



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



SOMMAIRE

<i>Préambule</i>	<i>1</i>
PARTIE 1 - DONNÉES SOCIALES DE L'ÉTABLISSEMENT	
Chapitre 1 - L'emploi	3
1.1- Effectifs physiques	3
1.2- Les effectifs rémunérés	6
Chapitre 2 - Le recrutement	9
2.1- Publication des postes	9
2.2- Le recrutement des professionnels	10
2.3- Nombre d'agents nommés sur un poste de cadre supérieur ou directeur	13
Chapitre 3 - Les parcours professionnels	14
3.1- Les avancements de grade des professionnels, les promotion interne et le nombre de membres des jurys des concours et examens	14
3.2- Les départs	16
3.3- Turn-over et mobilité interne	17
Chapitre 4 - La formation	18
4.1- Le nombre de professionnels en formation initiale et continue	18
4.2- Les dépenses en formation	19
Chapitre 5 - Les rémunérations	21
5.1- La masse salariale	21
5.2- La somme des dix plus hautes rémunérations	23
5.3- Le coût du personnel de remplacement	24
5.4- Autres rémunérations	24
5.5- Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA	25
Chapitre 6 - L'action sociale	26
6.1- Les montants de la dépense consacrée à l'action sociale (CGOS)	26
6.2- Nombre d'agents bénéficiant du CGOS par type de prestation	26
6.3- Manifestations organisées à l'attention des professionnels	28

PARTIE 2 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre 1 - Organisation du travail	30
1.1- Organisation et cycles de travail	30
1.2- Astreintes et interventions	31
1.3- Le télétravail et le travail à distance	32
1.4- Les heures supplémentaires rémunérées	32
1.5- Temps complet / incomplet ou non complet – Temps plein et temps partiel	34
1.6- Les comptes épargne-temps	35
1.7 - Absences au travail hors raison de santé	36
1.8 - Absences au travail pour raison de santé	37
1.9 - Jours de carence	40
1.10 - Taux d'absentéisme	40
Chapitre 2 - Dialogue social	42
2.1- Les instances de dialogue social	42
2.2- Le crédit du temps syndical	43
2.3- Les moyens accordés aux organisations syndicales	43
2.4- Autres moyens accordés aux organisations syndicales	44
2.5- Grève	44
Chapitre 3 - La discipline	45
3.1- Type de sanctions et nature de la faute	45
3.2- Sanctions prononcées par statut et catégorie hiérarchique de l'agent	45
3.3- Sanctions prononcées par âge et par sexe	45

PARTIE 3 - PRÉVENTION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Chapitre 1 - Santé et sécurité au travail	47
1.1- Risques professionnels	47
1.2- Instances de prévention	51
1.3- Commissions médicales	53
1.4- Actions et prévention	55
1.5- Médecine de prévention	57

POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT

Perspectives 2024	61
-------------------	----

Préambule

Les établissements relevant de la fonction publique hospitalière doivent élaborer, chaque année, un Rapport Social Unique (RSU) qui remplace désormais le bilan social.

Le RSU comprend plusieurs indicateurs et sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Les éléments et données sont relatifs à :

- L'emploi ;
- Le recrutement ;
- Les parcours professionnels ;
- La formation ;
- Les rémunérations ;
- La santé et la sécurité au travail ;
- L'organisation du travail ;
- L'action sociale et la protection sociale ;
- Le dialogue social ;
- La discipline.

Le RSU doit présenter les données des 3 dernières années. Pour 2023, cette comparabilité entre plusieurs années a été présentée en fonction des données disponibles. Les différentes parties du RSU se composent de :

- Les données sociales de l'établissement ;
- L'organisation du travail ;
- La prévention, la santé et la sécurité au travail.



Dans le domaine des Ressources Humaines, l'année 2023 a été marquée par :

- L'organisation de concours ;
- La réalisation de formations par des professionnels (ASHQ Soins, AS, ...) ;
- La participation au Comité de pilotage de la plateforme RH ;
- La participation au Forum des métiers de l'autonomie à Jonzac ;
- La révision des organisations (cuisine de Montendre, ...) ;
- La poursuite des interventions de l'équipe mobile QVT ;
- L'installation du CSE et de la Formation spécialisée.

PARTIE 1 - DONNEES SOCIALES DE L'ETABLISSEMENT

Chapitre 1 - L'emploi

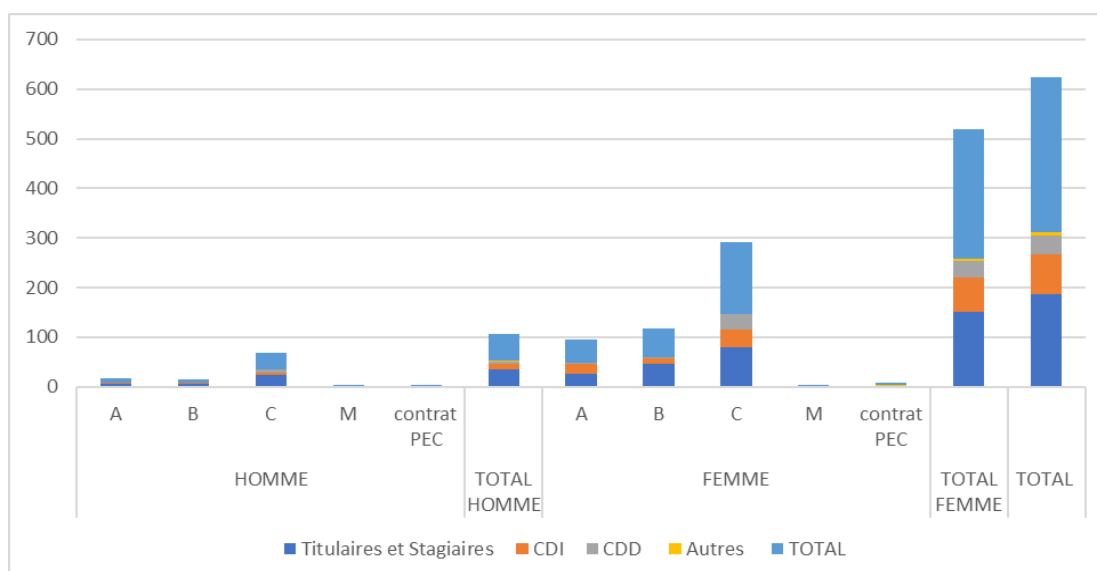
1.1 – Effectifs physiques

Au 31 décembre 2023, l'EPD « Les 2 Monts » compte 312 personnes, dont 3 médecins. L'établissement est largement féminisé dans ses effectifs (83% de l'effectif total) ce qui s'inscrit un peu au-dessus de la moyenne des établissements de la fonction publique hospitalière où les effectifs sont féminisés à 78%.

Les effectifs physiques correspondent aux agents liés à l'établissement avec prise en compte de toutes les positions statutaires (disponibilité, congé parental, ...).

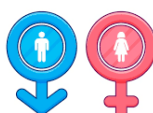
✚ Répartition de l'effectif physique par statut d'emploi, par catégorie hiérarchique et par sexe
(BDS FPH 001 002 - 003)

	CATEGORIE	Titulaires et Stagiaires	CDI	CDD	Autres	TOTAL
HOMME	A	5	4	0	0	9
	B	5	3	0	0	8
	C	24	5	5	0	34
	Médical	0	0	0	1	1
	Contrat PEC	0	0	0	1	1
TOTAL HOMME		34	12	5	2	53
FEMME	A	27	20	1	0	48
	B	46	12	1	0	59
	C	79	37	30	0	146
	Médical	0	0	0	2	2
	Contrat PEC	0	0	0	4	4
TOTAL FEMME		152	69	32	6	259
TOTAL		186	81	37	8	312



Répartition par sexe

53 Hommes
17 %
de l'effectif total



259 Femmes
83 %
de l'effectif total

 Effectif total par filière (BDS FPH 006)

	Hommes	Femmes	Total
Administratifs	1	20	21
Soignants	9	146	155
Educatifs et sociaux	19	70	89
Techniques et ouvriers	23	21	44
Médecin	1	2	3
Total	53	259	312

 Age moyen de l'effectif physique

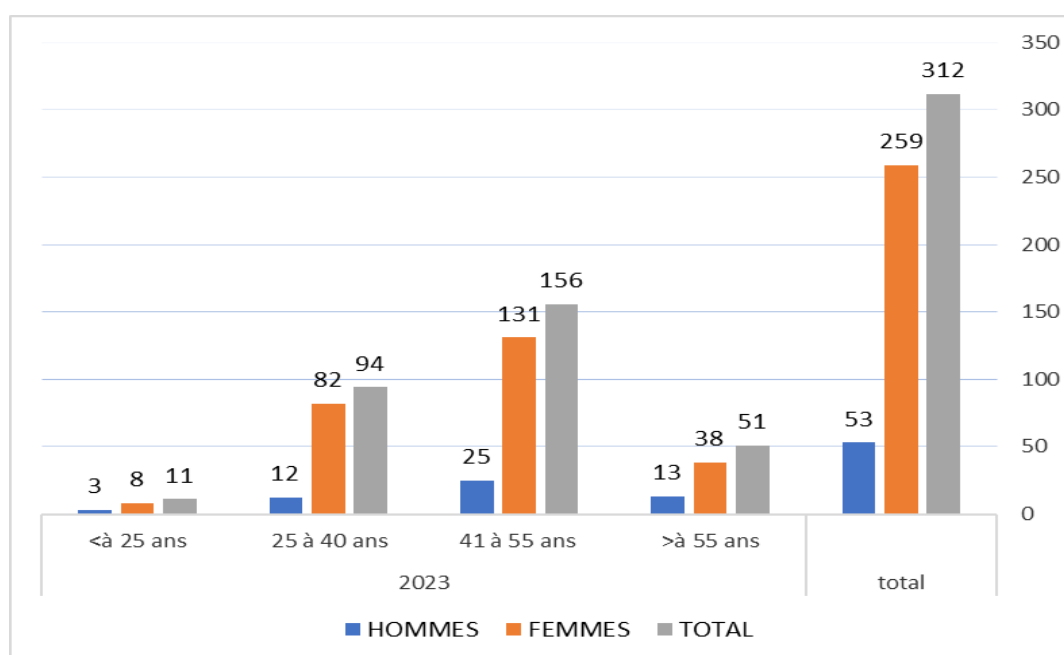
		2023	Age moyen au 31/12/2023
HOMMES	Administratifs	1	56
	Soignants	9	39
	Educatifs et sociaux	19	49
	Techniques et ouvriers	23	47
	Médecin	1	77
FEMMES	Administratifs	20	47
	Soignants	146	44
	Educatifs et sociaux	70	46
	Techniques et ouvriers	21	44
	Médecin	2	57
	Total	312	51

 Age médian de l'effectif physique

		Effectif au 31/12/2023	âge médian au 31/12/2023
HOMMES	Administratifs	1	56
	Soignants	9	43
	Educatifs et sociaux	19	52
	Techniques et ouvriers	23	50
	Médecin	1	77
FEMMES	Administratifs	20	48
	Soignants	146	46
	Educatifs et sociaux	70	50
	Techniques et ouvriers	21	46
	Médecin	2	57
	Total	312	50

Répartition par tranche d'âge

	2023				Total
	<à 25 ans	25 à 40 ans	41 à 55 ans	>à 55 ans	
HOMMES	3	12	25	13	53
FEMMES	8	82	131	38	259
TOTAL	11	94	156	51	312



Les tranches d'âge entre 41 et 55 ans sont significativement majoritaires puisqu'environ 47% des hommes et 50% des femmes s'inscrivent dans cette échelle.

Dans le cadre de la GPMC, la tranche d'âge des 60 ans et plus peut permettre de mieux cerner les départs à la retraite dans les années à venir.

	60 ans et +
HOMMES	4
FEMMES	18
TOTAL	22

1.2 – Les effectifs rémunérés

Quelques éléments de définition :

Une distinction doit être faite entre Effectifs Rémunérés et Effectifs Autorisés.

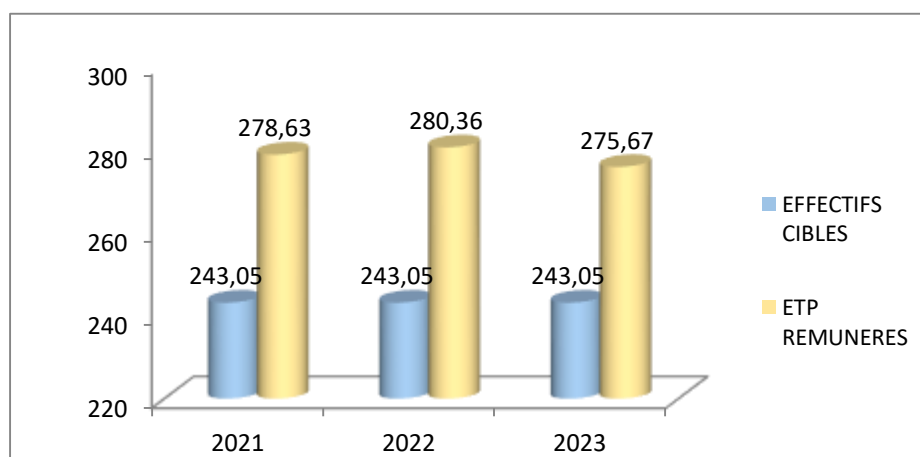
- Les Effectifs Rémunérés ou ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunérés) décomptent les effectifs en intégrant la sur-rémunération dont bénéficient les agents exerçant à temps partiel. Par exemple, un agent employé à 80% perçoit 86% de la rémunération d'un temps plein.

- Les Effectifs Autorisés ou Effectifs Cibles (Equivalent Temps plein autorisés), ETP A, sont constitués d'effectifs théoriques autorisés ou ciblés dans le cadre des conventions tripartites pour ce qui concerne la filière Personnes Agées, et par le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour ce qui concerne le secteur du handicap. Ils intègrent également les contrats aidés. Il convient aujourd'hui de raisonner en termes d'effectifs cibles puisque les ESMS, dans le cadre de l'EPRD/ERRD ne sont plus liés par les ETP autorisés dans leur politique de recrutement et répartissent les besoins en ressources humaines en fonction des dotations accordées par les autorités de tarification.

ETP cibles versus ETP rémunérés sur les 3 dernières années

	2021		2022		2023	
	EFFECTIFS CIBLES	ETP REMUNERES	EFFECTIFS CIBLES	ETP REMUNERES	EFFECTIFS CIBLES	ETP REMUNERES
EHPAD	133,85	159,81	133,85	162,87	133,85	160,45
Résidence Autonomie	0,6	0,87	0,6	0,9	0,6	0,9
EHPAD Spécialisé	12,7	14,01	12,7	13,91	12,7	13,06
Foyer de vie	29,4	31,12	29,4	31,95	29,4	30,92
Foyer ESAT*	12,7	14,36	12,7	12,89	12,7	13,31
ITEP	34,9	38,71	34,9	39,04	34,9	38,94
SESSAD	7,75	7,89	7,75	6,72	7,75	6,34
Ateliers ESAT	11,15	11,86	11,15	12,08	11,15	11,75
TOTAL	243,05	278,63	243,05	280,36	243,05	275,67

* : Foyer ESAT + SAVS+SAO



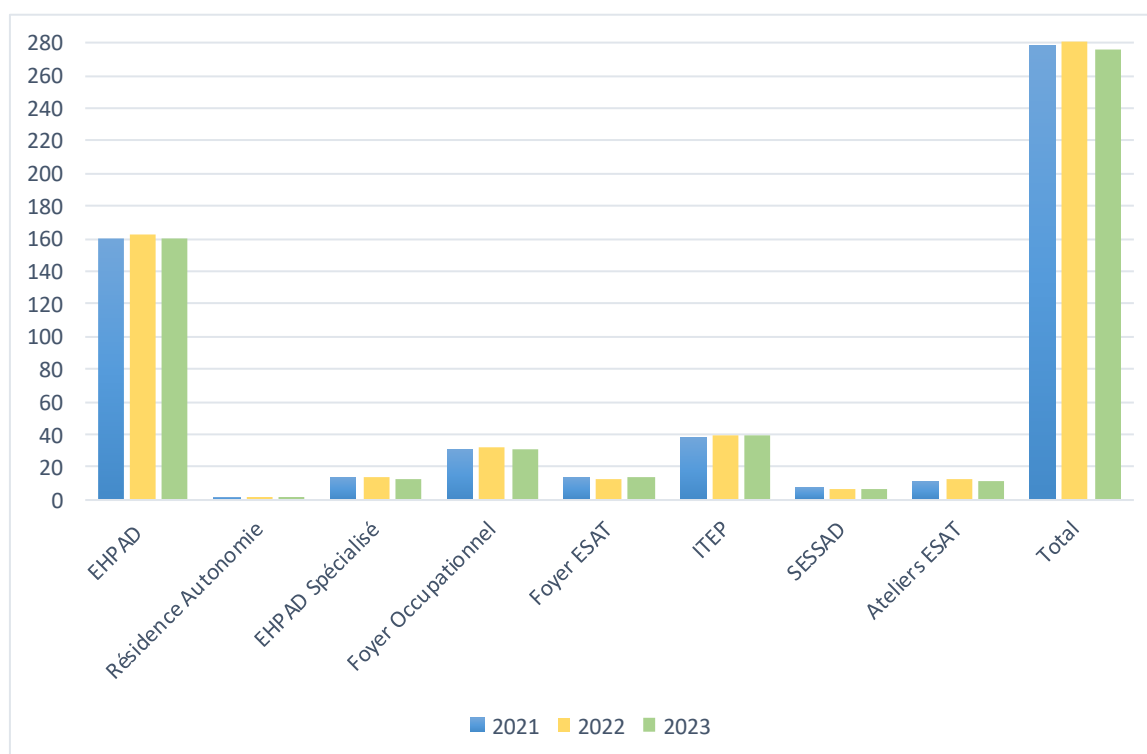
Les effectifs cibles sont similaires à ceux de 2022 et nous ne notons aucun changement dans la répartition entre structures.

Le nombre d'ETP rémunérés sur 2023, baisse par rapport à 2022 (-4,69 ETPR) et 2021 (-2,96 ETPR).

Certaines structures connaissent une diminution des ETPR comme les EHPAD du fait d'un recours plus important à l'intérim ou l'EHPAD spécialisé et le Foyer de vie en raison d'une baisse de l'absentéisme. La Résidence Autonomie voit sa situation se stabiliser. A l'inverse, le Foyer ESAT connaît une hausse des ETPR en raison d'une hausse de l'absentéisme. La situation de l'ITEP se stabilise par l'effet conjugué d'un départ à la retraite et d'arrêts de longue durée.

Evolution des ETPR sur les 3 dernières années pour chaque structure de l'EPD

	2021	2022	2023	Evolution en % des ETP/2022
EHPAD	159.81	162.87	160,45	-1,49
Résidence Autonomie	0.87	0.90	0,9	0,00
EHPAD Spécialisé	14.01	13.91	13,06	-6,11
Foyer de Vie	31.12	31.95	30,92	-3,22
Foyer ESAT	14.36	12.89	13,31	3,26
ITEP	38.71	39.04	38,94	-0,26
SESSAD	7.89	6.72	6,34	-5,65
Ateliers ESAT	11.86	12.08	11,75	-2,73
Total	278.63	280.36	275,67	-1,67



Comme en 2022, les quotités d'ETP liés à l'exercice du temps syndical ont tous été positionnés sur le budget principal le budget H (intégration du secteur handicap en année pleine) et viennent alléger les ETPR des budgets annexes comme les Ateliers ESAT et le SESSAD. Le coût est compris dans les prestations refacturées aux budgets annexes.

Nombre d'équivalents temps plein rémunérés ventilé par statut d'emploi et sexe (BDS FPH 035)

		Titulaires et stagiaires	CDI	CDD	Autres	TOTAL
Sexe	Filière	2023	2023	2023	2023	2023
Hommes	A	0,08	1,79	0,00	0,00	1,87
	S	4,99	0,80	2,41	0,00	8,20
	SE	13,44	2,51	0,00	0,00	15,95
	T	16,01	4,79	0,69	1,02	22,51
	M				0,43	0,43
Total Hommes		34,52	9,89	3,10	1,45	48,96
Femmes	A	11,37	6,50	1,85	0,00	19,72
	S	87,08	28,37	21,32	0,00	136,77
	SE	30,59	15,70	3,43	0,00	49,72
	T	5,86	6,78	3,34	3,32	19,30
	M				1,20	1,20
Total Femmes		134,90	57,35	29,94	4,52	226,71
TOTAL		169,42	67,24	33,04	5,97	275,67

Chapitre 2 – Le recrutement

2.1 – Publication des postes

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année (BDS FPH 013)

	2021	2022	2023
Nombre de postes vacants	ND	ND	35

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année (BDS FPH 014)

	2021	2022	2023
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	ND	ND	423

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant (BDS FPH 015)

	Recrutement externe			Recrutement interne			
Année	Titulaire stagiaire	CDD	CDI	Titulaire stagiaire	CDD	CDI	Total
2021	ND	ND	ND				
2022	ND	ND	ND				
2023	0	2	14	13		7	36

Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature (BDS FPH 016)

Métiers	Postes pourvus			Poste non pourvus		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Psychomotricienne	Non défini	Non défini		Non défini	Non défini	1
Infirmière			2			
AS - AES filière personnes âgées			8			
Technicien hospitalier			1			
Diététicienne			2			
Psychologue			1			
Educateur spécialisé			1			1
Gestionnaire comptable et achat			1			
Assistante sociale						1
AES filière handicap						2
Total			16			5

Il apparaît que les postes vacants sont pourvus dans l'établissement que ce soit par la voie interne (privilégiée dans un premier temps) ou pas la voie externe. Il est cependant à noter les difficultés à recruter des personnes ayant un niveau de qualification et de diplôme correspondant à celui du poste et à fidéliser certaines personnes une fois le recrutement réalisé. On constate par ailleurs, qu'une majeure partie des postes non pourvus se concentre sur la filière handicap.

Plusieurs leviers sont mis en œuvre pour renforcer l'attractivité de la structure par l'accueil de stagiaires et d'apprentis selon les financements obtenus, la participation à des journées portes ouvertes, des immersions professionnelles, le recrutement en CDI, avec période d'essai, pour les postes identifiés comme vacants sur des grades nécessitant une qualification et un diplôme. L'établissement réalise par ailleurs des actions pour améliorer la qualité de vie au travail.

2.2 – Le recrutement des professionnels

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année (BDS FPH 008)

Catégorie	Corps	Grade	Voie d'accès	RQTH	F	H
A	Infirmiers en soins généraux et spécialisés	ISGS 1er grade	Mutation		1	
B	Aides-soignantes et auxiliaires de puériculture	Aide-soignante de classe normale	Stagiarisation		2	
B	<i>Aides-soignantes et auxiliaires de puériculture</i>	<i>Aide-soignante de classe normale</i>	<i>Réintégration après congé parental</i>		1	
B	<i>Moniteurs éducateurs</i>	<i>Monitrice éducatrice</i>	<i>Réintégration après disponibilité</i>		1	
C	Accompagnant éducatif et sociaux et ASHQ	Accompagnant éducatif et social	Stagiarisation		2	
C	Accompagnant éducatif et sociaux et ASHQ	ASHQ de classe normale	Stagiarisation		8	
C	Accompagnant éducatif et sociaux et ASHQ	ASHQ de classe normale	Mutation		1	
C	Personnels ouvriers	Ouvrier principal 1er classe	Intégration après détachement		1	
				TOTAL	17	0

 Nombre d'agents sur un emploi permanent (BDS FPH 010)

Grade	H	F	TOTAL
Attaché d'Administration Hosp.	0	1	1
Adjoint Administratif	1	5	6
Infirmier Soins Généraux	0	5	5
Aide-soignant	0	14	14
ASHQ	0	20	20
AES	0	10	10
Cadre socio-éducatif et FF	1	2	3
Educateur Spécialisé	2	6	8
Moniteur Educateur	1	4	5
Assistante sociale	0	1	1
Psychologue	1	4	5
Psychomotricienne	0	1	1
Diététicienne	0	3	3
Technicien supérieur hospitalier	1	0	1
Technicien hospitalier	1	0	1
Agent de Maîtrise	1	0	1
Ouvrier Professionnel	3	2	5
AEQ	0	5	5
TOTAL	12	83	95

 Age moyen et médian des contractuels sur emploi permanent (BDS FPH 006)

Age moyen

		2023	âge moyen au 31/12/2023
HOMMES	Administratifs	1	56
	Soignants	1	26
	Educatifs et sociaux	4	44
	Techniques et ouvriers	6	44
FEMMES	Administratifs	6	42
	Soignants	33	38
	Educatifs et sociaux	22	41
	Techniques et ouvriers	7	47
Total		80	42

Age médian

		2023	âge médian au 31/12/2023
HOMMES	Administratifs	1	56
	Soignants	1	26
	Educatifs et sociaux	4	50
	Techniques et ouvriers	6	43
FEMMES	Administratifs	6	43
	Soignants	33	39
	Educatifs et sociaux	22	36
	Techniques et ouvriers	7	42
Total		80	43

✚ Nombre d'agents contractuels sur un emploi non permanent (BDS FPH 011)

Grade	H	F	TOTAL
Adjoint Administratif	0	2	2
Aide-soignant	0	4	4
ASHQ	7	54	61
AES	0	5	5
Cadre de santé/IDEC	1	1	2
ISG	0	3	3
Educateur Spécialisé	0	2	2
Moniteur Educateur	0	2	2
Ouvrier Professionnel	2	0	2
AEQ	2	5	7
TOTAL	12	78	90

✚ Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée (BDS FPH 004)

Moment de la transformation	Fondement juridique de recrutement	Ancienneté
01/01/2023	CDD vers CDI	87 jours
01/04/2023	CDD vers CDI	23 jours
01/04/2023	CDD vers CDI	31 jours
01/08/2023	CDD vers CDI	2 ans 9 mois 27 jours
01/08/2023	CDD vers CDI	2 ans 3 mois 7 jours
01/10/2023	CDD vers CDI	1 an 11 mois
01/12/2023	CDD vers CDI	7 mois 19 jours

2.3 – Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

(BDS FPH 012)

Pas de données pour l'année 2023.

Chapitre 3 – Les parcours professionnels

3.1 – Les avancements de grade des professionnels



Nombre de promouvables et nombre de promus pour chaque grade (BDS FPH 017 + BDS FPH 017 bis)

Grade	Promouvables		Promus	
	H	F	H	F
ISGS 2 ° grade	0	0	0	0
Psychomotricien classe supérieure	0	0	0	0
Conseiller éco sociale et familiale 2° grade	0	0	0	0
Educateur technique spécialisé 2° grade	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif 2° grade	0	0	0	0
Technicien supérieur hospitalier 1° classe	0	0	0	0
Technicien supérieur hospitalier 2° classe	0	0	0	0
IDE classe supérieure	0	1	0	1
Moniteur éducateur principal	1	1	0	1
Animateur principal de 1° classe	0	0	0	0
Aide-soignant de classe supérieure	0	0	0	0
Adjoint des cadres de classe exceptionnelle	0	1	0	0
Ouvrier principal de 1° classe	8	4	1	1
Ouvrier principal de 2° classe	0	0	0	0
Accompagnant éducatif et social principal	3	13	0	2
ASHQ classe supérieure	2	10	0	2
Adjoint administratif principal 1° classe	0	2	0	0
Adjoint administratif principal 2° classe	0	1	0	0
Total H/F promouvables / promus	14	33	1	7
Total promouvables / promus	47		8	



Nombre de promouvables et nombre de promus pour chaque corps

(BDS FPH 019 + BDS FPH 019 bis)

Corps	Promouvables		Promus	
	H	F	H	F
Infirmiers en soins généraux et spécialisés	0	0	0	0
Psychomotricien	0	0	0	0
Conseiller en économie sociale et familiale	0	0	0	0
Educateur technique spécialisé	0	0	0	0
Assistant socio-éducatif	0	0	0	0
Technicien et technicien supérieur hospitalier	0	0	0	0
Infirmier relevant de la catégorie B	0	1	0	1
Moniteur éducateur	1	1	0	1
Animateur	0	0	0	0
Aide-soignant et auxiliaire de puériculture	0	0	0	0
Adjoint des cadres hospitaliers	0	1	0	0
Personnel ouvrier	8	4	1	1
Accompagnant éducatif et social	3	13	0	2
ASHQ	2	10	0	2
Adjoint administratif hospitalier	0	3	0	0
Total H/F promouvables / promus	14	33	1	7
Total promouvables / promus	47		8	

Les avancements de grade sont réalisés en application des Lignes directrices de gestion de l'établissement.



Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

(BDS FPH 021)

CONCOURS/EXAMEN PROFESSIONNEL	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Concours sur titres avec épreuve orale	1		2				1	1			5
Commission de recrutement	3		3		1		1				8

Des concours sur titre et commissions de recrutement ont été organisés sur 2023. L'établissement poursuit cette dynamique avec l'organisation de concours et commissions de recrutements sur 2024.



Nombre de membres des jurys des concours et examens

(BDS FPH 009)

CONCOURS/EXAMEN PROFESSIONNEL	Jury		Présidence	
	F	H	F	H
Concours sur titres				
Aide-soignant	3	1		1
Commission de recrutement inscription sur liste d'aptitude				
ASHQ	3	1		1

3.2 – Les départs

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ (BDS FPH 022)

	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
MOTIF DU DEPART	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Retraite											
- catégorie active							2		4		6
- catégorie sédentaire									1	1	2
Mutation			1	1		1	1				4
Disponibilité					2		1				3
Congé parental	1		2								3
Démission											
- titulaire / stagiaire	1		1								2
- contractuel	5		1		2						8
- contrat PEC							1				1
										TOTAL	29

 Nombre de demandes de ruptures conventionnelles (BDS FPH 023)

NOMBRE DE DEMANDES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES		
TOTAL		5
Statut de l'agent	Titulaire / stagiaire	4
	Contractuel	1
Catégorie hiérarchique	A	1
	B	0
	C	4
Type de saisine	Agent	5
	Etablissement	0
Age	< 24 ans	0
	25-40 ans	2
	41-55 ans	3
	> 55 ans	0
Sexe	Femme	4
	Homme	1

RUPTURES CONVENTIONNELLES SIGNEES			
Nombre d'agents	Age moyen	Ancienneté moyenne dans l'établissement	Montant moyen indemnité versée
3	40,67	9 ans 11 mois	4 414,45 €

3.3 – Turnover et mobilité interne

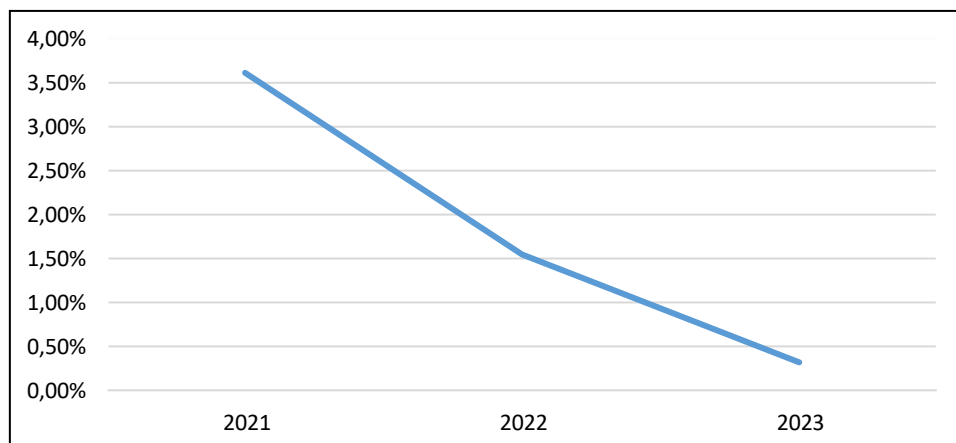
Le turnover

Le taux de Turn-over est de **10.90 %** en 2023. *(Le nombre de départs sur l'année en cours plus le nombre d'arrivées divisé par 2 sur le nombre total d'agent)*

En raison de la modification du périmètre des données prises en compte pour calculer cet indicateur, une comparaison ne pourra être réalisée que sur les prochaines années.

Taux de mobilité interne du personnel (hors Contrats aidés)

	2020	2021	2022	2023
Mobilité Interne	17	9	4	1
Taux de mobilité interne	7.17%	3.61%	1.55%	0.32



Le taux de mobilité interne est de 0,32 % en 2023 et est donc en baisse par rapport aux années précédentes. Le taux de mobilité interne prend en compte les changements entre structures de l'établissement. Il ne prend pas en compte les changements de service ou les changements de site pour les EHPAD. Il y a eu, en 2023, moins d'avis de mutation interne que les précédentes années.

La mobilité interne reste un moyen de prévenir l'épuisement professionnel en permettant aux agents d'engager une nouvelle dynamique professionnelle et de favoriser le partage de compétences. Cela favorise également le décroisement entre le secteur du handicap et celui des personnes âgées. La mobilité interne est également un atout pour l'établissement en termes d'attractivité.

- ☞ **Définir les axes de formation au regard de l'évolution de la population accueillie.**

Le plan de formation est élaboré chaque année en collaboration avec les responsables de service, en fonction des besoins de renforcement des compétences au regard de l'évolution de la population accueillie et des demandes d'évolution des compétences professionnelles des agents et également au niveau de la stratégie globale retenue par la Direction.

L'établissement cotise auprès de l'ANFH, Organisme Paritaire Collecteur Agréé qui élabore un programme régional d'actions de formation auquel peut participer l'établissement.

Le taux de cotisation est proportionnel à la masse salariale :

- ⇒ 2.10% pour la formation ;
- ⇒ 0.60% pour le Fond Mutualisé pour les Etudes Promotionnelles ;
- ⇒ 0.20% pour le Congé de Formation Professionnelle.

Une partie de la formation est, de plus, financée directement par l'établissement (notamment la formation incendie) qui peut dans certains cas percevoir des Crédits Non Reconductibles (CNR) de la part de l'ARS. Cela a été le cas en 2021 et 2022 où la Direction a sollicité, et obtenu, de nombreux CNR, liés à la formation. En 2023, malgré les demandes formulées à l'ARS, on constate une raréfaction de cette source de financement supplémentaire.

4.1 – Le nombre de professionnels en formation continue

Nombre d'agents formés (BDS FPH 024)

Nombre d'agents formés *	462	Tous services confondus
--------------------------	------------	-------------------------

* un agent est compté à chaque fois qu'il suit une formation

Nombre de jours de formation (BDS FPH 026)

2021	2022	2023
1644	1400	1502

Nombre de réussites aux diplômes en fin de promotions professionnelles

	2021	2022	2023
Aide-Soignante	2	2	1
Infirmière en soins généraux	0	0	0

Nombre de demandes de congés de formation professionnelle (BDS FPH 027)

Catégorie	A		B		C		Total / genre	
Genre	F	H	F	H	F	H	F	H
CFP achevés en								
2023								
CFP en cours en								
2023	1						1	
Refus d'autorisation absence								
Refus par les								
Instances ANFH								
Annulation dossier du fait de l'agent								
Total	1	0	0	0	0	0	1	0
Total / catégorie	1		0		0		1	

4.2 – Les dépenses en formation

(BDS FPH 025)

	REALISE 2021	REALISE 2022	REALISE 2023
ANFH	244 738.28	229 952.67	267 426,48
ETABLISSEMENT	59 123.78	66 872.89	97 927.89
TOTAL FORMATION	303 862.06	296 825.56	365 354 .37

Le montant des formations par le biais de l'ANFH a augmenté en 2023. Le montant des formations réalisées reste toujours important.

La politique de l'établissement est toujours tournée vers l'obtention de financement de crédits pour les Etudes Promotionnelles (EP).

Ainsi, cela a permis d'accompagner des professionnels ASHQ à l'obtention du diplôme d'aide-soignant. En 3 ans, 5 professionnels sont ainsi partis en formation et ont obtenu leur

diplôme et 2 aides-soignants sont partis en formation IDE en septembre 2022 (dont une grâce à des CNR).

La part de l'établissement dans le financement du plan de formation est restée importante en 2023 grâce à l'utilisation de Crédits Non Reconductibles (CNR) pour :

- ⇒ Accompagnement des pratiques professionnelles pour l'ITEP ;
- ⇒ Accompagnement des pratiques professionnelles pour les EHPADs ;
- ⇒ Accompagnement des pratiques professionnelles pour l'ESAT - FH et FOH ;
- ⇒ Poursuite de la démarche « Humanitude » sur les 3 EHPAD avec la formation « Manutention Relationnelle », afin de renforcer les pratiques professionnelles ;
- ⇒ Gestion des troubles psychiatriques chez la personne âgée ;
- ⇒ Dépression et risque suicidaire chez la personne âgée ;
- ⇒ Poursuite de la formation CAFERUIS ;
- ⇒ Poursuite d'une formation ISG ;
- ⇒ Poursuite de la formation Moniteur d'atelier pour un professionnel de l'ESAT.

Un professionnel poursuit sa formation « Intervenant social » pour une durée de 3 ans, sans financement de l'établissement, mais par l'ANFH, dans le cadre des financements fléchés pour la reconversion professionnelle. L'établissement soutient en revanche la démarche de formation en autorisant les absences dans le cadre de cette formation, ce qui n'est pas sans incidence pour le fonctionnement, au regard de la taille du service.

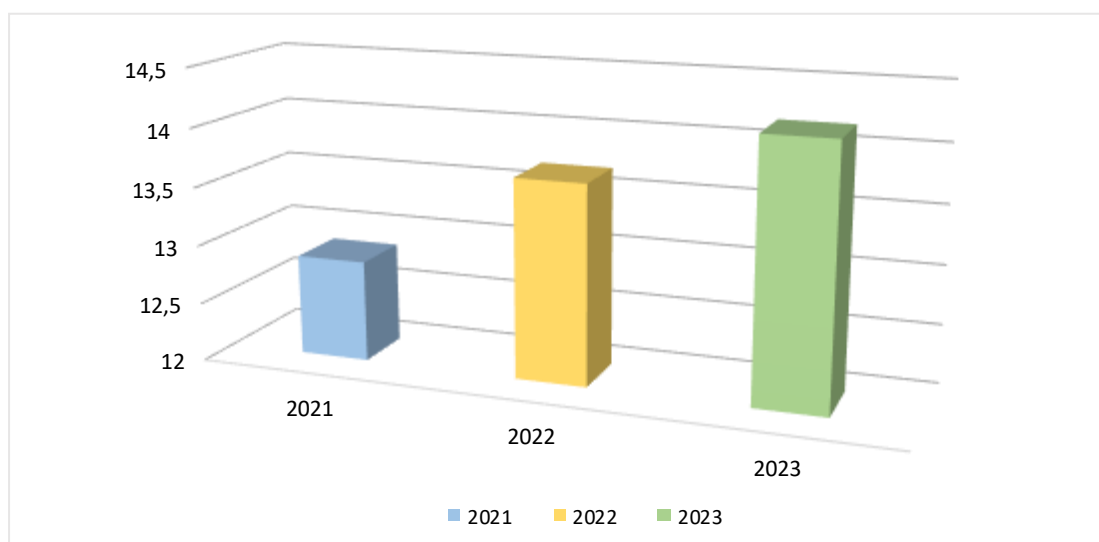
Ces formations diplômantes permettent à l'établissement de répondre à son besoin d'évolution des compétences.

5.1 – La masse salariale

Montant de la masse salariale (rémunérations brutes + charges sociales) sur les 3 dernières années en milliers d'euros

	2021	2022	2023
TOTAL	12 862.97	13 689.32	14 176,36

Evolution de la masse salariale sur les 3 dernières années en milliers d'euros (BDS FPH 028)



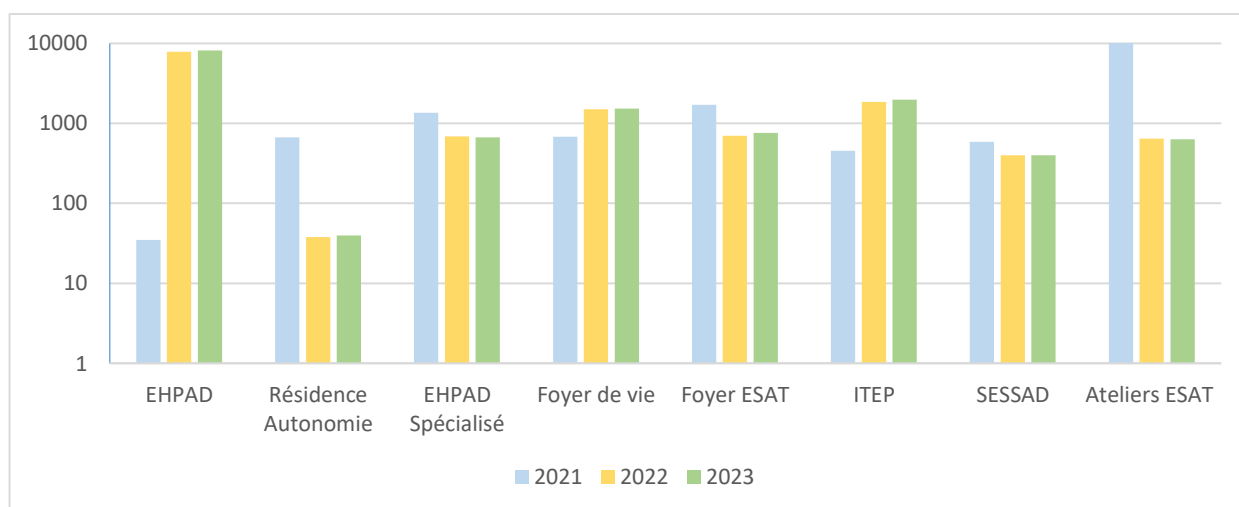
Une augmentation de la masse salariale de 3,55 % est constatée en 2023. Elle est consécutive à plusieurs éléments :

- L'effet en année pleine de l'augmentation du point d'indice de +3,5% depuis juillet 2022 ;
- L'augmentation du point d'indice de +1,5% à compter du 1^{er} juillet 2023 ;
- La prime pouvoir d'achat ;
- La revalorisation du SMIC ;
- Le paiement des heures supplémentaires majorées dans le cadre du protocole de gestion de l'absentéisme inopiné.



Evolution de la masse salariale sur les 3 dernières années pour chaque structure de l'EPD (en milliers d'euros) (BDS FPH 028)

	2021	2022	2023
EHPAD	7 383.60	7 881.70	8168,24
Résidence Autonomie	34.97	37.9	39,51
EHPAD Spécialisé	669.77	686.14	669,74
Foyer de vie	1 351.83	1 498.86	1528,89
Foyer ESAT	679.40	698.74	758,89
ITEP	1 703.92	1 845.50	1979,94
SESSAD	453.32	399.78	399,86
Ateliers ESAT	586.16	640.70	631,29
TOTAL	12 862.97	13 689.32	14 176,36



Focus sur l'EHPAD :



Montant de la masse salariale par section sur les 3 dernières années. (En milliers d'euros)

	Hébergement	Dépendance	Soins	Total
2021	3374.79	1010.47	2998.34	7383.60
2022	3551.82	1024.56	3305.32	7881.70
2023	3670.35	1072.41	3425.48	8168.24

Comme en 2022, il faut prendre en compte sur 2023 l'intégration sur le Budget H, section hébergement, des quotités d'ETP de temps syndical, y compris du secteur du handicap. Les mesures salariales en 2023 impactent à la hausse toutes les sections.

A noter cependant, le poste vacant de Directeur Adjoint sur 11 mois de l'année.

 Total des rémunération annuelles brutes et charges comprises versées par statut d'emploi, catégorie hiérarchique et sexe (BDS FPH 031)

		2023		Total H/F
		Femmes	Hommes	
Catégorie A	Postes permanents	2 531 753,87	483 729,51	3 015 483,38
	Postes de remplacement	51 273,75	19 453,37	70 727,12
	Total	2 583 027,62	503 182,88	3 086 210,50
Catégorie B	Postes permanents	2 658 740,07	420 676,58	3 079 416,65
	Postes de remplacement	141 598,21	-	141 598,21
	Total	2 800 338,28	420 676,58	3 221 014,86
Catégorie C	Postes permanents	4 968 945,24	1 370 247,38	6 339 192,62
	Postes de remplacement	1 237 146,10	98 278,07	1 335 424,17
	Total	6 206 091,34	1 468 525,45	7 674 616,79
Autres	Personnel médical	25 879,68	47 290,14	73 169,82
	Contrats aidés	69 742,17	45 678,24	115 420,41
	Stagiaires formation qualifiante	5 926,06	-	5 926,06
	Total	101 547,91	92 968,38	194 516,29
TOTAL GENERAL		11 691 005,15	2 485 353,29	14 176 358,44

5.2 – La somme des dix rémunérations les plus élevées

(BDS FPH 029)

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
2023	637 738,61	10	0

5.3 – Le coût du personnel de remplacement à l'EPD les 2 Monts (en milliers d'euros)

	2021		2022			2023		
	Masse salariale	Dont coût de remplacement	Masse salariale	Dont coût de remplacement	Evolution en % 2021/2022	Masse salariale	Dont coût de remplacement	Evolution en % 2022/2023
EHPAD	7383,6	1013,94	7881,7	931,05	-8,18	8168,24	987,27	6,04
R A	34,97	2,98	37,9	3,66	22,82	39,51	0,63	-82,91
EHPAD Spé	669,77	36,26	686,14	46,45	28,1	669,74	24,13	-48,05
Foyer de vie	1351,83	142,19	1498,86	129,58	-8,87	1528,89	90,76	-29,96
Foyer ESAT	679,4	23,27	698,74	6,92	-70,26	758,89	31,25	351,65
ITEP	1703,92	183,08	1845,5	183,68	0,33	1979,94	211,21	14,99
SESSAD	453,32	0	399,78	0	0	399,86	0,00	0,00
Ateliers ESAT	586,16	34,6	640,7	27,71	-19,91	631,29	53,99	94,82
TOTAL	12862,97	1436,32	13689,32	1329,05	-7,47	14176,36	1 399,23	5,28

On peut constater une hausse des coûts de remplacement en 2023 par rapport à l'année précédente.

Sur les EHPAD, la hausse des coûts de remplacement s'explique en grande partie par les mesures salariales détaillées plus haut (prime pouvoir d'achat, augmentation du SMIC, ...).

Sur les autres structures, la hausse et la baisse des coûts de remplacement sont liés à l'évolution de l'absentéisme. Le Foyer de l'ESAT, l'ITEP et les Ateliers ESAT ont connu une augmentation de leur taux d'absentéisme tandis que l'EHPAD spécialisé et le Foyer de Vie ont connu une diminution.

5.4 – Autres rémunérations

L'établissement, dans un souci de favoriser une reconversion professionnelle ou une reprise de contact avec le monde du travail, participe en collaboration avec la Mission locale et France Travail à la « réinsertion » par le recrutement de personnes en contrats aidés.

En 2023, en raison de la nouvelle réglementation sur l'accès à ces contrats, l'établissement a rencontré des difficultés pour recruter des contrats Parcours Emploi Compétences.

Agents en contrats aidés

Contrats aidés 2021	ETPR	Coût chargé
	6.17	135 531,49

Contrats aidés 2022	ETPR	Coût chargé
	7.21	167 130,77

Contrats aidés 2023	ETPR	Coût chargé
	4,35	105 670,88

Stagiaires gratifiés

Stagiaires ES	ETPR	Coût chargé
	0,58	5 926,06

L'établissement a accueilli au cours de l'année 2023 deux stagiaires gratifiées sur l'ITEP de Meschers-sur-Gironde, l'une a débuté au 19 septembre 2022 jusqu'au 30 juin 2023 et la deuxième a débuté au 30 janvier 2023 et terminera au 09 avril 2024.

Stagiaires non gratifiés (BDS FHH 005)

	2020	2021	2022	2023
EHPAD	22	24	39	29
MO		16	22	18
MLG		8	17	11
EHPAD Spécialisé	1	3	1	5
Foyer de vie	1	1	2	5
ESAT	1	1	1	1
ITEP	3	5	2	3
MO		1	2	0
ME		4	0	3
SAO	2	2	0	0
Cuisine et magasin	1	3	1	2
Blanchisserie	0	0	0	0
Service Technique	0	0	0	2
Administration	1	1	0	0
TOTAL	32	41	46	47

L'établissement accueille régulièrement des stagiaires. Le nombre de stagiaires accueillis est stable entre 2022 et 2023.

Cette mission d'accueil participe à la formation de nouveaux professionnels du secteur. Cela constitue une mission essentielle dans le cadre de la GPMC et peut permettre de fidéliser de futurs professionnels.

Il s'agit pour la majorité, de personnes en formation initiale (DEAS, Bac pro SAPAT etc). L'établissement accueille également quelques personnes en stage de reconversion professionnelle.

5.5- Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

(BDS FPH 030)

	CATEGORIE			Total
	A	B	C	
HOMMES	0	2	4	6
FEMMES	1	7	7	15
TOTAL	1	9	11	21

Chapitre 6 – L'action sociale

6.1 – Les montants de la dépense consacrée à l'action sociale (CGOS)

L'établissement poursuit sa mission de mise en œuvre d'une politique sociale à l'égard des agents.

Pour cela, le CGOS permet de répondre en partie aux problématiques financières que peuvent rencontrer les agents dans un cadre professionnel par la compensation de la perte de salaire due à un arrêt de travail, et dans un cadre privé par des aides diverses telles que l'aide à la garde d'enfant, la prestation-études, les vacances ou des aides exceptionnelles liées à des difficultés ponctuelles.

Le montant des contributions versées à cet organisme, au cours des 3 dernières années :
(BDS FPH 154)

	2021	2022	2023	Variation 2023 / 2022
Contributions versées au C.G.O.S (dont CESU)	129 019 €	136 667 €	141 360 €	3%

6.2 – Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales du CGOS par type de prestation

	2021	2022	2023	Variation 2023 / 2022
Effectif déclaré	303	359	388	8%
Nombre d'agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S	136	176	172	-2%
Taux d'impact*	45%	49%	44%	-5 pts
Contributions redistribuées sous forme de prestations ou actions (hors Aides remboursables**)	113 446 €	121 309 €	133 979 €	10%
Taux de redistribution des contributions	88%	89%	95%	6 pts

Bilan des prestations versées et des actions réalisées au CGOS au titre de l'année 2023 (BDS FPH 154-155)

Type de Prestations		Nombre d'agents concernés en 2023	Nombre de bénéficiaires en 2023	Montant 2023	Montant 2022
Prestations enfants					
* Allocation naissance - adoption		2	2	350,00	525,00
* Petite enfance		13	13	1 368,00	1 143,00
* Vacances enfants					0,00
* Etudes		78	124	29 391,00	28 330,00
* Noël des enfants		60	82	1 640,00	2 100,00
* Enfant handicapé		2	2	1 602,00	627,00
* CESU garde d'enfants		16	19	7 200,00	7 100,00
* CESU exceptionnel garde d'enfants					1 560,00
Total des prestations enfants		171	242	41 551,00	41 385,00
Prestations agents					
* Vacances famille		52	54	10 635,00	10 421,00
* Voyages		7	23	1 904,00	7 517,00
* Billetterie et Loisirs		53	328	914,00	5 769,00
* Décès		1	1	750,00	1 500,00
* Mariage					
* Maladie		27	27	53 139,00	33 237,00
* Départ Retraite		9	9	13 158,00	11 495,00
* Retraite				620,00	620,00
* Assistance juridique		3	3	184,00	162,00
Total des prestations agents		152	445	81 304,00	70 721,00
Epargne / chèques-cadeaux					
* Chèque - vacances		22	22	3 910,00	2 280,00
* Coupon sport national		21	35	1 814,00	1 020,00
* Chèque culture		23	23	2 250,00	1 300,00
Total prestations chèques-cadeaux		23	23	7 974,00	4 600,00
Aides					
* Aides CGOS					0,00
* Allocations exceptionnelles non remboursables		2	2	3 150,00	1 973,00
* Aides fonds solidaire au logement					0,00
Total des prêts		2	2	3 150,00	1 973,00
Actions collectives					
* Aide aux actions collectives					2 630,00
Total des prêts		0	0	-	2 630,00
TOTAL GENERAL DES PRESTATIONS				133 979,00	121 309,00

6.3 - Manifestations organisées à l'attention des professionnels

Cartes-cadeaux enfants du personnel

Depuis la crise sanitaire, la manifestation réunissant l'ensemble des agents de l'EPD « Les 2 Monts » pour Noël n'a plus eu lieu. Des cartes-cadeaux sont offertes aux enfants des professionnels de l'établissement, âgés de moins de 12 ans, ainsi qu'aux enfants des travailleurs handicapés.

112 Enfants des professionnels et des travailleurs handicapés ont bénéficié d'une carte-cadeau pour un montant total de 1 680 €

PARTIE 2 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre 1 – Organisation du travail

1.1- Cycles de travail

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail (BDS FPH 123)

	2023
Agents en repos fixes	116
Agents en roulement poste de jour	161
Agents en poste de nuit	20

Nombre total de nuit-agents travaillés au cours de l'année (BDS FPH 125)

Service	Nombre de nuits à assurer sur l'année	Nombre de nuits effectuées par les veilleurs	Nombre de nuits effectuées par les agents de jour sur emploi permanent	Nombre de nuits effectuées par des agents en CDD de remplacement	Nombre de nuits effectuées par des intérimaires
EHPAD MLG	1095	865	132	39	59
EHPAD Montendre	730	579	114	21	16
EHPAD Spécialisé	365	244	65	59	
FOH	730	605	37	88	
FH	365	295	70		
ITEP Meschers	168	163		5	
ITEP Montendre	131	100	3	28	
TOTAL	3584	2851	421	240	75

Le remplacement des veilleurs de nuit sur leurs congés est assuré par des agents de jour. Les agents de jour peuvent aussi être sollicités pour remplacer les veilleurs de nuit en cas d'absentéisme. Le recours à des CDD de remplacement se fait en fonction des besoins. Le recours à l'intérim sur la filière personnes âgées est déclenché en dernier lieu, en l'absence de solution interne.

1.2 – Astreintes et interventions

✚ **Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes** (BDS FPH 126)

✚ **Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année** (BDS FPH 127)

			2023			
		Tranche d'âge	H	F		
			Technique	Administratif	Soignant	Socio-Educatif
Nombre d'agents soumis à astreintes	Cat A	30 à 40				1
		41 à 50		1		
		51 à 60		1	1	
		> 60		1		1
	Cat B	30 à 40				
		41 à 50				
		51 à 60	2	1	1	
		> 60				
	Cat C	30 à 40	1			
		41 à 50				
		51 à 60	2			
		> 60	1			
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur			0			

✚ **Nombre d'interventions et d'heures d'intervention au cours de l'année (astreinte technique)** (BDS FPH 128)

	2023
Nombre d'interventions	127
Nombre d'heures d'intervention	113

1.3- Télétravail et travail à distance

✚ Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (BDS FPH 129)

MOTIF	20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
pour raison de santé, d'âge et/ou demandé par le médecin du travail											0
en période de circonstances exceptionnelles											0
dans le cadre du décret de mise en œuvre du télétravail							1				1
TOTAL										1	

✚ Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année (BDS FPH 130)

	Demande "au fil de l'eau"	Campagne de recensement des demandes	TOTAL
Nombre de demandes	1		1
Nombre de refus			0

1.4- Heures supplémentaires

✚ Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année (BDS FPH 132)

		Nombre d'agent ayant effectué des heures supplémentaires normales en 2023						Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires sur majorées en 2023						TOTAL
		< 20 ans	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	< 20 ans	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	
Administratifs	F											1		1
	H													0
Educatifs et sociaux	F		2	1	1				2	2		1		9
	H				1	1	1		1	1				5
Soignants	F			3	3	1	1	1	15	19	30	23	2	98
	H									1	2	1		4
Techniques et ouvriers	F									1				1
	H									1				1
Total		0	2	4	5	2	2	1	18	25	32	26	2	119

 Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année (BDS FPH 133)

		Nombre d'heures supplémentaires normales rémunérées 2023						Nombre d'heures supplémentaires sur majorées rémunérées 2023						TOTAL
		< 20 ans	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	< 20 ans	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	> 60 ans	
Administratifs	F											11		11
	H													0
Educatifs et sociaux	F		40	5	55,25				20	34				154,25
	H				5	5	2		13	15,75				40,75
Soignants	F			99,58	83,26	40	51,3	1	148,8	240	554	323,2	20	1561,05
	H									10,25	26,5	19,25		56
Techniques et ouvriers	F									7,25				7,25
	H									7,66				7,66
Total		0	40	104,6	143,5	45	53,3	1	181,8	314,9	580,5	353,4	20	1 837,96

En 2023, 119 agents ont eu des heures supplémentaires pour un volume total de 1837,96 heures.

Les soignants représentent la catégorie professionnelle cumulant le plus d'heures supplémentaires (82%), notamment d'heures supplémentaires sur majorées. Ces données s'expliquent par la mise en œuvre au sein des EHPAD du protocole de remplacement de l'absentéisme inopiné qui prévoit la possibilité pour l'agent sollicité de choisir entre des heures supplémentaires sur majorées ou des heures récupérées.

Le pourcentage d'heures supplémentaires sur majorées sur l'année représente **78,95 %** du nombre total d'heures effectuées.

1.5-Temps complet / incomplet ou non complet – Temps plein et temps partiel

🇫🇷 **Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre** (BDS FPH 134)

	<20 ans			20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			>60 ans			TOTAL																															
	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes																																
	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI	T _h , stag ^o , autres CDI	CDD et stag ^o , autres CDI																																
Temps complet	Temps plein			1	2	2	7	2	34	9	6	2	48	16	7	1	68	7	23	14	1	3	269																											
	Temps partiel de droit			1			2									2						0																												
	Temps partiel sur autorisation						1			2			6			2						3																												
	Temps non complet						2			1			1			1			2			5																												
50% - 79%			1						1									1			4																													
80% - 100%						1															2																													
PEC 26 heures			1									1									3																													
PEC 30 heures						1															2																													
TOTAL			0			2			2			21			9			3			0			2			16			2			3			1			312											
TOTAL			2			2			30			52			10			71			86			25			18			4			22			111			80			62			33			4		

 Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année (BDS FPH 135)

	Temps partiel de droit		Temps sur autorisation		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre de demandes	0	0	19	4	23
Acceptées	0	0	19	4	23
<i>Première demande</i>			2	1	3
<i>Renouvellement</i>			14	3	17
<i>Modification quotité</i>			1		1
<i>Retour temps plein</i>			2		2

Sur l'ensemble des demandes de temps partiel de 2023, 82,6% venaient de femmes. De façon globale, les agents à temps partiel représentent 8,6% de l'effectif de la structure (7,3% des femmes et 1,3% des hommes).

La majorité des agents à temps partiel (81%) a une base de temps de travail comprise entre 80 et 100%. La tranche d'âge dans laquelle il y a le plus d'agents à temps partiel est celle allant de 50 à 59 ans (37%) suivie par la tranche des 30-39 ans (29,6%) et la tranche des 40-49 ans (22,2%). Ces temps partiels sont à 81% sur autorisation. Les temps partiels de droit représentent 19% des temps partiels et sont demandés à l'issue de l'arrivée d'un nouvel enfant.

Les temps partiels manifestent une volonté de concilier vie personnelle et vie professionnelle et de préserver leur bien-être au travail.

1.6- Les comptes épargne temps

 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année (BDS FPH 141)

 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année (BDS FPH 142)

 Nombre total de jour stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année (BDS FPH 143)

 Nombre total de CET consommés au cours de l'année au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année (BDS FPH 144)

	Nombre de CET ouverts au 31/12/23	Catégorie	Sexe	Nombre de comptes ouverts au cours de l'année	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année	Nombre total de jours stockés sur le CET au 31/12/23	Nombre total de jours versés au cours de l'année	Nombre total de jours consommés au cours de l'année
CET	3	A	F	0	2	256	7	16

1.7- Absences au travail hors raisons de santé

Nombre d'agents et Nombre total de journées d'absence hors raison de santé (BDS FPH 145-146)

BUDGET	GROUPE	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	NOMBRE DE JOURS CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE PARENTAL	NOMBRE DE JOURS CONGE PARENTAL	Total	NOMBRE D'AGENTS EN ABSENCE INJUSTIFIEE	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE INJUSTIFIEE
ADMINISTRATION	Administratif	8	13			13	1	3
LOGISTIQUE	Technique	3	7			7		
EHPAD	Soignant	34	57	4	487	544	4	8
	Administratif	1	1			1		
ITEP	Administratif	1	1			1		
	Socio-Educatif	10	22			22	1	2
	Technique	2	6			6		
EHPAD SPECIALISE	Soignant	3	6			6		
Foyer Occupationnel d'Hébergement	Socio-Educatif	5	7			7	2	2
	Soignant	2	3			3	1	1
SAO	Soignant	1	1			1		
CONTRAT AIDE	Technique	2	3			3	3	11
TOTAL 2023		72	127	4	487	614	12	27

Pour rappel, les autorisations spéciales d'absence sont accordées sur autorisation et doivent être prises autour de l'évènement.

Nombre d'agent et jours d'absence hors raison de santé par catégorie, tranche d'âge et sexe (BDS FPH 145-146)

	Tranche d'âge	HOMMES	JOURS	FEMMES	JOURS
CAT A	20 à 40			19	328
	41 à 50			3	4
	51 à 60			2	4
	> 60				
CAT B	20 à 40			5	194
	41 à 50	1	3	7	15
	51 à 60	1	1	1	2
	> 60				
CAT C	20 à 40			21	36
	41 à 50			7	13
	51 à 60	2	4	5	7
	> 60				
CONTRAT AIDE	18 à 20			1	1
	21 à 40			1	2
TOTAL		4	8	72	606

1.8- Absences au travail pour raisons de santé

L'absentéisme pour motif médical comprend :

- Maladie ordinaire ;
- Longue maladie / maladie longue durée ;
- Accident du travail ;
- Accident de trajet ;
- Maladie professionnelle.

 **Nombre d'agents et nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif médical, ventilé par service et par catégorie¹**
(BDS FPH 150-151)

	Filière	Catégorie	Nombre d'arrêts de - 6 jours	Nombre de jours - 6 jours	Nombre d'arrêt de ≥ 6 jours	Nombre de jours ≥ 6 jours	TOTAL Maladie Ordinaire	AT	Nombre de jours d'AT	Grave maladie	Nombre de jours Grave Maladie	CLM/CLD	Nombre de jours CLM/CLD	Maladie Pro.	Nombre de jours de MP	Total
Homme																
EHPAD	So.	B	2	10	4	46	56									56
		C	3	5			5									5
LOGISTIQUE	Cuisine	C	1	3	3	96	99									99
	Blanch.	C	1	5			5					1	345			350
	ST	B	1	5			5									5
		C	2	9	5	127	136	2	25							161
		Contrat aidé	1	3			3									3
ITEP	Adm.	C			1	88	88									88
	So.	C			1	13	13									13
	SE	B	1	3			3									3
		C			2	41	41									41
	T/O	C	3	11	4	38	49	1	21	1	365					435
SESSAD	SE	A	2	8			8									8
ESAT ATELIERS	SE	A			1	16	16									16
		C	1	1			1					1	365			366
	T/O	C	2	7	2	52	59									59
TOTAL HOMMES 2023			20	70	23	517	587	3	46	1	365	2	710	0	0	1708

¹ Maladie, longue maladie, longue durée, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle, grave maladie

	Filière	Catégorie	Nombre d'arrêts de - 6 jours	Nombre de jours - 6 jours	Nombre d'arrêt de ≥ 6 jours	Nombre de jours ≥ 6 jours	TOTAL Maladie Ordinaire	AT	Nombre de jours d'AT	Grave maladie	Nombre de jours Grave Maladie	CLM/CLD	Nombre de jours CLM/CLD	Maladie Pro.	Nombre de jours de MP	Total
Femme																
ADMINISTRATION	Adm.	A	1	1			1			1	310					311
		B			2	24	24									24
		C	6	13	3	66	79					1	165			244
LOGISTIQUE	Cui.	A	2	6			6									6
		C	1	3	1	9	12									12
	Blanch	C	1	4	2	98	102	2	10							112
EHPAD	So.	A	4	16	6	356	372	2	152					1	83	607
		B	11	37	31	844	881	2	54			1	262			1197
		C	37	120	47	1854	1974	7	164			1	308			2446
	CONTRAT AIDE		9	25	6	104	129	2	189							318
	SE	B			1	29	29									29
		C	2	6	11	865	871	1	205			1	365			1441
ITEP	A	C			1	7	7									7
	So.	A	2	9	1	8	17									17
		C	3	13			13	1	94							107
	SE	A	8	23	5	42	65									65
		B	2	10			10					1	365			375
		C			4	69	69									69
	T/O	C	2	6			6									6
EHPAD SPE	So.	B			1	92	92									92
		C			2	154	154									154
	SE	B			1	54	54									54
		C			1	11	11									11
ESAT ATELIERS	SE	C			1	8	8									8
ESAT FOYER	So.	C	1	5	2	38	43									43
	SE	C			2	114	114									114
FOYER DE VIE	So.	B	4	11	5	79	90									90
		C	10	26	3	249	275	1	32			1	48			355
	SE	A			2	284	284									284
		B	4	11	1	24	35									35
		C	10	31	2	38	69	1	162							231
TOTAL FEMMES 2023			120	376	144	5520	5896	19	1062	1	310	6	1513	1	83	8864
TOTAL 2023			140	446	167	6037	6483	22	1108	2	675	8	2223	1	83	10572
TOTAL 2022			119	404	109	3760	4164	24	1457	1	81	9	2727	4	345	8774
Taux d'évolution							+55.69 %		-23.95%				-18.48%		-75.94%	20.49 %

L'absentéisme pour motif médical est en hausse (+20,4%) par rapport à 2022.

Sur les congés de maladie ordinaire :

- Il est constaté, pour les arrêts de moins de 6 jours, une augmentation du nombre d'arrêts ainsi que du nombre de jours d'arrêts.
- Il est constaté, pour les arrêts de plus de 6 jours, une augmentation du nombre d'arrêts et du nombre de jours d'arrêts.

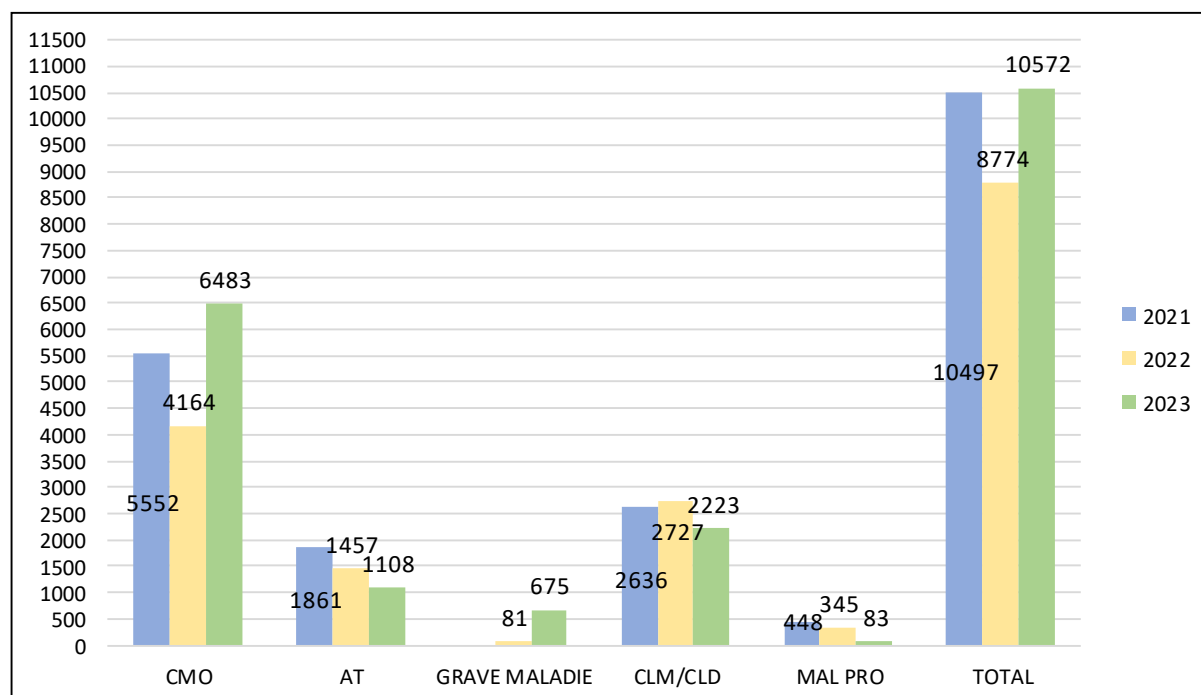
Sur les CITIS (accident du travail et maladie professionnelle) :

- ✚ Il est constaté une baisse du nombre d'accidents du travail pour raison de santé et de maladie professionnelle.

Sur les CLM/CLD :

- ✚ En 2023, 8 professionnels ont bénéficié de la reconnaissance en congés de longue maladie (CLM) ou en congés de longue durée (CLD) ce qui représente une légère baisse par rapport aux années précédentes. Le nombre de jours d'arrêt de travail consécutif à un CLM/CLD est également en baisse.

Absentéisme pour motif médical pour les 3 dernières années en nombre de jours pour l'ensemble de l'établissement (BDS FHP 150-151)



L'établissement connaît une hausse du nombre de jours d'arrêt maladie. Cette hausse est en grande partie constituée par les congés de maladie ordinaire.

Le service RH accompagne les agents pour monter les dossiers auprès du Conseil Médical (anciennement CMD) afin de reconnaître certaines pathologies en CLM, et permettre aux agents de bénéficier du plein traitement sur un temps plus long. L'assurance statutaire effectue des remboursements pour une partie des indemnités journalières concernant les CLM/CLD.

Nombre d'agents et nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif non médical²

BUDGET	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE MATERNITE	NOMBRE DE JOURS CONGE MATERNITE	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE PATERNITE	NOMBRE DE JOURS CONGE PATERNITE	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE ADOPTION	NOMBRE DE JOURS CONGE ADOPTION
EHPAD	5	537				
Foyer Occupationnel d'Hébergement	1	70				
TOTAL	6	607	0	0	0	0

1.9- Jours de carence

 **Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, ventilée par catégorie hiérarchique et par sexe** (BDS FHP 152)

	CATEGORIE		
	A	B	C
HOMMES	3	8	30
FEMMES	31	60	151
TOTAL	34	68	181

1.10- Taux d'absentéisme

 **Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical** (BDS FPH 136)

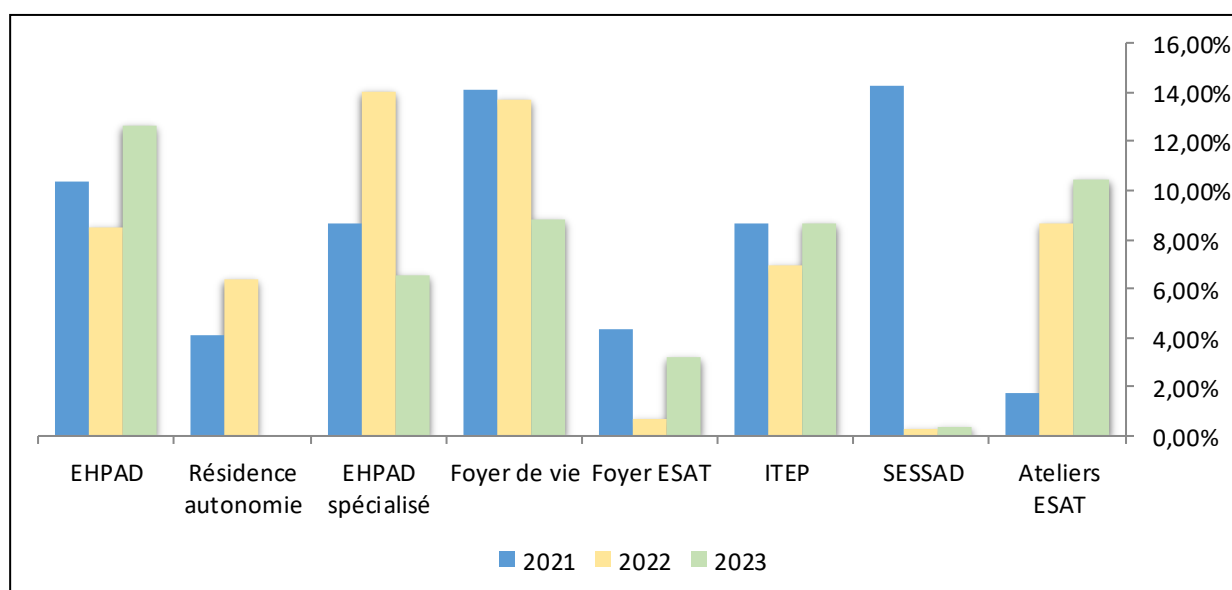
	2023
Taux d'absentéisme pour motif médical (1)	10,51%
Taux d'absentéisme pour motif non médical (2)	0,60%

² maternité, paternité, adoption

✚ Evolution du taux d'absentéisme pour motif médical par structure (ETPR)

	ETPR 2021	NBRE DE JOURS D'ABSENCE	TAUX D'ABSENTEISME	ETPR 2022	NBRE DE JOURS D'ABSENCE	TAUX D'ABSENTEISME	ETPR 2023	NBRE DE JOURS D'ABSENCE	TAUX D'ABSENTEISME
EHPAD	159,81	6024	10,33%	162,87	5026	8,45%	160,45	7426	12,68%
Résidence Autonomie	0,87	13	4,09%	0,90	21	6,39%	0,90	0	0,00%
EHPAD Spé	14,01	441	8,62%	13,91	714	14,06%	13,06	311	6,52%
Foyer de vie	31,12	1607	14,15%	31,95	1601	13,73%	30,92	995	8,82%
Foyer de l'esat	14,36	229	4,37%	12,89	31	0,66%	13,31	157	3,23%
ITEP	38,71	1218	8,62%	39,04	992	6,96%	38,94	1226	8,63%
SESSAD	7,89	411	14,27%	6,72	7	0,29%	6,34	8	0,35%
Ateliers ESAT	11,86	76	1,76%	12,08	382	8,66%	11,75	449	10,47%
TOTAL	278,63	10019	9,85%	280,36	8774	8,57%	275,67	10572	10,51%

On note une augmentation du taux d'absentéisme en 2023 par rapport aux années précédentes. L'établissement se situe au-dessus de la moyenne nationale du taux d'absentéisme des EHPAD qui est de 8,9%.



Ces tableaux présentent l'absentéisme par structure pour l'ensemble des personnels sur emplois permanents et des personnels contractuels de remplacement.

L'absentéisme est en augmentation sur les EHPAD, le Foyer de l'ESAT, l'ITEP et les ateliers de l'ESAT. Sur une petite structure comme les ateliers de l'ESAT, l'absence d'un agent sur toute l'année fait mécaniquement augmenter significativement l'absentéisme sur ce site. On constate une baisse significative de l'absentéisme sur l'EHPAD Spécialisé et le Foyer de vie.

Chapitre 2 – Dialogue social

2.1 – Les instances du dialogue social

Deux organisations syndicales sont présentes au sein de l'EPD Les Deux Monts, suite aux élections professionnelles de 2022 : FO et la CFDT.

Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSE (BDS FHP 158)

			Conseil d'Administration	CSE	Formation spécialisée	CVS EHPAD MLG	CVS EHPAD Montendre	CVS EHPAD Spécialisé	CVS FOH	CVS ESAT	CVS ITEP
FO	Titulaires	F	0	3	3						
		H	0	1	1						
	Suppléants	F	0	2	1						
		H	0	2	3						
CFDT	Titulaires	F	1	3	3	1	1	1	1		
		H	0	1	1					1	
	Suppléants	F	0	3	3	1	1	1	1		
		H	0	1	1						

Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSE (BDS FHP 158)

	2023
Conseil d'administration	3
CSE	4
Formation Spécialisée	3
CVS EHPAD MLG	2
CVS EHPAD Montendre	3
CVS EHPAD Spécialisé	2
CVS FOH	4
CVS ESAT	3
CVS DITEP	2

2.2- Le crédit du temps syndical

- ✚ Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°86-660 du 19 mars 1986 (BDS FPH 163)
- ✚ Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé (décharges + crédits d'heures) au cours de l'année 2023 (BDS FPH 164)

	2021	2022	2023
Crédit global de temps syndical	1993,88	1993,88	2019,6
Nombres d'heures utilisées	1941,5	1762,69	1845,1
en %	97,37%	88,40%	91,36%
En ETP	1,25	1,14	1,20

Le droit syndical s'exerce correctement au sein de l'établissement. L'utilisation des crédits d'heures est en hausse par rapport à 2022.

2.3- Les moyens accordés aux organisations syndicales

- ✚ Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 (BDS FPH 160)
- ✚ Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 (BDS FPH 161)
- ✚ Nombre de jours d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 (BDS FPH 162)

Motif des absences syndicales	en heures	en jours
Autorisations d'absence au titre de l'article 15 susvisé	668,16	95,45
Réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret	0	0,00
Autorisations d'absence au titre de l'article 13 susvisé	661,79	94,54
Autorisations d'absence accordées aux membres de la Formation Spécialisée pour exercer leurs fonctions	989,04	141,29
Formations syndicales	224,02	32,00
TOTAL DES AUTORISATIONS D'ABSENCES SYNDICALES (hors volume de crédits de temps syndical)	2543,01	363,29

2.4- Autres moyens accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface) (BDS FPH 165)

Il y a 36,50 m2 de locaux mis à disposition des organisations syndicales.

2.5- Grève

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local (BDS FPH 170)

	2021	2022	2023
Heures de grèves au cours de l'année	9,5	12	397,25
Nombre d'agent	5	7	41

On constate une forte hausse du nombre d'heures de grève et du nombre d'agents en grève liée à l'augmentation du nombre de préavis de grève.

Chapitre 3 – La discipline

3.1- Type de sanctions et nature de la faute

Nombre de sanction prononcées par type (BDS FPH 171)

Sanctions disciplinaires prononcées en 2023							
Type de sanction	Avertissement	Blâme	Exclusion temporaire 1 à 3 jours	Exclusion temporaire 4 à 15 jours	Exclusion temporaire 16 jours à 1 an	Révocation	Licenciement (contractuel)
Nombre	1	1					

Nombre de sanction prononcées par nature

Sanctions disciplinaires prononcées en 2023							
Nature	Violence envers les patients/ collègues	Comportement inapproprié	Consultation irrégulière de dossier médical	Absences injustifiées	Vol	Incompatible avec la qualité de fonctionnaire	
Nombre		2					

3.2- Sanctions prononcées par statut et catégorie hiérarchique de l'agent

	Titulaire	Contractuel
A		
B		
C	2	

3.3- Sanctions prononcées par âge et par sexe

	Homme	Femme
<20 ans		
20-30 ans		
30-40 ans		
50-60 ans	2	
'>60 ans		

PARTIE 3 - PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1.1 – Risques professionnels

Accidents du travail et maladie professionnelle

Nombre d'accidents du travail ³ pour l'ensemble du personnel

	2021	2022	2023
Nombre d'accidents du travail	40	43	31

Il y a eu en 2023 :

- 13 accidents de travail sans suite ;
- 17 accidents de travail avec arrêt ;
- 1 accidents de travail sans arrêt mais avec des soins ;
- 5 accidents de travail avec arrêts suite 2021.

Le nombre d'accidents de travail en 2023 (titulaires + professionnels en remplacement) est en baisse par rapport aux années précédentes.

Il faut souligner que beaucoup de professionnels connaissent la nécessité de déclarer systématiquement tout accident du travail, qu'il génère un arrêt de travail ou non, ce qui permet de protéger au mieux le professionnel, si cet accident génère des soins par la suite. Il faut cependant noter un travail à poursuivre pour renforcer l'information des professionnels sur les délais de déclaration.

Le plan de formation reste essentiellement axé sur les outils donnés aux professionnels pour appréhender les risques d'accident de travail (manutention relationnelle dans le cadre de la démarche « Humanitude », gestion de l'agressivité).

Il convient également de renforcer le travail de la Formation spécialisée dans l'analyse des causes des accidents du travail pour trouver des leviers de progression en termes de prévention auprès du personnel.

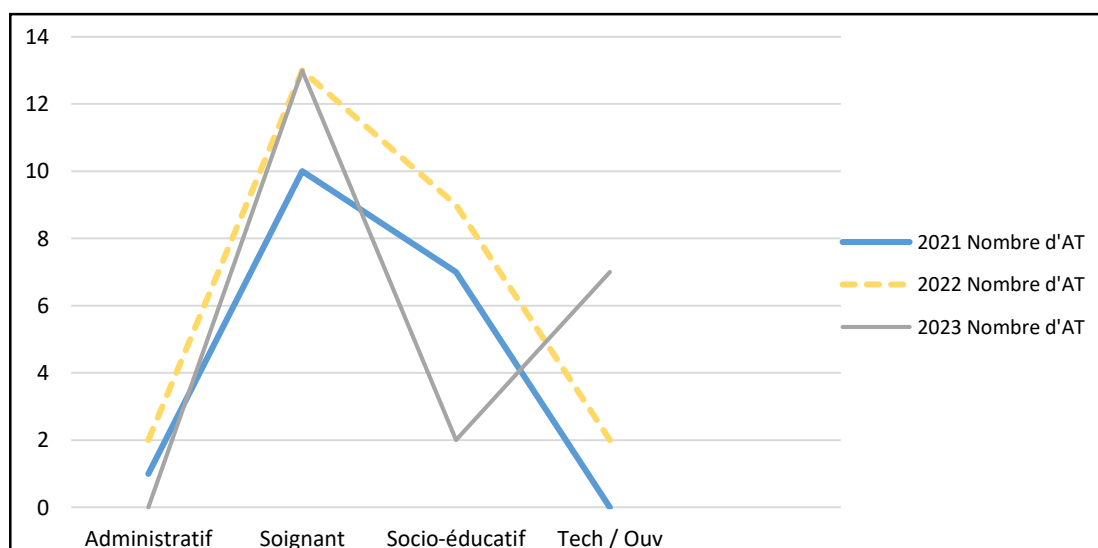
Les interventions de l'équipe mobile QVT se sont poursuivies et ont permis l'élaboration d'un plan d'actions qui sera déployé sous diverses échéances.

³ Nombre de déclarations AT tous statuts confondus avec ou sans arrêt de travail

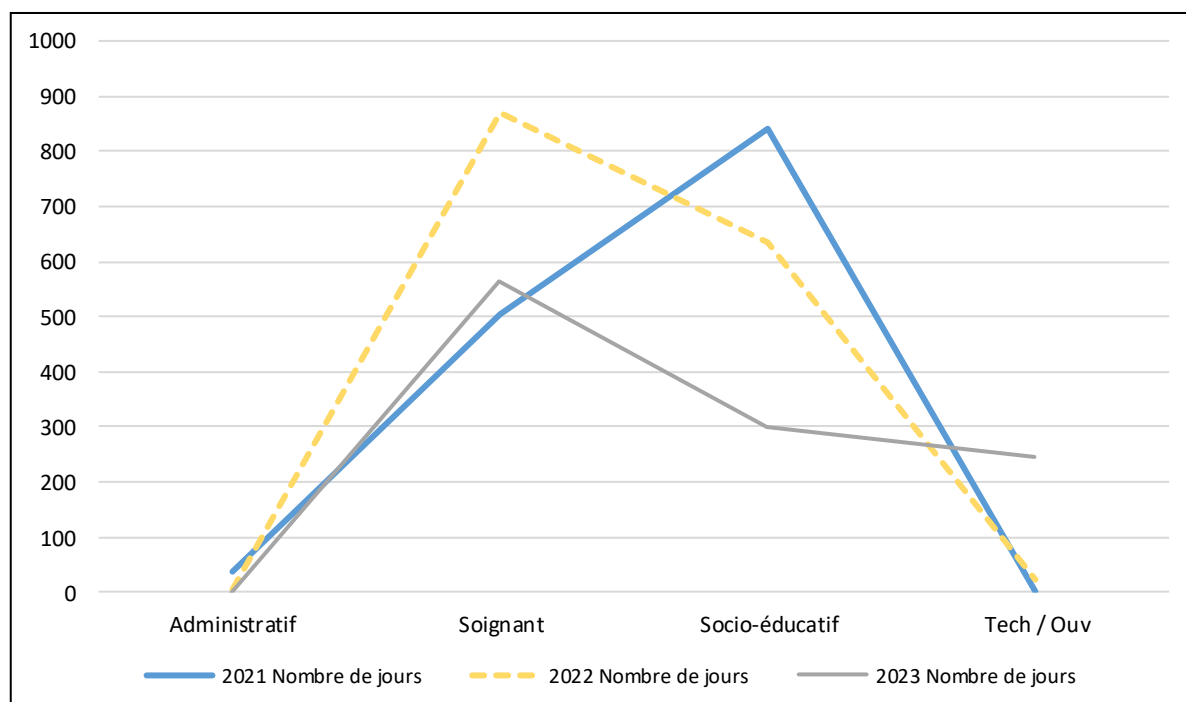
Nombre d'accidents du travail avec arrêts par filière

Filière	2021		2022		2023	
	Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours
Administratif	1	39	2	6	0	0
Soignant	10	503	13	869	13	564
Socio-éducatif	7	841	9	633	2	299
Technique/ouvrier	0	0	2	24	7	245
	18	1383	26	1532	22	1108

Nombre d'accidents du travail par filière



Nombre de jours d'absence suite à un accident du travail par filière



Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents de travail

	2021	2022	2023
Nombre de jours d'arrêt	1383	1532	1108

Le nombre de jours d'arrêt est en baisse sur 2023. Deux accidents de travail, datant de 2019, impactent le nombre de jours d'arrêts sur l'année 2023. Les nouveaux accidents de travail génèrent des arrêts de moins longue durée.

Nombre d'accident du travail et nombre de jours d'accident du travail par sexe, catégorie et tranche d'âge (BDS FHP 036)

			Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours	Total
			Filière / Métier								
			Administratif		Soignant		Socio-éducatif		Technique Ouvrier		
SEXE	CAT	Tranche d'âge	2023								
HOMME	C	51 à 60							3	46	
TOTAL HOMME			0	0	0	0	0	0	3	46	46
FEMME	A	41 à 50			1	151					
		51 à 60			1	1					
	B	30 à 40			1	45					
		41 à 50			1	9					
	C	20 à 29			3	102					
		30 à 40			2	22			1	9	
		41 à 50			3	72	2	299			
		51 à 60			1	162			1	1	
	contrat aidé	30 à 40							1	165	
		41 à 50							1	24	
TOTAL FEMME			0	0	13	564	2	299	4	199	1062
TOTAL			0	0	13	564	2	299	7	245	1108

Nombre de jours moyen par agent victime d'un accident du travail

	2021	2022	2023
Nombre de jours	76.83	56.74	50.36



Maladies imputables au service (BDS FHP 036)

Nombre de maladies professionnelles

	2021	2022	2023
Nombre de Maladies Professionnelles	2	4	1
Nombre de jours	448	345	83

Le nombre de maladie professionnelle et le nombre de jours de maladie professionnelle sont en baisse.

Nombre de maladies professionnelles et nombre de jours de maladies professionnelles par sexe, catégorie et tranche d'âge

			Nombre de MP	Nombre de jours	Nombre de MP	Nombre de jours	Nombre de MP	Nombre de jours	Nombre de MP	Nombre de jours	Total
SEXE	CAT	Tranche d'âge	Filière / Métier								
			Administratif		Soignant		Socio-Educatif		Technique Ouvrier		
			2023								
FEMME	A	41 à 50			1	83					
Total			0	0	1	83	0	0	0	0	83

1.2- Instances de prévention

+ Nombre de Formations Spécialisées (BDS FPH 57)

+ Nombre de CSE exerçant les compétences de la Formation Spécialisée (BDS FPH 158)

+ Nombre de membres des Fspar catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants (BDS FPH 59)

Type de FS	Nombre de FS	Titulaires	Suppléants	Total Membres
Formation spécialisée	1	8	8	16

+ Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci (BDS FPH 60)

Agents formés	Durée totale des formations
0	0

La formation devrait être réalisée en 2024.

+ Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (BDS FPH 61)

Agents formés	Durée totale des formations
0	0



Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail)
(BDS FPH 65)



**Nombre de groupes de travail de FS par type FS
(hors groupes de travail) par type.** (BDS FPH 66)



Nombre de réunions tenues (BDS FPH 67)

	2023
Nombre de réunions à l'initiative du président	3
Nombre de réunions suite à un accident grave	0
Nombre de réunions suite au signalement d'un danger grave et imminent.	0
Total	3



Nombre de visites de sites effectuées dans le cadre des FS (BDS FPH 68)

	2023
Nombre de visite	0
Nombre de visite dont le rapport a été étudié en séance	0



Nombre d'enquêtes réalisées : 0 (BDS FPH 69)

1.3- Commissions médicales

Nombre d'agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (BDS FPH 96)

	<20 ans		20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année									1				1
Agents ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année									1				1
Agents ayant refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année													0
Agents effectivement reclassés au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement.													0

Nombre d'agents – reclassement (BDS FPH 097)

	<20 ans		20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année									1				1
Agents ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année									1				1
Agents ayant refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année													0
Agents effectivement reclassés au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement.													0

Nombre d'agents - considérés inaptes, bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail, soumis pour avis aux instances médicales (BDS FPH 98)

	<20 ans		20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agents considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme									1				1
Agents bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail													0
Agents dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme)							4	1	3	1	1	1	11

 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année
(BDS FPH 99)

	<20 ans		20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		>60 ans		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique							2		6				8

 Nombre de mises en disponibilités d'office pour raison de santé au cours de l'année (BDS FPH 100)

Nombre d'agents	F	H	Total
2021			0
2022	1		1
2023			0

 Nombre d'avis pour mise en retraite pour invalidité au cours de l'année, par sexe
(BDS FPH 101)

Nombre d'agents	F	H	Total
2021	1		1
2022			0
2023		1	1

 Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année
(BDS FPH 102)

Nombre d'agents	F	H	Total
2021			0
2022			0
2023			0

1.4- Actions et prévention

Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre (BDS FPH 105)

	Nombre de formés au 31.12.2023
Formation santé	
Formation sécurité (SST-SSIAP1-CACES)	7
Formation RPS	
Formation TMS	
Formation ergonomie	
Formation risque incendie	202
Formation secourisme (AFGSU 2)	49
Total formés	258

La formation incendie est obligatoire tous les ans pour l'ensemble des agents. A la demande des chefs de service, le responsable technique effectue une sensibilisation à la sécurité incendie pour les nouveaux agents de nuit dès leur prise de poste (dans l'attente de la formation sécurité incendie).

Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ? (BDS FPH 106)

Non

Plan de prévention

Un plan de prévention a été signé en mai 2023 avec l'entreprise THOREAU Laurent menuiserie (travaux PASA).

Plan d'action d'amélioration

Actions réalisées 2023 :

- Poursuite de la formation Humanitude et des formations « manutentions relationnelles » afin de renforcer les pratiques professionnelles tournées vers la démarche « Humanitude », tout en se préservant lors des manutentions et des soins ;
- Analyse de la pratique pour les EHPAD, FOH, FH, ITEP ;
- Installation Formation Spécialisée ;
- Restitution questionnaire QVT ;
- Validation du plan d'actions QVT ;
- Réunion consultative "restructuration/extension EHPAD Le Roch".

Commissions de sécurité

Il y a eu 3 commissions de sécurité en 2023.

➤ DITEP-SESSAD de Montendre, le 30 novembre 2023

Visite périodique des 5 ans, sans observation

➤ EHPAD « Le Roch », le 23 février 2023 Réception travaux de cloisonnement à Soleil

Visite périodique des 3 ans, avec 14 observations :

- Rajouter une alarme dans la chapelle.
- Rendre accessible l'accès au balcon rehaussé du service « Soleil » depuis l'extérieur.
- Remplacer les cylindres à clé par des cylindres avec boutons afin de faciliter l'évacuation (x6).
- Rajouter ferme-porte dans différents locaux (x13).
- Mettre porte coupe-feu 30 minutes au local machine à laver du service « Azur »

➤ EHPAD « Le Roch », le 04 décembre 2023 Réception travaux PASA et ADJ

2 observations :

- Rajouter 2 BAES
- Désencombrer les locaux

Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels (Document Unique) (BDS FPH 88 à 91 107)

NOMBRE DU DUERP	1
NOMBRE DE DUERP ETUDIE PAR LA FS	1
NOMBRE DE DUERP ETUDIE PAR TYPE DE FS	1
NOMBRE D'AVIS RENDUS PAR LA FS	1
NOMBRE DE SERVICES AYANT UN DUERP	9
NOMBRE D'AGENT CONCERNES	309

1.5- Médecine de prévention

L'établissement ne dispose pas de médecin du travail en interne.

L'Etablissement travaille avec l'APAS de Montendre et de Royan.

✚ Nombre de rapport annuel des médecins du travail : 2 (BDS FPH 79)

✚ Rapports annuels de la médecine du travail (BDS FPH 117 à 119)

EXAMENS MEDICAUX CLINIQUES EFFECTUES PAR LE MEDECIN DE L'APAS DE MONTENDRE

	Homme	Femme	TOTAL
1.1 EXAMENS MEDICAUX PERIODIQUES	7	41	48
1.1.1 Nombre d'examens médicaux périodiques effectués :	7	41	48
Salariés SI	0	0	0
Salariés SIR	7	41	48
1.1.2 Nombre d'examens médicaux supplémentaires	0	0	0
1.1 EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES	4	32	36
Visites d'embauche	2	1	3
Examen Médical d'Aptitude Embauche	1	1	2
VIP Médecin Embauche	1	0	1
Visites de Pré-reprise	0	10	10
Pré-rep. init. salarié	0	10	10
Visites de reprise	2	12	14
Reprise après M.P.	0	1	1
Reprise après maladie	2	11	13
Visites occasionnelles	0	9	9
Occ. demande employeur	0	3	3
Occ. demande Médecin du travail	0	1	1
Occ. demande salarié	0	3	3
Travail sur dossier	0	2	2
1.2 TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	11	73	84

EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Nature de l'examen	Cadre de la presc.et nb examens									
	Aptit.		M.c.p*		M.P*		M.dg*		Autres	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
ACUITE VISUELLE DE PRES/LOIN	0	0	0	0	0	0	0	0	3	17
AUDIOGRAMME	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
VISIOTEST	0	0	0	0	0	0	0	0	6	25
TOTAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	10	42

* Mcp : Maladie à caractère professionnelle
 : Maladie professionnelle
 Mp : Maladie dangereuse
 Mdg

CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES

Conclusion	Embauche		Reprise		Périodique		Autres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Apte	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Apte avec aménagement du poste	0	0	2	4	0	0	0	3	2	7
Apte avec restriction	0	0	0	3	0	0	0	2	0	5
Attestation de suivi	0	0	0	1	0	0	0	6	0	7
Etat de santé compatible avec le poste de travail	1	0	0	4	7	41	0	0	8	45
Inapte au poste, apte à un autre	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Ne peut occuper son poste actuellement, relève de la médecine de soins. A revoir à la reprise	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Sans avis	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Total	2	1	2	12	7	41	0	17	11	71

ACTIVITE DE L'INFIRMIERE

	Homme	Femme	Total
Nombre de visites infirmiers :	4	141	145

Examens complémentaires :

Nature de l'examen	Homme	Femme	Total
AUDIOMETRIE TONALE OU VOCALE	1	0	1
OPHTALMO	4	14	18
Total			19

EXAMENS MEDICAUX CLINIQUES EFFECTUES PAR LE MEDECIN DE L'APAS DE ROYAN

Nature de l'examen	Total
Visite de pré-reprise après maladie	1
Visite périodique	5
Visite d'embauche	2
Total	8

POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT

PERSPECTIVES 2024

Les autres points de travaux déjà engagés ou à engager dans la politique des ressources humaines :

⇒ Stabilisation et maintien dans l'emploi des professionnels et attractivité :

- Organisation de concours afin de titulariser des professionnels sur des emplois vacants (filière handicap et filière personnes âgées) ;
- Renforcement des qualifications par le biais de la formation : formation « ASHQ soins », formation diplômante AS ;
- Participation au Forum de l'emploi à Montendre en mai 2024 ;
- Poursuite de la collaboration avec la plateforme RH ;
- Révision ou évaluation des organisations (FOH, mode dégradé EHPAD, ...) ;
- Formalisation du RSU ;
- Mise en place du nouveau logiciel de paye pour effet au 1^{er} janvier 2025.

⇒ Poursuite des actions QVT :

- Poursuite des analyses de la pratique sur les différentes structures ;
- Poursuite des interventions de l'équipe mobile QVT (visites dans les services, questionnaires...) ;
- Mise en place du plan d'actions QVT ;
- Poursuite des informations sur les prestations et aides du CGOS