



Exercice 2025



**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 31.12.2025 | 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 FONCTION ET PAR GENRE | 16 |
| 7. | INDICATEUR N°3.7 : LES EFFECTIFS PAR GRADE ET PAR GENRE | 17 |
| D. | INDICATEUR N°4 : LES EFFECTIFS EN FONCTION DE L'AGE | 18 |
| 1. | INDICATEUR N°4.1 : PYRAMIDE DES AGES GLOBALE | 18 |
| 2. | INDICATEUR N°4.2 : PYRAMIDE DES AGES PAR POLE | 19 |
| 3. | INDICATEUR N°4.3 : LES EFFECTIFS PAR SERVICE EN FONCTION DE L'AGE | 22 |
| 4. | INDICATEUR N°4.4 : LES EFFECTIFS PAR STATUT EN FONCTION DE L'AGE | 23 |
| 5. | INDICATEUR N°4.5 : LES EFFECTIFS PAR FONCTION EN FONCTION DE L'AGE | 23 |
| 6. | INDICATEUR N°4.6 : LES EFFECTIFS PAR GRADE EN FONCTION DE L'AGE | 24 |
| E. | INDICATEUR N°5 : L'ANCIENNETE MOYENNE | 26 |
| 1. | INDICATEUR N°5.1 : ANCIENNETE PAR GENRE | 26 |
| 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 | 27 |
| 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 | 28 |
| 3. | INDICATEUR N°6.3 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR GRADE | 29 |
| 4. | INDICATEUR N°6.4 : LA DUREE MOYENNE DE SERVICE PAR FONCTION | 30 |
| III. | RECRUTEMENTS | 31 |
| A. | INDICATEUR N°7 : LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES | 31 |
| 1. | INDICATEUR N°7.1 : RECRUTEMENTS PAR CONCOURS | 31 |
| 2. | INDICATEUR N°7.2 : RECRUTEMENTS PAR MUTATION | 32 |
| B. | INDICATEUR N°8 : LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS | 32 |
| 1. | INDICATEUR N°8.1 : RECRUTEMENTS SUR EMPLOI PERMANENT | 32 |
| 2. | INDICATEUR N°8.2 : RECRUTEMENTS SUR EMPLOI NON PERMANENT | 34 |
| C. | INDICATEUR N°9 : LE RECOURS A L'INTERIM | 35 |
| 1. | INDICATEUR N°9.1 : VOLUME ANNUEL | 35 |
| D. | INDICATEUR N°10 : L'ENGAGEMENT CITOYEN | 36 |
| 1. | INDICATEUR N°10.1 : LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL | 36 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 2. | INDICATEUR N°10.2 : LE SERVICE CIVIQUE | 36 |
| IV. | PARCOURS PROFESSIONNELS | 37 |
| A. | INDICATEUR N°11 : LA MOBILITE | 37 |
| 1. | INDICATEUR N°11.1 : LES VACANCES DE POSTE | 37 |
| 2. | INDICATEUR N°11.2 : LES OFFRES D'EMPLOI | 38 |
| B. | INDICATEUR N°12: LA PROMOTION INTERNE | 39 |
| 1. | INDICATEUR N°12.1 : LES AVANCEMENTS DE GRADE..... | 39 |
| 2. | INDICATEUR N°12.2 : LA PROMOTION INTERNE..... | 40 |
| C. | INDICATEUR N°13 : LES DEPARTS..... | 40 |
| 1. | INDICATEUR N°13.1 : LES CESSATIONS DE FONCTION SUR EMPLOI PERMANENT | 40 |
| 2. | INDICATEUR N°13.2 : LES CESSATIONS DE FONCTION SUR EMPLOI NON PERMANENT | 41 |
| 3. | INDICATEUR N°13.3 : LE TAUX DE ROTATION..... | 41 |
| D. | LA REFERENCE INSTITUTIONNELLE | 43 |
| 1. | L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES..... | 43 |
| 2. | LA LAÏCITE | 43 |
| 3. | LE HANDICAP | 43 |
| V. | FORMATION | 44 |
| A. | INDICATEUR N°14 : LE PLAN DE FORMATION | 44 |
| 1. | INDICATEUR N°14.1 : LA FORMATION PAR POSTE DE FINANCEMENT | 44 |
| 2. | INDICATEUR N°14.2 : TAUX DES EP ET TAUX DES FRAIS DE TRAITEMENT SUR LE PLAN DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT..... | 45 |
| 3. | INDICATEUR N°14.3 : LA FORMATION PAR TYPE DE FRAIS..... | 46 |
| 4. | INDICATEUR N°14.4 : LA FORMATION PAR POLE..... | 47 |
| 5. | INDICATEUR N°14.5 : LA FORMATION PAR SERVICE..... | 48 |
| 6. | INDICATEUR N°14.6 : LA FORMATION PAR SOUS-ENVELOPPE..... | 49 |
| 7. | INDICATEUR N°14.7 : LA FORMATION PAR ACTION | 50 |
| 8. | INDICATEUR N°14.8 : LES FORMATIONS VALIDEES..... | 51 |
| 9. | INDICATEUR N°14.9 : LES ACTIONS ENGAGEES A TITRE PERSONNEL | 51 |
| B. | INDICATEUR N°15 : LES FORMATIONS HORS PLAN | 51 |
| 1. | INDICATEUR N°15.1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS | 51 |
| 2. | INDICATEUR N°15.2 : LES FORMATIONS A DISTANCE..... | 52 |
| C. | INDICATEUR N°16 : LES STAGES | 52 |
| VI. | REMUNERATIONS | 53 |
| A. | INDICATEUR N°17 : LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE | 53 |
| 1. | INDICATEUR N°17.1 : LA REPARTITION PAR BUDGET | 53 |
| 2. | INDICATEUR N°17.2 : LA REPARTITION PAR POLE | 53 |
| 3. | INDICATEUR N°17.3 : LA REPARTITION PAR BUDGET ET PAR FONCTION..... | 54 |
| B. | INDICATEUR N°18 : LA REMUNERATION MOYENNE | 57 |
| 1. | INDICATEUR N°18.1 : LA REMUNERATION MOYENNE GLOBALE..... | 57 |
| C. | INDICATEUR N°19 : L'INDEMNITE DE GIPA | 57 |
| VII. | SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL | 58 |
| A. | INDICATEUR N°20 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES INCIDENTS..... | 58 |
| 1. | INDICATEUR N°20.1 : LES AT ET INCIDENTS PAR POLE | 58 |
| 2. | INDICATEUR N°20.2 : LES AT ET INCIDENTS PAR SERVICE | 59 |
| 3. | INDICATEUR N°20.3 : LES AT ET INCIDENTS PAR GRADE | 61 |
| 4. | INDICATEUR N°20.4 : LES CAUSES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL..... | 61 |
| 5. | INDICATEUR N°20.5 : TAUX DE GRAVITE ET TAUX DE FREQUENCE | 62 |
| 6. | INDICATEUR N°20.6 : LES ACTEURS DE LA PREVENTION | 62 |
| 7. | INDICATEUR N°20.7 : LES INSTANCES DE PREVENTION | 63 |
| B. | INDICATEUR N°21 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI..... | 63 |
| 1. | INDICATEUR N°21.1 : LES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI | 63 |
| 2. | INDICATEUR N°21.2 : LES COMMISSIONS MEDICALES..... | 64 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 3. | INDICATEUR N°21.3 : LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE..... | 66 |
| C. | INDICATEUR N°22 : LA MEDECINE DE PREVENTION..... | 67 |
| 1. | INDICATEUR N°22.1 : LES EFFECTIFS PRIS EN CHARGE | 67 |
| 2. | INDICATEUR N°22.2 : LES EXAMENS EFFECTUES | 67 |
| 3. | INDICATEUR N°22.3 : LES INTERVENTIONS SUR SITES | 67 |
| VIII. | ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL..... | 68 |
| A. | INDICATEUR N°23 : LES CYCLES DE TRAVAIL | 68 |
| B. | INDICATEUR N°24 : LES ASTREINTES | 69 |
| C. | INDICATEUR N°25 : LE TELETRAVAIL | 69 |
| D. | INDICATEUR N°26 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES..... | 70 |
| E. | INDICATEUR N°27 : LE TEMPS DE TRAVAIL..... | 71 |
| 1. | INDICATEUR N°27.1 : LE TEMPS PARTIEL..... | 71 |
| 2. | INDICATEUR N°27.2 : LE TEMPS INCOMPLET..... | 72 |
| F. | INDICATEUR N°28: L'ABSENTEISME | 73 |
| 1. | INDICATEUR N°28.1 : LA REPARTITION DE L'ABSENTEISME | 73 |
| 2. | INDICATEUR N°28.2 : LES TAUX D'ABSENTEISME | 74 |
| 3. | INDICATEUR N°28.3 : LE NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ARRETS..... | 75 |
| G. | INDICATEUR N°29 : LES CONGES | 76 |
| 1. | INDICATEUR N°29.1 : LES CONGES PAR POLE ET PAR SERVICE | 76 |
| 2. | INDICATEUR N°29.2 : LES CONGES NON PRIS | 77 |
| H. | INDICATEUR N°30 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS | 77 |
| 1. | INDICATEUR N°30.1 : LE CET PAR CATEGORIE ET GENRE | 77 |
| 2. | INDICATEUR N°30.2 : LE NOMBRE DE JOURS SUR CET | 77 |
| IX. | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE | 78 |
| A. | INDICATEUR N°31 : L'ACTION SOCIALE | 79 |
| B. | INDICATEUR N°32 : LES PRESTATIONS SOCIALES | 79 |
| X. | DIALOGUE SOCIAL..... | 80 |
| A. | INDICATEUR N°33 : L'ACTIVITE SYNDICALE..... | 80 |
| 1. | INDICATEUR N°33.1 : LE CREDIT DE TEMPS SYNDICAL | 80 |
| 2. | INDICATEUR N°33.2 : LES REPRESENTANTS PAR INSTANCE..... | 81 |
| 3. | INDICATEUR N°33.3 : LA REPARTITION DES ASA..... | 81 |
| B. | INDICATEUR N°34 : LA NEGOCIATION / LE TRAVAIL DE COLLABORATION | 81 |
| 1. | INDICATEUR N°34.1 : LES REUNIONS..... | 81 |
| 2. | INDICATEUR N°34.2 : LES PARTICIPANTS..... | 81 |
| XI. | DISCIPLINE..... | 82 |
| A. | INDICATEUR N°35 : LES SANCTIONS..... | 82 |
| 1. | INDICATEUR N°35.1 : LES SANCTIONS PRONONCEES | 83 |

I. INTRODUCTION

La rédaction du Rapport Social Unique est un des temps forts de l'année pour le service des ressources humaines. Ce document regroupant 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, synthétise les données relatives à la situation des agents de l'établissement au cours de l'année écoulée.

Il offre une vision d'ensemble des effectifs qui composent l'établissement, de leurs conditions de travail et des politiques de ressources humaines mises en œuvre.

Au-delà de sa fonction de bilan, il est également un outil essentiel de pilotage et de dialogue social, permettant d'alimenter la réflexion partagée autour de nos priorités en matière de gestion des personnels et d'amélioration continue du cadre de travail.

À travers ce rapport, nous réaffirmons notre volonté d'accompagner les équipes dans leurs missions quotidiennes, de valoriser les compétences, et de consolider les dynamiques collectives au service des personnes accompagnées. Les données présentées témoignent de notre engagement à conjuguer performance sociale et qualité du service rendu, dans le respect des valeurs de la fonction publique hospitalière.

II. EMPLOI

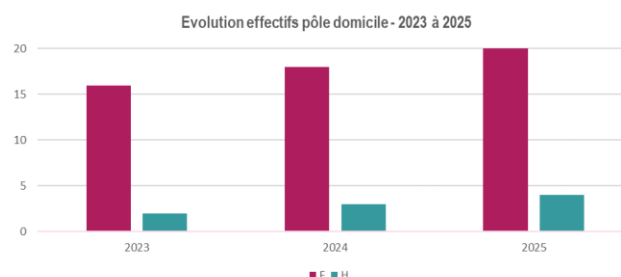
A. INDICATEUR N°1 : LES EFFECTIFS EN FONCTION

1. INDICATEUR N°1.1 : LES EFFECTIFS PAR POLE

| ETP | Pôle Domicile | | |
|--------------|---------------|-------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 14,5 | 17,3 | 18,9 |
| H | 1,1 | 2,1 | 3,5 |
| Total | 15,6 | 19,4 | 22,4 |

| Physique | Pôle Domicile | | |
|--------------|---------------|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 16 | 18 | 21 |
| H | 2 | 3 | 4 |
| Total | 18 | 21 | 25 |

| ETP annuel | Pôle Domicile | | |
|--------------|---------------|-------------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 15,5 | 18,7 | 21,4 |
| H | 1,1 | 2,1 | 4,6 |
| Total | 15,6 | 19,4 | 26 |

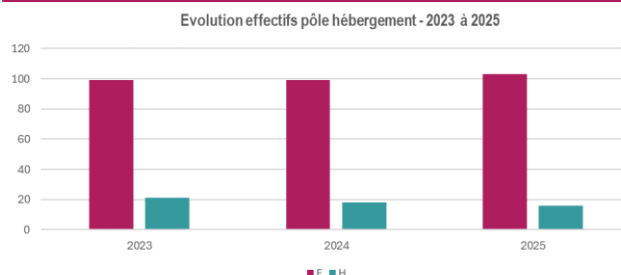


Le pôle domicile est composé du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), du service des Majeurs Protégés et du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH). Depuis 2023, on constate une forte progression de ses effectifs. En 2025, suite à l'augmentation des places de bénéficiaires du SAMSAH, l'effectif de ce service s'est doté de 3 nouveaux professionnels, soit 2 ETP supplémentaires. La répartition entre les hommes et les femmes reste déséquilibrée avec une forte proportion de femmes (84%).

| ETP | Pôle Hébergement | | |
|--------------|------------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 95,4 | 94,55 | 97,8 |
| H | 20 | 17,1 | 14,3 |
| Total | 115,4 | 111,65 | 112,1 |

| Physique | Pôle Hébergement | | |
|--------------|------------------|------------|------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 99 | 99 | 103 |
| H | 21 | 18 | 16 |
| Total | 120 | 117 | 119 |

| ETP annuel | Pôle Hébergement | | |
|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 118,55 | 105,6 | 113,4 |
| H | 24,5 | 20,1 | 20,3 |
| Total | 143,05 | 125,7 | 133,7 |

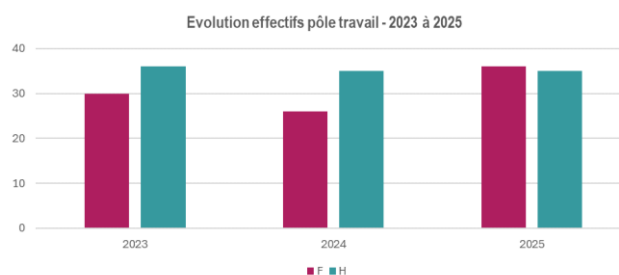


Le pôle hébergement composé du Foyer de Vie, du Foyer d'Hébergement et de l'EHPAD représente l'effectif le plus important de l'établissement. A lui seul, il emploie 49,2 % de l'effectif total. L'accompagnement des personnes accueillies au sein des structures d'hébergement étant assuré 24h/24 tous les jours de la semaine, les besoins de personnel sont conséquents. La répartition par genre est depuis toujours plus favorable aux femmes qui sont représentées à 86,55%. Enfin, en 2025, on note une légère hausse des effectifs. Cette hausse est en fait plus significative qu'elle n'y paraît puisque, cette année, le personnel œuvrant en cuisine à l'EHPAD a été comptabilisé dans les effectifs du pôle travail, ce qui représente 4 ETP de moins que les années précédentes. S'ils avaient été maintenus dans les effectifs du pôle hébergement en 2025, les effectifs au 31 décembre auraient été supérieurs à 2023. Cette hausse importante s'explique notamment par l'ouverture de l'UHR au sein de l'EHPAD au cours du 2nd semestre de l'année.

| ETP | Pôle Travail | | |
|--------------|--------------|-------------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 29 | 24,5 | 34 |
| H | 35,55 | 34,8 | 35 |
| Total | 64,55 | 59,3 | 69 |

| Physique | Pôle Travail | | |
|--------------|--------------|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 30 | 26 | 36 |
| H | 36 | 35 | 35 |
| Total | 66 | 61 | 71 |

| ETP annuel | Pôle Travail | | |
|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 47,35 | 46,3 | 53 |
| H | 62,35 | 56,55 | 56,2 |
| Total | 109,7 | 102,85 | 109,2 |

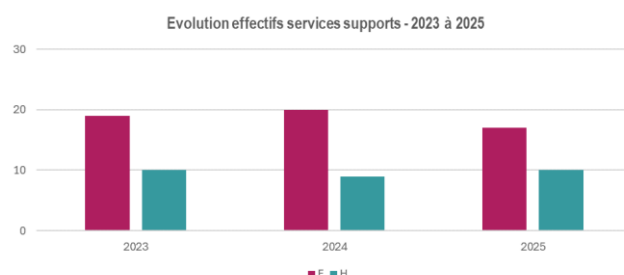


Le pôle travail est lui composé de l'ensemble des sites ESAT (Castelnau-Rivière-Basse, Séméac, Vic-en-Bigorre, Lannemezan et Sarp). Ce pôle emploie 29,3 % des agents de l'établissement et présente la répartition entre les hommes et les femmes la plus équilibrée. En 2025, on constate que les hommes ne sont plus réellement majoritaires. Enfin, l'importante hausse des effectifs constatée cette année s'explique davantage par la prise en compte d'agents autrefois affectés sur d'autres pôles qu'à des recrutements (moniteurs d'atelier cuisine EHPAD, personnel administratif, etc...).

| ETP | Services Supports | | |
|--------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 18,7 | 19,9 | 16,9 |
| H | 10 | 9 | 9 |
| Total | 28,7 | 28,9 | 25,9 |

| Physique | Services Supports | | |
|--------------|-------------------|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 19 | 20 | 17 |
| H | 10 | 9 | 10 |
| Total | 29 | 29 | 27 |

| ETP annuel | Services Supports | | |
|--------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 18,7 | 19,9 | 18,9 |
| H | 10 | 10 | 9,5 |
| Total | 28,7 | 29,9 | 28,4 |

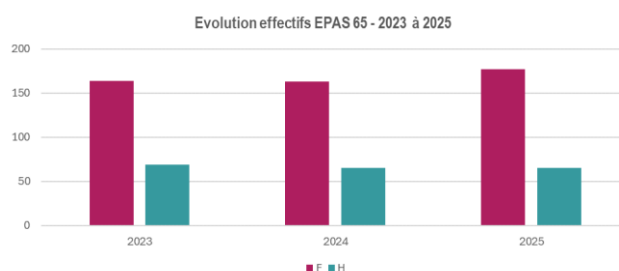


Les services supports regroupant l'ensemble des fonctions transversales de l'établissement (direction, achats, finances, qualité, ressources humaines, système d'information et services techniques) présentent un effectif largement féminin. Les postes administratifs majoritaires au sein des fonctions supports 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. La légère diminution constatée cette année vient uniquement de la correction apportée cette année concernant l'affectation de 2 agents administratifs auparavant affectés sur les services supports alors qu'ils relèvent du pôle travail.

| ETP | EPAS 65 | | |
|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 157,6 | 156,25 | 167,6 |
| H | 66,65 | 63 | 61,8 |
| Total | 224,25 | 219,25 | 229,4 |

| Physique | EPAS 65 | | |
|--------------|------------|------------|------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 164 | 163 | 177 |
| H | 69 | 65 | 65 |
| Total | 233 | 228 | 242 |

| ETP annuel | EPAS 65 | | |
|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 200,1 | 190,5 | 206,7 |
| H | 97,95 | 88,75 | 90,6 |
| Total | 298,05 | 279,25 | 297,3 |



L'effectif global de l'établissement démontre une nette augmentation cette année (+6,14% au 31 décembre selon les effectifs physiques). La création de l'UHR et l'augmentation des effectifs du SAMSAH expliquent en grande partie cette différence. Enfin, l'analyse des effectifs sur les 3 dernières années démontre une tendance à la diminution de la part des hommes (-2,75% en 2 ans selon les effectifs physiques).

La représentation des femmes au sein de la fonction publique hospitalière

| Effectifs FPH | Ensemble | Part des femmes |
|--------------------------------|---|-----------------|
| France (métropole + outre-mer) | 1 239 400* dont 91 500 en EHPAD autonome et 37 700 pour les autres structures médico-sociales | 78% |
| Occitanie | 100 300 | 76,8% |
| Hautes-Pyrénées | 6 100 | 75,9% |
| EPAS 65 | 242 | 73,14% |

*effectifs au 31.12.2023 – source INSEE

La composition des effectifs de l'établissement reste conforme aux tendances observées que ce soit au niveau national, régional ou départemental, dans le sens où la part des femmes est prépondérante et supérieure à 70% de l'effectif total.

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 - 2025

| ETP | A | | | B | | | C | | | X | | |
|-------------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 14 | 3 | 17 | 2 | 0,5 | 2,5 | 2,8 | - | 2,8 | 0,1 | - | 0,1 |
| Pôle Hébergement | 15,8 | 0,5 | 16,3 | 25 | 3 | 28 | 56,9 | 10,5 | 67,4 | 0,1 | 0,3 | 0,4 |
| Pôle Travail | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 9 | 27 | 30 | 57 | - | - | - |
| Services Supports | 5 | 1 | 6 | 3 | 3 | 6 | 8,9 | 5 | 13,9 | - | - | - |
| Total | 36,8 | 5,5 | 42,3 | 35 | 10,5 | 45,5 | 95,6 | 45,5 | 141,1 | 0,2 | 0,3 | 0,5 |

| Physique | A | | | B | | | C | | | X | | |
|-------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|----------|----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 15 | 3 | 18 | 2 | 1 | 3 | 3 | - | 3 | 1 | - | 1 |
| Pôle Hébergement | 17 | 1 | 18 | 26 | 3 | 29 | 59 | 11 | 70 | 1 | 1 | 2 |
| Pôle Travail | 2 | 1 | 3 | 6 | 4 | 10 | 28 | 30 | 58 | - | - | - |
| Services Supports | 5 | 1 | 6 | 3 | 3 | 6 | 9 | 6 | 15 | - | - | - |
| Total | 39 | 6 | 45 | 37 | 11 | 48 | 99 | 47 | 146 | 2 | 1 | 3 |

| ETP annuel | A | | | B | | | C | | | X | | |
|-------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------------|-------------|--------------|------------|------------|------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 16 | 4 | 20 | 2,5 | 0,5 | 3 | 2,8 | - | 2,8 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Pôle Hébergement | 16,9 | 1,5 | 18,4 | 30 | 4 | 34 | 66,4 | 14,5 | 80,9 | 0,1 | 0,3 | 0,4 |
| Pôle Travail | 2 | 1 | 3 | 6 | 4 | 10 | 45 | 51,2 | 96,2 | - | - | - |
| Services Supports | 6 | 1 | 7 | 3 | 3 | 6 | 9,9 | 5,5 | 15,4 | - | - | - |
| Total | 40,9 | 7,5 | 48,4 | 41,5 | 11,5 | 53 | 124,1 | 71,2 | 195,3 | 0,2 | 0,4 | 0,6 |

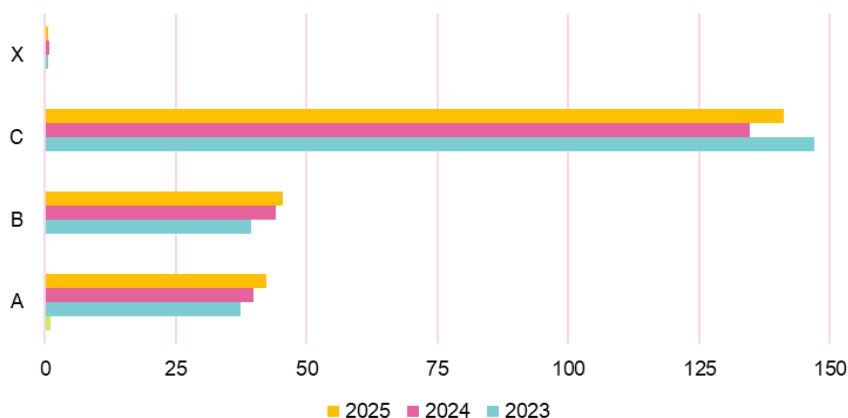
Répartition des agents par catégorie – 2023 à 2025

| ETP | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|---------------|---------------|--------------|
| A | 37,3 | 39,8 | 42,3 |
| B | 39,3 | 44 | 45,5 |
| C | 147,05 | 134,75 | 141,1 |
| X | 0,6 | 0,7 | 0,5 |
| Total ETP | 224,25 | 219,25 | 229,4 |

| Physique | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|------------|------------|------------|
| A | 40 | 41 | 45 |
| B | 41 | 47 | 48 |
| C | 150 | 138 | 146 |
| X | 2 | 2 | 3 |
| Total ETP | 233 | 228 | 242 |

| ETP annuel | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|---------------|---------------|--------------|
| A | 39,9 | 42,2 | 48,4 |
| B | 47 | 48 | 53 |
| C | 210,55 | 188,35 | 195,3 |
| X | 0,6 | 0,7 | 0,6 |
| Total ETP | 298,05 | 279,25 | 297,3 |

Evolution des effectifs ETP par catégorie - 2023 à 2025



Cette année, les effectifs ont augmenté dans toutes les catégories. La catégorie A enregistre une hausse de 9,75% des effectifs physiques, la catégorie B de 2,13% et la catégorie C de 5,8%.

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 | 5 | - | 5 |
| EHPAD | 7 | - | 7 | 7 | - | 7 | 8 | - | 8 |
| ESAT CRB | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| ESAT LANNEMEZAN | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ESAT SARP | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ESAT SEMEAC | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| ESAT VIC | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| FOYER DE VIE | 6 | - | 6 | 7 | - | 7 | 6,1 | 1 | 7,1 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | 1,8 | - | 1,8 | 2 | - | 2 | 1,8 | - | 1,8 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 1 | 0,5 | 1,5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0,5 | 1,5 |
| SAMSAH | 4 | - | 4 | 5 | - | 5 | 6 | - | 6 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | 10 | 3 | 13 | 10 | 3 | 13 | 10 | 4 | 14 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SERVICE TECHNIQUE | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 36,8 | 5,5 | 42,3 | 39 | 6 | 45 | 40,9 | 7,5 | 48,4 |

Effectifs par service – catégorie B

| Services | ETP | | | Physique | | | ETP annuel | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| DIRECTION | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| EHPAD | 16 | 1 | 17 | 17 | 1 | 18 | 20 | 1 | 21 |
| ESAT CRB | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| ESAT HORS LES MURS | - | 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 | 2 | - | 2 |
| ESAT VIC | 0,5 | 1 | 1,5 | 1 | 1 | 2 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| FOYER DE VIE | 7 | 1 | 8 | 7 | 1 | 8 | 8 | 2 | 10 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| 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 | 0,5 | 1,5 | 1 | 1 | 2 | 1,5 | 0,5 | 2 |
| SERVICE TECHNIQUE | - | 2 | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 | 2 |
| Total | 35 | 10,5 | 45,5 | 37 | 11 | 48 | 41,5 | 11,5 | 53 |

Effectifs par service – catégorie C

| Services | ETP | | | Physique | | | ETP annuel | | |
|---|-------------|-------------|--------------|-----------|-----------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| DIRECTION | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| EHPAD | 29,05 | 1 | 30,05 | 30 | 3 | 31 | 31,05 | 2 | 33,05 |
| ESAT CRB | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 9 | 6 | 5 | 11 |
| ESAT HORS LES MURS | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 7 | 9 |
| ESAT LANNEMEZAN | 10,8 | 8 | 18,8 | 11 | 8 | 19 | 28,8 | 22 | 50,8 |
| ESAT SARP | 3,2 | 3 | 6,2 | 4 | 3 | 7 | 3,2 | 5,2 | 8,4 |
| ESAT SEMEAC | 3 | 6 | 9 | 3 | 6 | 9 | 3 | 6 | 9 |
| ESAT VIC | 3 | 5 | 8 | 3 | 5 | 8 | 3 | 5 | 8 |
| FOYER DE VIE | 19,5 | 3,5 | 23 | 20 | 4 | 24 | 23,5 | 5,5 | 29 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | 2,6 | 2 | 4,6 | 3 | 2 | 5 | 2,6 | 3 | 5,6 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 2,75 | 4 | 6,75 | 3 | 4 | 7 | 5,25 | 5 | 10,25 |
| SAMSAH | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 12,9 | - | 12,9 | 13 | - | 13 | 12,9 | - | 12,9 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | 2,8 | - | 2,8 | 3 | - | 3 | 2,8 | - | 2,8 |
| SERVICE TECHNIQUE | - | 5 | 5 | - | 6 | 6 | - | 5,5 | 5,5 |
| Total | 95,6 | 45,5 | 141,1 | 99 | 47 | 146 | 124,1 | 71,2 | 195,3 |

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 | 13 | 1 | 14 | - | - | - | - | - | - | 5,8 | 2,5 | 8,3 | 0,1 | - | 0,1 |
| Pôle Hébergement | 61,95 | 9,5 | 71,45 | 6 | - | 6 | 4 | - | 4 | 25,75 | 4,5 | 30,25 | 0,1 | 0,3 | 0,4 |
| Pôle Travail | 22,7 | 22 | 44,7 | - | 2 | 2 | - | 3 | 3 | 11,3 | 8 | 19,3 | - | - | - |
| Services Supports | 15,9 | 7,5 | 23,4 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 1,5 | 1,5 | - | - | - |
| Total | 113,55 | 40 | 153,55 | 7 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 42,85 | 16,5 | 59,35 | 0,2 | 0,3 | 0,5 |

| 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 | 13 | 1 | 14 | - | - | - | - | - | - | 7 | 3 | 10 | 1 | - | 1 |
| Pôle Hébergement | 64 | 10 | 74 | 6 | - | 6 | 4 | - | 4 | 28 | 5 | 33 | 1 | 1 | 2 |
| Pôle Travail | 23 | 22 | 45 | - | 2 | 2 | - | 3 | 3 | 13 | 8 | 21 | - | - | - |
| Services Supports | 16 | 8 | 24 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 2 | 2 | - | - | - |
| Total | 116 | 41 | 157 | 7 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 48 | 18 | 66 | 2 | 1 | 3 |

| 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 | 14 | 1 | 15 | - | - | - | - | - | - | 7,3 | 3,5 | 10,8 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Pôle Hébergement | 64,45 | 12 | 76,45 | 6 | - | 6 | 5,5 | - | 5,5 | 37,35 | 8 | 45,35 | 0,1 | 0,3 | 0,4 |
| Pôle Travail | 22,7 | 23 | 45,7 | - | 2 | 2 | 18 | 17 | 35 | 12,3 | 14,2 | 26,5 | - | - | - |
| Services Supports | 17,9 | 8 | 25,9 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 1,5 | 1,5 | - | - | - |
| Total | 119,05 | 44 | 163,05 | 7 | 2 | 9 | 23,5 | 17 | 40,5 | 56,95 | 27,2 | 84,15 | 0,2 | 0,4 | 0,6 |

Evolution des agents par statut – 2023 à 2025

| ETP | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------|---------------|---------------|--------------|
| TITULAIRE | 147,05 | 143,8 | 153,55 |
| STAGIAIRE | 8,6 | 17 | 9 |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 6,25 | 6,5 | 7 |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 61,75 | 51,25 | 59,35 |
| PRATICIEN HOSPITALIER | 0,6 | 0,7 | 0,5 |
| Total général | 224,25 | 219,25 | 229,4 |

| Physique | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------|------------|------------|------------|
| TITULAIRE | 149 | 146 | 157 |
| STAGIAIRE | 9 | 17 | 9 |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 7 | 7 | 7 |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 66 | 56 | 66 |
| PRATICIEN HOSPITALIER | 2 | 2 | 3 |
| Total général | 233 | 228 | 242 |

| ETP annuel | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------|---------------|---------------|--------------|
| TITULAIRE | 160,65 | 150,7 | 163,05 |
| STAGIAIRE | 8,6 | 16 | 9 |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 45 | 48,6 | 40,5 |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 83,2 | 63,25 | 84,15 |
| PRATICIEN HOSPITALIER | 0,6 | 0,7 | 0,6 |
| Total général | 298,05 | 279,25 | 297,3 |

Répartition générale des agents par statut en ETP – 2023 à 2025

| ETP | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| TITULAIRE | 65,57% | 65,59% | 66,94% |
| STAGIAIRE | 3,84% | 7,75% | 3,92% |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 2,79% | 2,96% | 3,05% |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 27,53% | 23,38% | 25,87% |
| PRATICIEN HOSPITALIER | 0,27% | 0,32% | 0,22% |
| Total général | 100% | 100% | 100% |

Sur les 3 dernières années, la part d'agents titulaires et stagiaires augmente enregistrant une hausse de 4,43% depuis 2023 (ETP au 31 décembre). Le recours aux agents contractuels a, quant à lui, diminué de 2,4% sur la même période. Ces chiffres démontrent que la direction de l'établissement est toujours favorable à des recrutements d'agents titulaires. Le recours aux agents contractuels permet généralement de faire face à des difficultés temporaires mais le recrutement pérenne d'agents contractuels reste exceptionnel sauf pour les postes qui émergent au budget commercial.

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

Répartition des ETP par statut, service et genre - 2025

| GRADE | 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 | 31,05 | - | 31,05 | 3 | - | 3 | 3 | - | 3 | 15 | 2 | 17 | - | 0,3 | 0,3 | 54,35 |
| ESAT CRB | 6 | 5 | 11 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 11 |
| ESAT HORS LES MURS | 2 | 3 | 5 | | | | | | | - | 1 | 1 | | | | 6 |
| ESAT LANNEMEZAN | 6,8 | 6 | 12,8 | - | - | - | - | 2 | 2 | 5 | 1 | 6 | - | - | - | 20,8 |
| ESAT SARP | 0,9 | 1 | 1,9 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | 2,8 | 1 | 3,8 | - | - | - | 7,7 |
| ESAT SEMEAC | 3 | 5 | 8 | - | 1 | 1 | - | - | - | 2 | 1 | 3 | - | - | - | 12 |
| ESAT VIC | 2 | 2 | 4 | - | - | - | - | - | - | 1,5 | 4 | 5,5 | - | - | - | 9,5 |
| FOYER DE VIE | 19,5 | 3,5 | 23 | 2 | - | 2 | 1 | - | 1 | 10 | 1 | 11 | 0,1 | - | 0,1 | 37,1 |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | 4,4 | 2 | 6,4 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | 7,4 |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | 5 | 4 | 9 | - | - | - | - | - | - | 0,75 | 0,5 | 1,25 | - | - | - | 10,25 |
| SAMSAH | 2 | - | 2 | - | - | - | - | - | - | 3 | - | 3 | 0,1 | - | 0,1 | 5,1 |
| SAVS | 8 | 1 | 9 | - | - | - | - | - | - | 2 | 2 | 4 | - | - | - | 13 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 15,9 | 2 | 17,9 | 2 | - | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 19,9 |
| MAJEURS PROTEGES | 3 | - | 3 | - | - | - | - | - | - | 0,8 | 0,5 | 1,3 | - | - | - | 4,3 |
| SERVICES TECHNIQUES | - | 5,5 | 5,5 | - | - | - | - | - | - | - | 1,5 | 1,5 | - | - | - | 7 |
| TOTAL | 113,55 | 40 | 153,55 | 7 | 2 | 9 | 4 | 3 | 7 | 42,85 | 16,5 | 59,35 | - | 0,7 | 0,7 | 229,4 |

En 2025, l'EHPAD est le service comptant le plus d'agents contractuels dans ses effectifs. Néanmoins, d'autres services, notamment l'ESAT de Sarp, l'ESAT de Vic et le SAMSAH, présentent un effectif majoritairement composé d'agents contractuels. Il est aisément compréhensible que la nature des missions d'accompagnement et de soins de ces services nécessite de recourir à des contrats pour assurer la continuité du service en cas d'arrêts maladie ou d'absence pour formation.

Enfin, une analyse complémentaire permet d'apprécier la part des agents contractuels par pôle :

- ✓ Pôle Domicile : 37,05%
- ✓ Pôle Hébergement : 30,55%
- ✓ Pôle Travail : 32,32%
- ✓ Services supports : 5,79%

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

Répartition générale des agents par grade et par genre en ETP – 2023 à 2025

| GRADES | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|--------------|-------------|---------------|---------------|-----------|---------------|--------------|-------------|--------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 11,6 | 1 | 12,6 | 11,3 | 1 | 12,3 | 11,3 | | 11,3 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 2,8 | - | 2,8 | 3,8 | | 3,8 | 3,8 | | 3,8 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE | 5 | - | 5 | 5 | | 5 | 7 | | 7 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP. | 1 | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE | 1,8 | - | 1,8 | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE | 1 | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE | 2 | - | 2 | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE | 26,55 | 5 | 31,55 | 23,75 | 4 | 27,75 | 26,25 | 4 | 30,25 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL | 22,15 | 2 | 24,15 | 18,7 | 2 | 20,7 | 19,05 | 2 | 21,05 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL | 4,8 | 6 | 10,8 | 4,8 | 5 | 9,8 | 5,6 | 2,5 | 8,1 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE | 13,5 | 1 | 14,5 | 17 | - | 17 | 15,5 | 1 | 16,5 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 | 3 | | 3 |
| ANIMATEUR | 1 | - | 1 | 1,5 | | 1,5 | 0,5 | | 0,5 |
| ANIMATEUR PRINCIPAL | | | | | | | 1 | | 1 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE | 18 | 2 | 20 | 17,8 | 3 | 20,8 | 14,8 | 3 | 17,8 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 2EME GRADE | | | | | | | 2 | | 2 |
| CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE | 1 | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF | 1 | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CADRE EXCEPTIONNEL SOCIO EDUCATIF | | | | | | | 1 | | 1 |
| CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE | 0,8 | - | 0,8 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| DIRECTEUR HORS CLASSE | 3 | - | 3 | 3 | | 3 | 3 | | 3 |
| DIRECTEUR CLASSE NORMALE | - | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| ERGOTHERAPEUTE CLASSE NORMALE | | | | | | | 0,5 | | 0,5 |
| EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE | 1 | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE | 1,5 | - | 1,5 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE | 3 | - | 3 | 4 | | 4 | 4,5 | | 4,5 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE | 1 | 0,5 | 1,5 | 1,5 | 0,5 | 2 | 1,5 | 0,5 | 2 |
| INGENIEUR HOSPITALIER | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| MEDECIN COORDONNATEUR | - | 0,5 | 0,5 | | 0,6 | 0,6 | | 0,3 | 0,3 |
| MONITEUR ATELIER | 1 | 6 | 7 | 1 | 4 | 5 | | 3 | 3 |
| MONITEUR EDUCATEUR | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 6 |
| MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL | 1 | - | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2,5 | 5,5 |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | 16,6 | 26,6 | 43,15 | 11,6 | 27,8 | 39,4 | 15,6 | 28,5 | 44,1 |
| PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE | - | 0,1 | 0,1 | | 0,1 | 0,1 | 0,2 | | 0,2 |
| PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE | 2 | - | 2 | 2 | | 2 | 2,5 | | 2,5 |
| PSYCHOLOGUE HORS CLASSE | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| RESPONSABLE ESAT | - | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| TECHNICIEN HOSPITALIER | 1,5 | 3 | 4,5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE | 3 | - | 3 | 1,5 | 1 | 2,5 | 1 | 1,5 | 2,5 |
| Total général | 157,6 | 66,7 | 224,25 | 156,25 | 63 | 219,25 | 167,6 | 61,8 | 229,4 |

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

Répartition des agents par fonction et par genre en ETP - 2025

| FONCTION | ETP | | | % | | |
|---------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | F | H | Total | F | H | Total |
| Administration/Gestion | 21,1 | 1 | 22,1 | 12,59% | 1,62% | 9,63% |
| Aide Médico-Psychologique | 24,65 | 3,5 | 28,15 | 14,71% | 5,66% | 12,27% |
| Aide Soignant | 17,5 | 1 | 18,5 | 10,44% | 1,62% | 8,06% |
| Animateur | 1 | - | 1 | 0,60% | - | 0,44% |
| ASHQ | 27,5 | 1 | 28,5 | 16,41% | 1,62% | 12,42% |
| Autre Socio-Educatif | 4 | - | 4 | 2,39% | - | 1,74% |
| Direction | 4 | - | 4 | 2,39% | - | 1,74% |
| Educateur spécialisé | 15,8 | 4 | 19,8 | 9,43% | - | 8,63% |
| Encadrement | 12 | 7,5 | 19,5 | 7,16% | 12,14% | 8,50% |
| Infirmier | 7 | 0,5 | 7,5 | 4,18% | 0,81% | 3,27% |
| Praticien hospitalier | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 0,12% | 0,49% | 0,22% |
| Moniteur Atelier | 20,6 | 31 | 51,6 | 12,29% | 50,16% | 22,49% |
| Moniteur Educateur | 4 | 1 | 5 | 2,39% | 1,62% | 2,18% |
| Psychologue | 2,5 | - | 2,5 | 1,49% | - | 1,09% |
| Personnel de rééducation | 1 | - | 1 | 0,60% | - | 0,44% |
| Services Généraux | - | 5 | 5 | - | 8,09% | 2,18% |
| Surveillant de nuit | 4,75 | 6 | 10,75 | 2,83% | 9,71% | 4,69% |
| Total | 167,6 | 61,8 | 229,4 | 100% | 100% | 100% |

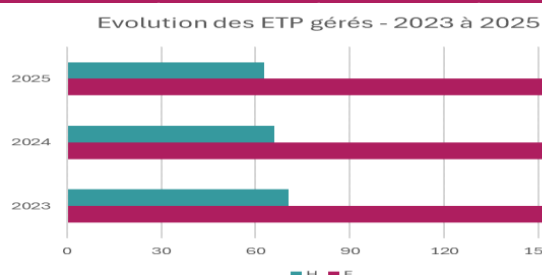
B. INDICATEUR N°2 : LES EFFECTIFS GERES

1. INDICATEUR N°2.1 : LES EFFECTIFS GERES PAR POLE au 31.12.2025

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.

Evolution des effectifs en ETP gérés – 2023 à 2025

| ETP gérés | Pôle Domicile | | | ETP gérés | Pôle Hébergement | | |
|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 | | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 15 | 18,3 | 19,9 | F | 99,9 | 98,05 | 102,1 |
| H | 1,1 | 2,1 | 3,5 | H | 21 | 17,1 | 14,3 |
| Total | 16,1 | 20,4 | 23,4 | Total | 120,9 | 115,15 | 116,4 |
| ETP gérés | Pôle Travail | | | ETP gérés | Services Supports | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 31,5 | 27,5 | 36 | F | 18,7 | 19,9 | 17,9 |
| H | 38,55 | 36,8 | 36 | H | 10 | 10 | 9 |
| Total | 70,05 | 64,3 | 72 | Total | 28,7 | 29,9 | 26,9 |
| ETP gérés | EPAS 65 | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | | | | |
| F | 165,1 | 163,75 | 175,9 | | | | |
| H | 70,65 | 66 | 62,8 | | | | |
| Total | 235,75 | 229,75 | 238,7 | | | | |



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

Evolution des effectifs en ETP annuels gérés – 2023 à 2025

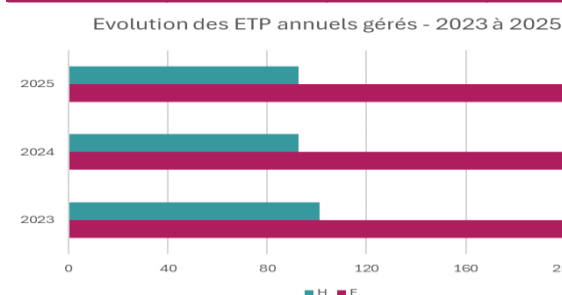
| ETP annuels gérés | Pôle Domicile | | |
|-------------------|---------------|-------------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 16 | 20,2 | 20,4 |
| H | 1,1 | 2,1 | 4,6 |
| Total | 17,1 | 22,3 | 25 |

| ETP annuels gérés | Pôle Hébergement | | |
|-------------------|------------------|--------------|------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 121,05 | 113,1 | 120,7 |
| H | 24,5 | 20,1 | 22,3 |
| Total | 145,55 | 133,2 | 143 |

| ETP annuels gérés | Pôle Travail | | |
|-------------------|--------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 49,85 | 49,3 | 55 |
| H | 65,35 | 59,55 | 56,2 |
| Total | 115,2 | 108,85 | 111,2 |

| ETP annuels gérés | Services Supports | | |
|-------------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 18,7 | 19,9 | 19,9 |
| H | 10 | 11 | 9,5 |
| Total | 28,7 | 30,9 | 29,4 |

| ETP annuels gérés | EPAS 65 | | |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 205,6 | 202,5 | 216 |
| H | 100,95 | 92,75 | 92,6 |
| Total | 306,55 | 295,25 | 308,6 |



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 – 2023 à 2025

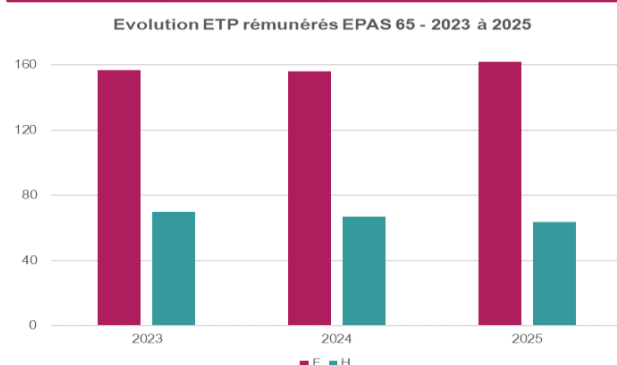
| ETP rémunérés | Pôle Domicile | | |
|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 15,59 | 17,09 | 17,67 |
| H | 1,1 | 1,1 | 2,14 |
| Total | 16,69 | 18,19 | 19,81 |

| ETP rémunérés | Pôle Hébergement | | |
|---------------|------------------|---------------|------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 94,23 | 90,46 | 94,7 |
| H | 23,73 | 20,65 | 15,3 |
| Total | 117,96 | 111,11 | 110 |

| ETP rémunérés | Pôle Travail | | |
|---------------|--------------|--------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 28,55 | 29,57 | 32,9 |
| H | 36,23 | 35,76 | 36,6 |
| Total | 64,78 | 65,33 | 69,5 |

| ETP rémunérés | Services Supports | | |
|---------------|-------------------|-------------|--------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 18,45 | 18,81 | 16,66 |
| H | 9 | 9,49 | 9,66 |
| Total | 27,45 | 28,3 | 26,32 |

| ETP rémunérés | EPAS 65 | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| F | 156,82 | 155,93 | 161,93 |
| H | 70,06 | 67 | 63,7 |
| Total | 226,88 | 222,93 | 225,63 |



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

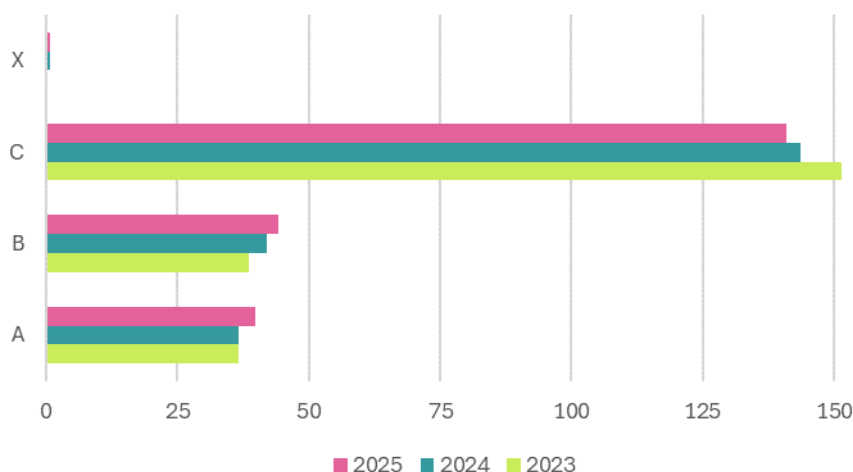
Répartition des agents par catégorie, pôle et genre - 2025

| ETP rémunérés | A | | | B | | | C | | | X | | |
|-------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 12,25 | 1,76 | 14,01 | 2,16 | 0,35 | 2,51 | 3,2 | - | 3,2 | 0,06 | 0,03 | 0,09 |
| Pôle Hébergement | 16,13 | 0,99 | 17,12 | 24,57 | 2,25 | 26,82 | 53,97 | 11,56 | 65,53 | 0,03 | 0,5 | 0,53 |
| Pôle Travail | 2 | 1 | 3 | 4,92 | 4 | 8,92 | 25,98 | 31,6 | 57,58 | - | - | - |
| Services Supports | 4,75 | 1 | 5,75 | 3 | 3 | 6 | 8,91 | 5,66 | 14,57 | - | - | - |
| Total | 35,13 | 4,75 | 39,88 | 34,65 | 9,6 | 44,25 | 92,06 | 48,82 | 140,88 | 0,09 | 0,53 | 0,62 |

Répartition des agents par catégorie – 2023 à 2025

| ETP rémunérés | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| A | 36,66 | 36,59 | 39,88 |
| B | 38,55 | 42,08 | 44,25 |
| C | 151,4 | 143,6 | 140,88 |
| X | 0,27 | 0,66 | 0,62 |
| Total ETP | 226,88 | 222,93 | 225,63 |

Evolution des ETP rémunérés par catégorie - 2023 à 2025



L'analyse des ETP rémunérés met en lumière une diminution des agents de catégorie C alors que les effectifs rémunérés des 2 autres catégories augmentent.

Durant l'année, les postes créés à l'ouverture de l'UHR de l'EHPAD ou encore pour le SAMSAH ont concerné des postes aides-soignants (catégorie B), des postes socio-éducatifs tels que conseiller en économie sociale et familiale et psychologue (catégorie A), ou encore des postes de personnels soignants ou de rééducation comme infirmier ou ergothérapeute (catégorie A également).

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

Effectifs par service – catégorie A

| Services | ETP rémunérés | | |
|---|---------------|-------------|--------------|
| | F | H | Total |
| DIRECTION | 3,75 | - | 3,75 |
| EHPAD | 7,01 | - | 7,01 |
| ESAT CRB | 1 | - | 1 |
| ESAT HORS LES MURS | - | - | - |
| ESAT LANNEMEZAN | - | - | - |
| ESAT SARP | - | - | - |
| ESAT SEMEAC | 1 | 1 | 2 |
| ESAT VIC | - | - | - |
| FOYER DE VIE | 5,47 | 0,27 | 5,74 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | 2,28 | 0,22 | 2,5 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 1,37 | 0,5 | 1,87 |
| SAMSAH | 2,89 | - | 2,89 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | 9,36 | 1,76 | 11,12 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 1 | 1 | 2 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | - | - | - |
| SERVICE TECHNIQUE | - | - | - |
| Total | 35,13 | 4,75 | 39,88 |

Effectifs par service – catégorie B

| Services | ETP rémunérés | | |
|---|---------------|------------|--------------|
| | F | H | Total |
| DIRECTION | - | - | - |
| EHPAD | 15,39 | 0,26 | 15,65 |
| ESAT CRB | 1 | - | 1 |
| ESAT HORS LES MURS | - | 1 | 1 |
| ESAT LANNEMEZAN | 2 | 1 | 3 |
| ESAT SARP | 0,5 | 1 | 1,5 |
| ESAT SEMEAC | 0,92 | - | 0,92 |
| ESAT VIC | 0,5 | 1 | 1,5 |
| FOYER DE VIE | 7,18 | 1,19 | 8,37 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | - | 0,8 | 0,8 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 2 | - | 2 |
| SAMSAH | 1 | - | 1 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | - | - | - |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 3 | 1 | 4 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | 1,16 | 0,35 | 1,51 |
| SERVICE TECHNIQUE | - | 2 | 2 |
| Total | 34,65 | 9,6 | 44,25 |

Effectifs par service – catégorie C

| Services | ETP rémunérés | | |
|---|---------------|--------------|---------------|
| | F | H | Total |
| DIRECTION | - | - | - |
| EHPAD | 27,78 | 0,34 | 28,12 |
| ESAT CRB | 4,3 | 4,95 | 9,25 |
| ESAT HORS LES MURS | 2 | 2,43 | 4,43 |
| ESAT LANNEMEZAN | 12,43 | 10,05 | 22,48 |
| ESAT SARP | 2,21 | 3,92 | 6,13 |
| ESAT SEMEAC | 2,94 | 6 | 8,94 |
| ESAT VIC | 2,1 | 4,25 | 6,35 |
| FOYER DE VIE | 18,25 | 4,35 | 22,6 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | 4,75 | 2,56 | 7,31 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 3,19 | 4,31 | 7,5 |
| SAMSAH | 0,3 | - | 0,3 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | 0,1 | - | 0,1 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 8,91 | - | 8,91 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | 2,8 | - | 2,8 |
| SERVICE TECHNIQUE | - | 5,66 | 5,66 |
| Total | 92,06 | 48,82 | 140,88 |

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

Répartition des agents par statut et par pôle – 2025

| 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 | 12,95 | 1 | 13,95 | 0,2 | - | 0,2 | - | - | - | 4,46 | 1,11 | 5,57 | 0,06 | 0,03 | 0,09 |
| Pôle Hébergement | 60,29 | 10,39 | 70,68 | 8,26 | 0,5 | 8,76 | 4,6 | - | 4,6 | 21,52 | 3,91 | 25,43 | 0,03 | 0,5 | 0,53 |
| Pôle Travail | 23,15 | 21,67 | 44,82 | - | 1,5 | 1,5 | 2,09 | 5,23 | 7,32 | 7,66 | 8,2 | 15,86 | - | - | - |
| Services Supports | 15,66 | 8 | 23,66 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 1,66 | 1,66 | - | - | - |
| Total | 112,05 | 41,06 | 153,11 | 9,46 | 2 | 11,46 | 6,69 | 5,23 | 11,92 | 33,64 | 14,88 | 48,52 | 0,09 | 0,53 | 0,62 |

Evolution des agents par statut – 2023 à 2025

| ETP rémunérés | 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| TITULAIRE | 150,22 | 150,97 | 153,11 |
| STAGIAIRE | 12,09 | 16,66 | 11,46 |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 10,23 | 7,85 | 11,92 |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 54,07 | 46,79 | 48,52 |
| PRATICIEN HOSPITALIER | 0,27 | 0,66 | 0,62 |
| Total général | 226,88 | 222,93 | 225,63 |

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

Répartition des ETP rémunérés - 2025

| | 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 | 3,75 | - | 3,75 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3,75 |
| EHPAD | 30,02 | - | 30,02 | 4,96 | - | 4,96 | 3,21 | - | 3,21 | 11,99 | 0,6 | 12,59 | 0,01 | 0,5 | 0,51 | 51,29 |
| ESAT CRB | 5,94 | 4,92 | 10,86 | - | - | - | 0,2 | - | 0,2 | 0,16 | 0,03 | 0,19 | - | - | - | 11,25 |
| ESAT HORS LES MURS | 2 | 3 | 5 | - | - | - | - | 0,17 | 0,17 | - | 0,26 | 0,26 | - | - | - | 5,43 |
| ESAT LANNEMEZAN | 9,36 | 6,25 | 15,61 | - | - | - | 1,89 | 3,28 | 5,17 | 3,18 | 1,52 | 4,7 | - | - | - | 25,48 |
| ESAT SARP | 0,91 | 1 | 1,91 | - | 0,5 | 0,5 | - | 1,78 | 1,78 | 1,8 | 1,64 | 3,44 | - | - | - | 7,63 |
| ESAT SEMEAC | 2,94 | 4,5 | 7,44 | - | 1 | 1 | - | - | - | 1,92 | 1,5 | 3,42 | - | - | - | 11,86 |
| ESAT VIC | 2 | 2 | 4 | - | - | - | - | - | - | 0,6 | 3,25 | 3,85 | - | - | - | 7,85 |
| FOYER DE VIE | 19,03 | 3,85 | 22,88 | 3 | 0,25 | 3,25 | 0,62 | - | 0,62 | 8,25 | 1,71 | 9,96 | 0,01 | - | 0,01 | 36,72 |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | 5,87 | 2,25 | 8,12 | 0,3 | 0,25 | 0,55 | 0,4 | - | 0,4 | 0,46 | 1,08 | 1,54 | 0,01 | - | 0,01 | 10,62 |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | 5,37 | 4,29 | 9,66 | - | - | - | 0,37 | - | 0,37 | 0,82 | 0,52 | 1,34 | - | - | - | 11,37 |
| SAMSAH | 2,54 | - | 2,54 | 0,15 | - | 0,15 | - | - | - | 1,5 | - | 1,5 | 0,06 | 0,03 | 0,09 | 4,28 |
| SAVS | 7,41 | 1 | 8,41 | 0,05 | - | 0,05 | - | - | - | 2 | 0,76 | 2,76 | - | - | - | 11,22 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 11,91 | 2 | 13,91 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 14,91 |
| MAJEURS PROTEGES | 3 | - | 3 | - | - | - | - | - | - | 0,96 | 0,35 | 1,31 | - | - | - | 4,31 |
| SERVICES TECHNIQUES | - | 6 | 6 | - | - | - | - | - | - | - | 1,66 | 1,66 | - | - | - | 7,66 |
| TOTAL | 112,05 | 41,06 | 153,11 | 9,46 | 2 | 11,46 | 6,69 | 5,23 | 11,92 | 33,64 | 14,88 | 48,52 | 0,09 | 0,53 | 0,62 | 225,63 |

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

Répartition des ETP rémunérés – 2025

| FONCTION | ETP rémunérés | | | % | | |
|---------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | F | H | Total | F | H | Total |
| Administration/Gestion | 22,21 | 1,35 | 23,56 | 13,72% | 2,12% | 10,44% |
| Aide Médico-Psychologique | 20,145 | 4,56 | 24,705 | 12,44% | 7,16% | 10,95% |
| Aide Soignant | 23,17 | 0,26 | 23,43 | 14,31% | 0,41% | 10,38% |
| Animateur | 0,97 | - | 0,97 | 0,60% | - | 0,43% |
| ASHQ | 21,49 | 0,69 | 22,18 | 13,27% | 1,09% | 9,84% |
| Autre Socio-Educatif | 4,25 | - | 4,25 | 2,62% | - | 1,88% |
| Direction | 3,75 | - | 3,75 | 2,32% | - | 1,66% |
| Educateur spécialisé | 17,65 | 1,76 | 19,41 | 10,90% | 2,76% | 8,60% |
| Encadrement | 9,43 | 7,49 | 16,92 | 5,82% | 11,76% | 7,50% |
| Infirmier | 6,67 | 0,5 | 7,17 | 4,12% | 0,78% | 3,18% |
| Praticien hospitalier | 0,09 | 0,53 | 0,62 | 0,06% | 0,83% | 0,27% |
| Moniteur Atelier | 19,925 | 32,89 | 52,815 | 12,30% | 51,63% | 23,41% |
| Moniteur Educateur | 5,18 | 1,99 | 7,17 | 3,20% | 3,12% | 3,18% |
| Psychologue | 2,13 | - | 2,13 | 1,32% | - | 0,94% |
| Personnel de rééducation | 0,67 | - | 0,67 | 0,41% | - | 0,30% |
| Services Généraux | - | 5,66 | 5,66 | - | 8,89% | 2,51% |
| Surveillant de nuit | 4,2 | 6,02 | 10,22 | 2,59% | 9,45% | 4,53% |
| Total | 161,93 | 63,7 | 225,63 | 100% | 100% | 100% |

Les effectifs rémunérés de moniteurs d'atelier comprennent les saisonniers recrutés sur le parc de loisirs.

Pour une analyse plus précise des effectifs rémunérés, 2 fonctions ont été ajoutées sur l'exercice 2025 : personnel de rééducation et surveillant de nuit. Leurs fonctions spécifiques étaient auparavant intégrées à l'animation ou au soin (aide-soignant, AES ou ASH).

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

Répartition des ETP rémunérés – 2023 à 2025

| GRADES | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---------------|--------------|---------------|---------------|-----------|---------------|---------------|-------------|---------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 10,93 | 0,99 | 11,92 | 10,77 | 1,1 | 11,87 | 10,36 | - | 10,36 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 2,82 | - | 2,82 | 3,82 | - | 3,82 | 3,82 | - | 3,82 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE | 5,91 | - | 5,91 | 5 | - | 5 | 6,87 | - | 6,87 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP. | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE | 1,42 | - | 1,42 | 1,9 | - | 1,9 | 2 | - | 2 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE | 3,68 | 2,91 | 6,59 | 3,73 | 2,2 | 5,93 | 3,81 | 1,82 | 5,63 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE | 24,12 | 5,02 | 29,14 | 22,95 | 4,6 | 27,55 | 24,19 | 3,71 | 27,9 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE | 2,17 | 1,74 | 3,91 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL | 22,53 | 2,03 | 24,56 | 19,06 | 1,58 | 20,64 | 18,09 | 2,06 | 20,15 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL | 4,86 | 6 | 10,86 | 5,19 | 6 | 11,19 | 5,81 | 3,5 | 9,31 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE | 13,35 | 1 | 14,35 | 15,42 | 0,41 | 15,83 | 14,92 | 0,26 | 15,18 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE | 2,64 | - | 2,64 | 2 | - | 2 | 3 | - | 3 |
| ANIMATEUR | 1 | - | 1 | 1,5 | - | 1,5 | 0,5 | - | 0,5 |
| ANIMATEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE | - | - | - | - | - | - | 0,97 | - | 0,97 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE | 18,7 | 1,35 | 20,05 | 17,52 | 2 | 19,52 | 15,69 | 2,25 | 17,94 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 2EME GRADE | - | - | - | - | - | - | 1,96 | - | 1,96 |
| CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1,01 | - | 1,01 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF | 1,17 | 1 | 2,17 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF EXCEPTIONNEL | - | - | - | - | - | - | 0,42 | - | 0,42 |
| CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE | 0,86 | - | 0,86 | 1 | - | 1 | 1,33 | - | 1,33 |
| DIRECTEUR HORS CLASSE | 3 | - | 3 | 3 | - | 3 | 2,75 | - | 2,75 |
| DIRECTEUR CLASSE NORMALE | - | 1 | 1 | 0,08 | 0,5 | 0,58 | 1 | - | 1 |
| EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| ERGOTHERAPEUTE CLASSE NORMALE | - | - | - | - | - | - | 0,17 | - | 0,17 |
| INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE | 1,5 | - | 1,5 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE | 3 | - | 3 | 3,16 | - | 3,16 | 4,17 | - | 4,17 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE | 1 | 0,5 | 1,5 | 1,5 | 0,5 | 2 | 1,5 | 0,5 | 2 |
| INGENIEUR HOSPITALIER | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| MEDECIN COORDONNATEUR | - | 0,17 | 0,17 | - | 0,56 | 0,56 | - | 0,5 | 0,5 |
| MONITEUR ATELIER | 1 | 5,93 | 6,93 | 1 | 4,93 | 5,93 | 0,08 | 3,29 | 3,37 |
| MONITEUR EDUCATEUR | 3 | 1,32 | 4,32 | 4,04 | 1 | 5,04 | 4,18 | 1,99 | 6,17 |
| MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 1 | 4,5 | 5,5 | 2 | 3,65 | 5,65 | 3 | 3 | 6 |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | 16,35 | 25,92 | 42,27 | 14,48 | 27,04 | 41,52 | 14,03 | 28,44 | 42,47 |
| PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE | - | 0,1 | 0,1 | - | 0,1 | 0,1 | 0,09 | 0,03 | 0,12 |
| PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE | 1,08 | - | 1,08 | 1,33 | - | 1,33 | 2,13 | - | 2,13 |
| RESPONSABLE ESAT | - | 1 | 1 | - | 1,83 | 1,83 | - | 2 | 2 |
| TECHNICIEN HOSPITALIER | 0,4 | 3 | 3,4 | 1,98 | 2 | 3,98 | 1,92 | 2 | 3,92 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE | 1 | 2,58 | 3,58 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE | 2,33 | - | 2,33 | 1,5 | 1 | 2,5 | 1,16 | 1,35 | 2,51 |
| Total général | 156,82 | 70,06 | 226,88 | 155,93 | 67 | 222,93 | 161,93 | 63,7 | 225,63 |

Au fil des années, la liste des grades présents au sein de l'établissement s'allonge. Elle est le reflet des évolutions de carrière des agents mais aussi du développement de l'activité et des transformations de l'accompagnement.

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

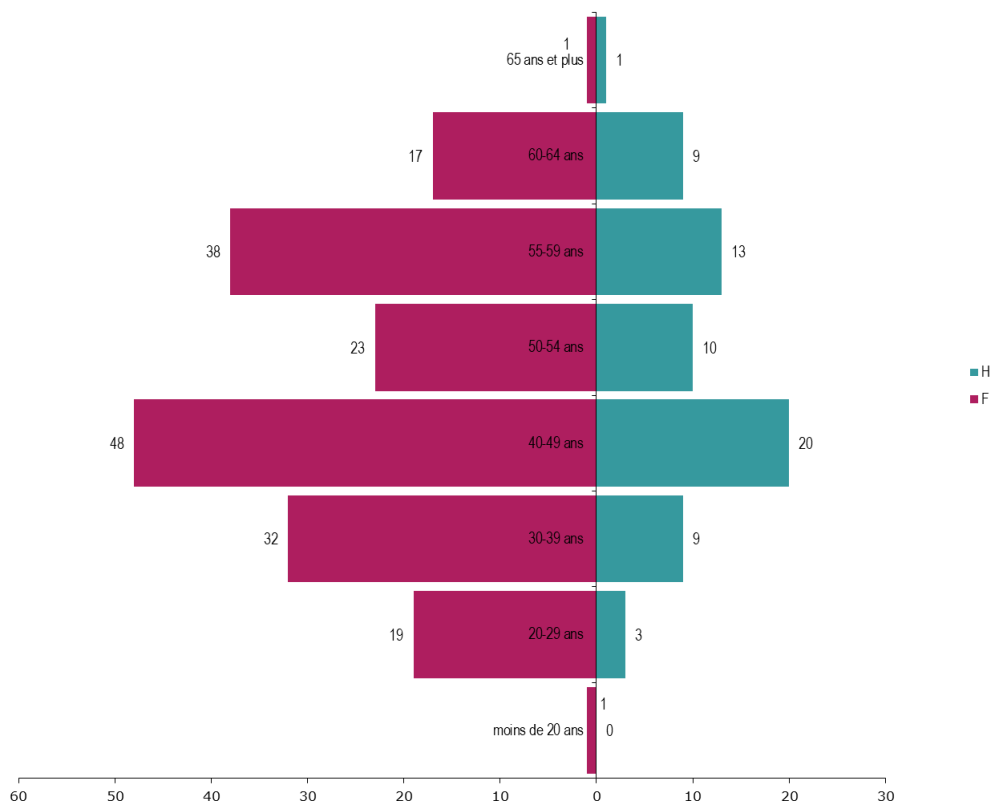
L'analyse repose sur les effectifs d'agents présents au sein de l'établissement au 31.12.2025. Cet effectif prend en compte les agents rémunérés, ce qui explique l'écart avec les effectifs physiques en fonction au 31.12.2025 analysés à l'indicateur 1. Au sein de l'établissement, 2 agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé sont inclus dans les effectifs présents au 31.12.2025 même s'ils ne sont pas en fonction.

1. INDICATEUR N°4.1 : PYRAMIDE DES AGES GLOBALE

Effectifs physiques par tranches d'âge et par genre au 31.12.2025

| Tranches d'âge | Femmes | Hommes | Total |
|-----------------|------------|-----------|------------|
| Moins de 20 ans | 1 | - | 1 |
| 20-29 ans | 19 | 3 | 22 |
| 30-39 ans | 32 | 9 | 41 |
| 40-49 ans | 48 | 20 | 68 |
| 50-59 ans | 61 | 23 | 84 |
| 60-64 ans | 17 | 9 | 26 |
| Plus de 65 ans | 1 | 1 | 2 |
| Total | 179 | 65 | 244 |

Pyramide des âges globale au 31.12.2025



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 26,64% des effectifs et 66% d'entre eux se

situent entre 40 et 59 ans. Les hommes de moins de 40 ans représentent seulement 4,9% de l'effectif global, tandis que les femmes de moins de 40 ans représentent 21,3% de l'effectif global. La tranche d'âge la plus représentée par les femmes est 50-59 ans, soit environ 34% des effectifs féminins. Les plus de 55 ans représentent 32,4% des effectifs dont 70,9% 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.

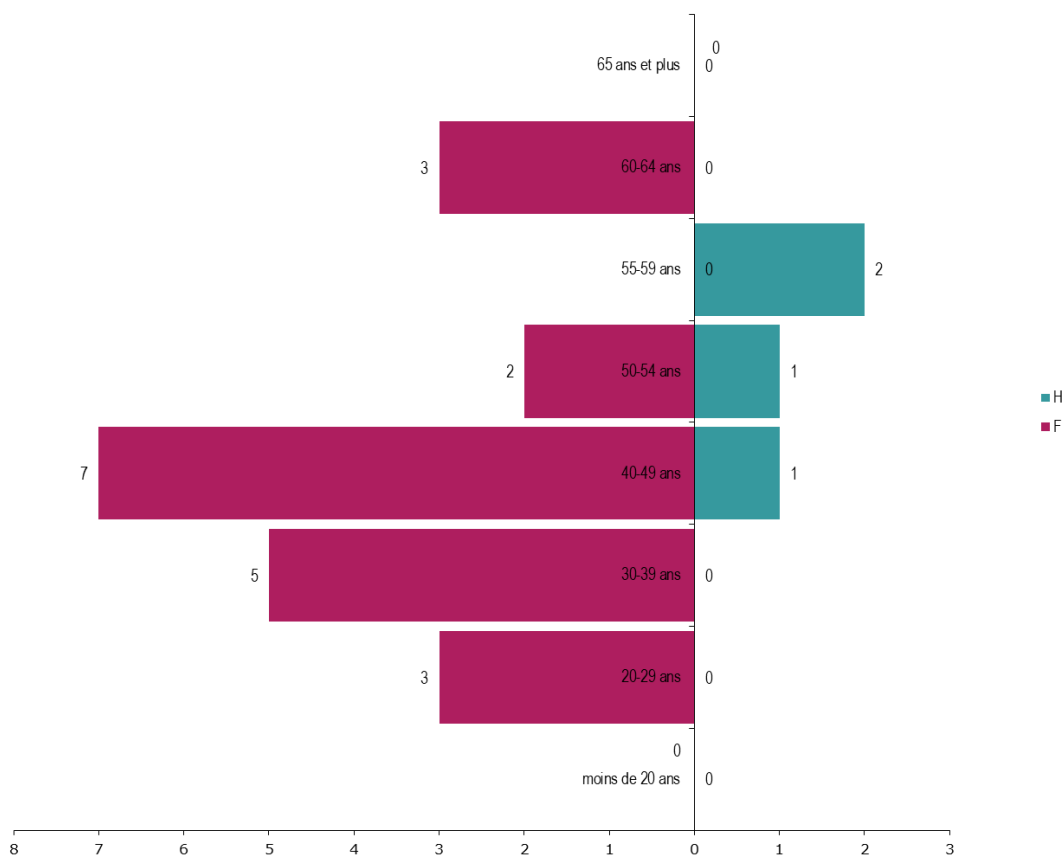
La moyenne d'âge globale est stable depuis 3 ans (47 ans), celle des femmes est de 46,22 ans et celle des hommes est de 48,8 ans. L'âge médian global est toujours de 48 ans.

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

Répartition des effectifs physiques par pôle et par âge

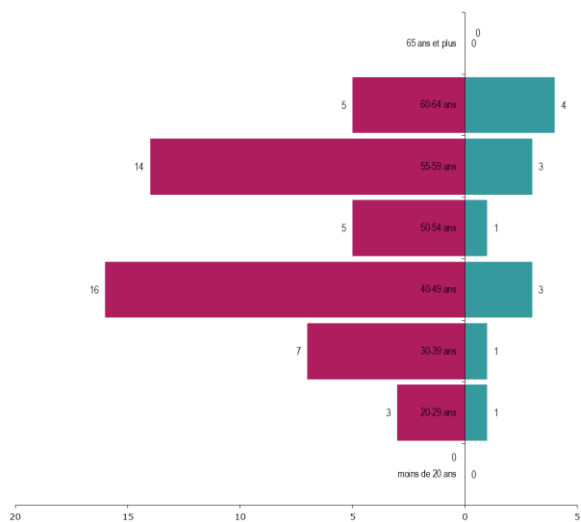
| Pôles | moins de 20 ans | 20 - 29 ans | 30 - 39 ans | 40 - 49 ans | 50 - 59 ans | 60 - 64 ans | 65 ans et plus | Total |
|-------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------|
| Pôle Domicile | - | 3 | 4 | 8 | 6 | 3 | - | 24 |
| Pôle Hébergement | 1 | 18 | 17 | 29 | 44 | 13 | 1 | 123 |
| Pôle Travail | - | 1 | 17 | 20 | 24 | 6 | - | 68 |
| Services Supports | - | - | 3 | 11 | 10 | 4 | 1 | 29 |
| Total | 1 | 22 | 41 | 68 | 84 | 26 | 2 | 244 |

Pyramide des âges au 31.12.2025 – Pôle Domicile

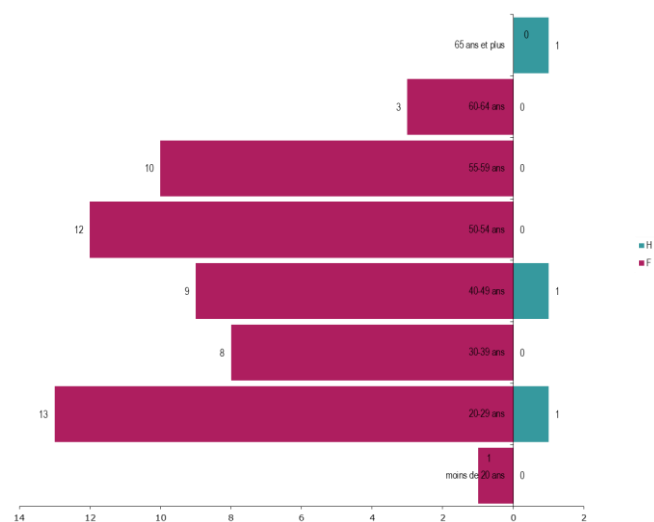


Pyramides des âges au 31.12.2025 – Pôle Hébergement

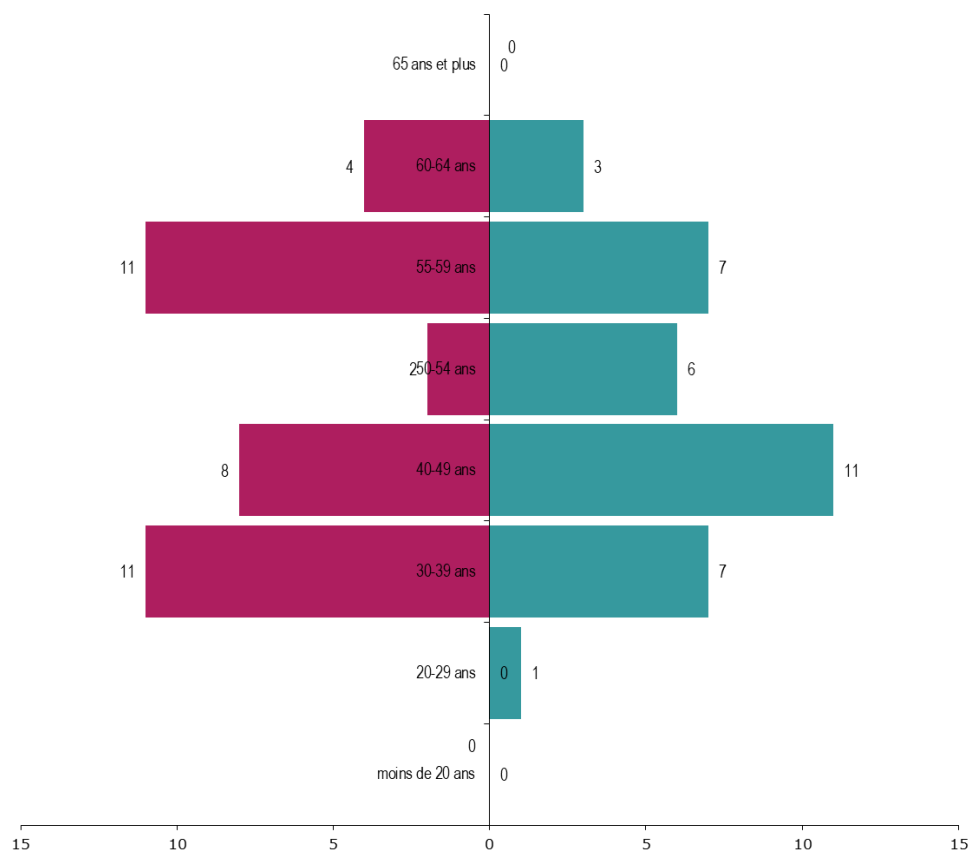
Foyers



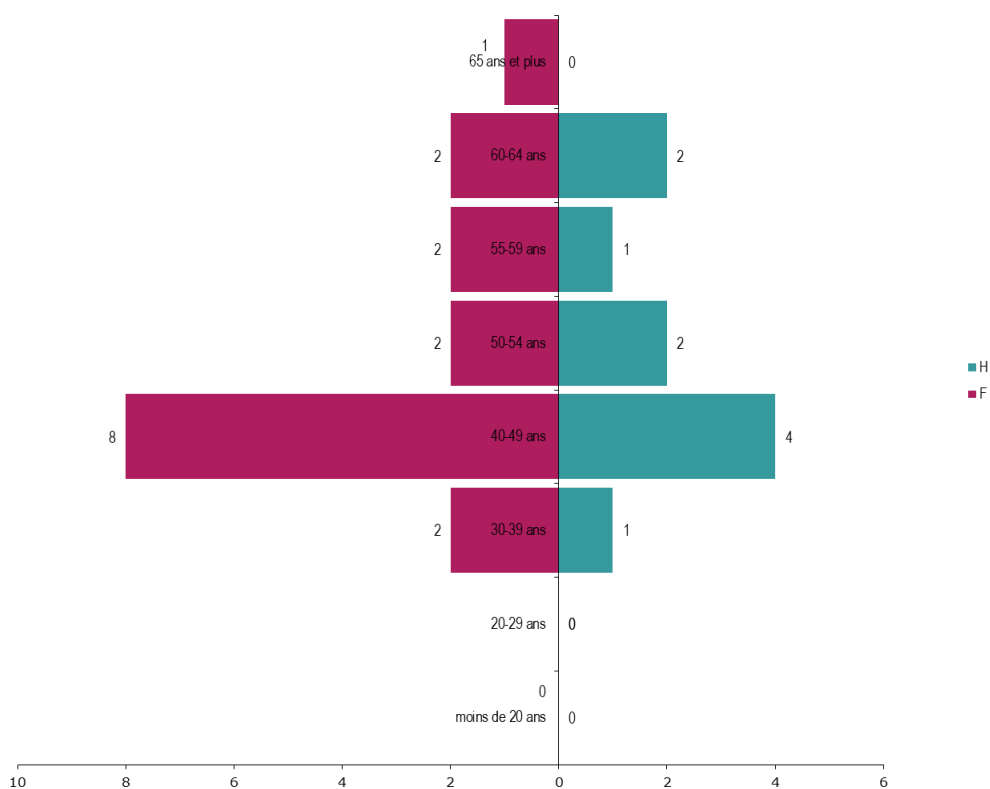
EHPAD



Pyramide des âges au 31.12.2025 – Pôle Travail



Pyramide des âges au 31.12.2025 – Services Supports



Moyenne d'âge par pôle – 2023 à 2025

| Pôles | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Pôle Domicile | 48 | 46 | 45 |
| Pôle Hébergement | 46 | 46 | 46 |
| Pôle Travail | 47 | 48 | 47 |
| Services Supports | 47 | 49 | 49 |
| Total | 47 | 47 | 47 |

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

Evolution des moyennes d'âge par service – 2023 à 2025

| Services | Moyenne d'âge 2023 | Moyenne d'âge 2024 | Moyenne d'âge 2025 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| DIRECTION | 47 | 48 | 48 |
| EHPAD | 43 | 44 | 43 |
| ESAT CRB | 48 | 52 | 51 |
| ESAT HORS LES MURS | - | - | 45 |
| ESAT LANNEMEZAN | 46 | 48 | 47 |
| ESAT SARP | 51 | 47 | 49 |
| ESAT SEMEAC | 45 | 43 | 45 |
| ESAT VIC | 45 | 45 | 48 |
| FOYER DE VIE | 49 | 48 | 48 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | 48 | 51 | 50 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 50 | 51 | 51 |
| SAMSAH | 50 | 54 | 38 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | 48 | 43 | 46 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 47 | 48 | 49 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | 46 | 47 | 52 |
| SERVICE TECHNIQUE | 51 | 51 | 53 |
| Total | 47 | 47 | 47 |

La moyenne d'âge est identique sur les 3 années étudiées. Le SAMSAH est devenu le service le plus jeune de l'établissement, ce qui est vrai autant pour ses effectifs que pour son historique de création.

Au global, on constate surtout une stabilité voire un vieillissement des effectifs sur les 3 dernières années.

Les effectifs par tranches d'âge et par service - 2025

| 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 | - | - | - | 3 | - | - | 1 | 4 |
| EHPAD | 1 | 14 | 10 | 10 | 22 | 4 | 1 | 62 |
| ESAT CRB | - | - | 2 | 5 | 5 | 1 | - | 13 |
| ESAT LANNEMEZAN | - | - | 7 | 4 | 7 | 4 | - | 22 |
| ESAT SARP | - | - | 3 | - | 6 | - | - | 9 |
| ESAT SEMEAC | - | 1 | 2 | 5 | 4 | - | - | 12 |
| ESAT VIC | - | - | 2 | 5 | 2 | 1 | - | 10 |
| FOYER DE VIE | - | 4 | 4 | 11 | 17 | 4 | - | 40 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | - | - | 1 | 3 | 3 | 1 | - | 8 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | - | - | 2 | 4 | 2 | 4 | - | 12 |
| SAMSAH | - | 2 | 2 | 2 | 1 | - | - | 7 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | - | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | - | 12 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | - | - | 3 | 7 | 8 | 2 | - | 20 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | - | - | - | 2 | 2 | 1 | - | 5 |
| SERVICE TECHNIQUE | - | - | - | 3 | 3 | 2 | - | 8 |
| Total | 1 | 22 | 41 | 68 | 84 | 26 | 2 | 244 |

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

Moyenne d'âge par catégorie et par statut - 2025

| Statuts | Moyenne d'âge Catégorie A | | | Moyenne d'âge Catégorie B | | | Moyenne d'âge Catégorie C | | | Moyenne d'âge hors catégorie | | |
|------------------------|---------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|-----------|------------------------------|-----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| TITULAIRE | 48 | 49 | 48 | 48 | 50 | 48 | 50 | 50 | 50 | - | - | - |
| STAGIAIRE | 25 | - | 25 | 31 | - | 31 | 41 | 43 | 42 | - | - | - |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | - | - | - | - | - | - | 28 | 46 | 35 | - | - | - |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 36 | 55 | 40 | 42 | 43 | 43 | 44 | 44 | 44 | - | - | - |
| PRATICIEN HOSPITALIER | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 48 | 69 | 55 |
| Total | 44 | 52 | 45 | 45 | 46 | 46 | 47 | 49 | 48 | 48 | 69 | 55 |

Les effectifs par tranches d'âge et par statut - 2025

| Statuts | Tranches d'âge | | | | | | | Total |
|------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------|
| | moins de 20 ans | 20 - 29 ans | 30 - 39 ans | 40 - 49 ans | 50 - 59 ans | 60 - 64 ans | 65 ans et plus | |
| TITULAIRE | - | 6 | 22 | 45 | 64 | 21 | 1 | 159 |
| STAGIAIRE | - | 3 | 3 | 2 | 1 | - | - | 9 |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | - | 7 |
| CONTRACTUEL PERMANENT | - | 11 | 15 | 19 | 16 | 5 | - | 66 |
| PRATICIEN HOSPITALIER | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | 3 |
| Total | 1 | 22 | 41 | 68 | 84 | 26 | 2 | 244 |

A la lecture de ce tableau, on constate qu'un peu plus de la moitié des agents titulaires ont entre 50 et 64 ans (53,45%). De nombreux départs sont donc à anticiper pour permettre un renouvellement des effectifs tout en conservant la qualité de l'accompagnement et des soins et en pérennisant la culture de l'établissement.

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

Les effectifs par fonction et par tranches d'âge - 2025

| Fonctions | Tranches d'âge | | | | | | | Total |
|---------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------|
| | moins de 20 ans | 20 - 29 ans | 30 - 39 ans | 40 - 49 ans | 50 - 59 ans | 60 - 64 ans | 65 ans et plus | |
| Administration/Gestion | - | - | 4 | 10 | 7 | 2 | - | 23 |
| Aide Médico-Psychologique | - | 3 | 1 | 9 | 14 | 3 | - | 30 |
| Aide Soignant | - | 3 | 6 | 4 | 5 | 1 | - | 19 |
| Animateur | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| ASHQ | 1 | 7 | 4 | 2 | 13 | 3 | - | 30 |
| Autre Socio-Educatif | - | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | - | 6 |
| Direction | - | - | - | 3 | - | - | 1 | 4 |
| Educateur spécialisé | - | 1 | 6 | 8 | 3 | 2 | - | 20 |
| Encadrement | - | - | 1 | 5 | 11 | 3 | - | 20 |
| Infirmier | - | 1 | - | 5 | 2 | 1 | - | 9 |
| Praticien hospitalier | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | 3 |
| Moniteur Atelier | - | 1 | 14 | 14 | 18 | 5 | - | 52 |
| Moniteur Educateur | - | 1 | 1 | - | 2 | 1 | - | 5 |
| Psychologue | - | 3 | - | - | - | - | - | 3 |
| Personnel de rééducation | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 2 |
| Services Généraux | - | - | - | 2 | 3 | 1 | - | 6 |
| Surveillant de nuit | - | - | 1 | 4 | 3 | 3 | - | 11 |
| Total | 1 | 22 | 41 | 68 | 84 | 26 | 2 | 244 |

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

Moyenne d'âge par grade - 2025

| Grades | Moyenne d'âge |
|---|---------------|
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 45 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 57 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE | 52 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP. | 60 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE | 47 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE | 58 |
| AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL | 54 |
| AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE | 62 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE | 43 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE | 56 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL | 48 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL | 55 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE | 41 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE | 53 |
| ANIMATEUR | 28 |
| ANIMATEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE | 59 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE | 45 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 2EME GRADE | 59 |
| CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE | 59 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF | 52 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF EXCEPTIONNEL | 58 |
| CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF | 58 |
| CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE | 36 |
| DIRECTEUR HORS CLASSE | 49 |
| DIRECTEUR CLASSE NORMALE | 42 |
| ERGOTHERAPEUTE CLASSE NORMALE | 37 |
| EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE | 55 |
| INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE | 53 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE | 42 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE | 55 |
| INGENIEUR HOSPITALIER | 46 |
| MEDECIN COORDONNATEUR | 69 |
| MONITEUR ATELIER | 58 |
| MONITEUR EDUCATEUR | 40 |
| MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL | 60 |
| OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 51 |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | 46 |
| PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE | 48 |
| PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE | 24 |
| RESPONSABLE ESAT | 51 |
| TECHNICIEN HOSPITALIER | 41 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE | 57 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE | 50 |
| 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 | - | | 3 | 7 | 2 | | | 12 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE | - | | | | 3 | 1 | | 4 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE | - | | | 3 | 3 | 1 | | 7 |
| 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 | | 2 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE | 1 | 6 | 5 | 5 | 13 | 2 | | 32 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE | - | | | 1 | | 3 | | 4 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL | - | 3 | 1 | 7 | 10 | 1 | | 22 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL PRINCIPAL | - | | 1 | | 6 | 2 | | 9 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE | - | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | | 17 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE | - | | | 1 | 2 | | | 3 |
| ANIMATEUR | - | 1 | | | | | | 1 |
| ANIMATEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE | - | | | | 1 | | | 1 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE | - | 1 | 5 | 8 | 2 | 2 | | 18 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 2EME GRADE | - | | | | 1 | 1 | | 2 |
| CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE | - | | | | 1 | | | 1 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF | - | | | 1 | 1 | | | 2 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF EXCEPTIONNEL | - | | | | 1 | | | 1 |
| CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF | - | | | | 1 | | | 1 |
| CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE | - | 1 | | 1 | | | | 2 |
| DIRECTEUR HORS CLASSE | - | | | 2 | | | 1 | 3 |
| DIRECTEUR CLASSE NORMALE | - | | | 1 | | | | 1 |
| ERGOTHERAPEUTE CLASSE NORMALE | - | | 1 | | | | | 1 |
| EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE | - | | | | 1 | | | 1 |
| INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE | - | | | | 1 | | | 1 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE | - | 1 | | 4 | | | | 5 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE | - | | | 1 | 1 | 1 | | 3 |
| INGENIEUR HOSPITALIER | - | | | 1 | | | | 1 |
| MEDECIN COORDONNATEUR | - | | | | | | 1 | 1 |
| MONITEUR ATELIER | - | | | | 1 | 2 | | 3 |
| MONITEUR EDUCATEUR | - | 1 | 3 | | 2 | | | 6 |
| MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL | - | | | | | 1 | | 1 |
| OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE | - | | 1 | 1 | 4 | | | 6 |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | - | 1 | 13 | 15 | 14 | 3 | | 46 |
| PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE | - | | | 1 | 1 | | | 2 |
| PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE | - | 3 | | | | | | 3 |
| RESPONSABLE ESAT | - | | | 1 | 1 | | | 2 |
| TECHNICIEN HOSPITALIER | - | | 3 | 1 | 1 | | | 5 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE | - | | | 1 | 1 | 2 | | 4 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE | - | | 1 | | 2 | | | 3 |
| Total général | 1 | 22 | 41 | 68 | 84 | 26 | 2 | 244 |

E. INDICATEUR N°5 : L'ANCIENNETE MOYENNE

1. INDICATEUR N°5.1 : ANCIENNETE PAR GENRE

Les effectifs par genre et par tranches d'ancienneté - 2025

| | 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 | 91 | 24 | 19 | 10 | 11 | 3 | 11 | 9 | 1 | 179 |
| H | 34 | 10 | 3 | 9 | 4 | 2 | - | 3 | - | 65 |
| Total | 125 | 34 | 22 | 19 | 15 | 5 | 11 | 12 | 1 | 244 |

En 2025, 51,23% des agents ont une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans. Ces agents sont désormais majoritaires au sein de l'établissement, il est donc devenu nécessaire de travailler sur la fidélisation du personnel.

Depuis 2020, les chiffres démontrent que l'ancienneté ne cesse de diminuer. La part des agents dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans ne cesse d'augmenter. A l'inverse, la part des agents ayant une ancienneté supérieure à 5 ans continue de diminuer, ce qui est une conséquence des départs en retraite.

2. INDICATEUR N°5.2 : ANCIENNETE PAR POLE

Les effectifs physiques par pôle et par tranches d'ancienneté - 2025

| | 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 | 14 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | 26 |
| Pôle Hébergement | 64 | 19 | 8 | 7 | 9 | 2 | 7 | 3 | - | 119 |
| Pôle Travail | 39 | 10 | 5 | 7 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 72 |
| Services Supports | 8 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | 27 |
| Total | 125 | 34 | 22 | 19 | 15 | 5 | 11 | 12 | 1 | 244 |

Le pôle hébergement enregistre le plus grand nombre d'agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (51,2%) et le plus grand nombre d'agents ayant une ancienneté supérieure à 30 ans (41,6%). Les agents du pôle domicile et des services supports enregistrent la plus faible ancienneté supérieure à 30 ans (12,5% chacun).

3. INDICATEUR N°5.3 : ANCIENNETE PAR CATEGORIE

Les effectifs physiques par catégorie et par tranches d'ancienneté - 2025

| | 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 | 23 | 4 | 8 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | - | 45 |
| B | 23 | 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 6 | - | 48 |
| C | 76 | 21 | 12 | 14 | 11 | 2 | 7 | 4 | 1 | 148 |
| X | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| Total | 125 | 34 | 22 | 19 | 15 | 5 | 11 | 12 | 1 | 244 |

Les agents de catégorie A dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 51,1% des effectifs de cette catégorie alors qu'ils ne sont plus que 6,67% avec une ancienneté supérieure à 30 ans.

Les agents de la catégorie B dont l'ancienneté est inférieure ou égale à 5 ans représentent 47,92% des effectifs de cette catégorie. Ils sont tout de même 18,75% 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 51,35% 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 8,1% des effectifs de cette catégorie à présenter une ancienneté supérieure à 30 ans.

4. INDICATEUR N°5.4 : ANCIENNETE PAR STATUT

Les effectifs physiques par statut et par tranches d'ancienneté - 2025

| | 0-5ans | 6-10 ans | 11-15ans | 16-20ans | 21-25ans | 26-30ans | 31-35ans | 36-40ans | 41-45ans | Total |
|------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| TITULAIRE | 42 | 33 | 21 | 19 | 15 | 5 | 11 | 12 | 1 | 159 |
| STAGIAIRE | 9 | - | - | - | - | - | - | - | - | 9 |
| CONTRACTUEL TEMPORAIRE | 7 | - | - | - | - | - | - | - | - | 7 |
| CONTRACTUEL PERMANENT | 64 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 66 |
| PRATICIEN HOSPITALIER | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| Total | 125 | 34 | 22 | 19 | 15 | 5 | 11 | 12 | 1 | 244 |

Ce tableau permet de constater que la titularisation des agents est un enjeu de fidélisation du personnel. Il démontre également que la politique de recrutement de l'établissement privilégie l'accès au statut de fonctionnaire. Le recours aux contractuels n'est pas favorisé sur le long terme.

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

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

Evolution de la durée moyenne de service par pôle – 2023 à 2025

| Pôles | DMS au 31.12.2023 | DMS au 31.12.2024 | DMS au 31.12.2025 |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Pôle Domicile | 17 | 12 | 11 |
| Pôle Hébergement | 10 | 10 | 9 |
| Pôle Travail | 10 | 11 | 10 |
| Services Supports | 14 | 14 | 14 |
| Total | 11 | 11 | 10 |

Le pôle domicile, plus impacté par le renouvellement de ses effectifs voire l'accueil de nouveaux professionnels dans le cadre de l'évolution du SAMSAH, continue de voir la durée moyenne de service diminuer.

Les autres pôles sont plutôt stables.

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

Evolution de la durée moyenne de service par service – 2023 à 2025

| Services | DMS au 31.12.2023 | DMS au 31.12.2024 | DMS au 31.12.2025 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| DIRECTION | 9 | 9 | 7 |
| EHPAD | 6 | 7 | 6 |
| ESAT CRB | 13 | 15 | 16 |
| ESAT HORS LES MURS | - | - | 11 |
| ESAT LANNEMEZAN | 8 | 10 | 9 |
| ESAT SARP | 10 | 7 | 7 |
| ESAT SEMEAC | 6 | 4 | 5 |
| ESAT VIC | 12 | 12 | 10 |
| FOYER DE VIE | 13 | 12 | 9 |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | 18 | 18 | 22 |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | 10 | 11 | 12 |
| SAMSAH | 16 | 17 | 6 |
| SAVS | 17 | 12 | 12 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 16 | 17 | 18 |
| MAJEURS PROTEGES | 10 | 11 | 11 |
| SERVICES TECHNIQUES | 8 | 8 | 8 |
| Total | 11 | 11 | 10 |

Au 31 décembre 2025, le Foyer d'hébergement de CRB suivi par 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 le SAMSAH, du fait du renouvellement des effectifs ou de créations de poste, présentent une durée moyenne de service plus faible.

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

Evolution de la durée moyenne de service par grade – 2023 à 2025

| Grades | DMS au 31.12.2023 | DMS au 31.12.2024 | DMS au 31.12.2025 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 6 | 5 | 5 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 37 | 36 | 37 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2EME CLASSE | 20 | 18 | 16 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE EXCEP. | 34 | 35 | 36 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE NORMALE | 16 | 17 | 18 |
| ADJOINT DES CADRES HOSPITALIERS CLASSE SUPERIEURE | 34 | 35 | 36 |
| AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL | 17 | 18 | 19 |
| AGENT D'ENTRETIEN QUALIFIE | 13 | 14 | 14 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE NORMALE | 4 | 4 | 4 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE CLASSE SUPERIEURE | 15 | 14 | 13 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL | 9 | 10 | 10 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF SOCIAL PRINCIPAL | 30 | 28 | 26 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE NORMALE | 4 | 4 | 4 |
| AIDE SOIGNANT CLASSE SUPERIEURE | 26 | 27 | 24 |
| ANIMATEUR | 33 | 17 | 1 |
| ANIMATEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE | - | - | 35 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 1ER GRADE | 15 | 13 | 10 |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF 2EME GRADE | - | - | 28 |
| CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE | 11 | 12 | 13 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF | 3 | 4 | 5 |
| CADRE SOCIO EDUCATIF EXCEPTIONNEL | - | - | 0 |
| CADRE SUPERIEUR SOCIO EDUCATIF | 9 | 10 | 11 |
| CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE 1ER GRADE | 21 | 22 | 12 |
| DIRECTEUR HORS CLASSE | 11 | 12 | 9 |
| DIRECTEUR CLASSE NORMALE | 3 | - | 1 |
| ERGOTHERAPEUTE CLASSE NORMALE | - | - | 0 |
| EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE 1ER GRADE | 13 | 14 | 15 |
| INFIRMIER CLASSE SUPERIEURE | 15 | 29 | 30 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE | 3 | 3 | 3 |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 2E GRADE | 13 | 9 | 10 |
| INGENIEUR HOSPITALIER | 22 | 23 | 24 |
| MEDECIN COORDONNATEUR | - | 1 | 2 |
| MONITEUR ATELIER | 26 | 26 | 27 |
| MONITEUR EDUCATEUR | 20 | 18 | 9 |
| MONITEUR EDUCATEUR PRINCIPAL | 35 | 36 | 37 |
| OUVRIER PRINCIPAL 1ERE CLASSE | 17 | 18 | 17 |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | 5 | 5 | 6 |
| PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE | 1 | 2 | 0 |
| PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE | 2 | 1 | 1 |
| RESPONSABLE ESAT | 12 | 7 | 8 |
| TECHNICIEN HOSPITALIER | 11 | 5 | 6 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 1ERE CLASSE | 15 | 21 | 22 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE | 11 | 12 | 13 |
| Total | 11 | 11 | 10 |

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

Durée moyenne de service par fonction - 2025

| Fonctions | DMS au 31.12.2025 |
|---------------------------|-------------------|
| Administration/Gestion | 14 |
| Aide Médico-Psychologique | 14 |
| Aide Soignant | 5 |
| Animateur | 35 |
| ASHQ | 5 |
| Autre Socio-Educatif | 9 |
| Direction | 7 |
| Educateur spécialisé | 11 |
| Encadrement | 16 |
| Infirmière | 8 |
| Praticien Hospitalier | 1 |
| Moniteur Atelier | 8 |
| Moniteur Educateur | 17 |
| Psychologue | 1 |
| Personnel de rééducation | 1 |
| Services Généraux | 9 |
| Surveillant de nuit | 12 |
| Total | 10 |

Contrairement à 2024, le tableau ne fait pas apparaître les DMS des 2 années précédentes. En effet, le changement apporté aux fonctions qui composent ce tableau ne permet pas de comparer les 3 années. Néanmoins, lors de l'analyse des tableaux précédents, il a été constaté une légère diminution de la durée moyenne de service.

III. RECRUTEMENTS

A. INDICATEUR N°7 : LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

1. INDICATEUR N°7.1 : RECRUTEMENTS PAR CONCOURS

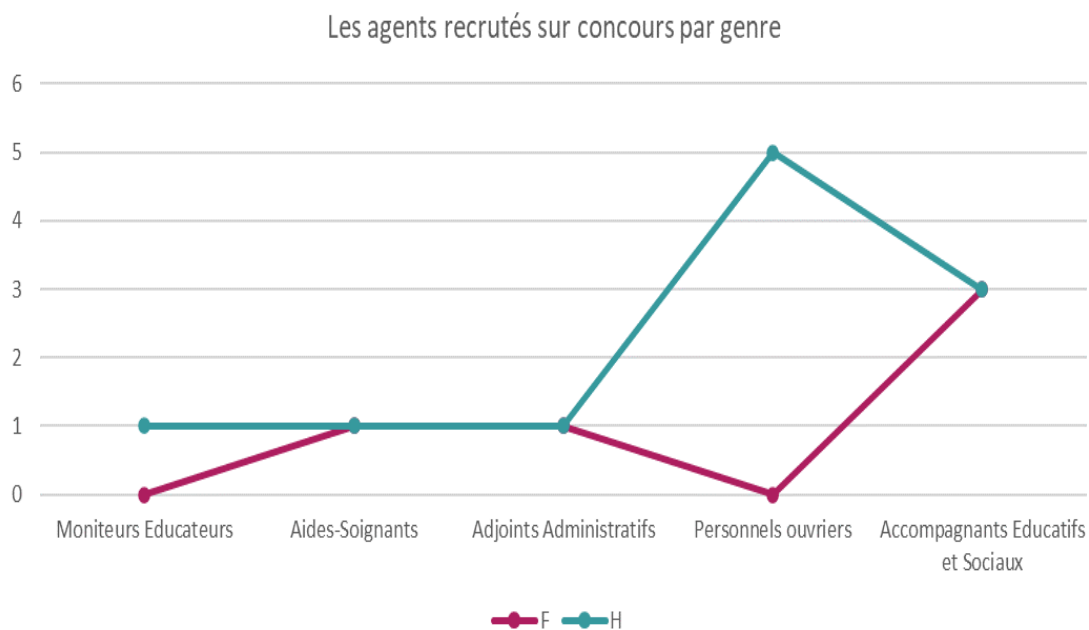


La fonction ressources humaines ayant été désignée fonction mutualisée pour le GTSMS, les campagnes de concours sont organisées conjointement avec les 3 autres établissements du Groupement. Un travail collaboratif a donc été mené pour harmoniser nos pratiques et nos documents (grille d'entretien, cas pratiques, procès-verbaux, ...).

L'EPAS 65 organisant 2 sessions de concours chaque année, les autres établissements ne souhaitent pas toujours participer à la session de milieu d'année. La mutualisation intervient donc surtout sur la session de fin d'année.

Les recrutements par concours par catégorie, corps et genre - 2025

| Catégories | Corps | Recrutement par concours | | |
|--------------|------------------------------------|--------------------------|----------|-----------|
| | | F | H | Total |
| B | Moniteurs Educateurs | - | 1 | 1 |
| | Aides-Soignants | 1 | - | 1 |
| C | Adjoint Administratifs | 1 | - | 1 |
| | Personnels ouvriers | - | 5 | 5 |
| | Accompagnants Educatifs et Sociaux | 3 | - | 3 |
| Total | | 5 | 6 | 11 |



2. INDICATEUR N°7.2 : RECRUTEMENTS PAR MUTATION

Cette année, nous avons enregistré 1 recrutement par mutation à l'EHPAD.

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.

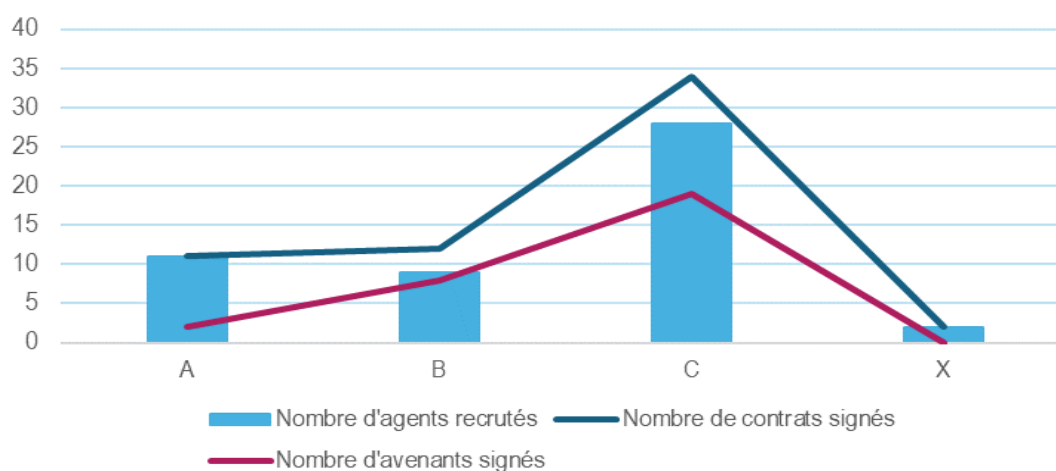
En 2025, un changement de pratique a été instauré. Les renouvellements de contrat faisaient auparavant l'objet de nouveaux contrats de travail. Afin de se mettre en conformité avec la réglementation et notamment en relation avec la Déclaration Sociale Nominative, il est désormais proposé un avenant au contrat de travail initial modifiant la date de fin de contrat initialement prévue.

Les tableaux qui suivent précisent donc le nombre de contrats signés et le nombre d'avenants signés pour permettre d'apprécier le volume que représente le recrutement d'agents contractuels.

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par catégorie et genre - 2025

| Catégories | Types de contrat | Nombre d'agents recrutés | | | Nombre de contrats signés | | | Nombre d'avenants signés | | |
|------------|------------------|--------------------------|----|-------|---------------------------|----|-------|--------------------------|----|-------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| A | CDD | 8 | 3 | 11 | 8 | 3 | 11 | 2 | - | 2 |
| | CDI | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| B | CDD | 5 | 4 | 9 | 5 | 7 | 12 | 3 | 5 | 8 |
| | CDI | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| C | CDD | 15 | 13 | 28 | 19 | 15 | 34 | 12 | 7 | 19 |
| | CDI | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| X | CDD | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 | - | - | - |
| Total | | 30 | 20 | 50 | 34 | 25 | 59 | 17 | 12 | 29 |

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 | | | Nombre d'avenants signés | | |
|---|--------------------------|----|-------|---------------------------|----|-------|--------------------------|----|-------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 | - | - | - |
| AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS | 8 | 3 | 11 | 9 | 3 | 12 | 9 | 6 | 15 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 6 | 3 | - | 3 |
| AIDE SOIGNANT | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | - | - | - |
| ASE 1ER GRADE | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | - | 1 |
| CADRE SANTE PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | - |
| CONSEILLER ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | - |
| ERGOTHERAPEUTE CLASSE NORMALE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | - |
| INFIRMIER SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | - |
| MONITEUR EDUCATEUR | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 | 6 |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | 2 | 9 | 11 | 3 | 11 | 14 | - | 1 | 1 |
| PRATICIEN HOSPITALIER PSYCHIATRE | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 | - | - | - |
| PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE | 3 | - | 3 | 3 | - | 3 | 1 | - | 1 |
| TECHNICIEN HOSPITALIER | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 2 | - | 2 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER 2EME CLASSE | - | 1 | 1 | - | - | 1 | - | - | - |
| Total | 30 | 20 | 50 | 34 | 24 | 59 | 17 | 12 | 29 |

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 | | | Nombre d'avenants signés | | |
|-------------------|------------------|--------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|-----------|--------------------------|-----------|-----------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | CDD | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 | 9 | - | - | - |
| | CDI | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Pôle Hébergement | CDD | 20 | 7 | 27 | 23 | 10 | 33 | 15 | 11 | 26 |
| | CDI | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Pôle Travail | CDD | 5 | 8 | 13 | 6 | 10 | 16 | 2 | - | 2 |
| | CDI | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Services Supports | CDD | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Total | | 30 | 20 | 50 | 34 | 25 | 59 | 17 | 12 | 29 |

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 :

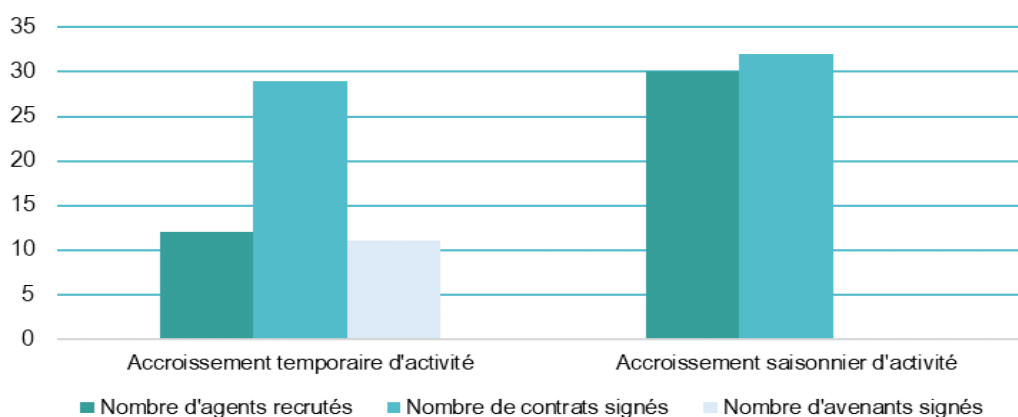
- ✓ Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité ;
- ✓ Pour mener à bien un projet ou une opération spécifique (contrat de projet).

L'activité saisonnière du parc de loisirs de Lannemezan entraîne inévitablement le recrutement de saisonniers pour renforcer les équipes du mois de février au mois de novembre 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 | | | Nombre d'avenants signés | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Accroissement temporaire d'activité | 9 | 3 | 12 | 26 | 3 | 29 | 11 | - | 11 |
| Accroissement saisonnier d'activité | 18 | 12 | 30 | 19 | 13 | 32 | - | - | - |
| Total | 27 | 15 | 42 | 45 | 16 | 61 | 11 | - | 11 |

Les agents recrutés sur emploi non permanent par motif



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

| Métiers | Nombre d'agents recrutés | | | Nombre de contrats signés | | | Nombre d'avenants signés | | |
|---------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS | 3 | - | 3 | 8 | - | 8 | 7 | - | 7 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL | 2 | - | 2 | 3 | - | 3 | 2 | - | 2 |
| AIDE SOIGNANT | 2 | - | 2 | 11 | - | 11 | - | - | - |
| OUVRIER PRINCIPAL 2EME CLASSE | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 7 | 2 | - | 2 |
| SAISONNIER PARC | 18 | 12 | 30 | 19 | 13 | 32 | - | - | - |
| Total | 27 | 15 | 42 | 45 | 16 | 61 | 11 | - | 11 |

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

| Pôles | Nombre d'agents recrutés | | | Nombre de contrats signés | | | Nombre d'avenants signés | | |
|-------------------|--------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|-----------|--------------------------|----------|-----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Pôle Hébergement | 7 | - | 7 | 22 | - | 22 | 9 | - | 9 |
| Pôle Travail | 20 | 15 | 35 | 23 | 16 | 39 | 2 | - | 2 |
| Services Supports | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 27 | 15 | 42 | 45 | 16 | 61 | 11 | - | 11 |

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

1. INDICATEUR N°9.1 : VOLUME ANNUEL

Nombre de jours d'intérim réalisés – 2023 à 2025

| Services | Métiers | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------------------|--|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| EHPAD | ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL / AMP | - | - | - | 2 | - | 2 | - | - | - |
| | AIDE SOIGNANT | 69 | - | 69 | 12 | 9 | 21 | 73 | 12 | 85 |
| | AGENT DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIE | 7 | - | 7 | 41 | - | 41 | 4 | - | 4 |
| | INFIRMIER | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ESAT HORS LES MURS | CUISINIER | - | - | - | - | - | - | - | 30 | 30 |
| | Total | 76 | - | 76 | 55 | 9 | 64 | 77 | 42 | 119 |

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 2025 se distingue par une hausse du nombre de journées réalisées. Deux secteurs en difficulté, le soin à l'EHPAD et la cuisine de Castelnaud-Rivière-Basse, ont bénéficié de services intérimaires pour assurer la continuité du service pendant des absences de personnel. Comme les autres années, le recours à des contractuels est pourtant privilégié pour remplacer des agents absents. Il est cependant difficile de trouver des candidats qualifiés pour ces postes par nos propres moyens. La situation géographique de ces services explique en grande partie les difficultés de recrutement régulièrement rencontrées.

D. INDICATEUR N°10 : L'ENGAGEMENT CITOYEN

1. INDICATEUR N°10.1 : LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Durant l'année 2025, 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

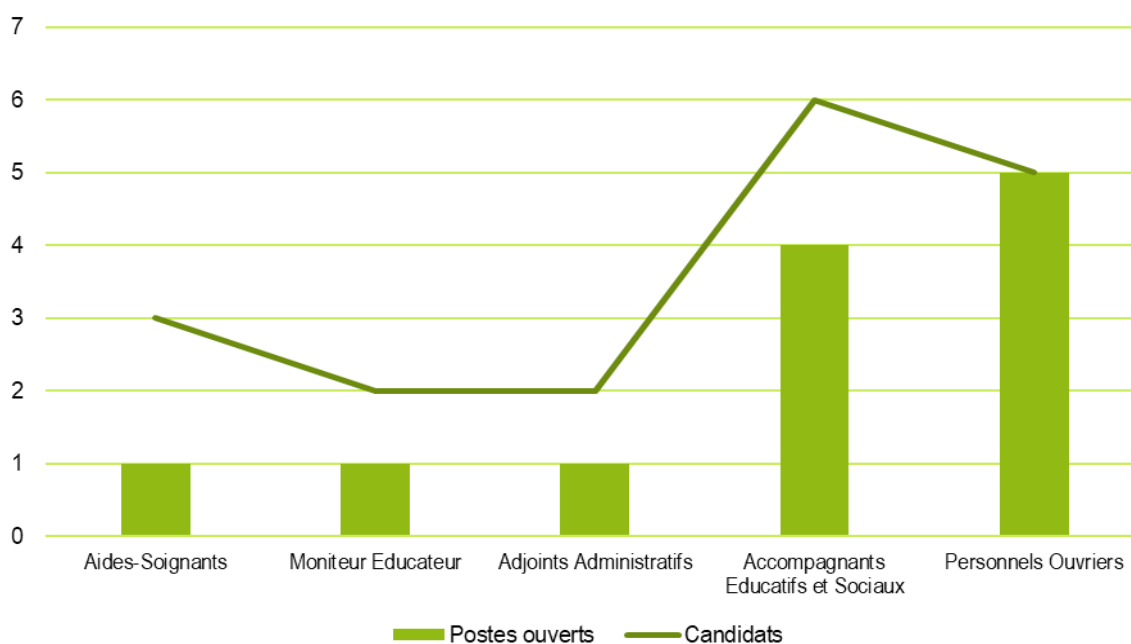
A. INDICATEUR N°11 : LA MOBILITE

1. INDICATEUR N°11.1 : LES VACANCES DE POSTE

Les avis de concours et les candidatures reçues - 2025

| Catégories | Corps | Nombre de postes ouverts | Nombre de candidats | | |
|------------|------------------------------------|--------------------------|---------------------|---|-------|
| | | | F | H | Total |
| B | Aides-Soignants | 1 | 3 | - | 3 |
| | Moniteur Educateur | 1 | 1 | 1 | 2 |
| C | Adjoints Administratifs | 1 | 2 | - | 2 |
| | Accompagnants Educatifs et Sociaux | 4 | 6 | - | 6 |
| | Personnels Ouvriers | 5 | - | 5 | 5 |
| Total | | 12 | 12 | 6 | 18 |

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



| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Nombre de vacances d'emploi diffusées | 23 | 17 | 17 |

| | 2023 | 2024 | 2025 | | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|------------------------------|------|------|------|
| Nombre d'appels à candidature internes publiés | 6 | 7 | 5 | Nombre de mobilités internes | 3 | 4 | 5 |

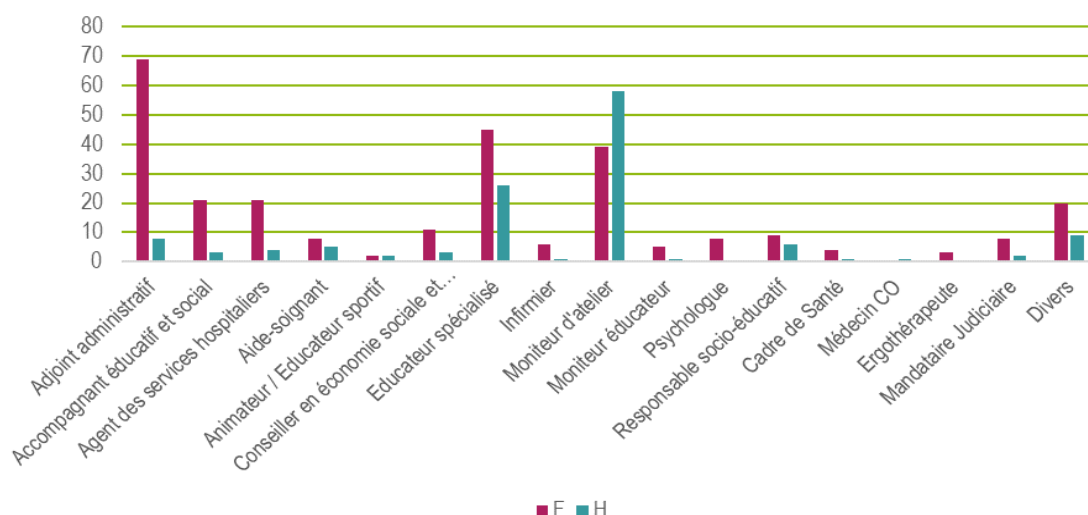
Des candidats se sont positionnés sur tous les postes ouverts au concours. Le nombre de mobilités internes continue d'augmenter en 2025. Cette possibilité séduit de plus en plus les agents à la recherche de parcours moins linéaires.

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

Les offres d'emploi publiées et les candidatures reçues - 2025

| Métiers | Nombre d'annonces publiées | Nbre de candidats | | |
|---|----------------------------|-------------------|------------|------------|
| | | F | H | Total |
| Adjoint administratif | 2 | 69 | 8 | 77 |
| Accompagnant éducatif et social | 1 | 21 | 3 | 24 |
| Agent des services hospitaliers | 1 | 21 | 4 | 25 |
| Aide-soignant | 3 | 8 | 5 | 13 |
| Animateur / Educateur sportif | - | 2 | 2 | 4 |
| Conseiller en économie sociale et familiale | 1 | 11 | 3 | 14 |
| Educateur spécialisé | 5 | 45 | 26 | 71 |
| Infirmier | 1 | 6 | 1 | 7 |
| Moniteur d'atelier | 12 | 39 | 58 | 97 |
| Moniteur éducateur | - | 5 | 1 | 6 |
| Psychologue | 2 | 8 | - | 8 |
| Responsable socio-éducatif | 1 | 9 | 6 | 15 |
| Cadre de Santé | 1 | 4 | 1 | 5 |
| Médecin coordonnateur | 1 | - | 1 | 1 |
| Ergothérapeute | 1 | 3 | - | 3 |
| Mandataire Judiciaire | 1 | 8 | 2 | 10 |
| Divers | - | 20 | 9 | 29 |
| Total | 33 | 279 | 130 | 409 |

Les candidatures par métiers et par genre



Le volume des recrutements a beaucoup augmenté en 2025 (+15 annonces publiées / +112 candidatures reçues par rapport à 2024). Toutes les offres d'emploi publiées ont attiré des candidats. Néanmoins, les difficultés à attirer les profils recherchés perdurent. Beaucoup de candidats tentent leur chance malgré l'absence de diplômes ou de qualification.

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.

Répartition des agents promouvables – Avancements 2025

| Catégories | Corps et grades | Nombre d'agents promouvables | | |
|------------|---|------------------------------|----|-------|
| | | F | H | Total |
| C | Adjoints 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 | Adjoints 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 : LA PROMOTION INTERNE

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 2025 comme 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.

La promotion interne - 2025

| 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 – 2023 à 2025

| Motifs de départ | Nombre de sorties d'agents titulaires | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Décès | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| Démission | - | - | - | 2 | - | 2 | - | - | - |
| Mutation | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | - | 2 |
| Retraite | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| Rupture conventionnelle | - | - | - | 1 | 2 | 3 | - | - | - |
| Révocation | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| Total | 8 | 3 | 11 | 7 | 7 | 14 | 7 | 4 | 11 |

Nombre de contractuels permanents ayant quitté l'établissement – 2023 à 2025

| Motifs de départ | Nombre de sorties d'agents contractuels permanents | | | | | | | | |
|-------------------------|--|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Démission | 3 | - | 3 | 1 | - | 1 | 2 | 2 | 4 |
| Fin de contrat | 48 | 12 | 60 | 100 | 13 | 113 | 29 | 15 | 44 |
| Retraite | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| Rupture conventionnelle | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - |
| Total | 51 | 12 | 63 | 101 | 14 | 115 | 32 | 17 | 49 |

A la lecture du tableau, il semble évident que le nombre de fins de contrat a considérablement diminué. Cette interprétation est cependant inexacte car les chiffres reflètent plutôt un changement de pratique. En réalité, à partir de 2025, chaque renouvellement de contrat a fait l'objet d'un avenant et non plus d'un nouveau contrat. Cette nouvelle modalité administrative a donc eu une incidence importante sur le nombre de fins de contrat.

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

Nombre de contractuels non permanents ayant quitté l'établissement – 2023 à 2025

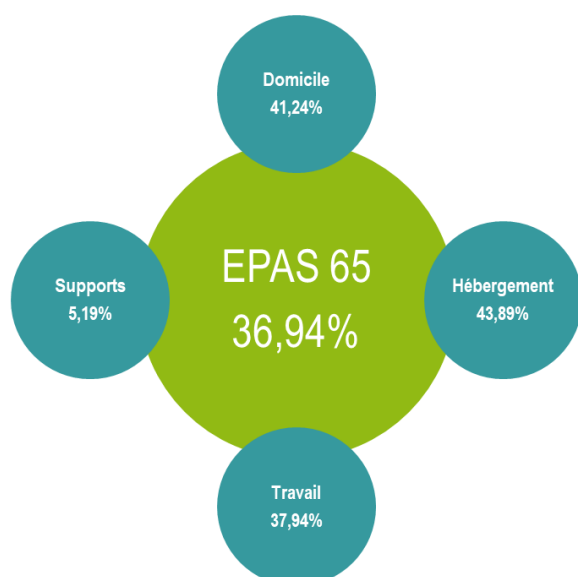
| Motifs de départ | Nombre de sorties d'agents contractuels non permanents | | | | | | | | |
|-------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Fin de contrat | 46 | 52 | 98 | 28 | 21 | 49 | 30 | 16 | 46 |
| <i>dont CDD</i> | 2 | 4 | 6 | 6 | 2 | 8 | 11 | 3 | 14 |
| <i>dont saisonniers</i> | 44 | 48 | 92 | 22 | 19 | 41 | 19 | 13 | 32 |
| Total | 46 | 52 | 98 | 28 | 21 | 49 | 30 | 16 | 46 |

3. INDICATEUR N°13.3 : LE TAUX DE ROTATION

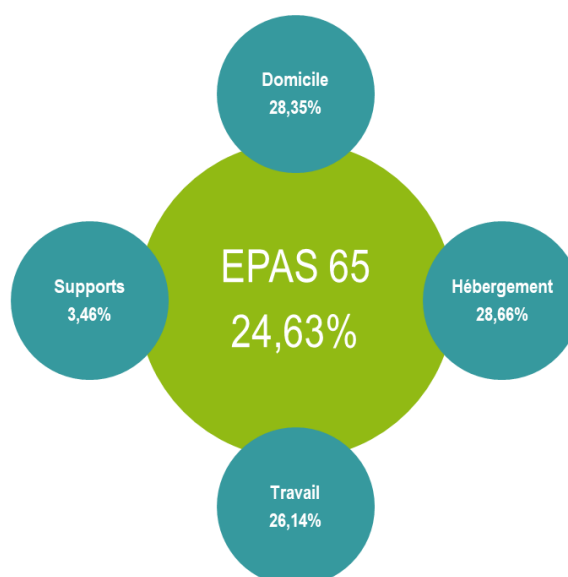
Le taux de rotation du personnel, appelé également taux de turnover, est un indicateur définissant le renouvellement de l'effectif d'un établissement sur une année. Son calcul prend en compte les entrées et les sorties de personnel pendant l'année par rapport à l'effectif global au 31 décembre de l'année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

Taux de rotation 2025 tous départs



Taux de rotation 2025 départs volontaires



A la lecture des schémas et des tableaux ci-dessous, on constate aisément que les taux de rotation ont fortement augmenté depuis 2023. Le pôle domicile a connu de nombreux changements. Outre le renouvellement de son effectif vieillissant, le pôle s'est doté d'un nouveau service, le SAMSAH, qui s'est lui-même développé en 2025. Les pôles hébergement et travail sont également confrontés au renouvellement de leurs effectifs plus âgés et à des difficultés de recrutement de personnel qualifié souhaitant s'investir dans la structure. L'EHPAD, en particulier, a pu ouvrir une Unité d'Hébergement Renforcé augmentant ainsi ses effectifs. Enfin, les services supports restent les plus stables avec des mouvements de personnel peu nombreux.

Les taux de rotation du personnel par pôle (tous départs) – 2023 à 2025

| Pôles | Taux de rotation | | |
|-------------------|------------------|---------------|---------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Domicile | 16,56% | 38,46% | 41,24% |
| Hébergement | 38,76% | 28,16% | 43,89% |
| Travail | 23,85% | 27,89% | 37,94% |
| Services Supports | 1,74% | 5,23% | 5,19% |
| EPAS 65 | 28,77% | 25,86% | 36,94% |

Les taux de rotation du personnel par pôle (départs volontaires) – 2023 à 2025

| Pôles | Taux de rotation | | |
|-------------------|------------------|---------------|---------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Domicile | 13,25% | 32,05% | 28,35% |
| Hébergement | 23,85% | 21,66% | 28,66% |
| Travail | 15,90% | 19,36% | 26,14% |
| Services Supports | 0,00% | 5,23% | 3,46% |
| EPAS 65 | 13,83% | 19,62% | 24,63% |

En 2025, le taux de rotation global de l'établissement a augmenté de 11,08% par rapport à l'année précédente. En ne prenant en compte que les départs volontaires, ce taux augmente de 10,8%. L'analyse des effectifs démontre une hausse globale, signe d'un développement de l'activité. Les durées moyennes de service diminuent et le recours aux agents contractuels s'est intensifié, signe d'un renouvellement des effectifs.

La hausse des taux de rotation sur les 3 pôles « cœur de mission » ne semble donc pas liée à une détérioration du climat social. C'est une conséquence de l'évolution de ses activités combinée à une obligation de renouveler un effectif vieillissant. La diminution du taux d'absentéisme vient également corroborer cette analyse.

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 ;
- ✓ permettre une évolution de carrière ;
- ✓ concrétiser une reconversion professionnelle notamment dans le cadre d'un reclassement.

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 | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-------------------------------------|---------------------|-------------|---------------------|-------------|---------------------|-------------|
| Actions Formations Régionales | 30 660,33 € | 9% | 30 883,87 € | 12,69% | 20 104,10 € | 7,35% |
| Apprentissage | 16 008,92 € | 5% | - € | 0,00% | - € | 0,00% |
| Congés de Formation Professionnelle | 8 629,40 € | 2% | 5 814,73 € | 2,39% | 3 389,32 € | 1,24% |
| Etudes Promotionnelles | 56 021,36 € | 16% | 55 138,00 € | 22,65% | 46 440,00 € | 16,97% |
| Fonds Régionaux | 4 231,84 € | 1% | - € | 0,00% | 2 207,45 € | 0,81% |
| Fonds spécifiques | 7 840,00 € | 2% | 970,00 € | 0,40% | 6 220,73 € | 2,27% |
| FQ-CPF | 104 071,34 € | 30% | 15 157,24 € | 6,23% | 41 046,26 € | 15,00% |
| Plan de Formation | 117 893,74 € | 34% | 135 455,54 € | 55,65% | 154 260,67 € | 56,37% |
| Total | 345 356,93 € | 100% | 243 419,38 € | 100% | 273 668,53 € | 100% |

Le volume financier consacré à la formation a augmenté de 12,4 % en 2025 par rapport à l'année précédente. Il reste malgré tout inférieur à l'année 2023. Le développement du plan de formation s'améliore d'année en année. Cependant, on constate moins de sollicitation des autres dispositifs de formation.

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

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Cotisations à l'ANFH | 217 573,92 € | 218 587,74 € | 222 837,93 € |
| Montant du budget formation | 290 847,68 € | 212 535,51 € | 253 564,43 € |
| Taux de retour sur cotisation | 133,68% | 97,23% | 113,79% |

En 2025, le taux de retour sur cotisation enregistre une hausse de 16,56%.

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

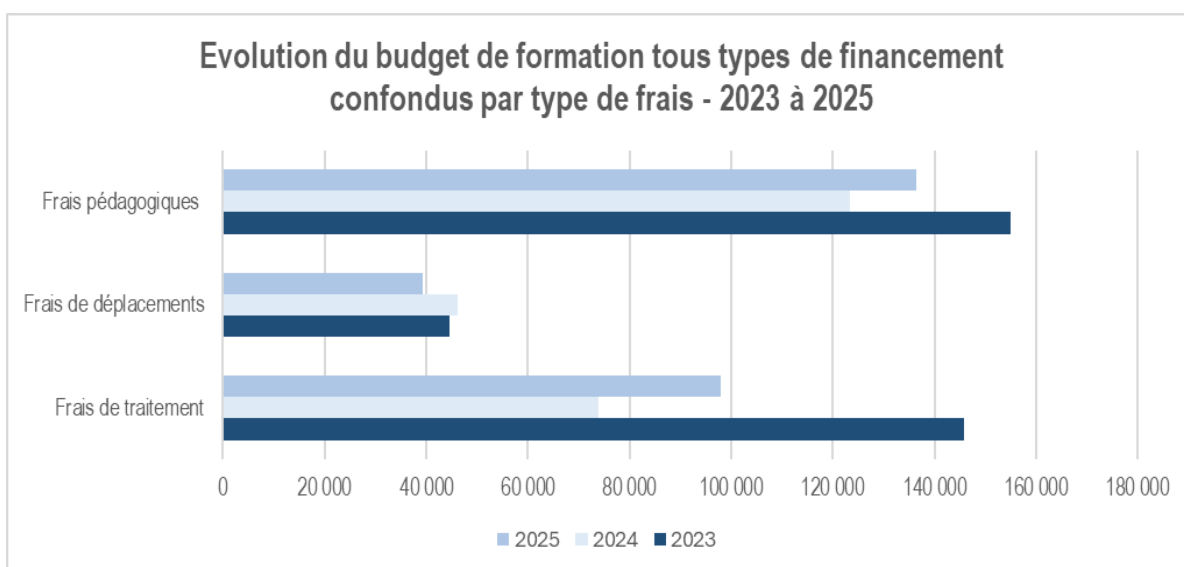
Une formation engendre différents types de frais :

- ✓ 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 | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Actions Formations Régionales | 19 188,78 € | 19 509,97 € | 12 812,91 € |
| Apprentissage | 10 846,92 € | | |
| Congé Formation Professionnelle | - € | 2 602,80 € | 1 032,28 € |
| Etudes Promotionnelles | 10 408,00 € | 8 838,00 € | 3 815,00 € |
| Fonds Régionaux | 3 060,00 € | - € | 1 560,00 € |
| Fonds Spécifiques | 7 840,00 € | 850,00 € | 5 666,70 € |
| FQ-CPF | 16 917,44 € | 945,00 € | 5 008,50 € |
| Plan de Formation | 86 761,99 € | 90 700,12 € | 106 454,94 € |
| Total | 155 023,13 € | 123 445,89 € | 136 350,33 € |
| Part des frais pédagogiques sur le montant global formation | 44,89% | 50,71% | 27,53% |
| Part des frais pédagogiques sur l'enveloppe plan de formation | 73,90% | 66,96% | 2125,47% |

| Poste de financement | Coûts déplacements | | |
|---|--|--------------------|--------------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Actions Formations Régionales | 11 471,55 € | 11 373,90 € | 7 291,19 € |
| Apprentissage | - € | - € | - € |
| Congé Formation Professionnelle | - € | 544,73 € | - € |
| Etudes Promotionnelles | 1 813,36 € | - € | 500,00 € |
| Fonds Régionaux | 49,77 € | - € | 120,01 € |
| Fonds Spécifiques | <i>financement uniquement frais</i> | 120,00 € | 554,03 € |
| FQ-CPF | <i>financement sur plan de formation</i> | | |
| Plan de Formation | 31 131,75 € | 34 080,42 € | 30 838,39 € |
| Total | 44 466,43 € | 46 119,05 € | 39 303,62 € |
| Part des frais déplacements sur le montant global formation | 12,87% | 18,95% | 14,36% |
| Part des frais déplacements sur l'enveloppe plan de formation | 26,41% | 25,16% | 19,99% |

| Poste de financement | Coûts traitements | | |
|---|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Actions Formations Régionales | <i>jamaïs de frais de traitement</i> | | |
| Apprentissage | 5 162,00 € | - € | - € |
| Congé Formation Professionnelle | 8 629,40 € | 2 667,20 € | 2 357,04 € |
| Etudes Promotionnelles | 43 800,00 € | 46 300,00 € | 42 125,00 € |
| Fonds Régionaux | 1 122,07 € | - € | 527,44 € |
| Fonds Spécifiques | <i>jamaïs de frais de traitement</i> | | |
| FQ-CPF | 87 153,90 € | 14 212,24 € | 36 037,76 € |
| Plan de Formation | | 10 675,00 € | 16 967,34 € |
| Total | 145 867,37 € | 73 854,44 € | 98 014,58 € |
| Part des frais déplacements sur le montant global formation | 42,24% | 30,34% | 35,82% |
| Part des frais déplacements sur l'enveloppe plan de formation | - | 7,88% | 11,00% |



4. INDICATEUR N°14.4 : LA FORMATION PAR POLE

| Pôles | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|
| | Coût total | Nbre d'heures réalisées | Coût total | Nbre d'heures réalisées | Coût total | Nbre d'heures réalisées |
| Pôle Domicile | 51 161,17 € | 1557 | 20 220,88 € | 654 | 20 135,13 € | 586 |
| Pôle Hébergement | 205 696,09 € | 7822 | 153 335,03 € | 5190 | 108 352,96 € | 4412 |
| Pôle Travail | 65 309,04 € | 1937 | 55 160,38 € | 2001,5 | 115 789,16 € | 2906,5 |
| Services Supports | 23 190,63 € | 619,5 | 14 703,09 € | 1001 | 29 391,28 € | 1052,5 |
| Total | 345 356,93 € | 11935,5 | 243 419,38 € | 8846,5 | 273 668,53 € | 8957 |

Coût moyen de la formation par agent – 2023 à 2025

| Pôles | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Pôle Domicile | 2 842,29 € | 1 017,46 € | 853,75 € |
| Pôle Hébergement | 1 714,13 € | 1 320,89 € | 889,36 € |
| Pôle Travail | 989,53 € | 865,66 € | 1 801,24 € |
| Services Supports | 799,68 € | 507,00 € | 859,84 € |
| Total | 6 345,63 € | 3 711,01 € | 4 404,19 € |

Nombre d'heures moyen de formation par agent – 2023 à 2025

| Pôles | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| Pôle Domicile | 86,50 | 32,48 | 23,72 |
| Pôle Hébergement | 65,18 | 44,71 | 32,55 |
| Pôle Travail | 29,35 | 31,68 | 50,06 |
| Services Supports | 21,36 | 34,52 | 34,69 |
| Total | 51,23 | 38,80 | 37,01 |

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 |
|---|---------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | | | | | | | | | |
| Pôle Domicile | 20 489,94 € | 593 | 22 | 21 366,72 € | 682 | 13 | 20 489,94 € | 593,00 | 22 |
| SAMSAH | 2 009,40 € | 35 | 2 | 5 569,17 € | 140 | 3 | 4 451,74 € | 115 | 6 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE | 21 288,25 € | 746 | 9 | 15 209,13 € | 507 | 9 | 13 644,46 € | 415 | 13 |
| SERVICE DES MAJEURS PROTEGES | 27 863,52 € | 776 | 4 | 588,42 € | 35 | 1 | 2 393,74 € | 63 | 3 |
| Pôle Hébergement | 108 501,46 € | 3 873 | 68 | 154 544,28 € | 5 231 | 94 | 108 501,46 € | 3873 | 68 |
| EHPAD | 128 272,16 € | 5137,5 | 37 | 107 248,25 € | 3662 | 41 | 83 295,43 € | 3193 | 21 |
| FOYER DE VIE | 62 515,84 € | 2274,5 | 27 | 22 119,37 € | 781 | 29 | 12 871,72 € | 307 | 26 |
| FOYER D'HEBERGEMENT CASTELNAU RB | 3 313,08 € | 136 | 8 | 7 097,15 € | 185 | 12 | 2 177,49 € | 94 | 9 |
| FOYER D'HEBERGEMENT LANNEMEZAN | 10 861,35 € | 246 | 10 | 16 765,57 € | 545 | 10 | 4 944,93 € | 172 | 9 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 733,66 € | 28 | 1 | 1 313,94 € | 58 | 2 | 5 211,89 € | 107 | 3 |
| Pôle Travail | 118 881,91 € | 3 554,5 | 64 | 52 805,29 € | 1 932,5 | 58 | 118 881,91 € | 3554,5 | 64 |
| ESAT CRB | 19 756,06 € | 607 | 12 | 10 012,05 € | 350 | 11 | 13 832,38 € | 456 | 11 |
| ESAT HORS LES MURS | 19 756,06 € | 607 | 12 | 10 012,05 € | 350 | 11 | 20 398,43 € | 574 | 4 |
| ESAT LANNEMEZAN | 13 163,44 € | 460,5 | 23 | 33 625,83 € | 1057,5 | 19 | 50 421,32 € | 1364,5 | 21 |
| ESAT SARP | 3 262,00 € | 107 | 6 | 3 752,62 € | 214 | 9 | 7 544,43 € | 253 | 8 |
| ESAT SEMEAC | 9 859,86 € | 204,5 | 12 | 3 566,98 € | 215 | 11 | 7 067,12 € | 349 | 12 |
| ESAT VIC | 19 267,68 € | 558 | 8 | 1 847,81 € | 96 | 8 | 19 618,23 € | 558 | 8 |
| Services Supports | 25 795,22 € | 936,5 | 20 | 14 703,09 € | 1 001 | 20 | 25 795,22 € | 936,5 | 20 |
| DIRECTION | 2 106,89 € | 98 | 3 | 1 089,24 € | 138,5 | 4 | 2 840,76 € | 175 | 4 |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 18 035,55 € | 385 | 10 | 10 478,59 € | 722,5 | 13 | 22 416,13 € | 740,5 | 15 |
| SERVICE TECHNIQUE | 3 048,19 € | 136,5 | 6 | 3 135,26 € | 140 | 3 | 538,33 € | 21 | 1 |
| Total | 345 356,93 € | 11 935,5 | 178 | 243 419,38 € | 8 846,5 | 185 | 273 668,53 € | 8957 | 174 |

Cette année, 450 départs en formation sont recensés concernant 174 agents au total. Le taux de départ en formation est de 71,9%.

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 |
|-------------------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| | 2023 | | 2023 | | 2025 | |
| Fonds Mutualisés | | | | | | |
| Fonds Mutualisés EP | 56 021,36 € | 16,22% | 55 138,00 € | 22,65% | 46 440,00 € | 16,97% |
| AFR | 30 660,33 € | 8,88% | 30 883,87 € | 12,69% | 20 104,10 € | 7,35% |
| Congés de Formation Professionnelle | 8 629,40 € | 2,50% | 5 814,73 € | 2,39% | 3 389,32 € | 1,24% |
| Plan de formation | | | | | | |
| Qualifiantes -Diplômantes | 41 580,79 € | 12,04% | 38 089,55 € | 15,65% | 47 552,16 € | 17,38% |
| FQ-CPF | 58 198,61 € | 16,85% | 15 157,24 € | 6,23% | 41 046,26 € | 15,00% |
| Apprentissage | 16 755,43 € | 4,85% | - € | 0% | - € | 0% |
| Collectives | 32 069,21 € | 9,29% | 41 028,15 € | 16,85% | 38 630,49 € | 14,12% |
| Sécuritaires | 9 118,37 € | 2,64% | 13 835,25 € | 5,68% | 14 699,38 € | 5,37% |
| Individuelle | 35 574,16 € | 10,30% | 28 860,16 € | 11,86% | 25 032,76 € | 9,15% |
| Compte Personnel de Formation | 33 977,09 € | 9,84% | 5 936,63 € | 2,44% | 19 179,70 € | 7,01% |
| Logiciel | 10 890,00 € | 3,15% | 2 603,34 € | 1,07% | 6 782,89 € | 2,48% |
| Action Ponctuelle | 3 282,09 € | 0,95% | 2 644,42 € | 1,09% | 6 749,34 € | 2,47% |
| Développement Professionnel Continu | 4 368,25 € | 1,26% | 3 428,04 € | 1,40% | 1 854,68 € | 0,68% |
| Fonds Régionaux | 4 231,84 € | 1,23% | - € | 0% | 2 207,45 € | 0,81% |
| Total | 345 356,93 € | 100% | 243 419,38 € | 100% | 273 668,53 € | 100% |

7. INDICATEUR N°14.7 : LA FORMATION PAR ACTION

| Thème des Formations | Coût | Nbre d'agents |
|--|---------------------|---------------|
| 1er SECOURS EN SANTE MENTALE | 3 095,63 € | 14 |
| ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP VIEILLISSANTE SAVS-SAMSAH | 2 743,98 € | 11 |
| ACCOMPAGNEMENT ET PRISE EN CHARGE DES CONSUITES ADDICTIVES | 538,13 € | 1 |
| ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DE L AUTODETERMINATION | 2 312,50 € | 39 |
| ADMINISTRER EXCHANGE SERVER 2016/2019 | 2 340,00 € | 1 |
| AFGSU 2 | 1 854,68 € | 6 |
| ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES | 14 300,04 € | 96 |
| ASSISTANTE DE SOIN EN GERONTOLOGIES | 3 711,34 € | 1 |
| ASSISTANTE DU SERVICE DE PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS | 1 906,24 € | 1 |
| AUTISMES ET SPECIFICITE DE L'ACCOMPAGNEMENT | 2 257,20 € | 1 |
| BIENTRAITANCE | 1 178,52 € | 2 |
| BILAN DE COMPETENCE | 2 207,45 € | 1 |
| BREVET PROFESSIONNEL | 14 680,04 € | 2 |
| CACES INITIAL | 3 238,24 € | 4 |
| CACES RECYCLAGE | 2 582,82 € | 4 |
| CAFERUIS | 13 331,52 € | 3 |
| CERTIFICAT DE BRANCHE DE MONITEUR ATELIER | 45 735,02 € | 8 |
| CO DEVELOPPEMENT INTER ETABLISSEMENT | 0 € | 18 |
| COMMUNIQUER AVEC BIENVEILLANCE EN UTILISANT LES OUTILS ET METHODE DE LA COMMUNIC | 1 602,23 € | 2 |
| CONCEVOIR DES DOCUMENTS ATTRACTIFS POUR BIEN COMMUNIQUER | 1 292,60 € | 1 |
| CONNAISSANCE DU HANDICAP | 2 760,00 € | 12 |
| CONSTRURE SON PLAN DE COMMUNION EXTERNE ET RELATONS PUBIQUES | 2 077,20 € | 1 |
| DEVELOPPER SA PRESENCE SUR FACEBOOK ET INSTAGRAM | 443,76 € | 3 |
| DEVELOPPER SA PRESENCE SUR LINKEDIN | 157,76 € | 1 |
| DEVENIR REFERENT : RECONNAISSANCE DES SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS | 6 220,73 € | 8 |
| DILPOME ETAT D'INFIRMIERE | 16 390,00 € | 1 |
| DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANTE | 54 214,20 € | 5 |
| ENTRETIEN MUSCULAIRE ET ARTICULAIRE | 1 862,38 € | 1 |
| EVALUER ET ORIENTER LES PERSONNES REPEREES COMME ETANT A RISQUE SUICIDAIRE | 502,55 € | 1 |
| EVALUER LA DOULEUR PHYSIQUE ET PSYCHIQUE | 1 988,18 € | 1 |
| EXCEL - POWER QUERY | 2 604,00 € | 7 |
| FALC Facile A Lire et Comprendre | 3 514,00 € | 10 |
| GERER LES EVENEMENTS INDESIRABLES | 454,13 € | 5 |
| GERER SON TEMPS ET SES PRIOTITES | 1 781,67 € | 1 |
| GESTIONS DES CARRIERES | 551,73 € | 1 |
| HABILITATION ELECTRIQUE | 464,83 € | 1 |
| HABILITATION ELECTRIQUE NON ELECTRICIEN | 1 653,76 € | 4 |
| HACCP | 2 265,00 € | 9 |
| INITIATION LANGUE DES SIGNES | 2 549,00 € | 7 |
| INITIATION LANGUE ETRANGERE | 2 055,52 € | 1 |
| JOUER MON ROLE DE MANAGER DANS UNE ORGANISATION FAVORISANT L AUTODETERMINATION | 1 531,55 € | 13 |
| JOURNEE REGIONALE | 277,23 € | 2 |
| L AIDE SOCIALE EN EHPAD | 581,73 € | 1 |
| LA COMMUNICATION AUPRES DE PERSONNES VULNERABLES | 1 911,08 € | 1 |
| LA REHABILITATION PSYCHOSOCIALE | 2 468,40 € | 1 |
| LE ROLE DU COORDINATEUR DE PROJET ET D EQUIPE | 2 684,80 € | 2 |
| LE TRAVAIL EN ESAT | 1 969,01 € | 1 |
| LES DOSSIERS DE PRESTATIONS SOCIALES | 2 153,33 € | 1 |
| MAITRISER LA FACTURATIO EN EHPAD | 1 107,88 € | 1 |
| MAITRISER LES PROCEDURES DES MARCHES PUBLICS ADAPTES | 561,78 € | 1 |
| MASTER 2 | 4 664,85 € | 1 |
| PERMIS BE | 856,99 € | 1 |
| PLAIES ET CICATRISATIONS | 474,98 € | 1 |
| PLANICIEL | 1 237,37 € | 1 |
| PREVENTION DE LA MALTRAITANCE | 2 684,86 € | 7 |
| PREVENTION DES ERREURS MEDICAMENTEUSES | 900,58 € | 3 |
| PRISE EN CHARGE DES TROUBLES DE LA DEGLUTITIONS | 516,72 € | 2 |
| PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES EN EHPAD | 2 407,43 € | 4 |
| PROJET VOLTAIRE - REDIGER SANS FAUTE ET RENFORCER SON EXPRESSION | 900,00 € | 3 |
| SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL | 1 112,74 € | 4 |
| SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL RECYCLAGE | 2 525,00 € | 32 |
| SAVOIR LACHER PRISE ET PRENDRE DU RECU | 1 308,00 € | 1 |
| SE FACILITER LE TRAVAIL AVEC L'IA | 92,22 € | 1 |
| SE PREPARER A LA RETRAITE | 1 940,71 € | 2 |
| SERVICE EN SALLE | 591,13 € | 1 |
| SEXUALITE ET HANDICAP | 1 914,56 € | 1 |
| SITUATIONS DE TENSION/AGRESSIVITE/ DEVELOPPER UNE COMMUNICATION ADAPTEE | 2 337,30 € | 1 |
| STRATEGIES ATTRACTIVITE ET DE FIDELISATION / AUTOUR DES ENJEUX D UNE POLITIQUE | 3 894,83 € | 11 |
| SURVEILLANT DE NUIT | 1 717,89 € | 1 |
| WEBINAIRE | 925,00 € | 1 |
| Total | 273 668,53 € | 399 |

8. INDICATEUR N°14.8 : LES FORMATIONS VALIDEES

| Formations | Nbre agents | Services |
|------------------------------------|-------------|----------|
| Diplôme d'Aide Soignant | 1 | EHPAD |
| Titre de Moniteur d'atelier | 3 | ESAT |
| Assistant de soins en gérontologie | 1 | EHPAD |

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

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

Le **Bilan de Compétences** dont l'objectif est de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou de formation. 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 | 1 | 3 389,32 € |
| Bilan de Compétence | 1 | 2 207,45 € |

B. INDICATEUR N°15 : LES FORMATIONS HORS PLAN

1. INDICATEUR N°15.1 : LES ACTIONS DE FORMATIONS

Certaines actions qui ont lieu chaque année ne sont pas financées par le plan de formation. 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 | Heures réalisées | Nbre d'agents | Coût total |
|--|------------------|---------------|--------------------|
| EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION | 42 | 14 | 250,00 € |
| FAE DIRECTEUR HOSPITALIER | 140 | 1 | - € |
| INCURIE CORPORELLE ET DU LOGEMENT | 168 | 12 | 4 172,40 € |
| JOURNEE REGIONALE | 161 | 14 | - € |
| OPERATEUR DE PARC ACROBATIQUE EN HAUTEUR | 126 | 6 | 5 584,00 € |
| WEBINAIRE | 7 | 4 | - € |
| Total | 644 | 51 | 10 006,40 € |

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.

| Thèmes | Nbre d'agents |
|--|---------------|
| Sensibilisation à la stratégie Nationale de Résilience et à la gestion des risques | 5 |
| Se préparer à la gestion de crise | 5 |

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.

Stagiaires accueillis par l'EPAS 65 en 2025

| Types de stage | Nbre de jours | Nbre de stagiaires |
|-----------------------|---------------|--------------------|
| Etudiant en formation | 683 | 16 |
| Découverte | 15 | 2 |
| Total | 698 | 18 |

Agents de l'EPAS 65 ayant réalisé un stage en 2025

| Types de stage | Nbre de jours | Nbre de stagiaires |
|-------------------------------|---------------|--------------------|
| Stage croisé en santé mentale | 54 | 11 |
| Stage inter-service | 1 | 1 |
| Total | 55 | 12 |

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 et le remboursement de frais de déplacement figurant aux comptes du groupe 1.

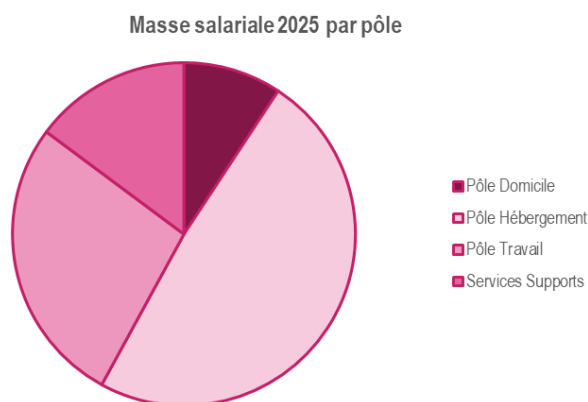
A. INDICATEUR N°17 : LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

1. INDICATEUR N°17.1 : LA REPARTITION PAR BUDGET

| BUDGETS | | 2023 | 2024 | 2025 | | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------|--|---------------|---------------|---------------|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| BPAS | | | | | | | | |
| H | | 65,4 | 65,51 | 66,17 | | 3 184 824,59 € | 3 275 579,29 € | 3 345 594,87 € |
| EHPAD | | | | | | | | |
| E-Hébergement | | 23,84 | 23,79 | 24,73 | | 1 167 601,70 € | 1 194 238,46 € | 1 295 595,38 € |
| E-Dépendance | | 12,06 | 11,56 | 11,07 | | 559 285,34 € | 559 239,47 € | 546 032,33 € |
| E-Soins | | 21 | 20,66 | 22,63 | | 1 127 560,81 € | 1 183 551,54 € | 1 332 228,81 € |
| GLOBAL | | 56,9 | 56,01 | 58,43 | | 2 854 447,85 € | 2 937 029,47 € | 3 173 856,52 € |
| ENTREPRISE ADAPTEE | | | | | | | | |
| O | | - | - | - | | - | - | - |
| ESAT | | | | | | | | |
| M | | 11,34 | 12 | 10,27 | | 480 075,63 € | 499 590,86 € | 410 692,26 € |
| FOYER DE VIE | | | | | | | | |
| P | | 44,13 | 42,13 | 43,18 | | 2 276 379,19 € | 2 258 861,78 € | 2 329 476,57 € |
| FOYER HEBERGEMENT | | | | | | | | |
| W | | 30,76 | 27,85 | 26,54 | | 1 636 955,83 € | 1 588 922,89 € | 1 558 812,51 € |
| SAVS | | | | | | | | |
| Y | | 15,62 | 16,6 | 16,76 | | 939 438,00 € | 946 382,61 € | 952 126,39 € |
| SAMSAH | | | | | | | | |
| Z-Social | | 1,15 | 1,1 | 1,72 | | 66 616,20 € | 68 757,54 € | 91 677,21 € |
| Z-Soins | | 1,55 | 1,73 | 2,56 | | 113 854,23 € | 123 182,59 € | 163 415,33 € |
| GLOBAL | | 2,7 | 2,83 | 4,28 | | 180 470,43 € | 191 940,13 € | 255 092,54 € |
| TOTAL GENERAL | | 226,88 | 222,93 | 225,63 | | 11 552 591,52 € | 11 698 307,03 € | 12 025 651,66 € |

2. INDICATEUR N°17.2 : LA REPARTITION PAR POLE

| Pôles | Masse salariale 2025 |
|-------------------|------------------------|
| Pôle Domicile | 1 113 539,59 € |
| Pôle Hébergement | 5 856 707,96 € |
| Pôle Travail | 3 273 100,93 € |
| Services Supports | 1 782 303,18 € |
| Total | 12 025 651,66 € |



Ces 2 premiers indicateurs démontrent une augmentation des dépenses liées aux rémunérations du personnel avec un effectif en hausse par rapport à 2024 mais tout de même inférieur à 2023.

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 termes de rémunération.

Si la rémunération brute des agents n'a pas connu de modification réglementaire en 2025, certaines cotisations patronales ont évolué contribuant ainsi à la hausse des dépenses de rémunération :

- ✓ La cotisation patronale URSSAF à l'assurance maladie- maternité – invalidité – décès a augmenté de 1% passant de 8,88% à 9,88% en janvier 2025. Cette cotisation concerne les agents titulaires et stagiaires. L'assiette de cotisation est composée du traitement brut indiciaire, de la Nouvelle Bonification Indiciaire et du Complément de Traitement Indiciaire ;
- ✓ La cotisation patronale CNRACL a augmenté de 3% passant de 31,65% à 34,65% au 1^{er} janvier 2025. L'assiette de cotisation est identique à celle de la cotisation patronale URSSAF citée précédemment.

| BPAS | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|--|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|----------------|
| Administration Générale | 9,65 | 9,5 | 608 780,39 € | 605 114,38 € | - 3 666,01 € | -0,60% |
| Administration ESAT | 5,8 | 4,75 | 281 329,30 € | 233 127,57 € | - 48 201,73 € | -17,13% |
| ASE / ETS | 6,7 | 3,92 | 335 301,58 € | 207 147,41 € | - 128 154,17 € | -38,22% |
| Encadrement ESAT | 5 | 5 | 304 601,46 € | 311 891,57 € | 7 290,11 € | 2,39% |
| Moniteur Atelier / Ouvrier Principaux / TH | 38 | 40,52 | 1 800 250,82 € | 1 847 447,10 € | 47 196,28 € | 2,62% |
| Services Techniques | 2,05 | 2,47 | 110 488,14 € | 140 866,84 € | 30 378,70 € | 27,49% |
| Total | 67,2 | 66,17 | 3 440 751,70 € | 3 345 594,87 € | - 95 156,83 € | -2,77% |

Les moniteurs d'atelier en ESAT concentrent la majorité des effectifs de ce budget. Il convient de comparer les effectifs additionnés d'ASE/ETS et de Moniteur atelier / OP / TH pour comprendre que l'écart est finalement de -0,5 ETP sur l'année entre l'accordé et le réalisé concernant ces métiers. Les postes administratifs n'ont pas atteint l'effectif autorisé cette année en raison d'absences non remplacées ou, en tout cas, de périodes de vacances avant remplacement. L'effectif réalisé a augmenté de 1% alors que les rémunérations ont augmenté de 2,13% par rapport à l'année précédente.

| FOYER DE VIE | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|--------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
| Administration Générale | 4,95 | 4,87 | 334 490,30 € | 324 308,44 € | - 10 181,86 € | -3,04% |
| AES / Animateur | 16 | 16,64 | 936 439,88 € | 881 004,53 € | - 55 435,35 € | -5,92% |
| Aide Soignant | 3 | 3 | 159 662,97 € | 161 949,98 € | 2 287,01 € | 1,43% |
| ASE | 4 | 4,25 | 224 279,82 € | 240 811,94 € | 16 532,12 € | 7,37% |
| ASHQ | 4 | 5,96 | 197 253,64 € | 273 057,87 € | 75 804,23 € | 38,43% |
| CSE / IDE / Psychologue / Psychiatre | 1,55 | 1,5 | 108 153,58 € | 109 229,28 € | 1 075,70 € | 0,99% |
| Moniteur Educateur | 4 | 4,37 | 200 064,80 € | 201 102,82 € | 1 038,02 € | 0,52% |
| Services Techniques | 2,15 | 2,59 | 113 940,02 € | 138 011,71 € | 24 071,69 € | 21,13% |
| Total | 39,65 | 43,18 | 2 274 285,00 € | 2 329 476,57 € | 55 191,57 € | 2,43% |

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. L'effectif réalisé a augmenté de 2,49% alors que les rémunérations ont augmenté de 3,12% par rapport à l'année précédente.

| FOYER D'HEBERGEMENT | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|-------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------|
| Administration Générale | 4,65 | 4,56 | 335 054,64 € | 324 063,75 € | - 10 990,89 € | -3,28% |
| AES | 6 | 6,96 | 346 222,63 € | 412 401,25 € | 66 178,62 € | 19,11% |
| ASE | 7 | 3,15 | 401 632,64 € | 186 359,91 € | - 215 272,73 € | -53,60% |
| ASHQ | 7 | 5,92 | 360 457,62 € | 310 088,23 € | - 50 369,39 € | -13,97% |
| CSE / IDE/ Psychiatre | 1,45 | 1,23 | 105 771,35 € | 84 966,28 € | - 20 805,07 € | -19,67% |
| Moniteur Educateur | 1 | 2,8 | 53 492,13 € | 142 933,50 € | 89 441,37 € | 167,20% |
| Services Techniques | 1,25 | 1,92 | 67 798,97 € | 97 999,59 € | 30 200,62 € | 44,54% |
| Total | 28,35 | 26,54 | 1 670 430,00 € | 1 558 812,51 € | - 111 617,49 € | -6,68% |

Comme l'année précédente, le Foyer d'hébergement enregistre un sous-effectif rémunéré. Des difficultés de remplacement ont ponctué l'année, notamment liées à la rareté de profils diplômés. L'effectif réalisé a diminué de 4,7% alors que les rémunérations ont diminué de 1,89% par rapport à l'année précédente.

| SAVS | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|-------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
| Administration Générale | 4,68 | 5,54 | 294 177,89 € | 325 029,34 € | 30 851,45 € | 10,49% |
| ASE / CESF / CSE | 10,4 | 11,12 | 631 184,42 € | 619 999,94 € | - 11 184,48 € | -1,77% |
| Services Techniques | 0,05 | 0,1 | 3 327,69 € | 7 097,11 € | 3 769,42 € | 113,27% |
| Total | 15,13 | 16,76 | 928 690,00 € | 952 126,39 € | 23 436,39 € | 2,52% |

Sur le SAVS, l'écart observé entre l'accordé et le réalisé, tant au niveau des effectifs que des rémunérations s'explique par le remplacement d'agents absents. L'effectif réalisé a augmenté de 0,96% alors que les rémunérations ont augmenté de 0,6% par rapport à l'année précédente.

| EHPAD - Hébergement | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|----------------|
| Administration | 3 | 3 | 242 686,24 € | 234 797,04 € | - 7 889,20 € | -3,25% |
| AES | 3 | 3,8 | 164 368,40 € | 207 414,60 € | 43 046,20 € | 26,19% |
| Animation | 1,5 | 1,47 | 71 628,16 € | 74 142,97 € | 2 514,81 € | 3,51% |
| ASHQ | 10,15 | 11,32 | 488 034,14 € | 512 504,57 € | 24 470,43 € | 5,01% |
| Services Techniques / Restauration | 4,5 | 5,14 | 225 881,06 € | 266 736,20 € | 40 855,14 € | 18,09% |
| Total | 22,15 | 24,73 | 1 192 598,00 € | 1 295 595,38 € | 102 997,38 € | 8,64% |

Le Complément de traitement indiciaire (113 865,39 €) ainsi que la prime grand âge (6 322,71 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ces montants pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2025 : 1 175 407,28 €. L'effectif réalisé a augmenté de 3,95% alors que les rémunérations ont augmenté de 8,64% par rapport à l'année précédente.

| EHPAD - Dépendance | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
| Aide-Soignant / Psychologue | 4,45 | 5,74 | 274 461,89 € | 307 894,32 € | 33 432,43 € | 12,18% |
| ASHQ | 3,75 | 5,33 | 200 178,11 € | 238 138,01 € | 37 959,90 € | 18,96% |
| Total | 8,2 | 11,07 | 474 640,00 € | 546 032,33 € | 71 392,33 € | 15,04% |

Le Complément de traitement indiciaire (50 572,52 €) ainsi que la prime grand âge (7 430,09 €) étant pris en charge par la section Soins, il convient de retrancher ces montants pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2025 : 488 029,72 €. Comme les années précédentes, 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.

L'écart important entre l'accordé et le réalisé s'explique principalement par un changement important de la répartition des effectifs en cours d'année. Avec la création de l'Unité d'Hébergement Renforcée (UHR) au 1^{er} octobre 2025, les effectifs ont dû être remaniés. La section dépendance a vu ses effectifs autorisés diminuer de 1,35 ETP au profit de la section soins. L'effectif accordé de 8,2 ETP affiché dans le tableau correspond donc à l'effectif accordé au 1^{er} octobre 2025. La comparaison avec l'année 2024 n'est pas vraiment significative puisque le fonctionnement de l'EHPAD a évolué, néanmoins cela reste un indicateur intéressant. L'effectif réalisé a diminué de 4,23% alors que les rémunérations ont diminué de 2,24% par rapport à l'année précédente.

| EHPAD - Soins | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|-------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|----------------|
| Aide-Soignant | 16,55 | 16,11 | 791 592,30 € | 849 852,78 € | 58 260,48 € | 7,36% |
| Cadre santé / ISGS / Médecin / Ergo | 7,6 | 6,52 | 580 397,70 € | 482 376,03 € | - 98 021,67 € | -16,89% |
| Total | 24,15 | 22,63 | 1 371 990,00 € | 1 332 228,81 € | - 39 761,19 € | -2,90% |

La section soins prend en charge le Complément de traitement indiciaire des 3 sections de l'EHPAD ainsi que la prime grand âge. L'ajout de ces montants fait apparaître le montant réel des rémunérations réalisées en 2025 pour cette section : 1 510 419,52€. La création de l'UHR, financée à 100% sur la section soins, a fait évoluer les effectifs et les dépenses depuis le 1^{er} octobre 2025. Comme pour la section dépendance, la comparaison avec l'année 2024 n'est pas vraiment significative en raison de l'évolution observée en 2025. Il est tout de même intéressant de noter que l'effectif réalisé a augmenté de 9,53% alors que les rémunérations ont augmenté de 11,34% par rapport à l'année précédente.

| SAMSAH - Social | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|----------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
| Administration / ASE | 1,1 | 1,72 | 67 820,00 € | 91 677,21 € | 23 857,21 € | 35,18% |
| Total | 1,1 | 1,72 | 67 820,00 € | 91 677,21 € | 23 857,21 € | 35,18% |

Le Complément de traitement indiciaire (8 151,37 €) étant pris en charge par la section soins, il convient de retrancher ce montant pour obtenir le montant réel des rémunérations réalisées en 2025 : 83 525,84 €. Depuis septembre 2025, l'augmentation du nombre de places du SAMSAH a conduit à une hausse des effectifs qui composent ce service. C'est pourquoi un sureffectif est constaté sur cette section. L'effectif réalisé a donc augmenté de 56,36% alors que les rémunérations ont augmenté de 35,18% par rapport à l'année précédente.

| SAMSAH - Soins | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|--------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|
| Administration | 0,4 | 0,2 | 5 743,11 € | 9 642,79 € | 3 899,68 € | 67,90% |
| CSE / IDE/ERGO/CESF | 3,4 | 1,44 | 86 431,19 € | 102 541,44 € | 16 110,25 € | 18,64% |
| Psychologue / Psychiatre | 1,2 | 0,92 | 58 894,19 € | 51 231,10 € | - 7 663,09 € | -13,01% |
| Total | 5 | 2,56 | 151 068,50 € | 163 415,33 € | 12 346,83 € | 8,17% |

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 2025 pour cette section, soit 171 566,7 €. Plus impactée que la section sociale par la hausse des effectifs suite à l'augmentation du nombre de places, cette section semble toutefois être en sous-effectif. Le poste de CESF prévu à l'origine sur la section soins a finalement été affecté à la section sociale, l'ETP accordé devrait donc être de 4 ETP. Enfin, l'effectif accordé n'est à prendre en compte qu'au 1^{er} septembre 2025, il n'a donc pas pu être réalisé entièrement cette année. L'effectif réalisé a donc augmenté de 47,97% alors que les rémunérations ont augmenté de 33,73% par rapport à l'année précédente.

| ESAT | ETP accordés | ETP réalisés | Rémunérations accordées | Rémunérations réalisées | Evolution en € | Evolution en % |
|-------------------|--------------|--------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|----------------|
| Administration | 0,7 | 0,79 | 20 478,23 € | 31 167,71 € | 10 689,48 € | 52,20% |
| ASHQ | 0,75 | 0,75 | 34 793,50 € | 38 343,11 € | 3 549,61 € | 10,20% |
| Moniteurs Atelier | 6 | 5,39 | 246 368,84 € | 213 002,08 € | - 33 366,76 € | -13,54% |
| Saisonniers | 3 | 3,34 | 126 564,43 € | 128 179,36 € | 1 614,93 € | 1,28% |
| Total | 10,45 | 10,27 | 428 205,00 € | 410 692,26 € | - 17 512,74 € | -4,09% |

Le budget ESAT enregistre une diminution de ses effectifs rémunérés et donc de ses dépenses de rémunérations cette année. L'effectif réalisé a diminué de 14,4% alors que les rémunérations ont diminué de 17,79% par rapport à l'année précédente.

B. INDICATEUR N°18 : LA REMUNERATION MOYENNE

Cet indicateur a été modifié en 2025. Désormais, il est calculé sur les rémunérations nettes perçues par les agents de l'établissement. Pour permettre un début d'analyse, les chiffres de 2024 ont été intégrés.

1. INDICATEUR N°18.1 : LA REMUNERATION MOYENNE GLOBALE

La rémunération nette moyenne par genre et par catégorie – 2024 à 2025

| | 2024 | | | 2025 | | |
|----------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| | Catégorie A | | | Catégorie A | | |
| ETP annuel rémunéré | 31,59 | 5 | 36,59 | 35,13 | 4,75 | 39,88 |
| Rémunération nette moyenne | 35 897,47 € | 38 635,15 € | 36 271,57 € | 35 901,66 € | 36 456,83 € | 35 967,78 € |
| | Catégorie B | | | Catégorie B | | |
| ETP annuel rémunéré | 33,84 | 8,24 | 42,08 | 34,65 | 9,6 | 44,25 |
| Rémunération nette moyenne | 28 690,67 € | 31 139,10 € | 29 170,12 € | 29 058,84 € | 30 316,39 € | 29 331,66 € |
| | Catégorie C | | | Catégorie C | | |
| ETP annuel rémunéré | 90,5 | 53,1 | 143,6 | 92,06 | 48,82 | 140,88 |
| Rémunération nette moyenne | 25 124,69 € | 25 849,29 € | 25 392,63 € | 24 971,74 € | 25 225,66 € | 25 059,74 € |
| | Catégorie X | | | Catégorie X | | |
| ETP annuel rémunéré | - | 0,66 | 0,66 | 0,09 | 0,53 | 0,62 |
| Rémunération nette moyenne | - | 60 052,05 € | 60 052,05 € | 65 626,56 € | 62 548,81 € | 62 995,58 € |
| | Toutes catégories | | | Toutes catégories | | |
| ETP annuel rémunéré | 155,93 | 67 | 222,93 | 161,93 | 63,7 | 225,63 |
| Rémunération nette moyenne | 28 646,90 € | 28 280,58 € | 27 993,86 € | 28 240,10 € | 27 140,89 € | 27 929,77 € |

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 2025. 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

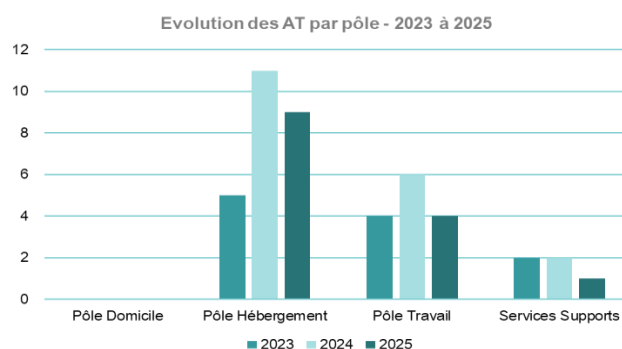
A. INDICATEUR N°20 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES INCIDENTS

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.

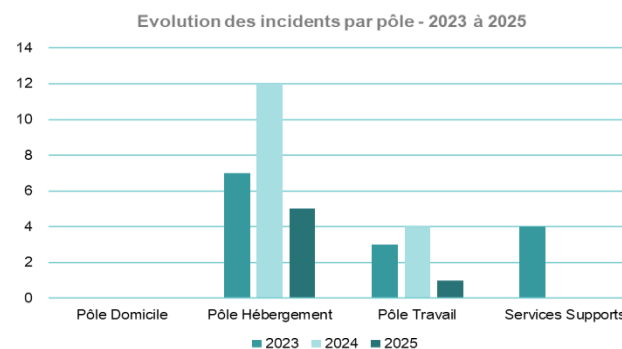
Tous les incidents et accidents de travail sont analysés et discutés lors des réunions de la F3SCT. Le service RH met également à disposition des membres de la F3SCT chaque formulaire de déclaration d'incident ou d'accident dans les jours qui suivent l'événement. L'accès à ce document leur permet de 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 | | |
|-------------------|--|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Pôle Domicile | - | - | - |
| Pôle Hébergement | 5 | 11 | 9 |
| Pôle Travail | 4 | 6 | 4 |
| Services Supports | 2 | 2 | 1 |
| Total | 11 | 19 | 14 |



| Pôles | Nombre d'incidents | | |
|-------------------|--------------------|-----------|----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Pôle Domicile | - | - | - |
| Pôle Hébergement | 7 | 12 | 5 |
| Pôle Travail | 3 | 4 | 1 |
| Services Supports | 4 | - | - |
| Total | 14 | 16 | 6 |



Après une hausse constatée en 2024 tant au niveau des accidents de travail que des incidents (+ 40%), l'année 2025 marque une nette diminution de ces événements (- 42,85%).

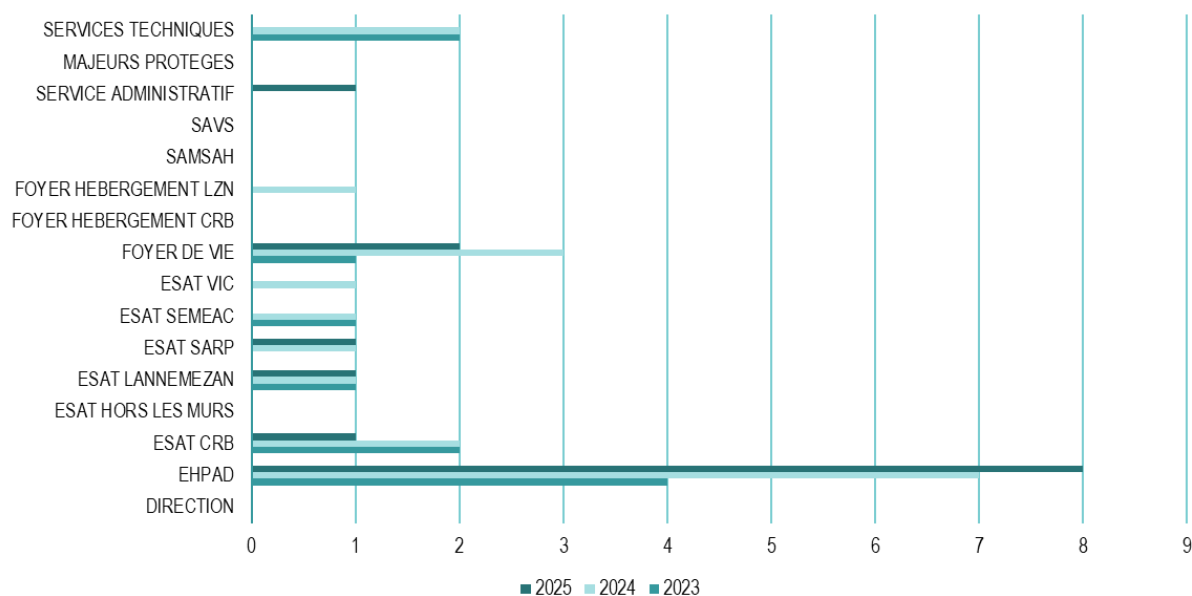
Tous les pôles voient leurs chiffres s'améliorer concernant le nombre d'accidents de travail et d'incidents en 2025.

Sur les 14 accidents de travail survenus en 2025, 4 sont des accidents de trajet. Ces accidents ont eu lieu, soit durant le trajet domicile / lieu de travail, soit lors de déplacements professionnels.

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

| Services | Nombre d'accidents de travail / trajet | | |
|-----------------------|--|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| DIRECTION | - | - | - |
| EHPAD | 4 | 7 | 8 |
| ESAT CRB | 2 | 2 | 1 |
| ESAT HORS LES MURS | - | - | - |
| ESAT LANNEMEZAN | 1 | 1 | 1 |
| ESAT SARP | - | 1 | 1 |
| ESAT SEMEAC | 1 | 1 | - |
| ESAT VIC | - | 1 | - |
| FOYER DE VIE | 1 | 3 | 2 |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | - | - | - |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | - | 1 | - |
| SAMSAH | - | - | - |
| SAVS | - | - | - |
| SERVICE ADMINISTRATIF | - | - | 1 |
| MAJEURS PROTEGES | - | - | - |
| SERVICES TECHNIQUES | 2 | 2 | - |
| Total | 11 | 19 | 14 |

Evolution des AT par service - 2022 à 2024

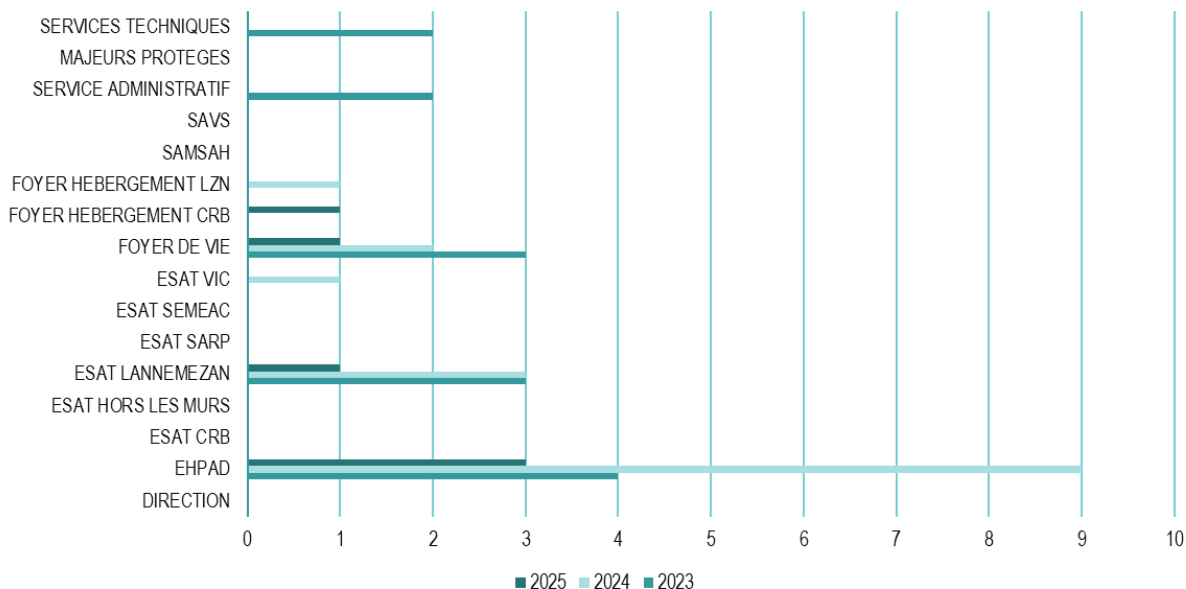


Sur les services chargés d'accompagner des usagers dont l'autonomie est limitée, le risque de blessure est plus important car les agents effectuent beaucoup de manipulations et de port de charges lourdes. L'EHPAD et le Foyer de Vie enregistrent donc un certain nombre d'accidents de travail en comparaison avec les autres services.

Le respect des règles de sécurité, le matériel mis à disposition et la mise en œuvre des gestes et postures vus en formation permet une amélioration des conditions de travail des agents, une limitation de l'usure professionnelle et une diminution des accidents de travail et incidents.

| Services | Nombre d'incidents | | |
|-----------------------|--------------------|-----------|----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| DIRECTION | - | - | - |
| EHPAD | 4 | 9 | 3 |
| ESAT CRB | - | - | - |
| ESAT HORS LES MURS | - | - | - |
| ESAT LANNEMEZAN | 3 | 3 | 1 |
| ESAT SARP | - | - | - |
| ESAT SEMEAC | - | - | - |
| ESAT VIC | - | 1 | - |
| FOYER DE VIE | 3 | 2 | 1 |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | - | - | 1 |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | - | 1 | - |
| SAMSAH | - | - | - |
| SAVS | - | - | - |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 2 | - | - |
| MAJEURS PROTEGES | - | - | - |
| SERVICES TECHNIQUES | 2 | - | - |
| Total | 14 | 16 | 6 |

Evolution des incidents par service - 2023 à 2025



Le nombre d'incidents a considérablement diminué en 2025. Les hébergements sont les plus concernés par ces événements.

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

| Grades | Nombre d'accidents de travail / trajet | | |
|--------------------------------------|--|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 1 | - | 1 |
| AGENT ENTRETIEN QUALIFIE | - | - | 1 |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE | 2 | 2 | 7 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL | 2 | 3 | - |
| AIDE SOIGNANT | - | 3 | 3 |
| ANIMATEUR | 1 | 1 | - |
| CADRE SOCIO EDUCATIF | - | 1 | - |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF | - | 1 | 1 |
| OUVRIER PRINCIPAL - MONITEUR ATELIER | 4 | 7 | - |
| MONITEUR ATELIER | - | - | 1 |
| TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER | 1 | 1 | - |
| Total | 11 | 19 | 14 |

| Grades | Nombre d'incidents | | |
|--------------------------------------|--------------------|-----------|----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| ADJOINT ADMINISTRATIF | 1 | - | - |
| AGENT SERVICE HOSPITALIER QUALIFIE | 3 | 2 | 2 |
| ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL | 2 | 2 | 1 |
| AIDE SOIGNANT | - | 4 | - |
| ANIMATEUR | 1 | - | - |
| ASSISTANT SOCIO EDUCATIF | - | - | 1 |
| CADRE SUP SOCIO EDUCATIF | 1 | - | - |
| INGENIEUR | 1 | - | - |
| ISGS | - | 2 | 1 |
| MONITEUR EDUCATEUR | 1 | 2 | - |
| OUVRIER PRINCIPAL - MONITEUR ATELIER | 4 | 4 | 1 |
| Total | 14 | 16 | 6 |

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 | 1 | 7 | - |
| CHUTE OU GLISSADE EN DENIVELE OU HAUTEUR | 1 | - | - |
| CHOC AVEC ELEMENT FIXE AU COURS D'UN MOUVEMENT | - | - | - |
| EFFORT DE SOULEVEMENT | 4 | 27 | - |
| OBJET OU MASSE EN MOUVEMENT ACCIDENTEL | 2 | - | - |
| CIRCULATION HORS ETABLISSEMENT | 4 | 16 | - |
| CONTACT / PROJECTION AVEC SANG, URINES,... | - | - | - |
| CONTACT AVEC DES MALADES | - | - | - |
| EMPLOI OUTILS A MAIN / INSTRUMENTS PORTATIFS | - | - | - |
| MACHINES FIXES | 1 | - | - |
| PRODUIT / APPAREIL CHAUD | - | - | - |
| AUTRES CIRCONSTANCES | 1 | - | 103 |
| Total | 14 | 50 | 103 |

Au total, l'année 2025 enregistre 574 jours d'absence pour accident de travail. Seulement 50 jours correspondent à des accidents de travail de l'année. Les 524 jours restants correspondent à des accidents de travail survenus lors des années précédentes.

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.

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

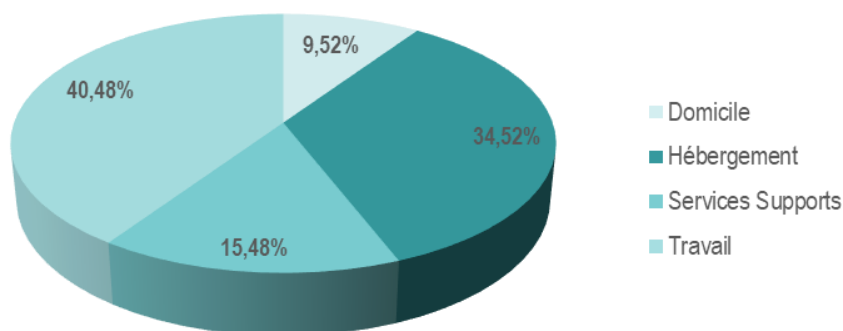
| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|------|-------|-------|
| Taux de fréquence | 35,1 | 59,09 | 42,06 |
| Taux de gravité | 2,47 | 3,3 | 1,72 |

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 | 7 | 1 | 8 |
| Pôle Hébergement | 21 | 8 | 29 |
| Pôle Travail | 17 | 17 | 34 |
| Services Supports | 9 | 4 | 13 |
| Total | 54 | 30 | 84 |

Nombre d'agents formés SST au 31.12.2025



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 une formation spécialisée émanant du CSE.

La F3SCT s'est réunie 4 fois en 2025 (1 réunion par trimestre). Ses membres ont visité les sites ESAT de Séméac, Vic et Castelnau ainsi que le SAMSAH et le SAVS de Tarbes. Ces visites leur ont permis de travailler sur la sécurité des sites concernés 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 | | | Statuts | Nombre de BOE au 31 décembre | | |
|--------------|------------------------------|-----------|-----------|--------------|------------------------------|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 | | 2023 | 2024 | 2025 |
| Femme | 12 | 15 | 15 | Titulaire | 13 | 17 | 15 |
| Homme | 2 | 5 | 3 | Contractuel | 1 | 3 | 3 |
| Total | 14 | 20 | 18 | Total | 14 | 20 | 18 |

| Tranches d'âge | Nombre de BOE au 31 décembre | | |
|-----------------|------------------------------|-----------|-----------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Moins de 20 ans | - | - | - |
| 20 - 29 ans | - | - | - |
| 30 - 39 ans | 2 | 1 | 1 |
| 40 - 49 ans | - | 4 | 3 |
| 50 - 59 ans | 9 | 11 | 10 |
| 60 - 64 ans | 3 | 4 | 4 |
| 65 ans et plus | - | - | - |
| Total | 14 | 20 | 18 |

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 Départemental 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 2025

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

Nombre d'agents passés en commissions restreintes en 2025

| Tranches d'âge | Passage en commission restreinte | | |
|-----------------|----------------------------------|----------|-----------|
| | F | H | Total |
| Moins de 20 ans | - | - | - |
| 20 - 29 ans | - | - | - |
| 30 - 39 ans | - | - | - |
| 40 - 49 ans | - | 1 | 1 |
| 50 - 59 ans | 3 | 1 | 4 |
| 60 - 64 ans | 4 | 1 | 5 |
| 65 ans et plus | - | - | - |
| Total | 7 | 3 | 10 |

Nombre d'agents passés en commissions plénières en 2025

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

Cette année, 11 dossiers de l'établissement ont été examinés par le Conseil Médical Départemental. Ces dossiers concernent des agents dont la situation nécessite un accompagnement renforcé. Au-delà du temps de préparation des dossiers administratifs, il s'agit surtout de conseiller les agents et de les accompagner pour que leur situation administrative ne soit pas un poids supplémentaire dans les difficultés qu'ils rencontrent déjà sur le plan de la santé.

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 | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Moins de 20 ans | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 20 - 29 ans | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 30 - 39 ans | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 40 - 49 ans | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 50 - 59 ans | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 60 - 64 ans | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| 65 ans et plus | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | - |
| Total | 4 | 2 | 6 | 3 | 3 | 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), Séméc 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 | | | | | | | |
| Effectif réel pris en charge | | | | | | | |
| Nombre d'employés SI | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises |
| Nombre d'employés SIR | | | | | | | |
| Nombre d'employés SIA | | | | | | | |

2. INDICATEUR N°22.2 : LES EXAMENS EFFECTUES

| | CASTELNAU RB | | | LANNEMEZAN | SARP | SEMEAC | VIC |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Admin & Foyers | ESAT | EHPAD | | | | |
| VIP initiale infirmier | | | | | | | |
| VIP périodique infirmier | | | | | | | |
| VIP initiale médecin | | | | | | | |
| VIP périodique médecin | | | | | | | |
| Examen d'aptitude périodique | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises | Données non transmises |
| Examen d'aptitude d'embauche | | | | | | | |
| Visite de reprise | | | | | | | |
| Visite occasionnelle | | | | | | | |
| Examens complémentaires | | | | | | | |

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 2025, 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 | 57,1 | 28,5 | 85,6 | 63 | 30 | 93 |
| Horaires variables | 84,25 | 19,5 | 103,75 | 87 | 20 | 107 |
| Horaires de nuit | 8,75 | 6 | 14,75 | 9 | 6 | 15 |
| Forfait jour | 17,5 | 7,8 | 25,3 | 18 | 9 | 27 |
| Total | 167,6 | 61,8 | 229,4 | 177 | 65 | 242 |

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, le personnel médical, 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 | 17,9 | 3,5 | 21,4 | 20 | 4 | 24 |
| Horaires fixes | 14,9 | 3 | 17,9 | 17 | 3 | 20 |
| Forfait jour | 3 | 0,5 | 3,5 | 3 | 1 | 4 |
| Pôle Hébergement | 98,8 | 14,3 | 113,1 | 104 | 16 | 120 |
| Horaires fixes | 13,1 | 1,5 | 14,6 | 15 | 2 | 17 |
| Horaires variables | 73,45 | 6,5 | 79,95 | 76 | 7 | 83 |
| Horaires de nuit | 8,75 | 6 | 14,75 | 9 | 6 | 15 |
| Forfait jour | 3,5 | 0,3 | 3,8 | 4 | 1 | 5 |
| Pôle Travail | 34 | 34 | 68 | 36 | 34 | 70 |
| Horaires fixes | 20,2 | 17 | 37,2 | 22 | 17 | 39 |
| Horaires variables | 10,8 | 13 | 23,8 | 11 | 13 | 24 |
| Forfait jour | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| Services Supports | 16,9 | 10 | 26,9 | 17 | 11 | 28 |
| Horaires fixes | 8,9 | 7 | 15,9 | 9 | 8 | 17 |
| Forfait jour | 8 | 3 | 11 | 8 | 3 | 11 |

B. INDICATEUR N°24 : LES ASTREINTES

Plusieurs types d'astreinte sont réalisées dans l'établissement. Au 31 décembre 2025, 19 agents en fonction réalisent des astreintes selon un calendrier défini semestriellement.

En 2024, 17 agents effectuaient des astreintes. Cet écart s'explique par l'arrivée d'une nouvelle directrice dans le roulement des astreintes de direction ainsi que par la mise en place d'astreintes informatiques dont l'un des agents était déjà concerné par les astreintes administratives.

Nombre d'agents par type d'astreinte

| Type d'astreinte | Nombre d'agents | | |
|--------------------------|-----------------|----------|-----------|
| | F | H | Total |
| Astreinte de direction | 4 | - | 4 |
| Astreinte administrative | 7 | 2 | 9 |
| Astreinte SIO | - | 1 | 1 |
| Astreinte technique | - | 5 | 5 |
| Total | 11 | 8 | 19 |

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 | 1 | 6 |
| B | 5 | 1 | 6 |
| C | 4 | - | 4 |
| X | - | 1 | 1 |
| Total | 14 | 3 | 17 |



| Tranches d'âge | Nombre d'agents | | |
|-----------------|-----------------|----------|-----------|
| | F | H | Total |
| moins de 20 ans | - | - | - |
| 20 - 29 ans | - | - | - |
| 30 - 39 ans | 3 | - | 3 |
| 40 - 49 ans | 5 | 1 | 6 |
| 50 - 59 ans | 5 | 1 | 6 |
| 60 - 64 ans | 1 | - | 1 |
| 65 ans et plus | - | 1 | 1 |
| Total | 14 | 3 | 17 |

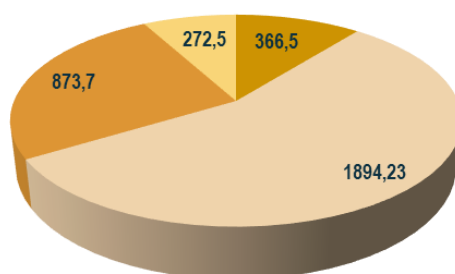
D. INDICATEUR N°26 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Nombre d'heures supplémentaires réalisées de 2023 à 2025

| Pôles | Nombre d'heures | | | | | | | | | Nombre d'agents | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | 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 | 357,5 | 18 | 375,5 | 14 | 1 | 15 | 12 | 1 | 13 | 19 | 3 | 22 |
| Pôle Hébergement | 1614,76 | 232 | 1846,76 | 1820,76 | 262,6 | 2083,36 | 1593,4 | 283 | 1876,4 | 104 | 20 | 124 | 87 | 17 | 104 | 98 | 17 | 115 |
| Pôle Travail | 477,97 | 507,41 | 985,38 | 446,49 | 454,39 | 900,88 | 502,5 | 404,53 | 907,03 | 29 | 35 | 64 | 24 | 28 | 52 | 31 | 31 | 63 |
| Services Supports | 87,7 | 141,2 | 228,9 | 151,14 | 126,9 | 278,04 | 175,25 | 72,75 | 248 | 9 | 5 | 14 | 10 | 5 | 15 | 9 | 8 | 17 |
| Total | 2338,13 | 881,61 | 3219,74 | 2695,29 | 848,39 | 3543,68 | 2628,65 | 778,28 | 3406,93 | 156 | 61 | 217 | 133 | 51 | 184 | 157 | 59 | 216 |

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées en 2025 est plutôt dans la moyenne des 2 années précédentes. Le pôle domicile enregistre une hausse compte-tenu du renforcement de ses effectifs.

Heures supplémentaires par pôle en 2025



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

Nombre d'heures supplémentaires récupérées de 2023 à 2024

| Pôles | Nombre d'heures | | | | | | | | | Nombre d'agents | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------|--------------|---------------|----------------|------------|----------------|---------------|------------|---------------|-----------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 77,95 | 1 | 78,95 | 124,8 | - | 124,8 | 245,75 | 12,5 | 258,25 | 14 | 1 | 15 | 12 | 1 | 13 | 17 | 2 | 19 |
| Pôle Hébergement | 775,4 | 98,9 | 874,3 | 792,35 | 30,3 | 822,65 | 651,7 | 72 | 723,7 | 104 | 20 | 124 | 73 | 8 | 81 | 74 | 11 | 85 |
| Pôle Travail | 297,35 | 375,3 | 672,65 | 261,46 | 376,2 | 637,68 | 260 | 287,75 | 547,75 | 29 | 33 | 62 | 21 | 23 | 44 | 22 | 21 | 43 |
| Services Supports | 143 | 99,5 | 242,5 | 131,65 | 88,5 | 220,15 | 112,25 | 55,75 | 168 | 9 | 5 | 14 | 10 | 5 | 15 | 8 | 7 | 15 |
| Total | 1293,7 | 574,7 | 1868,4 | 1310,26 | 495 | 1805,28 | 1269,7 | 428 | 1697,7 | 156 | 59 | 215 | 117 | 36 | 153 | 121 | 41 | 162 |

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées de 2023 à 2024

| Pôles | Nombre d'heures | | | | | | | | | Nombre d'agents | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------|------------|-------------|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 51 | - | 51 | 131 | - | 131 | 178 | 40 | 218 | 4 | - | 4 | 3 | - | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Pôle Hébergement | 281,12 | 35 | 316,12 | 259,7 | 105,6 | 365,3 | 242 | 106 | 348 | 13 | 1 | 14 | 10 | 1 | 11 | 11 | 2 | 13 |
| Pôle Travail | 168,92 | 141,06 | 309,98 | 426,52 | 416,65 | 843,17 | 198 | 532 | 730 | 3 | 5 | 8 | 9 | 10 | 19 | 4 | 11 | 15 |
| Services Supports | 513 | - | 513 | - | - | - | - | - | - | 2 | - | 2 | - | - | - | - | - | - |
| Total | 1014,04 | 176,06 | 1190,1 | 817,22 | 522,25 | 1339,47 | 618 | 678 | 1296 | 22 | 6 | 28 | 22 | 11 | 33 | 17 | 14 | 31 |

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 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| Pôle Domicile | 11,26 | 1 | 10,58 | 23,08 | 4,5 | 21,65 | 18,82 | 6,0 | 17,07 |
| Pôle Hébergement | 15,53 | 11,6 | 14,89 | 20,93 | 15,45 | 20,03 | 16,26 | 16,65 | 16,32 |
| Pôle Travail | 16,48 | 14,5 | 15,4 | 18,60 | 16,23 | 17,32 | 16,21 | 13,05 | 14,63 |
| Services Supports | 9,74 | 28,24 | 16,35 | 15,11 | 25,38 | 18,54 | 19,47 | 9,09 | 14,90 |
| Total | 14,99 | 14,45 | 14,84 | 20,27 | 16,64 | 19,26 | 16,74 | 13,19 | 15,77 |

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 en 2025

| Temps de travail | Motif | Nombre d'agents | | |
|------------------|---------------------|-----------------|-----------|------------|
| | | F | H | Total |
| 0,1 | Temps incomplet | 3 | - | 3 |
| 0,2 | Temps incomplet | - | - | - |
| 0,3 | Temps incomplet | - | 1 | 1 |
| 0,5 | Temps incomplet | 9 | 3 | 12 |
| 0,75 | Temps incomplet | 1 | - | 1 |
| | TP sur autorisation | 1 | - | 1 |
| 0,8 | Temps incomplet | 1 | - | 1 |
| | TP de droit | 3 | - | 3 |
| | TP sur autorisation | 3 | - | 3 |
| 0,9 | TP sur autorisation | 2 | - | 2 |
| 1 | Temps plein | 156 | 61 | 217 |
| Total | | 179 | 65 | 244 |

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 2025

| Tranches d'âge | Nombre d'agents | | | Nombre d'agents | | | Nombre d'agents | | |
|----------------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| 20-29 ans | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| 30-39 ans | 2 | - | 2 | 4 | - | 4 | 3 | - | 3 |
| 40-49 ans | 5 | - | 5 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| 50-59 ans | 4 | - | 4 | 5 | - | 5 | 4 | - | 4 |
| 60-64 ans | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Total | 12 | - | 12 | 10 | - | 10 | 9 | - | 9 |

Le recours au temps partiel par catégorie et genre de 2023 à 2025

| Catégories | Nombre d'agents | | | Nombre d'agents | | | Nombre d'agents | | |
|--------------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| A | 5 | - | 5 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| B | 1 | - | 1 | 2 | - | 2 | - | - | - |
| C | 6 | - | 6 | 7 | - | 7 | 8 | - | 8 |
| X | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 12 | - | 12 | 10 | - | 10 | 9 | - | 9 |

Cette année, on recense 6 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 2025

| Tranches d'âge | Nombre d'agents | | | Nombre d'agents | | | Nombre d'agents | | |
|----------------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|
| | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| 20-29 ans | 2 | - | 2 | 1 | - | 1 | 2 | - | 2 |
| 30-39 ans | 2 | - | 2 | 2 | - | 2 | 4 | - | 4 |
| 40-49 ans | 4 | 1 | 5 | 4 | - | 4 | 6 | 1 | 7 |
| 50-59 ans | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 60-64 ans | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 65 et plus | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Total | 13 | 5 | 18 | 10 | 4 | 14 | 14 | 4 | 18 |

Le temps incomplet par catégorie et genre de 2023 à 2025

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

F. INDICATEUR N°28: L'ABSENTEISME

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

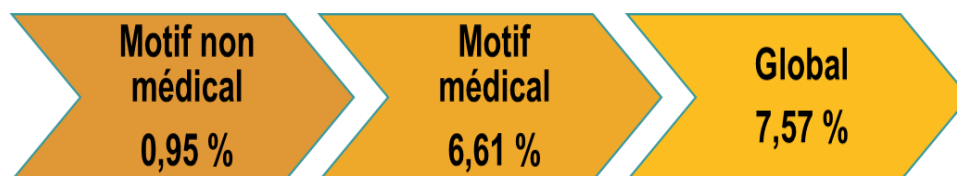
| Type d'absence | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|------------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | En jours | % | En jours | % | En jours | % |
| Maladie ordinaire | 2399 | 52,55% | 1640,5 | 45,56% | 1826,5 | 52,22% |
| Accident du travail | 775 | 16,98% | 1062,5 | 29,51% | 574 | 16,41% |
| Congé longue maladie | 783 | 17,15% | 373 | 10,36% | 405 | 11,58% |
| Congé longue durée | 275 | 6,02% | 252 | 7,00% | 251 | 7,18% |
| Congé maternité | 207 | 4,53% | 180 | 5,00% | 231 | 6,60% |
| Congé paternité | - | - | 7 | 0,19% | 87 | 2,49% |
| Grossesse pathologique | 19 | 0,42% | 15 | 0,42% | 36 | 1,03% |
| Garde d'enfant | 54,5 | 1,19% | 45 | 1,25% | 49 | 1,40% |
| Congés exceptionnels | 32,5 | 0,71% | 24,5 | 0,68% | 33 | 0,94% |
| Absence injustifiée | 20 | 0,45% | 1 | 0,03% | 5 | 0,14% |
| Total | 4565 | 100% | 3600,5 | 100% | 3497,5 | 100% |

Le nombre de jours d'absence a reculé pour la 2^{ème} année consécutive. Cette diminution est surtout liée à un recul de l'absence pour accident de travail. Les autres absences sont toutes stables ou en hausse par rapport à l'année précédente.

La retenue des jours de carence en 2025

| Tranche d'âge | Nombre de jours de carence retenus | | | Montants retenus | | |
|--------------------|------------------------------------|-----------|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | F | H | Total | F | H | Total |
| Catégorie A | 11 | 0 | 11 | - 1 137,88 € | - € | - 1 137,88 € |
| 20 - 29 ans | 3 | - | 3 | - 302,17 € | - € | - 302,17 € |
| 30 - 39 ans | 2 | - | 2 | - 160,55 € | - € | - 160,55 € |
| 40 - 49 ans | 3 | - | 3 | - 271,15 € | - € | - 271,15 € |
| 50 - 59 ans | 1 | - | 1 | - 144,30 € | - € | - 144,30 € |
| 60 - 64 ans | 1 | - | 1 | - 106,70 € | - € | - 106,70 € |
| 65 ans et plus | 1 | - | 1 | - 153,01 € | - € | - 153,01 € |
| Catégorie B | 15 | - | 15 | - 1 167,64 € | - € | - 1 167,64 € |
| 20 - 29 ans | 2 | - | 2 | - 321,92 € | - € | - 321,92 € |
| 30 - 39 ans | 6 | - | 6 | - 562,71 € | - € | - 562,71 € |
| 40 - 49 ans | 1 | - | 1 | - 75,88 € | - € | - 75,88 € |
| 50 - 59 ans | 5 | - | 5 | - 168,73 € | - € | - 168,73 € |
| 60 - 64 ans | 1 | - | 1 | - 38,40 € | - € | - 38,40 € |
| Catégorie C | 39 | 14 | 53 | - 2 893,23 € | - 1 205,17 € | - 5 098,18 € |
| Moins de 20 ans | - | 1 | 1 | - € | - 64,99 € | - 64,99 € |
| 20 - 29 ans | 8 | 1 | 9 | - 955,96 € | - 0,84 € | - 956,80 € |
| 30 - 39 ans | 7 | 1 | 8 | - 683,14 € | - 65,89 € | - 749,03 € |
| 40 - 49 ans | 8 | 4 | 12 | - 767,12 € | - 358,47 € | - 1 125,59 € |
| 50 - 59 ans | 13 | 4 | 17 | - 1 128,35 € | - 400,99 € | - 1 529,34 € |
| 60 - 64 ans | 3 | 3 | 6 | - 358,44 € | - 313,99 € | - 672,43 € |
| 65 ans et plus | 1 | - | 1 | - € | - € | - € |
| Total | 65 | 14 | 79 | - 6 198,53 € | - 1 205,17 € | - 7 403,70 € |

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 | 0,18% | 15,08% | 15,26% |
| Pôle Hébergement | 1,40% | 5,65% | 7,05% |
| Pôle Travail | 0,82% | 3,57% | 4,39% |
| Services Supports | 0,06% | 12,81% | 12,87% |

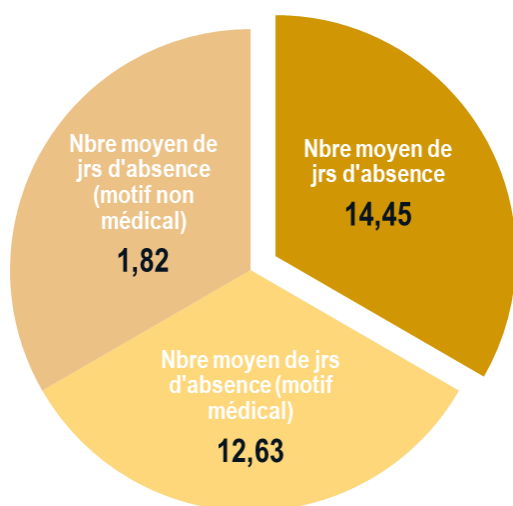
Les taux d'absentéisme par pôles ont tous diminué en 2025 excepté le taux d'absentéisme pour motif non médical du pôle hébergement (+ 0,79%). Le pôle domicile enregistre la plus forte diminution (- 4,13 points).

Les taux d'absentéisme par service

| Services | Taux d'absentéisme | | |
|-----------------------|--------------------|---------------|--------|
| | Motif non médical | Motif médical | Global |
| DIRECTION | - | 0,42% | 0,42% |
| EHPAD | 0,28% | 0,90% | 1,19% |
| ESAT CRB | 0,05% | 0,36% | 0,42% |
| ESAT HORS LES MURS | - | 1,41% | 1,41% |
| ESAT LANNEMEZAN | 0,03% | 0,73% | 0,76% |
| ESAT SARP | 0,04% | 0,58% | 0,62% |
| ESAT SEMEAC | 0,31% | 0,10% | 0,41% |
| ESAT VIC | 0,36% | 0,07% | 0,42% |
| FOYER DE VIE | 0,19% | 1,01% | 1,21% |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | - | 0,48% | 0,48% |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | 0,01% | 0,19% | 0,20% |
| SAMSAH | 0,02% | - | 0,02% |
| SAVS | 0,01% | 1,91% | 1,92% |
| SERVICE ADMINISTRATIF | 0,02% | 0,24% | 0,25% |
| MAJEURS PROTEGES | 0,08% | 5,30% | 5,37% |
| SERVICES TECHNIQUES | - | 6,44% | 6,44% |

Depuis 2023, les services techniques et le service des majeurs protégés sont les services qui les plus impactés par l'absentéisme. Ces 2 services présentant un petit effectif sont impactés par des arrêts de longue durée.

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 | 0,28 | 23,60 | 23,88 |
| Pôle Hébergement | 2,60 | 10,51 | 13,11 |
| Pôle Travail | 1,72 | 7,44 | 9,15 |
| Services Supports | 0,11 | 25,48 | 25,59 |

Le nombre moyen de jours d'absence a augmenté en 2025 pour le pôle hébergement (+5,64%) et les services supports (+4,45%). Il a diminué pour les pôles domicile (-22,66%) et travail (-29,29%).

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 2025

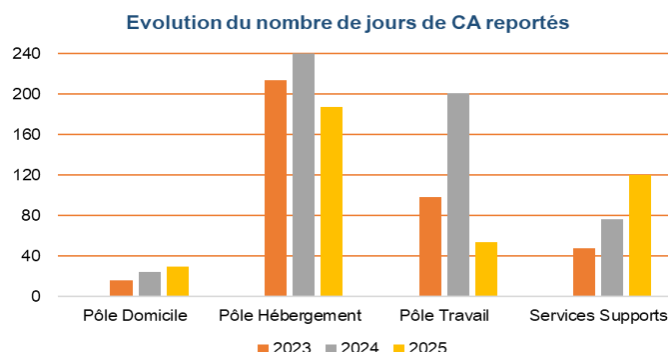
| Pôles / Services | Congés annuels | Report Congés annuels N-1 | RTT | Compensateurs | Servitude d'internat | Repos compensateur | Total des jours pris |
|--------------------------|----------------|---------------------------|-------------|---------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| Pôle Domicile | 494 | 24 | 232 | 399 | - | - | 1149 |
| MAJEURS PROTEGES | 100 | 9 | 13 | 167 | - | - | 289 |
| SAMSAH | 139 | 4 | 43 | 209 | - | - | 395 |
| SAVS | 255 | 11 | 176 | 23 | - | - | 465 |
| Pôle Hébergement | 2890 | 170 | 1285 | 3304 | 70 | 36 | 7755 |
| EHPAD | 1279 | 123 | 638 | 1060 | - | 27 | 3127 |
| FOYER DE VIE | 909 | 32 | 491 | 887 | - | 4 | 2323 |
| FOYER HEBERGEMENT CRB | 338 | 7 | 66 | 884 | 35 | - | 1330 |
| FOYER HEBERGEMENT LZN | 364 | 8 | 90 | 473 | 35 | 5 | 975 |
| Pôle Travail | 1772 | 59 | 954 | 651,5 | - | 1 | 3437,5 |
| ESAT CRB | 266 | 5 | 190 | 8 | - | - | 469 |
| ESAT LZN | 606 | 16 | 285 | 105,5 | - | 1 | 1013,5 |
| ESAT HORS LES MURS | 141 | 6 | 87 | 70,5 | - | - | 304,5 |
| ESAT SARP | 227 | 14 | 93 | 280,5 | - | - | 614,5 |
| ESAT SEMEAC | 302 | 12 | 163 | 43 | - | - | 520 |
| ESAT VIC | 230 | 6 | 136 | 144 | - | - | 516 |
| Services Supports | 697 | 65 | 324 | 97 | - | - | 1183 |
| ACHATS | 54 | 2 | 13 | 1 | - | - | 70 |
| DIRECTION | 152 | 9 | 49 | 3 | - | - | 213 |
| FINANCES | 138 | 6 | 101 | 2 | - | - | 247 |
| QUALITE | 28 | - | 17 | - | - | - | 45 |
| RESSOURCES HUMAINES | 114 | 7 | 43 | 14 | - | - | 178 |
| SERVICES TECHNIQUES | 148 | 32 | 81 | 77 | - | - | 338 |
| SIO | 63 | 9 | 20 | - | - | - | 92 |
| Total | 5853 | 318 | 2795 | 4451,5 | 70 | 37 | 13524,5 |

On constate une nette diminution du nombre de jours de servitude d'internat au foyer d'hébergement car, suite à une réorganisation des cycles de travail, elles ne sont plus dues. Le nombre de jours de repos compensateurs diminue également. Les autres congés augmentent par rapport à l'année précédente.

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 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|--------------|------------|--------------|
| Pôle Domicile | 16,5 | 24,5 | 29,5 |
| Pôle Hébergement | 213,5 | 257 | 187,5 |
| Pôle Travail | 98,5 | 201 | 54 |
| Services Supports | 48 | 76,5 | 120,5 |
| Total | 376,5 | 559 | 391,5 |



H. INDICATEUR N°30 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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

| Catégories | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|--------------|---------------|-------------|------------|-------------|---------------|------------|---------------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| A | 14 | 4 | 18 | 13 | 4 | 17 | 15 | 4 | 19 | 346,5 | 139,5 | 486 | 355 | 129,5 | 484,5 | 342 | 129,5 | 471,5 |
| B | 16 | 4 | 20 | 15 | 4 | 19 | 16 | 4 | 20 | 301 | 58 | 359 | 334 | 58 | 392 | 343 | 64 | 407 |
| C | 28 | 13 | 41 | 32 | 15 | 47 | 34 | 16 | 50 | 515,5 | 222 | 737,5 | 557 | 262,5 | 819,5 | 581,5 | 342,5 | 924 |
| X | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 58 | 21 | 79 | 60 | 23 | 83 | 65 | 24 | 89 | 1163 | 419,5 | 1582,5 | 1246 | 450 | 1696 | 1266,5 | 536 | 1802,5 |

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 | |
| 2023 | 10 | 2 | 9 | 7 | 116 | |
| 2024 | 9 | 0 | 9 | 0 | 116 | |
| 2025 | 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 9 agents ayant ouvert un CET en 2025. Le nombre total de jours épargnés restants au 31 décembre 2025 est de 1 675,5 ; soit 1 791,5 jours en ajoutant le CET historique. L'utilisation des jours de CET se fait de plus en plus partiellement durant la carrière. Auparavant, les agents les plaçaient pour partir plus tôt à la retraite, dorénavant, les agents les utilisent facilement pour leurs projets personnels.

| 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 |
| 2023 | 9 | 5 | 78 | 195,5 | 39 | 1466,5 |
| 2024 | 7 | 4 | 74 | 216 | 102,5 | 1580 |
| 2025 | 9 | 8 | 83 | 242,5 | 170 | 1686,5 |

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. Le contact CGOS de l'EPAS 65 est Mme Françoise LACOSTE.

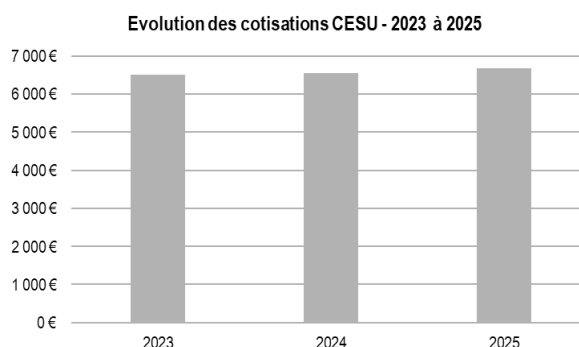
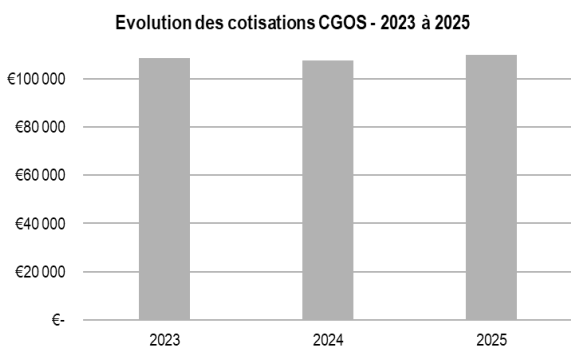
CHAMP ET PERIMETRE D'ACTION

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

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

A. INDICATEUR N°31 : L'ACTION SOCIALE

| Cotisations | Montant 2023 | Montant 2024 | Montant 2025 |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| CGOS | 108 544,62 € | 107 578,45 € | 109 829,65 € |
| CESU | 6 512,66 € | 6 543,09 € | 6 663,93 € |
| Total | 115 057,28 € | 114 121,54 € | 116 493,58 € |



Après une diminution des cotisations en 2024 en raison d'un changement du taux de cotisation CGOS, on constate une hausse en 2025. Cela s'explique principalement par la hausse des effectifs qui s'est opérée durant l'année.

B. INDICATEUR N°32 : LES PRESTATIONS SOCIALES

DONNEES NON COMMUNIQUEES A CE JOUR

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 | 3 | 5 | 8 | 6 | 2 | 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 Handicap | - | 1 | 1 | - | - | - |
| Conseil de la Vie Sociale Pôle Hébergement EHPAD | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Total | 10 | 19 | 29 | 10 | 12 | 22 |

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 | 6 | 54 | 18 | 161 | 0 | 0 | 239 |
| | Délai de route | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Compte-rendu | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

L'établissement finance également l'intégralité du salaire d'une Accompagnante Educative et Sociale mise à disposition de la CGT.

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

1. INDICATEUR N°34.1 : LES REUNIONS

La place du dialogue social dans l'établissement a pris de l'ampleur en 2025. Les représentants du personnel ont proposé 2 questionnaires sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail à tous les agents de l'établissement. Ces enquêtes ont été analysées par la section syndicale et ont apporté des éléments qui seront utilisés pour la création du plan d'action du Copil QVCT ainsi que pour les négociations de l'accord local.

D'une manière générale, les projets RH sont menés en concertation avec les représentants du personnel afin de construire des processus et des politiques à partir des besoins et des attentes des professionnels.

2. INDICATEUR N°34.2 : LES PARTICIPANTS

Concernant les Lignes Directrices de Gestion, 3 réunions se sont tenues en 2025 représentant environ 6 heures de réunion et mobilisant 12 agents. La révision de l'accord local a également été lancée en 2025 avec une réunion mobilisant les membres du CSE. Ce travail sera poursuivi en 2026.

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 |
| Révocation | Faute grave | 1 | - | 1 |
| Total | | 1 | - | 1 |