



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

ANNEE 2024

Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Résidence Notre Dame de la Blèche

Résidence Augusta Besson

Résidence du Val de Cèze

TABLE DES MATIERES

Préambule.....	6
Présentation du service des ressources humaines	7
Le bilan 2024 du service des ressources humaines.....	8
1° L'emploi (effectif)	17
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein	17
c) Les positions statutaires	26
e) Les postes pourvus	31
2° Le recrutement	36
a) Le recrutement de fonctionnaires	36
b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant	44
c) Les cas de recours à des contractuels	44
d) Les entrées et sorties PM et PNM	44
e) L'apprentissage	46
f) Les contrats aidés	46
g) Les stagiaires	46
h) Les travailleurs en situation de handicap	51
i) Intérim	54
j) Fidélisation des professionnels	55
k) Métiers en tension	57

l) Taux de rotation du personnel	57
3° Les parcours professionnels.....	59
a) Les mutations, les détachements - Mobilités	59
b) Les mises à disposition	59
c) Les avancements de grade et les promotions internes	59
e) Les départs ou cessations de fonctions	63
f) Les départs en congé parental par genre	64
4° La formation.....	67
a) Le nombre de jours de formation suivis dans l'année par rapport aux Effectifs Physiques (personnel non médical)	68
b) Les dépenses de formation	70
c) Les types de formations dispensées	70
d) Le nombre et la durée des formations	71
5° Les rémunérations.....	77
a) La masse salariale	77
f) Paiement des Allocation de retour à l'emploi (ARE)	84
g) Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)	84
h) Forfait mobilités durables	85
i) Accord collectif relatif à une prime d'intéressement – signé le 23 septembre 2022	86
6° La santé et la sécurité au travail.....	88
a) La nature des risques professionnels	88

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	89
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	92
d) Les acteurs et les instances de la prévention et leurs activités	92
e) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	95
f) Les acteurs du conseil médical en 2024	95
7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail	96
a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel.	96
c) Les astreintes et interventions	98
d) Le télétravail et le travail à distance	99
e) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail	100
f) Les droits à jours de congés	101
g) Les comptes épargne-temps	101
h) Les agents à temps partiels	103
i) Les jours de carence	106
i) Les restructurations et réorganisations de service	109
j) Gestion informatisée du personnel	109
k) Horaires dérogatoires	110
l) L'organisation la nuit	111
m) L'accueil du nouvel arrivant	113
n) Existence de pool	119

8° L'action sociale et la protection sociale.....	123
a) Les montants des dépenses et leur nature année N-1 (2023) _____	123
b) Les types de prestations fournies _____	123
c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques _____	123
d) Le service de restauration pour le personnel _____	125
e) Amicale du personnel _____	127
9° Le dialogue social	128
a) Les instances de dialogue social _____	128
b) Les représentants du personnel _____	129
c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé _____	130
d) Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales _____	131
e) La négociation collective et les accords signés _____	131
f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires _____	134
g) Les jours de grève _____	134
10° La discipline.....	134
a) La nature des fautes disciplinaires _____	134
b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature _____	135
GLOSSAIRE	139

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)

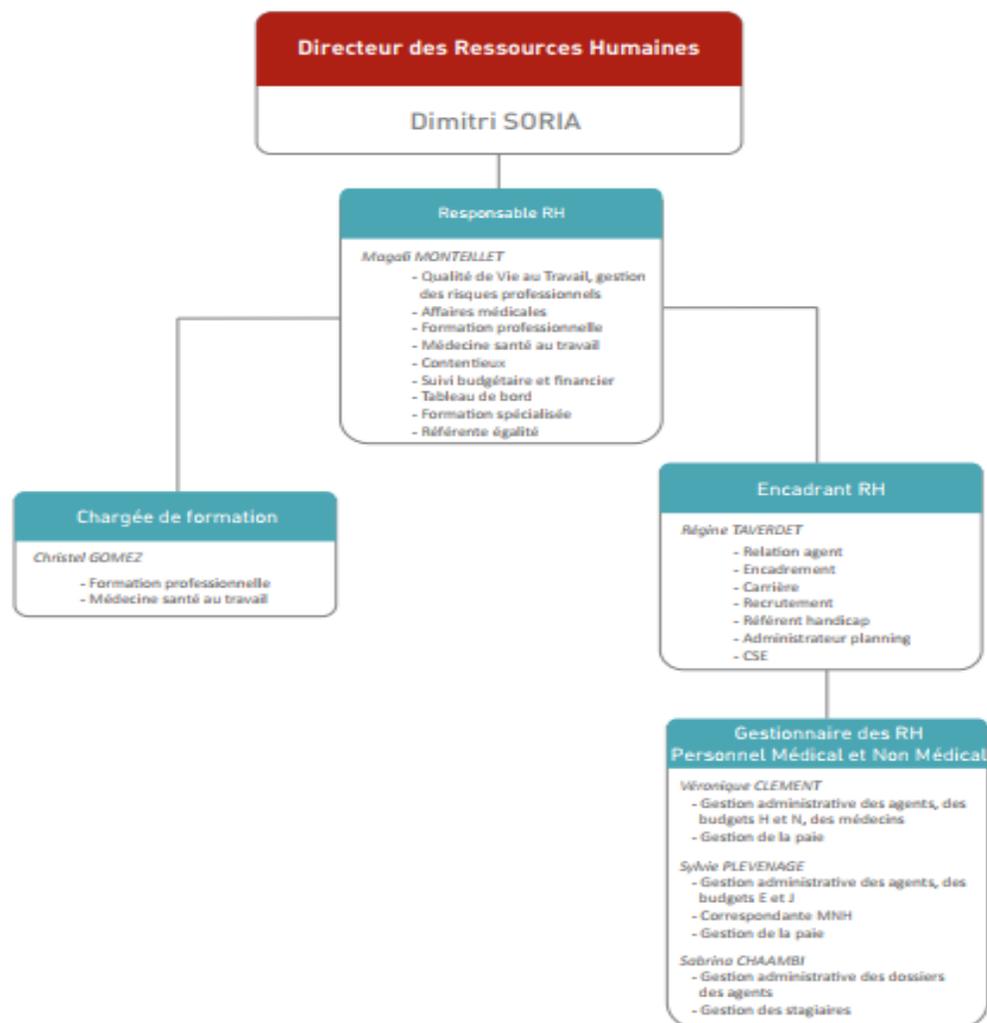
L'arrêté du 28 avril 2022 vient fixer la liste des indicateurs et données devant figurer dans la base de données sociales pour la fonction publique hospitalière prévue à l'article 1er décret du décret du 30 novembre 2020.

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'un Directeur adjoint 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, de la gestion du pool remplacement et de l'encadrement et des stagiaires en lien étroit avec les instituts de formation, avec le concours de 2,40 ETP d'agents administratifs.

Le bilan 2024 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	2024
Nombre de contrats réalisés	505	526	439	415	500	642
Nombre d'avenants aux contrats	330	129	510	288	308	386
Nombre de décisions administratives	136	427	575	578	550	573
Nombre d'agents mis en stage	13	15	19	33	21	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	6 881 Soit une moyenne de 573 bulletins par mois
Nombre de courriers réalisés	309 Comptabilisation à compter de mai 2019	566	625	522	558	499

En 2024, il est constaté une diminution des tensions sur les effectifs paramédicaux et médicaux, notamment à travers une politique proactive en matière de recrutement. L'intervention de PADHUE a également permis de renforcer l'équipe médicale.

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.

Soutien et déploiement d'un management participatif bienveillant

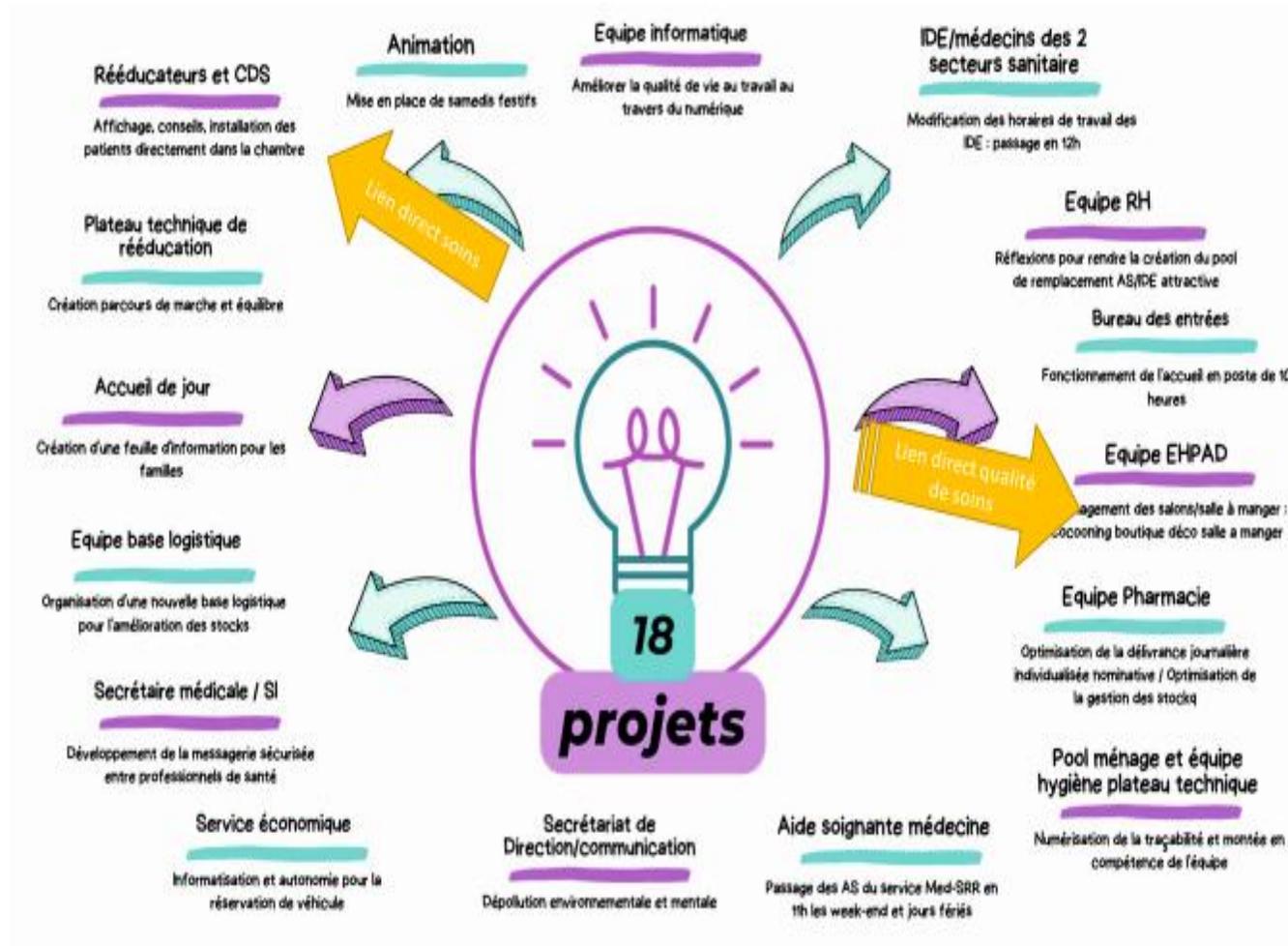
Après la formation des managers en octobre 2022 (binômes médecins-cadres) à la démarche participative, 2023 et 2024 ont permis de déployer sur tous les services et résidences ce nouveau type de management bienveillant où les équipes sont à l'initiative de leur fonctionnement dans le respect de la réglementation. Après évaluation auprès des cadres, médecins et professionnels, le retour est très positif.

Lors de la 3ème campagne de projets d'intéressement collectif de juin 2024, 5 nouveaux projets ont été validés par le comité d'experts.

Cette politique conduite sur du long terme nécessite une acquisition lente et complexe. En 2024, deux démarches ont été impulsées : le lancement de la démarche appréciative (projet ICARE) ainsi que la réalisation d'un baromètre social en novembre 2024.

📦 Perspectives 2025 : explorer d'autres démarches telles que : formation et déploiement de la marque employeur (PROJET TOTHEM), réalisation du nouveau projet d'établissement, consolider l'acculturation à la démarche participative avec une formation de deux demi-journées de l'ensemble des managers (médecins et cadres).

Projets intéressement collectif 2022





•
•
•
•
•
•
•

Accompagner les
professionnels
dans la maîtrise
du DPI

Passage des ASH
de Med/SMR en
10h semaine et
12h WE et JF

5 PROJETS EN 2024

///

Carnet
d'évolution de
la rééducation

Nudge

Création d'un
jardin
thérapeutique
(ESA)

Plan pluriannuel Egalité Professionnelle

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

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.

Un référent Egalité Professionnelle est désigné et en fonction au sein de l'établissement.

La démarche RSE a été portée également dans le cadre d'un COPIL RSE, qui sera pérennisé sur l'exercice 2025.

📦 Perspectives 2025 : Renforcer les axes QVT et 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. Ce contrat prenant fin en juin 2025 sera reconduit dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage. En 2024, une démarche de labellisation THQSE a été lancée pour une finalisation en juin 2025. La promotion de la QVT s'inscrit dans la prise en compte du volet social de la 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 et 2024 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. Il sera mis à jour en 2025.

Négociations collectives

L'accord local a été signé en septembre 2022, la déclinaison des négociations collectives s'est donc opérée en 2023 et 2024 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, stagiatisation et titularisation prioritairement sur les métiers en tension,
- ✓ Accord collectif relatif à l'Egalité 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,
- ✓ Accord sur le télétravail,
- ✓ Accord relatif à la démarche pour la mise en place d'un intéressement collectif.

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 en janvier 2025.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

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 2025** : associer les référents handicap à la journée RSE organisée en 2025.

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

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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

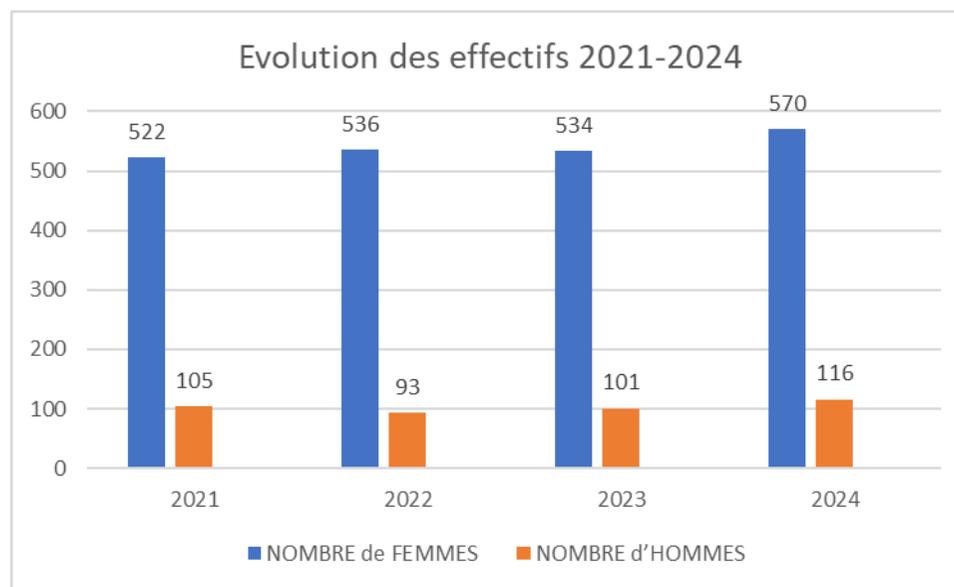
Validation CSE du 17/06/2025

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
2024	570	116	686 AGENTS



Soit : **Effectif physique** PM et PNM : 686 agents

Direction Des ressources humaines

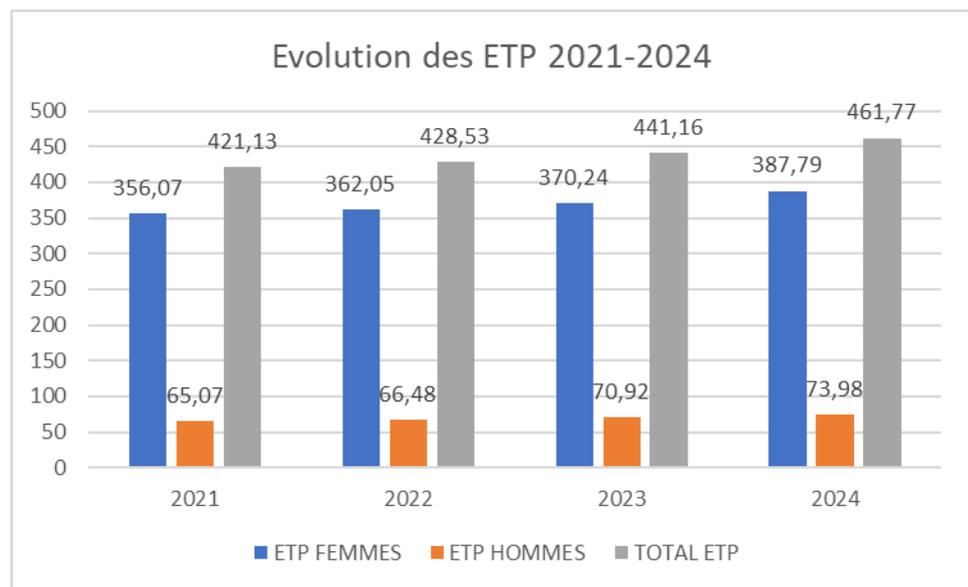
Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

ANNEE	EFFECTIF PHYSIQUE FEMMES	EFFECTIF PHYSIQUE HOMMES	TOTAL EFFECTIF PHYSIQUE
2024 PNM	558	101	659 agents
2024 PM	12	15	27 agents
TOTAL	570 agents	116 agents	686 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
2024	387.79	73.98	461.77



Soit en ETP MOYEN de l'année :

ANNEE	ETP moyen	Taux absentéisme
2023	441.16	9.23 %
2024	461.77	8.15 %

Les effectifs physiques au 31/12/24 sont répartis comme suit :

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Effectifs physiques au 31/12
Personnel médical	27
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	2
<i>Assistants</i>	
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	
<i>Attachés</i>	1
<i>Praticiens associés</i>	1
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	23
Personnel non médical	659
<i>Soins (y compris rééducation)</i>	530
<i>Médico-technique</i>	6
<i>Administrative</i>	29
<i>Ouvrière et technique</i>	70
<i>Socio-éducative</i>	15
<i>Personnels de direction</i>	4
<i>Psychologues</i>	5
TOTAL	686

Catégorie hiérarchique	Effectifs physiques au 31/12
A	129
B	286
C	244
TOTAL	659

Corps (personnel non médical)	Effectifs physiques au 31/12
<i>Directeurs d'hôpitaux</i>	
<i>Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</i>	4
<i>Attachés d'administration hospitalière</i>	3
<i>Adjoint des cadres hospitaliers</i>	7
<i>Assistants médico-administratifs</i>	2
<i>Adjoint administratifs hospitaliers</i>	15
<i>Infirmiers</i>	6
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés</i>	83
<i>Cadres de santé paramédicaux</i>	6
<i>Directeurs des soins</i>	1
<i>Infirmiers anesthésistes</i>	-
<i>Auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée</i>	
<i>Accompagnants éducatifs et sociaux</i>	3
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	164
<i>Aides-soignants</i>	251
<i>Aides-soignants et auxiliaires de puériculture de catégorie B</i>	
<i>Conseillers en économie sociale et familiale</i>	1
<i>Diététiciens</i>	2
<i>Animateurs</i>	5

<i>Ergothérapeutes</i>	3
<i>Masseurs-kinésithérapeutes</i>	6
<i>Cadres socio-éducatifs</i>	4
<i>Psychologues</i>	5
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	7
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>	2
<i>Techniciens et techniciens supérieurs</i>	10
<i>Personnels ouvriers</i>	36
<i>Médecins de médecine préventive</i>	1
<i>Contrats aidés</i>	
<i>Travailleurs handicapés c.a.t</i>	
<i>Autres personnels administratifs</i>	
<i>Autres personnels de direction</i>	
<i>Autres personnels informaticiens</i>	
<i>Autres personnels des services soignants</i>	13
<i>Autres personnels des services médico-techniques</i>	
<i>Autres personnels ouvriers</i>	5
<i>Autres personnels de rééducation</i>	10
<i>Autres personnels socio-éducatifs</i>	4
TOTAL	659

Types de contrats pour les contractuels	Effectifs physiques au 31/12
<i>CDI</i>	104
<i>CDD</i>	269
<i>Intérim</i>	0
<i>Contrat aidé</i>	0
<i>Contrat d'apprentissage</i>	3
TOTAL	376

Durée des contrats (pour les contractuels sur emploi permanent)	Effectifs physiques au 31/12
<i>CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable 1 fois</i>	0
<i>Contrat de projet d'une durée minimale d'1 an et d'une durée maximale 6 ans</i>	0
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	104
TOTAL	104

Métier	Effectifs physiques au 31/12
Personnel médical	27
<i>Anesthésie réanimation</i>	
<i>Autre spécialiste des spécialités médicales</i>	
<i>Généraliste et spécialiste de médecine générale</i>	18
<i>Médecin biologiste</i>	
<i>Médecin des spécialités chirurgicales</i>	
<i>Médecin du travail</i>	1
<i>Médecin psychiatre</i>	
<i>Médecin responsable de l'information médicale et de l'évaluation (DIM)</i>	
<i>Odontologiste (chirurgien-dentiste)</i>	
<i>Pharmacien</i>	3
<i>Pharmacien biologiste</i>	
<i>Praticien n'ayant pas la plénitude d'exercice (3° de l'article l6152-1 du CSP)</i>	
<i>Radiologie imagerie</i>	
<i>Santé publique</i>	
<i>Scientifique</i>	
<i>Spécialiste en hémovigilance</i>	
<i>Spécialiste en pharmacovigilance</i>	
<i>Interne en médecine (et FFI)</i>	5

<i>Interne en pharmacie (et FFI)</i>	
<i>Interne en odontologie</i>	
<i>Etudiant en médecine</i>	
<i>Etudiant en pharmacie</i>	
<i>Etudiant en odontologie</i>	
Personnel non médical	0
<i>Agent d'accueil</i>	2
<i>Agent de bionettoyage</i>	129
<i>Agent de blanchisserie</i>	10
<i>Agent de gestion administrative</i>	10
<i>Agent de logistique</i>	10
<i>Agent de maintenance générale des bâtiments</i>	8
<i>Agent de restauration et/ou d'hôtellerie</i>	16
<i>Agent de sécurité des systèmes d'information</i>	3
<i>Aide médico psychologique</i>	9
<i>Aide-soignant</i>	279
<i>Animateur</i>	8
<i>Assistant social</i>	5
<i>Brancardier</i>	2
<i>Cadre administratif de pôle</i>	
<i>Cadre soignant</i>	7
<i>Chargé de communication</i>	
<i>Chargé de la formation continue</i>	1
<i>Chargé de la trésorerie et de la dette</i>	
<i>Chargé de valorisation de la recherche</i>	
<i>Chargé du développement des ressources humaines</i>	
<i>Coiffeuse</i>	3
<i>Conseiller environnement et développement durable</i>	1
<i>Contrôleur de gestion</i>	
<i>Coordinateur qualité</i>	1

<i>Cuisinier</i>	20
<i>Diététicien</i>	2
<i>Directeur des finances</i>	1
<i>Directeur des ressources humaines</i>	1
<i>Directeur des soins en établissement</i>	1
<i>Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement</i>	1
<i>Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement</i>	
<i>Encadrant Accueil – Standard</i>	
<i>Encadrant gestion des ressources humaines</i>	1
<i>Encadrant production culinaire / alimentaire</i>	
<i>Encadrant sécurité incendie</i>	
<i>Encadrant socio-éducatif</i>	5
<i>Ergothérapeute</i>	3
<i>Gestionnaire des ressources humaines</i>	
<i>Gestionnaire finances</i>	
<i>Hygiéniste</i>	
<i>Infirmier en soins généraux</i>	86
<i>Ingénieur en biologie médicale</i>	
<i>Mandataire judiciaire à la protection des majeurs</i>	1
<i>Masseur Kinésithérapeute – Prof APA</i>	16
<i>Oculariste</i>	
<i>Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière</i>	6
<i>Psychologue</i>	5
<i>Responsable budgétaire et financier</i>	1
<i>Responsable de crèche</i>	
<i>Responsable de la maintenance tous corps d'état</i>	1
<i>Responsable de la sécurité</i>	
<i>Responsable blanchisserie</i>	1
<i>Responsable de sécurité des systèmes d'information</i>	1
<i>Responsable des achats</i>	1

<i>Responsable des ressources humaines</i>	1
<i>Responsable logistique</i>	1
<i>Responsable restauration</i>	1
<i>Responsable socio-éducatif</i>	3
<i>Secrétaire</i>	1
<i>Secrétaire médical</i>	6
TOTAL	659

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 :

- L'augmentation de temps de travail d'une préparatrice en pharmacie (0.10 ETP) et le recrutement d'une nouvelle préparatrice en pharmacie dans le cadre des futures autorisations,
- Le recrutement d'une secrétaire médicale en septembre 2024 pour le renfort HAD, consultations externes et SMR,
- Deux contrats d'apprentissage pour le développement durable et la logistique,
- L'augmentation du nombre de professionnels dans le cadre des autorisations du CRT, SMR et EHPAD,
- L'intervention de l'ESAT en blanchisserie et en logistique,
- Le recrutement d'un équivalent de 1.30 ETP de médecin,

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/ESA
- ✓ Budget J – EHPA
- ✓ Budget B - USLD

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

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 2025** : Autorisations service Médecine, HDJ et augmentation des autorisations HAD.

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
2024	13.09	448.69*	461.77

*dont 1.87 ETP d'apprentis en 2024 (3.13 ETP 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		2024	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
TITULAIRES STAGIAIRES	225.30	33.3	231.53	36.44	244.64	37.79
CDI	59.10	13.7	66.09	13.52	62.31	13.70
CDD	70.9	13.4	66.16	14.35	72.76	15.62
TOTAL	355.30	60.4	363.78	64.31	379.71	67.11

Répartition des ETP moyen du PM par statut

PM	2022		2023		2024	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
PH TEMPS PLEIN	1,2		1		1	
PH TEMPS PARTIEL	0,6		0,6		0.45	
AUTRES PM	2,1	4,9	2,32	6,02	4.76	6.88
Total	7		8,34		13.09	

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		2024	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
ADMINISTRATIVE	26,6	0,5	24,97		25.30	1.82
SOIGNANTE	298,1	24,3	304.14	30,82	321.71	28.70
SOCIO EDUCATIVE	6	2	7.96	2.9	5.80	3.54
MEDICO TECHNIQUE	4,7		4,3		4.88	
TECHNIQUE ET OUVRIERE	20	33,8	19,51	33,49	22.01	33.06

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

*rajout de cette thématique en 2024 RSU Publication ATIH

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Tranches d'âges – PNM	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
- 25 ans	61	21.49
25-40 ans	220	140.46
41-55 ans	258	186.85
+ 55 ans	117	98.02
TOTAL	656	446.82



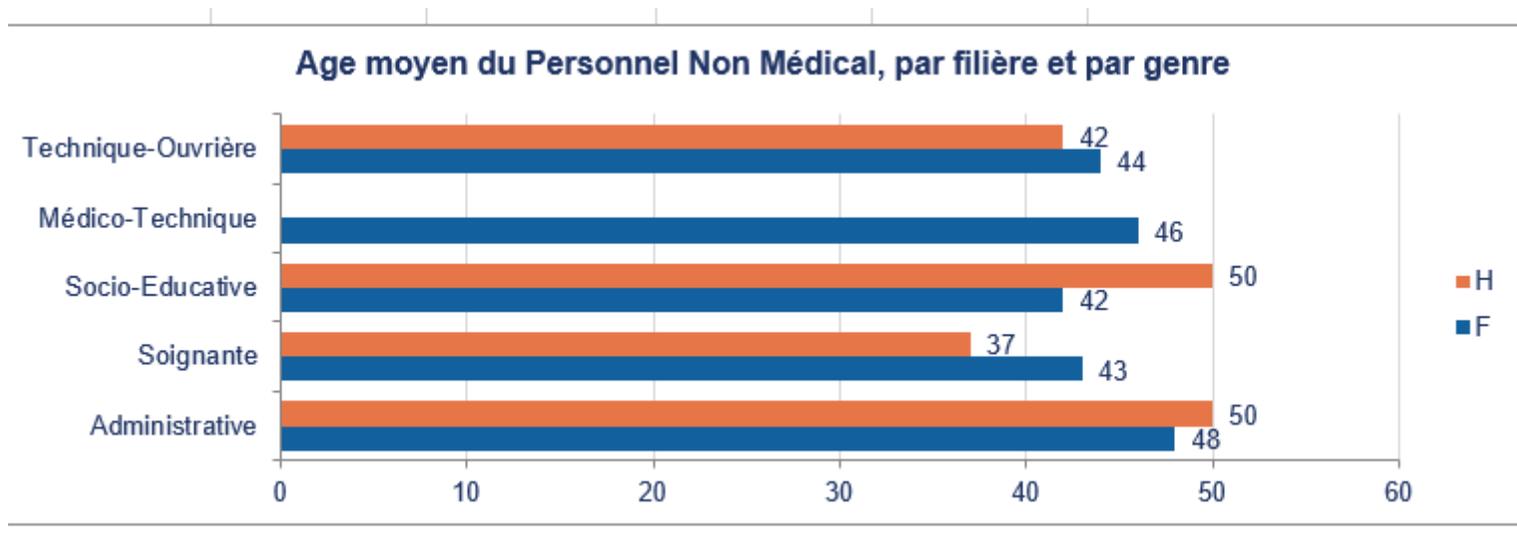
FOCUS SUR LES AGES

Age moyen du personnel médical

ANNEE	FEMMES	HOMMES
2021	47 ANS	66 ANS
2022	40 ANS	62 ANS
2023	47 ANS	57 ANS
2024	42 ANS	58 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
2024	48 ANS	47 ANS



d) Les postes proposés

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, 51 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 par des mobilités internes par 27 femmes et 2 hommes

22 vacances de poste n'ont pas été pourvues en interne et ont fait l'objet d'un recrutement externe (données PNM – pas de vacance de poste pour les PM)

Dans le cadre de la numérisation du service des ressources humaines, les notes d'information sont consultables sur le site intranet. De plus, chaque agent reçoit la note par mail.

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	51
---	----

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	61
---	----

	Nombre de postes pourvus
Pourvu par des candidats extérieurs au périmètre du ministère ou en interne	29

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical) du candidat retenu	Nombre de postes pourvus
Personnel médical	0
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	0
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	0
<i>Assistants</i>	0
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	0
<i>Attachés</i>	0
<i>Praticiens associés</i>	0
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	0
Personnel non médical	0
<i>Soins</i>	27
<i>Rééducation</i>	0
<i>Médico-technique</i>	0
<i>Administrative</i>	0
<i>Ouvrière et technique</i>	0
<i>Socio-éducative</i>	0
<i>Personnels de direction</i>	2
<i>Psychologues</i>	0
TOTAL PM et PNM	29

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical) du candidat retenu	Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
Personnel médical	
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	
<i>Assistants</i>	
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	
<i>Attachés</i>	
<i>Praticiens associés</i>	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	
Personnel non médical	
<i>Soins</i>	22
<i>Rééducation</i>	
<i>Médico-technique</i>	
<i>Administrative</i>	
<i>Ouvrière et technique</i>	
<i>Socio-éducative</i>	
<i>Personnels de direction</i>	
<i>Psychologues</i>	
TOTAL	22

Catégorie hiérarchique	Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
A	8
B	12
C	2
TOTAL	22

Métier	Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
Personnel médical	0
<i>Généraliste et spécialiste de médecine générale</i>	
<i>Médecin des spécialités chirurgicales</i>	
<i>Pharmacien</i>	
Personnel non médical	0
<i>Agent d'accueil</i>	
<i>Agent de bionettoyage</i>	
<i>Agent de blanchisserie</i>	
<i>Agent de gestion administrative</i>	
<i>Agent de logistique</i>	
<i>Agent de maintenance générale des bâtiments</i>	
<i>Agent de restauration et/ou d'hôtellerie</i>	2
<i>Aide médico psychologique</i>	

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

<i>Aide-soignant</i>	12
<i>Animateur</i>	
<i>Brancardier</i>	
<i>Conseiller en économie sociale et familiale</i>	
<i>Cuisinier</i>	
<i>Diététicien</i>	
<i>Ergothérapeute</i>	
<i>Infirmier en soins généraux</i>	8
<i>Mandataire judiciaire à la protection des majeurs</i>	
<i>Masseur Kinésithérapeute</i>	
<i>Psychologue</i>	
<i>Responsable budgétaire et financier</i>	
<i>Responsable des ressources humaines</i>	
<i>Responsable des services biomédicaux</i>	
<i>Responsable restauration</i>	
<i>Secrétaire</i>	
<i>Secrétaire médical</i>	
TOTAL	22

Sexe	Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature
<i>H</i>	0
<i>F</i>	22
TOTAL	22

2° LE RECRUTEMENT

a) Le recrutement de fonctionnaires

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

En 2024 :

- ✓ 4 agents (1 femme et 3 hommes) ont intégré l'établissement par voie de mutation - 2023 : 2 femmes et 1 homme,
- ✓ 1 agent (1 homme) a intégré l'établissement par voie de détachement – 2023 : 0 agent

- ✓ 1 mutation vers un autre établissement.

Catégorie hiérarchique	Nb agents fonctionnaires recrutés (PNM)	Nb agents titulaires recrutés (PM)
A	4	0
B	0	0
C	1	0
TOTAL	5	0

Corps (personnel non médical)	Nb agents fonctionnaires recrutés (PNM)
<i>Directeurs d'hôpitaux</i>	
<i>Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</i>	1
<i>Attachés d'administration hospitalière</i>	1
<i>Adjoint des cadres hospitaliers</i>	
<i>Assistants médico-administratifs</i>	
<i>Adjoint administratifs hospitaliers</i>	
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés</i>	2
<i>Cadres de santé paramédicaux</i>	
<i>Directeurs des soins</i>	
<i>Accompagnants éducatifs et sociaux</i>	
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	
<i>Aides-soignants</i>	
<i>Aides-soignants et auxiliaires de puériculture de catégorie B</i>	
<i>Conseillers en économie sociale et familiale</i>	
<i>Educateurs techniques spécialisés</i>	
<i>Educateurs de jeunes enfants</i>	
<i>Assistants socio-éducatifs</i>	
<i>Diététiciens</i>	
<i>Animateurs</i>	
<i>Ergothérapeutes</i>	
<i>Masseurs-kinésithérapeutes</i>	
<i>Cadres socio-éducatifs</i>	
<i>Psychologues</i>	
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>	
<i>Techniciens et techniciens supérieurs</i>	
<i>Personnels ouvriers</i>	1

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

<i>Autres personnels administratifs</i>	
<i>Autres personnels de direction</i>	
<i>Autres personnels des écoles</i>	
<i>Autres personnels informaticiens</i>	
<i>Autres personnels des services soignants</i>	
<i>Autres personnels des services médico-techniques</i>	
<i>Autres personnels ouvriers</i>	
<i>Autres personnels de rééducation</i>	
<i>Autres personnels socio-éducatifs</i>	
<i>Autres personnels des services techniques</i>	
TOTAL	5

Grade	Nb agents fonctionnaires recrutés (PNM)
<i>Directeur hors classe</i>	
<i>Directeur de classe normale</i>	1
<i>Directeur de classe exceptionnelle</i>	
<i>Attaché d'administration hors classe</i>	
<i>Attaché principal d'administration hospitalière</i>	
<i>Attaché d'administration hospitalière</i>	1
<i>Adjoint des cadres hospitaliers de classe exceptionnelle</i>	
<i>Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure</i>	
<i>Adjoint des cadres hospitaliers de classe normale</i>	
<i>Assistant médico-administratif de classe exceptionnelle</i>	
<i>Assistant médico-administratif de classe supérieure</i>	
<i>Assistant médico-administratif de classe normale</i>	
<i>Adjoint administratif</i>	
<i>Adjoint administratif principal de 2e classe</i>	

<i>Adjoint administratif principal de 1re classe</i>	
<i>Grade 1 ISGS Infirmier en soins généraux (DE)</i>	
<i>Grade 2 ISGS Infirmier en soins généraux (DE)</i>	2
<i>Masseur-kinésithérapeute cadre supérieur de santé paramédical</i>	
<i>Ergothérapeute cadre supérieur de santé paramédical</i>	
<i>Psychomotricien cadre supérieur de santé paramédical</i>	
<i>Préparateur en pharmacie hospitalière cadre supérieur de santé paramédical</i>	
<i>Masseur-kinésithérapeute cadre de santé paramédical</i>	
<i>Ergothérapeute cadre de santé paramédical</i>	
<i>Psychomotricien cadre de santé paramédical</i>	
<i>Infirmier cadre de santé hors classe de catégorie sédentaire</i>	
<i>Infirmier de bloc opératoire cadre de santé hors-classe de catégorie sédentaire</i>	
<i>Accompagnant éducatif et social</i>	
<i>Agent des services hospitaliers qualifié de la classe normale</i>	
<i>Agent des services hospitaliers qualifié de classe supérieure</i>	
<i>Aide-soignant de classe normale de catégorie B</i>	
<i>Aide-soignant de classe supérieure de catégorie B</i>	
<i>Auxiliaire de puériculture de classe normale de catégorie B</i>	
<i>Diététicien de classe normale</i>	
<i>Diététicien de classe supérieure</i>	
<i>Animateur</i>	
<i>Animateur principal de 2e classe</i>	
<i>Animateur principal de 1re classe</i>	
<i>Ergothérapeute de classe normale</i>	
<i>Ergothérapeute de classe supérieure</i>	
<i>Psychomotricien de classe normale</i>	
<i>Psychomotricien de classe supérieure</i>	
<i>Masseur-kinésithérapeute de classe normale</i>	
<i>Masseur-kinésithérapeute de classe supérieure</i>	
<i>Pédicure-podologue de classe normale</i>	

<i>Pédicure-podologue de classe supérieure</i>	
<i>Cadre socio-éducatif</i>	
<i>Cadre supérieur socio-éducatif</i>	
<i>Cadre socio-éducatif de classe exceptionnelle</i>	
<i>Psychologue de classe normale</i>	
<i>Psychologue hors classe</i>	
<i>Préparateur en pharmacie hospitalière de classe normale</i>	
<i>Préparateur en pharmacie hospitalière de classe supérieure</i>	
<i>Ingénieur hospitalier</i>	
<i>Ingénieur hospitalier principal</i>	
<i>Ingénieur hospitalier en chef de classe normale</i>	
<i>Ingénieur hospitalier en chef de classe exceptionnelle</i>	
<i>Technicien hospitalier</i>	
<i>Technicien supérieur hospitalier de 2ème classe</i>	
<i>Technicien supérieur hospitalier de 1ère classe</i>	
<i>Agent d'entretien qualifié</i>	
<i>Ouvrier principal de 2ème classe</i>	
<i>Ouvrier principal de 1ère classe</i>	1
<i>Autre personnel administratif</i>	
<i>Autre personnel de direction</i>	
<i>Autre personnel informaticien</i>	
<i>Autre personnel des services soignants</i>	
<i>Autre personnel des services médico-techniques</i>	
<i>Autre personnel ouvrier</i>	
<i>Autre personnel de rééducation</i>	
<i>Autre personnel socio-éducatif</i>	
<i>Autre personnel des services techniques</i>	
TOTAL	5

Corps et Catégories et Voie d'accès			Nb agents fonctionnaires recrutés (PNM)		
			H	F	TOTAL
<i>Attachés d'administration hospitalière</i>	<i>A</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Mutation</i>	1	0	1
<i>Adjointes des cadres hospitaliers</i>	<i>B</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Assistants médico-administratifs</i>	<i>B</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Adjointes administratifs hospitaliers</i>	<i>C</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Infirmiers</i>	<i>NC</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés</i>	<i>A</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Mutation</i>	1	1	2
<i>Cadres de santé paramédicaux</i>	<i>A</i>	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0

		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Directeurs des soins</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	C	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Aides-soignants</i>	NC	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Aides-soignants et auxiliaires de puériculture de catégorie B</i>	B	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Conseillers en économie sociale et familiale</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Educateurs techniques spécialisés</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Diététiciens</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0

<i>Masseurs-kinésithérapeutes</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Cadres socio-éducatifs</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Psychologues</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>	A	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Techniciens et techniciens supérieurs</i>	B	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Examen professionnel</i>	0	0	0
<i>Personnels ouvriers</i>	C	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0
		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Mutation</i>	1	0	1
<i>Autres personnels administratifs</i>	NC	<i>Concours interne</i>	0	0	0
		<i>Concours externe</i>	0	0	0

		<i>Troisième concours</i>	0	0	0
		<i>Mutation</i>	1	0	1
TOTAL			4	1	5

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

En 2024, le directeur des ressources Humaines est arrivé le 16 septembre 2024 après le départ par voie de mutation de la directrice des ressources humaines le 30 juin 2024 ;

c) Les cas de recours à des contractuels

En 2024, le Centre hospitalier de Pont Saint Esprit a réalisé 642 **contrats**

2023 : 500 contrats pour 149 Femmes et 34 hommes

2022 : 415 contrats

2021 : 379 contrats

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**.

d) Les sorties PM et PNM

MOTIF	NOMBRE
ABANDON DE POSTE	1
DEMISSION	15
FIN DE CONTRAT	452
LICENCIEMENT INAPT. PHYS.	1
MUTATION	1
RADIATION DES CADRES	2
RETRAITE INVAL	3
RETRAITE NORMALE	6
REVOCAION	1
RUPTURE ANTICIPEE D'UN CONTRAT	2
	484

METIERS	NOMBRE
Infirmier en soins généraux	67
Masseur Kinésithérapeute	7
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière	1
Aide-soignant	303
Brancardier	1
Encadrant socio-éducatif	1
Agent de logistique	4
Agent de blanchisserie	5
Cuisinier	1
Agent de restauration et-ou d'hôtellerie	4
Agent de bionettoyage	79
Secrétaire médical	2
Directeur des ressources humaines	1
Agent de gestion administrative	1
Interne en médecine (et FFI)	3
Praticien n'ayant pas la plénitude d'exercice (3° de l'article l6152-1 du CSP)	4
Total général	484

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

GENRE	NOMBRE
FEMMES	419
HOMMES	65
	484

e) L'apprentissage

En 2024 dans la continuité de 2023 sur 2 ans, il a été procédé au recrutement d'un agent en contrat d'apprentissage pour accompagner le déploiement de la politique RSE de l'établissement.

En aout 2024, un agent en contrat d'apprentissage a été recruté au service logistique.

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.

f) Les contrats aidés

L'établissement n'a pas eu recours aux contrats aidés en 2024.

g) 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.

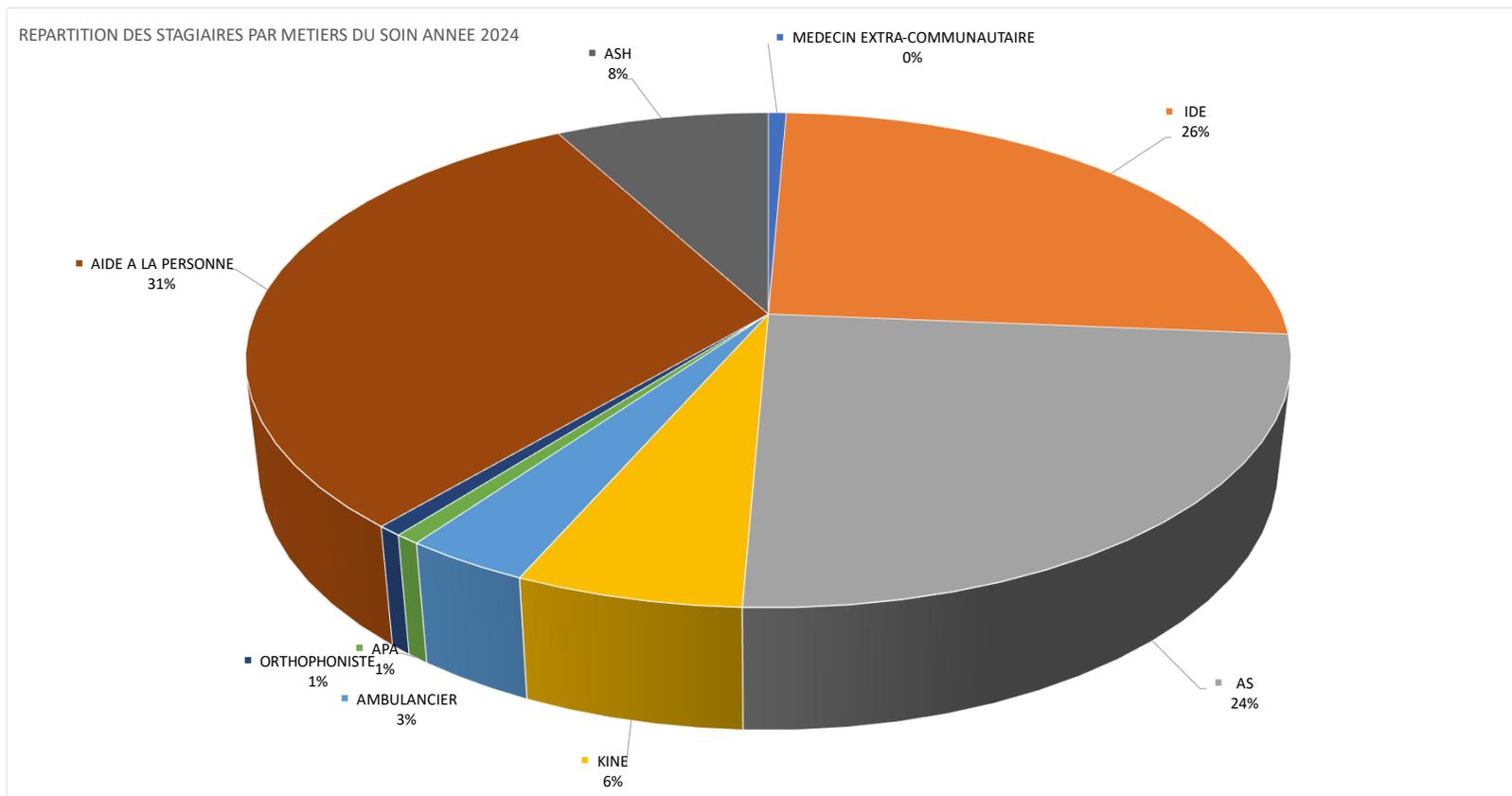
Une personne de l'établissement a la charge de l'articulation avec ces stagiaires (planification des stages, réception des demandes, signature des conventions...)

En 2024, l'établissement a accueilli et accompagné 204 stagiaires pour 212 périodes de stages.

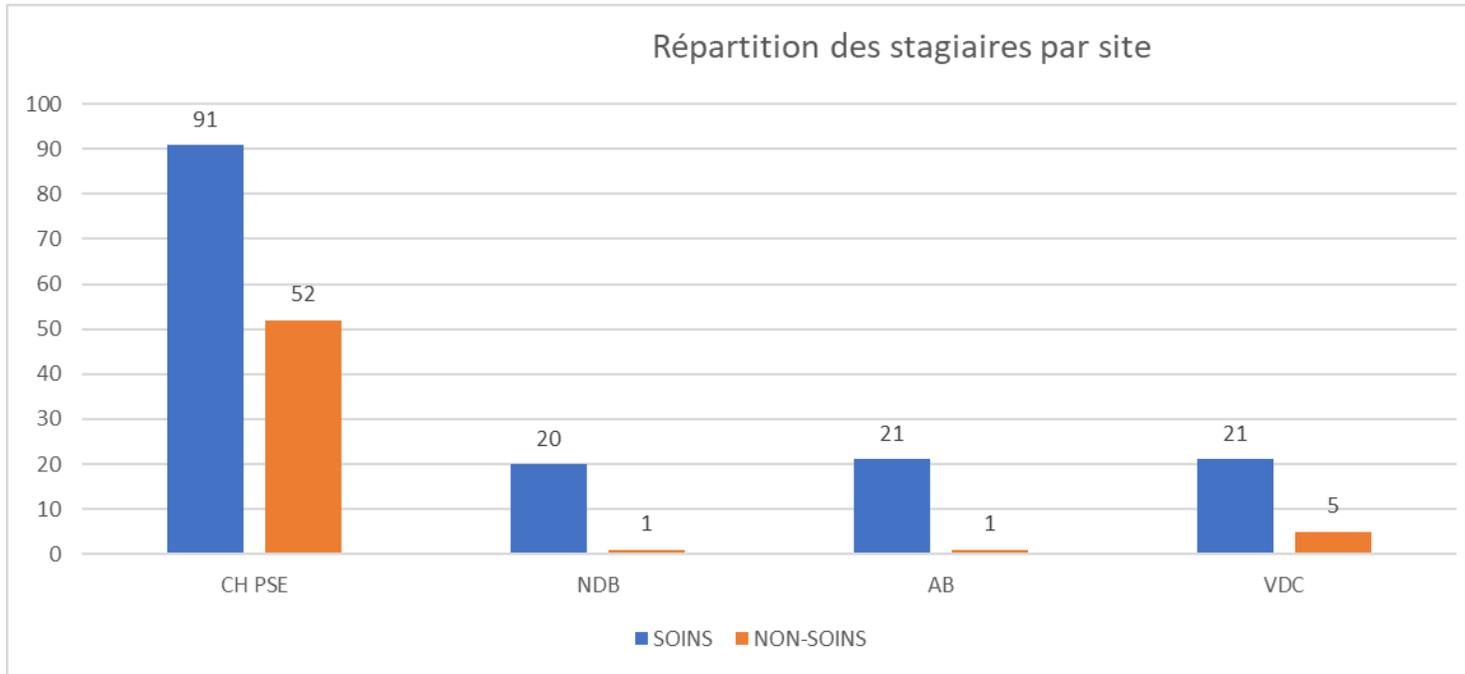
Diplômes préparés/ Formation/Projet	Nombre de sessions de stage		
	F	M	Total général
IDE 1 ^{ère} année	10	1	11
IDE 2 ^{ème} année	10	0	10
IDE 3 ^{ème} année	17	0	17
AS	36	1	37
DE AMBULANCIER	4	1	5
BAC PRO ASSP	24	0	24
Agent de service médico-social	8	0	8
Assistante de vie aux familles	3	1	4
Accompagnant éducatif et social	1	0	1
BAC PRO SAPAT	5	1	6
Parcours persévérance (AS)	1	0	1
PROJET PROFESSIONNEL AS	2	0	2
PROJET PROFESSIONNEL AES	1	0	1
CAP AAGA	11	0	11
KINE	4	5	9
APA	1	0	1
ORTHOPHONISTE	1	0	1
SECRETAIRE MEDICALE	3	0	3
BTS DIETETIQUE	2	1	3
LICENCE/MASTER PSYCHOLOGIE	12	0	12

DU SOINS PALLIATIFS	0	1	1
MEDECIN EXTRACOMMUNAUTAIRE	0	1	1
DE IPA	1	0	1
BPJEPS ANIMATION SOCIALE	1	0	1
PROJET PROFESSIONNEL ANIMATION	2	0	2
DE ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	2	0	2
BACHELOR GESTION DES ENTREPRISES ET ADMINISTRATION	1	0	1
LICENCE ADMINISTRATION ECONOMIE ET SOCIALE	1	0	1
MASTER ADMINISTRATION PUBLIQUE	1	0	1
MASTER SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES – PARCOURS ERGONOMIE	1	0	1
BAC PRO LOGISTIQUE	1	8	9
BAC PRO MAINTENANCE	0	3	3
BTS BIOQUALITE	2	0	2
BTS CIEL	0	1	1
CAPA VENTE ET SERVICE A LA PERSONNE	1	0	1
3EME PREPA METIERS	0	1	1
CLASSE ULIS	1	0	1
IMMERSION BRANCARDIER	0	1	1
STAGE DE SECONDE	4	1	5
STAGE DE 3EME	5	2	7
STAGE DE 4EME	1	0	1
STAGE ASH / TRAVAILLEUR ESAT	1	0	1
Total général	182	30	212

Répartition des stagiaires sur les métiers du soin :



Répartition des stagiaires par sites :



h) 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.

Le montant de la contribution au titre de 2021 s'élevait à 31 135 €, au titre de 2022 à 16 072.50 €. En 2023 mais également en 2024 il s'élève à 0 €. Cette baisse est le reflet du travail conduit par les référents handicap de l'établissement auprès des agents de l'établissement.

Entre 2021 et 2024 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 2024, un **taux légal d'emploi de 6.21 %**. Le centre hospitalier emploie 26 agents en situation de handicap (22 Femmes et 4 hommes) au 31 décembre 2024.

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.

Au cours de l'année 2024, un des référents handicap a accompagné deux agents afin qu'ils constituent leur dossier MDPH. Fin 2024, les agents concernés étaient toujours en attente de réponse. Un autre des référents handicap a été sollicité par des agents pour des questions concernant des éventuelles démarches de reconnaissance de travailleur handicapé.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de travailleurs en situation de handicap	3,67%	2,21%	3,74%	4.78%	6.78%	6,21
Montant de la contribution	66 479 €	57 630 €	31 135 €	16 072 €	0 €	0 €

Répartition des travailleurs handicapés par catégories :

Catégories	2023 Hommes	2023 Femmes	2024 Hommes	2024 Femmes
Cat A Fonctions de conception et de direction.	1	0	1	0
Cat B Fonctions d'application.	1	12	1	15
Cat C Fonctions d'exécution,	4	10	2	13
Total	6	22	4	28

Répartition des travailleurs handicapés par filières :

Filières	2022	2023	2024
Administratifs	1	1	3
Soignants	17	22	22
Sociaux- éducatifs	0	0	0
Médico-techniques	0	0	0
Techniques	3	5	3
Total	21	28	28

Répartition des travailleurs handicapés par tranches d'âges :

Catégories	2023 Hommes	2023 Femmes	2024 Hommes	2024 Femmes
Moins de 25 ans	0	0	0	0
De 25 à 40 ans	2	5	1	5
De 41 ans à 55 ans	2	11	2	15
+ de 55 ans	2	6	1	8
Total	6	22	4	28

Constitution de dossiers auprès de la MDPH

En 2024, avec l'aide d'un des référents handicap 2 agents ont constitué un dossier auprès de la Maison départementale des Personnes Handicapées (MDPH). A ce jour, ces deux agents n'ont pas eu de retour de la part des MDPH.

Aucune demande d'aide auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique n'a été sollicitée au cours de l'année 2024.

Pour rappel, 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 pour 2023 :

- ✓ **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 €**.

i) 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. Par ailleurs la DRH en lien étroit avec les directions fonctionnelles et l'encadrement conduisent une politique de maîtrise du recours aux heures supplémentaires.

Intérim	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personnel médical	0,00 €	0,00 €	0,00 €	16 488,10 €	8 127€	0 €
Personnel non médical	66 240,48 €	37 052,14 €	52 429,42 €	137 897,21€	13 338.95€	457,70 €
Total	66 240,48 €	37 052,14 €	52 429,42 €	154 385, 31 €	21 465.95€	457,70 €

j) 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.



- ✓ 21 agents mis en stage : 17 femmes et 4 hommes,
- ✓ 29 agents mis en CDI (24 femmes et 5 hommes),
- ✓ 20 agents titularisés (18 femmes et 2 hommes),

Répartitions de titularisations en 2024 par filières et par genre :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administratifs	0	0	0
Soignants	18	1	19
Sociaux- éducatifs	0	0	0
Médico-techniques	0	0	0
Techniques	0	1	1
Total	18	2	20

Répartitions de titularisations en 2024 par catégories et par genre :

Catégories	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Cat A	1	0	1
Cat B	11	1	12
Cat C	6	1	7
Total	18	2	20

L'accent est également mis sur la formation professionnelle, ainsi en 2024 :

- 2 départs d'agents en formation en Institut d'Aide-Soignant (IFAS),
- 2 départs en formation en IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers),
- 1 retour d'agent de l'IFAS en tant qu'Aide-Soignant et 1 retour d'agent de l'IFSI en tant qu'Infirmière.

Départ en formation par genre :

	FEMMES	HOMMES
2022	100 %	0%
2023	100 %	0%
2024	100 %	0%

k) Métiers en tension

Les métiers en tension, notamment ceux dits « sensibles » sont à ce jour pour l'établissement : kinésithérapeutes et infirmiers en soins généraux.

Répartition par genre des recrutements IDE réalisés en 2024 :

29 IDE (23 femmes et 6 hommes).

14 de ces 29 IDE ont quitté l'établissement avant le 31 décembre 2024.

Recrutement IDE	2021	2022	2023	2024
FEMMES	7	9	17	23
HOMMES	2	0	2	6

l) 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 :

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

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
2024	70,94% - 77,58% pour les femmes, 37,19% pour les hommes

Il peut paraître important mais il est surtout avant tout le reflet d'une adaptation des contrats aux besoins des services. Il est principalement à mettre en relation avec la fin du recours à l'intérim. 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.

En comptabilisant les entrées sorties hors remplacement (MO + MAT), nous arrivons à un taux de turn over 2024 de **11,45% qui est à mettre en perspective avec le déploiement de nouveaux services, ce qui a influé sur le nombre de nouvelles entrées.**

Actions poursuivies en 2024 :

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, les détachements - Mobilités

L'établissement a recruté par voie de mutation 5 agents (1 femme et 4 hommes).

ANNEE	TOTAL	FEMMES	HOMMES
2022	6	6	0
2023	3	2	1
2024	5	1	4

Deux agents sont en détachement dans la structure (1 homme et 1 femme)

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 2024 : 17 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (14 femmes et 3 hommes). (En 2023 10 agents soit 8 femmes et 2 hommes)

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

Grades	Nombre de promouvables										Nombre de promus									
	H					F					H					F				
	- 25 ans	25-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans	TOTAL	- 25 ans	25-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans	TOTAL	- 25 ans	25-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans	TOTAL	- 25 ans	25-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans	TOTAL
Attachés d'administration hospitalière	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints des cadres hospitaliers cl normale vers sup	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints des cadres hospitaliers cl sup vers exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants médico-administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints administratifs hospitaliers vers adjoint administratif principal de 2 ^{ème}	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} vers adjoint administratif de 1 ^{ère}	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers de cat B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé paramédicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs des soins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AES	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ASHQ	0	0	0	0	0	0	4	14	4	22	0	0	0	0	0	0	1	2	2	5
Aides-soignants de classe normale vers classe supérieure	0	1	2	0	3	0	7	16	8	31	0	0	0	0	0	0	2	3	0	5
Animateurs vers animateur principal de 2ième	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A animateur principal de 2ième vers animateur principal de 1iere	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ergothérapeutes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masseurs-kinésithérapeutes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres socio-éducatifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Préparateurs en pharmacie hospitalière de cl normale vers supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
AEQ vers ouvrier principal	0	1	2	1	4	0	0	4	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Ouvrier principal 2ime vers ouvrier principal de 1ière	0	2	7	0	9	0	0	2	0	2	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0
Agent de maitrise vers agent de maitrise principal	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Techniciens vers techniciens supérieurs	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens sup de 2ieme vers techniciens supérieurs de 1iere	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

d) Les examens professionnels

L'établissement a réalisé en 2024 :

- Un concours réservé pour une ide dans le cadre de l'arrêté du 25 mars 2022 fixant les règles d'organisation des concours réservés sur titres pour l'accès à certains corps paramédicaux de la catégorie A de la fonction publique hospitalière
- Un examen professionnel pour un agent permettant l'avancement aux grades de technicien supérieur hospitalier de 2e classe et de technicien supérieur hospitalier de 1re classe du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers

Type d'épreuves	Nombre de fonctionnaires
	2
<i>Epreuve(s) écrite(s)</i>	0
<i>Epreuve(s) orale(s)</i>	1
<i>Epreuve(s) pratique(s)</i>	0
<i>Sélection sur dossier</i>	0
<i>Sélection sur titre(s)</i>	1
TOTAL	2

Tranches d'âges	Nombre de fonctionnaires
<i>- 25 ans</i>	0
<i>25-40 ans</i>	0
<i>41-55 ans</i>	1
<i>+ 55 ans</i>	1
TOTAL	2

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Sexe	Nombre de fonctionnaires
<i>H</i>	1
<i>F</i>	1
TOTAL	2

Type d'épreuves	Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel									
	H					F				
	- 25 ans	25-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans	TOTAL	- 25 ans	25-40 ans	41-55 ans	+ 55 ans	TOTAL
<i>Epreuve(s) écrite(s)</i>					0					0
<i>Epreuve(s) orale(s)</i>				1	1					0
<i>Epreuve(s) pratique(s)</i>					0					0
<i>Sélection sur dossier</i>					0					0
<i>Sélection sur titre(s)</i>					0			1		1
TOTAL	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1

e) Les départs ou cessations de fonctions

L'établissement comptabilise 484 départs dont 452 fins de contrat.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Pour information : 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.

Rappel de l'année 2023 : 476 départs dont 445 fins de contrat

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

f) Les départs en congé parental par genre

ANNEE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
2021	0	9	9
2022	0	2	2
2023	0	7	7
2024	0	9	9

⊗ 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.

Sont retracés ci-dessous le nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'exercice 2024. Il est noté une part prépondérante des fins de contrats.

Motif	NB agents ayant quitté leurs fonctions
<i>Retraite</i>	9
<i>Décès</i>	0
<i>Démission</i>	15

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

<i>Abandon de poste</i>	1
<i>Départ volontaire</i>	2
<i>Révocation</i>	1
<i>Radiation des cadres</i>	2
<i>Concours ou recrutement sortant</i>	0
<i>Fin de détachement</i>	0
<i>Inaptitude définitive</i>	1
<i>Fin de contrat</i>	452
<i>Détachement</i>	0
<i>Affectation dans une autre administration</i>	1
<i>Mise à disposition</i>	0
<i>Congés pour événements familiaux supérieurs à six mois</i>	0
TOTAL	0

Statut d'emploi ou filière	NB agents ayant quitté leurs fonctions
Personnel médical	7
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	
<i>Interne</i>	4
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	
<i>Attachés</i>	
<i>Praticiens associés</i>	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	3
Personnel non médical	477
<i>Soins</i>	379
<i>Rééducation</i>	0

<i>Médico-technique</i>	1
<i>Administrative</i>	3
<i>Ouvrière et technique</i>	93
<i>Socio-éducative</i>	0
<i>Personnels de direction</i>	1
<i>Psychologues</i>	0
TOTAL	484

Catégorie hiérarchique	NB agents ayant quitté leurs fonctions
<i>A</i>	84
<i>B</i>	306
<i>C</i>	94
TOTAL	484

Catégorie active ou sédentaire	NB agents ayant quitté leurs fonctions
<i>Active</i>	390
<i>Sédentaire</i>	94
TOTAL	484

Âge ou tranche d'âge	NB agents ayant quitté

	leurs fonctions
- 25 ans	127
25-40 ans	158
41-55 ans	134
+ 55 ans	65
TOTAL	484

Sexe	NB agents ayant quitté leurs fonctions
H	65
F	419
TOTAL	484

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 :

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

- ✓ 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.

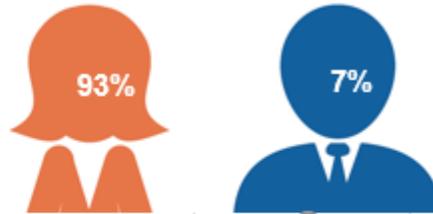
a) Le nombre de jours de formation suivis dans l'année par rapport aux Effectifs Physiques (personnel non médical)

- ✓ 2661 jours de formation (apprenants femmes),
- ✓ 205 jours de formation (apprenants hommes),

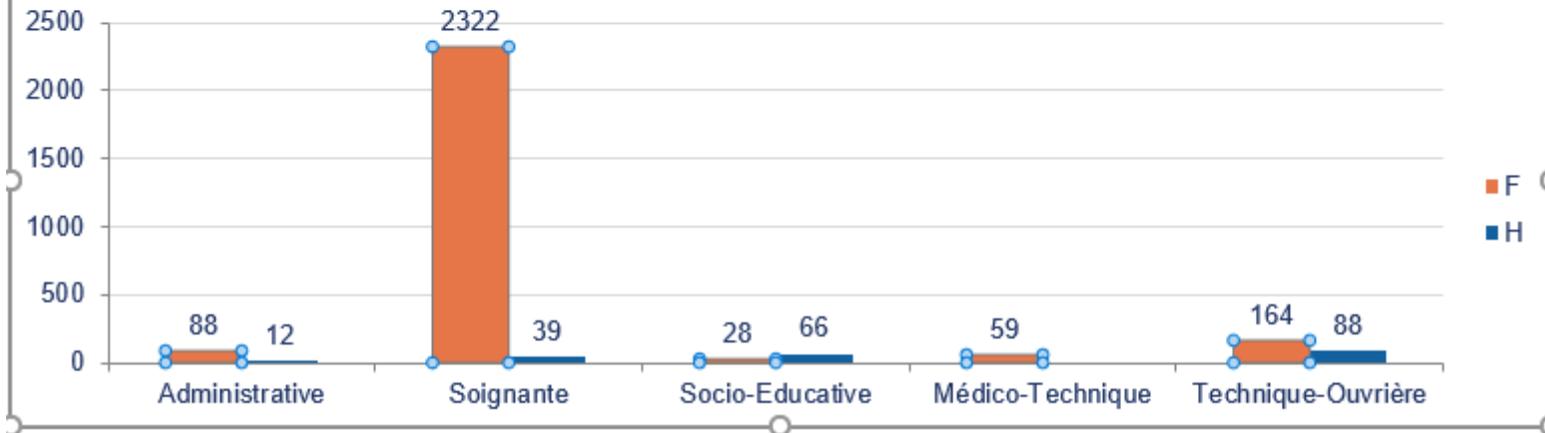
Soit 2 866 jours de formation pour le personnel non médical.

Répartition des journées de Formation

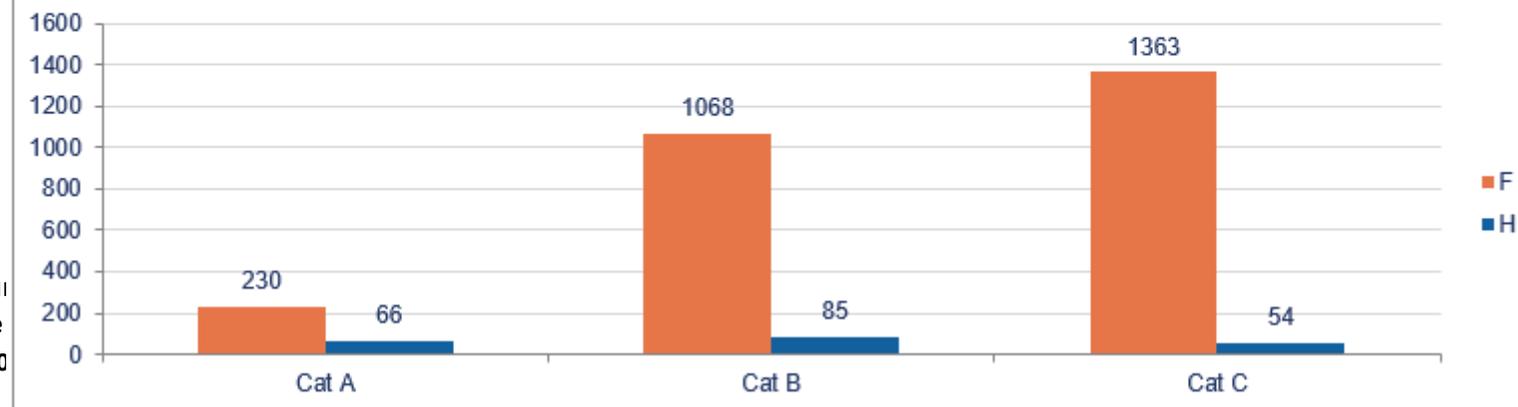
Répartition du total des jours de formation par genre



Répartition des Jours de Formation par filière



Répartition des Jours de Formation par catégorie



b) Les dépenses de formation

Personnel non médical

- 2,10 % au titre de la formation continue des personnels – montant utilisé : 272 977 euros (dont 7 882 euros pour l'apprentissage)
- 0,6 % au titre des études promotionnelles (F.M.E.P) – montant utilisé : 172 505 euros
- Fonds de qualification et CPF : montant utilisé : 13 905 euros

Personnel médical

- ✓ 0.75% au titre du DPC – montant utilisé : 1 923 euros

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ETP consacrés à la formation	9,05	11,47	10,6	9,99	9.09	10.72	13.92	13.48	12.64

c) Les types de formations dispensées

Les grandes tendances 2024 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,

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

- ✓ Services Transversaux,
- ✓ Animation – coiffure,
- ✓ Examens et Concours,
- ✓ Diplômes Universitaires,
- ✓ Congrès et journées.

d) Le nombre et la durée des formations

- ✓ 110 actions avec des organismes extérieurs (personnel médical et non médical),
- ✓ 15 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,
- ✓ Formateur interne dans le cadre de la démarche en soins palliatifs,
- ✓ Formateur interne dans le cadre de la démarche qualité et sécurité des soins,
- ✓ Formateur interne afin de déployer la méthode Montessori,
- ✓ Formateur interne sur la Nutrition de la personne âgée,
- ✓ Formateur interne en Identitovigilance.

Indicateur n°10 : Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical)		2024				
		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
Personnel non médical						
Sous-total personnel non médical	4	89 873 euros		1	0	
Sous-total personnel non médical – Hommes						
Sous-total personnel non médical – Femmes	4					

TYPE DE FORMATION	PAR GENRE		Total général
	F	M	
10EME JOURNEE GARDOISE DES SOINS PALLIATIFS	4		4
16EME CONGRES INTER REGIONAL DE LA FHF OCCITANIE NOUVELLE AQUITAINE	2		2
1ER CONGRES TERRITORIAL DES CADRES DE SANTE	3	1	4
4EME JOURNEE DES CLUD DU GHT	2		2
5EME JOURNEE ETHIQUE	42	4	46
61EME JOURNEE AFDN	6		6
6EME REUNION D ECHANGE SUR PRISE EN CHARGE DES PLAIES	1		1
7EME JOURNEE DES RENCONTRES SCIENTIFIQUES : REPARATION TISSULAIRE	0		0
ACCOMPAGNEMENT ET PRISE EN CHARGE DES CONDUITES ADDICTIVES	3		3
ACCUEIL NOUVEAUX ARRIVANTS	6	2	8
ADMINISTRATION SECURISEE D ENVIRONNEMENTS ACTIVE DIRECTORY		2	2
AFGSU 1	18		18
AFGSU 2	138	6	144
ALIMENTATION ET DENUTRITION DE LA PERSONNE AGEE	9	1	9
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES SPLF	10		10
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES ENCADRANTS	5	2	7
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES VDC	9	1	9
APP EHPAD1/CANTOU	7		7
ASSISTANT DE SOINS EN GERONTOLOGIE (ASG)	140		140
ATELIERS PRATIQUE / GESTION DES CONGES POUR RAISON DE SANTE ET DES INAPTITUDES	2		2
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL LOGISTIQUE	38		38
BREVET ENTRAINEUR DE FOOTBALL		10	10
CACES R 482 M CAT 2-4-8-9		3	3
CACES R 485		3	3
CHARGE DE REDACTION ET DE SUIVI DES MARCHES PUBLICS	4		4
COLLOQUE AQUAVIES	1		1
COMMUNIQUER SUR LES RESEAUX SOCIAUX	2		2
COMPREHENSION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AVEC TROUBLES COGNITIFS	14	1	15
COMPTABILITE HOSPITALIERE M21 ET M22	8	4	12
CONGE VAE ACCOMPAGNEMENT	1		1

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

COORDINATION AU SERVICE DE LA QUALITE DES PARCOURS DU CONCEPT A LA PRATIQUE	2		2
DU SOINS PALLIATIFS	20		20
DANSE ASSISE – INITIATION	6		6
DATA MEAL	2	0	3
DEMARCHE MONTESSORI	18		18
DEMARCHE PARTICIPATIVE	3	2	5
DIPLOME D'ACCES AUX ETUDES UNIVERSITAIRES - FICHE NATIONALE	22		22
DIPLOME DE PREPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIERE	48		48
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT	129		129
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT	504		504
DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER	814		814
DPI POUR MEDECINS	1		1
DU DOULEUR	5	4	9
DU EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT		15	15
DU ET DIU MED GERIATRIQUE GERONTOLOGIE ET COORDINATION D EHPAD		10	10
DU IDEST EN SANTE AU TRAVAIL	8		8
DU PSYCHOLOGIE D'URGENCE ET THERAPIE COMPORTEMENTALE ET COGNITIVE		10	10
ECO CONDUITE	12	2	14
EDUCATION THERAPEUTIQUE 40H	5		5
ELAP PLANNING	74	27	101
ENCADREMENT DES ELEVES AS	8		8
ET SI ON ALLAIT PLUS LOIN DANS LA CICATRISATION?	8	1	9
ETRE AUTONOME DANS L'UTILISATION DE LA PLATEFORME DEMATIK	1		1
EVENEMENTS INDESIRABLES ET LE CIRCUIT DE DECLARATION	8	1	9
EXCEL	5	4	9
FACTURATION	9		9
FORMATEUR OCCASIONNEL RENFORCER SA POSTURE	4		4
FORMATION SPECIALISEE	4	2	6
GAZ MEOPA	2		2
GERER LES SITUATIONS DIFFICILES LORS DE L'ACCUEIL DES MAJEURS PROTEGES	2		2
GESTION DU STRESS ET PREVENTION DE L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL	3		3
HACCP - MAITRISE DES RISQUES SANITAIRES EN RESTAURATION	7	12	19

HYGIENE ET SANTE ORALE DES PA PAR LES AGENTS DU SSIAD	8		8
IDENTITOVIGILANCE	9	1	9
INCENDIE	47	9	56
INITIATION HABILITATION ELECTRIQUE		3	3
INITIATION SSIAP 1		11	11
INITIATION SST		2	2
JOURNEE DE FORMATION TECHNIQUE		1	1
JOURNEES PLAIES ET CICATRISATION	2		2
LA COMMUNICATION NON VERBALE DANS LA RELATION PATIENT / SOIGNANT	3		3
LES BASES DE L'HYGIENE HOSPITALIERE (PRECAUTIONS STANDARDS- TROUSSE D'URGENCE- AES)	9	1	10
LES BASES EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	2		2
LOGICIEL ARCAD SSIAD	2		2
LOGICIEL OSIRIS	7	4	11
LOGICIEL ZABBIX SPECIALISTE		5	5
MAITRISER ET SECURISER LE CIRCUIT DU MEDICAMENT A L'HOPITAL	10	2	12
MANAGEMENT INTERGENERATIONNEL	4		4
MANUTENTIONS DES PATIENTS PAR AS ET ASH ET UTILISATION CHAISE RAIZER	24	4	28
MASTER MANAGEMENT - FICHE NATIONALE	77		77
MEDIATION ANIMALE AU SERVICE DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT	5		5
MISE EN PLACE ET UTILISATION DU CDRI	2	1	3
NEWAC		5	5
OBLIGATIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES DE MAINTENANCE		2	2
OPTIMISER VOTRE CODAGE PATHOS ET GIR : VERITABLE ENJEU FINANCIER EN EHPAD	7	4	11
ORGANISATION D'UN EXERCICE DE CRISE CYBER	1	1	2
PARCOURS DE FORMATION MODULE 2	39		39
PEC NON MEDICAMENTEUSE DE LA DOULEUR AVEC MISE EN PRATIQUE DU TOUCHER MASSAGE	20		20
PERFECTIONNEMENT BUREAU DES ENTREES	4		4
PLAIES ET CICATRISATIONS	7	1	8
POSITIONNEMENT 4C	5		5
PRELEVEMENTS AUTOMATIQUES	1		1
PREVENTION DU RISQUE INFECTIEUX LIE A L'UTILISATION DES CATHETERS PICC LINE ET PAC	6	3	9
PREVENTION ET GESTION DE LA VIOLENCE ET AGRESSIVITE	24		24

PRISE EN CHARGE DE LA SANTE BUCCO-DENTAIRE DES PERSONNES FRAGILISEES OU DEPENDANTES	4		4
PROGRAMME SPECIFIQUE : DIAPASON	2		2
PROMOUVOIR LA BIEN-ETRE ET SEXUALITE DE LA PERS VIEILLISSANTE EN INSTITUTION	5		5
REAJUSTEMENT DES COMPETENCES AS	36	3	39
RECYCLAGE AFGSU2	5		5
RECYCLAGE SST		5	5
REEDUCATION VASCULAIRE ET LYMPHATIQUE		5	5
SALON DATA MEAL DAY		3	3
SALON SANTE EXPO		3	3
SEMINAIRE NATIONAL DES HOSPITALIERS	2		2
SENSIBILISATION ICARE	7	3	10
SOINS ET HYGIENE DES PIEDS DES PERSONNES AGEES	4		4
SOPHROLOGIE, REFLEXOLOGIE, MEDITATION, AUTOHYPNOSE : PRESENTATION ET INITIATION A DES METHODES ALTERNATIVES DE GESTION DU STRESS	12		12
SSIAP1 REMISE A NIVEAU		3	3
SSIAP3		3	3
TECHNICIEN DE L'INFORMATION MEDICALE	39		39
TUTELLE	1		1
TUTORAT DANS LA FORMATION CLINIQUE DES ETUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS	4		4
WORD	10	4	14
Total général	2665	219	2884

➔ **Projet 2025 : engager une réflexion sur les trajets liés à la formation, démarche QUALIOPI.**

5° LES REMUNERATIONS

a) La masse salariale

Total et évolution de la masse salariale

Comptes pour tous les budgets	Masse salariale non chargée	2019	2020	2021	2022	2023	2024
642 rémunérations du personnel médical	Personnel médical	454 544,34 €	559 409,77 €	654 710.07 €	693 034.29€	811 491,11 €	1 080 168,10 €
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 €	13 912 355,52 €	15 694 470,26 €
Total		11 197 519,04 €	12 373 028,50 €	13 300 763.82 €	14 112 652.30€	14 723 846,63 €	16 774 638,36 €

Pour les agents sur emploi permanent rémunérés au cours de l'année

Total des rémunérations annuelles brutes versées (Agents sur emploi permanent)

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Total des rémunérations annuelles brutes versées en euros *	dont pour les fonctionnaires :					dont pour les praticiens hospitaliers :			
		Primes et indemnités	dont NBI et primes de sujétion des aides- soignants	dont heures supplémentaires	dont indemnité de résidence	dont supplément familial de traitement	Primes et indemnités	dont indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE)	dont temps de travail additionnel	dont gardes et astreintes
<i>Agents sur emploi permanent</i>										
Personnel médical	391 785	0	0	0	0	0	64 596	17 574	14 178	22 068
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	391 785						64 596	17 574	14 178	22 068
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>										
Personnel non médical	21 356 065	2 642 370	396 900	49 475	0	64 690				
<i>Soins</i>	16425697,47	2 093 390	386 383	37 068		48 781				
<i>Médico-technique</i>	221561,62	19 751	0	731						
<i>Administrative</i>	1777395,28	239 699	4 972	2 619		2 002				
<i>Ouvrière et technique</i>	2548288,64	261 160	4 009	9 057		12 094				
<i>Socio-éducative</i>	383122,34	28 369	1 536			1 814				
TOTAL	21 747 850	2 642 370	396 900	49 475	0	64 690	64 596	17 574	14 178	22 068
<i>(*) arrondi à l'euro</i>										

Catégorie hiérarchique	Total des rémunérations annuelles brutes versées en euros *	dont pour les fonctionnaires :					dont pour les praticiens hospitaliers :			
		Primes et indemnités	dont NBI et primes de sujétion des aides-soignants	dont heures supplémentaires	dont indemnité de résidence	dont supplément familial de traitement	Primes et indemnités	dont indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE)	dont temps de travail additionnel	dont gardes et astreintes
Agents sur emploi permanent										
A	5 234 082	674 167	27 343	28 235		15 975				
B	10 531 668	1 460 202	351 049	11 581		31 595				
C	5 590 315	508 001	18 507	9 658		17 120				
TOTAL	21 356 065	2 642 370	396 900	49 475	0	64 690				
<i>(*) arrondi à l'euro</i>										
Âge ou tranches d'âge	Total des rémunérations annuelles brutes versées en euros *	dont pour les fonctionnaires :					dont pour les praticiens hospitaliers :			
Agents sur emploi permanent										
- 25 ans	154 442	24 547,21	3 401	952		27				
25-40 ans	4 778 659	549 711	84 469	19 916		28 158				
41-55 ans	9 918 948	1 192 678	182 195	23 947		36 476	20 374	5 454		10 971

+ 55 ans	6 504 017	875 433	126 835	4 658		27	44 222	12 120	14 178	11 097
TOTAL	21 356 065	2 642 370	396 900	49 475	0	64 690	64 596	17 574	14 178	22 068
<i>(*) arrondi à l'euro</i>										
Sexe	Total des rémunérations annuelles brutes versées en euros *	dont pour les fonctionnaires :					dont pour les praticiens hospitaliers :			
Agents sur emploi permanent		Primes et indemnités	<i>dont NBI et primes de sujétion des aides-soignants</i>	<i>dont heures supplémentaires</i>	<i>dont indemnité de résidence</i>	<i>dont supplément familial de traitement</i>	Primes et indemnités	<i>dont indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE)</i>	<i>dont temps de travail additionnel</i>	<i>dont gardes et astreintes</i>
<i>H</i>	2 786 451	336 724	29 305	9 259		11 866				
<i>F</i>	18 569 614	2 305 645	367 596	40 215		52 824	64 596	17 574	14 178	22 068
TOTAL	21 356 065	2 642 370	396 900	49 475	0	64 690	64 596	17 574	14 178	22 068
<i>(*) arrondi à l'euro</i>										

Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (Agents sur emploi permanent)

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés
Agents sur emploi permanent	
Personnel médical	1
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	1,45
Personnel non médical	290
<i>Soins</i>	222
<i>Médico-technique</i>	3
<i>Administrative</i>	21
<i>Ouvrière et technique</i>	39
<i>Socio-éducative</i>	5
TOTAL	292
Sexe	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés
Agents sur emploi permanent	
<i>H</i>	38,80
<i>F</i>	251
TOTAL	290

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Pour les agents des autres catégories et autres statuts rémunérés (non permanents) au cours de l'année

Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires (Agents des autres catégories et statuts (non permanents))

<i>Agents des autres catégories et statuts (non permanents)</i>	Total des rémunérations annuelles brutes versées en euros *	<i>dont heures supplémentaires</i>
Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)		
Personnel médical	1 770 901	0
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	1 770 901	
Personnel non médical	9 914 975	12 147
<i>Soins</i>	8 456 903	10 862
<i>Médico-technique</i>	135 420	
<i>Administrative</i>	249 194	
<i>Ouvrière et technique</i>	867 109	1 285
<i>Socio-éducative</i>	206 349	
TOTAL	11 685 876	12 147
<i>(*) arrondi à l'euro</i>		
Agents des autres catégories et statuts (non permanents)	Total des rémunérations annuelles brutes versées en euros *	<i>dont heures supplémentaires</i>
Sexe		
<i>H</i>	2 650 233	5 198
<i>F</i>	9 035 643	6 949
TOTAL	11 685 876	12 147

Nombre d'équivalent temps plein rémunérés (Agents des autres catégories et statuts (non permanents))

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical) <i>Agents des autres catégories et statuts (non permanents)</i>	Nombre équivalent temps-plein rémunérés
Personnel médical	11,64
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	11,64
Personnel non médical	163
<i>Soins</i>	137
<i>Médico-technique</i>	2
<i>Administrative</i>	5
<i>Ouvrière et technique</i>	16
<i>Socio-éducative</i>	3
TOTAL	175
Sexe <i>Agents des autres catégories et statuts (non permanents)</i>	Nombre équivalent temps-plein rémunérés
<i>H</i>	29
<i>F</i>	134
TOTAL	163

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, 27 **personnes** ont été indemnisées pour des Allocations de retour à l'emploi cette année pour un montant total de 119 331.78€

	2020	2021	2022	2023	2024
Total bénéficiaires ARE	35	27	27	26	27
Femmes	Données non disponibles	24	21	20	23
Hommes	Données non disponibles	3	6	6	4
Montant des ARE	158 457,08 €	143 806,76 €	132 316 69 €	146 860.74 €	119 331.78

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

La GIPA¹ 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.

¹ 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 2024, Le gouvernement de Michel Barnier a décidé de mettre fin au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les fonctionnaires. Cette décision a été annoncée par Guillaume Kasbarian, ministre de la Fonction publique, le 23 octobre 2024. Elle s'inscrit dans une logique de réforme de la rémunération des fonctionnaires pour réduire les disparités existantes et rendre le système plus équitable.

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	MONTANT
CAT A	0 €	0 €	0 €
CAT B	0 €	0 €	0 €
CAT C	0 €	0 €	0 €
TOTAL	0 €	0 €	0 €

h) Forfait mobilités durables

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

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	MONTANT
CAT A	400 €	700€	1 100€
CAT B	800 €	4 700€	5 500 €
CAT C	1 000 €	2 500 €	3 500 €
Personnel médical	300 €	300 €	600 €
TOTAL	2 500 €	8 200 €	10 700 €

En 2022, au titre de l'année 2021 :

20 agents, 15 femmes et 5 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable² pour un montant de 3 800 €. (Paiement en janvier 2022)

² 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

En 2023, au titre de l'année 2022 :

24 agents, 19 femmes et 5 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable pour un montant de 6 100 €. (Paiement en janvier 2023)

En 2024, au titre de l'année 2023 :

51 agents, 40 femmes et 11 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable pour un montant de 11 000 €. (paiement en janvier 2024)

En 2025, au titre de l'année 2024 :

49 agents, 39 femmes et 10 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable pour un montant de 10 700 € (paiement en janvier 2025)

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).

Pour l'année 2024 :

En juillet 2024 présentation de nouveaux projets :

- ✓ 8 projets déposés auprès de la direction de l'établissement,
- ✓ 8 projets ont été présentés au comité d'experts qui s'est réuni le xx juin 2024,
- ✓ 5 projets validés,

En novembre 2024 études des anciens projets

- ✓ 17 projets déposés auprès de la direction de l'établissement et présentés au comité d'experts qui s'est réuni le 04 novembre 2024,

Soit pour l'année

- ✓ 131 agents (100 femmes et 31hommes) ont bénéficié de la prime d'engagement collectif pour un montant total de 39 300€ incluant également les projets 2022 et 2023.

*rajout de cette thématique en 2024 pour ATIH (rub 3115)

PROFESSIONNELS	NB D'AGENTS engagés dans une démarche d'engagement collectif entre le 01 janvier et le 31 décembre 2024	MONTANT BRUT (en brut chargés) des primes versées au titre de l'engagement collectif entre le 01 janvier et le 31 décembre 2024
Personnels médical	4	1 200 €
Fillières soignante	92	27 600 €
Dont personnel infirmier	Dont 24	Dont 7 200 €
Dont Aides-soignants	Dont 42	Dont 12 600 €
Personnels des filières médico-technique et rééducation	11	3 300 €
Personnels des administration (y compris direction)	7	2 100 €
Personnels technique et ouvriers	16	4 800 €
Personnels socio-éducatifs	1	300 €

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,

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

- 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 8.15 % pour l'année.

DESIGNATION	PERSONNEL MEDICAL			PERSONNEL NON MEDICAL			Total général PERSONNEL MEDICAL ET NON MEDICAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ABSENCE INJUSTIFIEE				55	29	84	84
ACCIDENT DU TRAVAIL				1 955	707	2 662	2 662
CONGE MATERNITE				1 034		1 034	1 034
CONGE PATERNITE		21	21		78	78	99
CONGE SANS SOLDE				15		15	15
CONGÉS PRÉSENCE PARENTAL				305		305	305
DECES 1ER DEGRE 3 J / 2E DEGRE 1 J				71	7	78	78
FORMATION PROFESSIONNELLE 2E ANNEE				24	14	38	38
GARDE D'ENFANT		2	2	58	12	70	72
GROSSESSE PATHOLOGIQUE				40		40	40
MALADIE LONGUE DUREE				856		856	856
MALADIE ORDINAIRE				7 283	1 165	8 448	8 448
MALADIE ORDINAIRE MEDICAUX		14	14				14
NAISSANCE ENFANT (PERE)					6	6	6

Total général	0	37	37	11 696	2 018	13 714	13 751
----------------------	----------	-----------	-----------	---------------	--------------	---------------	---------------

Rappel :

9.23 % pour l'année 2023

9.17% pour l'année 2022

DESIGNATION	2024	RAPPEL 2023	RAPPEL 2022
ABS COVID 19		14	1305,5
ABSENCE INJUSTIFIEE	84	301	447
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 662	2859	1295
CONGE MATERNITE	1 034	1455	1046
CONGE PATERNITE	99	99	77
CONGES BONIFIES		30	
CONGE SANS SOLDE	15		37
CONGÉS PRÉSENCE PARENTAL	305	226	
DECES 1ER DEGRE 3 J / 2E DEGRE 1 J	78	32	61
FORMATION PROFESSIONNELLE 2E ANNEE	38	15	
GARDE D'ENFANT	72	89	88
GREVE < 4 HEURES	0	0	0
GREVE > 4 HEURES	0	42	0
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	40	155	98
LONGUE MALADIE		679	363
MALADIE LONGUE DUREE	856	615	365
MALADIE ORDINAIRE	8 448	8167	8996
MALADIE ORDINAIRE MEDICAUX	14	84	2
MALADIE PROFESSIONNELLE			174
CONGE NAISSANCE	6		3
Total général	13 751	14 862	14357,5

Il est noté une diminution des accidents du travail. Cela constituera un point de vigilance accru sur les exercices suivants.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Détail des accidents du travail pour l'année 2024 :

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.	5	1			0	0					5	1
AGRESSION	4		1		3				3			
AUTRE (A REQUALIFIER)	8		4		91				4			
CHOC AVEC MATERIEL	3	1			0	0			3	1		
CHUTE	9	2	2	2	59	21			7			
GLISSADE	3	2	2	1	42	5			1	1		
MANUTENTION CHARGE	2	1		1	0	101			2			
MANUTENTION PERSONNE	21		6		185		3		12			
TRAJET - DEPLACEMENT	3	1	1	1	8	283			2			
UTILISATION EQUIPEMENT	7	3	2	1	41	3			5	2		
Total général	65	11	18	6	429	413	3	0	39	4	5	1
	76		24		842		3		43		6	

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 2024.

☒ **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 2024, la F3SCT s'est réunie 4 fois. Un compte rendu est rédigé et diffusé pour chaque séance.

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 2024, le psychologue du travail a réalisé 42 consultations pour 7 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.

BILAN SOCIAL - MEDECINE DU TRAVAIL 2024				
MEDECINE DU TRAVAIL 2024				
	MEDECIN DU TRAVAIL		INFIRMIERE DE SANTE	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Visite d'Embauche (VE)	31	11		
Visite Médicale (hors embauche) (VS)	26	5		
Visite Périodique (VI)			3	1
Visite d'Information Prévention (VP)			50	3
Visite Pre Reprise (VPR)	3			
Visite de Reprise (VR)	38	6		
Visite à la Demande du Salarié (VDA)	17	1		
Visite à la Demande de l'employeur (VDE)	4	2		
Visite à la Demande du Médecin du Travail (VDM)	11	2		
TOTAL	130	27	53	4
				214
Nombre de jours de présence		12	13	

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.

L'établissement a 3 référents handicap :

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

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

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

La F3SCT a révisé le Document Unique de l'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) des résidences du Val de Cèze et d'Augusta BESSON en 2024. 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	2024
Existence du DU	Oui	Oui	Oui
Date de dernière mise à jour	13/12/2022	En cours	En cours
Nombre de risques répertoriés dans le DU	27 classes de risques	27 classes de risques	27 classes de risques
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	6 classes de risques en moyenne pour chacune des unités de travail répertoriée

f) Les acteurs du conseil médical en 2024

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.

DOSSIERS COHESION SOCIALE SITUATIONS D'ORIGINE SUIVI EN 2024	HOMMES	FEMMES	TOTAL	MOYENNE D AGE
ACCIDENT DE TRAVAIL	3	10	13	48 ANS
MALADIE ORDINAIRE	2	26	28	52 ANS
TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	2	2	4	57 ANS
Total général	7	38	45 agents	51 ans

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.

Personnel en effectif physique non médical par genre :

Temps de travail	Hommes	Femmes	Total
	2024		
Temps plein	91	383	474
Temps partiel	10	175	185

95% du personnel à temps partiel sont des femmes.

Personnel non médical par catégorie (effectif physique) :

Temps de travail	A	B	C	A	B	C
	FEMMES	2024		HOMMES	2024	
Temps plein	91	167	125	19	31	41
Temps partiel	17	68	90	2	1	7

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.

Le montant des heures supplémentaires payées pour le personnel non médical pour l'année 2024 s'élève à : 81 533€ contre 85 650 € en 2023.

	2021	2022	2023	2024
HEURES SUPPLEMENTAIRES	2558 heures	3 159 heures	2 274 heures	2 536 heures
HEURES COMPLEMENTAIRES	3613 heures	2 606 heures	2 016 heures	997 heures
Soit en ETP	3.39 ETP	3.16 ETP	2.36 ETP	1.94 ETP
Soit en €	89 379 €	110 520 €	85 650 €	81 533 €
TOTAL ANNEE	6 171 heures	5 766 heures	4 290 heures	3 533 heures

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.
Service informatique	Du lundi au vendredi de 17h30 à 8h00 Week-end/jour férié selon procédure dégradée
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 et CRT	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.

Dispositif Ide de nuit en HAD	Le centre hospitalier de Pont Saint Esprit assure de 20h à 8h pour les patients suivis par l'HAD
-------------------------------	--

TYPES D'ASTREINTES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ADMINISTRATIVE	4	8	12
SOIGNANTE	0	13	13
TECHNIQUE	5	0	5
MEDICALES	5	5	10
TOTAL	14	26	40

Au 31 décembre	Nombre d'agents en fonction soumis à des astreintes	Nombre d'agents ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreinte
<i>Personnel médical</i>	10	10
<i>Personnel non médical</i>	30	30
TOTAL	40	40

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 volontaires ont testé et réalisé un retour sur le télétravail. Par ailleurs, les fiches de postes ont été modifiées et intègrent la notion de télétravail.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

En CSE du mois de juin 2024, il a été validé l'accord relatif au télétravail qui décline l'organisation au niveau de l'établissement.

Nombre de jours de télétravail par semaine	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail		
	Pour raison de santé, d'âge et ou demandé par le médecin du travail	En période de circonstances exceptionnelles	Dans le cadre du décret de mise en œuvre du télétravail
<i>Non comptabilisés</i>	0	0	0
<i>13 jours sur l'année 2024 pour 3 cadres soignant et 1 cadre administratif</i>	0	0	4
TOTAL	0	0	4

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. Il fera l'objet en 2025 d'une mise à jour.

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 2024, **72 agents** disposent d'un CET pour un total de **1 430 jours**.

En 2024, l'établissement a procédé au paiement de CET pour 7 agents (2 hommes et 5 femmes) un montant de 9 828 €

Le montant de la provision constituée sur le CET pour le Personnel Non Médical est de 189 869,39 €. Une provision de 14 160,00 € 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	30	2	
PM FEMME	10	1	
PNM HOMME	311	15	6
PNM FEMME	1 078	54	23

NOMBRE DE JOURS CET AU 31 DECEMBRE 2024		
Catégorie A	537	
	F	402
	H	135
Catégorie B	566	
	F	432
	H	134
Catégorie C	286	
	F	244
	H	42
PERSONNEL MEDICAL	40	
	F	10
	H	30
TOTAL	1 430	

Soit un montant des jours monétisés de : 204 029 € (brut chargé)

✓ Catégorie A : 753 jours * 150 € = 95 049 € (brut chargé),

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

- ✓ Catégorie B : 647 jours * 100 € = 66 788 € (brut chargé),
- ✓ Catégorie C : 301 jours * 83 € = 28 032 € (brut chargé),
- ✓ Personnel Médical : 40 jours * 300 € = 14 160 € (brut chargé),

h) Les agents à temps partiels

Motif de la demande	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année				
	Présentées	Acceptées	dont premières demandes	dont modification de quotité	dont retour à temps plein
<i>Naissance ou adoption d'un enfant</i>	3	3	3	0	0
<i>Soins donnés à un membre de sa famille</i>	0	0	0	0	0
<i>Handicap de l'agent</i>	0	0	0	0	0
<i>Motif thérapeutique</i>	19	19	11	0	2
<i>Création ou reprise d'entreprise</i>	0	0	0	0	0
TOTAL	22	22	14	0	2

Type de saisine	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année				
	Présentées	Acceptées	dont premières demandes	dont modification de quotité	dont retour à temps plein
<i>Initiative de l'agent</i>	22	22			
<i>Initiative de l'administration</i>					
TOTAL	22	22	0	0	0

	Présentées	Acceptées	dont premières demandes	dont modification de quotité	dont retour à temps plein
Personnel médical	0	0	0	0	0
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>					
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>					
<i>Assistants</i>					
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>					
<i>Attachés</i>					
<i>Praticiens associés</i>					
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>					

Personnel non médical	0	0	0	0	0
<i>Soins</i>	19	19			2
<i>Rééducation</i>					
<i>Médico-technique</i>					
<i>Administrative</i>					
<i>Ouvrière et technique</i>	2	2			
<i>Socio-éducative</i>	1	1			
<i>Personnels de direction</i>					
TOTAL	22	22	0	0	2

Catégorie	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année				
	Présentées	Acceptées	<i>dont premières demandes</i>	<i>dont modification de quotité</i>	<i>dont retour à temps plein</i>
A	4	4			
B	9	9			2
C	9	9			
TOTAL	22	22	0	0	0

Tranche d'âge	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année

	Présentées	Acceptées	dont premières demandes	dont modification de quotité	dont retour à temps plein
- 25 ans	0				
25-40 ans	4	4			1
41-55 ans	14	14			1
+ 55 ans	4	4			
TOTAL	22	22	0	0	0

Sexe	Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année				
	Présentées	Acceptées	dont premières demandes	dont modification de quotité	dont retour à temps plein
H	3	3			2
F	19	19			
TOTAL	22	22	0	0	2

i) 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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

A ce titre, le nombre total de jours de carence prélevés en 2024 s'élève à 242 jours.
 162 agents, (142 femmes et 20 hommes) sont concernés pour un montant total de 18 843.96 €

ANNEES	NB DE JOURS	NOMBRE D'AGENTS FEMMES	NOMBRE D'AGENTS HOMMES	TOTAL
2021	206	11	12	15 395.41 €
2022	246	154	16	14 543.59 €
2023	243	144	23	17 590.81 €
2024	242	142	20	18 843.96 €

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue
Personnel médical	1
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	
<i>Praticiens associés</i>	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	1
Personnel non médical	241
<i>Soins</i>	197
<i>Rééducation</i>	
<i>Médico-technique</i>	
<i>Administrative</i>	13
<i>Ouvrière et technique</i>	29
<i>Socio-éducative</i>	2
<i>Personnels de direction</i>	0

<i>Psychologues</i>	0
TOTAL	242

Catégorie	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue
<i>A</i>	33
<i>B</i>	120
<i>C</i>	88
<i>Personnel médical</i>	1
TOTAL	242

Tranche d'âge	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue
<i>- 25 ans</i>	15
<i>25-40 ans</i>	77
<i>41-55 ans</i>	110
<i>+ 55 ans</i>	40
TOTAL	242

i) Les restructurations et réorganisations de service

En avril 2024, le service du 2^{ème} étage a été réorganisée avec l'ouverture de l'USLD et du SMR.

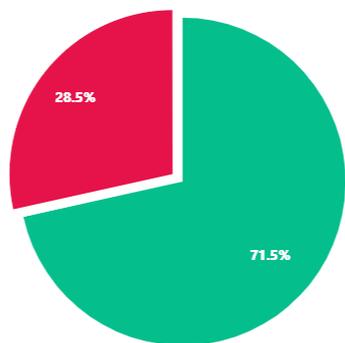
j) Gestion informatisée du personnel

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 3 642.59€ € pour l'année 2024.

Au 31 décembre 2024, 499 agents se sont inscrits sur la plateforme « Permuteo ». Il y a eu 963 demandes de remplacement réalisées par l'encadrement. Plus de la moitié des demandes de remplacement trouvent un candidat en moins de 16 minutes.

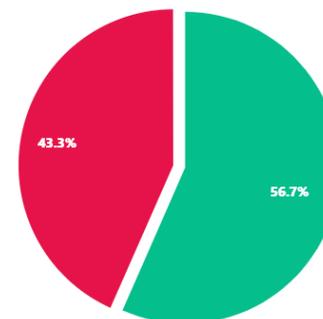
Réalisation des demandes



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

ANNEE 2024

Réalisation des demandes



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

ANNEE 2023

Le décompte du temps de travail au Centre hospitalier de Pont Esprit est géré informatiquement sur le logiciel ELAP. Une nouvelle version du logiciel est installée depuis le 01 juin 2024.

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.).

Dans le cadre de la dématérialisation du service des ressources humaines, depuis le mois de juin 2024 les agents peuvent 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, et les infirmiers affectés au service CANTOU UHR ne sont pas en horaires dérogatoires.

73 agents sont concernés par les horaires dérogatoires en 12h00 (6 hommes et 67 femmes).

I) L'organisation la nuit

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année
Personnel médical	0
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	
<i>Assistants</i>	
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	
<i>Attachés</i>	
<i>Praticiens associés</i>	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	
Personnel non médical	0
<i>Soins</i>	73
<i>Rééducation</i>	
<i>Médico-technique</i>	
<i>Administrative</i>	
<i>Ouvrière et technique</i>	
<i>Socio-éducative</i>	
<i>Personnels de direction</i>	
<i>Psychologues</i>	
TOTAL	73

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Catégorie	Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année
A	45
B	28
C	0
TOTAL	73

Métier	Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année
Personnel médical	0
Personnel non médical	0
<i>Aide-soignant</i>	28
<i>Infirmier en soins généraux</i>	45
TOTAL	73

Sexe	Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année
<i>H</i>	6
<i>F</i>	67
TOTAL	73

m) L'accueil du nouvel arrivant

Au cours de l'année 2024, l'établissement a organisé deux journées d'accueil du nouvel arrivant :

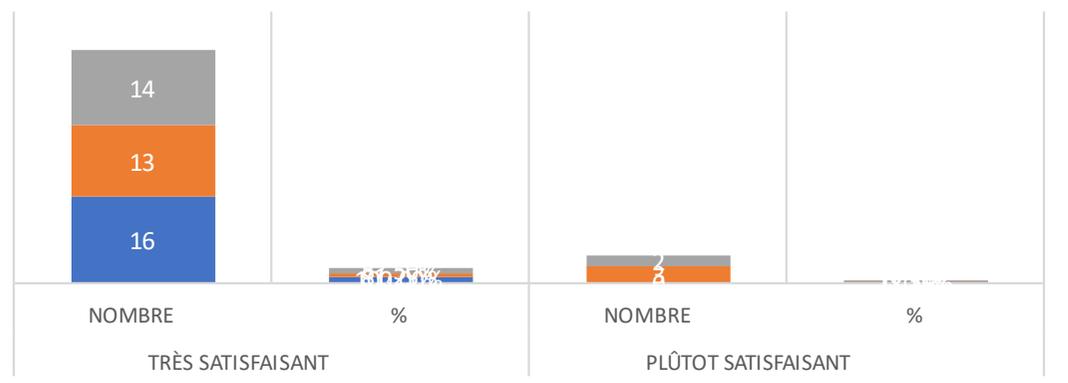
- ✓ En juin 2024
- ✓ En décembre 2024

Soit 18 participants en totalité.

Un questionnaire de satisfaction est remis à chaque participant. Le bilan est le suivant sur les 16 questionnaires recensés :

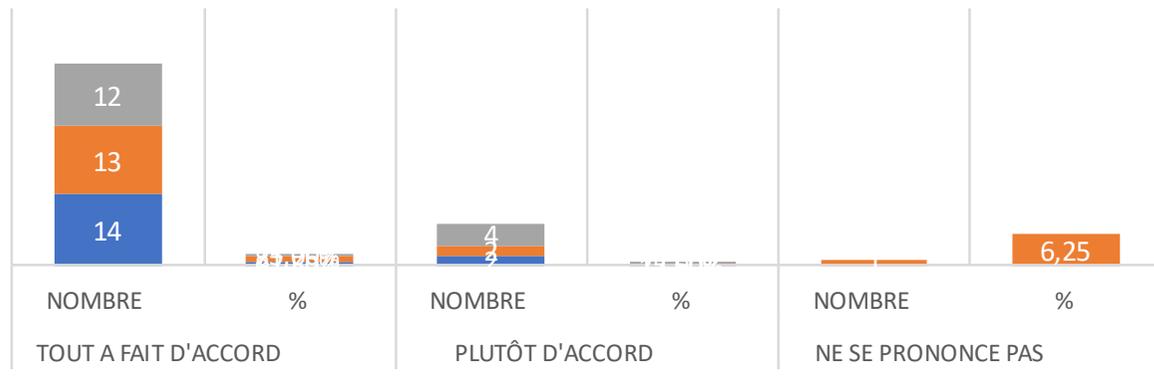
ORGANISATION ET DEROULEMENT DE LA JOURNEE

■ qualité accueil ■ durée de la journée ■ la salle et l'environnement



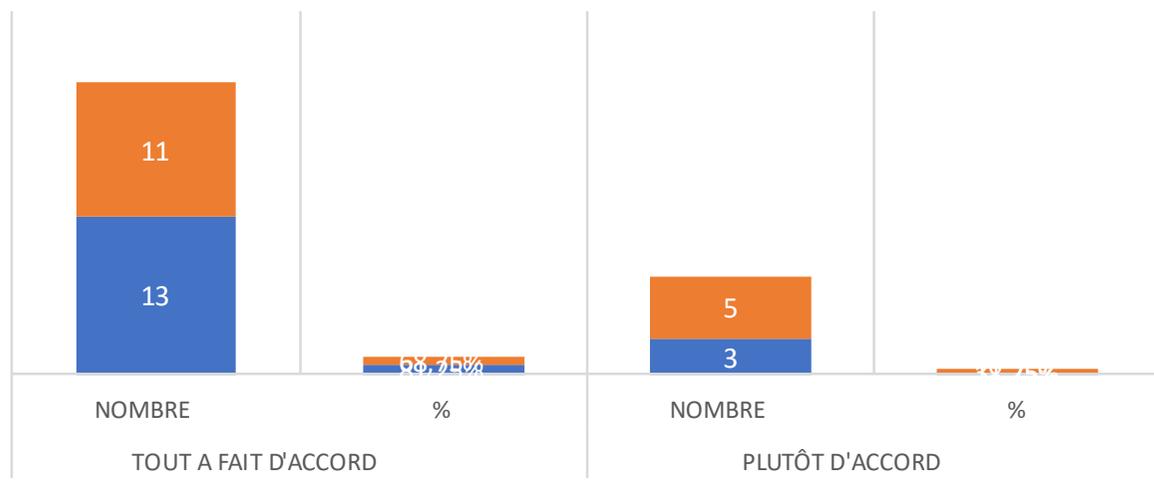
CONTENU DE LA JOURNEE

- Le contenu correspondait a vos attentes
- Le contenu correspondait au programme annoncé
- Le contenu abordé vous a paru accessible

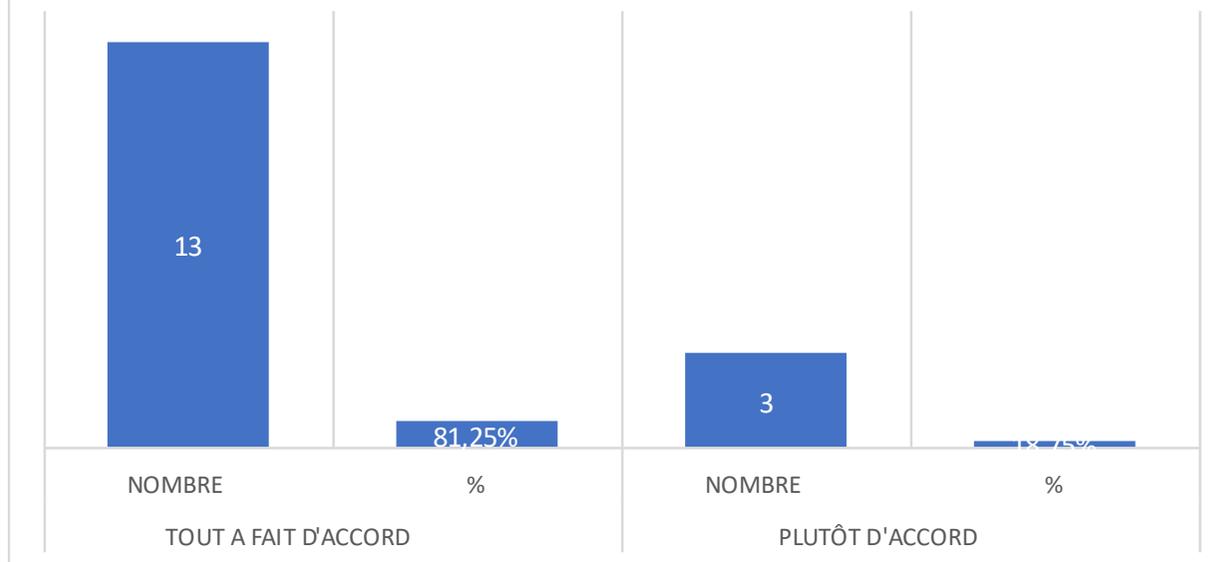


PEDAGOGIE

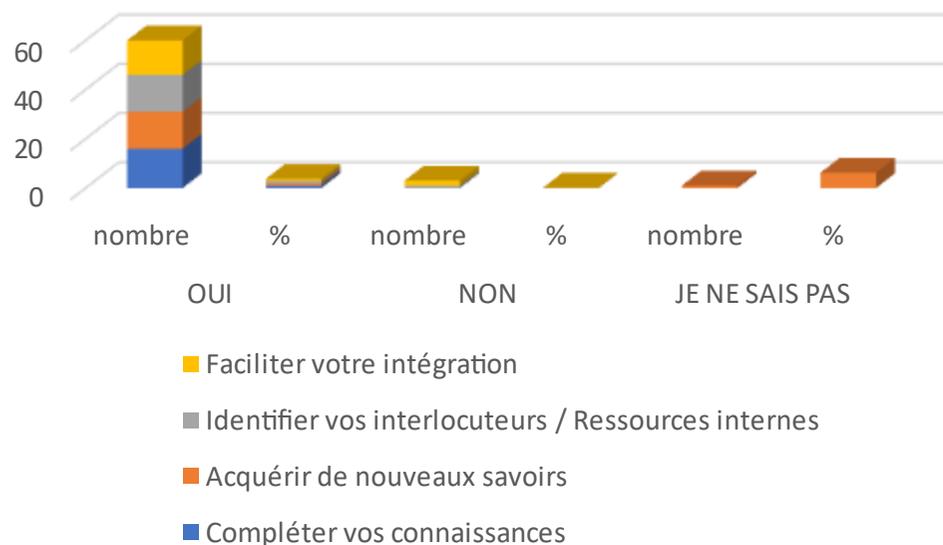
■ Méthode pédagogique appropriées ■ Rythme de la journée adapté



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.

n) Existence de pool

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
Personnel médical	0
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	0
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	0
<i>Assistants</i>	0
<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	0
<i>Attachés</i>	0
<i>Praticiens associés</i>	0
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	0
Personnel non médical	4
<i>Soins</i>	4

<i>Rééducation</i>	0
<i>Médico-technique</i>	0
<i>Administrative</i>	0
<i>Ouvrière et technique</i>	0
<i>Socio-éducative</i>	0
<i>Personnels de direction</i>	0
<i>Psychologues</i>	0
TOTAL	4

Catégorie	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
<i>A</i>	1
<i>B</i>	1
<i>C</i>	0
TOTAL	2

Tranche d'âge	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
- 25 ans	0
25-40 ans	1
41-55 ans	3
+ 55 ans	0
TOTAL	4

Métier	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
Personnel médical	0
<i>Médecins</i>	0
Personnel non médical	4

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

<i>Aide-soignant</i>	3
<i>Infirmier en soins généraux</i>	1
TOTAL	4

Sexe	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
<i>H</i>	1
<i>F</i>	3
TOTAL	4

8° L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Les données A et C ci-dessous sont les données 2023 issues du CGOS. Les données 2024 ne seront pas disponibles avant le mois de mai / juin 2025.

a) Les montants des dépenses et leur nature année N-1 (2023)

234 agents ont perçu des prestations et d'aides non remboursables pour un montant total de 152 344 € au cours de l'année 2023.

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

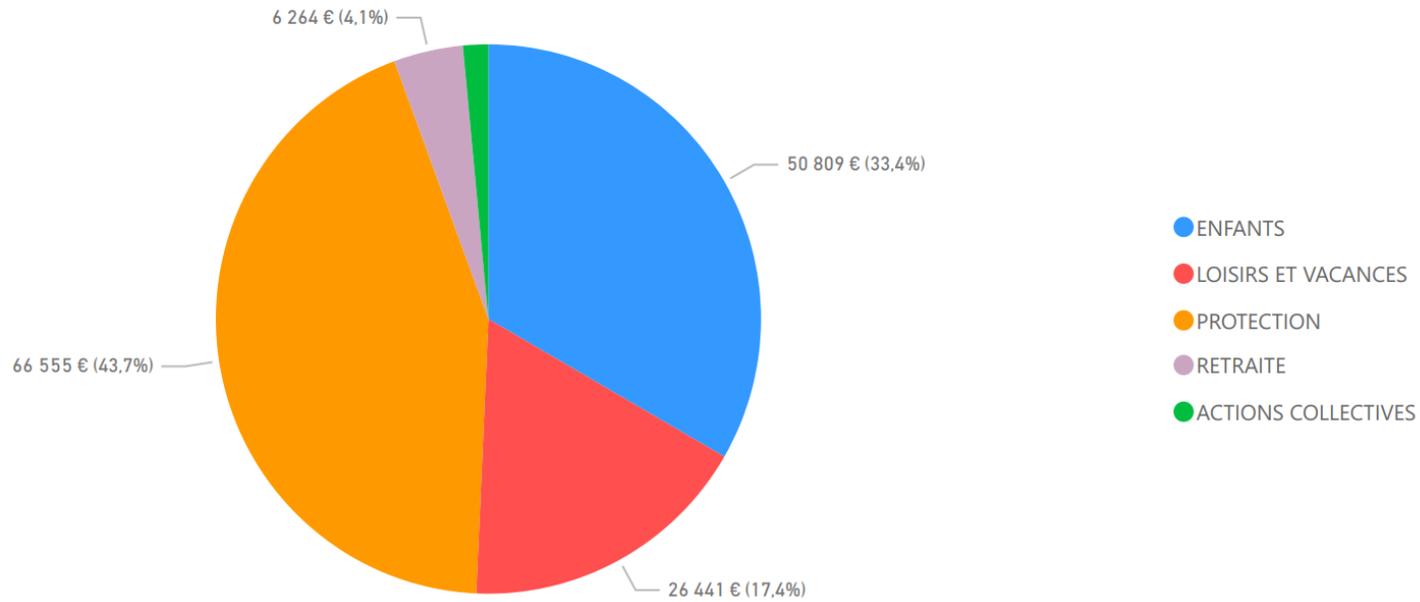
Les types de prestations fournies par le CGOS concernent des prestations individuelles telles que : prestation études, prestation maladie, départ retraite, naissance, décès, enfant handicapé, petite enfance, vacances enfants, vacances famille, activités sportives.

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 2023 :

Répartition des prestations et actions perçues en 2023 par les agents de l'établissement par thème



Prestations et actions (hors Aides remboursables)	Montants versés par le C.G.O.S	Nombre d'agents servis	Nombre de bénéficiaires
ENFANTS	50 809 €	172	258
Centre de loisirs et périscolaire	1 842 €	15	18
CESU Garde d'enfants	7 200 €	18	20
Etudes-éducation-formation	35 522 €	113	169
Naissance-Adoption	1 925 €	11	10
Noël des enfants	4 320 €	109	140
LOISIRS ET VACANCES	26 441 €	125	668
Activités culturelles et de loisirs	1 344 €	3	6
Billetterie et loisirs	2 389 €	64	504
Chèques-vacances	2 000 €	8	8
Offres vacances	5 480 €	17	43
Prestations Vacances	11 317 €	66	69
Sport-loisirs-culture	1 760 €	32	40
Titres culture	2 150 €	17	17
AVANTAGES	0 €	6	6
Offres Avantages Conso et Services+	0 €	6	6
PROTECTION	66 555 €	40	42
Aide sociale aux agents en situation de maladie	58 524 €	34	34
Aides exceptionnelles (difficultés)	2 200 €	2	2
Congés de présence parentale et de solidarité familiale			
Décès	1 500 €	1	1
Enfant en situation de handicap	4 305 €	3	4
Renseignement juridique	26 €	1	1
RETRAITE	6 264 €	6	6
Départ à la retraite	6 264 €	6	6
Prestation annuelle retraités			
ACTIONS COLLECTIVES	2 275 €	1	472
Aide aux actions sociales collectives	2 275 €	1	472
Total	152 344 €	234	1 397

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 :

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

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,
- ✓ Un agent dédié au self (fabrication, mise en place, service et entretien),
- ✓ 13 637 repas servis en 2024 soit environ 52 agents par jour,
- ✓ 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 depuis 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.).

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

Dans le cadre des négociations collectives et démarche QVT, les personnels qui le souhaitent, peuvent ramener et consommer leur repas sur le lieu de travail. Le repas sera 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 2024, l'amicale a proposé des échanges interservices avec le petit déjeuner offert aux agents (4 dans l'année), Trois afterworks, , un tournoi de football organisé à Tresques par les vétérans, une sortie escape Game, un Week end ski au Pleynet, un Marché de Noël et un spectacle équestre et un cirque pour le Noël des enfants et une sortie karting.

Des cours de Pilate 1x/semaine sont proposés ;

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.

120 cartes vendues cette année.

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	2024
Directoire	8	7	5	6	8	
CME	2	4	3	5	4 + 1 CME élargie médecins de ville + CPTS	4 + 1 CME élargie médecins de ville + CPTS
CSE (Ancien CTE)	4	3	5	6 dont 1 spécial formation	4	4
Conseil de surveillance	4	2	5	5	4	3
F3SCT (Ancien CHSCT)	2	4	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	5
Commission de soins infirmiers Rééducation et Médico Technique	3	1	2	3	3	4
CLAN	0	0	0	0	3	0
Commission du risque infectieux (ancien EOH)	3	1	0	1	3	4
COMEDIMS	0	0	0	3	2	1

CLUD	2	0	0	0	4	3
Commission de formation	1	0	1	1	2	2
Cellule Qualité (ancien Comité de Pilotage Qualité et gestion des risques)	3	2	1	4	3	4
Réunion fonctions transversales	2	2	2	4 dont 1 spéciale certification	3	2
Commission des usagers	4	1	3	4	4	4
Commission des menus	3	2	1	3	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)

	Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical
Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical en nombre d'heures	2 779

Nombre d'heures relatives à l'exercice du droit syndical utilisées en 2024 est de 1 965 heures (2023 1 848 heures et 2022 : 2 216 heures.)

Syndicats	Crédits d'heures (élection du 8 déc. 2022)	Heures consommées en 2023	Heures consommées en 2024
CGT	1 739	1323	1 410
FO	1 040	525	555

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

d) Les moyens de toute nature 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

Rappel des éléments de contexte et calendaires

En 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.

Domaines sur lesquels portent les accords en 2024	Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une	Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année 2024

	négociation collective	
	CSE	CSE
Évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics	0	0
Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail	0	0
Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail	0	1
L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services	0	0
La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations	0	0
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	0	0
La promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières	0	0
L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap	0	0
Le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle	0	0
L'apprentissage	0	0
La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie	0	0
L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires	0	0
L'action sociale	0	0
La protection sociale complémentaire	0	0
L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	0
Autre domaine	0	0
Élaboration du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes	0	0
TOTAL	1	1

Bilan synthétique sur plusieurs années au 31 décembre 2024

Projets	Etat d'avancement
Pool de remplacement ciblé	Réalisation en 2022
Politique attractivité	Réalisation en 2023
Télétravail	Réalisation en 2024
Politique de planification des congés annuels.	A réaliser
Prime d'intéressement collectif (valorisation de travail d'équipe sur amélioration de l'organisation du travail).	Réalisation en 2022
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Réalisation en 2023
Garantir des conditions de restauration adaptées aux besoins et aux contraintes des professionnels – organiser la prise de repas sur le lieu de travail	Réalisation en 2024
Utilisation des bornes électriques de l'hôpital pour le rechargement des voitures / vélos	A réaliser
Métiers en tension (révision tous les ans des métiers en tension)	Réalisé en 2023
Définition d'une politique handicap	Réalisation en 2023
Définition d'une politique de recours à l'apprentissage	Réalisation en 2023
Numérique en santé et QVT (impact sur l'organisation et les conditions de travail).	Réalisation en 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 2024.

g) Les jours de grève

En 2024, le service des ressources humaines a comptabilisé 0 jour de grève. (43 jours de grève en 2023)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures pour le personnel non médical	26 h	7 h	14 h	0 h	301 h	0 h

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 2024, il y a eu 5 procédures disciplinaires.

b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

Nature des quatre sanctions prononcées en 2024	Nature des fautes disciplinaires
Blâme	Comportement inapproprié
Avertissement	Comportement inapproprié
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois	Comportement inapproprié
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an	Comportement inapproprié
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an	Manque de discernement

Les ruptures conventionnelles

Statut d'emploi ou filière	Nombre de demande de rupture conventionnelle
Personnel médical	0
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	
<i>Assistants</i>	

<i>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	
<i>Attachés</i>	
<i>Praticiens associés</i>	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	
Personnel non médical	3
<i>Soins</i>	3
<i>Rééducation</i>	
<i>Médico-technique</i>	
<i>Administrative</i>	
<i>Ouvrière et technique</i>	
<i>Socio-éducative</i>	
<i>Personnels de direction</i>	
<i>Psychologues</i>	
TOTAL	3

Catégorie hiérarchique	Nombre de demande de rupture conventionnelle
<i>A</i>	
<i>B</i>	1
<i>C</i>	2
TOTAL	3

Type de saisine	Nombre de demande de rupture conventionnelle
Saisine du CSE	0
<i>à l'initiative de l'administration</i>	
<i>à l'initiative des membres du CSE</i>	
TOTAL	0

Sens de la décision	Nombre de demande de rupture conventionnelle
<i>Refus</i>	3
<i>Accord</i>	0
TOTAL	3

Tranche d'âge	Nombre de demande de rupture conventionnelle
<i>- 25 ans</i>	
<i>25-40 ans</i>	2

<i>41-55 ans</i>	
<i>+ 55 ans</i>	1
TOTAL	3

Sexe	Nombre de demande de rupture conventionnelle
<i>H</i>	0
<i>F</i>	3
TOTAL	3

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.

CFP. : 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.

FILIERE MEDICO TECHNIQUE : Filière comprenant les préparateurs en pharmacie.

FILIERE SOCIO EDUCATIVE : Filière regroupant les professionnels qui accompagnent les patients et leurs familles dans le domaine social et éducatif. Dans notre établissement elle comprend certains grades tels que : Conseiller en économie sociale et familiale, animateur, cadre socio-éducatif, assistante sociale

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. Filières regroupant les professionnels qui accompagnent les patients et leurs familles dans le domaine social et éducatif dans notre établissement elle comprend certains grades tels que

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2024 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17/06/2025

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