

# Rapport Social Unique



Exercice 2023



Établissement Public  
d'Accompagnement et de Soins



# TABLE DES MATIERES

<b>I.</b>	<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>EMPLOI .....</b>	<b>2</b>
A.	INDICATEUR N°1 : LES EFFECTIFS EN FONCTION .....	2
1.	INDICATEUR N°1.1 : LES EFFECTIFS PAR POLE .....	2
2.	INDICATEUR N°1.2 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE ET POLE .....	4
3.	INDICATEUR N°1.3 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE ET SERVICE .....	6
4.	INDICATEUR N°1.4 : LES EFFECTIFS PAR POLE ET STATUT .....	7
5.	INDICATEUR N°1.5 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE, STATUT ET GENRE .....	9
6.	INDICATEUR N°1.6 : LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR GENRE .....	10
7.	INDICATEUR N°1.7 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION ET PAR GENRE .....	11
B.	INDICATEUR N°2 : LES EFFECTIFS GERES .....	11
1.	INDICATEUR N°2.1 : LES EFFECTIFS GERES PAR POLE au 31.12.2023 .....	11
2.	INDICATEUR N°2.2 : LES EFFECTIFS ANNUELS GERES PAR POLE .....	12
C.	INDICATEUR N°3 : LES EFFECTIFS REMUNERES .....	12
1.	INDICATEUR N°3.1 : LES EFFECTIFS PAR POLE ET PAR GENRE .....	12
2.	INDICATEUR N°3.2 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE, POLE ET GENRE .....	13
3.	INDICATEUR N°3.3 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE, SERVICE ET GENRE .....	14
4.	INDICATEUR N°3.4 : LES EFFECTIFS PAR POLE, STATUT ET GENRE .....	15
5.	INDICATEUR N°3.5 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE, STATUT ET GENRE .....	16
6.	INDICATEUR N°3.6 : LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR GENRE .....	16
7.	INDICATEUR N°3.7 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION ET PAR GENRE .....	17
D.	INDICATEUR N°4 : LES EFFECTIFS EN FONCTION DE L'AGE .....	17
1.	INDICATEUR N°4.1 : PYRAMIDE DES AGES GLOBALE .....	17
2.	INDICATEUR N°4.2 : PYRAMIDE DES AGES PAR POLE .....	18
3.	INDICATEUR N°4.3 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE EN FONCTION DE L'AGE .....	21
4.	INDICATEUR N°4.4 : LES EFFECTIFS PAR STATUT EN FONCTION DE L'AGE .....	22
5.	INDICATEUR N°4.5 : LES EFFECTIFS PAR GRADE EN FONCTION DE L'AGE .....	23
6.	INDICATEUR N°4.6 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION EN FONCTION DE L'AGE .....	25
E.	INDICATEUR N°5 : L'ANCIENNETE MOYENNE .....	25
1.	INDICATEUR N°5.1 : ANCIENNETE PAR GENRE .....	25
2.	INDICATEUR N°5.2 : ANCIENNETE PAR POLE .....	25
3.	INDICATEUR N°5.3 : ANCIENNETE PAR CATEGORIE .....	26
4.	INDICATEUR N°5.4 : ANCIENNETE PAR STATUT .....	26
F.	INDICATEUR N°6 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE .....	26
1.	INDICATEUR N°6.1 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR POLE .....	26
2.	INDICATEUR N°6.2 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR SERVICE .....	27
3.	INDICATEUR N°6.3 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR GRADE .....	28
4.	INDICATEUR N°6.4 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR FONCTION .....	29
<b>III.</b>	<b>RECRUTEMENTS .....</b>	<b>30</b>
A.	INDICATEUR N°7 : LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES .....	30
1.	INDICATEUR N°7.1 : RECRUTEMENTS PAR CONCOURS .....	30
2.	INDICATEUR N°7.2 : RECRUTEMENTS PAR MUTATION .....	31
B.	INDICATEUR N°8 : LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS .....	31
1.	INDICATEUR N°8.1 : RECRUTEMENTS SUR EMPLOI PERMANENT .....	31
2.	INDICATEUR N°8.2 : RECRUTEMENTS SUR EMPLOI NON PERMANENT .....	32
C.	INDICATEUR N°9 : LE RECOURS A L'INTERIM .....	34
1.	INDICATEUR N°9.1 : VOLUME ANNUEL .....	34
D.	INDICATEUR N°10 : L'ENGAGEMENT CITOYEN .....	34
1.	INDICATEUR N°10.1 : LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL .....	34
2.	INDICATEUR N°10.2 : LE SERVICE CIVIQUE .....	34

<b>IV. PARCOURS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>35</b>
A. INDICATEUR N°11 : LA MOBILITE .....	35
1. INDICATEUR N°11.1 : LES VACANCES DE POSTE .....	35
2. INDICATEUR N°11.2 : LES OFFRES D'EMPLOI .....	36
B. INDICATEUR N°12 : LA PROMOTION INTERNE .....	37
1. INDICATEUR N°12.1 : LES AVANCEMENTS DE GRADE.....	37
2. INDICATEUR N°12.2 : LE CONCOURS INTERNE OU EXAMEN PROFESSIONNEL .....	38
C. INDICATEUR N°13 : LES DEPARTS.....	38
1. INDICATEUR N°13.1 : LES CESSATIONS DE FONCTION SUR EMPLOI PERMANENT .....	38
2. INDICATEUR N°13.2 : LES CESSATIONS DE FONCTION SUR EMPLOI NON PERMANENT .....	38
3. INDICATEUR N°13.3 : LE TAUX DE ROTATION.....	39
<b>V. FORMATION .....</b>	<b>40</b>
A. INDICATEUR N°14 : LE PLAN DE FORMATION .....	40
1. INDICATEUR N°14.1 : LA FORMATION PAR POSTE DE FINANCEMENT .....	40
2. INDICATEUR N°14.2 : TAUX DES EP ET TAUX DES FRAIS DE TRAITEMENT SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT.....	41
3. INDICATEUR N°14.3 : LA FORMATION PAR TYPE DE FRAIS.....	42
4. INDICATEUR N°14.4 : LA FORMATION PAR POLE.....	43
5. INDICATEUR N°14.5 : LA FORMATION PAR SERVICE.....	44
6. INDICATEUR N°14.6 : LA FORMATION PAR SOUS-ENVELOPPE .....	45
7. INDICATEUR N°14.7 : LA FORMATION PAR ACTION .....	46
8. INDICATEUR N°14.8 : LES FORMATIONS VALIDEES.....	47
9. INDICATEUR N°14.9 : LES ACTIONS ENGAGEES A TITRE PERSONNEL .....	47
B. INDICATEUR N°15 : LES FORMATIONS HORS PLAN .....	47
1. INDICATEUR N°15.1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS .....	47
2. INDICATEUR N°15.2 : LES FORMATIONS A DISTANCE.....	48
C. INDICATEUR N°16 : LES STAGES .....	48
<b>VI. REMUNERATIONS .....</b>	<b>49</b>
A. INDICATEUR N°17 : LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE .....	49
1. INDICATEUR N°17.1 : LA REPARTITION PAR BUDGET .....	49
2. INDICATEUR N°17.2 : LA REPARTITION PAR POLE .....	49
3. INDICATEUR N°17.3 : LA REPARTITION PAR BUDGET ET PAR FONCTION .....	49
B. INDICATEUR N°18 : LA REMUNERATION MOYENNE .....	53
C. INDICATEUR N°19 : L'INDEMNITE DE GIPA .....	54
<b>VII. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>55</b>
A. INDICATEUR N°20 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES INCIDENTS.....	55
4. INDICATEUR N°20.1 : LES AT ET INCIDENTS PAR POLE .....	55
5. INDICATEUR N°20.2 : LES AT ET INCIDENTS PAR SERVICE .....	56
6. INDICATEUR N°20.3 : LES AT ET INCIDENTS PAR GRADE .....	58
7. INDICATEUR N°20.4 : LES CAUSES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	58
8. INDICATEUR N°20.5 : TAUX DE GRAVITE ET TAUX DE FREQUENCE .....	59
9. INDICATEUR N°20.6 : LES ACTEURS DE LA PREVENTION .....	59
10. INDICATEUR N°20.7 : LES INSTANCES DE PREVENTION .....	60
B. INDICATEUR N°21 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	60
1. INDICATEUR N°21.1 : LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI .....	60
2. INDICATEUR N°21.2 : LES COMMISSIONS MEDICALES.....	61
3. INDICATEUR N°21.3 : LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	62
C. INDICATEUR N°22 : LA MEDECINE DE PREVENTION.....	63
1. INDICATEUR N°22.1 : LES EFFECTIFS PRIS EN CHARGE .....	63
2. INDICATEUR N°22.2 : LES EXAMENS EFFECTUES .....	63
3. INDICATEUR N°22.3 : LES INTERVENTIONS SUR SITES .....	63
<b>VIII. ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>64</b>

A.	INDICATEUR N°23 : LES CYCLES DE TRAVAIL .....	64
B.	INDICATEUR N°24 : LES ASTREINTES .....	65
C.	INDICATEUR N°25 : LE TELETRAVAIL .....	65
D.	INDICATEUR N°26 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	66
E.	INDICATEUR N°27 : LE TEMPS DE TRAVAIL.....	67
1.	INDICATEUR N°27.1 : LE TEMPS PARTIEL.....	67
2.	INDICATEUR N°27.2 : LE TEMPS INCOMPLET.....	68
F.	INDICATEUR N°28: L'ABSENTEISME .....	69
1.	INDICATEUR N°28.1 : LA REPARTITION DE L'ABSENTEISME .....	69
2.	INDICATEUR N°28.2 : LES TAUX D'ABSENTEISME .....	70
3.	INDICATEUR N°28.3 : LE NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRETS.....	71
G.	INDICATEUR N°29 : LES CONGES .....	72
1.	INDICATEUR N°29.1 : LES CONGES PAR POLE ET PAR SERVICE .....	72
2.	INDICATEUR N°29.2 : LES CONGES NON PRIS .....	73
H.	INDICATEUR N°30 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS .....	73
1.	INDICATEUR N°30.1 : LE CET PAR CATEGORIE ET GENRE .....	73
2.	INDICATEUR N°30.2 : LE NOMBRE DE JOURS SUR CET .....	73
<b>IX.</b>	<b>ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>74</b>
A.	INDICATEUR N°31 : L'ACTION SOCIALE .....	75
B.	INDICATEUR N°32 : LES PRESTATIONS SOCIALES .....	75
<b>X.</b>	<b>DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>77</b>
A.	INDICATEUR N°33 : L'ACTIVITE SYNDICALE.....	77
1.	INDICATEUR N°33.1 : LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL .....	77
2.	INDICATEUR N°33.2 : LES REPRESENTANTS PAR INSTANCE.....	78
3.	INDICATEUR N°33.3 : LA REPARTITION DES ASA.....	78
B.	INDICATEUR N°34 : LA NEGOCIATION / LE TRAVAIL DE COLLABORATION .....	78
1.	INDICATEUR N°34.1 : LES REUNIONS.....	78
2.	INDICATEUR N°34.2 : LES PARTICIPANTS.....	78
<b>XI.</b>	<b>DISCIPLINE .....</b>	<b>79</b>
A.	INDICATEUR N°35 : LES SANCTIONS.....	79
1.	INDICATEUR N°35.1 : LES SANCTIONS PRONONCEES .....	80



## I. INTRODUCTION

Le Rapport Social Unique, instauré par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, regroupe en un seul document le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail. Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 est venu préciser les conditions et modalités de sa mise en œuvre pour la fonction publique hospitalière.

Le Rapport Social Unique est alimenté par la Base de Données Sociales également instituée par le décret cité précédemment. La Base de Données Sociales présente, sous forme dématérialisée, différentes données portant sur les thèmes suivants : l'emploi, le recrutement, le parcours professionnel, la formation, la rémunération, la santé et sécurité au travail, l'organisation du travail et le temps de travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline. La Base de Données Sociales ainsi constituée est accessible aux membres du Comité Social d'Établissement.

Ce document, désormais plus complet que le bilan social, est donc un outil supplémentaire au service du dialogue social. Il rassemble les données utiles pour établir les lignes directrices de gestion et déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Outre les enjeux stratégiques, il permet également d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution d'année en année.

Véritable outil d'information et d'aide à la décision, le Rapport Social Unique améliore la visibilité de l'investissement dans la gestion et l'accompagnement de la principale richesse d'un établissement : la ressource humaine.

## II. EMPLOI

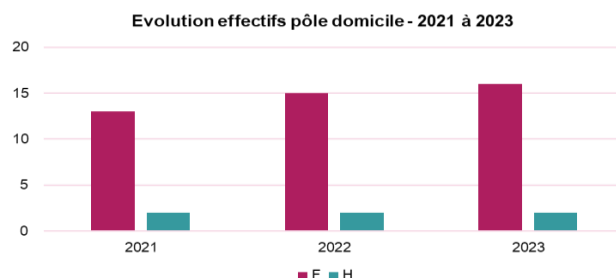
### A. INDICATEUR N°1 : LES EFFECTIFS EN FONCTION

#### 1. INDICATEUR N°1.1 : LES EFFECTIFS PAR POLE

ETP	Pôle Domicile		
	2021	2022	2023
F	12,3	14	14,5
H	1,5	1,1	1,1
<b>Total</b>	<b>13,8</b>	<b>15,1</b>	<b>15,6</b>

Physique	Pôle Domicile		
	2021	2022	2023
F	13	15	16
H	2	2	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>18</b>

ETP annuel	Pôle Domicile		
	2021	2022	2023
F	-	15,4	15,5
H	-	2,1	1,1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>17,5</b>	<b>16,6</b>

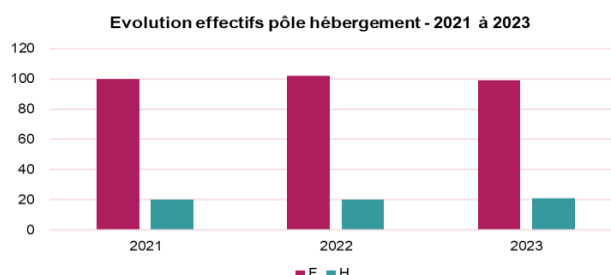


Le pôle domicile composé du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), du service des Majeurs Protégés et du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) est le pôle dont l'effectif est le plus faible. La répartition entre les hommes et les femmes est déséquilibrée avec une forte proportion de femmes (88,88%).

ETP	Pôle Hébergement		
	2021	2022	2023
F	94,75	98,15	95,4
H	20	19,25	20
<b>Total</b>	<b>114,75</b>	<b>117,4</b>	<b>115,4</b>

Physique	Pôle Hébergement		
	2021	2022	2023
F	100	102	99
H	20	20	21
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>122</b>	<b>120</b>

ETP annuel	Pôle Hébergement		
	2021	2022	2023
F	-	132,25	118,55
H	-	24,1	24,5
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>156,25</b>	<b>143,05</b>



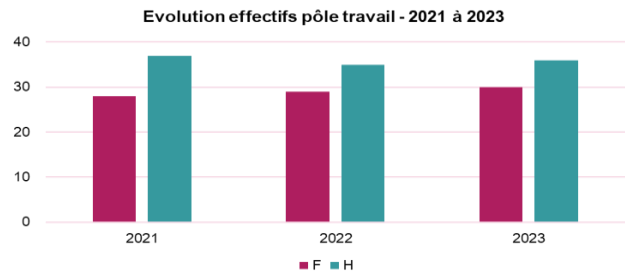
Le pôle hébergement composé du Foyer de Vie, du Foyer d'Hébergement et de l'EHPAD présente l'effectif le plus important de l'établissement. A lui seul, il emploie 51,5 % de l'effectif total. L'accompagnement des usagers accueillis au sein des structures d'hébergement étant assuré 24h/24 tous les jours de la semaine, les besoins de personnel restent importants. La répartition par genre est plus favorable aux femmes qui sont représentées à 82,5%.

ETP	Pôle Travail		
	2021	2022	2023
F	27,7	28,5	29
H	36,4	34,4	35,55
<b>Total</b>	<b>64,1</b>	<b>62,9</b>	<b>64,55</b>

Physique	Pôle Travail		
	2021	2022	2023
F	28	29	30
H	37	35	36
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>66</b>



ETP annuel	Pôle Travail		
	2021	2022	2023
F	-	50,7	47,35
H	-	60,6	62,35
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>111,3</b>	<b>109,7</b>

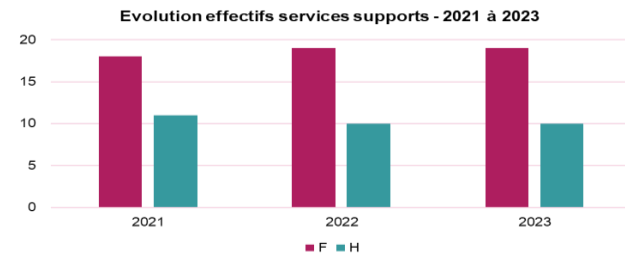


Le pôle travail est lui composé de l'ensemble des sites ESAT (Castelnau-Rivière-Basse, Séméac, Vic-en-Bigorre, Lannemezan et Sarp). A l'inverse du pôle hébergement majoritairement féminin, le pôle travail, aussi important en termes d'effectif puisqu'il emploie 28,33 % des agents de l'établissement, présente la répartition entre les hommes et les femmes la plus équilibrée. Les hommes sont toutefois majoritaires, représentant 54,54 % de l'effectif total du pôle.

ETP	Services Supports		
	2021	2022	2023
F	17,9	18,8	18,7
H	11	10	10
<b>Total</b>	<b>28,9</b>	<b>28,8</b>	<b>28,7</b>

Physique	Services Supports		
	2021	2022	2023
F	18	19	19
H	11	10	10
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>

ETP annuel	Services Supports		
	2021	2022	2023
F	-	18,8	18,7
H	-	10	10
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>28,8</b>	<b>28,7</b>

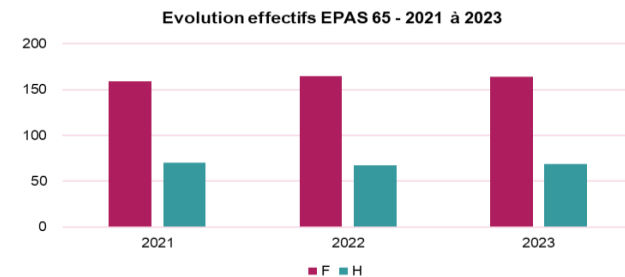


Les services supports regroupant l'ensemble des fonctions transversales de l'établissement (direction, achats, finances, ressources humaines, système d'information et services techniques) présentent un effectif largement féminin. Les postes administratifs majoritaires au sein des fonctions supports expliquent cette dominance. Les services dits « techniques » (informatique et réseau, maintenance et travaux) sont exclusivement composés d'hommes.

ETP	EPAS 65		
	2021	2022	2023
F	152,65	159,45	157,6
H	68,9	64,75	66,65
<b>Total</b>	<b>221,55</b>	<b>224,2</b>	<b>224,25</b>

Physique	EPAS 65		
	2021	2022	2023
F	159	165	164
H	70	67	69
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>232</b>	<b>233</b>

ETP annuel	EPAS 65		
	2021	2022	2023
F	-	217,15	200,1
H	-	96,8	97,95
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>313,95</b>	<b>298,05</b>



Effectifs FPH	Ensemble	Part des femmes
France (métropole + outre-mer)	1 212 900* dont 132 500 pour le médico-social	78,1%
Occitanie	97 150	76,88%
Hautes-Pyrénées	5 911	76,38%
EPAS 65	233	70,38%

\*effectifs au 31.12.2021 – source INSEE

Les effectifs de l'établissement sont conformes à la tendance nationale, dans le sens où la part des femmes est prépondérante. Néanmoins, les effectifs féminins de l'établissement restent inférieurs à la moyenne nationale, régionale et départementale du fait de l'activité de l'ESAT employant une large part d'hommes.

## 2. INDICATEUR N°1.2 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE ET POLE

Dans la fonction publique, les emplois sont classés selon 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque catégorie regroupe des corps et des grades correspondant à des responsabilités et à des rémunérations différentes :

- ✓ **La catégorie A** correspond à des emplois de conception et de direction. Le recrutement est accessible à partir de bac+3, à l'exception de certains emplois qui exigent des diplômes supérieurs.
- ✓ **La catégorie B** correspond à des emplois d'application, de rédaction et d'encadrement intermédiaire. Le recrutement est accessible avec le baccalauréat, même si certaines fonctions nécessitent un bac+2.
- ✓ **La catégorie C** correspond à des emplois d'exécution qui exigent souvent de maîtriser un métier spécifique. Le recrutement est accessible avec des qualifications professionnelles de type BEP/CAP ou sans aucun diplôme pour certains postes.

### Répartition des agents par catégorie, pôle et genre - 2023

ETP	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	9,5	1	10,5	3	-	3	2	-	2	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	16,3	1,5	17,8	21	3	24	58,1	15	73,1	-	0,5	0,5
Pôle Travail	2	1	3	3,5	2	5,5	23,5	32,55	56,5	-	-	-
Services Supports	4	2	6	3,8	3	6,8	10,9	5	15,9	-	-	-
<b>Total</b>	<b>31,8</b>	<b>5,5</b>	<b>37,3</b>	<b>31,3</b>	<b>8</b>	<b>39,3</b>	<b>94,5</b>	<b>52,55</b>	<b>147,05</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

Physique	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	11	1	12	3	-	3	2	-	2	-	1	1
Pôle Hébergement	17	2	19	22	3	25	60	15	75	-	1	1
Pôle Travail	2	1	3	4	2	6	24	33	57	-	-	-
Services Supports	4	2	6	4	3	7	11	5	16	-	-	-
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>150</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

ETP annuel	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	10,5	1	11,5	3	-	3	2	-	2	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	17,9	1,5	19,4	26,7	3	29,7	73,95	19,5	93,45	-	0,5	0,5
Pôle Travail	2	1	3	4,5	3	7,5	40,85	58,35	99,2	-	-	-
Services Supports	4	2	6	3,8	3	6,8	10,9	5	15,9	-	-	-
<b>Total</b>	<b>34,4</b>	<b>5,5</b>	<b>39,9</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>127,7</b>	<b>82,85</b>	<b>210,55</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

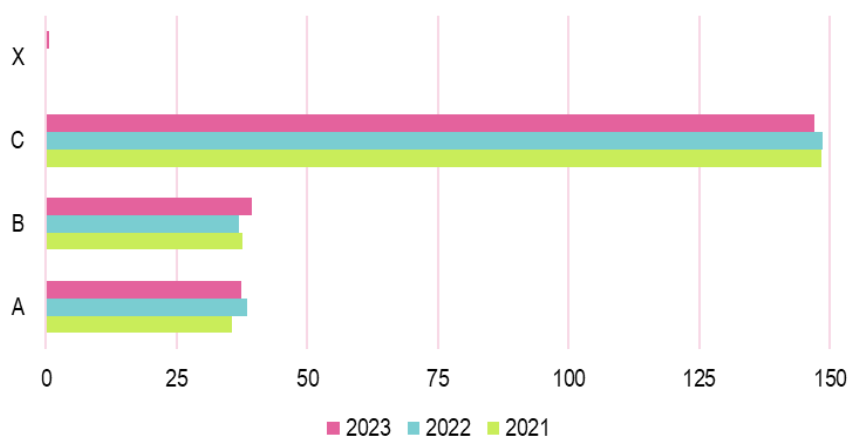
## Répartition des agents par catégorie – 2021 à 2023

ETP	2021	2022	2023
A	35,6	38,4	37,3
B	37,5	37	39,3
C	148,45	148,7	147,05
X	-	0,1	0,6
<b>Total ETP</b>	<b>221,55</b>	<b>224,2</b>	<b>224,25</b>

Physique	2021	2022	2023
A	38	41	40
B	39	38	41
C	152	152	150
X	-	1	2
<b>Total ETP</b>	<b>229</b>	<b>232</b>	<b>233</b>

ETP annuel	2021	2022	2023
A	-	48,1	39,9
B	-	48,35	47
C	-	220,5	210,55
X	-	0,1	0,6
<b>Total ETP</b>	<b>-</b>	<b>317,05</b>	<b>298,05</b>

### Evolution des effectifs ETP par catégorie - 2021 à 2023



La répartition des agents de l'EPAS 65 par catégorie subit peu d'évolution d'année en année et reste dans la tendance observée au niveau national :

- ✓ Catégorie A : 16,63 %
- ✓ Catégorie B : 17,53 %
- ✓ Catégorie C : 65,57 %
- ✓ Hors catégorie : 0,27 %

**N.B.** : La catégorie représentée X dans les tableaux ci-dessus correspond aux praticiens hospitaliers en fonction au sein de l'établissement.

### 3. INDICATEUR N°1.3 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE ET SERVICE

#### Effectifs par service – catégorie A

Services	ETP			Physique			ETP annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DIRECTION	3	1	4	3	1	4	3	1	4
EHPAD	6	-	6	6	-	6	6,6	-	6,6
ESAT CRB	2	-	2	2	-	2	2	-	2
ESAT LANNEMEZAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESAT SARP	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESAT SEMEAC	-	1	1	-	1	1	-	1	1
ESAT VIC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOYER DE VIE	4,5	1	5,5	5	1	6	5,5	1	6,5
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	2,8	-	2,8	3	-	3	2,8	-	2,8
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2	0,5	2,5	2	1	3	2	0,5	2,5
SAMSAH	1,5	-	1,5	2	-	2	2,5	-	2,5
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	9	1	10	10	1	11	9	1	10
SERVICE ADMINISTRATIF	1	1	2	1	1	2	1	1	2
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE TECHNIQUE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>31,8</b>	<b>5,5</b>	<b>37,3</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>34,4</b>	<b>5,5</b>	<b>39,9</b>

#### Effectifs par service – catégorie B

Services	ETP			Physique			ETP annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EHPAD	12,5	2	14,5	13	2	15	19,2	2	21,2
ESAT CRB	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ESAT LANNEMEZAN	1	1	2	1	1	2	2	1	3
ESAT SARP	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ESAT SEMEAC	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ESAT VIC	0,5	1	1,5	1	1	2	0,5	1	1,5
FOYER DE VIE	6,5	1	7,5	7	1	8	5,5	1	6,5
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2	-	2	2	-	2	2	-	2
SAMSAH	1	-	1	1	-	1	1	-	1
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	3,8	1	4,8	4	1	5	3,8	1	4,8
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	2	-	2	2	-	2	2	-	2
SERVICE TECHNIQUE	-	2	2	-	2	2	-	2	2
<b>Total</b>	<b>31,3</b>	<b>8</b>	<b>39,3</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>47</b>

## Effectifs par service – catégorie C

Services	ETP			Physique			ETP annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EHPAD	29,55	3	32,55	30	3	33	37,55	5	42,55
ESAT CRB	4,8	6,8	11,6	5	7	12	4,8	7,6	12,4
ESAT LANNEMEZAN	8,8	11,75	20,55	9	12	21	24,4	34,75	59,15
ESAT SARP	2,9	2	4,9	3	2	5	2,9	3	5,9
ESAT SEMEAC	4	6	10	4	6	10	5	7	12
ESAT VIC	2	5	7	2	5	7	2	5	7
FOYER DE VIE	20,8	7	27,8	21	7	28	24,55	8	32,55
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	3,4	2	5,4	4	2	6	5,5	2	7,5
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2,75	4	6,75	3	4	7	4,5	5,5	10
SAMSAH	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	12,9	-	12,9	13	-	13	13,9	-	13,9
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	2,6	-	2,6	3	-	3	2,6	-	2,6
SERVICE TECHNIQUE	-	5	5	-	5	5	-	5	5
<b>Total</b>	<b>94,5</b>	<b>52,55</b>	<b>147,05</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>150</b>	<b>127,7</b>	<b>82,85</b>	<b>210,55</b>

### 4. INDICATEUR N°1.4 : LES EFFECTIFS PAR POLE ET STATUT

Depuis 2023, le service des ressources humaines a revu l'attribution du statut de contractuel permanent et non permanent selon le motif de recrutement. Les contractuels sur emploi non permanent dits temporaires, sont des agents dont le motif de recrutement est l'accroissement temporaire d'activité ou l'accroissement saisonnier d'activité. Pour les autres motifs de recrutement, les agents contractuels sont sur des emplois permanents.

#### Effectifs ETP, Physique et ETP annuel par pôle

ETP	Titulaire			Stagiaire			Contractuel temporaire			Contractuel permanent			Praticien hospitalier		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	11,3	1	12,3	1	-	1	0,7	-	0,7	1,5	-	1,5	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	56,95	14	70,95	2	2	4	2,75	-	2,75	33,7	3,5	37,2	-	0,5	0,5
Pôle Travail	18,9	19	37,9	0,8	1	1,8	-	2,8	2,8	9,3	12,75	22,05	-	-	-
Services Supports	16,9	9	25,9	0,8	1	1,8	-	-	-	1	-	1	-	-	-
<b>Total</b>	<b>104,05</b>	<b>43</b>	<b>147,05</b>	<b>4,6</b>	<b>4</b>	<b>8,6</b>	<b>3,45</b>	<b>2,8</b>	<b>6,25</b>	<b>45,5</b>	<b>16,25</b>	<b>61,75</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

Physique	Titulaire			Stagiaire			Contractuel temporaire			Contractuel permanent			Praticien hospitalier		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	12	1	13	1	-	1	1	-	1	2	-	2	-	1	1
Pôle Hébergement	58	14	72	2	2	4	3	-	3	36	4	40	-	1	1
Pôle Travail	19	19	38	1	1	2	-	3	3	10	13	23	-	-	-
Services Supports	17	9	26	1	1	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>43</b>	<b>149</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>66</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

ETP annuel	Titulaire			Stagiaire			Contractuel temporaire			Contractuel permanent			Praticien hospitalier		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	11,3	1	12,3	1	-	1	0,7	-	0,7	2,5	-	2,5	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	66,95	15	81,95	2	2	4	2,75	-	2,75	46,85	7	53,85	-	0,5	0,5
Pôle Travail	18,5	22	40,5	0,8	1	1,8	16,75	24,8	41,55	11,3	14,55	25,85	-	-	-
Services Supports	16,9	9	25,9	0,8	1	1,8	-	-	-	1	-	1	-	-	-
<b>Total</b>	<b>113,65</b>	<b>47</b>	<b>160,65</b>	<b>4,6</b>	<b>4</b>	<b>8,6</b>	<b>20,2</b>	<b>24,8</b>	<b>45</b>	<b>61,65</b>	<b>21,55</b>	<b>83,2</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

## Evolution des agents par statut – 2021 à 2023

ETP	2021	2022	2023
TITULAIRE	153,6	156,75	147,05
STAGIAIRE	15	15,75	8,6
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	43,45	34,1	6,25
CONTRACTUEL PERMANENT	9,5	17,5	61,75
PRATICIEN HOSPITALIER	-	0,1	0,6
<b>Total général</b>	<b>221,55</b>	<b>224,2</b>	<b>224,25</b>

Physique	2021	2022	2023
TITULAIRE	156	159	149
STAGIAIRE	15	16	9
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	48	38	7
CONTRACTUEL PERMANENT	10	18	66
PRATICIEN HOSPITALIER	-	1	2
<b>Total général</b>	<b>229</b>	<b>232</b>	<b>233</b>

ETP annuel	2021	2022	2023
TITULAIRE	-	164,75	160,65
STAGIAIRE	-	25,5	8,6
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	-	106,7	45
CONTRACTUEL PERMANENT	-	20	83,2
PRATICIEN HOSPITALIER	-	0,1	0,6
<b>Total général</b>	<b>-</b>	<b>317,05</b>	<b>298,05</b>

## Répartition générale des agents par statut en ETP

	2021	2022	2023
TITULAIRE	69,34%	69,92%	65,57%
STAGIAIRE	6,77%	7,02%	3,84%
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	19,61%	15,21%	2,79%
CONTRACTUEL PERMANENT	4,28%	7,81%	27,53%
PRATICIEN HOSPITALIER	0%	0,04%	0,27%
<b>Total général</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

On constate une diminution du nombre de fonctionnaires titulaires en 2023. Le nombre de fonctionnaires stagiaires est également inférieur aux années précédentes. En revanche, le nombre d'agents contractuels est en augmentation.

La volonté de l'établissement reste néanmoins la fidélisation et la pérennisation des agents sur les postes vacants. Afin de pourvoir ces postes, 2 sessions de concours sont organisées annuellement. Cependant, les résultats des épreuves organisées dans le cadre de ces sessions cette année démontrent que l'accèsion au

statut de fonctionnaire s'est complexifiée et nécessite désormais une préparation adéquate de la part des candidats.

## 5. INDICATEUR N°1.5 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE, STATUT ET GENRE

	TITULAIRE			STAGIAIRE			CONTR TEMP			CONTR PERM			PRAT HOSP			TOTAL GENERAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
DIRECTION	3	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
EHPAD	23,75	4	27,75	1	-	1	2	-	2	21,3	1	22,3	-	0,5	0,5	53,55
ESAT CRB	7	4	11	-	-	-	-	1,8	1,8	0,8	1	1,8	-	-	-	14,6
ESAT LANNEMEZAN	5	8	13	0,8	-	0,8	-	1	1	4	3,75	7,75	-	-	-	22,55
ESAT SARP	0,9	1	1,9	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	-	4,9
ESAT SEMEAC	3	3	6	-	1	1	-	-	-	2	3	5	-	-	-	12
ESAT VIC	2	2	4	-	-	-	-	-	-	0,5	4	4,5	-	-	-	8,5
FOYER DE VIE	22,8	6	28,8	-	1	1	-	-	-	9	2	11	-	-	-	40,8
FOYER HEBERGEMENT CRB	5,4	2	7,4	-	-	-	-	-	-	0,8	-	0,8	-	-	-	8,2
FOYER HEBERGEMENT LZN	5	3	8	1	1	2	0,75	-	0,75	-	0,5	0,5	-	-	-	11,25
SAMSAH	2	-	2	-	-	-	-	-	-	0,5	-	0,5	-	0,1	0,1	2,6
SAVS	7,3	1	8,3	-	-	-	0,7	-	0,7	1	-	1	-	-	-	10
SERVICE ADMINISTRATIF	14,9	2	16,9	0,8	-	0,8	-	-	-	2	-	2	-	-	-	19,7
MAJEURS PROTEGES	2	-	2	1	-	1	-	-	-	1,6	-	1,6	-	-	-	4,6
SERVICES TECHNIQUES	-	6	6	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
<b>TOTAL</b>	<b>104,05</b>	<b>43</b>	<b>147,05</b>	<b>4,6</b>	<b>4</b>	<b>8,6</b>	<b>3,45</b>	<b>2,8</b>	<b>6,25</b>	<b>45,5</b>	<b>16,25</b>	<b>61,75</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>224,25</b>

A l'EHPAD, on constate que l'effectif des agents contractuels est presque égal à celui des agents fonctionnaires. Certains postes vacants n'ont pas pu être pourvus cette année lors des sessions de concours et les besoins en remplacement sont importants sur ce service fortement impacté par des arrêts maladie, des formations longues ou des départs en disponibilité.

Le nombre de contractuels permanents est en hausse et cela pour diverses raisons. Certains agents font le choix d'un contrat à durée indéterminée, d'autres ne remplissent pas tous les critères pour être titularisés et d'autres encore, présents depuis peu dans l'établissement, seront certainement amenés à se présenter aux futurs concours.

## 6. INDICATEUR N°1.6 : LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR GENRE

### Répartition générale des agents par grade et par genre en ETP – 2021 à 2023

GRADES	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	10	1	11	11,7	0,8	12,5	11,6	1	12,6
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	2,8	-	2,8	2,9	-	2,9	2,8	-	2,8
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	8	-	8	7	-	7	5	-	5
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	2	-	2	2	-	2	1,8	-	1,8
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	-	-	-	1	-	1
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	-	1	1	-	1	1	-	1	1
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	3	1	4	2	1	3	2	-	2
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	22,75	5	27,75	24	5,75	29,75	26,55	5	31,55
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	3	1	4	3	1	4	1	1	2
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL	21,1	6	27,1	25,55	4	29,55	22,15	2	24,15
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL	4,6	4	8,6	2,8	4	6,8	4,8	6	10,8
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	16	1	17	12,5	1	13,5	13,5	1	14,5
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	3	-	3	2	-	2
ANIMATEUR	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	17,3	1,5	18,8	19	1	20	18	2	20
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	1	-	1	1	-	1	1	-	1
CADRE SOCIO EDUCATIF	3	1	4	3	1	4	1	1	2
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	-	-	-	-	-	1	-	1
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	0,8	-	0,8	0,8	-	0,8	0,8	-	0,8
DIRECTEUR HORS CLASSE	3	-	3	3	-	3	3	-	3
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	-	1	1	-	1	1	-	1	1
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	1	-	1	1	-	1	1	-	1
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	1	-	1	1,5	-	1,5	1,5	-	1,5
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	2	-	2	3	-	3	3	-	3
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	1	-	1	1	0,5	1,5	1	0,5	1,5
INGENIEUR HOSPITALIER	-	1	1	-	1	1	-	1	1
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-	-	-	-	-	0,5	0,5
MONITEUR ATELIER	1	10	11	1	8,8	9,8	1	6	7
MONITEUR EDUCATEUR	4,5	-	4,5	4	-	4	3	1	4
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	1	-	1	1	-	1	1	-	1
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1	4	5	1	4	5	1	4	5
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	15,8	22,4	38,2	15,6	21,8	37,4	16,6	26,6	43,15
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	-	-	-	0,1	0,1	-	0,1	0,1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	1	-	1	2,1	-	2,1	2	-	2
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	1	-	1	-	-	-	-	-	-
RESPONSABLE ESAT	-	1	1	-	1	1	-	1	1
TECHNICIEN HOSPITALIER	-	3	3	-	3	3	1,5	3	4,5
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	1	4	5	1	3	4	1	2	3
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	1	-	1	2	-	2	3	-	3
<b>Total général</b>	<b>152,65</b>	<b>68,9</b>	<b>221,55</b>	<b>159,45</b>	<b>64,75</b>	<b>224,2</b>	<b>157,6</b>	<b>66,7</b>	<b>224,25</b>



## 7. INDICATEUR N°1.7 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION ET PAR GENRE

### Répartition des agents par fonction et par genre en ETP - 2023

FONCTION	ETP			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Administration/Gestion	19,4	2	21,4	12,32%	3,00%	9,54%
Aide Médico-Psychologique	24,95	9	33,95	15,83%	13,49%	15,13%
Aide Soignant	16,5	1	17,5	10,47%	1,50%	7,80%
Animateur	1	-	1	0,63%	-	0,45%
ASHQ	29,55	6	35,55	18,75%	9,00%	15,85%
Autre Socio-Educatif	0,8	-	0,8	0,51%	-	0,36%
Direction	3	1	4	1,90%	1,50%	1,78%
Educateur Technique	1	-	1	0,63%	-	0,45%
Encadrement	10,8	7	17,8	6,85%	10,49%	7,94%
Infirmière	5,5	0,5	6	3,49%	0,75%	2,68%
Praticien hospitalier	-	0,6	0,6	-	0,90%	0,27%
Moniteur Atelier	17,6	25,6	43,15	11,17%	38,38%	19,24%
Moniteur Educateur	4	-	4	2,54%	-	1,78%
Psychologue	2	-	2	1,27%	-	0,89%
Restauration	2	8	10	1,27%	11,99%	4,46%
Services Généraux	1	5	6	0,63%	7,50%	2,68%
Socio-Educatif	18,5	1	19,5	11,74%	1,50%	8,70%
<b>Total</b>	<b>157,6</b>	<b>66,7</b>	<b>224,25</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## B. INDICATEUR N°2 : LES EFFECTIFS GERES

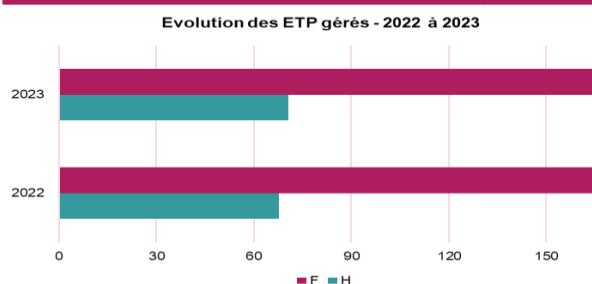
### 1. INDICATEUR N°2.1 : LES EFFECTIFS GERES PAR POLE au 31.12.2023

Les effectifs gérés incluent les agents en disponibilité (sur demande ou d'office pour raisons de santé) et les agents en détachement dans d'autres établissements publics.

ETP gérés	Pôle Domicile			ETP gérés	Pôle Hébergement		
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
F	-	15,4	15	F	-	99,75	99,9
H	-	1,1	1,1	H	-	19,25	21
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>16,5</b>	<b>16,1</b>	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>119</b>	<b>120,9</b>

ETP gérés	Pôle Travail			ETP gérés	Services Supports		
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
F	-	30,5	31,5	F	-	18,8	18,7
H	-	37,4	38,55	H	-	10	10
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>67,9</b>	<b>70,05</b>	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>28,8</b>	<b>28,7</b>

ETP gérés	EPAS 65		
	2021	2022	2023
F	-	164,45	165,1
H	-	67,75	70,65
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>232,2</b>	<b>235,75</b>



## 2. INDICATEUR N°2.2 : LES EFFECTIFS ANNUELS GERES PAR POLE

ETP annuels gérés	Pôle Domicile		
	2021	2022	2023
F	-	15,4	15
H	-	2,1	1,1
<b>Total</b>	-	17,5	16,1

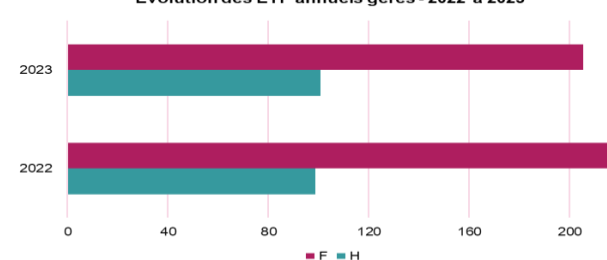
ETP annuels gérés	Pôle Hébergement		
	2021	2022	2023
F	-	132,25	99,9
H	-	24,1	21
<b>Total</b>	-	156,25	120,9

ETP annuels gérés	Pôle Travail		
	2021	2022	2023
F	-	50,7	31,5
H	-	60,6	38,55
<b>Total</b>	-	111,3	70,05

ETP annuels gérés	Services Supports		
	2021	2022	2023
F	-	20	18,7
H	-	12	10
<b>Total</b>	-	32	28,7

ETP annuels gérés	EPAS 65		
	2021	2022	2023
F	-	218,3	205,6
H	-	98,75	100,95
<b>Total</b>	-	317,05	306,55

Evolution des ETP annuels gérés - 2022 à 2023



## C. INDICATEUR N°3 : LES EFFECTIFS REMUNERES

### 1. INDICATEUR N°3.1 : LES EFFECTIFS PAR POLE ET PAR GENRE

Evolution des effectifs en ETP rémunérés – 2021 à 2023

ETP rémunérés	Pôle Domicile		
	2021	2022	2023
F	12,49	13,87	15,59
H	1,5	1,36	1,1
<b>Total</b>	13,99	15,23	16,69

ETP rémunérés	Pôle Hébergement		
	2021	2022	2023
F	95,09	95,12	94,23
H	20	21,02	23,73
<b>Total</b>	115,09	116,14	117,96

ETP rémunérés	Pôle Travail		
	2021	2022	2023
F	27,77	28,63	28,55
H	36,41	36,06	36,23
<b>Total</b>	64,1	64,69	64,78

ETP rémunérés	Services Supports		
	2021	2022	2023
F	17,91	19,17	18,45
H	11	10,04	9
<b>Total</b>	28,91	29,21	27,45

ETP rémunérés	EPAS 65		
	2021	2022	2023
F	153,26	156,79	156,82
H	68,91	68,48	70,06
<b>Total</b>	222,18	225,27	226,88

Evolution ETP rémunérés EPAS 65 - 2021 à 2023



## 2. INDICATEUR N°3.2 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE, POLE ET GENRE

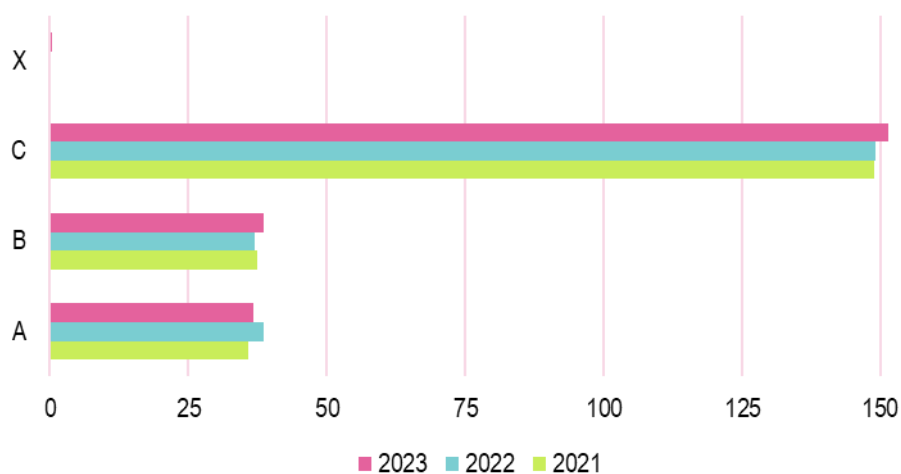
### Répartition des agents par catégorie, pôle et genre - 2023

ETP rémunérés	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	10,65	1	11,65	2,34	-	3	2,6	-	2,6	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	15,16	1,85	17,01	21,49	3,32	24	57,58	18,39	75,97	-	0,17	0,17
Pôle Travail	2	1	3	3,1	2,58	5,5	23,45	32,65	56,1	-	-	-
Services Supports	4	1	5	2,72	3	5,72	11,73	5	16,73	-	-	-
<b>Total</b>	<b>31,81</b>	<b>4,85</b>	<b>36,66</b>	<b>29,65</b>	<b>8,9</b>	<b>38,55</b>	<b>95,36</b>	<b>56,04</b>	<b>151,4</b>	<b>-</b>	<b>0,27</b>	<b>0,27</b>

### Répartition des agents par catégorie – 2021 à 2023

ETP rémunérés	2021	2022	2023
A	35,84	38,64	36,66
B	37,5	37	38,55
C	148,84	149,19	151,4
X	-	0,1	0,27
<b>Total ETP</b>	<b>222,18</b>	<b>224,93</b>	<b>226,88</b>

### Evolution des ETP rémunérés par catégorie - 2021 à 2023



### 3. INDICATEUR N°3.3 : LES EFFECTIFS PAR CATEGORIE, SERVICE ET GENRE

#### Effectifs par service – catégorie A

Services	ETP rémunérés		
	F	H	Total
DIRECTION	3	1	4
EHPAD	5,38	-	5,38
ESAT CRB	2	-	2
ESAT LANNEMEZHAN	-	-	-
ESAT SARP	-	-	-
ESAT SEMEAC	-	1	1
ESAT VIC	-	-	-
FOYER DE VIE	5,42	0,19	5,61
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	2,86	0,16	3,02
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZHAN	1,5	0,5	2
SAMSAH	1,3	-	1,3
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	9,35	1	10,35
SERVICE ADMINISTRATIF	1	1	2
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	-	-	-
SERVICE TECHNIQUE	-	-	-
<b>Total</b>	<b>31,81</b>	<b>4,85</b>	<b>36,66</b>

#### Effectifs par service – catégorie B

Services	ETP rémunérés		
	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	13,89	2,82	15,43
ESAT CRB	1	-	1
ESAT LANNEMEZHAN	1,99	1	2,99
ESAT SARP	-	0,58	0,58
ESAT SEMEAC	0,33	-	0,33
ESAT VIC	0,08	1	1,08
FOYER DE VIE	5,6	0,5	6,1
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	-	-	-
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZHAN	2	-	2
SAMSAH	1	-	1
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	2,42	1	3,42
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	1,34	-	1,34
SERVICE TECHNIQUE	-	2	2
<b>Total</b>	<b>29,65</b>	<b>8,9</b>	<b>38,55</b>

## Effectifs par service – catégorie C

Services	ETP rémunérés		
	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	28,83	3,31	32,14
ESAT CRB	4,33	6,08	10,41
ESAT LANNEMEZAN	10,89	13,05	23,94
ESAT SARP	2,91	2,9	5,81
ESAT SEMEAC	3,82	6,25	10,07
ESAT VIC	2	5	7
FOYER DE VIE	22,14	6,53	28,67
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	5,16	2,5	7,66
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2,36	5,42	7,78
SAMSAH	-	-	-
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	1	-	1
SERVICE ADMINISTRATIF	9,33	-	9,33
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	2,6	-	2,6
SERVICE TECHNIQUE	-	5	5
<b>Total</b>	<b>95,37</b>	<b>56,04</b>	<b>151,41</b>

## 4. INDICATEUR N°3.4 : LES EFFECTIFS PAR POLE, STATUT ET GENRE

### Répartition des agents par statut et par pôle – 2023

ETP rémunérés	Titulaire			Stagiaire			Contractuel temporaire			Contractuel permanent			Praticien hospitalier		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	11,48	1	12,48	1	-	1	0,7	-	0,7	2,41	-	2,41	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	60,69	17,63	78,32	3,43	1,58	5,01	1,9	0,82	2,72	28,21	3,53	31,74	-	0,17	0,17
Pôle Travail	17,46	17,17	34,63	1,99	3	4,99	2,3	4,51	6,81	6,8	11,55	18,35	-	-	-
Services Supports	16,79	8	24,79	0,59	0,5	1,09	-	-	-	1,07	0,5	1,57	-	-	-
<b>Total</b>	<b>106,42</b>	<b>43,8</b>	<b>150,22</b>	<b>7,01</b>	<b>5,08</b>	<b>12,09</b>	<b>4,9</b>	<b>5,33</b>	<b>10,23</b>	<b>38,49</b>	<b>15,58</b>	<b>54,07</b>	<b>-</b>	<b>0,27</b>	<b>0,27</b>

### Evolution des agents par statut – 2021 à 2023

ETP rémunérés	2021	2022	2023
TITULAIRE	154,10	151,49	150,22
STAGIAIRE	15,00	15,31	12,09
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	43,58	39,42	10,23
CONTRACTUEL PERMANENT	9,5	18,99	54,07
PRATICIEN HOSPITALIER	-	0,06	0,27
<b>Total général</b>	<b>222,18</b>	<b>225,27</b>	<b>226,88</b>

## 5. INDICATEUR N°3.5 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE, STATUT ET GENRE

### Répartition des ETP rémunérés - 2023

	TITULAIRE			STAGIAIRE			CONTR TEMP			CONTR PERM			PRAT HOSP			TOTAL GENERAL
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
DIRECTION	3	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
EHPAD	26,09	4,66	30,75	1,93	0,08	2,01	1,65	0,82	2,47	18,43	0,57	19	-	0,17	0,17	54,4
ESAT CRB	6,92	4	10,92	0,08	-	0,08	-	1,3	1,03	0,33	1,05	1,38	-	-	-	13,41
ESAT LANNEMEZAN	5,43	6,17	11,6	1,91	1	2,91	2,3	3,48	5,78	3,24	3,4	6,64	-	-	-	26,93
ESAT SARP	0,91	2,57	3,48	-	-	-	-	-	-	2	0,91	2,91	-	-	-	6,39
ESAT SEMEAC	3	3,43	6,43	-	1	1	-	-	-	1,15	2,82	3,97	-	-	-	11,4
ESAT VIC	2	1	3	-	1	1	-	-	-	0,08	4	4,08	-	-	-	8,08
FOYER DE VIE	24,13	6	30,13	-	0,5	0,5	0,25	-	0,25	7,87	0,72	8,59	-	-	-	39,47
FOYER HEBERGEMENT CRB	5,98	2	7,98	1	-	1	-	-	-	1,94	0,66	2,6	-	-	-	11,58
FOYER HEBERGEMENT LZN	5,32	3,97	9,29	0,5	1	1,5	-	-	-	0,04	0,95	0,99	-	-	-	11,78
SAMSAH	2	-	2	0,1	-	0,1	-	-	-	0,2	-	0,2	-	0,1	0,1	2,4
SAVS	8,48	1	9,48	0,4	-	0,4	0,7	-	0,7	0,77	-	0,77	-	-	-	11,35
SERVICE ADMINISTRATIF	11,16	2	13,16	0,59	-	0,59	-	-	-	1	-	1	-	-	-	14,75
MAJEURS PROTEGES	2	-	2	0,5	-	0,5	-	-	-	1,44	-	1,44	-	-	-	3,94
SERVICES TECHNIQUES	-	6	6	-	0,5	0,5	-	-	-	-	0,5	0,5	-	-	-	7
<b>TOTAL</b>	<b>106,42</b>	<b>43,8</b>	<b>150,22</b>	<b>7,01</b>	<b>5,08</b>	<b>12,09</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>	<b>10,23</b>	<b>38,49</b>	<b>15,58</b>	<b>54,07</b>	<b>-</b>	<b>0,27</b>	<b>0,27</b>	<b>226,88</b>

## 6. INDICATEUR N°3.6: LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR GENRE

### Répartition des ETP rémunérés – 2021 à 2023

GRADES	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	10	1	11	11,77	0,86	12,63	10,93	0,99	11,92
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	2,83	-	2,83	2,91	-	2,91	2,82	-	2,82
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	8	-	8	7	-	7	5,91	-	5,91
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	2	-	2	2	-	2	1,42	-	1,42
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	-	-	-	1	-	1
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	-	1	1	-	1	1	-	1	1
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	3	1	4	2	1	3	3,68	2,91	6,59
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	22,75	5	27,75	24	5,75	29,75	24,12	5,02	29,14
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	3	1	4	3	1	4	2,17	1,74	3,91
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL	21,27	6	27,27	25,61	4	29,61	22,53	2,03	24,56
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL	4,71	4	8,71	2,86	4	6,86	4,86	6	10,86
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	16	1	17	12,5	1	13,5	13,35	1	14,35
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	3	-	3	2,64	-	2,64
ANIMATEUR	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	17,49	1,5	18,99	19,19	1	20,19	18,7	1,35	20,05
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	1	-	1	1	-	1	1	-	1
CADRE SOCIO EDUCATIF	3	1	4	3	1	4	1,17	1	2,17
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	-	-	-	-	-	1	-	1
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	0,86	-	0,9	0,86	-	0,86	0,86	-	0,86
DIRECTEUR HORS CLASSE	3	-	3	3	-	3	3	-	3
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	-	1	1	-	1	1	-	1	1
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	1	-	1	1	-	1	1	-	1
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	1	-	1	1,5	-	1,5	1,5	-	1,5
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	2	-	2	3	-	3	3	-	3
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	1	-	1	1	0,5	1,5	1	0,5	1,5
INGENIEUR HOSPITALIER	-	1	1	-	1	1	-	1	1
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-	-	-	-	-	0,17	0,17
MONITEUR ATELIER	1	10	11	1	8,86	9,86	1	5,93	6,93
MONITEUR EDUCATEUR	4,5	-	4,5	4,33	-	4,33	3	1,32	4,32
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	1	-	1	1	-	1	1	-	1
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1	4	5	1	4	5	1	4,5	5,5
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	15,86	22,41	38,27	15,71	21,86	37,57	16,35	25,92	42,27
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	-	-	0	0,1	0,1	-	0,1	0,1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	1	-	1	2,1	-	2,1	1,08	-	1,08
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	1	-	1	-	-	-	-	-	-
RESPONSABLE ESAT	-	1	1	-	1	1	-	1	1
TECHNICIEN HOSPITALIER	-	3	3	-	3	3	0,4	3	3,4
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	1	4	5	1	3	4	1	2,58	3,58
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	1	-	1	2	-	2	2,33	-	2,33
<b>Total général</b>	<b>153,27</b>	<b>68,91</b>	<b>222,18</b>	<b>160,34</b>	<b>64,93</b>	<b>225,27</b>	<b>156,82</b>	<b>70,06</b>	<b>226,88</b>

## 7. INDICATEUR N°3.7 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION ET PAR GENRE

### Répartition des ETP rémunérés – 2023

FONCTION	ETP rémunérés			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Administration/Gestion	23,74	0,9	24,64	15,14%	1,28%	10,86%
Aide Médico-Psychologique	27,39	8,03	35,42	17,47%	11,46%	15,61%
Aide Soignant	15,99	1	16,99	10,20%	1,43%	7,49%
Animateur	1	-	1	0,64%	0,00%	0,44%
ASHQ	26,29	6,76	33,05	16,76%	9,65%	14,57%
Autre Socio-Educatif	0,86	-	0,86	0,55%	0,00%	0,38%
Direction	3	1	4	1,91%	1,43%	1,76%
Educateur Technique	1	-	1	0,64%	0,00%	0,44%
Encadrement	9,92	5,58	15,5	6,33%	7,96%	6,83%
Infirmière	5,5	0,5	6	3,51%	0,71%	2,64%
Praticien hospitalier	-	0,27	0,27	0,00%	0,39%	0,12%
Moniteur Atelier	16,35	28,12	44,47	10,43%	40,14%	19,60%
Moniteur Educateur	4	1,32	5,32	2,55%	1,88%	2,34%
Psychologue	1,08	-	1,08	0,69%	0,00%	0,48%
Restauration	2	8,23	10,23	1,28%	11,75%	4,51%
Services Généraux	-	7	7	0,00%	9,99%	3,09%
Socio-Educatif	18,7	1,35	20,05	11,92%	1,93%	8,84%
<b>Total</b>	<b>156,82</b>	<b>70,06</b>	<b>226,88</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

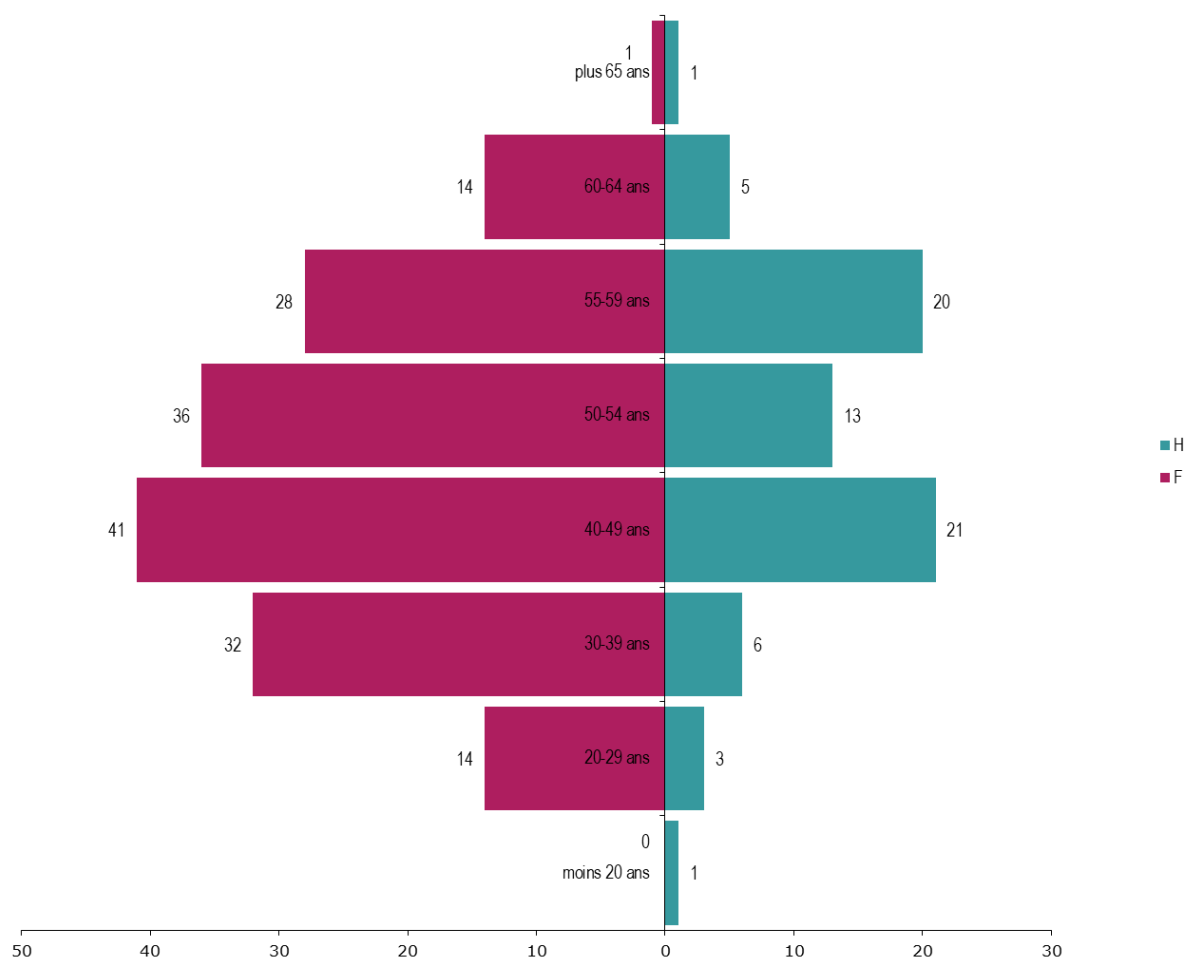
## D. INDICATEUR N°4 : LES EFFECTIFS EN FONCTION DE L'AGE

L'analyse repose sur les effectifs d'agents présents au sein de l'établissement au 31.12.2023. Cet effectif prend en compte les agents rémunérés, ce qui explique l'écart avec les effectifs physiques en fonction au 31.12.2023. analysés à l'indicateur 1. Au sein de l'établissement, 3 agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé sont inclus dans les effectifs présents au 31.12.2023. même s'ils ne sont pas en fonction.

### 1. INDICATEUR N°4.1 : PYRAMIDE DES AGES GLOBALE

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 20 ans	1	1	2
20-29 ans	14	3	17
30-39 ans	32	6	38
40-49 ans	41	21	62
50-59 ans	64	33	97
60-64 ans	14	5	19
Plus de 65 ans	-	1	1
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>70</b>	<b>236</b>

## Pyramide des âges globale au 31.12.2023



Cette pyramide des âges illustre l'analyse des effectifs effectuée précédemment en démontrant une large part de femmes au sein de l'établissement. Les hommes représentent 29,66% des effectifs et 77% d'entre eux se situent entre 40 et 59 ans. Les hommes de moins de 40 ans représentent seulement 4,23% de l'effectif global, tandis que les femmes de moins de 40 ans représentent 19,50% de l'effectif global. La tranche d'âge la plus représentée par les femmes est 40-49 ans, soit environ 25% des effectifs féminins.

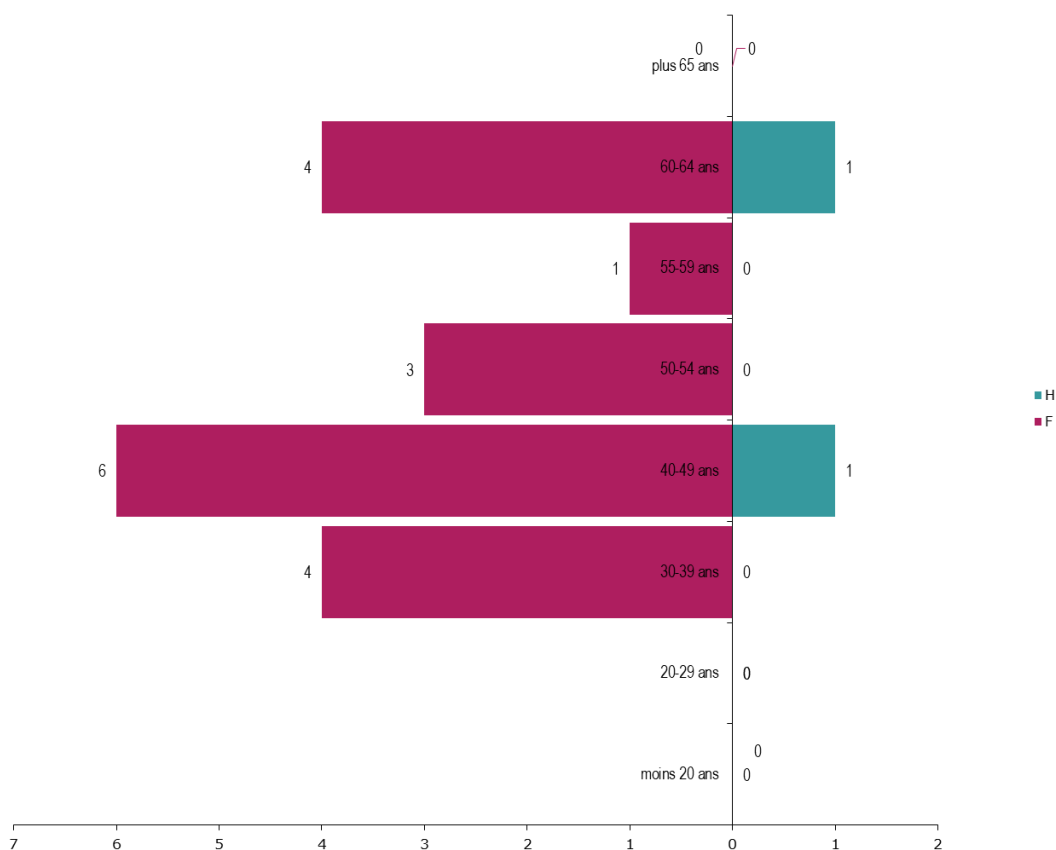
La moyenne d'âge globale est de 46,89 ans, celle des femmes est de 46,16 ans et celle des hommes est de 48,6 ans. L'âge médian global est de 49 ans.

## 2. INDICATEUR N°4.2 : PYRAMIDE DES AGES PAR POLE

Pôles	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	Total
Pôle Domicile	-	-	3	6	4	5	-	18
Pôle Hébergement	1	12	21	25	54	7	2	122
Pôle Travail	-	5	9	20	29	4	-	67
Services Supports	-	-	5	11	10	3	-	29
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

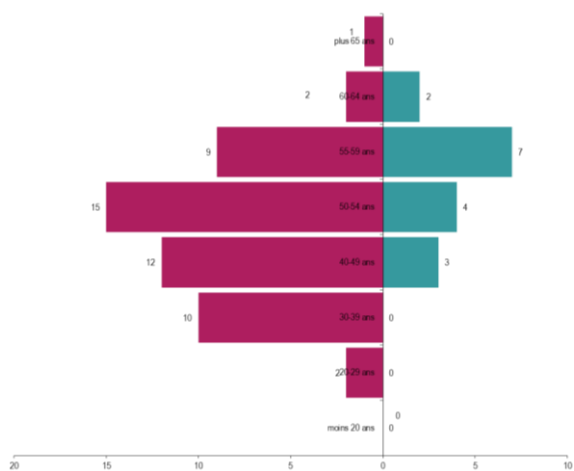


## Pyramide des âges au 31.12.2023 – Pôle Domicile

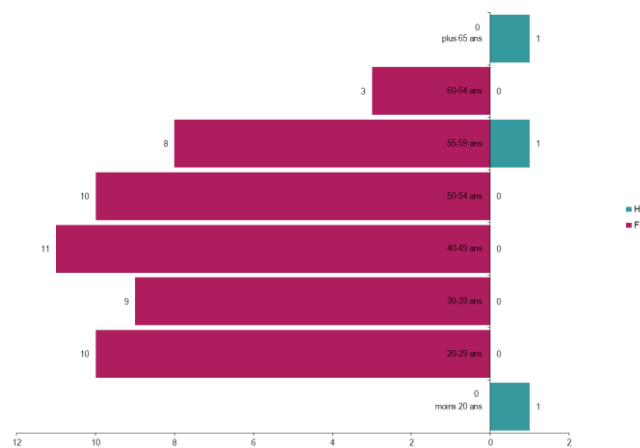


## Pyramides des âges au 31.12.2023 – Pôle Hébergement

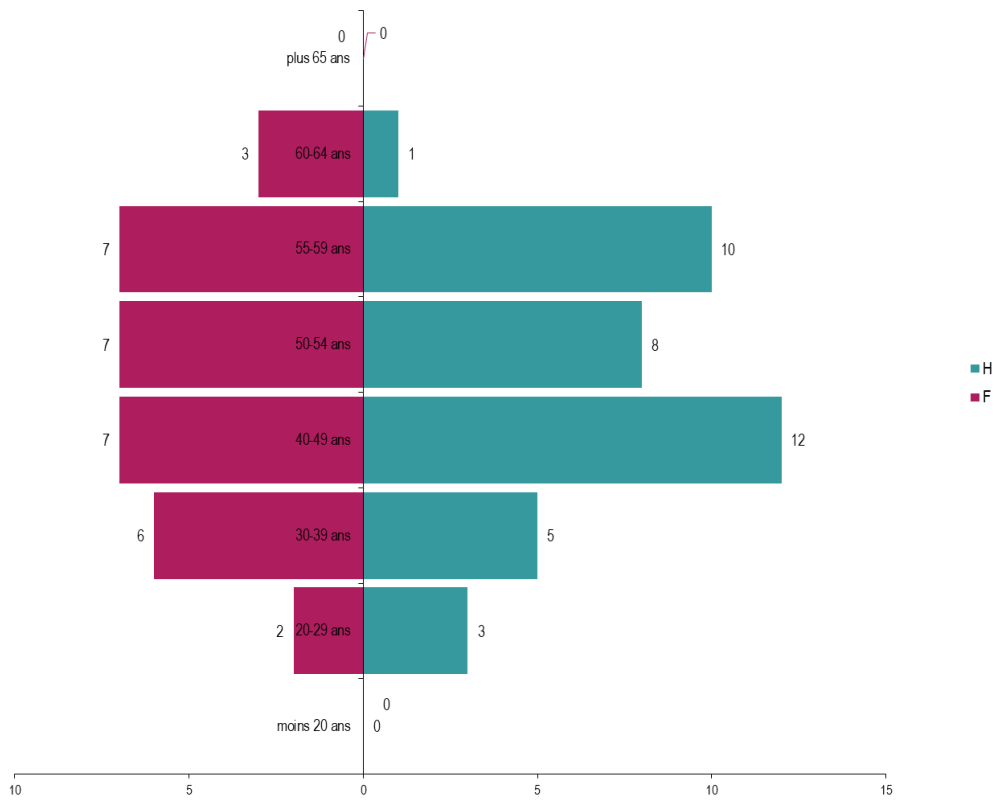
### Foyers



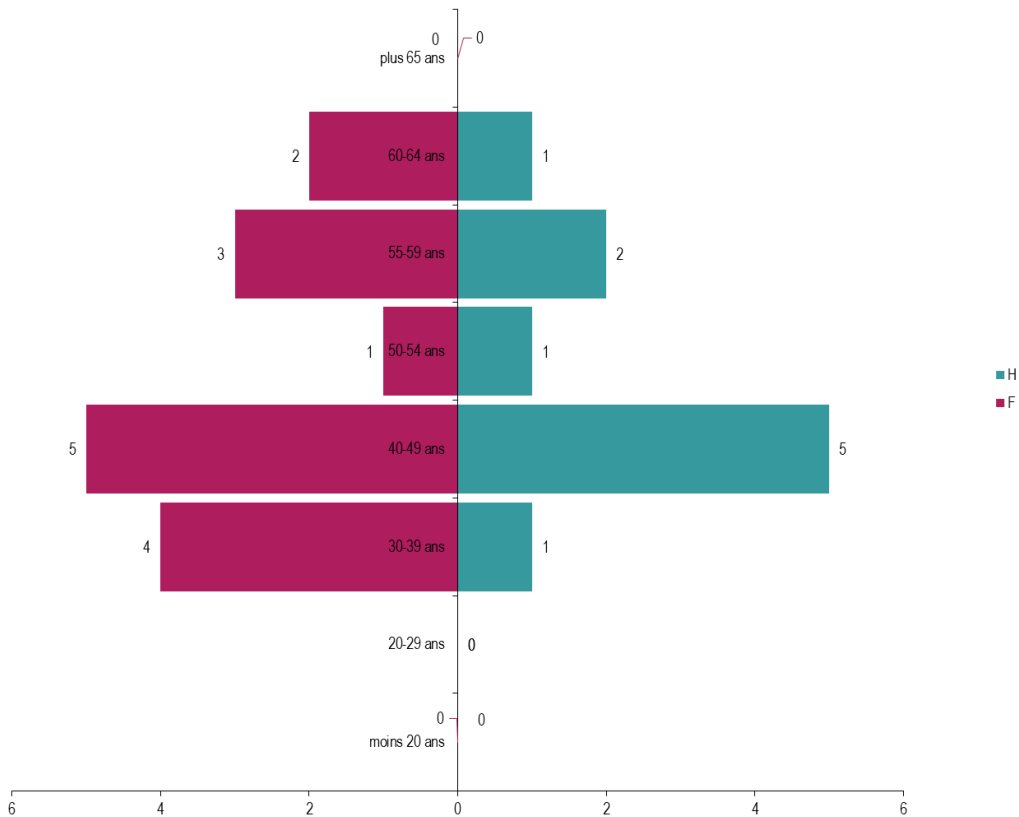
### EHPAD



### Pyramide des âges au 31.12.2023 – Pôle Travail



### Pyramide des âges au 31.12.2023 – Services Supports



### Moyenne d'âge par pôle – 2021 à 2023

Pôles	2021	2022	2023
Pôle Domicile	49	49	48
Pôle Hébergement	47	46	46
Pôle Travail	49	48	47
Services Supports	46	47	47
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>47</b>

La moyenne d'âge par pôle reste stable. On constate tout de même un rajeunissement de l'ensemble des pôles sauf des services supports.

### 3. INDICATEUR N°4.3 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE EN FONCTION DE L'AGE

#### Moyenne d'âge par service

Services	Moyenne d'âge 2021	Moyenne d'âge 2022	Moyenne d'âge 2023
DIRECTION	45	46	47
EHPAD	44	45	43
ESAT CRB	50	51	48
ESAT LANNEMEZAN	45	45	46
ESAT SARP	52	50	51
ESAT SEMEAC	52	51	45
ESAT VIC	48	47	45
FOYER DE VIE	48	47	49
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	48	45	48
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	50	48	50
SAMSAH	-	45	50
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	49	50	48
SERVICE ADMINISTRATIF	46	47	47
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	52	47	46
SERVICE TECHNIQUE	49	50	51
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>47</b>

Les moyennes d'âge par service restent sensiblement identiques sur les 3 dernières années. En 2023, 4 services ont une moyenne d'âge supérieure ou égale à 50 ans. L'EHPAD reste le service enregistrant la moyenne d'âge la plus faible. On constate également que d'autres services voient leur moyenne d'âge diminuer sur les 3 dernières années, comme certains sites ESAT ou le service des majeurs protégés.

## Les effectifs par tranches d'âge et par service

Services	Tranches d'âge							Total
	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	
DIRECTION	-	-	1	2	-	1	-	4
EHPAD	1	10	11	10	19	3	1	55
ESAT CRB	-	2	-	5	6	2	-	15
ESAT LANNEMEZAN	-	1	5	6	12	-	-	24
ESAT SARP	-	-	1	-	4	-	-	5
ESAT SEMEAC	-	1	2	4	4	1	-	12
ESAT VIC	-	1	1	4	2	1	-	9
FOYER DE VIE	-	2	7	5	25	3	1	43
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	-	-	1	4	3	1	-	9
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	-	-	1	5	7	-	-	13
SAMSAH	-	-	1	-	2	1	-	4
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	2	5	1	3	-	11
SERVICE ADMINISTRATIF	-	-	4	7	8	1	-	20
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	-	-	1	2	1	1	-	5
SERVICE TECHNIQUE	-	-	-	3	3	1	-	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

## 4. INDICATEUR N°4.4 : LES EFFECTIFS PAR STATUT EN FONCTION DE L'AGE

### Moyenne d'âge par catégorie et par statut

Statuts	Moyenne d'âge Catégorie A			Moyenne d'âge Catégorie B			Moyenne d'âge Catégorie C			Moyenne d'âge hors catégorie		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TITULAIRE	48	45	48	51	50	51	50	51	50	-	-	-
STAGIAIRE	38	-	38	40	56	48	36	43	40	-	-	-
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	50	-	50	-	-	-	38	45	42	-	-	-
CONTRACTUEL PERMANENT	38	56	42	37	46	38	42	42	42	-	-	-
PRATICIEN HOSPITALIER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64	64
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>64</b>	<b>64</b>

### Les effectifs par tranches d'âge et par statut

Statuts	Tranches d'âge							Total
	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	
TITULAIRE	-	2	20	36	80	14	-	152
STAGIAIRE	-	1	1	6	1	-	-	9
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	-	1	-	4	2	-	-	7
CONTRACTUEL PERMANENT	1	13	17	16	14	4	1	66
PRATICIEN HOSPITALIER	-	-	-	-	-	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

A la lecture de ce tableau, on constate que 62% des agents titulaires ont entre 50 et 64 ans. L'anticipation de ces nombreux départs à la retraite est donc primordiale. Il s'agit de travailler sur l'attractivité de l'établissement, du statut de fonctionnaire hospitalier et de ses métiers. Il sera également important de renforcer le travail intergénérationnel pour faciliter le transfert de compétences.

## 5. INDICATEUR N°4.5 : LES EFFECTIFS PAR GRADE EN FONCTION DE L'AGE

### Moyenne d'âge par grade

Grades	Moyenne d'âge
ADJOINT ADMINISTRATIF	43
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	57
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	51
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	58
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	45
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	56
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	52
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	58
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	46
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	50
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	44
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL	56
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	40
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	52
ANIMATEUR	57
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	46
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	57
CADRE SOCIO EDUCATIF	50
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	56
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	44
DIRECTEUR HORS CLASSE	49
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	40
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	53
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	59
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	39
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	56
INGENIEUR HOSPITALIER	44
MEDECIN COORDONNATEUR	67
MONITEUR ATELIER	59
MONITEUR EDUCATEUR	53
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	58
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	52
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	44
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	60
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	39
RESPONSABLE ESAT	46
TECHNICIEN HOSPITALIER	45
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	54
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	41
<b>Total général</b>	<b>47</b>

## Les effectifs par tranches d'âge et par grade

Grades	<i>moins de 20 ans</i>	<i>20 - 29 ans</i>	<i>30 - 39 ans</i>	<i>40 - 49 ans</i>	<i>50 - 59 ans</i>	<i>60 - 64 ans</i>	<i>65 ans et plus</i>	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	-	1	2	7	3		-	13
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	-	-	-	-	2	1	-	3
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	-	-	1	-	3	1	-	5
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	-	-	-	-	1		-	1
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	-	-	-	2	-		-	2
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	-	1		-	1
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	-	-	-	-	1		-	1
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	-	-	-	-	2	1	-	3
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	1	2	5	10	13	2	-	33
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	1	1		-	2
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	-	3	5	6	10	1	-	25
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL	-	-	-	-	10	1	-	11
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	-	4	5	-	5	1	-	15
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	1	1		-	2
ANIMATEUR	-	-	-	-	1		-	1
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	-	1	5	7	4	4	-	21
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	-	-	-	-	1		-	1
CADRE SOCIO EDUCATIF	-	-	-	1	1		-	2
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	-	-	-	1		-	1
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	-	-	-	1	-		-	1
DIRECTEUR HORS CLASSE	-	-	1	1	-	1	-	3
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	-	-	-	1	-		-	1
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	-	-	-	-	1		-	1
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	-	1		1	2
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	-	1	-	2	-		-	3
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	-	-	-	-	2		-	2
INGENIEUR HOSPITALIER	-	-	-	1	-		-	1
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-	-	-		1	1
MONITEUR ATELIER	-	-	-	-	5	2	-	7
MONITEUR EDUCATEUR	-	-	-	-	4		-	4
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	-	-	-	-	1		-	1
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	-	-	-	1	4		-	5
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	-	4	10	16	14	1	-	45
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	-	-	-	-	1	-	1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	-	1	1	-	-	1	-	3
RESPONSABLE ESAT	-	-	-	1	-		-	1
TECHNICIEN HOSPITALIER	-	-	1	2	2		-	5
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	-	-	-	1	1	1	-	3
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	-	-	2	-	1		-	3
<b>Total général</b>	1	17	38	62	97	19	2	236

## 6. INDICATEUR N°4.6 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION EN FONCTION DE L'AGE

Fonctions	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	Total
Administration/Gestion	-	1	4	7	8	2	-	22
Aide Médico-Psychologique	-	2	5	7	19	2	-	35
Aide Soignant	-	4	5	1	7	1	-	18
Animateur	-	-	-	-	1	-	-	1
ASHQ	1	3	5	11	15	2	-	37
Autre Socio-Educatif	-	-	-	1	-	-	-	1
Direction	-	-	1	2	-	1	-	4
Educateur Technique	-	-	-	-	1	-	-	1
Encadrement	-	-	2	6	9	1	-	18
Infirmière	-	1	-	2	3	-	1	7
Praticien hospitalier	-	-	-	-	-	1	1	2
Moniteur Atelier	-	4	7	11	21	2	-	45
Moniteur Educateur	-	-	-	-	4	-	-	4
Psychologue	-	1	1	-	-	1	-	3
Restauration	-	-	3	4	3	-	-	10
Services Généraux	-	-	-	2	3	2	-	7
Socio-Educatif	-	1	5	8	3	4	-	21
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

## E. INDICATEUR N°5 : L'ANCIENNETE MOYENNE

### 1. INDICATEUR N°5.1 : ANCIENNETE PAR GENRE

	0 - 5 ans	6 - 10 ans	11 - 15 ans	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 - 30 ans	31 - 35 ans	36 - 40 ans	41 - 45 ans	Total
F	79	23	20	9	11	4	17	1	2	166
H	33	7	9	5	6	2	7	1	-	70
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

Environ 47% des agents ont une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans et 12% des agents ont une ancienneté supérieure à 30 ans. Entre 6 et 15 ans d'ancienneté, ce taux est de 25%. Il chute à 15,5% pour les agents dont l'ancienneté est comprise entre 16 et 30 ans.

La mobilité s'inscrit de plus en plus au sein de l'établissement. Les passerelles entre les 3 versants de la fonction publique facilitent les changements de parcours. L'accès à la formation permet des évolutions de carrière. Les agents sont de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

### 2. INDICATEUR N°5.2 : ANCIENNETE PAR POLE

	0 - 5 ans	6 - 10 ans	11 - 15 ans	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 - 30 ans	31 - 35 ans	36 - 40 ans	41 - 45 ans	Total
Pôle Domicile	6	-	4	1	1	1	4	-	1	18
Pôle Hébergement	63	19	10	7	8	3	12	-	-	122
Pôle Travail	36	5	8	4	5	1	6	1	1	67
Services Supports	7	6	7	2	3	1	2	1	-	29
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

Le pôle travail enregistre le plus grand nombre d'agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (54%). A contrario, le pôle domicile présente le plus grand nombre d'agents ayant une ancienneté supérieure à 30 ans (28%). Les agents du pôle hébergement et des services supports enregistrent la plus faible ancienneté supérieure à 30 ans.

### 3. INDICATEUR N°5.3 : ANCIENNETE PAR CATEGORIE

	0 - 5 ans	6 - 10 ans	11 - 15 ans	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 - 30 ans	31 - 35 ans	36 - 40 ans	41 - 45 ans	Total
A	17	4	8	3	3	-	4	-	1	40
B	18	6	4	1	1	2	9	-	-	41
C	75	20	17	10	13	4	11	2	1	153
X	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

Les agents de catégorie A dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 42,5% des effectifs de cette catégorie alors qu'ils ne sont plus que 12,5% avec une ancienneté supérieure à 30 ans.

Les agents de la catégorie B dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 44% des effectifs de cette catégorie. Ils sont tout de même 22% à présenter une ancienneté supérieure à 30 ans.

Enfin, les agents de la catégorie C dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 49% des effectifs de cette catégorie. La moitié des effectifs de cette catégorie est donc arrivée récemment au sein de l'établissement. Cela vient compenser les départs des agents plus anciens, car ils ne sont plus que 9,15% des effectifs de cette catégorie à présenter une ancienneté supérieure à 30 ans.

Par ailleurs, l'ancienneté des 3 catégories entre 6 et 15 ans, respectivement de 30%, 24,5% et 24% démontre que les agents s'inscrivent dans la durée au sein de l'établissement.

### 4. INDICATEUR N°5.4 : ANCIENNETE PAR STATUT

	0 - 5 ans	6 - 10 ans	11 - 15 ans	16 - 20 ans	21 - 25 ans	26 - 30 ans	31 - 35 ans	36 - 40 ans	41 - 45 ans	Total
TITULAIRE	33	28	28	14	16	6	23	2	2	152
STAGIAIRE	7	1	-	-	-	-	1	-	-	9
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
CONTRACTUEL PERMANENT	63	1	1	-	1	-	-	-	-	66
PRATICIEN HOSPITALIER	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>236</b>

Sans surprise, les agents titulaires présentent l'ancienneté la plus importante avec 22% des effectifs dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans et 18% des effectifs dont l'ancienneté est supérieure à 30 ans.

## F. INDICATEUR N°6 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE

### 1. INDICATEUR N°6.1 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR POLE

Pôles	DMS au 31.12.2021	DMS au 31.12.2022	DMS au 31.12.2023
Pôle Domicile	19	18	17
Pôle Hébergement	11	10	10
Pôle Travail	13	13	10
Services Supports	12	13	14
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>



En lien avec l'ancienneté, la durée moyenne de service révèle que le pôle domicile, bien que disposant du plus faible nombre d'agents, enregistre la plus grande ancienneté de ses effectifs.

## 2. INDICATEUR N°6.2 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR SERVICE

Services	DMS au 31.12.2021	DMS au 31.12.2022	DMS au 31.12.2023
DIRECTION	7	8	9
EHPAD	8	8	6
ESAT CRB	17	16	13
ESAT LANNEMEZAN	9	9	8
ESAT SARP	15	15	10
ESAT SEMEAC	15	16	6
ESAT VIC	16	14	12
FOYER DE VIE	12	12	13
FOYER HEBERGEMENT CRB	16	15	18
FOYER HEBERGEMENT LZN	13	8	10
SAMSAH	-	20	16
SAVS	20	19	17
SERVICE ADMINISTRATIF	16	17	16
MAJEURS PROTEGES	16	11	10
SERVICES TECHNIQUES	6	7	8
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

Au 31 décembre 2023, le Foyer d'hébergement de CRB suivi par le SAVS, le SAMSAH et le service administratif présentent les plus grandes durées moyennes de service.

En revanche, l'EHPAD et l'ESAT de Séméac, du fait du renouvellement des effectifs en raison d'un grand nombre de départs, présentent une durée moyenne de service plus faible.

### 3. INDICATEUR N°6.3 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR GRADE

Grades	DMS au 31.12.2021	DMS au 31.12.2022	DMS au 31.12.2023
ADJOINT ADMINISTRATIF	7	7	6
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	35	36	37
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	23	24	20
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	32	33	34
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	27	28	16
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	-	34
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	15	16	17
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	8	12	13
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	5	5	4
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	18	19	15
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL	11	10	9
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL	30	31	30
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	8	5	4
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	-	17	26
ANIMATEUR	31	32	33
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	14	14	15
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	9	10	11
CADRE SOCIO EDUCATIF	11	12	3
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	-	9
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	19	20	21
DIRECTEUR HORS CLASSE	9	10	11
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	1	2	3
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	11	12	13
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	26	14	15
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	2	2	3
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	23	12	13
INGENIEUR HOSPITALIER	20	21	22
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-
MONITEUR ATELIER	26	26	26
MONITEUR EDUCATEUR	16	20	20
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	26	27	35
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	19	20	17
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	4	5	5
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	-	1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	2	2	2
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	28	-	-
RESPONSABLE ESAT	10	11	12
TECHNICIEN HOSPITALIER	17	18	11
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	20	19	15
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	32	17	11
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

#### 4. INDICATEUR N°6.4 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR FONCTION

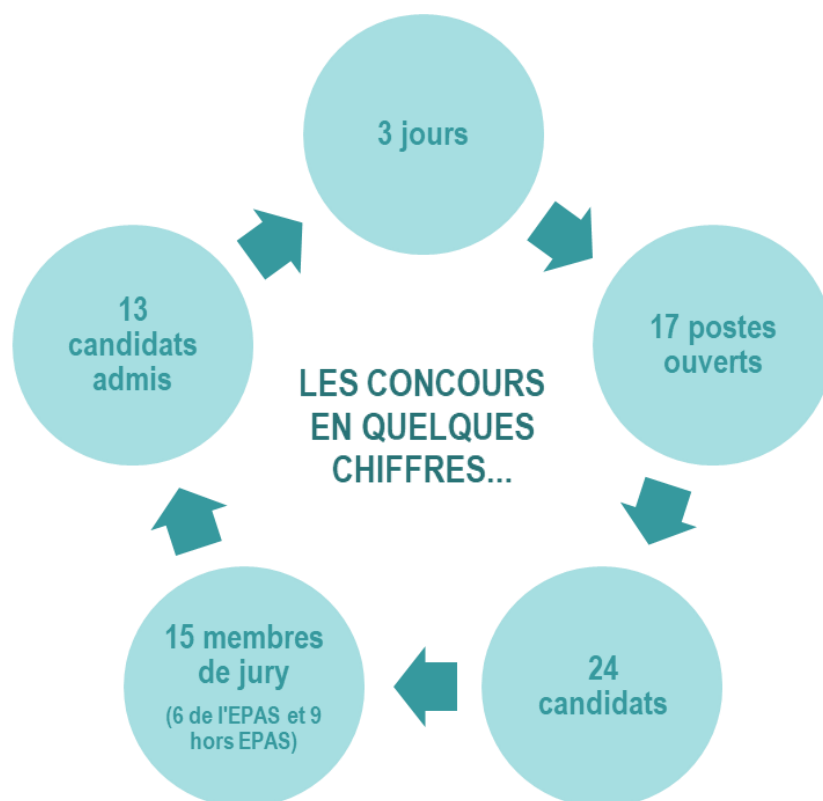
Fonctions	DMS au 31.12.2021	DMS au 31.12.2022	DMS au 31.12.2023
Administration/Gestion	17	16	13
Aide Médico-Psychologique	16	15	17
Aide Soignant	8	5	6
Animateur	19	32	33
ASHQ	7	7	5
Autre Socio-Educatif	19	20	21
Direction	7	8	9
Educateur Technique	11	12	13
Encadrement	18	17	15
Infirmière	13	9	9
Praticien Hospitalier	-	-	1
Moniteur Atelier	12	12	9
Moniteur Educateur	20	21	21
Psychologue	11	2	2
Restauration	7	3	5
Services Généraux	7	9	12
Socio-Educatif	15	15	15
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

La fonction d'animateur se distingue par sa durée moyenne de service supérieure à 30 ans. La fonction de moniteur éducateur et autre socio-éducatif suivent de près avec une durée moyenne de service supérieure à 20 ans. Les fonctions enregistrant une durée moyenne de service faible ont renouvelé leurs effectifs récemment en raison de départs en retraite notamment.

### III. RECRUTEMENTS

#### A. INDICATEUR N°7 : LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

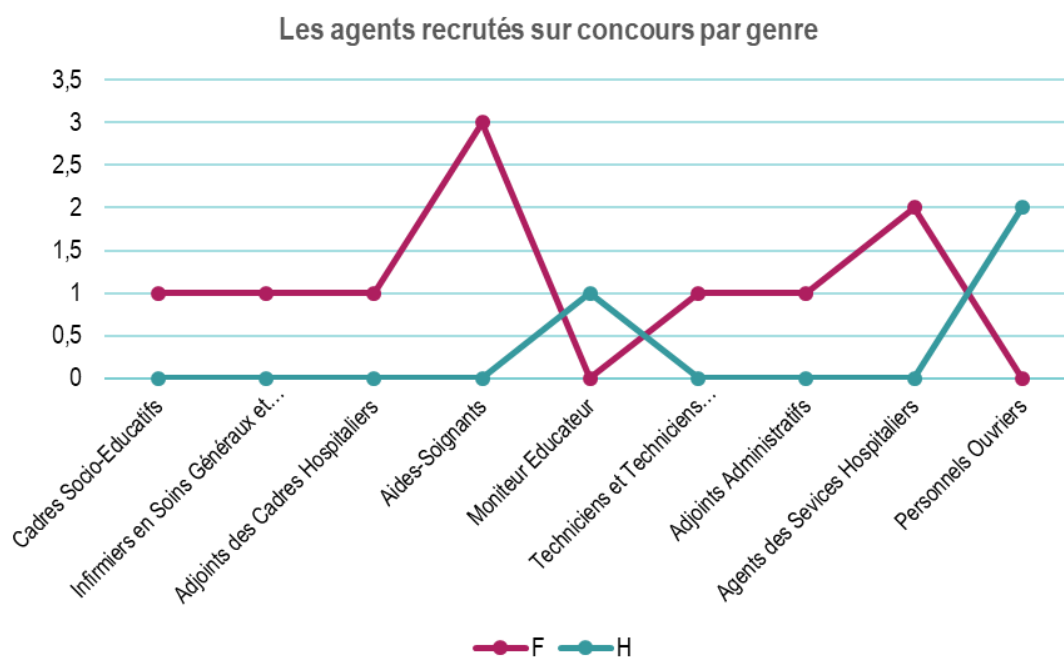
##### 1. INDICATEUR N°7.1 : RECRUTEMENTS PAR CONCOURS



Certains usagers et notamment des travailleurs handicapés de l'ESAT ont pris part aux épreuves de concours. Leur participation durant les cas pratiques est fortement appréciée.

La campagne de concours de décembre 2023 s'est déroulée conjointement avec les Résidences du Val d'Adour de l'organisation jusqu'au déroulement des épreuves. Un travail collaboratif a été mené sur la rédaction de fiches d'entretien et de rédaction de cas pratiques.

Catégories	Corps	Recrutement par concours		
		F	H	Total
A	Cadres Socio-Educatifs	1	-	1
	Infirmiers en Soins Généraux et Spécialisés	1	-	1
B	Adjoints des Cadres Hospitaliers	1	-	1
	Aides-Soignants	3	-	3
	Moniteur Educateur	-	1	1
	Techniciens et Techniciens Supérieurs Hospitaliers	1	-	1
C	Adjoints Administratifs	1	-	1
	Agents des Sevices Hospitaliers	2	-	2
	Personnels Ouvriers	-	2	2
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>



## 2. INDICATEUR N°7.2 : RECRUTEMENTS PAR MUTATION

Cette année, nous n'avons enregistré aucun recrutement par mutation.

## B. INDICATEUR N°8 : LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

### 1. INDICATEUR N°8.1 : RECRUTEMENTS SUR EMPLOI PERMANENT

Le recrutement d'agents contractuels sur un emploi permanent est autorisé dans les cas suivants :

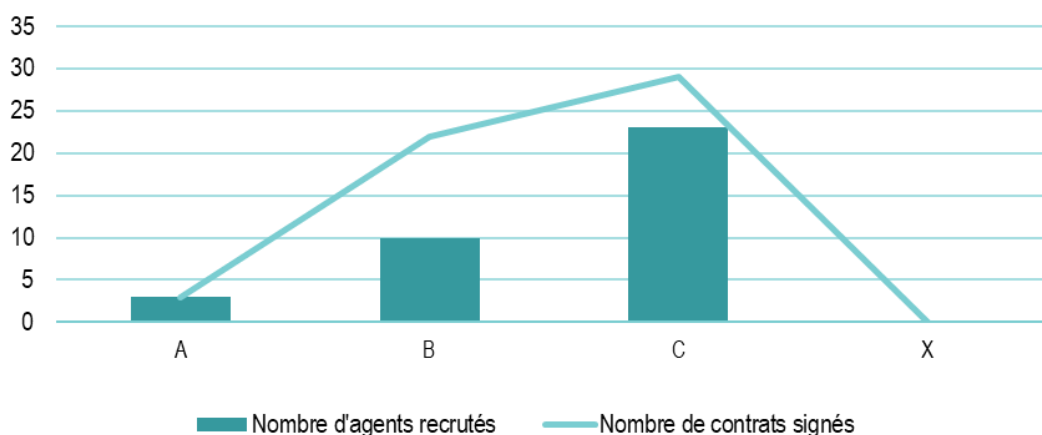
- ✓ Pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- ✓ Pour remplacer de manière momentanée un fonctionnaire ou un agent contractuel absent ;
- ✓ Pour répondre à un besoin permanent dont les fonctions correspondent à un temps non complet n'excédant pas 70% (hors grades inscrits au décret 2020-791 du 28 juin 2020) ;
- ✓ Pour des postes dont les fonctions nécessitent des compétences techniques hautement spécialisées ou nouvelles pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires.

Au sein de l'EPAS 65, le recrutement d'agents contractuels sur emploi permanent concerne principalement des remplacements d'agents absents et la vacance de poste de fonctionnaire.

#### Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par catégorie et genre

Catégories	Types de contrat	Nombre d'agents recrutés			Nombre de contrats signés		
		F	H	Total	F	H	Total
A	CDD	3	1	4	3	1	4
B	CDD	9	-	9	21	-	21
	CDI	1	-	1	1	-	1
C	CDD	23	11	34	29	15	44
X	CDD	-	1	1	-	1	1
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>71</b>

### Les agents recrutés sur emploi permanent par catégorie



### Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par métier et genre

Métiers	Nombre d'agents recrutés			Nombre de contrats signés		
	F	H	Total	F	H	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	4	-	4	4	-	4
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	12	2	14	15	2	17
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	5	1	6	7	1	8
AIDE SOIGNANT	6	-	6	19	-	19
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	1	1	2	1	1	2
OUVRIER PRINCIPAL	2	8	10	2	12	14
PRATICIEN HOSPITALIER	-	1	1	-	1	1
PSYCHOLOGUE	2	-	2	2	-	2
TECHNICIEN ET TECH. SUPERIEUR HOSPITALIER	4	-	4	4	-	4
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>71</b>

### Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par pôle et genre

Pôles	Types de contrat	Nombre d'agents recrutés			Nombre de contrats signés		
		F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	CDD	3	-	3	3	-	3
Pôle Hébergement	CDD	25	5	30	43	5	48
Pôle Travail	CDD	7	8	15	7	12	19
	CDI	1	-	1	1	-	1
Services Supports	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>71</b>

## 2. INDICATEUR N°8.2 : RECRUTEMENTS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Le recrutement d'agents contractuels sur un emploi non permanent est autorisé dans les cas suivants :

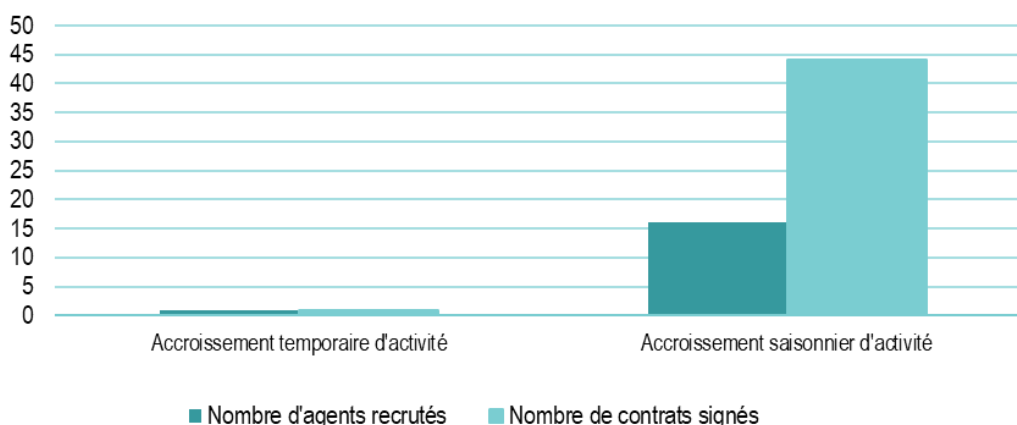
- ✓ Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité ;
- ✓ Pour mener à bien un projet ou une opération spécifique (contrat de projet).

L'activité saisonnière du parc de loisirs de Lannemezan entraîne inévitablement le recrutement de saisonniers pour renforcer les équipes du mois d'avril au mois d'octobre en fonction des conditions météorologiques.

### Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent par statut et genre

Motifs de recours	Nombre d'agents recrutés			Nombre de contrats signés		
	F	H	Total	F	H	Total
Accroissement temporaire d'activité	1	4	5	1	4	5
Accroissement saisonnier d'activité	16	18	34	44	48	92
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>97</b>

#### Les agents recrutés sur emploi non permanent par motif



### Nombre d'agents recrutés sur un emploi non permanent par métier et genre

Métiers	Nombre d'agents recrutés			Nombre de contrats signés		
	F	H	Total	F	H	Total
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	1	-	1	1	-	1
OUVRIER PRINCIPAL	-	4	4	-	4	4
SAISONNIER PARC	16	18	34	44	48	92
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>97</b>

### Nombre d'agents recrutés sur un emploi non permanent par pôle et genre

Pôles	Nombre d'agents recrutés			Nombre de contrats signés		
	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	-	-	-	-	-	-
Pôle Hébergement	1	-	1	1	-	1
Pôle Travail	16	22	38	44	52	96
Services Supports	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>97</b>

## C. INDICATEUR N°9 : LE RECOURS A L'INTERIM

### 1. INDICATEUR N°9.1 : VOLUME ANNUEL

#### Nombre de jours d'intérim réalisés – 2022 à 2023

Services	Métiers	2022			2023		
		F	H	Total	F	H	Total
EHPAD	ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	3	2	5	-	-	-
	AIDE SOIGNANT	124	8	132	69	-	69
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIE	4	1	5	7	-	7
	INFIRMIER	22	7	29	-	-	-
FOYER DE VIE	ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	1	-	1	-	-	-
FOYER HEBERGEMENT LZN	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIE	4	-	4	-	-	-
Total		158	18	176	76	-	76

Le recours aux travailleurs intérimaires permet de répondre dans l'urgence à un besoin de remplacement afin d'assurer la continuité des soins et/ou de l'accompagnement. Celui-ci a fortement diminué en 2023. La pénurie de candidatures d'aides-soignants nous a moins impacté en 2023 et la majorité des besoins de remplacements ont pu faire l'objet de contrats à durée déterminée.

## D. INDICATEUR N°10 : L'ENGAGEMENT CITOYEN

### 1. INDICATEUR N°10.1: LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

En 2023, l'établissement a été sollicité par une jeune femme engagée dans le parcours de Service National Universel. Ce parcours se décompose en 2 phases : la participation à un stage de cohésion et la réalisation d'une mission d'intérêt général ou d'un service civique. L'accomplissement de ces 2 phases est obligatoire pour valider le Service National Universel.

L'EHPAD, et plus particulièrement le service animation, a accueilli la jeune femme volontaire pour réaliser une mission d'intérêt général.

### 2. INDICATEUR N°10.2: LE SERVICE CIVIQUE

L'EPAS 65 bénéficie toujours d'un agrément collectif, dans le cadre d'un partenariat avec la FHF, pour accueillir des personnes dans le cadre d'un service civique. Aucun recrutement n'a eu lieu dans ce cadre cette année faute de candidat. Néanmoins, il est possible d'accueillir un service civique pour lui confier l'une des missions suivantes :

- ✓ Ambassadeur du développement durable ;
- ✓ Accompagnateur des résidents et de leur famille.

Ces services civiques, pour lesquels des tuteurs doivent être désignés au sein de l'établissement afin d'assurer un suivi de leur mission, sont généralement affectés à l'EHPAD et au Foyer de Vie.



## IV. PARCOURS PROFESSIONNELS

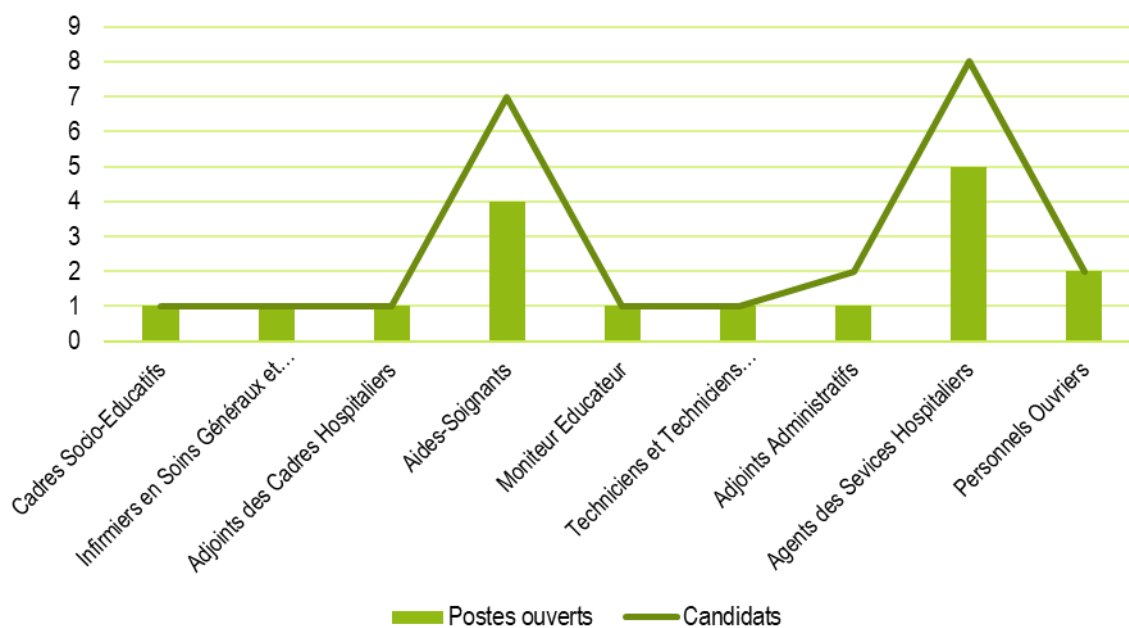
### A. INDICATEUR N°11 : LA MOBILITE

#### 1. INDICATEUR N°11.1 : LES VACANCES DE POSTE

##### Les avis de concours et les candidatures reçues

Catégories	Corps	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats		
			F	H	Total
A	Cadres Socio-Educatifs	1	1	-	1
	Infirmiers en Soins Généraux et Spécialisés	1	1	-	1
B	Adjoints des Cadres Hospitaliers	1	1	-	1
	Aides-Soignants	4	7	-	7
	Moniteur Educateur	1	-	1	1
	Techniciens et Techniciens Supérieurs Hospitaliers	1	1	-	1
C	Adjoints Administratifs	1	2	-	2
	Agents des Services Hospitaliers	5	8	-	8
	Personnels Ouvriers	2	-	2	2
Total		17	21	3	24

Concours 2023 - nombre de postes à pourvoir et nombre de candidats



	2022	2023
Nombre de vacances d'emploi diffusées	27	23

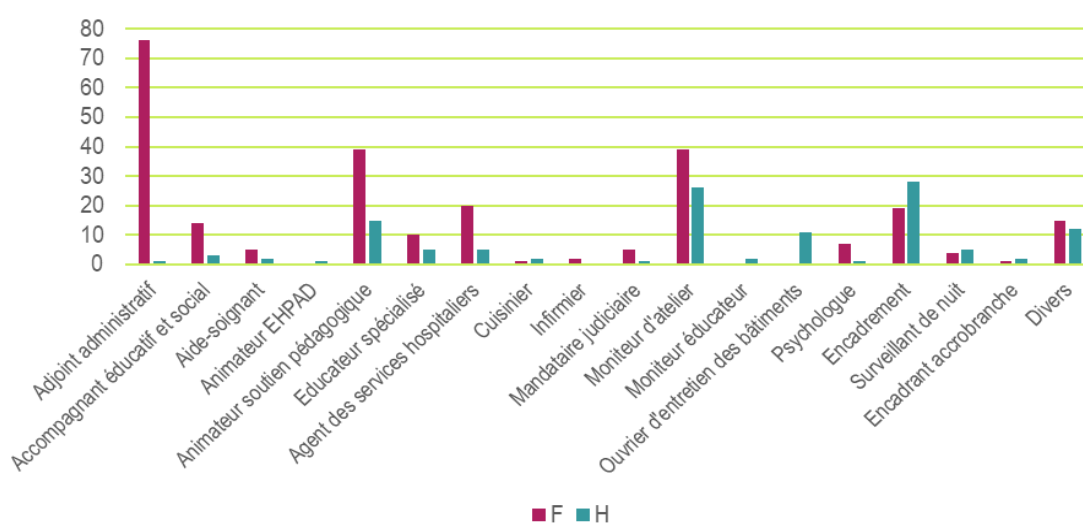
	2021	2022	2023
Nombre de mobilités internes	3	-	3

## 2. INDICATEUR N°11.2 : LES OFFRES D'EMPLOI

### Les offres d'emploi publiées et les candidatures reçues

Métiers	Nombre d'annonces publiées	Nbre de candidats		
		F	H	Total
Adjoint administratif	3	76	1	77
Accompagnant éducatif et social	2	14	3	17
Aide-soignant	1	5	2	7
Animateur EHPAD	1	-	1	1
Animateur soutien pédagogique	2	39	15	54
Educateur spécialisé	1	10	5	15
Agent des services hospitaliers	1	20	5	25
Cuisinier	2	1	2	3
Infirmier	-	2	-	2
Mandataire judiciaire	1	5	1	6
Moniteur d'atelier	5	39	26	65
Moniteur éducateur	-	-	2	2
Ouvrier d'entretien des bâtiments	1	-	11	11
Psychologue	2	7	1	8
Encadrement	3	19	28	47
Surveillant de nuit	1	4	5	9
Encadrant accrobranche	1	1	2	3
Divers	-	15	12	27
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>257</b>	<b>122</b>	<b>379</b>

Les candidatures par métiers et par genre



Certains métiers attirent beaucoup de candidats, comme les métiers administratifs ou encore l'accompagnement des travailleurs en ESAT. Ces métiers sont également accessibles car ils ne requièrent pas de diplôme élevé.

A l'inverse, certains métiers font face à un manque d'attractivité, comme cuisinier, infirmier ou animateur. Par conséquent, les délais de recrutement s'allongent et impactent le travail quotidien des équipes et l'accompagnement des usagers.

Enfin, pour certains métiers spécifiques nécessitant que le candidat détienne un diplôme ou des compétences particulières, parvenir à recruter prend du temps. Ce fut le cas en 2023 pour les postes de psychologue, de mandataire judiciaire, de responsable ESAT et d'éducateur spécialisé. Dans certains cas, de nombreuses candidatures furent reçues mais peu d'entre elles étaient en adéquation avec le poste.

## B. INDICATEUR N°12: LA PROMOTION INTERNE

### 1. INDICATEUR N°12.1 : LES AVANCEMENTS DE GRADE

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'agents promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions requises pour une inscription au tableau d'avancement de grade. Le nombre d'agents promus est calculé à partir de l'effectif des agents promouvables pour chaque grade et de l'application du ratio correspondant défini par décret.

Catégories	Corps et grades	Nombre d'agents promouvables		
		F	H	Total
C	<b>Adjoint administratifs hospitaliers</b>	11	-	11
	Adjoint administratif	6	-	6
	Adjoint administratif principal 2e classe	5	-	5
	<b>Personnels ouvriers</b>	5	7	12
	Agent d'entretien qualifié	1	1	2
	Ouvrier principal 2e classe	4	6	10
	<b>Agents des services hospitaliers qualifiés</b>	6	2	8
	Agent des services hospitaliers qualifié classe normale	6	2	8
	<b>Accompagnants éducatifs et sociaux</b>	12	4	16
	Accompagnant éducatif et social	12	4	16
B	<b>Adjoint des cadres hospitaliers</b>	1	-	1
	Adjoint des cadres hospitaliers classe normale	-	-	-
	Adjoint des cadres hospitaliers classe supérieure	1	-	1
	<b>Aides-soignants</b>	1	-	1
	Aide-soignant classe normale	1	-	1
	<b>Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers</b>	1	1	2
	Technicien hospitalier	-	1	1
	Technicien supérieur hospitalier 2e classe	1	-	1
	<b>Moniteurs éducateurs</b>	2	-	2
	Moniteur éducateur	2	-	2
	<b>Animateurs</b>	1	-	1
Animateur	1	-	1	
A	<b>Educateurs Techniques Spécialisés</b>	-	-	-
	Educateur Technique Spécialisé 1er grade	-	-	-
	<b>Conseillers en économie sociale et familiale</b>	-	-	-
	Conseiller en économie sociale et familiale 1er grade	-	-	-
	<b>Assistants socio-éducatifs</b>	-	-	-
	Assistant socio-éducatif	-	-	-
	<b>Cadres socio-éducatifs</b>	2	-	2
	Cadre socio-éducatif	2	-	2
	Cadre supérieur socio-éducatif	-	-	-
	<b>Infirmiers en soins généraux et spécialisés</b>	-	-	-
	Infirmier en soins généraux et spécialisés 1er grade	-	-	-
	<b>Psychologues</b>	-	-	-
	Psychologue classe normale	-	-	-
	<b>Ingénieurs hospitaliers</b>	-	-	-
Ingénieur hospitalier	-	-	-	
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>14</b>	<b>56</b>

## 2. INDICATEUR N°12.2 : LE CONCOURS INTERNE OU EXAMEN PROFESSIONNEL

Certains agents, à l'opportunité d'une promotion ou de l'obtention d'un diplôme, peuvent accéder à un grade supérieur en se présentant à un concours ou en se présentant à un examen professionnel. En 2023, 4 agents de l'établissement ont pu accéder à un grade supérieur à leur grade d'origine après avoir été admis au concours.

Catégories	Corps	Type de concours	Nombre de candidats		
			F	H	Total
A	Cadres Socio-Educatifs	Externe	1	-	1
B	Adjoint des Cadres Hospitaliers	Interne	1	-	1
	Aides-Soignants	Externe	1	-	1
	Moniteur Educateur	Externe	-	1	1
Total			3	1	4

## C. INDICATEUR N°13 : LES DEPARTS

### 1. INDICATEUR N°13.1 : LES CESSATIONS DE FONCTION SUR EMPLOI PERMANENT

Nombre d'agents titulaires ayant quitté l'établissement – 2022 à 2023

Motifs de départ	Nombre de sorties d'agents titulaires					
	2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
Décès	1	-	1	1	-	1
Démission	2	-	2	-	-	-
Mutation	4	2	6	4	1	5
Retraite	5	4	9	3	2	5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

Nombre de contractuels permanents ayant quitté l'établissement – 2023

Motifs de départ	Nombre de sorties d'agents contractuels permanents		
	F	H	Total
Démission	3	-	3
Fin de contrat	48	12	60
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>63</b>

### 2. INDICATEUR N°13.2 : LES CESSATIONS DE FONCTION SUR EMPLOI NON PERMANENT

Nombre de contractuels non permanents ayant quitté l'établissement – 2023

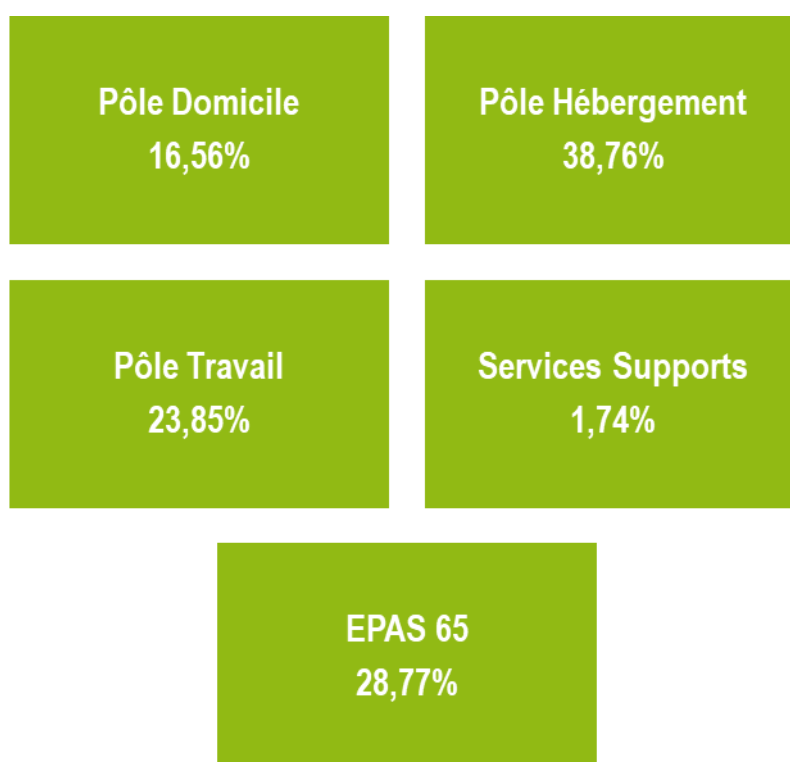
Motifs de départ	Nombre de sorties d'agents contractuels non permanents		
	F	H	Total
Fin de contrat	46	52	98
<i>dont CDD</i>	2	4	6
<i>dont saisonniers</i>	44	48	92
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>98</b>

### 3. INDICATEUR N°13.3 : LE TAUX DE ROTATION

Le taux de rotation du personnel, appelé également taux de turnover, est un indicateur définissant le renouvellement de l'effectif d'un établissement sur une année. Son calcul prend en compte les entrées et les sorties de personnel pendant l'année par rapport à l'effectif global au 31 décembre de l'année précédente.

L'analyse du taux de rotation du personnel sur plusieurs années participe à définir le climat social d'un établissement. Un taux de rotation relativement proche de 0 signifie que l'effectif ne s'est pas voire peu renouvelé. En revanche, un taux de rotation élevé signifie que l'effectif s'est fortement renouvelé. Malgré tout, cet indicateur, à lui seul, ne peut pas définir le climat social car il est normal que les effectifs se renouvellent. C'est d'ailleurs une tendance observée depuis quelques années, les dernières générations ne recherchent plus une carrière linéaire. La prise en compte de ses nouvelles attentes est étudiée dans le cadre d'une réflexion sur les parcours professionnels et l'attractivité de l'établissement.

#### Les taux de rotation du personnel par pôle



Au niveau global, 28,77% de l'effectif a été renouvelé en 2023. Le pôle hébergement et le pôle travail enregistrent un taux de rotation du personnel plus important que le pôle domicile et les services supports. Le recours à des agents contractuels est plus important sur ces pôles en raison d'absences de personnel à compenser. Les taux observés sont donc en adéquation avec les données relatives aux effectifs et à l'absentéisme.

## V. FORMATION

La formation professionnelle est au cœur de la politique des ressources humaines et constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Au service de la professionnalisation des agents au sein de leur filière, la formation professionnelle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles. Elle garantit l'adaptation des compétences individuelles et collectives et l'accès pour tous (titulaires, stagiaires et contractuels) à une véritable promotion sociale.

Elle est mise en œuvre au sein de l'EPAS 65 afin de :

- ✓ favoriser l'intégration des personnels par une meilleure connaissance du milieu et proposer des formations d'adaptation à l'emploi ;
- ✓ favoriser le perfectionnement collectif visant à améliorer les compétences.

L'EPAS 65 a toujours positionné la formation en lien direct avec la stratégie des ressources humaines, dans une démarche prospective, en exploitant au mieux les dispositifs de formation et l'accompagnement des parcours de formation en lien avec les besoins de l'établissement.

La gestion anticipative des emplois et des compétences, l'évolution des profils de postes et des profils de compétence deviennent, dans ce contexte, un élément central de la formation.

En 2023, la mise en œuvre de la campagne annuelle des entretiens professionnels et de formation via l'outil Gesform proposé par l'ANFH a permis de lier davantage la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à la formation professionnelle.

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines. Elle permet parallèlement et complémentairement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquies, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public.

Elle contribue à la qualité du service rendu à l'utilisateur et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

La formation a en charge de combler les manques, d'accompagner les changements, d'anticiper les évolutions et de donner à l'établissement une culture formation.

Toutefois, la formation n'est pas la réponse à tout. Elle est un moyen parmi d'autres.

### A. INDICATEUR N°14 : LE PLAN DE FORMATION

#### 1. INDICATEUR N°14.1 : LA FORMATION PAR POSTE DE FINANCEMENT

Postes de financement	2021		2022		2023	
Actions Formations Régionales	24 711,60 €	10%	21 969,52 €	7%	30 660,33 €	9%
Apprentissage	- €	-	5 971,00 €	2%	16 008,92 €	5%
Congés de Formation Professionnelle	- €	-	3 664,47 €	1%	8 629,40 €	2%
Etudes Promotionnelles	90 560,00 €	36%	83 300,00 €	27%	56 021,36 €	16%
Fonds Régionaux	- €	-	- €	0%	4 231,84 €	1%
Fonds spécifiques	- €	-	5 755,00 €	2%	7 840,00 €	2%
FQ-CPF	32 666,24 €	13%	60 940,24 €	20%	104 071,34 €	30%
Plan de Formation	105 222,14 €	42%	128 677,51 €	41%	117 893,74 €	34%
<b>Total</b>	<b>253 159,98 €</b>	<b>100%</b>	<b>310 277,74 €</b>	<b>100%</b>	<b>345 356,93 €</b>	<b>100%</b>

Le volume financier consacré à la formation augmente de 11,30% en 2023. Depuis 2021, les différents postes de financement sont utilisés permettant d'adapter les dispositifs aux besoins de l'établissement :

Les **Actions de Formations Régionales** correspondent aux actions financées par les cotisations des établissements répondant aux priorités institutionnelles. Elles sont gérées par l'ANFH. Pour 2023, on observe une augmentation de 39,56%. Ces formations ciblent les attentes des agents et sont donc fortement sollicitées.

L'**Apprentissage** est soutenu par l'ANFH sur des métiers en tension afin de permettre de former les professionnels qualifiés dont nous avons besoin. Ce poste enregistre une hausse de 168% cette année puisque 2 contrats d'apprentissage étaient en cours à l'EPAS 65.

Le **Congé de Formation Professionnelle** (CFP) est un dispositif permettant aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, de l'accès à niveau supérieur de qualification ou de l'acquisition de nouvelles compétences. Ce poste enregistre également une forte hausse de 135,5%.

Les **Etudes Promotionnelles** permettent aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel. En 2023, on observe une diminution du recours à ce dispositif à hauteur de 32,75%.

Les **Fonds Régionaux** prennent en charge les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) ainsi que les bilans de compétences.

Les **Fonds Spécifiques** sont mobilisés sur demande de l'établissement afin de financer un projet de formation spécifique. Cette année, le projet financé par ce dispositif portait sur la cyber sécurité. Ce poste enregistre une augmentation de 36,23% en 2023.

Le **Fonds Qualifiant – Compte Personnel de Formation** (FQ-CPF) est un dispositif donnant accès à des fonds mutualisés permettant aux agents de réaliser un projet personnel de formation. Ce poste enregistre une forte hausse de 70,78% en 2023.

Le **Plan de Formation** regroupe les actions de formation organisées avec le retour sur cotisations accordé par l'ANFH. Les actions mises en œuvre sont celles proposées par la commission formation de l'établissement et validées par le comité social d'établissement.

Ce poste enregistre une diminution de 8,38% cette année. Ce chiffre s'explique par l'annulation de certaines formations qui n'ont pas pu se réaliser avant la fin de l'année (effectif minimum non atteint) et par le passage de certaines formations en pluriannuelles.

## 2. INDICATEUR N°14.2 : TAUX DES EP ET TAUX DES FRAIS DE TRAITEMENT SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT

	2021	2022	2023
Cotisations à l'ANFH	194 501,30 €	207 198,05 €	217 573,92 €
Montant du budget formation	253 159,98 €	276 582,22 €	290 847,68 €
Taux de retour sur cotisation	130,13%	133,49%	133,68%

Grâce à une utilisation efficiente de l'ensemble des dispositifs de formation existants et à l'ensemble des acteurs (service formation, direction, responsables de service, commission formation, instances et agents), le taux de retour sur cotisation de l'EPAS 65 reste stable.

### 3. INDICATEUR N°14.3 : LA FORMATION PAR TYPE DE FRAIS

Une formation engendre différents types de frais :

- ✓ Les frais de formation autrement appelés frais pédagogiques ou d'enseignement ;
- ✓ Les frais de déplacement qui comprennent les repas, les frais kilométriques et l'hébergement ;
- ✓ Les frais de traitement correspondant à la rémunération.

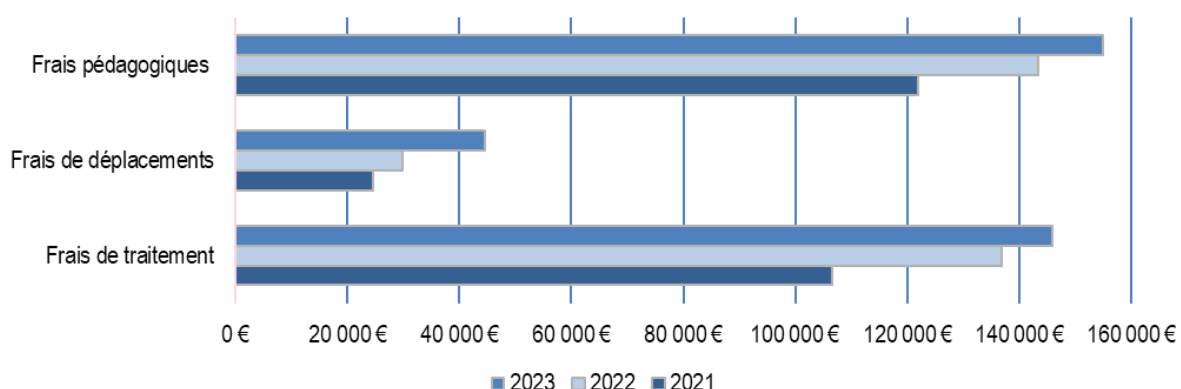
Poste de financement	Coûts pédagogiques		
	2021	2022	2023
Actions Formations Régionales	18 931,65 €	16 976,72 €	19 188,78 €
Apprentissage	- €	3 021,00 €	10 846,92 €
Congé Formation Professionnelle	- €	1 417,50 €	- €
Etudes Promotionnelles	17 360,00 €	16 494,00 €	10 408,00 €
Fonds Régionaux	- €	- €	3 060,00 €
Fonds Spécifiques	- €	5 755,00 €	7 840,00 €
FQ-CPF	12 630,24 €	12 630,24 €	16 917,44 €
Plan de Formation	73 093,39 €	87 140,23 €	86 761,99 €
<b>Total</b>	<b>122 015,28 €</b>	<b>143 434,69 €</b>	<b>155 023,13 €</b>
Part des frais pédagogiques sur le montant global formation	48,19%	46,23%	44,89%
Part des frais pédagogiques sur l'enveloppe plan de formation	69,47%	67,72%	73,90%

Poste de financement	Coûts déplacements		
	2021	2022	2023
Actions Formations Régionales	5 779,95 €	4 992,80 €	11 471,55 €
Apprentissage	- €	- €	- €
Congé Formation Professionnelle	- €	- €	- €
Etudes Promotionnelles	- €	- €	1 813,36 €
Fonds Régionaux	- €	- €	49,77 €
Fonds Spécifiques	<i>financement uniquement frais pédagogiques</i>		
FQ-CPF	<i>financement sur plan de formation</i>		
Plan de Formation	18 806,98 €	24 913,38 €	31 131,75 €
<b>Total</b>	<b>24 586,93 €</b>	<b>29 906,18 €</b>	<b>44 466,43 €</b>
Part des frais déplacements sur le montant global formation	9,71%	9,64%	12,87%
Part des frais déplacements sur l'enveloppe plan de formation	23,37%	19,36%	26,41%

Poste de financement	Coûts traitements		
	2021	2022	2023
Actions Formations Régionales	<i>jamais de frais de traitement</i>		
Apprentissage	- €	2 950,00 €	5 162,00 €
Congé Formation Professionnelle	- €	2 246,97 €	8 629,40 €
Etudes Promotionnelles	73 200,00 €	66 806,00 €	43 800,00 €
Fonds Régionaux	- €	- €	1 122,07 €
Fonds Spécifiques	<i>jamais de frais de traitement</i>		
FQ-CPF	20 036,00 €	48 310,00 €	87 153,90 €
Plan de Formation	13 321,77 €	16 623,90 €	- €
<b>Total</b>	<b>106 557,77 €</b>	<b>136 936,87 €</b>	<b>145 867,37 €</b>
Part des frais déplacements sur le montant global formation	42,10%	44,13%	42,24%
Part des frais déplacements sur l'enveloppe plan de formation	12,66%	12,92%	-



### Evolution du budget formation tous types de financement confondus par type de frais - 2021 à 2023



#### 4. INDICATEUR N°14.4 : LA FORMATION PAR POLE

Pôles	2021		2022		2023	
	Coût total	Nbre d'heures réalisées	Coût total	Nbre d'heures réalisées	Coût total	Nbre d'heures réalisées
Pôle Domicile	8 746,04 €	427	21 891,99 €	733	51 161,17 €	1557
Pôle Hébergement	172 632,38 €	5768,5	215 991,82 €	7926	205 696,09 €	7822
Pôle Travail	52 217,43 €	1590,5	54 637,81 €	1692,5	65 309,04 €	1937
Services Supports	19 564,13 €	695	17 756,12 €	959	23 190,63 €	619,5
<b>Total</b>	<b>253 159,98 €</b>	<b>8481</b>	<b>310 277,74 €</b>	<b>11310,5</b>	<b>345 356,93 €</b>	<b>11935,5</b>

#### Coût moyen de la formation par agent

Pôles	2021	2022	2023
Pôle Domicile	583,07 €	1 368,25 €	2 842,29 €
Pôle Hébergement	1 438,60 €	1 770,42 €	1 714,13 €
Pôle Travail	803,35 €	853,72 €	989,53 €
Services Supports	674,63 €	612,28 €	799,68 €
<b>Total</b>	<b>1 105,50 €</b>	<b>4 604,67 €</b>	<b>6 345,63 €</b>

#### Nombre d'heures moyen de formation par agent

Pôles	2021	2022	2023
Pôle Domicile	28,47	45,81	86,50
Pôle Hébergement	48,07	65,20	65,18
Pôle Travail	24,47	26,45	29,35
Services Supports	23,97	33,07	21,36
<b>Total</b>	<b>37,03</b>	<b>49,08</b>	<b>51,23</b>

## 5. INDICATEUR N°14.5 : LA FORMATION PAR SERVICE

	Coût total	Durée réalisée en heures	Nombre d'agents concernés	Coût total	Durée réalisée en heures	Nombre d'agents concernés	Coût total	Durée réalisée en heures	Nombre d'agents concernés
	2021			2022			2023		
	<b>Pôle Domicile</b>	<b>8 746,04 €</b>	<b>427</b>	<b>13</b>	<b>21 891,99 €</b>	<b>733</b>	<b>14</b>	<b>51 161,17 €</b>	<b>1 557,00</b>
SAMSAH	- €	-	-	1 409,30 €	42	2	2 009,40 €	35	2
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	8 058,79 €	399	11	19 189,69 €	663	9	21 288,25 €	746	9
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	687,25 €	28	2	1 293,00 €	28	3	27 863,52 €	776	4
<b>Pôle Hébergement</b>	<b>172 632,38 €</b>	<b>5768,5</b>	<b>82</b>	<b>215 991,82 €</b>	<b>7926</b>	<b>87</b>	<b>205 696,09 €</b>	<b>7 822,00</b>	<b>83,00</b>
EHPAD	40 552,76 €	1340,5	32	101 696,47 €	3732,5	33	128 272,16 €	5137,5	37
FOYER DE VIE	114 436,91 €	3937	29	92 863,65 €	3568	33	62 515,84 €	2274,5	27
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	8 741,21 €	231	10	8 827,57 €	262,5	10	3 313,08 €	136	8
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	6 877,85 €	218	9	9 413,80 €	277,5	9	10 861,35 €	246	10
SERVICE ADMINISTRATIF	2 023,65 €	42	2	3 190,33 €	85,5	2	733,66 €	28	1
<b>Pôle Travail</b>	<b>52 217,43 €</b>	<b>1590,5</b>	<b>63</b>	<b>54 637,81 €</b>	<b>1692,5</b>	<b>61</b>	<b>65 309,04 €</b>	<b>1 937,00</b>	<b>61,00</b>
ESAT CRB	2 983,96 €	122	11	7 537,88 €	240,5	10	19 756,06 €	607	12
ESAT LANNEMEZAN	5 684,54 €	277	27	13 291,79 €	464	32	13 163,44 €	460,5	23
ESAT SARP	4 396,84 €	98,5	6	5 112,19 €	161	2	3 262,00 €	107	6
ESAT SEMEAC	21 833,15 €	655	13	22 654,88 €	632	11	9 859,86 €	204,5	12
ESAT VIC	17 318,94 €	438	6	6 041,07 €	195	6	19 267,68 €	558	8
<b>Services Supports</b>	<b>19 564,13 €</b>	<b>695</b>	<b>21</b>	<b>17 756,12 €</b>	<b>959</b>	<b>23</b>	<b>23 190,63 €</b>	<b>619,50</b>	<b>19,00</b>
DIRECTION	3 071,02 €	63	4	1 187,20 €	79	2	2 106,89 €	98	3
SERVICE ADMINISTRATIF	14 343,31 €	562	13	14 264,44 €	834,5	16	18 035,55 €	385	10
SERVICE TECHNIQUE	2 149,80 €	70	4	2 304,48 €	45,5	5	3 048,19 €	136,5	6
<b>Total</b>	<b>253 159,98 €</b>	<b>8481</b>	<b>179</b>	<b>310 277,74 €</b>	<b>11310,5</b>	<b>185</b>	<b>345 356,93 €</b>	<b>11 935,5</b>	<b>178</b>

Le taux de départ en formation est de 75,42% en 2023. Il est en légère baisse comparé à 2022 (79%) ou 2021 (78%).

## 6. INDICATEUR N°14.6 : LA FORMATION PAR SOUS-ENVELOPPE

Sous-enveloppes de formation	Coût formation	Part du budget formation	Coût formation	Part du budget formation	Coût formation	Part du budget formation
	2021		2022		2023	
<b>Fonds Mutualisés</b>						
Fonds Mutualisés EP	90 560,00 €	35,77%	83 300,00 €	26,85%	56 021,36 €	16,22%
AFR	26 082,27 €	10,30%	21 969,52 €	7,08%	30 660,33 €	8,88%
Congés de Formation Professionnelle	- €	-	3 664,47 €	1,18%	8 629,40 €	2,50%
<b>Plan de formation</b>						
Qualifiantes -Diplômantes	25 220,27 €	9,96%	16 185,33 €	5,22%	41 580,79 €	12,04%
FQ-CPF	32 666,24 €	12,90%	60 940,24 €	19,64%	58 198,61 €	16,85%
Apprentissage	- €	-	6 606,10 €	2,13%	16 755,43 €	4,85%
Collectives	35 649,56 €	14,08%	41 750,37 €	13,46%	32 069,21 €	9,29%
Sécuritaires	11 287,72 €	4,46%	13 563,72 €	4,37%	9 118,37 €	2,64%
Individuelle	12 450,44 €	4,92%	24 773,11 €	7,98%	35 574,16 €	10,30%
Compte Personnel de Formation	8 637,35 €	3,41%	21 759,80 €	7,01%	33 977,09 €	9,84%
Logiciel	2 487,00 €	0,98%	4 941,00 €	1,59%	10 890,00 €	3,15%
Action Ponctuelle	6 223,63 €	2,46%	9 834,60 €	3,17%	3 282,09 €	0,95%
Développement Professionnel Continue	1 895,50 €	0,75%	989,48 €	0,32%	4 368,25 €	1,26%
Fonds Régionaux	- €	-	- €	-	4 231,84 €	1,23%
<b>Total</b>	<b>253 159,98 €</b>	<b>100%</b>	<b>310 277,74</b>	<b>100,00%</b>	<b>345 356,93 €</b>	<b>100%</b>

## 7. INDICATEUR N°14.7 : LA FORMATION PAR ACTION

Thème des formations	Coût	Nbre d'agents
ACCOMPAGNEMENT	463,20 €	1
ACCOMPAGNEMENT A LA PARENTALITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	1 890,62 €	1
ACCOMPAGNEMENT DE LA FIN DE VIE	1 927,65 €	3
ACCOMPAGNEMENT SUR LA POSTURE PROFESSIONNELLE	795,00 €	1
ACCUEIL PHYSIQUE ET TELEPHONIQUE DES FAMILLES ET VISITEURS	561,66 €	1
ACTUALISATION - PERFECTIONNEMENT COMPTABLE DES ESSMS	2 072,62 €	1
AFGSU 1	2 334,92 €	6
AFGSU 2	2 033,33 €	4
AMELIORER L ESTIME DE SOI DES PERSONNES FRAGILISEES	1 847,14 €	1
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	13 123,50 €	105
ANDICAT LES RENCONTRES NATIONALES DIRECTEURS ET CADRES ESAT	1 316,86 €	2
ANIMER UN ATELIER DE COMTE	2 016,36 €	1
APPROFONDISSEMENT AUX CONCEPTS DE LA REHABILITATION PSYCHOSOCIALES	2 907,10 €	3
ASSISTANT DE SOINS EN GERONTOLOGIE	4 784,08 €	1
ASSISTANTE DU SERVICE DE PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS	2 000,85 €	1
BIENTRAITANCE DES PERSONNES ACCUEILLIES	1 262,51 €	3
BILAN DE COMPETENCE	2 210,83 €	1
CACES RECYCLAGE	1 548,94 €	1
CAFERUIS	8 629,40 €	1
CAP PATISSERIE	22 930,05 €	2
CERTIFICAT DE BRANCHE DE MONITEUR ATELIER	38 170,09 €	6
CO DEVELOPPEMENT	3 450,00 €	16
CONDUIRE ET EXPLOITER UNE CHAUFFERIE BOIS	497,63 €	1
CONGRES FHF	487,20 €	3
CURSUS EXPERT EN CYBERSECURITE	8 470,00 €	3
DANSE ASSISE	928,37 €	1
DEMARCHE QUALITE	916,06 €	2
DILPOME ETAT D'INFIRMIERE	57 273,36 €	4
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANTE	50 486,87 €	6
DIPLOME D'ETAT MONITEUR EDUCATEUR	6 499,17 €	2
DIPLOME UNIVERSITAIRE	22 676,61 €	2
DISPOSITIF EGALITE PROFESSIONNELLE - FORMATION DES ENCADRANTS	488,88 €	6
DISTANCE RELATIONNELLES ENTRE LES USAGERS ET LES PROFESSIONNELS	459,11 €	1
EVALUER LA QUALITE DE SON ESSMS AVEC REFERENTIEL HAS	360,00 €	2
EXPRESSION THEATRALE	2 009,15 €	1
FAIRE FACE AUX SITUATIONS D'AGRESSIVITE	2 372,99 €	3
HABILITATION ELECTRIQUE	920,02 €	2
HABILITATION ELECTRIQUE NON ELECTRICIEN	430,36 €	1
INTEGRER LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS LES MARCHES PUBLICS	690,00 €	1
INTIMITE ET SEXUALITE DES PERSONNES EN EHPAD	473,21 €	2
JOURNEE REGIONALE	132,70 €	1
JOURNEE MAIS	1 060,43 €	1
LA FIN DE VIE EN INSTITUTION	2 480,00 €	12
LANGUE DES SIGNES	530,00 €	1
L'APPROCHE CARPE DIEM	700,00 €	1
L'APPROCHE SYSTEMIQUE ET LA THERAPIE FAMILIALE	2 242,65 €	1
LE ROLE DU COORDINATEUR DE PROJET ET D EQUIPE	1 677,22 €	1
LES FONDAMENTAUX DES MARCHES PUBLICS	1 417,43 €	1
LES JARDINS THERAPEUTIQUES	2 134,70 €	1
MANAGER EN MULTISITE	2 199,82 €	1
MEDIANE TUTELLE	3 050,00 €	5
NETTOYAGE ET HYGIENE EN INSTITUTION	758,55 €	2
OPERATEUR DE PARC ACROBATIQUE EN HAUTEUR	1 320,00 €	7
PARCOURS ENCADRANTS / GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL THERORIQUE ET PRATIQUE	537,30 €	1
PNL GESTION DES RELATIONS HUMAINES ET COMMUNICATION STRATEGIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL	4 125,42 €	1
PREMIER SECOURS EN SANTE MENTALE	5 682,39 €	17
PRAP 2 S	4 896,28 €	1
PREVENTION DE LA MALTRAITANCE	2 894,16 €	7
PRISE EN CHARGE DES TROUBLES DE LA DEGLUTITION	908,65 €	2
PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHOPATHOLOGIQUES	3 158,50 €	6
PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHOPATHOLOGIQUES EN INSTITUTION	2 480,00 €	14
RENCONTRE AUTOUR DE LA DOULEUR	618,86 €	2
RENFORCEMENT DE LA CYBER VIGILANCE AQUEIRIR LES BONS REFLEXES	147,00 €	2
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	1 212,19 €	7
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL RECYCLAGE	2 537,55 €	29
SAVOIR REDIGER DES OBJECTIFS LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	1 903,52 €	12
SE FORMER AUX TECHNIQUES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	238,00 €	1
SEXUALITE ET HANDICAP	1 660,12 €	1
SOPHROLOGIE REFLEXOLOGIE MEDITATION AUTOHYPNOSE	2 280,67 €	2
SSIAP 2	651,68 €	1
STRATEGIE DE COMMUNICATION SUR LES RESEAUX SOCIAUX	895,58 €	1
TITRE PROFESSIONNEL DE CUISINIER	2 486,70 €	1
TRAVAILLER LA NUIT	1 645,08 €	2
ULM MULTAXES	4 950,00 €	1
VAE	2 021,01 €	1
VIE SEXUELLE ET AFFECTIVE DES PERSONNES VIVANT EN INSTITUTION	1 799,16 €	2
VIOLENCE ET AGRESSIVITE, GESTION ET PREVENTION	1 207,91 €	1
<b>Total</b>	<b>345 356,93 €</b>	<b>355</b>

## 8. INDICATEUR N°14.8 : LES FORMATIONS VALIDEES

Formations	Nbre agents	Services
Diplôme d'Etat Aide-soignant	3	EHPAD - FOYER DE VIE
Titre de Moniteur d'atelier	2	ESAT
CAP Pâtisserie	1	FOYER DE VIE
DU Certificat National de Compétence Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs	1	MAJEURS PROTEGES
Assistant de soins en gérontologie	1	EHPAD

## 9. INDICATEUR N°14.9 : LES ACTIONS ENGAGEES A TITRE PERSONNEL

Certains dispositifs, gérés par l'ANFH, permettent aux agents d'effectuer des démarches personnelles :

Le **Bilan de Compétences** dont l'objectif est de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou de formation.

Formations	Nbre agents	Financement autorisé ANFH
Bilan de compétences	1	2 210,83 €

La **Validation des Acquis de l'Expérience** permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel ou de formation.

Formations	Nbre agents	Financement autorisé ANFH
Validation des acquis de l'expérience	1	2 021,01 €

Le **Congé de Formation Professionnelle** permet aux agents de partir en formation pour réaliser un projet personnel en vue d'une reconversion, de l'accès à un niveau d'études supérieur ou de l'acquisition de nouvelles compétences.

Les demandes de financement sont examinées par les instances paritaires territoriales lors de commissions qui se réunissent plusieurs fois par an.

Formations	Nbre agents	Financement autorisé ANFH
Congé de formation professionnelle	1	8 629,40 €

## B. INDICATEUR N°15 : LES FORMATIONS HORS PLAN

### 1. INDICATEUR N°15.1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS

Certaines actions ne pouvant pas être financées par le plan de formation ont lieu chaque année. Ces actions ne sont pas toutes payantes. Lorsqu'elles le sont, le coût est supporté par les budgets de fonctionnement. Ces dépenses sont tout de même comptabilisées comme des dépenses de formation.

Thèmes	Durée réalisée	Nbre d'agents	Coût total
BE HAPY : METTRE EN PLACE UNE COMMUNICATION VENDEUSE	7	1	30,00 €
COMMENT FAVORISER LA QVT DANS SON MANAGEMENT AU QUOTIDIEN	6	2	- €
CONGRES FHF	14	1	170,90 €
CULTIVER L'INTELLIGENCE COLLECTIVES POUR LA SANTE DE NOS ETBL	7	1	- €
EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION	57	20	800,00 €
ESAT ET ADDICTION ET SI ON EN PARLAIT	14	2	- €
JOURNEE BIEN ETRE SOIGNANTS	42	6	- €
JOURNEE DE PREVENTION DU RISQUE INFECTIEUX EN EHPAD	14	2	276,22 €
OPERATEUR DE PARC ACROBATIQUE EN HAUTEUR	147	7	3 387,60 €
OPTIMISER SA COUPE PATHOS	7	1	310,00 €
WEBINAIRE - L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE PROTEGEE	1	1	- €
WEBINAIRE - LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES	1	1	- €
WEBINAIRE - ACTUALITES REGLEMENTAIRES RH	32	5	- €
WEBINAIRE - CONDUITE ADDICTIVES ET ACCOMPAGNEMENT MEDICO SOCIAL EN ESAT	8	1	- €
WEBINAIRE - L'AUTONOMIE DE LA PERSONNE PROTEGEE	2	2	- €
WEBINAIRE - LES OUTILS DE CONSTRUCTIONS D'UN CPOM	12	2	1 190,00 €
WEBINAIRE - VIA TRAJECTOIRE	10,5	4	- €
<b>Total</b>	<b>381,5</b>	<b>59</b>	<b>6 164,72 €</b>

## 2. INDICATEUR N°15.2 : LES FORMATIONS A DISTANCE

L'offre de formation de l'ANFH s'est enrichie, depuis 2022, d'un catalogue de formations dispensées en « e-learning ». Ce format de formation répond à un besoin croissant de se former à son rythme et en toute autonomie. Il est ainsi possible de suivre les différents modules de ces formations depuis son poste de travail.

Thème des formations	Nbre agents
RGPD	1
Cybermalveillance	3

## C. INDICATEUR N°16 : LES STAGES

L'établissement encourage l'accueil de stagiaires qui se révèle être un vecteur d'apprentissage pour l'apprenant comme pour les professionnels de l'établissement d'accueil :

- ✓ L'accueil de stagiaires, dans le cadre d'une formation qualifiante ou pour découvrir un métier, contribue au développement des réseaux entre partenaires mais également entre professionnels qui peuvent ainsi échanger sur leurs pratiques. Les stages, outre leur dimension pédagogique, sont aussi l'occasion de communiquer autour de l'EPAS 65, de promouvoir la culture d'entreprise et les valeurs du service public. Les stagiaires d'aujourd'hui sont les professionnels de demain.
- ✓ La signature de conventions de partenariat permet aux professionnels d'effectuer des stages inter-établissement.
- ✓ Enfin, dans le cadre d'une reconversion professionnelle ou d'un reclassement, l'opportunité d'effectuer des stages inter-service est l'occasion d'appréhender un nouveau métier et de se confronter à sa réalité.

Types de stage	Nbre de jours	Nbre de stagiaires
Stage étudiant	588	21
Stage inter-établissement	4	2
Stage inter-service	42	1
<b>Total</b>	<b>634</b>	<b>24</b>

## VI. REMUNERATIONS

Les tableaux présentés dans ce chapitre reprennent les dépenses figurant aux comptes du groupe 2 hormis les dépenses liées aux personnels extérieurs (compte 621) et certains honoraires (compte 622). Sont également exclues des analyses, les dépenses au titre de l'assurance statutaire figurant aux comptes du groupe 3.

### A. INDICATEUR N°17 : LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

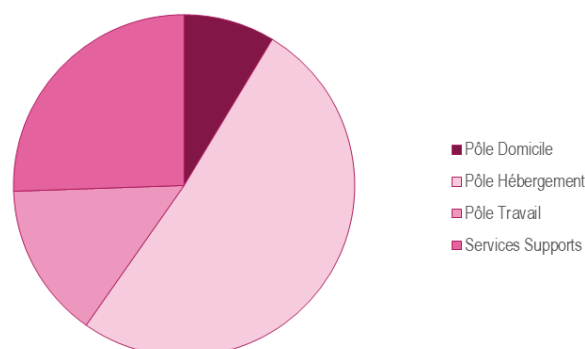
#### 1. INDICATEUR N°17.1 : LA REPARTITION PAR BUDGET

BUDGETS	ETP rémunérés			Rémunérations chargées		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>BPAS</b>						
H	66,47	65,22	65,4	2 975 646,71 €	3 087 964,05 €	3 184 824,59 €
<b>EHPAD</b>						
E-Hébergement	25	23,39	23,84	1 140 414,58 €	1 127 690,02 €	1 167 601,70 €
E-Dépendance	11,39	11,41	12,06	506 035,83 €	521 979,75 €	559 285,34 €
E-Soins	16,92	19,69	21	893 038,61 €	1 028 830,95 €	1 127 560,81 €
GLOBAL	53,31	54,49	56,9	2 539 489,02 €	2 678 500,72 €	2 854 447,85 €
<b>ENTREPRISE ADAPTEE</b>						
O	1	0,75	-	12 064,62 €	11 806,68 €	-
<b>ESAT</b>						
M	11,24	11,51	11,34	400 559,34 €	450 588,18 €	480 075,63 €
<b>FOYER DE VIE</b>						
P	45,22	45,04	44,13	2 075 718,07 €	2 225 569,16 €	2 276 379,19 €
<b>FOYER HEBERGEMENT</b>						
W	29,01	31,58	30,76	1 403 299,78 €	1 564 638,91 €	1 636 955,83 €
<b>SAVS</b>						
Y	15,69	14,4	15,62	877 142,53 €	831 591,63 €	939 438,00 €
<b>SAMSAH</b>						
Z-Social	-	1,04	1,15	-	60 455,11 €	66 616,20 €
Z-Soins	-	1,24	1,55	-	88 641,34 €	113 854,23 €
GLOBAL	-	2,28	2,70	-	149 096,45 €	180 470,43 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>221,94</b>	<b>225,27</b>	<b>226,88</b>	<b>10 283 920,07 €</b>	<b>10 999 755,78 €</b>	<b>11 552 591,52 €</b>

#### 2. INDICATEUR N°17.2 : LA REPARTITION PAR POLE

Pôles	Masse salariale 2023
Pôle Domicile	999 519,68 €
Pôle Hébergement	5 901 662,39 €
Pôle Travail	1 700 788,25 €
Services Supports	2 950 621,20 €
<b>Total</b>	<b>11 552 591,52 €</b>

Masse salariale 2023 par pôle



#### 3. INDICATEUR N°17.3 : LA REPARTITION PAR BUDGET ET PAR FONCTION

Les tableaux présentés ci-après détaillent les écarts entre le montant accordé par les financeurs et le montant des dépenses réelles en terme de rémunération.

L'année 2023 a connu de nombreuses revalorisations salariales notamment suite à la hausse de la valeur du point d'indice qui est passée de 4,85 à 4,92278 au 1<sup>er</sup> juillet 2023 avec la parution du décret 2023-519 du 28 juin 2023 mais aussi suite aux hausses successives du SMIC, respectivement en janvier et en mai 2023. Suite à la hausse de la valeur du point d'indice, les grilles indiciaires des catégories B et C ont été rééchelonnées. Les agents dont l'indice brut était situé entre 367 et 418 ont bénéficié d'une hausse d'indice majoré allant de 1 à 9 points. Mais au-delà du traitement de base, ces revalorisations ont eu un impact sur de nombreux éléments composant la rémunération brute des agents :

- ✓ Le Supplément Familial de Traitement dont la part variable est calculée sur le point d'indice est passé de 76 € à 76,98 € pour 2 enfants et de 189,45 € à 192,07 € pour 3 enfants. Le montant est inchangé pour 1 enfant car il n'est composé que d'une part fixe ;
- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés est passée de 6,1893 € à 6,2821 € ;
- ✓ Le Complément de Traitement Indiciaire, dont le montant mensuel pour un agent était de 237,65 €, est désormais de 241,22 € par mois et par agent (proratisé selon le temps de travail).

Le versement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle instaurée par le décret 2023-702 du 31 juillet 2023 a représenté une dépense supplémentaire de 148 028,41 € brut chargé pour l'ensemble de l'établissement.

Le travail de nuit a également fait l'objet d'une revalorisation au cours de l'année.

BPAS	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration Générale	9,65	10,19	598 484,41 €	623 872,92 €	25 388,51 €	4,24%
Administration ESAT	4,5	3,71	210 209,84 €	162 870,09 €	- 47 339,75 €	-22,52%
ASE / ETS / TH	7	2,41	274 531,01 €	138 008,76 €	- 136 522,25 €	-49,73%
Encadrement ESAT / Psychologue	6	4,57	368 024,71 €	273 581,43 €	- 94 443,28 €	-25,66%
Moniteur Atelier / Ouvrier Principaux	38	42,05	1 788 678,13 €	1 852 958,44 €	64 280,31 €	3,59%
Services Techniques	2,05	2,5	89 336,25 €	133 532,95 €	44 196,70 €	49,47%
<b>Total</b>	<b>67,2</b>	<b>65,43</b>	<b>3 329 264,35 €</b>	<b>3 184 824,59 €</b>	<b>- 144 439,76 €</b>	<b>-4,34%</b>

Sur le Budget Principal d'Action Sociale, on peut constater que certaines catégories professionnelles ont un ETP global annuel réalisé inférieur à l'ETP autorisé. Ceci est la conséquence de difficultés de recrutement rencontrées principalement sur des postes tels que responsable ESAT, animateur de soutien pédagogique ou encore secrétaire ESAT.

Le poste de psychologue, non pourvu actuellement, permet de renforcer la présence de moniteurs d'atelier au sein des différents sites ESAT.

FOYER DE VIE	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration Générale	4,95	4,91	316 782,08 €	314 771,23 €	- 2 010,85 €	-0,63%
AES / Animateur	16	17,93	880 567,71 €	935 744,27 €	55 176,56 €	6,27%
Aide Soignant	3	3,1	150 983,45 €	159 882,08 €	8 898,63 €	5,89%
ASE	4	4,25	213 814,93 €	209 769,19 €	- 4 045,74 €	-1,89%
ASHQ	4	5,96	200 119,93 €	247 772,59 €	47 652,66 €	23,81%
CSE / IDE / Psychologue	1,55	1,56	80 657,05 €	88 111,68 €	7 454,63 €	9,24%
Moniteur Educateur	4	4,02	190 947,93 €	198 122,55 €	7 174,62 €	3,76%
Services Techniques	2,15	2,4	109 967,94 €	122 205,60 €	12 237,66 €	11,13%
<b>Total</b>	<b>39,65</b>	<b>44,13</b>	<b>2 143 841,00 €</b>	<b>2 276 379,19 €</b>	<b>132 538,19 €</b>	<b>6,18%</b>

L'écart constaté au niveau des ETP sur le Foyer de vie s'explique par le recrutement de contractuels pour remplacer des agents absents pour raisons de santé. Les remplacements d'agents absents génèrent en effet, un surcoût et un sureffectif car les agents absents continuent d'être rémunérés durant leur absence. Ce surcoût



est néanmoins atténué par des remboursements de salaire de l'assurance statutaire pour des arrêts supérieurs à 15 jours.

FOYER D'HEBERGEMENT	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration Générale	4,65	4,62	312 978,22 €	315 564,19 €	2 585,97 €	0,83%
AES	6	8,21	269 737,09 €	453 123,75 €	183 386,66 €	67,99%
ASE	7	3,85	390 451,53 €	214 932,51 €	- 175 519,02 €	-44,95%
ASHQ	6	7,52	376 489,75 €	339 511,08 €	- 36 978,67 €	-9,82%
CSE / IDE	1,45	1,46	100 153,92 €	94 362,55 €	- 5 791,37 €	-5,78%
Moniteur Educateur	1	2	49 717,22 €	99 398,03 €	49 680,81 €	99,93%
Services Techniques / AEQ	2,25	3,1	64 751,27 €	120 063,72 €	55 312,45 €	85,42%
<b>Total</b>	<b>28,35</b>	<b>30,76</b>	<b>1 564 279,00 €</b>	<b>1 636 955,83 €</b>	<b>72 676,83 €</b>	<b>4,65%</b>

Comme pour le Foyer de vie, le Foyer d'hébergement enregistre un léger sureffectif rémunéré en raison de remplacements d'agents absents pour raison de santé. L'impact financier de ces remplacements est toutefois minoré par le recrutement d'AES sur certains postes d'ASE bien que cela ne soit pas l'effet recherché mais la conséquence d'une pénurie de candidats sur certains profils.

SAVS	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration Générale	4,68	5,17	280 218,60 €	316 917,05 €	36 698,45 €	13,10%
ASE / CESF	9,4	10,35	586 148,18 €	615 837,91 €	29 689,73 €	5,07%
Services Techniques	0,05	0,1	3 187,22 €	6 683,04 €	3 495,82 €	109,68%
<b>Total</b>	<b>14,13</b>	<b>15,62</b>	<b>869 554,00 €</b>	<b>939 438,00 €</b>	<b>69 884,00 €</b>	<b>8,04%</b>

Sur le SAVS, on observe également un écart minime entre les effectifs accordés et les effectifs réalisés. Un agent en formation a été remplacé. Le service des majeurs protégés a également eu recours à des agents contractuels pour pallier l'absence d'agents.

EHPAD - Hébergement	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration	3	3	212 185,61 €	218 780,51 €	6 594,90 €	3,11%
AES	3	3	151 270,61 €	166 860,18 €	15 589,57 €	10,31%
Animation	1,5	1,82	69 567,80 €	59 516,17 €	- 10 051,63 €	-14,45%
ASHQ	10,15	11,52	443 035,57 €	494 749,15 €	51 713,58 €	11,67%
Services Techniques / Restauration	4,5	4,5	203 985,41 €	227 695,69 €	23 710,28 €	11,62%
<b>Sous-Total Rémunérations</b>	<b>22,15</b>	<b>23,84</b>	<b>1 080 045,00 €</b>	<b>1 167 601,70 €</b>	<b>87 556,70 €</b>	<b>8,11%</b>

Le Complément de traitement indiciaire (103 625,87 €) ainsi que la prime grand âge (4 765,34 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ces montants pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2023 : 1 059 210,49 €.

EHPAD - Dépendance	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Aide-Soignant / Psychologue	5,8	6,56	263 980,40 €	321 250,53 €	57 270,13 €	21,69%
ASHQ	3,75	5,5	163 519,60 €	238 034,81 €	74 515,21 €	45,57%
<b>Sous-Total Rémunérations</b>	<b>9,55</b>	<b>12,06</b>	<b>427 500,00 €</b>	<b>559 285,34 €</b>	<b>131 785,34 €</b>	<b>30,83%</b>

Le Complément de traitement indiciaire (52 090,91 €) ainsi que la prime grand âge (8 020,90 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ces montants pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2023 : 499 173,53 €. Le remplacement d'agents absents a également impacté cette section. De plus, 2 ASHQ sont employées à l'année sur des postes dont le financement est autorisé sur la section hébergement alors qu'il ne l'est toujours pas sur la section dépendance. Cette situation crée de la précarité pour les agents occupant ces postes désormais intégrés dans l'organisation de l'EHPAD.

EHPAD - Soins	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Aide-Soignant	12,19	15,83	843 407,88 €	779 749,95 €	- 63 657,93 €	-7,55%
Cadre santé / ISGS / Médecin / Ergo	7,5	5,17	609 459,66 €	347 810,86 €	- 261 648,80 €	-42,93%
<b>Sous-Total Rémunérations</b>	<b>19,69</b>	<b>21</b>	<b>1 452 867,54 €</b>	<b>1 127 560,81 €</b>	<b>- 325 306,73 €</b>	<b>-22,39%</b>

La section Soins prend en charge le Complément de traitement indiciaire des 3 sections de l'EHPAD ainsi que la prime grand âge. Cette section prend également en charge des frais de formation ponctuels. L'ajout de ces montants fait apparaître le montant réel des rémunérations réalisées en 2023 pour cette section : 1 301 234,83€.

SAMSAH - Social	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration / ASE	1,1	1,15	64 020,00 €	66 616,20 €	2 596,20 €	4,06%
<b>Total</b>	<b>1,1</b>	<b>1,15</b>	<b>64 020,00 €</b>	<b>66 616,20 €</b>	<b>2 596,20 €</b>	<b>4,06%</b>

Le Complément de traitement indiciaire (6 852,04 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ce montant pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2023 : 59 764,16 €. La section sociale du SAMSAH présente donc un taux d'évolution de -6,64%.

SAMSAH - Soins	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration	0,2	0,15	9 085,32 €	9 758,15 €	672,83 €	7,41%
CSE / IDE	1,1	1,1	69 475,33 €	77 817,03 €	8 341,70 €	12,01%
Psychologue / Psychiatre	1,1	0,3	67 147,34 €	26 279,05 €	- 40 868,29 €	-60,86%
<b>Sous-Total Rémunérations</b>	<b>2,4</b>	<b>1,55</b>	<b>145 707,99 €</b>	<b>113 854,23 €</b>	<b>- 31 853,76 €</b>	<b>-21,86%</b>

La section Soins prend en charge le Complément de traitement indiciaire de la section sociale du SAMSAH. Cette section prend également en charge des prestations de psychologue. L'ajout de ces montants fait apparaître le montant réel des rémunérations réalisées en 2023 pour cette section, soit 123 417,21 €.

ESAT	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration	0,7	0,51	30 807,00 €	21 675,50 €	- 9 131,50 €	-29,64%
ASHQ	0,75	0,62	29 439,69 €	30 293,39 €	853,70 €	2,90%
Moniteurs Atelier	6	6,59	235 517,54 €	264 699,81 €	29 182,27 €	12,39%
Saisonniers	3	3,62	117 758,77 €	163 406,93 €	45 648,16 €	38,76%
<b>Total</b>	<b>10,45</b>	<b>11,34</b>	<b>413 523,00 €</b>	<b>480 075,63 €</b>	<b>66 552,63 €</b>	<b>16,09%</b>

L'ESAT a également été impacté par les hausses sur les rémunérations. D'autant plus que les besoins ont été importants sur les ateliers, notamment pour des besoins de remplacement d'agents absents, et pendant la période d'ouverture du parc de loisirs.

## B. INDICATEUR N°18 : LA REMUNERATION MOYENNE

La rémunération des agents en contrat d'apprentissage n'est pas prise en compte dans cet indicateur.

### La rémunération moyenne globale

	Femmes	Hommes	Total
<b>ETP annuel rémunéré</b>	156,36	69,24	225,6
<b>Rémunération brute chargée moyenne</b>	52 032,48 €	49 652,24 €	51 301,96 €

A la lecture de ce tableau global, on observe que la rémunération brute chargée des femmes est supérieure à celle des hommes et même à la moyenne totale des rémunérations. Or, il est important de souligner que ce tableau prend en compte la totalité des salaires versés.

En excluant les agents de la direction du calcul, la rémunération moyenne s'en trouve ainsi modifiée :

	Femmes	Hommes	Total
<b>ETP annuel rémunéré</b>	153,36	68,24	221,6
<b>Rémunération brute chargée moyenne</b>	48 578,58 €	49 822,03 €	50 373,12 €

L'analyse de la situation financière comparée des femmes et des hommes fait donc apparaître une rémunération inférieure pour les femmes. Le détail par catégorie présenté dans le tableau suivant permet d'apprécier ces écarts sous un autre angle. :

### La rémunération moyenne par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>			
<b>ETP annuel rémunéré</b>	28,81	4,12	32,93
<b>Rémunération brute chargée moyenne</b>	59 253,15 €	68 663,85 €	60 430,55 €
<b>Catégorie B</b>			
<b>ETP annuel rémunéré</b>	29,19	8,08	37,27
<b>Rémunération brute chargée moyenne</b>	55 716,48 €	58 400,08 €	56 298,28 €
<b>Catégorie C</b>			
<b>ETP annuel rémunéré</b>	95,37	56,04	151,41
<b>Rémunération brute chargée moyenne</b>	46 052,80 €	46 079,34 €	46 062,62 €

Dans ce second tableau détaillant les rémunérations moyennes par catégorie, la direction n'est pas prise en compte. On constate aisément que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent en lien avec le niveau d'études et la fonction :

- ✓ Dans la catégorie C, on constate que les hommes gagnent en moyenne 26,54 € de plus que les femmes ;
- ✓ Dans la catégorie B, les hommes gagnent en moyenne 2 683,60 € de plus que les femmes ;
- ✓ Dans la catégorie A, les hommes gagnent en moyenne 9 410,70 € de plus que les femmes.

L'ancienneté permet d'expliquer certains écarts entre les femmes et les hommes ainsi que le recours au temps partiel qui est exclusivement féminin cette année à l'EPAS.

## C. INDICATEUR N°19 : L'INDEMNITE DE GIPA

La Garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années. Cette indemnité est versée aux agents dont l'évolution du traitement indiciaire est inférieure à l'évolution des prix à la consommation sur la période de référence selon la formule suivante :

$$G = TBA \text{ de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - TBA \text{ de l'année de fin de la période de référence}$$

Catégorie hiérarchique	Nombre de bénéficiaires de la GIPA		
	Femmes	Hommes	Total
A	1	-	1
B	5	2	7
C	8	12	20
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

## VII. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

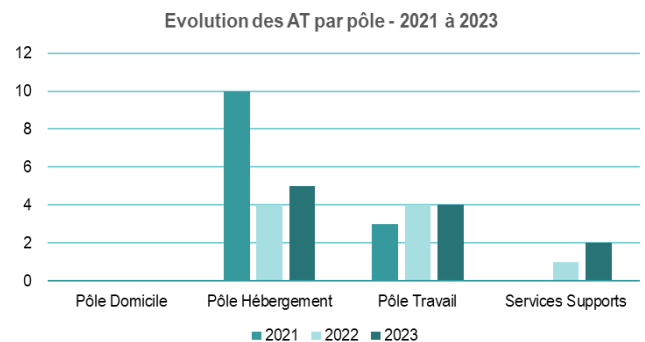
### A. INDICATEUR N°20 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES INCIDENTS

Sont considérés comme incidents les situations pour lesquelles aucune déclaration n'a été effectuée auprès de la CPAM (contractuels) ou auprès de l'assurance statutaire de l'établissement (titulaires et stagiaires) car l'agent concerné n'a pas souhaité ou n'a pas eu besoin de consulter un médecin.

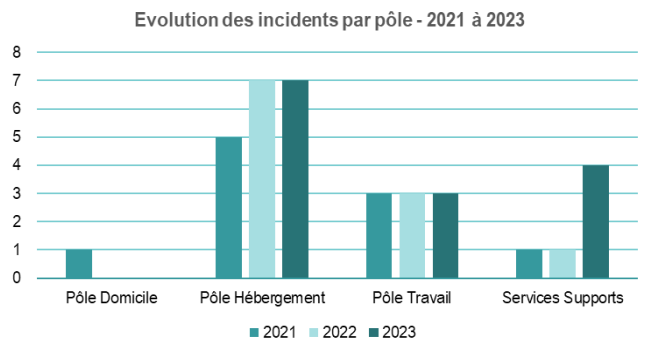
Tous les incidents et accidents de travail sont analysés et discutés lors des réunions de la F3SCT. Le service RH met également à disposition des membres de la F3SCT chaque formulaire de déclaration d'incident ou d'accident dans les jours qui suivent l'événement. L'accès à ce document leur permet de suivre les événements au fur et à mesure et pas uniquement trimestriellement, au moment de la tenue de l'instance.

#### 4. INDICATEUR N°20.1 : LES AT ET INCIDENTS PAR POLE

Pôles	Nombre d'accidents de travail / trajet		
	2021	2022	2023
Pôle Domicile	-	-	-
Pôle Hébergement	10	4	5
Pôle Travail	3	4	4
Services Supports	-	1	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>11</b>



Pôles	Nombre d'incidents		
	2021	2022	2023
Pôle Domicile	1	-	-
Pôle Hébergement	5	7	7
Pôle Travail	3	3	3
Services Supports	1	1	4
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>



La tendance observée en 2022 se confirme au niveau du pôle hébergement puisque l'on recense 2 fois moins d'accidents de travail qu'en 2021. Les services supports enregistrent une hausse des accidents de travail sur les 3 dernières années. Cela concerne principalement les services techniques.

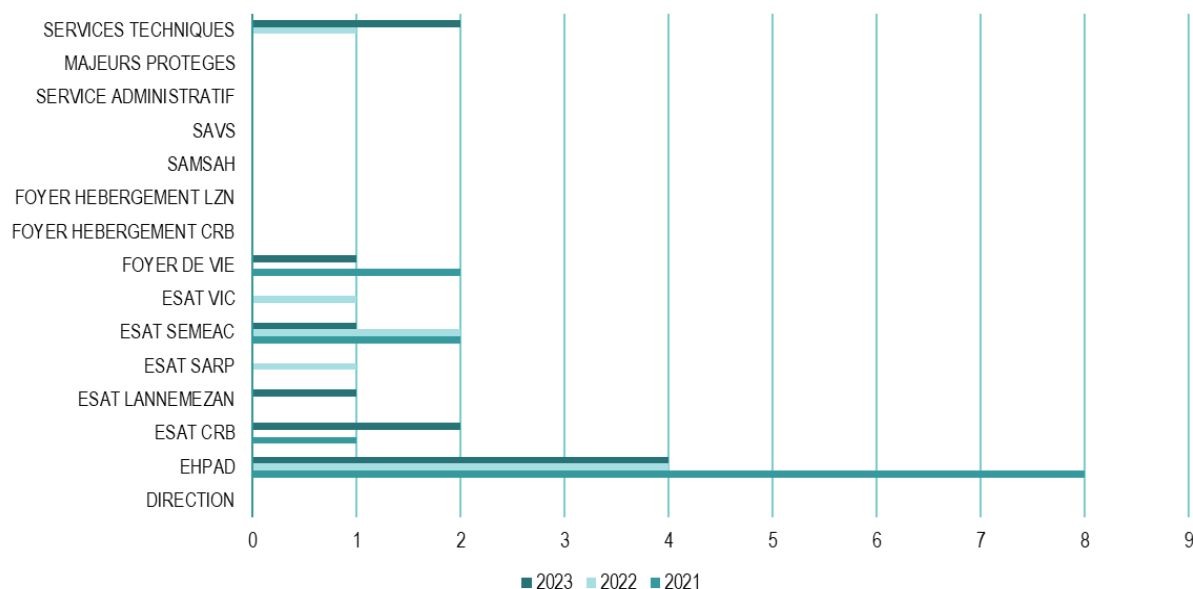
Le pôle hébergement est le pôle qui a déclaré le plus d'incidents ces 3 dernières années. Les incidents du pôle travail restent stables mais ceux des services supports sont en forte augmentation cette année.

Il est important de souligner également que la communication faite auprès des équipes pour inciter les agents à déclarer tous les incidents et les accidents de travail dont ils sont victimes a fonctionné. Les agents ont désormais le réflexe de faire remonter tous les événements.

## 5. INDICATEUR N°20.2 : LES AT ET INCIDENTS PAR SERVICE

Services	Nombre d'accidents de travail / trajet		
	2021	2022	2023
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	8	4	4
ESAT CRB	1	-	2
ESAT LANNEMEZAN	-	-	1
ESAT SARP	-	1	-
ESAT SEMEAC	2	2	1
ESAT VIC	-	1	-
FOYER DE VIE	2	-	1
FOYER HEBERGEMENT CRB	-	-	-
FOYER HEBERGEMENT LZN	-	-	-
SAMSAH	-	-	-
SAVS	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	-	-	-
MAJEURS PROTEGES	-	-	-
SERVICES TECHNIQUES	-	1	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

Evolution des AT par service - 2021 à 2023



Sur les services chargés d'accompagner des usagers dont l'autonomie est limitée, le risque de blessure est plus important car les agents effectuent beaucoup de manipulations et de port de charges lourdes. L'EHPAD et le Foyer de Vie enregistrent donc un certain nombre d'accidents de travail en comparaison avec le Foyer d'hébergement. Afin de préserver les agents d'une usure professionnelle précoce, des formations « Gestes et postures » ont été dispensées et du matériel adapté à la prise en charge des usagers a été mis en place.

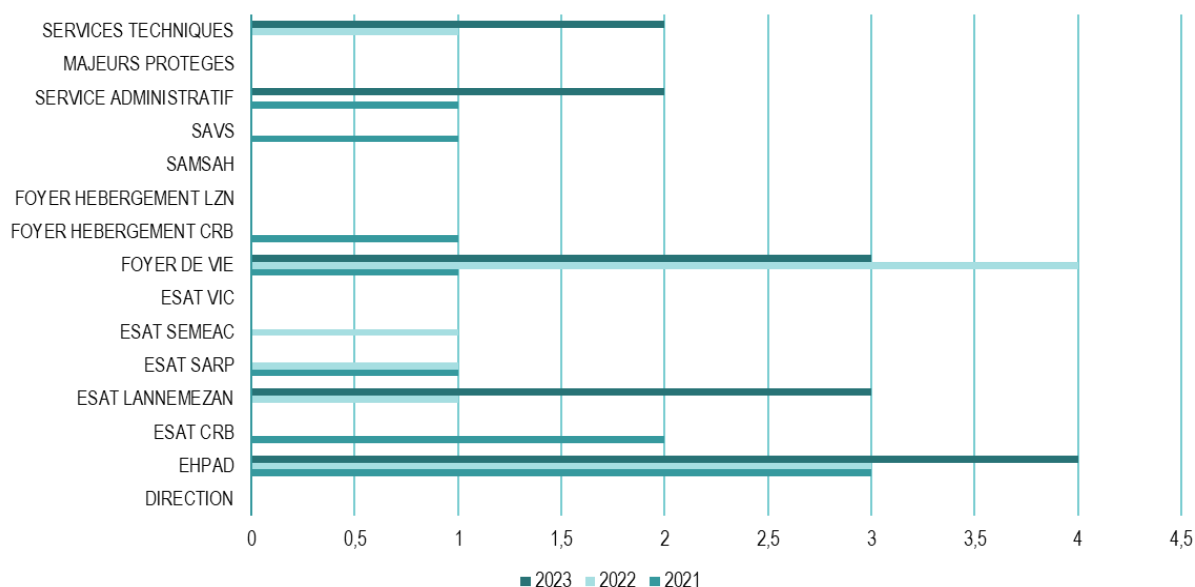
Les ESAT sont également plus à risque que d'autres services du fait de l'utilisation quotidienne d'outils, de machines, de manipulations régulières, de port de charges lourdes, ....

Dans ces sites également, et plus spécifiquement dans les ateliers, les moniteurs innovent pour mettre en place des systèmes permettant de limiter l'usure professionnelle et les blessures.

Les services techniques se distinguent aussi dans ce tableau des accidents de travail car leur travail quotidien nécessite l'utilisation de machines et outils, de produits, et le port de charges lourdes. Tout cela les exposant, bien évidemment, à un risque plus élevé d'accident.

Services	Nombre d'incidents		
	2021	2022	2023
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	3	3	4
ESAT CRB	2	-	-
ESAT LANNEMEZAN	-	1	3
ESAT SARP	1	1	-
ESAT SEMEAC	-	1	-
ESAT VIC	-	-	-
FOYER DE VIE	1	4	3
FOYER HEBERGEMENT CRB	1	-	-
FOYER HEBERGEMENT LZN	-	-	-
SAMSAH	-	-	-
SAVS	1	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	1	-	2
MAJEURS PROTEGES	-	-	-
SERVICES TECHNIQUES	-	1	2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

Evolution des incidents par service - 2021 à 2023



Les incidents concernent davantage de services que les accidents de travail. La gravité des événements étant moindre, leur recensement permet cependant d'affiner notre connaissance des risques auxquels sont exposés les agents de l'établissement.

## 6. INDICATEUR N°20.3 : LES AT ET INCIDENTS PAR GRADE

Grades	Nombre d'accidents de travail / trajet		
	2021	2022	2023
ADJOINT ADMINISTRATIF	-	-	1
AGENT ENTRETIEN QUALIFIE	2	-	-
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE	5	2	2
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	2	1	2
AIDE SOIGNANT	1	1	-
ANIMATEUR	-	-	1
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	1	-	-
OUVRIER PRINCIPAL - MONITEUR ATELIER	2	4	4
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER	-	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

Grades	Nombre d'incidents		
	2021	2022	2023
ADJOINT ADMINISTRATIF	2	-	1
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE	2	2	3
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	-	3	2
AIDE SOIGNANT	2	1	-
ANIMATEUR	-	-	1
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	2	1	-
CADRE SUP SOCIO EDUCATIF	-	-	1
INGENIEUR	-	-	1
ISGS	-	1	-
MONITEUR EDUCATEUR	-	-	1
OUVRIER PRINCIPAL - MONITEUR ATELIER	2	3	4
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

## 7. INDICATEUR N°20.4 : LES CAUSES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Causes AT	Accidents de travail / trajet		
	Nbre AT	Nbre de jours d'arrêt	Nbre de jours soins sans arrêt
CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN PIED	1	23	-
CHUTE OU GLISSADE EN DENIVELE OU HAUTEUR	2	415	-
CHOC AVEC ELEMENT FIXE AU COURS D'UN MOUVEMENT	-	-	-
EFFORT DE SOULEVEMENT	7	289	68
OBJET OU MASSE EN MOUVEMENT ACCIDENTEL	-	-	-
CIRCULATION HORS ETABLISSEMENT	-	-	-
CONTACT / PROJECTION AVEC SANG, URINES,...	-	-	-
CONTACT AVEC DES MALADES	-	-	-
EMPLOI OUTILS A MAIN / INSTRUMENTS PORTATIFS	1	48	-
MACHINES FIXES	-	-	-
PRODUIT / APPAREIL CHAUD	-	-	-
AUTRES CIRCONSTANCES	-	-	-
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>775</b>	<b>68</b>



## 8. INDICATEUR N°20.5 : TAUX DE GRAVITE ET TAUX DE FREQUENCE

Les indicateurs d'accident de travail sont très nombreux mais les plus couramment utilisés sont :

- ✓ Taux de fréquence : il rapporte le nombre d'AT avec arrêt au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des agents aux risques tout en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre d'agents.

$$TF = (\text{nb des accidents} \times 1\,000\,000) / \text{heures travaillées}$$

- ✓ Taux de gravité : il vise principalement à exprimer la gravité des AT en fonction de la durée du travail.

$$TG = (\text{nb des journées perdues par incapacité temporaire} \times 1\,000) / \text{heures travaillées}$$

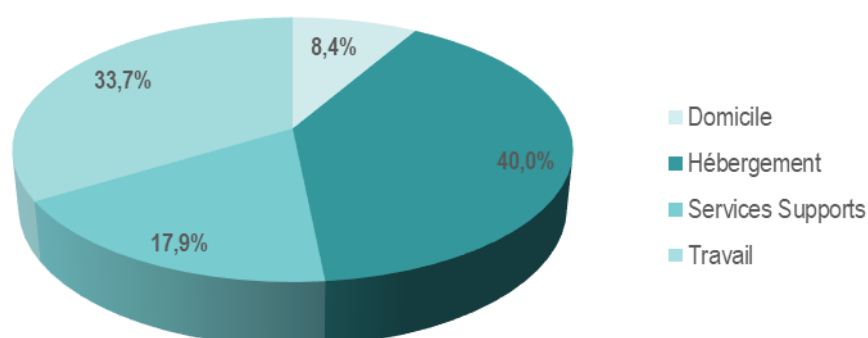
	2021	2022	2023
Taux de fréquence	42	27,76	35,1
Taux de gravité	3,35	2,04	2,47

## 9. INDICATEUR N°20.6 : LES ACTEURS DE LA PREVENTION

Dans tous les services, des agents sont formés **Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** :

Pôles	Nombre d'agents formés		
	F	H	Total
Pôle Domicile	7	1	8
Pôle Hébergement	27	11	38
Pôle Travail	14	18	32
Services Supports	13	4	17
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>34</b>	<b>95</b>

Nombre d'agents formés SST au 31.12.2023



Les membres de la F3SCT sont également des acteurs de la prévention au sein de l'établissement. Ils ont bénéficié d'une formation spécifique à la suite de leur nomination. Afin de leur permettre d'assurer leur mission et de se rendre sur les différents sites et services, ils peuvent utiliser des heures de délégation mensuelles.

## 10. INDICATEUR N°20.7 : LES INSTANCES DE PREVENTION

La F3SCT (Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail) est la nouvelle formation remplaçant l'ancien CHSCT. Elle est une formation spécialisée émanant du CSE.

La F3SCT s'est réunie 4 fois en 2023 (1 réunion par trimestre). Ses membres ont visité l'ESAT de Vic, l'ESAT de Séméac, l'ESAT de Castelnau-Rivière-Basse et l'administration du site de Castelnau-Rivière-Basse afin de travailler sur la sécurité de ces sites en recensant les risques et en proposant des solutions pour les minimiser voire les supprimer.

### B. INDICATEUR N°21 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La réglementation prévoit une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total (art. 34 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires opérant un renvoi vers l'art. L. 5212-2 du code du travail).

La loi du 11 février 2005 est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap. Dès ses premières lignes, elle donne une définition du handicap : « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».

La carrière du fonctionnaire en situation de handicap, quelle que soit la voie d'accès, doit se dérouler dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade.

#### 1. INDICATEUR N°21.1 : LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Sont considérées comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) les catégories d'agent suivantes :

- ✓ Les personnes qui ont obtenu la RQTH ;
- ✓ Les victimes d'AT ou de MP, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- ✓ Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- ✓ Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- ✓ Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

Genres	Nombre de BOE au 31 décembre		
	2021	2022	2023
Femme	11	13	12
Homme	3	2	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

Statuts	Nombre de BOE au 31 décembre		
	2021	2022	2023
Titulaire	12	13	13
Contractuel	2	2	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

Tranches d'âge	Nombre de BOE au 31 décembre		
	2021	2022	2023
Moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	1	2	2
40 - 49 ans	1	-	-
50 - 59 ans	9	9	9
60 - 64 ans	3	4	3
65 ans et plus	-	-	-
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

## 2. INDICATEUR N°21.2 : LES COMMISSIONS MEDICALES

Le Conseil Médical Départemental est une instance consultative, placée auprès du préfet des Hautes-Pyrénées, qui est compétente pour examiner les projets de décision des établissements et administrations de la fonction publique hospitalière. Il est présidé par un médecin désigné par le préfet parmi les médecins titulaires.

Le Conseil Médical Départemental se réunit en **formation restreinte** pour examiner les situations suivantes :

- ✓ 1<sup>re</sup> mise en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) ou de grave maladie ;
- ✓ Renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement de la période d'un an ou de 3 ans rémunérée à plein traitement ;
- ✓ Réintégration à la fin des droits à congés de maladie (congé de maladie ordinaire - CMO, CLM, CLD, congé pour invalidité temporaire imputable au service - Citis) ;
- ✓ Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD si vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsque vous avez été placé d'office en CLM ou en CLD ;
- ✓ Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement de la mise en disponibilité et réintégration à la fin de la disponibilité ;
- ✓ Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois: Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois à la suite d'une altération de votre état de santé.

En formation restreinte, le Conseil Médical Département est composé de 3 médecins titulaires et de 1 ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés.

Il peut également se réunir en **formation plénière** pour statuer sur d'autres situations :

- ✓ Détermination du taux d'incapacité permanente à la suite d'une maladie professionnelle ;
- ✓ Détermination de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie lorsque l'administration ne peut pas établir elle-même le lien entre le service et la maladie et l'accident.
- ✓ Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité en cas d'invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle ;
- ✓ Mise à la retraite pour invalidité ;
- ✓ Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

En formation plénière, le Conseil Médical Départemental est composé des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel.

### Nombre d'inaptitude à tout poste reconnue en 2023

Tranches d'âge	Inaptitude à tout poste reconnue		
	F	H	Total
Moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	-	-	-
40 - 49 ans	-	-	-
50 - 59 ans	1	-	1
60 - 64 ans	-	-	-
65 ans et plus	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

### Nombre d'agents passés en commissions restreintes en 2023

Tranches d'âge	Passage en commission restreinte		
	F	H	Total
Moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	-	-	-
40 - 49 ans	-	-	-
50 - 59 ans	2	1	3
60 - 64 ans	-	-	-
65 ans et plus	-	-	-
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### Nombre d'agents passés en commissions plénières en 2023

Tranches d'âge	Passage en commission plénière		
	F	H	Total
Moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	-	-	-
40 - 49 ans	-	-	-
50 - 59 ans	1	-	1
60 - 64 ans	-	-	-
65 ans et plus	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

### 3. INDICATEUR N°21.3 : LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est un dispositif permettant de faciliter le retour à l'emploi des agents absents pour raisons de santé. Prescrit par un médecin, il favorise la transition entre l'arrêt de travail et la reprise totale d'un emploi. Dans tous les cas, le médecin du travail est sollicité afin de définir le rythme de travail et la charge de travail compatibles avec l'état de santé de l'agent concerné.

#### Nombre d'agents ayant eu recours au temps partiel thérapeutique

Tranches d'âge	2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
Moins de 20 ans	-	-	-	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-	-	-	-
30 - 39 ans	-	-	-	-	-	-
40 - 49 ans	-	-	-	-	-	-
50 - 59 ans	6	1	7	4	1	5
60 - 64 ans	1	1	2	-	1	1
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

## C. INDICATEUR N°22 : LA MEDECINE DE PREVENTION

L'EPAS 65 ne dispose pas de service de santé au travail interne à l'établissement. Pour gérer les différentes visites médicales nécessaires à vérifier l'aptitude des agents au travail, l'établissement fait appel à des services extérieurs :

### Association de Santé et de Médecine au Travail (ASMT 65)

8 ter rue Latil  
CS 40136 – 65000 TARBES  
Tel : 05.62.93.81.81

Fonctions	CRB (Administration - ESAT - Foyers - EHPAD), Séméc et Vic	Lannemezan et Sarp
Médecins du travail	Drissia HABBOUBA	Rebecca CALEY
Assistante médicale	Angéline MOREAU	Carole CAUMONT
Infirmière du travail	Charlotte CHEVALLIER	Céline RICCARDI
Chargée de prévention	Nathalie AUTHIER	
Psychologue du travail	Sébastien TESTA	

### 1. INDICATEUR N°22.1 : LES EFFECTIFS PRIS EN CHARGE

Les données ci-dessous nous ont été transmises par les services de l'ASMT.

	CASTELNAU RB			LANNEMEZAN	SARP	SEMEAC	VIC
	Admin & Foyers	ESAT	EHPAD				
Effectifs au 01/01/2023	82	14	54	Données non transmises	Données non transmises	13	10
Effectif réel pris en charge	94	15	72			17	11
Nombre d'employés SI	65	9	13			12	8
Nombre d'employés SIR	8	5	39			1	2
Nombre d'employés SIA	9	-	3			-	-

### 2. INDICATEUR N°22.2 : LES EXAMENS EFFECTUES

	CASTELNAU RB			LANNEMEZAN	SARP	SEMEAC	VIC
	Admin & Foyers	ESAT	EHPAD				
VIP initiale infirmier	1	-	-	Données non transmises	Données non transmises	1	-
VIP périodique infirmier	4	-	2			-	-
VIP initiale médecin	1	1	-			-	-
VIP périodique médecin	3	-	-			-	2
Examen d'aptitude périodique	1	-	3			-	-
Examen d'aptitude d'embauche	2	-	3			-	-
Visite de reprise	9	-	3			1	-
Visite occasionnelle	7	3	3			-	-
Examens complémentaires	21	1	11			2	2

### 3. INDICATEUR N°22.3 : LES INTERVENTIONS SUR SITES

L'ASMT intervient régulièrement dans le cadre de plusieurs missions. En 2023, les interventions suivantes ont été réalisées :

- ✓ Mise à jour de la fiche établissement du site de Castelnau-Rivière-Basse hors EHPAD
- ✓ Conseil de l'ergonome pour les travaux du secrétariat des foyers
- ✓ Réalisation de 2 études de poste
- ✓ Accompagnement dans le lancement de l'actualisation des DUERP

## VIII. ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

### A. INDICATEUR N°23 : LES CYCLES DE TRAVAIL

Le temps de travail pour tous les agents de l'établissement est annualisé. Ils doivent donc réaliser leur obligation annuelle de travail calculée individuellement en fonction du cycle de travail et du temps de travail. Le solde de leur compteur d'heures est accessible 24h/24 via l'application Planiciel consultable par l'ensemble des agents par l'intermédiaire d'une connexion internet.

#### Les effectifs selon les cycles de travail

Cycles de travail	Effectifs en ETP			Effectifs Physiques		
	F	H	Total	F	H	Total
Horaires fixes	51,2	27,3	78,5	54	28	82
Horaires variables	81,85	25,75	107,6	84	26	110
Horaires de nuit	7,75	6	13,75	8	6	14
Forfait jour	15,8	8,6	24,4	17	10	27
<b>Total</b>	<b>156,6</b>	<b>67,65</b>	<b>224,25</b>	<b>163</b>	<b>70</b>	<b>233</b>

Les horaires fixes sont réalisés par les agents dont le travail ne nécessite pas une présence constante de professionnels pour assurer le service. Il s'agit des agents administratifs, des agents du pôle domicile et des ESAT hors équipe affectée au parc de loisirs et à l'hôtel.

Les horaires variables sont réalisés par les agents dont le travail nécessite une présence constante de professionnels pour assurer l'accompagnement des résidents. Il s'agit des agents soignants de l'EHPAD, des agents des Foyers et de certains personnels de l'ESAT (parc de loisirs et hôtel).

Les horaires de nuit sont réalisés par les surveillants de nuit au Foyer de Vie, au Foyer d'hébergement et à l'hôtel. Les personnels soignants de l'EHPAD sont également concernés par ces horaires.

Enfin, le forfait jour est appliqué pour les agents dont les missions nécessitent une certaine souplesse d'organisation du temps de travail. Les cadres sont concernés ainsi que les psychologues, les mandataires judiciaires et les agents mis à disposition dans le cadre d'une activité syndicale à temps complet.

Cycles de travail	Effectifs en ETP			Effectifs Physiques		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Pôle Domicile</b>	<b>14,5</b>	<b>1,1</b>	<b>15,6</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>
Horaires fixes	12	1	13	13	1	14
Forfait jour	2,5	0,1	2,6	3	1	4
<b>Pôle Hébergement</b>	<b>94,4</b>	<b>21</b>	<b>115,4</b>	<b>98</b>	<b>22</b>	<b>120</b>
Horaires fixes	10,1	2,5	12,6	11	3	14
Horaires variables	73,05	10	83,05	75	10	85
Horaires de nuit	7,75	6	13,75	8	6	14
Forfait jour	3,5	2,5	6	4	3	7
<b>Pôle Travail</b>	<b>29</b>	<b>35,5</b>	<b>64,55</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>66</b>
Horaires fixes	18,2	17,8	36	19	18	37
Horaires variables	8,8	15,75	24,55	9	16	25
Forfait jour	2	2	4	2	2	4
<b>Services Supports</b>	<b>18,7</b>	<b>10</b>	<b>28,7</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>
Horaires fixes	10,9	6	16,9	11	6	17
Forfait jour	7,8	4	11,8	8	4	12

## B. INDICATEUR N°24 : LES ASTREINTES

Plusieurs types d'astreinte sont réalisées dans l'établissement. Au 31 décembre 2023, 17 agents en fonction réalisent des astreintes selon un calendrier défini semestriellement.

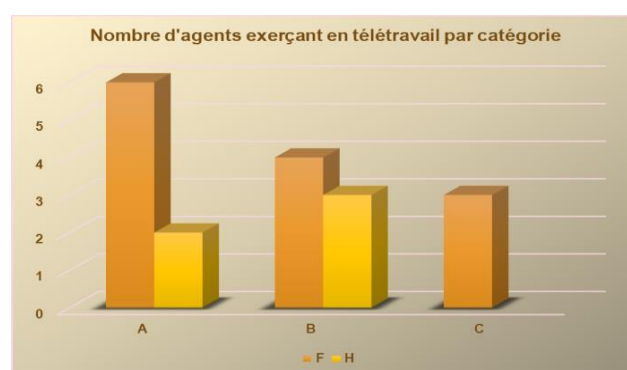
### Nombre d'agents par type d'astreinte

Type d'astreinte	Nombre d'agents		
	F	H	Total
Astreinte de direction	3	1	4
Astreinte administrative	7	2	9
Astreinte technique	-	4	4
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>

## C. INDICATEUR N°25 : LE TELETRAVAIL

La politique télétravail en vigueur à l'EPAS 65 encadre la pratique du télétravail. Tous les agents ne peuvent pas exercer leurs missions en télétravail de par la nature de leurs missions. Les chiffres démontrent que le télétravail est plutôt plébiscité par des agents de catégorie A et B. Ce sont principalement des agents ayant des fonctions d'encadrement.

Catégories	Nombre d'agents		
	F	H	Total
A	6	2	8
B	4	3	7
C	3	-	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>



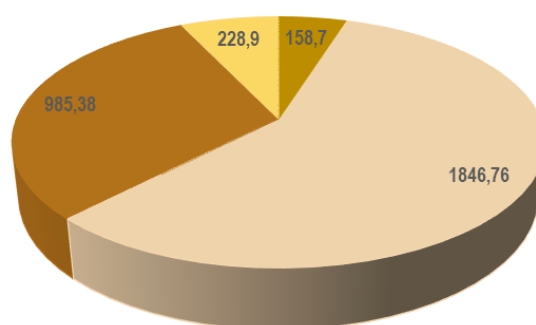
Tranches d'âge	Nombre d'agents		
	F	H	Total
moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	5	-	5
40 - 49 ans	4	3	7
50 - 59 ans	4	1	5
60 - 64 ans	-	1	1
65 ans et plus	-	-	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>

## D. INDICATEUR N°26 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

### Nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2023

Pôles	Nombre d'heures			Nombre d'agents		
	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	157,7	1	158,7	14	1	15
Pôle Hébergement	1614,76	232	1846,76	104	20	124
Pôle Travail	477,97	507,41	985,38	29	35	64
Services Supports	87,7	141,2	228,9	9	5	14
<b>Total</b>	<b>2338,13</b>	<b>881,61</b>	<b>3219,74</b>	<b>156</b>	<b>61</b>	<b>217</b>

### Heures supplémentaires par pôle



■ Pôle Domicile ■ Pôle Hébergement ■ Pôle Travail ■ Services Supports

### Nombre d'heures supplémentaires récupérées en 2023

Pôles	Nombre d'heures			Nombre d'agents		
	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	77,95	1	78,95	14	1	15
Pôle Hébergement	775,4	98,9	874,3	104	20	124
Pôle Travail	297,35	375,3	672,65	29	33	62
Services Supports	143	99,5	242,5	9	5	14
<b>Total</b>	<b>1293,7</b>	<b>574,7</b>	<b>1868,4</b>	<b>156</b>	<b>59</b>	<b>215</b>

### Nombre d'heures supplémentaires rémunérées en 2023

Pôles	Nombre d'heures			Nombre d'agents		
	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	51	-	51	4	-	4
Pôle Hébergement	281,12	35	316,12	13	1	14
Pôle Travail	168,92	141,06	309,98	3	5	8
Services Supports	513	-	513	2	-	2
<b>Total</b>	<b>1014,04</b>	<b>176,06</b>	<b>1190,1</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>28</b>



La rémunération des heures supplémentaires n'est accordée par la direction que dans des situations particulières, comme dans le cadre d'agents positionnés en « faisant fonction » ou dans le cadre d'une demande exceptionnelle de la part d'un agent. La récupération des heures supplémentaires reste à privilégier.

### Nombre moyen d'heures supplémentaires réalisées en 2023

Pôles	Nombre d'heures moyen		
	F	H	Total
Pôle Domicile	11,26	1	10,58
Pôle Hébergement	15,53	11,6	14,89
Pôle Travail	16,48	14,5	15,4
Services Supports	9,74	28,24	16,35
<b>Total</b>	<b>14,99</b>	<b>14,45</b>	<b>14,84</b>

## E. INDICATEUR N°27 : LE TEMPS DE TRAVAIL

Il existe 3 modalités de temps de travail :

- ✓ Le temps complet, appelé également temps plein, est le plus couramment appliqué ;
- ✓ Le temps incomplet ou non complet ;
- ✓ Le temps partiel.

### Les différents temps de travail par genre

Temps de travail	Motif	Nombre d'agents		
		F	H	Total
0,1	Temps incomplet	-	1	1
0,5	Temps incomplet	4	2	6
0,6	Temps incomplet	1	-	1
0,7	Temps incomplet	1	-	1
0,75	Temps incomplet	4	1	5
0,8	Temps incomplet	3	1	4
	TP de droit	3	-	3
	TP sur autorisation	6	-	6
0,9	TP sur autorisation	3	-	3
1	Temps plein	141	65	206
<b>Total</b>		<b>166</b>	<b>70</b>	<b>236</b>

### 1. INDICATEUR N°27.1 : LE TEMPS PARTIEL

Le recours au temps partiel est un choix de l'agent. Employé sur la base d'un temps plein, il est possible de demander à exercer son activité professionnelle à temps partiel. Certains motifs sont dits « de droit » et ne permettent pas à l'administration de refuser la demande et certains motifs sont sur autorisation, c'est-à-dire que l'administration doit autoriser l'agent à exercer à temps partiel. Dans tous les cas, la demande de l'agent doit faire l'objet d'un courrier.

### Le recours au temps partiel par tranche d'âge et genre

Tranches d'âge	Nombre d'agents		
	F	H	Total
30-39 ans	2	-	2
40-49 ans	5	-	5
50-59 ans	4	-	4
60-64 ans	1	-	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>

### Le recours au temps partiel par catégorie et genre

Catégories	Nombre d'agents		
	F	H	Total
A	5	-	5
B	1	-	1
C	6	-	6
X	-	-	-
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>12</b>

Cette année, on recense 11 renouvellements et 1 nouvelle demande de temps partiel. On observe également que le temps partiel est exclusivement demandé par des femmes. Le temps partiel leur permet de concilier plus facilement leur vie professionnelle avec leur vie privée ou familiale.

## 2. INDICATEUR N°27.2 : LE TEMPS INCOMPLET

A la différence du temps partiel, le temps incomplet ou non complet, n'est pas choisi par l'agent. C'est une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent puisqu'un emploi à temps incomplet est créé pour une durée inférieure à la durée légale de travail à temps complet.

### Le temps incomplet par tranche d'âge et genre

Tranches d'âge	Nombre d'agents		
	F	H	Total
20-29 ans	2	-	2
30-39 ans	2	-	2
40-49 ans	4	1	5
50-59 ans	1	2	3
60-64 ans	3	1	4
65 et plus	1	1	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>

### Le temps incomplet par catégorie et genre

Catégories	Nombre d'agents		
	F	H	Total
A	3	1	4
B	4	-	4
C	6	2	8
X	-	2	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>

## F. INDICATEUR N°28: L'ABSENTEISME

### 1. INDICATEUR N°28.1 : LA REPARTITION DE L'ABSENTEISME

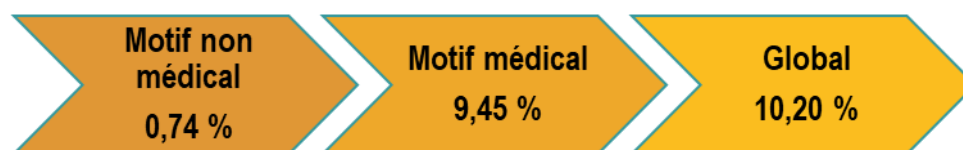
Type d'absence	2021		2022		2023	
	En jours	%	En jours	%	En jours	%
Maladie ordinaire	2056,5	45,98%	3122	60,92%	2399	52,55%
Accident du travail	1039	23,21%	663	12,94%	775	16,98%
Congé longue maladie	584	13,04%	705	13,76%	783	17,15%
Congé longue durée	412	9,20%	86	1,68%	275	6,02%
Congé maternité	248	5,54%	356	6,95%	207	4,53%
Congé paternité	-	-	80	1,56%	-	-
Grossesse pathologique	9	0,20%	-	-	19	0,42%
Garde d'enfant	31	0,69%	52,5	1,02%	54,5	1,19%
Congés exceptionnels	57	1,27%	26	0,51%	32,5	0,71%
ASA Covid	39	0,87%	-	0,40%	-	-
Absence injustifiée	-	-	14	0,26%	20	0,45%
<b>Total</b>	<b>4475,5</b>	<b>100%</b>	<b>5104,5</b>	<b>100%</b>	<b>4565</b>	<b>100%</b>

Le nombre de jours d'absence a reculé de 10,57% en 2023. Cette diminution est surtout liée à un recul de l'absence pour maladie ordinaire (-23%), congé maternité (-42%) et à l'absence de congé paternité.

#### La retenue des jours de carence en 2023

Tranche d'âge	Nombre de jours de carence retenus			Montants retenus			
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Catégorie A</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>1 350,62 €</b>	<b>- € -</b>	<b>1 350,62 €</b>
20 - 29 ans	4	-	4	-	306,90 €	- € -	306,90 €
30 - 39 ans	4	-	4	-	318,71 €	- € -	318,71 €
40 - 49 ans	3	-	3	-	280,42 €	- € -	280,42 €
50 - 59 ans	5	-	5	-	343,34 €	- € -	343,34 €
60 - 64 ans	1	-	1	-	101,25 €	- € -	101,25 €
<b>Catégorie B</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>2 275,88 €</b>	<b>- 74,04 € -</b>	<b>2 349,92 €</b>
Moins de 20 ans	-	3	3	-	- €	- 74,04 € -	74,04 €
20 - 29 ans	4	-	4	-	274,43 €	- € -	274,43 €
30 - 39 ans	7	-	7	-	580,74 €	- € -	580,74 €
50 - 59 ans	12	-	12	-	988,34 €	- € -	988,34 €
60 - 64 ans	3	-	3	-	276,98 €	- € -	276,98 €
Plus de 65 ans	3	-	3	-	155,39 €	- € -	155,39 €
<b>Catégorie C</b>	<b>55</b>	<b>19</b>	<b>74</b>	<b>-</b>	<b>4 066,87 €</b>	<b>- 1 496,98 € -</b>	<b>5 563,85 €</b>
20 - 29 ans	6	-	6	-	438,67 €	- € -	438,67 €
30 - 39 ans	13	1	14	-	962,18 €	- 72,27 € -	1 034,45 €
40 - 49 ans	11	5	16	-	786,42 €	- 341,13 € -	1 127,55 €
50 - 59 ans	21	13	34	-	1 601,13 €	- 1 083,58 € -	2 684,71 €
60 - 64 ans	4	-	4	-	278,47 €	- € -	278,47 €
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>22</b>	<b>123</b>	<b>-</b>	<b>7 693,37 €</b>	<b>- 1 571,02 € -</b>	<b>9 264,39 €</b>

## 2. INDICATEUR N°28.2 : LES TAUX D'ABSENTEISME



### Les taux d'absentéisme par pôle

Pôles	Taux d'absentéisme		
	Motif non médical	Motif médical	Global
Pôle Domicile	2,71%	16,45%	19,16%
Pôle Hébergement	0,51%	11,03%	11,54%
Pôle Travail	0,88%	5,01%	5,90%
Services Supports	0,16%	10,17%	10,34%

Le pôle domicile présente le taux d'absentéisme global le plus important alors que le pôle travail, au contraire, est celui qui présente le plus faible taux d'absentéisme.

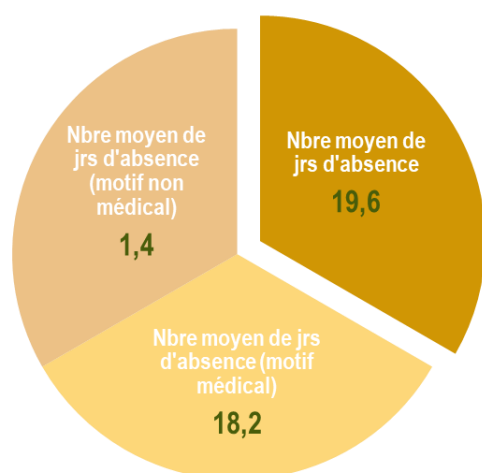
## Les taux d'absentéisme par service

Services	Taux d'absentéisme		
	Motif non médical	Motif médical	Global
DIRECTION	0,01%	-	0,11%
EHPAD	0,27%	12,95%	13,22%
ESAT CRB	0,02%	1,94%	7,16%
ESAT LANNEMEZAN	2,08%	2,88%	3,57%
ESAT SARP	-	0,37%	1,69%
ESAT SEMEAC	0,09%	10,80%	5,59%
ESAT VIC	0,34%	1,46%	2,38%
FOYER DE VIE	4,71%	56,50%	14,03%
FOYER HEBERGEMENT CRB	0,08%	1,99%	9,22%
FOYER HEBERGEMENT LZN	-	16,71%	12,14%
SAMSAH	4,35%	0,59%	16,96%
SAVS	0,41%	47,26%	13,20%
SERVICE ADMINISTRATIF	0,95%	0,77%	0,48%
MAJEURS PROTEGES	0,15%	6,08%	38,50%
SERVICES TECHNIQUES	0,05%	71,94%	43,30%

Les services techniques et le service des majeurs protégés sont les services qui ont été le plus impacté par l'absentéisme en 2023. De plus, ces 2 services emploient des agents avec des compétences et des diplômes spécifiques, ce qui rend le recrutement de remplaçants temporaires difficile. Les équipes ont donc dû s'adapter pour faire face à la charge de travail malgré un sous-effectif.

Le SAVS et le SAMSAH ainsi que les hébergements ont enregistré un taux d'absentéisme global entre 10% et 17%, nécessitant le recours à des contractuels permanents pour renforcer les équipes.

### 3. INDICATEUR N°28.3 : LE NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRETS



Pôles	Nombre moyen de jours d'absence		
	Motif non médical	Motif médical	Global
Pôle Domicile	4,7	28,7	33,4
Pôle Hébergement	1	21	22,2
Pôle Travail	1,9	10,5	12,4
Services Supports	0,3	17,2	18,8

## G. INDICATEUR N°29 : LES CONGES

### 1. INDICATEUR N°29.1 : LES CONGES PAR POLE ET PAR SERVICE

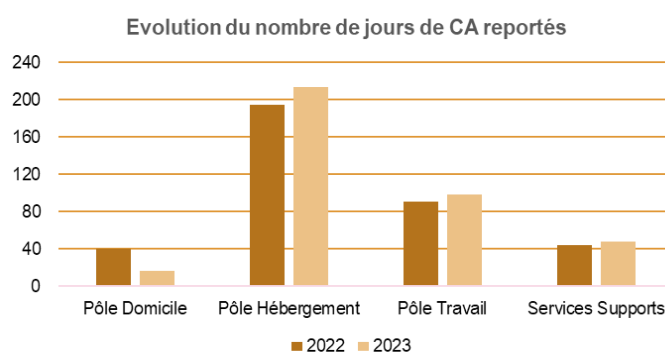
#### Nombre de jours de congés pris en 2023

Pôles / Services	Congés annuels	Report Congés annuels N-1	RTT	Repos temps partiel	Servitude d'internat	Repos compensateur	Total des jours pris
<b>Pôle Domicile</b>	<b>419</b>	<b>5</b>	<b>200</b>	<b>508</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1132</b>
MAJEURS PROTEGES	83	3	22	47	-	-	155
SAMSAH	80	1	35	205	-	-	321
SAVS	256	1	143	256	-	-	656
<b>Pôle Hébergement</b>	<b>2930</b>	<b>152</b>	<b>1375</b>	<b>1060</b>	<b>179</b>	<b>47</b>	<b>5743</b>
EHPAD	1262	86	630	236	-	36	2250
FOYER DE VIE	948	25	547	197	-	-	1717
FOYER HEBERGEMENT CRB	431	27	125	248	109	-	940
FOYER HEBERGEMENT LZN	289	14	73	379	70	11	836
<b>Pôle Travail</b>	<b>1789</b>	<b>120</b>	<b>1045</b>	<b>179</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3135</b>
ESAT CRB	284	15	149	25	-	-	473
ESAT LZN	652	44	347	43	-	2	1088
ESAT HORS LES MURS	167	12	103	-	-	-	282
ESAT SARP	171	28	118	11	-	-	328
ESAT SEMEAC	321	9	194	82	-	-	606
ESAT VIC	194	12	134	18	-	-	358
<b>Services Supports</b>	<b>674</b>	<b>37</b>	<b>346</b>	<b>41</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1098</b>
ACHATS	53	8	17	-	-	-	78
DIRECTION	138	-	53	-	-	-	191
FINANCES	142	-	95	-	-	-	237
QUALITE	28	1	17	-	-	-	46
RESSOURCES HUMAINES	110	7	55	41	-	-	213
SERVICE TECHNIQUE	151	14	94	-	-	-	259
SIO	52	7	15	-	-	-	74
<b>Total</b>	<b>5812</b>	<b>314</b>	<b>2966</b>	<b>1788</b>	<b>179</b>	<b>49</b>	<b>11108</b>

## 2. INDICATEUR N°29.2 : LES CONGES NON PRIS

Le tableau ci-dessous précise le nombre de jours de congés annuels non pris et non versés sur un CET. Il s'agit donc du nombre de jours de congés annuels reportés à solder avant le 31 janvier de l'année suivante.

Pôles	Nombre de jours	
	2022	2023
Pôle Domicile	40	16,5
Pôle Hébergement	194,5	213,5
Pôle Travail	90,5	98,5
Services Supports	44	48
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>376,5</b>



## H. INDICATEUR N°30 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS

### 1. INDICATEUR N°30.1 : LE CET PAR CATEGORIE ET GENRE

Catégories	Nbre d'agents concernés						Nbre de jours sur les CET au 31.12					
	2022			2023			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	16	4	20	14	4	18	310	119,5	429,5	342,5	129,5	472
B	17	3	20	15	4	19	298	56	354	318	58	376
C	25	14	39	28	13	41	450,5	193	643,5	509,5	222	731,5
X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>21</b>	<b>79</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>1058,5</b>	<b>368,5</b>	<b>1427</b>	<b>1170</b>	<b>409,5</b>	<b>1579,5</b>

### 2. INDICATEUR N°30.2 : LE NOMBRE DE JOURS SUR CET

Le CET historique concerne les CET ouverts avant 1<sup>er</sup> janvier 2012. Depuis cette date, ces CET ne peuvent plus être alimentés car ils ont été remplacé par le CET pérenne. Les CET historiques sont donc amenés à disparaître au fur et à mesure des départs des agents.

CET historique	Nombre d'agents			Nombre de jours	
	ayant un CET ouvert au 31.12. N-1	ayant soldé un CET	ayant un CET ouvert au 31.12. N-1	soldés ou indemnisés	épargnés restants au 31.12.N
2021	10	0	10	0	157
2022	10	1	9	40	117
<b>2023</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>117</b>

Le CET pérenne concerne les CET ouverts à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le nombre des bénéficiaires continue d'augmenter avec 9 agents ayant ouvert un CET en 2023. Le nombre de total de jours épargnés restants au 31 décembre 2023 est de 1 579,5, soit +10,68% par rapport à l'année précédente.

CET pérenne	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	ayant ouvert un CET au cours de l'année N	ayant soldé tout ou partie d'un CET au cours de l'année N	ayant un CET ouvert au 31.12. N	épargnés au cours de l'année N	soldés ou indemnisés au cours de l'année N	épargnés restants au 31.12.N
2021	10	6	63	150	69	975,5
2022	13	9	70	202,5	0	1427
<b>2023</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>78</b>	<b>181,5</b>	<b>29</b>	<b>1579,5</b>

## IX. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Le C.G.O.S est une association loi 1901 à but non lucratif au service des agents ou retraités de la fonction publique hospitalière travaillant dans des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux adhérents.

### LES CONTACTS

De par leur expertise et les outils dont ils disposent, ils constituent le relais de proximité essentiel entre les agents et le C.G.O.S.

Deux contacts sont présents au sein de l'établissement :

- ✓ Mme Françoise LACOSTE pour les sites de Lannemezan, Sarp et Séméac
- ✓ Mme Dominique HOURCADET pour les sites de Vic-en-Bigorre et Castelnau-Rivière-Basse.

### CHAMP ET PERIMETRE D'ACTION :

Les contacts C.G.O.S ont pour mission de :

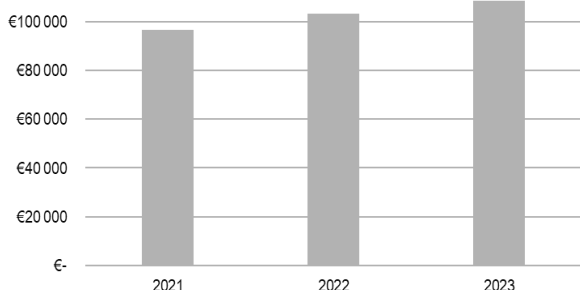
- ✓ **Inform**er les agents des actualités régionales et nationales en utilisant plusieurs supports adaptés à l'établissement. Cette information est mise en œuvre selon un plan de communication arrêté avec la direction. *Exemples de diffusion :*
  - avec les fiches de paie
  - dans les services avec l'appui du vagemestre
  - dans le journal interne
  - sur les panneaux d'affichage
  - par Intranet
  - affichage lumineux
  - lors de journées portes-ouvertes ou d'accueil des nouveaux entrants...
- ✓ **Offrir aux agents un accueil personnalisé**, dans le cadre des moyens mis à sa disposition et des temps adaptés (fixes ou réguliers).
- ✓ **Ecouter** les agents dans un climat favorable à l'expression de leur demande.
- ✓ **Conseiller / orienter** les agents en lien avec le C.G.O.S. Le contact oriente l'agent vers des prestations et actions répondant le mieux à la demande exprimée. Il peut, le cas échéant, orienter l'agent vers les différentes structures dont il a connaissance.
- ✓ **Assurer la confidentialité** des échanges, en respect des règles propres au C.G.O.S.
- ✓ **S'assurer du suivi des démarches**, en se rendant disponible pour aider l'agent à effectuer ses démarches, et être attentif à leur bon déroulement
- ✓ **Se former :**
  - en sollicitant au sein de son établissement des formations lui permettant de remplir ses missions C.G.O.S,
  - en participant aux formations proposées par le C.G.O.S,
  - en développant des échanges de pratiques avec les autres correspondants, sous l'égide du C.G.O.S
- ✓ **Rendre compte :** le contact assure un retour d'information sur son activité au titre du C.G.O.S, tant au Directeur de son établissement qu'au C.G.O.S de sa région. En concertation avec le C.G.O.S, le correspondant doit élaborer un bilan d'activité annuel, intégrable pour tout ou partie au bilan social ou tout autre document institutionnel. Destiné au Directeur de l'établissement, il peut être présenté aux instances.
- ✓ **Communiquer :** le contact favorise les liens au sein de son établissement pour assurer les actions C.G.O.S: gestionnaires RH, assistants sociaux...



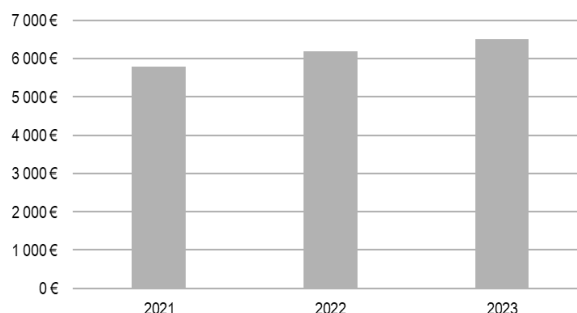
## A. INDICATEUR N°31 : L'ACTION SOCIALE

Cotisations	Montant 2021	Montant 2022	Montant 2023
CGOS	96 546,75 €	103 055,98 €	108 544,62 €
CESU	5 792,89 €	6 183,19 €	6 512,66 €
<b>Total</b>	<b>102 339,64 €</b>	<b>109 238,17 €</b>	<b>115 057,28 €</b>

Evolution des cotisations CGOS - 2021 à 2023



Evolution des cotisations CESU - 2021 à 2023



## B. INDICATEUR N°32 : LES PRESTATIONS SOCIALES

ANALYSE	2021	2022	2023	Variation 2023/2022
Effectif déclaré	227	235	240	2%
Nombre d'agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S.	109	133	138	4%
Contribution versées au CGOS (dont CESU)	102 212 €	109 239 €	115 057 €	5%
Contribution redistribuées sous forme de prestations ou actions	73 971 €	112 846 €	85 479 €	-24%
Taux de redistribution des contributions	72%	103%	74%	

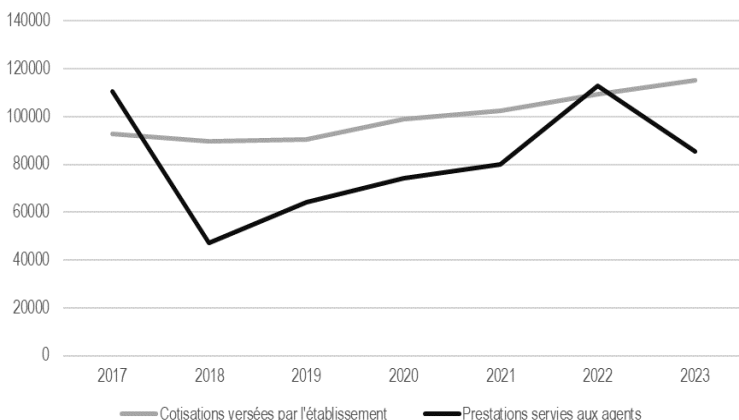
Le total général des prestations versées aux agents de l'EPAS durant l'année 2023 a régressé de 27 367 €.

Le taux de redistribution des contributions est de 74 % contre 103% en 2022. Il se situe en-dessous du taux régional qui est de 86 % ainsi que du taux national de 84 %.

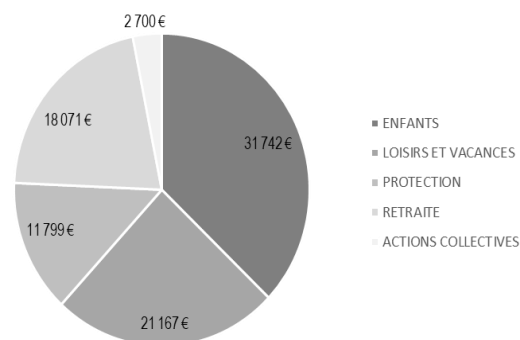
On peut noter l'évolution de la prestation « départ en retraite » + 79,36 % par rapport à l'exercice 2022.

Egalement, le CGOS a versé 2 700 € concernant une aide collective en faveur de l'établissement. Un projet « massages et sophrologie » avait été soumis aux instances et validé. Rappelons que durant l'année 2022, une participation du CGOS d'un montant de **8 024 €** a permis d'acquérir les illuminations de Noël posées par les services techniques sur les bâtiments du site principal.

Evolution des prestations servies par rapport aux cotisations



Répartition des prestations et actions perçues en 2023



## Détail des prestations sollicitées par les agents de l'EPAS 65 – 2021 à 2023

Prestations	Montant		
	2021	2022	2023
Études	24 264,62 €	24 547,00 €	21 493,00 €
Maladie	12 263,13 €	35 518,00 €	7 975,00 €
Départ retraite	6 392,00 €	10 075,00 €	18 071,00 €
Garde d'enfants COVID	- €	970,00 €	- €
Naissance	850,00 €	875,00 €	525,00 €
Congé de présence parentale	440,00 €	- €	- €
Décès	- €	750,00 €	750,00 €
Enfant Handicapé	- €	656,00 €	2 132,00 €
Petite enfance	791,99 €	6 650,00 €	1 323,00 €
Vacances enfants	980,00 €	1 140,00 €	- €
Vacances famille	5 175,04 €	5 442,00 €	4 630,00 €
Aides non remboursables	1 500,00 €	- €	- €
Activités Sportives	1 088,00 €	1 254,00 €	1 050,00 €
Épargnes chèques vacances	2 423,80 €	1 060,00 €	1 650,00 €
Chèque culture	1 200,00 €	902,00 €	950,00 €
Arbre de Noël	3 450,00 €	2 280,00 €	2 400,00 €
Billetterie et loisirs	- €	1 376,00 €	1 485,00 €
Prestations vacances	1 434,12 €	10 010,00 €	10 686,00 €
Spectacles	759,05 €	- €	716,00 €
Expositions	- €	- €	- €
Parc de loisirs	523,84 €	- €	- €
Renseignements juridiques	18,90 €	50,00 €	45,00 €
Aides CGOS	- €	1 267,00 €	898,00 €
Aides CRH	- €	- €	- €
Aides FSL	- €	- €	- €
CESU	2 950,00 €	- €	6 000,00 €
CESU exceptionnel	- €	- €	- €
Aides aux actions sociales collectives	- €	8 024,00 €	2 700,00 €
<b>TOTAL GENERAL DES PRESTATIONS VERSEES AUX AGENTS DE L'EPAS</b>	<b>60 112,49 €</b>	<b>112 846,00 €</b>	<b>85 479,00 €</b>

## X. DIALOGUE SOCIAL

### A. INDICATEUR N°33 : L'ACTIVITE SYNDICALE

#### 1. INDICATEUR N°33.1 : LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

Depuis les élections professionnelles du 8 décembre 2022, un seul syndicat bénéficie du crédit de temps syndical. Le calcul de ce temps est effectué sur la base des résultats au CSE : 50% en fonction du nombre de sièges obtenus et 50% en fonction du nombre de suffrages obtenus. La répartition de ce contingent en crédit d'heures ou en décharges d'activité syndicale est laissée à la libre appréciation des organisations syndicales.

Le détail des calculs se présente comme suit :

#### RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES EPAS 65 DU 8 DECEMBRE 2023

CSE	COLLEGE UNIQUE	TOTAL
NOMBRE DE SIEGES	8	8
TOTAL DES SIEGES CFDT	8	8

	COLLEGE UNIQUE	TOTAL
TOTAL DES VOIX EXPRIMEES	65	65
TOTAL DES SIEGES CFDT	65	65

#### LE CONTINGENT CREDIT D'HEURES

Nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorale pour le CSE : 226 agents  
Nombre d'heures annuelles à travailler : 1 607 heures  
Contingent d'heures à répartir sur l'année : 363,10 heures

	REPARTITION EN FONCTION DU NOMBRE DE SIEGES	REPARTITION EN FONCTION DU NOMBRE DE VOIX	TOTAL ANNEE	TOTAL MOIS
CFDT	181:35	181:35	363:10	30:15

#### LE CONTINGENT DE DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE

Entre 201 et 400 agents => 130 heures / mois soit 1560 heures à l'année

	REPARTITION EN FONCTION DU NOMBRE DE SIEGES	REPARTITION EN FONCTION DU NOMBRE DE VOIX	TOTAL ANNEE	TOTAL MOIS
CFDT	65:00	65:00	1560:00	130:00

#### TOTAL CREDIT DE TEMPS SYNDICAL

	ANNUEL	MENSUEL
CFDT	1923:10	160:15

## 2. INDICATEUR N°33.2 : LES REPRESENTANTS PAR INSTANCE

INSTANCES	CFDT					
	TITULAIRE			SUPPLEANT		
	F	H	Total	F	H	Total
Conseil d'Administration	-	1	1	-	-	-
Comité Social d'Etablissement	3	5	8	4	4	8
F3SCT	4	4	8	5	3	8
Commissions Admin. Paritaires Locales	4	5	9	2	7	9
Conseil de la Vie Sociale Pôle Travail	-	1	1	-	1	1
Conseil de la vie Sociale Pôle Hébergement	-	1	1	-	1	1
Conseil de la Vie Sociale EHPAD	-	1	1	-	1	1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>28</b>

## 3. INDICATEUR N°33.3 : LA REPARTITION DES ASA

SYNDICAT	DETAIL ABSENCE	CA	CSE	CVS	F3SCT	AUTRES INSTANCES EPAS	AUTRES INSTANCES HORS EPAS	TOTAL
CFDT	Préparation	0	0	0	0	0	0	0
	Réunion	15	29	33	196	0	0	273
	Délai de route	0	0	0	0	0	0	0
	Compte-rendu	0	0	0	0	0	0	0

## B. INDICATEUR N°34 : LA NEGOCIATION / LE TRAVAIL DE COLLABORATION

### 1. INDICATEUR N°34.1 : LES REUNIONS

La direction des ressources humaines tient à maintenir le dialogue avec les représentants syndicaux de l'établissement. Afin d'aborder certains dossiers en cours ou en projet au sein de l'établissement, des réunions de travail sont organisées. Ces réunions sont également l'occasion de répondre aux questions des syndicats et des agents. En 2023, la direction des ressources humaines a invité les représentants de la CFDT à 3 reprises. Ce travail collaboratif permet de prendre en compte les points de vue de tous les acteurs de l'établissement.

### 2. INDICATEUR N°34.2 : LES PARTICIPANTS

Lors des réunions de négociation ou de travail de collaboration, principalement 2 représentantes de la CFDT sont présentes. Elles parlent au nom du syndicat mais également au nom des agents qu'elles représentent. Les 3 réunions avec la direction ont représenté environ 18 heures de présence sur l'année, auxquelles s'ajoute un temps de préparation, un temps de rédaction de compte rendu et un temps de trajet pour se rendre sur le lieu de rendez-vous.

## XI. DISCIPLINE

### A. INDICATEUR N°35 : LES SANCTIONS

Selon le statut de l'agent, les sanctions applicables diffèrent :

Pour un **agent titulaire**, les sanctions sont classées en 4 groupes :

- ✓ 1<sup>er</sup> groupe :
  - Avertissement: Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
  - Blâme: Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
  - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
- ✓ 2<sup>ème</sup> groupe :
  - Radiation du tableau d'avancement
  - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
  - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
- ✓ 3<sup>ème</sup> groupe :
  - Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
  - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 an
- ✓ 4<sup>ème</sup> groupe :
  - Mise à la retraite d'office
  - Révocation

Pour un **agent stagiaire**, les sanctions possibles sont les suivantes :

- Avertissement: Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Blâme: Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum
- Exclusion définitive du service

Enfin, pour un **agent contractuel**, les sanctions applicables sont :

- Avertissement: Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Blâme: Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Exclusion temporaire de fonctions 3 jours maximum
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum si vous êtes en CDD:  
CDD : Contrat à durée déterminée ou de 4 jours à 1 an maximum si vous êtes en CDI:  
CDI : Contrat de travail à durée indéterminée
- Licenciement sans préavis, ni indemnité

## 1. INDICATEUR N°35.1 : LES SANCTIONS PRONONCEES

### Nombre de sanctions prononcées

Type de sanction	Nature de la faute	Nombre d'agents sanctionnés		
		F	H	Total
Avertissement	Défaut de dignité et d'exemplarité	1	-	1
	Défaut d'obéissance et d'intégrité	1	-	1
Total		2	-	2

Durant l'année, la direction des ressources humaines a réalisé 2 enquêtes administratives au niveau du pôle travail. Ces enquêtes, rassemblant les témoignages de l'ensemble des agents et des usagers des sites concernés, ont permis d'objectiver les faits et de mettre en place les mesures correctives adéquates.