



# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

## **RAPPORT DE SITUATION COMPAREE**

### **ANNEE 2023**

**Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit**

**Résidence Notre Dame de la Blèche**

**Résidence Augusta Besson**

**Résidence du Val de Cèze**

## TABLE DES MATIERES

<i>Préambule</i> .....	6
<i>Présentation du service des ressources humaines</i> .....	7
<i>Le bilan 2023 du service des ressources humaines</i> .....	8
<i>1° L'emploi (effectif)</i> .....	15
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein _____	15
c) Les positions statutaires _____	17
e) Les postes pourvus _____	21
<i>2° Le recrutement</i> .....	22
a) Le recrutement de fonctionnaires _____	22
b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant _____	22
c) Les cas de recours à des contractuels _____	22
d) L'apprentissage _____	26
e) Les contrats aidés _____	27
f) Les stagiaires _____	27
g) Les travailleurs en situation de handicap _____	31
h) Intérim _____	34
i) Fidélisation des professionnels _____	34
j) Métiers en tension _____	36
k) Taux de rotation du personnel _____	36
<i>3° Les parcours professionnels</i> .....	38

a) Les mutations et les mobilités	38
b) Les mises à disposition	38
c) Les avancements de grade et les promotions internes	38
d) Les examens professionnels	39
e) Les départs ou cessations de fonctions	39
f) Les départs en congé parental par genre	39
<i>4° La formation</i>	<i>40</i>
a) Le nombre de jours de formation suivis dans l'année par rapport aux Effectifs Physiques (personnel non médical)	40
b) Les dépenses de formation	42
c) Les types de formations dispensées	42
d) Le nombre et la durée des formations	43
<i>5° Les rémunérations</i>	<i>50</i>
a) La masse salariale	50
b) Les primes et indemnités (base effectif temps plein uniquement) - Personnel Non Médical :	51
c) La distribution des traitements et rémunérations (base effectif temps plein uniquement - PNM)	52
d) La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée	53
e) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (base effectif temps plein uniquement)	53
f) Paiement des Allocation de retour à l'emploi (ARE)	54
g) Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)	54
h) Forfait mobilités durables	55
i) Accord collectif relatif à une prime d'intéressement – signé le 23 septembre 2022	56

<i>6° La santé et la sécurité au travail.....</i>	<i>57</i>
a) La nature des risques professionnels _____	57
b) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs, le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service _____	58
c) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée _____	60
d) Les acteurs et les instances de la prévention et leurs activités _____	60
e) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels _____	63
f) Les acteurs du conseil médical en 2023 _____	63
<i>7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.....</i>	<i>64</i>
a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel. _____	64
c) Les astreintes et interventions _____	68
d) Le télétravail et le travail à distance _____	70
e) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail _____	70
f) Les droits à jours de congés _____	70
g) Les comptes épargne-temps _____	71
h) Les jours de carence _____	72
i) Les restructurations et réorganisations de service _____	73
j) Gestion informatisée du personnel _____	73
k) Horaires dérogatoires _____	74
l) L'accueil du nouvel arrivant _____	74
<i>8° L'action sociale et la protection sociale.....</i>	<i>79</i>

a) Les montants des dépenses et leur nature	79
b) Les types de prestations fournies	79
c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques	79
d) Le service de restauration pour le personnel	80
e) Amicale du personnel	81
9° <i>Le dialogue social</i>	82
a) Les instances de dialogue social	82
b) Les représentants du personnel	83
c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	83
d) Les moyens de toute natures effectivement accordés aux organisations syndicales	84
e) La négociation collective et les accords signés	84
f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	85
g) Les jours de grève	86
10° <i>La discipline</i>	86
a) La nature des fautes disciplinaires	86
b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature	87
ANNEXE – analyse année 2023	88
GLOSSAIRE	92

## PREAMBULE

---

### Le rapport social unique

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les établissements d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU - ancien Bilan Social). Les dispositions sont précisées par le décret n° 2020-1493 d'application du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique. Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Le RSU est présenté au Comité social d'Etablissement (CSE). Il comporte des données sexuées dans le cadre de la politique et du plan d'action égalité femme homme développé au sein du centre hospitalier.

Le RSU doit devenir l'outil d'information, de dialogue social, de suivi, de communication et d'aide à la décision dans la gestion des ressources humaines de l'établissement : il sert de point d'appui à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG), de la politique de qualité de vie au travail, de son plan d'action et du bilan social.

Le RSU est disponible sous format numérique sur le site Internet et sur le serveur informatique de l'établissement afin d'être accessible au plus grand nombre.

### La base de données sociales (BDS)

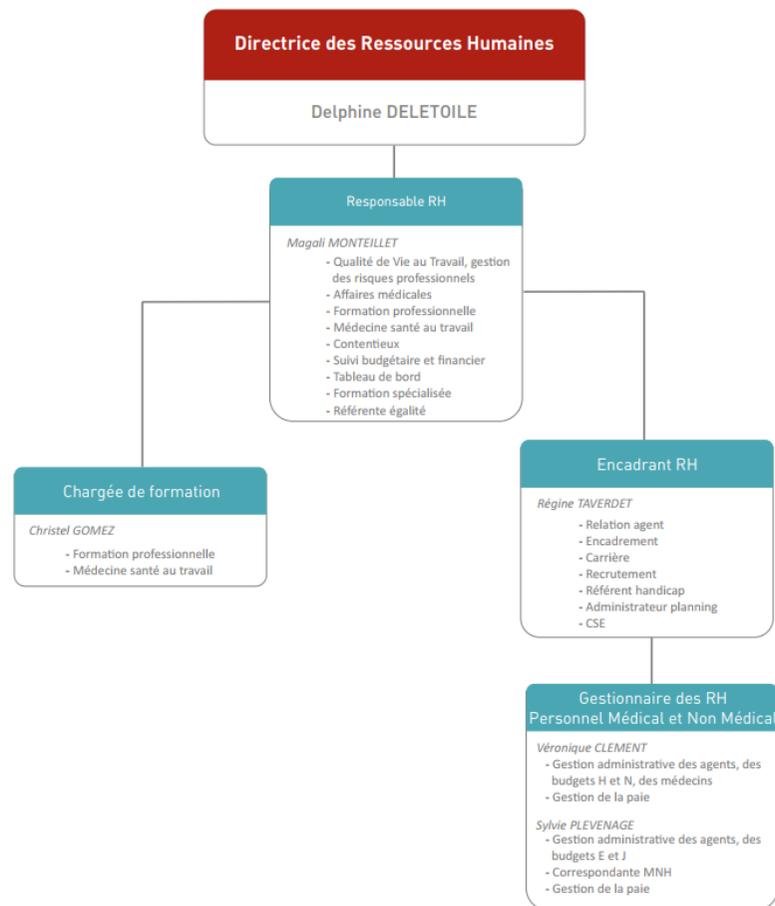
L'arrêté du 28 avril 2022 vient fixer la liste des indicateurs et données devant figurer dans la base de données sociales pour la fonction publique hospitalière prévue à l'article 1er décret du décret du 30 novembre 2020.

À partir de cette base de données, le rapport social unique (RSU) est élaboré. Il est réalisé chaque année sur des données N-1. L'arrêté distingue les indicateurs ayant une mention (O) sont obligatoires pour tous les établissements et ceux ayant une mention (F) ne sont facultatifs que pour les établissements de moins de 300 agents.

La DGOS précise que l'entrée en vigueur de ces nouveaux indicateurs se fera selon le calendrier suivant :

Années 2023 et 2024 : le rapport social unique portant sur l'année 2021 et 2022 pourra être élaboré à partir des données disponibles (y compris avec les anciens indicateurs du bilan social).

# Présentation du service des ressources humaines



Le service des ressources humaines (RH) prend en charge la gestion administrative des professionnels médicaux et non médicaux du Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit, de la résidence Notre Dame de la Blache, de la Résidence Augusta Besson, de la Résidence du Val de Cèze ainsi que des stagiaires.

Le service des ressources humaines est composé :

- ✓ D'une Directrice adjointe en charge des ressources humaines,
- ✓ D'une responsable en charge du suivi budgétaire social, du contentieux, du personnel médical. Elle assure également la gestion de la formation continue avec le concours d'un agent administratif à 80%,
- ✓ D'une responsable des ressources humaines chargée de la gestion administrative et sociale du personnel non médical et de l'encadrement et des stagiaires en lien étroit avec les instituts de formation, avec le concours de 2,14 ETP d'agents administratifs.

## Le bilan 2023 du service des ressources humaines

---

### Principales missions

Le service RH gère l'ensemble des professionnels depuis leur embauche jusqu'à la fin de leur emploi au CH : recrutement, rédaction des contrats de travail, contrôle des conditions de travail des salariés, gestion de la paie des agents (établissement des bulletins de paie en accord avec la réglementation et déclarations sociales), suivi de la vie professionnelle des agents (retraite, maladies, accidents, formations, congés, rupture de contrat, gestion de carrière, etc.)

Un espace « accueil RH » est ouvert sans rendez-vous du lundi au jeudi de 14h00 à 17h00 et le vendredi de 14h00 à 16h00.

Cet espace permet l'accueil, l'orientation physique et téléphonique de l'ensemble des professionnels dans le domaine des ressources humaines, les dépôts de formulaires, de feuilles de congés, d'arrêt de travail, d'arrêt maladie, la réalisation des badges, les signatures de contrats validés, de divers documents.

Sur RDV les agents peuvent s'adresser au service « RH expertise », ou auprès de la responsable des ressources humaines.

Intitulé	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de contrats réalisés	505	526	439	415	500
Nombre d'avenants aux contrats	330	129	510	288	308
Nombre de décisions administratives	136	427	575	578	550
Nombre d'agents mis en stage	13	15	19	33	21
Nombre de Bulletins de salaires émis	5 852 Soit une moyenne de 487 bulletins par mois	6 063 Soit une moyenne de 505 bulletins par mois	6 246 Soit une moyenne de 520 bulletins par mois	6 134 Soit une moyenne de 511 bulletins par mois	6 334 Soit une moyenne de 527 bulletins par mois
Nombre de courriers réalisés	309 Comptabilisation à compter de mai 2019	566	625	522	558

En 2023, il est constaté une diminution des tensions sur les effectifs paramédicaux. En revanche, la pénurie sur le personnel médical demeure ; le recrutement de médecins reste une priorité de l'établissement notamment pour accompagner le développement des nouvelles activités.

La dynamique de projet conduite en interne avec l'obtention de nouvelles autorisations d'activités tant dans le champ sanitaire que médico-social a eu des impacts sur les personnels non médicaux. Le service des ressources humaines en collaboration avec la direction des soins a accompagné les professionnels et a procédé aux mobilités ou recrutements internes.

### Mise en place des mesures de revalorisations salariales « GUERINI »

Le service des ressources a mis en place les mesures de revalorisations salariales et notamment :

- ✓ La revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,5% au 1er juillet 2023 ;
- ✓ La revalorisation indiciaire entre chaque échelon du bas de la catégorie C et du bas de la catégorie B ;
- ✓ L'attribution de 5 points d'indice à tous les agents à partir de janvier 2024,
- ✓ Le versement de la prime pouvoir d'achat,
- ✓ La revalorisation de l'IFTS des attachés d'administration hospitalière,

## Mise en place du Comité Social d'Etablissement (CSE) et la formation spécialisée suite aux élections de décembre 2022

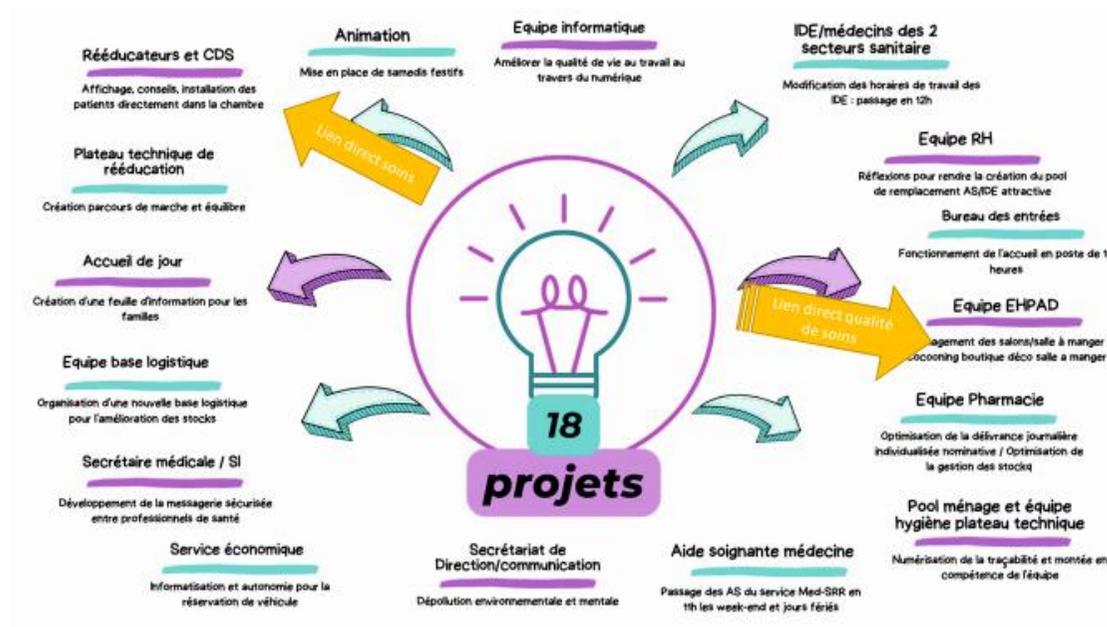
Ces 2 instances ont été installées en mars 2023. Un règlement intérieur a été rédigé et validé.

### Impulsion d'un management participatif bienveillant

Après la formation des managers en octobre 2022 (binômes médecins-cadres) à la démarche participative, 2023 a permis de déployer sur tous les services et résidences ce nouveau type de management bienveillant où les équipes sont à l'initiative de leur fonctionnement dans le respect de la réglementation. Après évaluation auprès des cadres, médecins et professionnels, le retour est très positif.

Lors de la 2ème campagne de projets d'intéressement collectifs de juin 2023, 13 projets ont été validés par le comité d'experts qui ont concerné 85 agents.

## Projets intéressement collectif 2022





Cette politique conduite sur du long terme nécessite une acquisition lente et complexe. Afin de prolonger cette dynamique, il est prévu en 2024 de compléter cette formation en impulsant d'autres actions.

➤ **Perspectives 2024 : explorer d'autres démarches telles que : démarche appréciative, marque employeur. Mais également de conduire un nouveau baromètre social.**

### Plan égalité Femme – Homme

Le plan d'action relatif au plan égalité femme homme a été présenté et validé par les instances du personnel en mars 2023.

CHPSE – Service Qualité – POLIT. INST. / GRH / n° d'enregistrement 019/ indice A /MARS 2024

Rapport Social Unique 2023 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit Validation CSE du 11 MARS 2024

La démarche est intégrée à la politique Qualité de Vie au Travail (QVT) du Centre hospitalier dans le cadre d'un groupe de travail. Elle porte sur les 4 axes réglementaires suivants :

- ✓ Axe 1 : prévention et traitement des écarts de rémunération - 6 actions,
- ✓ Axe 2 : mixité et égal accès aux métiers, parcours pro et déroulement de carrière - 7 actions,
- ✓ Axe 3 : égal accès aux métiers, parcours pro et déroulement de carrière - 7 actions,
- ✓ Axe 4 : lutte contre les violences sexuelles et sexistes entre professionnels, résidents, visiteurs.

### 📦 Perspectives 2024 : associer la politique QVT à la politique RSE.

Le centre hospitalier a fait le choix de recruter en contrat d'apprentissage une alternante afin d'accompagner la politique développement durable et RSE.

## Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines. La mise en œuvre des LDG se fait dans le respect du volet budgétaire, de l'évolution de l'emploi et du pilotage de la masse salariale. Par ailleurs, elles s'inscrivent en cohérence et en complément du projet d'établissement 2020-2024 et notamment son axe 3 « Veiller au quotidien au bien vivre des professionnels et des usagers », des projets de service 2021-2024 ainsi que des procédures internes. En 2023 elles ont fait l'objet d'une mise à jour.

## Guide du temps de travail

Le guide de gestion du temps de travail (GTT) regroupe en un même document les règles de gestion du temps de travail qui s'inscrivent dans le respect de la réglementation et les modalités de déclinaison au niveau de l'établissement ayant pour origine les besoins des patients et résidents, les attentes du personnel. Il a été mis à jour en 2023.

## Négociations collectives

L'accord local a été signé en septembre 2022, la déclinaison des négociations collectives s'est donc opérée en 2023 avec une atteinte des objectifs suivants :

- ✓ Création d'un pool de remplacement IDE / AS géré par le service des ressources humaines,

- ✓ Accord collectif relatif à une politique d'attractivité : résorption de l'emploi précaire : mise en place d'une politique inscrite dans les Lignes Directrices de Gestion, de CDisation, stagiairisation et titularisation prioritairement sur les métiers en tension,
- ✓ Accord collectif relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ✓ Garantie de conditions de restauration adaptées aux besoins et aux contraintes des professionnels,
- ✓ Révision annuelle des métiers en tension,
- ✓ Définition d'une politique de recours à l'apprentissage,
- ✓ Rédaction d'une politique de gestion des remplacements et des heures supplémentaires.

### Dispositif de conciliation locale

Un dispositif de conciliation interne à l'établissement a été mis en œuvre. Il associe des représentants de la Direction des ressources humaines de l'encadrement et des organisations syndicales. Tous les membres ont été formés au processus de conciliation.

### Elaboration d'une politique handicap

« *Valorisons les compétences au-delà des apparences.* »

La politique handicap du Centre Hospitalier et de ses résidences constitue une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils, de nouvelles compétences au-delà de répondre à l'obligation d'emploi. Elle est portée par la direction des ressources humaines et nécessite l'appui de l'encadrement, du médecin du travail, des membres des instances et de chaque professionnel de l'établissement.

Elle constitue, en ce sens, un axe de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) en prenant ainsi en compte l'humain, l'environnement et l'impact sociétal.

La politique comprend 4 axes :

- ✓ Axe 1 : recrutement et intégration de professionnels en situation de handicap y compris en contrat d'apprentissage,
- ✓ Axe 2 : renforcement des partenariats,
- ✓ Axe 3 : désignation de référents handicap au sein de l'établissement,
- ✓ Axe 4 : développement d'une communication et d'une sensibilisation à destination des professionnels.

📦 **Perspectives 2024** : associer les référents handicap à la journée RSE organisée en 2024.

### Les ressources humaines à l'heure du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT)

CHPSE – Service Qualité – POLIT. INST. / GRH / n° d'enregistrement 019/ indice A /MARS 2024

Rapport Social Unique 2023 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit Validation CSE du 11 MARS 2024

Page **13** sur **93**

Le centre hospitalier est membre du GHT Cévennes-Gard-Camargue. A ce titre il est membre de droit du comité stratégique et participe aux groupes de travail mis en place au sein du GHT. La Direction des ressources humaines participe aux groupes de travail GHT démographie médicale et au groupe de travail associant les DRH du GHT. Elle est en lien avec le DAM de GHT.

Trois praticiens du CH ainsi que la directrice sont membres de la CMG.

## 1° L'EMPLOI (EFFECTIF)

### a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

**Effectif physique** : 1 agent compte 1 effectif physique

ANNEE	NOMBRE de FEMMES	NOMBRE d'HOMMES	TOTAL EFFECTIF
2021	522	105	627 AGENTS
2022	536	93	629 AGENTS
2023	534	101	635 AGENTS

Soit : **Effectif physique** PM et PNM : 635 agents

ANNEE	EFFECTIF PHYSIQUE FEMMES	EFFECTIF PHYSIQUE HOMMES	TOTAL EFFECTIF PHYSIQUE
2023 PNM	527	89	616 agents
2023 PM	7	12	19 agents
TOTAL	534 agents	101 agents	635 agents

Soit en Equivalent temps plein (ETP)

ANNEE	ETP FEMMES	ETP HOMMES	TOTAL ETP
2021	356.07	65.07	421.13
2022	362.05	66.48	428.53
2023	370.24	70.92	441.16

Le recrutement de professionnels a été rendu nécessaire au regard de la mise en place de nouvelles activités assurées par l'établissement en sa qualité d'établissement de proximité, assurer la montée en charge des nouvelles autorisations, déployer les négociations collectives. Il se traduit notamment par :-

- Le recrutement d'un équivalent de 2 ETP de médecins,
- La création d'un pool de remplacement de 3 ETP aide-soignants et 1 ETP infirmier,
- Le recrutement de 2 ETP IDE au regard de la montée en charge de l'HAD et de la permanence IDE de nuit sur les EHPAD,
- Le recrutement sur poste vacant d'1 ETP de kinésithérapeute,
- Le recrutement d'1 ETP de secrétaire médicale dans le cadre des consultations spécialisées et de l'hospitalisation de jour,

- La création d'1 ETP d'IDEC pour coordonner l'HAD / SSIAD au regard de la montée en charge du CRT,
- L'augmentation de temps de travail d'une préparatrice en pharmacie (0.50 ETP) et le recrutement d'un pharmacien (0.20 ETP) et dans le cadre de la convention sur la PUI avec l'UPSR Château de Coulorgue,
- Le renfort de la fonction de TIM (Technicien Information Médicale) à 0.50 ETP et le recrutement à 0.50ETP de secrétaire médicale pour remplacer l'agent TIM.
- Le recrutement d'1 ETP adjoint des cadres aux services financiers,
- Le renfort d'1 ETP au service informatique pour accompagner le déploiement de la numérisation de l'établissement, la politique de cyber sécurité et le schéma informatique,
- Le renfort de 0.50 ETP en blanchisserie,
- Le renfort de 1 ETP au magasin,
- Le recrutement de 4 professionnels en contrat d'apprentissage : 1 au service informatique, 1 en pharmacie, 1 sur la politique développement durable, 1 sur la démarche de certification du secteur sanitaire,

## b) Les caractéristiques des effectifs

L'effectif du personnel non-médical tient compte des personnels rémunérés par le Centre hospitalier, que les personnels soient en poste au sein de l'établissement ou mis à disposition dans le cadre de conventions, sur les 4 budgets suivants :

- ✓ Budget H – Général Sanitaire,
- ✓ Budget E – EHPAD,
- ✓ Budget N – SSIAD,
- ✓ Budget J – EHPA

Sur l'ensemble des sites de l'établissement : le Centre hospitalier, la résidence Notre Dame de la Blache, la résidence Augusta Besson et la résidence du Val de Cèze.

L'effectif s'apprécie à partir des effectifs moyens rémunérés de l'année (et non plus comme la photographie des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre de chaque année).

📦 **Perspectives 2024** : nouveau budget B dans le cadre de l'ouverture des lits d'USLD.

### c) Les positions statutaires

Les positions statutaires sont définies comme suit :

- ✓ Fonctionnaires titulaires, stagiaires, titulaires-stagiaires,
- ✓ Contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI),
- ✓ Contractuels sous contrat à durée déterminée (CDD).

En ETP PM et PNM :

ANNEE	PERSONNEL MEDICAL	PERSONNEL NON MEDICAL	TOTAL
2021	7.97	413.16*	421.13
2022	8.76	419.77*	428.53
2023	9.94	431.22*	441.16

\*dont 3.13 ETP d'apprentis en 2023 (3,77 ETP en 2022)

Les ETP d'apprentis sont exclus des tableaux suivants (répartition par statut, filière et catégorie).

#### Répartition des ETP moyen du PNM par statut

PNM	2022		2023	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
TITULAIRES STAGIAIRES	225.30	33.3	231.53	36.44
CDI	59.10	13.7	66.09	13.52
CDD	70.9	13.4	66.16	14.35

#### Répartition des ETP moyen du PM par statut

PM	2022		2023	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
PH TEMPS PLEIN	1,2		1	
PH TEMPS PARTIEL	0,6		0,6	
AUTRES PM	2,1	4,9	2,32	6,02

Total	7	8,34
-------	---	------

Dans la Fonction publique, les emplois sont classés en 3 catégories (A, B et C), auxquelles correspond un niveau hiérarchique et de rémunération. C'est le niveau de diplôme requis pour accéder aux concours externes d'accès à ces emplois qui détermine leur catégorie.

Les catégories A, B et C correspondent aux 3 principaux niveaux hiérarchiques et de rémunération, du plus élevé au moins élevé : les agents de catégorie A ont des responsabilités et une rémunération supérieures à celles des agents de catégorie B, qui ont eux-mêmes des responsabilités et une rémunération supérieure à celles des agents de catégorie C.

- ✓ La catégorie A correspond aux fonctions de conception et de direction.
- ✓ La catégorie B correspond à des fonctions d'application.
- ✓ La catégorie C correspond aux fonctions d'exécution.

#### Répartition des ETP moyen du PNM par filière

	2022		2023	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
ADMINISTRATIVE	26,6	0,5	24,97	
SOIGNANTE	298,1	24,3	304.14	30,82
SOCIO EDUCATIVE	6	2	7.96	2.9
MEDICO TECHNIQUE	4,7		4,3	
TECHNIQUE ET OUVRIERE	20	33,8	19,51	33,49

NB : par défaut, le personnel de rééducation est comptabilisé dans la filière soins.



### FOCUS SUR LES AGES

#### Age moyen du personnel médical

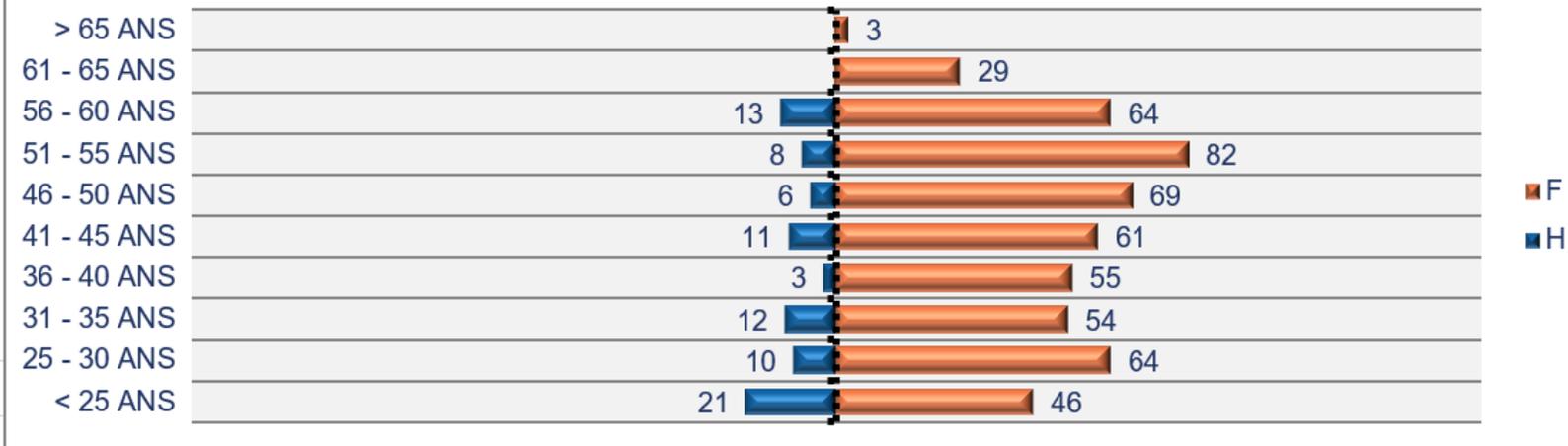
ANNEE	FEMMES	HOMMES
2021	47 ANS	66 ANS

2022	40 ANS	62 ANS
2023	47 ANS	57 ANS

**Age moyen du personnel non médical**

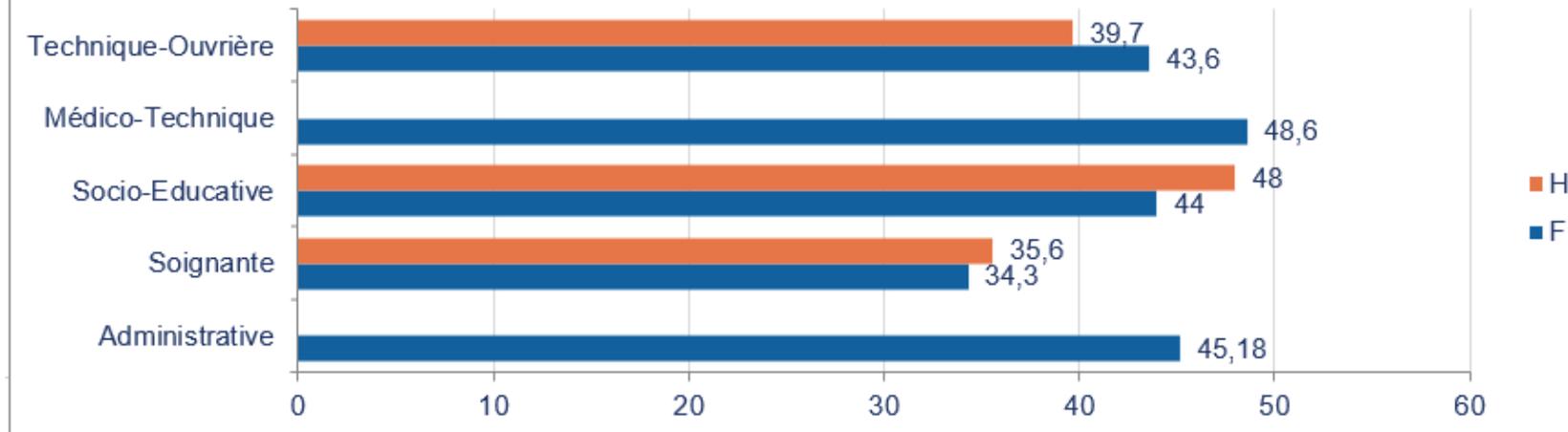
ANNEE	FEMMES	HOMMES
2021	44 ANS	41 ANS
2022	42 ANS	36 ANS
2023	43 ANS	37 ANS

### Pyramide des âges par genre du Personnel Non Médical



d) Les postes proposés

### Age moyen du Personnel Non Médical, par filière et par genre



Conformément aux Lignes directrices de gestion : dès lors que le métier existe au sein de l'établissement et qu'un poste est déclaré vacant et est exercé par au moins un professionnel, une publication en interne est faite sous forme de note d'information diffusée par messagerie à l'adresse « all ». Chaque cadre affiche la note d'information dans son service pour la porter à la connaissance des agents ne disposant pas d'adresse de messagerie notamment. Elle est également affichée sur les espaces réservés aux professionnels.

A ce titre, pour l'année écoulée, 23 notes d'informations relatives à des vacances de poste ont été diffusées. Elles ont toutes fait l'objet d'une réponse motivée (accord / refus) par la Direction des ressources humaines auprès des postulants.

#### e) Les postes pourvus

Les vacances de poste ont été pourvues à 43.47% par des mobilités internes par 9 femmes et 1 homme

56.53% n'ont pas été pourvues en interne et ont fait l'objet d'un recrutement externe.

📧 **Perspectives 2024** : dans le cadre de la numérisation du service des ressources humaines, les notes d'information seront consultables sur le site intranet, chaque agent la recevra sur sa boîte mail nominative professionnelle et pourra la consulter sur son espace personnel accessible depuis son téléphone portable.

## 2° LE RECRUTEMENT

---

### a) Le recrutement de fonctionnaires

La mutation constitue une forme de mobilité réservée aux fonctionnaires titulaires. Elle permet de changer d'emploi sans changer de corps ou de cadre d'emplois.

En 2023 :

- ✓ 3 agents (2 femmes et 1 homme) ont intégré l'établissement par voie de mutation - 2022 : 6 femmes et 0 homme,
- ✓ 1 mutation vers un autre établissement.

### b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

En 2023, un cadre médico-social a été recruté en EHPAD en remplacement d'un cadre démissionnaire.

### c) Les cas de recours à des contractuels

En 2023, le Centre hospitalier de Pont Saint Esprit a réalisé 500 contrats pour 149 Femmes et 34 hommes (379 contrats en 2021, 415 en 2022).  
Si une seule personne réalise plusieurs CDD dans l'année, on comptabilise autant d'entrées que de contrats signés.

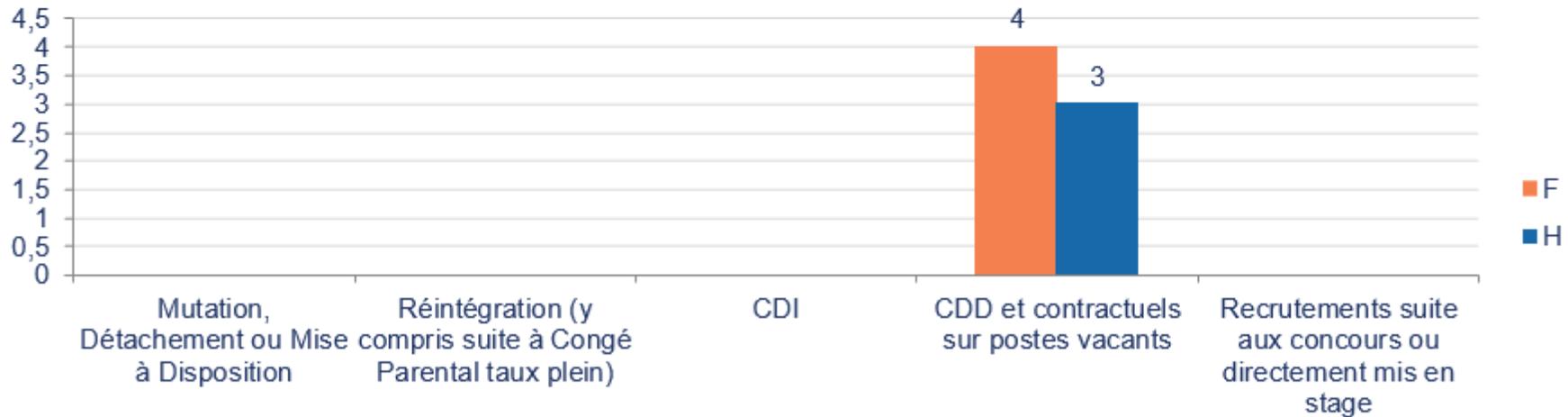
La plupart des recrutements concernent les services de soins pour pallier l'absentéisme connu et l'absentéisme imprévisible. En moyenne, les personnes en CDD sur poste vacant se sont vues proposer un CDI au bout de 18 mois.

## Répartition des Entrées et Sorties au sein du Personnel Médical, par motif et par genre

Proportion de femmes et d'hommes dans les nouveaux entrants pour le personnel médical



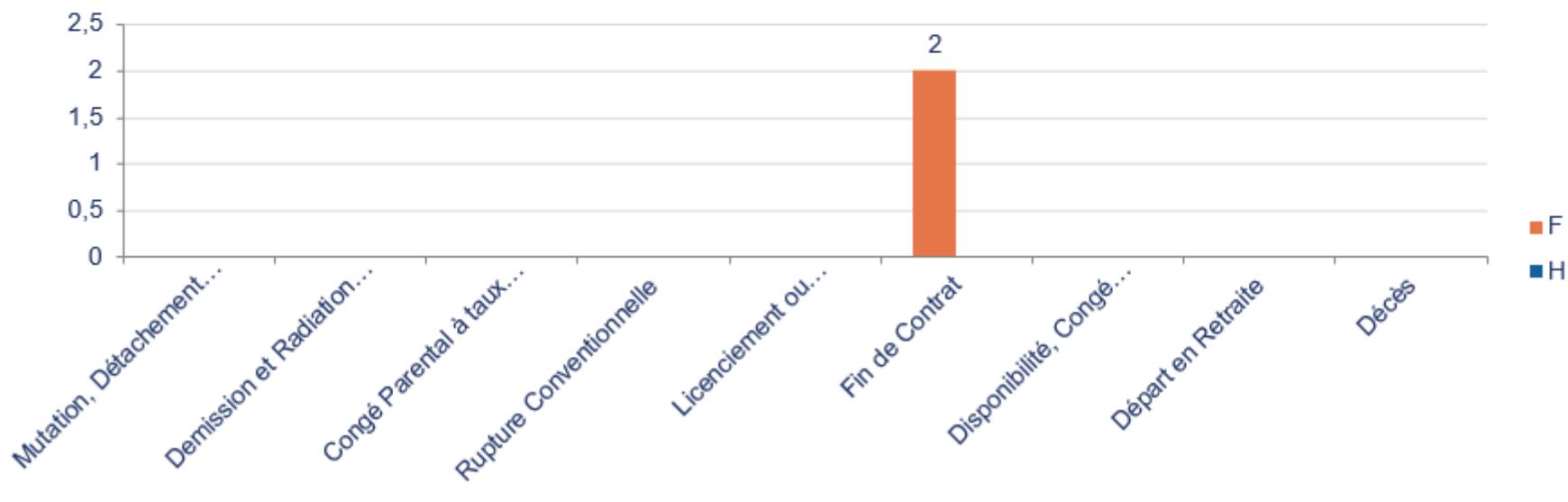
### Répartition des Entrées au sein du PM par Motif / Source de recrutement



**Proportion de Femmes et d'Hommes dans les sortants du personnel médical**



**Répartition des Sorties au sein du PM par Motif**

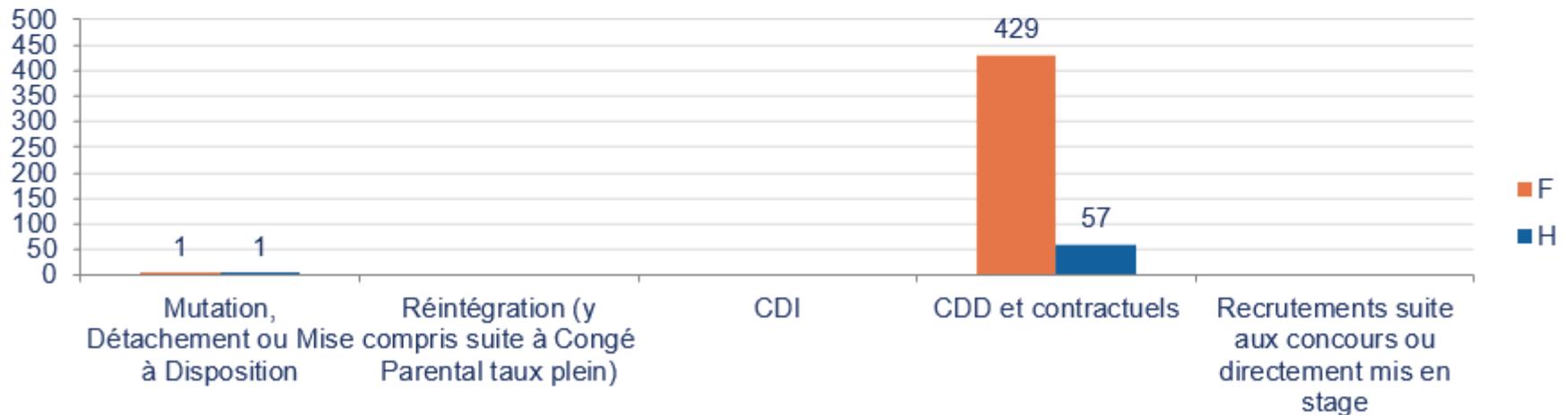


## Répartition des Entrées et Sorties au sein du Personnel Non Médical, par motif et par genre

Proportion de Femmes et d'Hommes dans les nouveaux entrants au sein du personnel non médical



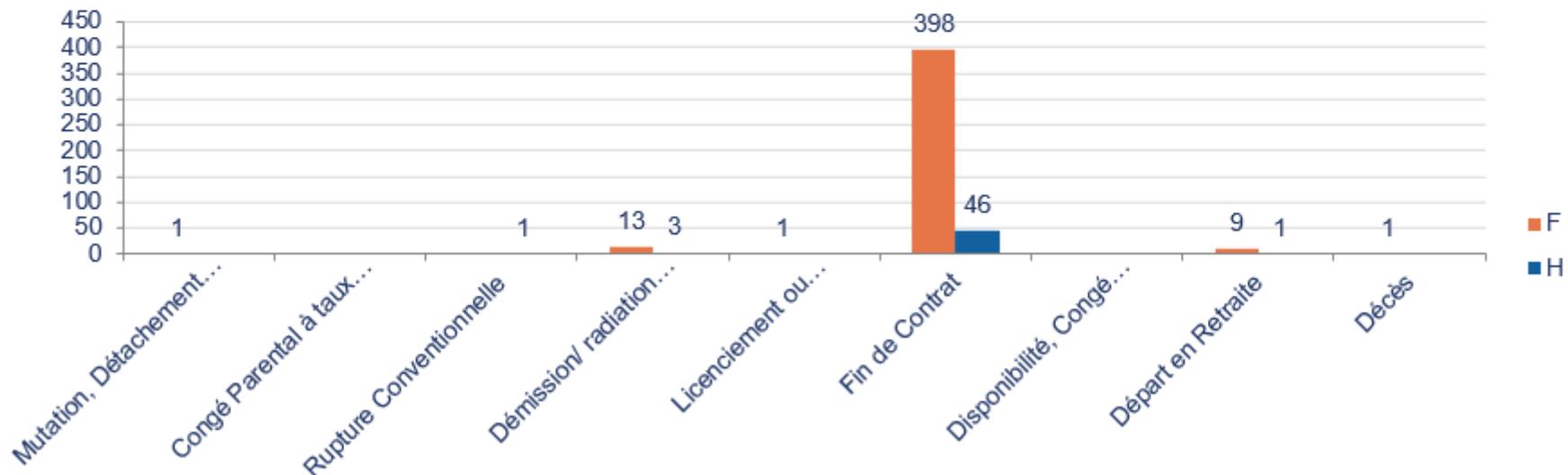
### Répartition des Entrées au sein du PNM par Motif / Source de recrutement



Proportion de Femmes et d'Hommes dans les sortants du personnel non médical



Répartition des Sorties au sein du PNM par Motif



#### d) L'apprentissage

En 2023, il a été procédé au recrutement d'un agent en contrat d'apprentissage pour accompagner le déploiement de la politique RSE de l'établissement.

Un agent en contrat d'apprentissage a été recruté au magasin.

Un agent poursuit son contrat en qualité de préparatrice en pharmacie.

Cette volonté de recrutement est inscrite dans les Lignes directrices de gestion ; elle est une volonté de la direction de l'établissement de la pérenniser.

### e) Les contrats aidés

L'établissement n'a pas eu recours aux contrats aidés en 2023.

### f) Les stagiaires

Les stagiaires sont des étudiants ayant besoin de combler l'écart entre leurs acquis théoriques et l'exigence de la réalité du monde du travail afin d'obtenir une montée en compétences. Pour l'établissement, accueillir un stagiaire fait partie intégrante de ses missions.

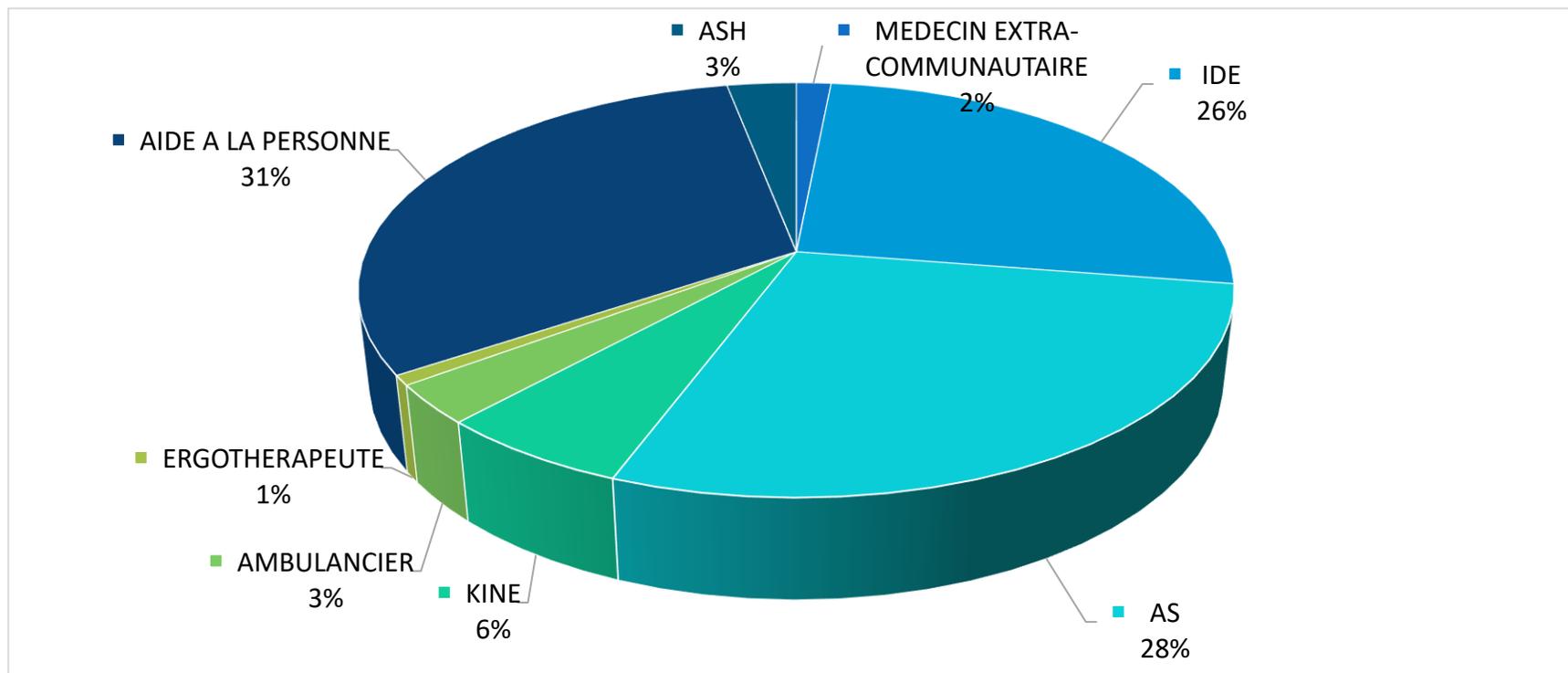
Une personne de l'établissement a la charge de l'articulation avec ces stagiaires (planification des stages, réception des demandes, signature des conventions...)

En 2023, l'établissement a accueilli et accompagné 156 stagiaires pour 166 périodes de stages (provenance essentiellement de l'IFSI et du Lycée Sainte Marie à Bagnols sur Cèze).

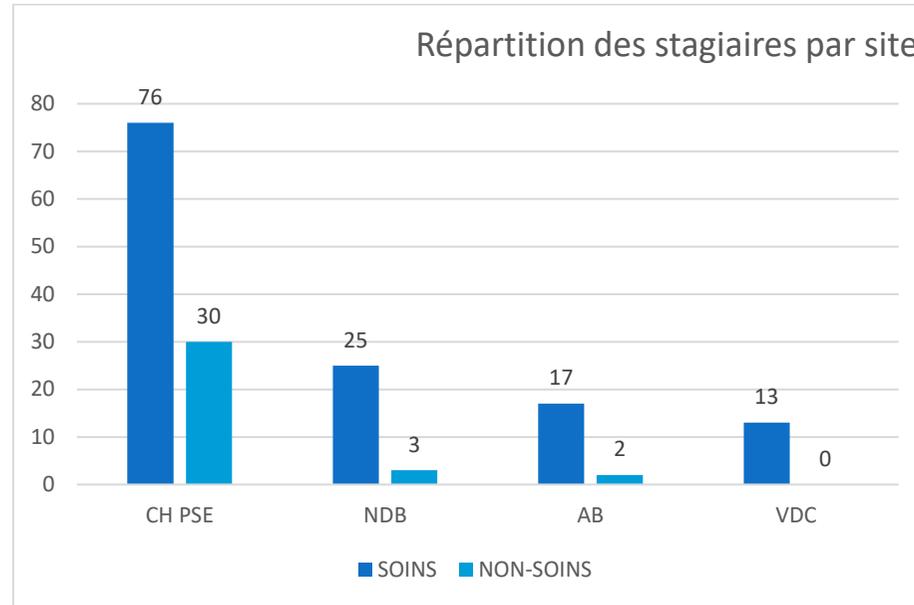
Diplômes préparés	Nombre de sessions de stage		
	F	M	Total général
IDE 1 <sup>ère</sup> année	12	3	15
IDE 2 <sup>ème</sup> année	11	0	11
IDE 3 <sup>ème</sup> année	7	1	8
AS	36	1	37

Bac Pro animation, enfance et personnes âgées	1	0	1
Bac Pro ASSP	23	1	24
Bac Pro Logistique	2	0	2
Bac Pro SAPAT	6	2	8
BTS diététique	3	0	3
CAP cuisine	1	0	1
CAP ATMFC	2	0	2
CAP production service et restauration	1	0	1
Classe préparatoire aux métiers sanitaires et sociaux	1	0	1
Classe tremplin ULIS	1	0	1
DE ambulancier	4	0	4
DE AES	1	1	2
Directeur SMS	1	0	1
Ergothérapeute	1	0	1
Formation ASMS (ASH)	1	0	1
Formation d'adaptation à l'emploi d'adjoint des cadres	1	0	1
Ingénieur	3	0	3
Kinés	5	3	8
Licence / Master en Psychologie	5	0	5
Médecins extra-communautaires	1	1	2
Projet professionnel AS	4	0	4
Projet professionnel agent polyvalent de restauration	1	0	1
Projet professionnel animatrice	1	0	1
Projet professionnel ASH	2	1	3
Projet professionnel magasinier	0	1	1
Secrétaire / accueil	1	0	1
Stage d'immersion dans le milieu professionnel	2	0	2
Stage de 3 <sup>ème</sup>	6	2	8
Stage de 4 <sup>ème</sup>	1	0	1
Technicien assistant informatique	0	1	1
<b>Total général</b>	<b>148</b>	<b>18</b>	<b>166</b>

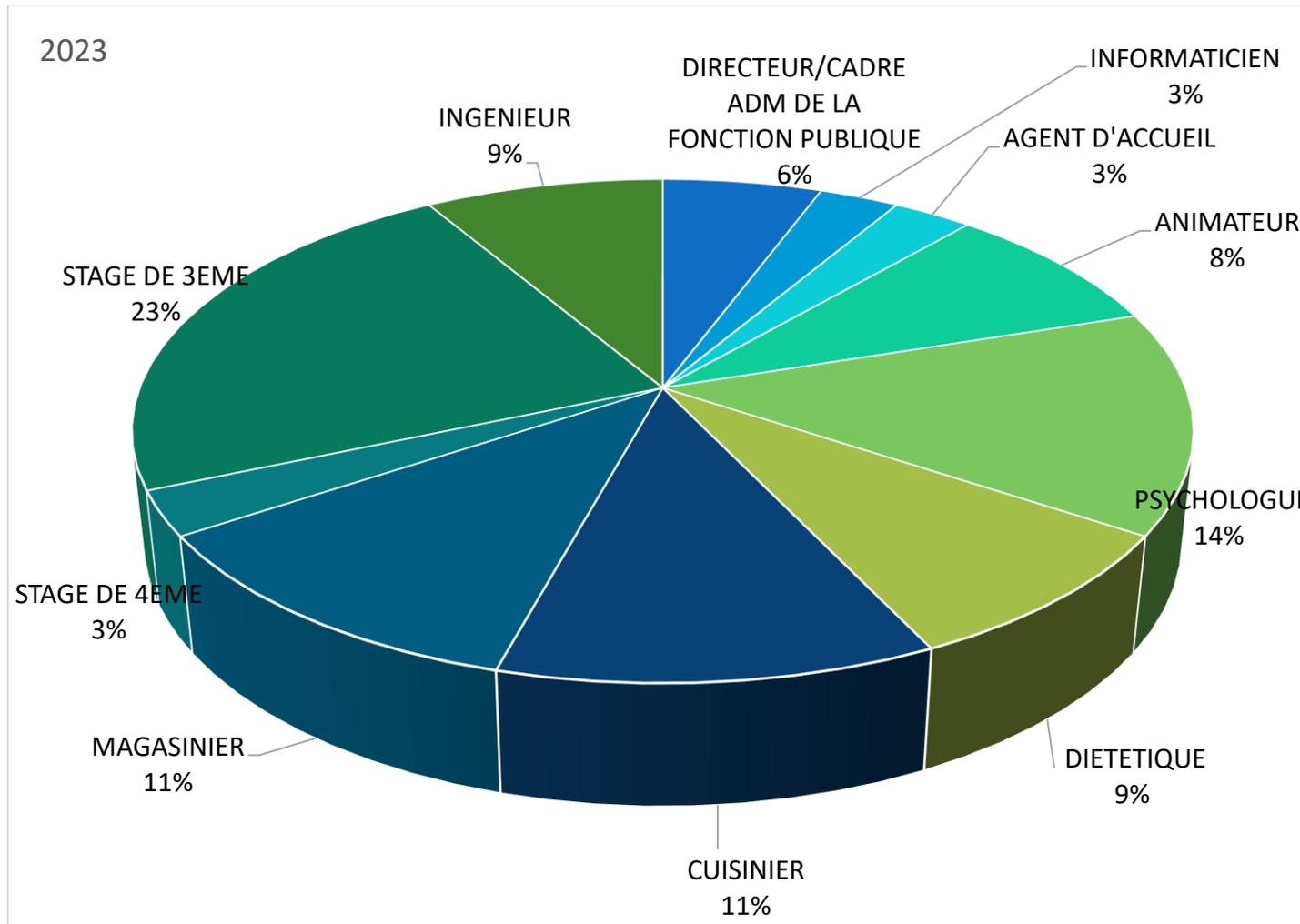
Répartition des stagiaires sur les métiers du soin :



Répartition des stagiaires par sites



### Répartition des stagiaires par autres métiers que le soin pas lisible



### g) Les travailleurs en situation de handicap

Les employeurs publics d'au moins 20 agents ont l'obligation d'employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour lui permettre de justifier qu'il a bien rempli cette obligation, l'employeur doit chaque année déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement leur obligation d'employer des personnes handicapées doivent verser une contribution.

CHPSE – Service Qualité – POLIT. INST. / GRH / n° d'enregistrement 019/ indice A /MARS 2024

Rapport Social Unique 2023 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit Validation CSE du 11 MARS 2024

Page **31** sur **93**

Le montant de la contribution au titre de 2021 s'élevait à 31 135 €, au titre de 2022 à 16 072.50 €. En 2023 elle s'élève à 0 €. Cette baisse est le reflet du travail conduit par le référent handicap de l'établissement auprès des agents de l'établissement.

Entre 2021 et 2023 dans le cadre d'une politique soutenue la contribution à la charge de l'établissement a baissé de plus de 100 %.

La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait apparaître, pour l'année 2023, un taux légal d'emploi de 6.78 % ( 3.74 % en 2021 et 4.78 en 2022). Le centre hospitalier emploie 28 agents en situation de handicap (22 Femmes et 6 hommes) au 31 décembre 2023. (21 BOE en 2022, 15 en 2021, 8 en 2020).

Trois agents du Centre Hospitalier sont identifiés « référents handicap ». Ils ont pour mission d'informer les professionnels sur les aides auxquelles ils peuvent prétendre, conseiller, conduire des actions de communication et ou de sensibilisation en interne.

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de travailleurs en situation de handicap	3,67%	2,21%	3,74%	4.78%	6.78%
Montant de la contribution	66 479 €	57 630 €	31 135 €	16 072 €	0 €

Ils ont notamment participé le 13 octobre 2023 à la journée RSE de l'établissement avec un stand d'information, des ateliers de sensibilisation aux situations de handicap. Le référent handicap mutualisé et un représentant du FIPHPH ont été également présents.

Répartition des travailleurs handicapés par catégories :

Catégories	2022	2023
Cat A Fonctions de conception et de direction.	1	1

Cat B Fonctions d'application.	11	13
Cat C Fonctions d'exécution,	9	14
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>28</b>

Répartition des travailleurs handicapés par filières :

<b>Filières</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Administratifs	1	1
Soignants	17	22
Sociaux- éducatifs	0	0
Médico-techniques	0	0
Techniques	3	5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>28</b>

### Constitution de dossiers auprès de la MDPH

En 2023, avec l'aide d'un des référents handicap 5 agents ont pu constituer un dossier auprès de la Maison départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Il a été procédé au recrutement de plusieurs agents en situation de handicap au cours de l'année 2023. 5 agents étaient encore présents au 31 décembre 2023 pour la déclaration FIPHFP.

### Sous l'impulsion du référent handicap les demandes d'aides auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ci-dessous ont été sollicitées :

- ✓ **Aide à l'aménagement d'un poste de travail** : obtention d'une aide financière pour l'aménagement du poste de travail d'un agent en situation de handicap. Après étude du dossier sur la base des documents produits, le FIPHFP a accordé au Centre Hospitalier un financement d'un montant de **1 149,62 €**.
- ✓ **Aide technique à la compensation du handicap** : obtention d'une aide financière pour un agent ayant besoin d'audioprothèses Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation ...). Le FIPHFP a accordé au Centre Hospitalier (et donc à l'agent) un financement d'un montant de **1 700 €**.

## h) Intérim

Grâce à une politique d'attractivité permettant d'attirer de nouveaux professionnels et à la mise en place du pool de remplacement les dépenses d'intérim sur le personnel non médical sont en baisse de 90.33%. Par ailleurs la DRH en lien étroit avec les directions fonctionnelles et l'encadrement conduisent une politique de maîtrise du recours aux heures supplémentaires.

Les tensions sur le personnel médical demeurent. Le recours à l'intérim est motivé par le remplacement d'un médecin en congé maternité. L'établissement poursuit sa politique de recrutement avec l'objectif de stabiliser les équipes médicales notamment au regard de la mise en place des nouvelles activités en 2024.

Intérim	2019	2020	2021	2022	2023
Personnel médical	0,00 €	0,00 €	0,00 €	16 488,10 €	8 127€
Personnel non médical	66 240,48 €	37 052,14 €	52 429,42 €	137 897,21€	13 338.95€
<b>Total</b>	<b>66 240,48 €</b>	<b>37 052,14 €</b>	<b>52 429,42 €</b>	<b>154 385, 31 €</b>	<b>21 465.95€</b>

## i) Fidélisation des professionnels

La Direction de l'établissement conduit plusieurs actions afin d'attirer des professionnels, de les fidéliser et de les accompagner dans leurs évolutions professionnelles.

L'accent est mis sur la mobilité interne, sur la formation et les parcours professionnels ainsi que l'accès à la fonction publique hospitalière. Ainsi dès 18 mois de présence effective, sous réserve d'un poste vacant et d'un avis favorable de l'encadrement sur la manière de servir de l'agent, il peut lui être proposé un CDI ou une stagiairisation.

En 2023 :



- ✓ 21 mises en stage : 19 femmes et 2 hommes,
- ✓ 34 agents mis CDI (29 femmes et 5 hommes),
- ✓ 34 agents titularisés,

Répartitions de titularisations en 2023 par filières et par genre :

CHPSE – Service Qualité – POLIT. INST. / GRH / n° d'enregistrement 019/ indice A /MARS 2024

Rapport Social Unique 2023 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit Validation CSE du 11 MARS 2024

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administratifs			
Soignants	26		26
Sociaux- éducatifs			
Médico-techniques	1		1
Techniques	2	5	7
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>34</b>

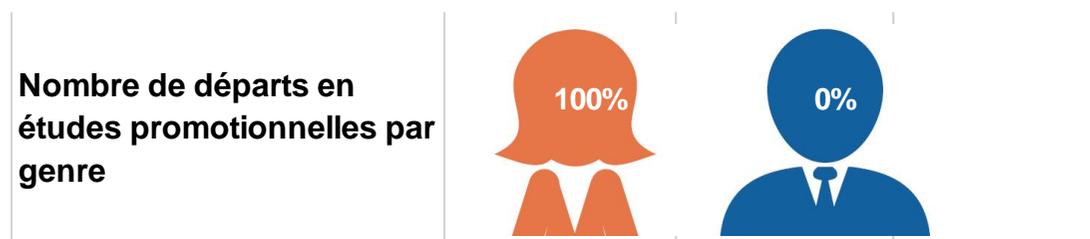
Répartitions de titularisations en 2023 par catégories et par genre :

Catégories	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Cat A	5		5
Cat B	9	1	10
Cat C	15	4	19
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>34</b>

L'accent est également mis sur la formation professionnelle, ainsi en 2023 :

- ✓ 3 agents ont été diplômés :
  - 3 ASH vers le diplôme d'aide-soignant,
- ✓ 3 agents ont bénéficié de l'entrée dans un dispositif d'études promotionnelles :
  - 2 ASH vers le métier d'aide-soignant,
  - 1 AS vers le métier d'infirmier.
- ✓ 4 aide-soignants poursuivent leur formation vers le métier IDE,
- ✓ 1 praticien a commencé un DU ET DIU médecine gériatrique gérontologie et coordination d'EHPAD,
- ✓ 1 IDE a commencé un DU douleur,
- ✓ 1 professeur d'activités physiques adaptées (APA) : DU éducation thérapeutique,
- ✓ 1 psychologue : DU psychologie d'urgence et thérapie comportementale et cognitive,

- ✓ 1 IDE et 1 AS ont finalisé leur DU en soins palliatifs,
- ✓ 1 praticien et & IDE ont finalisé un DU douleur.
- ✓ 1 praticien a obtenu un DU oncologie cervico faciale.



### j) Métiers en tension

Les métiers en tension, notamment ceux dits « sensibles » sont à ce jour pour l'établissement : kinésithérapeute, personnel d'encadrement ou technique avec un niveau d'expertise élevé.

**Répartition par genre des recrutements IDE réalisés en 2023** : 19 IDE (17 femmes et 2 hommes). 9 de ces 19 IDE ont quitté l'établissement avant le 31 décembre 2023.

Recrutement IDE	2021	2022	2023
FEMMES	7	9	17
HOMMES	2	0	2

### k) Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel est calculé dans le RSU selon la formule suivante émanant des tableaux de performance de l'ANAP :

$$\left[ \frac{\text{Nombre de départs sur l'année N} + \text{nombre d'arrivées sur l'année N}}{2} \right] / \text{Effectif au 1er janvier de l'année N} \times 100.$$

Concernant le taux de rotation, est identifié **chaque entrée et chaque sortie** de personnel y compris dans une hypothèse de renouvellement de CDD :

- ✓ Les **entrées** comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée.
- ✓ Les **sorties** comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs de sortie.

Ainsi, une **rotation** est **égale à une entrée et une sortie**. Si une seule personne réalise plusieurs CDD dans l'année, on comptabilise autant d'entrées que de sorties. Il est à noter qu'un agent en CDD à qui on propose un avenant à son contrat n'est compté qu'une seule fois.

Le taux de rotation du personnel pour l'année :

2021	48.91 % - 47.95 % pour les femmes, 55.15 % pour les hommes
2022	64.49% - 71.76 % pour les femmes, 25.24 % pour les hommes
2023	114.05% - 118.76 % pour les femmes, 88.80 % pour les hommes

Il peut paraître important mais il est surtout avant tout le reflet d'une adaptation des contrats aux besoins des services. Les CDD de remplacements sont réalisés en respectant les dates d'arrêt des agents remplacés. Lorsque le marché de l'emploi le permet, les agents absents plus d'une semaine pour raison de santé sont remplacés par des CDD.

#### Actions poursuivies en 2023 :

##### **Présentation de l'établissement aux étudiants des IFMS**

Un cadre de santé de l'établissement se rend plusieurs fois par an dans les écoles d'infirmiers, aide soignants, kinésithérapeutes, afin de présenter l'établissement et les informer sur les possibilités de carrière.

##### **Rédaction d'une politique de gestion des remplacements et des heures supplémentaires.**

### 3° LES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

#### a) Les mutations et les mobilités

L'établissement a recruté par voie de mutation **3 agents** (2 femmes et 1 homme).

ANNEE	TOTAL	FEMMES	HOMMES
2022	6	6	0
2023	3	2	1

#### b) Les mises à disposition

L'établissement n'a pas de professionnels mis à disposition.

#### c) Les avancements de grade et les promotions internes

Les avancements de grade sont calculés une fois par an. Les tableaux d'avancement sont établis avec les ratios de l'année N et en tenant compte de l'évaluation réalisée lors des entretiens professionnels.

Au titre de l'année 2023 : **10 agents** ont bénéficié d'un avancement de grade.

ANNEE	TOTAL	FEMMES	HOMMES
2022	18	16	2
2023	10	8	2

Les organisations syndicales sont informées des agents promus sous réserve de l'accord de l'agent.

#### d) Les examens professionnels

L'établissement a réalisé un concours de Cadre Supérieur de Santé en juin 2023. Un agent de l'établissement a postulé. Le concours reposait sur une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission : L'épreuve d'admissibilité consistait en l'examen du dossier présenté par le candidat. L'épreuve d'admission consistait en un entretien oral de trente minutes avec le jury durant lequel le candidat exposait sa formation, son expérience et son projet professionnel. Cet entretien était destiné à permettre au jury d'apprécier la motivation, les qualités professionnelles et l'aptitude du candidat à exercer en tant que cadre supérieur de santé.

A la suite de ce concours l'agent a été promu au grade de Cadre Supérieur de Santé sur le secteur sanitaire de l'établissement.

#### e) Les départs ou cessations de fonctions

L'établissement comptabilise 476 départs dont 445 fins de contrat.

Rappel de l'année 2022 : 302 départs dont 296 fins de contrat

Rappel : un agent ayant signé plusieurs fois un contrat avec des dates de fin, est comptabilisé autant de fois qu'il y a d'entrées et sorties.

#### f) Les départs en congé parental par genre

ANNEE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
2021	0	9	9
2022	0	2	2
2023	0	7	7

#### 📦 Action identifiée dans le plan d'action égalité Femmes/Hommes.

Axe de prévention et tableaux des écarts de rémunération : permettre aux professionnels d'avoir un niveau d'information suffisant pour effectuer des choix qui peuvent impacter leur rémunération et leur carrière.

## 4° LA FORMATION

---

Le service formation est composé de deux agents avec pour missions :

- ✓ L'accompagnement des projets institutionnels,
- ✓ L'élaboration et la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'institution,
- ✓ Le développement et l'évolution des compétences collectives et individuelles,
- ✓ La gestion des études promotionnelles (de la préparation aux épreuves à la prise en charge financière des études).

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est agréée par le ministère de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement :

- ✓ Du plan de formation - 2,1% de la masse salariale,
- ✓ Des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour Bilan de compétences (BC) - 0,2% de la masse salariale,
- ✓ Des études promotionnelles - 0,6% de la masse salariale,
- ✓ Du développement professionnel continu médical (DPCM) - 0,5% ou 0,75% de la masse salariale médicale.

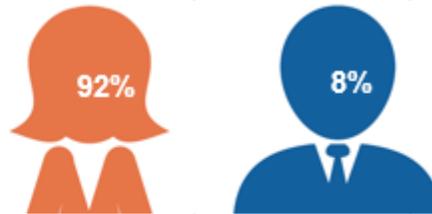
### a) Le nombre de jours de formation suivis dans l'année par rapport aux Effectifs Physiques (personnel non médical)

- ✓ 2 800 jours de formation (apprenants femmes),
- ✓ 232 jours de formation (apprenants hommes),

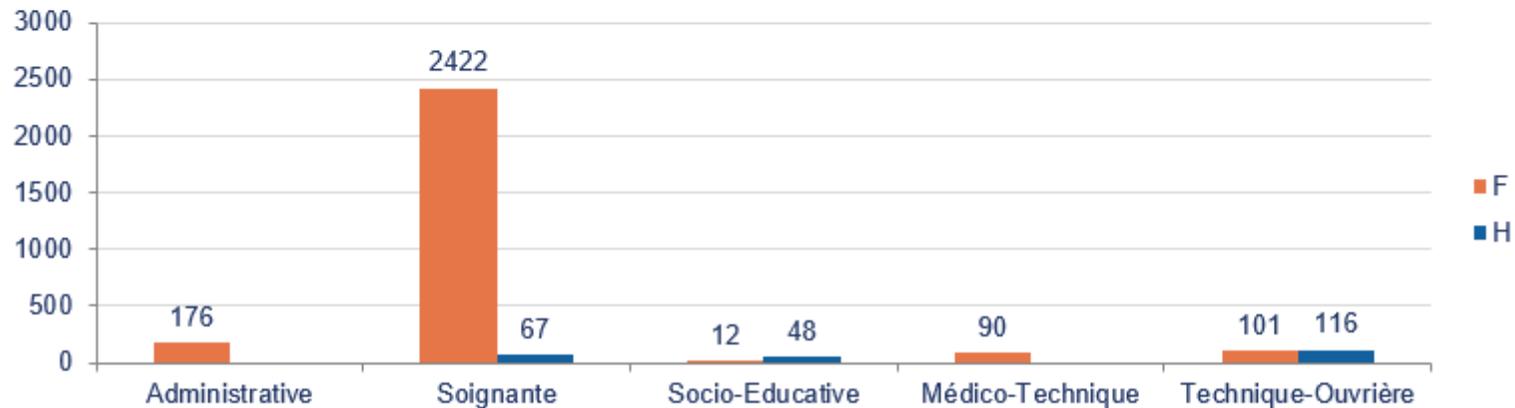
Soit 3 032 jours de formation pour le personnel non médical.

## Répartition des journées de Formation

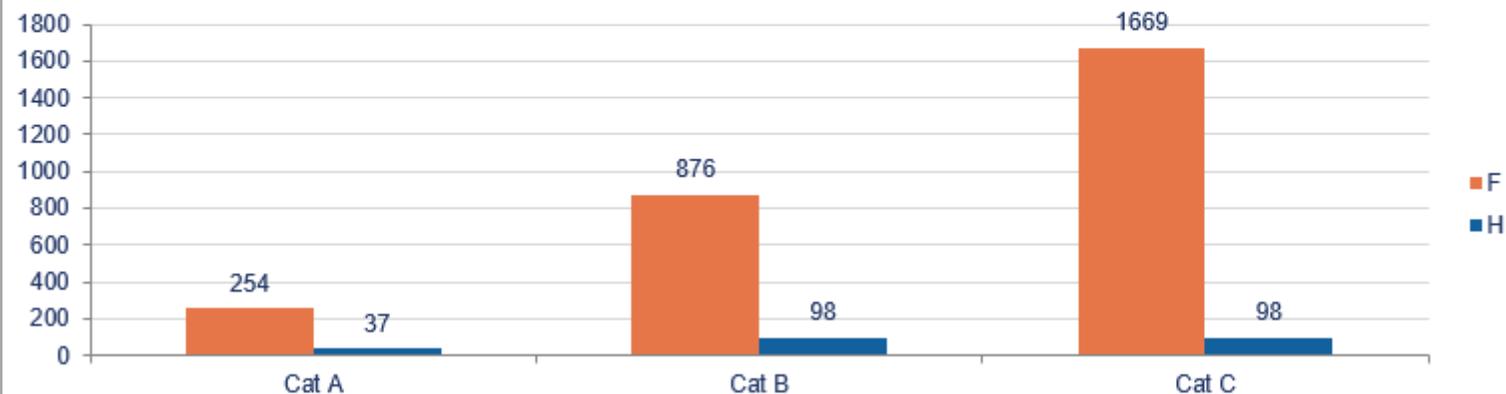
Répartition du total des jours de formation par genre



### Répartition des Jours de Formation par filière



### Répartition des Jours de Formation par catégorie



## b) Les dépenses de formation

La clôture des statistiques 2023 sera effective à compter du 4 mars 2023 par l'ANFH. Les données ci-dessous sont susceptibles de variation.

### Personnel non médical

- ✓ 2,10 % au titre de la formation continue des personnels - montant utilisé : 239 800.67 € (budget de 271 153.92 euros pour l'année 2023 – solde reporté en 2024),
- ✓ 0,6 % au titre des études promotionnelles (F.M.E.P) - montant utilisé : 149 551€ ,
- ✓ Fonds de qualification et CPF : montant utilisé : 5 917 €.

### Personnel médical

- ✓ 0.75% au titre du DPC - montant utilisé : 6 047.05 € (budget de 9 133.12 euros pour l'année 2023 – solde reporté en 2024 sur le plan de formation médical 2023).

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>ETP consacrés à la formation</b>	9,05	11,47	10,6	9,99	9.09	10.72	13.92	13.48

## c) Les types de formations dispensées

Les grandes tendances 2023 sur la formation :

- ✓ Management – Stratégie – Gouvernance,
- ✓ Qualité de vie au travail – Prévention des Risques Professionnels
- ✓ Formations Réglementaires - Sécurité,
- ✓ Management de la Qualité – Hygiène – Sécurité des Soins,
- ✓ Pratiques Soignantes,
- ✓ Focus Personnes Agées,
- ✓ Droit Ethique et Responsabilité,

- ✓ Techniques non médicamenteuses,
- ✓ Initiations à la Bureautique et à l'Environnement Windows,
- ✓ Examens et Concours,
- ✓ Diplômes Universitaires,
- ✓ Congrès et journées.

#### d) Le nombre et la durée des formations

- ✓ 111 actions avec des organismes extérieurs (personnel médical et non médical),
- ✓ 12 actions avec les formateurs internes du Centre Hospitalier.

Les formateurs internes suivants sont identifiés dans l'arbre des compétences de l'établissement :

- ✓ Formateurs interne en manutention : pour répondre à une problématique ponctuelle d'une équipe avec un résident ou patient ou sous forme de session de formation avec un groupe pluriprofessionnel autour des aides techniques (risques Troubles Musculo Squelettiques),
- ✓ Formateur interne en hygiène pour les risques infectieux associés aux soins,
- ✓ Formateur interne en matière de risque incendie,
- ✓ Formateur interne en matière de prise en charge des plaies et cicatrisations,
- ✓ Formateur interne en matière de compréhension et accompagnement des personnes avec trouble cognitif et initiation à la relaxation,
- ✓ Praticienne en Validation,
- ✓ Formateur interne dans le cadre de la démarche en soins palliatifs,
- ✓ Formateur interne afin de déployer la méthode Montessori,
- ✓ Formateur interne sur la Nutrition de la personne âgée,
- ✓ Formateur interne en Identitovigilance.

Action 2023 : réalisation et diffusion d'un arbre des compétences

Ce livret est un outil d'aide qui permet d'identifier les compétences internes dans chaque service et à les mutualiser si besoin. Ce sont tous des professionnels internes volontaires pour être des personnes ressources et accomplir une mission spécifique et/ou venir en appui aux autres professionnels de l'établissement.

Les thématiques :

- **Stratégie et Gouvernance**
- **Ressources Humaines**
- **Gestion des risques**
- **Prise en charge patients / résidents**

Le livret est disponible dans chaque service et disponible sur l'espace « protocoles ».

2023

Indicateur n°10: Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical)	Nombre d'agents ayant démarré un cursus de formation en promotion professionnelle au cours de l'année	Masse salariale consacrée aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6% (calculé)	Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année	Nombre de refus de promotions professionnelles
<b>Personnel non médical</b>					
Sous-total personnel non médical	3	57 135.92 euros	0,00%	4	0
Sous-total personnel non médical - Hommes					
Sous-total personnel non médical - Femmes	3				

TYPES DE FORMATION	JOURS DE FORMATION PAR GENRE		
	Femme	Homme	Total général
19EME JOURNEE MONTPELLIERAINE DE SOINS PALLIATIFS	1	1	2
43EME JOURNEES DE L ANPPH	6		6
ACCOMPAGNEMENT DES AMBASSADEURS A LA DEMARCHE PARTICIPATIVE DANS LES ETABLISSEMENTS	1		1
AFGSU2	159	24	183
ALIMENTATION ET DENUTRITION DE LA PA	7	0	7
ALZHEIMER ET AUTRES MALADIES NEURO EVOLUTIVES	2		2
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	11		11
ASSISTANT DE SOINS EN GERONTOLOGIE (ASG)	100	20	120
AUTOUR DES LITS SENTIDA	0	0	0
BREVET PROFESSIONNEL PREPARATEUR EN PHARMACIE	33		33
CACES		6	6
CHARGE DE REDACTION ET DE SUIVI DES MARCHES PUBLICS	4		4

COMMANDE DE TRANSPORTS	3	1	4
COMMISSION DE CONCILIATION - LES OUTILS DE RESOLUTION DES CONFLITS INTERNES	11		11
COMMUNICATION ET ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT	4		4
COMMUNIQUER AVEC BIENVEILLANCE EN UTILISANT LES TECHNIQUES DE LA COMMUNICATION NON VIOLENTE (CNV)	21	6	27
COMPREHENSION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AVEC TROUBLES COGNITIFS	6		6
CONCEVOIR ET ANIMER 1 ATELIER DE MEDIATION MUSICALE		5	5
CONCOURS D ENTREE A L'ECOLE KINESITHERAPEUTE		1	1
CONGE VAE ACCOMPAGNEMENT	1		1
CONSTRUIRE LA POLITIQUE DE FORMATION	2		2
CONTROLEUR DE GESTION EN ETABLISSEMENT DE SANTE	15		15
CSE	10		10
CUMUL D'ACTIVITE DANS LA FPH	1		1
CYBERSECURITE / WEBINAIRE	8	1	9
D U SOINS PALLIATIFS	6		6
DANSE ASSISE	8		8
DATAMEAL GPROD - ACCOMPAGNEMENT SUIVI DE PROJET	2	2	3
DIPLOME D'ACCES AUX ETUDES UNIVERSITAIRES - FICHE NATIONALE	19		19
DIPLOME DE PREPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIERE	46		46
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT	162		162
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT / NIVEAU 3	42		42
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT / REFERENTIEL 2021	269		269
DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER	1013		1013
DU CANCEROLOGIE CERVICO FACIALE ON LINE	8		8
DU DOULEUR	16		16
DU EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT		6	6
DU ET DIU MED GERIATRIQUE GERONTOLOGIE ET COORDINATION D EHPAD		4	4
DU PSYCHOLOGIE D'URGENCE ET THERAPIE COMPORTEMENTALE ET COGNITIVE		9	9
DU SOINS PALLIATIFS	31		31
EDUCATION THERAPEUTIQUE 40H	6		6
ELABORER UNE CHARTE DE FONCTIONNEMENT D'UNE INSTANCE	2		2
ELAP CLOTURE EXERCICE SANS ASSISTANCE	2		2
ELAP GESTION DES EMPRUNTS	0		0
ELAP MANDATEMENT	1		1

ELAP PLANNING		1	1
EVENEMENT INDESIRABLE	7	0	7
EXCEL	34	4	38
EP DIPLOME AFGSU 2	3		3
FONCTIONNEMENT CSE	14	4	18
FORMATION DE FORMATEUR A LA DEMARCHE PARTICIPATIVE	2		2
FORMATION INITIALE MAITRE APPRENTISSAGE		2	2
FORMATION MODULAIRE A L'APPROCHE DE LA FONCTION D'AIDE SOIGNANT	59		59
FORMATION SPECIALISEE	15	10	25
FORUM PLAIES ET CICATRISATIONS	20	2	22
FORUM SOIGNANT	2		2
GESTION DES EXCRETAS	28	3	30
GESTION DU STRESS ET PREVENTION DE L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL	6		6
GESTION DU TEMPS	3		3
HACCP SUR RESIDENCE VDC	1	0	2
HYGIENE DES LOCAUX ET MAITRISE DU RISQUE INFECTIEUX	5		5
ICOPE	2		2
IDENTITO VIGILANCE	3	1	4
IMMOBILISATION	1		1
INCENDIE	24	4	28
INTERVENTION EN ERGOTHERAPIE AUPRES DES PERSONNES AYANT DES TROUBLES NEUROCOGNITIFS LIES A UNE MALADIE D'ALZHEIMER OU APPARENTEE	6		6
JOURNEE ACCUEIL NOUVEAUX ARRIVANTS	37	9	46
JOURNEE COMPETENCE - LE PERSONNEL MEDICAL : STATUT, ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	2		2
JOURNEE D ETUDE EUROPEENNE DES DIETETICIENNES	3		3
JOURNEE DES REFERENTS EN ANTIBIOTHERAPIE	1		1
JOURNEE LAROPHA	1		1
JOURNEE REGIONALE DRH OCCITANIE	1		1
JOURNEE REGIONALE DU PARTENARIAT EN SANTE	1		1
JOURNEE RESEAU DES PROFESSIONNELS EN PREVENTION ET CONTROLE DE L'INFECTION D'OCCITANIE	1		1
LA RESPONSABILITE JURIDIQUE DES IDE	27	3	30
LA SEDATION EN PHASE PALLIATIVE ET TERMINALE A DOMICILE	3		3

LE CONTROLE DE GESTION DANS LES ETABLISSEMENTS SANITAIRES ET MEDICO SOCIAUX	7		7
LE TRAVAIL DE L'EQUIPE DE NUIT	7	0	7
LES RENCONTRES RH DE LA SANTE 2023	2		2
LOGICIEL DATAMEAL EHPAD 2	2	0	2
LOGICIEL OSIRIS	1	0	1
MAC SST		1	1
MANAGEMENT PARTICIPATIF	2	3	5
MANUTENTION DES CHARGES LOURDES	4	4	8
MANUTENTION DES PATIENTS ET RESIDENTS PAR AS	21	2	23
MASSAGES CRANIEN INDIEN ET ASSIS AMMA	5		5
MASTER ADMINISTRATION PUBLIQUE - FICHE NATIONALE	73		73
MASTER INFORMATIQUE - FICHE NATIONALE	38		38
MASTER MANAGEMENT - FICHE NATIONALE	29		29
MEDIATEUR EN ETABLISSEMENT DE SANTE	10	2	12
MICROBIOLOGIE ALIMENTAIRE		1	1
MIEUX COMPRENDRE ET MIEUX PRENDRE EN CHARGE LA PERSONNE AGEE ATTEINTE DE LA MALADIE DALZHEIMER OU PATHOLOGIE DITE APPARENTEE	4		4
MONTESSORI	60	2	62
NOUVEL UTILISATEUR CRL	1		1
PARCOURS ASH	11		11
PARCOURS TEHNIQUE : INITIATION ET PRINCIPES DE SOUDAGE		3	3
PCA-PN	1	0	1
PLAN DE MAITRISE SANITAIRE (PMS) -HACCP	9	22	31
PRECAUTIONS STANDARDS	6	0	7
PREPA CONCOURS IFSI	19		19
PRESENTATION TROUSSE D'URGENCE	4	1	5
PREVENTION DU RISQUE INFECTIEUX LIE A L'UTILISATION DES CATHETERS PICCLINE ET PAC	9		9
PREVENTION DU RISQUE SUICIDAIRE	4	1	5
PREVENTION ET GESTION DE L'AGRESSIVITE : PRINCIPALES TECHNIQUES DE SELF-DEFENSE RESPECTANT LES PRINCIPES DE BIENTRAITANCE	12	6	18
REAJUSTEMENT DES COMPETENCES AS	9		9
RECYCLAGE CACES R 486 B		3	3
RECYCLAGE HABILITATION ELECTRIQUE		2	2

RECYCLAGE SSIAP 1		12	12
REDUIRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE		2	2
REGARD CROISES SUR LE TRAVAIL EN EQUIPE	12	2	14
SE PREPARER A LA MISE EN OEUVRE DE LA NOUVELLE EVALUATION DES ESSMS	2		2
SEMAINE DE L ETHIQUE	16	1	17
SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS POUR NON SOCIOLOGUE	2		2
TECHNICIEN DE L'INFORMATION MEDICALE	25		25
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN SUPERIEUR EN METHODES ET EXPLOITATION LOGISTIQUE		45	45
TUTORAT DANS LA FORMATION CLINIQUE DES ETUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS	18		18
TUTORAT ELEVES AS	4		4
TUTORAT STAGIAIRE AIDE SOIGNANT	4		4
UTILISATION CHAISE RAIZER	13		13
VAC LABO 3 M	3	0	3
VIOLENCE ET AGRESSIVITE - GESTION PREVENTION	6		6
WEBINAIRE ENTRETIEN DES LOCAUX	1		1
WORD	22	2	24
Total général	2826	248	3073

➔ **Projet 2024** : conduire la démarche de certification « Qualiopi » du service formation

## 5° LES REMUNERATIONS

---

### a) La masse salariale

#### Total et évolution de la masse salariale

Comptes	Masse salariale non chargée	2019	2020	2021	2022	2023
642 rémunérations du personnel médical	Personnel médical	454 544,34 €	559 409,77 €	654 710.07 €	693 034.29€	811 495.71€
641 rémunérations du personnel non médical	Personnel non médical	10 742 974,70 €	11 813 618,73 €	12 646 053.75 €	13 419 618.01 €	14 502 267.43€
<b>Total</b>		11 197 519,04 €	12 373 028,50 €	13 300 763.82 €	14 112 652.30€	15 313 763.10€

Il est à noter en 2023, l'augmentation du point d'indice de 1,5 %.

Depuis le 1er juillet 2023, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,92 €. Il était de 4,85003 € auparavant.

Rémunération brute moyenne chargée, primes et indemnités comprises (base agent à 100% PNM) :

<b>2021</b>	<b>2 926 €</b>
<b>2022</b>	<b>3 207 €</b>
<b>2023</b>	<b>3 130 €</b>

Rémunérations moyennes brutes chargées, prime et indemnités comprises du PNM par statut (ETPR moyen base temps plein PNM) :

STATUT	2022		2023	
	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>CDD</b>	2 895 €	2 616 €	2447 €	2504€
<b>CDI</b>	3 719 €	3 635 €	3 557 €	3 415 €
<b>TITULAIRES STAGIAIRES</b>	4 329 €	4 055 €	3 786 €	3 696€

Rémunérations moyennes brutes chargées, prime et indemnités comprises du PNM par catégorie (ETPR moyen base temps plein) :

CATEGORIES	2022		2023	
	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Cat C</b>	2 723 €	2 523 €	2898 €	2931 €
<b>Cat B</b>	3 534 €	3 243 €	3680 €	3813 €
<b>Cat A</b>	5 163 €	4 117 €	5 016 €	5 686 €

**b) Les primes et indemnités (base effectif temps plein uniquement) - Personnel Non Médical :**

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du personnel	2022	2023
Femmes	9%	9.4%
Hommes	9%	8.1%

Personnel Médical :

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du personnel	2022	2023
Femmes	21 %	14 %
Hommes	16 %	10 %

**Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle :**

En application du décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle certains agents de la fonction publique hospitalière (titulaires, contractuels et stagiaires ont perçu une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour un montant de 188 761.50 euros (400 agents : 54 hommes et 346 femmes) soit 72% de personnel.

**c ) La distribution des traitements et rémunérations (base effectif temps plein uniquement - PNM)**

REMUNERATION MOYENNE BRUTE CHARGEE PRIME ET INDEMNITES COMPRISES	2022	2023
HOMMES	3 321 €	3 133 €
FEMMES	3 183 €	3 130 €

La population masculine est légèrement avantagée par rapport à la population féminine.

ANNEES	FEMMES	HOMMES
2021	2 974 €	2 729 E
2022	3 183 €	3 321 €
2023	3 133 €	3 130 €

**d) La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée**

Part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement	En %
2022	80%
2023	80 %

**e) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (base effectif temps plein uniquement)**

Ecart de rémunérations mensuelles moyenne des hommes et des femmes (par rapport à la rémunération des hommes)	En %
2022	-4.16%
2023	- 0.10 %

Analyse des effectifs dans les emplois et corps d'encadrement supérieur et de direction

	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2023</b>
	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Administrative</b>	0	6	0	7
<b>Soignante</b>	0	8	0	9
<b>Socio-éducative</b>	1	2	2	
<b>Medico technique</b>	0	0		
<b>Technique et ouvrière</b>	5	1	4	1

#### f) Paiement des Allocation de retour à l'emploi (ARE)

Les établissements publics de santé sont en auto-assurance depuis le 1er octobre 2015. De ce fait, un agent public bénéficie de l'ARE dans les mêmes conditions qu'un salarié du secteur privé et est indemnisé par l'administration.

En 2023, 26 **personnes** ont été indemnisées pour des Allocations de retour à l'emploi cette année pour un montant total de 146 860.74 €

	2020	2021	2022	2023
<b>Total bénéficiaires ARE</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>26</b>
Femmes	Données non disponibles	24	21	20
Hommes	Données non disponibles	3	6	6
<b>Montant des ARE</b>	<b>158 457,08 €</b>	<b>143 806,76 €</b>	<b>132 316 69 €</b>	<b>146 860.74 €</b>

#### g) Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

La GIPA<sup>1</sup> est une compensation salariale en cas de décalage entre l'augmentation du traitement indiciaire et l'indice des prix à la consommation.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TBI) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac (correspondant au taux de l'inflation) en moyenne annuelle sur la même période.

Si le TBI perçu par l'agent au terme des 4 ans, a évolué moins vite que le taux d'inflation sur cette même période, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat, lui est obligatoirement versé par l'employeur.

Le taux d'inflation à prendre en compte est fixé chaque année par arrêté ministériel. La période de référence correspond aux quatre années écoulées entre l'année N - 1 et l'année N - 4.

---

<sup>1</sup> Arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

En 2023, 32 agents (28 femmes et 4 hommes) ont bénéficié de la prime GIPA

<b>CATEGORIE</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>MONTANT</b>
<b>CAT A</b>	0 €	2 167 €	2 167€
<b>CATB</b>	389 €	2 140 €	2 529,00 €
<b>CAT C</b>	71 €	1 203 €	1 274 €
<b>TOTAL</b>	<b>460 €</b>	<b>5 510 €</b>	<b>5 970 €</b>

### **h) Forfait mobilités durables**

Le forfait mobilités durables est un dispositif législatif de soutien aux agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail.

<b>CATEGORIE</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>MONTANT</b>
<b>CAT A</b>	0 €	1 500 €	1 500 €
<b>CATB</b>	1 500 €	2 100 €	3 600 €
<b>CAT C</b>	0 €	1 300 €	1 300€
<b>TOTAL</b>	<b>1 500 €</b>	<b>4 900 €</b>	<b>6 400 €</b>

En 2022, 20 agents, 15 femmes et 5 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable<sup>2</sup>.

En 2023, 24 agents, 19 femmes et 5 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable.

---

<sup>2</sup> Décret n° 2022-1560 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux

### **i) Accord collectif relatif à une prime d'intéressement – signé le 23 septembre 2022**

Dans le cadre de la démarche de management participatif, il s'agit de valoriser les projets d'équipes visant à repenser l'organisation actuelle en vue d'améliorer la qualité du service rendu dans une démarche collective promouvant la Qualité de vie au travail. Cette initiative accompagne la mise en œuvre du projet d'établissement en répondant aux axes 1(Développer le management de la qualité, de la sécurité et de la gestion des risques), 3 (Veiller au quotidien au bien-vivre des professionnels et des usagers), 4 (Porter une dynamique collective et responsable pour un avenir durable) et 5 (Placer l'innovation au cœur de nos organisations).

Rappel : Lancement de la 1ère campagne d'engagement collectif : octobre 2022.

- ✓ 19 projets déposés auprès de la direction de l'établissement,
- ✓ 19 projets ont été présentés au comité d'experts qui s'est réuni le 24 novembre 2022,
- ✓ 18 projets validés,
- ✓ 175 professionnels ont participé à un projet d'engagement collectif,
- ✓ 135 agents (115 femmes et 20 hommes) ont bénéficié de la prime d'engagement collectif pour un montant total de 40 500 €.

Pour l'année 2023 :

- ✓ 206 agents (176 femmes et 30 hommes) ont bénéficié de la prime d'engagement collectif pour un montant total de 61 800 €.

En juin 2023 :

- ✓ 14 projets déposés auprès de la direction de l'établissement,
- ✓ 14 projets ont été présentés au comité d'experts qui s'est réuni le 23 juin 2023,
- ✓ 13 projets validés,
- ✓ 104 professionnels ont participé à un projet d'engagement collectif.

En novembre 2023 :

- ✓ Suivi de la première campagne : sur les 18 projets validés en octobre 2022, 17 projets ont été suivi par le personnel

## 6° LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

---

### a) La nature des risques professionnels

Les DUERP du Centre Hospitalier et de ses résidences font l'objet de suivi et de mise à jour par les membres de la formation spécialisée sur les 27 classes de risques identifiées :

- Risque chute de plain-pied,
- Risque effondrement / chute d'objets,
- Risque lié aux ambiances thermiques,
- Risque sur les ambiances sonores,
- Risque lié aux températures extrêmes,
- Prévention des troubles musculosquelettiques,
- Risque électrique,
- Prévention des Accident d'exposition au sang (AES),
- Risque d'explosion, d'incendie,
- Risque infectieux et parasitaire,
- Risque informatique,
- Risque lié au télétravail,
- Prévention du risque chimique,
- Risque infectieux,
- Risque biologique,
- Risque allergique,
- Risque routier,
- Risque lié au travail sur écran,
- Risque lié à l'ergonomie du poste de travail,
- Risque agression (verbale / physique),
- Risque psycho-social,
- Risque lié aux perturbateurs endocriniens,
- Risque travailleur isolé,
- Prévention du risque attentat,
- Risque de noyade,

- Risque lié à l'addiction,
- Risque lié aux conflits de valeur.

**b) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs, le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service**

Le taux d'absentéisme global des professionnels non médicaux s'élève à 9.23 % pour l'année (9.17% en 2022).

DESIGNATION	ABSENCES ANNEE 2023						RAPPEL 2022	
	F			H				
	PM	PNM	Total F	PM	PNM	Total H	Total général	
ABS COVID 19		14	14				14	1305,5
ABSENCE INJUSTIFIEE		274	274		27	27	301	447
ACCIDENT DU TRAVAIL		2709	2709		150	150	<b>2859</b>	<b>1295</b>
CONGE MATERNITE	55	1400	1455				1455	1046
CONGE PATERNITE					99	99	99	77
CONGES BONIFIES					30	30	30	
CONGE SANS SOLDE								37
CONGÉS PRÉSENCE PARENTAL		226	226				<b>226</b>	
DECES 1ER DEGRE 3 J / 2E DEGRE 1 J		29	29		3	3	32	61
FORMATION PROFESSIONNELLE 2E ANNEE		15	15				15	
GARDE D'ENFANT		78	78		11	11	89	88
GREVE < 4 HEURES		0	0				0	0
GREVE > 4 HEURES		38	38		4	4	42	0
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	14	141	155				<b>155</b>	<b>98</b>
LONGUE MALADIE		679	679				<b>679</b>	<b>363</b>
MALADIE LONGUE DUREE		615	615				<b>615</b>	<b>365</b>
MALADIE ORDINAIRE		7340	7340		827	827	8167	8996
MALADIE ORDINAIRE MEDICAUX	61		61	23		23	84	2
MALADIE PROFESSIONNELLE								174
								3
<b>Total général</b>	<b>130</b>	<b>13558</b>	<b>13688</b>	<b>23</b>	<b>1151</b>	<b>1174</b>	<b>14 862</b>	<b>14357,5</b>

Détail des accidents du travail pour l'année 2023 :

Type d'accident de service	Nombre		Avec arrêt		Nbr jours d'arrêt		Avec soins		Sans suite		AES	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
A.E.S.	3	1							1		2	1
AGRESSION	10		1		163				9			
AUTRE ( A REQUALIFIER )	10	1	4		141				6	1		
CHUTE	5	4	1	3	321	98			4	1		
GLISSADE	7	1	1		35				6	1		
MANUTENTION CHARGE	6	3	4		259				2	3		
MANUTENTION PERSONNE	33	4	17	1	710	49	1	1	15	2		
TRAJET - DEPLACEMENT	2	4		1		3			2	3		
UTILISATION EQUIPEMENT	10		1		4		2		7			
<b>Total général</b>	<b>86</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>1633</b>	<b>150</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>104</b>		<b>34</b>		<b>1783</b>		<b>4</b>		<b>63</b>		<b>3</b>	

Les **4 métiers par ordre décroissants les plus touchés par les accidents de travail** sont les métiers suivants : les aides-soignants, les ASHQ, les personnels ouvriers, les infirmiers.

Les **3 tranches horaires**, par ordre décroissant pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent : milieu de service, les deux premières heures de service, et les deux dernières heures de service.

### c) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée

Il s'agit de la mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Aucun signalement en 2023.

☒ **Rappel** : référent égalité : M. MONTEILLET.

### d) Les acteurs et les instances de la prévention et leurs activités

Les acteurs internes de la prévention au Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit sont l'employeur, le service des ressources humaines, les référents handicap, les formateurs internes, les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT).

Le Centre Hospitalier, en tant qu'employeur, doit s'assurer de la protection de la santé et de la sécurité de ses agents.

#### La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La F3SCT a été installée à la suite des élections professionnelles de décembre 2022, le 7 mars 2023. Elle a rédigé son règlement intérieur intégré au règlement intérieur du CSE (Comité Social d'Etablissement).

Les membres ont bénéficié d'une formation d'une formation

En 2023, la F3SCT s'est réunie 4 fois. Un compte rendu est rédigé et diffusé pour chaque séance aux membres de l'instance.

#### Le psychologue du Travail

Une convention a été établie avec le psychologue du travail du Centre hospitalier de Bagnols sur Cèze en décembre 2022. Les professionnels qui le souhaitent peuvent le solliciter pour un rendez-vous. Une communication interne est conduite pour informer les professionnels.

Sur l'année 2023, le psychologue du travail a réalisé 18 consultations pour 5 agents.

### **La Médecine de Santé au Travail**

L'équipe est composée d'un médecin de prévention et d'une infirmière effectuant les visites d'embauche, périodique, d'information-prévention, de reprise ainsi que les visites à la demande des professionnels ou du Centre Hospitalier ou du Médecin de Prévention.

Les visites sont organisées par le service des Ressources Humaines à un rythme mensuel en priorité sur le temps de travail des agents. Lorsque la venue du médecin de prévention intervient en dehors des postes de travail de l'agent, le service des Ressources Humaines l'informe. En accord avec son responsable, l'agent pourra récupérer le temps de visite estimé à une heure. Dans la mesure des possibilités, les visites du médecin de prévention et de l'infirmière sont organisées sur tous les sites et reçoivent en priorité les agents du site concerné.

<b>MEDECINE DE SANTE AU TRAVAIL</b>		
	<b>MEDECIN DU TRAVAIL</b>	<b>INFIRMIERE DE SANTE AU TRAVAIL</b>

	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Visite d'Embauche (VE)	56	10		
Visite Médicale (hors embauche) (VS)	41	10		
Visite Périodique (VI)			17	2
Visite d'Information Prévention (VP)			65	16
Visite Pre Reprise (VPR)	4			
Visite de Reprise (VR)	25	1		
Visite à la Demande du Salarié (VDA)	11	3		
Visite à la Demande de l'employeur (VDE)	6			
Visite à la Demande du Médecin de Santé au Travail (VDM)	10			
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>24</b>	<b>82</b>	<b>18</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>277</b>			
NOMBRE DE JOURS DE PRESENCE	12		20	

### Les référents handicap

La politique de maintien dans l'emploi du Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit est pilotée par la Direction des ressources humaines. Cette dernière s'appuie sur les membres de la F3SCT, le médecin de santé au travail et le fond d'insertion pour les personnes handicapées.

Suite à la démission d'un référent handicap en juillet 2023, l'établissement a désigné 2 nouveaux référents handicap :

- R. TAVERDET, responsable ressources humaines,
- G. BELLEAU responsable du service restauration, à partir de septembre 2023,
- N. PERIS, aide-soignant au pool remplacement, à partir de septembre 2023.

### e) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

La F3SCT a révisé le Document Unique de l'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) du Centre Hospitalier en 2023. Un plan d'actions de prévention est annexé au document dont le suivi est assuré par la Direction des ressources humaines et les membres de l'instance.

Ces documents sont accessibles à tous les professionnels sur le serveur informatique.

	2022	2023
<b>Existence du DU</b>	Oui	Oui
Date de dernière mise à jour	13/12/2022	En cours
Nombre de risques répertoriés dans le DU	27 classes de risque	27 classes de risque
Nombre de risques répertoriés dans le DU et faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	6 classes de risques en moyenne pour chacune des unités de travail répertoriée	6 classes de risques en moyenne pour chacune des unités de travail répertoriée

### f) Les acteurs du conseil médical en 2023

Le Décret n° 2022-351 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique hospitalière, impacte le service des ressources humaines pour le suivi des agents absents. En effet désormais il revient aux services de ressources humaines et non plus au Conseil Médical de convoquer les agents aux expertises, d'assurer le suivi des mi-temps thérapeutiques, des accidents de service et des maladies ordinaires.

<i>SITUATIONS 2023</i>	HOMMES	FEMMES	TOTAL	MOYENNE D AGE	SITUATIONS 2023	HOMMES	FEMMES	TOTAL	MOYENNE D AGE
ACCIDENT DE TRAVAIL	9	1	10	44 ans					
CONGE DE LONGUE DUREE	1		1	53 ans					
CONGE DE LONGUE MALADIE	2		2	55 ans					
DEMANDE ATI	1		1	51 ans					
DEMANDE D'AIDE FIPHFPH	2		2	53 ans					
DEMANDE INVALIDITE	1		1	27 ans					
DISPO D OFFICE POUR RAISON DE SANTE	4		4	54 ans	DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISON DE SANTE	0	4	4	52 ANS
LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE	2		2	49 ans	LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE	0	1	0	37 ANS
MALADIE ORDINAIRE	3		3	53 ans					
MALADIE PROFESSIONNELLE	1		1	53 ans					
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	13	2	15	51 ans	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	0	9	9	43 ANS
RETRAITE POUR INVALIDITE	4	1	5	53 ans	RETRAITE POUR INVALIDITE	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>47 agents</b>	<b>50 ans</b>	<b>Total général</b>				

## 7° L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel.

## Répartition de l'effectif physique moyen du PNM temps partiel, temps plein, par statut et catégorie

### Répartition temps partiel, temps plein du PNM

Temps partiel : 187

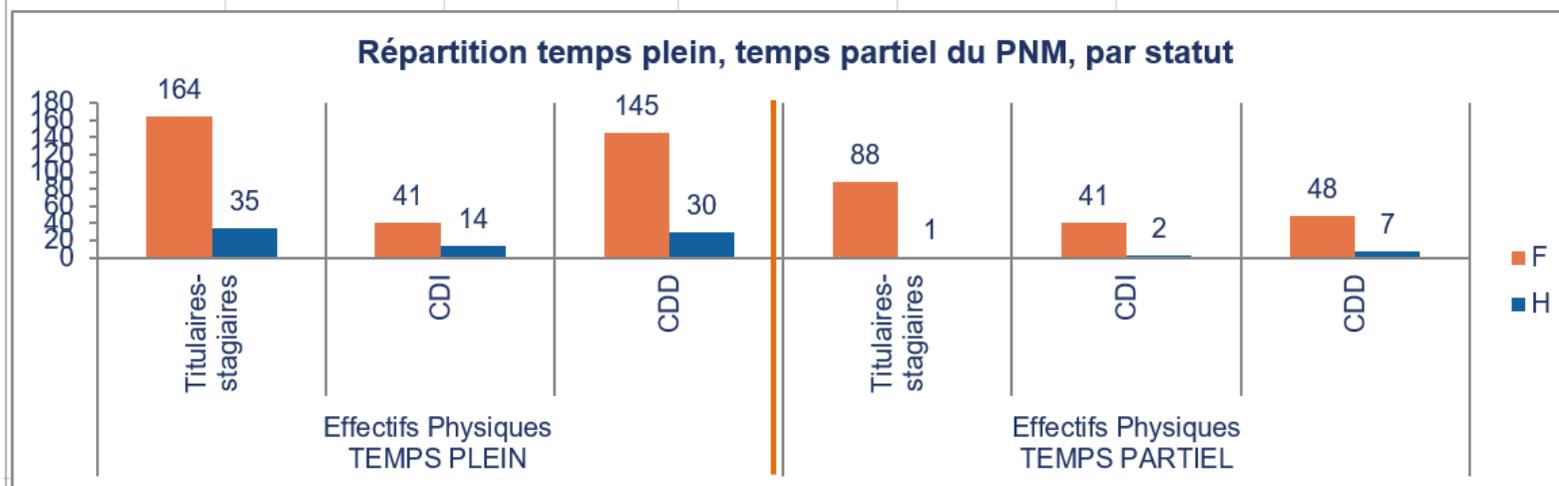
Femmes • 177

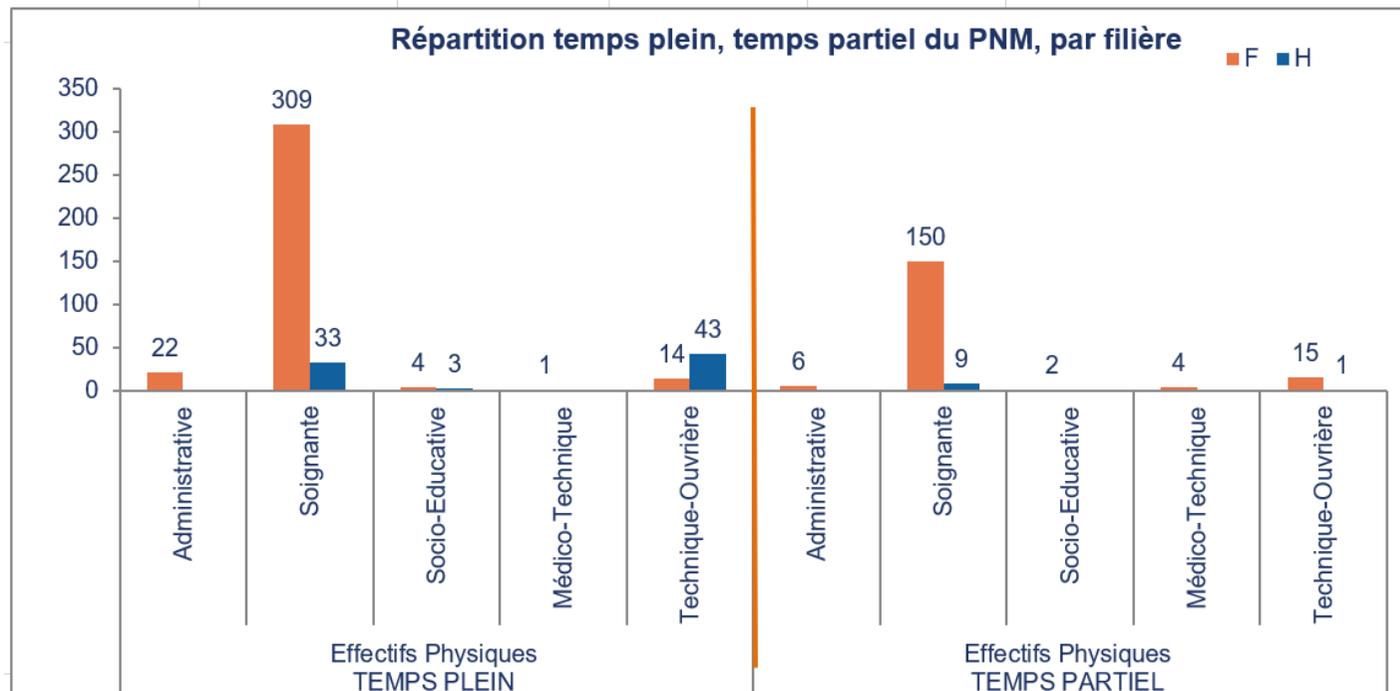
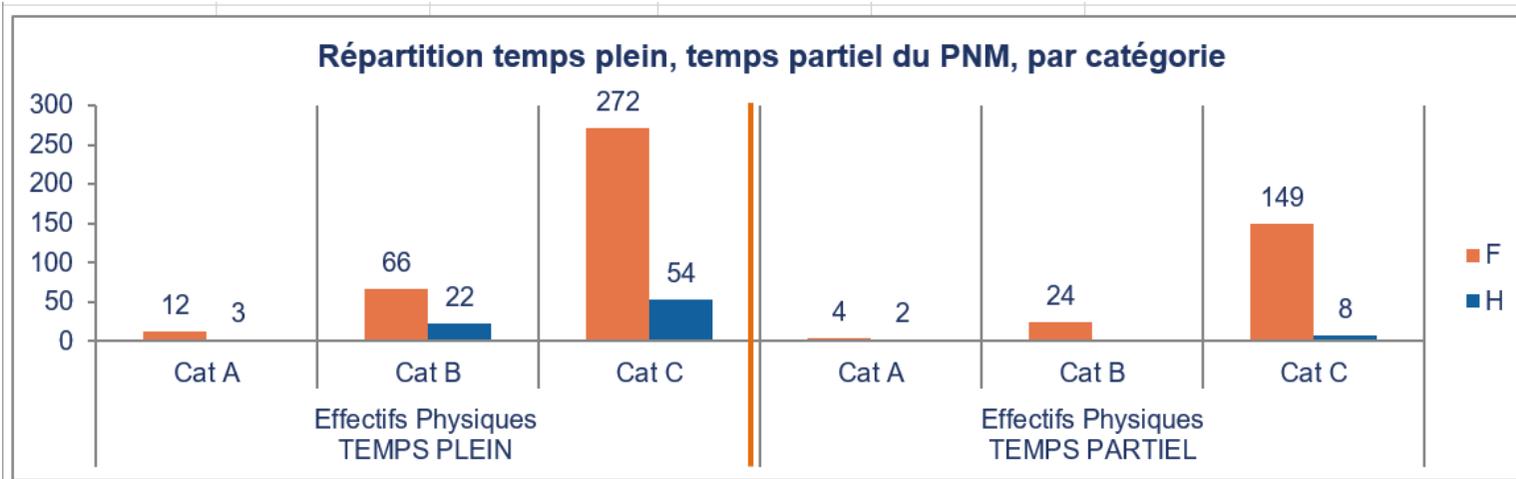
Hommes • 10

Temps plein : 429

Femmes • 350

Hommes • 79





## Le taux de femmes et d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM

Taux de femmes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM



Taux d'hommes parmi les agent-e-s à temps partiel au sein du PNM



### b) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

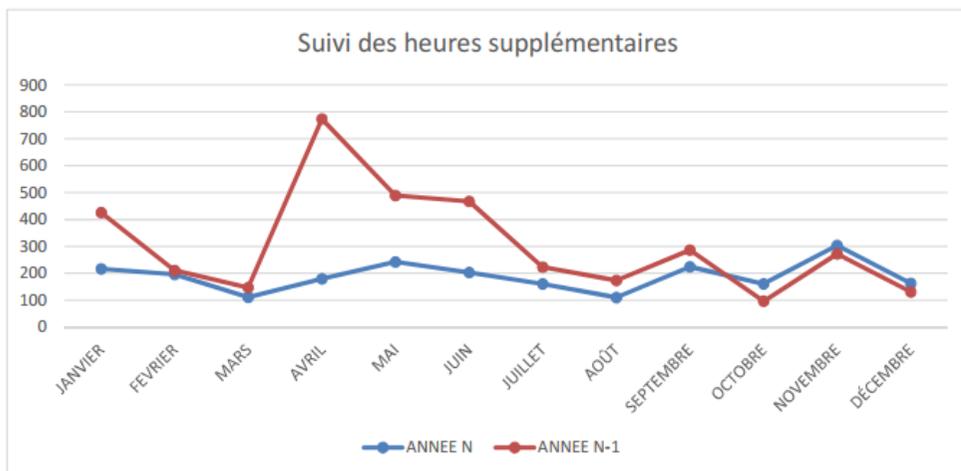
Le bilan 2022 faisait apparaître une forte évolution des heures supplémentaires rémunérées. Un groupe de travail associant des membres de la DRH et des cadres de santé a conduit une réflexion avec l'objectif de rédiger un processus de déclenchement des heures supplémentaires,

La procédure a été présentée au CSE de juin 2023 et est venue alimenter le guide du temps de travail. Un bilan sera réalisé en fin d'année 2024.

Le montant des heures supplémentaires payées pour le personnel non médical pour l'année 2023 s'élève à : 85 650 € contre 110 520 € en 2022.

	2021	2022	2023
HEURES SUPPLEMENTAIRES	2558 heures	3 159 heures	2 274 heures
HEURES COMPLEMENTAIRES	3613 heures	2 606 heures	2 016 heures
Soit en ETP	3.39 ETP	3.16 ETP	2.36 ETP
Soit en €	89 379 €	110 520 €	85 650 €
TOTAL ANNEE	6 171 heures	5 766 heures	4 290 heures

## Analyses des heures supplémentaires payées



ANNEE N

	ANNEE N		N-1	variation
	HS payées	Répartition		
AEQ			30	↑ 30
AGENT DE MAITRISE	49	2,2%	154	↑ 105
AS	693	30,5%	1049	↑ 356
ASH	83	3,6%	323	↑ 240
ASS SO ED				→
IDE	780	34,3%	1109	↑ 330
INGENIEUR	168	7,4%	294	↑ 126
KINE				→
OP	352	15,5%	505	↑ 153
TH	23	1,0%	26	→ 3
AES				→
ACH	115	5,1%	169	↑ 54
CADRE DE SANTE	5	0,2%	32	↑ 27
AAH	1	0,0%	1	→
TSH	5	0,2%	5	
<b>Total général</b>	<b>2 274</b>		<b>3697</b>	
<b>heures en baisse de :</b>			<b>-1423</b>	<b>-38%</b>

### c) Les astreintes et interventions

Le chef d'établissement établit, après avis du comité social d'établissement, la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés par les astreintes, ainsi que le mode d'organisation retenu, compte tenu de l'évaluation des besoins, notamment du degré de réponse à l'urgence, des délais de route et de la périodicité des appels.

Les agents assurant leur service d'astreinte doivent pouvoir être joints par tous les moyens appropriés, à la charge de l'établissement, pendant toute la durée de cette astreinte. Ils doivent pouvoir intervenir dans un délai qui ne peut être supérieur à celui qui leur est habituellement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention.

Le temps passé en astreinte donne lieu soit à compensation horaire, soit à indemnisation.

Application au Centre hospitalier de Pont Saint Esprit et ses résidences	
Services	Période
Services techniques	Du lundi au jeudi de 17h00 à 8h00. Du vendredi 17h00 au lundi 8h00.
Membres de l'équipe de direction	Du lundi 17h00 au jeudi 8h00.  En seconde ligne de l'encadrement du vendredi 17h00 au lundi 8h00.
Encadrement	Du vendredi 17h00 au lundi 8h00. Ou jour férié
Dispositif IDE de nuit sur les EHPAD	Le centre hospitalier de Pont Saint Esprit coordonne l'ensemble du dispositif de l'astreinte. Elle couvre 5 EHPAD avec un territoire allant du nord de Bagnols sur Cèze à Cornillon, Pont Saint Esprit et Roquemaure, Les Angles pour un total de 479 lits.

### → Perspectives 2024

- ✓ Mise en place d'une astreinte aide-soignante dans le cadre du Centre de Ressources Territorial (CRT),
- ✓ Astreinte IDE HAD effectuée par les IDE de l'établissement 24H/24.

TYPES D'ASTREINTES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE	2	11	13
SOIGNANTE	0	4	4
TECHNIQUE	5	0	5
TOTAL	7	1	22

#### **d) Le télétravail et le travail à distance**

L'établissement a inscrit une politique en matière de télétravail comme axe du projet d'établissement 2020-2024.

Un groupe de travail a élaboré les principes et définit les modalités de mise en œuvre. Des professionnels ont été volontaires pour tester et réaliser un retour sur le télétravail. Par ailleurs, les fiches de postes ont été modifiées et intègrent la notion de télétravail.

Par ailleurs et conformément à l'accord-cadre signé le 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique des négociations auprès des instances de dialogue social seront engagées en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera un accord au niveau de l'établissement.

#### **e) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail**

Le Guide du Temps de Travail a été validé par les membres du CTE le 14 juin 2022. Il a fait l'objet d'une mise à jour validé par le CSE le 12 décembre 2023. Il est disponible sur l'espace « protocoles » et fait l'objet d'une communication interne afin que les professionnels s'approprient cet outil.

#### **f) Les droits à jours de congés**

Tout agent ayant accompli une année de service du 1er janvier au 31 décembre bénéficie d'un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les droits à congés sont exprimés en « jours ouvrés ».

Pour le décompte des jours de congés, la notion de jours ouvrés (c'est-à-dire travaillés) s'applique en fonction des obligations hebdomadaires de l'agent.

Les agents titulaires, stagiaires et non titulaires de l'établissement ont droit, pour une année de service accompli (du 1er janvier au 31 décembre) à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à cinq fois l'obligation hebdomadaire de travail soit :

- ✓ Pour un agent à temps plein le congé sera de 25 jours ;
- ✓ Pour un agent à temps partiel à 90 %, le congé sera de 25 jours de 6h18 mn soit 157h30mn ;
- ✓ Pour un agent à temps partiel à 80 %, le congé sera de 25 jours de 5h36 mn soit 140 heures ;
- ✓ Pour un agent à temps partiel à 50 %, le congé sera de 25 jours de 3h30 soit 87h30 mn.

La durée des congés d'un agent recruté en cours d'année sera calculée proportionnellement à la période effective de service de l'intéressé.

De la même façon, les agents qui ne justifient pas d'une année complète de service ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata du temps travaillé, soit 2 jours ouvrés par mois, ou fraction de mois supérieure à 15 jours.

### g) Les comptes épargne-temps

Le Compte Epargne Temps existe depuis 2002. Il est ouvert et alimenté à la seule demande de l'agent.

Au 31 décembre 2023, **91 agents** disposent d'un CET pour un total de **1767 jours**. En 2023, l'établissement a procédé au paiement de CET pour 9 agents (4 hommes et 5 femmes) un montant en 2023 de 19 434.60 €

Le montant de la provision constituée sur le CET pour le Personnel Non Médical est de **160 244,30 €**. Une provision de **10 266 €** est constituée pour les CET du Personnel Médical.

	NB TOTAL DE JOURS INSCRITS AU 31 DECEMBRE	NB D'AGENT AYANT UN CET	DONT PERSONNEL DE SOINS
PM HOMME	31	3	
PM FEMME	36	3	
PNM HOMME	462	20	6
PNM FEMME	1238	65	33

NOMBRE DE JOURS CET AU 31 DECEMBRE 2023		
Catégorie A	<b>753</b>	
	F	520
	H	233
Catégorie B	<b>647</b>	
	F	463
	H	184
Catégorie C	<b>301</b>	
	F	255

	H	46
PERSONNEL MEDICAL	<b>67</b>	
	F	36
	H	31
<b>TOTAL</b>	<b>1 767</b>	

**Soit un montant des jours monétisés de : 262 731 € (brut chargé)**

- ✓ Catégorie A : 753 jours \* 150 € = 132 205 € (brut chargé),
- ✓ Catégorie B : 647 jours \* 100 € = 76 346 € (brut chargé),
- ✓ Catégorie C : 301 jours \* 83 € = 29 462 € (brut chargé),
- ✓ Personnel Médical : 67 jours \* 300 € = 23 718 € (brut chargé),

#### **h) Les jours de carence**

Lorsqu'ils sont en arrêt maladie, les agents publics, fonctionnaires et contractuels, ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération qu'à partir du 2e jour d'arrêt de travail. Le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré. Ce jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018.

A ce titre, le nombre total de jours de carence prélevés en 2023 s'élève à **243 jours** (206 jours en 2022). **167 agents**, (144 femmes et 23 hommes) sont concernés pour un montant total de **17 590.81 €** (14 543.59 € en 2022).

<b>ANNEES</b>	<b>NB DE JOURS</b>	<b>NOMBRE D'AGENTS FEMMES</b>	<b>NOMBRE D'AGENTS HOMMES</b>	<b>TOTAL</b>
2021	206	11	12	15 395.41 €
2022	246	154	16	14 543.59 €
2023	243	144	23	17 590.81 €

A noter que le jour de carence n'a pas été appliqué aux agents ayant bénéficié d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) en lien avec une contamination à la COVID 19. Le dispositif a pris fin en février 2023.

### i) Les restructurations et réorganisations de service

Il n'y a pas eu de restructurations ou réorganisations de service en 2023.

### j) Gestion informatisée du personnel

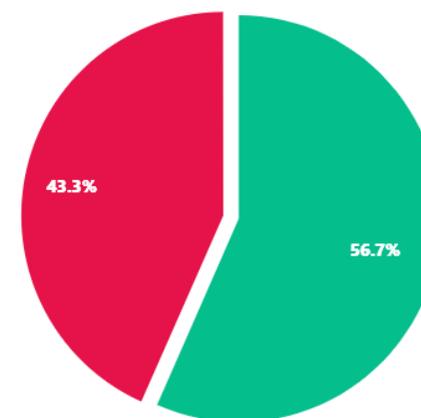
Le centre hospitalier s'est doté en juillet 2019, d'un logiciel de gestion de l'absentéisme et des remplacements. Cet applicatif permet aux agents qui se sont inscrits d'accepter ou de refuser une demande de remplacement, sans se justifier. Ils ne sont plus dérangés pendant leur service ou sur leur temps personnel.

Le montant de l'abonnement annuel s'élève à 3 553.74 € pour l'année 2023.

Au 31 décembre 2023, 409 agents se sont inscrits (261 en 2021, 330 en 2022) sur la plateforme « Permuteo ». Il y a eu 969 demandes de remplacement réalisées par l'encadrement. Plus de la moitié des demandes de remplacement trouvent un candidat en moins de 28 minutes (355) soit 61.20%.

Métiers	Total des demandes	Postes pourvus	Postes non pourvus
IDE	79	34	45
AS	733	426	307
ASHQ FF	4	0	4
Agent d'hôtellerie	7	5	2
ASHQ	146	87	59
<b>Total</b>	<b>969</b>	<b>552</b>	<b>417</b>

Réalisation des demandes



● Demandes pourvues  
● Demandes n'ayant pas trouvé de candidat

Le décompte du temps de travail au Centre hospitalier de Pont Esprit est géré informatiquement sur le logiciel ELAP.

Chaque agent a un planning individuel paramétré en fonction de son temps de travail, de son service d'affectation et de la réglementation en vigueur. Le service des ressources humaines a la responsabilité de la saisie des règles de gestion, de la mise à jour des absences.

Il apporte une aide aux cadres de service. Le cadre du service a la responsabilité de l'élaboration et du suivi du planning des agents de son service (définition d'un roulement, positionnement des codes de travail et divers repos autorisés en fonctions des droits ouverts des agents, suivi des soldes courants, vérifications des temps de travail respectés etc.).

- **Perspectives 2024** : dans le cadre de la dématérialisation du service des ressources humaines, les agents pourront accéder à leur planning de façon dématérialisée depuis un ordinateur ou leur téléphone.

### **k) Horaires dérogatoires**

Les seuls agents concernés par des horaires dérogatoires sont les infirmiers de jour de l'établissement. Les Infirmiers de nuit, les infirmiers de la résidence de résidence Notre Dame de la Blache et les infirmiers affectés au service CANTOU UHR ne sont pas en horaires dérogatoires.

43 agents sont concernés par les horaires dérogatoires en 12h00 (2 hommes et 41 femmes).

### **l) L'accueil du nouvel arrivant**

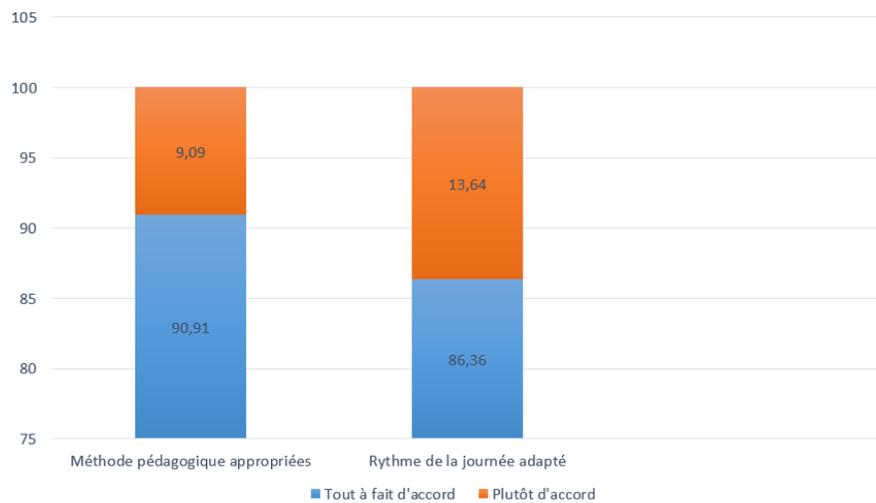
Au cours de l'année 2023, l'établissement a organisé deux journées d'accueil du nouvel arrivant :

- ✓ Le 28 mars 2023
- ✓ Le 17 octobre 2023

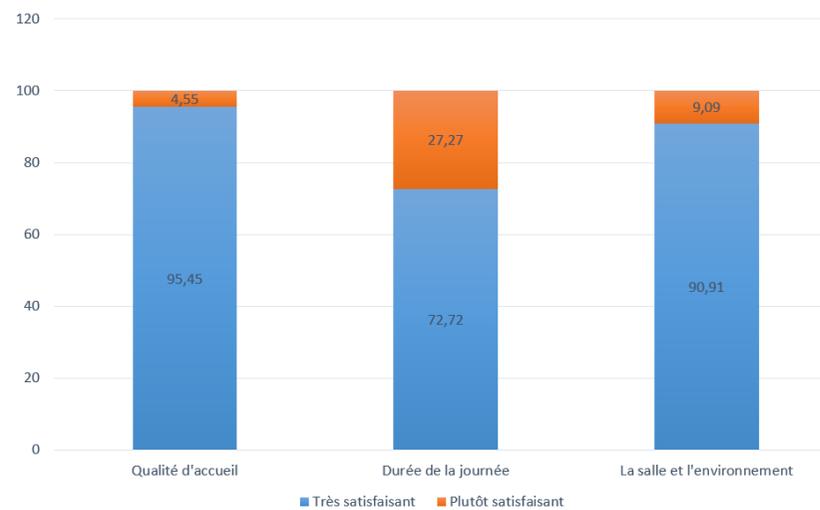
Soit 28 participants en totalité.

Un questionnaire de satisfaction est remis à chaque participant. Le bilan est le suivant sur les 22 questionnaires recensés :

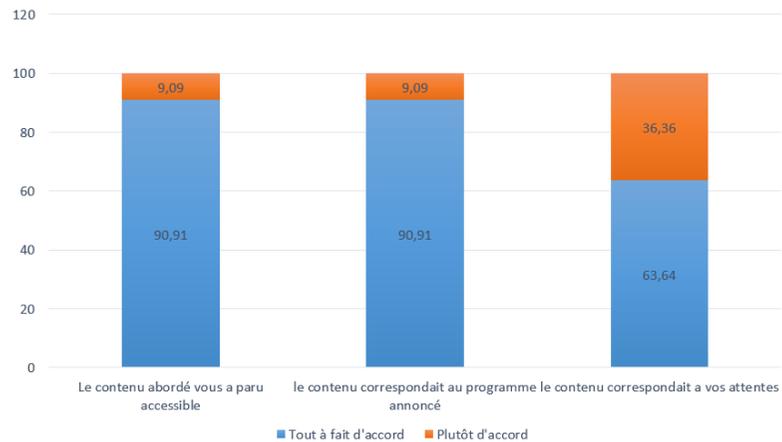
## PEDAGOGIE



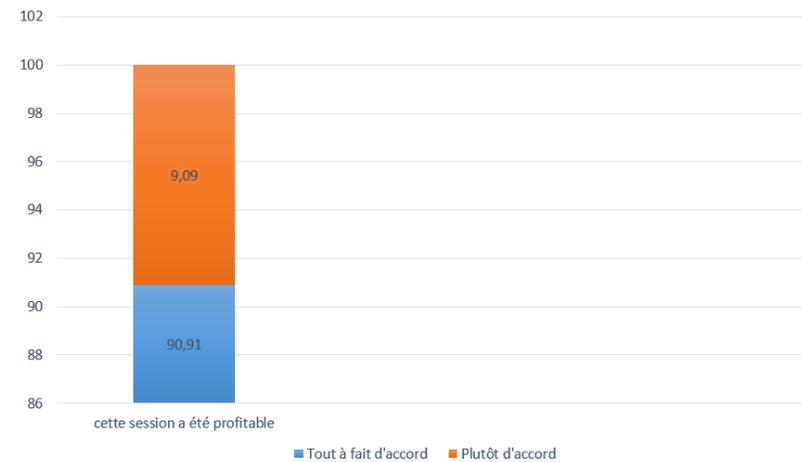
## ORGANISATION ET DEROULEMENT DE LA JOURNEE



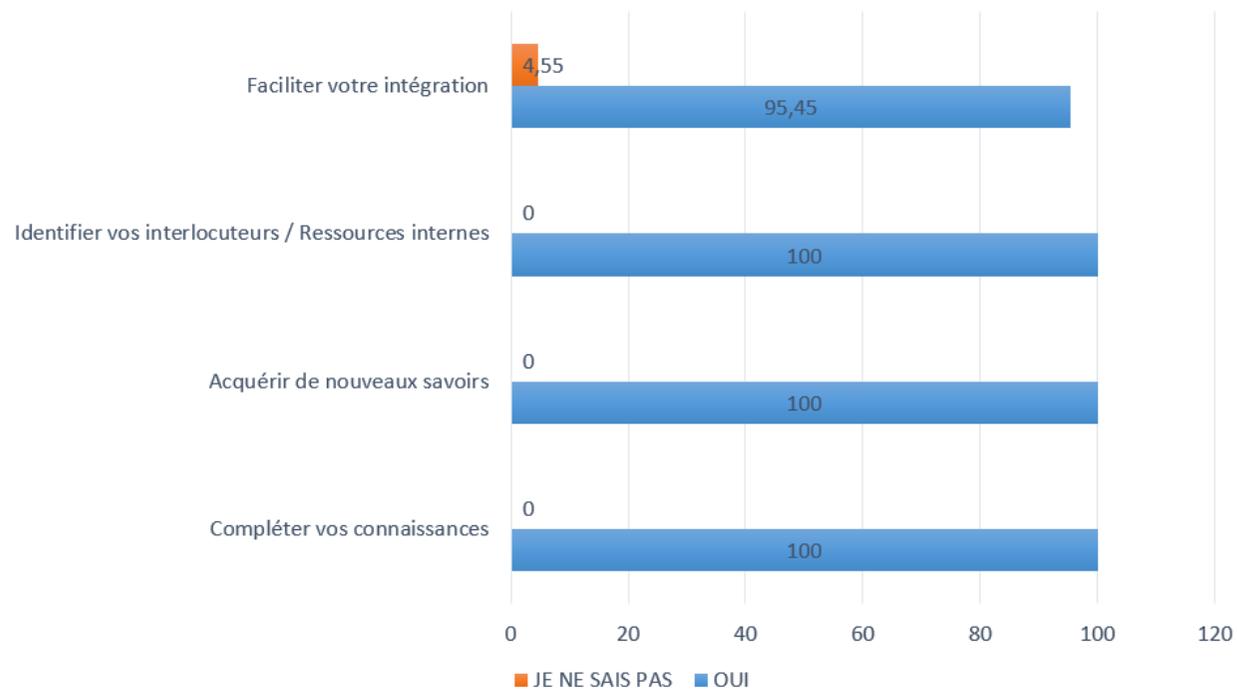
### CONTENU DE LA JOURNEE



### CONCRETISATION



## Cette journée vous a permis de :



## Renforcer l'attractivité de l'établissement - Accueil du nouvel arrivant

L'accueil du nouvel arrivant s'appuie également sur :

- ✓ La réalisation d'un livret d'accueil remis au moment de la signature du contrat,
- ✓ La rédaction d'une procédure d'accueil,
- ✓ La rédaction et la mise à disposition de chaque professionnel de sa fiche de poste au moment du recrutement ou à chaque changement de poste,
- ✓ L'envoi d'un message électronique de bienvenue dès que le contrat est signé,
- ✓ La mise à disposition auprès de l'encadrement d'un outil d'accompagnement à ajuster en fonction du professionnel concerné.

## 8° L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

---

Les données a et c ci-dessous sont les données 2022 issues du CGOS. Les données 2023 ne seront pas disponibles avant le mois de mai / juin 2024.

### a) Les montants des dépenses et leur nature

1 314 prestations et d'aides non remboursables pour un montant total de 157 314 € ont été demandées au cours de l'année 2022.

Le CGOS a pour mission de mettre en œuvre et de gérer l'action sociale en faveur des agents en activité ou retraités des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux adhérant au C.G.O.S et, sous certaines conditions, des membres de leur famille définis par son conseil d'administration.

La prise en charge de cette action sociale est assurée par une contribution annuelle de l'établissements représentant 1,5 % de la masse salariale, hors corps médical. Le C.G.O.S est présent dans les moments heureux ou difficiles de la vie des agents pour lesquels il verse des prestations sociales, des aides remboursables (ou non) pour faire face à des contraintes ponctuelles et des activités culturelles, sportives et de loisirs.

### b) Les types de prestations fournies

Les types de prestations fournies par le CGOS concernent des prestations individuelles telles que : prestation études, prestation maladie, départ retraite, naissance, décès, enfant handicapé, petite enfance, vacances enfants, vacances famille, activités sportives.

Le CGOS propose également des actions en partenariat telles que : épargne chèques-vacances, chèques culture, arbre de Noël, voyages, loisirs culture, avantages.

### c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

Le CGOS a permis à des agents actifs ou retraités de bénéficier de diverses prestations en 2022 :

- ✓ 231 bénéficiaires

## d) Le service de restauration pour le personnel

Le Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit et ses résidences proposent une solution de restauration pour le personnel :

Sur le site de Pont Saint Esprit :

- ✓ Un self de 60 places assises et une terrasse extérieure de 30 places,
- ✓ Ouverture de 12h00 à 13h30 en deux services,
- ✓ Une demande d'extension des horaires a été demandée en 2022. Du 01 sept au 31 décembre 2022 le self est resté ouvert jusqu'à 14h00. Cette organisation ne sera pas maintenue en 2023. En effet, sur ces 4 mois seulement 12 repas ont été servis entre 13h30 et 14h00.
- ✓ Un agent dédié au self (fabrication, mise en place, service et entretien),
- ✓ 12 659 repas servis en 2023 (11 115 repas servis en 2022, 11 149 repas servis en 2021) soit environ 48 agents par jour, (42 agents en 2022)
- ✓ Un choix quotidien de 4 entrées, 3 plats protidiques, 3 accompagnements et une variété de fromages, de fruits et de pâtisseries,
- ✓ Des produits BIO depuis 2019,
- ✓ Respect de la norme INCO (allergènes etc.),
- ✓ Des repas à thème tout au long de l'année (chinois, chandeleur, cuisine des régions, Noël).

Le tri sélectif est mis en place en 2023, avec un don des déchets alimentaires et excédents de service pour une association d'aide aux animaux de ferme.

### Sur le site de Saint Paul les fonts résidence Augusta Besson

- ✓ Une salle de restauration dédiée au personnel
- ✓ Le menu du jour adapté au personnel (croyance, sans poisson, etc.)

### Sur le site de Cornillon résidence du Val de Cèze

- ✓ Une salle de restauration dédiée au personnel
- ✓ Proposition de trois formules sur la base du menu du jour :
  - Entrée/plat principal
  - Entrée /dessert
  - Plat principal/dessert

### Sur le site de Notre dame de la Blache :

- ✓ Une salle de restauration dédiée au personnel
- ✓ Le menu du jour adapté au personnel (croyance, sans poisson etc.).
  
- **Perspectives 2024 : dans le cadre des négociations collectives et démarche QVT**, les personnels qui le souhaitent, pourront ramener et consommer leur repas sur le lieu de travail. Le repas sera être conservé dans un réfrigérateur mis à la disposition du personnel dans leur service ou à proximité. Une procédure fixe l'ensemble.

### **e) Amicale du personnel**

Au sein de l'établissement il existe une **amicale du personnel** qui est gérée par des professionnels volontaires de l'établissement.

Pour l'année 2023, l'amicale a proposé des échanges interservices avec le petit déjeuner offert aux agents (4 dans l'année), Trois afterworks, une course de caisses de savon à Saint Pons la Calm, un tournoi de football organisé aux Hamelines, un tournoi de babyfoot à l'espace animation, un Week end ski au Pleynet, un Marché de Noël et une animation avec la ferme pédagogique et le spectacle magicien bulles pour le Noël des enfants.

L'amicale propose également une billetterie : places de Cinéma, parc d'attractions, accro branche, vente de séances de cours de Pilates, commande de parfums et chocolats.

**111 cartes d'adhérents** ont été vendues au cours de l'année.

L'amicale établira un bilan annuel transmis à la direction de l'établissement en février 2024.

## 9° LE DIALOGUE SOCIAL

### a) Les instances de dialogue social

Répartition des diverses instances au sein du Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit au cours de l'année 2023 :

Instances	2019	2020	2021	2022	2023
Directoire	8	7	5	6	8
CME	2	4	3	5	4 + 1 CME élargie médecins de ville + CPTS
CSE (Ancien CTE)	4	3	5	6 dont 1 spécial formation	4
Conseil de surveillance	4	2	5	5	4
F3SCT (Ancien CHSCT)	2	4	4	4	4
Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions règlementaires et institutionnelles	Non comptabilisées	Non comptabilisées	Non comptabilisées	Non comptabilisées	Depuis septembre 2023, une réunion mensuelle DRH / OS est organisée. Soit pour 2023 3 réunions
Commission de soins infirmiers Rééducation et Médico Technique	3	1	2	3	3
CLAN	0	0	0	0	3
Commission du risque infectieux (ancien EOH )	3	1	0	1	3
COMEDIMS	0	0	0	3	2
CLUD	2	0	0	0	4
Commission de formation	1	0	1	1	2
Cellule Qualité (ancien Comité de Pilotage Qualité et gestion des risques)	3	2	1	4	3

Réunion fonctions transversales	2	2	2	4 dont 1 spéciale certification	3
Commission des usagers	4	1	3	4	4
Commission des menus	3	2	1	3	3

### b) Les représentants du personnel

Deux organisations syndicales sont représentées dans l'établissement et se répartissent le crédit d'heures syndicales au sein de la structure : le syndicat CGT et le syndicat FO.

Conformément aux résultats des élections les organisations syndicales ont obtenu pour :

Le Syndicat CGT – 5 sièges titulaires et 5 sièges suppléants et le Syndicat FO – 3 sièges titulaires et 3 sièges suppléants.

Le CSE dispose, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (ex CHSCT).

### c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé

9 agents (7 CGT et 2 FO) dans l'établissement bénéficient du crédit global de temps syndical soit 1.70 ETP. (1.05 CGT et 0.65 FO)

Nombre d'heures relatives à l'exercice du droit syndical utilisées en 2023 est de 1 848 heures (2022 : 2 216 heures.)

Syndicats	Crédits d'heures (élection du 8 déc. 2022)	Heures consommées
CGT	1 739	1323

FO	1 040	525
----	-------	-----

Le CSE a été installé lors de la 1ère séance de cette instance le 14 mars 2023.

L'établissement a octroyé aux organisations syndicales en 2023

- 135 heures pour des réunions et congrès,
- 305 heures pour des formations syndicales
- 625 heures 30 pour les instances

#### **d) Les moyens de toute natures effectivement accordés aux organisations syndicales**

La liberté syndicale est un principe général du droit de valeur constitutionnelle. L'établissement met à disposition un local (bureau) pour chaque organisation syndicale avec les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Tout en respectant la continuité du service public, les agents élus sont détachés afin d'exercer au mieux leurs missions.

#### **e) La négociation collective et les accords signés**

Eléments de contexte et calendaires

**Décembre 2021** : réunion d'ouverture sur la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives de l'établissement.

**09 juin 2022** : ouverture de la négociation consacrée à la présentation des domaines qui peuvent réglementairement faire l'objet d'un accord collectif local à la présentation d'un projet d'accord de méthode.

**17 août 2022** : signature par les 2 organisations syndicales de l'accord local (document socle).

**Septembre 2022** : début des négociations avec les organisations syndicales.

#### **Bilan synthétique au 30 juin 2023**

CHPSE – Service Qualité – POLIT. INST. / GRH / n° d'enregistrement 019/ indice A /MARS 2024

Rapport Social Unique 2023 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit Validation CSE du 11 MARS 2024

Projets	Etat d'avancement
Pool de remplacement ciblé	Réalisé
Politique attractivité	Réalisé
Télétravail	En cours
Politique de planification des congés annuels.	En cours
Prime d'intéressement collectif (valorisation de travail d'équipe sur amélioration de l'organisation du travail).	Réalisé
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Réalisé
Garantir des conditions de restauration adaptées aux besoins et aux contraintes des professionnels – organiser la prise de repas sur le lieu de travail	En cours
Utilisation des bornes électriques de l'hôpital pour le rechargement des voitures / vélos	En cours
Métiers en tension (révision tous les ans des métiers en tension)	Réalisé
Définition d'une politique de recours à l'apprentissage	Réalisé
Numérique en santé et QVT (impact sur l'organisation et les conditions de travail).	En cours

→ Le bilan des négociations collectives sera présenté aux instances de mars 2024.

#### f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

Il n'y a eu aucun recours auprès de commissions administratives paritaires au cours de l'année 2023.

### g) Les jours de grève

En 2023, le service des ressources humaines a comptabilisé 43 jours de grève.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'heures pour le personnel non médical	26 h	7 h	14 h	0 h	301 h

#### Action conduite en 2023 : mise à jour du protocole de grève

Le protocole vise à préciser l'organisation et la gestion d'une grève des personnels non médicaux et médicaux au Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit et ses résidences afin de respecter le droit de grève comme liberté fondamentale reconnue constitutionnellement mais devant se concilier avec d'autres principes également à valeur constitutionnelle, comme celui de continuité du service public hospitalier.

Il s'applique à tous les agents du Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit et ses résidences, médicaux et non médicaux.

Présenté et validé par les instances du personnel en juin 2023.

## 10° LA DISCIPLINE

### a) La nature des fautes disciplinaires

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions les plus sévères ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

En 2023, il y a eu aucune procédure disciplinaire

**b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature**

Nature des quatre sanctions prononcées en 2023	Nature des fautes disciplinaires
Aucune sanction	

## ANNEXE – ANALYSE ANNEE 2023

---

En 2022, dans le cadre des négociations collectives il a été proposé de mettre en place un pool de remplacement. Au départ composé de 2 infirmiers et de 2 aide- soignants.

Après 6 mois de fonctionnement, sur la base d'une étude portant sur les postes pourvus, les demandes pourvues et non pourvues et en accord avec les représentants du personnel, le pool a été réajusté avec 3 aide soignants et 1 infirmier.

Le projet reposait sur des indicateurs qualité (remplacement par des agents de l'établissement) et des indicateurs financiers (suivi budgétaire du pool, cout de l'intérim, cout des heures supplémentaires).

L'analyse ci-dessous confirme que le choix de création d'un pool est positive :

- Economie de 124 000€ sur le cout de l'intérim
- Economie de 107 000€ sur les CDD de remplacement
- Economie de 1423 heures supplémentaires et / ou complémentaires soit une baisse de 38%
- un taux d'absentéisme qui reste constant environ 9%

**Cout du pool** : 182 636.05 €

Conclusion : le pool est calibré pour répondre aux besoins de l'institution.

### **En détail**

CHPSE – Service Qualité – POLIT. INST. / GRH / n° d'enregistrement 019/ indice A /MARS 2024

Rapport Social Unique 2023 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit Validation CSE du 11 MARS 2024

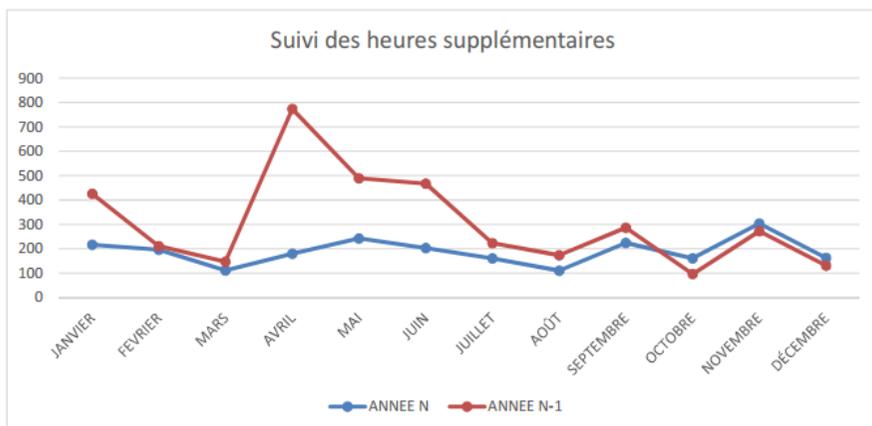
## Suivi du coût de l'intérim

Intérim	2019	2020	2021	2022	2023
Personnel non médical	66 240,48 €	37 052,14 €	52 429,42 €	137 897,21€	13 338.95€

## Suivi des heures supplémentaires et complémentaires

	2021	2022	2023
HEURES SUPPLEMENTAIRES	2558 heures	3 159 heures	2 274 heures
HEURES COMPLEMENTAIRES	3613 heures	2 606 heures	2 016 heures
Soit en ETP	3.39 ETP	3.16 ETP	2.36 ETP
Soit en €	89 379 €	110 520 €	85 650 €
TOTAL ANNEE	6 171 heures	5 766 heures	4 290 heures

## Analyses des heures supplémentaires payées



ANNEE N

	ANNEE N		N-1	variation
	HS payées	Répartition		
AEQ			30	↑ 30
AGENT DE MAITRISE	49	2,2%	154	↑ 105
AS	693	30,5%	1049	↑ 356
ASH	83	3,6%	323	↑ 240
ASS SO ED				⇒
IDE	780	34,3%	1109	↑ 330
INGENIEUR	168	7,4%	294	↑ 126
KINE				⇒
OP	352	15,5%	505	↑ 153
TH	23	1,0%	26	⇒ 3
AES				⇒
ACH	115	5,1%	169	↑ 54
CADRE DE SANTE	5	0,2%	32	↑ 27
AAH	1	0,0%	1	⇒
TSH	5	0,2%	5	
<b>Total général</b>	<b>2 274</b>		<b>3697</b>	
	<b>heures en baisse de :</b>		<b>-1423</b>	<b>-38%</b>

## Suivi des CDD de remplacement

	2021	2022	2023	2022/2023	
<b>TOTAL TOUS BUDGETS</b>	1 529 401,41	1 914 720,21	1 806 757,32	- 107 962,89	-6%
<b>Budget E - EHPAD</b>					
Infirmier en soins généraux	29 821,35 €	44 706,58 €	16 374,07 €	- 28 332,51 €	
Aide-soignant	478 627,19 €	757 881,45 €	821 375,46 €	63 494,01 €	
Aide médico psychologique	25 505,60 €	28 036,17 €	20 858,87 €	- 7 177,30 €	
ASH	310 130,42 €	555 622,88 €	578 126,22 €	22 503,34 €	
<b>Budget H</b>					
Infirmier en soins généraux	32 923,08 €	12 434,49 €	45 932,17 €	33 497,68 €	
Aide-soignant	120 866,86€	122 973,88 €	52 250,41 €	- 70 723,47 €	
Agent de bionettoyage	164 549,33€	100 477,54 €	85 435,52 €	- 15 042,02	
<b>Budget N</b>					
Aide-soignant	69 469,77	66 049,11	86 578,53	20 529,42	
<b>Budget J EHPA</b>					
Aide-soignant	36 363,61	83 378,96	-	- 83 378,96	
Agent de bionettoyage	35 762,25	12 276,61	15 645,97	3 369,36	

## Suivi des ETP PM et PNM :

ANNEE	PERSONNEL MEDICAL	PERSONNEL NON MEDICAL	TOTAL
2021	7.97	413.16*	421.13
2022	8.76	419.77*	428.53
2023	9.94	431.22*	441.16

\*dont 3.13 ETP d'apprentis en 2023 (3,77 ETP en 2022)

Suivi de l'absentéisme année 2023 sur tous les motifs d'absences ci-dessous tous métiers confondu) :

Le taux d'absentéisme global des professionnels non médicaux s'élève à 9.23 % pour l'année (9.17% en 2022).

DESIGNATION	ABSENCES ANNEE 2023						Total général	RAPPEL 2022
	F			H				
	PM	PNM	Total F	PM	PNM	Total H		
ABS COVID 19		14	14				14	1305,5
ABSENCE INJUSTIFIEE		274	274		27	27	301	447
ACCIDENT DU TRAVAIL		2709	2709		150	150	<b>2859</b>	<b>1295</b>
CONGE MATERNITE	55	1400	1455				1455	1046
CONGE PATERNITE					99	99	99	77
CONGES BONIFIES					30	30	30	
CONGE SANS SOLDE								37
CONGÉS PRÉSENCE PARENTAL		226	226				<b>226</b>	
DECES 1ER DEGRE 3 J / 2E DEGRE 1 J		29	29		3	3	32	61
FORMATION PROFESSIONNELLE 2E ANNEE		15	15				15	
GARDE D'ENFANT		78	78		11	11	89	88
GREVE < 4 HEURES		0	0				0	0
GREVE > 4 HEURES		38	38		4	4	42	0
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	14	141	155				<b>155</b>	<b>98</b>
LONGUE MALADIE		679	679				<b>679</b>	<b>363</b>
MALADIE LONGUE DUREE		615	615				<b>615</b>	<b>365</b>
MALADIE ORDINAIRE		7340	7340		827	827	8167	8996
MALADIE ORDINAIRE MEDICAUX	61		61	23		23	84	2
MALADIE PROFESSIONNELLE								174
								3
<b>Total général</b>	<b>130</b>	<b>13558</b>	<b>13688</b>	<b>23</b>	<b>1151</b>	<b>1174</b>	<b>14 862</b>	<b>14357,5</b>

Absentéisme année 2023 : focus sur les accidents de service, les accidents de trajet, les maladies professionnelles, les CLM, les CLD, les maladies ordinaires – tous métiers confondus :

## GLOSSAIRE

---

ANFH. : Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier.

AMP : Aide Médico-psychologique.

ASA : Autorisation Spéciale d'Absence.

BPJEP.S : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport.

CAE. : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi.

CDD. : Contrat à Durée Déterminée.

CDI. : Contrat à Durée Indéterminée.

CET. : Compte Epargne Temps.

CF. : Congé Formation Professionnelle.

CGOS : Comité de gestion des œuvres sociales.

CPF : Compte Personnel de formation.

CLAN : Comité de Liaison Alimentation Nutritionnelle.

CM : Conseil Médical (Ex comité médical et commission de réforme).

CME : Commission Médicale d'Etablissement.

CSE. : Comité Social d'Etablissement.

CRUCQ : Commission de Relation avec les Usagers et la Qualité de la prise en charge.

DRH. : Direction des Ressources Humaines.

ETP. : Equivalent Temps Plein.

FIPHFP. : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

FMEP : Fond mutualisé des Etudes Promotionnelles.

F3SCT : Formation Spécialisée.

GTT : Guide du Temps de travail.

PM : Personnel Médical.

PNM : Personne non Médical.

RTT. : Réduction du temps de Travail.

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

LDG : Lignes directrices de gestion.



# Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit



Centre Hospitalier  
10, Rue Philippe le Bel  
30134 Pont-Saint-Esprit



Résidence Notre Dame  
de la Blache  
1969, Route de Carsan  
30130 Pont-Saint-Esprit



Espace Annie Girardot  
10, Rue Philippe le Bel  
30134 Pont-Saint-Esprit



Résidence Val de Cèze  
46 Impasse du Val de Cèze  
30630 Cornillon



Résidence Augusta Besson  
Camin de Sarsin  
30330 Saint-Paul-les-Fonts



ESA  
1, Esplanade du mont-cotton  
30200 Bagnols-sur-cèze

10, Rue Philippe le Bel  
CS 31054  
30134 PONT-SAINT-ESPRIT Cedex  
Tél. 04 66 33 40 01  
[secretariatdirection@hopitalpse.fr](mailto:secretariatdirection@hopitalpse.fr)