

**2022**

# Bilan Social

**Personnel médical et non médical**

*Effectifs - Masse Salariale*

*Gestion du Temps - Gestion des Compétences*

*Dialogue Social – Santé et Sécurité au travail*

## Sommaire

Introduction.....	5
PARTIE I.....	6
A.    EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE .....	7
Indicateur 1 : Effectifs en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) .....	7
Indicateur 2 : Masse Salariale.....	9
Indicateur 3 : Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires .....	10
B.    Gestion des temps et disponibilités des Ressources Humaines.....	12
Indicateur 4 : Heures Supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) pour le PNM et temps de travail additionnel (exprimé en demi-journées) pour le PM.....	12
Indicateur 5 : Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence .....	16
Indicateur 6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical.....	18
Indicateur 7 : Taux de Turn Over du personnel.....	24
Indicateur 8 : Taux de mobilité interne du personnel non médical par genre .....	26
Indicateur 9 : Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12H) .....	28
C.    Gestion des compétences .....	29
Indicateur 10 : Nombre de promotions professionnelles .....	29
Indicateur 11 : Pourcentage de Personnels Médicaux et Non Médicaux ayant rempli leurs obligations de Développement Professionnel Continu (DPC) .....	31
Indicateur 12 : Repérage de trois métiers sensibles ou en tension pour le Personnel Médical et Personnel Non Médical .....	32
Indicateur 13 : Attractivité et Fidélisation du Personnel Infirmier (hors infirmiers spécialisés).....	33
Indicateur 14 : Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité .....	34

D. Dialogue Social .....	35
Indicateur 15 : Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions règlementaires et institutionnelles .....	35
Indicateur 16 : Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical .....	35
Indicateur 17 : Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l'année .....	37
Indicateur 18 : Droits et moyens syndicaux .....	37
Indicateur 19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année .....	41
Indicateur 20 : Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service .....	43
Indicateur 21 : Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement .....	43
Indicateur 22 : Existence du document unique (DU) .....	48
Indicateur 23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	50
PARTIE II.....	53
A. TAUX D'ABSENTEISME ET DE TURN-OVER POUR CHAQUE POLE.....	54
B. MISE EN VALEUR D'UN POLE AYANT CONNU DES EVOLUTIONS PARTICULIEREMENT MARQUANTES, A LA HAUSSE OU A LA BAISSSE, SUR UN INDICATEUR – POLE URGENCES .....	55
Indicateur 19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année .....	55
C. Mise en valeur du pôle Gériatrie : Présentation de l'ensemble des indicateurs .....	57
Indicateur 1 : Effectifs en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) .....	57
Indicateur 2 : Masse Salariale.....	59
Indicateur 3 : Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires .....	60
Indicateur 4 : Heures Supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) pour le PNM et temps de travail additionnel (exprimé en demi-journées) pour le PM .....	61
Indicateur 5 : Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence .....	64
Indicateur 6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical.....	65

Indicateur 7 : Taux de Turn Over du personnel.....	70
Indicateur 8 : Taux de mobilité interne du personnel non médical par genre .....	72
Indicateur 9 : Pourcentage d’agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12H) .....	73
Indicateur 12 : Repérage de trois métiers sensibles ou en tension pour le Personnel Médical et Personnel Non Médical .....	74
Indicateur 13 : Attractivité et Fidélisation du Personnel Infirmier (hors infirmiers spécialisés).....	75
Indicateur 17 : Nombre d’heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l’année .....	75
Indicateur 19 : Nombre d’accidents de travail au cours de l’année .....	76
Indicateur 20 : Nombre de jours d’arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service .....	77
Indicateur 23 : Thématique de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	78
PARTIE III.....	80
Annexes .....	85
Annexes I .....	86

# Introduction

---

Le bilan social, fixée par décret n° 2012-1292 du 22 novembre 2012 et l'arrêté du 5 décembre 2012, a permis d'alléger et de simplifier le contenu de la précédente version.

Pour rappel, il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Il est à la fois un outil rétrospectif et prospectif destiné à améliorer les capacités de prévision de l'établissement quant à l'utilisation de la ressource humaine et son adaptation aux évolutions de l'offre de soins.

Le bilan social décrit la situation de l'effectif total permanent (titulaires, stagiaires, CDI, CDD permanents) et non permanents (CDD de remplacement). Le bilan social se compose de trois parties :

Partie I : Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et les personnels non médicaux de n-2 à n.

Partie II : Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activités.

Partie III : Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire.

Dans la partie III, le bilan du projet social 2019-2023 est intégré. Il est désormais le socle des Lignes Directrices de Gestion du Centre hospitalier de PAU.

# **PARTIE I**

---

**Etat et analyse des données sociales  
de l'établissement pour les personnels  
médicaux et non médicaux de 2020 à 2022**

## EVOLUTION DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE

### Indicateur 1 : Effectifs en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	ETPR Moyen 2020	ETPR Moyen 2021	ETPR Moyen 2022	Evolution 2020/2021	Evolution 2021/2022	Age Moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	164,26	180,81	187,87	10,08%	3,90%	45,04
Praticiens hospitaliers à temps partiel	5,53	3,46	2,95	-37,43%	-14,74%	54,17
Praticiens attachés	6,69	6,02	4,77	-10,01%	-20,76%	50,65
Praticiens attachés associés	0,66	0,00	0,29	-100,00%	0,00%	37,00
Praticiens contractuels	45,80	39,12	38,82	-14,59%	-0,77%	36,71
Assistants des hôpitaux	20,14	16,12	9,41	-19,96%	-41,63%	31,19
Assistants associés	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
<b>Sous-total Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>243,08</b>	<b>245,52</b>	<b>244,11</b>	<b>1,00%</b>	<b>-0,57%</b>	<b>42,70</b>
<b>Hommes</b>	<b>114,45</b>	<b>115,24</b>	<b>111,86</b>	<b>0,69%</b>	<b>-2,93%</b>	<b>45,29</b>
<b>Femmes</b>	<b>128,63</b>	<b>130,28</b>	<b>132,25</b>	<b>1,28%</b>	<b>1,51%</b>	<b>40,42</b>

Personnel non Médical	ETPR Moyen 2020	ETPR Moyen 2021	ETPR Moyen 2022	Evolution 2020/2021	Evolution 2021/2022	Age Moyen
Catégorie A	822,65	849,09	937,26	3,21%	10,38%	38,60
Catégorie B	474,34	605,49	1005,70	27,65%	66,10%	42,80
Catégorie C	1133,84	1046,55	558,86	-7,70%	-46,60%	44,62
Autres contrats (contrats aidés, apprentissage)	12,93	16,86	15,00	30,39%	-11,03%	36,48
Titulaires, stagiaires et CDI	2073,68	2116,34	2183,98	2,06%	3,20%	43,18
CDD et Autres (contrats aidés, ...)	370,08	401,65	332,85	8,53%	-17,13%	33,41
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>2443,76</b>	<b>2517,99</b>	<b>2516,83</b>	<b>3,04%</b>	<b>-0,05%</b>	<b>41,89</b>
Administratifs	320,64	330,53	328,39	3,08%	-0,65%	44,89
Educatifs et Sociaux	19,58	20,16	19,99	2,96%	-0,84%	40,77
Médico-Techniques	140,33	154,94	162,51	10,41%	4,89%	40,27
Techniques et Ouvriers	251,10	252,67	255,81	0,63%	1,24%	45,12
Soignants	1699,19	1742,83	1735,11	2,57%	-0,44%	40,77
Personnel hors filière	12,93	16,86	15,00	30,39%	-11,03%	36,48
- Dont AS	582,96	596,59	601,76	2,34%	0,87%	41,53
- Dont IDE	739,45	755,90	744,00	2,22%	-1,57%	38,41
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>2443,76</b>	<b>2517,99</b>	<b>2516,83</b>	<b>3,04%</b>	<b>-0,05%</b>	<b>41,67</b>
Hommes	404,59	423,47	423,21	4,67%	-0,06%	42,67
Femmes	2039,17	2094,53	2093,61	2,71%	-0,04%	41,47
<b>Total Personnel Médical et Non Médical</b>	<b>2686,85</b>	<b>2763,52</b>	<b>2760,93</b>	<b>2,85%</b>	<b>-0,09%</b>	<b>41,80</b>
Hommes	519,04	538,71	535,07	3,79%	-0,68%	43,22
Femmes	2167,81	2224,81	2225,86	2,63%	0,05%	41,38

**L'effectif total de personnels non médicaux** rémunérés en 2022 s'élève à **2516.83** contre 2517.99 l'année précédente, soit une relative stabilité.

Un focus est important sur les effectifs de catégorie C et catégorie B avec une forte diminution de 46,60% pour la catégorie C et une augmentation de 66,10% pour la catégorie B. Cela s'explique par l'effet année plein du reclassement des aides-soignants passant de la catégorie C vers la catégorie B au 1<sup>er</sup> octobre 2021.



## Indicateur 2 : Masse Salariale

	Montant brut de la rémunération du personnel	Montant brut des charges + charges de sécurité sociale et de prévoyance + impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations + autres charges sociales	Masse salariale 2020	Masse salariale 2021	Masse salariale 2022	2021/2020	2022/2021
PMD - Hommes	10 281 724	5 793 675	14 084 158	15 523 385	16 075 399	10,22%	3,56%
PMD - Femmes	11 176 974	6 073 839	13 963 218	15 924 141	17 250 813	14,04%	8,33%
<b>Sous-total Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>21 458 698</b>	<b>11 867 514</b>	<b>28 047 376</b>	<b>31 447 526</b>	<b>33 326 212</b>	<b>12,12%</b>	<b>5,97%</b>
Catégorie A	38 758 977	20 502 424	46 654 275	50 919 680	59 261 402	9,14%	16,38%
Catégorie B	34 249 940	18 121 348	23 859 811	31 299 438	52 371 288	31,18%	67,32%
Catégorie C	15 642 494	8 167 056	46 177 664	45 600 508	23 809 550	-1,25%	-47,79%
Autres contrats (contrats aidés,...)	305 262	344 585	529 201	718 924	649 848	35,85%	-9,61%
Titulaires, stagiaires et CDI	79 530 074	42 374 832	103 447 283	112 346 238	121 904 906	8,60%	8,51%
CDD et Autres (contrats aidés, ...)	9 426 600	4 760 581	13 713 669	16 192 313	14 187 181	18,07%	-12,38%
<b>Sous-total personnel non méd.</b>	<b>88 956 674</b>	<b>47 135 414</b>	<b>117 220 951</b>	<b>128 538 550</b>	<b>136 092 087</b>	<b>9,65%</b>	<b>5,88%</b>
Hommes	14 944 940	7 804 347	19 832 749	21 560 409	22 749 287	8,71%	5,51%
Femmes	74 011 733	39 331 067	97 328 203	106 978 142	113 342 801	9,91%	5,95%
<b>Total PM et PNM</b>	<b>110 415 371</b>	<b>59 002 928</b>	<b>145 208 328</b>	<b>159 986 077</b>	<b>169 418 299</b>	<b>10,18%</b>	<b>5,90%</b>
Hommes	25 226 664	13 598 022	33 916 907	37 083 794	38 824 685	9,34%	4,69%
Femmes	85 188 708	45 404 906	111 291 421	122 902 283	130 593 614	10,43%	6,26%

L'étude de l'évolution des données relatives aux dépenses de personnels médicaux et non médicaux entre 2021 et 2022, traduit une augmentation de **5,90 %**.

Cette augmentation est moins forte que celle connue entre 2020 et 2021. En effet, en 2021 de nombreux reclassements dans les différentes catégories et augmentation salariales ont été mis en place expliquant en partie les **10,18 %** d'augmentation.

## 2.1. Taux d'évolution de la masse salariale lié aux évolutions de la valeur du point d'indice

La valeur du point d'indice a augmenté au 01/07/2022.

La valeur du point d'indice s'élève à 4.850033 € à cette date contre 4.68602 € depuis le 1er février 2017.

## 2.2. Taux d'évolution de la masse salariale lié aux mesures catégorielles

Les mesures catégorielles de 2022 sont :

- L'effet année pleine des reclassements en lien avec le SEGUR effectués en Octobre 2021
- L'augmentation de l'indice minimum de la Fonction Publique au 01/05/2022
- La mise en place de prime d'exercice en soins critiques et d'exercice médical (Sage-femme)

## 2.3. Taux d'évolution de la masse salariale lié au GVT (Glissement Vieillesse Technicité)

Le taux d'évolution de la masse salariale liée au GVT est de 0,2 %.

En 2022, l'âge moyen des PNM tout métier confondu est de **41.67 ans** contre 41.76 ans en 2021. L'âge moyen reste stable.

## 2.4. Taux d'évolution de la masse salariale lié à l'évolution des contributions sociales et charges patronales

Aucune évolution des contributions sociales et charges patronales n'a eu lieu en 2022.

## Indicateur 3 : Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires

	2020	2021	2022	% Evolution 2021	% Evolution 2022
Personnel Médical	1 153 635,13 €	1 369 008,52 €	980 658,86 €	18,67%	-28,37%
Personnel non Médical	60 629,10 €	147 752,25 €	718 880,40 €	143,70%	386,54%

Compte tenu du fort taux d'absentéisme, le Centre hospitalier de PAU a eu recours de manière plus fréquente à l'intérim, bien qu'il ne soit pas favorable à ce type de remplacement compte tenu des problématiques à la fois de coût élevé, de faible implication des professionnels car présents sur une courte période, ce qui peut avoir des répercussions à la fois sur les équipes et sur la qualité de la prise en charge.

Les dépenses de personnels intérimaires non médicaux ont ainsi augmenté de **386,54 %** entre 2021 et 2022 ce qui représente un coût supplémentaire consacré à l'intérim de **571 128 euros** en 2022.

### 3.1. Nombre de journées rapportées en ETP effectuées par des personnels intérimaires

	2020		2021		2022	
	Nbre Jours	ETP	Nbre Jours	ETP	Nbre Jours	ETP
Personnel Médical	537,00	2,58	831,00	3,99	527,00	2,53
Personnel non Médical	92,00	0,45	148,00	0,72	1421,00	6,90

En 2021, le recours à l'intérim non médical avait représenté 148 journées contre 92 en 2020.

En 2022, le recours à l'intérim non médical a représenté 1421 journées soit près de 10 fois plus qu'en 2021.

## Gestion des temps et disponibilités des Ressources Humaines

**Indicateur 4 : Heures Supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) pour le PNM et temps de travail additionnel (exprimé en demi-journées) pour le PM**

	Effectif physique au 31/12	PNM: heures supplémentaires non encore récupérées et non encore indemnisées PM: nombre de périodes de temps de travail additionnel au 31 décembre de l'année (solde des périodes effectuées moins les périodes récupérées et indemnisées)	% Evolution 2022/2021	PNM: nombre de personnes physiques ayant réalisé des heures supplémentaires, non récupérées, et non indemnisées PM: nombre de personnes physiques ayant réalisé des périodes de temps additionnel, non récupérées et non indemnisées	% Evolution 2022/2021
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>320,00</b>	<b>301,00</b>		<b>29,00</b>	
Hommes	148,00	139,00		16,00	
Femmes	172,00	162,00		13,00	
<b>Personnel non médical</b>	<b>2 691,00</b>				
Hommes	443,00				
Femmes	2 248,00				
Assistant médico-administratif	174,00				
Personnels des services de soins	1 876,00				
- Dont AS	659,00				
- Dont IDE	794,00				
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>	<b>3 011,00</b>				
Hommes	591,00				
Femmes	2 420,00				

**DONNEES NON DISPONIBLES**

	4.2 - Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires (et des plages additionnelles) par genre	4.3 - Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent par genre
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>10,38</b>	<b>0,94</b>
Hommes	8,69	0,94
Femmes	12,46	0,94
<b>Personnel non médical</b>		
Hommes		
Femmes		
Assistant médico-administratif		
Personnels des services de soins		
- Dont AS		
- Dont IDE		
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>		
Hommes		
Femmes		

**DONNEES NON  
DISPONIBLES**

	4.4 PNM : nombre total d'heures supplémentaires indemnisées PM: nombre de périodes de temps additionnel indemnisées	4.5 PNM: montant des heures supplémentaires indemnisées PM: montant des périodes de temps additionnel indemnisées
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>4452,07</b>	<b>1 905 864,60 €</b>
Hommes	2460,26	990 548,07 €
Femmes	1991,81	915 316,53 €
<b>Personnel non médical</b>	<b>31142,56</b>	<b>1 217 956,83 €</b>
Hommes	5137,45	183 540,30 €
Femmes	26005,11	1 034 416,53 €
Assistant médico-administratif	757,25	27 121,10 €
Personnels des services de soins	26744,44	1 061 384,10 €
- Dont AS	9044,29	316 522,78 €
- Dont IDE	13662,70	585 938,94 €
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>	<b>35594,63</b>	<b>3 123 821,43 €</b>
Hommes	7597,71	1 174 088,37 €
Femmes	27996,92	1 949 733,06 €

En 2022, le nombre de personne physiques ayant un delta positif au 31 décembre c'est-à-dire un temps de travail supplémentaire dépassant leur obligation annuelle, temps non rémunéré et non récupéré, s'élève à **1592 agents PNM**.

**Etat de la dette sociale en jours non pris et non rémunérés au 31/12/2022 – PNM (source Octime)**

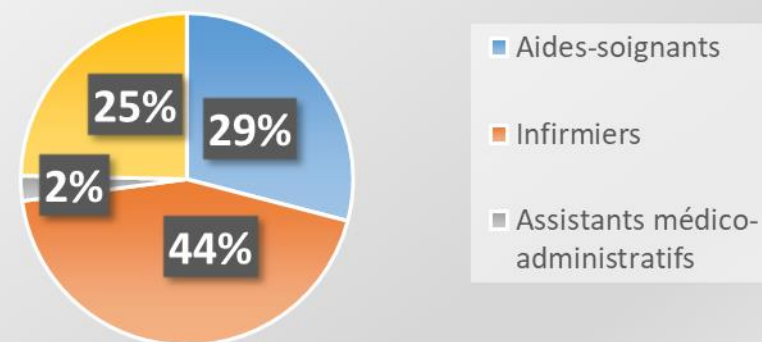
Catégories	Nombre de Jours
<b>A</b>	<b>3723</b>
ADMINISTRATIF	75
MEDICO TECH	476
SOIGNANT	3092
TECHNIQUES	80
<b>B</b>	<b>2956</b>
ADMINISTRATIF	332
MEDICO TECH	38
SOIGNANT	2382
TECHNIQUES	204
<b>C</b>	<b>1734</b>
ADMINISTRATIF	423
SOIGNANT	784
TECHNIQUES	527
<b>Total général</b>	<b>8413</b>

**Répartition des heures supplémentaires rémunérées en 2022 - PNM**

29 % des heures supplémentaires rémunérées en 2022, l'ont été à des infirmiers. La répartition des heures supplémentaires rémunérées en 2021 selon les métiers est la suivante :

Métiers	Nb heures
Aides-soignants	9 044,29
Infirmiers	13 662,70
Assistants médico-administratifs	757,25
Autres	7 678,32
<b>Total 2022</b>	<b>31 142,56</b>

**Répartition des heures supplémentaires rémunérées en 2022 (PNM)**



## Indicateur 5 : Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence

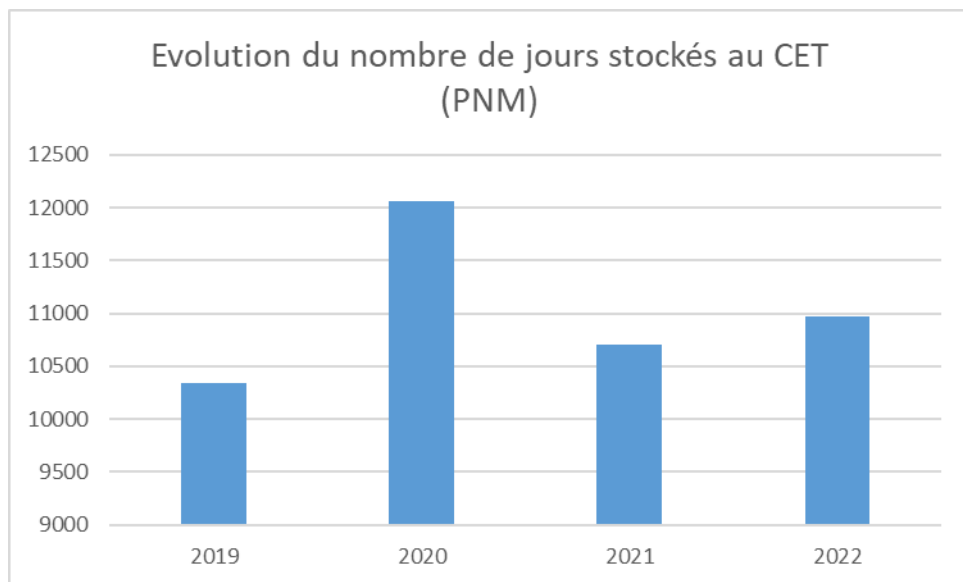
	Jours de CET stockés au 31/12/2022	5.1 - Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET	5.2 - Nombre de jours de CET stockés par agent	5.3 - Montant de la provision constituée	5.4 - Taux de provisionnement des CET	5.5 - Montant des jours de CET monétisés sur l'année
<b>Total PMD</b>	<b>9 359,50</b>	<b>39,00</b>	<b>29,25</b>	<b>6 882 510,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>248 250,00</b>
Hommes	4 844,00	46,13	32,73			107 400,00
Femmes	4 515,50	33,45	26,25			140 850,00
<b>Total PNM</b>	<b>10971,35</b>	<b>14,89</b>	<b>4,08</b>	<b>3 285 237,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>99 639,75</b>
<i>Personnels soignant</i>	<i>6982,67</i>	<i>13,56</i>	<i>3,72</i>			<i>67 206,30</i>
Hommes	2398,44	19,82	5,41			27 124,80
Femmes	8572,91	13,92	3,81			72 514,95
<b>Total PMD + PNM</b>	<b>20330,85</b>	<b>20,81</b>	<b>6,75</b>	<b>10 167 747,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>347 889,75</b>
Hommes	7242,44	32,05	12,25			134 524,80
Femmes	13088,41	17,43	5,41			213 364,95

### Pour les professionnels non médicaux :

Au 31 décembre 2022, le nombre de jours stockés sur les Comptes Epargnes Temps (CET) des personnels non médicaux s'élève à 10 971,35 jours qui représentent un nombre moyen de jours stockés par agent ayant ouvert un CET de 14,89 jours.

Au 31 décembre 2021, ce nombre était de 10 710,45 jours, soit 14.55 jours en moyenne par agent ayant ouvert un CET.





## Indicateur 6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

### Personnel Médical

	Absentéisme < 6 jours								Absentéisme ≥ 6 jours	
	ETP Moyen	Maladie Profession nelle	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congrés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congrés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Maladie Professio nnelle	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions
PM 25 - 40 ans	120,13	0,00	0,00	0,00	66,00	0,00	0,00	9,00	0,00	0,00
PM 41 - 55 ans	92,26	0,00	0,00	0,00	102,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00
PM > 55 ans	43,63	0,00	0,00	0,00	16,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total PM</b>	<b>256,02</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>184,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Hommes	117,97	0,00	0,00	0,00	56,00	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00
Femmes	138,05	0,00	0,00	0,00	128,00	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00

	Absentéisme, durée ≥ 6 jours					Totaux			
	Congés de longue durée, congrés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédent s congrés maternité )	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée ≥ 6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'abs.
PM 25 - 40 ans	0,00	1 466,00	25,00	0,00	1 529,00	75,00	3 020,00	3 095,00	7,06%
PM 41 - 55 ans	0,00	554,00	0,00	0,00	153,00	106,00	707,00	813,00	2,41%
PM > 55 ans	0,00	188,00	25,00	0,00	0,00	16,00	213,00	229,00	1,44%
<b>Total PM</b>	<b>0,00</b>	<b>2 208,00</b>	<b>50,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1 682,00</b>	<b>197,00</b>	<b>3 940,00</b>	<b>4 137,00</b>	<b>4,43%</b>
Hommes	0,00	445,00	0,00	0,00	49,00	66,00	494,00	560,00	1,30%
Femmes	0,00	1 763,00	50,00	0,00	1 633,00	131,00	3 446,00	3 577,00	7,10%

## Personnel non Médical

	ETP Moyen	Absentéisme < 6 jours							Absentéisme ≥ 6 jours	
		Maladie Professionnel le	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congrés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congrés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Maladie Professionnel le	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions
Catégorie A	929,48	10,00	0,00	0,00	1 738,00	9,00	0,00	21,00	272,00	0,00
Catégorie B	1 004,94	0,00	0,00	0,00	2 071,00	28,00	0,00	1,00	2 420,00	212,00
Catégorie C	564,19	0,00	0,00	0,00	1 228,00	23,00	4,00	15,00	1 155,00	0,00
Personnel services de soins	1 730,82	10,00	0,00	0,00	3 516,00	40,00	4,00	25,00	2 814,00	0,00
- Dont IDE	737,65	10,00	0,00	0,00	1 445,00	2,00	0,00	13,00	869,00	0,00
- Dont AS	603,34	0,00	0,00	0,00	1 280,00	23,00	0,00	1,00	1 211,00	0,00
Personnel services de soins < 25 ans	83,67	0,00	0,00	0,00	170,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnel services de soins 25 - 40 ans	723,89	5,00	0,00	0,00	1 676,00	8,00	4,00	25,00	575,00	0,00
Personnel services de soins 41 - 55 ans	732,05	5,00	0,00	0,00	1 335,00	30,00	0,00	0,00	1 628,00	0,00
Personnel services de soins > 55 ans	191,21	0,00	0,00	0,00	335,00	0,00	0,00	0,00	611,00	0,00
PNM < 25 ans	104,19	0,00	0,00	0,00	243,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PNM 25 - 40 ans	974,55	5,00	0,00	0,00	2 291,00	15,00	4,00	37,00	575,00	0,00
PNM 41 - 55 ans	1 092,56	5,00	0,00	0,00	1 967,00	39,00	0,00	0,00	1 900,00	212,00
PNM > 55 ans	327,37	0,00	0,00	0,00	536,00	0,00	0,00	0,00	1 372,00	0,00
Total PNM	2 498,67	10,00	0,00	0,00	5 037,00	60,00	4,00	37,00	3 847,00	212,00
Hommes	415,75	0,00	0,00	0,00	657,00	22,00	0,00	34,00	464,00	0,00
Femmes	2 082,87	10,00	0,00	0,00	4 380,00	38,00	4,00	3,00	3 383,00	212,00

	Absentéisme, durée ≥ 6 jours					Totaux			
	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée ≥ 6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'abs.
Catégorie A	2 893,00	15 267,00	1 253,00	365,00	4 750,00	1 778,00	24 800,00	26 578,00	7,83%
Catégorie B	9 600,00	20 872,00	3 570,00	258,00	3 796,00	2 100,00	40 728,00	42 828,00	11,68%
Catégorie C	6 915,00	10 982,00	3 271,00	244,00	1 012,00	1 270,00	23 579,00	24 849,00	12,07%
Personnel services de soins	13 248,00	36 007,00	5 470,00	620,00	7 116,00	3 595,00	65 275,00	68 870,00	10,90%
- Dont IDE	3 007,00	13 971,00	1 395,00	365,00	3 762,00	1 470,00	23 369,00	24 839,00	9,23%
- Dont AS	7 157,00	14 688,00	2 838,00	107,00	2 581,00	1 304,00	28 582,00	29 886,00	13,57%
Personnel services de soins < 25 ans	0,00	1 203,00	32,00	0,00	350,00	172,00	1 585,00	1 757,00	5,75%
Personnel services de soins 25 - 40 ans	2 279,00	16 484,00	928,00	365,00	6 579,00	1 718,00	27 210,00	28 928,00	10,95%
Personnel services de soins 41 - 55 ans	8 059,00	14 572,00	2 838,00	91,00	187,00	1 370,00	27 375,00	28 745,00	10,76%
Personnel services de soins > 55 ans	2 910,00	3 748,00	1 672,00	164,00	0,00	335,00	9 105,00	9 440,00	13,53%
PNM < 25 ans	0,00	1 368,00	32,00	0,00	350,00	249,00	1 750,00	1 999,00	5,26%
PNM 25 - 40 ans	2 809,00	20 421,00	1 497,00	365,00	8 909,00	2 352,00	34 576,00	36 928,00	10,38%
PNM 41 - 55 ans	10 552,00	20 136,00	4 068,00	338,00	299,00	2 011,00	37 505,00	39 516,00	9,91%
PNM > 55 ans	6 047,00	5 196,00	2 497,00	164,00	0,00	536,00	15 276,00	15 812,00	13,23%
<b>Total PNM</b>	<b>19 408,00</b>	<b>47 121,00</b>	<b>8 094,00</b>	<b>867,00</b>	<b>9 558,00</b>	<b>5 148,00</b>	<b>89 107,00</b>	<b>94 255,00</b>	<b>10,33%</b>
Hommes	2 024,00	5 944,00	1 262,00	151,00	352,00	713,00	10 197,00	10 910,00	7,19%
Femmes	17 384,00	41 177,00	6 832,00	716,00	9 206,00	4 435,00	78 910,00	83 345,00	10,96%

Le taux d'absentéisme annuel des professionnels non médicaux en 2022 s'élève à **10,33 %**. Après avoir connu une augmentation en 2020, il a diminué en 2021 et a ensuite fortement augmenté en 2022 (+ 1.52 points à celui de 2021), ce qui représente en nombre de jours : 14 023 journées d'absence de plus qu'en 2021. L'évolution sur 4 années est présentée dans le tableau ci-dessous :

<b>Personnel non médical</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Nombre de jours	70 565	82 046	80 232	94 255
Taux d'absentéisme	8,36%	9,27%	8,81%	10,33%

### Personnel Médical et non Médical

	Absentéisme < 6 jours								Absentéisme ≥ 6 jours	
	ETP Moyen	Maladie Professionnel le	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congrés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congrés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Maladie Professionnel le	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions
Total PM + PNM	2 754,63	10,00	0,00	0,00	5 221,00	60,00	4,00	50,00	3 847,00	212,00
Hommes	533,72	0,00	0,00	0,00	713,00	22,00	0,00	44,00	464,00	0,00
Femmes	2 220,91	10,00	0,00	0,00	4 508,00	38,00	4,00	6,00	3 383,00	212,00

	Absentéisme, durée ≥ 6 jours					Totaux			
	Congés de longue durée, congrés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congrés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours (hors maternité)	Total nombre de jours d'absence durée ≥ 6 jours (hors maternité)	Total nombre de jours d'absence	Taux d'abs.
Total PM + PNM	19 408,00	49 329,00	8 144,00	867,00	11 240,00	5 345,00	93 047,00	98 392,00	9,79%
Hommes	2 024,00	6 389,00	1 262,00	151,00	401,00	779,00	10 691,00	11 470,00	5,89%
Femmes	17 384,00	42 940,00	6 882,00	716,00	10 839,00	4 566,00	82 356,00	86 922,00	10,72%

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail, par motif d'absence	Maladie Professionnelle	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	6.4.1 Nbre de jours de carence prélevés	6.4.2 Nbre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	6.4.3 Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence
Personnel Médical	0,00	0,00	0,00	127,00	2,00	0,00	21,00	58,00	48,00	10 682,59 €
Personnel non Médical	28,00	1,00	72,00	2074,00	121,00	9,00	124,00	1912,00	1244,00	145 345,83 €
- Dont Personnels des services de soin	20,00	0,00	49,00	1501,00	89,00	6,00	90,00	1410,00	913,00	108 212,94 €
<b>Total</b>	<b>28,00</b>	<b>1,00</b>	<b>72,00</b>	<b>2201,00</b>	<b>123,00</b>	<b>9,00</b>	<b>145,00</b>	<b>1970,00</b>	<b>1292,00</b>	<b>156 028,42 €</b>

Durée moyenne des absences par motif d'absence	Maladie Professionnelle	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	<b>Mode de calcul :</b> nombre total de jours d'absences pour motif médical divisé par le nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période de référence
Personnel Médical	0,00	0,00	0,00	18,83	25,00	0,00	80,71	
Personnel non Médical	137,75	212,00	269,56	25,15	67,39	96,78	77,38	
- Dont Personnels des services de soin	141,20	0,00	270,37	26,33	61,91	104,00	79,34	
<b>Total</b>	<b>137,75</b>	<b>212,00</b>	<b>269,56</b>	<b>24,78</b>	<b>66,70</b>	<b>96,78</b>	<b>77,86</b>	

Nombre moyen de jours d'absences par motif d'absence (rapporté à l'effectif total)	Maladie Professionnelle	Maladie à caractère prof. Ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	<b>Mode de calcul :</b> nombre total de jours d'absences pour motif médical et non médical divisé par l'effectif physique total au 31/12 de l'année de référence
Personnel Médical	0,00	0,00	0,00	7,48	0,16	0,00	5,30	
Personnel non Médical	1,43	0,08	7,21	19,38	3,03	0,32	3,57	
- Dont Personnels des services de soin	1,51	0,00	7,06	21,07	2,94	0,33	3,81	
<b>Total</b>	<b>1,28</b>	<b>0,07</b>	<b>6,45</b>	<b>18,12</b>	<b>2,72</b>	<b>0,29</b>	<b>3,75</b>	

## Indicateur 7 : Taux de Turn Over du personnel

### Personnel Médical et non Médical

ANNEE 2020						
Sexe	Effectif physique moyen	Effectif physique moyen (hors remplacements)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Taux de turn-over	Nombre de départ en retraite
PM - Hommes	146,25	146,25	113	114	77,61%	3
PM - Femmes	167,08	167,08	89	81	50,87%	1
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>313,33</b>	<b>313,33</b>	<b>202</b>	<b>195</b>	<b>63,35%</b>	<b>4</b>
Personnels des services de soin	1797,83	1626,33	166	119	8,76%	26
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>2558,59</b>	<b>2328,50</b>	<b>227</b>	<b>176</b>	<b>8,65%</b>	<b>53</b>
PNM - Hommes	410,17	370,75	27	31	7,82%	14
PNM - Femmes	2148,42	1957,75	200	145	8,81%	39
<b>Total PM + PNM</b>	<b>2871,92</b>	<b>2641,83</b>	<b>429</b>	<b>371</b>	<b>15,14%</b>	<b>57</b>
Hommes	556,42	517,00	140	145	27,56%	17
Femmes	2315,50	2124,83	289	226	12,12%	40

ANNEE 2021						
Sexe	Effectif physique moyen	Effectif physique moyen (hors remplacements)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Taux de turn-over	Nombre de départ en retraite
PM - Hommes	150,50	150,50	152	152	101,00%	6
PM - Femmes	166,08	166,08	97	98	58,71%	2
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>316,58</b>	<b>316,58</b>	<b>249</b>	<b>250</b>	<b>78,81%</b>	<b>8</b>
Personnels des services de soin	1836,25	1631,17	173	164	10,33%	23
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>2622,42</b>	<b>2340,17</b>	<b>255</b>	<b>228</b>	<b>10,32%</b>	<b>47</b>
PNM - Hommes	422,25	371,00	49	37	11,59%	12
PNM - Femmes	2200,17	1969,17	206	191	10,08%	35
<b>Total PM + PNM</b>	<b>2939,00</b>	<b>2656,75</b>	<b>504</b>	<b>478</b>	<b>18,48%</b>	<b>55</b>
Hommes	572,75	521,50	201	189	37,39%	18
Femmes	2366,25	2135,25	303	289	13,86%	37



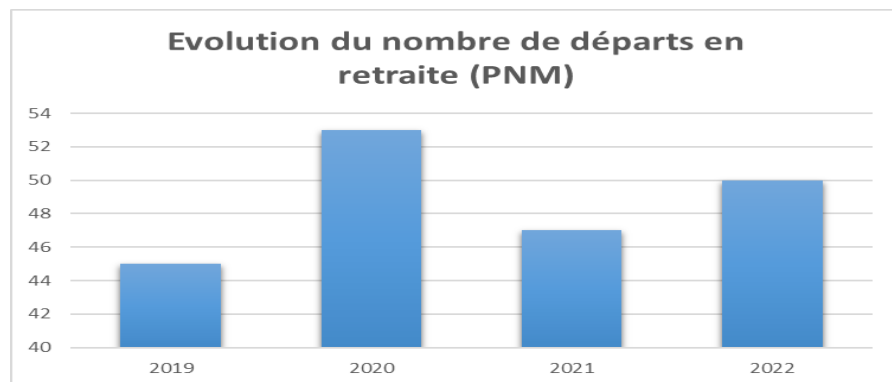
ANNEE 2022						
Sexe	Effectif physique moyen	Effectif physique moyen (hors remplacements)	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Taux de turn-over	Nombre de départ en retraite
PM - Hommes	148,17	148,17	115	111	76,26%	2
PM - Femmes	171,25	171,25	108	94	58,98%	0
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>319,42</b>	<b>319,42</b>	<b>223</b>	<b>205</b>	<b>67,00%</b>	<b>2</b>
Personnels des services de soin	1830,83	1676,50	276	164	13,12%	30
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>2625,42</b>	<b>2390,75</b>	<b>377</b>	<b>221</b>	<b>12,51%</b>	<b>50</b>
PNM - Hommes	424,50	384,67	72	33	13,65%	10
PNM - Femmes	2200,92	2006,08	305	188	12,29%	40
<b>Total PM + PNM</b>	<b>2944,84</b>	<b>2710,17</b>	<b>600</b>	<b>426</b>	<b>18,93%</b>	<b>52</b>
Hommes	572,67	532,84	187	144	31,06%	12
Femmes	2372,17	2177,33	413	282	15,96%	40

#### Mode de calcul du taux de turn-over :

(Somme du nombre d'arrivées d'agents dans l'établissement et du nombre de départs d'agents au cours de l'année de référence) divisé par 2, divisé par l'effectif physique moyen de l'année n, exprimé en pourcentage.

L'effectif physique moyen est calculé en additionnant l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

Concernant les départs en retraite de personnels non médicaux, l'évolution sur 4 années est la suivante :



Le taux de turn-over des personnels non médicaux continue son augmentation depuis 2020 passant de 10,32 % en 2021 à 12,51 % en 2022.

## Indicateur 8 : Taux de mobilité interne du personnel non médical par genre

	2020			2021			2022		
Personnel non médical	Effectif physique moyen	Nbre Mutation internes	Taux de mobilité	Effectif physique moyen	Nbre Mutation internes	Taux de mobilité	Effectif physique moyen	Nbre Mutation internes	Taux de mobilité
Hommes	410,17	61	14,87%	422,25	143	33,87%	424,50	43	10,13%
Femmes	2 148,42	471	21,92%	2 200,17	574	26,09%	2 200,92	381	17,31%
<b>Total</b>	<b>2 558,59</b>	<b>532</b>	<b>20,79%</b>	<b>2 622,42</b>	<b>717</b>	<b>27,34%</b>	<b>2 625,42</b>	<b>424</b>	<b>16,15%</b>
dont Personnels des services de soin	1 797,83	453	25,20%	1 836,25	465	25,32%	1 830,83	370	20,21%

La mobilité interne correspond à des changements d'affectation ou de métier dans AGIRH.

### 8.01 – Nombre de rappels sur jours de repos

#### *Personnel non Médical*

2020	2021	2022
1352	1308	1488

Données issues d'OCTIME suite à la saisie des cadres d'une régularisation sur les journées en question. Ces données ne sont donc pas exhaustives.

Certains rappels peuvent ne pas être saisis de cette manière sur le planning Octime par l'encadrement (par exemple changement d'horaire de travail sans régularisation) ; ces données sont donc possiblement sous-estimées. Elles traduisent cependant une tendance et permettent d'identifier clairement **une augmentation des rappels sur repos**.

## 8.02 – Nombre de demandes de changements de service et nombre de changements réalisés

### *Personnel non Médical*

2020		2021		2022	
Demandes	Réalisés	Demandes	Réalisés	Demandes	Réalisés
ND	ND	ND	ND	ND	ND

## Indicateur 9 : Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12H)

Personnel non médical	2020			2021			2022		
	Effectif moyen annuel	Nombre d'agents	Taux en %	Effectif moyen annuel	Nombre d'agents	Taux en %	Effectif moyen annuel	Nombre d'agents	Taux en %
Hommes	410,17	83	20,24%	422,25	84	19,89%	424,50	90	21,20%
Femmes	2 148,42	300	13,96%	2 200,17	296	13,45%	2 200,92	365	16,58%
<b>Total</b>	<b>2 558,59</b>	<b>383</b>	<b>14,97%</b>	<b>2 622,42</b>	<b>380</b>	<b>14,49%</b>	<b>2 625,42</b>	<b>455</b>	<b>17,33%</b>

### Métiers concernés :

Infirmier & Spéc.	Aide-soignant / AP	Sage-Femme	Coursiers	Ambulancier SMUR	AMA ARM	Agent de Sécurité
-------------------	--------------------	------------	-----------	------------------	---------	-------------------

### Services concernés :

Bloc & Ath	CJV LS UHR	Labo site Oloron	LCB	Maternité	Gynéco-Obst.	Ortho-Traumato	Pool de nuit Encadrement
Pédiatrie : Réanimation & Urgences	Réanimation Adultes	SAMU	SMUR	Sécurité	Urgences		

Le nombre d'agents non médicaux effectuant des horaires dérogatoires en 12 heures a augmenté à partir de 2020. L'organisation du travail en 12 heures, si elle reste l'exception, permet aujourd'hui de répondre aux besoins exprimés par les personnels sur certains secteurs et de renforcer l'attractivité du Centre hospitalier, le travail en 12 heures étant désormais une demande fréquente des jeunes diplômés.

En 2021, le nombre de professionnels travaillant en 12 heures était de 380. Il est passé à 455 en 2022.

# Gestion des compétences

## Indicateur 10 : Nombre de promotions professionnelles

### Personnel non Médical

<b>2020</b>	Nombre d'agents ayant démarré un cursus de formation en promotion professionnelle au cours de l'année	Masse salariale	Masse salariale consacrée aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année	Nombre de refus de promotions professionnelles
Hommes	3	13 208 708		0,00%	0	1
Femmes	9	63 955 526		0,00%	11	6
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>77 164 234</b>	-	<b>0,00%</b>	<b>11</b>	<b>7</b>

<b>2021</b>	Nombre d'agents ayant démarré un cursus de formation en promotion professionnelle au cours de l'année	Masse salariale	Masse salariale consacrée aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année	Nombre de refus de promotions professionnelles
Hommes	5	14 171 155		0,00%	2	1
Femmes	13	69 578 956		0,00%	11	1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>83 750 111</b>	-	<b>0,00%</b>	<b>13</b>	<b>2</b>

<b>2022</b>	<b>Nombre d'agents ayant démarré un cursus de formation en promotion professionnelle au cours de l'année</b>	<b>Masse salariale</b>	<b>Masse salariale consacrée aux études promotionnelles au- delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%</b>	<b>Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au- delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%</b>	<b>Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année</b>	<b>Nombre de refus de promotions professionnelles</b>
Hommes	1	14 944 940	-	0,00%	5	1
Femmes	4	74 011 733	-	0,00%	9	3
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>88 956 674</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

## Indicateur 11 : Pourcentage de Personnels Médicaux et Non Médicaux ayant rempli leurs obligations de Développement Professionnel Continu (DPC)

<b>2022</b>	Effectif physique moyen de l'année N des professionnels de santé concernés par le DPC	Nombre de personnels ayant rempli leur obligation de DPC	Nombre total de jours d'absence pour formation (DPC et hors DPC)	ETP au 31/12	Effectifs physiques des agents qui conçoivent ou proposent des programmes de DPC	<b>11 et 11.1 -</b> Pourcentage de personnels ayant rempli leur obligation de DPC	<b>11.2 -</b> Nombre de jours moyen de formation par ETP	<b>11.3 -</b> Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu pour les professionnels de santé
PM - Hommes	163	4	226,31	119,41	1	2,45%	1,90	0,61%
PM - Femmes	187	9	413,26	137,39	1	4,81%	3,01	0,53%
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>350</b>	<b>13</b>	<b>639,57</b>	<b>256,8</b>	<b>2</b>	<b>3,71%</b>	<b>2,49</b>	<b>0,57%</b>
PNM - Hommes	178	2	2313,85	434,3	0	1,12%	5,33	0,00%
PNM - Femmes	1637	20	7375,01	2127,45	2	1,22%	3,47	0,12%
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>1815</b>	<b>22</b>	<b>9688,86</b>	<b>2561,75</b>	<b>2</b>	<b>1,21%</b>	<b>3,78</b>	<b>0,11%</b>
<b>Total PM + PNM</b>	<b>2165</b>	<b>35</b>	<b>10328,43</b>	<b>2818,55</b>	<b>4</b>	<b>1,62%</b>	<b>3,66</b>	<b>0,18%</b>
Hommes	341	6	2540,16	553,71	1	1,76%	4,59	0,29%
Femmes	1824	29	7788,27	2264,84	3	1,59%	3,44	0,16%

## Indicateur 12 : Repérage de trois métiers sensibles ou en tension pour le Personnel Médical et Personnel Non Médical

### Personnel Médical

2022	Médecin spécialités chir.		Anesthésiste réanimateur		Radiologue	
	Effectif ETP moyen	Taux de turnover	Effectif ETP moyen	Taux de turnover	Effectif ETP moyen	Taux de turnover
<b>Personnel Médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>30,43</b>	<b>68,35%</b>	<b>26,60</b>	<b>331,58%</b>	<b>12,48</b>	<b>31,40%</b>
Hommes - 25-40 ans	8,65	182,35%	7,76	726,67%	3,91	73,53%
Hommes - 41-55 ans	5,10	8,33%	3,55	100,00%	3,20	0,00%
Hommes - Plus de 55 ans	3,52	47,62%	4,35	31,58%	2,00	0,00%
Femmes - 25-40 ans	8,16	48,96%	8,45	258,81%	0,17	600,00%
Femmes - 41-55 ans	3,00	0,00%	1,00	940,17%	2,60	0,00%
Femmes - Plus de 55 ans	2,00	0,00%	1,50	0,00%	0,60	0,00%

### Personnel non Médical

2022	Infirmier de Bloc Op.		Infirmier en anesthésie-réanimation		Infirmier en soins généraux	
	Effectif ETP moyen	Taux de turnover	Effectif ETP moyen	Taux de turnover	Effectif ETP moyen	Taux de turnover
<b>Personnel non Médical</b>	<b>23,90</b>	<b>5,88%</b>	<b>27,51</b>	<b>7,02%</b>	<b>577,11</b>	<b>15,05%</b>
Hommes - Moins de 25 ans	0,00	0,00%	0,00	0,00%	3,99	185,19%
Hommes - 25-40 ans	0,31	151,52%	2,25	22,22%	36,08	17,91%
Hommes - 41-55 ans	1,00	0,00%	6,11	8,00%	17,85	18,92%
Hommes - Plus de 55 ans	0,00	0,00%	1,00	0,00%	3,25	15,38%
Femmes - Moins de 25 ans	0,00	0,00%	0,00	0,00%	28,90	52,94%
Femmes - 25-40 ans	4,79	9,09%	3,68	12,50%	298,03	16,26%
Femmes - 41-55 ans	11,24	0,00%	14,30	0,00%	159,89	6,96%
Femmes - Plus de 55 ans	6,56	7,50%	0,18	0,00%	29,12	14,21%



### 12.3 - Besoins en effectifs prévus à 2021, 2022, 2023, comparés aux effectifs prévus sur cette même période ; analyse de l'écart entre besoins et effectifs prévus

L'ouverture de la nouvelle Unité de Soins de Longue Durée USLD, Nouste Maysou, (déménagement dans un nouveau bâtiment en octobre 2021) a fait l'objet d'adaptation ultérieure sur les effectifs soignants notamment de nuit. L'ouverture d'une Unité Hautement Renforcée UHR au sein de cette USLD ayant pour vocation d'accueillir des patients ayant des besoins spécifiques la nuit a mis en évidence la nécessité d'un renfort en effectifs aides-soignants la nuit.

L'ouverture d'un nouveau Bâtiment Interventionnel et Ambulatoire en 2022 a été accompagné d'une évolution en effectifs soignants.

La nouvelle politique attractivité et fidélisation des métiers en tension ainsi que les accords SEGUR ont également impacté le volume des effectifs soignants.

#### Indicateur 13 : Attractivité et Fidélisation du Personnel Infirmier (hors infirmiers spécialisés)

Année d'entrée	Nombre de recrutements infirmiers réalisés	Toujours présent en 2020	Taux 2020	Toujours présent en 2021	Taux 2021	Toujours présent en 2022	Taux 2022
2020	59	54	91,53%	35	59,32%	35	59,32%
2021	64			57	89,06%	48	75,00%
2022	96					87	90,63%

Dès 2017, le Centre hospitalier de PAU a mis en place une politique d'attractivité / fidélisation. Un des volets de cette politique a concerné particulièrement la gériatrie avec la mise en place de mesures dites de discrimination positives. Cette politique a été revue en 2022. Elle concerne les métiers en tension dont le personnel infirmier.

## Indicateur 14 : Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité

### **Personnels non médicaux :**

Le suivi des effectifs non médicaux est réalisé par la DRH en lien étroit avec la Direction des soins pour les effectifs soignants, médico-techniques et de rééducation avec un échange mensuel avec les pôles pour adapter les recrutements à l'activité et évaluer les besoins et les flux.

Dans un cadre budgétaire contraint, chaque évolution en volume de postes ou de mensualités est analysée au regard des indicateurs d'activité et d'absentéisme et sur la base d'une étude médico-économique pour les postes permanents.

2022 est restée marquée par la crise Covid avec des phases d'absentéisme qui ont impacté la consommation des ressources de remplacement, mensualités et Intérim. S'y sont ajoutées des difficultés de recrutement et de fidélisation sur certains métiers à l'issue de cette crise.

Le recours à l'intérim a en conséquence, été maintenu à un niveau important en 2022 pour répondre aux nouvelles contraintes.

2022 reste marquée par un absentéisme plus élevé et une augmentation des ressources temporaires pour répondre aux besoins dans différents secteurs.

La politique institutionnelle d'accès aux CDI et aux mises en stage a été renforcée dans le cadre d'accords locaux SEGUR sur les métiers en tension.

### **Pour le personnel médical :**

Le suivi des effectifs médicaux est réalisé par la direction dans une concertation constante avec les responsables de service et/ ou les chefs de pôles.

Les effectifs sont adaptés dans la mesure du possible aux besoins liés à l'activité. Compte tenu du contexte budgétaire contraint, chaque création de poste est décidée sur la base d'une étude médico-économique. Il est à noter depuis trois exercices une inflexion majeure dans la gestion du personnel médical, le CH de Pau étant désormais, rejoignant en cela bon nombre d'établissements, tenu de recourir massivement à l'intérim médical, notamment dans une spécialité à forte tension sur le plan de la démographie médicale à savoir l'anesthésie. Une politique d'attractivité est mise en œuvre au sein de l'établissement afin de recruter de nouveaux praticiens et ainsi de mettre fin au recours à l'intérim médical.

Il convient aussi de pointer le développement et la poursuite des coopérations territoriales au sein du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Soule puisque de nombreux praticiens, dans des spécialités variées, exercent une partie de leur activité dans les établissements du territoire dans le cadre de filières de soins graduées et organisées conjointement (par exemple la périnatalité, les soins critiques ou encore la biologie médicale).

## Dialogue Social

### Indicateur 15 : Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions règlementaires et institutionnelles

Année	Nombre de réunions
2020	63
2021	43
2022	63

La Directrice des ressources humaines rencontre les représentants des organisations syndicales élues (CFDT et CGT) séparément une fois par mois. Les représentants proposent un ordre du jour en amont. Sont abordées aussi bien des situations individuelles avec accord des agents concernés que des dossiers plus généraux.

Des réunions préparatoires sont systématiquement organisées avant les CHSCT avec les membres.

En 2022, des réunions de travail sur la mise à jour du Guide d'organisation du temps de travail (GOTT) du Centre hospitalier de PAU se sont poursuivies. Elles associent des représentants des cadres, de la DRH, de la DS et des personnels.

En décembre 2022, dans le cadre des négociations collectives pour la mise en œuvre de l'axe 2 du SEGUR3 accords locaux majoritaires ont été signés sur la résorption de l'emploi précaire, les créations de poste et la politique de remplacement.

Les organisations syndicales sont par ailleurs associées aux réunions du comité de pilotage QVT.

### Indicateur 16 : Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

	2020	2021	2022
Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées	7362	7219	8553
Crédit global de temps syndical	10336	10336	10336
Taux d'heures syndicales utilisées ou octroyées	71,23%	69,85%	82,75%

### 16.01 - Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical (par Syndicat)

	2020		2021		2022	
	CGT	CFDT	CGT	CFDT	CGT	CFDT
Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées	3687	2501	4292	3070	4149	4404
Crédit global de temps syndical	5575	4761	5575	4761	5575	4761
Taux d'heures syndicales utilisées ou octroyées	66,14%	52,52%	76,99%	64,49%	74,42%	92,50%

En 2021, la Direction des ressources humaines a œuvré pour sensibiliser l'encadrement à l'importance du travail syndical. La Directrice des Ressources humaines a fait une information sur les droits en la matière lors d'une réunion générale d'encadrement. Un formulaire permettant la traçabilité des refus et leur motivation a également été mis en place et fait l'objet d'une première analyse présentée en CTE.

Ainsi, en 2022, 82,75 % du crédit de temps syndical octroyé aux deux organisations a pu être utilisé contre 69,85 % en 2021 et 71,23 % en 2020.

## Indicateur 17 : Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l'année

	2020	2021	2022
Personnel Médical (1/2 journée)	35,25	7,75	0,00
Personnel non Médical (Heures)	3149,14	1501,25	1069,50
Nombre de mouvements de grève PNM	6	18	15

En 2022, 15 mouvements de grève ont été recensés. Ces mouvements ont été très peu suivis, le nombre d'heures de grève étant évaluée à **1069,50** pour 2022 alors même qu'en 2020 pour près de 3 fois moins de mouvements de grève sur l'année, 3149,14 heures de grève avaient été déclarés.

## Indicateur 18 : Droits et moyens syndicaux

### 18.1 - Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical

Année	Nombre d'agents
2020	15
2021	17
2022	23

Le nombre de professionnels non médicaux ayant pu bénéficier de crédit de temps syndical est passé de 17 en 2019 à 15 en 2020 pour revenir à **17 professionnels** en 2021.

## 18.2 - Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de travail

Quotité	2020		2021		2022	
	Nbre d'agents	ETP	Nbre d'agents	ETP	Nbre d'agents	ETP
100%	3	3,000	3	3,000	3	3,000
85%	0	0,000	0	0,000	1	0,850
40%	1	0,400	1	0,400	1	0,400
30%	1	0,300	0	0,000	1	0,300
25%	9	2,250	7	1,750	6	1,500
10%	2	0,200	2	0,200	0	0,000
8%	0	0,000	0	0,000	1	0,080
7%	0	0,000	0	0,000	1	0,070
6%	0	0,000	1	0,060	0	0,000
5%	0	0,000	0	0,000	0	0,000
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>6,15</b>	<b>14</b>	<b>5,41</b>	<b>14</b>	<b>6,20</b>

## 18.3 - Nombre d'agents bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail

Année	Nombre d'agents
2020	0
2021	0
2022	0

## 18.4 – Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services

Année	Nombre d'autorisations spéciales d'absence
2020	12
2021	19
2022	26

Le formulaire de refus d'autorisation d'absence pour activité syndicale ou décharge, motivé par la continuité de service, a été mis en place après avoir reçu l'avis du Comité Technique d'Etablissement réuni le 18 mars 2021. Ce document a pour objectif de mettre en place une traçabilité des refus d'absences syndicales par les cadres et de disposer d'éléments permettant à la Direction des Ressources humaines de s'assurer qu'une réelle analyse des possibilités de remplacement a été faite avant d'émettre ce refus. Il permet de préciser les motivations du refus au-delà de la simple mention de nécessité ou continuité de service.

En 2022, 26 refus pour nécessités de services ont été recensés.

### 18.5 – Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical

	2020			2021			2022		
	CGT	CFDT	TOTAL	CGT	CFDT	TOTAL	CGT	CFDT	TOTAL
<b>DAS</b>	3896	2314	6210	3896	2314	6210	3896	2314	6210
<b>Heures syndicales</b>	1679	2447	4126	1679	2447	4126	1679	2447	4126
<b>Total</b>	<b>5575</b>	<b>4761</b>	<b>10336</b>	<b>5575</b>	<b>4761</b>	<b>10336</b>	<b>5575</b>	<b>4761</b>	<b>10336</b>

Ce nombre est calculé à chaque renouvellement donc tous les 4 ans à l'occasion des élections professionnelles.

### 18.6 – Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence par un ou des agents de l'établissement

<b>Année</b>	<b>Nombre d'heures</b>
<b>2020</b>	532
<b>2021</b>	483,5
<b>2022</b>	233,5

### 18.7 – Nombre de ces heures pour lesquelles l'établissement a bénéficié d'une compensation financière

Année	Nombre d'heures
2020	532
2021	562
2022	

### 18.8 – Montant de la compensation financière reçue, rapporté au coût total des heures effectuées par des agents de l'établissement au titre de la mutualisation

Année	Montant de la compensation financière reçue
2020	10 161,20 €
2021	11 700,84 €
2022	

La compensation financière est calculée en année n+ 2, le montant de 2022 sera connu en 2023. Le taux horaires est fixé par décret vers le mois de septembre de chaque année pour l'année passée donc en septembre 2022 le montant de 2021 a été fixé d'où le décalage.



## Indicateur 19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année

Année	Nombre d'accidents de travail	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Effectif équivalent temps plein PNM	Effectif équivalent temps plein PMD	Nombre d'heures de travail d'un PNM à temps plein	Nombre d'heures de travail d'un PMD à temps plein	Nombre d'heures de travail total	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail
2020	144	66	2425,73	259,82	3 898 135,09	417 530,74	4 315 665,83	15,29%	4636
2021	130	65	2496,27	259,38	4 011 416,38	416 823,66	4 428 240,04	14,68%	4958
2022	153	80	2498,61	256,02	4 015 270,28	411 424,14	4 426 694,42	18,07%	8204

### Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes

ML - Manutention malades	39
OS - Outil ou instrument	30
AU - Autres éléments matériels	17

### Indications des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail

05R10 - Aide-Soignant	44
05C10 - Infirmier en soins génér.	41
30F30 - Agent de bio-nettoyage	9
05C20 - Infirmier Bloc Opé.	8
05L30 - Manip.électro-radio.médi.	7

Indications des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes	
ML - Manutention malades	29
AU - Autres éléments matériels	16
CH - Chute de plain-pied	9

Indications du moment de l'accident	
En début de service	58
Au milieu de service	63
En fin de service	31
Non renseigné	1

Indications des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	
10h00 - 12h00	27
08h00 - 10h00	22
14h00 - 16h00	21

Indications des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent	
Horaire de jour	127
Horaire de nuit	19
Non renseigné	6

En 2021, le nombre d'accidents de travail s'élevait à 130. En 2022, ce nombre est en augmentation avec 153 accidents reconnus en accidents de travail. Parmi ces 153 accidents de travail, 80 ont donné lieu à arrêt de travail générant un absentéisme, soit près de 52 % des accidents de travail. Cette proportion est stable par rapport à l'année précédente.

En 2022, le nombre de jours d'absence générés par un accident de travail s'est à 8204 jours contre 4958 jours en 2021 soit une augmentation de **65,50%**.

La cause la plus fréquente des accidents de travail déclarés en 2022 est la même que celle des accidents déclarés en 2021 et 2020, soit la manutention de patients.

Les deux métiers ayant déclaré le plus d'accidents de travail en 2022 sont les infirmiers et les aides-soignants mais ils sont aussi les deux catégories les plus représentées.

Une analyse des accidents de travail et de leurs causes est réalisée par le préventeur des risques professionnels et discutée en CHSCT systématiquement. Les membres du CHSCT ont la possibilité de demander une analyse complémentaire s'ils l'estiment nécessaire.

Le logiciel Ennov permet la déclaration des accidents de travail et la traçabilité.

## Indicateur 20 : Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

Nombre de jours pour maladies professionnelles et reconnues imputables au service	
Hommes	464
Femmes	3605
<b>Total</b>	<b>4069</b>

Nombre de maladies professionnelles et reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année
13

En 2022, le nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service s'est élevé à 4069 au total contre 2991 jours en 2021 soit une augmentation de 36% pour l'ensemble des personnels non médicaux.

En 2021, 5 nouvelles reconnaissances de maladies professionnelles avaient été actées contre 13 en 2021 soit une augmentation de 8.

Cette augmentation en 2022 est liée aux reconnaissances du caractère professionnel ou imputable au service de maladies liées à la Covid 19.

## Indicateur 21 : Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement

Année	21.1 - Taux de travailleurs handicapés	21.01 - Nombre d'agents en situation de restrictions d'aptitudes	21.02 - Nombre de dossiers PAM/PAD traités	21.03 - Nombre de Temps Partiels Thérapeutiques issues des AT/MP/CLM/CLD/MO
		14 * Arrivée du médecin du travail à compter du 01/11/2020		
2020	6,58%		15	51
2021	6,26%	72	74	57
2022	6,66%	56	122	85

Année	21.2 - Nombre d'agents qui ont changé d'affectation (changement de poste) pour raison de santé
2020	ND
2021	ND
2022	ND

21.3 - Citer les 5 principales causes de reclassement			
	2020	2021	2022
Cause n°1	ND	ND	ND
Cause n°2	ND	ND	ND
Cause n°3	ND	ND	ND
Cause n°4	ND	ND	ND
Cause n°5	ND	ND	ND

Année	21.4 - Nombre de contrats aidés présents sur tout ou partie de l'année (au moins 6 mois de contrat sur l'année)	21.5 - Nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année	21.6 - Nombre de stagiaires accueillis
2020	12	1	240
2021	19	3	303
2022	14	2	362

En 2020, 5 agents avaient été reclassés pour raisons de santé (inaptitude physique à leur fonction) : trois aides-soignants et deux agents des services hospitaliers qualifiés reclassés pour raisons de santé.

En 2021, **deux agents ont été reclassés** : une aide-soignante et un agent des services hospitalier reclassés dans le grade d'adjoint administratif.

En 2022, aucun reclassement pour raisons de santé n'a eu lieu.

La principale cause de reclassement est une **problématique liée aux Troubles Musculo-squelettiques**.

Si par le passé, le Centre hospitalier a pu accompagner des situations de reclassements d'Aides-soignants vers des grades d'adjoint administratif, le passage des aides-soignants en catégorie B va désormais être un frein au reclassement de ces professionnels sur des grades de catégorie C comme le grade d'adjoint administratif. Une équivalence de catégorie apparaît entre le grade AS et celui de secrétaire médicale qui relève désormais de la même catégorie (B).

21.7 - Contribution financière en matière sociale			
	2020	2021	2022
Crèche	107 227,28 €	108 118,44 €	111 470,83 €
Amicale du Personnel	750,00 €	750,00 €	750,00 €
Association Sportive	750,00 €	750,00 €	750,00 €
Centre Aéré Léo Lagrange	2 924,31 €	2 932,75 €	3 194,12 €
Arbre de Noël des enfants du personnel	0,00 €	10 531,34 €	33 820,48 €
<b>Total</b>	<b>111 651,59 €</b>	<b>123 082,53 €</b>	<b>149 985,43 €</b>

Année	21.8 - Nombre de places offertes en crèches	21.9 - Nombre de demandes insatisfaites
2020	12	14
2021	12	11
2022	12	13

21.10 - Existence d'un service de restauration pour le personnel - le cas échéant, politique tarifaire mise en place	
Année	Prix moyen du repas
2020	4,13 €
2021	4,13 €
2022	4,48 €

**Places en crèches** : en 2022, le nombre de places en crèche offertes est de **12 places** avec une contribution à hauteur de 111 470.83 € en légère augmentation par rapport à l'année précédente : 108 118.44 €. Le nombre de places réservées par le Centre hospitalier de PAU est de 12 chaque année. En 2022, au gré des mouvements, **8 nouveaux enfants** de personnels médicaux ou non médicaux ont pu être accueillis en crèche.

En 2022, dans le cadre de la **démarche handicap**, l'établissement a poursuivi ses actions dans le cadre du conventionnement avec le Fond Insertion des Personnels Handicapé dans la Fonction Publique et mis en place des actions dans différents domaines liés au handicap. La convention 2020/2022 prévoit un plan d'actions décliné en 6 axes.

En 2021, le Centre hospitalier de PAU avait dépensé 397 163.37 euros pour sa démarche handicap dont 132 899.26 € étaient éligibles au FIPHFP.

En 2022, le Centre hospitalier de PAU a dépensé **173 950.58 €** pour sa démarche handicap. **87 063,22 €** sont éligibles au FIPHFP et **86 887,36 €** sont pris en charge sur le budget hôpital.

L'année 2022 a également permis un important travail de mise à jour de la **cartographie des postes** aménagés / adaptés et tremplins. Des rencontres avec les cadres des services concernés ont été réalisées.

Enfin, la Commission de Maintien et de Retour à l'Emploi a poursuivi ses travaux et ses réunions mensuelles pour l'étude pluri professionnelles des situations individuelles des BOE.

L'objectif de recrutement et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap répond à une forte volonté institutionnelle de la part du Centre Hospitalier. L'établissement s'est engagé à atteindre un taux d'emploi direct de 7.14 % à l'échéance de la convention 2020/2022 mais cet objectif très ambitieux n'a pas pu être atteint fin 2022. La convention a été renouvelé pour une année, avant négociation d'une nouvelle convention.

En 2022, l'établissement a poursuivi la mise en place de partenariats et de coopérations avec différents acteurs et programmes locaux tels que CAP Emploi, les centres de formation des apprentis, Pôle Emploi pour atteindre ses objectifs de recrutements et maintien dans l'emploi.

Chaque année au mois de Novembre, à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), l'établissement se mobilise pour sensibiliser ses professionnels à l'insertion et au maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap, tout au long de leur carrière. Ainsi, en novembre 2022, les agents du Centre Hospitalier de Pau ont été invités, comme l'année passée à participer à des animations.

En 2022, la dynamique et les efforts de communication interne ont permis à la référente handicap de la Direction des Ressources Humaines de recevoir de nombreuses propositions d'accueil de personnes en situation de handicap pour les binômes DUODAY. La SEEPH édition 2022 a

également été l'occasion de mener une campagne d'affichage sur le handicap au self des professionnels : utilisation d'affiches diffusées par l'ANFH et le FIPHFP et de dessins réalisés par un artiste local sur le thème du handicap.

Des ateliers de sensibilisation à destination des personnels hospitaliers ont été réalisés sur le thème des handicaps sensoriels : auditif et visuel. L'établissement a collaboré avec une association.

La Direction des Ressources Humaines avait intégré une présentation sur la démarche handicap et le FIPHFP à la journée d'accueil des nouveaux arrivants à partir de 2021 et a poursuivi cette sensibilisation en 2022.

Le livret d'accueil des professionnels a été mis à jour en 2022 et la nouvelle version intègre des éléments relatifs à la démarche handicap.

Une **enquête d'identification** des souhaits et besoins des professionnels en matière d'actions permettant d'améliorer la conciliation vie privée / vie professionnelle a été menée en 2021 dont les résultats doivent permettre la construction d'un plan d'actions au sein du **Comité de pilotage Qualité de Vie au Travail**.

Par ailleurs, une semaine de la Qualité de vie au travail (bien-être au travail) en partenariat avec la MNH a permis de faire bénéficier les agents de différents ateliers bien-être comme des massages, de la luminothérapie, des actions nutrition avec fabrication de smoothies...

**Le spectacle pour les enfants** offert par le Centre hospitalier à l'occasion des fêtes de fin d'année (arbre de Noël) s'est à nouveau déroulé en 2022.

**Les chèques cadeaux de Noël** attribués à tous les enfants des personnels de moins de 12 ans sont financés par le CGOS.

## 21.11 – Politique de l'établissement en matière de transports

Année	Nombre d'agents ayant bénéficié du remboursement des frais de transport pris en charge par le CH	Somme totale versée par le CH pour le remboursement des frais de transport	Nombre d'agents ayant bénéficié du Forfait de Mobilité Durable	Somme totale versée par le CH pour le FMD
2020	49	4 756,97 €	0	0,00 €
2021	54	5 501,17 €	22	4 400,00 €
2022	74	8 929,92 €	128	37 200,00 €

Le nombre d'agents ayant bénéficié de la prise en charge d'une partie de leurs frais de transport est très faible au Centre hospitalier de PAU (54 agents en 2021), mais en légère augmentation en 2021 par rapport aux deux années précédentes (+ 5 agents). Les professionnels utilisent donc très peu les transports en commun ou sont mal informés de cette possibilité.

Des parkings à vélos sont aménagés sur le site et le Forfait Mobilité Durable est mis en place.

L'année 2022 devait permettre de renforcer les actions en faveur de la mobilité et l'amorce d'une réflexion sur la formalisation d'un plan de mobilité à destination des professionnels. Ce travail a été programmé pour intégrer le projet social travaillé en 2023.

## Indicateur 22 : Existence du document unique (DU)

22.1 - Date de dernière mise à jour	Année	22.2 - Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention
23/02/2023	2020	68,97%
	2021	72,00%
	2022	72,41%

Sur les 29 risques identifiés dans le document unique, 21 ont fait l'objet d'actions en 2022.

Le taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention reste stable comme l'indique le tableau de l'IQ 22.1.



Parmi ces 8 risques, deux ont été identifiés pour donner lieu à des actions de prévention en 2022 : manutentions mécaniques avec la formalisation et diffusion de la procédure habilitation métiers avec un suivi en lien avec le service de la formation continue et un rappel sur la nécessité de la formalisation des plans de préventions et les risques liés aux entreprises extérieures a été fait auprès des services plus particulièrement concernés

La présence d'un **préventeur des risques professionnels** à temps plein rattaché à la direction des RH et qui travaille en lien avec le service de santé au travail et en collaboration étroite avec le terrain permet de faire vivre la démarche de prévention des risques professionnels au Centre hospitalier de PAU.

**Ainsi, les actions de prévention des risques** ont été en 2022, comme les années précédentes, nombreuses que ce soit par le renouvellement d'actions récurrentes de prévention des risques menées par et pour des professionnels ou des métiers identifiés tels que par exemple "Hygiène des locaux, Risques infectieux, Radioprotection, Accidents d'Exposition au Sang, ...", la réalisation d'études de poste (BIH, Imagerie Médicale, USLD, secrétariats – accueils médicaux ou administratifs, Imprimerie...) permettant le maintien dans l'emploi des professionnels avec des aménagements de poste, acquisition d'équipements et matériels, la réalisation de formation (risque routier, sécurité incendie, radioprotection,...).

Mais également par la mise en place de nouvelles actions de prévention complémentaires comme :

- > La-protection des professionnels à l'exposition aux champs électromagnétiques avec 2 MERM identifiés comme référents et missionnés notamment sur la sensibilisation des professionnels susceptibles d'entrer en zone IRM
- > la présence d'un kinésithérapeute référent TMS à 50% sur l'établissement suite à une convention de mise à disposition par le Centre Gériatrique de Pontacq, Nay, Jurançon. Ce professionnel réalise des ateliers intra services et des formations certifiantes suite à obtention de l'habilitation INRS, auprès des personnels soignants de l'établissement sur les risques liés à la mobilisation des patients, le port de charges et les gestes répétitifs – risques à l'origine principalement des accidents de travail sur l'établissement
- > la mise à disposition d'un espace d'écoute et de soutien psychologique dans le cadre d'un conventionnement avec la MGEN permettant aux agents de bénéficier de 3 RDV annuels (présentiel et/ou distanciels).

Enfin, des actions ponctuelles sont toujours réalisées avec l'intervention de professionnels expert extérieur tels qu'un ergonome, psychologue du travail.

## Indicateur 23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

	Rémunération sans charges (hors prime, indemnités et permanence des soins)				Primes et indemnités versés sans charges (hors permanence des soins)				Primes et indemnités versés sans charges (y compris liées à la permanence des soins)				ETPR moyen			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel
<b>Personnel Médical</b>	<b>7 293 810,16</b>	<b>986 951,29</b>	<b>5 751 900,30</b>	<b>3 138 212,35</b>	<b>1 786 211,45</b>	<b>214 750,67</b>	<b>1 482 680,37</b>	<b>804 181,23</b>	<b>3 677 759,27</b>	<b>372 633,44</b>	<b>2 655 722,33</b>	<b>1 362 253,20</b>	<b>98,27</b>	<b>13,59</b>	<b>85,96</b>	<b>46,29</b>
Catégorie prof. A	3 682 977,72	183 762,14	20 034 801,93	6 086 182,85	1 308 569,99	65 857,65	5 641 729,12	1 755 096,02	1 308 569,99	65 857,65	5 641 729,12	1 755 096,02	111,66	6,01	632,41	187,17
Catégorie prof. B	2 993 761,54	92 200,38	19 487 380,49	3 868 745,47	1 040 567,45	28 548,47	5 427 207,30	1 311 528,82	1 040 567,45	28 548,47	5 427 207,30	1 311 528,82	110,49	3,46	748,37	143,38
Catégorie prof. C	4 316 970,37	84 891,55	7 918 270,29	800 849,55	935 125,11	15 564,99	1 397 192,20	173 629,82	935 125,11	15 564,99	1 397 192,20	173 629,82	178,51	3,52	341,07	35,75
Personnels administratifs	599 317,08	27 446,45	6 998 078,49	866 357,24	248 367,38	3 339,80	1 557 712,43	175 552,05	248 367,38	3 339,80	1 557 712,43	175 552,05	20,74	1,14	271,40	35,11
Personnels soignants	4 953 132,23	212 304,77	34 928 819,14	8 804 268,58	1 496 967,76	68 961,44	9 776 192,69	2 811 685,66	1 496 967,76	68 961,44	9 776 192,69	2 811 685,66	178,20	7,30	1 254,02	295,59
Personnels éducatifs et sociaux	30 565,67	0,00	445 717,34	80 190,74	2 463,64	0,00	61 014,88	12 574,92	2 463,64	0,00	61 014,88	12 574,92	1,00	0,00	16,05	2,95
Personnels médico-techniques	767 180,95	51 414,71	3 251 723,05	844 647,50	234 160,03	13 375,10	702 343,67	202 152,92	234 160,03	13 375,10	702 343,67	202 152,92	24,08	1,77	109,62	27,04
Personnels techniques et ouvriers	4 643 513,70	69 688,14	1 816 114,69	160 313,81	1 302 303,74	24 294,77	368 864,95	38 289,11	1 302 303,74	24 294,77	368 864,95	38 289,11	176,64	2,79	70,77	5,62
<b>Personnel non Médical</b>	<b>10 993 709,63</b>	<b>360 854,07</b>	<b>47 440 452,71</b>	<b>10 755 777,87</b>	<b>3 284 262,55</b>	<b>109 971,11</b>	<b>12 466 128,62</b>	<b>3 240 254,66</b>	<b>3 284 262,55</b>	<b>109 971,11</b>	<b>12 466 128,62</b>	<b>3 240 254,66</b>	<b>400,66</b>	<b>12,99</b>	<b>1 721,85</b>	<b>366,30</b>
<b>Total PMD + PNM</b>	<b>18 287 519,79</b>	<b>1 347 805,36</b>	<b>53 192 353,01</b>	<b>13 893 990,22</b>	<b>5 070 474,00</b>	<b>324 721,78</b>	<b>13 948 808,99</b>	<b>4 044 435,89</b>	<b>6 962 021,82</b>	<b>482 604,55</b>	<b>15 121 850,95</b>	<b>4 602 507,86</b>	<b>498,93</b>	<b>26,58</b>	<b>1 807,81</b>	<b>412,59</b>

	Effectifs physiques moyens		Rémunération moyenne				Taux d'agents à temps partiel Hommes/Femmes rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale Homme/Femme			
	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel
<b>Personnel Médical</b>	<b>45,92</b>	<b>80,75</b>	<b>92 398,71</b>	<b>88 425,46</b>	<b>84 162,18</b>	<b>85 167,28</b>	<b>36,25%</b>	<b>63,75%</b>	<b>33,52%</b>	<b>27,41%</b>	<b>31,59%</b>	<b>30,27%</b>
Catégorie prof. A	7,50	232,58	44 703,10	41 534,07	40 601,08	41 893,89	3,12%	96,88%	26,22%	26,38%	21,97%	22,38%
Catégorie prof. B	7,00	194,00	36 513,07	34 898,51	33 291,80	36 129,69	3,48%	96,52%	25,79%	23,64%	21,78%	25,32%
Catégorie prof. C	6,17	50,58	29 421,86	28 538,79	27 312,47	27 258,16	10,87%	89,13%	17,80%	15,49%	15,00%	17,82%
Personnels administratifs	3,00	44,92	40 871,96	27 005,48	31 524,65	29 675,57	6,26%	93,74%	29,30%	10,85%	18,21%	16,85%
Personnels éducatifs et sociaux	10,92	387,75	36 195,85	38 529,62	35 649,36	39 297,52	2,74%	97,26%	23,21%	24,52%	21,87%	24,21%
Personnels médico-techniques	0,00	5,33	33 029,31	#DIV/0!	31 572,10	31 445,99	0,00%	100,00%	7,46%	0,00%	12,04%	13,56%
Personnels techniques et ouvriers	2,00	32,00	41 583,93	36 604,41	36 070,67	38 713,03	5,88%	94,12%	23,38%	20,64%	17,76%	19,31%
Personnels soignants	4,75	7,17	33 660,65	33 685,63	30 874,38	35 338,60	39,85%	60,15%	21,90%	25,85%	16,88%	19,28%
<b>Personnel non Médical</b>	<b>20,67</b>	<b>477,16</b>	<b>35 636,13</b>	<b>36 245,20</b>	<b>34 791,99</b>	<b>38 209,21</b>	<b>4,15%</b>	<b>95,85%</b>	<b>23,00%</b>	<b>23,36%</b>	<b>20,81%</b>	<b>23,15%</b>
<b>Total PMD + PNM</b>	<b>66,59</b>	<b>557,91</b>	<b>46 816,17</b>	<b>62 924,27</b>	<b>37 139,50</b>	<b>43 477,61</b>	<b>10,66%</b>	<b>89,34%</b>	<b>27,57%</b>	<b>26,37%</b>	<b>22,14%</b>	<b>24,88%</b>

### Temps partiels :

La majorité des agents exerçant à temps partiels sont des femmes. En effet, 95.85 % des agents non médicaux à temps partiel en 2022 étaient des femmes, soit un pourcentage stable par rapport à 2021 (95.84%). 477 femmes ont bénéficié d'une autorisation d'exercice à temps partiel en 2022 parmi les professionnels non médicaux contre 21 hommes. Cette proportion est sensiblement identique à la répartition de l'année précédente.

**Concernant les écarts de rémunération**, il convient de souligner que dans la filière administrative, la rémunération moyenne des hommes exerçant à temps plein est supérieure à celle des femmes exerçant également à temps plein. En effet, en 2022, la rémunération moyenne des

femmes à temps plein était de 31 524.65 € alors même que celle des hommes était de 40 871.96 € sur la même période, soit un écart de rémunération de 9 347.31€ (en 2021, l'écart était de 9 708.48 €).

L'écart de rémunération hommes / femmes est moins important mais également existant au sein de la filière soignante. En effet, en 2022, la rémunération moyenne des hommes temps plein soignants a été de 33 685.63 € contre 30 874.38 € pour les femmes soignantes à temps plein.

Parmi les professionnels non médicaux toute filière confondue, la part des primes et indemnités dans la rémunération globale est plus importante chez les hommes que chez les femmes tout en restant stable au fil des années :

- En 2020 : 26.93 % pour les hommes à temps plein contre 24.76 % pour les femmes à temps plein.
- En 2021 : 22.71 % pour les hommes à temps plein contre 19.89 % pour les femmes à temps plein.
- En 2022 : 23.00 % pour les hommes à temps plein contre 20.81 % pour les femmes à temps plein.

# **PARTIE II**

---

## **Gestion des Ressources Humaines au sein des Pôles d'Activité**

## TAUX D'ABSENTEISME ET DE TURN-OVER POUR CHAQUE POLE

	Taux d'absentéisme (PNM)			Taux de Turn-over (PNM)		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Anesthésiologie	10,91%	8,74%	10,22%	12,97%	10,13%	12,24%
Chir. Visc. Vasc. Spéc.	11,68%	11,80%	12,32%	10,50%	9,11%	5,23%
Chir. Ortho. Traumato.	18,77%	13,53%	13,14%	23,92%	7,95%	7,72%
Direction	9,49%	7,48%	8,38%	9,33%	11,16%	9,62%
Gériatrie	13,37%	11,67%	12,73%	15,96%	13,09%	10,81%
Imagerie Médicale	11,13%	12,14%	11,83%	10,93%	6,56%	5,22%
Laboratoires	8,16%	8,39%	4,95%	8,01%	12,73%	8,77%
Médecine 1	11,32%	9,34%	8,06%	16,14%	11,42%	7,62%
Médecine 2	9,55%	7,23%	9,28%	12,62%	10,14%	7,47%
Mère-Enfant	9,59%	8,30%	9,84%	13,32%	12,33%	12,25%
Prestation Transversales	7,68%	5,77%	6,82%	9,06%	2,74%	4,97%
Urgences	6,42%	7,45%	5,59%	13,38%	5,88%	5,96%
<i>Taux Moyen de l'établissement</i>	<b>10,33%</b>	<b>8,81%</b>	<b>9,27%</b>	<b>12,51%</b>	<b>10,32%</b>	<b>8,65%</b>

## MISE EN VALEUR D'UN POLE AYANT CONNU DES EVOLUTIONS PARTICULIEREMENT MARQUANTES, A LA HAUSSE OU A LA BAISSSE, SUR UN INDICATEUR – POLE URGENCES

---

### Indicateur 19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année

Année	Nombre d'accidents de travail	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Effectif équivalent temps plein PNM	Effectif équivalent temps plein PMD	Nombre d'heures de travail total	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail
2020	13	4	170,48	41,08	339 973,36	11,77%	65
2021	4	1	170,68	37,48	334 528,70	2,99%	102
2022	13	3	174,83	35,65	338 227,86	8,87%	123

Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes	
AG - Contact avec agités	4
OS - Outil ou instrument	3
ML - Manutention malades	2

Indications des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes	
ML - Manutention malades	2
HA - Chute de hauteur	1

Indications du moment de l'accident	
Au milieu de service	8
En début de service	3
En fin de service	2

Indications des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	
05C10 - Infirmier en soins génér.	7
05R95 - Ambulancier(ière)	3
05R10 - Aide-soignant(e)	1
30F30-Agent de bio-nettoyage	1
MED01 - Général/Spécial Med.Gén	1

Indications des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail	
14h00 - 16h00	3
Non renseignée	2
18h00 - 20h00	2

Indications des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail	
Horaire de jour	10
Horaire de nuit	3
Posté	



## Mise en valeur du pôle Gériatrie : Présentation de l'ensemble des indicateurs

### Indicateur 1 : Effectifs en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	ETPR Moyen 2020	ETPR Moyen 2021	ETPR Moyen 2022	Evolution 2020/2021	Evolution 2021/2022	Age Moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	10,74	11,80	12,64	9,87%	7,12%	47,24
Praticiens hospitaliers à temps partiel	0,14	0,12	0,03	-14,29%	-75,00%	53,00
Praticiens attachés	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
Praticiens attachés associés	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
Praticiens contractuels	1,47	1,81	1,47	23,13%	-18,78%	41,67
Assistants des hôpitaux	0,84	0,00	0,00	-100,00%	0,00%	0,00
Assistants associés	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
<b>Sous-total Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>13,19</b>	<b>13,73</b>	<b>14,14</b>	<b>4,09%</b>	<b>2,99%</b>	<b>47,10</b>
<b>Hommes</b>	<b>5,57</b>	<b>6,48</b>	<b>6,79</b>	<b>16,34%</b>	<b>4,78%</b>	<b>49,63</b>
<b>Femmes</b>	<b>7,61</b>	<b>7,26</b>	<b>7,35</b>	<b>-4,60%</b>	<b>1,24%</b>	<b>45,42</b>

Personnel non Médical	ETPR Moyen 2020	ETPR Moyen 2021	ETPR Moyen 2022	Evolution 2020/2021	Evolution 2021/2022	Age Moyen
Catégorie A	76,29	74,84	68,21	-1,90%	-8,86%	37,57
Catégorie B	25,30	47,90	134,07	89,33%	179,90%	40,69
Catégorie C	144,78	132,97	40,45	-8,16%	-69,58%	43,33
Autres contrats (Contrats aidés, apprentis, ...)	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
Titulaires, stagiaires et CDI	204,13	217,97	212,22	6,78%	-2,64%	41,45
CDD et Autres (contrats aidés, ...)	42,25	37,74	30,50	-10,67%	-19,18%	34,72
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>246,38</b>	<b>255,71</b>	<b>242,72</b>	<b>3,79%</b>	<b>-5,08%</b>	<b>40,27</b>
Administratifs	10,35	11,25	10,78	8,70%	-4,18%	43,14
Educatifs et Sociaux	4,94	4,55	5,01	-7,89%	10,11%	38,00
Médico-Techniques	0,00	0,00	0,50	0,00%	0,00%	41,50
Techniques et Ouvriers	1,00	0,72	0,00	-28,00%	-100,00%	0,00
Soignants	230,09	239,19	226,44	3,95%	-5,33%	40,19
Sans filière	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00
- Dont AS	112,42	114,45	111,88	1,81%	-2,25%	39,49
- Dont IDE	79,02	77,15	67,16	-2,37%	-12,95%	38,22
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>246,38</b>	<b>255,71</b>	<b>242,72</b>	<b>3,79%</b>	<b>-5,08%</b>	<b>40,27</b>
Hommes	16,84	18,21	15,00	8,14%	-17,63%	38,73
Femmes	229,54	237,50	227,73	3,47%	-4,11%	40,38
<b>Total Personnel Médical et Non Médical</b>	<b>260,12</b>	<b>255,71</b>	<b>256,87</b>	<b>-1,70%</b>	<b>0,45%</b>	<b>40,66</b>
Hommes	23,32	18,21	21,79	-21,91%	19,66%	41,63
Femmes	236,80	237,50	235,08	0,30%	-1,02%	40,57

## Indicateur 2 : Masse Salariale

	Montant brut de la rémunération du personnel	Montant brut des charges + charges de sécurité sociale et de prévoyance + impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations + autres charges sociales	Masse salariale 2020	Masse salariale 2021	Masse salariale 2022	2021/2020	2022/2021
PMD - Hommes	639 563	341 517	737 121	870 606	981 080	18,11%	12,69%
PMD - Femmes	651 390	348 396	897 236	973 440	999 786	8,49%	2,71%
<b>Sous-total Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>1 290 953</b>	<b>689 913</b>	<b>1 634 358</b>	<b>1 844 046</b>	<b>1 980 866</b>	<b>12,83%</b>	<b>7,42%</b>
Catégorie A	2 641 300	1 398 097	3 776 560	4 089 766	4 039 397	8,29%	-1,23%
Catégorie B	4 550 419	2 390 598	1 339 193	2 465 452	6 941 017	84,10%	181,53%
Catégorie C	1 115 139	562 275	5 893 182	5 935 528	1 677 415	0,72%	-71,74%
Autres contrats (contrats aidés,...)	0	0	198	75	-	-62,02%	-100,00%
Titulaires, stagiaires et CDI	7 421 763	3 924 151	9 428 841	10 952 210	11 345 913	-2,64%	3,59%
CDD et Autres (contrats aidés, ...)	885 096	426 820	1 580 292	1 538 610	1 311 915	16,16%	-14,73%
<b>Sous-total personnel non méd.</b>	<b>8 306 858</b>	<b>4 350 971</b>	<b>11 009 133</b>	<b>12 490 820</b>	<b>12 657 829</b>	<b>13,46%</b>	<b>1,34%</b>
Hommes	548 700	286 842	804 500	946 579	835 543	17,66%	-11,73%
Femmes	7 758 158	4 064 128	10 204 633	11 544 242	11 822 286	13,13%	2,41%
<b>Total PM et PNM</b>	<b>9 597 811</b>	<b>5 040 883</b>	<b>12 643 491</b>	<b>14 334 866</b>	<b>14 638 695</b>	<b>13,38%</b>	<b>2,12%</b>
Hommes	1 188 263	628 359	1 541 621	1 817 184	1 816 622	17,87%	-0,03%
Femmes	8 409 548	4 412 524	11 101 870	12 517 682	12 822 072	12,75%	2,43%

### Indicateur 3 : Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires

	2020	2021	2022	% Evolution 2021	% Evolution 2022
Personnel Médical	- €	- €	- €	0,00%	0,00%
Personnel non Médical	21 421,27 €	28 621,10 €	128 732,23 €	33,61%	349,78%

#### 3.1. Nombre de journées rapportées en ETP effectuées par des personnels intérimaires

	2020		2021		2022	
	Nbre Jours	ETP	Nbre Jours	ETP	Nbre Jours	ETP
Personnel Médical	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnel non Médical	67,00	0,33	95,00	0,46	219,00	1,06

## Indicateur 4 : Heures Supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) pour le PNM et temps de travail additionnel (exprimé en demi-journées) pour le PM

	Effectif physique au 31/12	% Evolution 2022/2021	PNM: heures supplémentaires non encore récupérées et non encore indemnisées PM: nombre de périodes de temps de travail additionnel au 31 décembre de l'année (solde des périodes effectuées moins les périodes récupérées et indemnisées)	% Evolution 2022/2021	PNM: nombre de personnes physiques ayant réalisé des heures supplémentaires, non récupérées, et non indemnisées PM: nombre de personnes physiques ayant réalisé des périodes de temps additionnel, non récupérées et non indemnisées	% Evolution 2022/2021
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>15,00</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	
Hommes	7,00		1		1	
Femmes	8,00		0		0	
<b>Personnel non médical</b>	<b>239,00</b>					
Hommes	14,00					
Femmes	225,00					
Assistant médico-administratif	7,00					
Personnels des services de soins	227,00					
- Dont AS	114,00					
- Dont IDE	66,00					
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>	<b>254,00</b>					
Hommes	21,00					
Femmes	233,00					

**DONNEES NON DISPONIBLES**

	4.2 - Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires (et des plages additionnelles) par genre	% Evolution 2022/2021	4.3 - Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent par genre	% Evolution 2022/2021
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	1		0,07	
Hommes	1		0,14	
Femmes	-		-	
<b>Personnel non médical</b>				
Hommes				
Femmes				
Assistant médico-administratif				
Personnels des services de soins				
- Dont AS				
- Dont IDE				
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>				
Hommes				
Femmes				

**DONNEES NON DISPONIBLES**

	4.4 PNM : nombre total d'heures supplémentaires indemnisées PM: nombre de périodes de temps additionnel indemnisées	4.5 PNM: montant des heures supplémentaires indemnisées PM: montant des périodes de temps additionnel indemnisées
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>357,36</b>	<b>75 771,70 €</b>
Hommes	169,68	34 102,23 €
Femmes	187,68	41 669,47 €
<b>Personnel non médical</b>	<b>3708,58</b>	<b>137 604,88 €</b>
Hommes	267,50	8 888,45 €
Femmes	3441,08	128 716,43 €
Assistant médico-administratif	0,00	- €
Personnels des services de soins	3701,08	137 404,78 €
- Dont AS	1891,25	65 080,88 €
- Dont IDE	1429,33	60 891,16 €
<b>Total personnel médical + personnel non médical</b>	<b>4065,94</b>	<b>213 376,58 €</b>
Hommes	437,18	42 990,68 €
Femmes	3628,76	170 385,90 €

## Indicateur 5 : Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence

	Jours de CET stockés au 31/12/2022	5.1 - Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET	5.2 - Nombre de jours de CET stockés par agent	5.3 - Montant de la provision constituée	5.4 - Taux de provisionnement des CET	5.5 - Montant des jours de CET monétisés sur l'année
<b>Total PMD</b>	<b>434,00</b>	<b>31,00</b>	<b>28,93</b>	<b>319 141,97</b>	<b>100,00%</b>	<b>26 850,00</b>
Hommes	195,50	32,58	27,93			10 350,00
Femmes	238,50	29,81	29,81			16 500,00
<b>Total PNM</b>	<b>589,96</b>	<b>12,29</b>	<b>2,47</b>	<b>149 072,98</b>	<b>100,00%</b>	<b>8 001,90</b>
<i>Personnels soignant</i>	<i>529,28</i>	<i>12,31</i>	<i>2,33</i>			<i>8 001,90</i>
Hommes	86,08	28,69	6,15			2 565,00
Femmes	503,88	11,20	2,24			5 436,90
<b>Total PMD + PNM</b>	<b>1023,96</b>	<b>16,52</b>	<b>4,03</b>	<b>468 214,95</b>	<b>100,00%</b>	<b>34 851,90</b>
Hommes	281,58	31,29	13,41			12 915,00
Femmes	742,38	14,01	3,19			21 936,90



## Indicateur 6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

### Personnel Médical

	ETP Moyen	Absentéisme < 6 jours							Absentéisme ≥ 6 jours	
		Maladie Professionnelle	Maladie imputable au service ou à caractère professionnel	Longue maladie Longue durée	Maladie ordinaire	Accident de travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Maladie Professionnelle	Maladie imputable au service ou à caractère professionnel
PM 25 - 40 ans	4,80	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PM 41 - 55 ans	6,85	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PM > 55 ans	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total PM</b>	<b>14,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Hommes	6,80	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Femmes	7,35	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

	Absentéisme, durée ≥ 6 jours					Totaux			
	Longue maladie Longue durée	Maladie ordinaire	Accident de travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée ≥ 6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'abs.
PM 25 - 40 ans	0,00	6,00	0,00	0,00	0,00	4,00	6,00	10,00	0,57%
PM 41 - 55 ans	0,00	24,00	0,00	0,00	0,00	5,00	24,00	29,00	1,16%
PM > 55 ans	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Total PM</b>	<b>0,00</b>	<b>30,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9,00</b>	<b>30,00</b>	<b>39,00</b>	<b>0,76%</b>
Hommes	0,00	23,00	0,00	0,00	0,00	5,00	23,00	28,00	1,13%
Femmes	0,00	7,00	0,00	0,00	0,00	4,00	7,00	11,00	0,41%

## Personnel non Médical

	ETP Moyen	Absentéisme < 6 jours							Absentéisme ≥ 6 jours	
		Maladie Professionnel le	Maladie imputable au service ou à caractère professionnel	Longue maladie Longue durée	Maladie ordinaire	Accident de travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Maladie Professionnel le	Maladie imputable au service ou à caractère professionnel
Catégorie A	68,66	5,00	0,00	0,00	110,00	0,00	0,00	0,00	210,00	0,00
Catégorie B	135,02	0,00	0,00	0,00	286,00	5,00	0,00	1,00	338,00	0,00
Catégorie C	40,43	0,00	0,00	0,00	89,00	0,00	0,00	7,00	480,00	0,00
Personnel services de soins	227,99	5,00	0,00	0,00	464,00	5,00	0,00	8,00	1 028,00	0,00
- Dont IDE	67,74	5,00	0,00	0,00	122,00	0,00	0,00	0,00	255,00	0,00
- Dont AS	112,82	0,00	0,00	0,00	239,00	5,00	0,00	1,00	293,00	0,00
Personnel services de soins < 25 ans	14,02	0,00	0,00	0,00	26,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnel services de soins 25 - 40 ans	98,84	5,00	0,00	0,00	213,00	2,00	0,00	8,00	210,00	0,00
Personnel services de soins 41 - 55 ans	95,24	0,00	0,00	0,00	182,00	3,00	0,00	0,00	315,00	0,00
Personnel services de soins > 55 ans	19,90	0,00	0,00	0,00	43,00	0,00	0,00	0,00	503,00	0,00
PNM < 25 ans	15,02	0,00	0,00	0,00	26,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PNM 25 - 40 ans	105,03	5,00	0,00	0,00	224,00	2,00	0,00	8,00	210,00	0,00
PNM 41 - 55 ans	104,16	0,00	0,00	0,00	192,00	3,00	0,00	0,00	315,00	0,00
PNM > 55 ans	19,90	0,00	0,00	0,00	43,00	0,00	0,00	0,00	503,00	0,00
<b>Total PNM</b>	<b>244,11</b>	<b>5,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>485,00</b>	<b>5,00</b>	<b>0,00</b>	<b>8,00</b>	<b>1 028,00</b>	<b>0,00</b>
Hommes	15,09	0,00	0,00	0,00	26,00	0,00	0,00	5,00	45,00	0,00
Femmes	229,03	5,00	0,00	0,00	459,00	5,00	0,00	3,00	983,00	0,00

	Absentéisme, durée ≥ 6 jours					Totaux			
	Longue maladie Longue durée	Maladie ordinaire	Accident de travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée ≥ 6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'abs.
Catégorie A	365,00	1 317,00	160,00	0,00	68,00	115,00	2 120,00	2 235,00	8,92%
Catégorie B	1 213,00	3 520,00	781,00	0,00	1 045,00	292,00	6 897,00	7 189,00	14,59%
Catégorie C	185,00	1 083,00	365,00	137,00	143,00	96,00	2 393,00	2 489,00	16,87%
Personnel services de soins	1 763,00	5 596,00	941,00	137,00	1 256,00	482,00	10 721,00	11 203,00	13,46%
- Dont IDE	365,00	1 447,00	434,00	0,00	68,00	127,00	2 569,00	2 696,00	10,90%
- Dont AS	1 213,00	3 070,00	507,00	0,00	1 045,00	245,00	6 128,00	6 373,00	15,48%
Personnel services de soins < 25 ans	0,00	418,00	0,00	0,00	126,00	26,00	544,00	570,00	11,14%
Personnel services de soins 25 - 40 ans	549,00	2 983,00	118,00	0,00	1 130,00	228,00	4 990,00	5 218,00	14,46%
Personnel services de soins 41 - 55 ans	664,00	1 975,00	823,00	80,00	0,00	185,00	3 857,00	4 042,00	11,63%
Personnel services de soins > 55 ans	550,00	220,00	0,00	57,00	0,00	43,00	1 330,00	1 373,00	18,90%
PNM < 25 ans	0,00	418,00	0,00	0,00	126,00	26,00	544,00	570,00	10,40%
PNM 25 - 40 ans	549,00	3 031,00	118,00	0,00	1 130,00	239,00	5 038,00	5 277,00	13,77%
PNM 41 - 55 ans	664,00	2 251,00	1 188,00	80,00	0,00	195,00	4 498,00	4 693,00	12,34%
PNM > 55 ans	550,00	220,00	0,00	57,00	0,00	43,00	1 330,00	1 373,00	18,90%
<b>Total PNM</b>	<b>1 763,00</b>	<b>5 920,00</b>	<b>1 306,00</b>	<b>137,00</b>	<b>1 256,00</b>	<b>503,00</b>	<b>11 410,00</b>	<b>11 913,00</b>	<b>13,37%</b>
Hommes	184,00	275,00	0,00	0,00	45,00	31,00	549,00	580,00	10,53%
Femmes	1 579,00	5 645,00	1 306,00	137,00	1 211,00	472,00	10 861,00	11 333,00	13,56%

### Personnel Médical et non Médical

	ETP Moyen	Absentéisme < 6 jours							Absentéisme ≥ 6 jours	
		Maladie Professionnel le	Maladie imputable au service ou à caractère professionnel	Longue maladie Longue durée	Maladie ordinaire	Accident de travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Maladie Professionnel le	Maladie imputable au service ou à caractère professionnel
<b>Total PM + PNM</b>	<b>258,27</b>	<b>5,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>494,00</b>	<b>5,00</b>	<b>0,00</b>	<b>8,00</b>	<b>1 028,00</b>	<b>0,00</b>
Hommes	21,89	0,00	0,00	0,00	31,00	0,00	0,00	5,00	45,00	0,00
Femmes	236,38	5,00	0,00	0,00	463,00	5,00	0,00	3,00	983,00	0,00

	Absentéisme, durée ≥ 6 jours					Totaux			
	Longue maladie Longue durée	Maladie ordinaire	Accident de travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée ≥ 6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'abs.
<b>Total PM + PNM</b>	<b>1 763,00</b>	<b>5 950,00</b>	<b>1 306,00</b>	<b>137,00</b>	<b>1 256,00</b>	<b>512,00</b>	<b>11 440,00</b>	<b>11 952,00</b>	<b>12,68%</b>
Hommes	184,00	298,00	0,00	0,00	45,00	36,00	572,00	608,00	7,61%
Femmes	1 579,00	5 652,00	1 306,00	137,00	1 211,00	476,00	10 868,00	11 344,00	13,15%

### Personnel Médical et non Médical

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail, par motif d'absence	Maladie Profes.	Maladie imputable au service ou à caractère profes.	LM LD	Maladie Ordinaire	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption	6.4.1 Nbre de jours de carence prélevés	6.4.2 Nbre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	6.4.3 Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence
<b>Personnel Médical</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>7,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>709,23</b>
<b>Personnel non Médical</b>	<b>7,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>208,00</b>	<b>14,00</b>	<b>2,00</b>	<b>21,00</b>	<b>224,00</b>	<b>134,00</b>	<b>16774,02</b>
- Dont Personnels des services de soin	7,00	0,00	6,00	197,00	13,00	2,00	21,00	211,00	127,00	15894,12
<b>Total</b>	<b>7,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>215,00</b>	<b>14,00</b>	<b>2,00</b>	<b>21,00</b>	<b>227,00</b>	<b>137,00</b>	<b>17483,25</b>

Durée moyenne des absences par motif d'absence	Maladie Profes.	Maladie imputable au service ou à caractère profes.	LM LD	Maladie Ordinaire	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption
<b>Personnel Médical</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>5,57</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Personnel non Médical</b>	<b>147,57</b>	<b>0,00</b>	<b>293,83</b>	<b>30,79</b>	<b>93,64</b>	<b>68,50</b>	<b>60,19</b>
- Dont Personnels des services de soin	147,57	0,00	293,83	30,76	72,77	68,50	60,19
<b>Total</b>	<b>147,57</b>	<b>0,00</b>	<b>293,83</b>	<b>29,97</b>	<b>93,64</b>	<b>68,50</b>	<b>60,19</b>

Nombre moyen de jours d'absences par motif d'absence	Maladie Profes.	Maladie imputable au service ou à caractère profes.	LM LD	Maladie Ordinaire	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité, Paternité, Adoption
<b>Personnel Médical</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Personnel non Médical</b>	<b>4,32</b>	<b>0,00</b>	<b>7,38</b>	<b>26,80</b>	<b>5,49</b>	<b>0,57</b>	<b>5,29</b>
- Dont Personnels des services de soin	4,55	0,00	7,77	26,70	4,17	0,60	5,57
<b>Total</b>	<b>4,07</b>	<b>0,00</b>	<b>6,94</b>	<b>25,37</b>	<b>5,16</b>	<b>0,54</b>	<b>4,98</b>

## Indicateur 7 : Taux de Turn Over du personnel

### Personnel Médical et non Médical

ANNEE 2020					
Sexe	Effectif physique moyen	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Taux de turn-over	Nombre de départ en retraite
PM - Hommes	5,67	2	0	17,64%	0
PM - Femmes	8,42	1	2	17,81%	0
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>14,09</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>17,74%</b>	<b>0</b>
Personnels des services de soin	237,25	32	15	9,91%	1
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>251,33</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>9,95%</b>	<b>3</b>
PNM - Hommes	17,33	2	0	5,77%	0
PNM - Femmes	234,00	31	17	10,26%	3
<b>Total PM + PNM</b>	<b>265,42</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>10,36%</b>	<b>3</b>
Hommes	23	4	0	8,70%	0
Femmes	242,42	32	19	10,52%	3

ANNEE 2021					
Sexe	Effectif physique moyen	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Taux de turn-over	Nombre de départ en retraite
PM - Hommes	6,75	1	1	14,81%	0
PM - Femmes	8,17	1	0	6,12%	0
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>14,92</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10,05%</b>	<b>0</b>
Personnels des services de soin	246,92	34	24	11,74%	2
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>260,58</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>11,90%</b>	<b>4</b>
PNM - Hommes	18,33	4	1	13,64%	1
PNM - Femmes	242,25	31	26	11,76%	3
<b>Total PM + PNM</b>	<b>275,50</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>11,80%</b>	<b>4</b>
Hommes	25,08	5	2	13,96%	0
Femmes	250,42	32	26	11,58%	1

ANNEE 2022					
Sexe	Effectif physique moyen	Nombre d'entrées	Nombre de sorties	Taux de turn-over	Nombre de départ en retraite
PM - Hommes	7,00	1	0	7,14%	0
PM - Femmes	8,00	1	0	6,25%	0
<b>Sous total personnel médical</b>	<b>15,00</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6,67%</b>	<b>0</b>
Personnels des services de soin	233,17	39	30	14,80%	2
<b>Sous total personnel non médical</b>	<b>245,50</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>14,66%</b>	<b>2</b>
PNM - Hommes	15,25	3	5	26,23%	0
PNM - Femmes	230,25	37	27	13,90%	2
<b>Total PM + PNM</b>	<b>260,50</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>14,20%</b>	<b>2</b>
Hommes	22,25	4	5	20,22%	0
Femmes	238,25	38	27	13,64%	2

## Indicateur 8 : Taux de mobilité interne du personnel non médical par genre

### *Personnel non Médical*

	2020			2021			2022		
Personnel non médical	Effectif physique moyen	Nbre Mutation internes	Taux de mobilité	Effectif physique moyen	Nbre Mutation internes	Taux de mobilité	Effectif physique moyen	Nbre Mutation internes	Taux de mobilité
Hommes	17,33	1	5,77%	18,33	3	16,37%	15,25	2	13,11%
Femmes	234,00	50	21,37%	242,25	68	28,07%	230,25	40	17,37%
<b>Total</b>	<b>251,33</b>	<b>51</b>	<b>20,29%</b>	<b>260,58</b>	<b>71</b>	<b>27,25%</b>	<b>245,50</b>	<b>42</b>	<b>17,11%</b>
dont Personnels des services de soin	237,25	45	18,97%	246,92	65	26,32%	233,17	40	17,15%



## Indicateur 9 : Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12H)

### Personnel non Médical

Personnel non médical	2020			2021			2022		
	Effectif moyen annuel	Nombre d'agents	Taux en %	Effectif moyen annuel	Nombre d'agents	Taux en %	Effectif moyen annuel	Nombre d'agents	Taux en %
Hommes	17,33	0	0,00%	18,33	0	0,00%	15,25	6	39,34%
Femmes	234,00	0	0,00%	242,25	0	0,00%	230,25	42	18,24%
<b>Total</b>	<b>251,33</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>260,58</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>245,50</b>	<b>48</b>	<b>19,55%</b>

### Métiers concernés :

IDE	AS				
-----	----	--	--	--	--

### Services concernés :

USLD					
------	--	--	--	--	--

## Indicateur 12 : Repérage de trois métiers sensibles ou en tension pour le Personnel Médical et Personnel Non Médical

### Personnel Médical

2022	Méd. Général/Spécial.					
	Effectif physique moyen	Taux de turnover	Effectif physique moyen	Taux de turnover	Effectif physique moyen	Taux de turnover
<b>Personnel Médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>14,3</b>	<b>6,67%</b>				
Hommes - 25-40 ans	1	50,00%				
Hommes - 41-55 ans	4,8	0,00%				
Hommes - Plus de 55 ans	1	0,00%				
Femmes - 25-40 ans	3,7	12,50%				
Femmes - 41-55 ans	1,9	0,00%				
Femmes - Plus de 55 ans	1,9	0,00%				

### Personnel non Médical

2022	Aide-soignant		Infirmier en soins généraux		Agent de bio-nettoyage	
	Effectif physique moyen	Taux de turnover	Effectif physique moyen	Taux de turnover	Effectif physique moyen	Taux de turnover
<b>Personnel non Médical</b>	<b>106,10</b>	<b>17,80%</b>	<b>66,78</b>	<b>17,98%</b>	<b>34,22</b>	<b>14,67%</b>
Hommes - Moins de 25 ans	0,00	0,00%	0,33	0,00%	0,00	0,00%
Hommes - 25-40 ans	3,24	31,55%	3,78	26,11%	1,00	0,00%
Hommes - 41-55 ans	2,80	0,00%	1,95	104,17%	0,00	0,00%
Hommes - Plus de 55 ans	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Femmes - Moins de 25 ans	9,11	46,90%	3,44	72,12%	1,13	50,00%
Femmes - 25-40 ans	44,34	18,82%	30,99	15,47%	12,20	35,00%
Femmes - 41-55 ans	41,32	15,26%	24,51	8,08%	11,52	0,00%
Femmes - Plus de 55 ans	5,29	0,00%	1,78	27,32%	8,38	5,77%

## Indicateur 13 : Attractivité et Fidélisation du Personnel Infirmier (hors infirmiers spécialisés)

### Personnel non Médical

Année d'entrée	Nombre de recrutements infirmiers réalisés	Toujours présent en 2020	Taux 2020	Toujours présent en 2021	Taux 2021	Toujours présent en 2022	Taux 2022
2020	15	13	86,67%	8	53,33%	5	33,33%
2021	9			8	88,89%	4	44,44%
2022	12					10	83,33%

## Indicateur 17 : Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l'année

	2020	2021	2022
Personnel Médical (1/2 journée)	3,50	0,25	0,00
Personnel non Médical (Heures)	282,92	143,50	98,00

## Indicateur 19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année

Année	Nombre d'accidents de travail	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Effectif équivalent temps plein PNM	Effectif équivalent temps plein PMD	Nombre d'heures de travail total	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail
2020	16	12	247,92	13,17	419 570,83	28,60%	596
2021	11	8	257,85	13,74	436 446,74	18,33%	748
2022	17	11	244,11	14,15	415 024,95	26,50%	1311

### Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes

ML - Manutention malades	7
CH - Chute de plain-pied	2
OS - Outil ou instrument	2

### Indications des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail

05R10 - Aide-Soignant	10
05C10 - Infirmier en soins génér.	6
25R30 - Ag.restauration/hôtellerie	1

### Indications des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes

ML - Manutention malades	6
CH - Chute de plain-pied	2
AG - Contact avec agités	1

### Indications du moment de l'accident

En début de service	8
Au milieu de service	6
En fin de service	3
Non renseigné	

### Indications des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent

16h00 - 18h00	4
08h00 - 10h00	3
20h00 - 22h00	3

### Indications des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent

Horaire de jour	16
Horaire de nuit	1
Non renseigné	

## Indicateur 20 : Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

Nombre de jours pour maladies professionnelles et reconnues imputables au service	
Hommes	45
Femmes	988
<b>Total</b>	<b>1033</b>

## Indicateur 23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

	Rémunération sans charges (hors prime et indemnités)				Prime et indemnités				ETPR moyen			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel
<b>Personnel Médical</b>	<b>455 588,19</b>	<b>62 310,68</b>	<b>356 439,60</b>	<b>176 578,36</b>	<b>59 830,17</b>	<b>4 781,51</b>	<b>451 207,10</b>	<b>56 766,92</b>	<b>5,96</b>	<b>0,83</b>	<b>4,90</b>	<b>2,45</b>
Catégorie prof. A	213 650,81	15 107,01	1 601 714,30	238 242,19	59 830,17	8 668,65	999 968,19	136 317,57	6,89	0,57	52,37	8,38
Catégorie prof. B	137 460,35	22 305,37	2 847 710,70	339 066,14	58 921,79	0,00	174 190,69	19 230,64	5,69	0,84	113,68	13,85
Catégorie prof. C	22 774,98	0,00	813 327,25	80 416,21	5 199,60	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	36,13	3,32
Personnels administratifs	0,00	0,00	223 463,93	41 695,02	0,00	0,00	45 904,10	11 857,80	0,00	0,00	9,06	1,71
Personnels soignants	373 886,14	37 412,58	4 921 014,09	588 469,36	123 951,56	13 450,16	1 563 870,58	196 880,82	13,58	1,41	188,66	22,79
Personnels éducatifs et sociaux	0,00	0,00	97 179,74	27 560,16	0,00	0,00	13 733,76	3 576,51	0,00	0,00	3,96	1,05
Personnels techniques et ouvriers	0,00	0,00	21 094,49	0,00	0,00	0,00	1 857,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels médico- techniques	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Personnel non Médical</b>	<b>373 886,14</b>	<b>37 412,38</b>	<b>5 262 752,25</b>	<b>657 724,54</b>	<b>123 951,56</b>	<b>8 668,65</b>	<b>1 174 158,88</b>	<b>155 548,21</b>	<b>13,58</b>	<b>1,41</b>	<b>202,18</b>	<b>25,55</b>
<b>Total PMD + PNM</b>	<b>829 474,33</b>	<b>99 723,06</b>	<b>5 619 191,85</b>	<b>834 302,90</b>	<b>183 781,73</b>	<b>13 450,16</b>	<b>1 625 365,98</b>	<b>212 315,13</b>	<b>19,54</b>	<b>2,24</b>	<b>207,08</b>	<b>28,00</b>

	Effectifs physiques moyens		Rémunération moyenne				Taux d'agents à temps partiel Hommes/Femmes rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale Homme/Femme			
	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps Partiel
<b>Personnel Médical</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>94 671,28</b>	<b>90 749,27</b>	<b>87 619,14</b>	<b>90 635,27</b>	<b>25,00%</b>	<b>75,00%</b>	<b>11,61%</b>	<b>7,13%</b>	<b>55,87%</b>	<b>24,33%</b>
Catégorie prof. A	0,67	9,17	39 692,45	34 892,14	39 200,33	35 203,95	6,81%	93,19%	21,88%	36,46%	38,44%	36,39%
Catégorie prof. B	1,00	17,58	34 513,56	36 874,07	33 846,58	34 323,73	5,38%	94,62%	30,00%	0,00%	5,76%	5,37%
Catégorie prof. C	0,00	5,42	27 974,58	0,00	27 332,35	30 014,11	0,00%	100,00%	18,59%	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels administratifs	0,00	2,00	0,00	0,00	29 731,57	31 317,44	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	17,04%	22,14%
Personnels soignants	1,67	30,17	36 659,62	36 072,87	34 373,39	34 460,30	5,24%	94,76%	24,90%	26,44%	24,12%	25,07%
Personnels éducatifs et sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00	28 008,46	29 653,97	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,38%	11,49%
Personnels techniques et ouvriers	0,00	0,00	0,00	0,00	45 904,06	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,09%	0,00%
Personnels Médico-Techniques	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Personnel non Médical</b>	<b>3,34</b>	<b>64,34</b>	<b>36 659,62</b>	<b>36 072,87</b>	<b>34 069,24</b>	<b>34 052,43</b>	<b>4,93%</b>	<b>95,07%</b>	<b>24,90%</b>	<b>18,81%</b>	<b>18,24%</b>	<b>19,13%</b>
<b>Total PMD + PNM</b>	<b>4,34</b>	<b>67,34</b>	<b>54 354,07</b>	<b>56 332,42</b>	<b>35 336,35</b>	<b>39 003,43</b>	<b>6,05%</b>	<b>93,95%</b>	<b>18,14%</b>	<b>11,88%</b>	<b>22,44%</b>	<b>20,29%</b>

# **PARTIE III**

---

**Mise en perspective des données sociales  
au regard du projet social et intégration  
de la politique RH sur le territoire**



Le projet social 2019/2023 était articulé autour en 6 axes.

**Axe 1 : Renforcer et moderniser le dialogue social** d'une part, avec les partenaires sociaux via notamment la mise en place de politiques de fidélisation des professionnels, et d'autre part avec les professionnels au travers du développement d'espaces de discussion et d'écoute.

Sur 9 actions inscrites dans l'axe 1 :

- 4 réalisées à 100 %,
- 4 réalisées à 75 %
- 1 à 25 %

Les actions phares de l'axe 1 :

- Politique de contractualisation et signature de CDI
- Politique de stagiairisation
- Réunions préparatoires CHSCT / CSE
- Suivi de l'absentéisme

**Axe 2 : Consolider le management des ressources humaines** par des actions développant le sentiment d'appartenance et améliorant l'accompagnement dans la gestion de la carrière qu'il s'agit de mobilité, de maintien –retour dans l'emploi avec en support les dispositifs FIPHFP, ANFH, ou de soutien de la fonction management.

Sur 4 actions inscrites dans l'axe 2 :

- 2 réalisées à 100 %,
- 2 en cours de réalisation et à reporter au nouveau projet social (réalisées à 75 %)

Les actions :

- Mise à jour du GOTT
- Politique de mobilité interne
- Optimisation du suivi des effectifs
- Plateforme de remplacement

**Axe 3 : Améliorer la gestion des emplois, des compétences et des qualifications** autour d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, outil de gestion permettant ainsi à l'établissement d'anticiper les conséquences des évolutions internes et externes tout en s'appuyant sur les différents dispositifs de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV).

Sur 16 actions inscrites dans l'axe 3 :

- 15 réalisées à 100 %,
- 1 en cours de réalisation et à reporter au nouveau projet social

Les actions phares de l'axe 3 :

- Cartographie des métiers
- Actualisation des fiches de postes
- Entretien professionnel nouvelle formule dématérialisé

**Axe 4 : Développer la culture de prévention des risques professionnels**, par des mesures d'accompagnement-formation, de protection collective et/ou individuelle, et par le renforcement des acteurs de la prévention, notamment autour des risques musculo –squelettiques et psycho-sociaux.

Sur 13 actions :

- 7 sont réalisées à 100%
- 4 sont partiellement réalisées
- 2 non débutées (évolution du contexte).

Les actions phares de l'axe 4 :

- Réponses à des appels à manifestations d'intérêt de l'ARS
- Mise à jour annuelle du DUERP

- Suivi et analyse des AT
- Études ergonomiques et études de postes
- Groupe violence (usagers)

**Axe 5 : Instaurer une culture de qualité de vie au travail et de prévention des risques psycho-sociaux** en accompagnant les changements au plus tôt, en conciliant vie professionnelle et vie personnelle pour permettre de valoriser, reconnaître chaque professionnel dans sa dimension individuelle.

Sur 16 actions :

- 3 sont réalisées à 100%
- 10 sont réalisées partiellement
- 3 non débutées

Les actions phares de l'axe 5 :

Augmentation des temps partiels à 80 %  
Enquête Qualité de vie au travail  
Parking dédié  
Télétravail

**Axe 6 : Engager la promotion de la santé à destination des personnels** en facilitant l'accès à l'information aux enjeux de santé publique (tabac, vaccination, nutrition, ...).

Sur 5 actions :

- 2 sont réalisées à 100%
- 3 sont partiellement réalisées

Les actions phares de l'axe 6 :

Sensibilisation au risque routier

Actions de promotion de la santé à destination des professionnels

Association sportive avec moyens mis à disposition par l'établissement

# Annexes

---

## **Annexe 1 – Bilan de formation PNM 2022**

# Annexe 1

## BILAN DE FORMATION 2022 Personnel Non Médical

### A. DONNEES GENERALES (incluant les formations dites « sans frais », les formations subventionnées par le FIPHFP et l'ARS, les contrats d'apprentissage et les dispositifs individuels)

#### 1. Nombre d'agents ayant bénéficié d'une action de formation (tous dispositifs confondus) :

2020	2021	2022
1 025 agents (dont 1 FIPH)	1522 agents (dont 9 FIPH)	<b>1425 agents</b> (dont 5 FIPH)

-6,4 % entre 2021 et 2022

#### 2. Nombre de départs en formation :

2020	2021	2022
1 416 départs	2451 départs	<b>2154 départs</b>

- 12,1 % entre 2021 et 2022

#### 3. Nombre d'heures de formation :

2020	2021	2022
56 447 heures (dont 581h FIPH)	66 793 heures (dont 1 765h FIPH)	<b>67 825 heures</b> (dont 2 793h FIPH)

#### 4. Soit en jours de formation :

2020	2021	2022
8 064 jours	9 539 jours	<b>9 689 jours</b>

+ 1,5 % entre 2021 et 2022

## B. DONNEES BUDGETAIRES :

### 1. Montant total des formations : (tout budget confondu uniquement pour le personnel non médical)

2020	2021	2022
1 754 866,71 euros	2 182 772,75 euros	<b>2 213 067,94 euros</b>

**+1,4 % entre 2021 et 2022**

### 2. Montant et part des études promotionnelles :

2020	2021	2022
925 970,42 euros (dont 19 208,60 € FIPH)	995 241,05 euros (dont 30 660,88 € FIPH)	<b>1 033 091,01 euros</b> (dont 24 858,70 € FIPH)
52,8% du budget total	45,6% du budget total	<b>46,7% du budget total</b>

**+3,8 % entre 2021 et 2022**

### 3. Montant et part du dispositif FMEP / FQ et CPF / FIPH dans le financement des études promotionnelles (hors EP pour aide à la reconversion) :

2020	2021	2022
530 321,67 euros	430 037,40 euros	<b>337 647,64 euros</b>
57,3% du budget EP	43,2% du budget EP	<b>32,7% du budget EP</b>

### 4. Répartition des coûts pour les exercices 2020, 2021 et 2022 :

Coût pédagogique	Frais de déplacement	Frais de traitement	Coût total 2020
646 628,41 euros	80 031,29 euros	1 028 207,01 euros	<b>1 754 866,71 euros</b>
36,8%	4,6%	58,6%	<b>100%</b>

Coût pédagogique	Frais de déplacement	Frais de traitement	Coût total 2021
952 660,93 euros	105 290,49 euros	1 124 821,33 euros	<b>2 182 772,75 euros</b>
43,7 %	4,8%	51,5%	<b>100%</b>

Coût pédagogique	Frais de déplacement	Frais de traitement	Coût total 2022
946 030,13 euros	151 391,23 euros	1 115 646,58 euros	<b>2 213 067,94 euros</b>
42,8 %	6,8 %	50,4 %	<b>100%</b>

---

**BILAN DE FORMATION 2022**  
**FORMATIONS DITES SANS FRAIS**  
**Personnel Non Médical**

---

Elles correspondent aux formations dont les coûts pédagogiques et frais annexes sont pris en charge par un prestataire extérieur (ex : laboratoire).

**Nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation dite sans frais en 2022 : 360** *(277 en 2021)*

**Nombre d'heures de formation : 1169** *(764 en 2021)*

**Soit en jours de formation : 166** *(109 en 2021)*