



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024



SOMMAIRE

<i>Préambule</i>	1
------------------	----------

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	19
----------------------------------	-----------

4.1- Le nombre de professionnels en formation initiale et continue	19
4.2- Les dépenses en formation	20

Chapitre 5 - Les rémunérations	22
---------------------------------------	-----------

5.1- La masse salariale	22
5.2- La somme des dix plus hautes rémunérations	25
5.3- Le coût du personnel de remplacement	25
5.4- Autres rémunérations	26
5.5- Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA	27

Chapitre 6 - L'action sociale	28
--------------------------------------	-----------

6.1- Les montants de la dépense consacrée à l'action sociale (CGOS)	28
6.2- Nombre d'agents bénéficiant du CGOS par type de prestation	29
6.3- Manifestations organisées à l'attention des professionnels	30

PARTIE 2 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre 1 - Organisation du travail	32
1.1- Organisation et cycles de travail	32
1.2- Astreintes et interventions	33
1.3- Le télétravail et le travail à distance	34
1.4- Les heures supplémentaires rémunérées	34
1.5- Temps complet / incomplet ou non complet – Temps plein et temps partiel	36
1.6- Les comptes épargne-temps	37
1.7 - Absences au travail hors raison de santé	38
1.8 - Absences au travail pour raison de santé	40
1.9 - Jours de carence	43
1.10 - Taux d'absentéisme	43
Chapitre 2 - Dialogue social	45
2.1- Les instances de dialogue social	45
2.2- Le crédit du temps syndical	46
2.3- Les moyens accordés aux organisations syndicales	46
2.4- Autres moyens accordés aux organisations syndicales	47
2.5- Grève	47
Chapitre 3 - La discipline	47
3.1- Type de sanctions et nature de la faute	47
3.2- Sanctions prononcées par statut et catégorie hiérarchique de l'agent	48
3.3- Sanctions prononcées par âge et par sexe	48

PARTIE 3 - PRÉVENTION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Chapitre 1 - Santé et sécurité au travail	50
1.1- Risques professionnels	50
1.2- Instances de prévention	54
1.3- Commissions médicales	55
1.4- Actions et prévention	57
1.5- Médecine de prévention	59

POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT

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 2024, 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 2024 a été marquée par :

- L'organisation de concours ;
- La participation au Forum des métiers à Montendre ;
- La poursuite des interventions de l'Equipe mobile QVT ;
- La révision des organisations (FOH, travail en cours sur le mode dégradé, ...)
- La réalisation de formations par les professionnels ;
- Elaboration du RSU venu remplacer le bilan social.

PARTIE 1 - DONNEES SOCIALES DE L'ETABLISSEMENT

Chapitre 1 - L'emploi

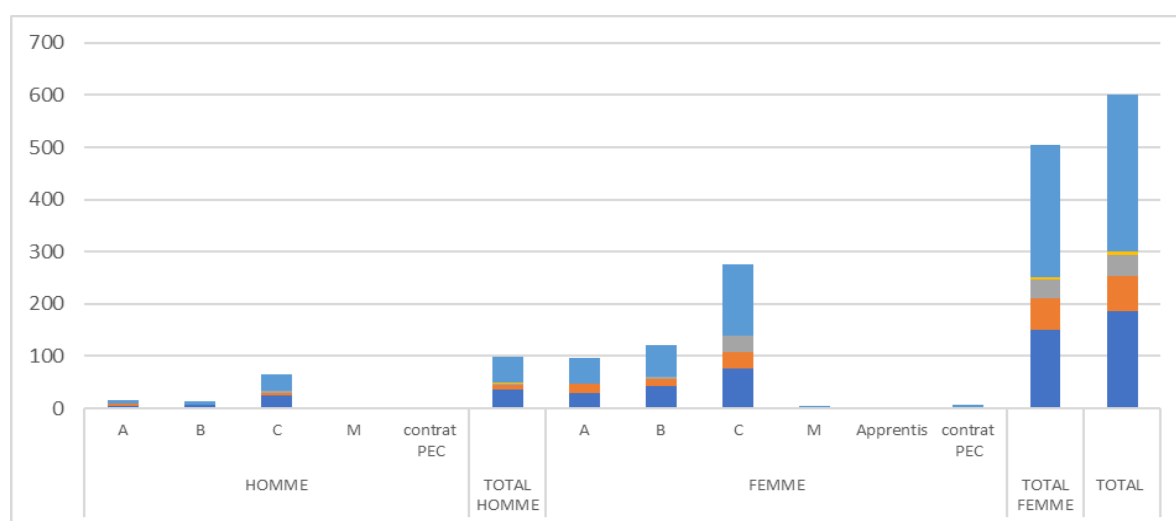
1.1 – Effectifs physiques

Au 31 décembre 2024, l'EPD « Les 2 Monts » compte 301 personnes, dont 2 médecins. L'établissement est largement féminisé dans ses effectifs (84% 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, ...).

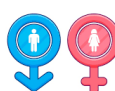
✚ Répartition de l'effectif physique par statut d'emploi, par catégorie hiérarchique et par sexe (BDS FPH 001 002 - 003)

CATEGORIE	Emplois Permanents		Emplois non permanents		TOTAL	
	Titulaires et Stagiaires	CDI	CDD	Autres		
	2024	2024	2024	2024	2024	
HOMME	A	5	3	0	0	8
	B	6	1	0	0	7
	C	24	5	4	0	33
	M	0	0	0	0	0
contrat PEC	0	0	0	1	1	1
TOTAL HOMME		35	9	4	1	49
FEMME	A	30	16	2	0	48
	B	43	13	4	0	60
	C	77	31	30	0	138
	M	0	0	0	2	2
Apprentis	0	0	0	1	1	1
contrat PEC	0	0	0	3	3	3
TOTAL FEMME		150	60	36	6	252
TOTAL		185	69	40	7	301



Répartition par sexe

49 Hommes
16 %
de l'effectif total



252 Femmes
84 %
de l'effectif total

✚ **Effectif total par filière** (BDS FPH 006)

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Administratifs	1	20	21
Soignants	8	137	145
Educatifs et sociaux	18	70	88
Techniques et ouvriers	22	23	45
Médecin		2	2
Total	49	252	301

✚ **Age moyen de l'effectif physique**

		2024	âge moyen au 31/12/2024
HOMMES	Administratifs	1	57
	Soignants	8	48
	Educatifs et sociaux	18	51
	Techniques et ouvriers	22	50
	Médecin	0	0
FEMMES	Administratifs	20	48
	Soignants	137	44
	Educatifs et sociaux	70	45
	Techniques et ouvriers	23	45
	Médecin	2	58
Total		301	50

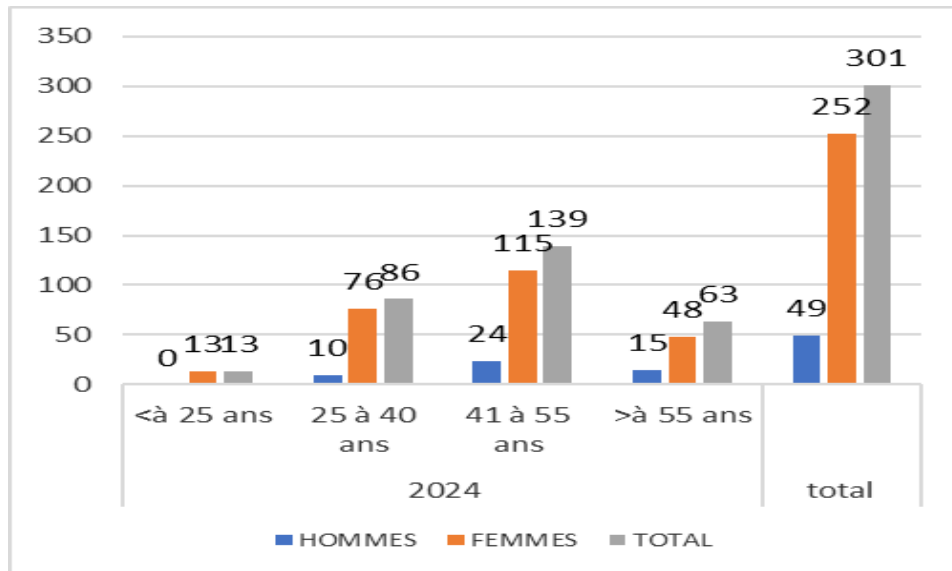
✚ **Age médian de l'effectif physique**

		2024	âge médian au 31/12/2024
HOMMES	Administratifs	1	57
	Soignants	8	50
	Educatifs et sociaux	18	53
	Techniques et ouvriers	22	52
	Médecin	0	0
FEMMES	Administratifs	20	46
	Soignants	136	46
	Educatifs et sociaux	71	47
	Techniques et ouvriers	23	48
	Médecin	2	58
Total		301	49

🚩 Répartition par tranche d'âge

	2024				Total
	<à 25 ans	25 à 40 ans	41 à 55 ans	>à 55 ans	
HOMMES	0	10	24	15	49
FEMMES	13	76	115	48	252
TOTAL	13	86	139	63	301

Il apparaît que les tranches d'âge des moins de 25 ans et des plus de 55 ans sont les tranches d'âge en augmentation par rapport à 2023 (respectivement 11 et 51 au total).



Les tranches d'âge entre 41 et 55 ans sont significativement majoritaires puisqu'environ 49% des hommes et 46% 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. Cette tranche d'âge est en légère augmentation par rapport à 2023 (22).

	60 ans et +
HOMMES	5
FEMMES	18
TOTAL	23

1.2 – Les effectifs rémunérés

Quelques éléments de définition :

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

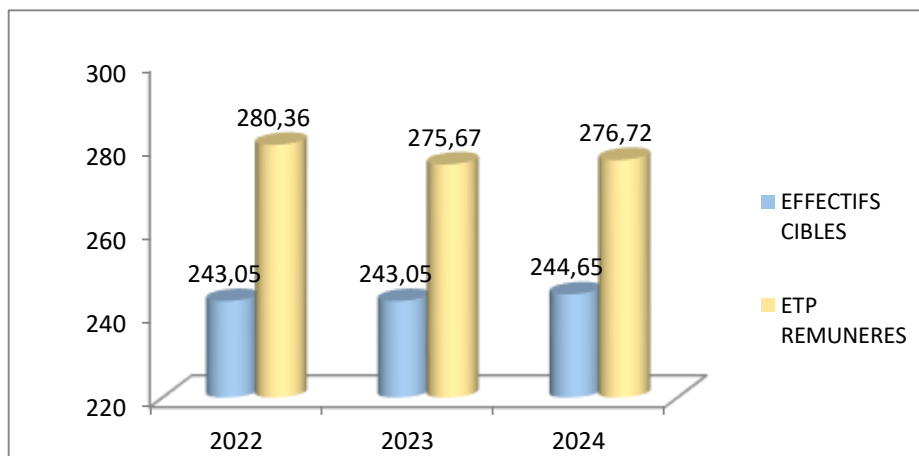
- Les Effectifs Rémunérés ou ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunérés) décomptent les effectifs en intégrant la sur-rémunération dont bénéficient les agents exerçant à temps partiel. Par exemple, un agent employé à 80% perçoit 86% de la rémunération d'un temps plein.

- 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 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

	2022		2023		2024	
	EFFECTIFS CIBLES	ETP REMUNERES	EFFECTIFS CIBLES	ETP REMUNERES	EFFECTIFS CIBLES	ETP REMUNERES
EHPAD	133,85	162,87	133,85	160,45	135,45	160,27
Résidence Autonomie	0,6	0,9	0,6	0,9	0,6	0,79
EHPAD Spécialisé	12,7	13,91	12,7	13,06	12,7	13,93
Foyer de vie	29,4	31,95	29,4	30,92	29,4	29,89
Foyer ESAT	12,7	12,89	12,7	13,31	12,7	14,21
ITEP	34,9	39,04	34,9	38,94	34,9	38,72
SESSAD	7,75	6,72	7,75	6,34	7,75	6,80
Ateliers ESAT	11,15	12,08	11,15	11,75	11,15	12,11
TOTAL	243,05	280,36	243,05	275,67	244,65	276,72

* : Foyer ESAT + SAVS+SAO



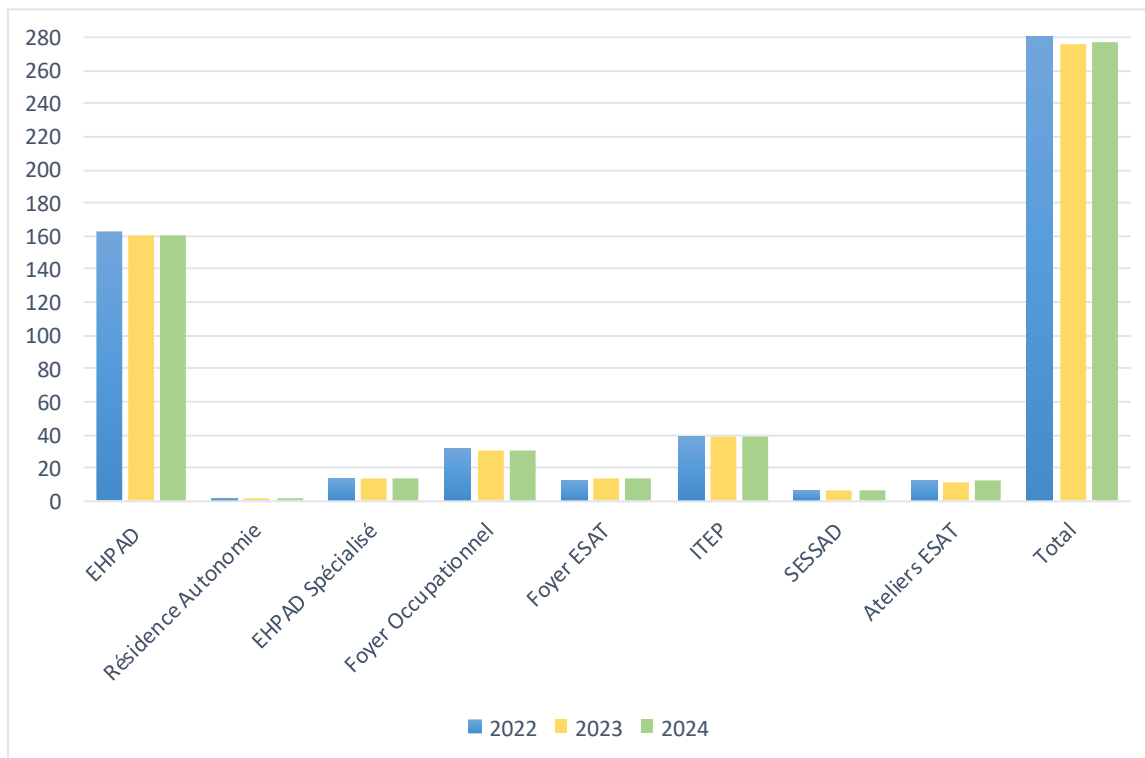
Les effectifs cibles sont similaires à ceux de 2023, à l'exception des effectifs cibles des EHPAD en raison de l'ouverture du PASA sur l'EHPAD Le Roch au 1^{er} janvier 2024.

Le nombre d'ETP rémunérés sur 2024 augmente par rapport à 2023 (+1,05 ETPR) mais est inférieur au nombre d'ETP rémunérés de 2022 (-3,64 ETP).

Certaines structures connaissent une diminution des ETPR comme les EHPAD ou l'ITEP en raison d'une baisse de l'absentéisme. Le Foyer de vie connaît une baisse de ses ETPR en raison du départ en détachement d'un agent. Les ETPR au niveau de la Résidence Autonomie baissent du fait de la réaffectation d'un agent sur d'autres établissements en lien avec la baisse significative du taux d'occupation de cette structure. A l'inverse, d'autres structures connaissent une hausse des ETPR en raison d'une hausse de l'absentéisme comme sur l'EHPAD Spécialisé et le Foyer ESAT. La hausse des ETPR sur les ateliers de l'ESAT s'explique par un renfort sur des décharges syndicales.

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

	2022	2023	2024	Evolution en % des ETP N-1
EHPAD	162,87	160,45	160,27	-0,11
Résidence Autonomie	0,9	0,9	0,79	-12,04
EHPAD Spécialisé	13,91	13,06	13,93	6,69
Foyer Occupationnel	31,95	30,92	29,89	-3,34
Foyer ESAT	12,89	13,31	14,21	6,78
ITEP	39,04	38,94	38,72	-0,57
SESSAD	6,72	6,34	6,80	7,27
Ateliers ESAT	12,08	11,75	12,11	3,04
Total	280,36	275,67	276,72	0,38



Comme en 2023, les quotités d'ETP liés à l'exercice du temps syndical ont tous été positionnés sur le budget principal, le budget H, et viennent alléger quelque peu les ETPR des budgets annexes. 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)

	Filière	Titulaires et stagiaires		CDI		CDD		Autres		TOTAL	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hommes	A	0,08	0,00	0,99	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,07	1,00
	S	4,99	5,32	0,80	0,00	2,41	2,50	0,00	0,00	8,2	7,82
	SE	13,44	14,32	3,31	3,43	0,00	0,53	0,00	0,00	16,75	18,28
	T	16,01	14,29	4,79	3,79	0,69	1,81	1,02	0,65	22,51	20,54
	Médical		0,00		0,00		0,00	0,43	0,29	0,43	0,29
Total Hommes		34,52	33,93	9,89	8,22	3,10	4,84	1,45	0,94	48,96	47,93
Femmes	A	11,37	10,69	4,50	5,62	1,85	2,02	0,00	0,00	17,72	18,33
	S	87,08	89,90	28,37	29,74	21,32	24,23	0,00	0,33	136,77	144,20
	SE	30,59	29,73	17,70	12,87	3,43	3,14	0,00	0,00	51,72	45,74
	T	5,86	7,68	6,78	5,13	3,34	4,53	3,32	2,88	19,3	20,22
	Médical		0,00		0,00		0,00	1,20	0,30	1,2	0,30
Total Femmes		134,90	138,00	57,35	53,36	29,94	33,92	4,52	3,51	226,71	228,79
TOTAL		169,42	171,93	67,24	61,58	33,04	38,76	5,97	4,45	275,67	276,72

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)

	2022	2023	2024
Nombre de postes vacants	ND	35	46

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

	2022	2023	2024
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	ND	423	716

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

Année	Recrutement externe			Recrutement interne			Total
	Titulaire stagiaire	CDD	CDI	Titulaire stagiaire	CDD	CDI	
2022	ND	ND	ND				
2023	0	2	14	13		7	36
2024	1	2	8	22		4	37

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

Métiers	Postes pourvus			Postes non pourvus			
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Diététicienne	Non défini	2	1	Non défini			
Responsable Restauration			1				
Cuisinier en restauration collective			1				
Technicien Hospitalier		1					
Employé en restauration collective			1				
Infirmière		2	2				
AS - AES filière personnes âgées		8	7			2	
ASHQ Soins			6			3	
Psychomotricienne						1	
Ergothérapeute			1				
Psychologue		1					
Educateur spécialisé		1	5			1	
Moniteur Educateur			3			1	
Agent d'entretien qualifié			2			1	
Gestionnaire comptable et achat		1	1				

Responsable accueil, admissions			1			
Assistante sociale			1		1	
Maîtresse de maison			1			
AES filière handicap			2		2	4
Intervenant social en gendarmerie			1			
Total		16	37		7	9

Il apparaît que les postes vacants sont majoritairement pourvus dans l'établissement que ce soit par la voie interne (privilégiée dans un premier temps) ou par la voie externe. Il est cependant à noter que tous les postes vacants n'avaient pu être pourvus l'année dernière. Cette situation s'explique par les difficultés, toujours persistantes, 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. Les difficultés à pourvoir les postes se posent aussi bien sur la filière personnes âgées que 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	Stagiairisation		1	
A	Infirmiers en soins généraux et spécialisés	ISGS 1er grade	Réintégration après disponibilité		1	
A	Assistant socio-éducatifs	ASE 1er grade	Stagiairisation		3	
B	Aides-soignantes et auxiliaires de puériculture	Aide-soignante de classe normale	Stagiairisation		2	
B	Moniteurs éducateurs	Moniteur éducateur	Stagiairisation		2	1
B	Moniteurs éducateurs	Monitrice éducatrice principale	Réintégration après disponibilité	1	1	
C	Accompagnant éducatif et sociaux et ASHQ	Accompagnant éducatif et social	Stagiairisation		3	
C	Accompagnant éducatif et sociaux et ASHQ	ASHQ de classe normale	Stagiairisation		6	
C	Personnels ouvriers	Agent d'entretien qualifié	Stagiairisation		2	
C	Adjoint administratif hospitalier	Adjoint administratif	Mutation	1	1	
				TOTAL	22	1

✚ 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	6	6
Aide-soignant	0	15	15
ASHQ	0	18	18
AES	1	11	12
Cadre socio-éducatif et FF	1	2	3
Educateur Spécialisé	2	2	4
Moniteur Educateur	0	5	5
Assistante sociale	0	2	2
Psychologue	1	4	5
Ergothérapeute	0	1	1
Psychomotricienne	0	1	1
Diététicienne	0	2	2
Technicien supérieur hospitalier	1	0	1
Technicien hospitalier	1	1	2
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

		2024	âge moyen au 31/12/2024
HOMMES	Administratifs	1	57
	Soignants	1	27
	Educatifs et sociaux	3	52
	Techniques et ouvriers	4	50
FEMMES	Administratifs	5	44
	Soignants	28	41
	Educatifs et sociaux	19	42
	Techniques et ouvriers	8	47
Total		69	43

Age médian

		2024	âge médian au 31/12/2024
HOMMES	Administratifs	1	57
	Soignants	1	27
	Educatifs et sociaux	3	52
	Techniques et ouvriers	4	53
FEMMES	Administratifs	5	42
	Soignants	28	45
	Educatifs et sociaux	19	38
	Techniques et ouvriers	8	46
Total		69	44

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

Grade	H	F	TOTAL
Adjoint Administratif	0	5	5
Aide-soignant	0	11	11
ASHQ	5	53	58
AES	1	5	6
Psychologue	0	1	1
ISG	0	1	1
Educateur Spécialisé	0	2	2
Moniteur Educateur	0	2	2
Ouvrier Professionnel	2	0	2
AEQ	2	14	16
TOTAL	10	94	104

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

Moment de la transformation	Fondement juridique de recrutement	Ancienneté
01/01/2024	CDD vers CDI	1 an 19 jours
22/01/2024	CDD vers CDI	1 jour
22/03/2024	CDD vers CDI	5 ans 9 mois 28 jours
19/08/2024	CDD vers CDI	21 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 2024.

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-O + BDS FPH 017-O bis)

Grade	Promouvables		Promus	
	H	F	H	F
ISGS 2 ° grade	0	0	0	0
Psychomotricien classe supérieure	0	0	0	0
Ergothérapeute 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 2° classe	0	0	0	0
Moniteur éducateur principal	1	0	0	0
Animateur principal de 1° classe	0	2	0	0
Aide-soignant de classe supérieure	0	0	0	0
Adjoint des cadres de classe exceptionnelle	0	1	0	0
Assistant médico-social classe supérieure	0	0	0	0
Ouvrier principal de 1° classe	6	3	0	1
Ouvrier principal de 2° classe	2	0	0	0
Accompagnant éducatif et social principal	6	11	1	1
ASHQ classe supérieure	3	13	1	2
Adjoint administratif principal 1° classe	0	2	0	1
Total H/F promouvables / promus	18	32	2	5
Total promouvables / promus	50		7	

✚ Nombre de promouvables et nombre de promus pour chaque corps
(BDS FPH 019-O + BDS FPH 019-O bis)

Corps	Promouvables		Promus	
	H	F	H	F
Infirmiers en soins généraux et spécialisés	0	0	0	0
Psychomotricien	0	0	0	0
Ergothérapeute	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
Moniteur éducateur	1	0	0	0
Animateur	0	2	0	0
Aide-soignant et auxiliaire de puériculture	0	0	0	0
Adjoint des cadres hospitaliers	0	1	0	0
Assistant médico-social	0	0	0	0
Personnel ouvrier	8	3	0	1
Accompagnant éducatif et social	6	11	1	1
ASHQ	3	13	1	2
Adjoint administratif hospitalier	0	2	0	1
Total H/F promouvables / promus	18	32	2	5
Total promouvables / promus	50		7	

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-O)

CONCOURS/EXAMEN PROFESSIONNEL	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	
Concours sur titres avec épreuve orale	3		3		3		1	1			11
Commission de recrutement	2		2		1		2		1		8

Des concours sur titre et commissions de recrutement ont été organisés sur 2023. L'établissement a poursuivi 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	4	0	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-O)

MOTIF DU DEPART	<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		
Retraite														
- <i>catégorie active</i>												1	1	
- <i>catégorie sédentaire</i>												1	1	
Mutation													0	
Disponibilité			1		1		2		1				5	
Congé non rémunéré pour conv. Perso.					2								2	
Congé parental			1		1								2	
Démission														
- <i>titulaire / stagiaire</i>							1		2				3	
- <i>contractuel</i>	1		1	1			1		1				5	
- <i>contrat PEC</i>													0	
Radiation des cadres suite à fin dispo									1				1	
Licenciement							1						1	
Décès									1				1	
Rupture conventionnelle							1						1	
													TOTAL	23

 **Nombre de demandes de ruptures conventionnelles** (BDS FPH 023)

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

RUPTURE CONVENTIONNELLE REELLEMENT SIGNEES			
Nombre d'agents	Age moyen	Ancienneté moyenne dans l'établissement	Montant moyen indemnité versée
1	43	3 ans 1 mois 14 jrs	1 623,11 €

3.3 – Turnover et mobilité interne

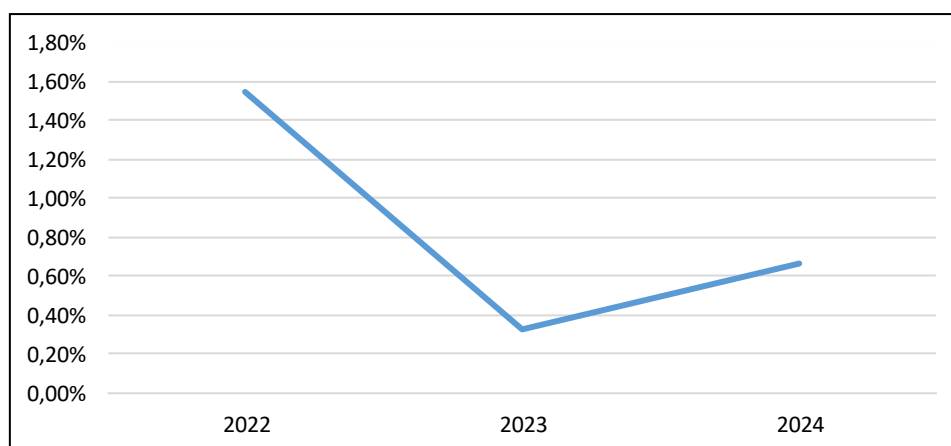
 **Le turnover**

Le taux de Turn-over est de **9.96 %** en 2024. *(Le nombre de départs sur l'année en cours plus le nombre d'arrivées divisé par 2 sur le nombre total d'agent)*

Cet indicateur est en baisse par rapport à 2023 (10,90%).

✚ Taux de mobilité interne du personnel (hors Contrats aidés)

	2021	2022	2023	2024
Mobilité Interne	9	4	1	2
Taux de mobilité interne	3.61%	1.55%	0.32%	0.66%



Le taux de mobilité interne est de 0,66% en 2024 et est donc en hausse par rapport à 2023. 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 EHPADs.

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 décloisonnement entre le secteur du handicap et celui des personnes âgées. La mobilité interne est également un atout pour l'établissement en termes d'attractivité.

Chapitre 4 – La formation

- ☞ **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 2022, 2023 et 2024 où la Direction a sollicité, et obtenu, des CNR liés à la formation.

4.1 – Le nombre de professionnels en formation continue

Nombre d'agents formés (BDS FPH 024)

Nombre d'agents formés *	518	Tous services confondus
--------------------------	------------	-------------------------

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

Le nombre d'agents formés est en hausse par rapport à 2023 (462).

Nombre de jours de formation (BDS FPH 026)

	2022	2023	2024
	1400	1576	1492

Nombre de réussites aux diplômes en fin de promotions professionnelles

	2022	2023	2024
Aide-Soignante	2	1	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	
	F	H	F	H	F	H	F	H
CFP achevés en 2024	1						1	
CFP en cours en 2024								
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 2022	REALISE 2023	REALISE 2024
ANFH	229 952.67	267 426,48	241 589,88
ETABLISSEMENT	66 872.89	97 927,89	72 677,18
TOTAL FORMATION	296 825.56	365 354,37	314 267,06

Le montant des formations par le biais de l'ANFH a légèrement diminué en 2024. 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, 4 professionnels sont ainsi partis en formation et ont obtenu leur diplôme et 2 aides-soignants sont partis en formation IDE en septembre 2022.

La part de l'établissement dans le financement du plan de formation est restée importante en 2024 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 ;
- ⇒ Renforcement des compétences ASH ;
- ⇒ Poursuite d'une formation ISG ;
- ⇒ Poursuite d'une formation d'Educateur Spécialisé ;
- ⇒ Poursuite de la formation Moniteur d'atelier pour un professionnel de l'ESAT.

Un professionnel a terminé sa formation DEIS « Diplôme d'Etat d'Ingénierie social » et a obtenu son diplôme.

Un professionnel en formation CAFERUIS a terminé sa formation et a obtenu son diplôme.

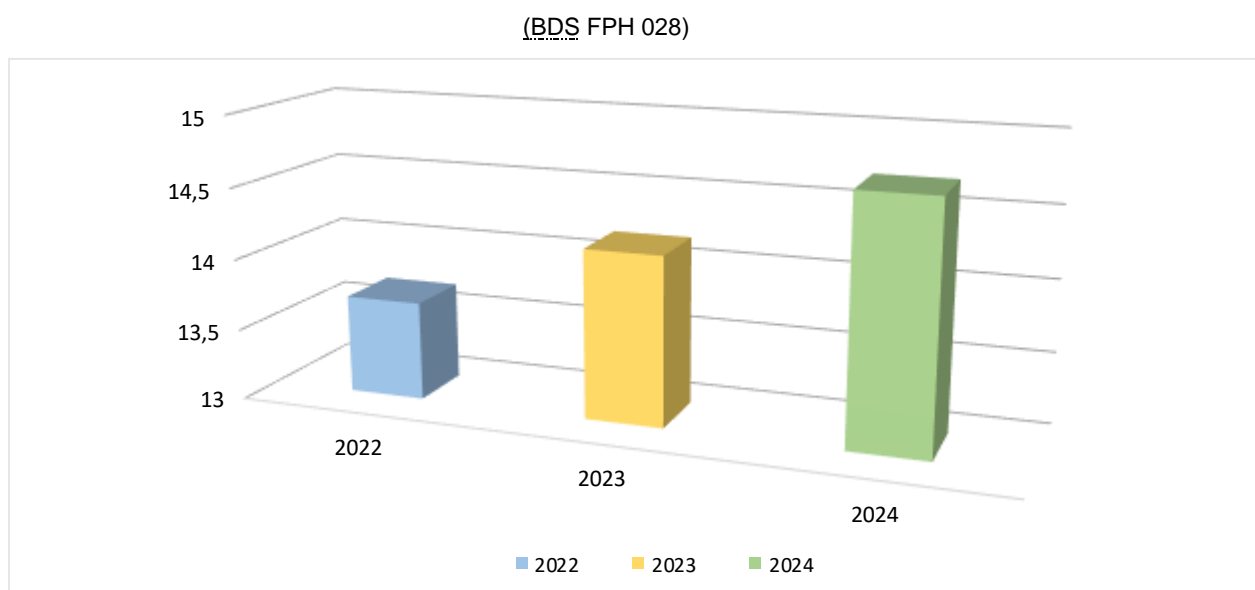
Ces formations diplômantes permettent à l'établissement de répondre à son besoin d'évolution des compétences.

5.1 – La masse salariale

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

	2022	2023	2024
TOTAL	13 689,32	14 176,36	14 700,30

✚ Evolution de la masse salariale sur les 3 dernières années en milliers d'euros



Une augmentation de la masse salariale de 3,69 % est constatée en 2024. Elle est consécutive à plusieurs éléments :

- L'effet en année pleine de l'augmentation du point d'indice de +1,5% depuis le 1^{er} juillet 2023 ;
- Le paiement des heures supplémentaires majorées dans le cadre du protocole de gestion de l'absentéisme inopiné ;
- Arrivée d'une directrice adjointe au 1^{er} janvier 2024 et de la responsable de restauration à partir du 28 octobre 2024.

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

	2022	2023	2024
EHPAD	7881,7	8168,24	8459,01
Résidence Autonomie	37,9	39,51	35,54
EHPAD Spécialisé	686,14	669,74	730,73
Foyer de vie	1498,86	1528,89	1569,05
Foyer ESAT	698,74	758,89	805,18
ITEP	1845,5	1979,94	1998,55
SESSAD	399,78	399,86	441,68
Ateliers ESAT	640,7	631,29	660,56
TOTAL	13689,32	14176,36	14700,3



Focus sur l'EHPAD :

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

	Hébergement	Dépendance	Soins	Total
2022	3551,82	1024,56	3305,32	7881,7
2023	3670,35	1072,41	3425,48	8168,24
2024	3825,41	1127,78	3505,82	8459,01

Comme en 2023, il faut prendre en compte sur 2024 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 2024 impactent à la hausse toutes les sections.

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

		2023		Total H/F	2024		Total H/F
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Catégorie A	Postes permanents	2 531 753,87	483 729,51	3 015 483,38	2 831 100,17	497 107,17	3 328 207,34
	Postes de remplacement	51 273,75	19 453,37	70 727,12	84 616,03	-	84 616,03
	Total	2 583 027,62	503 182,88	3 086 210,50	2 915 716,20	497 107,17	3 412 823,37
Catégorie B	Postes permanents	2 658 740,07	420 676,58	3 079 416,65	2 698 753,50	389 496,68	3 088 250,18
	Postes de remplacement	141 598,21	-	141 598,21	165 101,84	-	165 101,84
	Total	2 800 338,28	420 676,58	3 221 014,86	2 863 855,34	389 496,68	3 253 352,02
Catégorie C	Postes permanents	4 968 945,24	1 370 247,38	6 339 192,62	5 090 128,93	1 326 014,44	6 416 143,37
	Postes de remplacement	1 237 146,10	98 278,07	1 335 424,17	1 262 023,56	207 035,59	1 469 059,15
	Total	6 206 091,34	1 468 525,45	7 674 616,79	6 352 152,49	1 533 050,03	7 885 202,52
Autres	Personnel médical	25 879,68	47 290,14	73 169,82	26 089,63	31 856,22	57 945,85
	Contrats aidés	69 742,17	45 678,24	115 420,41	70 667,62	15 981,92	86 649,54
	Apprenti				3 250,14		3 250,14
	Stagiaires formation qualifiante	5 926,06	-	5 926,06	1 073,11	-	1 073,11
	Total	101 547,91	92 968,38	194 516,29	101 080,50	47 838,14	148 918,64
TOTAL GENERAL		11 691 005,15	2 485 353,29	14 176 358,44	12 232 804,53	2 467 492,02	14 700 296,55

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
2024	679 631,75	10	0

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

	2022			2023			2024		
	Masse salariale	Dont coût de remplacement	Evolution en % 2021/2022	Masse salariale	Dont coût de remplacement	Evolution en % 2022/2023	Masse salariale	Dont coût de remplacement	Evolution en % 2023/2024
EHPAD	7881,7	931,05	-8,18	8168,24	987,27	6,04	8459,01	1 154,48	16,94
R A	37,9	3,66	22,82	39,51	0,63	-82,91	35,54	2,25	259,71
EHPAD Spé	686,14	46,45	28,1	669,74	24,13	-48,05	730,73	70,97	194,12
Foyer de vie	1498,86	129,58	-8,87	1528,89	90,76	-29,96	1569,05	156,42	72,35
Foyer ESAT	698,74	6,92	-70,26	758,89	31,25	351,65	805,18	65,43	109,35
ITEP	1845,5	183,68	0,33	1979,94	211,21	14,99	1998,55	193,23	-8,51
SESSAD	399,78	0	0	399,86	0,00	0,00	441,68	0,00	0,00
Ateliers ESAT	640,7	27,71	-19,91	631,29	53,99	94,82	660,56	75,99	40,76
TOTAL	13689,32	1329,05	-7,47	14176,36	1 399,23	5,28	14700,3	1 718,77	22,84

On peut constater une hausse importante des coûts de remplacement en 2024 par rapport à l'année précédente.

Sur les EHPAD, la hausse des coûts de remplacement s'explique en partie par les mesures salariales détaillées plus haut (augmentation du point d'indice, ...) mais également par le remplacement d'absences pour motif non médical.

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

Pour la Résidence autonomie, la variation à la hausse s'explique par l'imputation d'un agent sur le compte des emplois permanents ce qui fausse le résultat. Pour les ateliers de l'ESAT, la hausse s'explique, comme déjà évoqué, par un renfort positionné sur des décharges syndicales.

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.

Cependant, ce dispositif est remis en question au niveau national avec des crédits fortement réduits. En conséquence, l'établissement s'est trouvé et se trouve toujours en difficulté pour recruter des contrats Parcours Emploi Compétences.

Agents en contrats aidés

Contrats aidés 2022	ETPR	Coût chargé
	7,21	167 130,77

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

Contrats aidés 2024	ETPR	Coût chargé
	3,53	86 649,54

Gratifications des stagiaires

Stagiaires ES	ETPR	Coût chargé
	0,11	1 073,11

Coût de la rémunération Apprenti

Apprenti AS	ETPR	Coût chargé
	0,33	3 250,14

L'établissement a accueilli une stagiaire gratifiée qui a débuté le 30 janvier 2023 et terminé le 9 avril 2024.

Stagiaires non gratifiés

(BDS FHH 005)

	2021	2022	2023	2024
EHPAD	24	39	29	36
MO	16	22	18	15
MLG	8	17	11	21
EHPAD Spécialisé	3	1	5	13
Foyer de vie	1	2	5	4
ESAT	1	1	1	0
ITEP	5	2	3	5
MO	1	2	0	1
ME	4	0	3	4
SAO	2	0	0	0
Cuisine et magasin	3	1	2	1
Blanchisserie	0	0	0	1
Service Technique	0	0	2	2
Administration	1	0	0	0
TOTAL	41	46	47	62

L'établissement accueille régulièrement des stagiaires. Le nombre de stagiaires accueillis a fortement augmenté entre 2023 et 2024.

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)

Plus concerné en 2024

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 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 0154)

	2022	2023	2024	Variation
				2024 / 2023
Contributions versées au C.G.O.S (dont CESU)	136 667 €	141 360 €	143 541 €	2%

	2022	2023	2024	Variation
				2024 / 2023
Effectif déclaré	359	388	293	-24%
Nombre d'agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S	176	172	160	-6%
Taux d'impact*	49%	44%	55%	11 pts
Contributions redistribuées sous forme de prestations ou actions (hors Aides remboursables**)	121 309 €	133 979 €	122 330 €	-4%
Taux de redistribution des contributions	89%	95%	89%	- 6pts

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

Bilan des prestations versées et des actions réalisées au CGOS au titre de l'année 2024

Type de Prestations	Nombre d'agents concernés en 2024	Nombre de bénéficiaires en 2024	Montant 2024	Montant 2023
Prestations enfants				
* Allocation naissance - adoption	5	5	900,00	350,00
* Petite enfance	84	131	1 711,00	1 368,00
* Vacances enfants				
* Etudes	68	102	26 679,00	29 391,00
* Noël des enfants				1 640,00
* Enfant handicapé	4	4	3 296,00	1 602,00
* CESU garde d'enfants	15	19	7 250,00	7 200,00
Total des prestations enfants	176	261	39 836,00	41 551,00
Prestations agents				
* Vacances famille	51	52	10 307,00	10 635,00
* Voyages	13	58	4 958,00	1 904,00
* Billetterie et Loisirs	51	315	692,00	914,00
* Décès	1	1	750,00	750,00
* Mariage				
* Départ Retraite	3	3	4 968,00	13 158,00
* Retraite			310,00	620,00
* Assistance juridique	3	3	169,00	184,00
Total des prestations agents	122	432	22 154,00	28 165,00
Epargne / chèques-cadeaux				
* Chèque - vacances	14	14	2 020,00	3 910,00
* Sport loisirs culture	21	24	1 250,00	1 814,00
* Chèque culture	17	17	1 750,00	2 250,00

Total prestations chèques-cadeaux	17	17	5 020,00	7 974,00
Aides				
* Aides CGOS	4	4	4 596,00	
* Allocations exceptionnelles non remboursables				3 149,00
* Aides sociale aux agents en situation de maladie	35	35	55 725,00	53 139,00
* Congé de présence parentale et de solidarité familiale	1	1	1 000,00	
Total des prêts	40	39	61 321,00	56 288,00
Actions collectives				
* Aide aux actions collectives				
Total des prêts	0	0	-	-
TOTAL GENERAL DES PRESTATIONS			128 330,00	133 978,00

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 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.

113 enfants des professionnels et des travailleurs handicapés ont bénéficié d'une carte-cadeau pour un montant total de 1 724.04 €

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	2024
Agents en repos fixes	116	126
Agents en roulement poste de jour	161	155
Agents en poste de nuit	20	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	1098	871	107	87	33
EHPAD Montendre	732	576	100	27	29
EHPAD Spécialisé	366	167	74	129	
FOH	732	548	80	104	
FH	366	308	47	11	
ITEP Meschers	164	164			
ITEP Montendre	106	98		8	
TOTAL	3564	2732	408	366	62

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)

		Tranche d'âge	2024			
			H	F		
			T	A	S	SE
Nombre d'agents soumis à astreintes	Cat A	30 à 40		1		1
		41 à 50		1		
		51 à 60		1	3	
		> 60		1		1
	Cat B	30 à 40				
		41 à 50				
		51 à 60	2	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	2024
Nombre d'interventions	127	132
Nombre d'heures d'intervention	113	108

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				2
										TOTAL	2

✚ 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	2		2
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 2024						SOUS TOTAL	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires sur majorées en 2024						SOUS TOTAL	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	3		1	5								5
	H															0
Educatifs et sociaux	F		2	3	1	1		7				1			1	8
	H				1	4		5								5
Soignants	F								1	14	14	26	28	1	84	84
	H								1			3	2		6	6
Techniques et ouvriers	F															0
	H				1			1								1
Total		0	2	4	6	5	1		2	14	14	30	30	1		109

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

		Nombre d'heures supplémentaires normales rémunérées 2024						Nombre d'heures supplémentaires sur majorées rémunérées 2024						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			39,5	96,5		64,5							200,5
	H													0
Educatifs et sociaux	F		13,5	64	5	6,25					5			93,75
	H				5	55								60
Soignants	F							9,5	231,41	234,25	711,91	387,34	108	1682,41
	H							32,5			83,5	40,5		156,5
Techniques et ouvriers	F													0
	H				119,5									119,5
Total		0	13,5	103,5	226	61,25	64,5	42	231,41	234,25	800,41	427,84	108	2 312,66

En 2024, 109 agents ont réalisé des heures supplémentaires pour un volume total de 2312,66 heures.

En 2023, un nombre plus important d'agents avait réalisé des heures supplémentaires (119) mais moins d'heures supplémentaires avaient été comptabilisées au total (1837,96 heures).

Les soignants représentent la catégorie professionnelle cumulant le plus d'heures supplémentaires (82%). 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.

1. Plus précisément, le mode de gestion de l'absentéisme inopiné a été déclenché plus souvent puisque le pourcentage d'heures supplémentaires sur majorées représentait, en 2023, 78,95% du nombre total d'heures effectuées contre 79,73% en 2024 et que 99,7% de ces heures supplémentaires majorées ont été réalisées par des soignants (contre 92,51% en 2023).

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		
		Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	Tit.itt- stag°, CDI	CDD et autres	
Temps complet	Temps plein	2		16	7			33	8	8	4	4	1	1	46	13	8	2	2	2	21	1	15	5		
	Temps partiel de droit	<50%																								
		50%-79%																								
		80%-100%					2																			
Temps non complet	Temps partiel sur autorisation																									
	<50%																									
	50%-79%																									
	80%-100%																									
Temps non complet	<50%																									
	50%-79%																									
	80%-100%																									
	PEC 26 heures																									
PEC 30 heures																										
TOTAL		0	2	0	0	19	10	1	0	38	12	6	1	1	56	14	8	2	3	2	24	2	17	1	5	
		2	0	0	29	1	50	7	70	10	83	26	18	5	109	23	301									
		2	0	0	30	57	80	109	23																	

✚ 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	1	0	19	5	25
Acceptées	1	0	19	5	25
<i>Première demande</i>	1		5		6
<i>Renouvellement</i>			12	5	17
<i>Modification quotité</i>			1		1
<i>Retour temps plein</i>			1		1

Sur l'ensemble des demandes de temps partiel de 2024, 80% venaient de femmes. De façon globale, les agents à temps partiel représentent 8,9% de l'effectif de la structure (7,3% des femmes et 1,6% des hommes).

La majorité des agents à temps partiel (85%) 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 (36,2%) suivie par la tranche des 40-49 ans (26,5%) et la tranche des 30-39 ans (18,9%). Ces temps partiels sont à 92,5% sur autorisation. Les temps partiels de droit représentent 7,5% des temps partiels et sont demandés à l'issue de l'arrivée d'un nouvel enfant.

Par rapport à 2023, on observe une très légère hausse de la part d'hommes demandant des temps partiels (1,3% en 2023). Le temps partiel sur une base de travail comprise entre 80 et 100% reste majoritaire. La répartition par tranches d'âges reste la même. La part des temps partiels sur autorisation par rapport aux temps partiels de droit est encore plus importante qu'en 2023 (81%).

Les temps partiels manifestent une volonté des agents 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	1	249	6	11

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	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE DE PRESENCE PARENTAL	NOMBRE DE JOURS CONGE DE PRESENCE PARENTAL	NOMBRE D'AGENTS EN CONGE PROCHE AIDANT	NOMBRE DE JOURS CONGE PROCHE AIDANT	Total	NOMBRE D'AGENTS EN ABSENCE INJUSTIFIEE	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE INJUSTIFIEE
ADMINISTRATION	Administratif	3	7							7	2	2
LOGISTIQUE	Technique	4	9							9		
EHPAD	Administratif	1	1							1		
	Soignant	17	33			1	131			164	12	32
	Socio-Educatif	1	3							3	1	5
ITEP	Administratif									0		
	Socio-Educatif	7	18							18		
	Soignant	2	11							11		
SESSAD	Socio-Educatif	1	1							1		
EHPAD SPECIALISE	Soignant	2	3							3		
Foyer Occupationnel d'Hébergement	Socio-Educatif	5	8	2	153					161	1	3
	Soignant	2	2							2		
FH ESAT	Soignant	1	3							3		
ATELIERS ESAT	Soignant	3	15					1	41	56	1	6
	Socio-Educatif	1	2							2		
	Technique	1	1							1		
SAO	Administratif									0		
CONTRAT AIDE	Technique	1	2							2	1	1
TOTAL 2024		52	119	2	153	1	131	1	41	444	18	49

✚ Nombre d'agent et jours d'absence hors raison de santé par catégorie, tranche d'âge et sexe (BDS FPH 145-146) congés pour événement familiaux + absence injustifiée

	Tranche d'âge	HOMMES	JOURS	FEMMES	JOURS
CAT A	20 à 40	0	0	1	5
	41 à 50	1	1	4	9
	51 à 60	0	0	1	3
	> 60	0	0	1	3
CAT B	20 à 40	0	0	13	37
	41 à 50	0	0	3	3
	51 à 60	1	5	0	0
	> 60	0	0	0	0
CAT C	20 à 40	3	7	26	335
	41 à 50	1	2	8	17
	51 à 60	4	50	4	10
	> 60	0	0	1	3
CONTRAT AIDE	18 à 20	0	0	1	1
	21 à 40	0	0	1	2
TOTAL		10	65	64	428

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

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	1	5	1	8	13									13
		C	3	8			8	1	12							20
	T/O	Contrat aidé	1	5	1	14	19									19
LOGISTIQUE	Cuisine	C	2	5	1	7	12									12
	Blanch.	C			2	30	30	1	114			1	366			510
	ST	C			5	271	271	1	14							285
ITEP	SE	B			1	6	6									6
		C			1	8	8									8
	T/O	C					0	2	100	1	366					466
ESAT ATELIERS	SE	C	2	10			10					1	3			13
	T/O	C	4	7	2	76	83									83
FOYER DE VIE	SE	C	2	5			5									5
TOTAL HOMMES 2024			15	45	14	420	465	5	240	1	366	2	369	0	0	1440

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																	
Adminsitration	Adm.	C	6	14	2	66	80									80	
LOGISTIQUE	Cuisine.	A	1	2			2									2	
		C	2	4	5	277	281									281	
	Blanch.	C	1	4	2	225	229									229	
EHPAD	So.	A	7	19	11	467	486	1	10							496	
		B	17	50	28	1230	1280	9	440					1	37	1757	
		C	30	75	43	1256	1331	10	262			2	604			2197	
	CONTRAT AIDE		4	17	7	309	326									326	
	SE	B			2	134	134										134
		C	7	17	8	347	364	2	13			1	366	1	60	803	
ITEP	Adm.	C			2	15	15									15	
	SE	A	4	13	3	40	53									53	
		B	8	23	3	170	193					1	47			240	
		C	1	2	1	8	10									10	
	T/O	C			1	18	18									18	
EHPAD SPE	So.	B			1	43	43									43	
		C	5	20	7	397	417									417	
	SE	B	1	3	1	28	31									31	
		C			2	26	26									26	
ESAT ATELIERS	SE	C			1	11	11									11	
	T/O	C	2	8	2	40	48									48	
ESAT FOYER	So.	C			2	79	79									79	
	SE	A			2	46	46									46	
		C	3	12	3	199	211					1	154			365	
FOYER DE VIE	So.	A	1	3			3									3	
		B	1	2	5	181	183									183	
		C	5	9	2	46	55									55	
	SE	A	1	1			1									1	
		B	3	9	4	60	69	1	6							75	
		C	11	30	23	705	735									735	
TOTAL FEMMES 2024			121	337	173	6423	6760	23	731	0	0	5	1171	2	97	8759	
TOTAL 2024			136	382	187	6843	7225	28	971	1	366	7	1540	2	97	10199	
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							+11.44 %		-12.36%				-30.72%		16.87	-3.53 %	

L'absentéisme pour motif médical est en baisse (-3.53%) par rapport à 2023.

Sur les congés de maladie ordinaire :

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

- De façon globale, il est constaté une hausse du nombre de jours de maladie ordinaire (+11,44%).

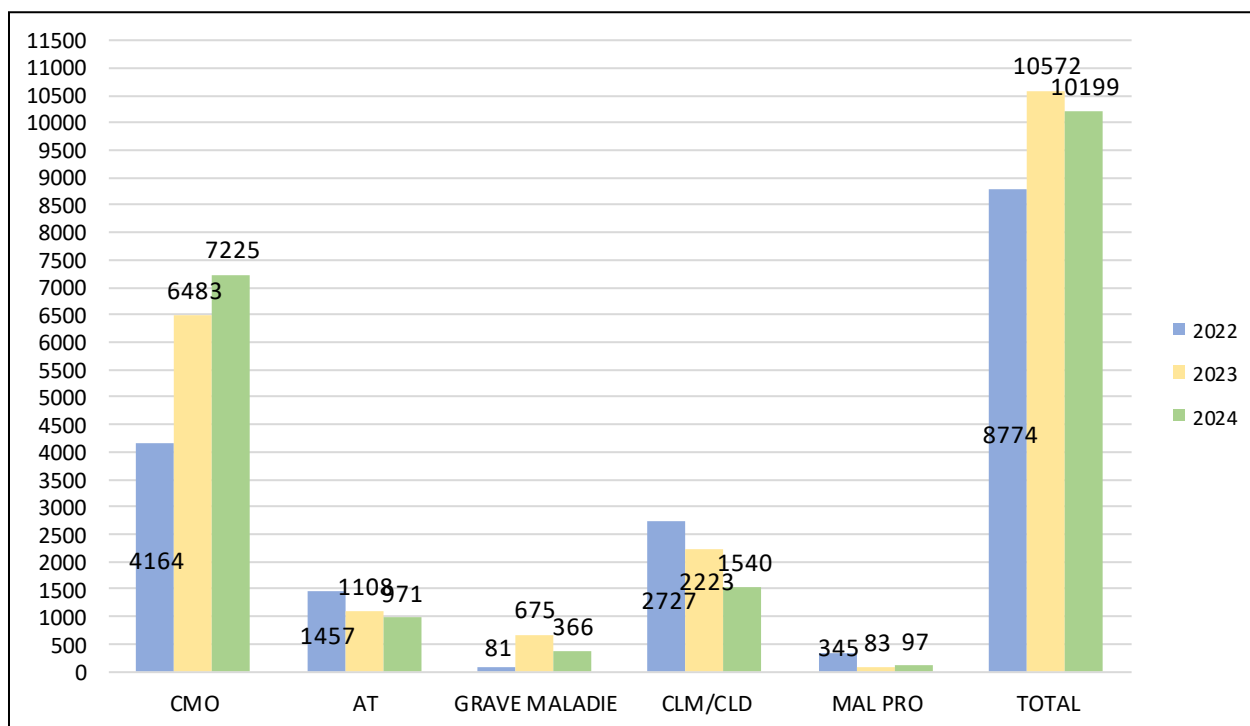
Sur les CITIS (accident du travail et maladie professionnelle) :

- ✚ Il est constaté une hausse du nombre d'accidents du travail et de la maladie professionnelle ;
- ✚ Il est constaté une baisse du nombre de jours d'AT (-12,36%).

Sur les CLM/CLD :

- ✚ En 2024, 7 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 (-30,72%).

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 baisse du nombre de jours d'arrêt maladie. Cette baisse est en grande partie constituée par les congés grave maladie et CLM/CLD et des accidents de travail.

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
Cuisine			1	4		
EHPAD	7	619				
Foyer Occupationnel d'Hébergement	3	305				
SAO	1	127				
TOTAL 2024	11	1051	1	4	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				Total
	A	B	C	M	
HOMMES		7	24		31
FEMMES	28	70	173		271
MEDECIN				1	1
TOTAL	28	77	197	1	303

1.10- Taux d'absentéisme

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

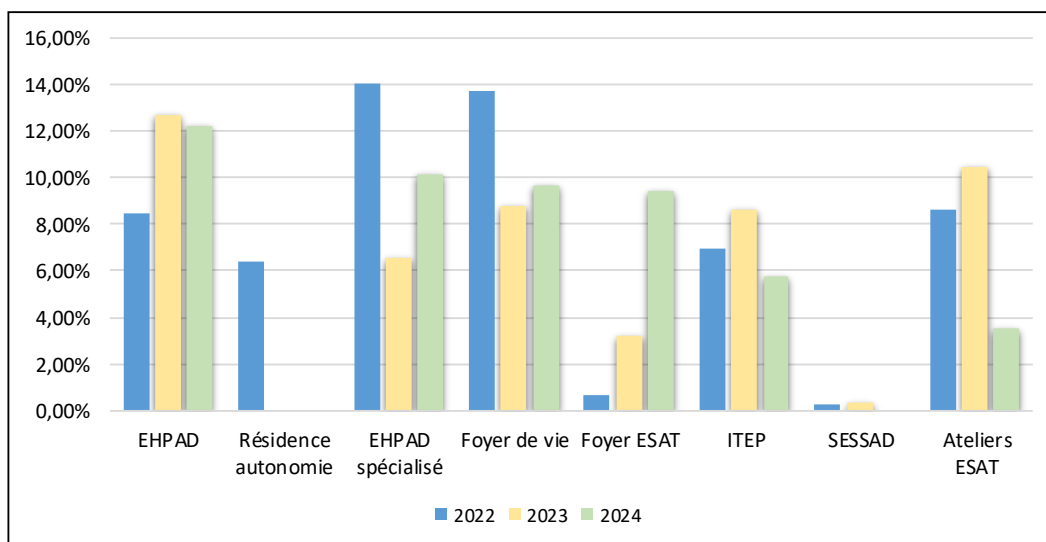
	2023	2024
Taux d'absentéisme pour motif médical (1)	10,51%	10,10%
Taux d'absentéisme pour motif non médical (2)	0,60%	1,04%

² maternité, paternité, adoption

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

	ETPR 2022	NBRE DE JOURS D'ABSENCE	TAUX D'ABSENTEISME	ETPR 2023	NBRE DE JOURS D'ABSENCE	TAUX D'ABSENTEISME	ETPR 2024	NBRE DE JOURS D'ABSENCE	TAUX D'ABSENTEISME
	EHPAD	162,87	5026	8,45%	160,45	7426	12,68%	160,27	7164
Résidence Autonomie	0,90	21	6,39%	0,90	0	0,00%	0,79	0	0,00%
EHPAD Spé	13,91	714	14,06%	13,06	311	6,52%	13,93	517	10,17%
Foyer de vie	31,95	1601	13,73%	30,92	995	8,82%	29,89	1057	9,69%
Foyer de l'esat	12,89	31	0,66%	13,31	157	3,23%	14,21	490	9,45%
ITEP	39,04	992	6,96%	38,94	1226	8,63%	38,72	816	5,77%
SESSAD	6,72	7	0,29%	6,34	8	0,35%	6,80	0	0,00%
Ateliers ESAT	12,08	382	8,66%	11,75	449	10,47%	12,11	155	3,51%
TOTAL	280,36	8774	8,57%	275,67	10572	10,51%	276,72	10199	10,10%

On note une légère diminution du taux d'absentéisme en 2024 par rapport aux années précédentes. L'établissement se situe en-dessous de la moyenne nationale du taux d'absentéisme des ESMS qui est de 11,5% en 2023 (source : CNSA, Absentéisme, vacance et rotation dans les ESMS, avril 2025).



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 l'EHPAD Spécialisé, le Foyer de vie, le Foyer de l'ESAT. On constate une baisse, plus ou moins marquée, de l'absentéisme sur les autres services.

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			
		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	2024
Conseil d'administration	3	3
CSE	4	4
Formation Spécialisée	3	4
CVS EHPAD MLG	2	4
CVS EHPAD Montendre	3	3
CVS EHPAD Spécialisé	2	3
CVS FOH	4	3
CVS ESAT	3	3
CVS DITEP	2	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)

	2022	2023	2024
Crédit global de temps syndical	1993,88	2019,60	2019,60
Nombres d'heures utilisées	1762,69	1845,10	1863,41
en %	88,40%	91,36	92,27
En ETP	1,14	1,20	1,21

Le droit syndical s'exerce correctement au sein de l'établissement. L'utilisation des crédits d'heures se maintient par rapport à 2023.

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	786,23	112,32
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	731,69	104,53
Autorisations d'absence accordées aux membres de la Formation Spécialisée pour exercer leurs fonctions	1131,08	161,58
Formations syndicales	301,7	43,10
TOTAL DES AUTORISATIONS D'ABSENCES SYNDICALES (hors volume de crédits de temps syndical)	2950,7	421,53

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)

	2022	2023	2024
Heures de grèves au cours de l'année	12	397,25	26
Nombre d'agent	7	41	18

On constate une forte baisse du nombre d'heures de grève et du nombre d'agents en grève.

Chapitre 3 – La discipline

3.1- Type de sanctions et nature de la faute

✚ Nombre de sanction prononcées par type (BDS FPH 171)

Nature	Violence envers les patients / collègues	Comportement inapproprié	Consultation irrégulière de dossier médical	Absences injustifiées	Vol	Incompatible avec la qualité de fonctionnaire
Avertissement		1				
Blâme						
Exclusion temporaire 1 à 3 jours						
Révocation / licenciement						

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

	Titulaire	Contractuel
A		
B	1	
C		

3.3- Sanctions prononcées par âge et par sexe

	Homme	Femme
<20 ans		
20-30 ans		
30-40 ans	1	
50-60 ans		
'>60 ans		

PARTIE 3 - PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1.1 – Risques professionnels

Accidents du travail et maladie professionnelle

Nombre d'accidents du travail³ pour l'ensemble du personnel

	2022	2023	2024
Nombre d'accidents du travail	43	31	52

Il y a eu en 2024 :

- 20 accidents de travail sans suite ;
- 1 accident de trajet sans suite ;
- 28 accidents de travail avec arrêt ;
- 3 accidents de travail sans arrêt mais avec des soins ;
- 2 accidents de travail avec arrêts suite 2023.

Le nombre d'accidents de travail en 2024 (titulaires + professionnels en remplacement) est en hausse par rapport aux années précédentes.

Il faut souligner que beaucoup de professionnels ont intégré 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.

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 », ...).

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.

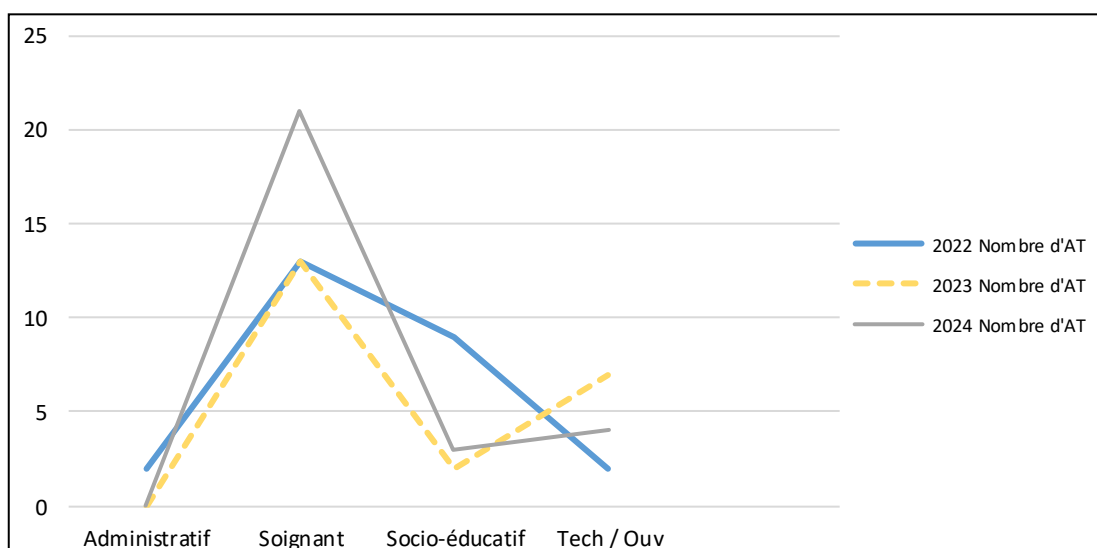
Les actions avec l'Equipe mobile QVT se sont poursuivies.

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

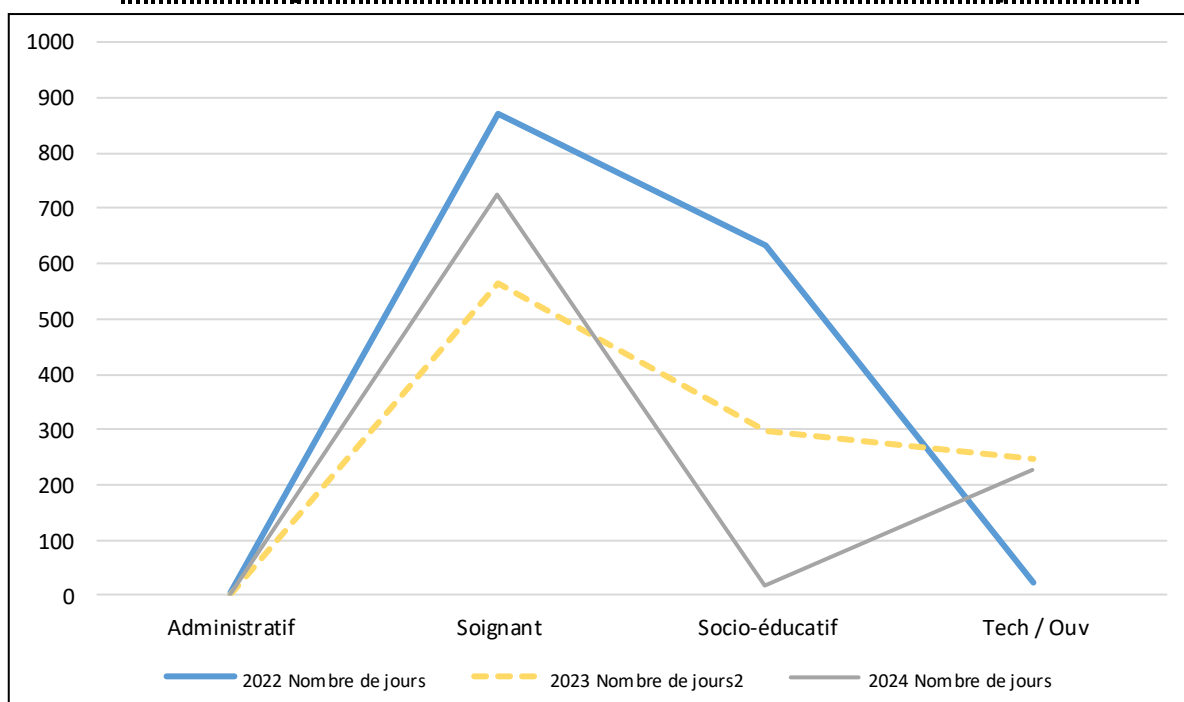
Nombre d'accidents du travail avec arrêts par filière

Filière	2022		2023		2024	
	Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours	Nombre d'AT	Nombre de jours
Administratif	2	6	0	0	0	0
Soignant	13	869	13	564	21	724
Socio-éducatif	9	633	2	299	3	19
Technique/ouvrier	2	24	7	245	4	228
	26	1532	22	1108	28	971

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

	2022	2023	2024
Nombre de jours d'arrêt	1532	1108	971

Le nombre de jours d'arrêt est en baisse sur 2024.

✚ 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-Educatif		Technique Ouvrier		
SEXE	CAT	Tranche d'âge	2024								
HOMME	C	20 à 29									
		30 à 40							1	114	
		41 à 50			1	12					
		51 à 60							3	114	
TOTAL HOMME			0	0	1	12	0	0	4	228	228
FEMME	A	41 à 50			1	10					
		51 à 60									
	B	20 à 29			3	59	1	6			
		30 à 40			3	82					
		41 à 50			3	285					
	C	20 à 29			1	10					
		30 à 40			1	8					
		41 à 50			4	100					
		51 à 60			4	158	2	13			
	contrat aidé	30 à 40									
41 à 50											
TOTAL FEMME			0	0	20	712	3	19	0	0	731
TOTAL			0	0	21	724	3	19	4	228	971

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

	2022	2023	2024
Nombre de jours	56.74	50,36	34,68

✚ Maladies imputables au service (BDS FHP 036)

Nombre de maladies professionnelles

	2022	2023	2024
Nombre de Maladies Professionnelles	4	1	2
Nombre de jours	345	83	97

Le nombre de maladie et jours de maladie professionnelle sont en légère hausse.

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

SEXE	CAT	Tranche d'âge	Filière / Métier								Total
			Administratif	Soignant	Socio-Educatif	Technique Ouvrier	2024	2024	2024	2024	
FEMME	A	51 à 60			1	37	1	60			
Total			0	0	1	37	1	60	0	0	97

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 2025.

✚ Indicateur 61 - Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

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	2024
Nombre de réunions à l'initiative du président	3	4
Nombre de réunions suite à un accident grave	0	0
Nombre de réunions suite au signalement d'un danger grave et imminent.	0	0
Total	3	4

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

	2023	2024
Nombre de visite	0	0
Nombre de visite dont le rapport a été étudié en séance	0	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													0
Agents ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année													0
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.									1				1

✚ 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													0
Agents ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année													0
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)					1		2		5	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					1		4	1	9				15

✚ 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
2022	1		1
2023			0
2024	3		3

✚ 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
2022	1		1
2023			0
2024	3		3

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

Nombre d'agents	F	H	Total
2022			0
2023			0
2024			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 31.12.2024
Formation santé	4
Formation sécurité (SST-SSIAP1-CACES)	
Formation RPS	
Formation TMS	1
Formation ergonomie	1
Formation risque incendie	147
Formation secourisme (AFGSU 2)	27
Total formés	180

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

- Antargaz pour requalification de la citerne gaz : mars 2024
- Fauché pour maintenance SSI : mai 2024

Plan d'action d'amélioration

Actions réalisées 2024 :

- Validation des plans d'actions des DARI (Document d'Analyse du Risque Infectieux) des 3 EHPAD
- Suivi des indicateurs hygiène : ICSHA (Indicateur de Consommation des Solutions Hydroalcooliques), ...
- Début des études sur le bruit par l'ergonome de l'Equipe mobile QVT
- Début de la mise à jour du DUERP (cuisine et services techniques)
- Suivi et mise à jour du plan d'action d'amélioration QVT
- Achats de matériels divers

Commissions de sécurité

Il y a eu 2 commissions de sécurité en 2024.

➤ Foyer de Vie, le 22 août 2024

1 observation :

- Affichage des plans pour favoriser l'intervention des sapeurs-pompiers

• Foyer d'Hébergement de l'ESAT, le 1^{er} juillet 2024

2 observations :

- Remettre en service l'installation de détection automatique incendie du vide sanitaire
- Déposer un dossier en mairie permettant de mettre à jour l'effectif du public en hébergement

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	301

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	0	3	17
AUDIOGRAMME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
VISIOTEST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	25
TOTAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	42

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

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'INFIMIERE

	Homme	Femme	Total
Nombre de visites infirmiers :	4	141	8

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/INFIRMIERE DE L'APAS DE ROYAN**

Nature de l'examen	Total
Visite de pré-reprise après maladie	1
Visite occasionnelle demander par l'employeur	1
Visite occasionnelle demander par le salarié	1
Visite périodique	11
Total	14

POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT

PERSPECTIVES 2025

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 :*

- Formalisation d'un mode de fonctionnement dégradé notamment sur l'EHPAD Les Vacances de la Vie.
- Révision des organisations sur l'EHPAD Le Roch et l'EHPAD Les Vacances de la Vie avec l'appui de l'ABAQ ;
- Renforcement des qualifications par le biais de la formation : formation « ASHQ soins », formation diplômante AS, ... ;
- Organisation de concours afin de titulariser des professionnels sur des emplois vacants ;
- Participation à des forums des métiers

⇒ *Poursuite des actions QVT :*

- Poursuite des analyses de la pratique sur les différentes structures ;
 - Poursuite des interventions de l'équipe mobile QVT (environnements de travail, ateliers, ...)
-