



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

ANNEE 2025

Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Résidence Notre Dame de la Blache

Résidence Augusta Besson

Résidence du Val de Cèze

TABLE DES MATIERES

<i>Préambule</i>	6
<i>Présentation du service des ressources humaines</i>	7
<i>Le bilan 2025 du service des ressources humaines</i>	8
1° L'emploi (effectif)	17
a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein _____	17
c) Les positions statutaires _____	29
e) Les postes pourvus _____	36
2° Le recrutement	39
a) Le recrutement de fonctionnaires _____	39
b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant _____	40
c) Les cas de recours à des contractuels _____	40
d) Les entrées et sorties PM et PNM _____	41
e) L'apprentissage _____	42
f) Les contrats aidés _____	42
g) Les stagiaires _____	42
h) Les travailleurs en situation de handicap _____	48
i) Intérim _____	51
j) Fidélisation des professionnels _____	51
k) Métiers en tension _____	53

l) Taux de rotation du personnel	54
3° Les parcours professionnels	55
a) Les mutations, les détachements - Mobilités	55
b) Les mises à disposition	55
c) Les avancements de grade et les promotions internes	55
e) Les départs ou cessations de fonctions	58
f) Les départs en congé parental par genre	58
4° La formation	62
a) Le nombre de jours de formation suivis dans l'année par rapport aux Effectifs Physiques (personnel non médical)	62
b) Les dépenses de formation	63
c) Les types de formations dispensées	64
d) Le nombre et la durée des formations	65
5° Les rémunérations	76
a) La masse salariale	76
f) Paiement des Allocation de retour à l'emploi (ARE)	83
g) Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)	83
h) Forfait mobilités durables	84
i) Accord collectif relatif à une prime d'intéressement – signé le 23 septembre 2022	85
6° La santé et la sécurité au travail	86
a) La nature des risques professionnels	86

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	87
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 2025	96
7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail	97
a) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel.	97
b) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	97
c) Les astreintes et interventions	98
d) Le télétravail et le travail à distance	100
e) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail	101
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	107
i) Les restructurations et réorganisations de service	109
j) Gestion informatisée du personnel	110
k) Horaires dérogatoires en 12H	112
l) L'organisation la nuit	112
m) L'accueil du nouvel arrivant	114

n) Existence de pool	116
8° L'action sociale et la protection sociale.....	118
a) Les montants des dépenses et leur nature année N-1 (2024)	118
b) Les types de prestations fournies	119
c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques	119
d) Le service de restauration pour le personnel	122
e) Amicale du personnel	123
9° Le dialogue social	125
a) Les instances de dialogue social	125
b) Les représentants du personnel	126
c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé	127
d) Les moyens de toute natures effectivement accordés aux organisations syndicales	128
e) La négociation collective et les accords signés	128
f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	131
g) Les jours de grève	131
10° La discipline.....	131
a) La nature des fautes disciplinaires	131
b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature	132
GLOSSAIRE	135

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)

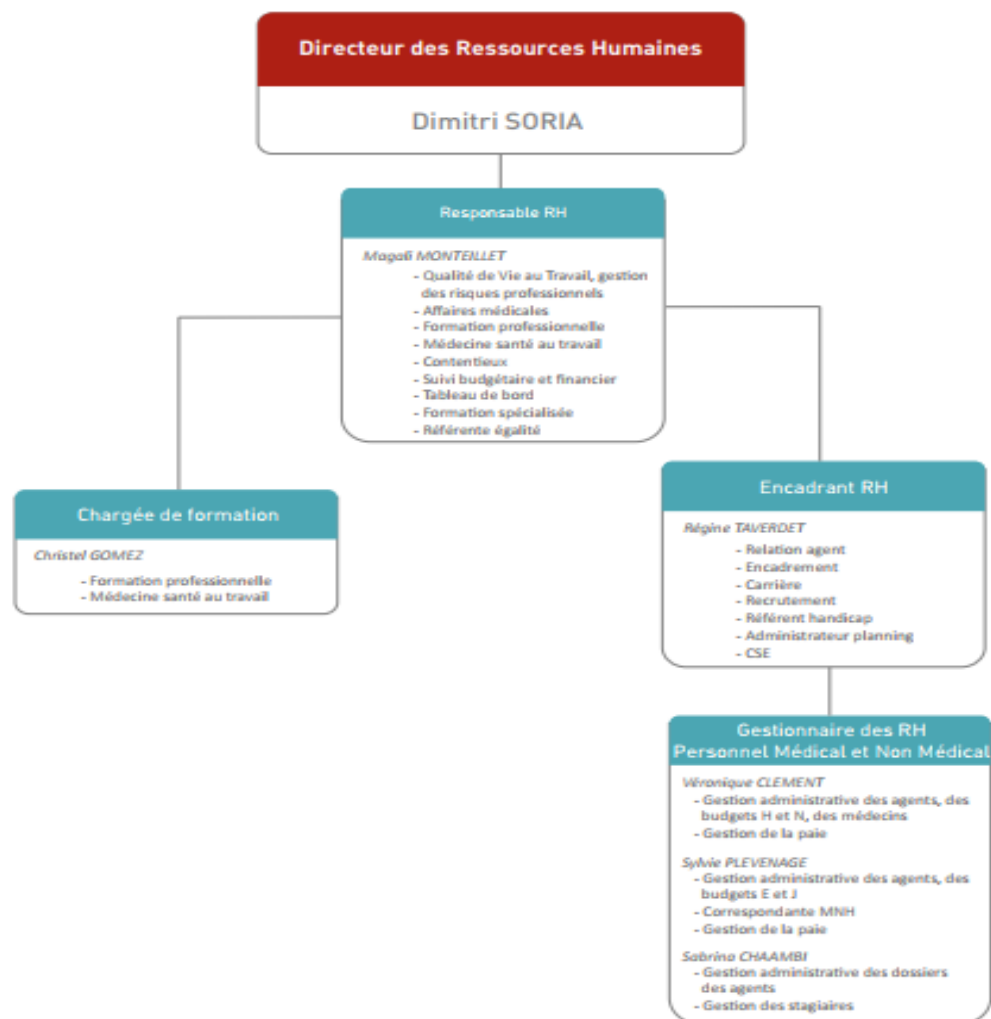
L'arrêté du 28 avril 2022 vient fixer la liste des indicateurs et données devant figurer dans la base de données sociales pour la fonction publique hospitalière prévue à l'article 1er décret du décret du 30 novembre 2020.

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 2025 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.

En 2025, dans la cadre des projets d'intéressement, le service des Ressources Humaines a présenté un projet ayant comme objectif de renforcer la proximité du service RH dans les résidences. Le déploiement a commencé en septembre 2025. Un premier bilan a 4 mois a pu être réalisé.

RESIDENCES	NB DE DEPLACEMENT DU SERVICE RH VERS LES RESIDENCES	NB D'AGENT AYANT SOLLICITE LE SERVICE RH PENDANT LEUR PRESENCE SUR SITE
AUGUSTA BESSON	3	17
NOTRE DAME DE LA BALCHE	4	14
VAL DE CEZE	3	5

Thèmes abordés :

	DIVERS	FORMATION	PAYE	HANDICAP	RETRAITE	REMISE DE DOCUMENT	PLANNING
AB	5	5	3		2	5	4
NDLB	4		2	1	2		10
VDC			5		3	4	

Intitulé	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de contrats réalisés	505	526	439	415	500	642	591
Nombre d'avenants aux contrats	330	129	510	288	308	386	391
Nombre de décisions administratives	136	427	575	578	550	573	459
Nombre d'agents mis en stage	13	15	19	33	21	21	30
Attestations ARE France Travail							340
Certificats et attestations de travail							165
Nombre de dossiers retraite							5
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	6 998 Soit une moyenne de 583 bulletins par mois
Nombre de courriers réalisés	309 Comptabilisation à compter de mai 2019	566	625	522	558	499	409

Sur le volet médical :

En 2025, on note le recrutement de nouveaux praticiens attachés diplômés hors Union-Européenne (PADHUE). Le service RH a été mobilisé pour la mise en place des statuts PACT et d'affectation des lauréats des EVC. On remarque une certaine fragilité sur le secteur médico-social.

Le service RH a été mobilisé dans le cadre de l'organisation des élections relatives au renouvellement de la Commission Médicale d'Etablissement et l'installation des membres de la nouvelle Commission.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

Sur le volet non-médical :

Il est constaté une diminution des tensions sur les effectifs paramédicaux et médicaux, notamment à travers une politique proactive en matière de recrutement. Les effectifs ont été réajustés dans le cadre des nouvelles autorisations sur le sanitaire et le médico-social ;

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.

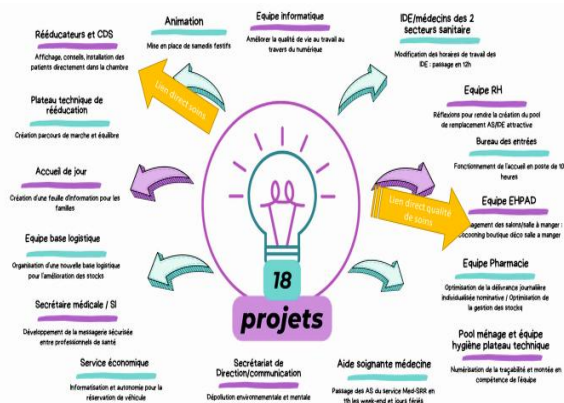
En novembre 2025, une grande partie de l'encadrement a bénéficié d'une session de retours d'expérience quant à la démarche participative afin d'approfondir la démarche. Une évaluation de ce dispositif a été réalisée en fin de session.

Lors de la 4ème campagne de projets d'intéressement collectif de juin et octobre 2025, 19 nouveaux projets ont été validés par le comité d'experts.

Cette politique conduite sur du long terme nécessite une acquisition lente et complexe. L'exercice 2025 a marqué la concrétisation du projet social travaillé en lien avec les partenaires sociaux. Il consacre la réalisation d'un baromètre social de manière annuelle, une politique de formation professionnelle continue et la structuration d'une politique de qualité de vie et de conditions de travail fondée sur les compétences internes, le dialogue social et l'ouverture sur le territoire. Le baromètre social, assorti d'un plan d'action et d'une communication annuelle constitue l'élément central de la mesure des impacts de la politique sociale de l'établissement.

Récapitulatif des projets d'intéressement sur plusieurs années :

Projets intéressement collectif 2022



2025 :



📦 Perspectives 2026 :

1) Mettre à jour le 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.

L'établissement bénéficiera d'un accompagnement spécifique de l'ANFH.

Un référent Egalité Professionnelle est désigné et en fonction au sein de l'établissement. M. Dimitri SORIA est également désigné référent Egalité professionnelle en binôme avec Mme MONTEILLET. Une formation des deux référents est prévue en 2026.

La démarche RSE a été portée également dans le cadre d'un COPIL RSE pérennisé en 2025. Cette politique sociale s'inscrit par ailleurs dans la démarche RSE de l'établissement qui a obtenu en juin 2025 la labellisation THQSE (label de bronze).

2) Mettre en œuvre le projet social

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.

3) 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. Un bilan sur les LDG donnera lieu à une mise à jour de plus grande ampleur en 2026.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

4) 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 et en 2025 avec une validation en CSE du 16 décembre 2025. Le document est disponible sur intranet.

5) 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, stagiairisation 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.

En 2026, les négociations collectives seront actualisées en lien avec les organisations syndicales.

6) 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.

6) Valorisation 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.

En 2026, un nouveau référent handicap sera désigné à travers un appel à candidature. L'établissement valorisera également la Charte Romain JACOB en lien avec le Groupement Hospitalier de Territoire.

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
2025	594	103	697 AGENTS

Soit : **Effectif physique** PM et PNM : 697 agents ayant travaillé sur l'exercice

ANNEE	EFFECTIF PHYSIQUE FEMMES	EFFECTIF PHYSIQUE HOMMES	TOTAL EFFECTIF PHYSIQUE
2025 PNM	578	88	666 agents
2025 PM	16	15	31 agents
TOTAL	594	103	697 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
2025	406.73	66.82	473.55

Soit en ETP MOYEN de l'année :

ANNEE	ETP moyen	Taux absentéisme PM et PNM
2023	441.16	9.23 %
2024	461.77	8.15 %
2025	473.55	8.29 %

Les effectifs physiques présents au 31/12/25 sont répartis comme suit :

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Effectifs physiques au 31/12/2025
Personnel médical	23
<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>	4
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	16

Personnel non médical	505
<i>Soins (y compris rééducation)</i>	383
<i>Médico-technique</i>	6
<i>Administrative</i>	31
<i>Ouvrière et technique</i>	63
<i>Socio-éducative</i>	13
<i>Personnels de direction</i>	4
<i>Psychologues</i>	5
TOTAL	
Catégorie hiérarchique	Effectifs physiques au 31/12/2025
<i>A</i>	105
<i>B</i>	215
<i>C</i>	183
<i>Apprentissage</i>	2
TOTAL	505

Corps (personnel non médical)	Effectifs physiques au 31/12/2025
<i>Directeurs d'hôpitaux</i>	
<i>Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</i>	3
<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>	3
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés</i>	62
<i>Cadres de santé paramédicaux</i>	7
<i>Directeurs des soins</i>	1
<i>Infirmiers anesthésistes</i>	
<i>Auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée</i>	
<i>Accompagnants éducatifs et sociaux</i>	2
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	106
<i>Aides-soignants</i>	195
<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>	4
<i>Ergothérapeutes</i>	4
<i>Masseurs-kinésithérapeutes</i>	6
<i>Cadres socio-éducatifs</i>	1
<i>Psychologues</i>	5
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	6
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>	2
<i>Techniciens et techniciens supérieurs</i>	8
<i>Personnels ouvriers</i>	49
<i>Médecins de médecine préventive</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>	
<i>Autres personnels des services médico-techniques</i>	
<i>Autres personnels ouvriers</i>	
<i>Autres personnels de rééducation</i>	7
<i>Autres personnels socio-éducatifs</i>	4
TOTAL	505

Types de contrats pour les contractuels	Effectifs physiques au 31/12/2025
<i>CDI</i>	88
<i>CDD</i>	102
<i>Intérim</i>	
<i>Contrat aidé</i>	
<i>Contrat d'apprentissage</i>	2
TOTAL	193
Durée des contrats (pour les contractuels sur emploi permanent)	Effectifs physiques au 31/12/2025
<i>CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable 1 fois</i>	
<i>Contrat de projet d'une durée minimale d'1 an et d'une durée maximale 6 ans</i>	
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	88
TOTAL	88

Métier	Effectifs physiques au 31/12/2025
Personnel médical	23
<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>	
<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>Spécialiste en hémovigilance</i>	
<i>Spécialiste en pharmacovigilance</i>	
<i>Interne en médecine (et FFI)</i>	2

<i>Interne en pharmacie (et FFI)</i>	
<i>Etudiant en pharmacie</i>	
<i>Etudiant en odontologie</i>	
Personnel non médical	505
<i>Agent d'accueil</i>	2
<i>Agent de bionettoyage</i>	86
<i>Agent de blanchisserie</i>	6
<i>Agent de gestion administrative</i>	5
<i>Agent de logistique</i>	7
<i>Agent de maintenance générale des bâtiments</i>	6
<i>Agent de restauration et/ou d'hôtellerie</i>	14
<i>Agent de sécurité des systèmes d'information</i>	3
<i>Aide médico psychologique</i>	9
<i>Aide-soignant</i>	199
<i>Animateur</i>	7
<i>Assistant social</i>	3
<i>Brancardier</i>	1
<i>Cadre administratif de pôle</i>	
<i>Cadre soignant</i>	9
<i>Chargé de communication</i>	1

<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>	2
<i>Conseiller environnement et développement durable</i>	1
<i>Contrôleur de gestion</i>	
<i>Coordinateur qualité et animateur qualité</i>	2
<i>Cuisinier</i>	19
<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>	
<i>Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement</i>	1
<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>	1

<i>Ergothérapeute</i>	4
<i>Gestionnaire des ressources humaines</i>	2
<i>Gestionnaire finances</i>	1
<i>Hygiéniste</i>	
<i>Infirmier en soins généraux</i>	65
<i>Ingénieur en biologie médicale</i>	
<i>Mandataire judiciaire à la protection des majeurs</i>	1
<i>Masseur Kinésithérapeute (et professeur APA)</i>	13
<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>	
<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>	1
<i>Secrétaire</i>	3
<i>Secrétaire médical</i>	4
<i>Technicien d'information médicale</i>	2
TOTAL	528

Types de contrats pour les contractuels	Effectifs physiques
<i>CDI</i>	105
<i>CDD</i>	245
<i>Intérim</i>	
<i>Contrat aidé</i>	
<i>Contrat d'apprentissage</i>	4
TOTAL	354
Durée des contrats (pour les contractuels sur emploi permanent)	Effectifs physiques
<i>CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable 1 fois</i>	
<i>Contrat de projet d'une durée minimale d'1 an et d'une durée maximale 6 ans</i>	
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	105
TOTAL	105

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

- Le recrutement d'une Technicienne d'Information Médicale pour le renfort HAD,
- Le renfort de l'équipe des Services Economiques d'1 ETP à partir de septembre 2025,
- Le renfort du pool de remplacement par une IDE (partagée avec la formation et les consultations plaies cicatrisations),
- Le renfort de l'équipe technique et pharmacie par 1 ETP d'agent administratif,
- Le recrutement d'un équivalent de 1 ETP de pharmacien à partir de novembre 2025 en remplacement de 0.6 ETP.

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

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).

c) Les positions statutaires

Les positions statutaires sont définies comme suit :

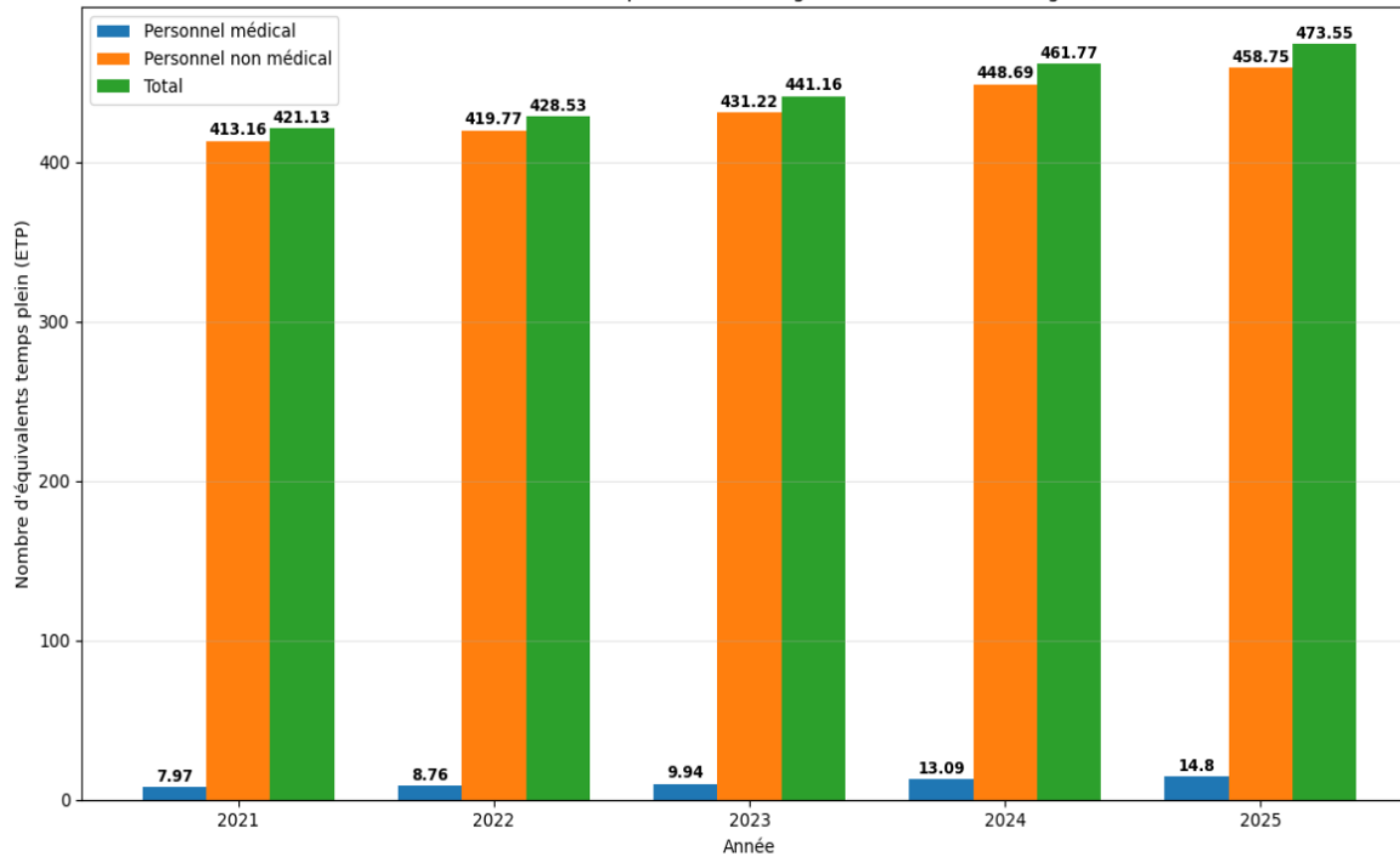
- ✓ Fonctionnaires titulaires, stagiaires, titulaires-stagiaires,
- ✓ Contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI),
- ✓ Contractuels sous contrat à durée déterminée (CDD).

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
2025	14.80	458.75*	473.55

*dont 1.90 ETP d'apprentis en 2025 (1.87 ETP 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		2025	
	ETP FEMME	ETP HOMME	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	258.06	38.73
CDI	59.10	13.7	66.09	13.52	62.31	13.70	66.14	10.75
CDD	70.9	13.4	66.16	14.35	72.76	15.62	72.71	10.36
TOTAL	355.30	60.4	363.78	64.31	379.71	67.11	396.91	59.84

Répartition des ETP moyen du PM par statut

PM	2022		2023		2024		2025	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
PH TEMPS PLEIN	1,2		1		1		1.17	
PH TEMPS PARTIEL	0,6		0,6		0.45			
AUTRES PM	2,1	4,9	2,32	6,02	4.76	6.88	6.75	6.88
Total	7		8,34		13.09		14.80	

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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

- ✓ 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		2025	
	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME	ETP FEMME	ETP HOMME
ADMINISTRATIVE	26,6	0,5	24,97		25.30	1.82	28.59	2.08
SOIGNANTE	298,1	24,3	304.14	30,82	321.71	28.70	330.28	23
SOCIO EDUCATIVE	6	2	7.96	2.9	5.80	3.54	9.53	2.50
MEDICO TECHNIQUE	4,7		4,3		4.88		5.68	
TECHNIQUE ET OUVRIERE	20	33,8	19,51	33,49	22.01	33.06	22.83	32.35

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

Tranches d'âges – PNM	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
- 25 ans	77	31.75
25-40 ans	216	135.73
41-55 ans	243	187.46
+ 55 ans	130	103.81
TOTAL	666	458.75



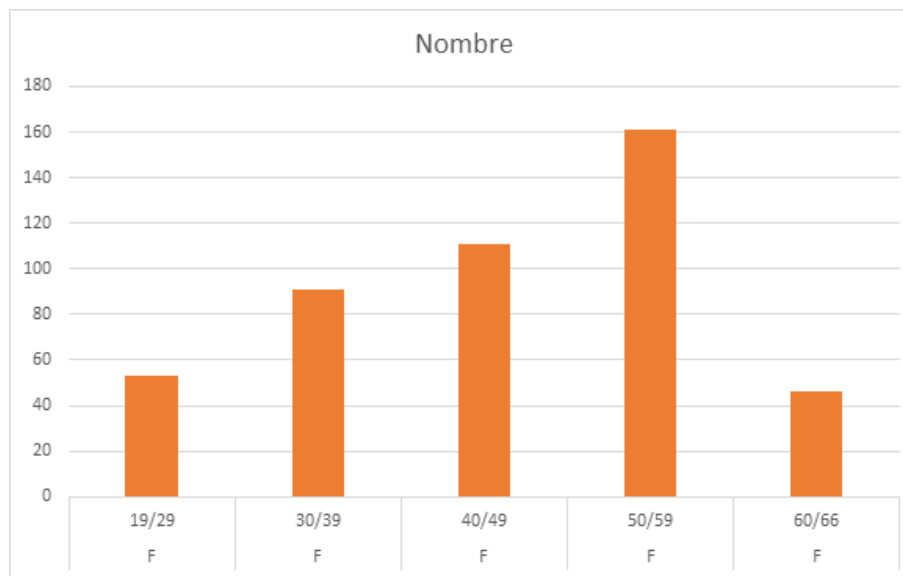
FOCUS SUR LES AGES

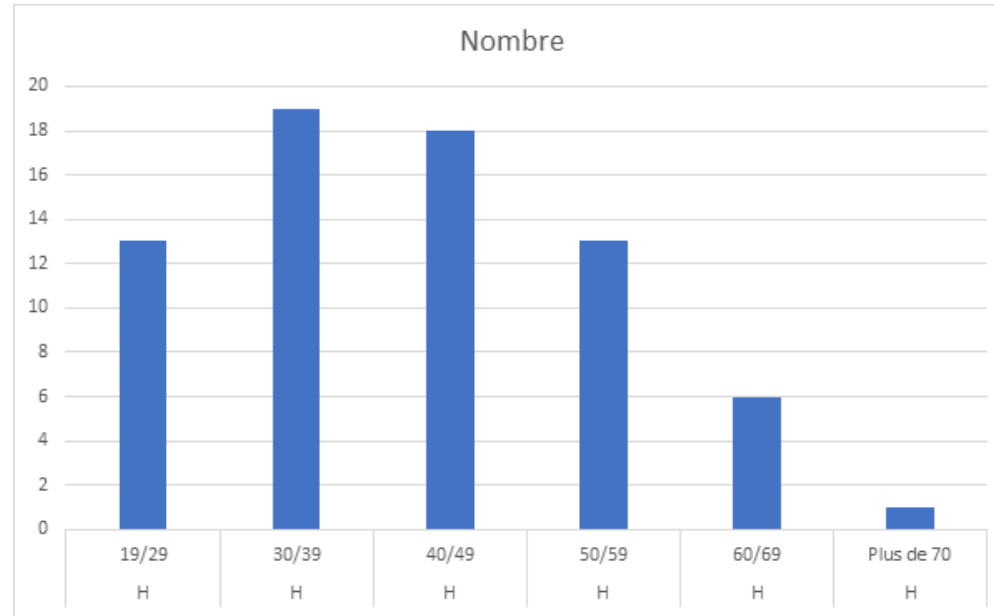
Age moyen du personnel médical

ANNEE	FEMMES	HOMMES
2021	47 ANS	66 ANS
2022	40 ANS	62 ANS
2023	47 ANS	57 ANS
2024	42 ANS	58 ANS
2025	42 ANS	49 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
2025	46 ANS	42 ANS





PNM	AGE MOYEN PAR FILIERE ET GENRE	
	FEMME	HOMME
ADMINISTRATIVE	49	39
SOIGNANTE	45	37
SOCIO EDUCATIVE	46	52
MEDICO TECHNIQUE	47	
TECHNIQUE ET OUVRIERE	46	44

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, 50 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 25 femmes et 3 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	50
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	42

	Nombre de postes pourvus
Pourvu par des candidats extérieurs au périmètre du ministère ou en interne	22

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>	
<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	28
<i>Soins</i>	26
<i>Rééducation</i>	
<i>Médico-technique</i>	
<i>Administrative</i>	2
<i>Ouvrière et technique</i>	
<i>Socio-éducative</i>	
<i>Personnels de direction</i>	
<i>Psychologues</i>	
TOTAL PM et PNM	28

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	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	22
<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	11
B	9
C	2
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 2025 :

- ✓ 7 agents (7 femmes et 0 hommes) ont intégré l'établissement par voie de mutation - 2024 : 1 femme et 3 hommes - 2023 : 2 femmes et 1 homme,
- ✓ Aucun agent (0 femmes et 0 hommes) a intégré l'établissement par voie de détachement
- ✓ 3 mutations vers un autre établissement. (3 femmes)
- ✓ 1 fin de détachement (1 homme)

Catégorie hiérarchique	Nb agents fonctionnaires recrutés (PNM)	Nb agents titulaires recrutés (PM)
	A	3
B	4	
C		
TOTAL	7	1

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

Pas de recrutement de personnel de Direction en 2025.

c) Les cas de recours à des contractuels

En 2025, le Centre hospitalier de Pont Saint Esprit a réalisé 591 contrats.

Rappel années antérieures :

2024 : 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 entrées et sorties PM et PNM

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.

530 entrées et 509 sorties

MOTIF	NOMBRE
ABANDON DE POSTE	3
DEMISSION	13
FIN DE CONTRAT	472
LICENCIEMENT INAPT. PHYS.	4
FIN DE DETACHEMENT	1
MUTATION	3
DECES	1
RADIATION DES CADRES	2
RETRAITE INVAL	0
RETRAITE NORMALE	5
REVOCACTION	0
RUPTURE ANTICIPEE D'UN CONTRAT	5
	509

GENRE	NOMBRE
FEMMES	460
HOMMES	49
	509

Le nombre important de fins de contrats s'explique par l'internalisation de la gestion des remplacements, marquée par de nombreux contrats de remplacement de courte durée.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

e) L'apprentissage

En 2025 dans la continuité de 2023 et 2024, il a été procédé au recrutement d'un agent en contrat d'apprentissage pour accompagner le déploiement de la politique RSE de l'établissement. Malheureusement l'apprentie a démissionné de ses fonctions.

En septembre 2025, 1 agent en contrat d'apprentissage a été recruté au service qualité.

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

f) Les contrats aidés

L'établissement n'a pas eu recours aux contrats aidés en 2025.

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.

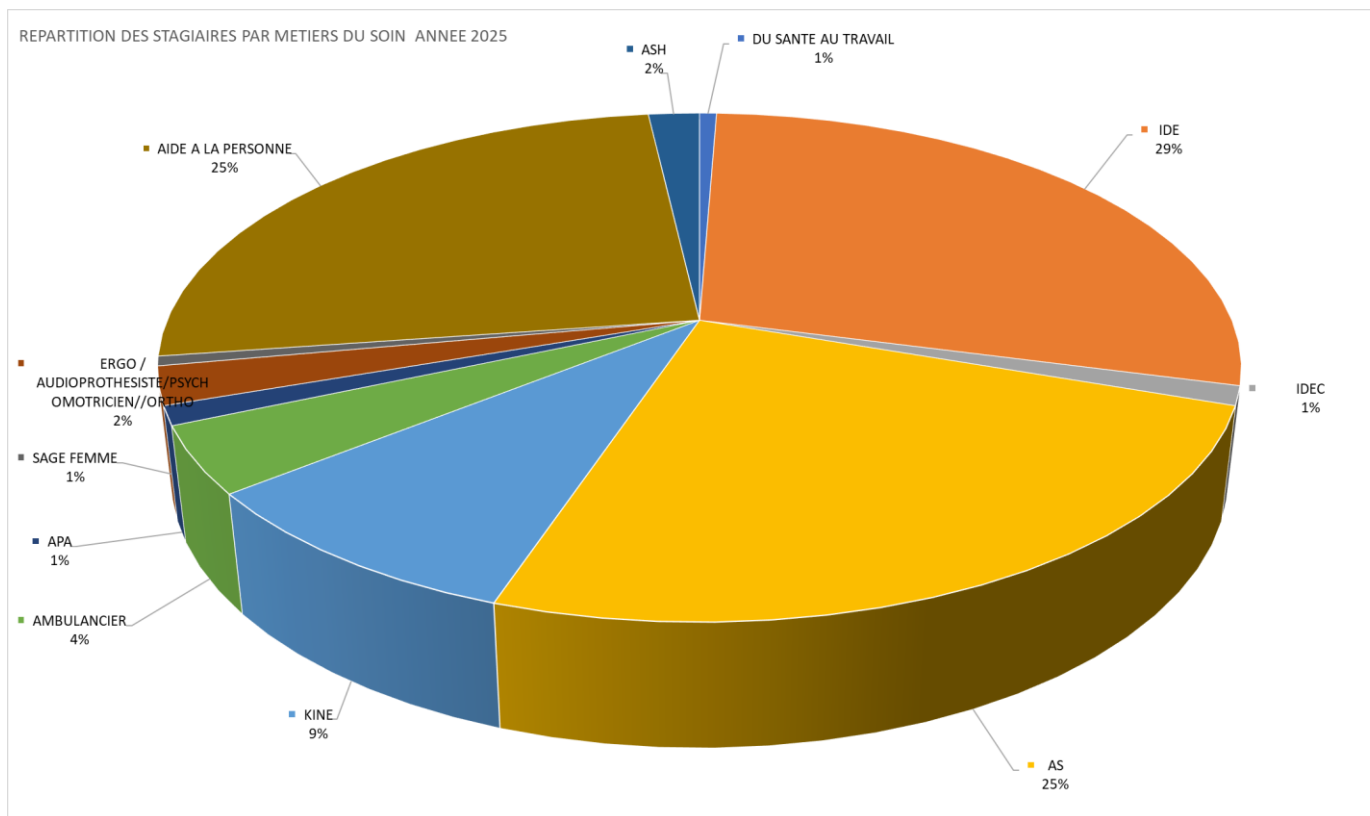
Une personne de l'établissement a la charge de l'articulation avec ces stagiaires (planification des stages, réception des demandes, signature des conventions...)

En 2025, l'établissement a accueilli et accompagné 201 stagiaires pour 211 périodes de stages avec une provenance essentiellement de l'IFMS de Bagnols/Cèze, l'IFSI-IFAS du GHPP de Montélimar et du Lycée privé professionnel Sainte Marie de Bagnols/Cèze.

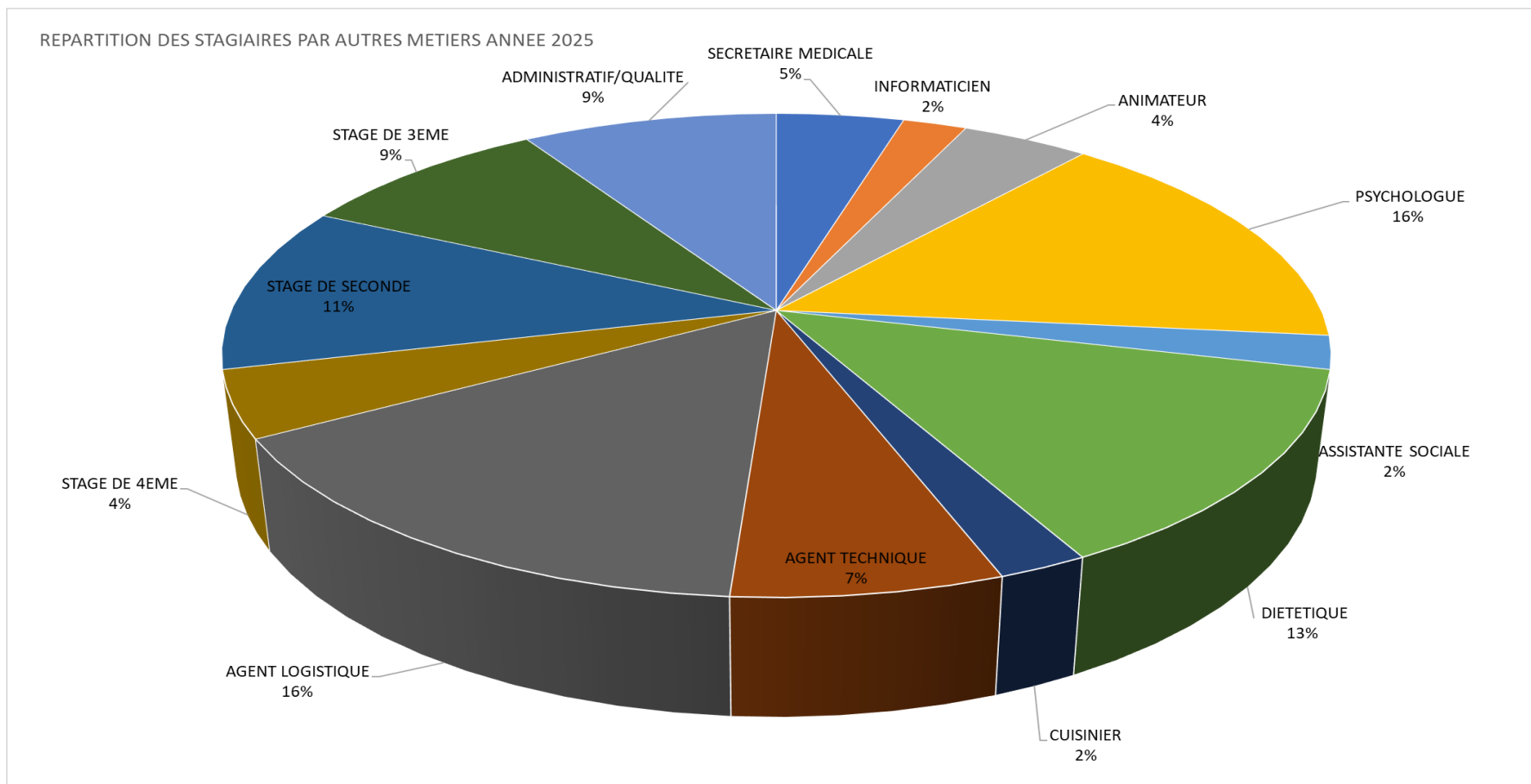
Diplômes préparés/ Formation/Projet	Nombre de sessions de stage		
	F	M	Total général
IDE 1 ^{ère} année	14	3	17
IDE 2 ^{ème} année	7	1	8
IDE 3 ^{ème} année	19	3	22
IDEC	3	0	3
AS	38	3	41
DE D'AMBULANCIER	2	5	7
DE AUDIOPROTHESISTE	1	0	1
BAC PRO ASSP	23	1	24
Agent de service médico-social	1	1	2
SAGE FEMME	1	0	1
BAC PRO SAPAT	4	0	4
CAP AAGA	3	0	3
KINE	4	5	9
EQUIVALENCE KINE	1	5	6
STAPS 3EME ANNEE	0	2	2
ERGOTHERAPEUTE	1	0	1
BTS ORTHOPROTHESISTE	0	1	1
DE PSHYCHOMOTRICIEN	1	0	1
SECRETAIRE MEDICALE	2	0	2
BTS DIETETIQUE	6	0	6
LICENCE/MASTER PSYCHOLOGIE	6	0	6
MASTER ETHIQUE	0	1	1
DU SANTE AU TRAVAIL	1	0	1
IPAG	1	0	1
BPJEPS ANIMATION SOCIALE	1	0	1
PROJET PROFESSIONNEL ANIMATION	1	0	1
DE ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	0	1
BUT GESTION DES ENTREPRISES ET ADMINISTRATION	1	0	1

CAP / BAC PRO LOGISTIQUE	1	6	7
BAC PRO MAINTENANCE	0	3	3
BTS BIOQUALITE	1	0	1
BTS CIEL	0	1	1
CAP AGENT DE PROPRETE ET D'HYGIENE	2	1	3
CAP CUISINE	0	1	1
3EME PREPA METIERS	0	1	1
CLASSE ULIS	1	0	1
PROJET PRO IDE	2	0	2
IMMERSION AIDE A LA PERSONNE	2	0	2
IMMERSION / PROJET PRO AS	2	2	4
IMMERSION IPAG	0	1	1
STAGE DE SECONDE	4	1	5
STAGE DE 3EME	3	0	3
STAGE DE 4EME	1	1	2
Total général	162	49	211

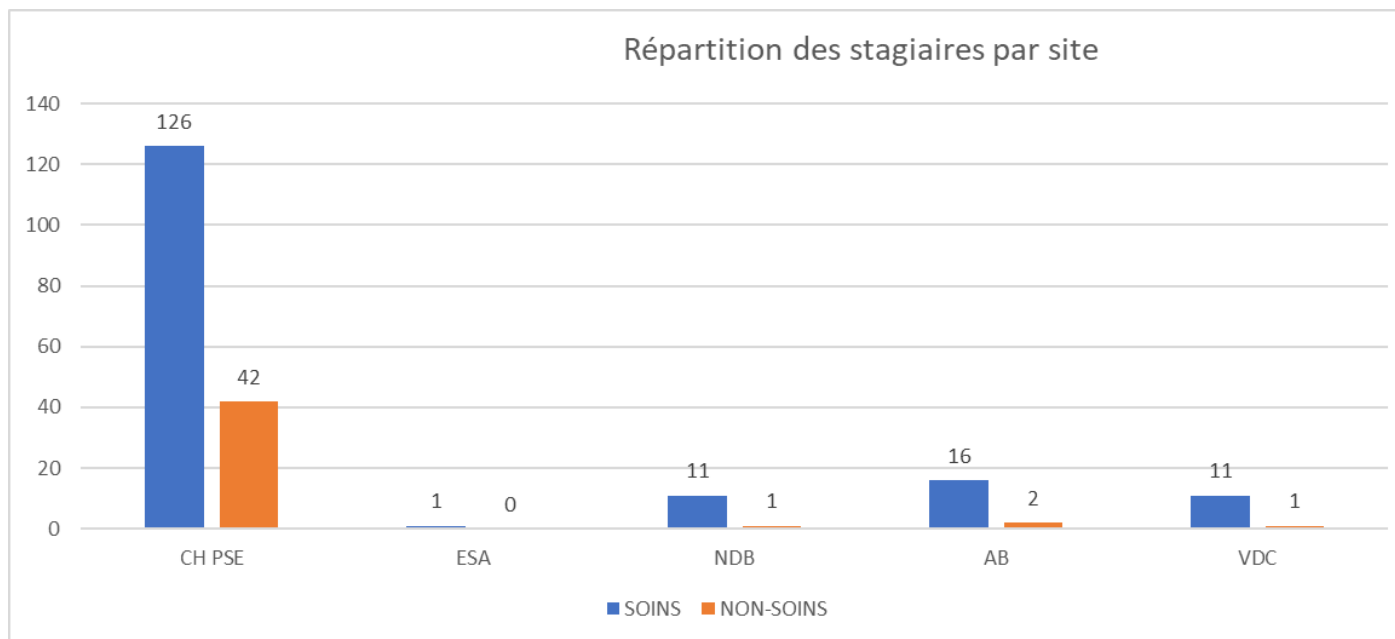
Répartition des stagiaires sur les métiers du soin :



Répartition des stagiaires par autres métiers :



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 €.

En 2025, le site pour la déclaration n'est pas ouvert au moment de la diffusion du RSU 2025. le montant de la contribution DEVRAIT ETRE NUL EN 2025 ; Cette baisse est le reflet du travail conduit par les référents handicap de l'établissement auprès des agents de l'établissement.

Entre 2021 et 2025 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 fera apparaitre, pour l'année 2025, un taux légal d'emploi supérieur à 6 %.

Le centre hospitalier emploie 28 agents en situation de handicap (25 Femmes et 3 hommes) au 31 décembre 2025. Pour rappel en 2024, l'établissement comptabilisait également 28 agents (24 femmes et 4 hommes).

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 2025, un des référents handicap a accompagné deux agents afin qu'ils constituent leur dossier MDPH. Fin 2025, 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	2025
Taux de travailleurs en situation de handicap	3,67%	2,21%	3,74%	4.78%	6.78%	6,21	6,14%
Montant de la contribution	66 479 €	57 630 €	31 135 €	16 072 €	0 €	0 €	0 €

Répartition des travailleurs handicapés par catégories :

Catégories	2023 Hommes	2023 Femmes	2024 Hommes	2024 Femmes	2025 Hommes	2025 Femmes
Cat A Fonctions de conception et de direction.	1	0	1	0	1	2
Cat B Fonctions d'application.	1	12	1	13	1	12
Cat C Fonctions d'exécution,	4	10	2	11	1	11
Total	6	22	4	24	3	25

Répartition des travailleurs handicapés par filières :

Filières	2022	2023	2024	2025
Administratifs	1	1	3	4
Soignants	17	22	22	20
Sociaux- éducatifs	0	0	0	0
Médico-techniques	0	0	0	0
Techniques	3	5	3	4
Total	21	28	28	28

Répartition des travailleurs handicapés par tranches d'âges :

Catégories	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	0	0	0	0	0	1
De 25 à 40 ans	2	5	1	4	0	2
De 41 ans à 55 ans	2	11	2	13	1	16
+ de 55 ans	2	6	1	7	2	6
Total	6	22	4	28	3	25

Constitution de dossiers auprès de la MDPH

En 2025, avec l'aide d'un des référents handicap 3 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.

2 demandes d'aide auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ont été sollicitée au cours de l'année 2025.

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 2025 :

- ✓ **Aide technique à la compensation du handicap** : au 31 décembre 2025, les deux dossiers pour l'obtention d'une aide financière sont toujours en cours de traitement par le FIPHFP

Pour rappel :

Pour 2024 :

- ✓ 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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

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	2025
Personnel médical	0,00 €	0,00 €	0,00 €	16 488,10 €	8 127€	0 €	0
Personnel non médical	66 240,48 €	37 052,14 €	52 429,42 €	137 897,21€	13 338.95€	457,70 €	0
Total	66 240,48 €	37 052,14 €	52 429,42 €	154 385, 31 €	21 465.95€	457,70 €	0 €

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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026



- ✓ 30 agents mis en stage : 27 femmes et 3 hommes,
- ✓ 32 agents mis en CDI (30 femmes et 2 hommes),
- ✓ 27 agents titularisés (23 femmes et 4 hommes),

Répartitions de titularisations en 2025 par filières et par genre :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administratifs	0	0	0
Soignants	22	1	23
Sociaux- éducatifs	0	1	1
Médico-techniques	0	0	0
Techniques	1	2	3
Total	23	4	27

Répartitions de titularisations en 2025 par catégories et par genre :

Catégories	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Cat A	4	2	6
Cat B	10	0	10
Cat C	9	2	11
Total	23	4	27

L'accent est également mis sur la formation professionnelle, ainsi en 2025 :

- 1 départ en formation en IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers), 1 départ en formation IPA, 1 départ en BPJEPS ANIMATION
- 4 retours d'agent de l'IFAS en tant qu'Aide-Soignant et 1 retour d'agent de l'IFSI en tant qu'Infirmière
- Aucun départ d'agent en formation en Institut d'Aide-Soignant (IFAS)

Départ en formation par genre :

	FEMMES	HOMMES
2022	100 %	0%
2023	100 %	0%
2024	100 %	0%
2025	75%	25%

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 2025 :

28 IDE (25 femmes et 3 hommes).

17 de ces 28 IDE ont quitté l'établissement avant le 31 décembre 2025.

Recrutement IDE	2021	2022	2023	2024	2025
FEMMES	7	9	17	23	25
HOMMES	2	0	2	6	3

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

I) 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
2025	107.14% - 111% pour les femmes, 84% 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 2025 de 19 % qui est à mettre en perspective avec le déploiement de nouveaux services, ce qui a influé sur le nombre de nouvelles entrées (11.45 % en 2024).

3° LES PARCOURS PROFESSIONNELS

a) Les mutations, les détachements - Mobilités

L'établissement a recruté par voie de mutation 6 agents (6 femmes et 0 homme).

ANNEE	TOTAL	FEMMES	HOMMES
2022	6	6	0
2023	3	2	1
2024	5	1	4
2025	6	6	0

Pas de recrutement en 2025 d'agent en détachement

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 2025 : 14 agents ont bénéficié d'un avancement de grade (12 femmes et 2 hommes). (En 2024 17 agents soit 14 femmes et 3 hommes)

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

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

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	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	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	0	0	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	1	0	0	0	1
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} vers adjoint administratif de 1 ^{ère}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
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 AMP vers principal	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

ASHQ	0	0	0	0	0	0	3	11	7	21	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Aides-soignants de classe normale vers classe supérieure	0	1	1	0	2	0	7	15	10	32	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
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	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
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	1	1
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AEQ vers ouvrier principal	0	1	0	1	2	0	0	2	2	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Ouvrier principal 2ime vers ouvrier principal de 1ière	0	0	4	0	4	0	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Agent de maitrise vers agent de maitrise principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens vers techniciens supérieurs	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

d) Les examens professionnels

L'établissement a réalisé en 2025 :

- Un concours sur épreuve d'adjoint des cadres
- Un examen professionnel pour un poste d'ingénieur
- Un concours sur titre pour cadre supérieur de santé

e) Les départs ou cessations de fonctions

L'établissement comptabilise 509 départs dont 472 fins de contrat.

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 2024 : 484 départs dont 452 fins de contrat

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
2025	0	2	2

☒ **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 2025. Il est noté une part prépondérante des fins de contrats.

MOTIF	NOMBRE
ABANDON DE POSTE	3
DEMISSION	13
FIN DE CONTRAT	472
LICENCIEMENT INAPT. PHYS.	4
FIN DE DETACHEMENT	1
MUTATION	3
DECES	1
RADIATION DES CADRES	2
RETRAITE INVAL	0
RETRAITE NORMALE	5
REVOCAION	0
RUPTURE ANTICIPEE D'UN CONTRAT	5
	509

Statut d'emploi ou filière	NB agents ayant quitté leurs fonctions
Personnel médical	9
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	1
<i>Interne ou FFI</i>	6
<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>	2
Personnel non médical	176
<i>Soins (dont rééducation)</i>	155
<i>Médico-technique</i>	1
<i>Administrative</i>	5
<i>Ouvrière et technique</i>	13
<i>Socio-éducative</i>	2
<i>Personnels de direction</i>	
<i>Psychologues</i>	
TOTAL	185

Âge ou tranche d'âge	NB agents ayant quitté leurs fonctions
- 25 ans	58
25-40 ans	62
41-55 ans	43
+ 55 ans	22
TOTAL	185

Sexe	NB agents ayant quitté leurs fonctions
<i>H</i>	31
<i>F</i>	154
TOTAL	185

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'ANFH est agréée par le ministère de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement :

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

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

- ✓ 2 226 jours de formation (apprenants femmes)
- ✓ 285 jours de formation (apprenants hommes),

Soit 2 511 jours de formation pour le personnel non médical

	Agent (Genre)		(Durée réalisée en jour)
	F	M	Total général
(Secteur professionnel)			
Direction et Admin.	101	17	118
Educatifs et Sociaux	41	50	91
Apprentissage	167		167

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

Médico-Techniques	34		34
Personnel médical	24	37	62
Services de Soins	1 873	139	2 012
Techniques Ouvriers	10	79	89
Total général	2 250	323	2 573

(Catégorie emploi code)	Agent (Genre)		Durée réalisée en jour
	F	M	Total général
A	449	101	551
B	1055	147	1202
C	554	37	591
Total général	2059	285	2344

b) Les dépenses de formation

Personnel non médical

- 2,10 % au titre de la formation continue des personnels – montant utilisé : 283 210 euros (dont 9 568 euros pour l'apprentissage)
- 0,6 % au titre des études promotionnelles (F.M.E.P) – montant utilisé : 102 450 euros
- Fonds de qualification et CPF : montant utilisé : 35 805 euros

Personnel médical

- ✓ 0.75% au titre du DPC – montant utilisé : 16 014 euros

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ETP consacrés à la formation	9,05	11,47	10,6	9,99	9.09	10.72	13.92	13.48	12.64	11.01

c) Les types de formations dispensées

Les grandes tendances 2025 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,
- ✓ Services Transversaux,
- ✓ Animation – coiffure,
- ✓ Examens et Concours,
- ✓ Diplômes Universitaires,
- ✓ Congrès et journées.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

d) Le nombre et la durée des formations

- ✓ 119 actions avec des organismes extérieurs (personnel médical et non médical),
- ✓ 18 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.

Formation (Intitulé)	Jours de FORMATION PAR GENRE		Total général en jours
	F	M	
17EME CONGRES INTER REGIONAL DE LA FHF OCCITANIE NOUVELLE AQUITAINE	2		2
28EME CONGRES LES SSIAD HORIZON 2030	2		2
31 EME CONGRES SFAP	3		3

ACCOMPAGNER LE SOIN PAR LE TOUCHER	6		6
ACHATS DURABLES	5	4	9
ADMINISTRATION DES FORMES INJECTABLES : IDENTIFIER LES RISQUES		0	0
AFGSU 1	36	6	42
AFGSU 2	66	3	69
ALIMENTATION ET DENUTRITION DE LA PA	12		12
ANALYSE DES TABLEAUX DE BORDS	6	1	7
APP CADRES	5	1	6
APP EHPAD 1	9		9
APP NOTRE DAME DE LA BLACHE	7		7
APP USLD EPIS D OR / SSIAD	5		5
APPROCHE DE LA METHODE MONTESSORI ADAPTEE EN EHPAD	28	2	30
APPROFONDISSEMENT DE LA FORMATION CONCILIATION	2	1	3
APPROFONDISSEMENT DE LA FORMATION MEDIATION	3		3
APPROFONDISSEMENT DEMARCHE PARTICIPATIVE	15	11	26
APSSIS ES MISE A NIVEAU DES RSSI ET CHEFS DE PROJET SSI		2	2

ASSISTANT DE SOINS EN GERONTOLOGIE	120		120
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL LOGISTIQUE	58		58
BREVET ENTRAINEUR DE FOOTBALL		18	18
BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE EDUCATION POPULAIRE ET SPORT SPE. ANIMATEUR MENTION ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE	59		59
CACES R 486 PEMP		3	3
CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE ESTHETIQUE COSMETIQUE PARFUMERIE	42		42
CERTIFICAT DE DECES PAR IDE	15	2	17
CHAMBRE DES ERREURS	4	0	4
CLOTURE D EXERCICE AVEC ASSISTANCE	8	2	10
COLLOQUE AQUAVIES	6	2	8
COMMENT DEVELOPPER LES MENTION "READAPTATION " EN HAD	4	1	5
COMMUNIQUER AVEC BIENVEILLANCE - CNV	9	3	12
COMPREHENSION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AVEC TROUBLES COGNITIFS	15	2	17
COMPTEURS RH	8	1	9
CONGRES DE L'ANIMATION	4		4
CONGRES PLAIES ET CICATRISATIONS	3		3

CONGRES SF2H MARSEILLE 2025	1		1
CONSTRUIRE ET GERER SON DUERP	16	7	23
DATAMEAL DAYS 2025		3	3
DE LA MALTRAITANCE A LA BIEN TRAITANCE	13	2	15
DEVENIR PRAP2S		14	14
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANT / REFERENTIEL 2021	293		293
DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER	512	70	582
DIPLOME D'ETAT D'INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCEE	53		53
DIU DE LA MEDECINE DES PERSONNES AGEES	6		6
DIU MED COORDINATEUR D EHPAD ET DE DISPOSITIFS TERRITORIAUX DE GERIATRIE		8	8
DIU NEURO GERIATRIE		2	2
DU DOULEUR		7	7
DU IDEST EN SANTE AU TRAVAIL	29		29
DU SOINS PALLIATIFS ET ACCOMPAGNEMENT	11		11
ELABORER LA POLITIQUE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	3	1	4
ET SI ON ALLAIT PLUS LOIN DANS LA CICATRISATION	12	2	14

EVALUER ET ORIENTER LES PERSONNES REPEREES COMME ETANT A RISQUE SUICIDAIRE	4		4
EXCEL INITIATION	8	4	12
FORMATION INCENDIE	58	5	63
GAZ MEOPA	4	0	4
GESTION DE CRISE	5	4	9
GESTION DES PRESTATIONS ENCAISSEMENT EN REGIE	0		0
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL : CYCLES ET PLANNING	24	7	31
GESTION ET RECUPERATION DE LA TVA	0		0
HEMOVIGILANCE NIVEAU 1		3	3
IDEC	30		30
INITIATION A LA DEMARCHE PARTICIPATIVE	3	0	3
INITIATION DEMARCHE ETHIQUE	13	3	16
INSCRIPTION CONCOURS CDS	1		1
INTERVENANTE DE L'EVALUATION DES ESSMS CERTIFIEE AFNOR CERTIFICATION	10		10
JOURNEE ACCUEIL NOUVEAUX ARRIVANTS	12	2	14
JOURNEES AFDN	6		6

LA COMMUNICATION NON VERBALE DANS LA RELATION PATIENT/SOIGNANT (PRESENTIEL)	6		6
LA PEAU ET SES PETITS BOBOS - QUE FAIRE ?????	9		9
LA RESPONSABILITE JURIDIQUE DES AS	12	1	13
LES ATELIERS DES JOURNEES DES DONNEES DE SANTE ET FINANCES HOSPITALIERES 2025	2		2
LES DERNIERES OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES EN RESTAURATION		2	2
LES ECRITS PROFESSIONNELS POUR LE JUGE	4		4
LES REGLES DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE, LES OUTILS BUDGETAIRES ET LE CONTROLE DE GESTION	2		2
LES SOINS INFIRMIERS AUX PERSONNES DIABETIQUES	4	4	8
LOGICIEL DATAMEAL	2		2
LOGICIEL ROC	5	1	6
MAC SST FRENE		1	1
MAITRISE ET SECURIE DE L ACTE TRANSFUSIONNEL	14	1	15
MAITRISE LES CONDITIONS DOCTROI DE MISE EN OEUVRE ET DE SUIVI DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE DANS LA FPH		1	1
MANUTENTION DES PATIENTS ET DES RESIDENTS	73	4	77
MASTER ADMINISTRATION PUBLIQUE - FICHE NATIONALE	33		33
MASTER MANAGEMENT - FICHE NATIONALE	52		52

MENTORAT	1		1
METTRE EN PLACE LA REFORME DES ASTREINTES DES MEDECINS	1	1	2
METTRE EN PLACE UN ATELIER DE DANSE ASSISE - INITIATION	12		12
METTRE EN PLACE UN ATELIER DE DANSE ASSISE - PERFECTIONNEMENT	4	2	6
MIEUX COMPRENDRE ET MIEUX PRENDRE EN CHARGE LA PERSONNE AGEE ATTEINTE DE LA MALADIE DALZHEIMER OU PATHOLOGIE DITE APPARENTEE	2		2
MIEUX ETRE AU TRAVAIL : DES CLEFS POUR REUSSIR	6		6
MISE EN PLACE DE LA TRIPARTITE	1		1
NEWAC NTIMMO	1	2	3
NOUVEL UTILISATEUR AVEC GESTION DE STOCKS	3	1	4
OPTIMISER VOTRE CODAGE PATHOS ET GIR : VERITABLE ENJEU FINANCIER EN EHPAD	4	4	8
OPTIMISER VOTRE CODAGE PATHOS ET GIR: VERITABLE ENJEU FINANCIER EN EHPAD	5	4	9
ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS DANS LA FPH	2	2	4
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DES CYCLES DE TRAVAIL		2	2
OSIRIS	1		1
PARCOURS TECHNIQUE : INITIATION A LA PLOMBERIE		3	3
PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT : PROCEDURE ET MISE EN PLACE	1	1	2

PLAN DE MAITRISE SANITAIRE (PMS) -HACCP	8	10	18
PLAN GLOBAL DE FINANCEMENT PLURIANNUEL	6		6
POSE DE VOIE VEINEUSE PERIPHERIQUE SOUS ECHOGRAPHIE		1	1
PRECAUTIONS STANDARD - COMPLEMENTAIRE ET TROUSSE D'URGENCE	4	1	5
PREPA CONCOURS ADCH	17		17
PREPA CONCOURS CDS	14		14
PREPARATION AUX EPREUVES DE VERIFICATIONS DES CONNAISSANCES DE LA PROCEDURE D'AUTORISATION D'EXERCICE DE LA MEDECINE		13	13
PREPARATION AUX EPREUVES ORALES 2025 DU CONCOURS DIRECTEUR DES SOINS	6		6
PREVENTION DU RISQUE INFECTIEUX LIE A LUTILISATION DES CATHETERS PICC LINE ET PAC	9		9
PREVENTION DU SUICIDE	6	2	8
PRISE EN CHARGE NON MEDICAMENTEUSE DE LA DOULEUR PAR TOUCHER MASSAGE	22		22
PROFESSION ASSISTANTE LES NOUVELLES COMPETENCES	2		2
PROGRAMME FIDES	0		0
REAJUSTEMENT DES COMPETENCES SUITE A L'EVOLUTION DU REFERENTIEL DE 2021	69	6	75
RECYCLAGE AFGSU	4	1	5
RECYCLAGE HABILITATION ELECTRIQUE		8	8

REED VASCULAIRE ET LYMPHATIQUE	2		2
REEDUCATION EPAULE TRAUMATIQUE ET RHUMATOLOGIQUE	2		2
REEDUCATION VASCULAIRE ET LYMPHATIQUE		4	4
RENFORCER SA POSTURE DE FORMATEUR OCCASIONNEL	2	2	4
REUSSIR LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LA FPH	25	12	37
SALON SANTE EXPO		3	3
SE FORMER AUX TECHNIQUES DE L'ENTRETIEN PRO		2	2
SECURISATION DE L AD NIVEAU 2		2	2
SECURISATION DES SAUVEGARDES (OBJECTIFS D2 CARE)		2	2
SENSIBILISATION MALADIE PARKINSON	2	1	3
SONDAGE URINAIRE	7		7
SUBVENTIONS AMORTISSABLES	0		0
TITRE PROFESSIONNEL TECHNICIEN SUPERIEUR EN METHODES ET EXPLOITATION LOGISTIQUE	24		24
TRANSFUSION	4	1	5
TRANSMISSIONS CIBLEES	11	2	13
TREVENTION ET GESTION DE LA VIOLENCE ET AGRESSIVITE : SELF DEFENSE	24		24

TUTORAT STAGIAIRE AIDE-SOIGNANT	4		4
TUTORAT STAGIAIRE INFIRMIER	12		12
WORD INITIATION	8	2	10
ZABBIX CERTIFIED PROFESSIONNAL V.7		3	3
ZABBIX CERTIFIED SPECIALIST UPGRADE		1	1
Total général	2 250	323	2 573

Indicateur n°10 : Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical)		2025				
		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	3	76 547 euros		5	0	
Sous-total personnel non médical – Hommes	1					
Sous-total personnel non médical – Femmes	2					

➔ **Projet 2026 : engager une réflexion sur les trajets liés à la formation, plan de formation accès « certification ».**

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	2025
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 €	1 111 968.08 €
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 €	16 297 923.02 €
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 €	17 409 891.01 €

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
Agents sur emploi permanent										
Personnel médical										
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	184 806						69 149	14 140	14 151	20 804
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>										
Personnel non médical										
<i>Soins</i>	9 819 254	524 569	407 922	62209		54 438				
<i>Médico-technique</i>	126 914									
<i>Administrative</i>	1 113 224	10 300	4972	2635		2 693				
<i>Ouvrière et technique</i>	1 515 807	26 048	3478	12724		9846				
<i>Socio-éducative</i>	182 729	4475	1152	32		3291				
TOTAL	12 942 735	565 392	417 524	77 600		70 268	69 149	14 140	14 151	20 804
<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
<i>Agents sur emploi permanent</i>										
A	3 323 443	99 499	29 902	47 479		22 118				
B	6 146 265	419 989	366 970	20 338		32 681				
C	3 288 221	45 903	20 651	9 783		15 469				
TOTAL	12 757 929	565 392	417 524	77 600		70 268				
<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 :			
<i>Agents sur emploi permanent</i>		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
- 25 ans	7 061					27				
25-40 ans	3 187 121		109 894	21 651		30 710				
41-55 ans	5 866 389		198 629	46 176		34 929	11 428	2 020	9 408	
+ 55 ans	3 882 163		109 001	9 774		4 602	37 667	12 120	14 151	11 396
TOTAL	12 942 735	565 392	417 524	77 600		70 268	49 095	14 140	23 559	11 396
<i>(*) arrondi à l'euro</i>										

Sexe	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>H</i>	1 667 669	55 640	26 236	16 900		12 504	9408		9408	
<i>F</i>	11 275 066	50 9152	391 288	60 700		57 164	39687	14 140	14 151	11 396
TOTAL	12 942 735	565 392	417 524	77 600		70 268	49095	14 140	23559	11 396
<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	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	1.17
Personnel non médical	
<i>Soins</i>	223.17
<i>Médico-technique</i>	2.75
<i>Administrative</i>	25.15
<i>Ouvrière et technique</i>	42.77
<i>Socio-éducative</i>	9.34
TOTAL	304.35
Sexe	Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés
Agents sur emploi permanent	
<i>H</i>	39.12
<i>F</i>	265.22
TOTAL	304.35

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		
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	1 033 523	32 746
Personnel non médical		
<i>Soins</i>	4 608 243	16310
<i>Médico-technique</i>	105 426	77
<i>Administrative</i>	194 096	28
<i>Ouvrière et technique</i>	468 918	1687
<i>Socio-éducative</i>	75 405	
TOTAL	6 485 612	50 847
<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>	1 222 201	20 434
<i>F</i>	5 263 412	30 413
TOTAL	6 4845 612	50 847

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	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	13.63
Personnel non médical	
<i>Soins</i>	134.17
<i>Médico-technique</i>	3.03
<i>Administrative</i>	6.23
<i>Ouvrière et technique</i>	14.77
<i>Socio-éducative</i>	3.93
TOTAL	175.76
Sexe <i>Agents des autres catégories et statuts (non permanents)</i>	Nombre équivalent temps-plein rémunérés
<i>H</i>	28.09
<i>F</i>	147.67
TOTAL	175.76

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 2025, 33 **personnes** ont été indemnisées pour des Allocations de retour à l'emploi cette année pour un montant total de 175 435.23 €

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total bénéficiaires ARE	35	27	27	26	27	33
Femmes	Données non disponibles	24	21	20	23	28
Hommes	Données non disponibles	3	6	6	4	5
Montant des ARE	158 457,08 €	143 806,76 €	132 316 69 €	146 860.74 €	119 331.78	175 435.23

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, il a été mis fin au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les fonctionnaires.

Pas de GIPA en 2025 comme en 2024.

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.

En 2026, au titre de l'année 2025 :

50 agents, 32 femmes et 17 hommes, ont bénéficié du forfait mobilité durable pour un montant de 10 800 € (paiement en janvier 2026)

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)

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)

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

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 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)

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 2025 :

En juin 2025 présentation de nouveaux projets et en novembre 2025 études des anciens projets.

Soit pour l'année

✓ 224 agents (189 femmes et 35 hommes) ont bénéficié de la prime d'engagement collectif pour un montant total de 67 200 €

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

6° LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

a) La nature des risques professionnels

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

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

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

- 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 8.43 % pour l'année.

DESIGNATION	PERSONNEL MEDICAL Nombre de jours d'absence			PERSONNEL NON MEDICAL Nombre de jours d'absence			Total général PERSONNEL MEDICAL ET NON MEDICAL
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
ABSENCE INJUSTIFIEE				154	1	155	155
ACCIDENT DU TRAVAIL				1581	101	1682	1682
CONGE MATERNITE				555		555	555
CONGE PATERNITE					21	21	21
CONGE SANS SOLDE				1		1	1
CONGÉS PRÉSENCE PARENTAL							
DECES 1ER DEGRE 3 J / 2E DEGRE 1 J				59	8	67	67
GREVE	1		1			0	1
FORMATION PROFESSIONNELLE 2E ANNEE				81	24	105	105
GARDE D'ENFANT	3	2	5	68	9	77	82
GROSSESSE PATHOLOGIQUE				60		60	60
MALADIE LONGUE MALADIE				792		792	792
CONGE LONGUE DUREE				365		365	365
MALADIE ORDINAIRE				9453	778	10 231	10231
MALADIE ORDINAIRE MEDICAUX	22	205	227				227
NAISSANCE ENFANT (PERE)							
Total général	26	207	233	13 169	942	14 111	14 344
Taux absentéisme			4.31%			8.43%	8.29 %

DESIGNATION	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE 2025	RAPPEL 2024	RAPPEL 2023	RAPPEL 2022
ABS COVID 19	0		14	1305,5
ABSENCE INJUSTIFIEE	155	84	301	447
ACCIDENT DU TRAVAIL (survenus en 2025 et les années précédentes)	1 682	2 662	2859	1295
CONGE MATERNITE	555	1 034	1455	1046
CONGE PATERNITE	21	99	99	77
CONGES BONIFIES	0		30	
CONGE SANS SOLDE	1	15		37
CONGÉS PRÉSENCE PARENTAL	0	305	226	
DECES 1ER DEGRE 3 J / 2E DEGRE 1 J	67	78	32	61
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	105	38	15	
GARDE D'ENFANT	82	72	89	88
GREVE < 4 HEURES	0	0	0	0
GREVE > 4 HEURES	1	0	42	0
GROSSESSE PATHOLOGIQUE	60	40	155	98
LONGUE MALADIE CLM	792	0	679	363
MALADIE LONGUE DUREE CLD	365	856	615	365
MALADIE ORDINAIRE MO	10 231	8 448	8167	8996
MALADIE ORDINAIRE MEDICAUX	227	14	84	2
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	0	0	174
CONGE NAISSANCE	0	6	0	3
Total général	14 344	13 751	14 862	14357,5
Soit taux absentéisme	8.29 %	8.15%	9.23%	9.17%

Il est noté une diminution des accidents du travail. Cela constituera un point de vigilance accru sur les exercices suivants avec un objectif de poursuite de cette baisse en lien avec le travail conduit sur les aides techniques par la F3SCT et la démarche PRAP 2S qui sera engagée en 2026.

Pour Rappel :

ANNEE	ETP moyen	Taux absentéisme PM et PNM
2022	428.53	9.17 %
2023	441.16	9.23 %
2024	461.77	8.15 %
2025	473.55	8.29%

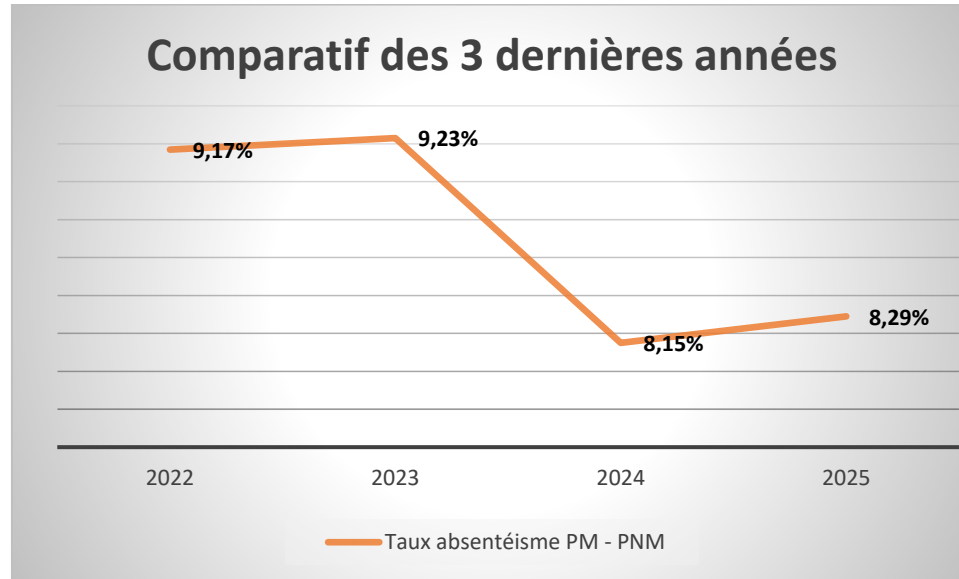
Formule : (Nombre de jours d'absence / nombre de jours théorique 365J) *100

Soit pour 2025 :

$$473.55 * 365 = 172\,845.75 \text{ j}$$

$$(14\,344 \text{ j d'absence} / 172\,845.75) * 100 = 8.29 \%$$

Comparatif des 3 dernières années



Détail des accidents du travail survenus dans l'année 2025 uniquement :

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.	4				0				1		3	
AGRESSION	13		2		58				11			
CHOC AVEC MATERIEL	4	1		1	0	8			4			
CHUTE	10	1	4		167	0		1	6			
MANUTENTION CHARGE	2	3	1	2	261	34			1	1		
MANUTENTION PERSONNE	13	1	8	1	149	1			5			
MOUVEMENT	5	1	3		173	0			2	1		
TRAJET - DEPLACEMENT	3		3		12							
UTILISATION EQUIPEMENT	5	1	1	1	37	58			4			
Total général	59	8	22	5	857	101		1	34	2	3	
	67		27		958			1	36		3	

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

Deux signalements en 2025.

✉ **Rappel** : référents égalité professionnelle : M. MONTEILLET et D. SORIA.

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 2025, 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.

En 2025, le psychologue du travail a effectué 51 consultations pour 14 agents (2024 : 42 consultations pour 7 agents, 2023 : 18 consultations pour 5 agents).

La Médecine de Santé au Travail

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

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

MEDECINE SANTE AU TRAVAIL 2025				
	MEDECIN DU TRAVAIL		INFIRMIERE DE SANTE AU TRAVAIL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Visite d'Embauche (VE)	49	4		
Visite Médicale (hors embauche) (VS)	19	3		
Visite Périodique (VI)			12	1
Visite d'Information Prévention (VP)			72	9
Visite Pre Reprise (VPR)	9			
Visite de Reprise (VR)	32	1		
Visite à la Demande du Salarié (VDA)	9		3	

Visite à la Demande de l'employeur (VDE)	4	4		
Visite à la Demande du Médecin du Travail (VDM)	10	1		
TOTAL	132	13	87	10
	145		97	
	242			

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 2 référents handicap :

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

Il est à noter que M Nicolas PERIS a quitté ses fonctions en octobre 2025. De ce fait, au 31 décembre 2025, seuls deux agents sont référents handicap.

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) de la Résidence de la Blache en 2025. 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	2025
Existence du DUERP	Oui	Oui	Oui	Oui
Date de dernière mise à jour	13/12/2022	En cours	En cours	En cours
Nombre de risques répertoriés dans le DUERP	27 classes de risques	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	6 classes de risques en moyenne pour chacune des unités de travail répertoriée

f) Les acteurs du conseil médical en 2025

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 agents absents.

Pour l'année 2025, le service des ressources humaines a accompagné dans de longues démarches 47 agents :

DOSSIERS COHESION SOCIALE SITUATIONS D'ORIGINE SUIVI EN 2025	HOMMES	FEMMES	TOTAL	MOYENNE D AGE
ACCIDENT DE TRAVAIL	3	3	6	59 ANS
APTITUDE AUX FONCTIONS	1	10	11	46 ANS
SAISINE POUR ARRET DE + DE 6 MOIS	0	4	4	48 ANS
CONGE DE LONGUE MALADIE	0	4	4	54 ANS
CONGE DE LONGUE DUREE	0	1	1	62 ANS
DEMANDE ATI	2	1	3	54 ANS
DISPONIBILITE D'OFFICE	0	1	1	39 ANS
MALADIE ORDINAIRE	0	1	1	39 ANS
MALADIE PROFESSIONNELLE	0	1	1	39 ANS
MI TEMPS THERAPEUTIQUE	2	10	12	49 ANS
PENSION INVALIDITE	0	1	1	29 ANS
PPR	0	1	1	44 ANS
RECOURS	0	1	1	59 ANS
Total général	8	39	47 agents	49 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
	2025		
Temps plein	77	416	493
Temps partiel	19	226	245

92 % 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			HOMMES		
Temps plein	103	191	122	17	25	35
Temps partiel	28	92	106	4	4	11

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 une procédure 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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

Le montant des heures supplémentaires payées pour le personnel non médical pour l'année 2025 s'élève à : 119 223 € contre 81 533€ en 2024.

	2021	2022	2023	2024	2025
HEURES SUPPLEMENTAIRES	2558 heures	3 159 heures	2 274 heures	2 536 heures	3 311 heures
HEURES COMPLEMENTAIRES	3613 heures	2 606 heures	2 016 heures	997 heures	1526 heures
Soit en ETP	3.39 ETP	3.16 ETP	2.36 ETP	1.94 ETP	2.66 ETP
Soit en €	89 379 €	110 520 €	85 650 €	81 533 €	119 223 €
TOTAL ANNEE	6 171 heures	5 766 heures	4 290 heures	3 533 heures	4 837 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	0	4	4
SOIGNANTE	2	29	31
TECHNIQUE	8	0	8
MEDICALES	6	5	11
TOTAL	16	38	54

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>	11	11
<i>Personnel non médical</i>	43	43
TOTAL	54	54

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.

En CSE du mois de juin 2025, 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
TOTAL	1	0	16

Catégorie	Nb d'agents	Nb de jours
Cadres soignants	12	38
Cadres non soignants	4	10
Personnel médical	1	46
TOTAL	17 agents	94 jours

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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

Au 31 décembre 2025, 79 agents disposent d'un CET pour un total de 1545 jours.

En 2025, l'établissement a procédé au paiement de CET pour 7 agents (3 hommes et 4 femmes) un montant de 19350 €.

Une provision de 14 160 € est constituée pour les CET du Personnel Médical.

Le montant de la provision constituée sur le CET pour le Personnel Non Médical est de 150 289,52 €. La provision a été revue à la baisse en lien avec le volume de professionnels qui pourraient demander réglementairement le paiement de leur CET.

	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	369	19	9
PNM FEMME	1137	57	30
NOMBRE DE JOURS CET AU 31 DECEMBRE 2025			
		616	
Catégorie A	F		455
	H		161
		636	
Catégorie B	F		476
	H		160
		254	
Catégorie C	F		206
	H		48
		40	
PERSONNEL MEDICAL	F		10
	H		30
TOTAL		1545	

Soit un montant des jours monétisés de : 223 011 € (brut chargé)

- ✓ Catégorie A : 616 jours * 150 € = 108 944€ (brut chargé)
- ✓ Catégorie B : 636 jours * 100 € = 75048 € (brut chargé)
- ✓ Catégorie C : 254 jours * 83 € = 24 859 € (brut chargé)
- ✓ Personnel Médical : 40 jours * 300 € = 14 160 € (brut chargé)

h) Les agents à temps partiels

Concernant les colonnes des tableaux ci-dessous « dont premières demandes, dont modifications de quotité, dont retour à temps plein au cours de l'année » nous ne pouvons extraire les données. En effet le logiciel de gestion du personnel RH ne permet pas, à ce jour, de produire l'ensemble des indicateurs demandés pour le RSU

Motif de la demande	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>
<i>Naissance ou adoption d'un enfant</i>	7	7	0	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>Cessation progressive d'activité CPA</i>	1	1	0	0	0
<i>Motif thérapeutique</i>	0	0	0	0	0
<i>Création ou reprise d'entreprise</i>	13	13	0	0	0
TOTAL	21	21	0	0	0

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>	21	21			
<i>Initiative de l'administration</i>					
TOTAL	21	21			

	Présentées	Acceptées	dont premières demandes	dont modification de quotité	dont retour à temps plein
Personnel médical	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	21	21			
<i>Soins</i>	14	14			
<i>Rééducation</i>	3	3			
<i>Médico-technique</i>					
<i>Administrative</i>	1	1			
<i>Ouvrière et technique</i>	3	3			
<i>Socio-éducative</i>					
<i>Personnels de direction</i>					
TOTAL	21	21			

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	8	8			
B	9	9			
C	4	4			
TOTAL	21	21			

Tranche d'âge	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>
- 25 ans	0	0			
25-40 ans	10	10			
41-55 ans	7	7			
+ 55 ans	4	4			
TOTAL	21	21			

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			
F	18	18			
TOTAL	21	21			

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.

A ce titre, le nombre total de jours de carence prélevés en 2025 s'élève à **284 jours**.

191 agents, (174 femmes et 17 hommes) sont concernés pour un montant total de **20 138,96 €**

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 €
2025	284	171	17	20 138.96 €

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	3
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</i>	
<i>Praticiens associés</i>	
<i>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	
Personnel non médical	281
<i>Soins</i>	
<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	284

Catégorie	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue
A	44
B	127
C	110
<i>Personnel médical</i>	3
TOTAL	284

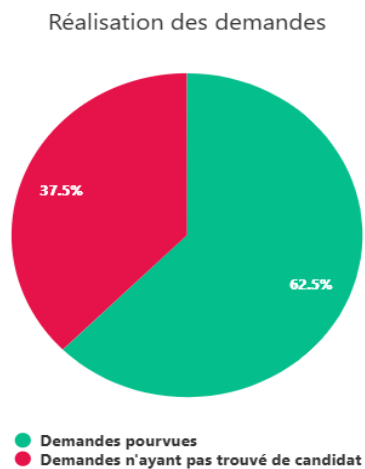
i) Les restructurations et réorganisations de service

En 2025, plusieurs réorganisations ont été travaillées en lien avec les professionnels, l'encadrement et les partenaires sociaux dans le cadre de la démarche participative. Celles-ci ont été validées en CSE plusieurs fois dans l'années (HAD, NDB, AB, VDC etc...)

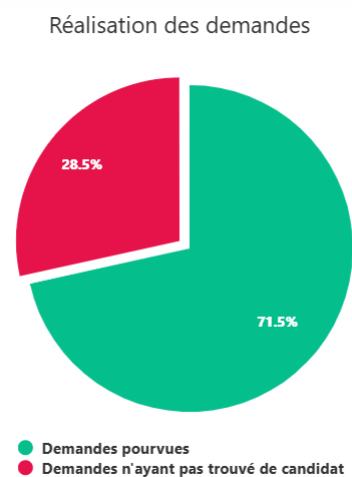
j) Gestion informatisée du personnel

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.

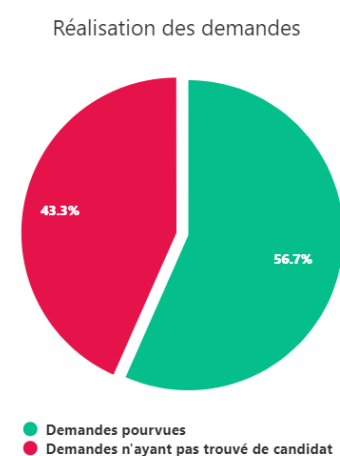
Au 31 décembre 2025, 587 agents se sont inscrits sur la plateforme « Permuteo ». Il y a eu 4 939 demandes de remplacement réalisées par l'encadrement. Plus de 60% des demandes de remplacement trouvent un candidat en moins de 18 minutes. Le logiciel Permutéo initialement utilisé par l'établissement a fait l'objet, en 2025, d'une cession auprès de notre société. Dans ce contexte, l'établissement ne renouvelera pas le contrat, pour des questions budgétaires, avec la nouvelle société. Il est prévu de contractualiser en janvier 2026 avec un logiciel Zaggo pour une mise ne place en avril 2026.



ANNEE 2025

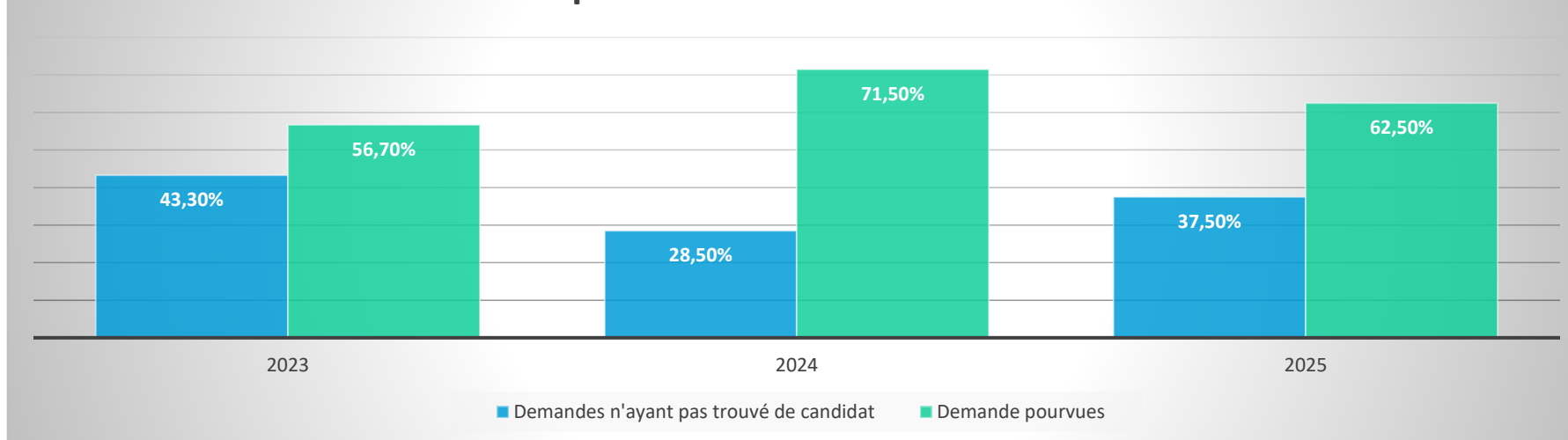


ANNEE 2024



ANNEE 2023

Comparatif des 3 dernières années



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 en 12H

Les agents concernés par des horaires dérogatoires sont des infirmiers, des AS, ASH et cuisiniers de certains services.

113 agents sont concernés par les horaires dérogatoires en 12h00 (4 hommes et 109 femmes).

l) L'organisation la nuit

Statut d'emploi (personnel médical) ou filière (personnel non médical)	Nombre total de agents nuits- travaillées au cours de l'année
Personnel médical	0
<i>Hospitaliers universitaires titulaires</i>	
<i>Praticiens hospitaliers titulaires</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	57
<i>Soins</i>	57
<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	57
Catégorie	Nombre total de agents nuits- travaillées au cours de l'année
<i>A</i>	12
<i>B</i>	30
<i>C</i>	15
TOTAL	57

Métier	Nombre total de agents nuits- travaillées au cours de l'année
Personnel médical	0
Personnel non médical	
<i>Aide-soignant</i>	30
<i>ASHQ</i>	15
<i>Infirmier en soins généraux</i>	12
TOTAL	57

Sexe	Nombre total de agents nuits- travaillées au cours de l'année
<i>H</i>	53
<i>F</i>	4
TOTAL	57

m) L'accueil du nouvel arrivant

Au cours de l'année 2025, l'établissement a organisé deux journées d'accueil du nouvel arrivant :

- ✓ En juin 2025 : annulée faute de participants
- ✓ Le 04/11/ 2025 : 14 participants (16 participants convoqués)

Soit 14 participants en totalité.

Un questionnaire de satisfaction est remis à chaque participant. Le bilan synthétique est le suivant sur les 14 questionnaires recensés :

- Organisation et déroulement de la journée (qualité d'accueil, durée de la journée, salle et environnement) : 83% de très satisfait
- Contenu de la journée (qui correspond aux attentes, au programme annoncé, qui paraît accessible) : 85% de tout à fait d'accord
- Pédagogie (appropriée, rythme adapté): 75% de tout à fait d'accord.
- Concrétisation (journée profitable) : 71% de tout à fait d'accord

- Impact de la journée (compléter les connaissances, acquérir de nouveaux savoirs, identifier les interlocuteurs et ressources internes, faciliter l'intégration) : 89% de oui

Ainsi 100% des professionnels interrogés recommandent cette journée à leurs collègues. Les demandes d'améliorations portent essentiellement sur le fait d'avoir plus de sessions dans l'année et sur une demi-journée.

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>Hospitaliers universitaires non titulaires</i>	0
Personnel non médical	1
<i>Soins</i>	1
<i>Rééducation</i>	0
<i>Médico-technique</i>	0
TOTAL	1

Catégorie	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
A	1
B	1
C	
TOTAL	X

Métier	Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement
Personnel médical	
<i>Médecins</i>	
Personnel non médical	
<i>Aide-soignant</i>	1
<i>Infirmier en soins généraux</i>	1
TOTAL	X

8° L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Les données A et C ci-dessous sont les données 2024 issues du CGOS. Les données 2025 ne seront pas disponibles avant le mois de mai / juin 2026.

a) Les montants des dépenses et leur nature année N-1 (2024)

249 agents ont perçu des prestations et d'aides non remboursables pour un montant total de 177 773 € au cours de l'année 2024.

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.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

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.

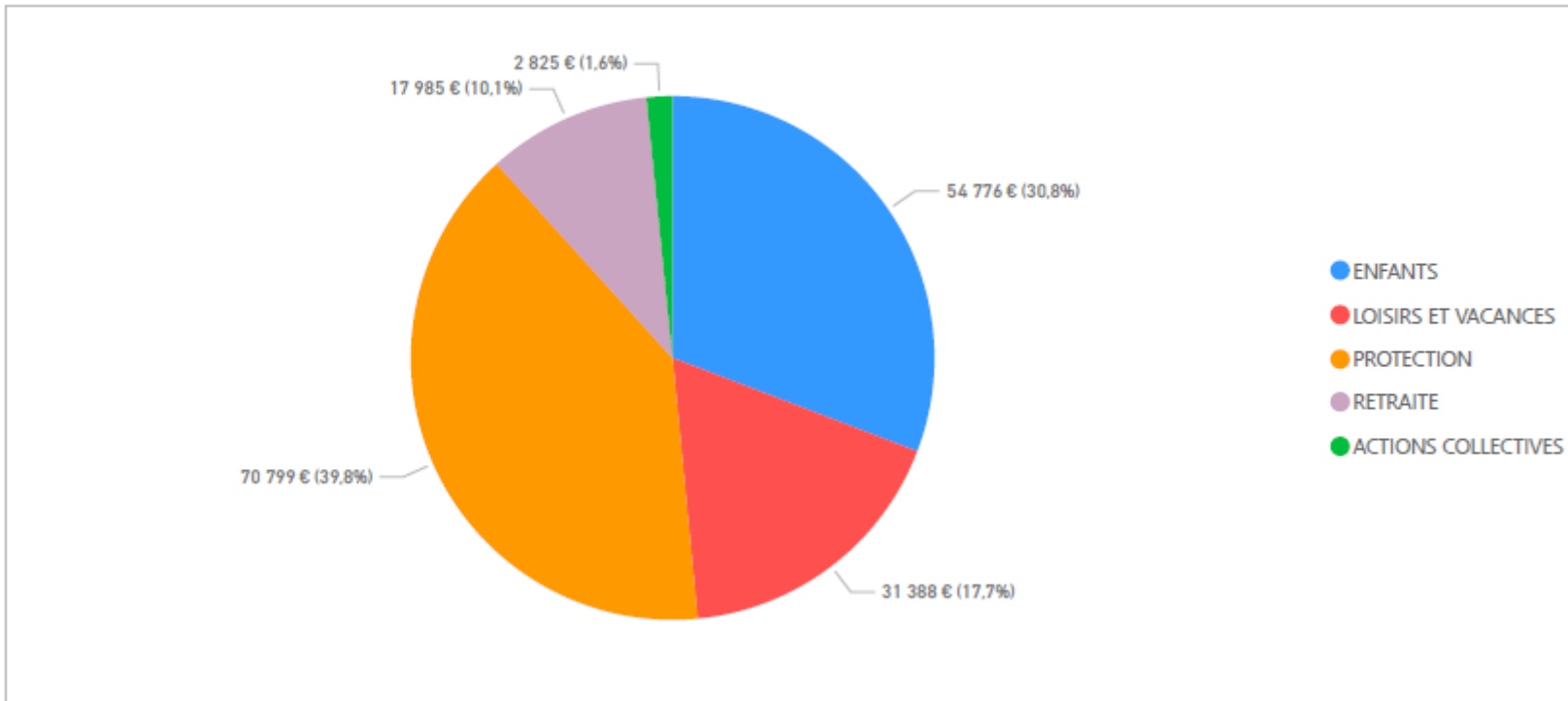
Le CGOS propose également des actions en partenariat telles que : épargne chèques-vacances, chèques culture, arbre de Noël, voyages, loisirs culture, avantages.

c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

Le CGOS a permis à des agents actifs ou retraités de bénéficier de diverses prestations en 2024 :

Répartition des prestations et actions perçues en 2024 par les agents de votre établissement par thème

(hors Aides remboursables)



Prestations et actions (hors Aides remboursables)	Montants versés par le C.G.O.S	Nombre d'agents servis	Nombre de bénéficiaires
ENFANTS	54 776 €	176	257
Centre de loisirs et périscolaire	2 573 €	24	28
CESU Garde d'enfants	7 450 €	22	25
Etudes-éducation-formation	38 333 €	111	161
Naissance-Adoption	2 160 €	13	11
Noël des enfants	4 260 €	111	139
LOISIRS ET VACANCES	31 388 €	147	654
Activités culturelles et de loisirs	1 402 €	6	10
Billetterie et loisirs	773 €	73	397
Chèques-vacances	2 130 €	9	9
Offres vacances	7 469 €	23	101
Prestations Vacances	15 454 €	80	93
Sports-loisirs-culture	2 160 €	41	51
Titres culture	2 000 €	16	16
AVANTAGES	0 €	9	9
Offres Avantages Conso et Services+	0 €	9	9
PROTECTION	70 799 €	40	40
Aide sociale aux agents en situation de maladie	69 318 €	38	38
Aides exceptionnelles (difficultés)	700 €	1	1
Congés de présence parentale et de solidarité familiale			
Décès			
Enfant en situation de handicap	780 €	1	1
Renseignement juridique			
RETRAITE	17 985 €	11	11
Départ à la retraite	17 635 €	11	11
Prestation annuelle retraités	350 €		
ACTIONS COLLECTIVES	2 825 €	1	494
Aide aux actions sociales collectives	2 825 €	1	494
Total	177 773 €	249	1 398

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 :

Le service des ressources Humaine a saisi, sur les bulletins de paye des agents pour l'année 36 092.18€ de retenues nourriture.

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),
- ✓ 13 185 repas servis en 2025 soit environ 52 agents par jour, un cout moyen de 3.66 € par repas
- ✓ 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.).

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 2025, l'amicale a proposé des échanges interservices :

Petit déjeuner offert aux agents : 4/ an

Karting : 2x/an

Journée shopping : 3/an

Paella géante : 1x/an

Réflexologie : 3x/an

Pilate : 1x/semaine

Noel des enfants : 1x/an avec spectacle et la ferme pédagogique (équilibre)

Pique-nique à Notre Dame de la Blache : 1x/an

Week end ski station de ski le Pleynet : 1/an

18 exposants tout au long de l'année dans le hall d'accueil

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026

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, foot en salle, vente de fruits et légumes de saisons, produits d'entretien.

170 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 2025 :

Instances	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Directoire	8	7	5	6	8		7
CME	2	4	3	5	4 + 1 CME élargie médecins de ville + CPTS	4 + 1 CME élargie médecins de ville + CPTS	4 + 1 CME Exceptionnelle
CSE (Ancien CTE)	4	3	5	6 dont 1 spécial formation	4	4	4
Conseil de surveillance	4	2	5	5	4	3	4
F3SCT (Ancien CHSCT)	2	4	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	13

Commission de soins infirmiers Rééducation et Médico Technique	3	1	2	3	3	4	4
CLAN	0	0	0	0	3	0	1
Commission du risque infectieux (ancien EOH)	3	1	0	1	3	4	3
COMEDIMS	0	0	0	3	2	1	1
CLUD	2	0	0	0	4	3	5
Commission de formation	1	0	1	1	2	2	2
Cellule Qualité (ancien Comité de Pilotage Qualité et gestion des risques)	3	2	1	4	3	4	3
Réunion fonctions transversales	2	2	2	4 dont 1 spéciale certification	3	2	2
Commission des usagers	4	1	3	4	4	4	3
Comité de bienveillance							1
Commission des menus	3	2	1	3	3	3	3 (sur chaque site)

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

11 agents (7 CGT et 4 FO) dans l'établissement bénéficient du crédit global de temps syndical.

	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 h

Nombre d'heures relatives à l'exercice du droit syndical utilisées en 2025 est de 2 497 heures (2024 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	Heures consommées en 2025
CGT	1 739	1323	1 410	1 502
FO	1 040	525	555	995

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

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

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

e) La négociation collective et les accords signés

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 2025	Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective	Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année 2025
	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	0
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	0	0

Bilan synthétique sur plusieurs années au 31 décembre 2025

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 2025.

g) Les jours de grève

En 2025, le service des ressources humaines a comptabilisé 1 jour de grève (2 agents sur demi-journée). (0 jours de grève en 2024 - 43 jours de grève en 2023)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre d'heures pour le personnel non médical	26 h	7 h	14 h	0 h	301 h	0 h	7 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 2025, il y a eu 1 procédure disciplinaire.

b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

Nature des quatre sanctions prononcées en 2025	Nature des fautes disciplinaires
Blâme	Comportement inapproprié

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>Autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut)</i>	
Personnel non médical	1
<i>Soins</i>	1
<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	1

Catégorie hiérarchique	Nombre de demande de rupture conventionnelle
A	
B	
C	1
TOTAL	1

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

Sens de la décision	Nombre de demande de rupture conventionnelle
<i>Refus</i>	1
<i>Accord</i>	
TOTAL	1

Tranche d'âge	Nombre de demande de rupture conventionnelle
- 25 ans	
25-40 ans	1
41-55 ans	
+ 55 ans	
TOTAL	1

Sexe	Nombre de demande de rupture conventionnelle
<i>H</i>	
<i>F</i>	1
TOTAL	1

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/métiers tels que : Conseiller en économie sociale et familiale, animateur, cadre socio-éducatif, assistante sociale et coiffeuse.

FMEP : Fond mutualisé des Etudes Promotionnelles.

F3SCT : Formation Spécialisée.

GTT : Guide du Temps de travail.

PM : Personnel Médical et PNM : Personne non Médical.

PPR : Période de Préparation au Reclassement.

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

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

LDG : Lignes directrices de gestion.

Direction Des ressources humaines

Rapport Social Unique 2025 - Centre Hospitalier de Pont Saint Esprit

Validation CSE du 17 mars 2026



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