

Rapport Social Unique



Exercice 2024



Établissement Public
d'Accompagnement et de Soins

TABLE DES MATIERES

I.	INTRODUCTION.....	1
II.	EMPLOI	2
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 31.12.2024	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	26
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	27
1.	INDICATEUR N°6.1 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR POLE	27
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
III.	RECRUTEMENTS	30
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	33
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
IV.	PARCOURS PROFESSIONNELS	35
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
D.	LA REFERENCE INSTITUTIONNELLE	39
1.	L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES	39
2.	LA LAÏCITE	40
3.	LE HANDICAP	40
V.	FORMATION	41
A.	INDICATEUR N°14 : LE PLAN DE FORMATION	41
1.	INDICATEUR N°14.1 : LA FORMATION PAR POSTE DE FINANCEMENT	41
2.	INDICATEUR N°14.2 : TAUX DES EP ET TAUX DES FRAIS DE TRAITEMENT SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT	42
3.	INDICATEUR N°14.3 : LA FORMATION PAR TYPE DE FRAIS	43
4.	INDICATEUR N°14.4 : LA FORMATION PAR POLE	44
5.	INDICATEUR N°14.5 : LA FORMATION PAR SERVICE	45
6.	INDICATEUR N°14.6 : LA FORMATION PAR SOUS-ENVELOPPE	46
7.	INDICATEUR N°14.7 : LA FORMATION PAR ACTION	47
8.	INDICATEUR N°14.8 : LES FORMATIONS VALIDEES	48
9.	INDICATEUR N°14.9 : LES ACTIONS ENGAGEES A TITRE PERSONNEL	48
B.	INDICATEUR N°15 : LES FORMATIONS HORS PLAN	48
1.	INDICATEUR N°15.1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS	48
2.	INDICATEUR N°15.2 : LES FORMATIONS A DISTANCE	49
C.	INDICATEUR N°16 : LES STAGES	49
VI.	REMUNERATIONS	50
A.	INDICATEUR N°17 : LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE	50
1.	INDICATEUR N°17.1 : LA REPARTITION PAR BUDGET	50
2.	INDICATEUR N°17.2 : LA REPARTITION PAR POLE	50
3.	INDICATEUR N°17.3 : LA REPARTITION PAR BUDGET ET PAR FONCTION	50
B.	INDICATEUR N°18 : LA REMUNERATION MOYENNE	54
C.	INDICATEUR N°19 : L'INDEMNITE DE GIPA	55
VII.	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	56
A.	INDICATEUR N°20 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES INCIDENTS	56
1.	INDICATEUR N°20.1 : LES AT ET INCIDENTS PAR POLE	56
2.	INDICATEUR N°20.2 : LES AT ET INCIDENTS PAR SERVICE	57
3.	INDICATEUR N°20.3 : LES AT ET INCIDENTS PAR GRADE	59
4.	INDICATEUR N°20.4 : LES CAUSES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL	59
5.	INDICATEUR N°20.5 : TAUX DE GRAVITE ET TAUX DE FREQUENCE	60
6.	INDICATEUR N°20.6 : LES ACTEURS DE LA PREVENTION	60
7.	INDICATEUR N°20.7 : LES INSTANCES DE PREVENTION	61
B.	INDICATEUR N°21 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	61
1.	INDICATEUR N°21.1 : LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	61
2.	INDICATEUR N°21.2 : LES COMMISSIONS MEDICALES	62
3.	INDICATEUR N°21.3 : LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	63

C.	INDICATEUR N°22 : LA MEDECINE DE PREVENTION.....	64
1.	INDICATEUR N°22.1 : LES EFFECTIFS PRIS EN CHARGE	64
2.	INDICATEUR N°22.2 : LES EXAMENS EFFECTUES	64
3.	INDICATEUR N°22.3 : LES INTERVENTIONS SUR SITES	64
VIII.	ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL.....	65
A.	INDICATEUR N°23 : LES CYCLES DE TRAVAIL	65
B.	INDICATEUR N°24 : LES ASTREINTES	66
C.	INDICATEUR N°25 : LE TELETRAVAIL	66
D.	INDICATEUR N°26 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	67
E.	INDICATEUR N°27 : LE TEMPS DE TRAVAIL.....	68
1.	INDICATEUR N°27.1 : LE TEMPS PARTIEL.....	68
2.	INDICATEUR N°27.2 : LE TEMPS INCOMPLET.....	69
F.	INDICATEUR N°28: L'ABSENTEISME	70
1.	INDICATEUR N°28.1 : LA REPARTITION DE L'ABSENTEISME	70
2.	INDICATEUR N°28.2 : LES TAUX D'ABSENTEISME	71
3.	INDICATEUR N°28.3 : LE NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRETS.....	72
G.	INDICATEUR N°29 : LES CONGES	73
1.	INDICATEUR N°29.1 : LES CONGES PAR POLE ET PAR SERVICE	73
2.	INDICATEUR N°29.2 : LES CONGES NON PRIS	74
H.	INDICATEUR N°30 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS	74
1.	INDICATEUR N°30.1 : LE CET PAR CATEGORIE ET GENRE	74
2.	INDICATEUR N°30.2 : LE NOMBRE DE JOURS SUR CET	74
IX.	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	75
A.	INDICATEUR N°31 : L'ACTION SOCIALE	76
B.	INDICATEUR N°32 : LES PRESTATIONS SOCIALES	76
X.	DIALOGUE SOCIAL.....	78
A.	INDICATEUR N°33 : L'ACTIVITE SYNDICALE.....	78
1.	INDICATEUR N°33.1 : LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL	78
2.	INDICATEUR N°33.2 : LES REPRESENTANTS PAR INSTANCE.....	79
3.	INDICATEUR N°33.3 : LA REPARTITION DES ASA.....	79
B.	INDICATEUR N°34 : LA NEGOCIATION / LE TRAVAIL DE COLLABORATION	79
1.	INDICATEUR N°34.1 : LES REUNIONS.....	79
2.	INDICATEUR N°34.2 : LES PARTICIPANTS.....	79
XI.	DISCIPLINE.....	80
A.	INDICATEUR N°35 : LES SANCTIONS.....	80
1.	INDICATEUR N°35.1 : LES SANCTIONS PRONONCEES	81

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'Etablissement.

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

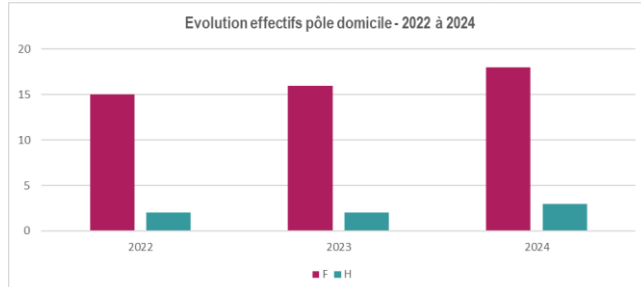
A. INDICATEUR N°1 : LES EFFECTIFS EN FONCTION

1. INDICATEUR N°1.1 : LES EFFECTIFS PAR POLE

ETP	Pôle Domicile		
	2022	2023	2024
F	14	14,5	17,3
H	1,1	1,1	2,1
Total	15,1	15,6	19,4

ETP annuel	Pôle Domicile		
	2022	2023	2024
F	15,4	15,5	18,7
H	2,1	1,1	2,1
Total	17,5	16,6	20,8

Physique	Pôle Domicile		
	2022	2023	2024
F	15	16	18
H	2	2	3
Total	17	18	21

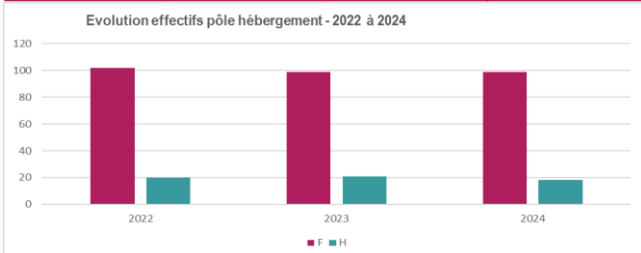


Le pôle domicile composé du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), du service des Majeurs Protégés et du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) est le pôle dont l'effectif est le plus faible. Néanmoins, on constate une progression de ses effectifs sur les 3 dernières années. La répartition entre les hommes et les femmes est déséquilibrée avec une forte proportion de femmes (85,71%).

ETP	Pôle Hébergement		
	2022	2023	2024
F	98,15	95,4	94,55
H	19,25	20	17,1
Total	117,4	115,4	111,65

ETP annuel	Pôle Hébergement		
	2022	2023	2024
F	132,25	118,55	105,6
H	24,1	24,5	20,1
Total	156,25	143,05	125,7

Physique	Pôle Hébergement		
	2022	2023	2024
F	102	99	99
H	20	21	18
Total	122	120	117

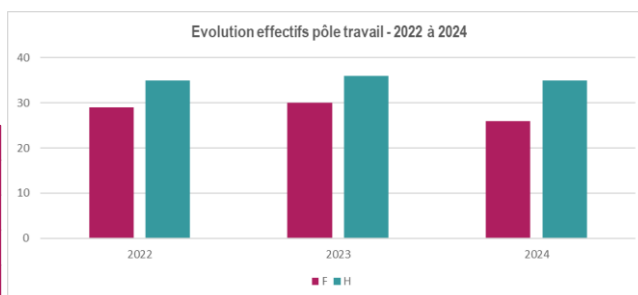


Le pôle hébergement composé du Foyer de Vie, du Foyer d'Hébergement et de l'EHPAD présente l'effectif le plus important de l'établissement. A lui seul, il emploie 51,3 % de l'effectif total. L'accompagnement des usagers accueillis au sein des structures d'hébergement étant assuré 24h/24 tous les jours de la semaine, les besoins de personnel restent importants. La répartition par genre est plus favorable aux femmes qui sont représentées à 84,62%. Enfin, les effectifs sont en diminution sur les 3 dernières années.

ETP	Pôle Travail		
	2022	2023	2024
F	28,5	29	24,5
H	34,4	35,55	34,8
Total	62,9	64,55	59,3

Physique	Pôle Travail		
	2022	2023	2024
F	29	30	26
H	35	36	35
Total	64	66	61

ETP annuel	Pôle Travail		
	2022	2023	2024
F	50,7	47,35	46,3
H	60,6	62,35	56,55
Total	111,3	109,7	102,85

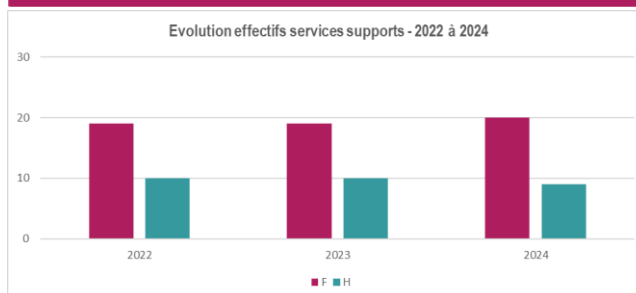


Le pôle travail est lui composé de l'ensemble des sites ESAT (Castelnau-Rivière-Basse, Séméac, Vic-en-Bigorre, Lannemezan et Sarp). A l'inverse du pôle hébergement majoritairement féminin, le pôle travail, aussi important en termes d'effectifs puisqu'il emploie 26,75 % des agents de l'établissement, présente la répartition entre les hommes et les femmes la plus équilibrée. Les hommes sont toutefois majoritaires, représentant 57,38 % de l'effectif total du pôle. Il est également constaté une diminution des effectifs sur les 3 dernières années.

ETP	Services Supports		
	2022	2023	2024
F	18,8	18,7	19,9
H	10	10	9
Total	28,8	28,7	28,9

Physique	Services Supports		
	2022	2023	2024
F	19	19	20
H	10	10	9
Total	29	29	29

ETP annuel	Services Supports		
	2022	2023	2024
F	18,8	18,7	19,9
H	10	10	10
Total	28,8	28,7	29,9

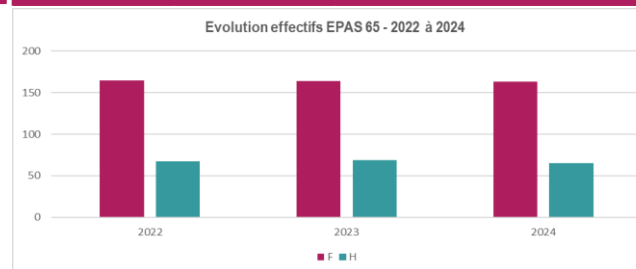


Les services supports regroupant l'ensemble des fonctions transversales de l'établissement (direction, achats, finances, ressources humaines, système d'information et services techniques) présentent un effectif largement féminin. Les postes administratifs majoritaires au sein des fonctions supports expliquent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

ETP	EPAS 65		
	2022	2023	2024
F	159,45	157,6	156,25
H	64,75	66,65	63
Total	224,2	224,25	219,25

Physique	EPAS 65		
	2022	2023	2024
F	165	164	163
H	67	69	65
Total	232	233	228

ETP annuel	EPAS 65		
	2022	2023	2024
F	217,15	200,1	190,5
H	96,8	97,95	88,75
Total	313,95	298,05	279,25



L'effectif global de l'établissement démontre une légère diminution cette année. Elle est le fruit des efforts consentis pour maintenir les dépenses de personnel à un niveau raisonnable compte tenu des dernières évolutions réglementaires en matière de rémunération.

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	228	71,49%

*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 - 2024

ETP	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	12	2	14	2,5	-	2,5	2,8	-	2,8	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	15,3	1,5	16,8	25,5	2	27,5	53,75	13	66,75	-	0,6	0,6
Pôle Travail	2	1	3	4	3	7	18,5	30,8	49,3	-	-	-
Services Supports	5	1	6	4	3	7	10,9	5	15,9	-	-	-
Total	34,3	5,5	39,8	36	8	44	85,95	48,8	134,75	-	0,7	0,7

Physique	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	12	2	14	3	-	3	3	-	3	-	1	1
Pôle Hébergement	16	2	18	27	2	29	56	13	69	-	1	1
Pôle Travail	2	1	3	5	3	8	19	31	50	-	-	-
Services Supports	5	1	6	4	3	7	11	5	16	-	-	-
Total	35	6	41	39	8	47	89	49	138	-	2	2

ETP annuel	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	13,4	2	15,4	2,5	-	2,5	2,8	-	2,8	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	15,3	1,5	16,8	29,5	2	31,5	60,8	16	76,8	-	0,6	0,6
Pôle Travail	2	1	3	4	3	7	40,3	52,55	92,85	-	-	-
Services Supports	5	2	7	4	3	7	10,9	5	15,9	-	-	-
Total	35,7	6,5	42,2	40	8	48	114,8	73,55	188,35	-	0,7	0,7

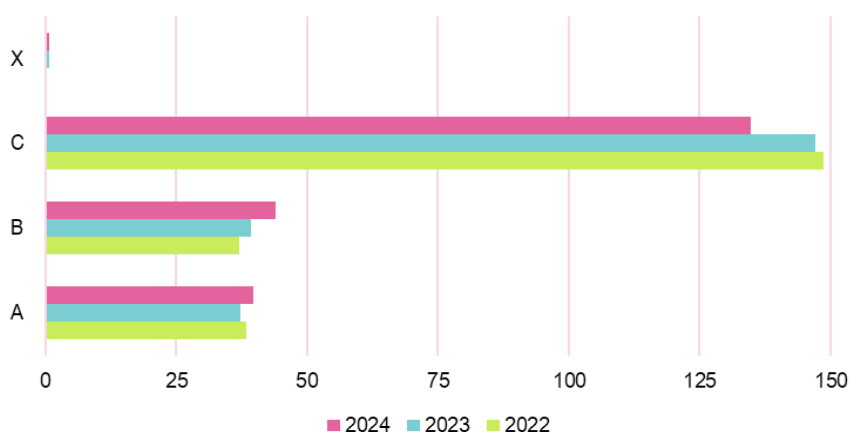
Répartition des agents par catégorie – 2022 à 2024

ETP	2022	2023	2024
A	38,4	37,3	39,8
B	37	39,3	44
C	148,7	147,05	134,75
X	0,1	0,6	0,7
Total ETP	224,2	224,25	219,25

Physique	2022	2023	2024
A	41	40	41
B	38	41	47
C	152	150	138
X	1	2	2
Total ETP	232	233	228

ETP annuel	2022	2023	2024
A	48,1	39,9	42,2
B	48,35	47	48
C	220,5	210,55	188,35
X	0,1	0,6	0,7
Total ETP	317,05	298,05	279,25

Evolution des effectifs ETP par catégorie - 2022 à 2024



Cette année, on constate une évolution de la répartition des agents entre les 3 catégories. En effet, les catégories A et B sont en augmentation, respectivement de 2,5% et de 14,63%, alors que la catégorie C enregistre un recul important de 8%. Globalement, les effectifs ont diminué de 2,14% en 2024.

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	4	-	4	4	-	4	4	1	5
EHPAD	7	-	7	7	-	7	7	-	7
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	3,5	1	4,5	4	1	5	3,5	1	4,5
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	2	-	2	2	-	2	2,5	-	2,5
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	10	2	12	10	2	12	10,9	2	12,9
SERVICE ADMINISTRATIF	1	1	2	1	1	2	1	1	2
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE TECHNIQUE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	34,3	5,5	39,8	35	6	41	35,7	6,5	42,2

Effectifs par service – catégorie B

Services	ETP			Physique			ETP annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EHPAD	15,5	1	16,5	17	1	18	18,5	1	19,5
ESAT CRB	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ESAT LANNEMEZAN	1	1	2	1	1	2	1	1	2
ESAT SARP	0,5	1	1,5	1	1	2	0,5	1	1,5
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	8	1	9	8	1	9	9	1	10
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	4	1	5	4	1	5	4	1	5
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	1,5	-	1,5	2	-	2	1,5	-	1,5
SERVICE TECHNIQUE	-	2	2	-	2	2	-	2	2
Total	36	8	44	39	8	47	40	8	48

Effectifs par service – catégorie C

Services	ETP			Physique			ETP annuel		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EHPAD	27,5	2	29,5	28	2	30	32,3	3	35,3
ESAT CRB	4	6,8	10,8	4	7	11	5,8	6,8	12,6
ESAT LANNEMEZAN	7,8	9	16,8	8	9	17	24,8	26,75	51,55
ESAT SARP	1,7	4	5,7	2	4	6	2,7	6	8,7
ESAT SEMEAC	3	6	9	3	6	9	4	6	10
ESAT VIC	2	4	6	2	4	6	2	5	7
FOYER DE VIE	17,8	6	23,8	18	6	24	17,8	8	25,8
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	3,2	2	5,2	4	2	6	4,7	2	6,7
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2,8	4	6,8	4	4	8	5	4	9
SAMSAH	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	12,9	-	12,9	13	-	13	12,9	1	13,9
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	2,8	-	2,8	3	-	3	2,8	-	2,8
SERVICE TECHNIQUE	-	5	5	-	5	5	-	5	5
Total	85,95	48,8	134,75	89	49	138	114,8	73,55	188,35

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

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	12	1	13	-	-	-	-	-	-	5,3	1	6,3	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	54,2	14	68,2	13	1	14	3,5	-	3,5	23,85	1,5	25,35	-	0,6	0,6
Pôle Travail	17,7	18	35,7	1	2	3	-	3	3	5,8	11,8	17,6	-	-	-
Services Supports	18,9	8	26,9	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-
Total	102,8	41	143,8	14	3	17	3,5	3	6,5	35,95	15,3	51,25	-	0,7	0,7

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	-	-	-	-	-	-	6	1	7	-	1	1
Pôle Hébergement	56	14	70	13	1	14	4	-	4	26	2	28	-	1	1
Pôle Travail	18	18	36	1	2	3	-	3	3	7	12	19	-	-	-
Services Supports	19	8	27	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-
Total	105	41	146	14	3	17	4	3	7	40	16	56	-	2	2

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	12,9	1	13,9	-	-	-	-	-	-	5,8	1	6,8	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	55,2	16	71,2	12	1	13	9,05	-	9,05	29,35	2,5	31,85	-	0,6	0,6
Pôle Travail	18,7	19	37,7	1	2	3	18,8	20,75	39,55	7,8	14,8	22,6	-	-	-
Services Supports	18,9	9	27,9	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-
Total	105,7	45	150,7	13	3	16	27,85	20,75	48,6	43,95	19,3	63,25	-	0,7	0,7

Evolution des agents par statut – 2022 à 2024

ETP	2022	2023	2024
TITULAIRE	156,75	147,05	143,8
STAGIAIRE	15,75	8,6	17
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	34,1	6,25	6,5
CONTRACTUEL PERMANENT	17,5	61,75	51,25
PRATICIEN HOSPITALIER	0,1	0,6	0,7
Total général	224,2	224,25	219,25

Physique	2022	2023	2024
TITULAIRE	159	149	146
STAGIAIRE	16	9	17
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	38	7	7
CONTRACTUEL PERMANENT	18	66	56
PRATICIEN HOSPITALIER	1	2	2
Total général	232	233	228

ETP annuel	2022	2023	2024
TITULAIRE	164,75	160,65	150,7
STAGIAIRE	25,5	8,6	16
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	106,7	45	48,6
CONTRACTUEL PERMANENT	20	83,2	63,25
PRATICIEN HOSPITALIER	0,1	0,6	0,7
Total général	317,05	298,05	279,25

Répartition générale des agents par statut en ETP

	2022	2023	2024
TITULAIRE	69,92%	65,57%	65,59%
STAGIAIRE	7,02%	3,84%	7,75%
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	15,21%	2,79%	2,96%
CONTRACTUEL PERMANENT	7,81%	27,53%	23,38%
PRATICIEN HOSPITALIER	0,04%	0,27%	0,32%
Total général	100%	100%	100%

Sur les 3 dernières années, la part d'agents titulaires diminue. Les agents stagiaires ont augmenté en 2024 suite aux concours qui se sont déroulés lors des 2 sessions annuelles. Le recours aux agents contractuels a augmenté de 14,4% depuis 2022.

La volonté de l'établissement reste la fidélisation et la pérennisation des agents sur les postes vacants. Les candidats reçus en 2024 ont su démontrer leur attachement aux valeurs du service public. Les membres des différents jurys ont apprécié le fait que les agents se soient préparés en amont de ces concours.

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	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
EHPAD	22	3	25	10	-	10	2	-	2	16	-	16	-	0,6	0,6	53,6
ESAT CRB	7	4	11	-	-	-	-	-	-	-	2,8	2,8	-	-	-	13,8
ESAT LANNEMEZAN	5,8	7	12,8	1	-	1	-	1	1	2	2	4	-	-	-	18,8
ESAT SARP	0,9	1	1,9	-	-	-	-	2	2	1,3	2	3,3	-	-	-	7,2
ESAT SEMEAC	2	3	5	-	2	2	-	-	-	2	2	4	-	-	-	11
ESAT VIC	2	2	4	-	-	-	-	-	-	0,5	3	3,5	-	-	-	7,5
FOYER DE VIE	19,8	6	25,8	3	1	4	1	-	1	5,5	1	6,5	-	-	-	37,3
FOYER HEBERGEMENT CRB	5,4	2	7,4	-	-	-	-	-	-	0,6	-	0,6	-	-	-	8
FOYER HEBERGEMENT LZN	6	4	10	-	-	-	0,5	-	0,5	0,75	0,5	1,25	-	-	-	11,75
SAMSAH	2	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	0,1	0,1	3,1
SAVS	7	1	8	-	-	-	-	-	-	3	1	4	-	-	-	12
SERVICE ADMINISTRATIF	15,9	2	17,9	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	19,9
MAJEURS PROTEGES	3	-	3	-	-	-	-	-	-	1,3	-	1,3	-	-	-	4,3
SERVICES TECHNIQUES	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	7
TOTAL	102,8	41	143,8	14	3	17	3,5	3	6,5	35,95	15,3	51,25	-	0,7	0,7	219,25

Certains services comme les ESAT de Sarp, Séméac et Vic ont un effectif d'agents titulaires quasiment égal à l'effectif d'agents contractuels. L'EHPAD a diminué son recours aux agents contractuels cette année mais il reste le service ayant le plus recours aux contractuels pour remplacer des agents absents.

Le nombre de contractuels permanents est en diminution de 17% en 2024. Cela s'explique par la mise en stage de certains agents suite aux concours organisés en juin et en décembre 2024 mais aussi par une volonté de rationaliser le recours aux agents contractuels afin de limiter la hausse des dépenses de personnel.

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

Répartition générale des agents par grade et par genre en ETP – 2022 à 2024

GRADES	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	11,7	0,8	12,5	11,6	1	12,6	11,3	1	12,3
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	2,9	-	2,9	2,8	-	2,8	3,8		3,8
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	7	-	7	5	-	5	5		5
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	1	-	1	1	-	1	1		1
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	2	-	2	1,8	-	1,8	2		2
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	1	-	1	1		1
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	-	1	1	-	1	1		1	1
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	2	1	3	2	-	2	2		2
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	24	5,75	29,75	26,55	5	31,55	23,75	4	27,75
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	3	1	4	1	1	2	2	1	3
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL	25,55	4	29,55	22,15	2	24,15	18,7	2	20,7
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL	2,8	4	6,8	4,8	6	10,8	4,8	5	9,8
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	12,5	1	13,5	13,5	1	14,5	17	-	17
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	3	-	3	2	-	2	2	-	2
ANIMATEUR	1	-	1	1	-	1	1,5		1,5
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	19	1	20	18	2	20	17,8	3	20,8
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	1	-	1	1	-	1	1		1
CADRE SOCIO EDUCATIF	3	1	4	1	1	2	1	1	2
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	-	-	1	-	1	1		1
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	0,8	-	0,8	0,8	-	0,8	1		1
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	1,5	-	1,5	1,5	-	1,5	1		1
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	3	-	3	3	-	3	4		4
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	1	0,5	1,5	1	0,5	1,5	1,5	0,5	2
INGENIEUR HOSPITALIER	-	1	1	-	1	1		1	1
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-	-	0,5	0,5		0,6	0,6
MONITEUR ATELIER	1	8,8	9,8	1	6	7	1	4	5
MONITEUR EDUCATEUR	4	-	4	3	1	4	4	1	5
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	1	-	1	1	-	1	1		1
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1	4	5	1	4	5	2	3	5
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	15,6	21,8	37,4	16,6	26,6	43,15	11,6	27,8	39,4
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	0,1	0,1	-	0,1	0,1		0,1	0,1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	2,1	-	2,1	2	-	2	2		2
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPONSABLE ESAT	-	1	1	-	1	1		2	2
TECHNICIEN HOSPITALIER	-	3	3	1,5	3	4,5	2	2	4
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	1	3	4	1	2	3	2	2	4
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	2	-	2	3	-	3	1,5	1	2,5
Total général	159,45	64,75	224,2	157,6	66,7	224,25	156,25	63	219,25

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

Répartition des agents par fonction et par genre en ETP - 2024

FONCTION	ETP			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Administration/Gestion	20,1	2	22,1	12,86%	3,17%	10,08%
Aide Médico-Psychologique	27	8	35	17,28%	12,70%	15,96%
Aide Soignant	18,5	-	18,5	11,84%	0,00%	8,44%
Animateur	1,5	-	1,5	0,96%	0,00%	0,68%
ASHQ	24,75	5	29,75	15,84%	7,94%	13,57%
Autre Socio-Educatif	1	-	1	0,64%	0,00%	0,46%
Direction	4	-	4	2,56%	0,00%	1,82%
Educateur Technique	1	-	1	0,64%	0,00%	0,46%
Encadrement	10,5	8	18,5	6,72%	12,70%	8,44%
Infirmière	6	0,5	6,5	3,84%	0,79%	2,96%
Praticien hospitalier	-	0,7	0,7	0,00%	1,11%	0,32%
Moniteur Atelier	13,6	24,8	38,4	8,70%	39,37%	17,51%
Moniteur Educateur	4	-	4	2,56%	0,00%	1,82%
Psychologue	2	-	2	1,28%	0,00%	0,91%
Restauration	2	7	9	1,28%	11,11%	4,10%
Services Généraux	1	5	6	0,64%	7,94%	2,74%
Socio-Educatif	19,3	2	21,3	12,35%	3,17%	9,71%
Total	156,25	63	219,25	100%	100%	100%

B. INDICATEUR N°2 : LES EFFECTIFS GERES

1. INDICATEUR N°2.1 : LES EFFECTIFS GERES PAR POLE au 31.12.2024

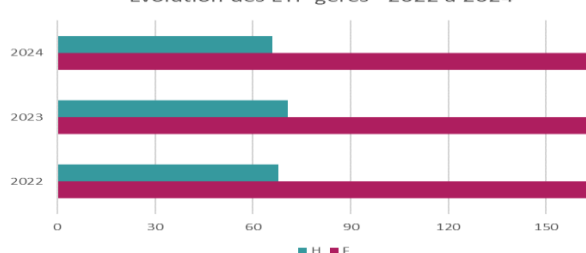
Les effectifs gérés incluent les agents en disponibilité (sur demande ou d'office pour raisons de santé) et les agents en détachement dans d'autres établissements publics.

ETP gérés	Pôle Domicile			ETP gérés	Pôle Hébergement		
	2022	2023	2024		2022	2023	2024
F	15,4	15	18,3	F	99,75	99,9	98,05
H	1,1	1,1	2,1	H	19,25	21	17,1
Total	16,5	16,1	20,4	Total	119	120,9	115,15

ETP gérés	Pôle Travail			ETP gérés	Services Supports		
	2022	2023	2024		2022	2023	2024
F	30,5	31,5	27,5	F	18,8	18,7	19,9
H	37,4	38,55	36,8	H	10	10	10
Total	67,9	70,05	64,3	Total	28,8	28,7	29,9

ETP gérés	EPAS 65		
	2022	2023	2024
F	164,45	165,1	163,75
H	67,75	70,65	66
Total	232,2	235,75	229,75

Evolution des ETP gérés - 2022 à 2024



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

ETP annuels gérés	Pôle Domicile		
	2022	2023	2024
F	15,4	16	20,2
H	2,1	1,1	2,1
Total	17,5	17,1	22,3

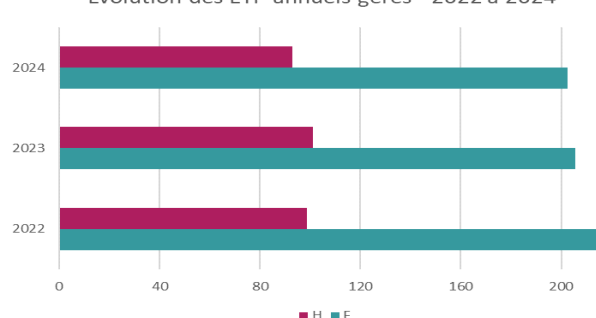
ETP annuels gérés	Pôle Hébergement		
	2022	2023	2024
F	132,25	121,05	113,1
H	24,1	24,5	20,1
Total	156,25	145,55	133,2

ETP annuels gérés	Pôle Travail		
	2022	2023	2024
F	50,7	49,85	49,3
H	60,6	65,35	59,55
Total	111,3	115,2	108,85

ETP annuels gérés	Services Supports		
	2022	2023	2024
F	20	18,7	19,9
H	12	10	11
Total	32	28,7	30,9

ETP annuels gérés	EPAS 65		
	2022	2023	2024
F	218,3	205,6	202,5
H	98,75	100,95	92,75
Total	317,05	306,55	295,25

Evolution des ETP annuels gérés - 2022 à 2024



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		
	2022	2023	2024
F	13,87	15,59	17,09
H	1,36	1,1	1,1
Total	15,23	16,69	18,19

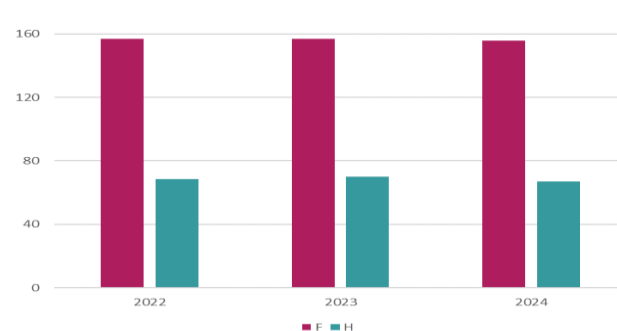
ETP rémunérés	Pôle Hébergement		
	2022	2023	2024
F	95,12	94,23	90,46
H	21,02	23,73	20,65
Total	116,14	117,96	111,11

ETP rémunérés	Pôle Travail		
	2022	2023	2024
F	28,63	28,55	29,57
H	36,06	36,23	35,76
Total	64,69	64,78	65,33

ETP rémunérés	Services Supports		
	2022	2023	2024
F	19,17	18,45	18,81
H	10,04	9	9,49
Total	29,21	27,45	28,3

ETP rémunérés	EPAS 65		
	2022	2023	2024
F	156,79	156,82	155,93
H	68,48	70,06	67
Total	225,27	226,88	222,93

Evolution ETP rémunérés EPAS 65 - 2022 à 2024



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

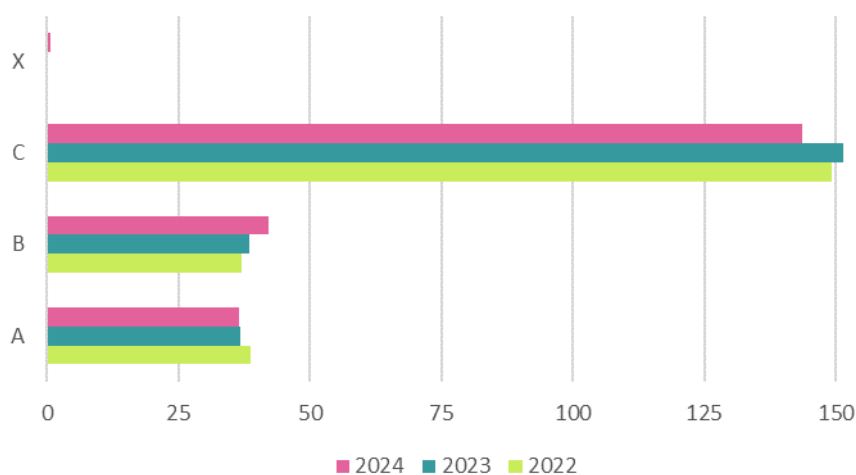
Répartition des agents par catégorie, pôle et genre - 2024

ETP rémunérés	A			B			C			X		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	11,46	1	12,46	2,5	-	2,5	3,13	-	3,13	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	14,13	2	16,13	23,46	2,41	25,87	52,87	15,68	68,55	-	0,56	0,56
Pôle Travail	2	1	3	3,98	2,83	6,81	23,59	31,93	55,52	-	-	-
Services Supports	4	1	5	3,9	3	6,9	10,91	5,49	16,4	-	-	-
Total	31,59	5	36,59	33,84	8,24	42,08	90,5	53,1	143,6	-	0,66	0,66

Répartition des agents par catégorie – 2022 à 2024

ETP rémunérés	2022	2023	2024
A	38,64	36,66	36,59
B	37	38,55	42,08
C	149,19	151,4	143,6
X	0,1	0,27	0,66
Total ETP	224,93	226,88	222,93

Evolution des ETP rémunérés par catégorie - 2022 à 2024



L'analyse des ETP rémunérés démontre une légère diminution de la catégorie A contrairement à l'analyse des effectifs physiques réalisée à l'indicateur n°1.2. En revanche, l'analyse des ETP rémunérés confirme les tendances observées lors de l'analyse des effectifs physiques, à savoir une hausse des agents de la catégorie B et une diminution des agents de la catégorie C.

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

Effectifs par service – catégorie A

Services	ETP rémunérés		
	F	H	Total
DIRECTION	3,08	0,5	3,58
EHPAD	6,16	-	6,16
ESAT CRB	2	-	2
ESAT LANNEMEZAN	-	-	-
ESAT SARP	-	-	-
ESAT SEMEAC	-	1	1
ESAT VIC	-	-	-
FOYER DE VIE	3,54	0,55	4,09
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	2,85	0,45	3,3
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	1,5	0,5	2
SAMSAH	1,43	-	1,43
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	10,03	1	11,03
SERVICE ADMINISTRATIF	1	1	2
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	-	-	-
SERVICE TECHNIQUE	-	-	-
Total	31,59	5	36,59

Effectifs par service – catégorie B

Services	ETP rémunérés		
	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	13,92	1,41	15,33
ESAT CRB	1	-	1
ESAT LANNEMEZAN	2	1	3
ESAT SARP	0,48	0,83	1,31
ESAT SEMEAC	1	-	1
ESAT VIC	0,5	1	1,5
FOYER DE VIE	7,54	1	8,54
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	-	-	-
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2	-	2
SAMSAH	1	-	1
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	2,9	1	3,9
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	1,5	-	1,5
SERVICE TECHNIQUE	-	2	2
Total	33,84	8,24	42,08

Effectifs par service – catégorie C

Services	ETP rémunérés		
	F	H	Total
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	28,86	2,6	31,46
ESAT CRB	4,36	6,16	10,52
ESAT LANNEMEZAN	12	11,94	23,94
ESAT SARP	2,37	3,94	6,31
ESAT SEMEAC	3,86	5,89	9,75
ESAT VIC	2	4	6
FOYER DE VIE	17,03	6,08	23,11
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	5,86	2,5	8,36
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	2,12	4,5	6,62
SAMSAH	0,3	-	0,3
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	0,1	-	0,1
SERVICE ADMINISTRATIF	8,91	0,1	9,01
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	2,73	-	2,73
SERVICE TECHNIQUE	-	5,39	5,39
Total	90,5	53,1	143,6

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

Répartition des agents par statut et par pôle – 2024

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	13,73	1	14,73	-	-	-	-	-	-	3,36	-	3,36	-	0,1	0,1
Pôle Hébergement	56,77	16,33	73,1	12	1,66	13,66	1,73	-	1,73	19,96	2,1	22,06	-	0,56	0,56
Pôle Travail	19,13	17,65	36,78	1	2	3	1,73	4,29	6,02	7,71	11,82	19,53	-	-	-
Services Supports	17,81	8,55	26,36	-	-	-	-	0,1	0,1	1	0,84	1,84	-	-	-
Total	107,44	43,53	150,97	13	3,66	16,66	3,46	4,39	7,85	32,03	14,76	46,79	-	0,66	0,66

Evolution des agents par statut – 2022 à 2024

ETP rémunérés	2022	2023	2024
TITULAIRE	151,49	150,22	150,97
STAGIAIRE	15,31	12,09	16,66
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	39,42	10,23	7,85
CONTRACTUEL PERMANENT	18,99	54,07	46,79
PRATICIEN HOSPITALIER	0,06	0,27	0,66
Total général	225,27	226,88	222,93

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

Répartition des ETP rémunérés - 2024

	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	3,08	0,5	3,58	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,58
EHPAD	24,35	3,41	27,76	10	-	10	1,37	-	1,37	13,22	0,6	13,82	-	0,56	0,56	53,51
ESAT CRB	7	4	11	-	-	-	-	-	-	0,36	2,16	2,52	-	-	-	13,52
ESAT LANNEMEZAN	8,36	7,58	15,94	1	-	1	1,73	2,7	4,43	2,91	2,66	5,57	-	-	-	26,94
ESAT SARP	0,91	1,07	1,98	-	-	-	-	1,59	1,59	1,94	2,11	4,05	-	-	-	7,62
ESAT SEMEAC	2,86	3	5,86	-	2	2	-	-	-	2	1,89	3,89	-	-	-	11,75
ESAT VIC	2	2	4	-	-	-	-	-	-	0,5	3	3,5	-	-	-	7,5
FOYER DE VIE	20,45	5,92	26,37	2	1,16	3,16	0,31	-	0,31	5,35	0,55	5,9	-	-	-	35,74
FOYER HEBERGEMENT CRB	7,39	2	9,39	-	0,5	0,5	0,01	-	0,01	1,31	0,45	1,76	-	-	-	11,66
FOYER HEBERGEMENT LZN	5,5	4,5	10	-	-	-	0,04	-	0,04	0,08	0,5	0,58	-	-	-	10,62
SAMSAH	2,25	-	2,25	-	-	-	-	-	-	0,48	-	0,48	-	0,1	0,1	2,83
SAVS	8,48	1	9,48	-	-	-	-	-	-	1,65	-	1,65	-	-	-	11,13
SERVICE ADMINISTRATIF	11,81	2	13,81	-	-	-	-	0,1	0,1	1	-	1	-	-	-	14,91
MAJEURS PROTEGES	3	-	3	-	-	-	-	-	-	1,23	-	1,23	-	-	-	4,23
SERVICES TECHNIQUES	-	6,55	6,55	-	-	-	-	-	-	-	0,84	0,84	-	-	-	7,39
TOTAL	107,44	43,53	150,97	13	3,66	16,66	3,46	4,39	7,85	32,03	14,76	46,79	-	0,66	0,66	222,93

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

Répartition des ETP rémunérés – 2022 à 2024

GRADES	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	11,77	0,86	12,63	10,93	0,99	11,92	10,77	1,1	11,87
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	2,91	-	2,91	2,82	-	2,82	3,82	-	3,82
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	7	-	7	5,91	-	5,91	5	-	5
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	1	-	1	1	-	1	1	-	1
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	2	-	2	1,42	-	1,42	1,9	-	1,9
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	1	-	1	1	-	1
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	-	1	1	-	1	1	-	1	1
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	2	1	3	3,68	2,91	6,59	3,73	2,2	5,93
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	24	5,75	29,75	24,12	5,02	29,14	22,95	4,6	27,55
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	3	1	4	2,17	1,74	3,91	2	1	3
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL	25,61	4	29,61	22,53	2,03	24,56	19,06	1,58	20,64
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL	2,86	4	6,86	4,86	6	10,86	5,19	6	11,19
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	12,5	1	13,5	13,35	1	14,35	15,42	0,41	15,83
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	3	-	3	2,64	-	2,64	2	-	2
ANIMATEUR	1	-	1	1	-	1	1,5	-	1,5
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	19,19	1	20,19	18,7	1,35	20,05	17,52	2	19,52
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	1	-	1	1	-	1	1	-	1
CADRE SOCIO EDUCATIF	3	1	4	1,17	1	2,17	1	1	2
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	-	-	1	-	1	1	-	1
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	0,86	-	0,86	0,86	-	0,86	1	-	1
DIRECTEUR HORS CLASSE	3	-	3	3	-	3	3	-	3
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	-	1	1	-	1	1	0,08	0,5	0,58
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	1	-	1	1	-	1	1	-	1
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	1,5	-	1,5	1,5	-	1,5	1	-	1
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	3	-	3	3	-	3	3,16	-	3,16
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	1	0,5	1,5	1	0,5	1,5	1,5	0,5	2
INGENIEUR HOSPITALIER	-	1	1	-	1	1	-	1	1
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-	-	0,17	0,17	-	0,56	0,56
MONITEUR ATELIER	1	8,86	9,86	1	5,93	6,93	1	4,93	5,93
MONITEUR EDUCATEUR	4,33	-	4,33	3	1,32	4,32	4,04	1	5,04
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	1	-	1	1	-	1	1	-	1
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1	4	5	1	4,5	5,5	2	3,65	5,65
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	15,71	21,86	37,57	16,35	25,92	42,27	14,48	27,04	41,52
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	0	0,1	0,1	-	0,1	0,1	-	0,1	0,1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	2,1	-	2,1	1,08	-	1,08	1,33	-	1,33
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPONSABLE ESAT	-	1	1	-	1	1	-	1,83	1,83
TECHNICIEN HOSPITALIER	-	3	3	0,4	3	3,4	1,98	2	3,98
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	1	3	4	1	2,58	3,58	2	2	4
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	2	-	2	2,33	-	2,33	1,5	1	2,5
Total général	160,34	64,93	225,27	156,82	70,06	226,88	155,93	67	222,93

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

Répartition des ETP rémunérés – 2024

FONCTION	ETP rémunérés			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Administration/Gestion	19,59	2,1	21,69	12,57%	3,13%	9,73%
Aide Médico-Psychologique	24,25	7,58	31,83	15,55%	11,31%	14,28%
Aide Soignant	17,42	0,41	17,83	11,17%	0,61%	8,00%
Animateur	1,5	-	1,5	0,96%	-	0,67%
ASHQ	25,95	5,6	31,55	16,64%	8,36%	14,15%
Autre Socio-Educatif	1	-	1	0,64%	-	0,45%
Direction	3,08	0,5	3,58	1,98%	0,75%	1,61%
Educateur Technique	1	-	1	0,64%	-	0,45%
Encadrement	10,4	6,83	17,23	6,67%	10,19%	7,73%
Infirmière	5,66	0,5	6,16	3,63%	0,75%	2,76%
Praticien hospitalier	-	0,66	0,66	-	0,99%	0,30%
Moniteur Atelier	18,93	32,43	51,36	12,14%	48,40%	23,04%
Moniteur Educateur	5,32	1	6,32	3,41%	1,49%	2,83%
Psychologue	1,33	-	1,33	0,85%	-	0,60%
Services Généraux	-	7,39	7,39	-	11,03%	3,31%
Socio-Educatif	20,5	2	22,5	13,15%	2,99%	10,09%
Total	155,93	67	222,93	100%	100%	100%

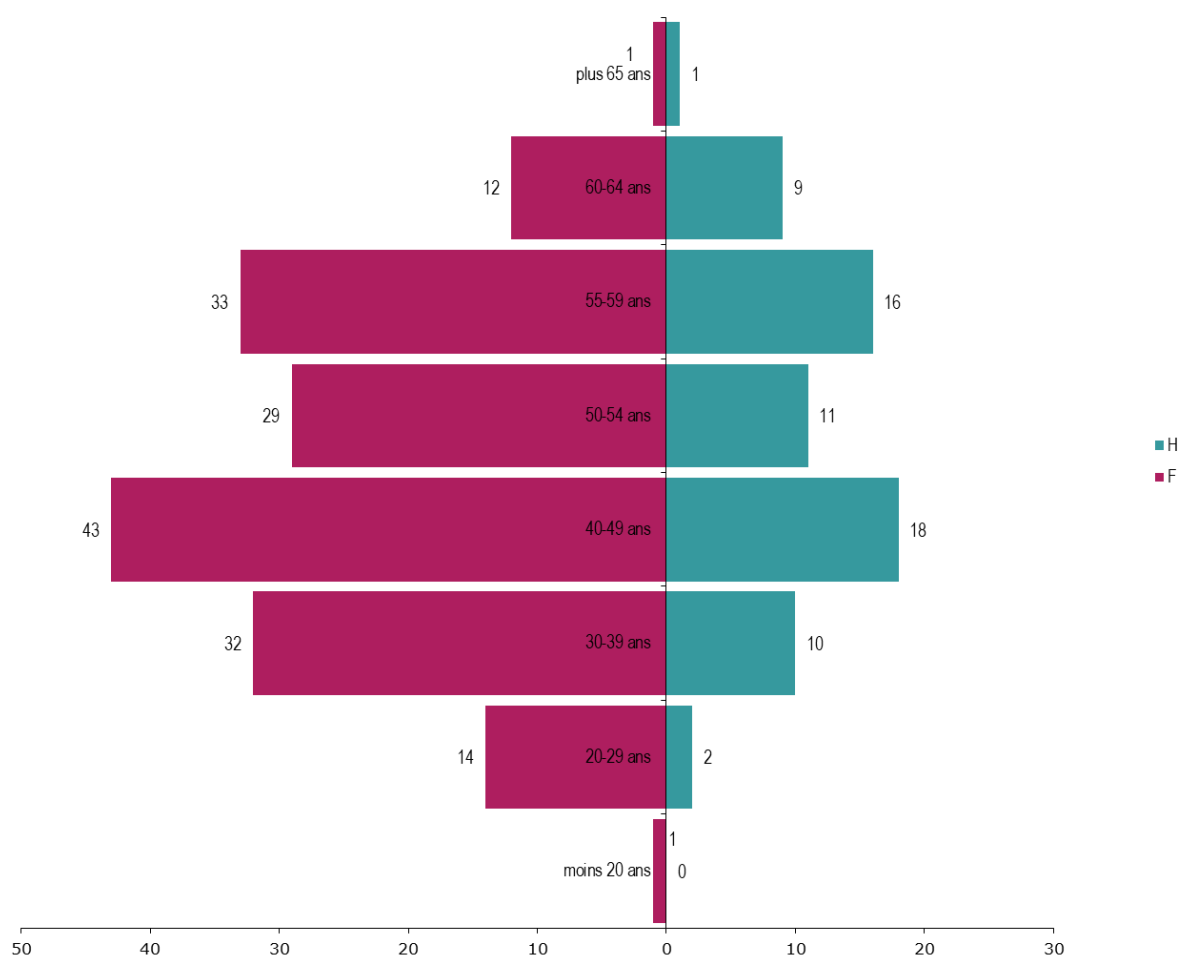
D. INDICATEUR N°4 : LES EFFECTIFS EN FONCTION DE L'AGE

L'analyse repose sur les effectifs d'agents présents au sein de l'établissement au 31.12.2024. Cet effectif prend en compte les agents rémunérés, ce qui explique l'écart avec les effectifs physiques en fonction au 31.12.2024 analysés à l'indicateur 1. Au sein de l'établissement, 4 agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé sont inclus dans les effectifs présents au 31.12.2024 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
20-29 ans	14	2	16
30-39 ans	32	10	42
40-49 ans	43	18	61
50-59 ans	62	27	89
60-64 ans	12	9	21
Plus de 65 ans	1	1	2
Total	165	67	232

Pyramide des âges globale au 31.12.2024



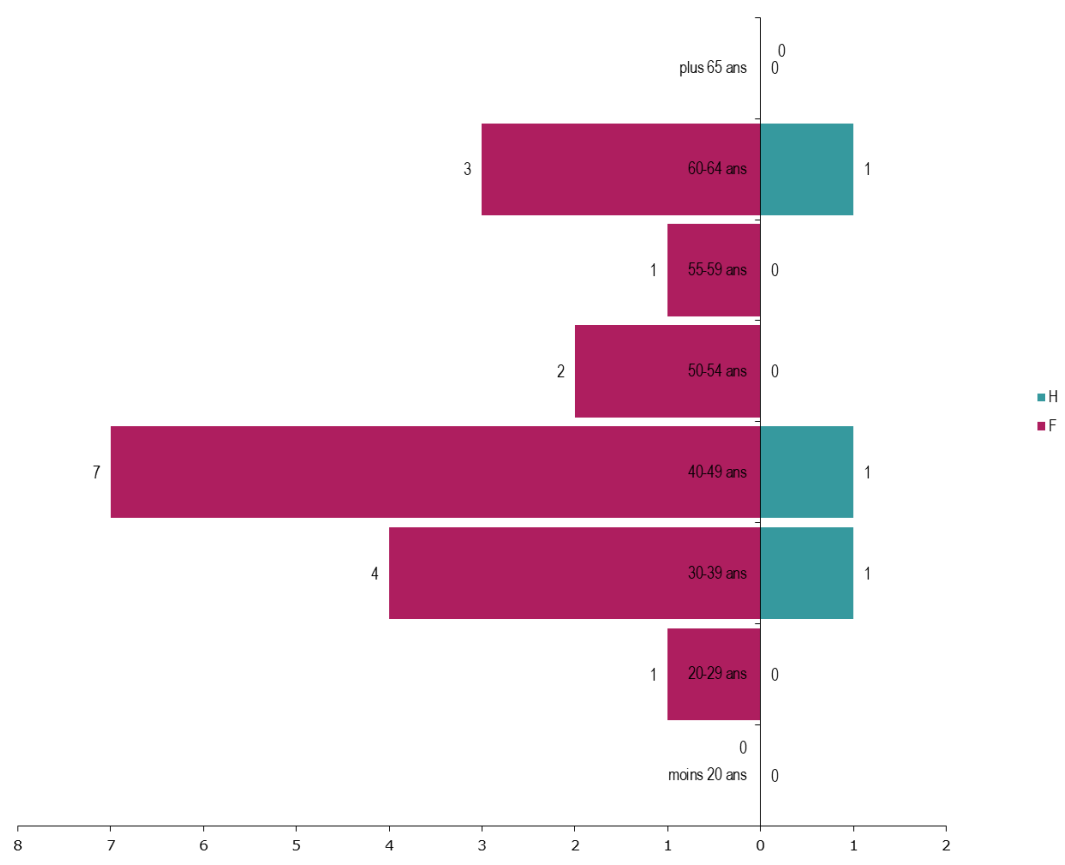
Cette pyramide des âges illustre l'analyse des effectifs effectuée précédemment en démontrant une large part de femmes au sein de l'établissement. Les hommes représentent 28,87% des effectifs et 67% d'entre eux se situent entre 40 et 59 ans. Les hommes de moins de 40 ans représentent seulement 5,17% de l'effectif global, tandis que les femmes de moins de 40 ans représentent 20,26% de l'effectif global. La tranche d'âge la plus représentée par les femmes est 40-49 ans, soit environ 26% des effectifs féminins. Les plus de 55 ans représentent 31,03% des effectifs dont 19,83% de femmes. Le départ de ces agents à la retraite doit donc être anticipé car il représente une part importante des effectifs de l'établissement.

La moyenne d'âge globale est de 47 ans, celle des femmes est de 46,09 ans et celle des hommes est de 49,24 ans. L'âge médian global est de 48 ans.

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

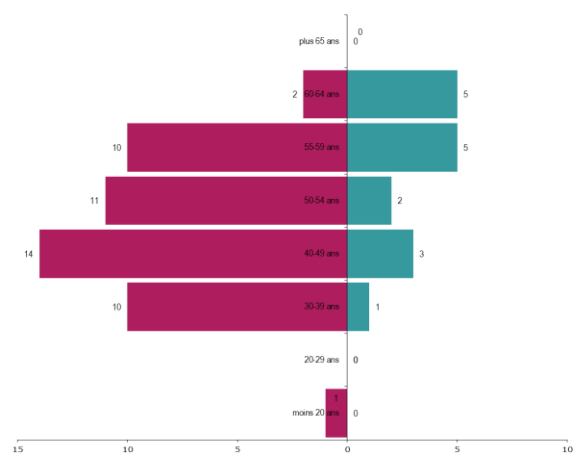
Pôles	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	Total
Pôle Domicile	-	1	5	8	3	4	-	21
Pôle Hébergement	1	13	20	25	49	9	1	118
Pôle Travail	-	2	13	16	27	4	1	63
Services Supports	-	-	4	12	10	4	-	30
Total	1	16	42	61	89	21	2	232

Pyramide des âges au 31.12.2024 – Pôle Domicile

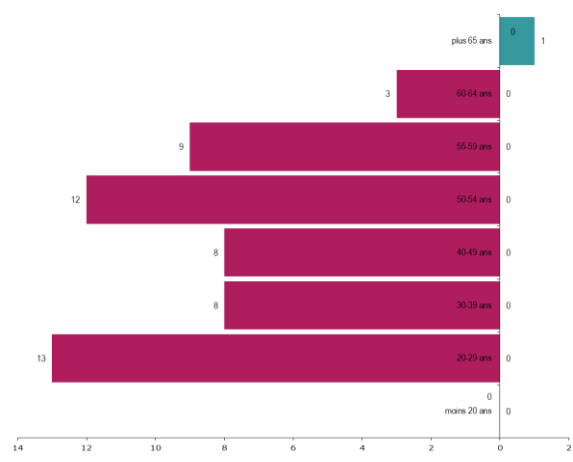


Pyramides des âges au 31.12.2024 – Pôle Hébergement

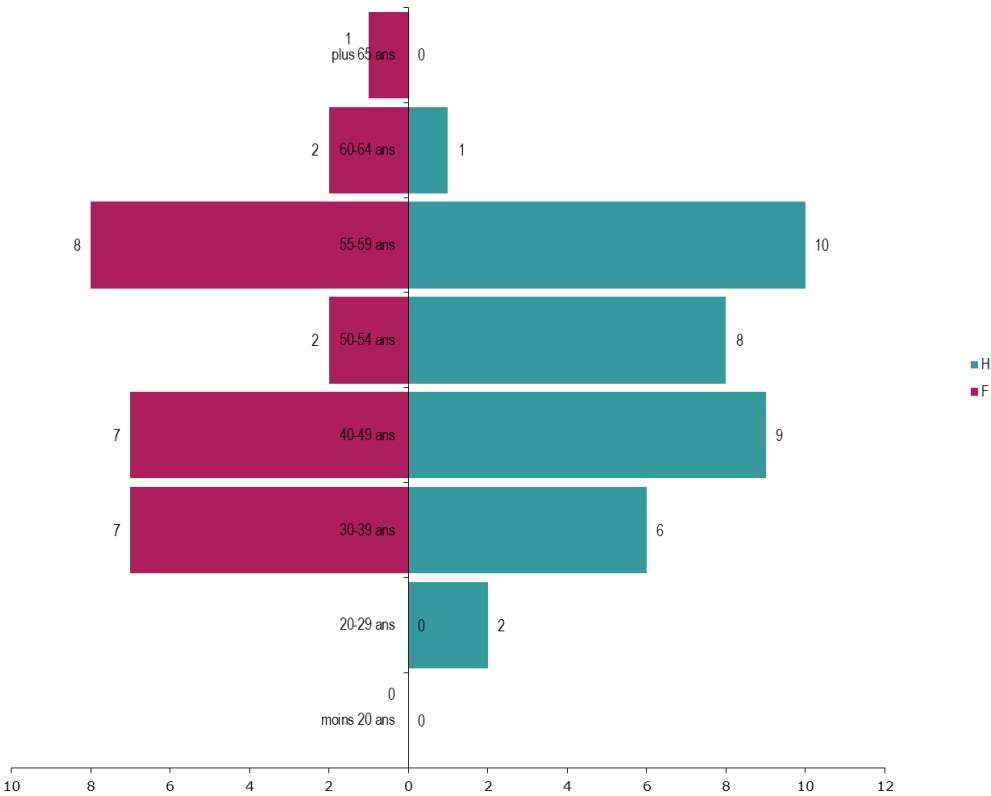
Foyers



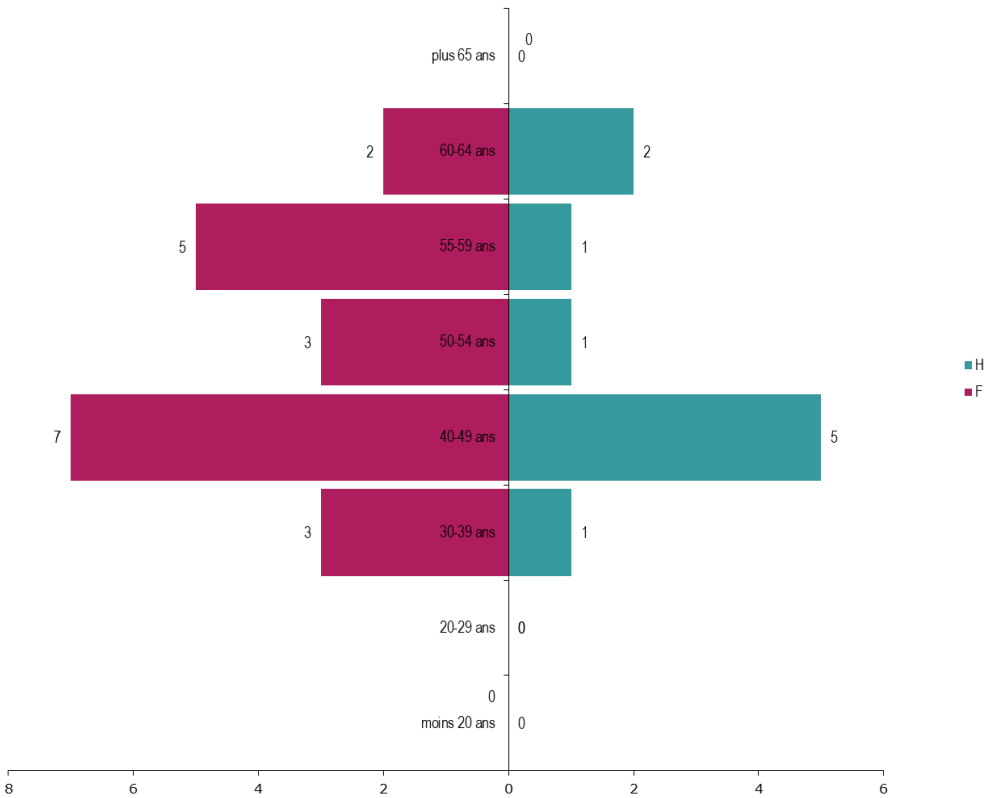
EHPAD



Pyramide des âges au 31.12.2024 – Pôle Travail



Pyramide des âges au 31.12.2024 – Services Supports



Moyenne d'âge par pôle – 2022 à 2024

Pôles	2022	2023	2024
Pôle Domicile	49	48	46
Pôle Hébergement	46	46	46
Pôle Travail	48	47	48
Services Supports	47	47	49
Total	49	47	47

La moyenne d'âge par pôle reste stable. On constate tout de même un rajeunissement du pôle domicile et un vieillissement du pôle travail et 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 2022	Moyenne d'âge 2023	Moyenne d'âge 2024
DIRECTION	46	47	48
EHPAD	45	43	44
ESAT CRB	51	48	52
ESAT LANNEMEZAN	45	46	48
ESAT SARP	50	51	47
ESAT SEMEAC	51	45	43
ESAT VIC	47	45	45
FOYER DE VIE	47	49	48
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	45	48	51
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	48	50	51
SAMSAH	45	50	54
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	50	48	43
SERVICE ADMINISTRATIF	47	47	48
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	47	46	47
SERVICE TECHNIQUE	50	51	51
Total	49	47	47

En 2024, la moyenne d'âge reste identique à celle de 2023. 5 services ont une moyenne d'âge supérieure ou égale à 50 ans. Le SAVS devient 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 l'EHPAD, les ESAT de Sarp, Séméac et Vic ou encore le SAVS.

Les effectifs par tranches d'âge et par service

Services	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	Total
DIRECTION	-	-	1	2	-	1	-	4
EHPAD	-	13	10	8	22	3	1	57
ESAT CRB	-	1	-	3	8	1	1	14
ESAT LANNEMEZAN	-	-	5	5	9	1	-	20
ESAT SARP	-	-	3	-	5	-	-	8
ESAT SEMEAC	-	1	3	4	3	-	-	11
ESAT VIC	-	-	2	4	1	1	-	8
FOYER DE VIE	1	-	8	7	18	4	-	38
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	-	-	-	4	4	1	-	9
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	-	-	2	5	5	2	-	14
SAMSAH	-	-	-	1	2	1	-	4
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	-	-	1	4	5	2	-	12
SERVICE ADMINISTRATIF	-	-	3	7	9	1	-	20
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	-	-	1	2	1	1	-	5
SERVICE TECHNIQUE	-	-	-	4	2	2	-	8
Total	1	15	39	60	94	21	2	232

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	47	48	47	51	51	51	50	51	50	-	-	-
STAGIAIRE	-	-	-	33	-	33	41	47	43	-	-	-
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	-	-	-	-	-	-	32	44	37	-	-	-
CONTRACTUEL PERMANENT	39	49	42	39	50	40	43	43	43	-	-	-
PRATICIEN HOSPITALIER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	65
Total	45	49	46	44	51	46	47	49	48	-	65	65

Les effectifs par tranches d'âge et par statut

Statuts	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	Total
TITULAIRE	-	2	20	38	73	16	1	150
STAGIAIRE	-	4	7	2	3	1	-	17
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	1	1	1	3	1	-	-	7
CONTRACTUEL PERMANENT	-	9	14	18	12	3	1	56
PRATICIEN HOSPITALIER	-	-	-	-	-	1	1	2
Total	1	16	42	61	89	21	2	232

A la lecture de ce tableau, on constate, comme en 2023, que 60% 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'ÂGE

Moyenne d'âge par grade

Grades	Moyenne d'âge
ADJOINT ADMINISTRATIF	43
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	56
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	53
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	59
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	46
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	57
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	53
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	59
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	44
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	54
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	48
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL	55
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	40
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	53
ANIMATEUR	43
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	45
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	58
CADRE SOCIO EDUCATIF	51
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	57
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	45
DIRECTEUR HORS CLASSE	50
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	41
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	54
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	52
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	40
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	54
INGENIEUR HOSPITALIER	45
MEDECIN COORDONNATEUR	68
MONITEUR ATELIER	59
MONITEUR EDUCATEUR	51
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	59
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	51
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	45
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	61
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	36
RESPONSABLE ESAT	50
TECHNICIEN HOSPITALIER	41
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	56
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	42
Total général	47

Les effectifs par tranches d'âge et par grade

Grades	moins de 20 ans	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 - 64 ans	65 ans et plus	Total
ADJOINT ADMINISTRATIF	-	1	2	8	2		-	13
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	-	-	-	-	3	1	-	4
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	-	-	-	1	3	1	-	5
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	-	-	-	-	1		-	1
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	-	-	-	1	1		-	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	5	4	5	13	1	-	29
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	1	1	1	-	3
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	-	1	3	6	11	1	-	22
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL	-	-	1	-	5	4	-	10
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	-	4	7	1	5	1	-	18
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	-	-	-	1	1		-	2
ANIMATEUR	-	1	-	-	1		-	2
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	-	1	6	8	3	3	-	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
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	-	1	-	3	-		-	4
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	-	-	-	1	1	1	-	3
INGENIEUR HOSPITALIER	-	-	-	1	-		-	1
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	-	-	-		1	1
MONITEUR ATELIER	-	-	-	-	3	1	1	5
MONITEUR EDUCATEUR	-	-	1	-	4		-	5
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	-	-	-	-	1		-	1
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	-	-	1	-	4		-	5
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	-	1	12	15	13	1	-	42
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	-	-	-	-	1	-	1
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	-	1	-	1	-	-	-	2
RESPONSABLE ESAT	-	-	-	1	1		-	2
TECHNICIEN HOSPITALIER	-	-	2	2	1		-	5
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	-	-	-	1	1	2	-	4
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	-	-	2	-	1		-	3
Total général	1	16	42	61	89	21	2	232

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	3	9	8	2	-	23
Aide Médico-Psychologique	1	-	5	8	17	5	-	36
Aide Soignant	-	4	7	2	6	1	-	20
Animateur	-	1	-	-	1	-	-	2
ASHQ	-	6	4	5	14	2	-	31
Autre Socio-Educatif	-	-	-	1	-	-	-	1
Direction	-	-	1	2	-	1	-	4
Educateur Technique	-	-	-	-	1	-	-	1
Encadrement	-	-	2	5	10	2	-	19
Infirmière	-	1	-	3	2	1	-	7
Praticien hospitalier	-	-	-	-	-	1	1	2
Moniteur Atelier	-	1	10	9	19	-	1	40
Moniteur Educateur	-	-	-	-	4	-	-	4
Psychologue	-	1	-	1	-	-	-	2
Restauration	-	-	3	3	2	1	-	9
Services Généraux	-	-	-	3	3	2	-	8
Socio-Educatif	-	1	7	10	2	3	-	23
Total	1	16	42	61	89	21	2	232

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	78	24	19	8	12	5	11	7	1	165
H	35	7	4	8	6	2	3	2	-	67
Total	113	31	23	16	18	7	14	9	1	232

Environ 48,7% des agents ont une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans et 10,34% des agents ont une ancienneté supérieure à 30 ans. Entre 6 et 15 ans d'ancienneté, ce taux est de 23,28%. Il chute à 17,68% pour les agents dont l'ancienneté est comprise entre 16 et 30 ans.

Depuis 2020, l'ancienneté des agents diminue. La part des agents dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans a augmenté de 29,88%. A l'inverse, la part des agents ayant une ancienneté supérieure à 5 ans a diminué :

- -10% pour les agents dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 15 ans ;
- -22% pour les agents dont l'ancienneté est comprise entre 16 et 30 ans ;
- -11,11% pour les agents dont l'ancienneté est supérieure à 30 ans.

Les chiffres illustrent le changement de perception du travail qui s'est opéré depuis quelques années. Les nouvelles générations n'ont plus les mêmes attentes que leurs aînés. Les organisations doivent s'adapter pour continuer à attirer de nouveaux profils. L'attractivité passe aujourd'hui par la proposition d'une expérience collaborateur soignée, inclusive et respectueuse de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des agents. La mobilité, tout comme l'évolution professionnelle, sont aujourd'hui davantage valorisées et encouragées.

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	10	1	3	1	1	1	1	3	-	21
Pôle Hébergement	61	20	8	5	10	4	8	2	-	118
Pôle Travail	35	5	4	7	4	1	3	3	1	63
Services Supports	7	5	8	3	3	1	2	1	-	30
Total	112	30	29	14	17	6	24	2	2	236

Le pôle travail enregistre le plus grand nombre d'agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (55%). A contrario, le pôle domicile présente le plus grand nombre d'agents ayant une ancienneté supérieure à 30 ans (19%). Les agents du pôle hébergement et des services supports enregistrent la plus faible ancienneté supérieure à 30 ans (respectivement 8,47% et 10%) .

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	19	3	9	2	3	1	1	3	-	41
B	20	10	2	3	1	2	7	2	-	47
C	72	18	12	11	14	4	6	4	1	142
X	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Total	113	31	23	16	18	7	14	9	1	232

Les agents de catégorie A dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 46,3% des effectifs de cette catégorie alors qu'ils ne sont plus que 9,75% avec une ancienneté supérieure à 30 ans.

Les agents de la catégorie B dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 42,5% des effectifs de cette catégorie. Ils sont tout de même 19% 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 50,7% 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 7,75% des effectifs de cette catégorie à présenter une ancienneté supérieure à 30 ans.

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	34	29	22	16	18	7	14	9	1	150
STAGIAIRE	15	2	-	-	-	-	-	-	-	17
CONTRACTUEL TEMPORAIRE	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
CONTRACTUEL PERMANENT	55	-	1	-	-	-	-	-	-	56
PRATICIEN HOSPITALIER	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Total	113	31	23	16	18	7	14	9	1	232

Les agents titulaires présentent l'ancienneté la plus importante avec 16% 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 31.12.2022	DMS au 31.12.2023	DMS au 31.12.2024
Pôle Domicile	18	17	12
Pôle Hébergement	10	10	10
Pôle Travail	13	10	11
Services Supports	13	14	14
Total	12	11	11

Le pôle domicile a renouvelé une partie de ses effectifs entraînant une baisse de la durée moyenne de service pour ce pôle. Les services supports enregistrent en 2024 la durée moyenne de service la plus importante.

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

Services	DMS au 31.12.2022	DMS au 31.12.2023	DMS au 31.12.2024
DIRECTION	8	9	9
EHPAD	8	6	7
ESAT CRB	16	13	15
ESAT LANNEMEZAN	9	8	10
ESAT SARP	15	10	7
ESAT SEMEAC	16	6	4
ESAT VIC	14	12	12
FOYER DE VIE	12	13	12
FOYER HEBERGEMENT CRB	15	18	18
FOYER HEBERGEMENT LZN	8	10	11
SAMSAH	20	16	17
SAVS	19	17	12
SERVICE ADMINISTRATIF	17	16	17
MAJEURS PROTEGES	11	10	11
SERVICES TECHNIQUES	7	8	8
Total	12	11	11

Au 31 décembre 2024, le Foyer d'hébergement de CRB suivi par le SAMSAH, le service administratif et l'ESAT de Castelnau présentent les plus grandes durées moyennes de service.

En revanche, l'EHPAD, l'ESAT de Séméac et l'ESAT de Sarp, 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 31.12.2022	DMS au 31.12.2023	DMS au 31.12.2024
ADJOINT ADMINISTRATIF	7	6	5
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE	36	37	36
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE	24	20	18
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP.	33	34	35
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE	28	16	17
ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE	-	34	35
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	16	17	18
AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE	12	13	14
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE	5	4	4
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE	19	15	14
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL	10	9	10
ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL	31	30	28
AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE	5	4	4
AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE	17	26	27
ANIMATEUR	32	33	17
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE	14	15	13
CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	10	11	12
CADRE SOCIO EDUCATIF	12	3	4
CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF	-	9	10
CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE	20	21	22
DIRECTEUR HORS CLASSE	10	11	12
DIRECTEUR CLASSE NORMALE	2	3	-
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE	12	13	14
INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE	14	15	29
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	2	3	3
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE	12	13	9
INGENIEUR HOSPITALIER	21	22	23
MEDECIN COORDONNATEUR	-	-	1
MONITEUR ATELIER	26	26	26
MONITEUR EDUCATEUR	20	20	18
MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL	27	35	36
OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE	20	17	18
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	5	5	5
PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE	-	1	2
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	2	2	1
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	-	-	-
RESPONSABLE ESAT	11	12	7
TECHNICIEN HOSPITALIER	18	11	5
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE	19	15	21
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	17	11	12
Total	12	11	11

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

Fonctions	DMS au 31.12.2022	DMS au 31.12.2023	DMS au 31.12.2024
Administration/Gestion	16	13	14
Aide Médico-Psychologique	15	17	16
Aide Soignant	5	6	5
Animateur	32	33	17
ASHQ	7	5	5
Autre Socio-Educatif	20	21	22
Direction	8	9	9
Educateur Technique	12	13	14
Encadrement	17	15	15
Infirmière	9	9	10
Praticien Hospitalier	-	1	2
Moniteur Atelier	12	9	9
Moniteur Educateur	21	21	22
Psychologue	2	2	1
Restauration	3	5	7
Services Généraux	9	12	11
Socio-Educatif	15	15	11
Total	12	11	11

Les fonctions de moniteur éducateur et autre socio-éducatif se distinguent 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

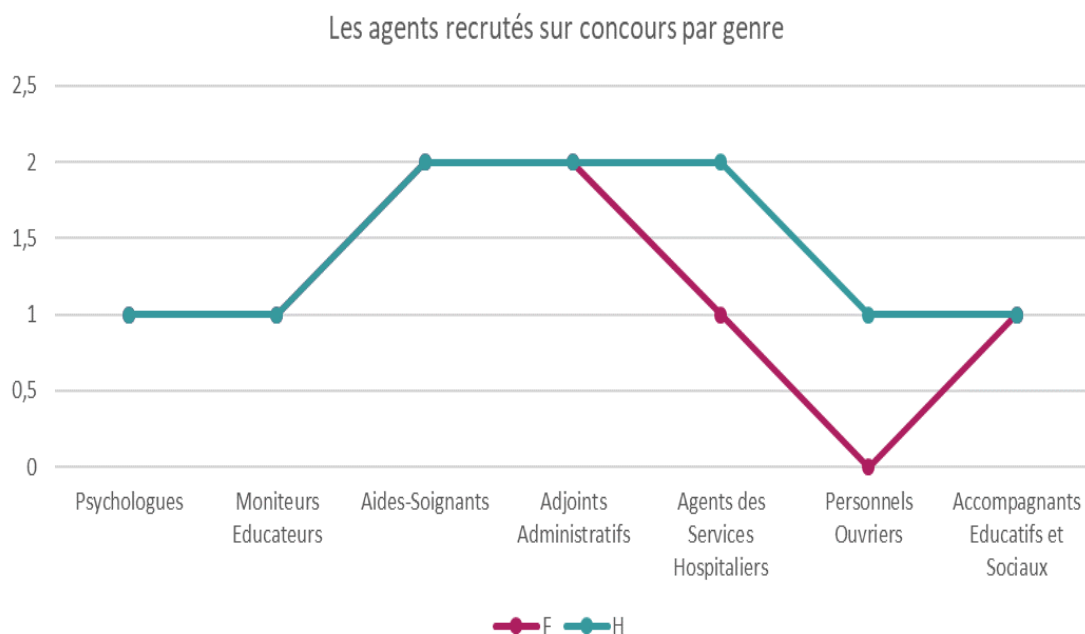
1. INDICATEUR N°7.1 : RECRUTEMENTS PAR CONCOURS



Comme en 2023, 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 2024 s'est déroulée conjointement avec deux membres du GCSMS (les Résidences du Val d'Adour et les Balcons du Hautacam) de l'organisation jusqu'au déroulement des épreuves. Un travail collaboratif a été mené sur la rédaction de cas pratiques.

Catégories		Recrutement par concours		
		F	H	Total
A	Psychologues	1	-	1
B	Moniteurs Educateurs	1	-	1
	Aides-Soignants	2	-	2
C	Adjointes Administratifs	2	-	2
	Agents des Services Hospitaliers	1	1	2
	Personnels ouvriers	-	1	1
	Accompagnants Educatifs et Sociaux	1	-	1
Total		8	2	10



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 :

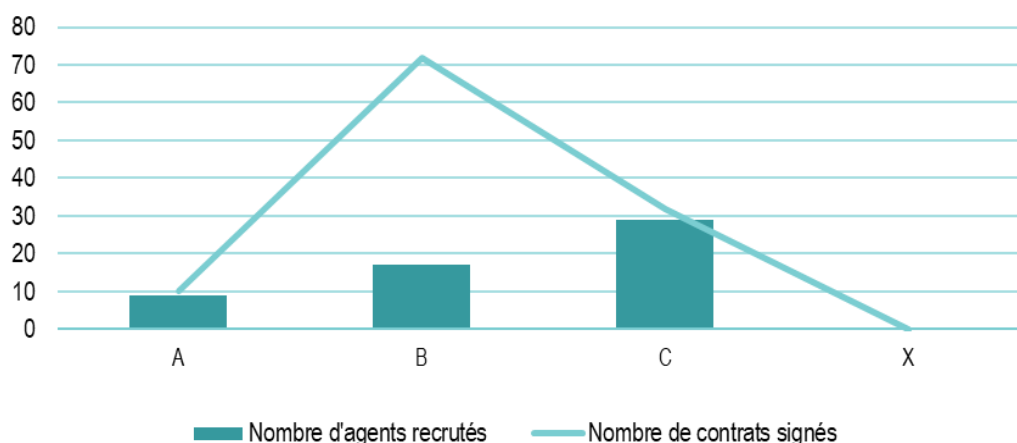
- ✓ Pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- ✓ Pour remplacer de manière momentanée un fonctionnaire ou un agent contractuel absent ;
- ✓ Pour répondre à un besoin permanent dont les fonctions correspondent à un temps non complet n'excédant pas 70% (hors 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	8	2	10	9	2	11
	CDI	1	-	1	1	-	1
B	CDD	17	-	17	72	-	72
	CDI	-	1	1	-	1	1
C	CDD	28	15	43	32	17	49
	CDI	1	-	1	1	-	1
X	CDD	-	-	-	-	-	-
Total		55	18	73	115	20	135

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	1	5	4	1	5
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	14	2	16	17	2	18
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	7	-	7	7	-	7
AIDE SOIGNANT	10	-	10	65	-	65
ANIMATEUR	1	-	1	1	-	1
ASE 1ER GRADE	4	2	6	5	2	7
MONITEUR EDUCATEUR	2	-	2	2	-	2
OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE	4	12	16	6	14	20
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE	3	-	3	3	-	3
RESPONSABLE ESAT	-	1	1	-	1	1
TECHNICIEN HOSPITALIER	3	-	3	3	-	3
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE	1	-	1	1	-	1
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	1	-	1	1	-	1
INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2EME GRADE	1	-	1	1	-	1
Total	55	18	73	115	20	135

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	7	1	8	8	1	9
Pôle Hébergement	CDD	38	3	41	97	3	100
	CDI	1	-	1	1	-	1
Pôle Travail	CDD	7	12	19	7	14	21
	CDI	1	1	2	1	1	2
Services Supports	CDD	1	1	2	1	1	2
Total		55	18	73	115	20	135

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

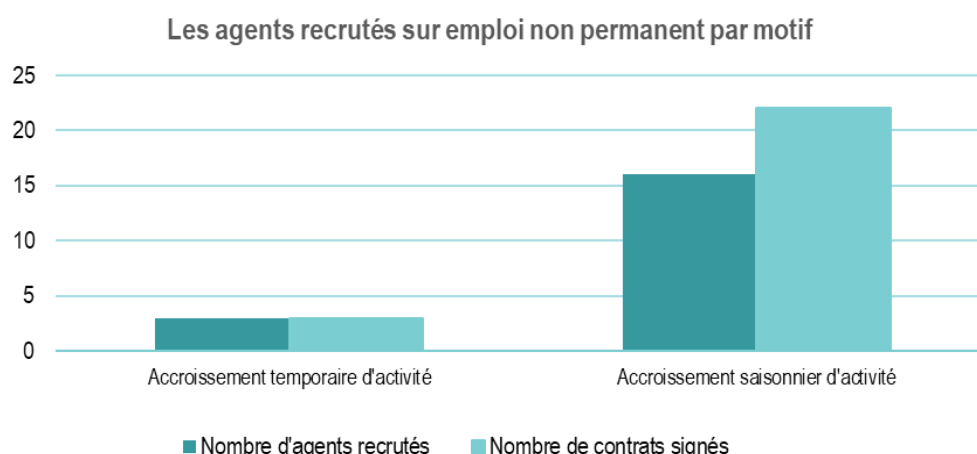
Le recrutement d'agents contractuels sur un emploi non permanent est autorisé dans les cas suivants :

- ✓ 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	3	4	7	3	4	7
Accroissement saisonnier d'activité	16	15	31	22	18	40
Total	19	19	38	25	22	47



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
ADJOINT ADMINISTRATIF	1	1	2	1	1	2
AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS	1	-	1	1	-	1
OUVRIER PRINCIPAL	1	3	4	1	3	4
SAISONNIER PARC	16	15	40	22	18	40
Total	19	19	38	25	22	47

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	2	-	2	2	-	2
Pôle Travail	17	18	46	23	21	44
Services Supports	-	1	1	-	1	1
Total	19	19	38	25	22	47

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

1. INDICATEUR N°9.1 : VOLUME ANNUEL

Nombre de jours d'intérim réalisés – 2022 à 2024

Services	Métiers	2022			2023			2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
EHPAD	ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL / AMP	3	2	5	-	-	-	2	-	2
	AIDE SOIGNANT	124	8	132	69	-	69	12	9	21
	AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIE	4	1	5	7	-	7	41	-	41
	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	55	9	64

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. L'année 2024 poursuit la réduction du nombre de jours d'intérim réalisés constatée en 2023. Lorsque cela est possible, le recours à des contractuels est privilégié pour remplacer des agents absents.

D. INDICATEUR N°10 : L'ENGAGEMENT CITOYEN

1. INDICATEUR N°10.1: LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Durant l'année 2024, aucune mission d'intérêt général n'a été réalisée au sein de l'établissement.

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

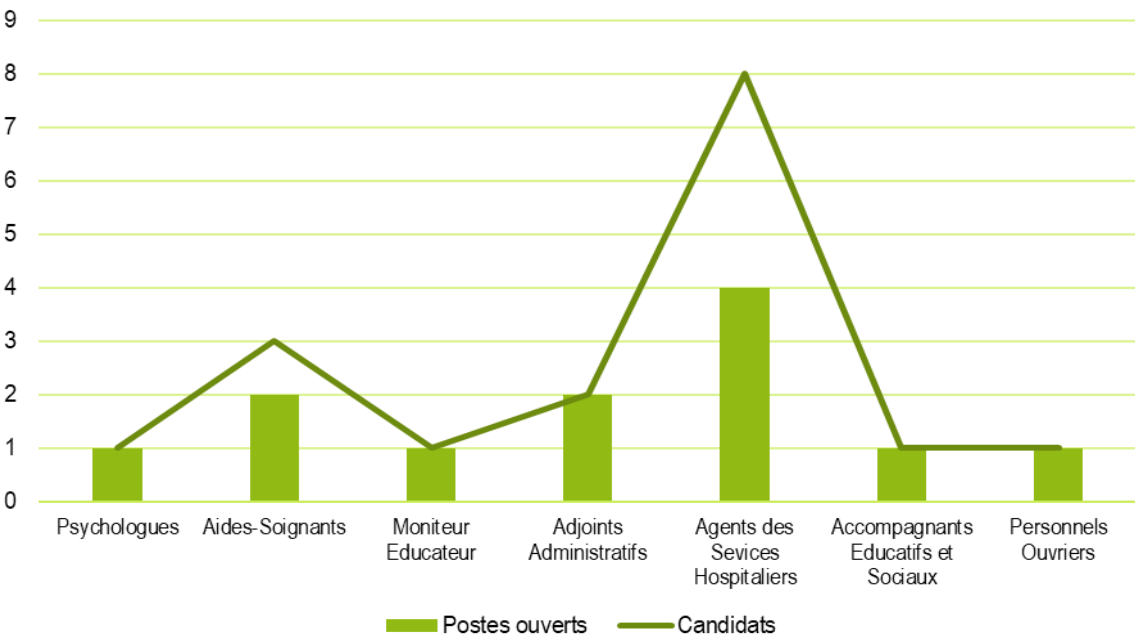
A. INDICATEUR N°11 : LA MOBILITE

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	Psychologues	1	1	-	1
B	Aides-Soignants	2	3	-	3
	Moniteur Educateur	1	1	-	1
C	Adjoints Administratifs	2	2	-	2
	Agents des Sevices Hospitaliers	4	7	1	8
	Accompagnants Educatifs et Sociaux	1	1	-	1
	Personnels Ouvriers	1	-	1	1
Total		12	15	2	17

Concours 2024 - nombre de postes à pourvoir et nombre de candidats



	2022	2023	2024
Nombre de vacances d'emploi diffusées	27	23	17

	2022	2023	2024
Nombre d'appels à candidature internes publiés	-	6	7

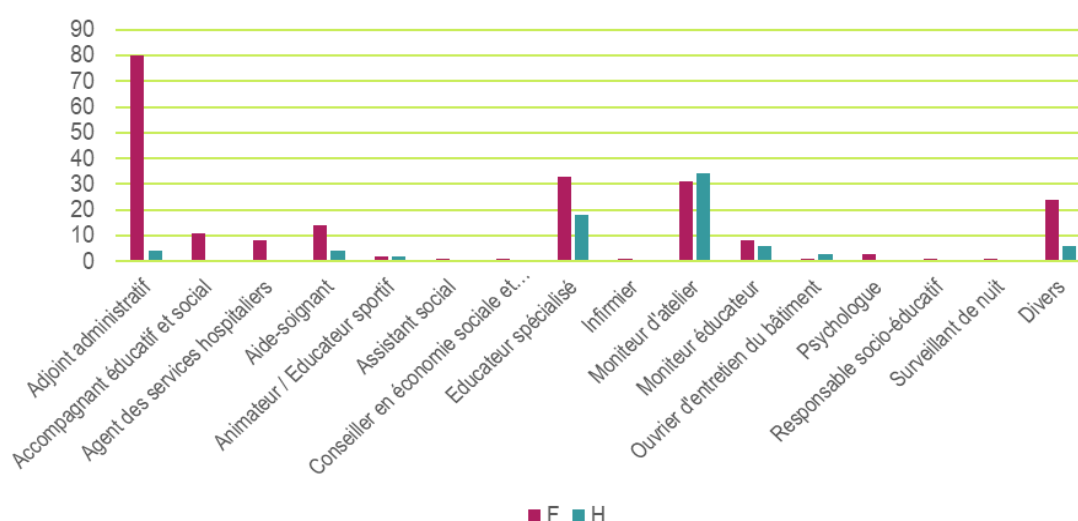
	2022	2023	2024
Nombre de mobilités internes	-	3	4

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	2	80	4	84
Accompagnant éducatif et social	1	11	-	11
Agent des services hospitaliers	1	8	-	8
Aide-soignant	1	14	4	18
Animateur / Educateur sportif	-	2	2	4
Assistant social	-	1	-	1
Conseiller en économie sociale et familiale	-	1	-	1
Educateur spécialisé	5	33	18	51
Infirmier	-	1	-	1
Moniteur d'atelier	5	31	34	65
Moniteur éducateur	1	8	6	14
Ouvrier d'entretien du bâtiment	-	1	3	4
Psychologue	2	3	-	3
Responsable socio-éducatif	-	1	-	1
Surveillant de nuit	-	1	-	1
Divers	-	24	6	30
Total	18	220	77	297

Les candidatures par métiers et par genre



Pour l'année 2024, on constate un recul du nombre d'offres d'emploi publiées et du nombre de candidatures reçues. Cela s'explique notamment par la fidélisation d'agents effectuant des remplacements sur les services d'accompagnement. Le recours à des candidats externes est donc moins fréquent.

Toujours très attractifs et accessibles avec un niveau d'études CAP/BEP, les métiers administratifs et la fonction de moniteur d'atelier en ESAT concentrent 50% des candidatures.

Il est plus difficile de recruter sur des métiers nécessitant un diplôme particulier, notamment éducateur spécialisé ou psychologue. Les candidatures reçues présentent souvent cette inadéquation avec le poste proposé.

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	Adjoint administratifs hospitaliers	10	-	10
	Adjoint administratif	5	-	5
	Adjoint administratif principal 2e classe	5	-	5
	Personnels ouvriers	5	8	13
	Agent d'entretien qualifié	1	1	2
	Ouvrier principal 2e classe	4	7	11
	Agents des services hospitaliers qualifiés	7	1	8
	Agent des services hospitaliers qualifié classe normale	7	1	8
	Accompagnants éducatifs et sociaux	13	2	15
	Accompagnant éducatif et social	13	2	15
B	Adjoint des cadres hospitaliers	1	-	1
	Adjoint des cadres hospitaliers classe normale	-	-	-
	Adjoint des cadres hospitaliers classe supérieure	1	-	1
	Aides-soignants	1	-	1
	Aide-soignant classe normale	1	-	1
	Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers	1	2	3
	Technicien hospitalier	-	2	2
	Technicien supérieur hospitalier 2e classe	1	-	1
	Moniteurs éducateurs	-	-	-
	Moniteur éducateur	-	-	-
	Animateurs	1	-	1
	Animateur	1	-	1
A	Educateurs Techniques Spécialisés	-	-	-
	Educateur Technique Spécialisé 1er grade	-	-	-
	Conseillers en économie sociale et familiale	-	-	-
	Conseiller en économie sociale et familiale 1er grade	-	-	-
	Assistants socio-éducatifs	11	1	12
	Assistant socio-éducatif	11	1	12
	Cadres socio-éducatifs	-	-	-
	Cadre socio-éducatif	-	-	-
	Cadre supérieur socio-éducatif	-	-	-
	Infirmiers en soins généraux et spécialisés	-	-	-
	Infirmier en soins généraux et spécialisés 1er grade	-	-	-
	Psychologues	-	-	-
	Psychologue classe normale	-	-	-
	Ingénieurs hospitaliers	-	-	-
	Ingénieur hospitalier	-	-	-
Total		50	14	64

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 2024, seul un agent de l'établissement a pu accéder à un grade supérieur à son grade d'origine après avoir été admis au concours.

Catégories	Corps	Type de concours	Nombre de candidats		
			F	H	Total
B	Aides-Soignants	Externe	1	-	1
Total			1	-	1

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 2024

Motifs de départ	Nombre de sorties d'agents titulaires								
	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Décès	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Démission	2	-	2	-	-	-	2	-	2
Mutation	4	2	6	4	1	5	1	1	2
Retraite	5	4	9	3	2	5	3	4	7
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Total	12	6	18	8	3	11	7	7	14

Nombre de contractuels permanents ayant quitté l'établissement – 2023 à 2024

Motifs de départ	Nombre de sorties d'agents contractuels permanents					
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Démission	3	-	3	1	-	1
Fin de contrat	48	12	60	100	13	113
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	1	1
Total	51	12	63	101	14	115

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

Nombre de contractuels non permanents ayant quitté l'établissement – 2023 à 2024

Motifs de départ	Nombre de sorties d'agents contractuels non permanents					
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Fin de contrat	46	52	98	28	21	49
dont CDD	2	4	6	6	2	8
dont saisonniers	44	48	92	22	19	41
Total	46	52	98	28	21	49

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 ces nouvelles attentes est étudiée dans le cadre d'une réflexion sur les parcours professionnels et l'attractivité de l'établissement.

Enfin, les taux de rotation calculés ci-dessous incluent le turnover volontaire et involontaire ; c'est-à-dire les départs volontaires d'agents et les fins de contrat liées à l'activité de l'établissement et imposées à l'agent.

Les taux de rotation du personnel par pôle

Pôles	Taux de rotation	
	2023	2024
Domicile	16,56%	38,46%
Hébergement	38,76%	28,16%
Travail	23,85%	27,89%
Services Supports	1,74%	5,23%
EPAS 65	28,77%	25,86%

Au niveau global, 25,86% de l'effectif a été renouvelé en 2024. Le pôle domicile enregistre un taux de rotation du personnel plus important que les autres pôles. La hausse de ses effectifs ainsi que le remplacement d'agents absents pour une longue durée expliquent cette hausse significative. Les taux de rotation des pôles hébergement et travail sont en diminution. Les efforts réalisés afin de rationaliser les dépenses de personnel impactent également favorablement le taux de rotation. Les taux observés sont donc en adéquation avec les données relatives aux effectifs et à l'absentéisme.

D. LA REFERENCE INSTITUTIONNELLE

La mise en place de référents spécifiques a été rendue obligatoire dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière. Le choix a été fait de déléguer les références en fonction des technicités des agents :

1. L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

L'assistante de direction assure cette référence, elle est chargée de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement, notamment dans le recrutement, les conditions de travail, et la rémunération.

Une présentation a été faite en CSE pour expliquer les 4 axes prioritaires, du plan d'action qui sera réalisé en 2025 conjointement avec le service RH :

- ✓ Prévention et traitement des écarts de rémunération

- ✓ Mixité des métiers, parcours professionnel et déroulement de carrière
- ✓ Articulation vie professionnelle / vie personnelle
- ✓ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (y compris l'axe violences faites aux femmes et l'axe harcèlement moral et sexuel).

2. LA LAÏCITE

C'est également l'assistante de direction qui assure cette référence ; elle doit veiller à l'application du principe de laïcité dans l'établissement et s'assurer que les pratiques respectent la neutralité religieuse.

3. LE HANDICAP

La responsable du service des Ressources Humaines veille à ce que l'établissement réponde aux besoins spécifiques des agents en situation de handicap. Depuis 2022, le rôle du référent handicap est défini dans le référentiel métiers de la Fonction Publique, il s'agit « d'accompagner les agents en situation de handicap tout au long du parcours professionnel. Promouvoir et mettre en œuvre une politique RH inclusive au sein de la structure dans ses dimensions relatives au recrutement, à l'insertion, au parcours professionnel et au maintien dans l'emploi. »

Au quotidien, le référent handicap est donc chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap au sein de l'établissement.

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.

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 complémentirement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, 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	2022		2023		2024	
Actions Formations Régionales	21 969,52 €	7%	30 660,33 €	9%	30 883,87 €	12,69%
Apprentissage	5 971,00 €	2%	16 008,92 €	5%	- €	0,00%
Congés de Formation Professionnelle	3 664,47 €	1%	8 629,40 €	2%	5 814,73 €	2,39%
Etudes Promotionnelles	83 300,00 €	27%	56 021,36 €	16%	55 138,00 €	22,65%
Fonds Régionaux	- €	0%	4 231,84 €	1%	- €	0,00%
Fonds spécifiques	5 755,00 €	2%	7 840,00 €	2%	970,00 €	0,40%
FQ-CPF	60 940,24 €	20%	104 071,34 €	30%	15 157,24 €	6,23%
Plan de Formation	128 677,51 €	41%	117 893,74 €	34%	135 455,54 €	55,65%
Total	310 277,74 €	100%	345 356,93 €	100%	243 419,38 €	100%

Le volume financier consacré à la formation diminue de 29,50% en 2024. Les agents ont moins sollicité les dispositifs de formation tels que le CFP ou le FQ-CPF que les autres années. 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 2024, on observe une augmentation de 0,73%. 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 n'a pas été sollicité au cours de l'année 2024, les conditions financières proposées n'étant plus aussi favorables qu'auparavant pour l'établissement.

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 une nette diminution de 32,6% en 2024. Il n'a pas été autant sollicité que les autres années.

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 2024, on observe une légère diminution du recours à ce dispositif à hauteur de 1,57%.

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 reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP) pour l'ESAT. Ce poste enregistre une forte diminution de 87,6% en 2024.

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. En 2024, seuls les moniteurs d'atelier ESAT en formation dans le but d'obtenir le Certificat de Branche de Moniteur d'Atelier ont bénéficié de ce dispositif. Ce poste enregistre donc une forte baisse de 85,4%.

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 hausse de 14,9% cette année.

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

	2022	2023	2024
Cotisations à l'ANFH	207 198,05 €	217 573,92 €	218 587,74 €
Montant du budget formation	276 582,22 €	290 847,68 €	212 535,51 €
Taux de retour sur cotisation	133,49%	133,68%	97,23%

En 2024, le taux de retour sur cotisation diminue nettement de 36,45%. Les causes de cette diminution sont multiples :

- 9 formations individuelles ont été annulées par les organismes de formation (8 en raison d'un nombre insuffisant de participants pour maintenir la session et 1 en raison d'un formateur en arrêt maladie) ;
- 3 formations n'ont pas été suivies par les agents pourtant préalablement inscrits.

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

Une formation engendre différents types de frais :

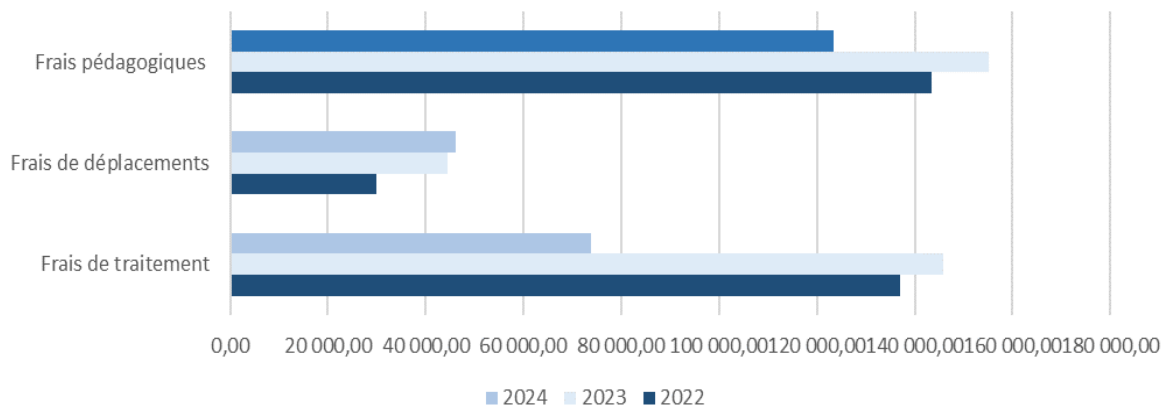
- ✓ Les frais de formation autrement appelés frais pédagogiques ou d'enseignement ;
- ✓ Les frais de déplacement qui comprennent les repas, les frais kilométriques et l'hébergement ;
- ✓ Les frais de traitement correspondant à la rémunération.

Poste de financement	Coûts pédagogiques		
	2022	2023	2024
Actions Formations Régionales	16 976,72 €	19 188,78 €	19 509,97 €
Apprentissage	3 021,00 €	10 846,92 €	
Congé Formation Professionnelle	1 417,50 €	- €	2 602,80 €
Etudes Promotionnelles	16 494,00 €	10 408,00 €	8 838,00 €
Fonds Régionaux	- €	3 060,00 €	- €
Fonds Spécifiques	5 755,00 €	7 840,00 €	850,00 €
FQ-CPF	12 630,24 €	16 917,44 €	945,00 €
Plan de Formation	87 140,23 €	86 761,99 €	90 700,12 €
Total	143 434,69 €	155 023,13 €	123 445,89 €
Part des frais pédagogiques sur le montant global formation	46,23%	44,89%	50,71%
Part des frais pédagogiques sur l'enveloppe plan de formation	67,72%	73,90%	66,96%

Poste de financement	Coûts déplacements		
	2022	2023	2024
Actions Formations Régionales	4 992,80 €	11 471,55 €	11 373,90 €
Apprentissage	- €	- €	- €
Congé Formation Professionnelle	- €	- €	544,73 €
Etudes Promotionnelles	- €	1 813,36 €	- €
Fonds Régionaux	- €	49,77 €	- €
Fonds Spécifiques	financement uniquement frais pédagogiques		120,00 €
FQ-CPF	financement sur plan de formation		
Plan de Formation	24 913,38 €	31 131,75 €	34 080,42 €
Total	29 906,18 €	44 466,43 €	46 119,05 €
Part des frais déplacements sur le montant global formation	9,64%	12,87%	18,95%
Part des frais déplacements sur l'enveloppe plan de formation	19,36%	26,41%	25,16%

Poste de financement	Coûts traitements		
	2022	2023	2024
Actions Formations Régionales	jamais de frais de traitement		
Apprentissage	2 950,00 €	5 162,00 €	- €
Congé Formation Professionnelle	2 246,97 €	8 629,40 €	2 667,20 €
Etudes Promotionnelles	66 806,00 €	43 800,00 €	46 300,00 €
Fonds Régionaux	- €	1 122,07 €	- €
Fonds Spécifiques	jamais de frais de traitement		
FQ-CPF	48 310,00 €	87 153,90 €	14 212,24 €
Plan de Formation	16 623,90 €	- €	10 675,00 €
Total	136 936,87 €	145 867,37 €	73 854,44 €
Part des frais déplacements sur le montant global formation	44,13%	42,24%	30,34%
Part des frais déplacements sur l'enveloppe plan de formation	12,92%	-	7,88%

Evolution du budget formation tous types de financement confondus par type de frais - 2022 à 2024



4. INDICATEUR N°14.4 : LA FORMATION PAR POLE

Pôles	Coût total	Nbre d'heures réalisées	Coût total	Nbre d'heures réalisées	Coût total	Nbre d'heures réalisées
	2022		2023		2024	
Pôle Domicile	21 891,99 €	733	51 161,17 €	1557	20 220,88 €	654
Pôle Hébergement	215 991,82 €	7926	205 696,09 €	7822	153 335,03 €	5190
Pôle Travail	54 637,81 €	1692,5	65 309,04 €	1937	55 160,38 €	2001,5
Services Supports	17 756,12 €	959	23 190,63 €	619,5	14 703,09 €	1001
Total	253 159,98 €	8481	310 277,74 €	11310,5	243 419,38 €	8846,5

Coût moyen de la formation par agent

Pôles	2022	2023	2024
Pôle Domicile	1 368,25 €	2 842,29 €	1 017,46 €
Pôle Hébergement	1 770,42 €	1 714,13 €	1 320,89 €
Pôle Travail	853,72 €	989,53 €	865,66 €
Services Supports	612,28 €	799,68 €	507,00 €
Total	4 604,67 €	6 345,63 €	3 711,02 €

Nombre d'heures moyen de formation par agent

Pôles	2022	2023	2024
Pôle Domicile	45,81	86,50	32,48
Pôle Hébergement	65,20	65,18	44,71
Pôle Travail	26,45	29,35	31,68
Services Supports	33,07	21,36	34,52
Total	49,08	51,23	143,38

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
	2022			2023			2024		
Pôle Domicile	21 891,99 €	733	14	21 366,72 €	682,00	13,00	21 366,72 €	682,00	13,00
SAMSAH	1 409,30 €	42	2	2 009,40 €	35	2	5 569,17 €	140	3
SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE	19 189,69 €	663	9	21 288,25 €	746	9	15 209,13 €	507	9
SERVICE DES MAJEURS PROTEGES	1 293,00 €	28	3	27 863,52 €	776	4	588,42 €	35	1
Pôle Hébergement	215 991,82 €	7926	87	154 544,28 €	5 231,00	94,00	154 544,28 €	5 231,00	94,00
EHPAD	101 696,47 €	3732,5	33	128 272,16 €	5137,5	37	107 248,25 €	3662	41
FOYER DE VIE	92 863,65 €	3568	33	62 515,84 €	2274,5	27	22 119,37 €	781	29
FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB	8 827,57 €	262,5	10	3 313,08 €	136	8	7 097,15 €	185	12
FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN	9 413,80 €	277,5	9	10 861,35 €	246	10	16 765,57 €	545	10
SERVICE ADMINISTRATIF	3 190,33 €	85,5	2	733,66 €	28	1	1 313,94 €	58	2
Pôle Travail	54 637,81 €	1692,5	61	52 805,29 €	1 932,50	58,00	52 805,29 €	1 932,50	58,00
ESAT CRB	7 537,88 €	240,5	10	19 756,06 €	607	12	10 012,05 €	350	11
ESAT LANNEMEZAN	13 291,79 €	464	32	13 163,44 €	460,5	23	33 625,83 €	1057,5	19
ESAT SARP	5 112,19 €	161	2	3 262,00 €	107	6	3 752,62 €	214	9
ESAT SEMEAC	22 654,88 €	632	11	9 859,86 €	204,5	12	3 566,98 €	215	11
ESAT VIC	6 041,07 €	195	6	19 267,68 €	558	8	1 847,81 €	96	8
Services Supports	17 756,12 €	959	23	14 703,09 €	1 001,00	20,00	14 703,09 €	1 001,00	20,00
DIRECTION	1 187,20 €	79	2	2 106,89 €	98	3	1 089,24 €	138,5	4
SERVICE ADMINISTRATIF	14 264,44 €	834,5	16	18 035,55 €	385	10	10 478,59 €	722,5	13
SERVICE TECHNIQUE	2 304,48 €	45,5	5	3 048,19 €	136,5	6	3 135,26 €	140	3
Total	310 277,74 €	11310,5	185	345 356,93 €	11 935,5	178	243 419,38 €	8 846,5	185

Malgré l'annulation de nombreuses formations individuelles, le taux de départ en formation reste élevé puisqu'il est de 81,14% en 2024. Il est en hausse comparé à 2023 (75,42%) ou 2022 (79%).

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
	2022		2023		2024	
Fonds Mutualisés						
Fonds Mutualisés EP	83 300,00 €	26,85%	56 021,36 €	16,22%	55 138,00 €	22,65%
AFR	21 969,52 €	7,08%	30 660,33 €	8,88%	30 883,87 €	12,69%
Congés de Formation Professionnelle	3 664,47 €	1,18%	8 629,40 €	2,50%	5 814,73 €	2,39%
Plan de formation						
Qualifiantes -Diplômantes	16 185,33 €	5,22%	41 580,79 €	12,04%	38 089,55 €	15,65%
FQ-CPF	60 940,24 €	19,64%	58 198,61 €	16,85%	15 157,24 €	6,23%
Apprentissage	6 606,10 €	2,13%	16 755,43 €	4,85%	- €	0,00%
Collectives	41 750,37 €	13,46%	32 069,21 €	9,29%	41 028,15 €	16,85%
Sécuritaires	13 563,72 €	4,37%	9 118,37 €	2,64%	13 835,25 €	5,68%
Individuelle	24 773,11 €	7,98%	35 574,16 €	10,30%	28 860,16 €	11,86%
Compte Personnel de Formation	21 759,80 €	7,01%	33 977,09 €	9,84%	5 936,63 €	2,44%
Logiciel	4 941,00 €	1,59%	10 890,00 €	3,15%	2 603,34 €	1,07%
Action Ponctuelle	9 834,60 €	3,17%	3 282,09 €	0,95%	2 644,42 €	1,09%
Développement Professionnel Continue	989,48 €	0,32%	4 368,25 €	1,26%	3 428,04 €	1,41%
Fonds Régionaux	- €	-	4 231,84 €	1,23%	- €	0,00%
Total	310 277,74 €	100%	345 356,93	100,00%	243 419,38 €	100%

7. INDICATEUR N°14.7 : LA FORMATION PAR ACTION

Thème des formations	Coût	Nbre d'agents
L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL	1 179,29 €	1
1er SECOURS EN SANTE MENTALE	4 005,70 €	15
ACCOMPAGNEMENT ET PRISE EN CHARGE DES CONDUITES ADDICTIVES	1 425,39 €	2
ACCOMPAGNEMENT SUR LA POSTURE PROFESSIONNELLE	397,00 €	1
ACCOMPAGNER A LA PARENTALITE	2 110,38 €	3
ACCOMPAGNER LA SOUFFRANCE DES PROFESSIONNELS FACE A LA MORT	766,34 €	1
ACCOMPAGNER LES AIDANTS	474,98 €	2
ADAPTATION A L'EMPLOI D'ADJOINT DES CADRES	2 158,68 €	2
AFGSU 1	415,90 €	1
AFGSU 2	3 012,14 €	5
ALIMENTATION DES PERSONNES VULNERABLE ET TROUBLES DU COMPORTEMENT ALIMENTAIRE	2 783,20 €	10
ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	14 582,86 €	111
ANIMER DES SEANCES DE SOPHROLOGIES EN INSTITUTION	2 214,12 €	1
APPREHENDER LES ASPECTS REGLEMENTAIRES DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL	491,11 €	1
ASSISTANTE DE SOIN EN GERONTOLOGIES	1 580,31 €	1
BIENTRAITANCE DES PERSONNES ACCUEILLIES	410,78 €	1
CACES INITIAL	3 155,25 €	4
CACES RECYCLAGE	607,08 €	1
CAFERUIS	108,21 €	1
CANVA	323,34 €	2
CERTIFICAT DE BRANCHE DE MONITEUR ATELIER	23 241,80 €	6
CO DEVELOPPEMENT	- €	15
CO DEVELOPPEMENT INTER ETABLISSEMENT	- €	24
COMMUNICATION AVEC BIENVEILLANCE EN UTILISANT DES TECHNIQUES DE LA COMMUNICATION	768,36 €	1
CONGRES FHF	943,32 €	2
DEVELOPER LA CAPACITE D'AUTODETERMINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	3 002,83 €	8
DEVELOPPER CES COMPETENCES RELATIONNELLES	2 182,12 €	1
DEVENIR REFERENT : RECONNAISSANCE DES SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS	1 253,34 €	16
DIPLOME ETAT D'INFIRMIERE	64 300,81 €	4
DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANTE	15 255,32 €	1
DISTANCE RELATIONNELLE ENTRE USAGERS ET PROFESSIONNEL / UN EQUILIBRE A TROUVER	1 107,39 €	2
ETRE TUTEUR DE STAGIAIRES PARAMEDICAUX	952,65 €	1
EVALUER ET ORIENTER LES PERSONNES REPEREES COMME ETANT A RISQUE SUICIDAIRE	127,50 €	1
EXPRESSION CORPORELLE ET CORPS EN RELATION	2 507,90 €	1
FAIRE FACE AUX SITUATIONS D'AGRESSIVITE ET DE VIOLENCE EN ETABLISSEMENT	836,94 €	2
GERER SON TEMPS ET SES PRIORITES	1 724,64 €	1
GESTION DU STRESS ET PREVENTION DE L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL	713,72 €	1
GESTION DU STRESS ET PREVENTION DE L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL	773,31 €	1
HABILITATION ELECTRIQUE NON ELECTRICIEN	2 365,88 €	6
HACCP	2 698,18 €	9
HYGIENE BUCCO DENTAIRE	231,36 €	1
INITIATION A LA LANGUE DES SIGNES	2 420,35 €	2
INITIATION A L'HYPNOSE MEDICALE	1 951,37 €	1
JOUER MON ROLE DE MANAGER DANS UNE ORGANISATION FAVORISANT L'AUTODETERMINATION	2 472,52 €	14
JOURNEE REGIONALE - JOURNEE DE PREVENTION DES INFECTIONS ASSOCIES AUX SOINS	252,60 €	1
JOURNEE BIEN ETRE	36,20 €	11
JOURNEE MAIS	1 283,27 €	1
LA COMMUNICATION NON VERBALE DANS LA RELATION PATIENT/SOIGNANT	636,48 €	2
LA MEDIATION OUTIL DE TRAVAIL SOCIAL	2 366,30 €	1
LA PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS	745,26 €	1
LA REGRESSION DES CAPACITES : QUEL ACCOMPAGNEMENT	3 802,37 €	2
LE ROLE DU COORDINATEUR DE PROJET ET D'EQUIPE	2 043,56 €	1
LE SOIN ET L'EDUCATIF	3 173,01 €	5
LES ANGOISSES NOCTURNES CHEZ LA PERSONNE AGEE	2 540,00 €	8
LES ECRITS PROFESSIONNELS	2 611,87 €	9
LOGICIEL	764,40 €	1
MASTER 2	4 653,36 €	1
NEGOCIER LE PLACEMENT PROFESSIONNEL DES TH EN ENTREPRISE ORDINAIRE	2 015,40 €	1
NETTOYAGE ET HYGIENE EN INSTITUTION	661,33 €	2
PAIE ET REMUNERATION	529,37 €	1
PLANICIEL	2 280,00 €	10
PREVENTION DE LA CHUTE E PRISE EN CHARGE DU PATIENT	1 229,92 €	2
PREVENTION DE LA MALTRAITANCE	2 858,00 €	12
PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHOPATHOLOGIQUES DE LA PERSONNE AGEE	656,44 €	1
REFLEXOLOGIE PLANTAIRE	2 048,00 €	1
RENFORCEMENT DE LA CYBERVIGILANCE / ACQUERIR LES BONS REFLEXES	85,56 €	1
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL	774,95 €	3
SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL RECYCLAGE	2 520,00 €	31
SEMINAIRE D3S	- €	1
SENSIBILISATION ET FORMATION D PRATICIEN EN CO-DEVELOPPEMENT	575,30 €	1
SIGNALEMENT/INFORMATION PREOCCUPANTES MODALITE DE TRANSMISSION	1 470,11 €	1
SOPHROLOGIE REFLEXOLOGIE MEDITATION AUTOHYPNOSE	1 048,20 €	1
SSIAP 1	1 713,91 €	1
TITRE PROFESSIONNEL CUISINIER	5 586,86 €	1
TRANSPORT DE VOYAGEUR	5 706,52 €	1
TRAVAILLER EN EHPAD	1 644,93 €	2
TRAVAILLER EN SAVS ET SAMSAH	4 554,00 €	12
TRAVAILLER HORS LES MURS	4 620,00 €	10
TRAVAILLER LA NUIT	697,70 €	1
WEBINAIRE - DEVELOPPER SA STRATEGIE DE RECRUTEMENT ET D ATTRACTIVITE	218,18 €	1
WEBINAIRE - DEVELOPPER SA STRATEGIE DE RECRUTMENT ET D ATTRACTIVITE	218,18 €	1
WEBINAIRE - LE DIAGNOSTIC FINANCIER DES STRUCTURES SOCIALES OU MEDICO-SOCIALES	625,00 €	1
WEBINAIRE - SE FORMER AUX TECHNIQUES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	139,17 €	1
Total	243 419,38 €	432

8. INDICATEUR N°14.8 : LES FORMATIONS VALIDEES

Formations	Nbre agents	Services
Diplôme d'Etat d'Infirmière	1	EHPAD
Titre de Moniteur d'atelier	1	ESAT
Titre Professionnel de Cuisinier	1	ESAT
Assistant de soins en gérontologie	1	EHPAD
SSIAP 1	1	SERVICE TECHNIQUE

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. Il n'y a pas eu de demande en 2024.

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. Il n'y a pas eu de dossier en 2024.

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	2	5 814,73 €

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
CANVA	3,5	1	80,00 €
JOURNEE REGIONALE	17	3	- €
JOURNEE REGIONALE - GESTION DES EVENEMENTS INDISIRABLES EN ESSMS	7	1	- €
JOURNEE REGIONALE - JOURNEE CO-DEVELOPPEMENT	7	1	- €
JOURNEE REGIONALE - JOURNEE DE PREVENTION DU RISQUE INFECTIEUX EN EHPAD	14	2	191,92 €
JOURNEE REGIONALE - L 'APPROCHE DOMICILIAIRE	14	2	- €
JOURNEE REGIONALE - LA SANTE MENTALE EN ACTION DE LA COORDINATION A LA PARTICIPATION	2	1	- €
JOURNEE REGIONALE - PREVENTION DU RISQUE INFECTIEUX	14	2	6,00 €
JOURNEE REGIONALE - RETRAITE ANTICIPEE	18	6	- €
JOURNEE REGIONALE - VIOLENCE SEXISTE ET SEXUELLES	4	1	- €
OPERATEUR DE PARC ACROBATIQUE EN HAUTEUR	63	3	1 520,40 €
SSIAP 3 RECYCLAGE	245	1	5 880,00 €
WEBINAIRE - FAIRE VIVRE LA PARTICIPATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	1,5	1	- €
WEBINAIRE - LE SURENDETTEMENT CONSTITUTION D UN DOSSIER EN LIGNE	8	4	- €
WEBINAIRE - L'EXTERNALISATION DU CONTROLE DE GESTION DES MESURES DE PROTECTIONS	1,5	1	- €
WEBINAIRE - PERSONNES PROTEGEES : QUELLE GESTION DE L IMMOBILIER ?	3	2	- €
WEBINAIRE - PRESENTATION DES PRISES EN CHARGE DES PHV	2	1	- €
WEBINAIRE - VIA TRAJECTOIRE - ESPACE USAGER ET SON DUA	1	1	- €
WEBINAIRE - VIA TRAJECTOIRE - FIN DE L'EXPERIMENTATION SUR L'AUTHENTIFICATION FORTE	1,5	1	- €
WEBINAIRE - VIA TRAJECTOIRE - HANDICAP	2,5	1	- €
WEBINAIRE- L'EXTERNALISATION DU CONTROLE DE GESTION DES MESURES DE PROTECTIONS	1,5	1	- €
Total	431	37	7 678,32 €

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
Qualité de Vie au Travail	1
Mieux comprendre sa carrière	2
Développement des compétences métier RH	4
Egalité professionnelle femmes/hommes	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	631	41
Stage inter-établissement	10	2
Stage inter-service		
Total	641	43

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.

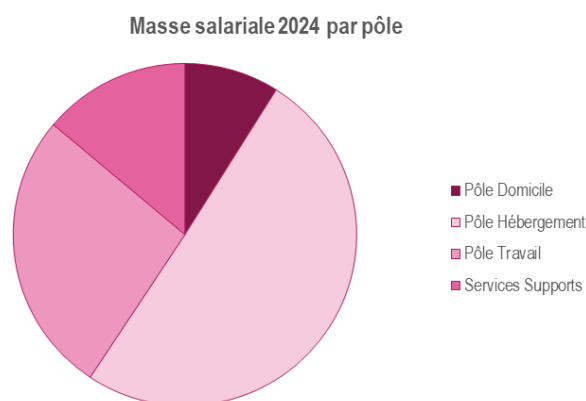
A. INDICATEUR N°17 : LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

1. INDICATEUR N°17.1 : LA REPARTITION PAR BUDGET

BUDGETS		2022	2023	2024		2022	2023	2024
BPAS	ETP rémunérés				Rémunérations chargées			
H		65,22	65,4	65,51		3 087 964,05 €	3 184 824,59 €	3 275 579,29 €
EHPAD								
E-Hébergement		23,39	23,84	23,79		1 127 690,02 €	1 167 601,70 €	1 194 238,46 €
E-Dépendance		11,41	12,06	11,56		521 979,75 €	559 285,34 €	559 239,47 €
E-Soins		19,69	21	20,66		1 028 830,95 €	1 127 560,81 €	1 183 551,54 €
GLOBAL		54,49	56,9	56,01		2 678 500,72 €	2 854 447,85 €	2 937 029,47 €
ENTREPRISE ADAPTEE								
O		0,75	-	-		11 806,68 €	-	-
ESAT								
M		11,51	11,34	12		450 588,18 €	480 075,63 €	499 590,86 €
FOYER DE VIE								
P		45,04	44,13	42,13		2 225 569,16 €	2 276 379,19 €	2 258 861,78 €
FOYER HEBERGEMENT								
W		31,58	30,76	27,85		1 564 638,91 €	1 636 955,83 €	1 588 922,89 €
SAVS								
Y		14,4	15,62	16,6		831 591,63 €	939 438,00 €	946 382,61 €
SAMSAH								
Z-Social		1,04	1,15	1,1		60 455,11 €	66 616,20 €	68 757,54 €
Z-Soins		1,24	1,55	1,73		88 641,34 €	113 854,23 €	123 182,59 €
GLOBAL		2,28	2,7	2,83		149 096,45 €	180 470,43 €	191 940,13 €
TOTAL GENERAL		225,27	226,88	222,93		10 999 755,78 €	11 552 591,52 €	11 698 307,03 €

2. INDICATEUR N°17.2 : LA REPARTITION PAR POLE

Pôles	Masse salariale 2024
Pôle Domicile	1 044 574,03 €
Pôle Hébergement	5 893 237,18 €
Pôle Travail	3 136 337,67 €
Services Supports	1 624 158,15 €
Total	11 698 307,03 €



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.

Contrairement à 2023, la valeur du point d'indice n'a pas évolué en 2024. Cependant, les agents se sont vus attribuer chacun 5 points d'indice supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2024. Mais au-delà du traitement de base, d'autres changements 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 76,98 € à 77,72 € pour 2 enfants et de 192,07 € à 194,04 € 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 6,2821 € à 7,5 € par heure travaillée ;
- ✓ L'indemnité horaire pour travail de nuit a été complètement transformée. Jusqu'au 31/12/2023, l'indemnité se calculait sur la base d'un montant forfaitaire multiplié par le nombre d'heures de nuit réalisées. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le calcul de l'indemnité est basé sur la rémunération de l'agent puisqu'il s'agit d'une majoration de 25% du taux horaire obtenu après addition du traitement brut indiciaire et de la NBI. Ce changement de mode de calcul entraîne donc une meilleure rémunération des heures de nuit et impacte fortement les dépenses de personnel.

BPAS	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration Générale	9,65	9,62	597 180,49 €	594 790,38 €	- 2 390,11 €	-0,40%
Administration ESAT	4,5	4,61	219 389,97 €	216 763,81 €	- 2 626,16 €	-1,20%
ASE / ETS / TH	7	3,98	428 763,74 €	208 032,20 €	- 220 731,54 €	-51,48%
Encadrement ESAT / Psychologue	6	4,83	371 143,37 €	295 936,52 €	- 75 206,85 €	-20,26%
Moniteur Atelier / Ouvrier Principaux	38	40,15	1 656 008,74 €	1 831 117,31 €	175 108,57 €	10,57%
Services Techniques	2,05	2,32	137 968,69 €	128 939,07 €	- 9 029,62 €	-6,54%
Total	67,2	65,51	3 410 455,00 €	3 275 579,29 €	- 134 875,71 €	-3,95%

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 ou encore animateur de soutien pédagogique.

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	4,92	325 506,35 €	319 674,68 €	- 5 831,67 €	-1,79%
AES / Animateur	16	17,14	902 245,38 €	928 192,49 €	25 947,11 €	2,88%
Aide Soignant	3	3	156 399,84 €	148 678,53 €	- 7 721,31 €	-4,94%
ASE	4	4,04	220 666,64 €	210 816,24 €	- 9 850,40 €	-4,46%
ASHQ	4	5,19	199 691,59 €	240 664,71 €	40 973,12 €	20,52%
CSE / IDE / Psychologue	1,55	1,05	92 269,31 €	73 259,03 €	- 19 010,28 €	-20,60%
Moniteur Educateur	4	4,32	196 888,37 €	211 085,76 €	14 197,39 €	7,21%
Services Techniques	2,15	2,47	116 931,52 €	126 490,34 €	9 558,82 €	8,17%
Total	39,65	42,13	2 210 599,00 €	2 258 861,78 €	48 262,78 €	2,18%

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	4,63	326 778,29 €	321 085,46 €	- 5 692,83 €	-1,74%
AES	6	7,53	332 908,94 €	429 012,88 €	96 103,94 €	28,87%
ASE	7	3,85	385 243,17 €	223 256,96 €	- 161 986,21 €	-42,05%
ASHQ	7	6,31	336 286,07 €	319 304,47 €	- 16 981,60 €	-5,05%
CSE / IDE	1,45	1,45	96 894,08 €	97 291,45 €	397,37 €	0,41%
Moniteur Educateur	1	2	51 935,73 €	102 584,38 €	50 648,65 €	97,52%
Services Techniques	1,25	2,08	69 293,72 €	96 387,29 €	27 093,57 €	39,10%
Total	28,35	27,85	1 599 340,00 €	1 588 922,89 €	- 10 417,11 €	-0,65%

Le Foyer d'hébergement enregistre un léger sous-effectif rémunéré en 2024. Quelques difficultés de remplacement ont ponctué l'année. Des mouvements de personnel ont eu lieu notamment en faveur de la mobilité interne des agents.

SAVS	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration Générale	4,68	5,47	291 910,43 €	317 697,24 €	25 786,81 €	8,83%
ASE / CESF / CSE	9,4	11,03	597 369,89 €	621 879,14 €	24 509,25 €	4,10%
Services Techniques	0,05	0,1	3 187,68 €	6 806,23 €	3 618,55 €	113,52%
Total	14,13	16,6	892 468,00 €	946 382,61 €	53 914,61 €	6,04%

Sur le SAVS, on observe également un écart de 2,47 ETP entre les effectifs accordés et les effectifs réalisés. Deux agents bénéficiant d'une absence de longue durée ont été remplacés toute l'année. D'autres absences de plus courte durée ont fait l'objet d'un remplacement.

EHPAD - Hébergement	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration	3	2,58	227 731,13 €	179 209,29 €	- 48 521,84 €	-21,31%
AES	3	3	157 098,84 €	167 008,81 €	9 909,97 €	6,31%
Animation	1,5	1,62	75 432,70 €	74 173,82 €	- 1 258,88 €	-1,67%
ASHQ	10,15	11,67	484 542,21 €	530 536,71 €	45 994,50 €	9,49%
Services Techniques / Restauration	4,5	4,92	223 405,12 €	243 309,83 €	19 904,71 €	8,91%
Total	22,15	23,79	1 168 210,00 €	1 194 238,46 €	26 028,46 €	2,23%

Le Complément de traitement indiciaire (107 839,62 €) ainsi que la prime grand âge (5 089,08 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ces montants pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2024 : 1 081 309,76 €.

EHPAD - Dépendance	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Aide-Soignant / Psychologue	5,8	6,36	284 847,06 €	326 455,29 €	41 608,23 €	14,61%
ASHQ	3,75	5,2	158 677,94 €	232 784,18 €	74 106,24 €	46,70%
Total	9,55	11,56	443 525,00 €	559 239,47 €	115 714,47 €	26,09%

Le Complément de traitement indiciaire (52 042,31 €) ainsi que la prime grand âge (7 951,27 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ces montants pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2024 : 499 245,89 €. 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	14,94	783 204,52 €	769 296,02 €	- 13 908,50 €	-1,78%
Cadre santé / ISGS / Médecin / Ergo	7,5	5,72	587 070,48 €	414 255,52 €	- 172 814,96 €	-29,44%
Total	19,69	20,66	1 370 275,00 €	1 183 551,54 €	- 186 723,46 €	-13,63%

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 2024 pour cette section : 1 356 473,82€.

SAMSAH - Social	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration / ASE	1,1	1,1	67 290,00 €	68 757,54 €	1 467,54 €	2,18%
Total	1,1	1,1	67 290,00 €	68 757,54 €	1 467,54 €	2,18%

Le Complément de traitement indiciaire (5 104,61 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ce montant pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2024 : 61 511,59 €.

SAMSAH - Soins	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration	0,2	0,2	8 165,59 €	9 428,66 €	1 263,07 €	15,47%
CSE / IDE	1,1	1,1	69 910,04 €	80 282,52 €	10 372,48 €	14,84%
Psychologue / Psychiatre	1,1	0,43	70 130,11 €	33 471,41 €	- 36 658,70 €	-52,27%
Total	2,4	1,73	148 205,74 €	123 182,59 €	- 25 023,15 €	-16,88%

La section Soins prend en charge le Complément de traitement indiciaire de la section sociale du SAMSAH. L'ajout de ce montant fait apparaître le montant réel des rémunérations réalisées en 2024 pour cette section, soit 128 287,2 €.

ESAT	ETP accordés	ETP réalisés	Rémunérations accordées	Rémunérations réalisées	Evolution en €	Evolution en %
Administration	0,7	0,54	20 291,09 €	21 132,78 €	841,69 €	4,15%
ASHQ	0,75	0,75	32 493,21 €	39 618,34 €	7 125,13 €	21,93%
Moniteurs Atelier	6	7,28	255 897,00 €	311 523,96 €	55 626,96 €	21,74%
Saisonniers	3	3,43	117 156,76 €	127 315,78 €	10 159,02 €	8,67%
Total	10,45	12	425 838,06 €	499 590,86 €	73 752,80 €	17,32%

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 pour assurer l'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

	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ETP annuel rémunéré	156,36	69,24	225,6	155,93	66,34	222,27
Rémunération brute chargée moyenne	52 032,48 €	49 652,24 €	51 301,96 €	53 137,03 €	50 256,24 €	52 277,22 €

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 :

	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ETP annuel rémunéré	153,36	68,24	221,6	152,85	65,84	218,69
Rémunération brute chargée moyenne	48 578,58 €	49 822,03 €	50 373,12 €	51 389,85 €	49 874,81 €	50 933,72 €

En 2023, l'analyse de la situation financière comparée des femmes et des hommes faisait apparaître une rémunération inférieure pour les femmes. En 2024, la situation s'est inversée puisque les femmes présentent une rémunération supérieure aux hommes.

Le détail par catégorie présenté dans le tableau suivant permet d'apprécier ces écarts sous un autre angle.

La rémunération moyenne par catégorie

	2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Catégorie A			Catégorie A		
ETP annuel rémunéré	28,81	4,12	32,93	28,51	4,5	33,01
Rémunération brute chargée moyenne	59 253,15 €	68 663,85 €	60 430,55 €	59 847,75 €	67 652,37 €	60 911,69 €
	Catégorie B			Catégorie B		
ETP annuel rémunéré	29,19	8,08	37,27	33,84	8,24	42,08
Rémunération brute chargée moyenne	55 716,48 €	58 400,08 €	56 298,28 €	54 225,84 €	59 192,22 €	55 198,34 €
	Catégorie C			Catégorie C		
ETP annuel rémunéré	95,37	56,04	151,41	90,5	53,1	143,6
Rémunération brute chargée moyenne	46 052,80 €	46 079,34 €	46 062,62 €	47 664,94 €	46 922,37 €	47 390,35 €

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. En effet, si les femmes de la catégorie C ont une rémunération supérieure aux hommes de cette même catégorie, ce n'est pas le cas pour les catégories A et B. Dans ces 2 catégories, les hommes ont une rémunération supérieure à celle des femmes.

- ✓ Dans la catégorie C, on constate que la rémunération brute chargée des hommes est inférieure à celle des femmes à hauteur de 1,56% ;
- ✓ En revanche, dans la catégorie B, la rémunération brute chargée des hommes est supérieure à celle des femmes à hauteur de 9,16% ;

- ✓ Enfin, dans la catégorie A, la rémunération brute chargée des hommes est supérieure à celle des femmes à hauteur de 13,04%.

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

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

Le dispositif de la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat n'a pas été reconduit par le gouvernement en 2024. Il n'y a donc pas eu de compensation de la perte de pouvoir d'achat cette année pour les agents dont l'évolution du traitement indiciaire est inférieure à l'évolution des prix à la consommation.

VII. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

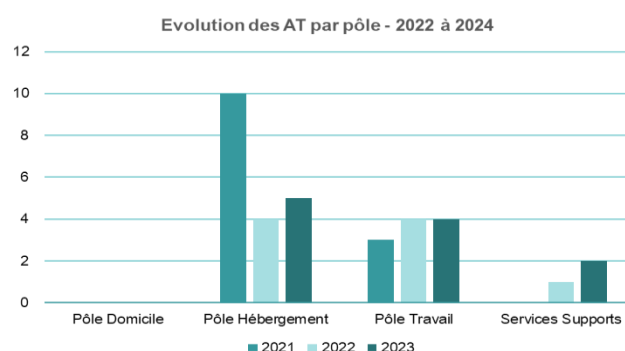
A. INDICATEUR N°20 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES INCIDENTS

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.

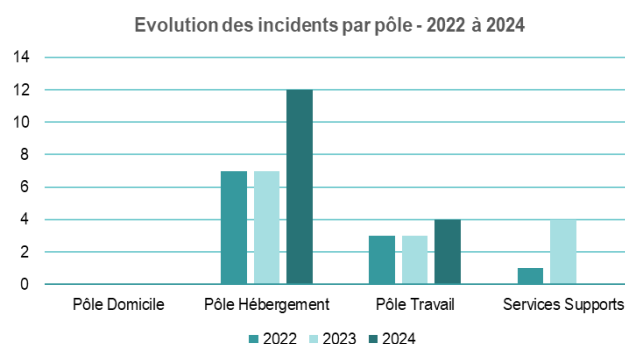
Tous les incidents et accidents de travail sont analysés et discutés lors des réunions de la F3SCT. Le service RH met également à disposition des membres de la F3SCT chaque formulaire de déclaration d'incident ou d'accident dans les jours qui suivent l'événement. L'accès à ce document leur permet de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

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

Pôles	Nombre d'accidents de travail / trajet		
	2022	2023	2024
Pôle Domicile	-	-	-
Pôle Hébergement	4	5	11
Pôle Travail	4	4	6
Services Supports	1	2	2
Total	9	11	19



Pôles	Nombre d'incidents		
	2022	2023	2024
Pôle Domicile	-	-	-
Pôle Hébergement	7	7	12
Pôle Travail	3	3	4
Services Supports	1	4	-
Total	11	14	16



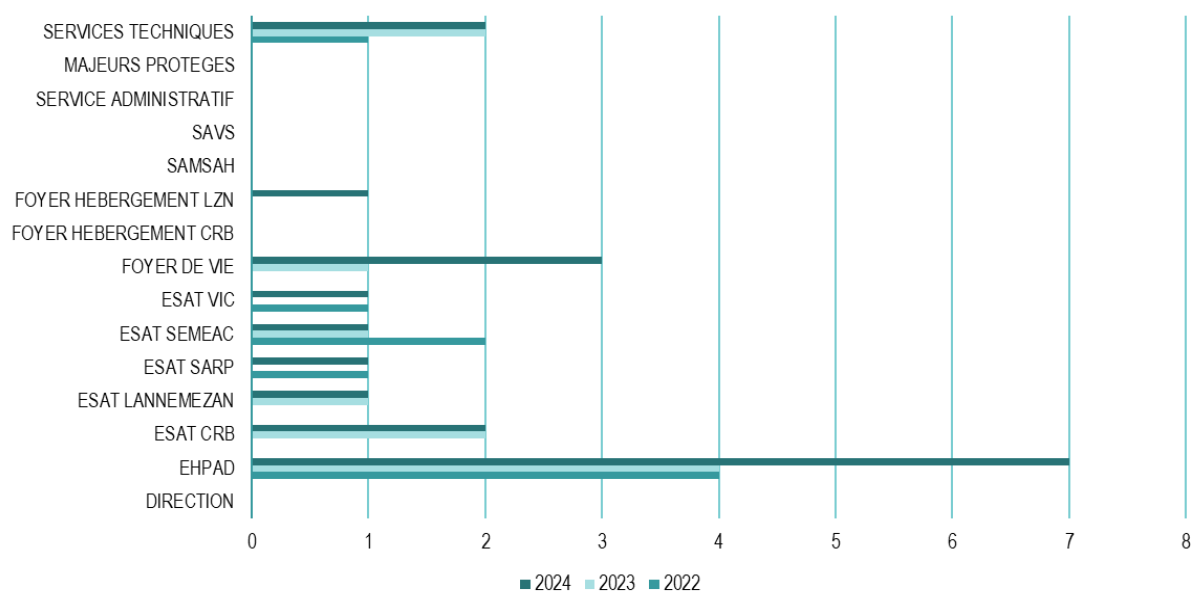
Sur les 3 dernières années, les accidents de travail sont en augmentation au niveau du pôle hébergement. Le pôle travail et les service supports enregistrent une légère augmentation des accidents de travail.

Les incidents concernant le pôle hébergement sont également en augmentation en 2024. Les services supports ont connu une nette amélioration en 2024 en n'enregistrant aucun incident sur l'année.

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

Services	Nombre d'accidents de travail / trajet		
	2022	2023	2024
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	4	4	7
ESAT CRB	-	2	2
ESAT LANNEMEZAN	-	1	1
ESAT SARP	1	-	1
ESAT SEMEAC	2	1	1
ESAT VIC	1	-	1
FOYER DE VIE	-	1	3
FOYER HEBERGEMENT CRB	-	-	-
FOYER HEBERGEMENT LZN	-	-	1
SAMSAH	-	-	-
SAVS	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	-	-	-
MAJEURS PROTEGES	-	-	-
SERVICES TECHNIQUES	1	2	2
Total	9	11	19

Evolution des AT par service - 2022 à 2024



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.

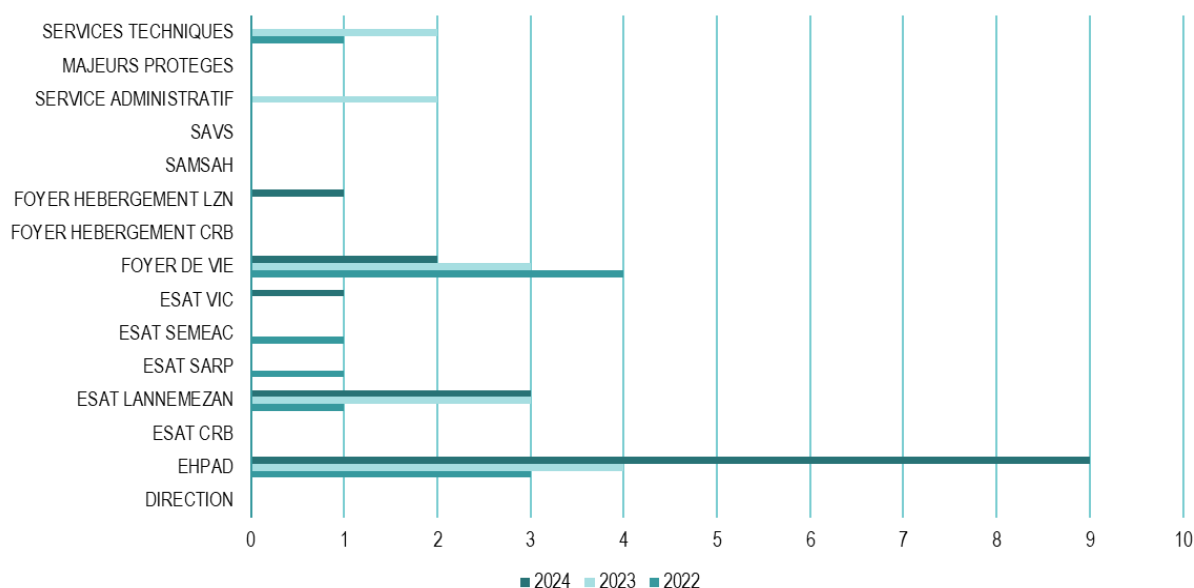
Les ESAT sont également plus à risque que d'autres services du fait de l'utilisation quotidienne d'outils, de machines, de manipulations régulières, de port de charges lourdes,

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		
	2022	2023	2024
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	3	4	9
ESAT CRB	-	-	-
ESAT LANNEMEZAN	1	3	3
ESAT SARP	1	-	-
ESAT SEMEAC	1	-	-
ESAT VIC	-	-	1
FOYER DE VIE	4	3	2
FOYER HEBERGEMENT CRB	-	-	-
FOYER HEBERGEMENT LZN	-	-	1
SAMSAH	-	-	-
SAVS	-	-	-
SERVICE ADMINISTRATIF	-	2	-
MAJEURS PROTEGES	-	-	-
SERVICES TECHNIQUES	1	2	-
Total	11	14	16

Evolution des incidents par service - 2022 à 2024



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.

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

Grades	Nombre d'accidents de travail / trajet		
	2022	2023	2024
ADJOINT ADMINISTRATIF	-	1	-
AGENT ENTRETIEN QUALIFIE	-	-	-
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE	2	2	2
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	1	2	3
AIDE SOIGNANT	1	-	3
ANIMATEUR	-	1	1
CADRE SOCIO EDUCATIF	-	-	1
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	-	-	1
OUVRIER PRINCIPAL - MONITEUR ATELIER	4	4	7
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER	1	1	1
Total	9	11	19

Grades	Nombre d'incidents		
	2022	2023	2024
ADJOINT ADMINISTRATIF	-	1	-
AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE	2	3	2
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	3	2	2
AIDE SOIGNANT	1	-	4
ANIMATEUR	-	1	-
ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	1	-	-
CADRE SUP SOCIO EDUCATIF	-	1	-
INGENIEUR	-	1	-
ISGS	1	-	2
MONITEUR EDUCATEUR	-	1	2
OUVRIER PRINCIPAL - MONITEUR ATELIER	3	4	4
Total	11	14	16

4. 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	3	98	19
CHUTE OU GLISSADE EN DENIVELE OU HAUTEUR	5	478	32
CHOC AVEC ELEMENT FIXE AU COURS D'UN MOUVEMENT	-	-	-
EFFORT DE SOULEVEMENT	6	464	174
OBJET OU MASSE EN MOUVEMENT ACCIDENTEL	1	3	-
CIRCULATION HORS ETABLISSEMENT	2	-	-
CONTACT / PROJECTION AVEC SANG, URINES,...	-	-	-
CONTACT AVEC DES MALADES	-	-	-
EMPLOI OUTILS A MAIN / INSTRUMENTS PORTATIFS	2	19,5	-
MACHINES FIXES	-	-	-
PRODUIT / APPAREIL CHAUD	-	-	-
AUTRES CIRCONSTANCES	-	-	-
Total	19	1062,5	225

5. 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.

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

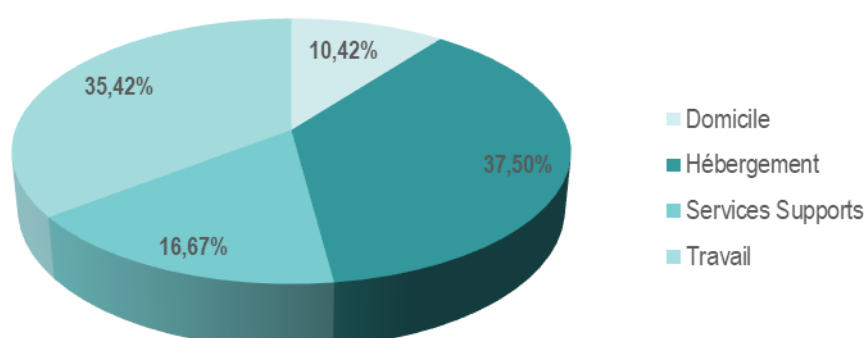
	2022	2023	2024
Taux de fréquence	27,76	35,1	59,09
Taux de gravité	2,04	2,47	3,30

6. 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	9	1	10
Pôle Hébergement	27	9	36
Pôle Travail	17	17	34
Services Supports	10	6	16
Total	63	33	96

Nombre d'agents formés SST au 31.12.2024



Les membres de la F3SCT sont également des acteurs de la prévention au sein de l'établissement. 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.

7. 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 2024 (1 réunion par trimestre). Ses membres ont visité l'EHPAD, les Foyers de Castelnau-Rivière-Basse, le service des majeurs protégés, l'ESAT de Lannemezan et l'ESAT de Sarp 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		
	2022	2023	2024
Femme	13	12	15
Homme	2	2	5
Total	15	14	20

Statuts	Nombre de BOE au 31 décembre		
	2022	2023	2024
Titulaire	13	13	17
Contractuel	2	1	3
Total	15	14	20

Tranches d'âge	Nombre de BOE au 31 décembre		
	2022	2023	2024
Moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	2	2	1
40 - 49 ans	-	-	4
50 - 59 ans	9	9	11
60 - 64 ans	4	3	4
65 ans et plus	-	-	-
Total	15	14	20

2. INDICATEUR N°21.2 : LES COMMISSIONS MEDICALES

Le Conseil Médical Départemental est une instance consultative, placé auprès du préfet des Hautes-Pyrénées, qui est compétent 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^{re} 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 : 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 ou 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'inaptitudes à tout poste reconnue en 2024

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	2
60 - 64 ans	-	-	-
65 ans et plus	-	-	-
Total	1	1	2

Nombre d'agents passés en commissions restreintes en 2024

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	1	1	2
60 - 64 ans	3	1	4
65 ans et plus	-	-	-
Total	4	2	6

Nombre d'agents passés en commissions plénières en 2024

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	2	3
60 - 64 ans	-	-	-
65 ans et plus	-	-	-
Total	1	2	3

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			2024		
	F	H	Total	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	2	2	4
60 - 64 ans	1	1	2	-	1	1	-	1	1
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total	7	2	9	4	2	6	3	3	6

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)	305 rue Thiers
8 ter rue Latil	65300 LANNEMEZAN
CS 40136 – 65000 TARBES	Tél. : 05.62.98.11.48.
Tél. : 05.62.93.81.81.	

Fonctions	CRB (Administration - ESAT - Foyers - EHPAD), Séméac et Vic	Lannemezan et Sarp
Médecins du travail	Drissia HABBOUBA	Sophie DUSSERT-THOMAS
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 01/01/2024	80	15	52	Données non transmises	Données non transmises	13	10
Effectif réel pris en charge	90	15	53			14	10
Nombre d'employés SI	61	10	11			11	9
Nombre d'employés SIR	10	5	38			2	1
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	-	-	-	Données non transmises	Données non transmises	2	-
VIP périodique infirmier	5	-	-			1	1
VIP initiale médecin	1	-	1			-	-
VIP périodique médecin	-	-	-			-	-
Examen d'aptitude périodique	-	-	2			3	-
Examen d'aptitude d'embauche	1	-	-			-	1
Visite de reprise	3	2	2			-	-
Visite occasionnelle	8	1	5			1	-
Examens complémentaires	18	2	10			6	2

3. INDICATEUR N°22.3 : LES INTERVENTIONS SUR SITES

L'ASMT peut intervenir sur les sites pour réaliser des études de poste ou mettre à jour la fiche établissement. En 2024, aucune intervention n'a été réalisée.

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	48,9	28,8	77,7	52	29	81
Horaires variables	82,1	19,5	101,6	85	20	105
Horaires de nuit	7,75	6	13,75	8	6	14
Forfait jour	17,5	8,7	26,2	18	10	28
Total	156,25	63	219,25	163	65	228

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
Pôle Domicile	14,5	1,1	15,6	16	2	18
Horaires fixes	12	1	13	13	1	14
Forfait jour	2,5	0,1	2,6	3	1	4
Pôle Hébergement	94,4	21	115,4	98	22	120
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
Pôle Travail	29	35,5	64,55	30	36	66
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
Services Supports	18,7	10	28,7	19	10	29
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 2024, 16 agents en fonction réalisent des astreintes selon un calendrier défini semestriellement.

En 2024, 17 agents effectuaient des astreintes. L'écart s'explique par le changement de directeur adjoint au 1^{er} octobre 2024. En effet, la nouvelle directrice adjointe n'a intégré le roulement des astreintes de direction qu'à compter du 1^{er} janvier 2025.

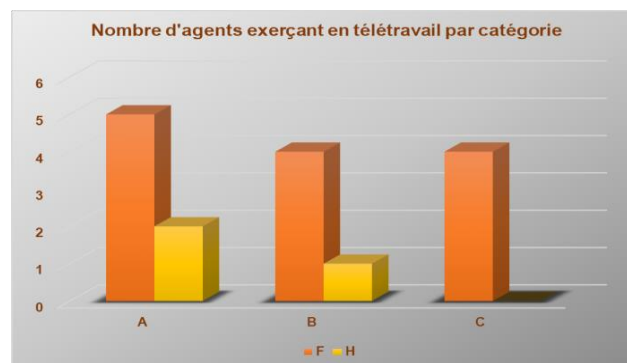
Nombre d'agents par type d'astreinte

Type d'astreinte	Nombre d'agents		
	F	H	Total
Astreinte de direction	3	-	3
Astreinte administrative	7	2	9
Astreinte technique	-	4	4
Total	10	6	16

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. Le télétravail est présent dans toutes les catégories même s'il reste majoritairement plébiscité par des agents d'encadrement.

Catégories	Nombre d'agents		
	F	H	Total
A	5	2	7
B	4	1	5
C	4	-	4
Total	13	3	16



Tranches d'âge	Nombre d'agents		
	F	H	Total
moins de 20 ans	-	-	-
20 - 29 ans	-	-	-
30 - 39 ans	3	-	3
40 - 49 ans	4	2	6
50 - 59 ans	5	1	6
60 - 64 ans	1	-	1
65 ans et plus	-	-	-
Total	13	3	16

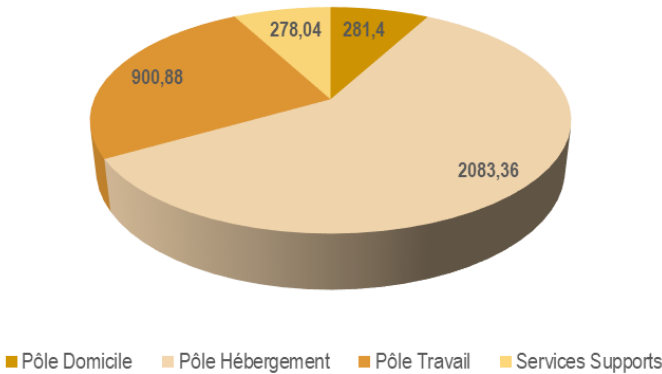
D. INDICATEUR N°26 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Nombre d'heures supplémentaires réalisées de 2023 à 2024

Pôles	Nombre d'heures						Nombre d'agents					
	2023			2024			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	157,7	1	158,7	276,9	4,5	281,4	14	1	15	12	1	13
Pôle Hébergement	1614,76	232	1846,76	1820,76	262,6	2083,36	104	20	124	87	17	104
Pôle Travail	477,97	507,41	985,38	446,49	454,39	900,88	29	35	64	24	28	52
Services Supports	87,7	141,2	228,9	151,14	126,9	278,04	9	5	14	10	5	15
Total	2338,13	881,61	3219,74	2695,29	848,39	3543,68	156	61	217	133	51	184

A la lecture du tableau, on constate une hausse du nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2024 réparties sur un nombre d'agents inférieur à celui de 2023. Le pôle travail est le seul pôle dont le nombre d'heures supplémentaires réalisées est en baisse cette année.

Heures supplémentaires par pôle en 2024



Nombre d'heures supplémentaires récupérées de 2023 à 2024

Pôles	Nombre d'heures						Nombre d'agents					
	2023			2024			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	77,95	1	78,95	124,8	-	124,8	14	1	15	12	1	13
Pôle Hébergement	775,4	98,9	874,3	792,35	30,3	822,65	104	20	124	73	8	81
Pôle Travail	297,35	375,3	672,65	261,46	376,2	637,68	29	33	62	21	23	44
Services Supports	143	99,5	242,5	131,65	88,5	220,15	9	5	14	10	5	15
Total	1293,7	574,7	1868,4	1310,26	495	1805,28	156	59	215	117	36	153

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées de 2023 à 2024

Pôles	Nombre d'heures						Nombre d'agents					
	2023			2024			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	51	-	51	131	-	131	4	-	4	3	-	3
Pôle Hébergement	281,12	35	316,12	259,7	105,6	365,3	13	1	14	10	1	11
Pôle Travail	168,92	141,06	309,98	426,52	416,65	843,17	3	5	8	9	10	19
Services Supports	513	-	513	-	-	-	2	-	2	-	-	-
Total	1014,04	176,06	1190,1	817,22	522,25	1339,47	22	6	28	22	11	33

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 de 2023 à 2024

Pôles	Nombre d'heures moyen					
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Pôle Domicile	11,26	1	10,58	23,08	4,5	21,65
Pôle Hébergement	15,53	11,6	14,89	20,93	15,45	20,03
Pôle Travail	16,48	14,5	15,4	18,60	16,23	17,32
Services Supports	9,74	28,24	16,35	15,11	25,38	18,54
Total	14,99	14,45	14,84	20,27	16,64	19,26

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	6	1	7
0,6	Temps incomplet	1	1	2
0,75	Temps incomplet	-	1	1
	TP sur autorisation	2	-	2
0,8	Temps incomplet	2	1	3
	TP de droit	3	-	3
	TP sur autorisation	3	-	3
0,9	TP sur autorisation	2	-	2
1	Temps plein	146	62	208
Total		165	67	232

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 de 2023 à 2024

Tranches d'âge	Nombre d'agents			Nombre d'agents		
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
30-39 ans	2	-	2	4	-	4
40-49 ans	5	-	5	1	-	1
50-59 ans	4	-	4	5	-	5
60-64 ans	1	-	1	-	-	-
Total	12	-	12	10	-	10

Le recours au temps partiel par catégorie et genre de 2023 à 2024

Catégories	Nombre d'agents			Nombre d'agents		
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
A	5	-	5	1	-	1
B	1	-	1	2	-	2
C	6	-	6	7	-	7
X	-	-	-	-	-	-
Total	12	-	12	10	-	10

Cette année, on recense 8 renouvellements et 3 nouvelles demandes 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 de 2023 à 2024

Tranches d'âge	Nombre d'agents			Nombre d'agents		
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
20-29 ans	2	-	2	1	-	1
30-39 ans	2	-	2	2	-	2
40-49 ans	4	1	5	4	-	4
50-59 ans	1	2	3	1	1	2
60-64 ans	3	1	4	2	2	4
65 et plus	1	1	2	-	1	1
Total	13	5	18	10	4	14

Le temps incomplet par catégorie et genre de 2023 à 2024

Catégories	Nombre d'agents			Nombre d'agents		
	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
A	3	1	4	1	1	2
B	4	-	4	4	-	4
C	6	2	8	5	1	6
X	-	2	2	-	2	2
Total	13	5	18	10	4	14

F. INDICATEUR N°28: L'ABSENTEISME

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

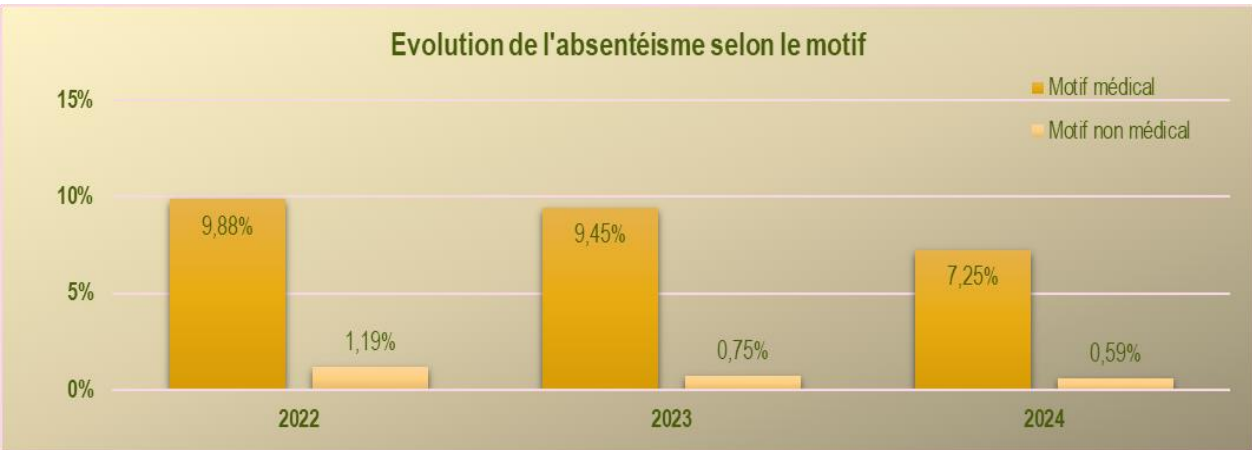
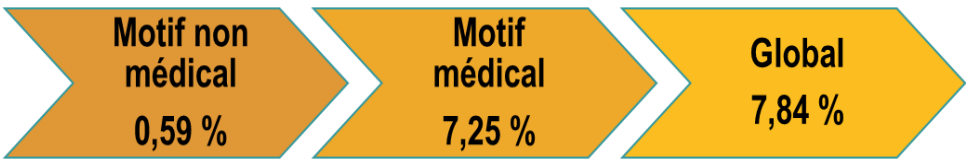
Type d'absence	2022		2023		2024	
	En jours	%	En jours	%	En jours	%
Maladie ordinaire	3122	60,92%	2399	52,55%	1640,5	45,56%
Accident du travail	663	12,94%	775	16,98%	1062,5	29,51%
Congé longue maladie	705	13,76%	783	17,15%	373	10,36%
Congé longue durée	86	1,68%	275	6,02%	252	7,00%
Congé maternité	356	6,95%	207	4,53%	180	5,00%
Congé paternité	80	1,56%	-	-	7	0,19%
Grossesse pathologique	-	-	19	0,42%	15	0,42%
Garde d'enfant	52,5	1,02%	54,5	1,19%	45	1,25%
Congés exceptionnels	26	0,51%	32,5	0,71%	24,5	0,68%
ASA Covid	20,5	0,40%	-	-	-	-
Absence injustifiée	14	0,26%	20	0,45%	1	0,03%
Total	5125	100%	4565	100%	3600,5	100%

Le nombre de jours d'absence a reculé de 21% en 2024. Cette diminution est surtout liée à un recul de l'absence pour maladie ordinaire (-31,6%) et congé longue maladie (-52,4%). Les absences pour accident de travail sont en hausse de 37%.

La retenue des jours de carence en 2024

Tranche d'âge	Nombre de jours de carence retenus			Montants retenus		
	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	6	1	7	-	648,16 €	- 109,43 € - 757,59 €
30 - 39 ans	2	-	2	-	158,41 €	- € - 158,41 €
40 - 49 ans	3	-	3	-	257,29 €	- € - 257,29 €
50 - 59 ans	-	1	1	-	- €	- 109,43 € - 109,43 €
60 - 64 ans	1	-	1	-	232,46 €	- € - 232,46 €
Catégorie B	15	1	16	-	1 767,97 €	- 174,40 € - 1 942,37 €
20 - 29 ans	1	-	1	-	85,18 €	- € - 85,18 €
30 - 39 ans	4	-	4	-	605,50 €	- € - 605,50 €
40 - 49 ans	2	-	2	-	75,18 €	- € - 75,18 €
50 - 59 ans	6	1	7	-	866,91 €	- 174,40 € - 1 041,31 €
60 - 64 ans	2	-	2	-	135,20 €	- € - 135,20 €
Catégorie C	29	17	46	-	2 893,23 €	- 1 356,34 € - 4 249,57 €
Moins de 20 ans	-	1	1	-	- €	- 64,99 € - 64,99 €
20 - 29 ans	2	2	4	-	40,10 €	- 218,48 € - 258,58 €
30 - 39 ans	7	3	10	-	770,41 €	- 224,04 € - 994,45 €
40 - 49 ans	4	3	7	-	409,28 €	- 238,09 € - 647,37 €
50 - 59 ans	13	6	19	-	1 681,12 €	- 446,45 € - 2 127,57 €
60 - 64 ans	2	2	4	-	76,88 €	- 164,29 € - 241,17 €
65 ans et plus	1	-	1	-	84,56 €	- € - 84,56 €
Total	50	19	69	-	5 309,36 €	- 1 640,17 € - 6 949,53 €

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	0,37%	19,01%	19,39%
Pôle Hébergement	0,59%	5,82%	6,41%
Pôle Travail	0,88%	4,80%	5,68%
Services Supports	0,06%	11,71%	11,77%

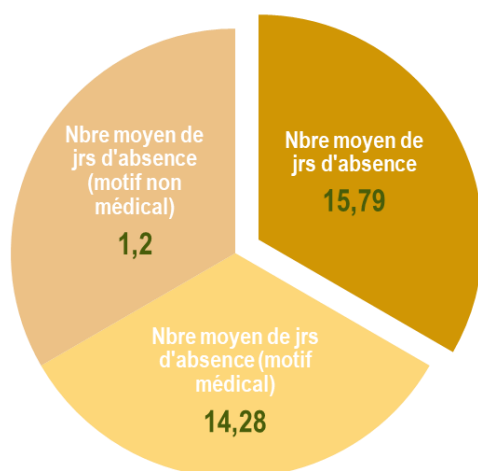
Depuis 2023, le pôle travail présente le taux d'absentéisme le plus faible et le pôle domicile présente le taux d'absentéisme le plus important. Le taux d'absentéisme du pôle hébergement a diminué en 2024 de 5,13%. Le taux d'absentéisme des services supports a légèrement augmenté de 1,43%.

Les taux d'absentéisme par service

Services	Taux d'absentéisme		
	Motif non médical	Motif médical	Global
DIRECTION	-	-	-
EHPAD	0,13%	0,89%	1,03%
ESAT CRB	-	1,58%	1,58%
ESAT LANNEMEZHAN	0,01%	0,64%	0,64%
ESAT SARP	0,82%	0,23%	1,05%
ESAT SEMEAC	0,01%	0,45%	0,46%
ESAT VIC	0,21%	0,31%	0,52%
FOYER DE VIE	0,06%	1,10%	1,16%
FOYER HEBERGEMENT CRB	0,01%	0,43%	0,44%
FOYER HEBERGEMENT LZN	-	0,09%	0,09%
SAMSAH	-	-	-
SAVS	0,08%	2,40%	2,48%
SERVICE ADMINISTRATIF	0,01%	0,03%	0,05%
MAJEURS PROTEGES	0,02%	5,69%	5,71%
SERVICES TECHNIQUES	-	8,99%	8,99%

Depuis 2023, les services techniques et le service des majeurs protégés sont les services qui les plus impactés par l'absentéisme. Les services techniques ont su s'adapter malgré un absentéisme important les obligeant souvent à fonctionner en sous-effectif. Le service des majeurs protégés a pu bénéficier du renfort d'agents contractuels pour maintenir son activité.

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	0,60	30,29	30,88
Pôle Hébergement	1,15	11,26	12,41
Pôle Travail	2,01	10,93	12,94
Services Supports	0,12	24,38	24,50

G. INDICATEUR N°29 : LES CONGES

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

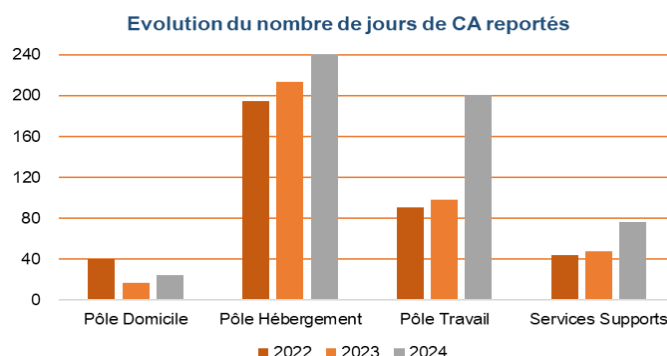
Nombre de jours de congés pris en 2024

Pôles / Services	Congés annuels	Report Congés annuels N-1	RTT	Compensateurs	Servitude d'internat	Repos compensateur	Total des jours pris
Pôle Domicile	457	19	201	405	-	-	1082
MAJEURS PROTEGES	103	11	20	153	-	-	287
SAMSAH	102	3	40	199	-	-	344
SAVS	252	5	141	53	-	-	451
Pôle Hébergement	2796	137,5	1296,5	3196,5	174	46	7646,5
EHPAD	1241	68	612	918	-	41	2880
FOYER DE VIE	873	64,5	492	886	-	-	2315,5
FOYER HEBERGEMENT CRB	324	-	92	919,5	109	-	1444,5
FOYER HEBERGEMENT LZN	358	5	100,5	473	65	5	1006,5
Pôle Travail	1845,5	88	945	540	-	12	3430,5
ESAT CRB	313	29,5	145	19,5	-	-	507
ESAT LZN	679	32	305	133	-	12	1161
ESAT HORS LES MURS	160,5	3,5	91	103	-	-	358
ESAT SARP	210	2	110	132	-	-	454
ESAT SEMEAC	269	13	167	13	-	-	462
ESAT VIC	214	8	127	139,5	-	-	488,5
Services Supports	609	29	300,5	60	-	-	998,5
ACHATS	53	3	12	3	-	-	71
DIRECTION	125	7,5	33	2	-	-	167,5
FINANCES	134	4	98	7	-	-	243
QUALITE	25	-	15,5	-	-	-	40,5
RESSOURCES HUMAINES	107,5	3,5	47	36	-	-	194
SERVICE TECHNIQUE	114	9	77	12	-	-	212
SIO	50,5	2	18	-	-	-	70,5
Total	5707,5	273,5	2743	4201,5	174	58	13157,5

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	2024
Pôle Domicile	40	16,5	24,5
Pôle Hébergement	194,5	213,5	257
Pôle Travail	90,5	98,5	201
Services Supports	44	48	76,5
Total	369	376,5	559



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			2024			2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	16	4	20	14	4	18	13	4	17	310	119,5	429,5	346,5	139,5	486	355	129,5	484,5
B	17	3	20	16	4	20	15	4	19	298	56	354	301	58	359	334	58	392
C	25	14	39	28	13	41	32	15	47	456,5	193	649,5	515,5	222	737,5	557	262,5	819,5
X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	58	21	79	58	21	79	60	23	83	1064,5	368,5	1433	1163	419,5	1582,5	1246	450	1696

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

Le CET historique concerne les CET ouverts avant le 1^{er} janvier 2012. Depuis cette date, ces CET ne peuvent plus être alimentés car ils ont été remplacés 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 01.01. N-1	ayant soldé un CET	ayant un CET ouvert au 31.12. N-1	soldés ou indemnisés	épargnés restants au 31.12.N
2022	12	1	11	40	123
2023	10	2	9	7	116
2024	9	0	9	0	116

Le CET pérenne concerne les CET ouverts à partir du 1^{er} janvier 2012. Le nombre des bénéficiaires continue d'augmenter avec 7 agents ayant ouvert un CET en 2024. Le nombre total de jours épargnés restants au 31 décembre 2024 est de 1 580 ; soit 1 696 jours en ajoutant le CET historique.

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
2022	13	9	70	202,5	147,5	1310
2023	9	5	78	195,5	39	1466,5
2024	7	4	74	216	102,5	1580

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.

Compte tenu de l'éloignement des sites, deux **contacts** CGOS ont été nommés par la direction :

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

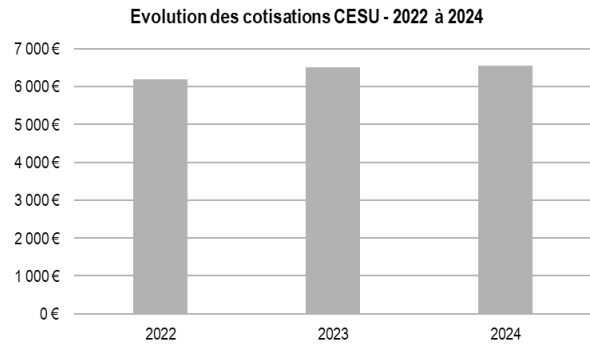
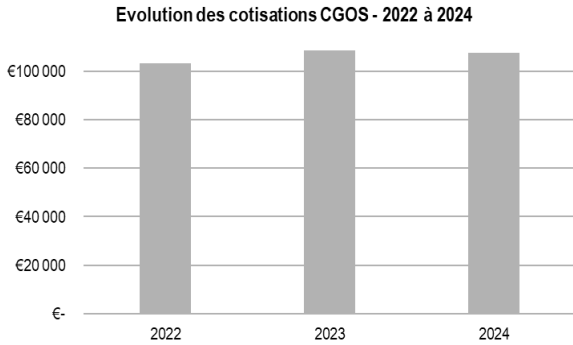
CHAMP ET PERIMETRE D'ACTION

La mission des contacts C.G.O.S. consiste à :

- ✓ **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 vaguemestre
 - 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 2022	Montant 2023	Montant 2024
CGOS	103 055,98 €	108 544,62 €	107 578,45 €
CESU	6 183,19 €	6 512,66 €	6 543,09 €
Total	109 238,17 €	115 057,28 €	114 121,54 €



Les cotisations CGOS ont diminué en 2024 en raison d'une modification du taux de cotisation à compter du 1^{er} janvier 2024.

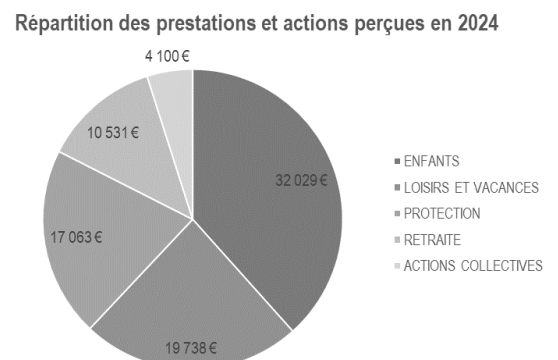
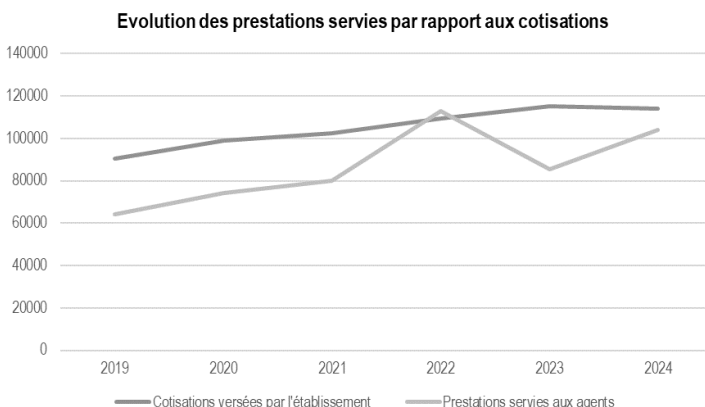
B. INDICATEUR N°32 : LES PRESTATIONS SOCIALES

ANALYSE	2022	2023	2024	Variation 2024/2023
Effectif déclaré	235	240	240	2%
Nombre d'agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S.	133	138	137	-1%
Contribution versées au CGOS (dont CESU)	109 239 €	115 057 €	114 122 €	-1%
Contribution redistribuées sous forme de prestations ou actions	112 846 €	85 479 €	103 841 €	21%
Taux de redistribution des contributions	103%	74%	91%	

Le total général des prestations versées aux agents de l'EPAS durant l'année 2024 a augmenté de 18 362 €.

Le taux de redistribution des contributions est de 91 % contre 74% en 2023. Il se situe au-dessus du taux régional qui est de 84 % ainsi que du taux national de 84 %. On peut noter l'évolution de la prestation « maladie » + 93,89 % par rapport à l'exercice 2023.

Le CGOS a versé **4 100 €** concernant une aide collective en faveur de l'établissement : demi-journée de cohésion pour tous les agents de l'EPAS 65, qui a eu lieu au Parc de Loisirs de la Demi-Lune le 08 Octobre 2024 avec des jeux de groupe et des défis créatifs suivis d'un goûter. Ces moments ont montré qu'ils étaient essentiels à la construction d'une équipe unie et solidaire.



Détail des prestations sollicitées par les agents de l'EPAS 65 – 2022 à 2024

Prestations	Montant		
	2022	2023	2024
Études	24 547,00 €	21 493,00 €	21 276,00 €
Maladie	35 518,00 €	7 975,00 €	15 463,00 €
Départ retraite	10 075,00 €	18 071,00 €	10 531,00 €
Garde d'enfants COVID	970,00 €	- €	- €
Naissance	875,00 €	525,00 €	720,00 €
Congé de présence parentale	- €	- €	- €
Décès	750,00 €	750,00 €	- €
Enfant Handicapé	656,00 €	2 132,00 €	- €
Petite enfance	6 650,00 €	1 323,00 €	2 773,00 €
Vacances enfants	1 140,00 €	- €	- €
Vacances famille	5 442,00 €	4 630,00 €	5 308,00 €
Aides non remboursables	- €	- €	- €
Activités Sportives	1 254,00 €	1 050,00 €	- €
Épargnes chèques vacances	1 060,00 €	1 650,00 €	710,00 €
Chèque culture	902,00 €	950,00 €	1 000,00 €
Arbre de Noël	2 280,00 €	2 400,00 €	2 610,00 €
Billetterie et loisirs	1 376,00 €	1 485,00 €	1 276,00 €
Prestations vacances	10 010,00 €	10 686,00 €	10 213,00 €
Spectacles	- €	716,00 €	1 231,00 €
Expositions	- €	- €	
Parc de loisirs	- €	- €	
Renseignements juridiques	50,00 €	45,00 €	20,00 €
Aides CGOS	1 267,00 €	898,00 €	4 380,00 €
Aides exceptionnelles	- €	- €	1 580,00 €
Aides FSL	- €	- €	16 000,00 €
CESU	- €	6 000,00 €	4 650,00 €
CESU exceptionnel	- €	- €	- €
Aides aux actions sociales collectives	8 024,00 €	2 700,00 €	4 100,00 €
TOTAL GENERAL DES PRESTATIONS VERSEES AUX AGENTS DE L'EPAS	112 846,00 €	85 479,00 €	103 841,00 €

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 électorales 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		
	H	F	Total	H	F	Total
Conseil d'Administration	-	1	1	-	-	-
Comité Social d'Etablissement	3	5	8	3	4	7
F3SCT	4	4	8	5	3	8
Commissions Admin. Paritaires Locales	4	5	9	1	5	6
Conseil de la Vie Sociale Pôle Travail	-	1	1	-	-	-
Conseil de la vie Sociale Pôle Hébergement	-	1	1	-	1	1
Conseil de la Vie Sociale EHPAD	-	1	1	-	1	1
Total	11	18	29	9	14	23

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	12	63	16	161	6	0	258
	Délai de route	0	1	0	0	0	0	1
	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 2024, la direction des ressources humaines a invité les représentants de la CFDT à 7 reprises pour des réunions mensuelles et à 2 reprises pour des journées de travail sur les Lignes Directrices de Gestion. 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 7 réunions avec la direction ont représenté environ 24 heures de présence sur l'année et le travail sur les Lignes Directrices de Gestion a représenté 14 heures de présence sur l'année, auxquelles s'ajoutent 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^{er} 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^{ème} 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^{ème} 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 ans
- ✓ 4^{ème} 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 pour un CDD (Contrat à durée déterminée)
 - De 4 jours à 1 an maximum pour un 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
Exclusion temporaire de fonctions	Défaut de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité Comportement maltraitant	-	1	1
Total		-	1	1

Durant l'année, la direction des ressources humaines a réalisé 2 enquêtes administratives :

- 1 au niveau du pôle travail ;
- 1 au niveau des Foyers de Castelnau-Rivière-Basse.

Ces enquêtes, rassemblant suffisamment d'éléments factuels et de témoignages, ont permis d'objectiver les faits et de prendre les mesures adéquates afin de veiller, avant tout, à la sécurité et au bien-être des personnes accueillies. Dans les 2 cas, le départ de l'agent a été acté.