

# ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ BAUGEOIS-VALLÉE

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE

# 2024

EVA DRH-01 – 12 juin 2025 – Version n°6



# Introduction

« A partir des données contenues dans la base de données sociales, le Rapport Social Unique est un outil de dialogue et de management qui regroupe un ensemble d'indicateurs permettant d'analyser, d'anticiper et de mettre en perspective la politique sociale de l'établissement »

Le Rapport Social Unique (RSU), institué par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et précisé par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, demeure un **outil clé pour évaluer et anticiper les évolutions sociales de l'Établissement de Santé Bugeois Vallée (ESBV)**. Il permet d'évaluer les dynamiques sociales au sein de l'établissement, tout en offrant une perspective sur les défis rencontrés et les évolutions attendues. Conçu pour servir de base au dialogue social et à la gestion des ressources humaines, il regroupe des indicateurs essentiels permettant d'analyser la dynamique des effectifs, la formation, la rémunération et les conditions de travail.

**Dans un environnement marqué par des mutations profondes de la fonction publique hospitalière (FPH)**, l'année 2024 s'est inscrite sous le signe de la résilience et de l'adaptation. Les établissements sanitaires et médico-sociaux doivent répondre à une demande croissante de soins, dans un contexte de vieillissement démographique, et d'accélération des transitions écologiques et numériques. À cela s'ajoutent des contraintes budgétaires et des tensions persistantes sur le marché du travail, rendant cruciale l'attractivité des carrières et la fidélisation des agents.

Pour l'ESBV, ces réalités nationales se traduisent par des défis locaux, notamment la nécessité de **pérenniser les recrutements réalisés dans le cadre du Ségur de la Santé, de poursuivre la professionnalisation des parcours de formation et de moderniser les outils de gestion des ressources humaines**. L'établissement doit également renforcer ses actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, tout en intégrant les nouvelles attentes sociétales en matière de qualité de vie au travail et de développement durable.

L'établissement a notamment su tirer parti des financements alloués dans le cadre des réformes nationales pour renforcer son attractivité, avec des actions ciblées telles que la **création de nouveaux postes et la poursuite de la professionnalisation des parcours de formation**. Cette dynamique s'est accompagnée d'une rationalisation des ressources, tout en maintenant un dialogue social soutenu et constructif grâce à la mise en place du Comité Social d'Établissement (CSE) et de sa Formation Spécialisée.

**Ce rapport 2024 dresse un bilan détaillé des actions entreprises et des résultats obtenus**. Il met en lumière les progrès accomplis, notamment en matière de maîtrise de l'absentéisme et de réduction des accidents du travail, tout en soulignant les axes d'amélioration nécessaires pour poursuivre le développement de l'ESBV et anticiper les évolutions à venir, dans un cadre social et organisationnel équilibré.

Des bulles font  
apparaître des  
chiffres clés  
tout au long du  
document

# Glossaire

<b>AES</b>	Accompagnant Educatif et Social
<b>ANFH</b>	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
<b>AS</b>	Aide-Soignant
<b>ASHQ</b>	Agent des Services Hospitaliers Qualifié
<b>AT</b>	Accident de travail
<b>ATIH</b>	Agence Technique de l'Information sur l'Hospitalisation
<b>BDS</b>	Base de Données Sociales
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CET</b>	Compte Épargne Temps
<b>CGOS</b>	Comité de Gestion des Œuvres Sociales des établissements hospitaliers
<b>CLD</b>	Congé Longue Durée
<b>CLM</b>	Congé Longue Maladie
<b>CSE</b>	Comité Social d'Établissement
<b>EPRD</b>	État prévisionnel des Recettes et des Dépenses
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>ETPR</b>	Équivalent Temps Plein Rémunéré
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
<b>FPH</b>	Fonction Publique Hospitalière
<b>FSEI</b>	Fiche de signalement d'un évènement indésirable
<b>GVT</b>	Glissement Vieillesse Technicité
<b>IDE</b>	Infirmier Diplômé d'État
<b>ISGS</b>	Infirmier en Soins Généraux et Spécialisés
<b>MP</b>	Maladie Professionnelle
<b>NBI</b>	Nouvelle Bonification Indiciaire
<b>PH</b>	Praticien Hospitalier
<b>PM</b>	Personnel médical
<b>PNM</b>	Personnel Non Médical
<b>PPCR</b>	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
<b>QVT</b>	Qualité de Vie au Travail
<b>RSU</b>	Rapport Social Unique
<b>SFT</b>	Supplément Familial de Traitement
<b>TMS</b>	Trouble Musculo Squelettique
<b>TTA</b>	Temps de Travail Additionnel

# Eléments méthodologiques et faits marquants

## Effectifs

Quelques rappels sur les notions d'ETP, d'ETPR et d'effectifs physiques :

➤ **Équivalent Temps Plein** : l'ETP est calculé sur la base de la quotité de temps de travail. Un agent à 80% est comptabilisé comme 0,80 ETP.

➤ **Équivalent Temps Plein Rémunéré** : l'ETPR est calculé en fonction de la quotité travaillée et de la sur-rémunération du temps partiel. Ainsi, un fonctionnaire à 80% est comptabilisé comme 0,86 ETPR eu égard au coût qu'il représente pour la structure (article 47 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière). A l'inverse, un agent contractuel positionné sur une ligne à 80% est rémunéré 80%.

➤ **Effectif physique (ou personnes physiques)** : il s'agit du nombre d'agents, quelles que soient leurs quotités de

rémunération ou de temps de travail. Ainsi, un agent à mi-temps ou à 80% est comptabilisé comme 1 agent.

Selon les cas, l'effectif est présenté au 31 décembre de l'année N, ou sur la base d'une moyenne annuelle. Dans ce dernier cas, il s'agit de la somme des effectifs à la fin de chaque mois de l'année N, divisée par 12.

Pour le personnel médical (PM), l'effectif pris en considération est l'effectif total **hors internes et hors étudiants**. Pour le personnel non médical (PNM), il s'agit de la somme de l'effectif permanent (titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent) et de l'effectif non permanent (CDD de remplacement de droit public) ; **sont exclus les contrats aidés et contrats d'apprentissage**, sauf pour certains indicateurs spécifiques.

Remarque importante : les agents sont classés dans leur grade et/ou leur corps, et non dans leur métier. Ainsi, un aide-soignant occupant un poste d'animateur est comptabilisé dans le corps des aides-soignants.

Pour la majorité des indicateurs, les données sont présentées par sexe, avec la reconstitution d'un historique sur 3 ans permettant l'affichage de taux d'évolution entre N et N-1.

## Les grandes tendances 2024 sont :

- > Une légère augmentation des effectifs moyens rémunérés par rapport à 2023 (+0,3%), portée par des créations de postes et notamment les recrutements liés aux crédits Hôpital de proximité.
- > Une augmentation de nos postes permanents (+1.3%) mais une diminution de la proportion d'agents titulaires ou stagiaires.
- > Une diminution des emplois non permanents (-8.2% au niveau des ETP dédié aux remplacements)
- > Un écart relativement sensible dans la répartition par catégorie (+8.3% au niveau des catégories B et -7.7% au niveau des catégories C).

Les agents sur **emplois permanents** correspondent aux agents titulaires, stagiaires ou en contrat à durée indéterminée. Les **emplois non permanents** correspondent aux postes proposés pour faire face à de l'absentéisme, à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, ou encore à des postes bénéficiant de crédits non reconductibles.

## Mouvements

Les mouvements de personnels sont détaillés dans le chapitre 3 « [Recrutement](#) » (pour ce qui concerne les entrées), et dans le chapitre 4 « [Parcours professionnels](#) » pour ce qui est des sorties de personnel. Ce même chapitre livre une analyse du **taux de turnover** sur les postes permanents (entrées sorties définitives). Celui-ci (entrées sorties définitives) est



présenté avec un taux de 10,1%, traduisant une certaine rotation des effectifs sur emplois permanents.

## Masse salariale

La masse salariale constitue le poste de dépenses le plus important au sein d'un établissement hospitalier. Les dépenses de personnel représentent environ 72% du budget global.

La masse salariale a augmenté de **3.1%** par rapport à 2023, atteignant environ **760 000 euros d'augmentation**. Cette hausse est en partie liée à :

➤ **La revalorisation du point d'indice**, avec une hausse de +1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023 venant impacter en année pleine l'exercice 2024.

➤ **L'attribution de 5 points d'indice supplémentaires** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour tous les agents rémunérés sur la base d'un indice.

➤ La revalorisation du régime indemnitaire, et notamment des **indemnités de nuit, dimanches et jours fériés**.

L'analyse des rémunérations et charges relatives au personnel met en évidence une progression continue de notre coût moyen, qui s'explique par les « effets volume » liés à l'augmentation des effectifs, mais aussi aux « effets prix » liés à l'effet Glissement Vieillesse Technicité.

Ainsi, le coût moyen par agent au sein de l'établissement est passé de 52 734€ en 2023 à 53 995 € en 2024 (+2.2%).

Les indicateurs de masse salariale, que ce soit le coût moyen ou l'indice moyen majoré, sont présentés en détail dans ce rapport et permettent de traduire de façon plus concrètes les impacts des mesures salariales aussi bien sur les coûts pour l'établissement, que sur les rémunérations brutes des agents.

Le secret statistique exclut par principe de diffuser des données qui permettraient l'identification des personnes concernées. Cette obligation limite la finesse des informations diffusables. Aussi, pour certaines données sensibles, comme les rémunérations, les regroupements sont parfois réalisés sur la base d'un niveau de détail plus large que celui demandé.

## Absentéisme

L'Etablissement de Santé Bugeois Vallée présente un taux d'absentéisme du personnel non médical de **7.09%** en 2024, contre 7.41% en 2023 (-0.32 points). Cette baisse significative est notamment due à :

➤ Une réduction des absences pour maladie ordinaire (-1551 jours).

➤ Une diminution des congés longue maladie.

Le rapport analyse un peu plus en détail ces différents indicateurs, et propose également quelques clés de lecture quant au calcul du taux d'absentéisme.

Les accidents du travail ont augmenté (**+9 cas**), avec un taux de fréquence de **26 accidents par million d'heures travaillées**, soit légèrement au-dessus des valeurs médianes constatées au niveau national.

De la même façon que précédemment, une vigilance particulière doit être accordée concernant les données de santé, de façon à ne pas permettre l'identification des personnes, notamment dans le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## Formation

En 2024, **87% des agents** ont suivi au moins une formation, avec un plan de formation de 456 896€ au total. Les études promotionnelles ont concerné **6 agents**, financés par l'ANFH et d'autres dispositifs internes.

Les fonds dédiés à la formation continue sont en augmentation constante du fait de l'augmentation de la masse salariale, au profit du développement des compétences des agents de l'établissement, de la mise en œuvre des formations souhaitées par l'établissement, ou des dispositifs individuels dédiés aux projets d'évolution professionnelle via les fonds dédiés aux études promotionnelles par exemple. Dans ce cadre, 3 départs en formation ont été rendus possibles en 2024.

Le plan de formation permet désormais de financer une partie des coûts de l'apprentissage, ce qui permet là aussi d'élargir le champ des parcours professionnels possibles au sein de l'établissement. Il présente également la particularité d'offrir une étendue assez importante de formations internes, ce qui confère à l'ESBV une vraie singularité.

## Dialogue social

Le dialogue social s'est poursuivi tout au long de l'année 2024.

➤ 5 réunions du CSE et 4 de la Formation Spécialisée ont eu lieu pour traiter des questions de conditions de travail, santé et sécurité.

➤ Le crédit de temps syndical a été utilisé à hauteur de **99,5%**, incluant toutefois une partie des heures réalisées au niveau départemental.

## Action sociale

Le rapport souligne que des efforts restent à poursuivre sur l'inclusion des personnes en situation de handicap ou encore la communication autour des prestations proposées par le CGOS.

➤ Le taux de travailleurs handicapés a de nouveau diminué et s'élève désormais à **2.82%** (+0,91 pts) au lieu des 6% obligatoires.

➤ **75%** des agents ont bénéficié d'au moins une prestation CGOS.

➤ **53 agents** ont profité du forfait mobilité durable.

## Personnel médical

Le rapport social utilise les mêmes modalités de calcul que les états comparatifs infra-annuels de l'EPRD transmis chaque quadrimestre par les établissements. Y figurent donc les personnels médicaux rémunérés par l'établissement, pour tous les budgets, y compris des temps mis à disposition auprès de structures extérieures (pour lesquels des recettes en atténuation sont perçues), à l'exclusion des internes et des étudiants.

L'effectif médical a connu une augmentation de +4.9% en ETPR moyens, principalement en lien avec des recrutements intervenus au cours de l'année au niveau des pharmaciens.

# TABLE DES MATIERES

## 1<sup>ère</sup> partie : État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux

<b>1. L'emploi</b>	<b>10</b>
1.1. Etat annuel des effectifs	10
1.2. Le personnel non médical sur emplois permanents	11
1.3. Le personnel non médical sur emplois non permanents	12
1.4. Les personnels médicaux et pharmaciens	13
1.5. Les caractéristiques des effectifs	13
<b>2. Les recrutements</b>	<b>15</b>
2.1. Le recrutement des agents fonctionnaires	15
2.2. Le recrutement des agents contractuels sur emplois permanents	16
2.3. Le recrutement des agents contractuels sur emplois non permanents	17
2.4. Le recrutement des médecins et pharmaciens	18
2.5. Le recrutement des contractuels de droit privé	18
2.6. L'accueil des stagiaires	18
<b>3. Les parcours professionnels</b>	<b>20</b>
3.1. La mobilité interne	20
3.2. Avancements de grade et promotion interne	21
3.3. La promotion professionnelle	22
3.4. Les départs et le turnover	23
<b>4. La formation</b>	<b>25</b>
4.1. Les données générales de la formation	25
4.2. Le plan de formation	25
4.3. Les études promotionnelles	26
4.4. Le congé de formation professionnelle	27



4.5. L'apprentissage .....	27
<b>5. Les rémunérations .....</b>	<b>28</b>
5.1. La masse salariale.....	28
5.2. Les dépenses de personnels intérimaires .....	30
5.3. Indicateurs destinés à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes .....	31
<b>6. Responsabilité sociale de l'établissement .....</b>	<b>32</b>
6.1. Adhésion au Comité de Gestion des Œuvres Sociales.....	32
6.2. Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement.....	33
6.3. Restauration collective - Nombre de repas servis au personnel .....	33
6.4. Nombre de bénéficiaires et montants versés au titre du forfait mobilités durables .....	33

## 2<sup>ème</sup> partie : Organisation du travail et dialogue social

<b>7. Organisation du travail .....</b>	<b>35</b>
7.1. Astreintes et interventions.....	35
7.2. Heures supplémentaires .....	35
7.3. Répartition des temps de travail par corps et sexe .....	36
7.4. Taux d'absentéisme .....	37
7.5. Jour de carence .....	39
7.6. Compte épargne temps.....	39
7.7. Télétravail .....	40
7.8. Horaires atypiques H11, H12, H19.....	40
<b>8. Dialogue social .....</b>	<b>41</b>
8.1. Les instances de dialogue social.....	41

8.2. Les moyens accordés .....	41
8.3. Accords locaux .....	42
8.4. Grève.....	42

**3<sup>ème</sup> partie : Prévention, santé et sécurité au travail**

<b>9. Santé et sécurité au travail .....</b>	<b>44</b>
9.1. Accidents de travail et de trajet.....	44
9.2. Maladies imputables au service .....	45
9.3. Prévention des risques professionnels .....	46
9.4. Acteurs et actions de santé, sécurité et prévention.....	46

**ANNEXES..... 47**

ANNEXE 1 - Bilan des actions de la commission Qualité de vie et conditions de travail

ANNEXE 2 - Bilan des actions de la commission Bien-être

ANNEXE 3 - Bilan des actions relatives à la mise en œuvre du plan égalité professionnelle

ANNEXE 4 - Bilan des prises en charge psychologiques des agents de l'ESBV

Partie 1

ÉTAT ET ANALYSE  
DES DONNÉES SOCIALES  
DE L'ÉTABLISSEMENT  
POUR LES  
PERSONNELS MÉDICAUX  
ET NON MÉDICAUX

## 1. Etat annuel des effectifs

	Situation au 31/12			Effectifs moyens annuels			Ratios d'analyse F/H		Moyenne d'âge			Ancienneté en années
	PP	ETP	ETPR	PP	ETP	ETPR	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Générale	
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>												
<b>Personnel médical</b>	<b>14</b>	<b>10.7</b>	<b>10.79</b>	<b>14</b>	<b>10.5</b>	<b>10.61</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>51.7</b>	<b>53.3</b>	<b>52.5</b>	<b>11.01</b>
<i>Praticiens attachés</i>	2	1.3	1.30	2	1.3	1.30	100%		51.0		51.0	<b>8.6</b>
<i>Praticiens contractuels</i>	7	5.0	5.08	7	4.8	4.84	33%	67%	43.3	56.8	51.0	<b>10.5</b>
<i>Praticiens hospitaliers</i>	5	4.4	4.40	5	4.5	4.48	40%	60%	65.0	48.7	55.2	<b>12.7</b>
<b>Personnel non médical</b>												
Catégorie A	100	85.8	87.73	102	88.3	90.28	90%	10%	41.7	51.3	42.6	<b>10.2</b>
Catégorie B	202	184.5	188.26	204	184.7	188.6	93%	7%	43.4	44.2	43.5	<b>15.2</b>
Catégorie C	191	177.9	179.95	209	179.6	192.0	80%	20%	42.6	45.3	43.1	<b>8.6</b>
Moins de 25 ans	32	30.0	30.07	44	34.7	37.63	85%	15%				<b>1.6</b>
Entre 25 et 40 ans	151	136.2	138.91	165	142.9	150.81	95%	5%				<b>6.4</b>
Entre 41 et 55 ans	232	213.8	217.53	235	214.7	219.92	85%	15%				<b>15.3</b>
56 ans et plus	64	57.5	58.64	71	60.4	62.48	82%	18%				<b>15.8</b>
<b>Personnel de direction et administratif</b>	<b>30</b>	<b>27.1</b>	<b>27.49</b>	<b>31</b>	<b>27.6</b>	<b>27.98</b>	<b>89%</b>	<b>11%</b>	<b>40.6</b>	<b>42.3</b>	<b>40.8</b>	<b>9.4</b>
<i>Adjoint administratifs</i>	15	13.6	13.86	16	14.3	14.49	99%	1%	42.8		42.8	9.6
<i>Adjoint des cadres hospitaliers</i>	7	6.3	6.36	6	5.7	5.76	100%		41.5	22.0	38.7	11.9
<i>Assistants médico-administratifs</i>	1	0.8	0.80	1	1.0	0.96	100%		38.0		38.0	1.7
<i>Attachés d'administration hospitalière</i>	3	2.7	2.70	3	3.0	3.01	69%	31%	28.5	43.0	33.3	3.3
<i>Directeurs des étés sanitaires, sociaux et médicosociaux</i>	4	3.7	3.77	4	3.7	3.77	50%	50%	34.5	52.0	43.3	10.8
<b>Personnel soignant et éducatif</b>	<b>376</b>	<b>341.5</b>	<b>348.26</b>	<b>384</b>	<b>344.6</b>	<b>350.67</b>	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>42.9</b>	<b>43.8</b>	<b>43.0</b>	<b>12.3</b>
<i>Accompagnants éducatifs et sociaux</i>	10	9.0	9.11	10	9.2	9.25	100%		41.1		41.1	5.7
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	106	98.6	100.00	110	99.3	100.07	97%	3%	42.6	26.8	42.0	8.7
<i>Aides-soignants</i>	180	163.9	167.48	181	163.4	167.67	95%	5%	43.1	46.2	43.3	15.3
<i>Animateurs</i>	3	2.9	2.91	3	2.9	2.90	100%		51.0		51.0	9.7
<i>Assistants socio-éducatifs</i>	1	0.9	0.91	1	0.9	0.91	100%		33.0		33.0	7.6
<i>Auxiliaires médicaux en pratique avancée</i>	1	0.8	0.86	1	0.8	0.86	100%		44.0		44.0	20.0
<i>Cadres de santé</i>	7	6.8	6.86	7	7.0	6.96	100%		50.6		50.6	11.0
<i>Cadres socio-éducatifs</i>	2	2.0	2.00	2	2.0	2.00	100%		46.0		46.0	5.6
<i>Cadres supérieurs de santé</i>	1	1.0	1.00	1	1.0	1.00	100%		58.0		58.0	6.7
<i>Diététiciens</i>	4	2.3	2.36	4	2.3	2.36	100%		35.5		35.5	5.2
<i>Ergothérapeutes</i>	3	2.3	2.36	3	2.3	2.36	100%		36.3		36.3	12.0
<i>Infirmiers catégorie B</i>	4	4.0	4.00	5	5.2	4.69	100%		53.0		53.0	24.3
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés (cat. A)</i>	50	44.1	45.49	51	45.5	46.75	94%	6%	40.9	55.3	41.8	10.6
<i>Masseurs kinésithérapeutes</i>	2	2.0	2.00	2	2.0	2.00	50%	50%	52.0	44.0	48.0	17.3
<i>Psychologues</i>	2	0.9	0.93	2	0.9	0.92	50%	50%	58.0	53.0	55.5	10.4
<b>Personnel médico-technique</b>	<b>5</b>	<b>4.6</b>	<b>4.71</b>	<b>5</b>	<b>4.5</b>	<b>4.89</b>	<b>100%</b>		<b>47.0</b>		<b>47.0</b>	<b>12.8</b>
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	5	4.6	4.71	5	4.5	4.89	100%		47.0		47.0	12.8
<b>Personnel technique et ouvrier</b>	<b>68</b>	<b>64.3</b>	<b>64.70</b>	<b>63</b>	<b>58.5</b>	<b>58.63</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>42.5</b>	<b>47.1</b>	<b>45.2</b>	<b>9.0</b>
<i>Personnels ouvriers</i>	60	56.7	56.99	55	50.8	50.91	35%	65%	42.8	47.4	45.5	8.6
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>	2	2.0	2.00	2	2.0	2.00	100%		41.5		41.5	8.2
<i>Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers</i>	6	5.6	5.72	6	5.7	5.72	17%	83%	37.0	44.6	43.3	13.0
<b>Total personnel non médical</b>	<b>479</b>	<b>437.5</b>	<b>445.16</b>	<b>482</b>	<b>435.3</b>	<b>442.18</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>	<b>42.8</b>	<b>45.8</b>	<b>43.2</b>	<b>11.6</b>
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>	<b>493</b>	<b>448.2</b>	<b>455.94</b>	<b>496</b>	<b>445.8</b>	<b>452.79</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>42.9</b>	<b>46.5</b>	<b>43.4</b>	<b>11.6</b>

Au 31 décembre 2024, l'ESBV compte 493 personnes physiques (1 personne = 1 unité), parmi lesquelles figurent 479 personnes pour le personnel non médical et 14 pour le personnel médical.

Cet effectif correspond à l'ensemble du personnel présent physiquement. Il prend également en compte les agents en congés, mis à disposition, ou absents pour raisons de santé. Il diffère légèrement de l'effectif physique géré puisque les agents positionnés en disponibilité ou en détachement, dont la carrière reste gérée par le service des ressources humaines, ne sont pas inclus.

La répartition par sexe est présentée en "ratios d'analyse", ce qui permet d'observer le taux de féminisation sur les postes permanents, pour chaque type de ventilation proposée (catégorie, tranche d'âge, corps). Ainsi, à l'ESBV, 88% des postes non médicaux sont occupés par des femmes, avec une concentration plus marquée dans les catégories A (90%) et B (93%). Dans le personnel médical, la répartition est plus équilibrée avec 45% de femmes.

La moyenne d'âge de nos effectifs (43.2 ans pour le PNM) reste légèrement supérieure à la moyenne nationale recensée par l'INSEE dans la FPH (42 ans et 11 mois). L'ancienneté de nos agents dans l'établissement s'élevait à 11.6 ans au 31/12.

## 2. Le personnel non médical sur emplois permanents

L'effectif s'apprécie à partir des **effectifs moyens rémunérés** de l'année (tous budgets confondus), ventilés par corps, catégorie, et tranche d'âge.

	EMPLOIS PERMANENTS															
	Titulaires stagiaires				CDI				CDD sur postes vacants				TOTAL EMPLOIS PERMANENTS			
	2022	2023	2024	Tx évol.	2022	2023	2024	Tx évol.	2022	2023	2024	Tx évol.	2022	2023	2024	Tx évol.
<b>Personnel non médical</b>																
Catégorie A	53,87	59,46	59,50	+0.1%	10,49	11,72	12,50	+6.7%	1,57	3,60	3,33	-7.6%	65,93	74,79	75,33	+0.7%
Catégorie B	152,92	148,25	145,95	-1.6%	3,00	1,64	2,55	+56.0%	4,23	11,39	26,10	+129.2%	160,15	161,28	174,60	+8.3%
Catégorie C	102,85	94,02	88,06	-6.3%	14,18	12,76	16,90	+32.5%	36,54	51,22	40,88	-20.2%	153,57	158,00	145,84	-7.7%
Moins de 25 ans	2,00	0,64	3,90	+512.4%	1,16	1,23	2,17	+76.4%	14,16	22,43	11,44	-49.0%	17,32	24,30	17,51	-27.9%
Entre 25 et 40 ans	93,02	91,98	79,18	-13.9%	10,19	7,83	10,64	+35.9%	19,84	27,47	35,21	+28.2%	123,06	127,28	125,03	-1.8%
Entre 41 et 55 ans	173,34	169,87	171,14	+0.7%	12,33	12,13	12,59	+3.8%	7,41	15,34	19,19	+25.1%	193,08	197,33	202,91	+2.8%
56 ans et plus	41,27	39,25	39,28	+0.1%	3,99	4,93	6,57	+33.2%	0,93	0,98	4,47	+358.2%	46,19	45,16	50,32	+11.4%
<b>Personnel de direction et administratif</b>	<b>14,20</b>	<b>12,29</b>	<b>10,48</b>	<b>-14.8%</b>	<b>8,07</b>	<b>7,32</b>	<b>8,92</b>	<b>+21.7%</b>	<b>3,67</b>	<b>6,66</b>	<b>7,64</b>	<b>+14.7%</b>	<b>25,94</b>	<b>26,28</b>	<b>27,03</b>	<b>+2.9%</b>
<i>Adjoint administratifs</i>	7,81	6,23	4,94	-20.7%	5,14	4,20	3,65	-13.0%	3,40	3,49	5,36	+53.4%	16,35	13,92	13,95	+0.2%
<i>Adjoint des cadres hospitaliers</i>	2,86	2,86	2,86	+0.1%	1,07	1,00	1,00			0,25	1,50	+505.4%	3,93	4,11	5,36	+30.5%
<i>Assistants médico-administratifs</i>							0,55			1,38	0,40	-70.7%		1,38	0,96	-30.5%
<i>Attachés d'administration hospitalière</i>	1,00	0,87	0,82	-5.8%		0,25	1,80	+621.3%	0,26	1,55	0,39	-75.1%	1,26	2,67	3,01	+12.7%
<i>Directeurs des états sanitaires, sociaux et médicosociaux</i>	2,53	2,33	1,86	-20.4%	1,86	1,88	1,91	+1.8%					4,39	4,21	3,77	-10.5%
<b>Personnel soignant et éducatif</b>	<b>255,32</b>	<b>251,02</b>	<b>249,09</b>	<b>-0.8%</b>	<b>11,68</b>	<b>11,08</b>	<b>10,36</b>	<b>-6.4%</b>	<b>33,80</b>	<b>49,57</b>	<b>56,73</b>	<b>+14.4%</b>	<b>300,80</b>	<b>311,66</b>	<b>316,18</b>	<b>+1.5%</b>
<i>Accompagnants éducatifs et sociaux</i>	2,90	3,40	5,81	+70.7%					1,36	2,17	2,11	-3.0%	4,26	5,57	7,91	+42.0%
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	59,66	54,01	51,97	-3.8%	2,44	2,47	2,57	+4.2%	19,63	28,94	28,75	-0.6%	81,73	85,42	83,30	-2.5%
<i>Aides-soignants</i>	137,56	134,16	131,72	-1.8%	0,58	0,01		-100.0%	11,09	16,36	22,26	+36.1%	149,24	150,53	153,98	+2.3%
<i>Animateurs</i>	0,95	1,91	1,90	-0.6%						0,05	1,00	+1900.0%	0,95	1,96	2,90	+47.9%
<i>Assistants socio-éducatifs</i>	0,91	0,91	0,91	+0.3%									0,91	0,91	0,91	+0.3%
<i>Auxiliaires médicaux en pratique avancée</i>		0,28	0,86	+207.2%										0,28	0,86	+207.2%
<i>Cadres de santé</i>	5,91	6,82	6,96	+2.1%									5,91	6,82	6,96	+2.1%
<i>Cadres socio-éducatifs</i>	2,00	2,00	2,00	+0.1%									2,00	2,00	2,00	+0.1%
<i>Cadres supérieurs de santé</i>	1,00	1,00	1,00										1,00	1,00	1,00	
<i>Dietéticiens</i>	0,73	0,86	0,86	-0.1%	0,84	1,00	1,00	-0.0%	0,64	0,12	0,50	+305.4%	2,21	1,98	2,36	+18.9%
<i>Ergothérapeutes</i>	1,86	1,86	1,86	+0.1%						0,13	0,50	+274.4%	1,86	1,99	2,36	+18.5%
<i>Infirmiers catégorie B</i>	5,41	5,18	4,69	-9.5%									5,41	5,18	4,69	-9.5%
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés (cat. A)</i>	35,56	37,78	37,56	-0.6%	6,12	5,90	5,10	-13.6%	0,86	1,58	1,39	-11.8%	42,54	45,25	44,05	-2.7%
<i>Masseurs kinésithérapeutes</i>	0,86	0,86	1,00	+16.6%	0,99	1,00	1,00	+0.0%					1,85	1,86	2,00	+7.7%
<i>Psychologues</i>					0,70	0,70	0,70		0,22	0,22	0,22		0,92	0,92	0,92	
<b>Personnel médico-technique</b>	<b>3,72</b>	<b>3,76</b>	<b>3,81</b>	<b>+1.4%</b>							<b>0,33</b>		<b>3,72</b>	<b>3,76</b>	<b>4,15</b>	<b>+10.2%</b>
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	3,72	3,76	3,81	+1.4%							0,33		3,72	3,76	4,15	+10.2%
<b>Personnel technique et ouvrier</b>	<b>36,11</b>	<b>34,02</b>	<b>30,12</b>	<b>-11.5%</b>	<b>7,76</b>	<b>7,72</b>	<b>12,68</b>	<b>+64.4%</b>	<b>4,45</b>	<b>7,28</b>	<b>5,61</b>	<b>-23.0%</b>	<b>48,32</b>	<b>49,01</b>	<b>48,41</b>	<b>-1.2%</b>
<i>Agents de maîtrise</i>																
<i>Personnels ouvriers</i>	32,11	29,73	25,34	-14.8%	6,43	6,09	10,68	+75.4%	4,34	6,28	4,67	-25.6%	42,89	42,10	40,69	-3.4%
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>	1,00	1,00	1,00		0,33	1,00	1,00	-0.2%					1,33	2,00	2,00	-0.1%
<i>Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers</i>	3,00	3,29	3,78	+15.0%	1,00	0,62	1,00	+60.6%	0,11	1,00	0,94	-6.1%	4,11	4,91	5,72	+16.5%
<b>Total personnel non médical</b>	<b>309,35</b>	<b>301,09</b>	<b>293,50</b>	<b>-2.5%</b>	<b>27,51</b>	<b>26,12</b>	<b>31,96</b>	<b>+22.4%</b>	<b>41,92</b>	<b>63,51</b>	<b>70,31</b>	<b>+10.7%</b>	<b>378,78</b>	<b>390,72</b>	<b>395,77</b>	<b>+1.3%</b>

### 3. Le personnel non médical sur emplois non permanents

ETPR moyens annuels	EMPLOIS NON PERMANENTS			
	CDD sur poste de remplacement			
	2022	2023	2024	Tx évol.
<b>Personnel non médical</b>				
Catégorie A	1,75	4,11	3,45	-16,2%
Catégorie B	3,88	13,00	13,96	+7,4%
Catégorie C	44,94	36,11	29,00	-19,7%
Moins de 25 ans	18,61	15,62	12,12	-22,4%
Entre 25 et 40 ans	18,84	18,13	16,36	-9,8%
Entre 41 et 55 ans	11,53	13,04	11,79	-9,6%
56 ans et plus	1,59	6,42	6,14	-4,4%
<b>Personnel de direction et administratif</b>	<b>0,91</b>	<b>1,34</b>	<b>0,95</b>	<b>-29,5%</b>
<i>Adjoint administratifs</i>	0,91	1,23	0,54	-56,2%
<i>Adjoint des cadres hospitaliers</i>		0,11	0,41	+276,7%
<i>Assistants médico-administratifs</i>				
<i>Attachés d'administration hospitalière</i>				
<i>Directeurs des éts sanitaires, sociaux et médicosociaux</i>				
<b>Personnel soignant et éducatif</b>	<b>41,39</b>	<b>41,11</b>	<b>34,49</b>	<b>-16,1%</b>
<i>Accompagnants éducatifs et sociaux</i>	0,47	2,23	1,34	-40,2%
<i>Agents des services hospitaliers qualifiés</i>	23,91	18,26	16,77	-8,1%
<i>Aides-soignants</i>	15,67	17,67	13,69	-22,5%
<i>Animateurs</i>				
<i>Assistants socio-éducatifs</i>				
<i>Auxiliaires médicaux en pratique avancée</i>				
<i>Cadres de santé</i>				
<i>Cadres socio-éducatifs</i>				
<i>Cadres supérieurs de santé</i>				
<i>Diététiciens</i>				
<i>Ergothérapeutes</i>				
<i>Infirmiers catégorie B</i>				
<i>Infirmiers en soins généraux et spécialisés (cat. A)</i>	1,35	2,95	2,70	-8,3%
<i>Masseurs kinésithérapeutes</i>				
<i>Psychologues</i>				
<b>Personnel médico-technique</b>	<b>0,42</b>	<b>1,17</b>	<b>0,75</b>	<b>-35,9%</b>
<i>Préparateurs en pharmacie hospitalière</i>	0,42	1,17	0,75	-35,9%
<b>Personnel technique et ouvrier</b>	<b>7,61</b>	<b>6,96</b>	<b>10,22</b>	<b>+46,9%</b>
<i>Agents de maîtrise</i>				
<i>Personnels ouvriers</i>	7,61	6,96	10,22	+46,9%
<i>Ingénieurs hospitaliers</i>				
<i>Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers</i>				
<b>Total personnel non médical</b>	<b>50,33</b>	<b>50,57</b>	<b>46,41</b>	<b>-8,2%</b>

### Analyse

Nos emplois permanents représentent 89.5% de notre personnel non médical. Le nombre d'agents positionnés sur ce type de postes est en augmentation de +1.3%. Cette progression se situe à plusieurs niveaux : effet glissement (impact en année pleine de nos entrées/sorties 2023 et 2024), ouvertures/créations de postes décidées par l'établissement ou faisant suite à l'octroi de financements spécifiques, etc.

↘Création de l'équipe extra-hospitalière au cours du quatrième trimestre 2023, avec des expertises supplémentaires sur les métiers de diététicienne, ergothérapeute, et infirmière en pratique avancée ;

↘Création de postes aides-soignants de nuit sur le site de Beaufort, à compter de septembre 2023 ;

↘Création d'un poste de chargée de projets à compter du 20/11/2023.

Par ailleurs, les modifications du temps de travail de certains agents positionnés sur des emplois permanents peut influencer sur le nombre d'ETRP moyens annuels.

En parallèle, le nombre d'agents positionnés sur des emplois non permanents (CDD de remplacement), est passé d'environ 50 ETP rémunérés en 2023 à environ 46 ETP rémunérés en 2024 (-8.2%). Ces données ne tiennent pas compte des autres moyens de remplacement « injectés » dans les organisations via le recrutement d'intérimaires, ou encore par le biais du dispositif d'heures supplémentaires.

## 4. Les personnels médicaux et pharmaciens

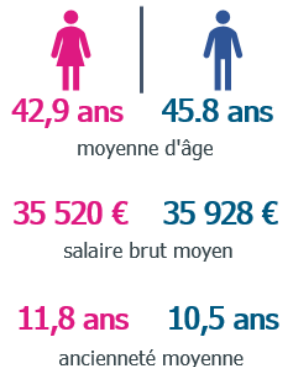
	TOTAL PERSONNEL MEDICAL			
	2022	2023	2024	Tx évol.
<b>Personnel médical</b>				
Praticiens attachés	1,84	2,22	1,30	-41,4%
Praticiens contractuels	3,80	4,99	4,84	-3,1%
Praticiens hospitaliers	3,42	2,91	4,48	+53,8%
<b>Total personnel médical</b>	<b>9,06</b>	<b>10,12</b>	<b>10,61</b>	<b>+4,9%</b>
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>	<b>438,17</b>	<b>451,41</b>	<b>452,79</b>	<b>+0,3%</b>

Au niveau du personnel médical, la hausse de +4.9% de nos ETPR moyens s'explique par un effet GVT positif (2 entrées et 1 sortie en cours d'année). Par ailleurs, un des praticiens de l'établissement a bénéficié en cours d'année d'une nomination en tant que praticien hospitalier titulaire.

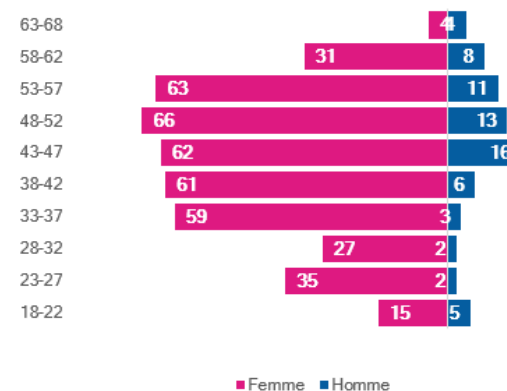
## 5. Les caractéristiques des effectifs

Les données suivantes ont pour but de présenter de façon visuelle et synthétique les principales caractéristiques de nos effectifs, avec une situation comparée entre les femmes et les hommes en termes de moyenne d'âge, d'ancienneté dans l'établissement, et de salaire brut moyen.

En complément de ces informations, il est intéressant de préciser l'**indice moyen majoré (IMM)** pour chaque sexe, et qui s'élève à 422 pour les femmes, contre 425 pour les hommes. Cet indicateur est davantage détaillé dans la partie du document relative aux rémunérations.

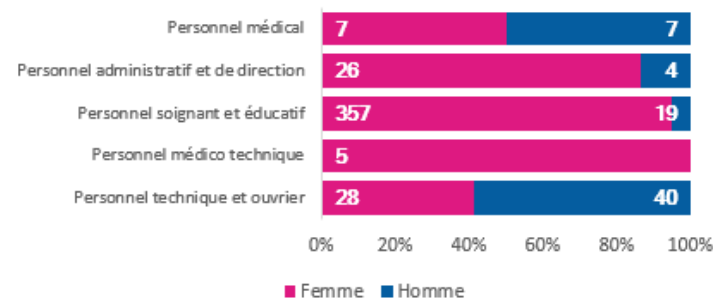


## La pyramide des âges au 31/12



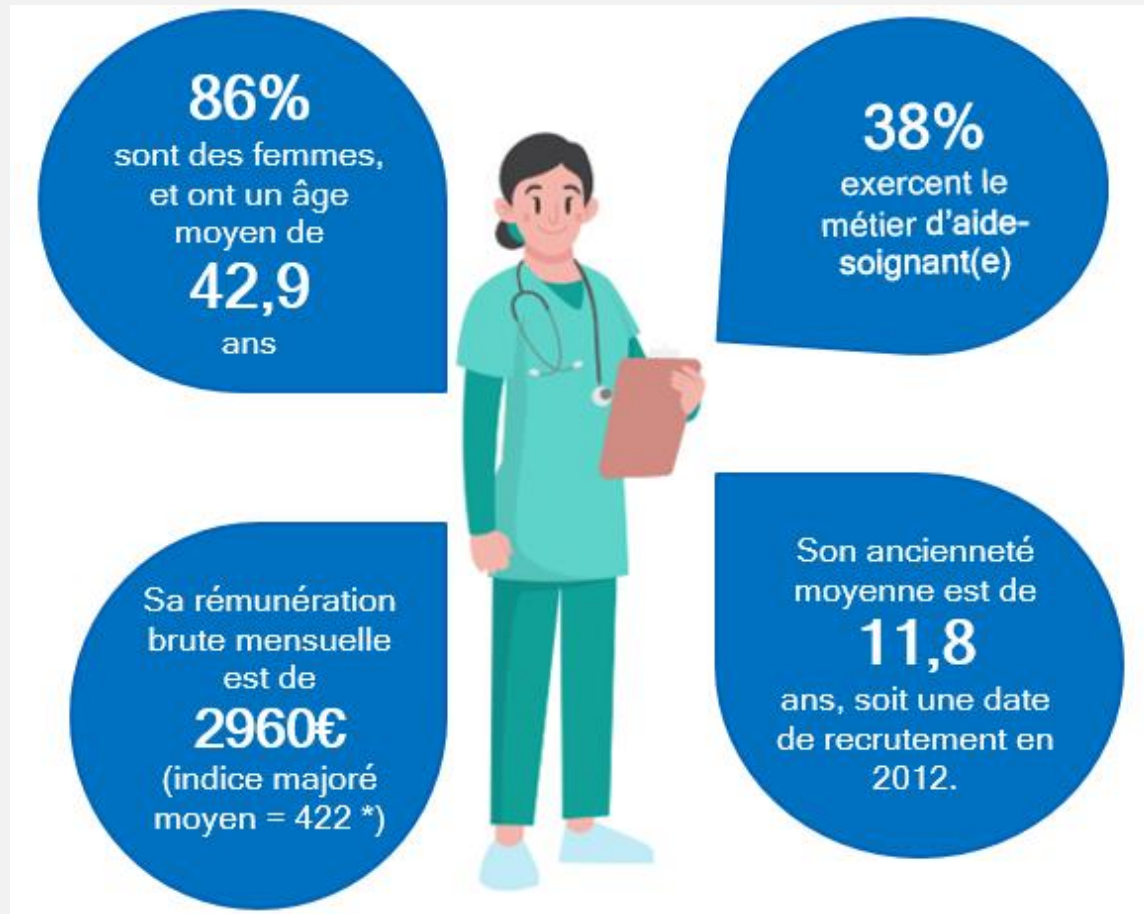
La pyramide des âges est à regarder en perspective de la réforme des retraites et du recul de l'âge de départ, ce qui permet de mesurer approximativement le nombre de professionnels impactés à court terme. La pyramide confirme la féminisation de nos effectifs, et révèle par ailleurs un léger « creux » chez les femmes situées dans la tranche d'âge des 28-32 ans. L'âge moyen s'élève à 43.2 ans pour le personnel non médical.

## Répartition de l'effectif par groupe et par sexe



## Le profil type du professionnel de l'ESBV

L'ensemble des données disponibles nous permettent de dresser le « **profil type** » d'un professionnel travaillant au sein de l'Etablissement de Santé Bugeois Vallée.



*\* Cela situe notre agent entre le 6<sup>ème</sup> et le 7<sup>ème</sup> échelon de la grille Aide-soignant classe normale en vigueur à la date du 31 décembre 2024.*

## 1. Le recrutement des agents fonctionnaires

**Définitions :** La **mutation** est une forme de mobilité réservée aux fonctionnaires titulaires. Les professionnels arrivés au sein de l'établissement par la voie de la mutation externe sont issus de la Fonction Publique Hospitalière (FPH). Cette mobilité permet aux agents de changer d'établissement, sans changer de corps et de grade. Le **détachement** est un moyen pour un fonctionnaire titulaire de changer d'emploi tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance. Les professionnels qui arrivent au sein de l'établissement par cette voie sont placés hors de leurs corps d'origine (mais ils continuent à bénéficier de leurs droits à avancements). Le détachement de longue durée est d'au moins 6 mois et au maximum de cinq ans. Enfin, la voie de l'**intégration directe** est une possibilité ouverte aux établissements pour mettre en œuvre une mobilité dans un autre corps ou cadre d'emplois, sans période de détachement préalable.

Grade/corps	Nombre d'agents total	Voie d'accès																	
		Entrée par mutation			Entrée par détachement			Intégration directe			Concours ou 1ère mise en stage			Réintégration (dispo/congé parental)					
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Soignants, RR																			
Infirmières																			
Aides-soignants	2		2	1		1							1		1				
AES (ex-AMP)	1		1	1		1													
ASHQ	2		2										2		2				
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	<b>2</b>		<b>2</b>							<b>3</b>		<b>3</b>				

Cette première partie rend compte des recrutements d'agents fonctionnaires, incluant les nouvelles entrées dans le statut pour les contractuels déjà présents dans l'établissement, à l'occasion de leur nomination en qualité de stagiaire. Au global, le nombre de nouveaux arrivants reste relativement réduit, avec 2 arrivées par mutation.

### Focus sur les stagiairisations

Au cours de l'année 2024, un total de 3 dossiers d'aides-soignants et ASHQ, ont été retenus pour prétendre à une mise en stage.

Au moment de leur stagiairisation, les professionnelles concernées affichaient une moyenne d'âge de 22 ans, leur ancienneté en tant que contractuelle étant variable selon les grades, de 3.5 ans pour les aides-soignantes (contre 2.8 ans l'année passée) à 3.5 ans pour les ASH qualifiés (contre 4.1 ans l'année passée). Cette durée de contrat avant mise en stage correspond à l'ancienneté dans l'établissement ou dans le métier visé. Elle tend à se réduire progressivement suite à la signature d'un accord local prévoyant un dispositif de résorption de l'emploi précaire. Bien que l'établissement dispose déjà d'une politique de mise en stage et d'organisation de concours, et au-delà de certains cas particuliers, l'objectif est de limiter à 3 ans la durée de contrat avant étude d'une mise en stage (ou proposition de CDI si l'agent ne souhaite pas bénéficier du statut de fonctionnaire).

Pour prétendre à une stagiairisation, les professionnels contractuels doivent être positionnés sur un poste vacant et disposer d'une évaluation favorable de leur encadrement.

Grade/corps	Âge moyen lors de la nomination	Ancienneté moyenne lors de la nomination
Aides-soignants	23 ans	3,5 ans
ASHQ	21 ans	3,5 ans
<b>TOTAL</b>	<b>22 ans</b>	<b>3,5 ans</b>

## 2. Le recrutement des agents contractuels sur emplois permanents

Grade/corps	Mode de recrutement									Durée moyenne des CDD proposés	
	Nombre d'agents total			Recrutement CDD			Entrée directe CDI				
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Administratifs	Adjoint administratifs	2		2	2		2				372 jours
	Adjoint des cadres hospitaliers	1		1	1		1				387 jours
Soignants, RR	Aides-soignants	2		2	2		2				76 jours
	ASHQ	9	1	10	9	1	10				78 jours
Tech. & ouv.	Personnels ouvriers		3	3		3	3				263 jours
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>				<b>159 jours</b>

La majorité des recrutements en CDD sur postes vacants se situe au niveau des agents des services hospitaliers qualifiés, où le taux de turnover reste plus important que sur les autres métiers, tout en étant en baisse par rapport à l'année 2023 (12.7% en 2024 contre 20.4% en 2023). Cela se ressent d'ailleurs sur les données relatives au recrutement.

Le tableau met en avant la durée moyenne des contrats proposés au moment du recrutement. Elle varie d'environ 3 mois pour les personnels recrutés sur des fonctions d'ASHQ (hôtellerie, bionettoyage ou dans les soins), à 12 mois pour les postes administratifs sous tension. La durée globale est en augmentation, de 4 mois en 2022 à 5,1 mois en 2024, avec une diminution de -83 jours sur le métier AS.

**5,2 mois**  
Soit la durée moyenne du 1er contrat proposé

La durée des contrats proposés au niveau des services de soins reste globalement plus faible au moment de l'arrivée, notamment sur le métier ASHQ, mais tendent à augmenter de façon régulière puisqu'après le premier contrat, et selon les évaluations, les propositions de prolongations peuvent aller de 4 à 6 mois, avant de passer sur des renouvellements de 12 mois (les agents concernés rentrant ensuite dans le dispositif de mise en stage).

### Le passage des professionnels CDD vers un contrat à durée indéterminée

Le dispositif de "CDI-sation" correspond au fait de transformer des Contrats à Durées Déterminées (CDD) en Contrats à Durées Indéterminées (CDI). Ces derniers assurent

une meilleure stabilité de l'emploi et ne contiennent plus aucune limite de temps, ni aucune durée. Plusieurs situations peuvent être à l'origine de la proposition de CDI :

- Cas des agents occupant un poste à temps non complet sans possibilité d'ouverture à une mise en stage ;
- Cas des agents en fin de carrière pour lesquels le CDI permet une stabilité jusqu'à la retraite, tandis qu'une titularisation n'aurait que très peu d'intérêt du point de vue de la pension ;
- Transformation de CDD en CDI, permettant de pérenniser une situation dans l'attente d'une mise en stage ;
- La signature du CDI peut également venir du souhait de l'agent de ne pas entrer dans le statut de fonctionnaire ;
- Enfin, selon le poste occupé, le CDI peut être négocié lors du recrutement, à l'issue de la première année de contrat par exemple

Dans tous les cas de figure, la transformation en CDI nécessite le positionnement sur un poste vacant, et passe de façon systématique par une évaluation favorable de l'encadrement.

Grade/corps		Nombre d'agents total			Âge moyen lors de la signature du CDI	Ancienneté moyenne lors de la CDIisation
		Femme	Homme	Total		
Administratifs	Attachés d'administration	2		2	40 ans	0,6 an(s)
	Assistante médico-administrative	1		1	37 ans	1,0 an(s)
Technique	Personnels ouvriers	1	2	3	36 ans	4,1 an(s)
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>37 ans</b>	<b>2,4 an(s)</b>

Au cours de l'année 2024, les agents dont le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée avaient en moyenne 37 ans, avec une ancienneté dans l'établissement légèrement d'environ 2,4 an.

### 3. Le recrutement des agents contractuels sur emplois non permanents

Grade/corps		Nombre d'agents		
		Femme	Homme	Total
Administratifs	Adjoint administratifs	4	1	5
	Adjoint des cadres			
Soignants	Aides-soignants	72	28	100
	AES (ex-AMP)	2		2
	ASHQ	112	1	113
	Dietéticiennes			
	Infirmières	19		19
Médico-tech	Préparateur en pharmacie		1	1
Technique et ouvrier	Personnels ouvriers	36	23	59
	Techniciens sup hosp			
<b>TOTAL</b>		<b>245</b>	<b>54</b>	<b>299</b>

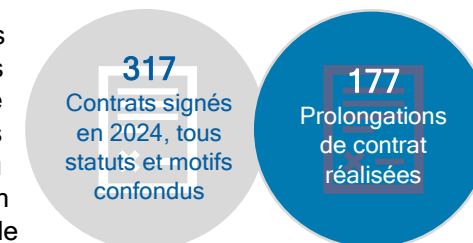
Le nombre de contrats de remplacement signés est important puisqu'il s'élève à 299 (contre 265 en 2023) sur les seuls emplois non permanents. Il est important de noter que parmi ces 299 recrutements, un certain nombre peuvent correspondre à plusieurs contrats courts proposés à notre vivier de remplacement. C'est le cas notamment chez les infirmiers, où les 19 contrats signés correspondent à un vivier de 3 infirmiers recrutés dans le cadre de CDD courts tout au long de l'année.

Nous comptabilisons 9 agents retraités recrutés en cours d'année en tant que contractuel, y compris dans les services supports comme la blanchisserie et la restauration. Par ailleurs, l'ESBV dispose d'un vivier d'étudiants qui sont sollicités sur du remplacement le week-end ou pendant les périodes de vacances scolaires (agents des services hospitaliers ou aides-soignants).

Le nombre de recrutements réalisés chez les aides-soignants et chez les agents des services hospitaliers qualifiés est relativement équivalent et occupent la plus grosse partie de l'activité recrutement (72% des CDD sur poste de remplacement). Dans une moindre mesure, la situation sur les postes relevant de la filière technique et ouvrière ont nécessité de rester en alerte du point de vue de la parution d'offres d'emplois et de la recherche de CV, notamment au niveau de la blanchisserie (40 CDD sur les 59 signés au niveau des personnels ouvriers) et de la cuisine (16 CDD).

Tous statuts et motifs de recrutement confondus, cela représente 317 signatures de contrat sur l'année. La compétence recrutement au niveau RH est donc très régulièrement sollicitée puisque cela représente un peu plus d'un recrutement en moyenne par jour d'ouverture du service.

Le recrutement des agents contractuels induit également la gestion des renouvellements de contrats. Chaque prolongation est étudiée en lien avec les directions fonctionnelles concernées, et au regard du tableau de suivi des effectifs. En 2024, cela représente 177 prolongations de contrat traitées.



#### Focus sur le recrutement estival 2024

Dans un contexte de marché de l'emploi tendu, une partie de la gestion des congés repose ces dernières années sur la fermeture estivale de lits de SMR en lien et une possible insuffisance de remplaçants AS et IDE. En 2024, l'établissement a pu réaliser **38 recrutements** dans le cadre de ses besoins en personnel sur l'été. La répartition des profils est la suivante :

➤ 21 recrutements d'agents vacataires intervenant de façon régulière dans l'établissement ;

➤ 9 agents déjà venus les étés précédents, résultat d'une politique RH de fidélisation et de proximité ;

➤ 3 agents ayant effectué un stage dans l'établissement en 2024 (étudiants IFSI en qualité d'aide-soignant, Bac Pro), contre 6 l'année précédente ;

➤ 5 nouveaux arrivants ayant candidaté de manière spontanée, contre 14 en 2023 (recrutement principal d'étudiants infirmiers en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année pour pourvoir des postes d'AS/ASH soins).

Il convient d'y ajouter les redéploiements de 3 professionnels en études promotionnelles, positionnés dans les services durant l'été et d'une apprentie.

Le marché de l'intérim montre un ralentissement durant la période estivale 2024 (peu de ressources disponibles). Les dispositifs d'indemnisation des heures supplémentaires, et la rémunération des week-ends, ont été reconduits et ont permis de pouvoir une partie des besoins. Le bilan des jours travaillés en heures supplémentaires présente un total de 75 jours/nuits, pour un coût total de 15 860 euros payées en heures supplémentaires.

#### 4. Le recrutement des médecins et pharmaciens

	Nombre d'agents		
	Femme	Homme	Total
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Les recrutements réalisés au cours de l'année 2024 concernent exclusivement des pharmaciens, dont 1 mutation et 1 recrutement de praticien contractuel en vue du remplacement d'un départ à la retraite.

#### 5. Le recrutement des contractuels de droit privé

Les données du tableau suivant représentent le nombre de contrats présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année.

Type de contrat	Nombre d'agents		
	Femme	Homme	Total
Contrats aidés			
Apprentissage	5	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

L'établissement a poursuivi sa politique de recrutement en proposant 3 nouveaux contrats d'apprentissage au cours de l'année.

##### Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage selon leur affectation/fonctions

Type d'apprentissage	Nombre d'agents		
	Femme	Homme	Total
Communication	1		1
Service informatique		1	1
Aide-soignant.es	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

(Lire aussi [« La Formation - L'apprentissage »](#))

#### 6. L'accueil des stagiaires

Voici les principales données relatives à l'accueil de stagiaires au cours de l'année 2024 :

➤ 156 stagiaires accueillis, contre 156 sur l'année 2023

➤ 1 stages annulés

➤ 1 stages soumis au système de gratification

## Tableau récapitulatif du nombre de stagiaires accueillis

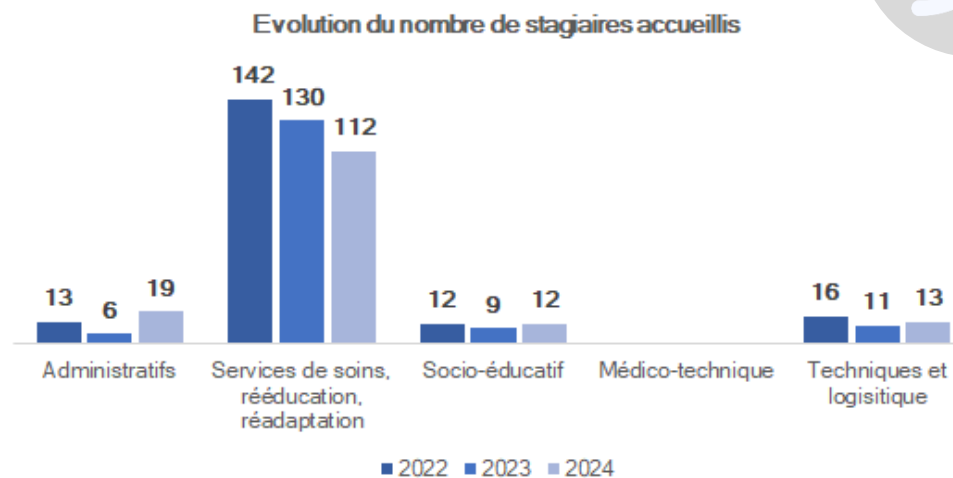
Filière/Service	2022	2023	2024	Ecart
<b>Administratifs</b>				
Admissions	4	1	1	-
Cellule Qualité	1	2	2	-
Direction				-
Finances	1		4	+4
Informatique	4	3	5	+2
Mandatitaire judiciaire			1	+1
Communication			3	+3
Ressources humaines	3		3	+3
<b>Services de soins . rééducation et réadaptation</b>				
BAC PRO et CAP Soins	25	17	20	+3
Diététicienne	3	3	4	+1
Ergo-Kiné	2	1	2	+1
IFAS-IFSO	35	49	23	-26
IFSI	63	48	50	+2
Autres stages dans les soins	14	12	13	+1
<b>Socio-éducatif</b>				
Animation	9	7	12	+5
Assistante Sociale	2	1		-1
Psychologue	1	1		-1
<b>Médico-technique</b>				
Pharmacie				-
<b>Techniques et logistique</b>				
Blanchisserie	2	3		-3
Cuisine	6	3	6	+3
Services hoteliers				-
Services techniques	8	5	7	+2
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>156</b>	<b>156</b>	<b>-</b>

## Stages par comparaison

Les stages par comparaison concernent des professionnels d'établissements extérieurs à l'ESBV qui viennent se former dans nos services. Dans ce cadre, 3 conventions ont été signées sur l'année 2024.

A l'inverse, 8 professionnels de l'ESBV ont bénéficié de cette possibilité pour leur permettre des observations et découvertes de pratiques de l'établissement (responsables de production restauration).

Stabilité du nombre de stagiaires accueillis en 2024



L'accueil des **étudiants infirmiers** représente 32% des stagiaires accueillis. Dans le détail le nombre de stagiaires IFSI accueillis se répartit comme suit :

	1ère année	2ème année	3ème année
<b>Accueil étudiants IFSI</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>8</b>

## 1. La mobilité interne

Dans le cadre de sa politique de mobilité interne, l'ESBV publie par note d'information les postes mis à la vacance. Des notes mensuelles de mobilité interne vise plus particulièrement les services de soins. En 2024, huit postes ont été proposés à l'occasion de ces notes mensuelles, entraînant six mobilités.

Date	Référence	Site/Service	Type de poste	Tps de travail	Nombre de candidatures reçues		
					Femme	Homme	Total
15/02/2024	NI-DRH-05-2024	Baugé SMR-Baudelaire	AS	100%	1	0	1
04/07/2024	NI-DRH-14-2024	Baugé / Baudelaire	IDE	100%	3	0	3
		Beaufort / Acacia	AS	100%	0	1	1
		NUIT La Méritré	AS	100%	1	0	1
08/10/2024	NI-DRH-36-2024	Beaufort / PASA	ASG	80%	1	0	1
10/09/2024	NI-DRH-30-2024	La Méritré	AS	100%	1	0	1
		NUIT Beaufort	AS	100%	3	0	3
11/10/2024	NI-DRH-37-2024	Baugé / UPAD	ASH	40%	0	0	0
<b>TOTAL</b>				<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

### Taux de mobilité interne

Cet indicateur est obtenu par comparaison de l'affectation des agents au 1er janvier et au 31 décembre de l'année. Les changements d'affectation ponctuels de personnels, en renfort dans d'autres services, ne sont pas inclus dans ce décompte.

Seuls les agents fonctionnaires ou en CDI sont étudiés ici.

*Mode de calcul : Nombre de mutations internes / Effectif physique moyen*

	Nb	Taux
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>3,7%</b>
<i>dont</i>		
Aides-soignants	7	4,9%
Infirmiers	3	5,8%
ASH qualifiés	1	1,7%

Le taux de mobilité a diminué, passant de 5.4% en 2023 à 3.7% en 2024 (-1.7 pts).

## 2. Avancements de grade et promotion interne

La liste et le nombre d'agents promouvables sont déterminés en fonction des règles d'avancements détaillées dans les statuts particuliers des personnels non médicaux (propres à chaque corps et grade), et selon les **ratios promus/promouvables** déterminés chaque année par arrêté ministériel.

En 2024, les taux sont déterminés par l'arrêté du 28 février 2023, qui fixe également les taux de promotion pour l'année 2024. Il est mis fin au dispositif temporaire de **doublément des ratios** applicables depuis 2020 aux personnels des filières soignante, de rééducation et médico-technique (dispositif mis en place dans l'attente de reclassements statutaires).

Le service RH dresse la liste des **agents promouvables** (remplissant les conditions au regard de statuts particuliers de chaque corps et grade), puis, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion arrêtées dans son établissement pour fixer la liste des **agents promus**.

Les tableaux présentés ci-contre permettent de visualiser le nombre de promouvables et de promus pour chaque grade, ventilés selon le sexe et la tranche d'âge, ainsi que la durée moyenne dans le grade d'origine des promus de l'année.

**Au total, 98 agents étaient promouvables, et 15 ont bénéficié d'une promotion, soit environ 15%.**

### Agents promouvables

CAP	Grade d'avancement / Tranche d'âge	Femme				Homme				TOTAL
		Entre 25 et 40 ans	Entre 41 et 55 ans	56 ans et plus	Total	Entre 25 et 40 ans	Entre 41 et 55 ans	56 ans et plus	Total	
2	Infirmier en soins généraux et spéc. 2ème grade		2		2					2
	Cadre supérieur de santé paraméd. hors classe			1	1					1
	Cadre supérieur socio-éducatif		1		1					1
4	Technicien supérieur hospitalier 1ère classe							1	1	1
	Technicien supérieur hospitalier 2ème classe						1		1	1
5	Aide-soignant classe supérieure	12	28	7	47	2		1	3	50
6	Adjoint des cadres cl supérieure									
	Adjoint des cadres cl exceptionnelle		1		1					1
7	Ouvrier principal 2ème classe	1	1	1	3			1	1	4
	Ouvrier principal 1ère classe		3	1	4	2	9	1	12	16
8	Accompagnant éducatif et social classe sup			1	1					1
	Agent des services hospitaliers qualifié cl sup.	7	7	2	16					16
9	Adjoint administratif principal 2ème classe	1			1					1
	Adjoint administratif principal 1ère classe		2	1	3					3
<b>TOTAL AGENTS PROMOUVABLES</b>		<b>21</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>98</b>

### Agents promus

CAP	Grade d'avancement / Tranche d'âge	Femme				Homme				TOTAL	Durée moyenne dans le grade
		Entre 25 et 40 ans	Entre 41 et 55 ans	56 ans et plus	Total	Entre 25 et 40 ans	Entre 41 et 55 ans	56 ans et plus	Total		
2	Infirmier en soins généraux et spéc. 2ème grade										
	Cadre supérieur de santé paraméd. hors classe			1	1					1	9,6
	Cadre supérieur socio-éducatif										
4	Technicien supérieur hospitalier 1ère classe										
	Technicien supérieur hospitalier 2ème classe										
5	Aide-soignant classe supérieure	1	4	1	6					6	18,4
6	Adjoint des cadres cl supérieure										
	Adjoint des cadres cl exceptionnelle		1		1					1	12,8
7	Ouvrier principal 2ème classe										
	Ouvrier principal 1ère classe			1	1			1	1	2	9,4
8	Accompagnant éducatif et social classe sup			1	1					1	21,6
	Agent des services hospitaliers qualifié cl sup.		3		3					3	12,0
9	Adjoint administratif principal 2ème classe	1			1					1	
	Adjoint administratif principal 1ère classe										
<b>TOTAL AGENTS PROMUS</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>14</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>14,8</b>

## Jurys de concours et examens

Un concours a pour objectif de permettre, soit le recrutement d'un futur fonctionnaire, soit l'accès d'un agent titulaire à un grade supérieur. Les concours peuvent être réalisés « sur épreuves », c'est-à-dire par le biais d'épreuve écrites et/ou orales, ou être effectués « sur titres » par l'examen des titres, des diplômes et des acquis de l'expérience des candidats par un jury.

L'examen professionnel et le recrutement sans concours constituent quant à eux des épreuves spécifiques proposée en interne aux professionnels déjà fonctionnaires, qui a pour but de les faire bénéficier d'un avancement de grade.

	Libellé du concours ou de l'examen professionnel	Type de concours	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de candidats	Admis sur liste principale		Admis sur liste complémentaire		Composition du jury	
					Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
2022	Concours sur titres de Cadre de santé paramédical	Interne et externe	1	1	1				3	
2022	Concours sur titres de Cadre de santé paramédical	Interne et externe	1	1	1				4	1
2023	Concours sur titres Infirmière en pratique avancée	Interne	1	1	1				2	
2024	Concours sur titres d'Ouvrier principal de 2ème classe - spécialité cuisine	Interne	2	2		1			2	1
2024	Concours sur titres d'Ouvrier principal de 2ème classe - spécialité services tech.	Interne	1	1		1			1	2
2024	Concours réservé sur titre ISGS cat. A (droit au remord IDE)	Interne	6	3	3				3	

## 3. La promotion professionnelle

Les études relatives à la promotion professionnelles dites « études promotionnelles » permettent aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social. En 2024, 6 personnes ont été accompagnées au titre de la promotion professionnelle. 3 agents ont bénéficié d'un départ, 2 sont revenus de formation. Le détail est présenté dans le tableau ci-dessous (*lire aussi « [La formation - Les études promotionnelles](#) »*)

Diplôme visé	ETUDES PROMOTIONNELLES - ANNEE 2024											
	Nombre d'agents total			Études en cours			Retours d'études			Nouveaux départs		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
DE Aide-soignant	4		4				2		2	2		2
DE Infirmier	2		2	1		1				1		1
DE Accompagnant éducatif et social												
Diplôme infirmier en pratique avancée												
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

## 4. Les départs et le turnover

Grade/ corps		SORTIES DES TITULAIRES, STAGIAIRES ET CDI																							
		Nombre d'agents total			Retraite			Disponibilité			Fin de détachement			Démission			Mutation			Décès			Rupture conventionnelle		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Administratifs	Adjoints administratifs	1		1								1		1											
	AAH	1		1										1		1									
Soignants	Infirmier(ère)s	3		3										2		2	1		1						
	Aides-soignants	10	1	11	6	1	7	4		4									1		1				
	ASHQ		1	1		1	1																		
Techniques	Cadre de santé paramédical																								
	Personnels ouvriers	1	2	3				2		2												1		1	
	Technicien supérieur hospitalier																								
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

En 2024, le nombre de départs d'agents fonctionnaires ou en CDI s'élève au total à 20, avec une majorité de retraites (8) et de disponibilités (6). A noter le nombre non négligeable de démissionnaires (3), qui concernent des personnes sous statut CDI.

Deux demandes de **rupture conventionnelle** ont été traitées au cours de l'année, dont une validée par l'établissement. Par ailleurs, plusieurs autres **radiations des cadres** ont dû être prononcées pour des agents en disponibilité ayant épuisé leurs droits, par défaut de renouvellement dans les délais réglementaires, ou bien encore dans le cadre d'une réintégration administrative « pour ordre », en vue d'un détachement ou d'une mutation vers un autre établissement. Cette donnée est présentée dans le focus sur les disponibilités (voir tableau infra).

### Taux de turnover du personnel non médical sur emplois permanents

Le taux de turnover donne une indication synthétique de l'ampleur des mouvements, c'est-à-dire de la rotation des personnels au sein de l'établissement. Cet indicateur ne prend en compte que les agents sur emplois permanents.

**Mode de calcul** :  $[(Départ + Recrutement) / 2] / Effectif physique moyen$

Le taux calculé ici est basé sur les entrées/sorties des titulaires, stagiaires, CDI et CDD sur postes vacants, ce qui permet d'analyser la rotation de nos personnels sur emplois permanents. Ici, les mises en stage ne sont pas comptabilisées comme des

entrées puisque les personnes concernées sont considérées comme étant déjà positionnées sur des emplois permanents.

En 2024, les taux montrent que 10.1% du personnel de l'établissement a été renouvelé au cours de l'année, avec une certaine similarité au niveau des services de soins (9.7%).

Ces taux restent élevés par rapport aux données récentes constatés dans la FPH et semblent traduire une certaine difficulté à stabiliser les effectifs contractuels sur postes vacants, puisqu'ils passent à 3.2% pour l'ensemble de l'établissement, et 3% pour les personnels soignants, lorsque l'on porte l'analyse uniquement sur les personnels titulaires, stagiaires ou en CDI.

**10,1%**  
Taux de turnover sur les emplois permanents

Les taux sur les grades ASHQ, AS et IDE s'élèvent respectivement à 12.7%, 4.4% et 4.4%.

A titre de comparaison, le taux de rotation moyen constaté au niveau national dans la FPH s'élève à 10.1%<sup>1</sup>).

	CALCUL DU TURNOVER					
	Total établissement			Personnel des services de soins		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Entrées	36	9	45	30	3	33
Sorties	36	5	41	30	3	33
Effectif physique moyen	372	52	424	325	17	341
<b>TAUX DE TURNOVER</b>	<b>9.7%</b>	<b>13.4%</b>	<b>10.1%</b>	<b>9.2%</b>	<b>17.8%</b>	<b>9.7%</b>
Hors CDD sur postes vacants	3.0%	4.4%	3.2%	2.8%	7.1%	3.0%

<sup>1</sup> Source : [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024](#)

## Focus sur la position de disponibilité

**Définition :** La disponibilité est la position de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de ses droits à rémunération et avancement.

Au 31 décembre 2024, il y a une stabilité du nombre d'agents placés en disponibilité, soit 25 agents au total, avec toutefois des « flux » importants puisque 7 nouvelles disponibilités ont été octroyées, pour 8 radiations prononcées. Parmi les 8 sorties, 3 agents ont été réintégrés pour ordre en vue d'être détachés vers une autre fonction publique.

Grade/Corps	Situation au 31/12/2023			Flux *entrées/sorties*						Situation au 31/12/2024		
	Femme	Homme	Total	Nouvelles dispo			Radiations ou réintégrations			Femme	Homme	Total
Adjoint administratifs	1		1							1		1
ASHQ	7		7	+1		+1	-1		-1	7		7
Aides-soignants	7		7	+4		+4	-3		-3	8		8
Cadres de santé	1		1							1		1
Infirmières	8	1	9				-3	-1	-4	5		5
Personnels ouvriers	1		1			+2		+2		1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>+5</b>	<b>+2</b>	<b>+7</b>	<b>-7</b>	<b>-1</b>	<b>-8</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>

## Départs des agents contractuels

Grade/corps	Nombre d'agents total	CONTRAT A DUREE DETERMINEE											
		Fin de contrat			Démission CDD								
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Administratifs	Attachés d'administration												
	Adjoint administratifs	6	1	7	5		5	1	1	2			
	AMA	1		1	1		1						
Soignants	ASHQ	128	3	131	119	2	121	9	1	10			
	AES (ex-AMP)	3		3	3		3						
	Aides-soignants	70	28	98	68	28	96	2		2			
	Diététiciennes												
Médico-tech.	Infirmier.ères	20		20	20		20						
	Préparateurs en pharmacie		1	1		1	1						
Techniques	Personnels ouvriers	33	18	51	33	17	50		1	1			
<b>TOTAL</b>		<b>261</b>	<b>51</b>	<b>312</b>	<b>249</b>	<b>48</b>	<b>297</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>			

### Départs des personnels médicaux et pharmaciens

L'ESBV enregistre 1 départ à la retraite au niveau de ses praticiens contractuels (médecin coordonnateur).

Parmi les départs d'agents contractuels, la démission représente 15 départs en 2024, contre 11 en 2023. Pour rappel, un agent démissionne lorsqu'il souhaite rompre sa relation de travail avec l'établissement et quitter son emploi. Ainsi, le souhait d'arrêter de travailler au sein de l'établissement émane du professionnel. Il en est de même lorsqu'un agent contractuel décide de ne pas donner suite à une proposition de renouvellement de contrat. Du point de vue des allocations chômage, l'agent contractuel est alors considéré en « perte volontaire d'emploi ».

## 1. Les données générales de la formation

Le Plan de formation est articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et des attentes identifiés lors de l'entretien de formation en termes de savoir-faire, de montée en qualification, etc. Il répond aussi à la démarche de Gestion prévisionnelle des métiers et de compétences (GPMC). La réglementation oblige les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux à consacrer une partie de leur masse salariale au financement du Plan de formation. Le détail des cotisations 2024, d'un montant total d'environ **456 896 euros**, est donné à titre indicatif ci-dessous.

Nb d'agents ayant suivi au moins une formation (hors études promo et apprentissage) **384**

Nb de jours de formation (hors études promotionnelles et apprentissage) **669**

Nb de stagiaires en formation (hors études promotionnelles et apprentissage) **842**

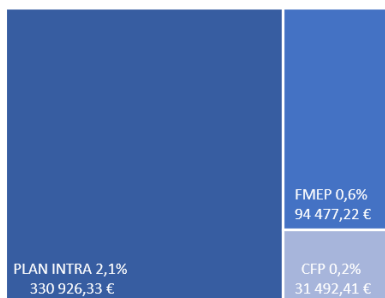
**87%**  
Pourcentage  
d'agents  
ayant suivi au  
moins une  
formation

**307 172€**  
Enveloppe  
financière du  
plan de  
formation intra

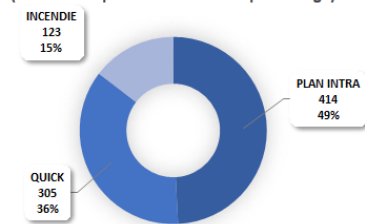
**3.0 ETP**  
Soit la  
traduction du  
nombre total  
d'heures de  
formation\*

**107 350€**  
Estimation du  
coût salarial  
des agents  
durant leur  
formation

456 896 €



Répartition du nombre de stagiaires formés  
(hors études promotionnelles et apprentissage)



\*soit un total de 4 680 heures de formation

## 2. Le plan de formation intra (2.1%)

Le Plan de formation peut contenir six types d'actions de formation, notamment celles visant le développement des compétences et des connaissances, individuelles ou collectives. La direction des ressources humaines définit les modalités et les priorités de construction de son Plan en lien avec les membres de la commission formation. L'ESBV présente la particularité de proposer un certain nombre de formations internes, dispensées par un groupe de formateurs repérés parmi les professionnels de l'établissement. A ce titre, et en tant qu'organisme de formation, l'ESBV a obtenu sur l'année 2024 la validation de son audit de surveillance dans le cadre de la certification Qualiopi.

Le tableau présenté ci-dessous, bien que non exhaustif, permet de visualiser le **nombre d'agents formés en fonction des thématiques** proposées sur le plan de formation. Il est à noter que 56 professionnels de l'ESBV ont participé au congrès aromathérapie organisé en 2024 par l'établissement.

INTITULE DE LA FORMATION	NB
6EME JOURNEE REGIONALE AROMATHERAPIE	56
SENSIBILISATION AU HARCELEMENT AU TRAVAIL	28
CONNAITRE LA NOTION DE HARCELEMENT ET DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL	27
PRISE EN CHARGE DES TROUBLES PSYCHIATRIQUES EN EHPAD	24
LES ATTENTES DES USAGERS : LA DEMARCHE DU PROJET PERSONNALISE (PAP)	22
EVACUATION D'UNE ZONE SINISTREE ET CONNAITRE SON BATIMENT	16
AFGSU 1 - INITIALE	16
UTILISATION DES HUILES ESSENTIELLES EN MILIEU HOSPITALIER ET GERIATRIQUE (AROMATHERAPIE)	16
MAITRISE DU RISQUE INFECTIEUX IDE	13
SOINS DE SUPPORT ET DOULEUR EN GERIATRIE	13
TOUCHER MASSAGE. LA PAROLE DES MAINS	12
TENA - GESTION DE L'INCONTINENCE	12
MIEUX COMPRENDRE LA PERSONNE AGEE PAR LA METHODE DE SIMULATEUR EN VIEILLISSEMENT	12
ALIMENTATION PERSONNES AGEES - DENUTRITION - NUTRISOIN	11
POLITIQUE HOTELIERE : OPTIMISER LA QUALITE DE LA PRESTATION RESTAURATION AUPRES DES USAGERS	11
AFGSU 2 - INITIALE	9
CHARGE DU MARKETING ET DE LA COMMUNICATION / EDUSERVICE ISIFA	8
ATELIER PRIVATISE SUR CHATGPT	8
MAITRISE DU RISQUE INFECTIEUX ASH HOTELIERIE	8
MAITRISE DU RISQUE INFECTIEUX AS - ASH SOINS	8
GESTES ET POSTURES CHARGES LOURDES	8
EVALUATEUR - SE FORMER AUX TECHNIQUES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	7
AFGSU - RECYCLAGE	5
EXCEL INITIATION	5

Parmi les formations qui ne figurent pas à cette liste, il est important de préciser qu'aucune formation ASG ni diplôme universitaire n'ont été financés sur l'année 2024.

L'ESBV propose un nombre important de formations courtes à ses agents (les « quick » formations). Voici un récapitulatif du nombre d'agents formés parmi les thématiques les plus sollicitées.

INTITULE DE LA FORMATION	NB
QUICK FORMATION LES ATTENTES DES USAGERS : LA DEMARCHE DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE (PAP)	113
QUICK FORMATION ESCARRES : REPERAGE ET PREVENTION	53
QUICK FORMATION MESURE DE LA GLYCEMIE CAPILLAIRE	51
QUICK FORMATION WINREST	32
SENSIBILISATION AGEVAL UTILISATEUR	24
QUICK FORMATION : RECONNAITRE LES DIFFERENTES PETITES PLAIES ET ATTEINTES CUTANEEES SUPERFICIELLES	23
QUICK FORMATION HYGIENE BUCCO DENTAIRE	9
SENSIBILISATION IDENTITOVIGILANCE	3
SENSIBILISATION EPIDEMIE HIVERNALE	1

Enfin, bien qu'elles ne s'inscrivent pas dans le plan de formation, il est intéressant de présenter ici le nombre de participants aux formations obligatoires dites « **incendie** », sur les 2 modules proposées au cours de l'année.

INTITULE DE LA FORMATION	NB
QUICK FORMATION : INCENDIE : EXTINCTEUR ET ALARME INCENDIE	89
QUICK FORMATION : INCENDIE : EXTINCTEUR ET ALARME INCENDIE NUIT	18

### 3. Les études promotionnelles (0.6%)

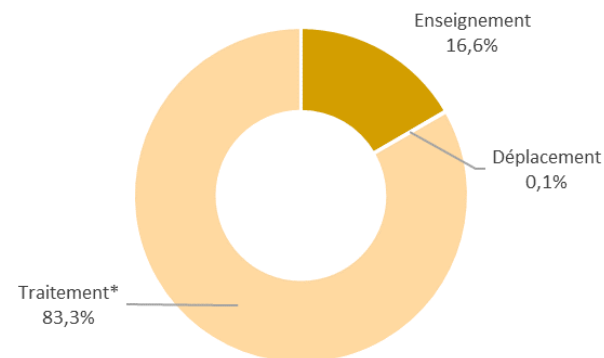
Les Etudes promotionnelles permettent aux agents de la fonction publique hospitalière d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

La commission fixe pour chaque année le nombre de places ouvertes selon les instituts (IFSI, IFAS, IFCS, etc.). Les candidatures individuelles sont validées après une phase de sélection interne, puis sont soumises à un accord de financement sollicité auprès de l'ANFH par le biais du **FMEP** (Fonds Mutualisé pour les Etudes Promotionnelles). A noter que des financements complémentaires sont rendus possibles grâce au recours à l'enveloppe « **FQ-CPF** » (Fonds de Qualification et Compte Personnel de

Formation). Les agents se voient alors décrétement, avec leur accord, les heures de leur CPF. L'établissement a également la possibilité de financer le coût d'une étude promotionnelle sur son plan intra. C'est le cas par exemple du cursus d'infirmière en pratique avancée, financé sur l'enveloppe intra 2.1%.

### Le montant global de l'enveloppe dédiée aux études promotionnelles (enseignement, salaires et frais de déplacement) s'élève à 128 875.31 euros.

Répartition du coût des études promotionnelles



Au titre de l'année 2024, 3 nouveaux dossiers ont été financés pour l'obtention du DE Infirmier (1), et du DE Aide-soignant (2).

*Lire aussi « [Parcours professionnels - La promotion professionnelle](#) »*

### 4. Le congé de formation professionnelle (0.2%)

Le congé de formation professionnelle (CFP) est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, des trois versants de la fonction publique. Démarche individuelle de l'agent, le CFP est fondé sur une autorisation d'absence lui permettant de suivre une action de formation professionnelle de son choix. Celui-ci donne la

possibilité de suivre une formation pour obtenir une qualification, se reconvertir ou réaliser un projet personnel ou professionnel.

En 2024, 1 agent de l'établissement a terminé son cursus de formation, suite à un accord de financement par l'ANFH attribué en 2022.

## 5. L'apprentissage

Pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la Fonction Publique Hospitalière, l'ANFH a ouvert le principe de mobilisation des fonds de formation pour co-financer les parcours avec les employeurs. Ainsi, tous les coûts sont désormais imputables au niveau du Plan de formation (coût pédagogique, frais de salaire et frais de déplacement de l'apprenti). Le soutien financier de l'ANFH représente 50% des frais pédagogiques, dans le respect de certains plafonds. L'ARS poursuit par l'intermédiaire son soutien dans le financement des contrats d'apprentissage d'aide-soignant.

**L'apprentissage représente sur l'année 2024 un total de 112 872€ de dépenses de formation (enseignement et traitement).**

Voici la liste des titres et diplômes visés par les apprentis présents au sein de l'établissement au cours de l'année 2024 :

- Master manager en ingénierie informatique
- BTS fluide, énergies, domotique
- BTS manager de la stratégie marketing digital
- BTS services informatiques aux organisations
- Diplôme d'état d'aide-soignant
- Diplôme d'état d'aide-soignant
- Chargé(e) du marketing et de la communication
- Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière

*Lire aussi [« Emplois - Le recrutement des contractuels de droit privé »](#)*

## 1. La masse salariale

**Précision** : Ces données intègrent l'ensemble de la masse salariale des personnels rémunérés par l'établissement, y compris les allocations chômage. Elles sont issues du logiciel de paie et n'intègrent donc pas les dépenses dites « hors paie », ni l'impact fiscalité. Il peut donc y avoir quelques écarts avec les données de la gestion économique et financière.

Budget	2022	2023	2024	% évol. 2023/2024
Hôpital	6 024 449.61 €	6 658 021.28 €	7 021 391.29 €	+5.5%
EHPAD	16 187 964.76 €	17 191 929.88 €	17 567 400.60 €	+2.2%
<i>dont :</i>				
- Hébergement	5 891 417.57 €	6 103 653.56 €	6 201 946.24 €	+1.6%
- Soins	7 128 164.38 €	7 662 830.38 €	7 834 239.67 €	+2.2%
- Dépendance	3 168 382.81 €	3 425 445.94 €	3 531 214.69 €	+3.1%
SSIAD	845 149.51 €	968 468.96 €	990 651.10 €	+2.3%
<b>Masse salariale</b>	<b>23 057 563.88 €</b>	<b>24 818 420.12 €</b>	<b>25 579 442.99 €</b>	<b>+3.1%</b>

Après l'évolution exceptionnelle observée entre 2022 et 2023 (+7.6%), la masse salariale connaît une augmentation plus contenue entre 2023 et 2024 (+3.1%), soit tout de même plus de 760 000 euros de dépenses supplémentaires (sans les dépenses « hors paie »).

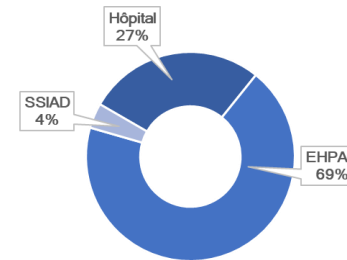
Cette progression est en grande partie liée au poids budgétaire de plusieurs mesures salariales et statutaires :

- ➔ **Revalorisation du point d'indice** de +1.5% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, représentant +171 000 euros d'impact tous budgets confondus sur l'année 2024 ;
- ➔ **Attribution de +5 points d'indice aux agents rémunérés sur la base d'un indice**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour environ 197 000 euros ;
- ➔ **Revalorisation du travail de nuit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024** (+230 000 euros) **et de la prime pour travail les dimanches et jours fériés** (+115 000 euros) ;
- ➔ **Hausse de la cotisation CNRACL** (+1 point de cotisation patronale), pour environ +93 000 euros ;

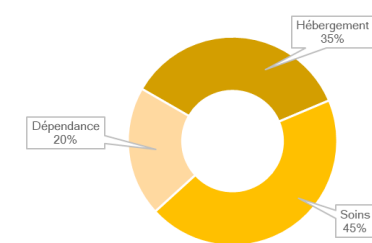
+3.1%  
Augmentation  
de la masse  
salariale entre  
2023 et 2024

L'ensemble des mesures salariales décidées au niveau national, représenté à elles seules +3.8% (hors GVT).

Répartition de la masse salariale par budget



Répartition du budget EHPAD par section tarifaire



### Masse salariale annuelle brute cumulée des dix rémunérations les plus élevées

En application de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les données publiées dans ce tableau concernent uniquement les rémunérations versées par l'ESBV aux personnels médicaux et non médicaux.

	2022	2023	2024	% évol. 2023/2024
<b>Masse salariale</b>	<b>877 777.90 €</b>	<b>876 789.01 €</b>	<b>904 874.10 €</b>	<b>+3.2%</b>
Nombre de femmes	5	5	4	
Nombre d'hommes	5	5	6	

### Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

L'indemnité dite de **garantie individuelle du pouvoir d'achat** (GIPA) garantit aux agents publics un maintien de leur niveau de rémunération, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans. En 2023, 24 agents avaient été concernés, pour un montant total de 5 677.25 €.

En 2024, l'indemnité GIPA n'a pas été reconduite par le gouvernement.

## Montant total des rémunérations brutes et des charges patronales annuelles, et coûts moyens annuels du personnel médical et non médical (en €)

	BRUT			CHARGES PATRONALES			COÛT TOTAL			ETPR MOYENS			COÛT MOYEN 2023	COÛT MOYEN 2024	% évolution
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
<b>Personnel médical</b>	<b>432 484</b>	<b>487 279</b>	<b>919 762</b>	<b>200 081</b>	<b>222 672</b>	<b>422 753</b>	<b>632 565</b>	<b>709 950</b>	<b>1 342 515</b>	<b>4,90</b>	<b>5,72</b>	<b>10,61</b>	<b>121 457</b>	<b>126 493</b>	<b>+4,1%</b>
Praticiens attachés	60 714		60 714	26 883		26 883	87 597		87 597	1,30		1,30	75 098	67 382	-10,3%
Praticiens contractuels	148 734	208 760	357 494	67 768	91 620	159 387	216 502	300 380	516 882	1,90	2,94	4,84	104 204	106 831	+2,5%
Praticiens hospitaliers	223 036	278 518	501 555	105 430	131 052	236 482	328 466	409 571	738 037	1,70	2,78	4,48	186 366	164 924	-11,5%
<b>Personnel de direction et administratif</b>	<b>827 025</b>	<b>230 785</b>	<b>1 057 810</b>	<b>414 162</b>	<b>106 206</b>	<b>520 367</b>	<b>1 241 187</b>	<b>336 991</b>	<b>1 578 177</b>	<b>24,73</b>	<b>3,25</b>	<b>27,98</b>	<b>56 781</b>	<b>56 405</b>	<b>-0,7%</b>
Adjoints administratifs	423 294	614	423 907	214 439	298	214 737	637 732	912	638 645	14,46	0,02	14,49	43 629	44 088	+1,1%
Adjoints des cadres hospitaliers	167 614	10 829	178 444	88 342	4 940	93 283	255 957	15 770	271 726	5,36	0,41	5,76	49 501	47 147	-4,8%
Attachés d'administration hospitalière	81 230	47 358	128 587	40 826	22 386	63 212	122 056	69 744	191 799	2,19	0,82	3,01	59 279	63 791	+7,6%
Assistants médico-administratifs	25 669		25 669	12 251		12 251	37 920		37 920	0,96		0,96	38 819	39 672	+2,2%
Directeurs des éts sanitaires, sociaux et médicosociaux	129 218	171 984	301 202	58 304	78 581	136 885	187 522	250 565	438 087	1,77	2,00	3,77	115 677	116 281	+0,5%
<b>Personnel soignant et éducatif</b>	<b>11 952 127</b>	<b>672 478</b>	<b>12 624 605</b>	<b>6 230 608</b>	<b>349 365</b>	<b>6 579 973</b>	<b>18 182 735</b>	<b>1 021 843</b>	<b>19 204 578</b>	<b>332,60</b>	<b>18,07</b>	<b>350,67</b>	<b>53 285</b>	<b>54 765</b>	<b>+2,8%</b>
Accompagnants éducatifs et sociaux	322 064		322 064	165 363		165 363	487 427		487 427	9,25		9,25	50 741	52 709	+3,9%
Agents des services hospitaliers qualifiés	2 874 570	122 925	2 997 495	1 470 536	59 464	1 530 000	4 345 106	182 390	4 527 495	95,98	4,09	100,07	45 009	45 245	+0,5%
Aides-soignants	5 890 276	341 924	6 232 200	3 065 022	181 768	3 246 790	8 955 298	523 692	9 478 990	158,55	9,11	167,67	54 686	56 535	+3,4%
Animateurs	92 926		92 926	50 081		50 081	143 007		143 007	2,90		2,90	49 912	49 341	-1,1%
Assistants socio-éducatifs	29 777		29 777	16 801		16 801	46 579		46 579	0,91		0,91	50 320	51 185	+1,7%
Auxiliaires médicaux en pratique avancée	37 388		37 388	20 475		20 475	57 863		57 863	0,86		0,86	66 477	67 479	+1,5%
Cadres de santé	345 395		345 395	186 971		186 971	532 366		532 366	6,96		6,96	74 121	76 462	+3,2%
Cadres socio-éducatifs	87 286		87 286	48 000		48 000	135 285		135 285	2,00		2,00	66 646	67 643	+1,5%
Cadres supérieurs de santé	75 988		75 988	37 383		37 383	113 371		113 371	1,00		1,00	107 854	113 371	+5,1%
Dietéticiens	74 939		74 939	37 611		37 611	112 550		112 550	2,36		2,36	46 835	47 707	+1,9%
Ergothérapeutes	89 887		89 887	49 169		49 169	139 056		139 056	2,36		2,36	60 138	58 943	-2,0%
Infirmiers catégorie B	216 702		216 702	112 600		112 600	329 302		329 302	4,69		4,69	70 429	70 264	-0,2%
Infirmiers en soins généraux et spécialisés (cat. A)	1 757 175	140 080	1 897 255	939 026	74 417	1 013 444	2 696 202	214 497	2 910 699	43,57	3,18	46,75	59 659	62 267	+4,4%
Masseurs kinésithérapeutes	45 086	38 658	83 744	25 817	19 485	45 302	70 903	58 143	129 046	1,00	1,00	2,00	61 827	64 604	+4,5%
Psychologues	12 667	28 891	41 557	5 755	14 231	19 985	18 421	43 121	61 543	0,22	0,70	0,92	66 265	66 894	+0,9%
<b>Personnel médico-technique</b>	<b>195 218</b>	<b>2 537</b>	<b>197 754</b>	<b>102 989</b>	<b>1 236</b>	<b>104 225</b>	<b>298 207</b>	<b>3 773</b>	<b>301 980</b>	<b>4,81</b>	<b>0,08</b>	<b>4,89</b>	<b>59 919</b>	<b>61 702</b>	<b>+3,0%</b>
Préparateurs en pharmacie hospitalière	195 218	2 537	197 754	102 989	1 236	104 225	298 207	3 773	301 980	4,81	0,08	4,89	59 919	61 702	+3,0%
<b>Personnel technique et ouvrier</b>	<b>701 362</b>	<b>1 147 107</b>	<b>1 848 468</b>	<b>356 700</b>	<b>585 748</b>	<b>942 448</b>	<b>1 058 062</b>	<b>1 732 855</b>	<b>2 790 916</b>	<b>22,89</b>	<b>35,74</b>	<b>58,63</b>	<b>47 479</b>	<b>47 600</b>	<b>+0,3%</b>
Personnels ouvriers	583 331	956 131	1 539 462	297 823	490 330	788 153	881 154	1 446 461	2 327 615	20,04	30,87	50,91	45 800	45 717	-0,2%
Ingénieurs hospitaliers	89 619		89 619	44 475		44 475	134 095		134 095	2,00		2,00	66 512	67 131	+0,9%
Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers	28 411	190 976	219 387	14 402	95 418	109 820	42 813	286 394	329 207	0,85	4,87	5,72	56 507	57 537	+1,8%
<b>Total personnel non médical</b>	<b>13 675 732</b>	<b>2 052 906</b>	<b>15 728 637</b>	<b>7 104 459</b>	<b>1 042 555</b>	<b>8 147 014</b>	<b>20 780 190</b>	<b>3 095 461</b>	<b>23 875 652</b>	<b>385,04</b>	<b>57,14</b>	<b>442,18</b>	<b>52 842</b>	<b>53 995</b>	<b>+2,2%</b>
<b>Total personnel médical • personnel non médical</b>	<b>14 108 215</b>	<b>2 540 184</b>	<b>16 648 400</b>	<b>7 304 540</b>	<b>1 265 227</b>	<b>8 569 767</b>	<b>21 412 755</b>	<b>3 805 412</b>	<b>25 218 167</b>	<b>389,93</b>	<b>62,86</b>	<b>452,79</b>	<b>54 380</b>	<b>55 695</b>	<b>+2,4%</b>

L'indicateur de masse salariale, rapporté à la notion d'ETP rémunérés annuels, permet de calculer un coût moyen. Ainsi, le coût moyen dans l'établissement pour le personnel non médical passe de 52 734 € en 2023 à 53 995 € en 2024, soit une progression annuelle de +2,2%.

## Taux d'évolution de l'indice moyen majoré (IMM)

Cet indicateur n'est pas présent en tant que tel dans la base de données sociales mais il constitue une information importante dans l'analyse des rémunérations. L'indice moyen majoré rentre par exemple dans les critères de mesure de l'effet GVT (Glissement Vieillesse Technicité) au niveau budgétaire.

Entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024, l'IMM progresse de +2.5% sur les deux regroupements statutaires (titulaires-stagiaires-CDI et CDD), ce qui vient expliquer une partie de l'augmentation de la masse salariale annuelle.

422

Indice majoré  
moyen du  
personnel non  
médical en  
2024

Sur la période présentée, l'IMM des agents titulaires et en CDI continue son évolution, progressant sur 2024 de + 2.7%, tandis que l'IMM des agents en CDD progresse de façon un peu plus importante, à hauteur de +3.7%, en lien avec les augmentations successives de l'indice minimum de la fonction publique.

	Indice Moyen Majoré au 31/12/2024			IMM au 31/12/2023	% évolution
	Femme	Homme	Moyenne		
<b>Titulaire, stagiaire, CDI</b>	<b>438.1</b>	<b>444.3</b>	<b>438.9</b>	<b>427.4</b>	<b>+2.7%</b>
Catégorie A	534.4	614.4	542.5	520.2	+4.3%
Catégorie B	420.9	431.4	421.7	415.0	+1.6%
Catégorie C	386.6	394.0	388.3	380.9	+1.9%
<b>CDD</b>	<b>378.9</b>	<b>379.6</b>	<b>379.0</b>	<b>365.6</b>	<b>+3.7%</b>
Catégorie A	510.3	-	510.3	497.0	+2.7%
Catégorie B	377.2	388.8	378.2	368.0	+2.8%
Catégorie C	366.5	377.2	368.4	352.3	+4.6%
<b>Personnel non médical</b>	<b>421.6</b>	<b>424.8</b>	<b>422.0</b>	<b>411.7</b>	<b>+2.5%</b>

La politique menée par l'établissement permet aux agents contractuels de bénéficier d'une reprise d'ancienneté au moment de leur CDI-sation, puis d'un avancement régulier de carrière, par l'application des durées moyennes, jusqu'à leur éventuelle mise en stage. En ce qui concerne les agents en CDD, des reprises d'ancienneté sont possibles dès le recrutement, en fonction des profils et du poste visé, mais l'évolution constatée au niveau de l'IMM provient aussi et surtout des différentes augmentations du SMIC intervenues en cours d'année, ayant eu pour effet une augmentation mécanique du salaire « socle ». Ainsi, après avoir été revalorisé à 353 au 1<sup>er</sup> mai 2023 (contre 343 précédemment), l'indice minimum de traitement est passé de 353 à 361 à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

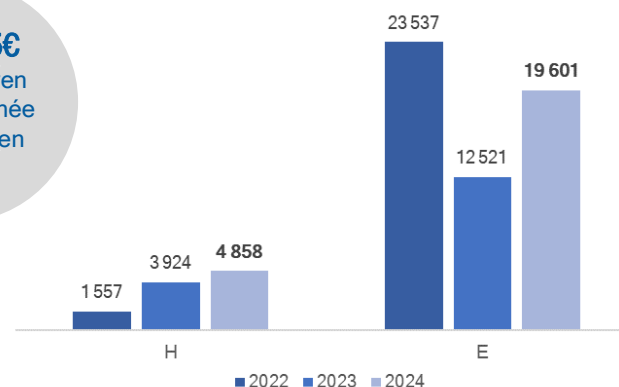
## 2. Les dépenses de personnels intérimaires

Coût selon la fonction occupée			
Fonction	Nb de jours	Montant (€)	Coût journalier
AS jour	21	8 186,38	389,83
AS nuit	6	2 759,86	459,98
AS jour (ASH Soins)	11	3 937,16	357,92
AS nuit (ASH Soins)	5	2 155,67	431,13
IDE jour	17	7 419,72	436,45
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>24 458,79</b>	<b>407,65</b>

L'appel à l'intérim paramédical fut déclenché à plusieurs reprises sur 2024, pour assurer la continuité de service dans les différents services d'EHPAD et de SMR/Médecine (de jour comme de nuit). L'intérim PNM représente sur l'année 2024 un renfort de 43 journées sur des fonctions aides-soignantes (soit 0.20 ETP) et 17 journées sur des fonctions infirmières (soit 0.08 ETP), pour un total de 60 journées (0.28 ETP intérimaire). Les dépenses sont en diminution par rapport à l'année 2022 (-34%).

407.65€  
Coût moyen  
d'une journée  
d'intérim en  
2024

Evolution des dépenses d'intérim



### 3. Indicateurs destinés à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes

Le tableau ci-dessous rassemble pour le personnel non médical les statistiques sur les rémunérations brutes mensuelles selon le statut, la catégorie, la tranche d'âge et le sexe. Les écarts de rémunération femmes-hommes sont calculés pour chaque ventilation proposée. Ils sont donc négatifs quand ils sont en défaveur des femmes, et apparaissent en couleur dans le tableau.

Rémunérations brutes moyennes mensuelles

										SALAIRE BRUT MOYEN					% évolution
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			ANNÉE 2024				ANNÉE 2023	
	Femme	Homme	Ecart	Femme	Homme	Ecart	Femme	Homme	Ecart	Femme	Homme	Ecart	Moyenne	Moyenne	
<b>Titulaires stagiaires</b>	<b>3 660</b>	<b>4 994</b>	<b>- 1 334</b>	<b>3 208</b>	<b>3 185</b>	<b>24</b>	<b>2 650</b>	<b>2 755</b>	<b>- 105</b>	<b>3 149</b>	<b>3 234</b>	<b>- 85</b>	<b>3 159</b>	<b>3 057</b>	<b>+3.3%</b>
Moins de 25 ans	-	-	-	2 733	-	2 733	2 341	-	2 341	2 532	-	2 532	2 532	2 928	-13.5%
Entre 25 et 40 ans	3 304	-	3 304	2 982	3 080	- 98	2 622	2 500	122	2 985	2 849	135	2 977	2 844	+4.7%
Entre 41 et 55 ans	3 728	5 559	- 1 831	3 283	3 180	103	2 661	2 733	- 72	3 192	3 250	- 57	3 199	3 123	+2.4%
56 ans et plus	4 803	4 142	661	3 335	3 328	8	2 726	3 057	- 331	3 401	3 459	- 59	3 411	3 270	+4.3%
<b>CDI</b>	<b>3 209</b>	<b>4 252</b>	<b>- 1 043</b>	<b>2 354</b>	<b>3 853</b>	<b>- 1 499</b>	<b>2 410</b>	<b>2 373</b>	<b>37</b>	<b>2 810</b>	<b>2 892</b>	<b>- 82</b>	<b>2 843</b>	<b>2 808</b>	<b>+1.2%</b>
Moins de 25 ans	2 645	-	2 645	-	-	-	9 566	2 594	6 973	2 680	2 594	86	2 640	2 483	+6.3%
Entre 25 et 40 ans	3 318	-	3 318	2 234	-	2 234	2 142	2 429	- 287	3 024	2 429	594	2 912	2 849	+2.2%
Entre 41 et 55 ans	2 857	4 252	- 1 395	2 420	-	2 420	2 390	2 329	62	2 510	3 011	- 501	2 813	2 853	-1.4%
56 ans et plus	3 588	-	3 588	-	3 853	- 3 853	2 537	2 252	284	2 767	3 053	- 285	2 854	2 714	+5.2%
<b>CDD sur postes vacants</b>	<b>2 829</b>	<b>-</b>	<b>2 829</b>	<b>2 676</b>	<b>2 520</b>	<b>156</b>	<b>2 309</b>	<b>2 505</b>	<b>- 195</b>	<b>2 477</b>	<b>2 508</b>	<b>- 31</b>	<b>2 479</b>	<b>2 376</b>	<b>+4.4%</b>
Moins de 25 ans	2 686	-	2 686	2 675	2 611	65	2 317	2 339	- 21	2 527	2 425	101	2 514	2 329	+7.9%
Entre 25 et 40 ans	2 639	-	2 639	2 628	2 182	446	2 318	2 220	98	2 461	2 187	275	2 457	2 421	+1.5%
Entre 41 et 55 ans	2 749	-	2 749	2 788	3 106	- 319	2 289	2 475	- 186	2 460	2 519	- 59	2 469	2 321	+6.4%
56 ans et plus	4 052	-	4 052	2 956	4 217	- 1 260	2 317	3 284	- 967	2 556	3 299	- 743	2 615	3 048	-14.2%
<b>CDD sur poste de remplacement</b>	<b>2 929</b>	<b>2 469</b>	<b>460</b>	<b>2 750</b>	<b>2 796</b>	<b>- 47</b>	<b>2 419</b>	<b>2 422</b>	<b>- 3</b>	<b>2 568</b>	<b>2 475</b>	<b>93</b>	<b>2 554</b>	<b>2 438</b>	<b>+4.7%</b>
Moins de 25 ans	-	-	-	2 702	2 586	117	2 552	2 467	85	2 585	2 493	93	2 563	2 503	+2.4%
Entre 25 et 40 ans	2 838	2 433	405	2 714	-	2 714	2 388	2 265	122	2 560	2 306	254	2 539	2 309	+10.0%
Entre 41 et 55 ans	2 938	2 615	322	2 891	3 207	- 316	2 312	2 450	- 138	2 562	2 504	59	2 552	2 467	+3.4%
56 ans et plus	3 240	-	3 240	2 732	3 190	- 458	2 380	2 432	- 53	2 571	2 611	- 40	2 576	2 588	-0.4%
<b>Salaire brut moyen total 2024</b>	<b>3 528</b>	<b>4 605</b>	<b>- 1 077</b>	<b>3 091</b>	<b>3 150</b>	<b>- 59</b>	<b>2 509</b>	<b>2 572</b>	<b>- 63</b>	<b>2 960</b>	<b>2 994</b>	<b>- 34</b>	<b>2 964</b>	<b>2 868</b>	<b>+3.4%</b>
Salaire brut moyen total 2023	3 423	4 465	- 1 042	3 023	3 066	- 42	2 429	2 593	- 165	2 852	2 976	- 124			

**+3.4%**

Augmentation du salaire brut mensuel entre 2023 et 2024

**-34€**

Ecart global de rémunération mensuelle brute femmes-hommes

L'écart de **rémunération brute mensuelle**, ici en défaveur des femmes, s'élève en moyenne à -34€ sur l'année 2024 (soit un écart de -1.1% par rapport au salaire des hommes). Cet écart s'élevait à -124€ en 2023.

Le tableau permet également de mettre en évidence le salaire brut moyen mensuel tous statuts confondus, avec une comparaison entre l'année N et l'année N-1. Ainsi, le salaire moyen a évolué de +3.7% chez les femmes, de 2852€ à 2960€, contre +0.6% chez les hommes, de 2976 à 2994€.

## 1. Adhésion au Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS)

Dans la fonction publique hospitalière, la prise en charge de l'action sociale est assurée par une contribution annuelle des établissements mentionnés à l'article L. 5 du Code général de la fonction publique, dont le taux représente 1.59% des rémunérations brutes versées au personnel non médical (dont 0.59% au titre du CESU). L'évolution des cotisations est donc directement liée à l'évolution de la masse salariale.

L'établissement adhère ainsi au CGOS qui a pour missions de mettre en œuvre et de gérer l'action sociale en faveur des agents en activité ou retraités de l'établissement et, sous certaines conditions, des membres de leur famille.

En 2024, les agents de l'ESBV ont bénéficié d'un total de **178 918 euros de prestations** (hors aides remboursables), contre 183 963 euros en 2023. Le CGOS a recensé 363 agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action, sur un effectif déclaré de 484 agents déclarés (contrats d'apprentissage et contrats aidés inclus). Cela représente un taux d'impact de 75%.

Mise en perspective des données de l'établissement par rapport aux données régionales et nationales

	TAUX D'IMPACT			REDISTRIBUTION		
	ESBV	Régional	National	ESBV	Régional	National
2023	71%	69%	63%	77%	87%	84%
2024	75%	70%	65%	82%	87%	84%

Le pourcentage d'agents de l'établissement à percevoir au moins une prestation est supérieur aux moyennes régionales et nationales. Toutefois, le montant des prestations versées se situe très en-dessous du montant des cotisations payées par l'établissement (82%), même si cet indicateur est en augmentation par rapport à l'année 2023 (+5 pts), il reste inférieur aux taux constatés au niveau régional et national. Par rapport à 2023, les professionnels ont bénéficié de prestations loisirs et vacances supérieures (+6 500€). Les prestations retraites ont augmenté de 6 195€ par rapport à 2023. A l'inverse, le montant de l'aide sociale en complément de salaire versé aux agents en situation de maladie a diminué de 19 484€ en lien probablement avec la diminution du taux d'absentéisme. L'indicateur de redistribution (seulement 82%) montre l'importance de communiquer auprès des professionnels afin de les informer et les inviter à mobiliser leurs droits.

A noter qu'il est désormais possible de bénéficier du C.G.O.S quel que soit le temps de travail et sans condition d'ancienneté. Par ailleurs, depuis le 1er juillet 2021, les personnels médicaux peuvent également bénéficier des offres négociées du CGOS.

	2022	2023	2024	% évol.
Effectif déclaré	481	492	484	-1.6%
Nombre d'agents en activité ou ayant perçu au moins une prestation ou action du CGOS	333	347	363	+4.6%
Taux d'impact	69%	71%	75%	+4 pts
<b>Contributions versées au CGOS (dont CESU)</b>	<b>221 102 €</b>	<b>238 179 €</b>	<b>218 931 €</b>	<b>-8.1%</b>
Contributions redistribuées sous forme de prestations ou actions	212 416 €	183 963 €	178 918 €	-2.7%
Taux de redistribution des contributions	96%	77%	82%	+5 pts

### Répartition des prestations et actions perçues en 2024 par les agents de l'ESBV

Prestations et actions	Montants versés	Nb d'agents servis	Nb de bénéficiaires
<b>ENFANTS</b>	<b>85 963 €</b>	<b>250</b>	<b>416</b>
Centre de loisirs et périscolaire	4 245 €	31	43
CESU Garde d'enfants	19 750 €	49	57
Etudes-éducation-formation	52 533 €	180	290
Naissance-Adoption	2 505 €	14	14
Noël des enfants	6 930 €	153	219
<b>LOISIRS ET VACANCES</b>	<b>43 197 €</b>	<b>277</b>	<b>1 817</b>
Billetterie et loisirs	8 528 €	204	1 417
Chèques-vacances	4 870 €	54	54
Offres vacances	5 049 €	38	154
Prestations Vacances	14 206 €	125	139
Sport-loisirs-culture	4 124 €	71	90
Titres culture	6 420 €	102	102
<b>AVANTAGES</b>	<b>- €</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Offres Avantages Conso et Services+	- €	13	13
<b>PROTECTION</b>	<b>30 816 €</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Aide sociale aux agents en situation de maladie	23 513 €	21	21
Aides exceptionnelles (difficultés)	4 000 €	1	1
Congés de présence parentale et de solidarité familiale	- €		
Décès	1 500 €	1	1
Enfant en situation de handicap	1 762 €	4	4
Renseignement juridique	41 €	2	2
<b>RETRAITE</b>	<b>18 942 €</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Départ à la retraite	18 842 €	11	11
Prestation annuelle retraités	100 €		
<b>TOTAL</b>	<b>178 918 €</b>	<b>363</b>	<b>2 211</b>

## 2. Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

	2022	2023	2024
Taux de travailleurs handicapés	2.42%	1.91%	2.82%

Le taux de travailleurs handicapés a enregistré une hausse de 0,91 point entre 2023 et 2024. L'établissement comptabilise 12 Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE), soit 4 de plus que l'année précédente, alors que son obligation légale de 6% s'élève à 25, soit 13 « unités » manquantes.

Le montant de la contribution annuelle s'en retrouve impactée, puisqu'elle passe de 95 090.58 euros au titre de l'année 2023, à 74 467.56 euros en 2024, déduction faite des dépenses engagées dans le cadre d'un contrat de prestations avec un Etablissement et Service d'Aide par le Travail, auprès des services techniques.

*Ne sont pas comptabilisés dans ce décompte les contrats d'apprentissage pour lesquels l'établissement bénéficie d'une aide financière spécifique de la part du FIPHFP (aide non cumulable avec la déclaration annuelle).*

## 3. Restauration collective - Nombre de repas servis au personnel

Existence d'un service de restauration pour le personnel	Oui
--	-----

L'ESBV met à disposition de ses agents un self réservé au personnel sur les sites de Baugé et de Beaufort. 7 603 repas ont été servis en 2024, contre 7 945 en 2023 (- 8.9%). Le prix d'un repas est fixé à 4.50€.

	NOMBRE DE REPAS SERVIS		
	Baugé	Beaufort	TOTAL
2023	4 182	3 763	7 945
2024	4 117	3 486	7 603
% évol.	-1.6%	-7.4%	-8.9%

A cela s'ajoutent les repas servis aux cuisiniers, pour un total de 4 317 repas en 2024, contre 4 246 repas en 2023. Ces repas fournis gratuitement par l'employeur sont considérés comme des avantages en nature.

## 4. Nombre de bénéficiaires et montants versés au titre du forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables (FMD) est un dispositif financier de soutien aux agents publics pour leurs déplacements domicile-travail. Le tableau ci-dessous détaille le nombre de bénéficiaires selon le site d'affectation, et les montants versés (sous conditions).

Le montant cumulé versé au titre de l'année 2024 s'élève à 14 100€ (contre 13 900€ l'année précédente) pour un total de 53 bénéficiaires. Le montant du forfait est fixé fonction du nombre de jours annuels de déplacements :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

	NOMBRE DE BENEFICIAIRES DU FMD					MONTANT
	Baugé	Beaufort	Mazé	La Mérité	TOTAL	
Soignants	13	25	1	2	41	11 100 €
Non soignants	6	6			12	3 000 €
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>14 100 €</b>



Partie 2

ORGANISATION DU  
TRAVAIL ET  
DIALOGUE SOCIAL

## 1. Astreintes et interventions

### Astreintes du personnel non médical

- ➔ Nombre d'agents soumis à des astreintes au cours de l'année, nombre d'heures réalisées, nombre d'heures d'interventions (déplacements) et montants bruts versés.

	Nombre d'agents soumis à des astreintes (hors personnel de direction)			INDEMNISATION DES ASTREINTES			
				FORFAIT		INTERVENTIONS	
	Femme	Homme	Total	Nb d'heures	Montant brut (€)	Nb d'heures	Montant brut (€)
<b>Personnel non médical</b>							
Astreinte administrative	8	1	9	2 878	12 304.9		
Astreinte pharmacie (PPH)	3		3	2 465	13 645.5		
Astreinte technique		6	6	6 929	21 386.2	295.4	6 676.7
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>12 272</b>	<b>47 336.6</b>	<b>295.4</b>	<b>6 676.7</b>

### Astreintes du personnel médical

- ➔ Nombre d'agents soumis à des astreintes au cours de l'année, nombre de plages indemnisées, nombre d'heures d'interventions (déplacements) et montants bruts versés.

	Nombre d'agents soumis à des astreintes			INDEMNISATION DES ASTREINTES			
				FORFAIT		INTERVENTIONS	
	Femme	Homme	Total	Nb de plages	Montant brut (€)	Nombre de plages	Montant brut (€)
<b>Personnel médical</b>							
Astreinte médicale	4	4	8	558	24 970.5	82	20 659.9
Astreinte pharmaciens	2	3	5	454	14 725.1		-
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>1 011</b>	<b>39 695.6</b>	<b>82.0</b>	<b>20 659.9</b>

Ces données sont issues de la paie. Ne sont pas comprises les astreintes réalisées par le personnel médical de l'ESBV dans des structures extérieures (qui font l'objet de remboursement à l'établissement).

## 2. Heures supplémentaires

Les données sont extraites à partir des paies versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024. **Ne sont pas comprises les heures supplémentaires réalisées à l'occasion des interventions en cours d'astreinte (déjà calculées précédemment), ni les heures supplémentaires de décembre 2024 payées en janvier 2025.**

Par groupe	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires indemnisées			INDEMNISATION	
	Femme	Homme	Total	Nb d'heures	Montant brut (€)
Personnel administratif et de direction	4	1	5	141	2 261.3
Personnel soignant et éducatif	100	12	112	1 792	40 120.3
Personnel médico technique				-	-
Personnel technique et ouvrier	5	6	11	162	2 486.6
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>19</b>	<b>128</b>	<b>2 096</b>	<b>44 868.2</b>
<b>Par tranche d'âge</b>					
Moins de 25 ans	24	6	30	418	7 504.4
Entre 25 et 40 ans	43	2	45	725	15 589.6
Entre 41 et 55 ans	34	10	44	847	19 548.1
56 ans et plus	8	1	9	106	2 226.1
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>19</b>	<b>128</b>	<b>2 096</b>	<b>44 868.2</b>

Les heures supplémentaires représentent un volume de 1792 heures au niveau des personnels soignants, soit un renfort équivalent à 1.15 ETP sur l'année 2024.

Le nombre et les montants enregistrés sur les comptes d'heures supplémentaires payées aux personnels soignants coïncident en grande partie avec la mise en œuvre de l'accord local relatif à la mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail.

Les montants versés sont en augmentation sur l'année 2024 (+9 566 euros), avec une évolution plus significative au niveau du personnel soignant (+605 heures supplémentaires indemnisées).

**+27%**  
Diminution de l'enveloppe financière dédiée aux heures sup.

### 3. Répartition des temps de travail par corps et sexe

Champ : le tableau qui suit concerne l'ensemble du personnel non médical présent au 31 décembre 2024. Les agents à temps partiel thérapeutique sont classés selon leur quotité de temps de travail et non leur taux de rémunération.

Temps de travail	Femmes								Hommes					TOTAL	Part des 80%	
	< 50%	50%	60%	75%	80%	90%	100%	Total	< 50%	50%	70%	80%	100%			Total
<b>Personnel administratif et de direction</b>			1		7	3	15	26		1	1		2	4	30	23%
Adjoints administratifs			1		4	2	8	15							15	27%
Adjoints des cadres hospitaliers					1		5	6		1				1	7	14%
Assistants médico-administratifs					1			1							1	100%
Attachés d'administration hospitalière							2	2		1				1	3	0%
Directeurs des états sanitaires, sociaux et médicosociaux					1	1		2					2	2	4	25%
<b>Personnel soignant et éducatif</b>	1	7	2	4	131	11	201	357		1	4	13	18	375	36%	
Accompagnants éducatifs et sociaux					5		5	10							10	50%
Agents des services hospitaliers qualifiés				2	33	1	66	102				1	3	4	106	32%
Aides-soignants		1	2	2	66	7	92	170				2	7	9	179	38%
Animateurs						1	2	3							3	0%
Assistants socio-éducatifs						1		1							1	0%
Auxiliaires médicaux en pratique avancée					1			1							1	100%
Cadres de santé					1		6	7							7	14%
Cadres socio-éducatifs							2	2							2	0%
Cadres supérieurs de santé							1	1							1	0%
Diététiciens		3			1			4							4	25%
Ergothérapeutes		1			1		1	3							3	33%
Infirmiers catégorie B							4	4							4	0%
Infirmiers en soins généraux et spécialisés (cat. A)		2			23	1	21	47				1	2	3	50	48%
Masseurs kinésithérapeutes							1	1					1	1	2	0%
Psychologues	1							1		1				1	2	0%
<b>Personnel médico technique</b>					2		3	5						0	5	40%
Préparateurs en pharmacie hospitalière					2		3	5							5	40%
<b>Personnel technique et ouvrier</b>			1		6		21	28	2	1		2	35	40	68	12%
Ingénieurs hospitaliers							2	2							2	0%
Personnels ouvriers			1		5		19	25	2	1		1	31	35	60	10%
Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers					1			1				1	4	5	6	33%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>146</b>	<b>14</b>	<b>240</b>	<b>416</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>62</b>	<b>478</b>	<b>32%</b>

Selon le [rapport 2024 de la DGFAP sur les conditions de travail dans la fonction publique](#), 21% des agents de la fonction publique hospitalière exercent leurs fonctions à temps partiel. Au niveau de l'établissement, ce taux s'élève à **32%** pour les seuls agents à 80% (+1 pts). Cette modalité reste assez peu rencontrée chez les personnels ouvriers (12%), et dans une moindre mesure chez les personnels administratifs (23%). Rappelons que le régime de rémunération dans la fonction publique permet aux agents fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel 80% ou 90% de bénéficier d'une sur-rémunération à hauteur respectivement de 85.7%, et 91.4%.

## 4. Taux d'absentéisme

ETP moyen	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF											Taux d'absentéisme	Nb d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
	Maladie ordinaire	CLM/CLD	Dispo. d'office maladie	Accident de travail et trajet	Maladie professionnelle	Maternité / Grossesse / Patho / Paternité	Enfant malade (EM)	Événement familial (EF)	Autres autorisations d'absence	Absences non justifiées	Total			
Par catégorie														
Catégorie A	88.30	729	261		46		364	13	12		1	1 426	4.42%	42
Catégorie B	184.73	2 227	401	229	240	1 107	706	28	31		6	4 975	7.38%	120
Catégorie C	179.63	3 175	426		112	872	481	8	44		20	5 138	7.84%	134
Par tranche d'âge														
Moins de 25 ans	34.67	364			15		50		1		13	443	3.50%	28
Entre 25 et 40 ans	142.87	2 598	457		161	7	1 501	40	38		11	4 813	9.23%	114
Entre 41 et 55 ans	214.69	2 339	370	229	106	1 110		9	35		1	4 199	5.36%	117
56 ans et plus	60.43	830	261		116	862			13		2	2 084	9.45%	37
Personnel médical														
<b>TOTAL PERSONNEL MEDICAL</b>	<b>10.53</b>	<b>192</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>192</b>	<b>4.99%</b>	<b>4</b>
Personnel non médical														
<b>Personnel administratif et de direction</b>	<b>27.59</b>	<b>137</b>				<b>55</b>	<b>126</b>	<b>2</b>	<b>9</b>			<b>329</b>	<b>3.27%</b>	<b>12</b>
Adjointes administratifs	14.26	115				55		1	1			172	3.30%	6
Adjointes des cadres hospitaliers	5.71	11					126	1				138	6.63%	2
Assistants médico-administratifs	0.96												0.00%	
Attachés d'administration hospitalière	2.96	9							5			14	1.29%	2
Directeurs des états sanitaires, sociaux et médicosociaux	3.70	2							3			5	0.37%	2
<b>Personnel soignant et éducatif</b>	<b>344.60</b>	<b>4 932</b>	<b>1 028</b>	<b>229</b>	<b>377</b>	<b>1 407</b>	<b>1 400</b>	<b>41</b>	<b>68</b>		<b>23</b>	<b>9505</b>	<b>7.56%</b>	<b>237</b>
Accompagnants éducatifs et sociaux	9.20	205			1		231				1	438	13.05%	5
Agents des services hospitaliers qualifiés	99.25	2 095	366		90	300	250	4	36		15	3 156	8.71%	87
Aides-soignants	163.45	1 960	264		240	1 107	555	27	24		6	4 183	7.01%	110
Animateurs	2.90	21							1			22	2.08%	2
Assistants socio-éducatifs	0.90												0.00%	
Auxiliaires médicaux en pratique avancée	0.80	5										5	1.71%	1
Cadres de santé	6.95	45					126					171	6.74%	2
Cadres socio-éducatifs	2.00												0.00%	
Diététiciens	2.30							2				2	0.24%	2
Ergothérapeutes	2.30	1						1	1			3	0.36%	3
Infirmiers catégorie B	5.18	140	137	229					3			509	26.93%	3
Infirmiers en soins généraux et spécialisés (cat. A)	45.46	456	261		46		238	5	3		1	1 010	6.09%	21
Masseurs kinésithérapeutes	2.00	4						2				6	0.82%	1
<b>Personnel médico-technique</b>	<b>4.54</b>	<b>5</b>						<b>1</b>				<b>6</b>	<b>0.36%</b>	<b>1</b>
Préparateurs en pharmacie hospitalière	4.54	5						1				6	0.36%	1
<b>Personnel technique et ouvrier</b>	<b>58.53</b>	<b>865</b>	<b>60</b>		<b>21</b>	<b>517</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>4</b>	<b>1507</b>	<b>7.05%</b>	<b>36</b>
Ingénieurs hospitaliers	2.00	10						2				12	1.64%	1
Personnels ouvriers	50.85	760	60		21	517		3	7		4	1 372	7.39%	32
Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers	5.68	95					25		3			123	5.93%	3
<b>TOTAL PERSONNEL NON MEDICAL</b>	<b>435.26</b>	<b>5 939</b>	<b>1 088</b>	<b>229</b>	<b>398</b>	<b>1 979</b>	<b>1 551</b>	<b>49</b>	<b>87</b>		<b>27</b>	<b>11347</b>	<b>7.14%</b>	<b>286</b>
<b>TOTAL ETABLISSEMENT</b>	<b>445.79</b>	<b>6 131</b>	<b>1 088</b>	<b>229</b>	<b>398</b>	<b>1 979</b>	<b>1 551</b>	<b>49</b>	<b>87</b>		<b>27</b>	<b>11 539</b>	<b>7.09%</b>	<b>290</b>

**Mode de calcul du taux d'absentéisme**

Nombre de jours d'absences  
**divisé par**  
(ETP moyen sur l'année N x 365)

**-482 jrs**  
d'absence par rapport à l'année 2023

Taux d'absentéisme  
**7.09%**  
(-0.32 pts par rapport à 2023)

**25,9 jrs**  
Soit la durée moyenne d'absence par agent de l'ESBV

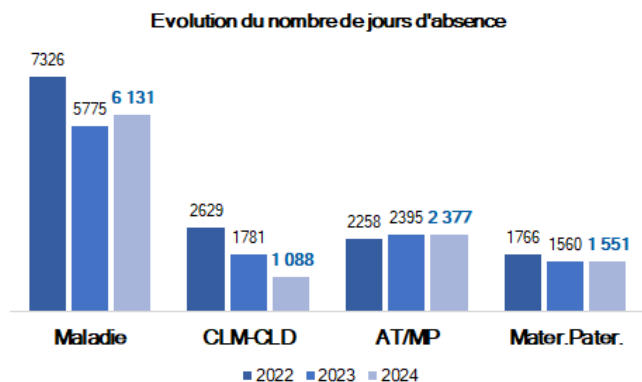
**58%**  
Soit le % d'agents ayant eu au moins une absence au cours de l'année.

Le taux présenté ici diffère légèrement du taux qui était défini réglementairement au niveau du bilan social, puisque l'ESBV intègre dans son absentéisme tout type d'autorisations d'absence pour évènement familial (EF) ou encore les absences enfant malade (EM), autorisations spéciales d'absence (ASA), etc. Ainsi, le **taux d'absentéisme annuel corrigé** (hors EF, EM et ASA) s'élèverait à 7.01% contre 7,31% en 2023.

De plus, il est courant de distinguer dans les analyses les absences pour motif médical des absences pour motif non médical (maternité, paternité, adoption). Le taux d'absentéisme « type bilan social », hors congé maternité, paternité adoption, s'élèverait à 6.05% contre 6.35% en 2023.

**« Le taux d'absentéisme au sein de l'établissement passe de 7.41% en 2023 à 7.09% en 2024, soit une baisse de 0.32 points. Cela représente 482 jours d'absence en moins »**

Au cours de l'année 2024, ce taux a progressivement diminué, passant de 7.37% en janvier, à environ 5.82% en août (point le plus bas), pour terminer à 6.32% en décembre. La hausse du taux d'absentéisme a connu un pic en mai/juin (autour de 8.3%), seule période de l'année où le taux a dépassé le seuil d'alerte des 8%. Au niveau des motifs d'arrêts, les **congés longue maladie, longue durée** sont en diminution (-693 jours). Les absences pour **accidents de travail et maladies professionnelles** (+18 jours) et la maladie ordinaire (+356 jours), connaissent une augmentation.

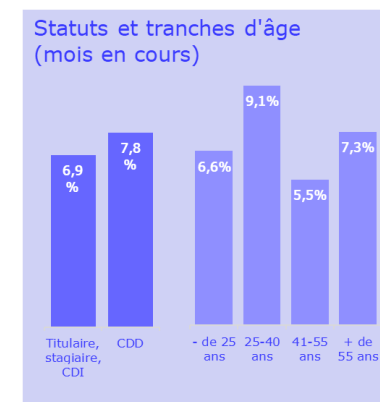
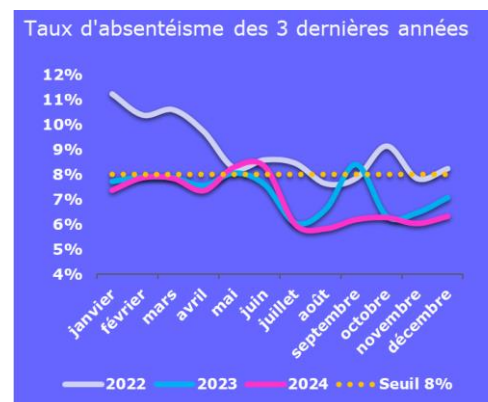


Une analyse sur les métiers sensibles montre que le taux d'absentéisme est supérieur à la moyenne de l'établissement du côté des aides-soignants (7.01%), métier où le taux d'absentéisme a tout de même particulièrement diminué par rapport à l'année 2023 (-1.48 points), avec par exemple 700 jours de maladie ordinaire en moins par rapport à l'année précédente. Côté personnels infirmiers, le taux d'absentéisme atteint environ 8,22% (catégories A et B confondues), en recul par rapport à l'année 2023 (9.0%).

Au niveau des autres catégories, le personnel ouvrier est plus touché que l'année précédente (7.05% en 2024 contre 5.65% en 2023), tandis que la situation au niveau des personnels administratifs s'améliore nettement (3.27% en 2024 contre 8.78% en 2023). Ces données peuvent toutefois recouvrir des situations très différentes en fonction des services.

La comparaison des taux d'absentéisme moyens selon les statuts montre un écart entre les personnels titulaires (6.9% d'absentéisme) et les contractuels (7.8%). Au niveau des tranches d'âges, les 25-40 ans (9.1%) et les plus de 55 ans (7.3%) restent les plus fortement impactés.

Rapporté à notre effectif moyen annuel, le taux d'absentéisme de l'établissement représente l'équivalent d'environ 32 agents à temps plein absents simultanément, tous services confondus. Si l'on se réfère au coût moyen des agents au sein de l'établissement, le coût de l'absentéisme pour les seuls agents en arrêt représente environ 1.62 millions d'euros de masse salariale (1).



## Une analyse du taux d'absentéisme soumise à quelques précautions

L'analyse du taux d'absentéisme reste toutefois soumise à quelques précautions du fait de son mode de calcul. Ainsi, un agent à temps partiel 80% absent toute l'année génère un taux d'absentéisme de 125%. Par conséquent, il faudrait pondérer le nombre de jours d'absence par le temps de travail. Le mode de calcul issu du rapport social unique est donc susceptible de fausser la réalité. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'un établissement, comme l'ESBV, présente un taux important d'agents à temps partiel (cf. chapitre précédent). Malgré tout, pour ne pas biaiser la comparaison avec les taux calculés par les autres établissements, et dans l'attente d'éventuelles précisions concernant le mode de calcul à retenir au niveau de la base de données sociales, les modalités de calcul restent inchangées.

(1) L'évaluation du coût des arrêts de travail est complexe car il prend en compte de nombreuses variables : niveau de rémunération de chaque agent, remplacement ou non de l'agent absent par un recrutement ou par une ressource en interne, coût de gestion (il s'agit des coûts indirects). L'absence peut également occasionner des coûts de formation pour les agents remplaçants, avoir un impact sur le climat social... La donnée calculée ici est relativement basique, elle correspond au coût direct de l'absentéisme, c'est-à-dire le montant moyen de la masse salariale des agents en arrêt.

## 5. Jour de carence

Le nombre de jours de carence prélevés est en très légère diminution, passant de 322 jours en 2023 à 317 jours en 2024, tandis que le montant des sommes retenues sur le seul traitement indiciaire passe de 19 140.59€ à 18 995.13€ bruts. Le tableau ci-contre donne davantage de détails quant à la répartition de ces retenues en fonction de la catégorie de l'agent, de la tranche d'âge et du sexe.

## 6. Compte épargne temps

		Nombre de CET ouverts au 31/12 <sup>(1)</sup>			Nombre de jours de CET stockés au 31/12			Valorisation des CET en euros <sup>(2)</sup>	Provision cumulée au 31/12 (€)	Taux de provisionnement
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
<b>Personnel non médical</b>	2023	12	3	15	117.13	34.75	151.88	32 304.70	33 078.46	102%
	2024	13	3	16	113.50	34.75	148.25	35 512.27	n.c.	n.c.
<b>dont personnel soignant</b>	2023	10	2	12	76.13	14.75	90.88	16 212.16	16 212.16	100%
	2024	11	2	13	72.50	14.75	87.25	18 830.32	n.c.	n.c.
<b>Personnel médical</b>	2023	5	6	11	229.50	153.50	383.00	163 158.00	163 158.00	100%
	2024	5	6	11	262.50	205.00	467.50	199 155.00	n.c.	n.c.

(1) CET présentant un solde supérieur à zéro

(2) Mode de calcul : nombre de jours épargnés x (coût annuel de l'agent porteur du CET en année pleine / l'Obligation annuelle de travail de l'agent).

	JOUR DE CARENCE			Montants bruts prélevés
	Nb de jours prélevés			
	Femme	Homme	Total	
<b>Catégorie A</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>2 314.58 €</b>
Moins de 25 ans	4		4	278.32 €
Entre 25 et 40 ans	16		16	1 101.13 €
Entre 41 et 55 ans	6	5	11	847.36 €
56 ans et plus	1		1	87.77 €
<b>Catégorie B</b>	<b>126</b>	<b>4</b>	<b>130</b>	<b>7 896.12 €</b>
Moins de 25 ans	7	2	9	541.22 €
Entre 25 et 40 ans	61		61	3 564.54 €
Entre 41 et 55 ans	45		45	2 804.89 €
56 ans et plus	13	2	15	985.47 €
<b>Catégorie C</b>	<b>132</b>	<b>23</b>	<b>155</b>	<b>8 784.43 €</b>
Moins de 25 ans	17	6	23	1 096.84 €
Entre 25 et 40 ans	57	4	61	3 430.84 €
Entre 41 et 55 ans	48	13	61	3 671.77 €
56 ans et plus	10		10	584.98 €
<b>Total général</b>	<b>285</b>	<b>32</b>	<b>317</b>	<b>18 995.13 €</b>

## 7. Télétravail

Le télétravail ayant connu des évolutions réglementaires assez récentes ([décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021](#) modifiant le Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique), l'ESBV a souhaité formaliser sa procédure dans le cadre d'une charte de télétravail commune à l'ensemble des travailleurs concernés. Celle-ci détaille les activités éligibles et non éligibles, les conditions de mises en œuvre, avec la proposition de 3 forfaits (1 jour par semaine, 1 jour par mois maximum, 1 jour tous les 15 jours), ainsi que le circuit de validation de la demande.

**250**  
Soit le nombre de journées de télétravail comptabilisées sur 2024

**La charte du télétravail a reçu un avis favorable du Comité Technique d'Etablissement lors de sa présentation le 29 novembre 2022.**

Au cours l'année 2024, l'ESBV compte 16 télétravailleurs dans différents domaines (ressources humaines, finances, secrétariat, informatique, encadrement). Le relevé ci-contre, sans doute non exhaustif, est réalisé à partir d'une extraction du logiciel de gestion des plannings.

	Nombre d'agents ayant effectué du télétravail			Nombre de jours de télétravail réalisés		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Par catégorie</b>						
Catégorie A	6	1	7	13	9	22
Catégorie B	4		4	109		109
Catégorie C	5		5	119		119
<b>Par filière ou métier</b>						
Cadres et cadres sup. de santé	5		5	9		9
Personnel administratif	10	1	11	232	9	241
Personnel du serv informatique						
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>241</b>	<b>9</b>	<b>250</b>

## 8. Horaires atypiques

Le tableau ci-dessous dresse le décompte du nombre d'agents ayant été amené à réaliser des horaires atypiques sur l'année 2024. Ce décompte est réalisé à partir d'une extraction du logiciel de gestion de plannings. Les horaires mentionnés ci-dessous correspondent respectivement à des horaires en 10h (GrJ), 10h30 (GrS) ou 11h (H01, H02, H03, H11, HCM, HRV, GrJ), hors temps de pause. Au total, 97 agents sont concernés, soit environ 19% de l'effectif global.

	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours							
		H01	H02	H03	H11	HCM	HRV	GrJ	GrS
IDE	39				278	58	46	206	101
AS/ASH Soins	55	16	369	392	15				
ASH Hôtellerie/Bio.	3				6				
<b>Total général</b>	<b>97</b>	<b>16</b>	<b>369</b>	<b>392</b>	<b>299</b>	<b>58</b>	<b>46</b>	<b>206</b>	<b>101</b>

## 1. Les instances de dialogue social

Au cours de l'année 2024, le dialogue social a été animé au travers des nouvelles instances issues des élections professionnelles de fin 2022 dans la fonction publique hospitalière :

- Le Comité Social d'Établissement (CSE)**, qui remplace le Comité Technique d'Établissement (CTE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le CSE est une instance unique de concertation, chargée de donner son avis sur les questions et projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Il examine également les questions relatives aux conditions de travail, à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des agents.

Des séances sont programmées tout au long de l'année afin d'aborder les sujets prioritaires, notamment en matière de politique de ressources humaines, de gestion des emplois et des compétences, de formation professionnelle, ainsi que d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. En complément, une Formation Spécialisée, rattachée au CSE, est chargée d'examiner les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Elle assure un suivi renforcé des situations particulières et formule des propositions pour prévenir les risques professionnels et améliorer le bien-être au travail.

En parallèle de ces instances, des réunions bilatérales appelées « audiences syndicales » sont organisées sur un rythme trimestriel. Ces rencontres de dialogue social permettent aux organisations syndicales d'échanger avec la Direction des Ressources Humaines à propos de l'actualité réglementaire, de situations collectives ou de l'organisation au sein des services par exemple.

	CSE	Formation spécialisée	Audience syndicale
Nombre de réunions	4	4	4

## 2. Les moyens accordés

Le nombre de représentant élu est déterminé par les résultats des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

		Nombre de représentants au CSE		
		Femme	Homme	Total
CFDT	Titulaires	5		5
	Suppléants	4	1	5
FO	Titulaires	2	1	3
	Suppléants	3		3
TOTAL	Titulaires	7	1	8
	Suppléants	7	1	8

Le crédit global de temps syndical (CGTS) octroyé annuellement à chaque organisation syndicale représentative est calculé proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du CSE. Ce crédit est octroyé sous forme de décharges d'activité. En 2024, les organisations syndicales ont utilisé 100% du CGTS.

	CFDT	FO	TOTAL
Crédit global de temps syndical	1 765,20	1 031,70	2 796,90
Heures utilisées (hors instances)	1 765,20	1 031,70	2 796,90

S'ajoute à cela plusieurs types de décharges d'activité, et notamment les **crédits d'heures accordées** pour permettre aux agents élus au niveau de la formation spécialisée du CSE d'exercer leur mandat (préparation, participation aux réunions, réalisation de travaux en lien avec leurs missions, etc.)

Décompte du crédit de temps octroyé aux représentants de la formation spécialisée

	Jours	Heures
Syndicat CFDT	124	908.92
Syndicat FO	68	498.44
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>11407.36</b>

Enfin, le tableau ci-dessous présente le nombre d'agents (en équivalents temps plein) bénéficiant d'un temps syndical dans le cadre de la mutualisation départementale. A ce titre, l'établissement bénéficie d'un remboursement partiel des coûts RH engendrés.

En 2022, cette compensation s'élevait à 40 800.27 euros (information non disponible pour l'année 2024).

	CFDT	FO	TOTAL
Temps syndical mutualisé (en ETP)	1,10	-	1,10

### Locaux mis à disposition

L'établissement met à disposition des sections syndicales des locaux situés sur les sites de Beaufort (pour la CDFDT), et de Baugé (pour FO). Leur valeur locative annuelle est estimée sur une base de 8€ du mètre carré.

	Surface (m <sup>2</sup> )	Valeur locative
Syndicat CDFDT	33,20	3 187,20 €
Syndicat FO	21,08	2 023,68 €

### 3. Accords locaux

Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année	0
--	---

Le dernier accord local a été signé au cours de l'année 2022. Il visait à mettre en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du « Ségur de la santé » pour la fonction publique hospitalière

Cet accord ouvert en mars 2022, et signé en juin 2022, comprenait 3 axes :

- ➔ Renforcer les effectifs par des créations de postes

Cette première partie de l'accord prévoyait la création de 1,6 ETP aide-soignant sur l'EHPAD de Mazé, et 1 ETP infirmier sur le service SSR Baudelaire (Baugé).

- ➔ **Incitation financière à la réalisation d'heures supplémentaires pour les agents volontaires**

L'objectif de ce second axe était de permettre le recours aux heures supplémentaires dans les services de soins, en fixant un volume d'heures annualisées, dans le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires prévus par la réglementation.

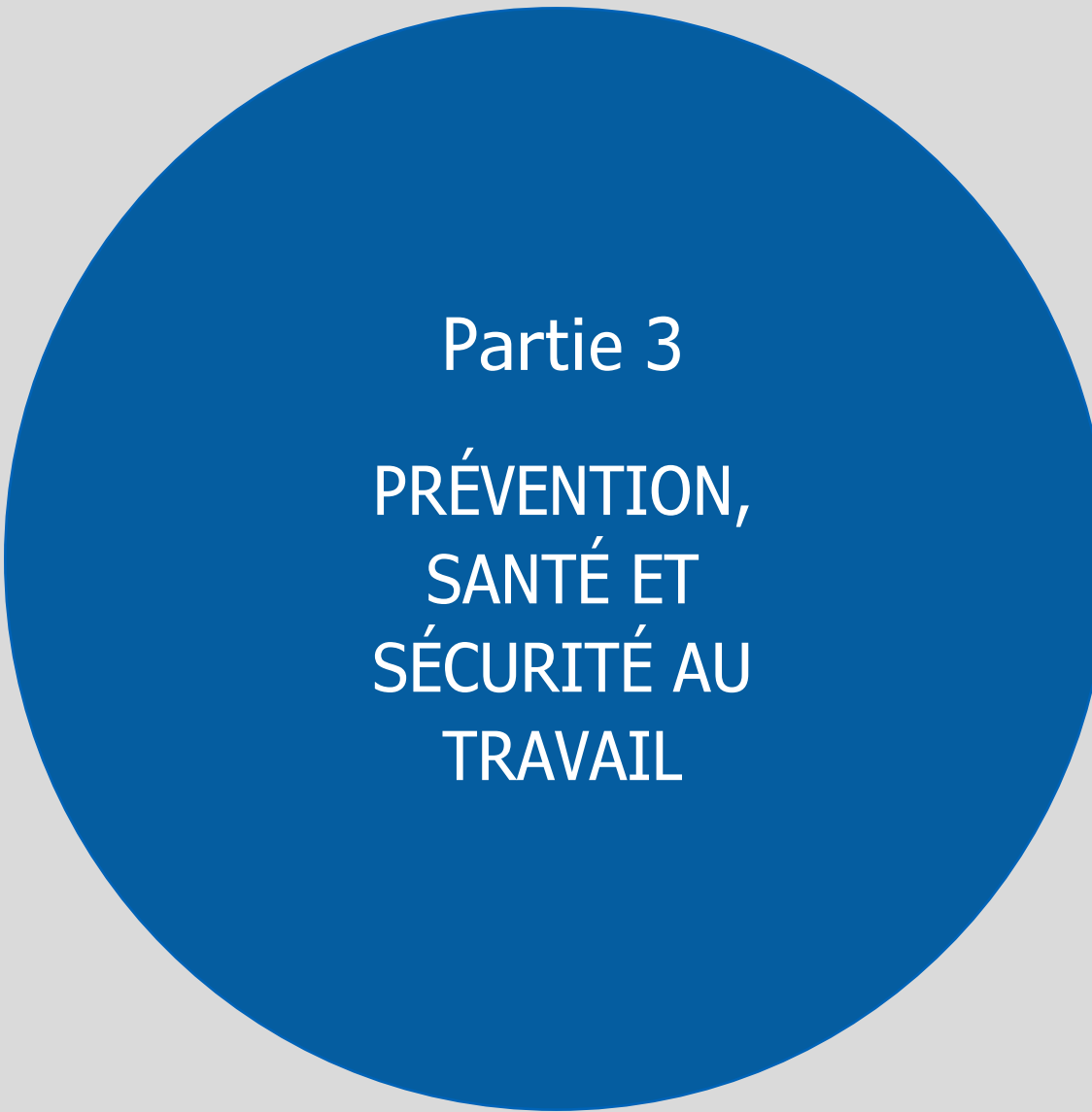

Il visait également à permettre l'élaboration de plannings sécurisés avec des ressources formées disponibles et volontaires.

- ➔ **Résorption de l'emploi précaire**

Destiné à favoriser l'attractivité et la fidélisation des professionnels, l'idée générale de ce troisième axe était de limiter à 3 ans la durée de contrat avant mise en stage (ou CDI si l'agent ne souhaite pas bénéficier du statut de fonctionnaire).

### 4. Grève

Nombre d'heures non travaillées au cours de l'année pour faits de grève	10,3
---	------



Partie 3

PRÉVENTION,  
SANTÉ ET  
SÉCURITÉ AU  
TRAVAIL

## 1. Accidents de travail et de trajet

### Accidents de travail (AT)

Au cours de l'année 2024, 28 nouveaux accidents du travail ont été déclarés. Le tableau ci-dessous en dresse un récapitulatif.

	2022	2023	2024
<b>Nombre d'accidents du travail</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>28</b>
<i>Dont accidents sans arrêt</i>	16	9	10
<i>Dont accidents avec arrêt</i>	21	10	18
<b>Nombre de jours d'arrêt</b>	<b>658</b>	<b>154</b>	<b>377</b>
<i>Nb moyen de jrs d'arrêt / AT ayant entraîné un arrêt</i>	31,3	15,4	20,9
<b>Taux de fréquence</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>26</b>
Nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 ETP	50	23	41

Le nombre d'accidents de travail avait connu une forte diminution entre 2022 et 2023 (-18). Sur l'année 2024, le nombre d'AT se situe à un niveau intermédiaire à celui des 2 années précédentes (+9 par rapport à 2023). L'augmentation est davantage visible au niveau des accidents avec arrêt (+8). Le nombre de jours d'arrêts consécutifs à un accident s'en retrouve impacté (+223 jours) et la durée moyenne d'arrêt consécutive à un accident augmente elle aussi, passant de 15,4 jours à 20,9 jours. A noter que l'impact des rechutes ou des AT « à cheval » sur 2023-2024 correspond à 21 jours d'arrêt, ce qui porte à 398 jours le nombre de jours d'arrêts pour accident de travail.

377

Nombre total de jours d'arrêt suite à un accident de travail.

Les indicateurs montrent que les AT ont été plus fréquents et ont entraîné une interruption d'activité plus importante qu'en 2024.

Le **taux de fréquence** est le **rapport entre le nombre total d'accidents** ayant entraîné un arrêt et le **nombre d'heures d'exposition au risque**, multiplié par 1 000 000 (afin d'obtenir

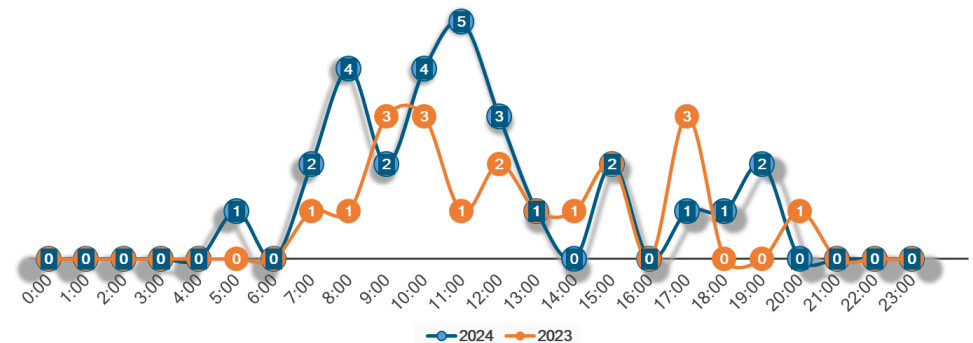
des chiffres exploitables). Plus sa valeur est élevée, plus les accidents sont fréquents.  
Mode de calcul :  $[(\text{nombre d'AT avec arrêt} \times 1000000) / (1607h \times \text{ETP moyen})]$

Le taux de fréquence passe de 14 accidents par million d'heures travaillées, à **26 accidents**. Afin d'en faciliter l'analyse, nous pouvons essayer de comparer ce taux avec les données fournies par l'ATIH dans son [rapport des bilans sociaux de 2022](#) : « En 2022, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est assez variable : 80% des observations sont comprises entre 12 et 45 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées. Pour les 348 établissements ayant déclaré au moins 1 accident avec arrêt de travail en 2022, le nombre moyen et médian d'accident de travail avec arrêt par million d'heures travaillées et de 24 ». **L'ESBV se situe donc légèrement au-dessus des moyennes nationales constatées en 2022.**

Le **nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP** est calculé afin de faciliter l'interprétation du nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées étudié ci-dessus. Contrairement au chiffre précédemment calculé, l'indicateur 2024 pour l'ESBV se situe en-dessous des données présentées au sein des petits Centres Hospitaliers (soit 49 accidents pour 1000 ETP au niveau national en 2022, contre 23 au niveau de l'ESBV).

Le graphique ci-dessous complète l'analyse sur la fréquence des accidents, puisqu'il vise à mettre en évidence les tranches horaires « critiques » pendant une journée de 24h.

Survenance des AT pendant une journée de 24 heures



Cette représentation graphique permet de constater une courbe 2024 relativement différente à celle de l'année 2023, notamment sur la tranche horaire comprise entre 8h et 12h, avec un « pic » rencontré entre 11h et 12h.

Le tableau qui suit permet de répondre à la question « à quel moment de la journée de l'agent l'accident s'est-il produit ? ». Il inclue les accidents de trajets intervenant avant ou après la prise de poste, et montre que les AT sont concentrés sur le milieu de la journée de l'agent (53%).

	Nb	%
Avant prise de poste	1	3%
Début de journée	6	20%
Milieu de journée	16	53%
Fin de journée	6	20%
Après prise de poste	1	3%
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Les principales causes d'accident de travail sont présentées dans le tableau ci-dessous. Le risque lié à la charge physique de travail (x13) recouvre notamment les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) liés à la manutention manuelle, notamment lors de l'installation ou du transfert de patients/résidents (10 situations d'AT sur les 13 rencontrées).

Risque	Nb AT	Nb de jours d'arrêt
Risques liés à la charge physique de travail	13	223
Risques liés aux agents biologiques	6	7
Risques de chute de plain-pied	5	137
Risques liés aux équipements de travail	2	2
Risques liés à la manutention mécanique	1	7
Risques liés à l'électricité	1	1

Les lésions sont principalement situées au niveau du dos (pour 32% des accidents), aux mains et poignets (29%), puis aux épaules (11%). Les métiers les plus touchés restent principalement les métiers d'aides-soignants/agents de soins (60% des AT), hôtellerie/bionettoyage (21% des accidents), avec une proportion moins importante d'AT pour des agents affectés au niveau des fonctions supports (services techniques et restauration). Le tableau qui suit montre la répartition des AT survenus en cours d'année, par métier et type de conséquence (avec ou sans arrêt).

Métiers/filières	Nombre d'AT		
	Avec arrêt	Sans arrêt	Total
Accompagnants éducatifs et sociaux	1		1
Aides-soignants	10	2	12
ASH Hôtellerie Bionettoyage	3	3	6
ASH Soins	1	3	4
Infirmiers	2	2	4
Personnels ouvriers	1		1
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>

### Accidents de trajet

Au cours de l'année 2024, **2 accidents de trajet ont été déclarés**, l'un avant et l'autre après la prise de poste, tous deux n'ayant pas entraîné d'arrêt.

Parmi les 2 situations, l'une est liée à un choc avec un animal, et l'autre à une **perte de contrôle du véhicule ayant entraîné un accident de la circulation**.



## 2. Maladies imputables au service

	2023	2024	% évo
<b>Nombre de jours pour maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions</b>	<b>1885</b>	<b>1979</b>	<b>+5,0%</b>
<i>Nombre de jours à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions - Hommes</i>	261	151	-42,1%
<i>Nombre de jours à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions - Femmes</i>	1624	1828	+12,6%
<b>Nombre de maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>-50,0%</b>

En 2024, 13 arrêts relèvent d'une maladie professionnelle. 3 cas de maladie professionnelle ont été reconnus en cours d'année, dont 2 avec une date de 1ère

constatation sur l'année 2023. Le nombre de jours d'absence est en augmentation de 94 jours, soit +5%.

Au 31 décembre 2024, 3 agents étaient en arrêt en lien avec une maladie à caractère professionnel.

Les pathologies les plus fréquemment déclarés relèvent du tableau n°57 C du Code de la Sécurité Sociale (canal carpien), les autres maladies étant reliées à des affectations de type tendinopathie et capsulite. Le métier le plus touché reste celui d'aide-soignant(e).

Le tableau ci-dessous montre la répartition des jours d'arrêt selon l'année de première constatation de la maladie professionnelle :

		Nb de jours d'arrêt sur l'année
Année de 1 <sup>ère</sup> constatation	2010	366
	2017	7
	2022	1264
	2023	130
	2024	61
	2020	151
	<b>TOTAL</b>	<b>1979</b>

L'établissement connaît une situation de longue durée, avec une date de première constatation datant de 2010. L'objectif est de travailler sur ces situations avec les agents et/ou les instances médicales pour envisager les reclassements ou reconversions professionnelles rendues parfois nécessaires par les pathologies, ou le cas échéant, étudier les possibilités d'une mise à la retraite pour invalidité.

Les maladies avec une date de première constatation en 2022 pèsent fortement (64% des jours d'arrêt).

### 3. Prévention des risques professionnels

#### DUERP

Existence du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	OUI
Date de dernière mise à jour	10/ 10/ 2024
Nombre de risques répertoriés dans le DU	22
Nombre de risques répertoriés et faisant l'objet d'un plan d'actions ou de prévention	22
Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'actions ou de prévention	100%

L'établissement a pour obligation de mettre à jour annuellement le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Cette mise à jour tient compte des fiches de signalement des événements indésirables (FSEI), des accidents du travail, des maladies professionnelles et de tout autre élément relatif aux risques professionnels.

Une méthodologie a été élaborée, elle s'articule autour d'un groupe de travail bilatéral entre les représentants de la direction en charge des questions relatives aux risques professionnels, ainsi que de deux membres des organisations syndicales représentées au niveau de la formation spécialisée du CSE. Ce groupe s'est réuni à cinq reprises en 2024. L'actualisation du DUERP et le PAPRI Pact qui en découle ont été présentés lors de la séance du 28 novembre 2024.

Parallèlement à cela, la formation spécialisée du CSE a validé une enquête sur les risques professionnels pour les personnels relevant des services médico-techniques. Les résultats de cette enquête ont été présentés lors de la séance du 3 octobre 2024.

### 4. Acteurs et actions de santé, sécurité et prévention

#### Service de santé au travail de territoire

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, l'établissement a pu bénéficier de la mise en place d'un service de santé de territoire dans le cadre du GHT49.

L'équipe du service de santé au travail est composée de :

- 0.3 ETP de praticien hospitalier (0.2 ETP à compter du 01/01/2025)

- 0.4 ETP d'infirmier diplômé d'état
- 0.2 ETP d'assistant médico-administratif.

Ce personnel est mis à disposition par le CHU d'Angers dans le cadre d'une convention de mise à disposition.

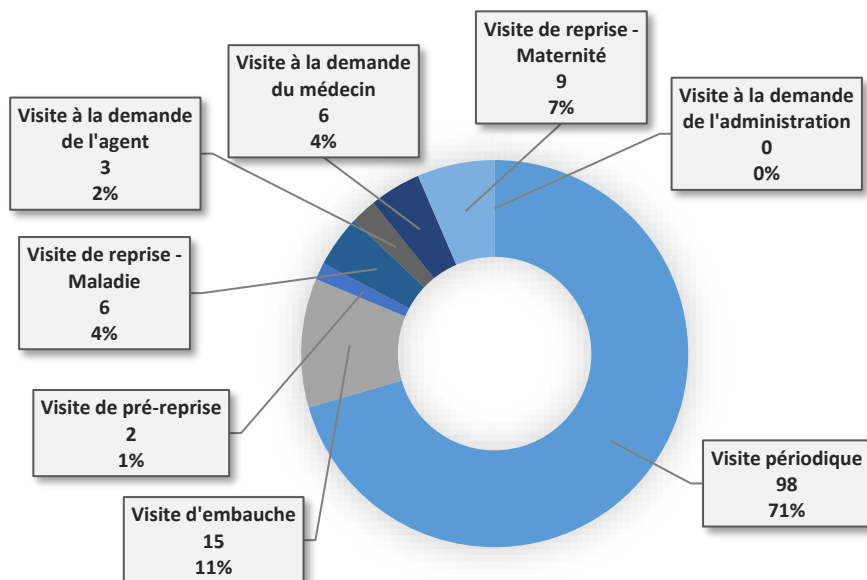
Les locaux du service de santé au travail se situent sur le site de Baugé.

13 déplacements sur site du 08/07/2024 au 16/12/2024 ont été réalisés.

Le service de santé au travail a réalisé :

- **48 visites d'informations et de prévention**
- **139 visites médicales**

Parmi les 139 visites médicales, 71% étaient des visites périodiques.



Pour l'année 2024, les frais de laboratoires liés à des examens prescrits par la médecine du travail s'élèvent à 7 843.18 €.

### Autres acteurs

En complément de ces instances et commissions, l'établissement dispose d'un ensemble d'acteurs et d'actions permettant de prévenir les risques professionnels, parmi lesquels :

- **Equipe mobile manutention et motricité (E3M)**, avec l'objectif notamment d'accompagner l'établissement dans sa démarche de prévention des risques liés à l'activité physique et former les agents à devenir des acteurs de la prévention des TMS et des accidents du travail.
- **Intervention d'une psychologue du travail** : la psychologue du travail est employée à hauteur d'une quotité de temps égale à 22.5% (21h50 par mois). Son bilan d'activité 2024 est disponible en annexe.
- **Journées Bien-Être** : L'établissement détache plusieurs professionnelles formées à la réflexologie plantaire et au Shiatsu, dans le but de proposer des séances Bien-Être aux professionnels de l'établissement. Au cours de l'année 2024, 132 séances ont pu être proposées, contre 124 sur l'année 2023. Un bilan d'activité 2024 est disponible en annexe.
- **Campagne de vaccination antigrippale** : Le taux de couverture au sein de l'établissement atteint 18.7% (contre 25% sur l'année 2022), soit son plus faible niveau sur les 4 dernières années.



# ANNEXES

# ANNEXE N°1

## BILAN DES ACTIONS MENEES PAR LA COMMISSION QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Au cours de l'année 2024, **7 réunions** de la commission QVCT ont été organisées. Ces temps d'échange ont permis de piloter les projets, de suivre les actions engagées et de favoriser une coordination efficace entre les différents acteurs impliqués dans les actions menées.

### Les semaines QVCT du 18 au 28 juin 2024

Le programme de la semaine QVCT a été conçu pour inviter les professionnels à prendre soins d'eux et pour leur transmettre des informations pour améliorer leurs conditions de travail.

A ce titre plusieurs actions ont été proposées sur les quatre sites de l'établissement à l'ensemble des professionnels de l'établissement.

Les stands et ateliers suivants ont été organisés :

- **Un nouvel espace pour votre santé** : « Mon Espace Santé » : le GCS e-santé est venu présenter l'application Mon Espace Santé.
- **Votre santé au travail**, avec l'intervention de la psychologue du travail sur différents créneaux horaires
- **Handicap et travail** : un quizz sur le handicap invisible a été proposé et le référent handicap présenté.
- **Prestation sociale** : Plusieurs mutuelles et banques ont pu proposer leurs services aux professionnels et proposer des actions de sensibilisation sur les addictions et la pratique du sport.
- **Instants bien-être et détente** : l'équipe bien-être a proposé des massages des mains et du dos
- **Evasion virtuelle** : Le casque de réalité virtuelle a été présenté et testé par les professionnels
- **Prestations et offres du CGOS** : le référent CGOS a pu rencontrer les professionnels pour répondre à leurs interrogations relatives aux actions et prestations offertes par le CGOS.

En complément 29 paniers gourmands ont été distribués dans les services.

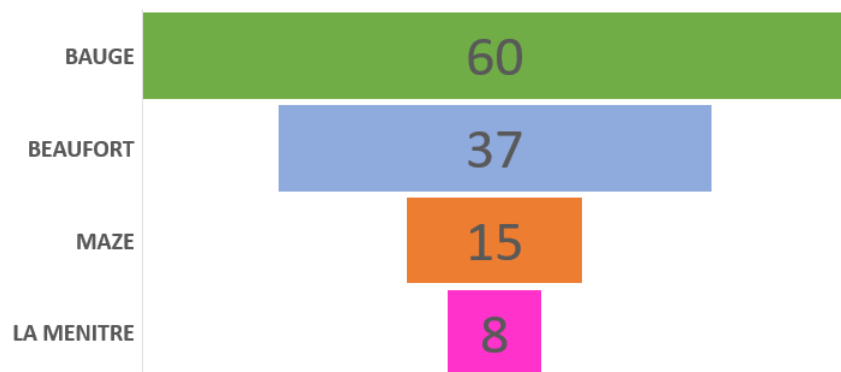
MARDI 18 JUN 11H30 - 15H	JEUDI 20 JUN 11H30 - 15H	VENDREDI 21 JUN 13H - 15H	VENDREDI 28 JUN 14H - 16H
<b>Un nouvel espace pour votre santé</b> Psychologue présente de 11h30 à 14h30	<b>Un nouvel espace pour votre santé</b> Psychologue présente de 11h30 à 13h30	<b>Votre santé au travail</b> Psychologue	<b>Votre santé au travail</b> Psychologue
<b>Handicap et travail</b>	<b>Handicap et travail</b>	<b>Handicap et travail</b>	<b>Handicap et travail</b>
<b>Instants bien-être et détente</b> Massage des mains et du dos	<b>Instants bien-être et détente</b> Massage des mains et du dos	<b>Instants bien-être et détente</b> Massage des mains et du dos	<b>Instants bien-être et détente</b> Massage des mains et du dos
<b>Évasion virtuelle</b> Explorez de nouveaux lieux et évadez-vous depuis votre siège	<b>Évasion virtuelle</b> Explorez de nouveaux lieux et évadez-vous depuis votre siège	<b>Évasion virtuelle</b> Explorez de nouveaux lieux et évadez-vous depuis votre siège	<b>Évasion virtuelle</b> Explorez de nouveaux lieux et évadez-vous depuis votre siège
<b>Prestations et offres du CGOS</b>	<b>Prestations et offres du CGOS</b>	<b>Prestations et offres du CGOS</b>	<b>Prestations et offres du CGOS</b>
<b>Protection sociale</b> Présence de mutuelles et de banques			
<b>HALL D'ACCUEIL MED-SMR BEAUFORT</b>	<b>HALL EPAD BAUGÉ</b>	<b>SALLE COLIBRI MAZÉ</b>	<b>SALLE ANIMATION LA MÉNITRIÉ</b>
<b>PAUSE GOURMANDE</b> Panier garni offert aux professionnels du site	<b>PAUSE GOURMANDE</b> Panier garni offert aux professionnels du site	<b>PAUSE GOURMANDE</b> Panier garni offert aux professionnels du site	<b>PAUSE GOURMANDE</b> Panier garni offert aux professionnels du site

Une enquête de satisfaction a été réalisée à l'issue des semaines QVCT. Le taux de participation à cette enquête est de 28.33%.

120 professionnels ont participé à au moins un atelier au cours des semaines QVCT.

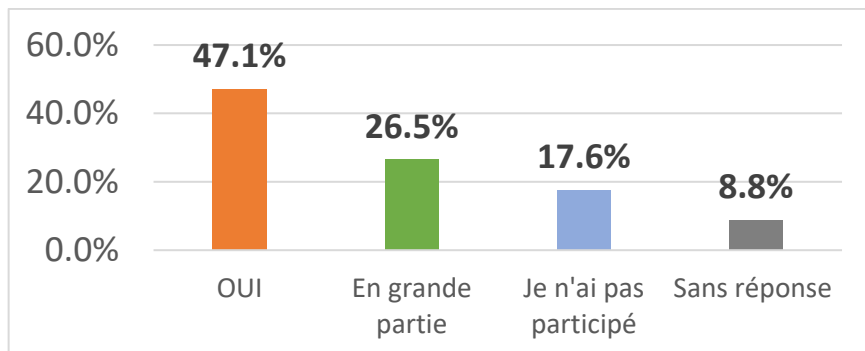
La note attribuée à cette 1<sup>ère</sup> édition des semaines QVCT a été 8.82/10.

La répartition par site est la suivante :

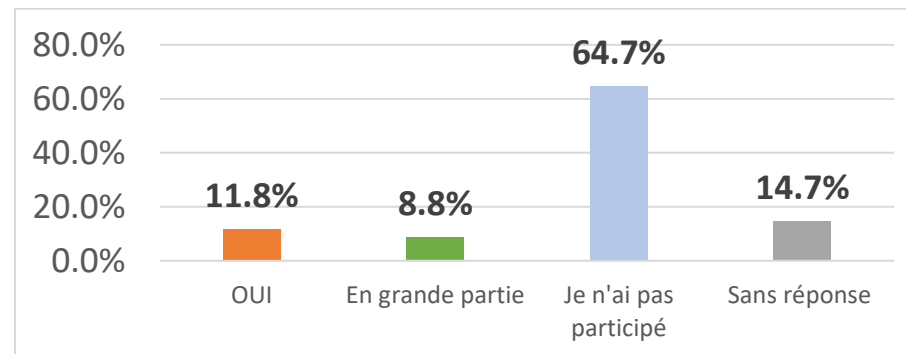


Les répondants à l'enquête de satisfaction ont pu partager leur avis sur les différents ateliers en indiquant si les ateliers ont répondu à leurs attentes. Les résultats ont été les suivants :

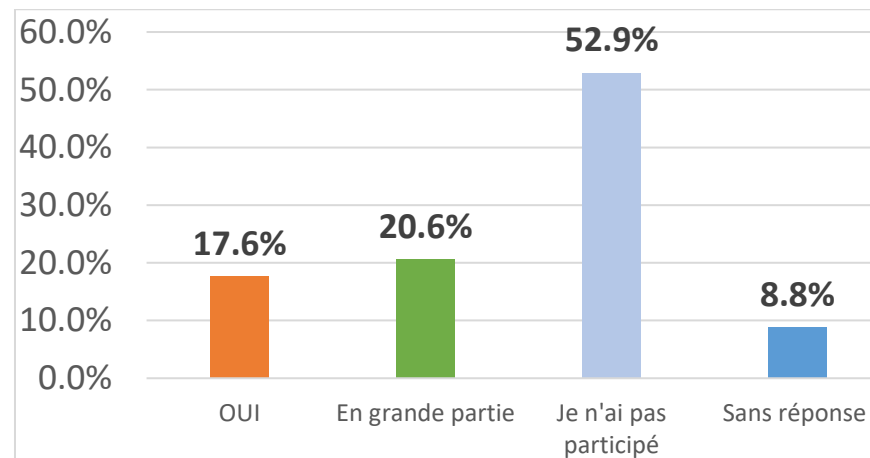
Pour l'atelier **Mon Espace Santé** :



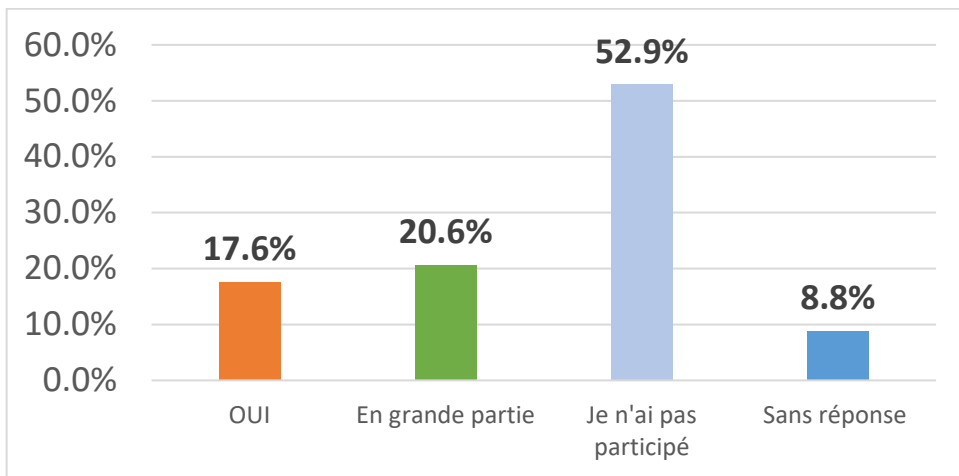
Pour l'atelier **Votre santé au travail** :



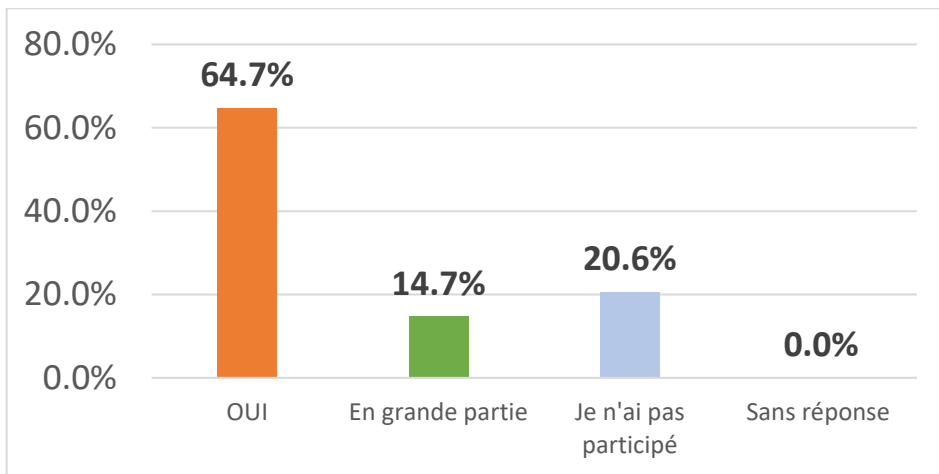
Pour l'atelier **Handicap et Travail** :



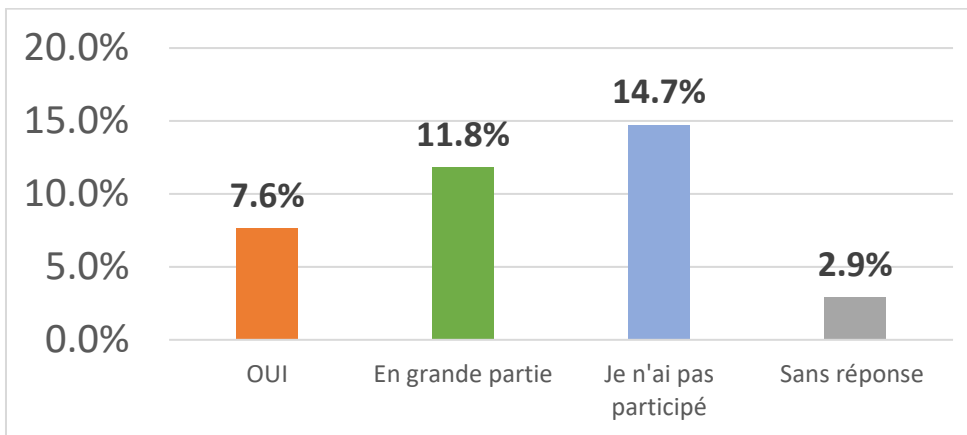
Pour l'atelier **Instants bien-être et détente** :



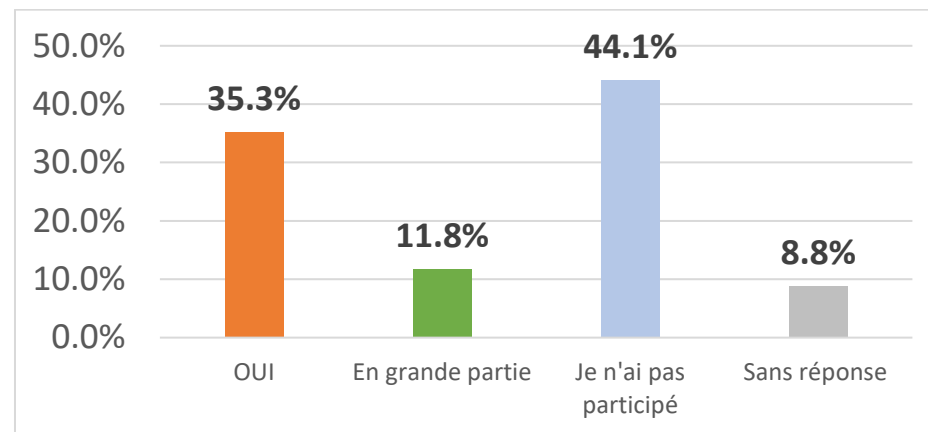
Pour l'atelier **Prestations et offres du CGOS** :



Pour l'atelier **Evasion virtuelle** :



Pour l'atelier **Protection sociale : mutuelles et banques**



L'ensemble des ateliers ont répondu pleinement ou en grande partie à l'ensemble des participants.

## L'enquête QVCT 2024

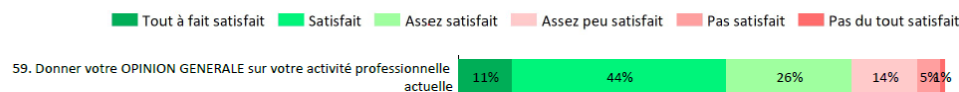
L'établissement a participé à l'enquête du réseau Qualirel intitulée « Satisfaction au travail des professionnels de santé et medico-sociaux ».

Cette enquête transversale portait sur les thématiques suivantes :

- Organisation et contenu du travail
- Relations entre professionnels
- Développement professionnel
- Rémunération
- Encadrement
- Droit du travail
- Reconnaissance
- Direction
- Opinion générale

179 personnes ont répondu à cette enquête de satisfaction.

81% des répondants ont une opinion assez satisfaisante à tout à fait satisfaisante sur leur activité professionnelle.



Cette enquête a permis d'identifier les 10 thématiques ayant un taux de satisfaction élevé, et les 10 thématiques les moins satisfaisantes. Les professionnels ont principalement identifié des axes d'amélioration sur la connaissance de la réglementation applicable à l'établissement, sur la question de la rémunération et de la formation.

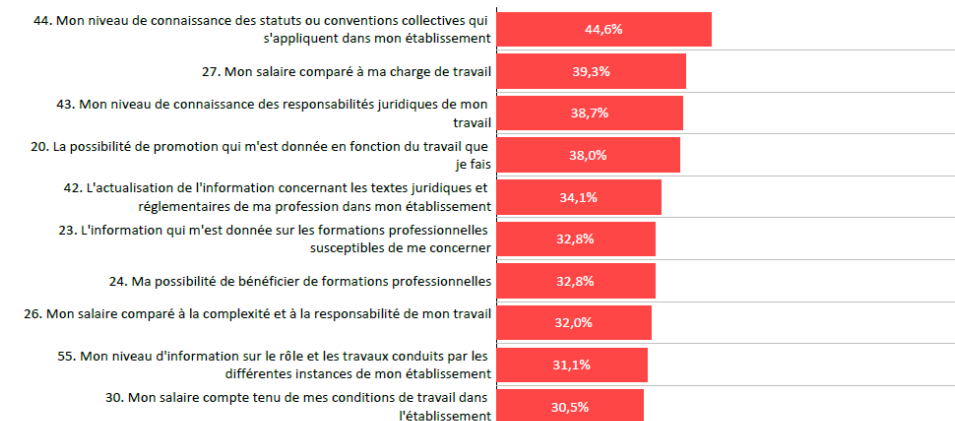
### TOP 10 - SATISFAIT\* (N=179) :

(\* regroupement des 3 modalités : Tout à fait satisfait, Satisfait, Assez satisfait)



### TOP 10 - PAS SATISFAIT\* (N=179) :

(\* regroupement des 3 modalités : Assez peu satisfait, Pas satisfait, Pas du tout satisfait)



## La soirée de convivialité

L'organisation d'une soirée de convivialité était une action définie dans le CLACT 2023-2024.

L'objectif de cette soirée était de renforcer la cohésion entre les professionnels des différents sites de l'établissement. L'événement a réuni 196 participants et s'est articulé autour de plusieurs temps forts :

- Accueil & constitution de 4 équipes tirées au sort
- Jeux de cohésion :
  - Jeu de la plus haute tour de Kapla
  - Jeu des blocs de construction
  - Quiz culture ESBV
  - Défi des allumettes
  - Jeu de la chaîne humaine - le hula hoop à la chaîne

Un repas convivial autour de fougères a été proposé aux participants.

80.6% des répondants à l'enquête de satisfaction ont trouvé cette soirée intéressante ou très intéressante (taux de participation à l'enquête 63.2%). La note moyenne attribuée à cette soirée est de 9.05 sur 10.

## Conclusion

L'année 2024 aura été une année marquée par l'affirmation d'une politique qualité de vie au travail à travers la mise en place d'actions identifiées comme prioritaires par les membres de la commission QVCT.

## BILAN DES ACTIONS DE LA COMMISSION BIEN-ETRE

Sur l'année 2024, 10 journées bien-être ont été planifiées.

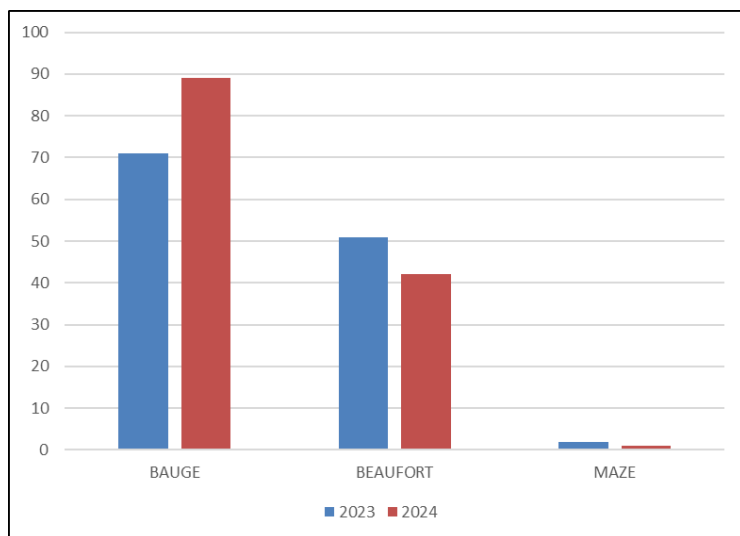
Ont été proposés des séances de réflexologie plantaire, shiatsu et sophrologie

6 rendez-vous sont possibles par atelier et par séance. Le tarif de la séance est à 5 euros et sert à compenser les charges salariales de l'équipe bien-être.

Ainsi 132 séances ont été réalisées en 2024 (124 en 2023 -109 en 2022). 5 séances n'ont pas été honorées par les personnes inscrites pour les motifs suivants : erreur d'horaire ou absence.

Un rappel a été réalisé en F3SCT pour préciser que les temps de présences aux séances Bien-être n'est pas considéré comme du temps de travail, il doit être récupéré.

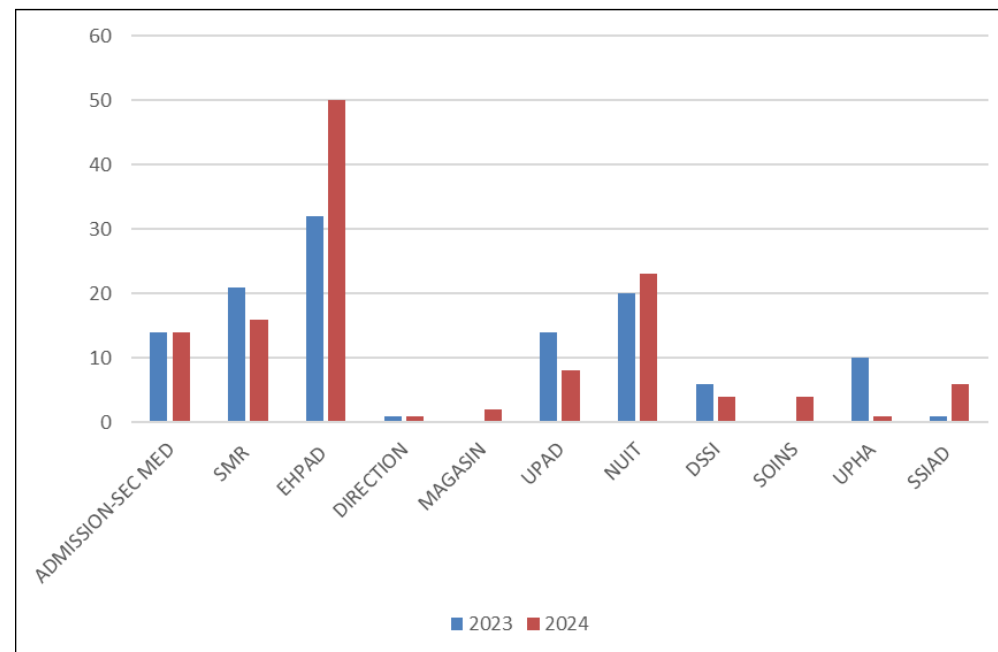
Les participants aux séances en 2024 viennent majoritairement du site de Baugé.

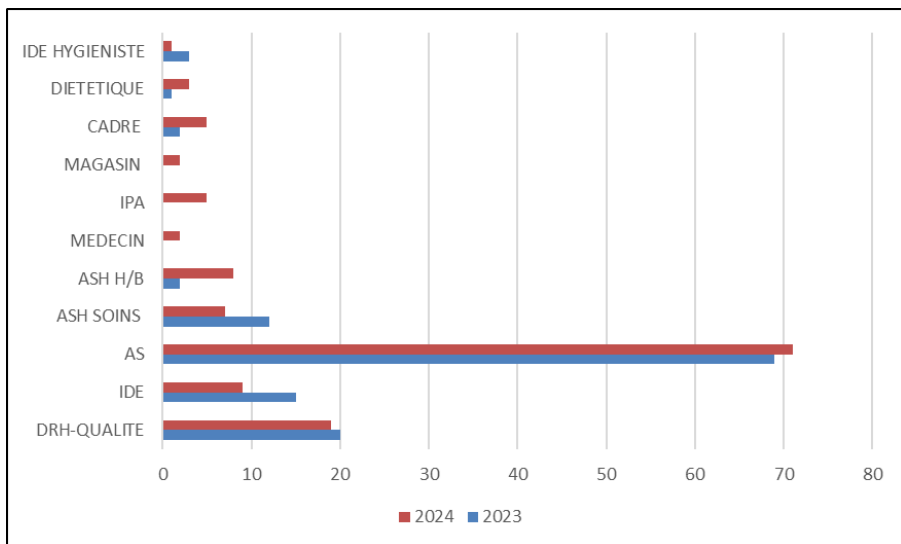


Aucun professionnel du site de La Ménitré n'a bénéficié de séance. Toutefois dans le cadre de la semaine QVCT, l'atelier Bien-être a pu permettre à des professionnels de La Ménitré d'en bénéficier.

Le taux de participation élevé des professionnels du site de Baugé s'explique par la présence des locaux de l'équipe Bien-être sur le site de Baugé. Ces locaux ont été réaménagés pour permettre à chaque intervenante de l'équipe bien-être de disposer de son local.

La majorité des professionnels inscrits travaillent dans le secteur de l'EHPAD et sont aide-soignant(e)s.





### Conclusion

L'équipe bien-être est un acteur majeur dans la promotion et la prévention de la santé des professionnels au sein de l'établissement.

Pour l'année 2025, à la demande de l'équipe Bien-Être l'établissement a accordé la planification de 4 journées bien-être avec 4 professionnels présents.

# ANNEXE N°3

## BILAN DES ACTIONS RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE

### 1. Etat d'avancement du plan égalité professionnelle 2023-2025

L'établissement a défini un plan égalité professionnelle pour la période 2023-2025. A ce titre un plan d'action a été établi.

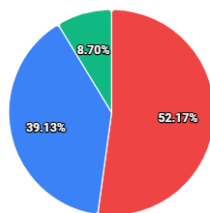
**23** actions

**12** non traitées

**9** en cours

**2** terminées

**0** annulée



Les actions traitées sont les suivantes :

- Créer un item de déclaration « Violence sexuelles et sexistes, harcèlement, discrimination » sur le formulaire de déclaration des évènements indésirables sur Ageval
- Rédiger les offres d'emploi de manière non genrée pour favoriser la mixité des métiers

Les principales actions en cours de réalisation sont les suivantes :

- Veiller au respect du calendrier de validation des congés pour faciliter l'organisation des professionnels dans leur vie personnelle
- Communiquer autour du rôle de la psychologue du travail et permettre d'identifier ses missions en appuyant sur la dimension accompagnement dans la gestion de la vie professionnelle et personnelle

- Développer les liens avec les écoles pour présenter les métiers présents au sein de l'ESBV
- Mesurer le climat social et la satisfaction au travail par la diffusion et la réalisation d'enquête régulières

### 2. Bilan de la mise en œuvre de l'appel à projet Fonds pour l'Égalité Professionnelle

L'établissement a répondu en 2024 à l'appel à projet du fonds pour l'égalité professionnelle en proposant le projet « Le théâtre pour lutter contre le harcèlement au travail »

#### Contexte et cadre de l'action

Cette action s'inscrit dans le cadre de l'appel à projets 2024 du Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP), lancé par le SGAR afin de soutenir les actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La réponse à l'appel à projet portait spécifiquement sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes. Cette thématique a été identifiée comme axe prioritaire dans le cadre du plan égalité professionnelle 2023-2025 de l'établissement.

#### Objectifs du projet

- Sensibiliser le personnel aux différentes formes de harcèlement au travail (moral, sexuel).
- Favoriser une prise de conscience collective sur les comportements problématiques et les limites à respecter.
- Apporter des outils concrets pour agir individuellement et collectivement face à des situations de harcèlement.
- Améliorer la qualité de vie au travail en développant une culture de la bienveillance.

#### Méthodologie

Le projet a pris la forme d'une sensibilisation d'une heure et demi articulée autour d'un dispositif théâtral interactif, permettant aux participants d'aborder la thématique

de manière pédagogique, participative et décalée. Le théâtre favorise une prise de recul et une meilleure implication émotionnelle et cognitive.

#### Concertation préalable

L'action s'inscrit dans le cadre d'un dialogue social structuré : les agents et leurs représentants ont été consultés dans le cadre de l'élaboration du plan égalité professionnelle.

#### Déroulement et participation

Deux sessions de formation ont été organisées :

- 22 octobre 2024 à Baugé - 15 participant·es
- 24 octobre 2024 à Beaufort - 13 participant·es

Total : 28 bénéficiaires, non encadrants.

#### Résultats et évaluation

Une enquête de satisfaction a été menée auprès des participant·es, avec un taux de réponse de 57 % (16 répondant·es).

- Note globale de satisfaction : 8,81 / 10

Détail des évaluations (moyenne sur 5) :

- Contenu de la formation : 4,63
- Animation des formateurs : 4,75
- Organisation logistique : 3,97

Toutefois, la durée de la formation a été jugée trop courte pour permettre un traitement en profondeur de la thématique.

#### Financement de l'action

Le coût total de la formation s'est élevé à 4 520,68 euros, réparti comme suit :

- 2 437,05 euros pris en charge par le SGAR, via le FEP 2024
- 2 083,63 euros financés par l'ESBV

#### Action complémentaire

Cette action a été complétée par une demi-journée de sensibilisation au harcèlement au travail à travers le théâtre d'entreprise pour l'ensemble du personnel d'encadrement de l'établissement.

Cette demi-journée a eu lieu le 5 décembre 2024 et a été appréciée par les participants.

Cette action a été financée par le CLACT.

# ANNEXE N°4

## SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES AGENTS DE L'ESBV - BILAN 2024

**Temps de travail du psychologue** : 21H50 par mois réparties en temps formels et informels

- Prise de rendez-vous
- Echanges téléphoniques avec les agents
- Echanges par mails
- Consultations individuelles sur sites
- Prestations collectives dans les services
- Points RH et Direction des soins
- Échanges avec les cadres de santé pour chaque site
- Route et distance entre les sites
- Suivi de l'activité et bilan

### Prises en charge individuelles :

- 27 agents ont été accompagnés pour une prise en charge psychologique individuelle en 2024.
- 10 agents de plus qu'en 2023.

Années	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents	41	29	21	17	27

- 1 homme et 26 femmes.
- ASH, AS, infirmière(s), cadre(s), médecin(s), alternant(e), personnel administratif. Tous ces métiers ont été concernés. Pour des raisons de confidentialité, nous ne donnerons pas de chiffre en termes de

répartition mais il est évident que c'est proportionnel à la représentativité des métiers dans l'établissement.

- 94 consultations individuelles (88 en 2023) ont été réalisées pour les agents des sites de Beaufort, Baugé, Mazé. Pas d'agent de la Ménitrie .
  - 39 consultations sur le site de Beaufort
  - 23 consultations sur le site de Baugé
  - 21 consultations au cabinet à Saumur
  - 8 consultations sur le site de Mazé
  - 3 consultations téléphoniques
- 16 agents travaillent sur le site de Beaufort, ou davantage sur Beaufort que sur Baugé
- 9 agents travaillent sur le site de Baugé, ou davantage sur Baugé que sur Beaufort
- 2 agents travaillent sur le site de Mazé.

4 agents ont bénéficié d'un suivi régulier sur l'année. Sur ces 4 agents, 1 a été ponctuellement en arrêt pour des raisons de santé exclusivement physiques.

Les 3 autres agents n'ont pas été en arrêt sur l'année 2024.

Les prises en charge de longue durée ne s'adressent plus aux agents en arrêt de travail avec une difficulté à la reprise du travail, mais bien aux agents soucieux de prendre soin de leur santé au travail.

Nous l'observons d'ailleurs, les agents en arrêt de travail dont le retour doit être étayé par un temps partiel thérapeutique, ne font pas la demande de rencontrer la psychologue.

Ceux qui sont en arrêt de longue durée et dont le retour pourrait-être envisagé n'en font pas non plus la demande.

C'est un point de vigilance que nous allons travailler en 2025 avec la cellule de santé qui a redémarré fin 2024.

7 agents ont été accompagnés entre 3 et 6 mois, pour résoudre des problématiques ponctuelles en lien avec le travail.

16 agents ont bénéficié d'une prise en charge psychologique de moins de 3 mois, avec un rythme plus ou moins soutenu selon la problématique à résoudre.

Nous sommes allés en soutien psychologique sur Mazé pour 2 agents de ce site (toujours sans solution de dédommagement des frais de transport pour Mazé et Baugé).

En 2024, aucun agent n'a fait l'objet d'une alerte concernant sa santé et sa sécurité. Aucune situation de travail n'a présenté de danger grave et imminent.

Les agents ne sont pas très mobiles en général. (Mobilité physique et psychologique). Nous veillons à rendre cette offre de service accessible et ouverte à tous, avec les contraintes de temps et d'emploi du temps.

Nous évaluons à environ 30% des rendez-vous qui doivent être désorganisés en raison des emplois du temps des agents eux-mêmes modifiés, souvent au dernier moment.

La psychologue est présente 3 vendredis sur 4 et 1 mercredi matin par mois notamment pour le point RH.

Les motifs de demandes de prise en charge sont identiques chaque année : usure professionnelle, gestion du stress, fatigue, sentiment de ne pas pouvoir bien faire son travail, charge de travail trop importante, manque de soutien, manque de reconnaissance, isolement.

Les services en tension ont généré des prises en charge individuelle, mais à la marge.

Encore cette année, les cadres de santé ont bien fait le relais en cas de besoins identifiés.

### Interventions collectives

Si en 2023 nous parlions de séances d'analyse de la pratique concernant les interventions dans les services, en 2024 nous avons préféré présenter nos interventions comme étant un temps de travail et d'échanges collectifs. Il n'y a pas eu de séance d'analyse de la pratique à proprement parlé cette année.

Parfois une thématique était proposée en amont par le cadre de service, parfois non. Toutes ces interventions ont été programmées et réalisées à l'initiative du cadre du service.

14 séances ont été programmées, 13 ont été réalisées. (3 ont été annulées dont 2 reportées).

6 services ont été concernés sur les sites de Beaufort et Baugé.

Les thématiques proposées par les cadres s'articulent autour de la cohésion d'équipe, du travail en équipe et de la relation entre collègues.

Nous restons très humbles concernant l'efficacité de ces temps de rencontre mais ils permettent néanmoins de désamorcer des tensions palpables, de venir en soutien du travail de la cadre et d'apporter une réponse institutionnelle à une problématique interne.

Les agents, bien que réticents à ces instances au départ (comme les années passées), apprécient toujours in fine ces moments que nous rendons les plus conviviaux possible.

En 2024, nous avons intégré le collectif de travail Qualité de Vie au travail. Nous avons ainsi participé à 3 réunions de travail pour l'organisation d'un temps festif autour de la cohésion d'équipe. Compte tenu du temps très partiel de notre présence au sein de l'établissement et des sujets traités, nous n'avons pas jugé utile de rester dans ce groupe.

Le site de la Ménitré en tension fin 2023 n'a pas fait l'objet de sollicitation en 2024.

La Blanchisserie n'a pas fait l'objet non plus d'une attention particulière.

### Conclusion

La prestation d'accompagnement psychologique pour les agents de l'ESBV reste un outil vertueux à nos yeux. Il contribue à prendre soin de la santé et de la sécurité des agents qui en font la demande.

Le format de 21 heures 50 par mois est ajusté dans le fonctionnement actuel.

L'arrivée de la médecine du travail n'a pour le moment rien changé à la prestation d'accompagnement psychologique sauf par rapport à la configuration des bureaux qui sont beaucoup mieux adaptés maintenant. Nous nous sommes installés dans le bureau de l'infirmière.

Nous n'avons pas encore rencontré le médecin et son équipe. C'est en projet pour 2025.

**Établissement de Santé Baugeois-Vallée**

**Siège :** 9, chemin de Rancan

CS 20073 Baugé

49150 BAUGÉ EN ANJOU

**N° Finess :** 49 0015 765

**N° Siret :** 264 906 645 000 17

**Site internet :** [www.esbv.fr](http://www.esbv.fr) **Email :** [direction@esbv.fr](mailto:direction@esbv.fr)