

BILAN SOCIAL 2019

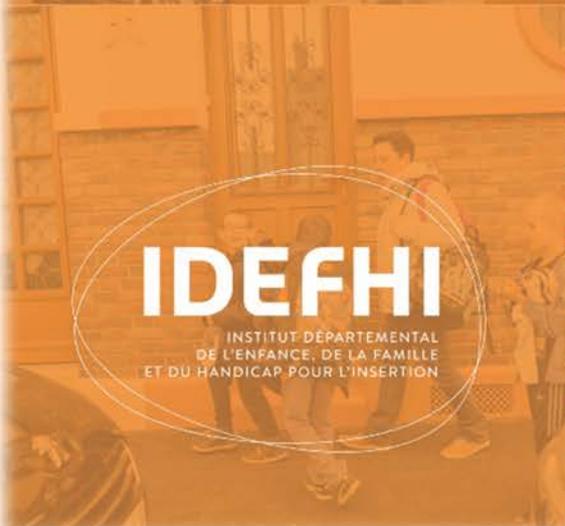


DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION



AVANT-PROPOS

Le pays et l'IDEFHI sont confrontés, avec la pandémie COVID-19, à une crise de grande ampleur et notre établissement a un rôle essentiel à jouer pour la cohésion sociale en assurant la continuité de l'accompagnement des usagers qui nous sont confiés et de leurs familles, notamment les plus fragiles et en difficulté.

Ces missions doivent être assurées avec le souci constant de la sécurité et la santé des salariés. A ce titre, l'IDEFHI, employeur responsable, a agi dès les premiers instants de la crise, pour la protection des équipes, avec l'organisation du travail à distance et l'adaptation des activités sur nos unités, en maintenant le dialogue social.

Si ce contexte aura nécessairement un impact important, bien que difficile encore à mesurer, l'IDEFHI doit continuer à se préparer pour relever les défis qui sont les siens dans l'accompagnement des personnes les plus fragilisées en parvenant à mettre ses agents dans les meilleures conditions pour les relever.

Réaliser, présenter et publier un « bilan social » fait partie des publications incontournables incombant à un établissement public. Ce document est un outil de connaissances à disposition de la direction, des partenaires sociaux et de l'ensemble de nos partenaires qui s'intéressent à ces questions essentielles de ressources humaines.

Comme pour les années précédentes, nous rendons publiques des données, en matière de ressources humaines, qui sont rapidement et aisément exploitables par toutes et tous. Instrument de transparence, il permet aussi d'appréhender les évolutions qui, au-delà des chiffres clés, illustrent le travail quotidien de femmes et d'hommes qui participent à la prise de décisions.

La parution de ce bilan permet d'apprécier la situation d'un grand établissement dans le domaine médico-social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours d'une période donnée. Il nous permet aussi de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions (usure professionnelle, handicap, égalité femmes-hommes, ...).

Parmi les éléments significatifs de 2019, nous pouvons citer la nouvelle organisation du temps de travail avec la suppression des nuits éducatives couchées, mais aussi le reclassement des personnels éducatifs (ASE, CESF, EJE, ETS) en catégorie A et la revalorisation de leurs carrières, ou encore la mise en œuvre de la politique de mobilité de l'encadrement.

Contribuant à la bonne connaissance de notre établissement, cette édition du bilan social de l'IDEFHI est une occasion supplémentaire pour moi de remercier et saluer l'ensemble de nos agents : par leur travail quotidien, chacune et chacun permettent de relever de nouveaux défis pour l'accompagnement de nos usagers, traduisant ainsi leur investissement individuel au service du collectif.

Le contexte de l'IDEFHI reste difficile, et la contrainte financière est plus forte que jamais malgré la négociation d'un nouveau CPOM avec l'ARS de Normandie.

Face à cela, les défis sont nombreux : digitalisation de la société et des métiers, évolution des usagers et des modalités de prise en charge, soit parce qu'elles traduisent des exigences des pouvoirs publics aujourd'hui la réforme de la fonction publique (Loi de transformation de la fonction publique publiée au JO du 07/08/2019), demain peut-être la réforme des retraites.

L'ensemble de ces défis exigera beaucoup d'engagement et d'efforts d'adaptation de la part des agents, et en regard de cela une reconnaissance qui leur donne plus qu'aujourd'hui le sentiment d'un lien fort avec la contribution de chacun.

Notre priorité absolue est plus que jamais la santé des salariés. L'absentéisme et les accidents du travail sont contenus mais nous devons avoir une vigilance partagée sur ces sujets et le pilotage des politiques de sécurité et santé au travail et les responsabilités des uns et des autres ont été renforcés.

La crise du COVID-19 nous rappelle que nos organisations ne sont pas seulement sensibles aux questions de santé et de sécurité au travail mais qu'ils peuvent être fortement impactés par les sujets de santé publique.

Je renouvelle mes remerciements aux acteurs qui ont activement contribué à la réalisation du document que vous tenez entre vos mains, permettant d'y regrouper un ensemble d'informations dont la diversité donne un aperçu complet de la richesse humaine de l'IDFHI.

Directeur Général
Eric Gounel



AVANT-PROPOS.....	3
PARTIE I - ETAT ET ANALYSE DES DONNEES SOCIALES DE L'IDFHI POUR LES PERSONNELS MEDICAUX ET LES PERSONNELS NON MEDICAUX	7
Chapitre 1 - Evolution des effectifs et de la masse salariale.....	7
Indicateur 1 - Effectifs ETPR	8
Indicateur 2 – Masse salariale.....	23
Indicateur 3 - Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires en distinguant personnel médical et non médical	28
Chapitre 2 - Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines.....	29
Indicateur 4 - Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées).....	30
Indicateur 5 - Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre 2019 pour le personnel non médical	34
Indicateur 6 – Taux d'absentéisme par motif médical et non médical	36
Indicateur 7 - Taux de turnover du personnel.....	45
Indicateur 8- Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM) par genre	47
Indicateur 9 - Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogoatoires (en 12h00).....	49
Chapitre 3 - Gestion des compétences	50
Indicateur 10 - Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical).....	51
Indicateur 11 – Pourcentage de personnels médicaux et non-médicaux ayant rempli leur obligation de Développement Professionnel Continu (DPC).....	53
Indicateur 12 - Repérage de 3 métiers sensibles ou en tension	58
Indicateur 13 - Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés).....	63
Indicateur 14 - Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité	64
Chapitre 4 - Dialogue social	71
Indicateur 15 - Nombre de réunions de concertations en dehors des réunions règlementaires et institutionnelles	72
Indicateur 16 - Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical	73
Indicateur 17 - Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l'année	74
Indicateur 18 - Droits et moyens syndicaux.....	76
Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail.....	78
Indicateur 19 – Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	79
Indicateur 20 – Nombre de jours d'arrêts pour maladie professionnelle et maladie imputable au service	87
Indicateur 21 - Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement.....	88
Indicateur 22 – Existence du document unique	98
Indicateur 23 - Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	99
PARTIE II - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DES POLES D'ACTIVITE.....	109
PARTIE III- MISE EN PERSPECTIVE DES DONNEES SOCIALES AU REGARD DU PROJET SOCIAL ET INTEGRATION DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES SUR LE TERRITOIRE	110

Annexe 1	Bilan des assistants familiaux	Pages 1 à 12
Annexe 2	Rapport annuel de la médecine du travail	Pages 1 à 25
Annexe 3	Rapport annuel de l'assistante sociale du personnel	Pages 1 à 27
Annexe 4	Rapport annuel de la psychologue du travail	Pages 1 à 26
Annexe 5	Bilan annuel de formation	Pages 1 à 50
Annexe 6	Bilan annuel HSCT	Pages 1 à 16
Annexe 7	Bilan PAPRI Pact	Pages 1 à 3
Annexe 8	Bilan de la convention FIPHFP	Pages 1 à 14
Annexe 9	Information Prestation CGOS	Pages 1 à 3

PARTIE I - ETAT ET ANALYSE DES DONNEES SOCIALES DE L'IDFHI POUR LES PERSONNELS MEDICAUX ET LES PERSONNELS NON MEDICAUX

Chapitre 1 - Evolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 - Effectifs ETPR

Indicateur 2 - Masse salariale

Indicateur 3 - Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires en distinguant personnel médical et non médical

Indicateur 1 - Effectifs ETPR

Depuis 2012 les indicateurs relatifs à l'emploi et les effectifs sont analysés en référence aux E.T.P. rémunérés et non plus aux effectifs présents au tableau des emplois.

Vous trouverez ci-dessous pour rappel les définitions retenues :

- **Equivalent Temps Plein (ETP)** correspond à la quotité de travail : un agent à 80% est compté à 0,80 ETP,
- **Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)** : ce même agent à 80% sera compté à 0,86% car c'est le coût qu'il représente pour la structure,
- **Effectif physique** : cet agent représente enfin une unité en effectif physique.

Mois	décembre	2019			
Somme de EQTP Rémunéré Étiquettes					
Étiquettes de lignes	A	B	C	Total général	
<input checked="" type="checkbox"/> MEDICAL	7,07			7,07	
Femme	4,97			4,97	
Homme	2,10			2,10	
<input checked="" type="checkbox"/> NON MEDICAL	457,62	231,10	511,07	1 199,79	
Femme	320,68	124,13	312,48	757,29	
Homme	136,94	106,97	198,59	442,50	
Total général	464,69	231,10	511,07	1 206,86	

Mois	décembre	2018			
Somme de EQTP Rémunéré Étiquettes de c					
Étiquettes de lignes	A	B	C	Total général	
<input checked="" type="checkbox"/> MEDICAL	5,39			5,39	
FEMME	3,39			3,39	
HOMME	2,00			2,00	
<input checked="" type="checkbox"/> NON MEDICAL	130,50	559,16	474,82	1164,48	
FEMME	97,60	346,40	315,95	759,95	
HOMME	32,90	212,76	158,87	404,53	
Total général	135,89	559,16	474,82	1169,87	

Mois	décembre	2017			
Somme de EQTP Rémunéré Étiquettes					
Étiquettes de lignes	A	B	C	Total général	
<input checked="" type="checkbox"/> MEDICAL	5,85			5,85	
FEMME	3,85			3,85	
HOMME	2,00			2,00	
<input checked="" type="checkbox"/> NON MEDICAL	130,89	576,25	478,28	1185,42	
FEMME	97,12	355,93	318,79	771,84	
HOMME	33,77	220,32	159,49	413,58	
Total général	136,74	576,25	478,28	1191,27	

Au 31/12/2019, le nombre d'ETPR est de 1206,86. Ce nombre était de 1 169,87 au 31/12/2018 et de 1 191,27 au 31/12/2017.

Le taux d'évolution des ETPR entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019 est donc en hausse +3,16% (soit +36,99 ETPR) (-1,80% de 2018 à 2017 et -1,52% de 2016 à 2017) et s'explique par le passage des surveillances nocturnes avec des surveillants de nuits.

Ces chiffres prennent en compte l'effectif total permanent (titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur postes permanents y compris les assistants familiaux) et non permanent (CDD de remplacement de droit public, contrats aidés et contrats d'apprentissage).

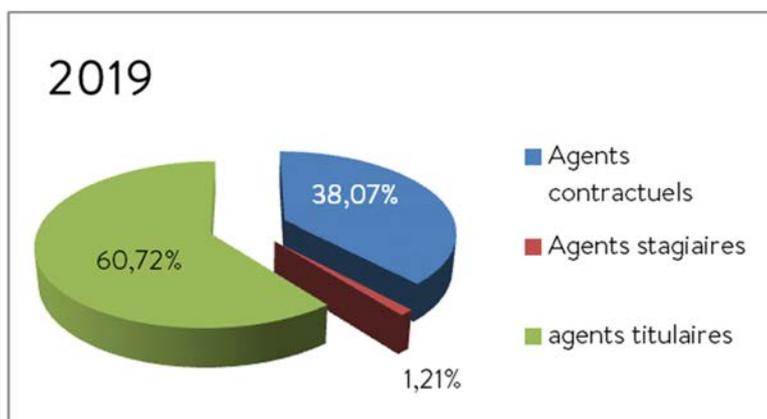
A titre indicatif, les ETP théoriques inscrits au tableau des emplois sont de 1 172,37 au 31/12/2019 (1 121,67 au 31/12/2018 et 1 131,37 ETP au 31/12/2017).

Concernant la répartition des agents par statut (titulaire, stagiaire et contractuel), on constate que la proportion des **agents contractuels** est en augmentation entre 2018 et 2019 respectivement 34,79% et 38,07% de l'effectif global.

La variation du pourcentage des **agents titulaires** reste quant à elle en légère baisse entre 2018 et 2019 (de 62,86% à 60,72%). Ce chiffre était de 63,79% en 2017.

La proportion des **agents stagiaires** est en baisse entre 2018 et 2019. Ces chiffres s'expliquent par l'absence d'organisation de concours sur titre notamment éducatifs en 2018 et 2019.

EFFECTIFS	2019	2018	2017
Agents contractuels	38,07%	34,79%	32,02%
Agents titulaires	60,72%	62,86%	63,79%
Agents stagiaires	1,21%	2,35%	4,19%



Au global, au 31/12/2019, 61,93% de l'effectif global rémunéré est composé d'agents fonctionnaires (65,21% au 31/12/2018 et 67,98% au 31/12/2017).

EFFECTIFS sans les assistants familiaux	2019	2018	2017
Agents contractuels	31,10%	26,52%	23,62%
Agents titulaires	67,55%	70,84%	71,67%
Agents stagiaires	1,35%	2,64%	4,71%

Explications qui peuvent être avancées concernant la hausse des effectifs :

L'introduction massive des surveillants de nuit reste la principale explication de cette hausse. A ceci s'ajoute la création de l'unité Estuaire au STH.

Les ETPR se décomposent de la façon suivante :

	2019	2018	2017
Personnel non médical	1 199,79	1 164,48	1 185,42
Personnel médical	7,07	5,39	5,85

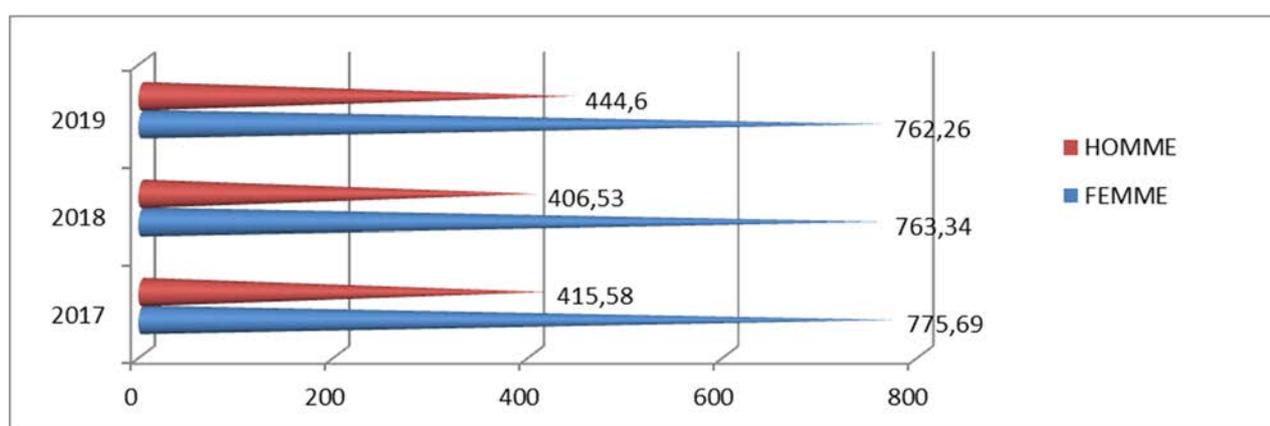
La proportion du personnel médical est en hausse entre 2018 et 2019, après avoir affiché une légère baisse entre 2017 et 2018. Cette hausse tient compte du recrutement d'un médecin psychiatre mais également d'une modification d'affichage du logiciel BL SANTE RH (les PH temps partiel comptabilisés sur la base de 60% sont considérés à temps complet). Les ETPR du personnel non médical suivent également cette tendance à la hausse avec +30,31 ETPR au 31/12/2019 (-20,94 au 31/12/2018).

▪ Analyse par genre

762,26 ETPR représentent des femmes (763,34 en 2018 et 775,56 en 2017) et 444,60 des hommes (406,53 en 2018 et 415,58 en 2017). Les femmes représentent donc 63,16% de l'effectif rémunéré au 31/12/2018 (65,25% en 2018 et 65,10% en 2017).

L'augmentation des effectifs se fait au détriment des femmes dont la part de l'effectif global baisse de plus de 2 points.

A titre indicatif, la fonction publique compte 62% de femmes (78% pour la fonction publique hospitalière)



Analyse par genre et par pôle

Mois	décembre
Étiquettes de lignes	Somme de EQTP Rémunéré
▣ HANDICAP	
Femme	162,64
Homme	107,84
▣ PROTECTION DE L'ENFANCE	
Femme	524,70
Homme	269,26
▣ SERVICES GÉNÉRAUX	
Femme	74,92
Homme	67,50
Total général	1 206,86

Services Généraux

La proportion des femmes augmente légèrement entre 2018 et 2019. Elles représentent en effet 52,60% des effectifs rémunérés de ce pôle (51,26% en 2018 et 51,63% en 2017) soit 74,92 ETPR en 2018 contre 71,28 au 31/12/2018 et 71,83 au 31/12/2017.

Champ du Handicap

Les femmes représentent 60,13% des effectifs rémunérés de ce pôle soit une légère diminution par rapport à 2018 (61,85% en 2018 et 60% en 2017).

Champ de la protection de l'enfance

Les femmes représentent 66,09% des effectifs rémunérés dans le champ de la protection de l'enfance soit une représentativité légèrement à la baisse après une stabilité sur les 3 dernières années (68,99% en 2018 et 69,26% en 2017). L'explication principale réside dans le recrutement des surveillants de nuit, personnel quasi exclusivement masculin.

Pour rappel, la représentativité des femmes est structurellement élevée sur ce pôle.

▪ Analyse des agents par genre et par catégorie

Catégorie A

Il convient au préalable à toute analyse de préciser qu'ont été intégrés en catégorie A au 1^{er} février 2019 les ASE, EJE, ETS, CESF. L'analyse de cette catégorie ne se concentre donc plus essentiellement sur les professionnels exerçant des fonctions d'encadrement.

Les femmes représentent 70,08% des effectifs rémunérés de cette catégorie (74,32% au 31/12/2018 et 73,84% au 31/12/2017) soit dorénavant une représentativité en baisse. En nombre d'ETPR, elles sont inévitablement plus nombreuses 325,65 sur 464,69 ETPR (100,99 sur 135,89 ETPR en 2018 et 100,97 sur 136,74 ETPR en 2017).

Le nombre d'ETPR de la **catégorie A** au 31/12/2019 s'établit à 464,69 (135,89 au 31/12/2018 et 136,74 au 31/12/2017) parmi lesquels 7,07 de personnel médical (5,39 au 31/12/2018 et 5,85 au 31/12/2017).

Cette catégorie représente dorénavant 38,50 %des ETPR (11,62% au 31/12/2018 et 11,47% au 31/12/2017).

Catégorie B

La encore le reclassement des personnels éducatifs opéré au 1^{er} février 2019 a un impact significatif. Les femmes représentent donc 43,71% des effectifs rémunérés de cette catégorie (61,95% pour 2018 et 61,76 % pour 2017).

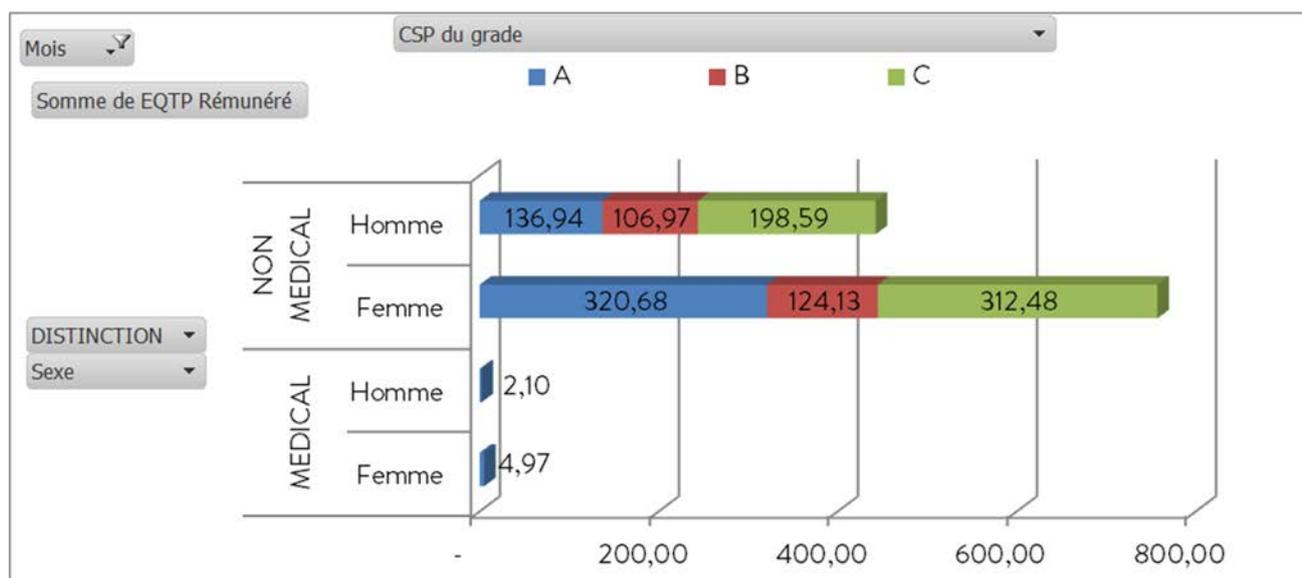
Le nombre d'ETPR de la **catégorie B** au 31/12/2019 s'établit à 231,10 (559,16 au 31/12/2018 et 576,25 au 31/12/2017) soit 19,15% de l'effectif rémunéré (47,80 au 31/12/2018 et 48,38% au 31/12/2017).

Catégorie C

Comme précédemment, le recrutement du nombre des surveillants de nuit à un impact non négligeable sur l'augmentation des effectifs de cette catégorie. Toutefois ce métier est quasi exclusivement masculin ce qui fait baisser la part des femme en catégorie C.

Les femmes représentent 61,14% des effectifs rémunérés de cette catégorie (66,54% en 2018 et 66,65% en 2017).

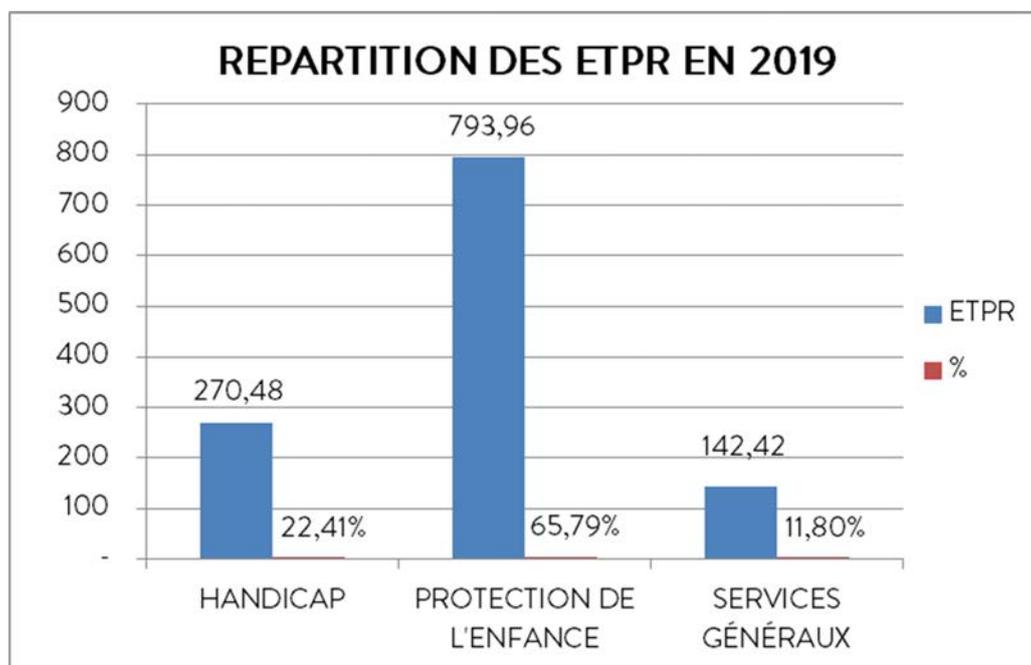
Le nombre d'ETPR de la **catégorie C** s'établit quant à lui à 511,07 au 31/12/2019 (474,82 au 31/12/2018 et 478,28 au 31/12/2017) soit 42,35% des ETPR (40,58% au 31/12/2018 et 40,15% au 31/12/2017).



A noter que dans la fonction publique hospitalière, 32% des agents relèvent de la catégorie A, 20% en B et 48% en C.

(Cf. Faits et chiffres clés 2017 du Ministère de l'action et des comptes public)

La répartition de l'effectif entre les différents pôles est la suivante :



	Personnel Médical			Personnel non médical		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Services généraux	2,66	2,20	2,66	139,76	136,85	136,46
Services Protection de l'enfance	1,98	0,99	0,99	791,98	761,97	782,46
Structures Handicap	2,43	2,20	2,20	268,05	265,66	266,50

	Personnel Médical et non médical			%		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Services généraux	142,02	139,05	139,12	11,80	11,89	11,68
Services Protection de l'enfance	793,96	762,96	783,45	65,79	65,22	65,77
Structures Handicap	270,48	267,86	268,70	22,41	22,90	22,56
	1 206,86	1 169,87	1 191,27			

Au 31/12/2019, nous constatons une augmentation (+31 ETPR) sur les services de protection de l'enfance qui s'explique principalement le recrutement massif de surveillants de nuit au 1^{er} janvier 2019 et l'ouverture de l'Estuaire au 1^{er} septembre 2019.

Le champ du handicap présente une légère augmentation de ses effectifs (+2.62).
L'impact de la réorganisation des surveillances nocturnes a été moindre. Ce secteur fonctionnant majoritairement en hébergement de semaine. Pour autant la nouvelle organisation du travail a eu des impacts conséquents.

Analyse du personnel non médical

Taux d'évolution concernant les stagiaires, les titulaires, les CDI, CDD sur postes permanents :

	ETPR	EVOLUTION
2019	1 118,20	+3,75%
2018	1 077,80	-1,79%
2017	1 097,50	-0,92%

Taux d'évolution concernant les CDD sur postes temporaires et autres (contrats aidés, contrats d'apprentissage) :

	ETPR	EVOLUTION
2019	81,59	-5,87%
2018	86,68	-1,41%
2017	87,92	-8,77%

Nous observons une augmentation des ETPR sur postes permanents (+3.75%), au 31/12/2019, contrairement aux ETPR temporaires qui accusent quant à eux une baisse de -5,87%. Pour autant cette observation n'est pas valable si on observe l'année entière.

- **Analyse des agents par pôle et par filière**

Personnel médical

Le personnel médical au sein de l'IDFHI ne relève exclusivement que de 2 statuts, celui des praticiens hospitaliers contractuels à **temps plein** et celui des praticiens hospitaliers contractuels à **temps partiel**.

L'âge moyen calculé au 31/12/2019 des personnels médicaux est de 54 ans (53 ans au 31/12/2018 et 52 ans au 31/12/2017).

Mois	décembre	
DISTINCTION	MEDICAL	
Étiquettes de lignes		 Somme de EQTP Rémunéré
statut 210 - 220		0,50
statut 900 praticien tps plei		3,86
statut 920 praticiens tps partiel		2,71
Total général		7,07

La hausse de 1,68 ETPR s'explique par le recrutement d'un ETP de médecin psychiatre. Les 0.68 sont liés à une modification de la comptabilisation des ETP de PH Temps partiels dans le logiciel BL SANTE RH.

Personnel non médical

Les filières sont issues des regroupements tels que définis dans la Statistique Annuelle des Etablissements de Santé (SAE).

Somme des ETPR par pôle et par filière, non médicaux

Mois	décembre					
DISTINCTION	NON MEDICAL		2019			
Somme de EQTP Rémunéré						
Étiquettes de						
Étiquettes de lignes	HANDICAP	PROTECTION DE L'ENFANCE	SERVICES GÉNÉRAUX	Total général	% FILIERE 2019	
ADMINISTRATIF	17,49	44,91	57,99	120,39	10,03%	
EDUCATIF	182,98	431,40	7,00	621,38	51,79%	
SOIGNANT	27,44	169,62	2,80	199,86	16,66%	
TECHNIQUE	40,14	146,05	71,97	258,16	21,52%	
Total général	268,05	791,98	139,76	1 199,79		
Mois	décembre		2018			
DISTINCTION	NON MEDICAL					
Somme de EQTP						
Étiquettes de colonnes						
Étiquettes de lignes	HANDICAP	PROTECTION DE L'ENFANCE	SERVICES GÉNÉRAUX	Total général	% FILIERE 2018	
ADMINISTRATIF	18,50	42,06	50,64	111,20	9,55%	
EDUCATIF	176,60	448,57	5,00	630,17	54,12%	
SOIGNANT	26,34	176,81	1,80	204,95	17,60%	
TECHNIQUE	44,22	94,53	79,41	218,16	18,73%	
Total général	265,66	761,97	136,85	1164,48		
Mois	décembre		2017			
Distinction	NON MEDICAL					
Somme de EQTP						
Étiquettes de colonnes						
Étiquettes de lignes	HANDICAP	PROTECTION DE L'ENFANCE	SERVICES GÉNÉRAUX	Total général	% FILIERE 2017	
ADMINISTRATIF	17,50	44,21	47,66	109,37	9,23%	
EDUCATIF	186,00	469,07	9,00	664,07	56,02%	
SOIGNANT	24,99	177,83	1,80	204,62	17,26%	
TECHNIQUE	38,01	91,35	78,00	207,36	17,49%	
Total général	266,50	782,46	136,46	1185,42		

- **Services Généraux**

Les ETPR des services généraux sont en légère hausse à la hauteur de 139,76 ETPR au 31/12/2019 (136,85 au 31/12/2018 et 136,46 au 31/12/2017). La représentativité de la filière technique décroît significativement et s'établit à 51,50% (58,03% et 57,16% en 2017). Les services généraux représentent 11,65% du nombre d'ETPR global, soit un pourcentage stable par rapport aux 3 dernières années (11,75% en 2018 et 11,51% en 2017).

- **Champ du Handicap**

268,05 ETPR au 31/12/2019 (265,66 au 31/12/2018 et 266,50 ETPR au 31/12/2017) composent l'effectif rémunéré de ce pôle. Les personnels de la filière éducative représentent 66,26% des ETPR de ce pôle (66,48% au 31/12/2018 et 69,79% au 31/12/2017).

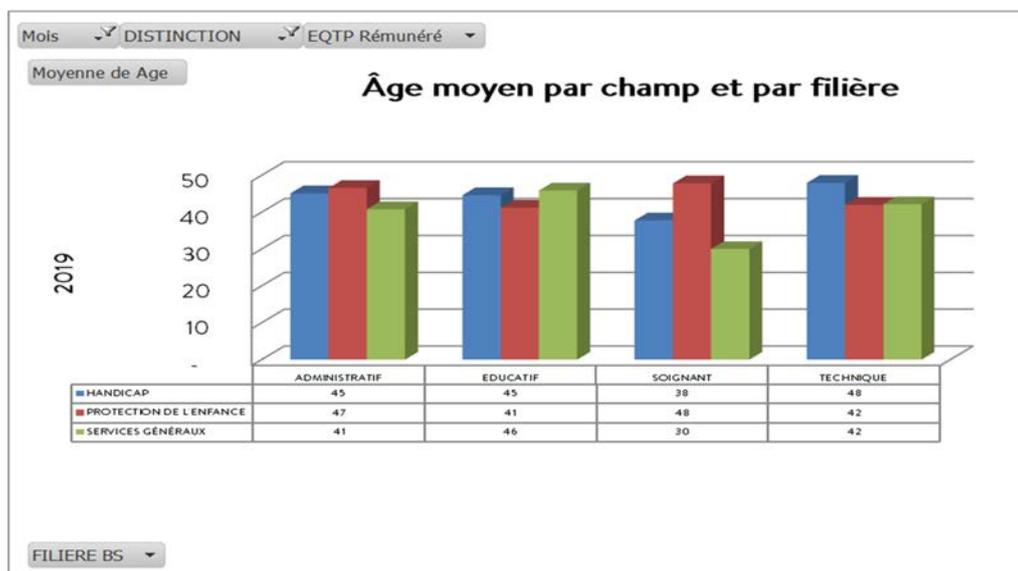
Les ETPR affichent une légère augmentation alors que le pourcentage de la filière éducative reste stable.

- **Champ de la protection de l'enfance**

791,98 ETPR composent l'effectif de ce pôle (761,97 ETPR au 31/12/2018 et 782,46 ETPR au 31/12/2017) soit une hausse de 30,01 ETPR. La filière éducative représente 54,47% (58,87% en 2018 et 59,95% en 2017). Cette augmentation des effectifs comprend un double mouvement : une baisse d'une part des personnels éducatifs et de l'autre une augmentation des personnels techniques (surveillants de nuit).

En seconde position, on retrouve la filière soignante à hauteur de 21,42% (23,20% en 2018 et 22,73% au 31/12/2017) composée des assistants familiaux, auxiliaires de puériculture, infirmiers, psychologues.

En 3^{ème} position la filière technique atteint 18,44%.



En 2019, les agents de l'IDFHI de filière, non médicaux, sont âgés en moyenne de 43,14 ans (en 2018, ce chiffre s'élevait à 43,02 alors que la moyenne d'âge des agents de la fonction publique hospitalière est de 41,7 ans). *Chiffre corrigé pour 2018*

Commentaires sur la pyramide des âges

NON MEDICALE

TRANCHE D'ÂGE	NBRE AGENTS	% EFF TOTAL	NBRE AGENTS 2019	% EFF TOTAL
16 - 20 ans	7	0,53%		
21 - 25 ans	71	5,39%	78	5,92%
26 - 30 ans	107	8,12%		
31 - 35 ans	144	10,93%		
36 - 40 ans	196	14,87%	447	33,92%
41 - 45 ans	198	15,02%		
46 - 50 ans	195	14,80%	393	29,82%
51 - 55 ans	181	13,73%	181	13,73%
56 - 60 ans	155	11,76%		
61 - 65 ans	57	4,32%		
66 ans et plus	7	0,53%	219	16,62%

La tranche d'âge des 26/40 ans reste la plus importante mais en légère baisse entre 2018 et 2019 (-2,28% de l'effectif global et -25 ETPR). Cette tranche représente en effet 447 agents en 2019 contre 472 en 2018 et 471 agents en 2017. La représentativité de cette tranche est de 33,92% de l'effectif global en 2019 contre 36,20% en 2018 et 35,65% en 2017.

La tranche des 41/50 ans est stable avec 393 agents (394 agents en 2018 et 396 en 2017). Cette tranche représente 29,82% de l'effectif global 2019 (30,21% en 2018 et 29,83% en 2017).

La tranche des 51/55 ans, laisse apparaître une nette hausse pour atteindre 13,78% de l'effectif global soit plus de 17 ETPR (12,58% en 2018).

La tranche des 56 ans et plus reste stable entre 2018 et 2019 (16,72% et 16,62%).

La courbe de vieillissement est en hausse ces 2 dernières années.

Enfin à noter un regain de la tranche des moins de 25 ans (+ 1,5 points et + 22 ETPR, dans la filière technique essentiellement)

56 ans et plus = 16,62% de l'effectif global (16,72% en 2018 et 16,65% en 2017),

51/55 ans = 13,73% de l'effectif global (12,58% en 2018 et 10,98% en 2017),

41/50 ans = 29,82% de l'effectif global (30,21% en 2018 et 29,83% en 2017),

26/40 ans = 33,92% de l'effectif global (36,20% en 2018 et 35,65 en 2017),

-25 ans = 5,92% de l'effectif global (4,29% en 2018 et 4,31% en 2017).

▪ Analyse par filière

Administrative : **130 agents** au 31/12/2019 (118 agents au 31/12/2018 et 115 agents au 31/12/2017)

La tranche des 26/40 ans et la tranche des 41/50 ans sont les filières les plus représentatives avec respectivement 42 et 44 agents.

Educative : **676 agents** au 31/12/2019 contre 694 agents au 31/12/2018 (726 agents au 31/12/2017)

Ce nombre est en légère diminution après avoir subi une forte chute entre 2017 et 2018 du fait notamment des restructurations ayant principalement des impacts sur les postes éducatifs. Cette filière reste jeune. En effet la tranche des 26/40 ans représente 38,17% des effectifs éducatifs (42,65% en 2018 et 45,45% en 2017).

Soignante : **222 agents** au 31/12/2019 (**227 agents** au 31/12/2018 et 224 agents au 31/12/2017)

Le nombre d'agents de cette filière est en légère diminution en 2019 après une hausse sur l'exercice précédent. Les tranches de 56 ans et plus, 51 à 55 ans, 26 à 40 ans et moins de 26 ans affichent les chiffres suivants 52, 46, 71, 9 contre 58, 38, 73, 8 en 2018 (60, 32, 66 et 7 en 2017).

Les 51 à 55 ans représentent 20,72% de l'effectif des soignants alors que cette tranche ne représente que 13,73% de l'effectif global de l'établissement. Nous trouvons pour rappel dans cette filière les assistants familiaux qui traditionnellement ont une pyramide des âges plus représentative sur les tranches supérieures.

Technique : **290 agents** au 31/12/2019 contre 265 agents au 31/12/2018 (222 au 31/12/2017)

La tranche d'âge la plus représentée est encore pour cette année celle des 41/50 ans pour atteindre 29,31% des effectifs de cette filière (33,70% en 2018 et 34,23% en 2017) mais les nouveaux effectifs ne sont pas sur cette tranche d'âge.

Médicale : **12 agents** au 31/12/2019 (tout comme en 2018 et 2017)

Cette filière comporte autant d'agents dans les tranches de moins ou plus de 56 ans, 6 agents sur 12 pour chacune, soit 50% de l'effectif total tout comme en 2018 (41,66% en 2017).

▪ Analyse par pôle

Services Généraux : **148 agents** au 31/12/2019 contre 149 agents au 31/12/2018 (148 au 31/12/2017)

Les effectifs se sont répartis de façon très homogène entre les catégories d'âge.

11,48% pour la tranche des 31/35 ans, 12,16% pour les 36/40 ans, 13,81% pour les 46/50 ans ou encore 14,86% pour celle des 56/60 ans.

Champ du Handicap : **301 agents** au 31/12/2019 contre 300 agents au 31/12/2018 (297 au 31/12/2017)

La tranche des 41/50 n'est plus la plus représentée. Elle atteint 29,05% des effectifs de ce pôle (34% en 2018). La tranche des 26/40 ans reprend de peu la tête de ce classement passant à 29,73% (31,66% en 2018, 32,99% en 2017).

La tranche des 56 ans et plus diminue légèrement après plus de 3 exercices de constante augmentation soit 17,57% des effectifs du pôle (18,33% en 2018 et 19,19% en 2017).

Champ de la Protection de l'Enfance : **869 agents** au 31/12/2019 contre 855 agents au 31/12/2018 (842 au 31/12/2017)

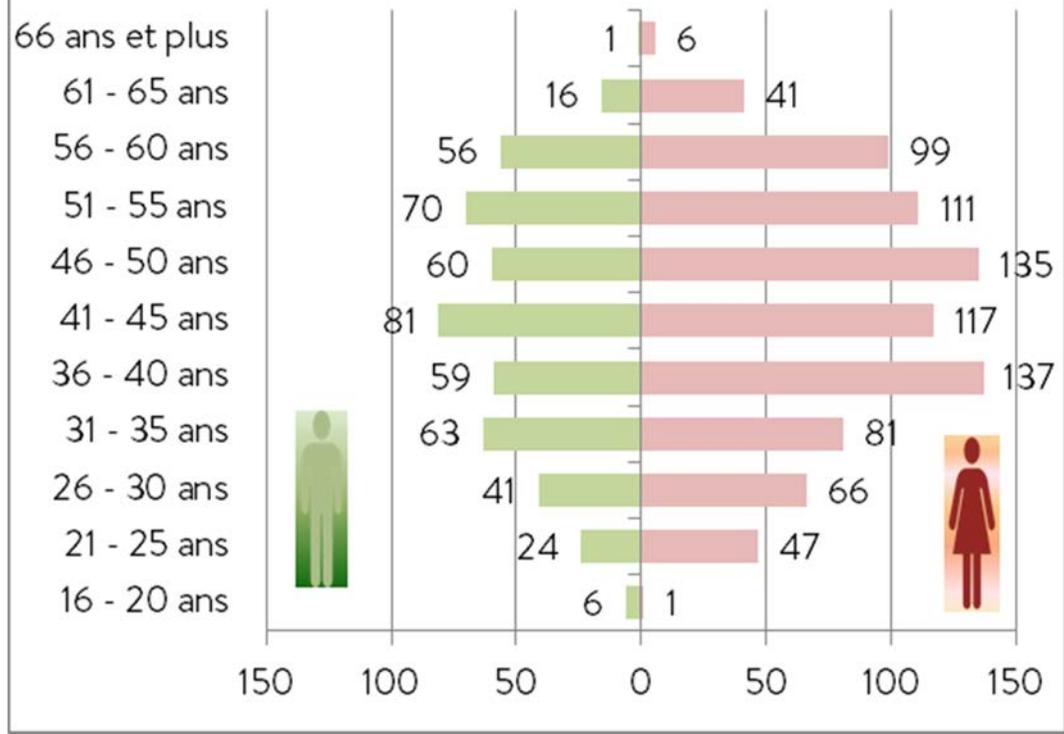
La tranche la plus représentée reste celle des 26/40 ans avec un taux en diminution à hauteur de 36,13% des effectifs de ce pôle (39,41% en 2018 et 39,90% en 2017).

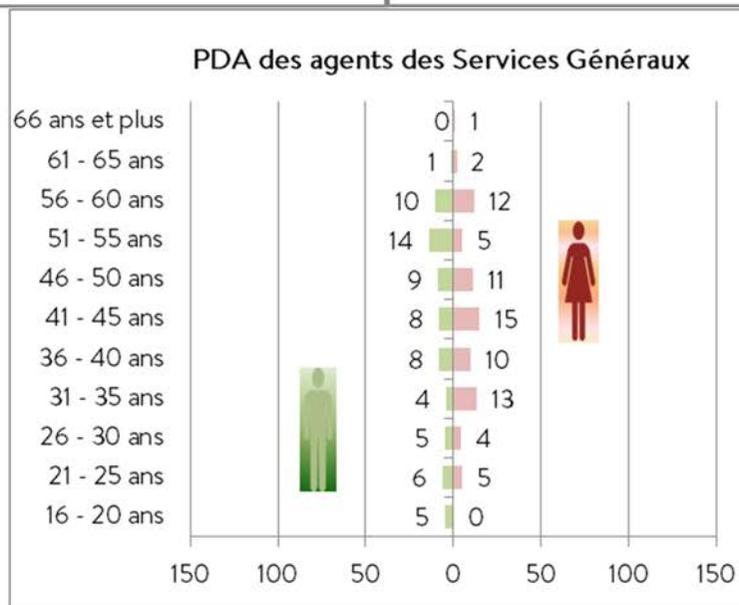
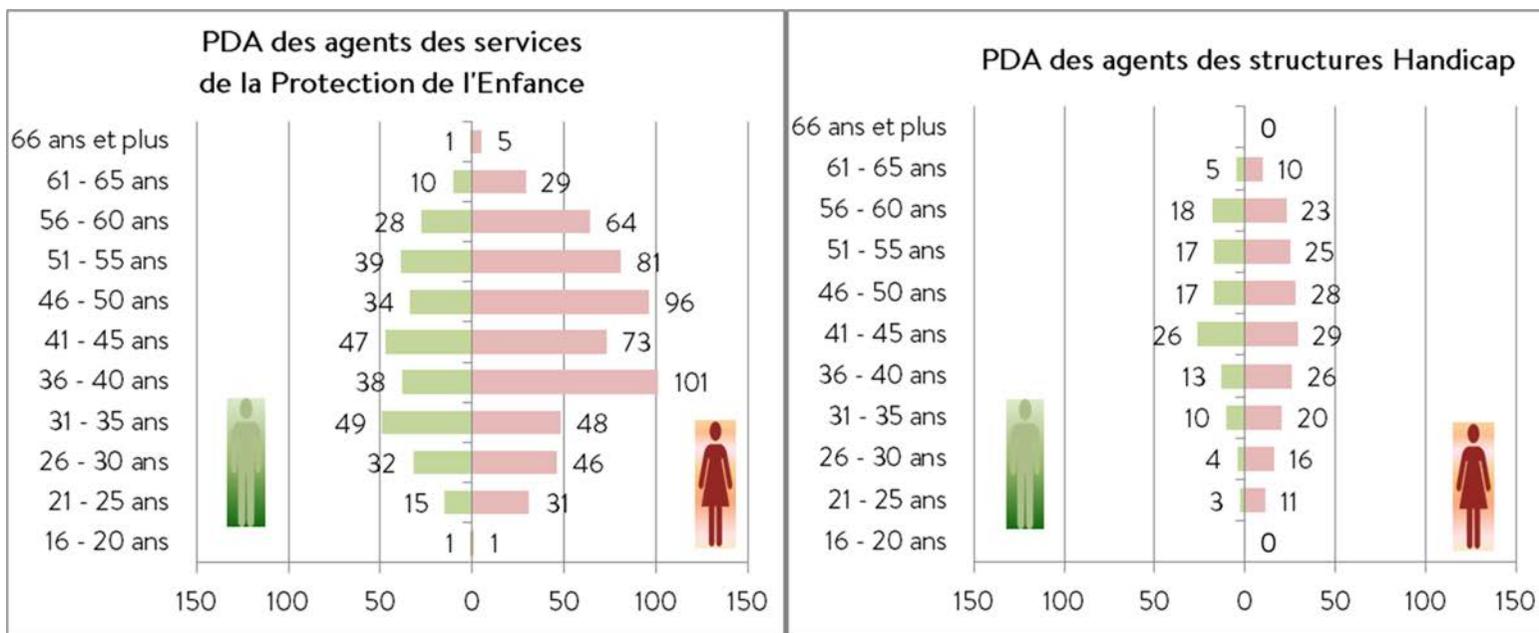
Le pourcentage correspondant à la tranche des 56 ans est en hausse pour atteindre 17,57% (16,02% en 2018 et 16,39% en 2017).

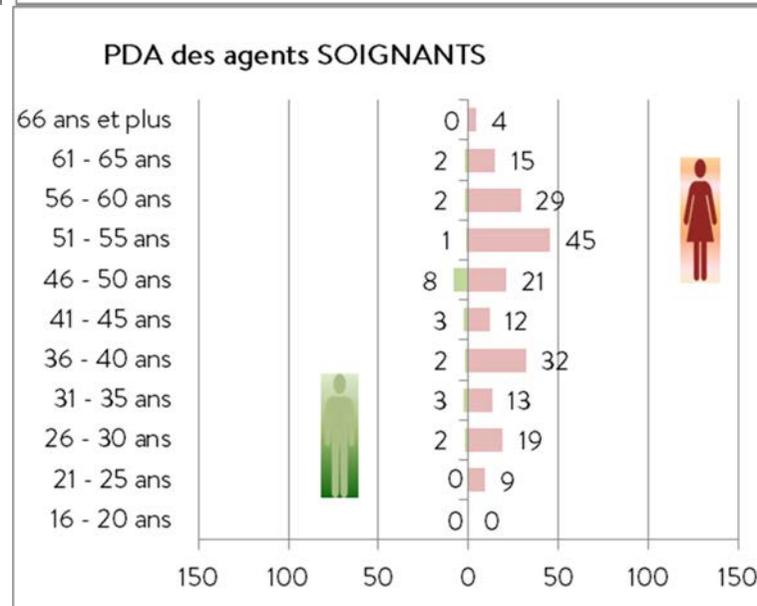
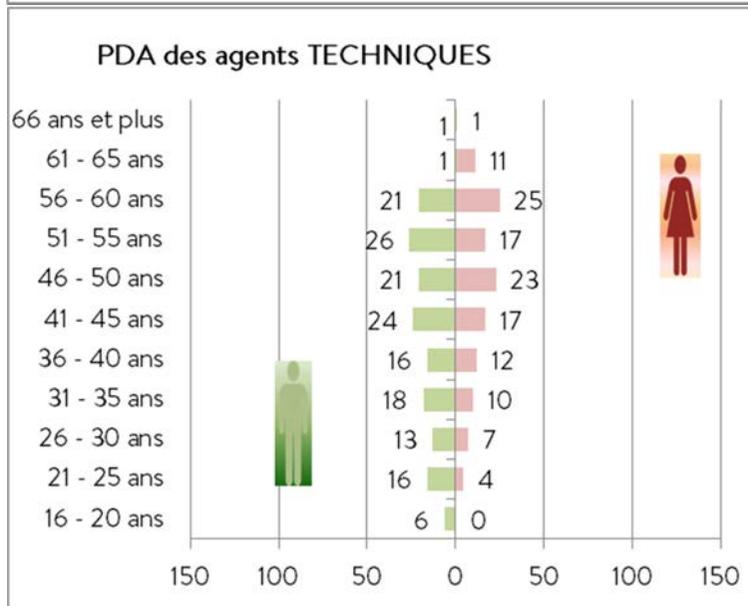
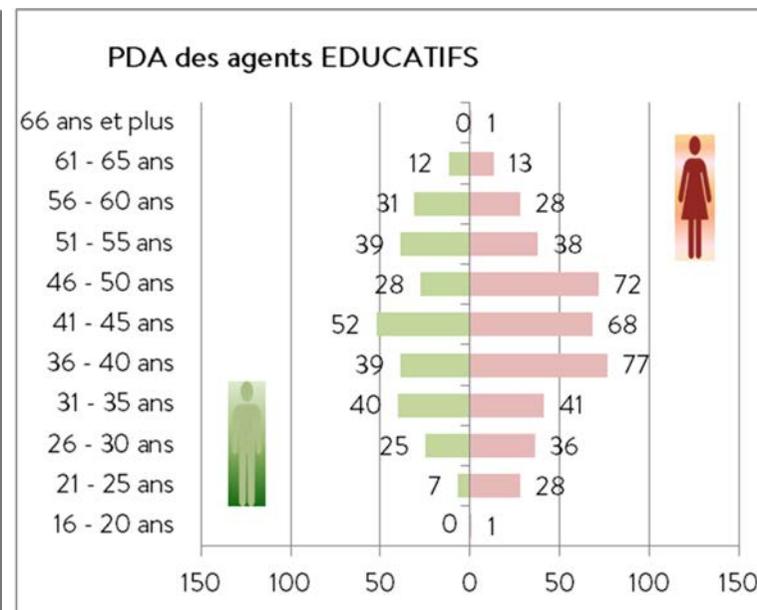
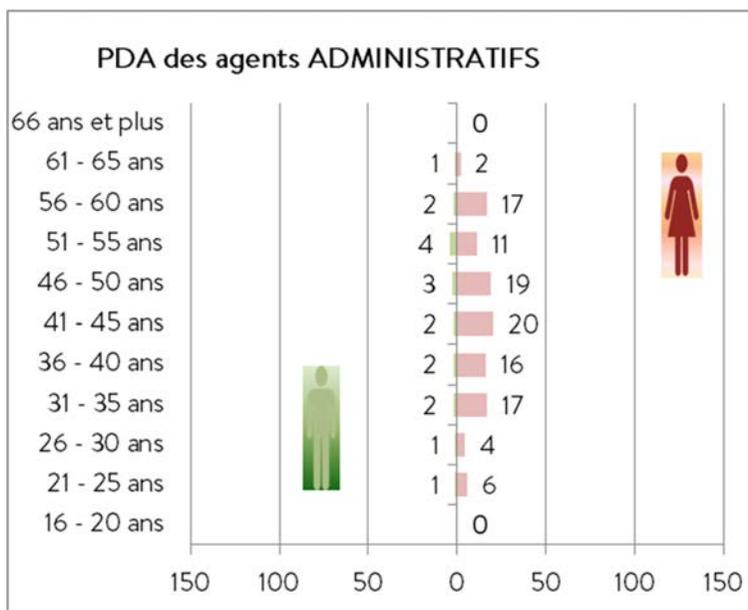
(TABLEAU RECAPITULATIF DES ETPR AU 31/12/2019 PAR PÔLE, PAR CATEGORIE, PAR GENRE ET PAR FILIERE)

Étiquettes de lignes	MEDICAL	Total MEDICAL	NON MEDICAL			Total NON MEDICAL	Total général	
	MEDICAL		ADMINISTRATIF EDUCATIF	SOIGNANT	TECHNIQUE			
HANDICAP	2,43	2,43	17,49	182,98	27,44	40,14	268,05	270,48
A	2,43	2,43	5,99	108,56	21,64	1,00	137,19	139,62
Femme	1,33	1,33	4,99	63,07	21,64		89,70	91,03
Homme	1,10	1,10	1,00	45,49		1,00	47,49	48,59
B			3,00	56,01	3,80	1,50	64,31	64,31
Femme			3,00	27,65	3,80		34,45	34,45
Homme				28,36		1,50	29,86	29,86
C			8,50	18,41	2,00	37,64	66,55	66,55
Femme			8,50	4,02	1,00	23,64	37,16	37,16
Homme				14,39	1,00	14,00	29,39	29,39
PROTECTION DE L'ENFANCE	1,98	1,98	44,91	431,40	169,62	146,05	791,98	793,96
A	1,98	1,98	14,41	237,47	34,28		286,16	288,14
Femme	1,98	1,98	10,41	168,42	31,88		210,71	212,69
Homme			4,00	69,05	2,40		75,45	75,45
B			3,93	137,28	1,00	3,97	146,18	146,18
Femme			3,00	72,82	1,00	1,00	77,82	77,82
Homme			0,93	64,46		2,97	68,36	68,36
C			26,57	56,65	134,34	142,08	359,64	359,64
Femme			26,07	25,83	116,34	65,95	234,19	234,19
Homme			0,50	30,82	18,00	76,13	125,45	125,45
SERVICES GÉNÉRAUX	2,66	2,66	57,99	7,00	2,80	71,97	139,76	142,42
A	2,66	2,66	18,56	4,00	1,80	9,91	34,27	36,93
Femme	1,66	1,66	12,56	3,00	1,80	2,91	20,27	21,93
Homme	1,00	1,00	6,00	1,00		7,00	14,00	15,00
B			11,86	3,00		5,75	20,61	20,61
Femme			9,86	2,00			11,86	11,86
Homme			2,00	1,00		5,75	8,75	8,75
C			27,57		1,00	56,31	84,88	84,88
Femme			24,57		1,00	15,56	41,13	41,13
Homme			3,00			40,75	43,75	43,75
Total général	7,07	7,07	120,39	621,38	199,86	258,16	1199,79	1206,86

Pyramide des âges des agents de l'I.D.E.F.H.I.







Indicateur 2 – Masse salariale

L'analyse de la masse salariale a été réalisée à partir des données du logiciel « BL Santé RH » correspondant à la masse salariale traitée dans le cadre de l'élaboration mensuelle des rémunérations calculée en cumulant le brut des agents aux cotisations patronales.

	TOTAL	PERSONNEL MEDICAL	PERSONNEL NON MEDICAL
2017	56 333 579,29 €	671 321,38 €	55 662 257,91 €
2018	55 759 745,31 €	668 436,55 €	55 091 308,76 €
2019	56 333 579,29 €	671 321,38 €	55 662 257,91 €

	PERSONNEL NON MEDICAL	
	Agent titulaires – stagiaires- contractuels – CDI – CDD sur postes permanents	CDD sur postes temporaires et autres (emplois aidés, contrat apprentissage)
2017	51 870 048,61 €	3 792 209,30 €
2018	51 675 207,99 €	3 416 100,77 €
2019	53 040 633,79 €	3 384 876,00 €

Le taux d'évolution des rémunérations tous budgets confondus au augmenté de 2,59 % par rapport à l'année 2018, après une diminution de 1,02% entre 2017 et 2018. Cette augmentation de la masse salariale est à mettre en lien avec l'évolution des effectifs de l'établissement et la reprise du PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations) pour l'année 2019.

En effet, les dépenses de personnel, à périmètre constant accusent des augmentations (cf : rapport du compte administratif 2019) sous l'effet combiné :

- La mise en œuvre depuis 2016 du PPCR, dispositif intervenant sur les 3 fonctions publiques avec un calendrier d'applications initial de de 5 ans. Après une refonte des grilles indiciaire en 2017, les grilles indiciaires la grande majorité des grilles indiciaires ont été revalorisées en 2019 avec un effet de 334 409 € d'augmentation de la masse salariale.
- Le décret 2018-731 du 21 août 2018 a modifié les structures de carrières des personnels éducatifs (éducateurs, assistants socio-éducatifs, CESF). Ils entrent en catégorie A à partir du 1er février 2019. L'impact sur la rémunération est estimé à 89 504 €.
- La revalorisation du SMIC horaire au 1er janvier 2019 (de 9,88 € à 10,03 €), soit une évolution de la masse salariale de 98 070 € en 2019.
- Les avancements d'échelons et de grades, dans le cadre d'un cadencement unique consécutif au PPCR, pour un montant de 235 327 €.

L'année 2019 est également une année de transition, de passage progressif entre une organisation et une autre. En effet, la réforme de des surveillances de nuit a été prévue pour un budget constant. L'impact sur le tableau des emplois estimé à 525 000 € pour une création de 25.6 postes (20 500 € par poste) devait être compensé d'une part par la diminution des mensualités de remplacement (les postes de surveillants de nuit intègrent les remplacements) et par la fin du versement de la nuit supplémentaire estimée à 240 000 €.

L'objectif de baisse des mensualités de remplacement en lien avec la réforme des surveillances de nuit n'a pas été atteint en 2019, et nous constatons un taux d'absentéisme stable mais à un niveau toutefois relativement élevé.

De plus, le strict respect des dispositions règlementaires en lien avec la refonte des cycles de travail, ont eu dans un premier temps des conséquences sur le nombre de remplaçants sollicités dans les services d'internat. Ces changements avant d'être maîtrisés ont dans un premier temps mis en évidence des difficultés à organiser les remplacements de façon efficiente.

De plus, depuis le 1er janvier 2019 et conformément à la réglementation, la nouvelle bonification indiciaire liée à la réalisation de levers et couchers est intégrée au traitement des agents titulaires et n'est plus gérée comme une variable. Cette NBI, désormais indexée aux cycles de travail représente une évolution de 144 828 €.

L'évolution du dispositif d'astreinte visant à garantir la sécurité des usagers (création de 10 astreintes) a eu un impact estimé à 164 367 € en 2019.

Enfin, l'année 2020 est marquée par des évolutions du dispositif ayant des conséquences sur le tableau des emplois et par conséquent sur la masse salariale telles que la création de l'unité « l'Estuaire ».

Concernant le **personnel médical**, le taux d'évolution de la masse salariale est de +16,55% en 2019 (-0,43% en 2018 et +1,31% en 2017).

Pour le personnel **non médical**, le taux d'évolution est de +2,42% (-1,03% en 2018 et +1,94% en 2017),

Données 2019

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		Total général
	MEDICAL	NON MEDICAL	
A			
Somme de Brut	524 140,71 €	15 817 041,56 €	16 341 182,27 €
Somme de Charge patronale	254 918,82 €	8 406 786,03 €	8 661 704,85 €
Somme de Brut + Charges patronales	779 059,53 €	24 223 827,59 €	25 002 887,12 €
B			
Somme de Brut		7 634 947,30 €	7 634 947,30 €
Somme de Charge patronale		4 082 650,12 €	4 082 650,12 €
Somme de Brut + Charges patronales		11 717 597,42 €	11 717 597,42 €
C			
Somme de Brut		13 476 699,83 €	13 476 699,83 €
Somme de Charge patronale		7 007 384,95 €	7 007 384,95 €
Somme de Brut + Charges patronales		20 484 084,78 €	20 484 084,78 €
Total Somme de Brut	524 140,71 €	36 928 688,69 €	37 452 829,40 €
Total Somme de Charge patronale	254 918,82 €	19 496 821,10 €	19 751 739,92 €
Total Somme de Brut + Charges patronales	779 059,53 €	56 425 509,79 €	57 204 569,32 €

Données 2018

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonne		Total général
	MEDICAL	NON MEDICAL	
A			
Somme de Brut	449 546,55 €	5 715 767,10 €	6 165 313,65 €
Somme de Charges patronales	218 890,00 €	2 889 152,23 €	3 108 042,23 €
Somme de Brut + Charges patronales	668 436,55 €	8 604 919,33 €	9 273 355,88 €
B			
Somme de Brut		17 800 910,00 €	17 800 910,00 €
Somme de Charges patronales		9 586 635,04 €	9 586 635,04 €
Somme de Brut + Charges patronales		27 387 545,04 €	27 387 545,04 €
C			
Somme de Brut		12 559 838,83 €	12 559 838,83 €
Somme de Charges patronales		6 539 005,56 €	6 539 005,56 €
Somme de Brut + Charges patronales		19 098 844,39 €	19 098 844,39 €
Total Somme de Brut	449 546,55 €	36 076 515,93 €	36 526 062,48 €
Total Somme de Charges patronales	218 890,00 €	19 014 792,83 €	19 233 682,83 €
Total Somme de Brut + Charges patronale	668 436,55 €	55 091 308,76 €	55 759 745,31 €

Données 2017

Étiquettes de lignes	Étiquettes de		Total général
	MEDICAL	NON MEDICAL	
A			
Somme de Brut	450 387,92 €	5 432 275,17 €	5 882 663,09 €
Somme de Charge patronale	220 933,46 €	2 784 667,72 €	3 005 601,18 €
Somme de Brut + charges patronales	671 321,38 €	8 216 942,89 €	8 888 264,27 €
B			
Somme de Brut		17 898 146,08 €	17 898 146,08 €
Somme de Charge patronale		9 894 273,93 €	9 894 273,93 €
Somme de Brut + charges patronales		27 792 420,01 €	27 792 420,01 €
C			
Somme de Brut		12 894 625,35 €	12 894 625,35 €
Somme de Charge patronale		6 758 269,66 €	6 758 269,66 €
Somme de Brut + charges patronales		19 652 895,01 €	19 652 895,01 €
Total Somme de Brut	450 387,92 €	36 225 046,60 €	36 675 434,52 €
Total Somme de Charge patronale	220 933,46 €	19 437 211,31 €	19 658 144,77 €
Total Somme de Brut + charges patronales	671 321,38 €	55 662 257,91 €	56 333 579,29 €

La part de la masse salariale des agents de **catégorie A** incluant le personnel médical, est de 43,71% en 2019 (16,63% en 2018 et 15,77% en 2017) du total des rémunérations et représente 38,51% en 2019 de l'effectif rémunéré au 31/12/2019 (11,62% en 2018 et 11,47% en 2017).

Le passage en catégorie A de certains corps éducatifs ne permet pas cette année de réaliser une étude comparative.

Les agents de **catégorie B** représentent 20,48% de la masse salariale (49,12% en 2018 et 49,33% en 2017) et 19,14% au 31/12/2019 de l'effectif rémunéré au 31/12/2019 (47,80% en 2018 et 47,80% en 2017).

Enfin, les agents de **catégorie C** représentent 35,81% de la masse salariale globale (39,26% en 2018 et 34,90% en 2017) pour un effectif rémunéré de 42,34% (40,58% en 2018 et 40,17% en 2017).

Ces chiffres s'expliquent par le fait principal que les surveillants de nuit recrutés massivement sont des personnels recrutés en référence aux 1ers échelons de rémunération.

Étiquettes de colonnes			
Étiquettes de lignes	MEDICAL	NON MEDICAL	Total général
Femme			
A			
Nombre de EQTP Rémunéré	120,0	4449,0	4569,0
Somme de Brut	373 929,51 €	10 843 945,49 €	11 217 875,00 €
Somme de Charge patronale	180 395,60 €	5 785 830,37 €	5 966 225,97 €
B			
Nombre de EQTP Rémunéré		2197,0	2197,0
Somme de Brut		4 183 571,04 €	4 183 571,04 €
Somme de Charge patronale		2 251 598,98 €	2 251 598,98 €
C			
Nombre de EQTP Rémunéré		5022,0	5022,0
Somme de Brut		8 726 257,82 €	8 726 257,82 €
Somme de Charge patronale		4 568 776,01 €	4 568 776,01 €
Nombre de EQTP Rémunéré Femme	120,0	11668,0	11788,0
Somme de Brut Femme	373 929,51 €	23 753 774,35 €	24 127 703,86 €
Somme de Charge patronale Femme	180 395,60 €	12 606 205,36 €	12 786 600,96 €
Homme			
A			
Nombre de EQTP Rémunéré	36,0	1803,0	1839,0
Somme de Brut	150 211,20 €	4 973 096,07 €	5 123 307,27 €
Somme de Charge patronale	74 523,22 €	2 620 955,66 €	2 695 478,88 €
B			
Nombre de EQTP Rémunéré		1676,0	1676,0
Somme de Brut		3 451 376,26 €	3 451 376,26 €
Somme de Charge patronale		1 831 051,14 €	1 831 051,14 €
C			
Nombre de EQTP Rémunéré		3091,0	3091,0
Somme de Brut		4 750 442,01 €	4 750 442,01 €
Somme de Charge patronale		2 438 608,94 €	2 438 608,94 €
Nombre de EQTP Rémunéré Homme	36,0	6570,0	6606,0
Somme de Brut Homme	150 211,20 €	13 174 914,34 €	13 325 125,54 €
Somme de Charge patronale Homme	74 523,22 €	6 890 615,74 €	6 965 138,96 €
Total Nombre de EQTP Rémunéré	156,0	18238,0	18394,0
Total Somme de Brut	524 140,71 €	36 928 688,69 €	37 452 829,40 €
Total Somme de Charge patronale	254 918,82 €	19 496 821,10 €	19 751 739,92 €

En 2019, la masse salariale du personnel féminin s'établit à 36 914 304 82 € (36 300 748,52 € en 2018 et 35 046 164 € en 2017) soit 64,53% des rémunérations globales (65,10% en 2018 et 64,33% en 2017) et elles représentent 762,26 ETPR (766,73 ETPR en 2018 et 779,41 ETPR en 2017) médicaux et non médicaux. Ainsi le coût moyen d'un ETPR féminin a nettement progressé entre 2018 et 2019 en passant de 47 344,90€ à 48 427,45 € comme entre 2017 et 2018 passant de 44 965 € à 47 344,90 €.

Indicateur 3 - Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnels intérimaires en distinguant personnel médical et non médical

L'IDEFHI n'a pas eu recours à l'intérim en 2019.

Chapitre 2 - Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Indicateur 4 - Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées)

Indicateur 5 - Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre 2018 pour le personnel non médical

Indicateur 6 - Taux d'absentéisme par motif médical et non médical

Indicateur 7 - Taux de turnover du personnel

Indicateur 8 - Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM) par genre

Indicateur 9 - Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12h00)

Indicateur 4 - Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées)

Comme pour les années précédentes, cet indicateur a fait l'objet d'un traitement de données communiquées par les services et structures, données brutes issues des « feuilles horaires » utilisées pour le suivi du temps de travail des agents dans les services. **Les indicateurs ne concernent que les personnels éducatifs de la protection de l'enfance et du champ du handicap.**

Il est utile de préciser que les heures supplémentaires des personnels éducatifs sont rarement payées en heures supplémentaires mais récupérées. Un travail a néanmoins été réalisé avec les directeurs dans le cadre de la ligne fonctionnelle RH visant à clarifier et rendre transparents les critères de paiement des heures supplémentaires au sein de l'établissement.

Il est également nécessaire de rappeler que ces données ne sont pas fiabilisées et qu'il existe une marge d'erreur imputable à la saisie des fichiers horaires.

A la lecture des données brutes, il est constaté au 31/12/2019 un total général de 18 552 heures et 40 minutes supplémentaires non rémunérées, non récupérées (16 921 heures et 36 minutes en 2018 et 17 648 heures et 35 minutes en 2017) :

- 4 944 heures et 49 minutes **négatives**
(4 705 heures et 15 minutes négatives en 2018 et 4 854 heures et 19 minutes négatives en 2017)
- 2 3497 heures et 29 minutes **positives**
(21 626 heures et 51 minutes **positives** en 2018 et 22 502 heures et 54 minutes positives en 2017)

Solde d'heures	Champ Handicap	Champ Protection de l'Enfance
2019	3 976 h 06	14 576 h 34
2018	4 504 h 03	12 417 h 33
2017	3 497 h 41	14 150 h 54

En 2019 les heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées augmentent de 9,64 % par rapport à 2018, après avoir diminué de 4,12% entre 2017 et 2018 et augmenté de 44,66 % entre 2016 et 2017.

A l'inverse de 2018, le nombre d'heures supplémentaires des services de protection de l'enfance augmente de 17,39%, alors qu'on constate une baisse de 11,72% des heures supplémentaires sur le champ handicap.

Par ailleurs, au titre de l'année 2019, 2 303,5 jours de congés n'ont pas été pris (3 269,5 jours pour 2018 et 4 035 jours pour 2017). A noter toutefois que sur les 2 semaines de congés de fin d'année 2019, une seule était sur l'exercice 2019, la seconde intégralement sur l'année 2020.

SERVICE OU STRUCTURE	unités	FEMME		HOMME		Solde d'heures négatif	Solde d'heures positif	Solde des heures 2019	Solde CA au 31/12/2019	unités	Solde des Heures 2018	Solde des Heures 2017
		Total nombre d'agent	Nombre d'agents avec solde positif	Total nombre d'agent	Nombre d'agents avec solde positif							
ADOSEINE												
ACCOMPAGNEMENT FAM	2	0	0	0	0	10:15	0:00	-10:15	7,5	ACCOMPAGNEMENT FAM	62:15	0:00
BELEM	5	2	6	6	6	40:28	163:22	122:54	54,5	BELEM	754:22	1356:21
BONAVENTURE	4	4	7	5	5	68:30	166:39	98:09	40,0	BONAVENTURE	10:34	11:39
BREHAT	4	1	4	1	1	634:00	20:57	-613:03	50,0	BREHAT	-516:16	48:18
L'ANCRE	6	4	7	4	4	183:51	565:25	381:34	73,5	L'ANCRE	312:27	335:14
LA HEVE	7	4	5	3	3	145:22	212:13	66:51	29,0	LA HEVE MECS	-219:10	-73:57
LES ALIZES	6	3	3	0	0	160:14	226:00	65:46	82,0	LES ALIZES	-221:40	-111:10
MAPA	4	4	3	2	2	10:35	273:24	262:49	18,5	MAPA ADOSEINE	326:44	195:23
SMD ADOSEINE/AEDR	5	5	1	0	0	24:12	115:58	91:46	2,5	SMD/AEDR ADOSEINE	224:26	206:30
SOCOA	6	1	7	3	3	239:04	235:00	-4:04	74,5	SOCOA MECS	-185:54	102:59
TERRE NEUVE	6	4	6	6	6	11:15	638:51	627:36	47,5	TERRE NEUVE	385:47	
ZEPHYR	5	1	5	1	1	334:48	70:15	-264:33	70,0	ZEPHYR	-62:32	
										JACQUES CARTIER		201:47
										L ARCHIPEL		41:18
										TRANSVERSALE		76:45
										UFET		78:14
Total ADOSEINE	60	33	54	31	1862:34	2688:04	825:30	549,5			871:03	2469:22
CFT												
ATELIER DE JOUR	4	3	3	2	2	141:44	93:39	-48:05	15,0	ATELIER DE JOUR	9:50	98:00
SEEJS	7	7	3	3	3	0:00	311:46	311:46	42,5	BUDGET SEEJS	369:55	297:17
ESAT	3	2	9	9	9	32:34	350:21	317:47	37,1	ENVELOPPE SOCIALE	454:41	807:19
FOYER HEBERGEMENT	6	5	6	5	5	74:23	476:24	402:01	44,0	FOYER HEBERGEMENT	56:28	-380:22
HEB SAMSAH EURE	5	5	0	0	0	0:00	184:07	184:07	12,5	HEB SAMSAH EURE	343:42	198:09
HEB SAMSAH ROUEN	8	7	2	2	2	0:42	353:01	352:19	16,0	HEB SAMSAH ROUEN	472:40	407:29
SAVS	1	1	1	0	0	2:42	37:25	34:43	1,0	SAVS	171:24	74:09
SESSAD TSL	5	5	0	0	0	0:00	74:58	74:58	18,0	SESSAD TSL	120:25	174:58
UNITE/CLASSES TSL	12	10	1	1	1	29:12	476:33	447:21	48,5	UNITE/CLASSES TSL	739:27	206:59
										UNITE TSL		303:03
Total CFT	51	45	25	22	281:17	2358:14	2076:57	234,6			2738:32	2187:02
IME												
IME PAVILLON PIAGET	2	1	4	3	3	26:41	76:29	49:48	13,0	IME PAVILLON PIAGET	110:52	70:30
IME PAVILLON DOLTO	4	1	5	4	4	76:13	139:02	62:49	11,0	IME PAVILLON DOLTO	25:50	226:14
IME SEMI INTERNAT A	8	4	2	1	1	143:56	114:39	-29:17	11,0	IME SEMI INTERNAT A	178:21	-36:26
IME SEMI INTERNAT B	7	3	0	0	0	54:52	64:02	9:10	8,0	IME SEMI INTERNAT B	77:37	72:38
IME SEMI INTERNAT C	6	3	2	0	0	60:32	99:59	39:27	11,0	IME SEMI INTERNAT C	143:06	83:47
UEAIP	3	3	2	2	2	0:00	128:27	128:27	5,0	UEAIP	191:54	
ATELIERS	5	2	5	4	4	34:11	145:45	111:34	25,0			
SESSAD	1	0	2	1	1	5:10	5:09	-0:01	3,0			-9:30
										IME INTER DEP TRANSV		
Total IME	36	17	22	15	401:35	773:32	371:57	87,0			727:40	407:13
ITEP												
ITEP BAT A ESCALE	3	2	7	7	7	15:00	590:05	575:05	32	ITEP BAT A ESCALE	401:08	75:19
ITEP BAT B TARMAC	1	1	3	3	3	45:00	218:30	173:30	16	ITEP BAT B TARMAC	-24:25	59:24
ITEP GD COURONNE	2	2	6	4	4	05:00	59:00	54:00	31	ITEP GD COURONNE	63:00	102:30
ITEP MOULINEAUX	2	0	3	2	2	14:30	09:15	-5:15	0	ITEP MOULINEAUX	-21:40	177:43
ITEP QUINCAMPOIX	3	3	5	5	5	00:00	333:00	333:00	12	ITEP QUINCAMPOIX	489:53	268:51
ITEP SESSAD UNITE	0	0	3	1	1	02:00	108:42	106:42	6	ITEP SESSAD UNITE	18:45	30:00
SEA	4	4	0	0	0	00:00	142:00	142:00	32,5	SEA	90:25	63:09
SEMI INT ITEP ROUEN	1	0	2	1	1	20:30	32:45	12:15	6	SEMI INT ITEP ROUEN	20:45	66:39
UEAIP	2	2	1	1	1	00:00	135:55	135:55	7			
ITEP SCOL DEP TRANV										ITEP SCOL DEP TRANV		59:50
Total ITEP	18	14	30	24	102:00	1629:12	1527:12	142,5			1037:51	903:25
ASTR												
MAM ADO FILLES	5	3	4	3	3	78:23	231:46	153:23	45,5	MAISON ACCUEIL ADOL	178:52	-363:03
MAM MIXTE	8	5	7	5	5	189:52	444:10	254:18	55,0	MAISON ACCUEIL MIXTE	54:42	379:08
MAM ADO GARCONS	0	0	0	0	0	0:00	0:00	0:00	80,0	MAM ADO GARCONS	-286:06	
VISITES MEDIATISEES	3	3				0:00	21:01	21:01	19,0	VISITES MEDIATISEES	383:57	-9:45
AFR	11	8	3	3	3	32:26	615:34	583:08	88,0	AFR ROUEN	742:08	566:51
CHANTELOU	8	3	7	4	4	365:35	266:41	-98:54	3,0	CHANTELOU	253:03	761:57
ASTRADO	3	3	2	2	2	0:00	133:26	133:26	39,0			
Total ASTR	35	22	21	15	666:16	1579:12	912:56	290,5			1326:36	1335:08
SER												
CLOS DES ROSES	5	5	6	6	6	0:00	480:47	480:47	67,0	CLOS DES ROSES	155:52	260:15
CORDOUAN	10	8	1	1	1	29:54	306:28	276:34	57,0	CORDOUAN	-88:02	180:21
CROIX MARE	6	5	3	3	3	23:18	495:15	471:57	22,0	CROIX MARE	414:42	-28:47
HOEDIC	2	1	5	2	2	124:48	106:36	-18:12	29,5	HOEDIC	100:29	265:00
OISSEL	9	8	3	2	2	140:17	710:18	570:01	27,5	OISSEL	334:52	630:06
SMD	6	4	4	2	2	44:06	130:47	86:41	29,5	SMD SER	209:40	154:15
UASF	2	2	1	0	0	29:00	96:57	67:57	4,0			
SOTTEVILLE	9	7	3	3	3	58:35	727:39	669:04	67,0	SOTTEVILLE	530:36	534:39
VERT - PRE	8	6	4	0	0	455:16	372:12	-83:04	47,5	VERT PRE	686:45	427:23
Total SER	57	46	30	19	905:14	3426:59	2521:45	351			2344:54	2423:13
STD												
ACCUEIL NEUFCHATEL	8	7	2	2	2	7:00	374:00	367:00	37,5	ACCUEIL	428:00	230:15
ADOS ACCUEIL	4	4	3	3	3	0:00	210:00	210:00	18,0	ADOS ACCUEIL	225:30	151:30
AFR DIEPPE	5	4	2	2	2	7:00	207:00	200:00	38,0	AFR DIEPPE	269:30	601:42
EU	8	6	5	2	2	69:00	281:00	212:00	80,0	EU	308:30	342:33
FBV	6	5	8	6	6	71:00	608:00	537:00	41,5	FBV	150:30	502:56
POUPONNIERE	15	8	1	1	1	62:00	960:00	898:00	87,0	POUPONNIERE	912:30	457:35
SMD DIEPPE	3	2	3	2	2	25:00	123:00	98:00	7,0	SMD DIEPPE	277:00	109:54
TRANSITION	4	3	5	3	3	40:00	182:00	142:00	32,0	TRANSITION	-50:00	62:45
PETITE ENFANCE	12	10	1	1	1	25:00	1009:00	984:00	56,0	PETITE ENFANCE	664:30	451:00
AEDR STD	2	2	0	0	0	0:00	81:00	81:00	11,0	AEDR STD	98:00	84:00
MAPA STD	1	1	0	0	0	0:00	28:00	28:00	2,0	MAPA STD	4:30	55:30
										MERES ENFANTS		219:30
Total STD	68	52	30	22	306:00	4063:00	3757:00	410,0			3288:30	3269:10
STH												
ACC URGENCE HAVRAIS	13	12	11	9	9	190:16	2493:09	2302:53	115,5	ACC URGENCE HAVRAIS	1844:01	1347:18
AFR LE HAVRE	5	5	2	2	2	0:00	355:40	355:40	14,0	AFR LE HAVRE	294:54	275:03
VILLAGE D ENFANTS	17	14	16	12	12	167:46	3468:30	3300:44	96,0	VILLAGE D ENFANTS	2338:52	2431:27
UAER - AEDR	2	0	0	0	0	61:51	0:00	-61:51	0,0	AEDR STH	6:45	222:13
UAER - SMD	2	2	2	2	2	0:00	229:00	229:00	6,0	SMD LE HAVRE	101:58	377:58
L'ESTUAIRE	4	4	1	1	1	0:00	432:57	432:57	7,0			
Total STH	43	37	32	26	419:53	6979:16	6559:23	238,5			4586:30	4653:59
Total général	368,0	266,0	244,0	174,0	4944:49	23497:29	18552:40	2 303,6			16921:36	17648:35
CHAMP HANDICAP	105	76	77	61	61	784:52	4760:58					

Après une année de baisse, le nombre d'heures supplémentaires est réparti à la hausse à un niveau similaire à celui de 2017. Cette augmentation est significative sur le champ de la protection de l'enfance (+17%) et tout particulièrement sur le STH et le STD.

Le champ du handicap affiche quant à lui un solde d'heures en baisse de plus de 11% avec toutefois une augmentation inexplicée sur l'ITEP en inadéquation avec l'activité de la structure.

Avec l'expérience de la mise en œuvre des cycles depuis janvier 2019, certains vont être représentés en CTE car plus en adéquation avec les besoins et davantage en autosuffisance.

4.2. Le Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent ayant effectué des heures supplémentaires est de 53 heures (49 heures en 2018 et 48 heures en 2017)

Le nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires est de 440 (dont 266 femmes et 174 hommes pour 23 497 heures et 29 minutes).

En 2018 : 441 dont 279 femmes et 162 hommes pour 21 626 heures et 51 minutes

En 2017 : 470 dont 300 femmes et 170 hommes pour 22 502 heures et 54 minutes

4.3. Nombre d'heures supplémentaires par agent (rapporté à l'effectif physique total)

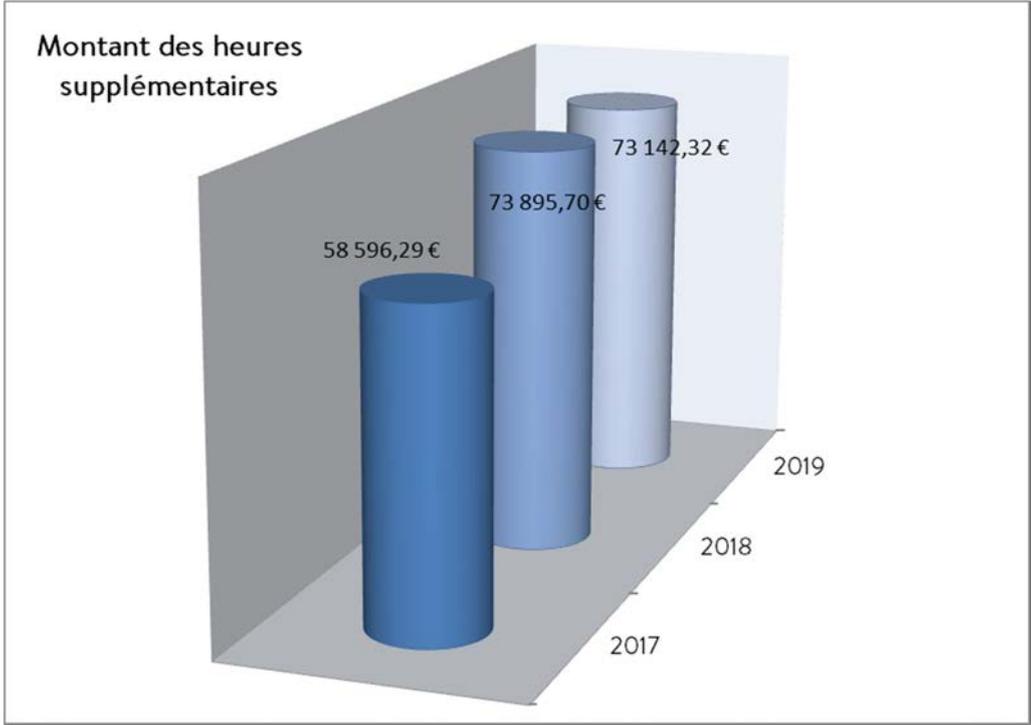
Le nombre d'heures supplémentaires par agent (rapporté à l'effectif physique moyen) est de **14 heures** en 2019 (13 heures en 2018 et 2017).

4.5. Montant des heures supplémentaires (et de temps de travail additionnel) rémunérées sur l'année 2019

Le montant des heures supplémentaires pour l'année 2019 est de **73 142,32 €** hors camps soit **une diminution de 1,02%** par rapport à 2018 (après une augmentation de 26% entre 2017 et 2018 73 895,70 €, contre une diminution de 8,35 % entre 2017 et 2016 58 596,29 €).

Détails :

	rubrique	2019		2018		2017	
H. S. Traite Nuit	2086						269,72 €
HS Traite > 14	2085						1 553,86 €
Hres Sup +/-14	1415		1 258,55 €		68 569,87 €		52 517,24 €
Hres Sup +/-14 exo	1950		68 980,42 €				
Heurs Sup +/-14	1416		242,26 €	71 018,52 €	2 448,65 €	54 765,19 €	2 247,95 €
Heurs Sup +/-14 exo	1951	71 193,21 €	711,98 €				
Heure Complementaire	1391		158,76 €		1 217,34 €		231,20 €
Indem. Hres Comple.	1468	289,15 €	130,39 €	2 877,18 €	1 659,84 €	2 007,52 €	1 776,32 €
Indem. Hre compl.SMIC imp	1770						
Indem. Hre compl.SMIC imp exo	1968		1 659,96 €				
			73 142,32 €		73 895,70 €		58 596,29 €



Indicateur 5 - Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre 2019 pour le personnel non médical

Depuis 2012, le fonctionnement du CET dans la Fonction Publique Hospitalière a été réformé avec la distinction d'un CET **historique** (jours inscrits sur le CET au 31/12/2011) et un CET nouvelle formule dit **pérenne**.

Les chiffres ci-dessous sont arrêtés au 31/12/2019 et tiennent compte de tous les mouvements de l'année 2019 : départs en cours d'année, demandes d'ouverture et d'alimentation du CET au titre de l'année 2018 et demandes d'utilisation des jours.

Le nombre total de jours inscrits sur les CET est de 3012 jours au 31/12/2019 (chiffre arrêté au 31/12/2019, 2 398 jours au 31/12/2018).

515,5 jours au titre de CET Historique
2 496,5 jours au titre du CET Pérenne

- **45,5 jours inscrits au 31/12/2019** concernent le personnel médical
- **91 jours inscrits au 31/12/2019** concernent le personnel soignant (au sens SAE)
- **2 966 jours inscrits au 31/12/2019** pour le personnel non-médical (hors personnel soignant)

La hausse du nombre de jours de CET s'explique d'une part par la possibilité offerte à tous les agents de l'IDEFHI d'ouvrir un compte épargne temps et d'autre part par l'arrivée de deux agents avec un compte épargne temps supérieur à 10 jours.

196 agents détiennent un CET au 31/12/2019 (138 au 31/12/2018)

5.1. Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET (à distinguer par genre (H/F))

Au 31/12/2019	NOMBRE AGENTS	NOMBRE JOURS STOCKES	NOMBRE DE JOURS MOYENS
FEMMES	122	1 858	15
HOMMES	74	1 154	16
TOTAL	196	3 012	

5.2. Nombre moyen de jours de CET stockés par agent au titre de l'année 2019

Le nombre moyen de jours stockés par agent est de **2,35 jours**. (2.13 pour 2018, 2 pour 2017)

5.3. Montant de la provision constituée

La provision constituée en 2019 était de 272 642 € (187 273 € en 2018).

5.5. Montant des jours de CET monétisés sur l'année 2019 : 19 710 €

(16 375 € en 2018 et 15 790 € en 2017)

177,8 jours ont été monétisés en 2019 et payés au bénéfice de **31 agents** soit :

19 agents de catégorie A,

11 de catégorie B,

1 de catégorie C.

(149 jours en 2018 pour 32 agents soit 22 agents de catégorie A et 10 agents de catégorie B et 155 jours en 2017)

Ces jours sont monétisés en fonction d'une valeur fixée par arrêté comme suit :

catégorie A : 125 €

catégorie B : 80 €

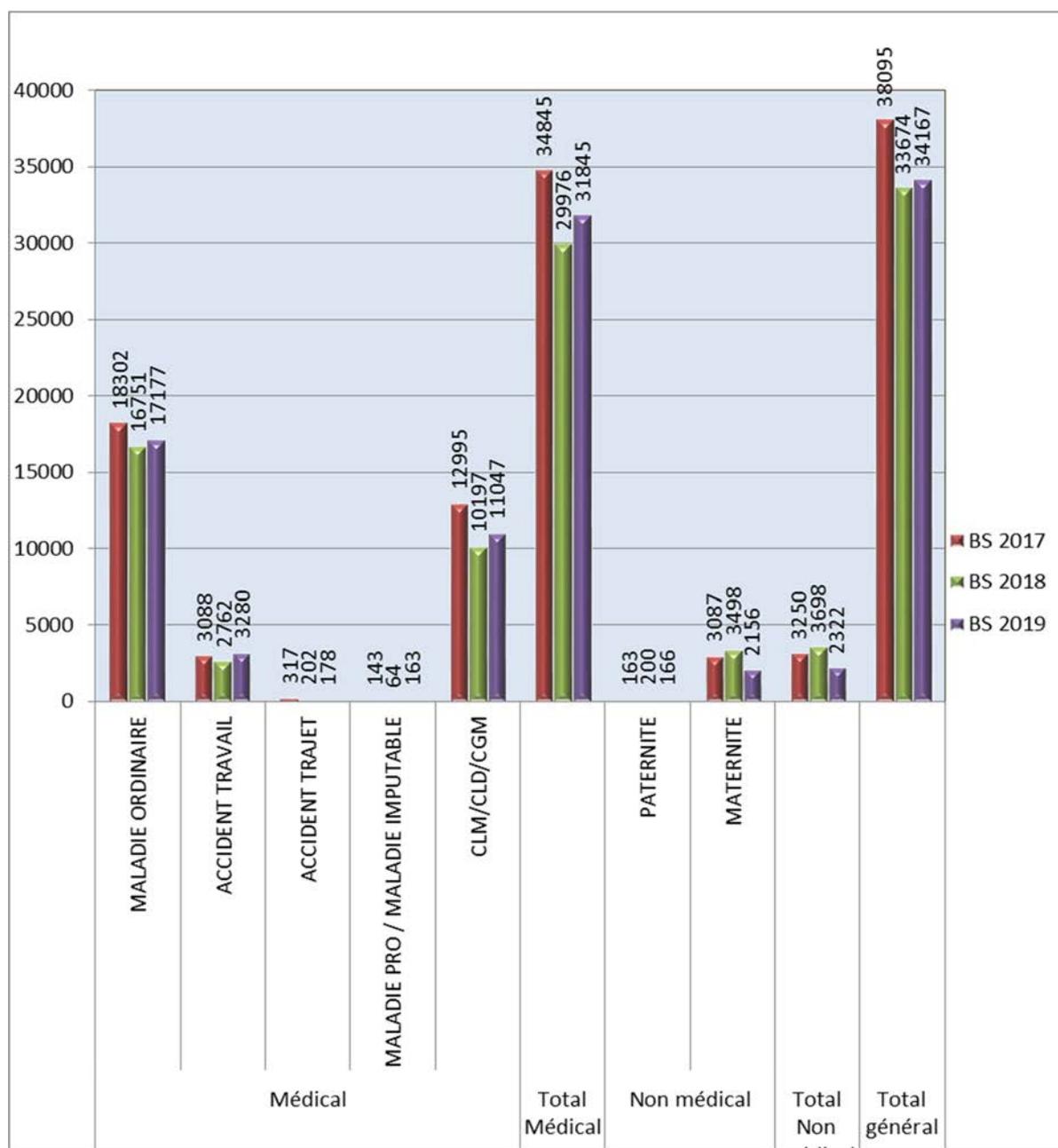
catégorie C : 65 €

Indicateur 6 – Taux d’absentéisme par motif médical et non médical

Nombre de jours d’absence (médicale et non-médicale) selon le personnel médical et non-médical

En valeur brute :

Evolution des absences médicales et non médicales 2017-2019



Type d'absence	Motif d'absence	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Médical	MALADIE ORDINAIRE	18302	16751	17177
	ACCIDENT TRAVAIL	3088	2762	3280
	ACCIDENT TRAJET	317	202	178
	MALADIE PRO / MALADIE IMPUTABLE	143	64	163
	CLM/CLD/CGM	12995	10197	11047
Total Médical		34845	29976	31845
Non médical	PATERNITE	163	200	166
	MATERNITE	3087	3498	2156
Total Non médical		3250	3698	2322
Total général		38095	33674	34167

En pourcentage :

Type d'absence	Motif d'absence	2017	2018	2019
Médical	MALADIE ORDINAIRE	4,06%	3,75%	3,79%
	ACCIDENT TRAVAIL	0,68%	0,62%	0,72%
	ACCIDENT TRAJET	0,07%	0,05%	0,04%
	MALADIE PRO / MALADIE IMPUTABLE	0,03%	0,01%	0,04%
	CLM/CLD/CGM	2,88%	2,28%	2,44%
Total Médical		7,72%	6,71%	7,02%
Non médical	PATERNITE	0,04%	0,04%	0,04%
	MATERNITE	0,68%	0,78%	0,48%
Total Non médical		0,72%	0,83%	0,51%
Total général		8,44%	7,54%	7,54%

NB :

ETP moyen 2017 : 1 236,09

ETP moyen 2018 : 1 223,78

ETP moyen 2019 : 1 242,03

Le taux d'absentéisme global en 2019 reste inchangé malgré l'augmentation du nombre de jours d'arrêts en données brutes, cela s'explique par l'augmentation de l'ETP moyen. En effet, l'absentéisme n'a pas augmenté entre 2018 et 2019 mais la part des absences pour raison de santé (médical) est plus importante (89% en 2018, 93% en 2019).

A l'exception des accidents de trajet, toutes les catégories d'absence pour raison de santé (médical) sont concernées par une augmentation (+ 0, 31 point de pourcentage).

Plus précisément, on constate les évolutions suivantes :

- Maladie ordinaire : +2,54 %
- Accident de travail : +18,75%
- Accident de trajet : -11,88%
- Maladie professionnelle : +154,63% lié à un arrêt d'un seul agent
- CLM/CLD/CGM : +8,34%

En revanche, les absences non médicales maternité/paternité ont diminué (-0,32 point de pourcentage) :

- Paternité : -17%
- Maternité : -38,36%

Personnel médical

Le personnel médical enregistre deux absences d'une durée totale de 24 jours (maladie ordinaire) sur l'année 2019 pour un seul agent.

Compte-tenu du faible impact de l'absentéisme du personnel médical sur l'absentéisme total, il n'est pas nécessaire de distinguer les données du personnel médical et du personnel non-médical.

Focus sur le personnel non-médical : Infirmiers diplômés d'état

En valeur brute (jours) :

Type d'absence	Motif d'absence	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Médical	MALADIE ORDINAIRE	215	113	70
	ACCIDENT TRAJET			
	CLM/CLD/CGM	365	365	86
Total Médical		580	478	156

En pourcentage :

Type d'absence	Motif d'absence	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Médical	MALADIE ORDINAIRE	0,05%	0,03%	0,02%
	ACCIDENT TRAJET			
	CLM/CLD/CGM	0,08%	0,08%	0,02%
Total Médical		0,13%	0,11%	0,00%
		0,13%	0,11%	0,03%

On note une baisse de 38,05% des absences sur 2019 pour la maladie ordinaire des infirmiers diplômés d'état.

A noter que l'absentéisme au titre de CLM/CLD/CGM a diminué depuis 2018. La somme de 86 jours ne concerne qu'un seul agent comme l'année précédent et parti en retraite invalidité au 31/12/2019.

Répartition des jours d'absence selon la durée et le genre en gravité

En valeur brute :

Durée (6 jours)	Genre	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Courte durée	F	1406	1119	1149
	M	639	465	589
Total Courte durée		2045	1584	1738
Longue durée	F	26940	23474	22825
	M	9110	8616	9604
Total Longue durée		36050	32090	32429
Total général		38095	33674	34167

En pourcentage :

Durée (6 jours)	Genre	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Courte durée	F	0,31%	0,25%	0,25%
	M	0,14%	0,10%	0,13%
Total Courte durée		0,45%	0,35%	0,38%
Longue durée	F	5,97%	5,26%	5,03%
	M	2,02%	1,93%	2,12%
Total Longue durée		7,99%	7,18%	7,15%
Total général		8,44%	7,54%	7,54%

La répartition des absences de courte et longue durée a très peu évolué, on note une légère augmentation des absences de courte durée en gravité (+0,03 point de pourcentage) et donc une légère baisse des absences de longue durée. On note globalement comme les années précédentes une légère surreprésentation des femmes à l'origine de 70% des arrêts. Par contre, la part des absences de longue durée chez les hommes a augmenté de 26% à 29%.

Répartition des jours d'absence selon la durée et la catégorie

En valeur brute (jours) :

Durée (6 jours)	catégorie	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Courte durée	A	168	132	655
	B	1164	825	492
	C	709	627	591
Total Courte durée		2045	1584	1738
Longue durée	A	3119	2232	9179
	B	21231	17398	10111
	C	11700	12460	13139
Total Longue durée		36050	32090	32429
Total général		38095	33674	34167

En pourcentage :

Durée (6 jours)	Catégorie	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Courte durée	A	0,04%	0,03%	0,14%
	B	0,26%	0,18%	0,11%
	C	0,16%	0,14%	0,13%
Total Courte durée		0,45%	0,35%	0,38%
Longue durée	A	0,69%	0,50%	2,02%
	B	4,71%	3,89%	2,23%
	C	2,59%	2,79%	2,90%
Total Longue durée		7,99%	7,18%	7,15%
Total général		8,44%	7,54%	7,54%

Le changement de catégorie des ASE-EJE-CESF et ETS au 01/02/19 a modifié la répartition de l'absentéisme par catégorie, il est donc difficile de comparer ces données 2019 aux années précédentes.

6.1 Durée moyenne des absences pour maladie et des absences pour maternité-paternité, par motif

Motif d'absence	2017			2018			2019		
	Durée	Nombre d'arrêt	Moyenne par arrêt	Durée	Nombre d'arrêt	Moyenne par arrêt	Durée	Nombre d'arrêt	Moyenne par arrêt
MALADIE ORDINAIRE	18302	1352	13,54	16751	1049	15,97	17177	1072	16,02
MATERNITE	3087	54	57,17	3498	60	58,30	2156	38	56,74
PATERNITE	163	15	10,87	200	19	10,53	166	16	10,38

Ces chiffres ne reprennent pas le nombre de prolongations qu'il peut y avoir au sein d'un même arrêt. Il s'agit uniquement des arrêts de date à date.

Comme en 2018 mais dans une moindre mesure, on peut noter une augmentation de la durée moyenne des arrêts pour maladie ordinaire en 2019 qui s'explique par une hausse sensiblement plus importante de la gravité que de la fréquence.

6.2 Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total)

Effectif physique au 31/12/2017 : 1 251 agents

Effectif physique au 31/12/2018 : 1 232 agents

Effectif physique au 31/12/2019 : 1 281 agents

Type d'absence	Motif d'absence	2017	Nombre moyen de jours d'absence par agent	2018	Nombre moyen de jours d'absence par agent	2019	Nombre moyen de jours d'absence par agent
Médical	ACCIDENT TRAJET	317	0,25	202	0,16	178	0,14
	ACCIDENT TRAVAIL	3088	2,47	2762	2,24	3280	2,56
	CLM/CLD/CGM	12995	10,39	10197	8,28	11047	8,62
	MALADIE ORDINAIRE	18302	14,63	16751	13,60	17177	13,41
	MALADIE PROFESSIONNELLE	143	0,11	64	0,05	163	0,13
Total Médical		34845	27,85	29976	24,33	31845	24,86
Non médical	MATERNITE	3087	2,47	3498	2,84	2156	1,68
	PATERNITE	163	0,13	200	0,16	166	0,13
Total Non médical		3250	2,60	3698	3,00	2322	1,81
Total		38095	30,45	33674	27,33	34167	26,67

Ces données sont assez stables en 2019 (excepté pour raison non médicale) et reflètent les évolutions du taux d'absentéisme. Pour autant, bien que le taux d'absentéisme global soit resté identique, on remarque une légère baisse du nombre de jours d'absence par agent.

Cette différence s'explique par la prise en compte de deux types de référence à savoir les ETP moyen sur l'année pour le taux d'absentéisme et l'effectif total au 31/12/19 pour le nombre de jours moyens par agent. La diminution de ce dernier indicateur provient donc du fait que l'effectif total entre 2018 et 2019 ait augmenté davantage que l'ETP moyen.

6.3 Taux d'absentéisme pour motif médical et non-médical par classe d'âge

En valeur brute (jours) :

Type d'absence	Classe d'âge Bilan social	BS 2015	BS 2016	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Médical	moins de 25 ans	107	335	220	227	271
	de 25 à 40 ans	9414	8572	8427	6564	8267
	de 40 à 55 ans	14839	14331	15400	14198	13962
	plus de 55 ans	8002	9486	10798	8987	9345
Total Médical		32362	32724	34845	29976	31845
Non médical	moins de 25 ans	11			132	
	de 25 à 40 ans	2889	2417	3228	2993	1969
	de 40 à 55 ans	148	145	22	573	353
Total Non médical		3048	2562	3250	3698	2322
Total général		35410	35286	38095	33674	34167

En pourcentage :

Type d'absence	Classe d'âge Bilan social					
		BS 2015	BS 2016	BS 2017	BS 2018	BS 2019
Médical	moins de 25 ans	0,02%	0,07%	0,05%	0,05%	0,06%
	de 25 à 40 ans	2,19%	1,90%	1,87%	1,47%	1,82%
	de 40 à 55 ans	3,45%	3,18%	3,41%	3,18%	3,08%
	plus de 55 ans	1,86%	2,10%	2,39%	2,01%	2,06%
Total Médical		7,53%	7,26%	7,72%	6,71%	7,02%
Non médical	moins de 25 ans	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,00%
	de 25 à 40 ans	0,67%	0,54%	0,72%	0,67%	0,43%
	de 40 à 55 ans	0,03%	0,03%	0,00%	0,13%	0,08%
Total Non médical		0,71%	0,57%	0,72%	0,83%	0,51%
Total général		8,24%	7,82%	8,44%	7,54%	7,54%

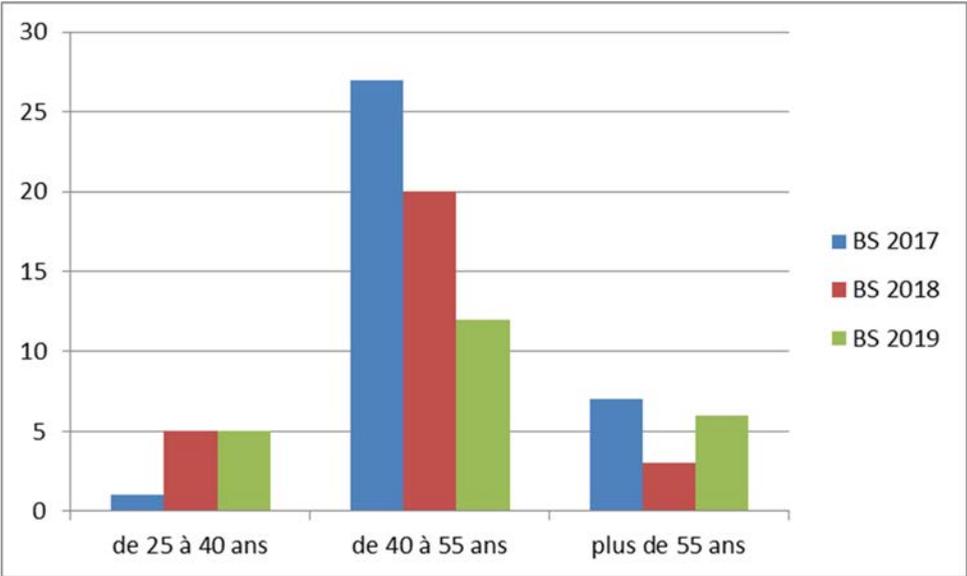
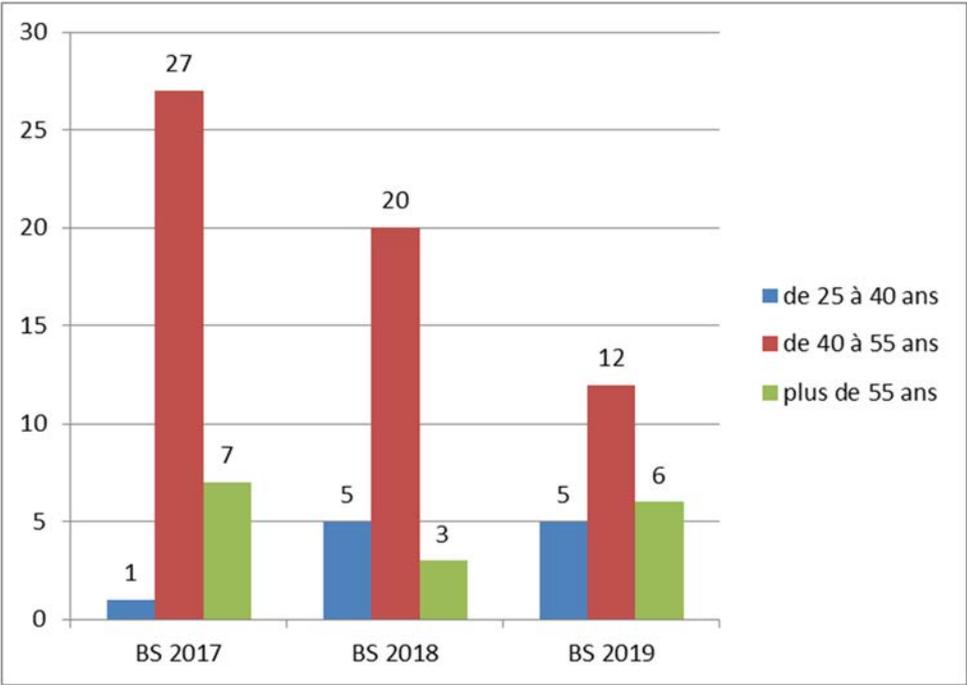
Pas de changement notable dans la répartition de ces données par classe d'âge. On peut toutefois noter que l'augmentation des absences pour raison médicale se confirme essentiellement sur la classe d'âge 25 ans – 40 ans.

La baisse du nombre de jours d'absences non médicales se constate elle sur toutes les tranches d'âge.

Evolution du nombre d'octroi de temps partiel thérapeutique (TPT)

Au 01/01/2018, la réglementation relative à l'octroi ou aux prolongations des mi-temps thérapeutiques a évolué, aucune durée minimale n'est désormais requise pour en faire la demande. Malgré cela, nous notons pour la deuxième année consécutive une diminution du nombre d'agents à temps partiel thérapeutique. En parallèle, la part des plus de 55 ans en 2019 a augmenté (26% contre 11% en 2018).

En fréquence :

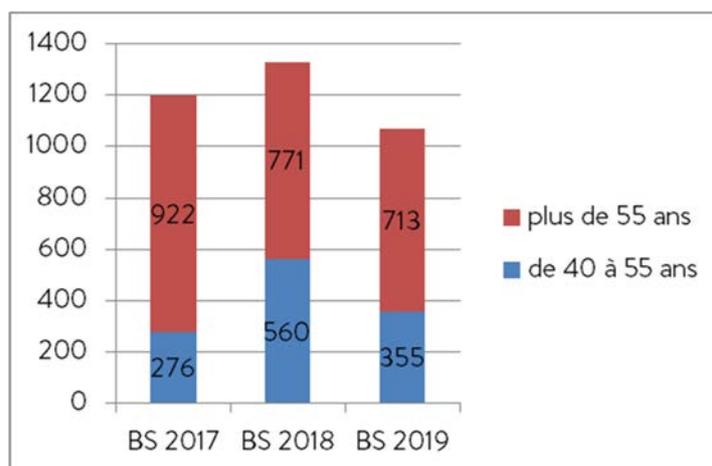
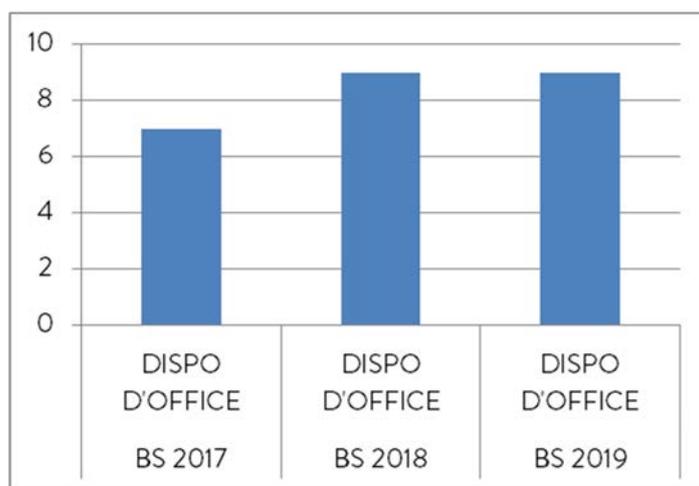


Evolution de la disponibilité d'office pour raisons de santé

On note pour 2019 une légère diminution du nombre de jours de disponibilité d'office pour raison de santé et notamment sur la tranche d'âge 40 à 55 ans.

En revanche, le nombre d'agents en disponibilité pour raisons de santé reste stable par rapport à 2018 soit au nombre de 9. Les périodes de disponibilités ont donc été plus courtes qu'en 2018.

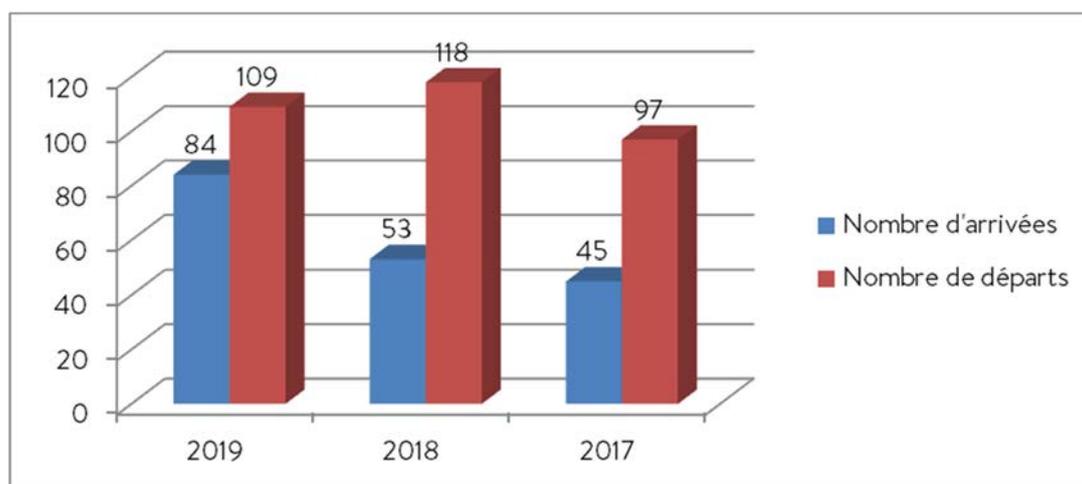
Cela peut être expliqué par la prise en charge des situations le plus en amont possible afin de réduire les périodes en disponibilité d'office pour raisons de santé qui sont des périodes non comptabilisées pour la retraite.



Indicateur 7 - Taux de turnover du personnel

	Total 2019	Total 2018	Total 2017
Nombre d'arrivées	84	53	45
Nombre de départs	109	118	97
Effectif physique moyen	1 344	1 316	1 323

Erreur de chiffre ETP Physique moyen 2018 = 1316 au lieu de 1308



Il est précisé que la notion de départs ne prend en compte que les agents permanents (titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur emplois permanents, *(hors CDD de remplacements et emplois saisonniers)*) sortants de la structure.

Elle ne tient pas compte des mouvements liés aux mobilités internes (mutations inter-services etc), mais seulement aux sorties externes.

Par ailleurs, cela concerne les agents ayant quitté l'établissement, quel que soit le motif (retraite, fin de contrat, licenciement, disponibilité, détachement, démission, congé parental, etc).

Les promotions professionnelles, et les placements en CLM ou CLD ne sont pas comptés dans les départs.

Ci-dessous **les principales raisons de départs** hors fin de contrats (y compris les Assistants Familiaux) :

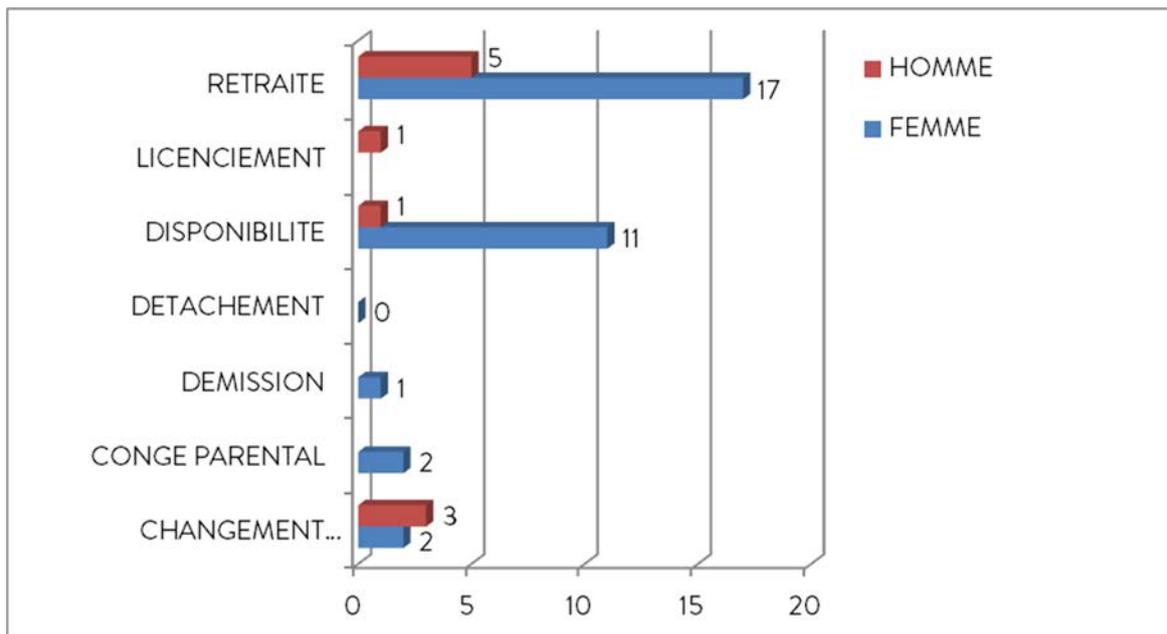
	2019	2018	2017
Retraite (dont pour invalidité)	22	39	28
Changement d'établissement	5	3	3
Congé parental	2	2	1
Démission / Radiation	1	17	12
Détachement*	0	2	2
Disponibilité*	12	15	12
Licenciement / Révocation	1	3	3

*Nouvelles demandes

Pour 2019, le taux de turnover s'établit à **7,18 %** (6,50% en 2018 et 5,37% en 2017)
 En 2018 Taux turnover = 6,50 au lieu de 6,54%

Le taux de turnover poursuit son évolution en 2019 après une 1^{ère} augmentation sensible entre 2017 et 2018. Mais cette année l'augmentation s'explique principalement par une augmentation du nombre des arrivées et non plus des départs, en recul.
 Les départs en retraite sont en diminution sensible, et les démissions en très net recul.

7.1. Présentation de l'indicateur par genre



7.2. Nombre de départs en retraite au cours de l'année 2019 pour le personnel médical et pour le personnel non médical (dont soignant)

	2019	2018	2017
Pour le personnel médical	0	0	0
Pour le personnel non médical (dont aucun personnel soignant)	22	39	28

Indicateur 8- Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM) par genre

Le taux de mobilité est de **12,19 %** en 2019, dont 4,28 % concernent les agents ayant subi une mobilité liée aux restructurations d'unités*.

Pour rappel le taux de mobilité était de 7,94 % en 2018 (dont 4,31 %*) et 7,08 % en 2017 (dont 2,19 %*).

Ce taux est calculé à partir de l'effectif moyen de 2019 hors assistants familiaux.

Ce chiffre est en nette augmentation cette année. Les restructurations d'unités survenues en 2019 expliquent en grande partie cette nouvelle augmentation.

Une réorganisation des prestations AEDR et SMD du territoire rouennais a été menée en 2019. Il s'agissait de réunir, sur un même service les places d'AEDR (Adoseine) et sur un autre service les places de SMD (SER).

Cette réorganisation a été mise en œuvre non seulement pour des raisons de lisibilité et d'homogénéité des prestations, mais également afin de permettre aux agents d'exercer leurs fonctions dans des équipes dont les tailles favorisent la transversalité.

De même l'évolution des prestations de l'IME et plus précisément celles de l'internat, des appartements et du pôle ressources autisme a été conduite.

Ces mesures, validées par le Directeur Général et l'Agence Régionale de Santé, ont consisté en :

- La fermeture d'un groupe d'internat des garçons et du rattachement des appartements à l'UEAIP pour une capacité d'accueil de 25 places (2 groupes de 12-13 jeunes) pour chaque internat.
- Une augmentation de la capacité d'accueil de l'UEAIP à 12 places ainsi que le rattachement des appartements
- L'ouverture d'un groupe de 12 jeunes 6-14 ans en accueil de jour.
- La fin du dispositif de jour « dit Piveteau » et l'extension du pôle ressources autisme

Pour rappel, l'instruction relative au contenu du bilan social prévoit que le terme de mutation interne doit être entendu comme l'ensemble des mouvements se traduisant par un changement d'affectation, ou de métier à l'intérieur d'une même unité fonctionnelle (retour de promotions professionnelles, nomination dans un métier d'encadrement y compris si l'agent conserve son grade d'origine (faisant fonction de cadre, etc), au sens du Répertoire des métiers de la Fonction Publique Hospitalière.

Si on s'en tient à ces termes, il n'y a pas ou peu de mobilité au sein de l'IDEFHI, exception faite des retours d'études promotionnelles au nombre de **7 diplômés** en 2019 (13 en 2018 et 10 en 2017).

En élargissant aux mobilités interservices, **148 agents** dont 97 femmes et 51 hommes ont fait l'objet d'une mobilité en 2019, **52 de ces agents** ayant changé d'affectation dans le cadre des restructurations d'unités.

En 2018, 94 agents ont fait l'objet d'une mobilité interne dont 51 de ces agents ayant changé d'affectation dans le cadre des restructurations d'unités.

En 2017, 84 agents avaient changé d'affectation dont 26 agents dans le cadre restructurations et fermetures (71 agents en 2016).

Les travaux relatifs à la mobilité de l'encadrement se sont achevés en 2018. La 1^{ère} bourse à l'emploi en faveur de cette catégorie de personnel a été lancée en avril 2019. Cette 1^{ère} bourse pour l'emploi des cadres a eu un succès mitigé, et peu de cadres ont exprimés un souhait de mobilité.

Les différents motifs de changement d'affectation :

MOTIFS	NOMBRE D'AGENTS en 2019	NOMBRE D'AGENTS en 2018	NOMBRE D'AGENTS en 2017
DANS L'INTERET DU SERVICE	10	3	
FERMETURE UNITE/SERVICE	2	25	21
MOBILITE TEMPORAIRE	2	2	9
FIN MOBILITE TEMPORAIRE	2		
RAISON DE SANTE	6	8	7
RECLASSEMENT	8		
REORGANISATION UNITE/SERVICE	50	26	5
VACANCE DE POSTE	61	30	42
FF DE CADRE OU COORDINATEUR	2		
FIN AFFECT TEMPO	5		
Total général	148	94	84

5 agents sont concernés par les 6 changements d'affectation pour raison de santé.

Indicateur 9 - Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12h00)

De nombreux établissements se trouvent confrontés à la mise en place d'horaires en 12 heures, soit par pénurie d'effectifs, soit par volonté d'économie, soit par le fait de demandes émanant des salariés eux-mêmes.

La règle applicable demeure une durée quotidienne de travail ne pouvant excéder 9 heures pour des équipes de jour et 10 heures pour des équipes de nuit. Toutefois, pour assurer la continuité du service public, l'organisation du temps de travail peut être portée à un maximum de 12 heures par jour sans que cette organisation ne soit jugée illégale, dès lors qu'il a été démontré qu'elle repose sur des circonstances de fait.

Cet indicateur fait référence à l'organisation horaire de l'établissement.

En qualité d'établissement social et médico-social, les références au temps de travail sont définies par le décret 2002-9 du 4 janvier 2002.

Plus particulièrement, ce décret distingue différentes sujétions spécifiques qui définissent l'organisation horaire en référence à la sujétion dite de "servitude d'internat" (article 3 dudit décret), l'organisation horaire des unités d'internat au sens large sont établis sur la base d'un cycle horaire.

En 2017, des travaux ont été menés et ont aboutis à la rédaction d'un guide du temps de travail à l'IDEFHI, permettant de se conformer à la réglementation en matière de décompte du temps de travail. Un certain nombre de dérogation ont ainsi été abolies.

En 2018, l'intégralité des cycles de travail des unités prenant en charge des usagers a été travaillée et soumis en instances avant d'être arrêtés par le directeur général. Certains, éprouvés ont d'ores-et déjà subis des modifications, toutes présentées en CTE.

Lorsque les cycles ont présenté des horaires dérogatoires en 12h00 de manière récurrente dans le cycle, ils ont été soumis pour avis au CHSCT. Le seul cycle construit ainsi est celui de la pouponnière, toutefois en cours d'actualisation. Concernant les autres cycles, quelques horaires peuvent être présents dans les cycles soit sur les jours de réunion d'unités soit sur les week-ends pour permettre aux agents des internats de bénéficier d'un WE complet sur deux.

En effet, l'allongement de la journée à 12 heures recueille des réserves : en termes de conditions d'exercice, la nature du travail éducatif reste difficile tant physiquement que psychologiquement. L'accumulation d'heures sur un temps de service restreint interroge le niveau de fatigue et son impact sur la qualité du service rendu.

Dans les faits, ne nombreux agents travaillaient avec de fortes amplitudes de travail. Ainsi les nouveaux cycles respectueux de la réglementation permettront de meilleures conditions d'exercice et une meilleure qualité de vie au travail.

Chapitre 3 - Gestion des compétences

Indicateur 10 - Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical)

Indicateur 11 - Pourcentage de personnels médicaux et non-médicaux ayant rempli leur obligation de Développement Professionnel Continu (DPC)

Indicateur 12 - Repérage de 3 métiers sensibles ou en tension

Indicateur 13 - Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés)

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

Indicateur 10 - Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical)

Nombre d'agents ayant démarré un cursus de formation en promotion professionnelle au cours de l'année de référence : **7 agents** (5 agents en 2018 et 18 agents en 2017).

Il s'agit bien des agents entrés en formation promotionnelle au cours de l'année de référence et non de l'ensemble des formations promotionnelles en cours pendant la période de référence. Par ailleurs cet indicateur ne concerne que les personnels non médicaux.

Il s'agit toujours prioritairement de permettre aux agents contractuels dans l'établissement depuis un certain temps, de se former afin d'obtenir un diplôme dans le but d'intégrer la Fonction Publique Hospitalière.

Cette politique a permis de résorber de nombreuses situations précaires au cours des 10 dernières années. Des travaux relatifs à la sécurisation des parcours des agents contractuels ont été lancés en 2019 afin de veiller à ne pas reproduire ce type de situation. La mise à jour du projet d'établissement identifie un axe relatif à la sécurisation du parcours des agents contractuels au sein de l'établissement.

Des informations plus complètes sur les études promotionnelles en 2019 sont disponibles dans le **bilan de formation 2019** joint en annexe.

10.1. Présentation de l'indicateur par genre : 2 hommes et 5 femmes

(2 hommes +3 femmes en 2018 et 9 hommes + 9 femmes en 2017)

10.2. Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6% : 0,28 %

(0,39 % en 2018 et 0,60 % en 2017)

Montant Type 4	Hors FMEP ET FORMEP	Masse salariale
2019	157 400,96 €	57 204 569,32 €
2018	218 872,55 €	55 759 745,31 €
2017	338 223,50 €	56 333 579,29 €

10.3. Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année 2018 : 11 réussites (5 en 2018 et 38 en 2017)

GRADES	2017	2018	2019
Adjoint des cadres	2 agents nommés	4 agents nommés	
Animateur			
Assistant socio-éducatif	15 agents nommés		
Auxiliaire de puériculture			
Cadre supérieur socio-éducatif	4 agents nommés		
Cadre socio-éducatif			9 agents nommés
Conseiller en économie sociale et familial	1 agent nommé		
Educateur de jeunes enfants	1 agent nommé		
Educateur technique spécialisé	1 agent nommé		
Moniteur-éducateur	11 agents nommés		
Ouvrier professionnel qualifié	1 agent nommé		1 agent nommé
Ingénieur hospitalier	1 agent nommé	1 agent nommé	
Technicien Supérieur Hospitalier			
Cadre De Santé Paramédical – Filière Infirmière			1 agent nommé
Infirmier en soins généraux et spécialisés	1 agent nommé		
Psychologue			
TOTAL	38	5	11

10.4. Nombre de refus de promotions professionnelles : aucun en 2019

Tous les agents admis à concourir ont été admis.

2 refus en 2018

2 adjoints des cadres hospitaliers

20 refus en 2017

- 13 assistants socio-éducatifs
- 1 conseiller en économie sociale et familiale
- 6 moniteurs-éducateurs

Indicateur 11 – Pourcentage de personnels médicaux et non-médicaux ayant rempli leur obligation de Développement Professionnel Continu (DPC)

Le Développement Professionnel Continu (DPC) est un dispositif de formation :

- initié par la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires (HPST) en 2009 et adapté par la loi de Modernisation du système de Santé en 2016 ;
- effectif depuis le 1er janvier 2013 ;
- dédié aux professionnels de santé de France (au sens du Code de Santé Publique, chapitre IV).

Le DPC est un dispositif de formation réglementé. Chaque professionnel de santé doit suivre un parcours de DPC pour remplir son obligation triennale.

Les précédents dispositifs de formation conventionnels (FPC et FCC) ont été abandonnés au bénéfice du DPC et le système de crédit / point n'existe plus.

Le DPC est une démarche active tout au long de l'exercice professionnel

Il permet :

- au professionnel de santé d'être acteur de sa formation ;
- de favoriser les coopérations interprofessionnelles et le décloisonnement entre les différents modes d'exercices (ville, hôpital).

Le DPC, pour l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Le Développement Professionnel Continu (DPC) a pour objectifs :

- l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles et de gestion des risques ;
- le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ;
- la prise en compte des priorités de santé publique (exemple : PAERPA).

L'offre de DPC pour les professionnels de santé

Pour satisfaire leur obligation triennale, l'Agence nationale du DPC met à disposition des professionnels de santé l'offre de DPC composée d'actions et de programmes de DPC :

- Action cognitive (concernant l'approfondissement des connaissances) ;
- Action d'analyse des pratiques professionnelles (permettant une réflexion sur la démarche et les caractéristiques de la pratique professionnelle effective du professionnel) ;
- Gestion des risques (visant à identifier, évaluer et prioriser des risques relatifs aux activités d'un métier ou d'une organisation).

Tous les professionnels de santé, médicaux et paramédicaux, salariés et libéraux, ont l'obligation triennale de participer à un programme de DPC. Ces formations doivent répondre à des orientations fixées par arrêté ministériel et au niveau régional, par l'ARS. Elles doivent intégrer les méthodes validées par la Haute Autorité de Santé (HAS) et être dispensées des organismes de DPC (validation par l'agence nationale du DPC).

Aide-soignant, audioprothésiste, biologiste médical, chirurgien-dentiste, auxiliaire de puériculture, diététicien, épithésiste, ergothérapeute, infirmier diplômé d'Etat, manipulateur d'électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, médecin, oculariste, opticien-lunetier, orthopédiste-orthésiste, orthophoniste, orthoprothésiste, orthoptiste, pédicure-podologue, pharmacien, podo-orthésistes, préparateur en pharmacie, préparateur en pharmacie hospitalière, psychomotricien, sage-femme, technicien de laboratoire médical.

L'ANFH, OPCA de la Fonction Publique Hospitalière, gère les fonds de DPC des médecins. Pour cela, l'IDEFHI cotise à l'ANFH 0,75% de la masse salariale brute des médecins (hors médecins recrutés en activité d'intérêt général).

En 2019, l'IDEFHI a cotisé 3 106 € (2 515 € en 2018 et 2 574,76 € en 2017).

Le DPC des personnels paramédicaux est financé par le plan de formation de l'établissement, qui identifie chaque année dans son plan de formation une enveloppe dédiée à ces formations (6 000 € en 2019, 6 000 € en 2018 et 12 000 € en 2017).

L'établissement doit donc gérer le DPC des professionnels médicaux et paramédicaux, soit 54 agents concernés au titre de 2019 (base des agents rémunérés en décembre 2019), dont 41 paramédicaux et 13 médecins (dont le médecin du travail dont le DPC est financé sur le plan de formation comme les paramédicaux) – 52 dont 44 paramédicaux en 2018 et 44 dont 36 paramédicaux en 2017.

Sur ces 54 agents, seuls 2 ont participé à une action de DPC en 2019 (5 en 2018 et 4 en 2017) pour un montant de 3 193,72 € (3 530,14 € en 2018 et 3 019,46 € en 2017).

L'établissement ne propose plus d'actions transversales éligibles au DPC car l'analyse des dernières années a démontré que les thématiques transversales des formations ne permettaient pas de valider en masse le DPC des agents. Ce sont systématiquement des actions individuelles qui permettent de valider le DPC.

Le taux de personnel ayant participé à une action de DPC en 2019 s'élève à 3,70% (9,62% en 2018 et 9,09% en 2017).

Néanmoins, il est important de noter que sur les 52 agents restants, 30 n'ont pas validé leur DPC mais ont suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année.

Sur ces 30 agents, 5 agents ont un grade éligible au DPC, mais exercent un métier différent. Les 17 agents restants n'ont ni suivi de formation dite « continue », ni d'action de DPC.

Cependant, parmi ces 17 agents :

- 4 sont entrés à l'IDEFHI au cours de l'année, dont 2 sont agents remplaçants temporaires,
- 2 agents sont en CLM,
- 5 agents disposent d'une faible quotité de temps de travail, dont 4 ne cotisent pas au DPC,
- 1 agent était en disponibilité, puis en congé maternité.

Ainsi, 5 agents n'ont suivi aucune action de formation continue ni de DPC sans que cela ne soit justifié.

A noter que compte tenu des mouvements sociaux de décembre 2019, plusieurs agents étaient inscrits sur des formations DPC, mais celles-ci ont été annulées.

Le taux de départ en formation et/ou DPC s'élève à 68,52% -37 agents sur 54 ont suivi une action de formation et/ou de DPC en 2019 (67,30% en 2018 et 81,82% en 2017).

VALIDATION DPC	AUTRES FORMATIONS	OBSERVATIONS	Nombre de NOM ET PRENOM DE L'AGENT
OUI			2
Total OUI			2
NON	NON	AUCUNE JUSTIFICATION	5
		MAIS FAIBLE TEMPS DE TRAVAIL ET NE COTISE PAS AU DPC - TIG	4
		MAIS AGENT REMPLACANT (POSTE TEMPORAIRE) + ENTREE EN NOVEMBRE 2019	1
		MAIS AGENT REMPLACANT (POSTE TEMPORAIRE) + ENTREE EN DECEMBRE 2019	1
		MAIS FAIBLE TEMPS DE TRAVAIL	1
		MAIS AGENT EN CLM	2
		MAIS ENTREE EN SEPTEMBRE 2019	1
		MAIS ENTREE EN NOVEMBRE 2019	1
		MAIS AGENT EN DISPONIBILITE PUIS CONGE MATERNITE	1
	OUI	MAIS AUTRES FORMATIONS SUIVIES	30
		MAIS AUTRES FORMATIONS SUIVIES + METIER DIFFERENT DU GRADE	5
Total NON			52
Total général			54

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2017, le DPC est devenu triennal. Chaque professionnel de santé, devra justifier, sur une période de 3 ans, de son engagement dans une démarche de DPC comportant :

- Action cognitive (concernant l'approfondissement des connaissances) ;
- Action d'analyse des pratiques professionnelles (permettant une réflexion sur la démarche et les caractéristiques de la pratique professionnelle effective du professionnel) ;
- Gestion des risques (visant à identifier, évaluer et prioriser des risques relatifs aux activités d'un métier ou d'une organisation).

Un parcours de DPC tant pour les personnels médicaux que pour les personnels paramédicaux doit comporter au moins deux de ces trois types d'actions et au moins une action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires. La première période de trois ans pour les parcours de DPC a débuté le 1^{er} janvier 2017.

Il s'agit désormais d'une obligation triennale et individuelle. Vous trouverez ci-dessous, le bilan des agents ayant participé à une action de DPC du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Analyse triennale 01.01.2017 au 31.12.2019

Année (Plusieurs éléments)				
Validation DPC	Action(s) de DPC suivies	Grade	Nombre de Agent concerné DPC	
OUI	17EMES RENCONTRES INTERNATIONALES D'ORTHOPHONIE : EFFICACITE DES THERAPIES - UNADREO	ORTHOPHONISTE DE CL SUP	1	
	18EMES RENCONTRES INTERNATIONALES D'ORTHOPHONIE - UNADREO	ORTHOPHONISTE DE CL SUP	1	
	DISPENSER L'EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT (ETP) : IREPS HAUTE NORMANDIE	INFIRMIER(E) EN SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	1	
	INTRODUCTION A L EARLY START DENVER MODEL (ESDM) - AFREPSY	MEDECIN DU TRAVAIL	1	
	LA COMMUNICATION ALTERNATIVE ET AUGMENTEE POUR LES ENFANTS AVEC DES BESOIND COMPLEXES DE COMMUNICATION (AUTISME ET AUTRES TROUBLES DU DEVELOPPEMENT) - SRON FORM - pris en charge par autre employeur	ORTHOPHONISTE	1	
	LES DYSPRAXIES DU DEVELOPPEMENT ET TROUBLES D'ACQUISITION DE LA COORDINATION : ANAE FORMATIONS	PSYCHOMOTRICIENNE DE CL NORM	2	
	LES PSYCHOTROPES EN SANTE MENTALE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT : AFAR	PRATICIEN HOSPITALIER	1	
	L'HYPNOSE MEDICALE INITIATION - CERF FORMATION	PRATICIEN HOSPITALIER	1	
	MABC-2 : BILAN PSYCHOMOTEUR DES PRAXIES, DU GESTE ET DE LA COORDINATION : ANAE FORMATIONS	PSYCHOMOTRICIENNE DE CL NORM	1	
	PRISE EN CHARGE DES DYSCALCULIES ET DE LA COGNITION MATHEMATIQUE - LCE FORMATIONS	ORTHOPHONISTE DE CL NORM	1	
	Total OUI			11
	Total général			11

Rappels :

Le Développement Professionnel Continu DPC est une obligation individuelle et triennale qui concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Il participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

L'agent est tenu de réaliser ce parcours sur 3 ans. Il s'engage dans une démarche d'accréditation de sa spécialité et doit participer à deux actions parmi les suivantes :

- une action de formation
- une analyse de pratiques professionnelles
- une gestion des risques.

Les actions listées ci-dessus doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- l'action est réalisée par un organisme ou une structure de DPC enregistrée auprès de l'ANDPC. Elle doit obligatoirement figurer sur la plateforme de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC WWW.ANDPC.FR).
- Elle doit répondre aux orientations nationales de l'arrêté du 8 décembre 2015.
- Elle doit utiliser une des méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de Santé (HAS).
- La spécialité du participant doit être en adéquation avec le public prévu par l'organisme.

L'analyse triennale indique 11 départs en formation au bénéfice de 8 agents. La moyenne des effectifs concernés par cette obligation sur 2017/2018/2019 est de 50 agents, ce qui représente 16% d'agents répondant à l'obligation de formation DPC.

Certains personnels travaillent dans l'établissement à temps non complets. Si ils occupent les mêmes fonctions dans d'autres établissements, ils répondent sans doute à leur obligation de formation mais n'en informent pas et ne transmettent pas leur attestation de présence.

Le bilan au 31/12/2019 met donc en évidence des écarts importants entre les attendus et le réalisé. Une campagne d'informations via des courriers nominatifs va être lancée pour rappeler les règles et les circuits de ces formations obligatoires.

Indicateur 12 - Repérage de 3 métiers sensibles ou en tension

Pour le personnel médical :

- Médecin psychiatre
- Médecin du travail

Pour le personnel non médical :

- Orthophoniste

Ce choix de métiers stratégiques identifiés comme sensibles ou en tension au sein de l'IDEFHI s'explique par :

Médecin psychiatre : métier peu important en volume mais dont l'absence met à mal le volet thérapeutique de la prise en charge des usagers de l'établissement,

Médecin du travail : 1 ETP mais dont l'absence peut rapidement pénaliser la santé et le bien-être des agents au travail ainsi que les projets DRH/service de santé au travail objets pour certains du volet social du projet d'établissement. Le médecin du travail a fait valoir ses droits à la retraite. Compte tenu des difficultés de recrutement, elle prolonge son activité à temps partiel au sein de l'établissement pour une année supplémentaire.

Orthophoniste : métier peu important en volume mais qui est indispensable aux plateaux thérapeutiques de nos structures du champ du handicap,

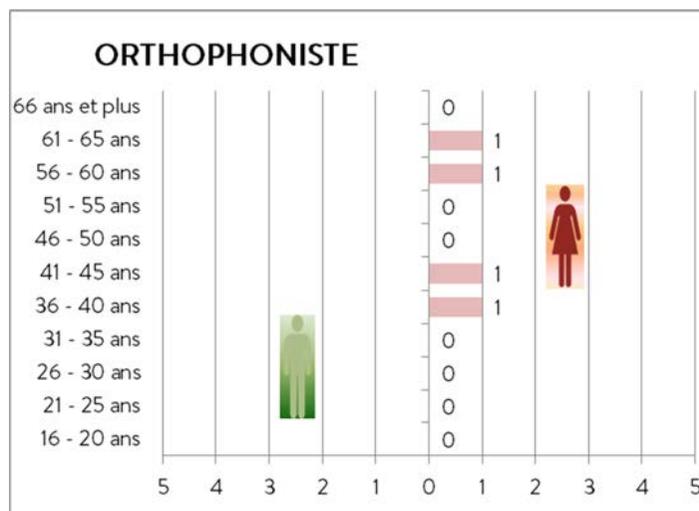
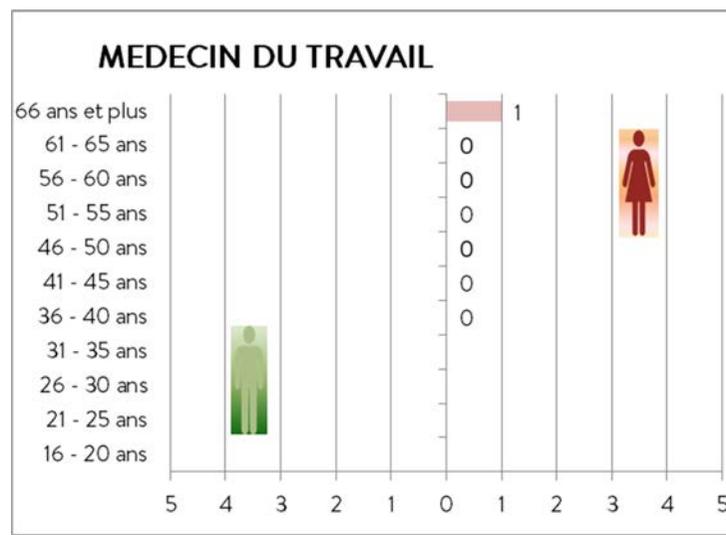
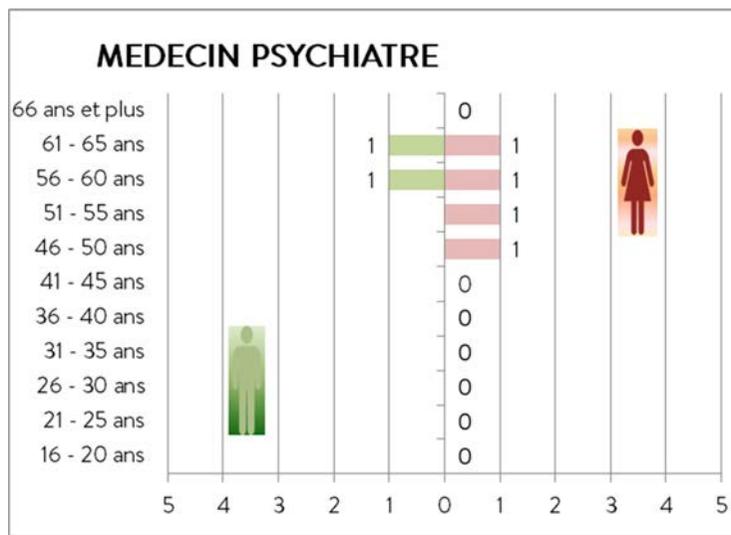
Nous ne nous sommes pas rapprochés de l'ARS afin de comparer les métiers qu'ils ont repérés. Toutefois, concernant les médecins psychiatre et les orthophonistes, ce constat a été partagé lors de la négociation du CPOM signé fin 2014.

Il convient toutefois de noter que nous avons pu recruter en 2019 un temps plein de médecin psychiatre et un temps non complet d'orthophoniste (CFT).

Sous indicateurs associés à chacun de ces métiers :

12.1. Pyramide des âges, affichée par genre

L'âge de l'agent est calculé au 31/12/2019.



12.2. Taux de turnover

	2017		2018		2019	
	Effectif Physique moyen	% Turnover	Effectif Physique moyen	% Turnover	Effectif Physique moyen	% Turnover
Médecin psychiatre	6,17	7,14%	7,00	0%	7,92	6,3%
Médecin du travail	1,00	0%	1,00	0%	1,00	0%
Orthophoniste	4,17	10%	4,17	25%	4,00	0%

Le taux de turnover pour les orthophonistes a augmenté et est supérieur au taux de turnover de l'établissement 7,18% en 2019 (6,50% en 2018 et 5,37% en 2017).

12.3. Besoins en effectifs prévus à 2017, 2018, 2019, comparés aux effectifs prévus sur cette même période

Nous avons pu construire en 2013 un outil de prévision des départs en retraite. Aussi cet outil nous permet d'avoir une vision anticipative des départs prévisibles en retraite, même si la réglementation en la matière est mouvante.

Néanmoins, à partir des postes budgétés au TDE il est possible d'avancer les éléments suivants :

Médecin Psychiatre	2017	2018	2019
TDE théorique	5,45 ETP	5,45 ETP	5,45 ETP
TDE postes pourvus	4,25 ETP	2,95 ETP	3,95 ETP
TDE postes vacants	1,20 ETP	2,50 ETP	1,50 ETP

8 psychiatres travaillent au sein des services et structures de l'établissement en 2019, (7 en 2018 et 2017).

Parmi eux, 3 sont salariés dans un établissement de santé et interviennent dans le cadre du travail d'intérêt général à hauteur de 20% de temps de travail.

Dans le cadre du schéma d'Orientation des Soins de Haute-Normandie 2012-2017, sous l'égide de l'A.R.S., une convention a été signée entre l'IDEFHI et le Centre Hospitalier du Rouvray notamment pour l'emploi d'un psychiatre, praticien hospitalier à temps plein.

Dans ce cadre un médecin psychiatre du CHR intervient à 50% sur les services d'ADOSEINE et de l'AFR de Rouen depuis le 1er novembre 2014. La convention a été renouvelée en 2017. En 2018, compte tenu du congé maternité du médecin, la convention n'a pas été appliquée et nous nous orientons vers une suspension de cette convention, privilégiant le recrutement direct d'un médecin psychiatre (prise de poste 07/01/2019).

Une seconde convention a été signée en 2018 avec la CHR permettant la mise à disposition de 0,20 ETP de psychiatre en contrepartie de la mise à disposition de 0,40 ETP de personnel éducatif.

Médecin du travail	2017	2018	2019
TDE théorique	1 ETP	1 ETP	1 ETP
TDE postes pourvus	0,60 ETP	0,50 ETP	0,50 ETP
TDE postes vacants	0,40 ETP	0,50 ETP	0,50 ETP

Le service de santé dispose de 4,80 ETP théoriques :

- 1 médecin du travail,
- 1 infirmière du travail,
- 1 assistante de service social,
- 1 agent administratif (secrétaire médicale),
- 0,80 ETP de psychologue du travail.

La pénurie chronique de médecins du travail favorise leur mobilité vers les postes les plus attractifs et il est aujourd'hui quasiment impossible d'en recruter. Les établissements relevant de la FPH tentent de s'organiser en mutualisant des temps de médecin du travail.

La loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application tentent d'apporter quelques solutions à cette pénurie et s'inscrivent dans un mouvement de transformation de la médecine du travail en un ensemble plus large, la santé au travail, visant à passer de l'aptitude au travail à la prévention des pathologies professionnelles.

La loi El Komri du 08 Août 2016 réforme la médecine du travail en supprimant la visite médicale à l'embauche obligatoire qui sera limitée aux seuls emplois à risque. Ainsi, tout travailleur à compter du 01/01/2017 bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé entre autre par un professionnel de santé qui réalise une visite d'information et de prévention après l'embauche. Cette visite donne lieu à une attestation. Dans l'établissement, le médecin du travail a maintenu pour l'année 2017 les visites d'embauche et la délivrance de certificat d'aptitude. La mise en application de la réglementation devrait permettre de libérer du temps du travail à ce dernier dans le cadre de ses actions de prévention notamment. La mise en œuvre de cette nouvelle réglementation et d'une organisation différente entre le médecin du travail et l'infirmière est effective depuis 01/01/2018.

Orthophonistes	2017	2018	2019
TDE théorique	6,53	6,53	6,53
TDE postes pourvus	1,93	2,25	2,25
TDE postes vacants	4,60	4,28	4,28

Depuis une dizaine d'années, l'A.R.S. mène des études prospectives sur les professions des établissements médico-sociaux dont les orthophonistes.

Lors d'un diagnostic datant de 2013 plusieurs difficultés ont été repérées dont un déficit de professionnels de rééducation et notamment une difficulté de recrutement des orthophonistes par manque d'attractivité du secteur médicosocial, constat encore valable actuellement. Cette étude au niveau régional, au regard des départs en retraite, met en évidence 3 professions qui sont les plus impactées : cadres de santé, masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes.

26% des orthophonistes vont partir en retraite d'ici 2019, et le taux de renouvellement d'ici 2019 est de 52,40%.

Cette profession risque parallèlement de voir ses besoins augmenter avec l'ouverture de nouvelles structures dans le cadre du plan Alzheimer et du vieillissement de la population. L'ouverture de places de formation à l'université de Rouen en septembre 2013 devrait aider à répondre à la demande. Néanmoins, 2 facteurs sont à prendre en compte, l'allongement des études à 5 ans et l'attractivité du secteur au regard de l'exercice libéral souvent privilégié par cette profession.

Dans le cadre du 1^{er} CPOM, la pénurie d'orthophonistes a également fait l'objet d'échanges avec l'ARS. Ces échanges se sont renouvelés dans le cadre de la négociation du nouveau CPOM 2020/2024.

En 2017, dans le cadre du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), le corps des orthophonistes a été intégré en catégorie A et les grilles de rémunérations ont été revalorisées. Au-delà, un travail est en cours au sein de l'établissement afin de trouver des pistes d'attractivité.

En 2018, nous avons rencontré le syndicat majoritaire des orthophonistes en Normandie afin de nous permettre de mieux comprendre les freins de ces projets pour travailler en institution. Nous avons intégré certaines préconisations dans nos offres d'emploi. Nous avons pu recruter une professionnelle à 0,70 ETP à compter du 27/08/2019 pour le CFT. Par contre 1 agent est parti en retraite au 01/05/2018 (ITEP).

Indicateur 13 - Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés)

Nombre de recrutements infirmiers		Toujours présents					
		au 31/12/17	%	au 31/12/18	%	au 31/12/19	%
2017	1 agent	0	0%	0	0%	0	0%
2018	2 agents			2	100%	1	50%
2019	2gents					1	50%

Pour mémoire, depuis 2008, date de la réorganisation du service médical et du départ en retraite de 5 professionnels infirmiers et cadre de santé, les infirmiers, tout en travaillant en étroite collaboration avec les 2 médecins des usagers, sont placés sous la responsabilité des directeurs de services et de structures.

Au 31/12/2019, l'IDEFHI dispose de 14,50 ETP d'infirmiers en soins généraux (12 au 31/12/2018 et au 31/12/2017).

Les établissements médico-sociaux semblent toujours attractifs pour ces professionnels et nous n'avons pas eu de difficultés pour avoir des candidatures. Néanmoins, le profil recherché par l'IDEFHI s'apparente davantage au métier d'infirmière en milieu scolaire pour lequel l'activité de soin, cœur de métier, est très peu présente.

Sur 5 recrutements effectués depuis 2017, 2 agents sont toujours présents au 31/12/2019.

L'IDEFHI semble resté attractif pour cette catégorie de professionnels, à qui nous pouvons offrir une expérience complémentaire, une activité davantage orientée vers l'éducation à la santé et une pratique du métier moins technique mais plus axée sur les relations humaines.

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

A ce jour, la thématique de cet indicateur, n'a toujours pas fait l'objet d'un document transversal à l'établissement. Une approche liée à l'activité des services et structures mais aussi à leurs capacités d'accueil et à leurs caractéristiques géographiques a été privilégiées.

En partant de ces caractéristiques d'activité, plusieurs points ont été identifiés :

- **Activités des services généraux**

La DCVT a de nouveau adapté son organisation pour mieux répondre aux orientations du PPF 2016-2025, d'un montant de 32 M € pour les seules opérations immobilières.

En 2015, la capacité des services techniques n'était pas suffisante en ressources humaines pour lancer et suivre l'ensemble des projets et ainsi répondre aux attentes légitimes des professionnels de l'IDFHI. La création d'un poste de technicien chargé d'opérations (catégorie B) s'est alors avérée indispensable.

Le recrutement d'une architecte contractuelle à ce poste a permis depuis plus de trois ans d'éviter d'avoir recours, sur de nombreux dossiers, à des honoraires de maîtrise d'œuvre externe et par la même occasion réduire les délais de réalisation des travaux. C'est pourquoi le poste a évolué vers un poste de catégorie A, les compétences architecturales s'étant révélées indispensables et le diplôme d'architecte étant de niveau BAC+5.

Concernant la DPA, qui a en charge le service des admissions composé d'un responsable (qui occupe par ailleurs la fonction de chargé de mission des politiques éducatives), et de 2 adjoints administratifs à temps plein : un de ces 2 postes a pour activité une partie des admissions, mission particulièrement délicate et stratégique nécessitant de relever de la catégorie B d'où une évolution d'un poste de C en B administratif.

Depuis sa création, le SJA voit ses missions renforcées, avec une technicité toujours plus importante.

Le poste de secrétaire du service est un poste stratégique qui implique, outre les compétences habituellement attendues pour un secrétariat, des connaissances techniques dans les différents domaines intéressant l'établissement. Par ailleurs, depuis deux ans, le poste de secrétariat est positionné en coordonnateur du service des archives du fait de l'importance du traitement de certaines données sensibles, notamment dans le cadre des demandes d'accès par des tiers particulièrement via des réquisitions judiciaires. C'est dans cette logique que nous avons fait évoluer le poste d'adjoint administratif en un poste d'adjoint des cadres.

Par ailleurs au regard de la hausse du nombre de MNA pris en charge à l'IDFHI avec la création de l'unité TERRE NEUVE de 80 places, puis celle de l'ESTUAIRE de 50 nouveaux usagers étrangers, un renforcement du SAJE a été prévu de 0,50 ETP d'ASE.

La Direction des services numériques s'est quant à elle profondément réorganisée depuis 3 ans et a été étoffée en moyens humains compte tenu des enjeux stratégiques de la digitalisation et du numérique pour l'établissement.

Dotée en 2019 de 7 ETP d'emplois techniques, il manquait désormais un temps administratif pour parfaire l'organisation, notamment pour la gestion des nombreux bons de commande et du suivi de la facturation. Il a ainsi été créé 0,50 ETP d'adjoint administratif.

- **Activités des services du champ du handicap**

Les services du champ du handicap ont évolué sous l'effet d'une modification de l'offre capacitaire et sous l'effet de l'impact des nouveaux cycles de travail.

Le Centre François Truffaut (CFT)

2019 a été une année de consolidation des activités du CFT.

L'ESAT, le corps des moniteurs d'atelier de la fonction publique hospitalière est un corps en voie d'extinction depuis 2017. Un agent précédemment titulaire de ce corps s'est professionnalisé et a obtenu le diplôme d'Edificateur Technique Spécialisé. Nous avons donc transformé son poste de MA en ETS pour permettre d'ouvrir un concours sur titre.

L'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP)

En 2018, certaines unités de l'ITEP ont fait l'objet d'une restructuration. Cette mesure a été validée par l'agence régionale de santé, en corrélation avec les orientations nationales et régionales en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, et devant le constat de la difficulté de poursuivre un accompagnement de qualité des jeunes de plus de 16 ans en internat et de la baisse d'activité constante de l'internat de l'ITEP. C'est ainsi que nous avons proposé la création d'une unité d'accompagnement « hors les murs ».

Parallèlement à cette mesure, la mise en œuvre de la politique de gestion du temps de travail et la suppression des repos compensateurs, a conduit simultanément à des suppressions de postes sur l'unité du Tarmac et à la création d'un dispositif de jour orientée sur l'insertion professionnelle destiné à l'accompagnement des jeunes de plus de 16 ans.

Mais compte tenu d'un mouvement social tous les cycles de travail n'ont pas été soumis au CTE en 2018. Ainsi début 2019, les unités de Moulineaux et du Tarmac sont passées à une organisation avec des surveillants de nuit se traduisant par la suppression d'un poste éducatif sur Moulineaux et la création de 2 postes de surveillants de nuit, l'un sur Moulineaux, le second sur le Tarmac.

Comme présenté en instances, l'ITEP a poursuivi l'adaptation de ses dispositifs dans l'esprit des orientations nationales relatives à l'inclusion des personnes handicapées et plus spécifiquement dans le cadre du décret 2017-620 du 24 avril 2017 relatif à la mise en œuvre du « Dispositif intégré » pour les ITEP.

Dans ce contexte, une évolution de l'autorisation et de l'organisation des accueils a été soumise à l'ARS pour le 1er septembre 2019. Dans ce cadre, une phase supplémentaire liée à l'organisation du temps de travail a été activée sur l'Escale, avec la mise en place d'une surveillance nocturne et la suppression des nuits couchées éducatives. Afin de mettre en place cette surveillance

nocturne, il a donc été supprimé un poste d'agent de restauration au profit d'un poste de surveillant de nuit.

Enfin, plus marginalement, nous avons transformé un poste de Moniteur d'atelier, corps en voie d'extinction dans la fonction publique hospitalière en un poste d'ETS.

L'Institut Médico-Educatif (IME)

A l'instar de l'ITEP, certaines unités de l'I.M.E ont fait l'objet d'une restructuration en 2018. Cette mesure également validée par l'agence régionale de santé en raison non seulement de l'évolution de l'offre capacitaire des structures du champ du handicap, mais également de la mise en œuvre de la politique de gestion du temps de travail a conduit simultanément à des suppressions de poste sur l'internat et le semi-internat et à la création d'une unité hors les murs destinée à l'accompagnement des jeunes de 17 ans et plus.

L'ensemble des modifications du TDE proposées en 2018 se sont résumées en la suppression de 10 postes éducatifs dont 8 en internat et concomitamment la création de 5 postes éducatifs en milieu ouvert et 2 postes de surveillants de nuit. Il est précisé qu'au regard des départs naturels et notamment des départs en retraite sur l'année 2018, 7 postes éducatifs ont ainsi pu être proposés à l'IME à 8 agents.

En 2019, l'IME a poursuivi sa modernisation. Une réflexion menée en 2018, et présentée à l'ARS concernant la rationalisation de l'entretien des locaux a ainsi été mise en œuvre. Dans ce cadre, l'entretien des locaux non occupés par des jeunes a été confié à un prestataire extérieur choisi au terme d'une consultation publique. Une telle prestation s'est mise en place à l'IME en mars 2019 pour les locaux administratifs et de l'unité d'enseignement. 2 postes d'agents d'entretien ont été supprimés.

Nous avons par ailleurs consolidé l'organisation administrative en créant 1 poste administratif (C) En juin 2018, était présentée une modification du TDE, en lien notamment avec la mise en œuvre de nouveaux cycles de travail. A cette occasion, en compensation de la suppression des nuits couchées éducatives, était soumise la création de 2 postes d'AEP – surveillant de nuit.

Toutefois, compte tenu de la configuration des locaux, du nombre de jeunes dormant quotidiennement dans les internats de l'IME et de leurs handicaps, il est paru plus sécurisant d'avoir un 3ème surveillant de nuit et un poste supplémentaire a ainsi été créé en 2019.

- **Activités des services du champ de la protection de l'enfance**

Depuis 2015, l'IDFHI a engagé des travaux sur l'organisation et la gestion du temps de travail avec différents objectifs : mettre en conformité le décompte du temps de travail avec la réglementation applicable (Guide GTT de mai 2017), mettre en place des cycles de travail respectueux de la réglementation mais également de la qualité de vie des agents au travail et favorable à l'accompagnement du public accueilli, et mettre en place un logiciel de décompte du temps de travail (MEDISYS mis en œuvre au 01/01/2019).

Ainsi, c'est dans le cadre de ce travail d'envergure qu'ont été présentés en CHSCT (dès lors que des cycles fonctionnent avec des horaires dérogatoires) et en CTE successivement les différents cycles de travail des unités de l'établissement.

La nouvelle organisation du travail dans les unités d'hébergement, organisée avec des surveillants de nuit à la place des nuits couchées éducatives, s'est mise en place essentiellement à compter du 01/01/2019 dans les unités de protection de l'enfance, générant des modifications importantes des organisation et des TDE des services de protection de l'enfance.

L'ASTR (Accueils Spécifiques du Territoire Rouennais)

La nouvelle organisation du travail sur Chantelou a été compliquée à mettre en œuvre compte tenu des particularités de fonctionnement de cette unité. Elle s'est soldée par la suppression de 3,50 ETP éducatifs, la création de 3 ETP de surveillant de nuit et l'augmentation des mensualités de remplacement pour faire face aux pics d'activité de cette unité.

Sur les unités d'accueil d'urgence, la nouvelle organisation des nuits s'est traduite par la suppression d'un poste éducatif (MAA) et la création de 2,40 ETP de surveillant de nuit.

A vu le jour le dispositif ASTRADO, qui est le fruit, conformément au projet présenté en instances, de la fusion entre deux lieux d'activités de jour existants à l'ASTR et à ADOSEINE, et qui est porté par le service ASTR.

Le TDE de cette nouvelle unité est constitué par redéploiement :

TDE ASTRADO	redéploiement ADOS	redéploiement ASTR	création	Total
CSE	0,3		0,2	0,5
enseignant contractuel	1			1
ASE - éducateurs spécialisés	1	2		3
				4,5

A cette occasion, un poste de MFP (grade local en voie d'extinction) a été transformé en un poste d'ASE - Educateur spécialisé.

Le Service Territorial Dieppois (STD)

La modification de l'organisation du travail et l'introduction de veilleur de nuit a eu un impact sur la composition des équipes éducatives des unités Accueil, Eu, FBV, MECS ADO, Transition et Petite Enfance.

Elle s'est soldée par la création de 13,80 ETP de surveillants de nuit et la suppression de 6,5 ETP éducatifs.

Concernant la Pouponnière, lors du CTE de janvier 2019, a été présenté par le Directeur du STD un bilan de la mise en œuvre des nouveaux cycles de travail depuis le 01/07/2018. Globalement le bilan est positif mais une difficulté subsistait dans la tranche horaire 17h-20h lors du repas du soir et des couchers des jeunes enfants.

Par ailleurs, le TDE de la pouponnière faisait apparaître un poste à 0,50 de ME qui n'était plus pourvu. Ainsi, nous avons transformé le 0,50 ME en 0,50 Aide-soignant.

Le Service Territorial Havrais (STH)

Le Département de Seine-Maritime a lancé en 2018 un appel à projet pour l'accueil de Mineurs Non Accompagnés (MNA). L'IDEFHI a répondu en proposant la création d'un dispositif d'accueil de 80 places qui serait placé sous la responsabilité du service ADOSEINE.

Dans la poursuite de cet appel à projet du Conseil Départemental, notre établissement a proposé d'élargir son dispositif spécifique aux MNA afin de répondre aux besoins non couverts sur le Havre à hauteur de 50 places avec une ouverture progressive à compter de janvier 2019

Une nouvelle unité, dont le TDE s'établit à 9,25 ETP a ainsi été créée et mise en œuvre progressivement à compter de janvier 2019. Il est à préciser que 1,15 ETP étaient des redéploiements d'autres unités du STH.

Cette création d'unité implique le développement de nouvelles compétences au sein du pôle administratif du STH, s'agissant de la gestion des appartements et la gestion des allocations. C'est pourquoi il est envisagé, à l'instar de l'organisation administrative des autres services opérationnels, de créer un poste de responsable administratif de catégorie A (par transformation d'un poste d'adjoint administratif), en charge du pilotage administratif du STH. La création de ce poste a parallèlement vidé d'une partie de ses missions le poste de technicien hospitalier (catégorie B), transformé en agent de maintenance polyvalent du bâtiment.

L'unité du SAUH a mis en œuvre la nouvelle organisation du travail (avec la suppression de 3 postes éducatifs et la création de 2,40 SDN), et s'est vue dotée d'un poste éducatif dédié à la mission particulière du travail avec les familles

L'unité du Village d'enfants, plus grosse unité de l'IDEFHI en protection de l'enfance, habilitée pour 36 places et dotée d'un TDE de 25 ETP, hors services hôteliers, s'est vue dotée d'un poste de coordonnateur pour soutenir l'action du responsable de cette unité.

Le service ADOSEINE

La nouvelle organisation visant à intégrer des veilleurs de nuit au sein des équipes d'internat dans cadre des travaux GTT a eu des conséquences avec pour principal effet la fermeture d'un poste éducatif dans certaines unités d'internat du service (La HEVE, SOCOA, LES ALIZES). Cette nouvelle organisation s'est mise en place prioritairement sur les unités ANCRE et ZEPHYR, à la demande de la directrice et des agents, et consécutivement à une visite du CHSCT en décembre 2017 à l'ANCRE.

Sur les autres unités cette nouvelle organisation s'est mise en place à compter du 1^{er} janvier 2019 et s'est traduite par la création de 12 ETP de surveillant de nuit et la suppression de 6 postes éducatifs.

Par ailleurs, ADOSEINE a réorganisé son dispositif de jour avant de le transféré vers ASTRADO à l'ASTR. Compte tenu de la baisse importante de l'activité du dispositif de jour (Ex UFET) des dernières années, la direction du service a décidé d'arrêter ce dispositif en fin d'année 2018.

Dans ce cadre, les 3 postes initialement affectés à ce dispositif ont été redistribués en fonction des besoins identifiés sur le service ADOSEINE.

Ainsi un poste est venu renforcer l'unité de l'Ancre ; un second poste a été transformé en un poste de référent insertion afin d'accompagner les orientations en matière d'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes au sein du service ADOSEINE, en conformité avec les orientations stratégiques de l'établissement.

Une autre modification notable sur ADOSEINE concerne l'UASF, unité initialement dotée de 3 ETP : 2,80 ETP d'assistants socio-éducatifs et 0,20 ETP de psychologue. Elle est encadrée par 0,30 ETP de Cadre.

La composition de l'équipe a évolué, afin de comporter un temps de psychologue supérieur à 0,20 ETP, afin de permettre de mieux évaluer la dynamique familiale et permettre d'ajuster au mieux les modalités d'accompagnement proposées en fonction de chaque situation. Par ailleurs il a été jugé pertinent que le psychologue soit présent lors des réunions, pour participer à la réactualisation des savoirs théoriques et pratiques de l'équipe. C'est ainsi que 0,80 ETP d'ASE ont été transformés en 0,80 ETP de psychologue.

Une 3ème modification concerne l'UAER : En corrélation avec la présentation de la réorganisation des prestations d'AEDR et de SMD sur le territoire rouennais le TDE de cette unité a été modifié. Ainsi, la prestation AEDR sera intégralement délivrée par le service ADOSEINE (60 places). Ceci implique des transferts entre les services ADOSEINE et SER et la constitution de 2 nouvelles équipes. L'équipe AEDR du service ADOSEINE est dorénavant ainsi composée : 1 poste de CSE, 6 postes d'ASE, 0,90 ETP de psychologue, 1 ETP d'adjoint administratif. Il n'y a ni création ni suppression de poste. Le taux d'encadrement éducatif est normé. (1/10).

Enfin, fin 2019, l'Agence Régionale de Santé a validé le projet de création d'un dispositif thérapeutique de jour de 12 places adossé à de l'hébergement ASE, tel que présenté en instance.

Pour répondre aux missions confiées à ce dispositif, il est proposé un TDE de 9 ETP :

- La création de 4,50 ETP d'ASE – Educateur spécialisé
- La création de 0,30 ETP d'ASE – Assistant de service social
- La création de 0,50 ETP de CSE
- La création de 0,50 ETP d'OP – fonction Maitresse de maison
- La création de 0,50 ETP de psychologue
- La création de 2,50 ETP d'ISGS
- La création de 0,20 ETP de praticien

Le Service Enfance Rouen (SER)

La nouvelle organisation visant à intégrer des veilleurs de nuit au sein des équipes d'internat dans cadre des travaux GTT a eu des conséquences avec pour principal effet la fermeture d'un poste éducatif dans certaines unités d'internat du service (Cordouan, Croix-Mare, Hoëdic, Oissel, Sotteville, Vert Pré). En parallèle, 16,80 ETP de surveillant de nuit ont été créés.

Une seconde modification concerne le SMD. Alors qu'ADOSEINE délivrera la prestation d'AEDR, le SER délivrera la prestation SMD sur le territoire rouennais. L'unité passe de 48 mesures à 60 mesures et une adaptation des postes est nécessaire, avec la création d'un poste de coordonnateur pour soutenir l'action du cadre. Toutefois, cette réorganisation AEDR/SMD s'est soldée par une augmentation de 0,20 ETP (de 14,30 à 14,50 ETP sur les 2 unités)

Dernière modification notable, celle concernant l'insertion. Progressivement et afin d'accompagner les orientations en matière d'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes au sein de l'établissement inscrites dans le projet d'établissement, les services de protection de l'enfance se dotent de compétences spécifiques dans le domaine de l'insertion. Un

poste d'ETS a ainsi été transformé en ASE eu sein du service ADOSEINE en mai 2019, venu rejoindre le dispositif ASTRADO au 01/09/2019.

Concernant le SER, la nécessité de telles compétences transversales au service est également prégnante même si davantage axées en direction de l'insertion scolaire, sociale et culturelle plutôt que professionnelle. C'est ainsi qu'un poste d'ASE a été créé (suppression de 0,50 ETP administratif).

Chapitre 4 - Dialogue social

Indicateur 15 - Nombre de réunions de concertations en dehors des réunions règlementaires et institutionnelles

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

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

Indicateur 18 - Droits et moyens syndicaux

Indicateur 15 - Nombre de réunions de concertations en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles

Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles :
Les rencontres bilatérales Direction Générale / Organisations syndicales se sont poursuivies en 2019 mais compte tenu d'un problème technique informatique, nous ne sommes pas en capacité de comptabiliser le **nombre total** de rencontres.

(40 en 2018 et 25 en 2017)

A-Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement (gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc...)

2019	2018	2017
2	20	14

B-Réunions liées à la gestion de crise, à une situation conjoncturelle

2019	2018	2017
-	8	5

C-Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social

2019	2018	2017
9	12	6

Détails :

CATEGORISATION /LIBELLE		2019	2018	2017
A	Réunion bilatérales DG/OS	NC	12	6
	Concertation sur le protocole d'accord électoral	0	3	
	Réunion de la Commission de suivi du plan de formation	2	2	2
	Réunion concertation. DG/OS	NC	2	6
	Réunion de présentation travaux	NC	1	-
B	Réunion suite dépôt préavis de grève	NC	6	1
	Réunion situation agents	NC	2	1
C	Réunion politique Handicap F.I.P.H.F.P/Commissions HSCT	3	3	3
	Tables rondes projet renouvellement Convention FIPHFP	-	-	-
	Réunion des OS mobilité encadrement/sécurisation parcours contractuels	2	1	2
	Equipe projet usure professionnelle	1	8	4
	Equipe projet télétravail	3	-	-

Nombre de réunions réglementaires et institutionnelles :

Comité Technique d'Etablissement : **10 réunions** (17 en 2018 et 9 en 2017)

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : **11 réunions** (11 en 2018 et 10 en 2017)

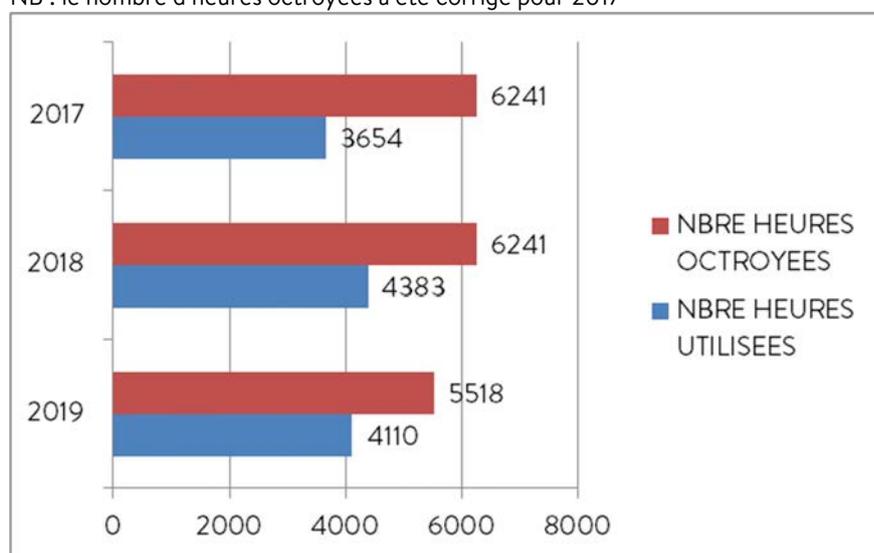
Indicateur 16 - Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

Le nombre d'heures correspondant au crédit global de temps syndical (contingent annuel) est calculé conformément à l'article 16 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié :

- Une heure pour 1 000 heures travaillées par l'ensemble des électeurs au CTE,
- Application du barème prévu au 2° du II de l'article 16 du décret susmentionné.

Le crédit global a été recalculé au terme des élections professionnelles du 6 décembre 2018. En 2019, pour la C.G.T., C.F.D.T. et SUD SANTE, le nombre d'heures octroyées est de 5 518 heures (6 241 heures en 2018 et 2017), et le nombre d'heures utilisées est de **4 110 heures en 2019** (4 383 heures en 2018 et 3 654 heures en 2017)

NB : le nombre d'heures octroyées a été corrigé pour 2017



- Les représentants du personnel de la CGT, CFDT et SUD ont des activités autres que celles relevant de l'article 16 (crédit global de temps syndical) comme suit :

Art. 41 : pour la formation syndicale :

10 agents soit 499 heures en 2019

(19 agents soit 462 heures en 2018 et 24 agents soit 882 heures en 2017)

Il convient d'ajouter les Autorisations Spéciales d'Absences :

Art.13 : pour des activités institutionnelles syndicales (20 jours alloués) : **1 933 heures** en 2019
(2 406 heures en 2018 et 2 079 heures en 2017)

Art.15 : pour siéger dans d'autres organismes (M.N.H., Commission de réforme, A.N.F.H....) :
1 767 heures en 2019 (2 438 heures en 2018 et 3 016 heures en 2017)

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

Dates de grève 2019	Mot d'ordre	Nombre de grévistes	Nombre d'heures de grève
25 janvier	National	2	14
30 janvier	National	2	14
5 février	National	78	238
15 février	National	2	9
8 mars	National	4	12
19 mars	National	75	245
24 mai	National	1	1
11 juin	National	1	1
4 juillet	National	2	8
11 septembre	National	4	13
24 septembre	National	61	204
8 octobre	National	16	50
15 octobre	National	3	9
14 novembre	National	3	15
5 décembre	National	238	849
6 décembre	National	1	7
9 décembre	National	2	8
10 décembre	National	97	227
11 décembre	National	2	8
12 décembre	National	32	88
13 décembre	National	1	1
16 décembre	National	1	1
17 décembre	National	120	315
19 décembre	National	18	30
TOTAL		766	2 367

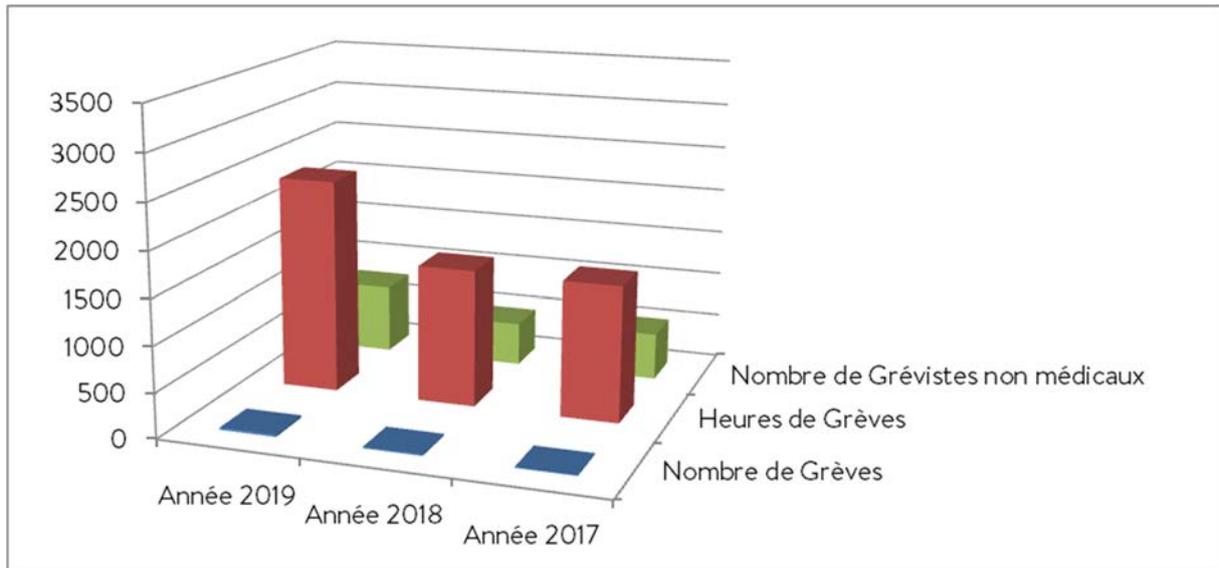
Aucun personnel médical n'a été comptabilisé.

Pas de préavis de grève locale en 2019.

Nombreux préavis nationaux tout au long de l'année mais ne sont indiqués ci-dessus que ceux où il y avait des grévistes.

Personnels non médicaux			
	Nombre d'agents	Nombre de grèves	Total heures de grèves
2019	766*	24	2 367
2018	482*	16	1 516
2017	523	11	1 502

*hors Mot d'ordre local



Cette année 2019 a été marquée par un mouvement social national de forte ampleur contre la réforme des retraites. Ces mots d'ordres nationaux extrêmement nombreux ont eu une importante mobilisation au sein de l'établissement.

Indicateur 18 - Droits et moyens syndicaux

18.1. Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical :

En ETP, le nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical correspond à ___ en 2019 (2,72 en 2018 et 2,36 en 2017).

Le nombre de personnes physiques bénéficiant de ce même crédit global de temps syndical, est de 42 agents - Art.16 : AA 22 agents + DAS 20 agents (56 agents en 2018 et 24 agents en 2017)

18.2. Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service :

Organisation syndicale	Somme ETP	Nombre d'agents
CFDT	0,99	5
CGT	0,46	3
SUD	1,02	10
TOTAL	2,47	20

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

Depuis le 1er janvier 2015, nous n'avons plus d'agent bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national.

18.4. Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services :

En 2019, 9 autorisations spéciales d'absences ont été refusées pour nécessité absolue de service (13 en 2018 et 3 en 2017).

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

Le crédit global de temps syndical a été recalculé au terme des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

En 2019, pour la C.G.T., C.F.D.T. et SUD SANTE, le nombre d'heures octroyées est de **5518 heures** contre 6 241 heures comme en 2018 lors du calcul issu des élections professionnelles de 2014.

18.6. Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence 2019 par un ou des agents de l'établissement

	CFDT	CGT	SUD	TOTAL
2019	1 740 H	985 H	-	2 725 H
2018	1 957 H	1 013 H	-	2 973 H
2017	1 229 H	902 H	200 H	2 331 H

Il convient que les organisations syndicales soient vigilantes à consommer prioritairement le crédit global de temps syndical (CGTS) alloué au titre de l'Etablissement avant les heures mutualisées, conformément à la réglementation.

18.7 et 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 :

Le nombre d'heures mutualisées de 2019 pour lesquelles l'Etablissement a bénéficié d'une compensation financière est de **2 725 heures** (2 973 heures en 2018 et 2 331 heures en 2017).

Le montant de la compensation financière perçue :

2019	54 904,98 €
2018	42 325 €
2017	42 098 €

Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail

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

Indicateur 20 - Nombre de jours d'arrêts pour maladie professionnelle et maladie imputable au service

Indicateur 21 - Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

Indicateur 22 - Existence du document unique

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

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

19.1 Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt au cours de l'année 2019

FREQUENCE	Accident de travail			Accident de trajet			TOTAL
	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL AT	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL Trajet	
2014	69	30	99	7	0	7	106
2015	54	39	93	6	0	6	99
2016	69	29	98	4	0	4	102
2017	61	40	101	5	5	10	111
2018	51	42	93	12	2	14	107
2019	64	31	95	5	1	6	101

Dossiers en attente : 15 dossiers (au 01/02/2018)
3 dossiers (au 01/02/2019)
8 dossiers (au 01/02/2020)

Nombre d'heures travaillées 2017 = 1 907 205,63
Nombre d'heures travaillées 2018 = 1 877 017,42
Nombre d'heures travaillées 2019 = 1 995 942,21

Pour 1 000 000 h travaillées :
Taux de fréquence 2017 : 31,98
Taux de fréquence 2018 : 27,17
Taux de fréquence 2019 : 32,06

Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 000 d'heures travaillées.

Les chiffres d'année en année sont relativement stables. On note en 2019 une baisse de 6% des accidents de service dont des accidents de trajet deux fois moins nombreux qu'en 2018 mais une augmentation de la part des accidents avec arrêt (70% contre 58% en 2018).

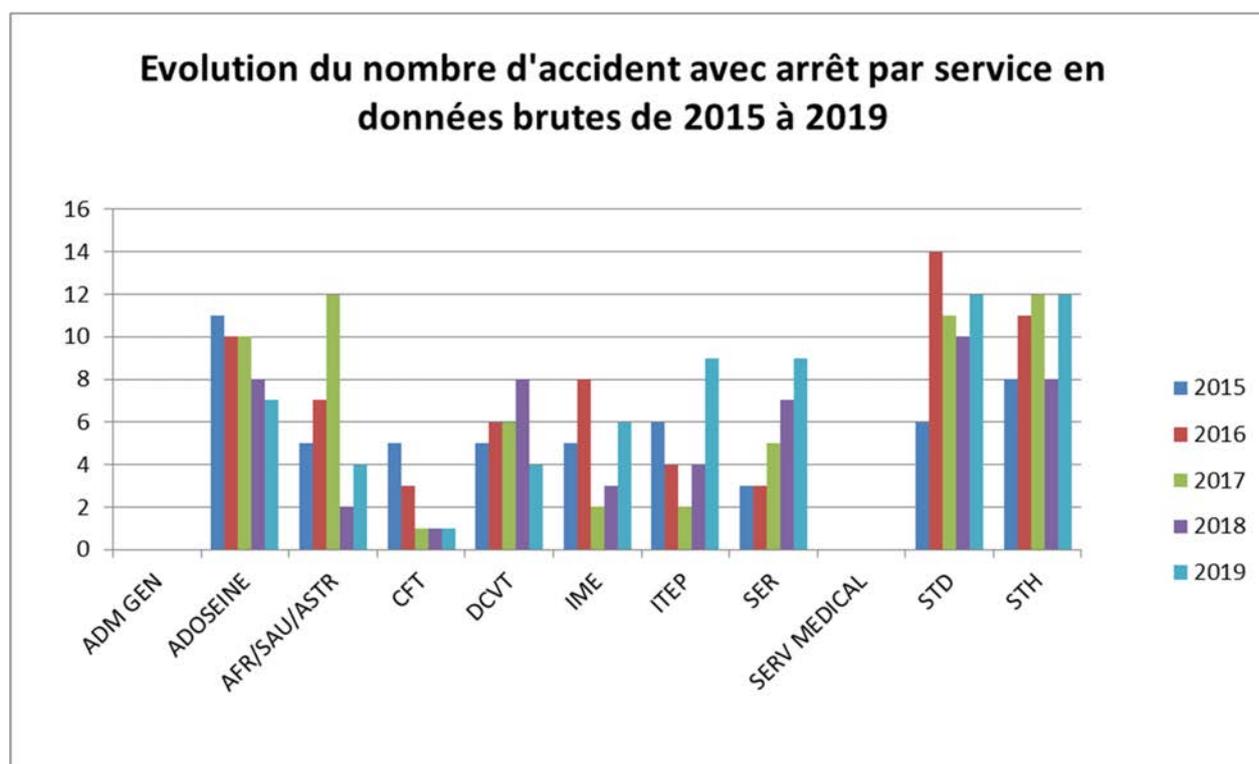
L'ensemble des dossiers d'AT/MP 2019 ont été reconnus imputables au service (au 01/02/20) :

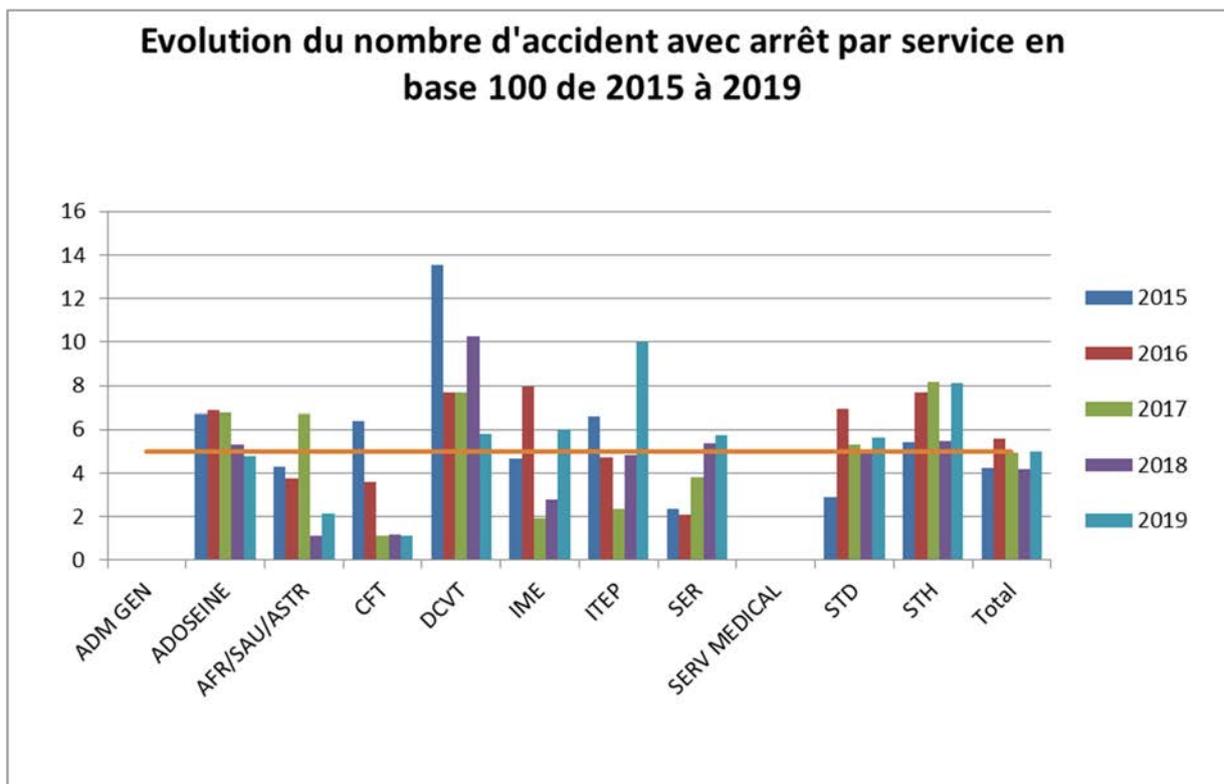
AT /MP / TRAJET	2016	2017	2018	2019
AT	8	5	4	0
MP	1		0	0
TRAJET		1	0	0
Total général	9	6	4	0

Parmi les 8 dossiers 2019 en attente, 3 dossiers sont des accidents de travail d'agents contractuels sur les mois de novembre et décembre pour lesquels nous sommes en attente de la notification de prise en charge par la sécurité sociale et 2 dossiers sont en attente auprès de la commission de réforme.

	AT avec ou sans arrêt en 2018	Part des AT 2018	Part dans l'effectif 2018	AT avec ou sans arrêt en 2019	Part des AT 2019	Part dans l'effectif 2019
ADM GEN	1	1%	5%	1	1%	6%
ADOSEINE	8	9%	12%	9	9%	11%
AFR/SAU/ASTR	6	6%	14%	11	12%	15%
CFT	6	6%	7%	1	1%	7%
DCVT	10	11%	6%	5	5%	5%
IME	11	12%	9%	8	8%	8%
ITEP	11	12%	7%	12	13%	7%
SER	11	12%	11%	14	15%	12%
SERV MEDICAL	0	0%	0%	0	0%	0%
STD	17	18%	16%	19	20%	17%
STH	12	13%	12%	15	16%	12%
Total	93	100%	100%	95	100%	100%

Comme en 2018, des services sont surreprésentés en matière d'accident de travail, c'est le cas des services territoriaux Dieppois et Havrais, du service Enfance de Rouen et de l'ITEP. A contrario, cette année la DCVT et l'IME se retrouvent à un niveau plus équilibré dans la répartition des AT.





Ce dernier graphique permet de comparer l'évolution du nombre des accidents de travail avec arrêt au fur et à mesure des années et entre service sur une base d'effectifs équivalente (base 100).

Point sur le taux de cotisation AT :

Pour rappel, ce taux est réévalué chaque année en fonction de l'évolution des accidents du travail et maladies professionnelles des agents contractuels et prend en compte les éléments des 3 années antérieures.

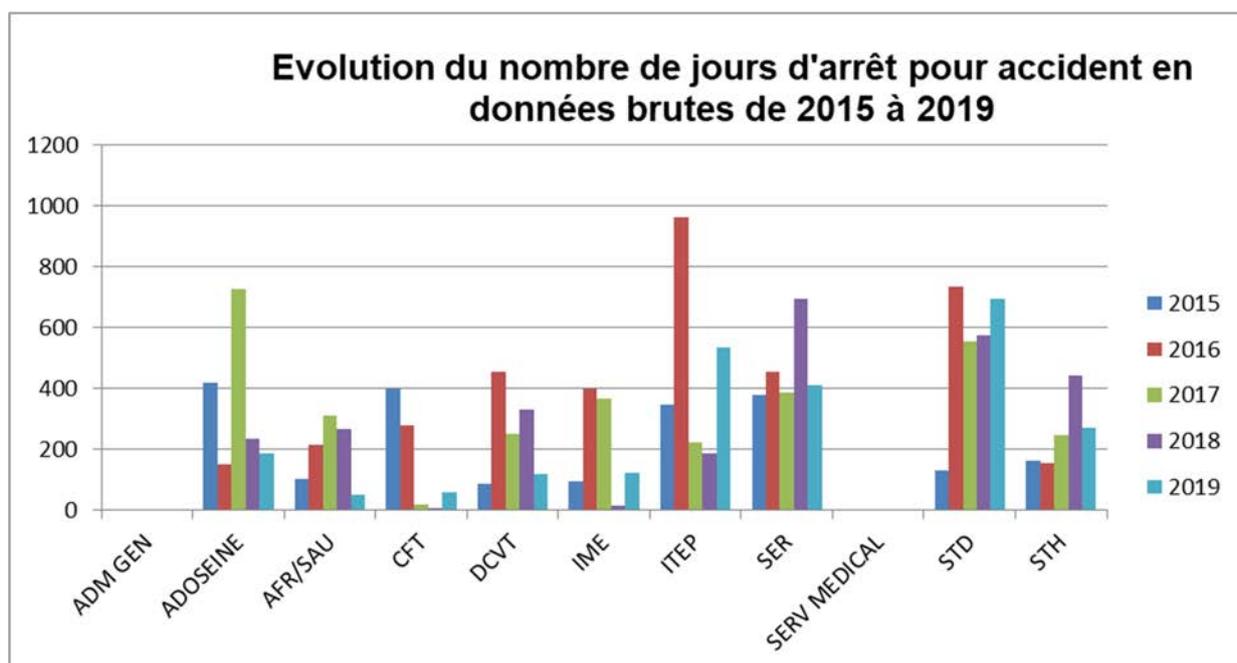
Taux de cotisation 2017 (hors ESAT) = 1,98
Taux de cotisation 2018 (hors ESAT) = 1,96
Taux de cotisation 2019 (hors ESAT) = 1,89
Taux de cotisation 2020 (hors ESAT) = 1,98

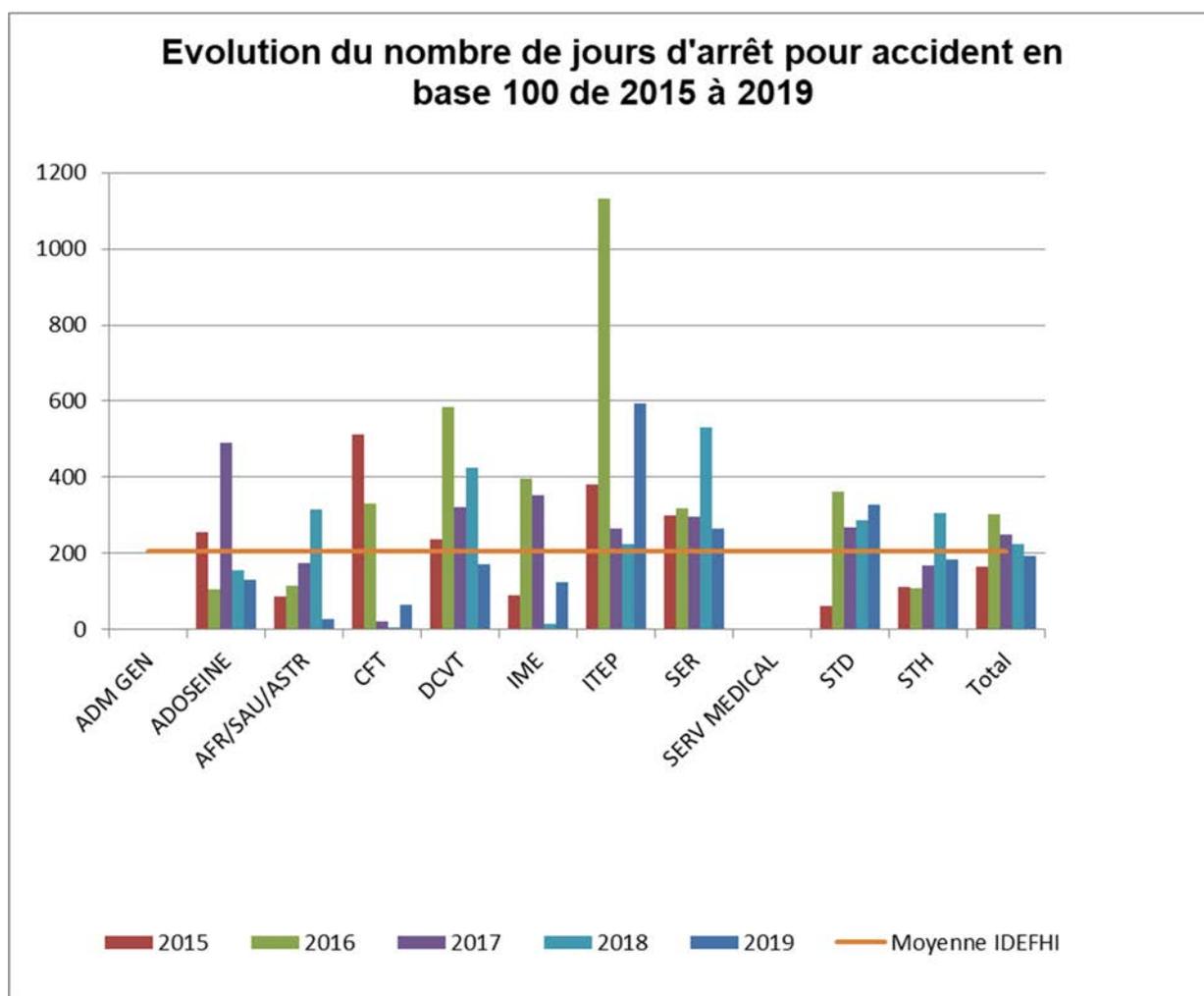
Le taux de cotisation 2019 calculé sur les années 2016-2017-2018 a augmenté du fait de l'augmentation du nombre d'accidents pour les contractuels passant de 1,89 à 1,98.

19.2 Nombre de jours de congés maladie suite à un accident de travail

GRAVITE (tout AT)	Accident de travail	Accident de trajet	TOTAL
2015	2124	169	2293
2016	3736	89	3825
2017	3088	317	3405
2018	2762	202	2964
2019	3280	178	3458

GRAVITE (AT de l'année)	Accident de travail	Accident de trajet	TOTAL
2015	1523	169	1692
2016	2272	89	2361
2017	2121	99	2220
2018	1763	202	1965
2019	2317	142	2459





L'ITEP est particulièrement surreprésenté en termes de gravité de ses accidents de travail, notamment du fait de trois accidents de travail ayant généré de longs arrêts tous en lien avec des problématiques de contacts intentionnels sur la période de la rentrée scolaire.

Egalement, le service Enfance, et le service territorial dieppois ont également un nombre de jours d'absence pour accident de travail supérieur à la moyenne IDEFHI.

A contrario, le service territorial havrais qui est surreprésenté en fréquence ne l'est pas en gravité.

19.3 Indication des 4 causes d'accidents de travail les plus fréquentes (AT avec ou sans arrêt)

2015	1	CONTACT USAGERS INTENTIONNEL
	2	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	3	CONTACT USAGERS NON INTENTIONNEL
	4	SPORT
2016	1	CONTACT USAGERS INTENTIONNELS
	2	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	3	CONTACT USAGERS NON INTENTIONNELS
	4	CHUTE EN DENIVELE OU DE HAUTEUR
2017	1	CONTACT USAGERS INTENTIONNELS
	2	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	3	CONTACT USAGERS NON INTENTIONNELS
	4	AUTRES (FAUX MOUVEMENTS...)
2018	1	CONTACT USAGERS INTENTIONNEL
	2	CONTACT USAGERS NON INTENTIONNEL
	3	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	4	SPORT
2019	1	CONTACT USAGERS INTENTIONNEL
	2	CONTACT USAGERS NON INTENTIONNEL
	3	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	4	EFFORT DE MANIPULATION DES CHARGES

Comme chaque année, on retrouve sur l'année 2019, les 3 grandes causes d'accident de travail avec ou sans arrêt en lien avec les contacts usagers (intentionnels ou non) et les chutes (de plain-pied ou non). Cette année les AT liés au sport ne font pas partis des quatre premières causes d'AT. La 4^{ème} cause d'AT est liée aux efforts de manipulations de charges.

19.4 Indication des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes

Pour l'année 2019, les 3 causes d'arrêt de travail suite AT les plus fréquentes sont :

1. Contact intentionnel avec usagers = 29 accidents de travail
2. Contact non-intentionnel avec usagers = 17 accidents de travail
3. Chutes de plain-pied = 16 accidents de travail
4. Effort lié à la manutention = 5 accidents du travail

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents du travail

En fréquence, sur les 95 accidents de travail (avec ou sans arrêt), sont les plus touchés les métiers suivants :

Métier de l'agent	Nombre d'AT 2019 avec ou sans arrêt
1- Moniteur éducateur	34
2- Educateur spécialisé	24
3- Agent éducatif	10
4- Maitresse de maison	9
5 - Assistante familiale	3
6- Educateur technique spécialisé	3

Les métiers de maitresse de maison et ETS font leur apparition dans le classement 2019 des 5 métiers les plus touchés par les AT avec arrêt.

En gravité, sur les 3 280 jours d'accidents de travail (tout AT) enregistrés en 2019, sont les plus touchés les métiers suivants (en données brutes et non en base 100) :

Bilan social: Métier de l'agent	Somme de NB JRS ARRET EN 2019
1- Moniteur éducateur	1382
2- Educateur spécialisé	388
3- Agent éducatif	122
4- Educateur technique spécialisé	118
5-Maitresse de maison	116

Le nombre de jours d'arrêt pour le métier de moniteur éducateur a plus que doublé par rapport à l'année 2018 et en revanche le nombre de jours pour le métier d'éducateur spécialisé a diminué de moitié.

19.6 Indication des 3 tranches horaires (plages de 2h) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent

	2016		2017		2018		2019	
1	10h-12h	19%	16h-18h	21%	14h -16h	21 %	10h-12h	19%
2	18h-20h	16%	14h-16h	18%	10h -12h	18 %	14h-16h	17%
3	16h-18h	13%	10h-12h	15%	16h -18h	15%	12h-14h	14%

19.7 Indication du moment de l'accident

En 2019, 44% des accidents de travail avec ou sans arrêt ont lieu en milieu de poste comme les années précédentes (50% en 2018, 41% en 2017, 48% en 2016, 56% en 2015,) c'est à dire dans la période comprise entre les deux heures correspondant au début et les deux heures correspondant à la fin de service. 30% des AT sont en début de prise de poste et 20% en fin de poste.

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

En 2019, 60% des accidents ont eu lieu sur des horaires de servitude d'internat (52% en 2017, 49% en 2016, 51% en 2015) et 32% sur des horaires de journée.

Comme chaque année, ces données sont directement en lien avec la surreprésentation des éducateurs dans l'analyse de la fréquence des accidents de travail.

Seulement un accident du travail est arrivé sur un horaire de nuit malgré l'augmentation du nombre d'agents en travail exclusif de nuit.

Indicateur 20 – Nombre de jours d’arrêts pour maladie professionnelle et maladie imputable au service

20.1 Présentation de l’indicateur par genre

ANNEE DE DECLARATION DE LA MALADIE	Année de reconnaissance de la maladie	Genre	Type de MP	NB JRS ARRET 2015	NB JRS ARRET 2016	NB JRS ARRET 2017	NB JRS ARRET 2018	NB JRS ARRET 2019
2015	2016	F	Autres		184			
2015	2016	F	Autres	60*	129*	118		
2015	2017	F	57C			0	47	
2017	2017	F	57C			25		
2018	2018	M	76N				17	
2019	2019	F	57C					163
Total				394	313	143	64	163

20.2 Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service au cours de l’année de référence

Sur l’année 2019, un agent a été arrêté pour une maladie professionnelle (57C gauche et droite) générant 163 jours d’arrêt.

Indicateur 21 - Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) déclaré en 2020 sur les données 2019 c'est-à-dire présents au 01/01/2019 est de **55** soit 3 bénéficiaires de moins que l'année précédente.

Ce chiffre de 55 BOE correspond à 8 nouvelles entrées (dont 2 recrutements) et 11 sorties.

Ceci correspond à un taux d'emploi direct de 5,05 % estimé au regard de l'effectif total 2019 pris en compte au sens de la déclaration FIPHFP (5,10% l'année précédente). Ce taux doit ensuite intégrer les dépenses déductibles afin d'obtenir le taux d'emploi légal qui donne lieu au paiement de contributions si celui-ci est inférieur à 6%.

Sur 2018, le taux d'emploi légal était de 5,69% et nous avons versé une contribution de 19 546 €. L'estimation des dépenses déductibles 2019 porte le taux d'emploi légal 2019 à environ 5,76% ce qui signifie de nouveau le paiement d'une contribution financière auprès du FIPHFP (estimée à environ 10 000 €) du fait de la non-atteinte du taux emploi fixé à 6%. Le taux définitif sera connu lors de la déclaration annuelle, pour laquelle nous avons eu un délai supplémentaire compte tenu du contexte de la crise sanitaire.

ANNEE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Effectif total rémunéré au 1er janvier	1282	1 182	1 161	1 179	1 159	1 140	1 136	1 113	1 138	1 090
Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	76	71	70	71	70	68	68	66	69	65
Nombre de BOE présents en début d'année	27	42	53	55	58	57	57	59	58	55
Taux d'emploi direct	2,11%	3,55%	4,57%	4,66%	5,00%	5,00%	5,02%	5,30%	5,10%	5,05%
Montant des dépenses déductibles (en €)	120 860,94	142 694,62	162 851,88	161 093,71	186 212,13	169 453,77	232 118,76	165 026,74	116 463,60	136 000,00
Nombre d'unités déductibles	7,45	8,71	9,94	9,38	10,85	9,87	13,44	9,50	6,70	7,80
Taux d'emploi légal	2,69%	4,29%	5,42%	5,46%	5,94%	5,87%	6,20%	6,15%	5,69%	5,76%
Contribution FIPHFP	220 875,24 €	106 389,61 €	36 569,97 €	31 782,35 €	881,95 €	6 517,41 €	0	0	19 546,75 €	10 000,00 €

21.2. Nombre d'agents qui ont changé d'affectation (changement de poste) pour raison de santé, à présenter par catégorie A, B, C, et par filière : 5 agents (8 en 2018 et 9 en 2017)

ANNEE	2019		2018		2017	
CATEGORIE	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE
A	1	EDUCATIF			1	
B	4	3 EDUCATIF + 1 ADMINISTRATIF	7	EDUCATIF	7	EDUCATIF
C			1	EDUCATIF	1	TECHNIQUE

21.3. Causes principales de reclassement

Les 2 principales causes identifiées pour les agents reclassés en 2019 parmi les 5 agents qui ont changé d'affectation pour raison de santé sont :

- Syndrome dépressif / troubles psychologiques
- Troubles musculo-squelettiques

21.4. Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année 2019 y compris les renouvellements (hors contrats d'apprentissage)

	2019	2018	2017
CUI	0	3	10
EMPLOI D'AVENIR	1	4	8
TOTAL	1	7	18

En 2019, nous n'avons comptabilisé qu'un seul emploi avenir. Il s'agit d'un agent ayant un profil d'agent éducatif au Service Enfance Rouen.

En 2018, parmi les 4 emplois d'avenir nous comptabilisons 4 renouvellements, signés pour 4 agents :

- -1 agent au Service Juridique et des Archives sur un profil d'agent des archives
- -2 agents au Service Enfance Rouen sur des profils d'agents éducatifs
- -1 agent au Service Territorial Dieppois sur un profil d'agent d'accueil

En 2017, parmi les 8 emplois d'avenir nous comptabilisons 5 contrats et 3 renouvellements, signés par 14 agents.

21.5. Nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2019

3 contrats d'apprentissage ont été signés en 2019 pour 2 CAP cuisine et 1 DEME (*Diplôme d'Etat de Moniteur-Educateur*). Parmi les 3 agents, 2 sont reconnus travailleurs handicapés.

Pour rappel :

-En 2018, 3 apprentis pour un CAP Cuisine, un CAP Installateur sanitaire et un BAC PRO Aménagement et finition du bâtiment

-4 contrats ont été signés en 2017 : BAC PRO Logistique, BAC PRO Aménagement et finition du bâtiment, titre Technicien jardin des espaces verts, CAPA Jardinier paysagiste.

Les services civiques

Depuis l'agrément de juillet 2017, l'établissement a accueilli 22 volontaires, dont 9 en 2019.

Les thématiques des missions proposées restent les mêmes. Toutefois, un avenant a été signé fin 2018 afin d'offrir un panel plus large dans les missions offertes aux candidats (participer à la médiation et à l'organisation d'évènements festifs et culturels).

Comme sur le dernier trimestre 2018, les difficultés de recrutement ont perduré. Les tuteurs ont du faire preuve de réactivité et de rapidité auprès des candidats.

De plus, sur 2019, nous avons dû libérer trois agents, qui ont souhaité mettre fin à leur engagement ;

- ✗ deux volontaires qui ont débuté leur mission en mars, ont rompu, fin août, leur engagement pour cause d'entrée en formation sur septembre
- ✗ une personne a signé un CDI

Pour information, à ce jour, seule une mission n'est pas pourvue (valoriser les bio déchets). Cette mission est une continuité d'une première mission déjà assurée en 2018.

Service	Mission	Nb Candidat
ADOSEINE		1
	Favoriser l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul dans la vie quotidienne	1
ASTR		3
	Accompagnement des adolescents accueillis dans l'accès à la citoyenneté	2
	Soutien scolaire, éveil culturel et artistique	1
DCVT		
	Valoriser les bio déchets	
DPA		1
	Participer à la médiation et à l'organisation d'évènements festifs et culturels	1
IME		2
	Soutien scolaire, éveil culturel et artistique	2
SER		1
	Soutien scolaire, éveil culturel et artistique	1
STH		1
	Promouvoir l'estime de soi auprès des jeunes confiés à l'aide sociale à l'enfance et en situation d'échec scolaire	1
Total général		9

Une visite de la DDDCS en mars 2020 a mis en évidence tous les bénéfices apportés à la fois pour les volontaires et le public accueilli ; ce bilan nous conforte pour faire perdurer ce dispositif.

Un renouvellement de l'agrément va être sollicité pour continuer à accueillir des volontaires, peut être sur de nouvelles missions, en fonction des besoins des usagers.

21.6. Nombre de stagiaires accueillis

121 stagiaires (pour 127 stages) ont été présents au sein de l'établissement en 2019

Champs / Nombre de stagiaires	2019	2018	2017
Handicap	43	41	82
Protection de l'Enfance	38	40	100
Services Généraux	40	55	27
TOTAL	121	136	209

Nombre de stages accueillis par organisme de formation

FORMATION SUIVIE	ORGANISME	NB STAGES
AGENT DE PROPETE ET HYGIENE		1
	LYCEE BERNARD PALISSY MAROMME	1
1ère PRO TECHNICIEN USINAGE		1
	LYCEE BERNARD PALISSY MAROMME	1
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL (AES)		5
	IFEN	1
	IRFSS NORMANDIE	2
	IRTS IDS CANTELEU	2
AGENT DE PROPETE ET HYGIENE		1
	LYCEE BERNARD PALISSY MAROMME	1
AGENT ENTRETIEN DU BATIMENT		1
	AFPA MONTREUIL	1
ASSISTANT SERVICE SOCIAL		1
	IRTS IDS CANTELEU	1
BAC PRO MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS		1
	LYCEE COLBERT PETIT QUEVILLY	1
BAC PROFESSIONNEL HORTICOLE		1
	INSTITUT SAINT JOSEPH DE MESNIERES EN BRAY	1
BAC PROFESSIONNEL LOGISTIQUE		1
	LYCEE DU GOLF DIEPPE	1
BAC PROFESSIONNEL TRANSPORT		1
	LYCEE POLYVALENT CORBUSIER ST ETIENNE ROUVRAY	1
BTS ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE		1
	LYCEE FLAUBERT ROUEN	1
BTS ESF ECONOMIE SOCIAL FAMILIAL		1
	LYCEE JEANNE D'ARC	1
BTS METIERS DES SERVICES A L'ENVIRONNEMENT		1
	LYCEE DES METIERS LE HAVRE	1
BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX		1
	MFR FLIXECOURT	1
CAFERUIS		2
	IFEN	1
	IRTS IDS CANTELEU	1

FORMATION SUIVIE	ORGANISME	NB STAGES
CAP AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION		2
	EDUCATION ET FORMATION	2
CAP AIDE A LA PERSONNE		1
	MFR SAINT VALERY EN CAUX	1
CAP CUISINE		1
	GRETA CANTELEU	1
CAP MACONNERIE		1
	EREP FRANCOISE DOLTO SOTTEVILLE	1
CAP MAINTENANCE		1
	LYCEE DES METIERS GRIEU	1
CLASSE ULIS unités localisées pour l'inclusion scolaire		2
	CLASSE ULIS unités localisées pour l'inclusion scolaire	2
CONTRAT ACCES A LA QUALIFICATION		2
	EDUCATION ET FORMATION	1
	MFR ROUEN	1
DUT CARRIERES SOCIALES OPTION ASSISTANTE SOCIALE		1
	UNIVERSITE LE HAVRE	1
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS		4
	IFEN	4
EDUCATEUR SPECIALISE		21
	IFEN	11
	IRTS IDS CANTELEU	10
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE		1
	IRTS IDS CANTELEU	1
FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL		1
	MFR SAINT VALERY EN CAUX	1
GESTIONNAIRE DE PAIE		1
	AFPA	1
IMMERSION EN ENTREPRISE		1
	ASSOCIATION TEAM ROUEN	1
INFIRMIERE EN SANTE DU TRAVAIL		1
	UNIFORMATION	1
MASTER INTERPRETARIAT FRANCAIS LANGUE DES SIGNES		1
	UNIVERSITE ROUEN	1
MISSION DE LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE SCOLAIRE		1
	LYCEE FLAUBERT ROUEN	1
MONITEUR EDUCATEUR		10
	IRTS IDS CANTELEU	10
OBSERVATION EN MILIEU PROFESSIONNEL		2
	COLLEGE JULES VERNE DEVILLE	1
	LYCEE DES METIERS COLBERT	1
ORTHOPHONIE		2
	UNIVERSITE ROUEN	2

FORMATION SUIVIE	ORGANISME	NB STAGES
<input type="checkbox"/> PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL		6
	POLE EMPLOI	6
<input type="checkbox"/> PREPARATION CONCOURS EDUCATEUR JEUNES ENFANTS		1
	IFEN	1
<input type="checkbox"/> PREPARATION CONCOURS MONITEUR EDUCATEUR		1
	IRTS IDS CANTELEU	1
<input type="checkbox"/> PSYCHOLOGIE		5
	UNIVERSITE RENNES	1
	UNIVERSITE ROUEN	4
<input type="checkbox"/> PSYCHOLOGIE CLINIQUE ET PSYCHOPATHOLOGIE		1
	UNIVERSITE ROUEN	1
<input type="checkbox"/> PSYCHOLOGIE DU DEVELOPPEMENT HANDICAP ET PREVENTION CHEZ L'ENFANT		3
	UNIVERSITE ROUEN	3
<input type="checkbox"/> PSYCHOMOTRICITE		2
	ERFPS ROUEN	2
<input type="checkbox"/> SECONDE MELEC		3
	LYCEE PROFESSIONNEL	3
<input type="checkbox"/> SECONDE PRO GESTION ADMINISTRATION		1
	LYCEE VAL DE SEINE GRAND QUEVILLY	1
<input type="checkbox"/> STAGE OBSERVATION 3ème		10
	COLLEGE CEDRE CANTELEU	1
	COLLEGE CLAUDE BERNARD GRAND QUEVILLY	1
	COLLEGE FONTENELLE ROUEN	2
	COLLEGE GOUNOD CANTELEU	1
	COLLEGE MARCEL MARCERON MONTFORT SUR RISLE	1
	COLLEGE SAINT MARIE ROUEN	1
	COLLEGE ZAY SOTTEVILLE	1
	INSTITUTION JEAN PAUL II ROUEN	1
	LYCEE FERDINANT BUISSON ELBEUF	1
<input type="checkbox"/> STAGE OBSERVATION EN PSYCHOLOGIE		1
	UNIVERSITE ROUEN	1
<input type="checkbox"/> STAGE OBSERVATION EDUCATEUR JEUNES ENFANTS		1
	IFEN	1
<input type="checkbox"/> STAPS		2
	UNIVERSITE ROUEN	2
<input type="checkbox"/> TERMINALE MELEC		1
	LYCEE GRIEU ROUEN	1
<input type="checkbox"/> CYCLE PREPARATOIRE DH D3S		2
	EHESP	2
<input type="checkbox"/> BAC PROFESSIONNEL MAINTENANCE EQUIPEMENT INDUSTRIEL		1
	LYCEE COLBERT PETIT QUEVILLY	1
<input type="checkbox"/> 4ème SEGPA Section d'enseignement général et professionnel adapté		1
	COLLEGE MATISSE GRAND COURONNE	1
<input type="checkbox"/> CAP SERRURERIE METALLERIE		1
	LYCEE DES METIERS AUGUSTIN HEBERT EVREUX	1
Total général		121

Le nombre de stagiaires gratifiés

SERVICE ACCUEIL	ANNEE	FORMATION	ECOLE	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN	DUREE PREVISIONNELLE EN HEURES	NB de stagiaires
☒ CFT	☒ 2018/2019	☒ ETS	☒ IDS	☒ 29/10/2018	☒ 20/03/2019	420	1
Total CFT							1
☒ ITEP	☒ 2018/2019	☒ ES	☒ IDS	☒ 24/09/2018	☒ 05/10/2019	980	1
Total ITEP							1
☒ IME	☒ 2017/2019	☒ ETS	☒ IDS	☒ 20/11/2017	☒ 15/06/2018	413	1
	☒ 2018/2019	☒ ES	☒ IDS	☒ 26/11/2018	☒ 12/07/2019	819	1
		☒ ES	☒ IDS	☒ 05/11/2018	☒ 29/03/2019	420	1
	☒ ME	☒ IDS	☒ 19/11/2018	☒ 24/05/2019	420	2	
Total IME							5
☒ ASTR	☒ 2019	☒ ES	☒ IDS	☒ 28/01/2019	☒ 13/07/2019	560	1
Total ASTR							1
☒ DCVT	☒ 2019	LICENCE PRO PERFORMANCE		☒ 11/03/2019	☒ 19/07/2019	630	1
		☒ ENERGETIQUE	☒ IUT				
Total DCVT							1
Total général							9

En 2019, les services ont accueillis 9 stagiaires gratifiables (18 stagiaires en 2018, 15 stagiaires en 2017).

Les enveloppes régionales accordées au titre des stagiaires gratifiés ont été réparties en septembre 2019 dans le cadre de décisions modificatives. Ces reconductions de crédits étant incertains, nous n'avons pu nous engager à financer des stages gratifiés dès septembre.

Exceptionnellement, un stagiaire a été accueilli au sein d'une direction fonctionnelle. Aussi, une convention a été signée avec un organisme de formation afin que sa gratification soit remboursée et financée.

En tant qu'établissement accueil et partenaires d'organismes de formation, nous avons été sollicités de façon importante pour accueillir tout type de stagiaires, notamment ceux qui sont gratifiés.

Contraints de répondre au cadre réglementaire de la gratification des stages et de satisfaire le plus grand nombre de demandeurs, il a été proposé, en lien avec les organismes de formation, de réduire la durée de stage des personnes et de scinder en deux leur stage initial. En effet, la plupart des stagiaires qui n'effectuent pas leur stage doivent refaire leur année.

Aussi, afin de pallier aux difficultés de ces personnes de trouver un lieu de stage, nous avons accueilli des stagiaires qui ont décalé leurs dates de stage pour suivre leur stage sur les périodes de congés, afin de rattraper leur retard.

Une coordination avec les organismes de formation partenaires serait judicieuse, afin de répondre au mieux aux besoins de leurs stagiaires, qu'ils puissent correspondre à nos contraintes et nos attentes.

21.7 Contributions financières en matière sociale

La protection sociale des agents de la fonction publique est dite « statutaire », elle assure un maintien intégral puis partiel du traitement pendant une certaine période en cas de maladie, maternité ou accident de travail.

Dans la fonction publique, le système de mutuelle est différent de celui du secteur privé : l'agent ne dispose pas automatiquement d'une mutuelle (protection sociale complémentaire), il lui appartient d'en souscrire une.

S'agissant de l'IDEFHI, l'établissement met à disposition des agents des informations relatives aux prestations de la Mutuelle Nationale des Hospitaliers (MNH) et la mise en relation avec un correspondant MNH si besoin.

En parallèle, l'IDEFHI comme la majorité des établissements relevant de la FPH adhère au Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (C.G.O.S) qui est l'opérateur unique gérant l'action sociale en faveur des personnels (agents en activité ou retraités) des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux, excepté ceux de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP), qui constituent un cas à part.

L'adhésion se fait au travers d'une convention d'agrément qui autorise le C.G.O.S à percevoir des contributions des établissements. La contribution employeur est de 1,50 % de la masse salariale brute (hors corps médical) au 1er janvier 2012 et 0.09% pour le CGOS CESU.

Le C.G.O.S. est ouvert aux titulaires, stagiaires à temps plein ou partiel sans condition d'ancienneté. Il est ouvert aux contractuels, emplois aidés ou apprentis à temps plein ou à temps partiel supérieur à 50 % et au moins 6 mois d'ancienneté effective dans un établissement adhérent au CGOS.

Vous trouverez en annexe l'ensemble des données IDEFHI 2019 relatives au CGOS.

Egalement, l'éventail des prestations proposées par le CGOS aux agents inscrits sont détaillés sur le site www.cgos.info

En matière de C.G.O.S. pour l'année 2019, il n'y a pas d'évolutions des prestations proposées par le C.G.O.S. Aucune suppression, ni création de prestation.

En 2018, l'IDEFHI avait fait le choix de ne plus proposer le traditionnel spectacle de Noël aux enfants du personnel du fait de la baisse de fréquentation et remplacer les cadeaux pré-choisis sur catalogue au profit de chèques-cadeaux d'une valeur de 25 euros (dont 17 euros provenant du CGOS).

Sur l'année 2019, les modalités d'envoi des chèques cadeaux ayant évolué puisque centralisé par le CGOS directement, l'IDEFHI n'a plus la possibilité de compléter les chèques cadeaux d'une valeur désormais de 20 euros versée intégralement par le CGOS. De même, cette évolution ne permet plus l'octroi de ces chèques cadeaux aux professionnels de l'éducation nationale, règle qui était conservée par l'IDEFHI jusqu'en 2018.

Activités extra-professionnelles

La démarche entamée par l'IDEFHI en faveur de l'amélioration de la Qualité de vie au travail en 2016 avait identifié le besoin de mettre en place des actions visant à proposer aux agents des temps d'échange, d'activités extra-professionnelles mais également des services permettant de mieux concilier la vie professionnelle avec la vie privée et favorisant la culture d'établissement.

En 2019, plusieurs activités extra-professionnelles sont proposées aux agents de l'IDEFHI :

- Activité de marche nordique sur le site de Canteleu
- Activité de Yoga sur le site de Canteleu
- Activité de Badminton/Tennis de Table sur le site de Canteleu
- Activité de Course à pied sur le site de Canteleu
- Activité de Fitness sur le site de Canteleu
- Activité de Taïso sur Neufchâtel en Bray

L'ensemble des participants à ces activités représentent environ 45 agents dont 12 agents qui participent à 2 activités et 3 agents qui participent à 3 activités.

21.8. Nombre de places offertes en crèches : néant

21.10. Existence d'un service de restauration pour le personnel

Le cas échéant, politique tarifaire mise en place (prix moyen du repas) : depuis le 1er mai 2014, le coût est de **3,38 €** (avant le 1^{er} mai 2014 3,37€).

L'IDEFHI prend à sa charge environ 45 % du coût réel du repas.

21.11. Politique de l'établissement en matière de transports

L'IDEFHI n'a pas de politique particulière en matière de transports mais applique la réglementation qui stipule que les agents publics, qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, bénéficient, de la part de leur administration employeur, d'une prise en charge partielle du prix de leur titre d'abonnement.

Indicateur 22 – Existence du document unique

22.1 Date des dernières mises à jour du Document Unique

Depuis 2017, des journées d'instance de préparation au CHSCT sont organisées pour la présentation de l'ensemble des bilans sociaux HSCT (Hygiène Sécurité et Conditions de travail) par chaque service. En 2018, une évolution avait été apportée à ces bilans puisque fusionnés avec les rapports d'activités service permettant aux services de travailler sur une seule échéance et d'apporter une cohérence sur l'ensemble de leurs indicateurs.

L'ensemble des documents uniques service ainsi que le document unique transversal IDEFHI sont consultables sur le réseau en temps réel.

22.2 Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention

Cet indicateur est présenté dans le cadre des bilans HSCT.

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

23.1. Rémunération moyenne (primes et indemnités comprises) homme/femme par filière, par catégorie et par quotité de temps de travail

- **Analyse personnel médical**

La rémunération moyenne **globale** brute mensuelle est de 6 486,89 € (6 618,77 € en 2018 et 6 603,93 € en 2017).

La rémunération moyenne des **femmes** relevant de ce statut est de 6 629,96 € (6 815,53 € en 2018 et 6 797,04 € en 2017) et celle des **hommes** de 6 156,20 € (6 258,68 € en 2018 et 6 248,28 € en 2017).

La rémunération moyenne des **femmes exerçant à 100%** est de 8 040,81 € (7 677,27 € en 2018 et 7 672,39 € en 2017).

- **Analyse personnel non médical**

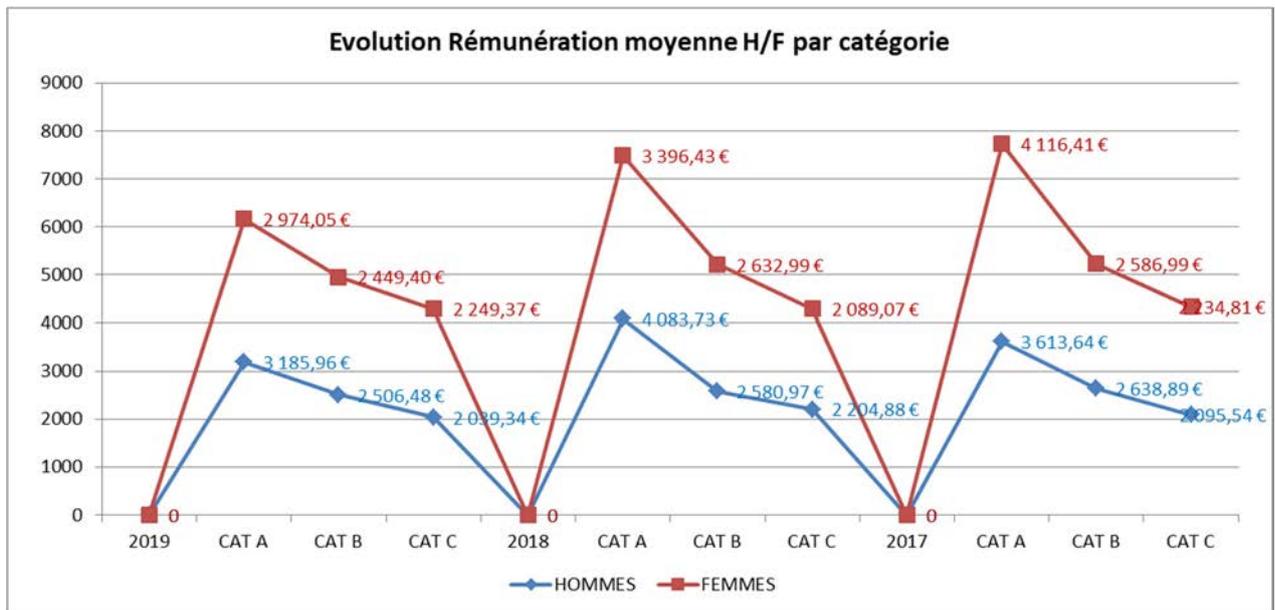
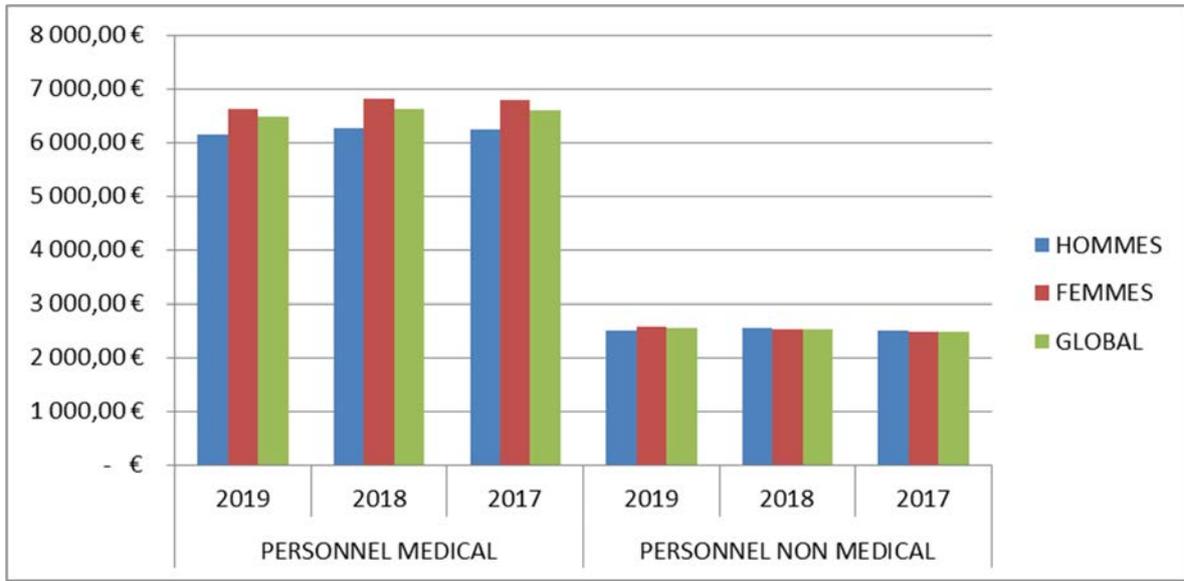
La rémunération moyenne **globale** brute est de 2 546,64 € (2 533,60 € en 2018 et 2 490,10 € en 2017) soit une augmentation de 0,51 % (+1,75% par rapport à 2017 et +2,16% par rapport à 2016).

La rémunération moyenne des **femmes** brute est de 2 572,53 € (2 527,25 € en 2018 et 2 477,14 € en 2017) celle des hommes de 2 501,26 € (2 545,48 € en 2018 et 2 514,61 € en 2017).

L'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes diminue passant de 70 € à 18 € de 2016 à 2018, puis de 18 € à 71 € entre 2018 et 2019.

Pour la 1^{ère} fois depuis 2013, la rémunération moyenne brute des femmes est plus élevée que celle des hommes.

Rémunération moyenne par CATEGORIE (non médicale)



Le niveau de rémunération continue de progresser sous l'effet des avancements d'échelon devenus automatiques. L'application du PPCR gelée au titre de l'année 2018, a repris en 2019.

Catégorie A

la rémunération moyenne **est de 3 037,57€ soit une diminution de 15,12 %** par rapport à 2018.
(3 578,86 en 2018 et 3 537,42 € en 2017)

	Femmes	Hommes
2019	2 974,05 €	3 185,96 €
2018	3 396,43 €	4 083,73 €
2017	3 334,30 €	4 085,53 €

Si on réalise cette analyse uniquement sur les agents travaillant à 100%, la rémunération moyenne d'un agent de catégorie A est de 3 099,94 €.
(3 767,53 € en 2018 et 3 744,59 € en 2017).

	Femmes	Hommes
2019	3 036,89 €	3 231,44 €
2018	3 613,64 €	4 116,41 €
2017	3 549,34 €	4 191,46 €

Comme pour l'indicateur I, il est impossible de réaliser une analyse cette année compte tenu de l'intégration en catégorie A des personnels éducatifs.

Catégorie B

La rémunération moyenne **est de 2 474,88 € soit une diminution de 4,84%** par rapport à 2018.
(2 600,76 € en 2018 et 2 556,39 € en 2017)

	Femmes	Hommes
2019	2 449,40 €	2 506,48 €
2018	2 580,97 €	2 632,99 €
2017	2 534,45 €	2 593 €

Si les femmes et les hommes de catégorie B voient leurs rémunérations moyennes diminuer, l'écart semble encore se creuser en défaveur des femmes.

Si on réalise cette analyse uniquement sur les agents travaillant à 100%, la rémunération moyenne d'un agent de catégorie B est de 2 496,59 €.
(2 608,01 € en 2018 et 2 574,47 € en 2017)

	Femmes	Hommes
2019	2 472,96 €	2 523,34 €
2018	2 586,99 €	2 638,89 €
2017	2 553,65 €	2 605,51 €

Il est logique que la rémunération moyenne de la catégorie B baisse compte tenu du passage des ASE en catégorie A et qui représentaient les plus gros salaires de la catégorie B.

Catégorie C

La rémunération moyenne est de 2 170,57 € soit une augmentation de 0,19 % par rapport à 2018 (2 166,36 € en 2018 et 2 145,30 € en 2017)

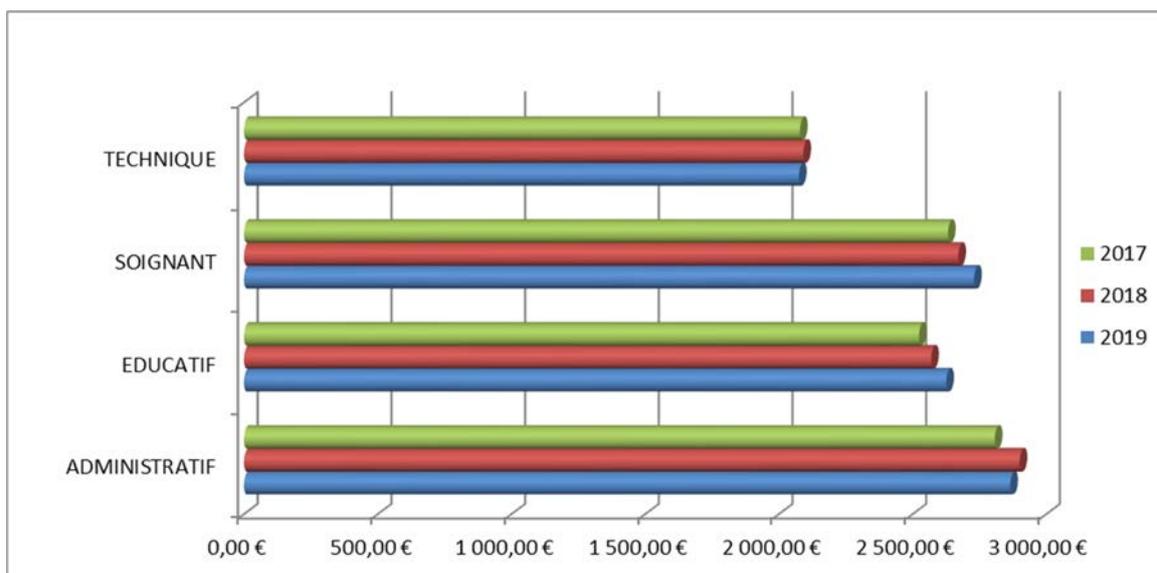
	Femmes	Hommes
2019	2 249,37€	2 039,34 €
2018	2 204,88€	2 089,07€
2017	2 175,59 €	2 084,28 €

Si on réalise cette analyse uniquement sur les agents travaillant à 100%, la rémunération moyenne d'un agent de catégorie C est de 2 204 € (2 188,04€ en 2018 et 2 172,26 € en 2017)

	Femmes	Hommes
2019	2 292,05 €	2 060,12 €
2018	2 234,81 €	2 095,54 €
2017	2 211,09 €	2 095,58 €

Il est précisé que les assistants familiaux sont classés en catégorie C, ce qui explique le niveau de rémunération plus élevé des femmes et des hommes, la majeure partie de ces professionnels étant féminin.

Rémunération moyenne par FILIERE (non médicale)



ADMINISTRATIF

La rémunération moyenne d'un agent est de **2 865,04 €**
(2 900,01 en 2018 et 2 807,31 en 2017)

ANNEE	2019	2018	2017
CATEGORIE A	4 572,07 €	4 918,42 €	5 053,18 €
FEMME	4 278,50 €	4 671,98 €	4 714,57 €
HOMME	5 310,51 €	5 424,16 €	5 816,09 €
CATEGORIE B	2 415,93 €	2 369,27 €	2 313,40 €
FEMME	2 397,98 €	2 389,43 €	2 294,70 €
HOMME	2 521,31 €	2 275,21 €	2 406,79 €
CATEGORIE C	1 938,88 €	1 945,48 €	1 893,81 €
FEMME	1 945,93 €	1 951,03 €	1 900,38 €
HOMME	1 743,35 €	1 746,37 €	1 718,92 €

Pour la 3^{ème} année consécutive, la catégorie A administrative voit sa rémunération baisser dans des proportions significatives.

EDUCATIF

La rémunération moyenne d'un agent est de **2 625,70 €**
(2 569,36 € en 2018 et 2 523,63 € en 2017)

ANNEE	2019	2018	2017
CATEGORIE A	2 886,28 €	3 534,60 €	3 541,16 €
FEMME	2 850,90 €	3 564,31 €	3 485,77 €
HOMME	2 958,05 €	3 490,88 €	3 608,13 €
CATEGORIE B	2 458,88 €	2 601,84 €	2 548,65 €
FEMME	2 438,22 €	2 589,18 €	2 537,99 €
HOMME	2 483,58 €	2 622,64 €	2 566,78 €
CATEGORIE C	2 009,37 €	2 033,92 €	1 997,32 €
FEMME	1 995,34 €	1 952,87 €	1 928,75 €
HOMME	2 019,09 €	2 078,35 €	2 038,16 €

SOIGNANT

La rémunération moyenne d'un agent est de **2 729,69 €**

(2 670,67 € en 2018 et 2 631,93 € en 2017)

ANNEE	2019	2018	2017
CATEGORIE A	2 778,57 €	2 763,96 €	2 692,01 €
FEMME	2 796,66 €	2 767,74 €	2 692,24 €
HOMME	2 310,77 €	2 691,47 €	2 689,17 €
CATEGORIE B	2 891,63 €	2 764,39 €	2 914,50 €
FEMME	2 891,63 €	2 764,39 €	2 775,31 €
HOMME			4006,71 €
CATEGORIE C	2 704,54 €	2 630,31 €	2 593,69 €
FEMME	2 706,91 €	2 622,15 €	2 591,97 €
HOMME	2 689,15 €	2 685,42 €	2 604,70 €

TECHNIQUE

La rémunération moyenne d'un agent est de **2 074,86 €**

(2 091,36 € en 2018 et 2 078,73 € en 2017)

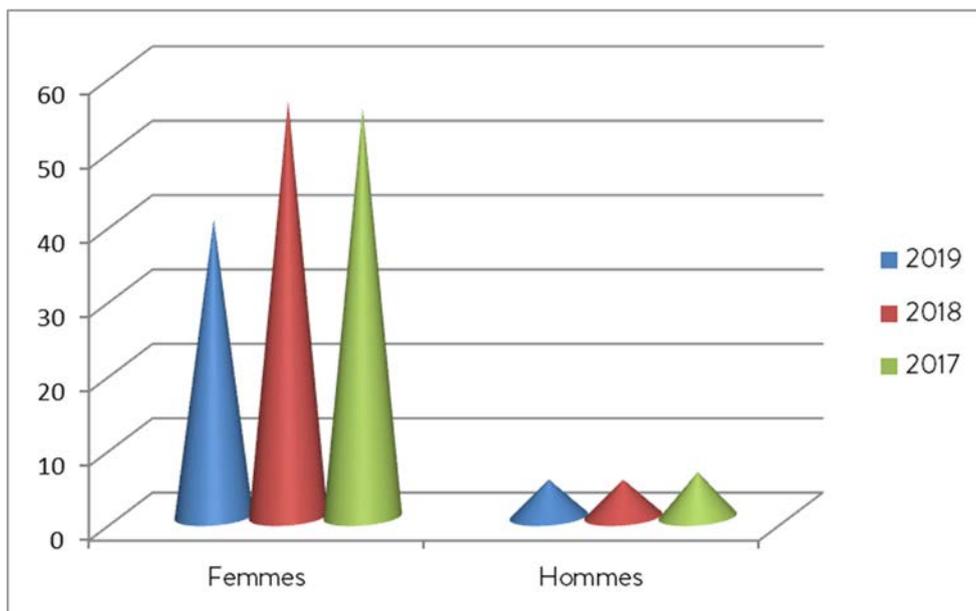
ANNEE	2019	2018	2017
CATEGORIE A	3 629,88 €	3 723,01 €	3 528,54 €
FEMME	3 560,73 €	3 643,34 €	3 374,25 €
HOMME	3 653,48 €	3 744,75 €	3 645,47 €
CATEGORIE B	2 659,42 €	2 778,57 €	2 893,42 €
FEMME	2 393,33 €	2 135,66 €	2 558,24 €
HOMME	2 690,91 €	2 884,79 €	2 918,45 €
CATEGORIE C	1 966,33 €	1 953,61 €	1 957,48 €
FEMME	1 979,23 €	1 943,81 €	1 923,63 €
HOMME	1 954,95 €	1 966,82 €	2 002,54 €

23.2. Taux d'agents à temps partiels homme/femme rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel

45 agents travaillaient à temps partiel au 31/12/2019 (61 agents au 31/12/2018 comme au 31/12/2017).

40 d'entre eux sont des femmes soit plus de 88 % (91% en 2018 et plus de 90% en 2017).

	2019		2018		2017	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Femmes	40	88,89 %	56	91,80%	55	90,16%
Hommes	5	11,11 %	5	8,20%	6	9,84%

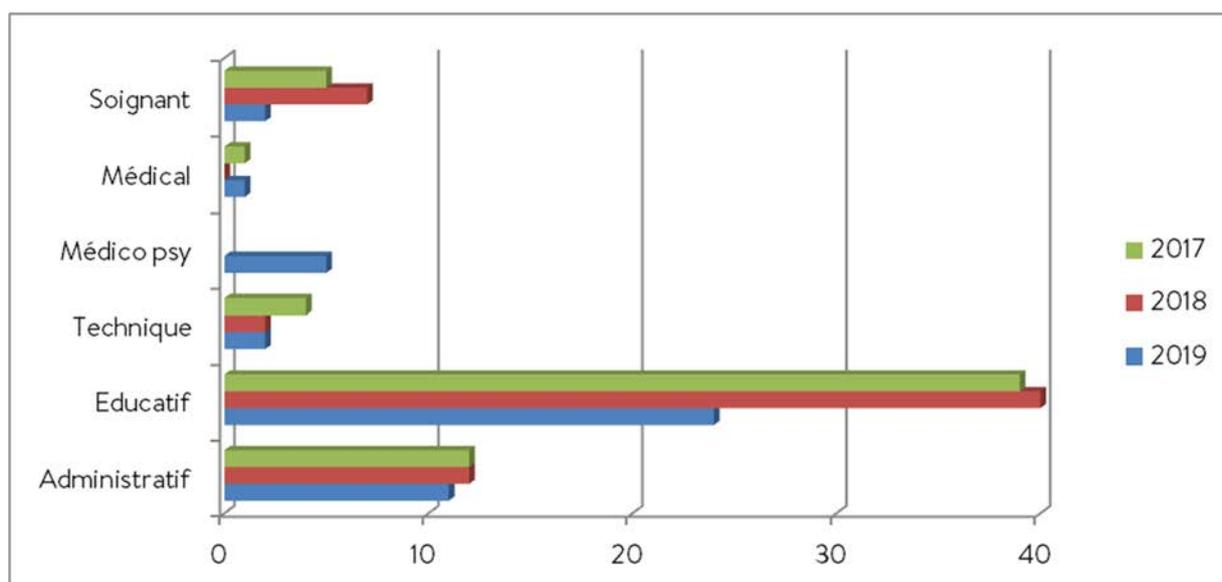


Nombre d'agent travaillant à temps partiel de droit :
17 agents (35 agents en 2018 et 32 agents en 2017)

Nombre d'agents autorisés à travailler à temps partiel pour convenances personnelles :
24 agents (26 agents en 2018 et 29 agents en 2017)

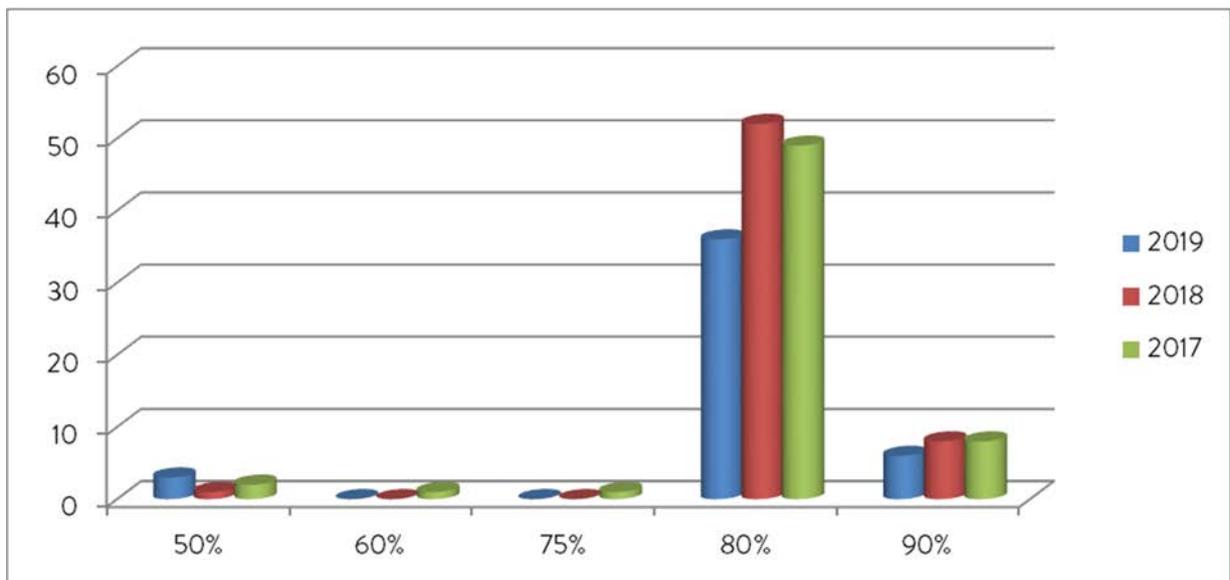
Il conviendrait d'ajouter 2 temps partiels accordés pour enfant handicapé et 2 pour des agents BOE.

Répartition par filière du nombre d'agents à temps partiels par filière au 31/12/2019 :



	2019	2018	2017
Administratif	11	12	12
Educatif	24	40	39
Technique	2	2	4
Médical	1	0	1
Soignant	2	7	5
Médico-psy	5		

Quotité de travail des agents à temps partiel au 31/12/2019 :



NB : pour le bilan social 2017, les données du graphique ne correspondaient pas aux données présentées dans le tableau ci-dessous.

	2019	2018	2017
50%	3	1	2
60%	0	0	1
75%	0	0	1
80%	36	52	49
90%	6	8	8

23.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale homme/femme

Sont prises en compte dans cette analyse les primes suivantes :

- la prime de service,
- la prime de fonction et de résultat,
- la prime de technicité.

Le montant global des primes s'établit à **1 606 563,14 €** soit **5,04%** du montant brut des rémunérations (1 640 457,52 € en 2018 soit 5,28% contre 1 661 548,86 € en 2017 soit 5,31% du montant brut des rémunérations)

- 4,96 % pour les femmes (5,10% en 2018 et 5,07% en 2017)
- 5,16 % pour les hommes (5,59% en 2018 et 5,72% en 2017)

Il convient de noter que seuls les agents stagiaires ou titulaires peuvent percevoir les primes citées.

Personnel médical

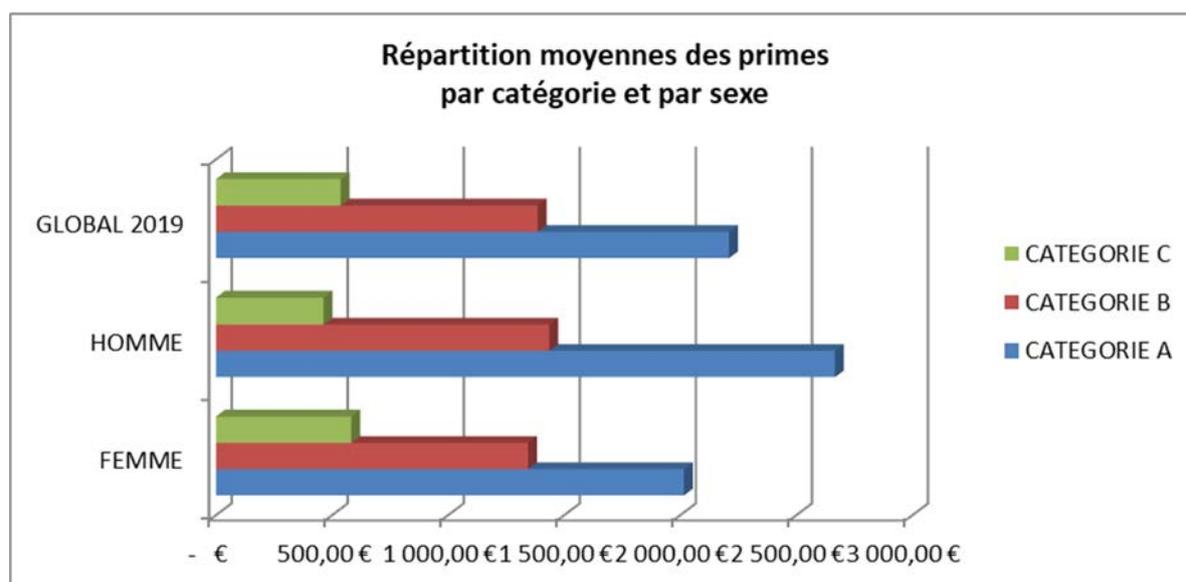
Les personnels médicaux au sein de l'Etablissement ne sont pas concernés par les primes citées ci-dessus.

Personnel non médical

Répartition moyenne des primes par catégorie :

	2019	2018	2017
CATEGORIE A	2 210,84 €	3 443,15 €	3 344,92 €
FEMME	2 016,01 €	2 723,89 €	2 630,37 €
HOMME	2 667,11 €	5 576,90 €	5 399,91 €
CATEGORIE B	1 386,92 €	1 638,67 €	1 615,80 €
FEMME	1 344,30 €	1 602,96 €	1 569,14 €
HOMME	1 436,37 €	1 696,83 €	1 691,20 €
CATEGORIE C	536,76 €	578,84 €	611,83 €
FEMME	582,95 €	574,84 €	599,35 €
HOMME	464,07 €	586,81 €	636,77 €

NB : pour le bilan social 2017, les données du tableau ci-dessus correspondaient aux chiffres de la filière « SOIGNANT »



Evolution Primes	2019/2018		2018/2017		2017/2016 *	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
A	-52,18%	-25,99%	3,28%	3,56%	13,72%	5,02%
B	-15,35%	-16,14%	0,33%	2,16%	2,53%	7,60%
C	-20,92%	1,41%	-7,35%	-4,09%	-5,20%	1,17%

NB : pour le bilan social 2017, les données HOMMES/FEMMES du tableau ci-dessus pour l'évolution 2017/2016 étaient inversées

PARTIE II - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DES POLES D'ACTIVITE

L'instruction du 2 janvier 2013 précise que "cette deuxième partie s'attache, à partir de l'agrégation des bilans sociaux de pôles, à présenter les actions et résultats particulièrement marquants au sein de certains pôles".

L'IDEFHI n'est pas organisé en pôles d'activité tels qu'issus de la réforme Hôpital 2007. Cette réforme de la gouvernance hospitalière publique a en effet modifié la direction, les instances et l'organisation de l'hôpital en redistribuant les responsabilités au sein d'un nouvel organigramme où collégialité et proximité des décisions sont réparties selon un nouvel agencement.

PARTIE III- MISE EN PERSPECTIVE DES DONNEES SOCIALES AU REGARD DU PROJET SOCIAL ET INTEGRATION DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES SUR LE TERRITOIRE

Cette partie sera essentiellement consacrée à faire un état d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et de son volet social.

Rappel des axes du projet d'établissement :

L'année 2019 a été l'année de la poursuite de la mise en œuvre des actions du projet d'établissement 2016-2020.

Etabli pour 5 ans, le projet stratégique de l'IDEFHI est réparti en 5 axes :

- Axe 1 : Poursuivre l'amélioration de l'accompagnement des usagers
- Axe 2 : Adapter les dispositifs et infrastructures aux besoins des usagers
- Axe 3 : Instaurer une gouvernance fondée sur la transversalité et le pilotage par objectifs
- Axe 4 : Poursuivre l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement
- Axe 5 : Améliorer la qualité de vie au travail

L'axe 3 intitulé « instaurer une gouvernance fondée sur la transversalité et le pilotage par objectifs » inclus la mise en place d'une organisation matricielle au sein de l'établissement. En effet, cette nouvelle organisation répond en partie aux objectifs de cet axe.

Pour rappel, le 1er janvier 2017, une organisation dite matricielle a été mise en place au sein de l'établissement afin de favoriser :

- Le décloisonnement
- La transversalité
- La professionnalisation des fonctions supports
- Le partage des bonnes pratiques

Un bilan à 1 an de cette organisation avait permis de mesurer le niveau de déploiement ainsi que la pertinence de la mise en œuvre de cette organisation.

Pour mémoire, Nous avons créé, au terme du 1er diagnostic des RPS, quatre nouvelles actions supplémentaires dans cet axe relevant des politiques de ressources humaines, principalement centrées sur le développement d'une culture commune de management des cadres (formation, évaluation) mais aussi sur la maîtrise des coûts avec la définition des besoins en effectifs au regard des modalités de prise en charge.

L'axe 5 du PE « améliorer la qualité de vie au travail » avait quant à lui été enrichi en 2017 d'un objectif opérationnel et d'actions issus du diagnostic des risques psychosociaux (RPS) et du diagnostic promotion de la santé.

Ces nouveaux objectifs tels que la formalisation et l'analyse d'indicateurs RPS, la formalisation d'un dispositif d'alerte permettant de traiter les situations individuelles ou collectives dégradées ont été lancés dès 2017 et se sont poursuivies en 2018 et 2019.

Par ailleurs, le diagnostic promotion de la santé a mis en lumière la nécessité d'engager une réflexion sur les modalités d'actions sur les postures éducatives et de formaliser l'accompagnement institutionnel (personnes ressources, journée d'intégration).

Bilan des actions mises en œuvre au cours de l'année 2019

Il ne sera fait état ici que des actions impactant les professionnels de l'établissement.

En 2019, le directeur général a souhaité donner un second élan en faveur du décroisement des services, considérant que le cloisonnement est incompatible avec le travail interdisciplinaire, la pédagogie par projet, l'inclusion sociale, l'insertion professionnelle et plus généralement l'inscription des unités dans la vie de la cité.

Les journées d'immersion offertes à tous les agents et organisées selon des modalités différentes en fonction des services sont de vraies réussites et appréciées des agents.

Dans le cadre de ses orientations stratégiques, l'IDEFHI souhaite diversifier les dispositifs, répondant à des besoins qui dépassent le simple registre de la formation, en proposant aux cadres, adjoints et directeurs un accompagnement dans l'exercice de leurs fonctions. Cet accompagnement pourra être proposé à des cadres ou demandé par eux dans des contextes et des situations très différentes : prendre un poste nouveau, réfléchir à son avenir professionnel, optimiser ses pratiques managériales, évaluer ses compétences, etc.... Au-delà du soutien ponctuel qu'il est susceptible d'offrir, l'accompagnement et le soutien des fonctions managériales doit en toute hypothèse être perçu comme un signe de reconnaissance envoyé par la hiérarchie, comme une marque de confiance dans les qualités professionnelles démontrées jusqu'alors.

Conformément aux orientations du projet d'établissement de l'IDEFHI, ce plan triennal devra permettre de soutenir les fonctions managériales en matière de :

- Développement individuel des compétences managériales
- Management de projet
- D'accompagnement aux changements
- D'accueil, d'intégration et d'accompagnement à la prise de fonctions
- Ateliers de co-développement

D'ores et déjà, en 2019, 2 des orientations retenues pour accompagner et soutenir les cadres ont été mises en œuvre : le co-développement et les petits déjeuners de l'encadrement.

Etre accompagné dans le développement de ses compétences permet à un cadre à la fois d'identifier ses points forts et ses points faibles et de bénéficier d'un soutien dans la recherche et la mise en œuvre de solutions adaptées aux problématiques qu'il rencontre. Ainsi, parmi les

différents dispositifs identifiés comme répondant à cet objectif de développement des compétences (coaching individuel ou collectif, tutorat...), a été retenu le co-développement, dont l'objectif est de progresser dans ses pratiques professionnelles grâce à des échanges constructifs, stimulants et bienveillants entre pairs.

Le co-développement est une technique de groupe apprenante, où chaque bénéficiaire vit une expérience de coopération intense dédiée à la résolution de son problème ou au questionnement de son projet. Participer à une séance de co-développement c'est tenir tour à tour, les rôles d'apprenant d'une technique reproductible, de client puis de consultant. Pour les cadres intermédiaires ou directeurs, l'enjeu est souvent le lâcher prise d'une possible solitude managériale.

Enfin, le co-développement s'appuie sur 3 principes fondateurs :

- Partir de l'expérience plutôt que du savoir, et tirer des enseignements de l'action
- S'appuyer sur la dynamique de groupe pour développer l'autonomie et la coopération
- Créer un espace de recul et d'effet miroir.

Un 1er groupe s'est déroulé en 2018 et 2 nouvelles sessions se sont déroulées en 2019 avec un véritable succès, et une grande satisfaction des cadres qui ont participé à ces sessions.

Concernant la formule des petits déjeuners de l'encadrement, au-delà de s'inscrire dans une démarche collective de développement des compétences, elle vise également à renforcer la cohésion entre cadres, à développer le collectif cadres dans une logique de décroisement et de synergie inter-filières.

Ces petits déjeuners, destinés à l'ensemble de l'encadrement, devraient être organisés trimestriellement, pour maximum une vingtaine d'agents, sur une ½ journée.

La 1ere session qui s'est déroulée le 26 avril 2019 avait pour thème : développer sa capacité à fédérer et à mobiliser son équipe

D'ores-et-déjà, d'autres thématiques ont été identifiées :

Etre encadrant :

- S'affirmer dans le respect – être assertif
- Concilier vie professionnelle et vie personnelle

Accompagner chaque collaborateur dans son parcours professionnel

- Intégrer un nouvel arrivant dans son équipe
- Assurer l'insertion d'un collaborateur en situation de handicap/accompagner un collaborateur suite à une absence de longue durée
- Reconnaître et valoriser son collaborateur
- Réagir si un agent ne respecte pas ses obligations professionnelles
- Accompagner les mobilités

Encadrer une équipe

- Promouvoir la qualité de vie au travail
- Conduire une réunion
- Manager à distance
- Prévenir et résoudre les conflits, prévenir le harcèlement

1- La gestion prévisionnelle des métiers et compétences

Le service de la gestion prévisionnelle des métiers et compétences de la direction des ressources humaines a mené en 2019 de nombreuses activités au premier rang desquels figurent encore et toujours l'accompagnement des agents dont les postes ont été fermés ou restructurés (préparation à la création du dispositif thérapeutique d'Adoseine, réorganisation des prestations de milieu ouvert d'Adoseine et du SER, l'IME). Par ailleurs, suite aux préconisations d'enquêtes administratives ou d'évolutions de d'organisations rendues nécessaires à cause de dysfonctionnements récurrents, des mobilités dans l'intérêt du service d'agents ont été accompagnées par la Responsable du service.

En matière de formation, un important travail a été mené concernant le déploiement du nouvel outil GESFORM mis à disposition par l'ANFH.

Enfin, plusieurs projets relevant de la feuille de route DRH 2018/2020 relèvent du pilotage de ce service :

- **Projet MOBILITE DE L'ENCADREMENT** : Le projet s'est achevé en 2019 avec la première bourse pour l'emploi de l'encadrement en mai 2019.
- **Projet PROTOCOLE D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION DES AGENTS** : une équipe projet s'est réunie à 2 reprises en 2019 afin de finaliser les travaux démarrés en 2019. La procédure sera déployée au courant du second semestre 2020.
- **Projet SECURISATION DU PARCOURS DES CONTRACTUELS**. Ce projet a été suspendu afin de permettre à la DRH d'exploiter, analyser les impacts de La Loi de transformation de la fonction publique publiée au Journal officiel du 7 août 2019. Cette Loi introduit des mesures nouvelles qui viendront impacter la gestion des agents contractuels (instauration d'une prime de précarité notamment....).
- **Projet REECRITURE DES FICHES DE POSTES** : Pour rappel, le projet d'établissement 2016-2020 prévoyait dans son objectif opérationnel 5.2.2 de « Poursuivre une politique d'adaptation à l'emploi des agents et accroître leurs compétences ». En vue de réaliser cet objectif, le portage du projet « réactualisation et informatisation des fiches de postes » avait été confié à la direction des ressources humaines en la fin de l'année 2017.

Les dispositions de Loi du 6 août 2019 sont également venues modifier le cadrage initial du projet dont le périmètre se trouve largement augmenté. Nous avons donc été conduit à solliciter l'accompagnement d'un cabinet d'expertise RH (pris en charge financièrement par l'ANFH) afin

de redéfinir les pourtours du projet et accompagner son déploiement. C'est ainsi une notion plus large de la GPMC qui sera traitée en 2020. La mise à jour et l'informatisation des fiches de postes devenant désormais l'un des outils de déploiement de la démarche GPMC à l'IDEFHI.

2- La gestion des rémunérations et du temps de travail

L'année 2019 est marquée d'évolutions réglementaires importantes ainsi que de changements profonds de l'organisation de l'IDEFHI. Ces changements ont eu des impacts tant en rémunération qu'en organisation du temps de travail.

a. Rémunérations :

Dès le 1er janvier 2019 et après plusieurs mois de préparation le service des rémunérations a intégré le prélèvement à la source des impôts dans son processus de paie. Cette année a également été marquée par des mesures réglementaires telles que : la défiscalisation des heures supplémentaires, le reclassement des éducateurs, le PPCR.

Les restructurations de l'établissement ont eu des impacts tant sur le fonds que sur la forme des éléments variables payés (NBI des internats, astreintes, heures supplémentaires). Des procédures ont été mises en place pour permettre le contrôle de ces nouveaux éléments.

De plus, l'Idefhi s'est engagé depuis juillet 2019 dans un processus d'optimisation des charges patronales non-abouti à ce jour.

b. Le temps de travail :

Cette année s'est déroulée dans la continuité du projet de gestion du temps de travail via la mise en œuvre des nouveaux cycles de travail dès janvier 2019 et de la nouvelle organisation des astreintes (nouvelle procédure).

Après 6 mois d'application progressive, ces nouvelles organisations ont fait l'objet d'un premier bilan présenté aux représentants du personnel en novembre 2019 (CTE et CHSCT). Celui-ci a été réalisé tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif (indicateurs, questionnaires à destination des équipes de direction, questionnaires à destination des agents).

Dans le même temps, le service des rémunérations et de l'organisation du temps de travail a assuré le déploiement du logiciel Medisys et l'accompagnement des utilisateurs sur l'ensemble de l'année 2019 (animation d'ateliers, support téléphonique, accompagnement individuel...). Un guide d'utilisation a été réalisé et des procédures ont été rédigées. Les cycles de travail sont tous enregistrés dans le logiciel et les utilisateurs peuvent éditer les plannings collectifs ou individuels.

3- La protection sociale et les conditions de travail

En matière de protection sociale, l'année 2019 n'a pas fait apparaître de grands changements dans l'activité mais quelques aspects positifs sont à noter et un bilan social 2019 qui présente des données relativement stables en matière d'absentéisme et d'AT/MP, et des échanges réguliers avec le pôle Santé au travail pour le suivi des situations individuelles à la fois sur le volet santé et le volet social.

En matière de conditions de travail, plusieurs projets ont émergé ou bien ont pu être menés sur 2019 :

- Mise en place du projet de télétravail pour l'encadrement dont la présentation en CHSCT pour avis est prévue pour Juin 2020
- Finalisation du projet de prévention de l'usure professionnelle par l'élaboration du plan d'action qui pourra être amené à évoluer au regard des éléments de l'analyse quantitative des risques psychosociaux (intégrant la dimension UP) réalisé par la psychologue du travail
- Mise en place d'un questionnaire à destination des professionnels sur les attentes en matière de Qualité de vie au travail. Cette action constitue la première étape de la fiche action sur l'élaboration de la stratégie QVT qui sera présentée en instance CHSCT de juin 2020.
- Participation au projet d'acquisition d'un logiciel Qualité piloté par le service Achats intégrant la dimension du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

4- La Gestion des carrières

Ce service, dont l'organisation n'est pas aboutie, a organisé la mise en œuvre du PPCR pour les différents corps et grades et a mis en œuvre la réforme revalorisant les carrières des personnels éducatifs (ASE, EJE, ETS et CESF).

Ont également été organisés les concours pour le recrutement ou la titularisation d'un cadre de santé paramédical, d'un ouvrier professionnel et de 8 cadres socio-éducatifs.

Concomitamment le service a été amené à piloter 3 enquêtes administratives sur des unités (Quincampoix, Belem et AFR- STD) et à traiter 11 dossiers disciplinaires.

5- Le pôle santé au travail

Le service santé au travail, l'assistante sociale du personnel et la psychologue du travail se sont constitués en Pôle Santé au Travail, souhaitant amplifier les actions conjointes de prévention en direction des agents.

Outre le renouvellement de l'action dans le cadre du mois sans tabac, une action d'information et de prévention sur le sommeil s'est déroulée en partenariat, notamment avec le CHU de Rouen. L'ensemble des agents de l'établissement peuvent également bénéficier d'accompagnements personnalisés ou en collectifs en cas de problématiques d'ordre professionnel, familial, social ou financière. Ce dispositif d'accompagnement sera prochainement formalisé afin d'être connus de tous.

ANNEXES

BILAN ASSISTANTS FAMILIAUX 2019



DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES

IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION

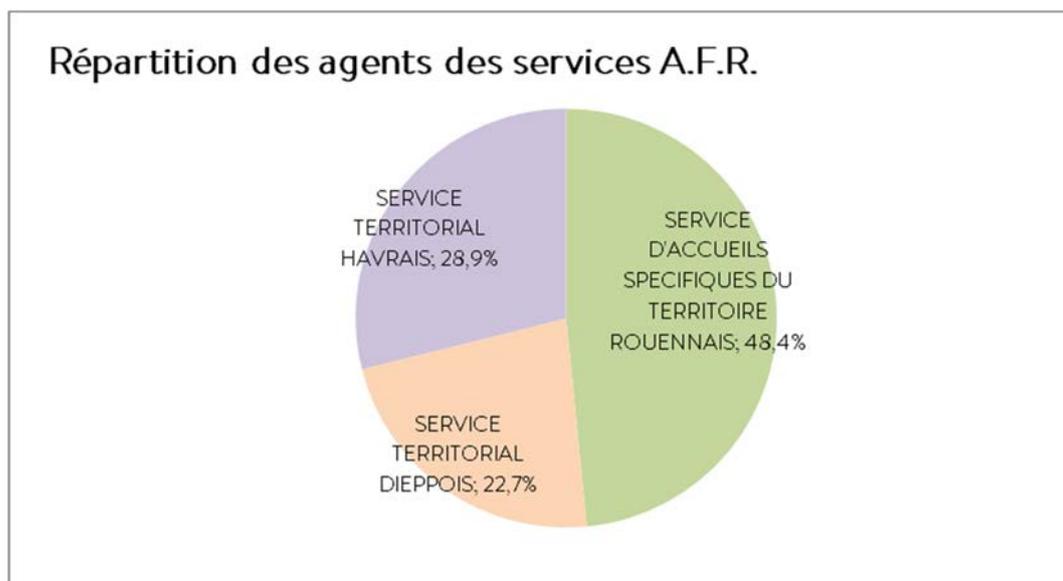
ANNEXE 1 – BILAN DES ASSISTANTS FAMILIAUX 2019

Les effectifs au 31/12/2019	5
Les mouvements au cours de l'année 2019.....	6
Âge et Ancienneté.....	6
Le nombre de jours d'absences pour arrêt maladie.....	9
La rémunération pour l'année 2019.....	10
La formation	11

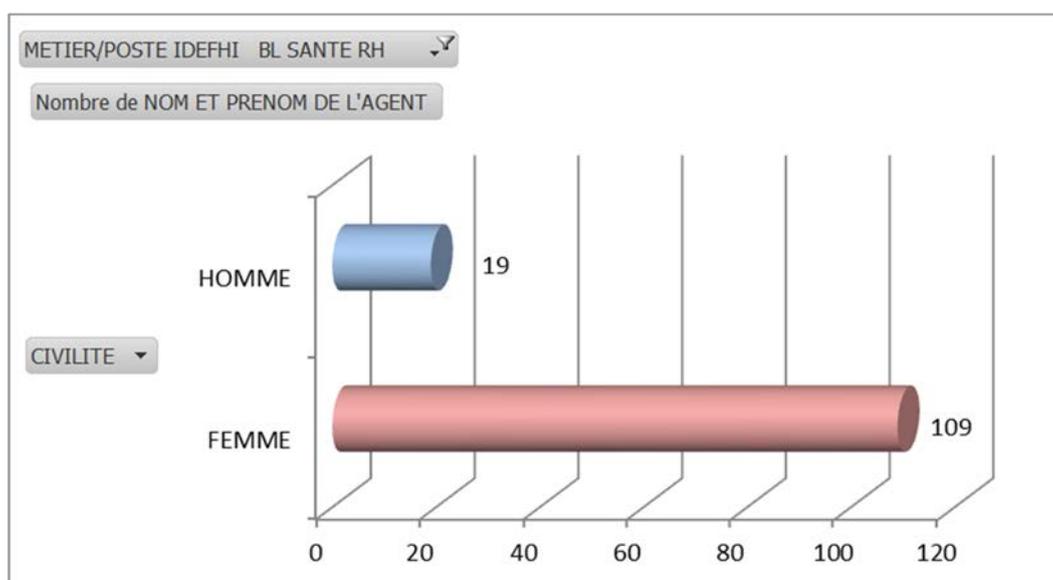
Les effectifs au 31/12/2019

L'établissement compte 128 assistants familiaux répartis sur les 3 territoires (133 agents en 2018 et 135 agents au 31/12/2017).

114 agents sont recrutés en C.D.I. et 14 agents en C.D.D. (122 en CDI et 11 en CDD pour l'année 2018, 127 en CDI et 8 en CDD pour l'année 2017).



Le nombre d'assistants familiaux se réparti comme suit :
62 agents au service AFR Rouen (66 en 2018, 49,6%),
29 agents au service AFR Dieppe (29 en 2018, 21,8%),
37 agents au service AFR Le Havre (38 en 2018, 28,6%).



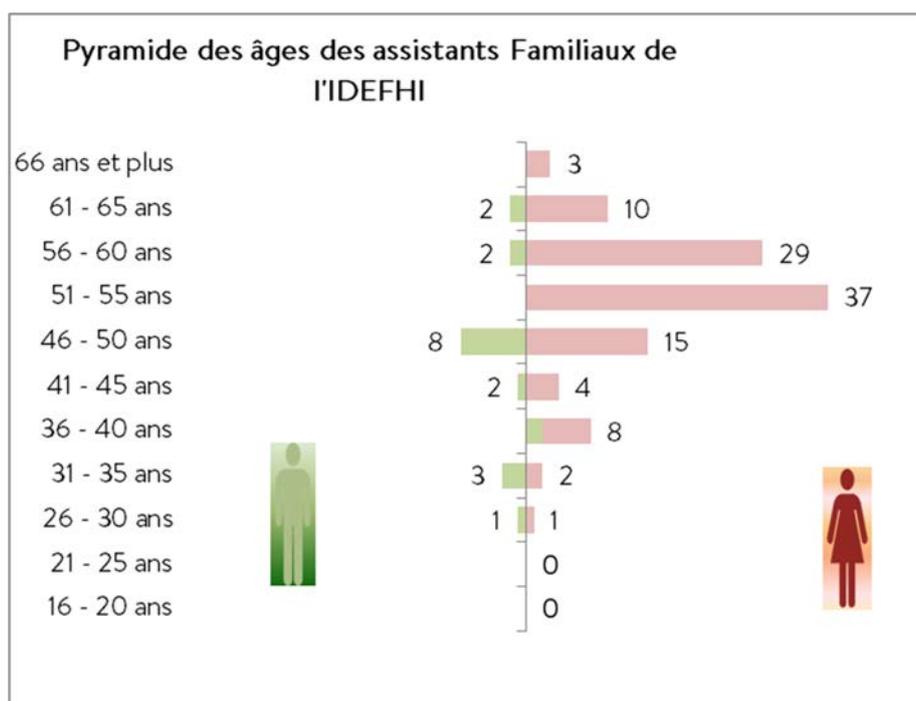
Les femmes représentent **plus de 85 %** de cette catégorie de personnels (87% en 2018 et 95% en 2017). L'effectif était de 115 femmes et 18 hommes en 2018.

Les mouvements au cours de l'année 2019

MOTIF	Nombre		Total général
	CDD sur poste PERM	CDI	
RECRUTEMENT	8		8
DEMISSION		1	1
FIN DE CONTRAT	2		2
LICENCIEMENT			0
RETRAITE	1	6	7
Total général	11	7	18

18 agents ont fait l'objet d'un mouvement au courant de l'année 2019 principalement pour démission, retraite ou recrutement (15 en 2018 et 11 en 2017). C'est le nombre de départs en retraite qui est notable pour 2019.

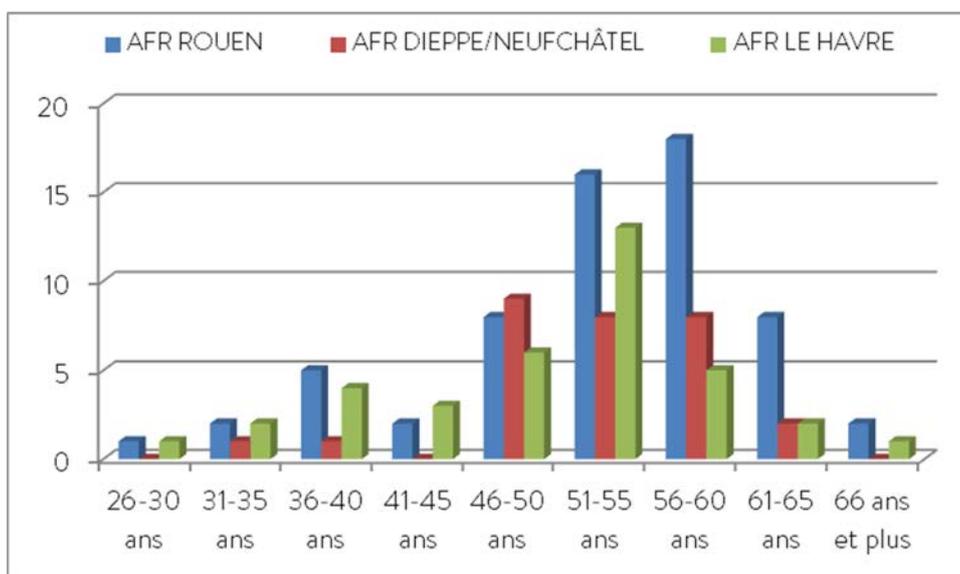
Âge et Ancienneté



La moyenne d'âges des assistants familiaux est de 52 ans. Les femmes de 56 ans et plus sont au nombre de 46 agents soit 35,94 % de l'effectif total de cette catégorie. (Moyenne d'âge en 2018 : 42 ans, 53 agents âgés de 56 ans et + soit 35,85% de l'effectif total)

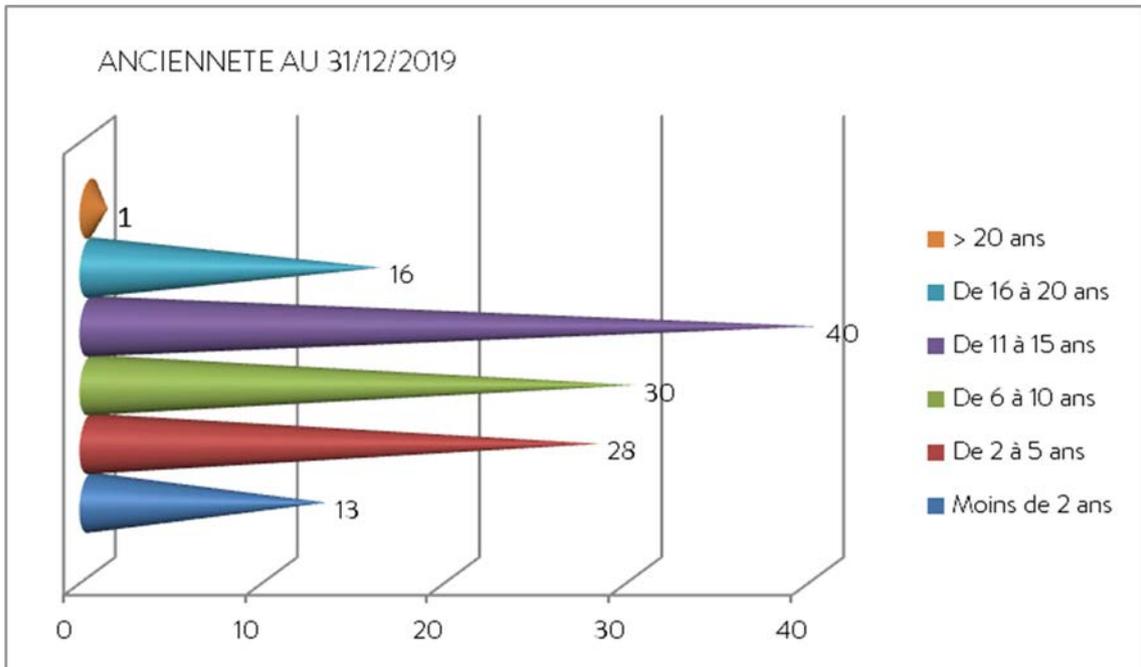
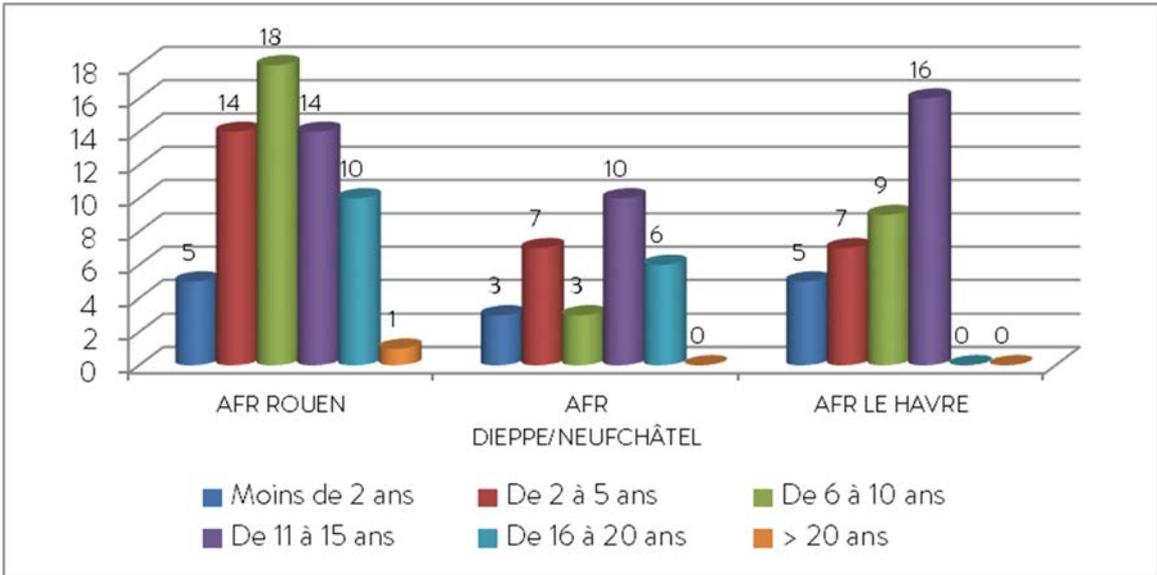
✚ Répartition du nombre d'agents par tranche d'âge et par A.F.R. :

Tranches d'âges	AFR ROUEN			AFR DIEPPE/NEUFCHÂTEL			AFR LE HAVRE			TOTAL		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
26-30 ans	1	3	2	0	0	0	1	1	2	2	4	4
31-35 ans	2	2	4	1	0	0	2	1	0	5	3	4
36-40 ans	5	4	2	1	1	1	4	5	4	10	10	7
41-45 ans	2	3	5	0	3	4	3	3	2	5	9	11
46-50 ans	8	9	11	9	8	9	6	6	8	23	23	28
51-55 ans	16	14	11	8	5	4	13	13	12	37	32	27
56-60 ans	18	21	23	8	7	8	5	4	5	31	32	36
61-65 ans	8	7	6	2	4	4	2	4	4	12	15	14
66 ans et plus	2	3	3	0	1	1	1	1	0	3	5	4
	62	66	67	29	29	31	37	38	37	128	133	135



✚ Répartition de l'ancienneté des assistants familiaux et par territoire :

Ancienneté	AFR ROUEN			AFR DIEPPE/NEUFCHÂTEL			AFR LE HAVRE			TOTAL		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Moins de 2 ans	5	4	5	3	0	5	5	3	4	13	7	14
De 2 à 5 ans	14	14	23	7	7	4	7	8	16	28	29	43
De 6 à 10 ans	18	19	12	3	4	7	9	11	17	30	34	36
De 11 à 15 ans	14	15	25	10	11	15	16	16	0	40	42	40
De 16 à 20 ans	10	13	1	6	7	0	0	0	0	16	20	1
> 20 ANS	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	62	66	67	29	29	31	37	38	37	128	133	135



Le nombre de jours d'absences pour arrêt maladie

Motif d'absence		BS 2017	BS 2018	BS 2019
MALADIE ORDINAIRE	A.F.R. LE HAVRE	216	268	171
	A.F.R. NEUFCHÂTEL	455	302	601
	A.F.R. ROUEN	94	232	171
Total MALADIE ORDINAIRE		765	802*	889*
ACCIDENT TRAVAIL	A.F.R. LE HAVRE	0	0	0
	A.F.R. ROUEN	0	0	0
Total ACCIDENT TRAVAIL				
Total général		765	802	889

*8 agents totalisent ces 802 jours de MO dont 4 agents comptabilisent 653 jours.

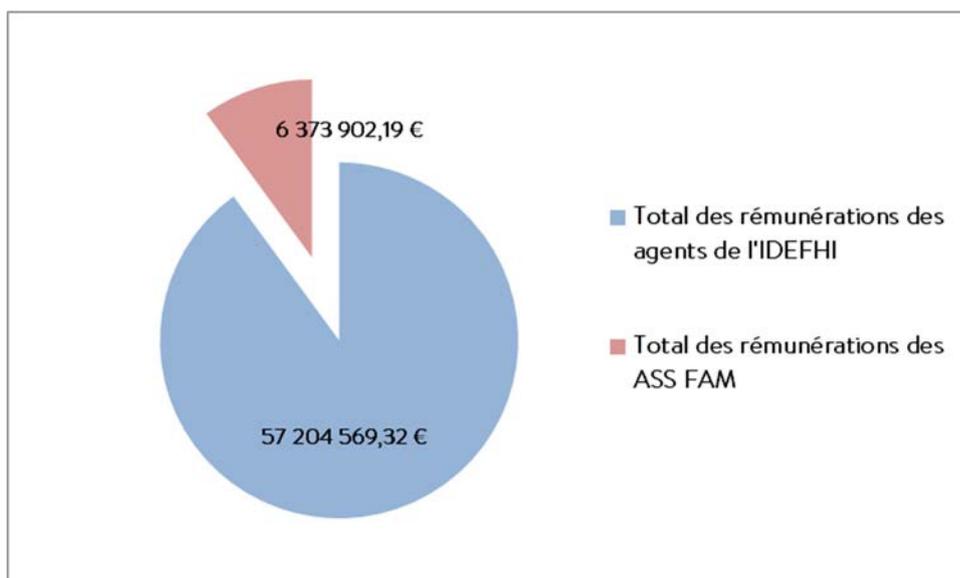
*9 agents totalisent 601 jours de MO sur le STD dont 3 agents comptabilisent 465 jours.

Les chiffres 2019 font apparaître une augmentation de 9.78 % des absences en maladie ordinaire des assistants familiaux.

Cette hausse est essentiellement liée à l'AFR de Neufchâtel qui multiplie par 2 les jours d'absences MO.

A noter qu'il y a une autorisation d'absence pour un congé paternité de 11 jours pour un assistant familial.

La rémunération pour l'année 2019



La somme des salaires versés aux assistants familiaux est de **6 373 902,19 €** (6 286 104,52 € en 2018 et 6 500 325,68 € en 2017) *y compris A.N.F.H. et taxe sur les salaires* soit **11,14%** (11,27 % en 2018 et 11,54 % en 2017) du total des rémunérations des agents de l'IDEFHI.

Ils représentent **10,03 %** (11,07 % en 2018 et 11,33% en 2017) de l'effectif global rémunéré (ETPR) au 31/12/2019.

Le salaire moyen annuel est de **45 527,87 €** hors indemnité d'entretien (44 582,30 € en 2018 et 45 456,85 € en 2017)

- le plus élevé : 90 924,56 € (88 480,86 € en 2018 et 74 172,14 € en 2017)
- le moins élevé : 13 696,32 € (10 213,71 € en 2018 et 17 299,57 € en 2017)

Informations calculées sur les 14 plus importants et plus bas salaires annuels (10% du nombre d'assistants familiaux rémunérés en 2019)

La formation

- 📊 Récapitulatif du nombre d'agents qui ont suivi et/ou commencé une formation initiale réglementaire de « 240 heures » - **Type 1**

	2019		2018		2017	
	Ont suivi	Ont commencé	Ont suivi	Ont commencé	Ont suivi	Ont commencé
AFR Rouen	0	5	5	0	2	8
AFR Dieppe	1	2	3	0	1	4
AFR Le Havre	0	4	0	0	5	1
Total type 1	12		8		21	

<u>60 heures</u>	2019	2018	2017
AFR Rouen	2	4	0
AFR Dieppe	0	1	1
AFR Le Havre	3	3	3
Total	5	8	4

Des travaux sont entamés sur la formation des 60 heures qui ne sont plus dispensés même partiellement par le Conseil Départemental. Par ailleurs, le suivi des formations des assistants familiaux doit être amélioré et fera l'objet d'une observation de la Chambre régionale des comptes à l'issue de son contrôle.

- 📊 Récapitulatif du nombre d'agents qui accèdent à des formations de développement des compétences - **Type 2**

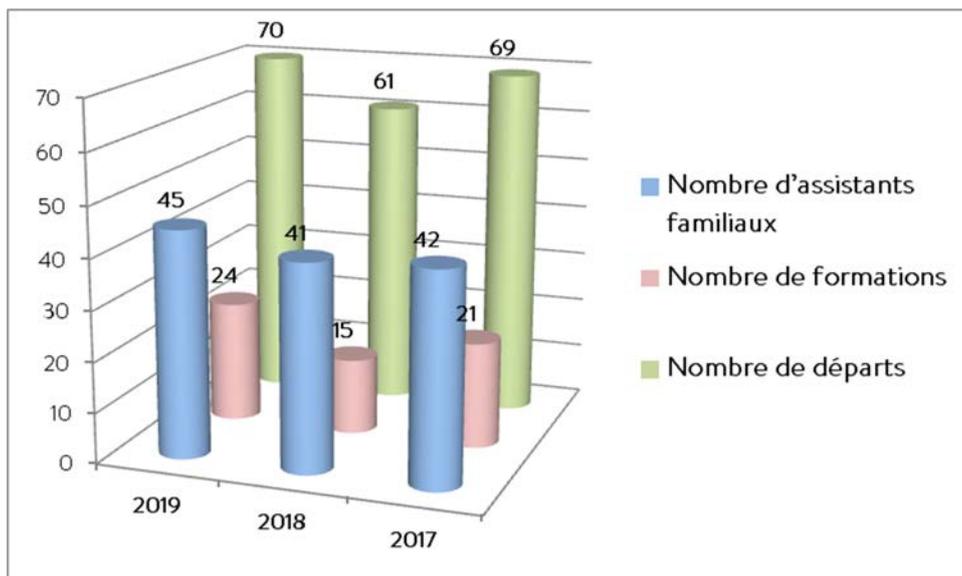
	AFR Rouen	AFR Dieppe	AFR Le Havre	Total 2019	AFR Rouen	AFR Dieppe	AFR Le Havre	Total 2018	AFR Rouen	AFR Dieppe	AFR Le Havre	Total 2017
Nombre d'assistants familiaux	25	3	17	45	14	0	27	41	8	9	25	42
Nombre de formations	12	2	10	24	5	0	10	15	5	1	15	21
Nombre de départs	45	3	22	70	23	0	38	61	12	9	48	69

Le nombre d'agents bénéficiant d'action de formation est en légère augmentation pour passer de 42 à 45 entre 2017 et 2019. Des efforts de sensibilisation ont été menés depuis plusieurs années, efforts qui restent à amplifier, et qui restent disparates. En effet, seulement 3 assistants familiaux du STD ont bénéficié de ce type de formation en 2019, constat qu'il faudra rectifier.

Concernant la formation des 240 heures, réglementaire, le retard pris à la parution de la réglementation, a depuis été comblé et nous incitons et soutenons les assistants familiaux dans l'obtention du D.E.A.F. (*Diplôme d'Etat d'Assistant(e) Familial(e)*)

En 2019, aucun agent n'a été diplômé, puisque aucun groupe n'a débuté en 2018

5 professionnels avaient été diplômés en 2018 contre 11 en 2017.



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

Rapport annuel
du Service Santé au Travail

**DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES**

IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION



Table des matières

I.	Introduction.....	1
II.	Activité du Service de Santé au Travail.....	2
A.	Composition du service.....	2
1.	Commentaires	2
B.	Ressources pédagogiques.....	2
1.	Formation du Médecin	2
2.	Formation de l'Infirmière.....	2
3.	Formation de la Secrétaire Médicale	2
III.	Secteur géographique d'intervention.....	3
IV.	Effectifs IDEFHI et ESAT.....	4
V.	Répartition du temps de travail sur les différents sites territoriaux	5
VI.	Visites effectuées en 2017-2018- 2019	6
A.	Commentaires et observations.....	7
VII.	Absentéisme :.....	8
A.	Par structure :.....	8
B.	Par nature de visite.....	8
VIII.	Motif arrêts maladies ordinaires >30 jours	9
IX.	Conclusions médicales.....	10
X.	Restrictions Posées.....	10
XI.	Orientations médicales.....	11
XII.	Autres orientations	11
A.	Orientations MDPH.....	11
B.	Déclarations maladies professionnelles.....	11
I.	Examens complémentaires	12
II.	Salariés soumis à des risques potentiels	13
III.	Effectif soumis à une surveillance médicale particulière	13
IV.	Actions du Médecin du Travail	14
A.	Etude en milieu de travail.....	14
1.	Visites de locaux avec le CHSCT	14

2.	Visite locaux avec responsable.....	14
3.	Enquête AT	14
B.	Participation CHSCT.....	14
C.	Réunions institutionnelles.....	14
D.	Groupe de travail.....	14
XVII.	Activité Infirmière Santé au Travail	15
A.	Formations IDEST :.....	16
B.	Accueil d'une stagiaire :.....	16
C.	Etudes de poste :.....	16
D.	Actions de prévention 2019 :.....	17
1.	Mois sans TABAC.....	17
2.	Campagne de vaccination grippe	18
3.	Test de repérage précoce et intervention brève.....	19
4.	Tabac en 2019	19
5.	Cannabis.....	19
6.	Alcool.....	19
E.	Soins bénins :.....	20
F.	Soins / prélèvements :.....	20
G.	Evènements 2019	21
XVIII.	Conclusion / Perspectives.....	22

I. Introduction

Le service de Santé au Travail d'IDEFHI est un service qui suit les salariés qui exercent sur plusieurs sites répartis dans le département de la Seine Maritime. Les locaux se trouvent sur le site de Canteleu.

Cette proximité permet aux agents exerçant sur le site un accès facile au service et une prise en charge rapide si nécessaire.

Le suivi médical « légal » est le même pour tous les salariés de l'établissement mais la facilité de rencontres spontanées bien sûr différente.

Le médecin et l'infirmière et se déplacent cependant sur les structures les plus éloignées (Dieppe, Le Havre, VDE, Neufchatel, Aumale) de façon régulière.

II. Activité du Service de Santé au Travail

A. Composition du service

Médecin du travail présente à 50% :

- Madame Catherine MARPEAU

Infirmière Santé Travail présente à 100% :

- Madame Annaelle ABOUT

Secrétaire Médicale présente à 100% :

- Madame Cathy GOSSELIN

1. Commentaires

Depuis Janvier 2019, comme prévu par la législation, la majorité des visites périodiques est pratiquée par l'infirmière et donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi. Si l'infirmière ou le salarié en éprouve le besoin une rencontre avec le médecin est toujours possible. Toutes les visites nécessitant la délivrance d'une fiche d'aptitude (reprise, stagiairisation ...) sont effectuées par le médecin du travail.

B. Ressources pédagogiques

1. Formation du Médecin

Nombre de jour : 1

- Les parcours des jeunes en protection de l'enfance : le besoin de continuité à l'épreuve des ruptures.

2. Formation de l'Infirmière

Nombre de jours : 1,5

- Appel à projet moi(s) sans tabac.

3. Formation de la Secrétaire Médicale

Nombre de jour : 2

- Ergonomie gestes et postures en situation professionnelle

III. Secteur géographique d'intervention

Centre fixe : Canteleu

Autres lieux d'intervention

- Dieppe
- Aumale
- Neufchâtel
- Le Havre
- VDE (Criquetot-Esneval)

Lieux d'interventions	Nombre de pièces	Confort	Possibilité de confidentialité	Présence d'un point d'eau	Coin WC
Canteleu	5	Très bon	Bonne	Oui	Oui
Dieppe	2	Bon	Moyenne	Oui	Non
Aumale	2	Moyen	Moyenne	Oui	Non
Neufchâtel	2	Bon	Bonne	Oui	Oui
VDE	2	Très bon	Bonne	Oui	Oui
Le Havre	2	Bon	Moyenne	Oui	Oui

IV. Effectifs IDEFHI et ESAT

EFFECTIFS IDEFHI ET ESAT	
ADMINISTRATION GENERALE	63
DIRECTION DU CADRE DE VIE ET DES TRAVAUX	69
SANTE AU TRAVAIL	3
POLE ENFANCE ET FAMILLE	
DIRECTION DES POLITIQUES D'ACCOMPAGNEMENT	17
ACCUEIL SPECIFIQUES DU TERRITOIRE ROUENNAIS	186
SERVICE ENFANCE ROUEN	156
ADOSEINE	146
SERVICE TERRITORIAL DIEPPOIS	
TRANSVERSAL MECS ADOLESCENTS ET ENFANCE	12
NEUFCHATEL	29
DIEPPE	73
MORIENNE	31
EU	25
A.F.R.	42
SERVICE TERRITORIAL HAVRAIS	
A.F.R	49
VILLAGE D'ENFANTS	59
SERVICE D'ACCUEIL D'URGENCE HAVRAIS	40
POLE HANDICAP	
IME "LE CHANT DU LOUP"	100
ITEP "VALLEE DE SEINE"	90
CENTRE TRUFFAUT	91
Sous Total	1281
ESAT	55
TOTAL GLOBAL	1336

V. Répartition du temps de travail sur les différents sites territoriaux

<i>LIEUX</i>	<i>DEPLACEMENTS 2017</i>	<i>DEPLACEMENTS 2018</i>	<i>DEPLACEMENTS 2019</i>
Dieppe	5	3	2
Le Havre	5	3	1
Neufchâtel	2	2	0
Aumale	1	1	1
Criquetot Esneval	3	3	2
TOTAL	16	12	6

Service Territorial	Effectif	% Agents IDEFHI	Visites Effectuées	% Consultations effectuées	Temps Médical
ST Rouennais	976	73%	676	82%	94%
ST Dieppois	212	16%	87	11%	3%
ST Havrais	148	11%	57	7%	3%
total	1336	100%	820	100%	100%

VI. Visites effectuées en 2017-2018- 2019

Visites effectuées en 2017-2018-2019						
TYPE DE VISITES	<u>IDEFHI</u>	<u>ESAT</u>	<u>IDEFHI</u>	<u>ESAT</u>	<u>IDEFHI</u>	<u>ESAT</u>
	2017		2018		2019	
VISITES PERIODIQUES DONT ASSOCIES	487	3	566	27	409	20
RETOUR ACCIDENT DE TRAVAIL	2	0	2	0	0	0
RETOUR ARRET MALADIE	29	2	34	4	9	0
RETOUR CONGE MATERNITE	21	1	29	1	9	2
STAGIAIRISATION /TITULARISATION	46	0	8	0	18	0
VISITES NON PERIODIQUES	341	22	246	12	365	26
EMBAUCHE Y COMPRIS LES STAGIAIRES	120	2	73	4	126	2
PRE-REPRISE	18	1	18	0	11	0
APRES ACCIDENT DE TRAVAIL	17	0	4	0	10	7
APRES MALADIE	66	8	54	5	84	8
APRES MALADIE PROFESSIONNELLE	1	0	1	0	0	0
APRES CLM/CLD	8	0	6	0	5	0
A LA DEMANDE DU SALARIE	53	3	30	0	53	5
A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	36	5	23	0	24	4
A LA DEMANDE DU MEDECIN	21	3	36	3	51	0
SUIVI CLM/CLD/CGM	1	0	1	0	1	0
TOTAL DES VISITES ANNUELLES	853		851		820	
SOINS BENINS NON PROGRAMMES	82	26	45	32	33	25
ABSENCES						
EXCUSEES	85	2	85	3	127	15
NON EXCUSEES	134	5	101	8	218	5

A. Commentaires et observations

Le nombre global de visites effectuées par le médecin a légèrement diminué.

Par contre 3 types de visites ont augmentées.

- Les visites d'embauche, maintenant systématiques même pour les contractuels, sont obligatoires quelle qu'en soit la durée du contrat.
- Les visites à la demande des salariés symptômes de souffrance ou de confiance ?
- Les visites à la demande du médecin pour les suivis particuliers et les visites après maladies de + 30 jours ce qui est plus inquiétant (vieillissant ou fatigue professionnelle, ou meilleure information)

La grosse problématique est l'absentéisme excusé ou non.

Par contre, la diminution du nombre de visites périodiques effectuées par le médecin du travail est logique au vue de l'évolution de la législation.

D'une part il y a eu transfert d'activité vers l'infirmière qui en a effectuées 364, et d'autre part, leur périodicité va se rapprocher de la réglementation. Elles seront donc moins fréquentes.

Nous envisagions au cours du 1^{er} trimestre 2020 de nous rendre dans les différents services pour informer d'une nouvelle organisation, rappeler les obligations légales et essayer de fluidifier la communication mais l'organisation de suivi va changer en septembre 2020 ; c'est donc au 3^{ème} semestre 2020 que cette information sera effectuée.

VII. Absentéisme :

A. Par structure :

SERVICES	NBRE D'AGENTS	NBRE D'ABS AUX VISITES	% ABS par structure
SERVICE ADOSEINE	146	72	49
SERVICE D'ACCUEILS SPECIFIQUES DU TERRITOIRE ROUENNAIS	186	66	35
SERVICE ENFANCE ROUEN	156	72	46
SERVICE TERRITORIAL DIEPPOIS	212	9	4
SERVICE TERRITORIAL HAVRAIS	148	6	4
CENTRE TRUFFAUT	91	24	26
I.M.E. LE CHANT DU LOUP	100	32	32
I.T.E.P. VALLEE DE SEINE	90	50	56
ADMINISTRATION GENERALE	66	3	5
DIRECTION DU CADRE DE VIE ET DES TRAVAUX	69	11	16
Total général	1281	345	27

En 2019 le service de santé compte 27% d'absentéisme aux visites médicales de tous types. Proportionnellement au nombre d'agents, c'est l'ITEP et ADOSEINE qui comptabilisent le plus grand absentéisme.

B. Par nature de visite



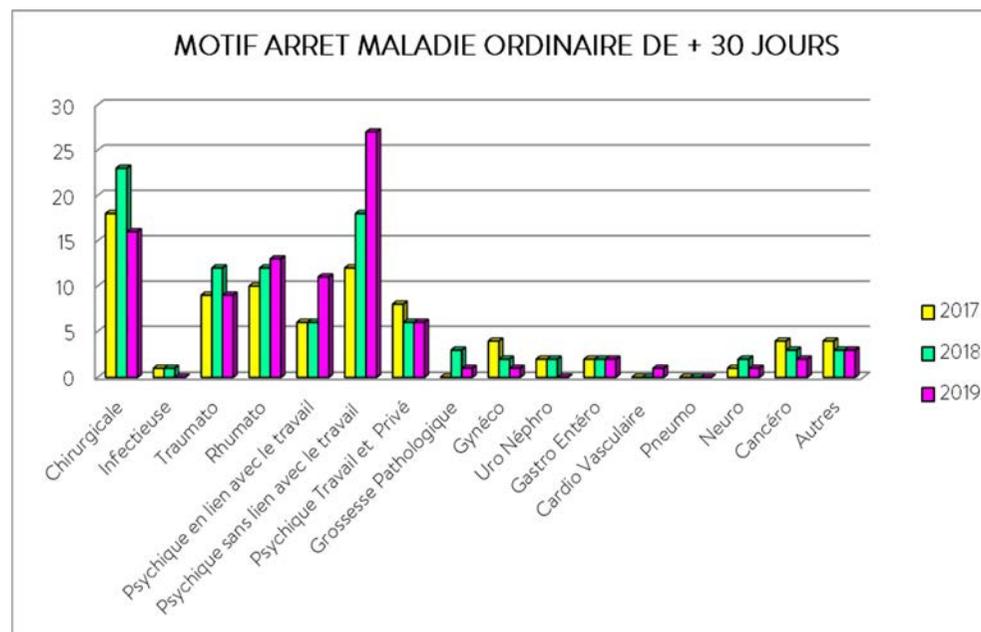
STRUCTURES	ABSEINTEISME 2019 AUX VISITES MEDICALES								
	VISITE PERIODIQUE	TYPES DE VISITES				VISITE MEDICALE EMBAUICHE	RETOUR MALADIE	RETOUR CONGE MATERNITE	RETOUR AT
		COMPLEMENTAIRE		VISITE MEDICALE (demande agent, employeur et/ou Médecin)					
		Agent	Employeur						
ADMINISTRATION GENERALE	3	0	0	0	0	0	0	0	
DPA	0	0	0	0	0	0	0	0	
DCVT	6	0	1	2	0	2	0	0	
IME	22	2	0	3	2	1	0	2	
ITEP	40	0	0	0	8	2	0	0	
ADOSEINE	53	1	0	3	12	3	0	0	
ASTR	40	0	1	6	14	2	3	0	
SER	43	1	0	2	23	3	0	0	
CFT	14	1	0	3	5	1	0	0	
ESAT	10	0	0	1	0	7	2	0	
TERRITOIRE DIEPPOIS	2	0	0	1	5	0	0	0	
TERRITOIRE HAVRAIS	2	0	0	1	1	2	0	0	

En ce qui concerne la nature des visites nous constatons un grand absentéisme au visites périodiques et visites à l'embauche mais depuis septembre 2019, nette amélioration pour les visites d'embauche.

En effet, en collaboration, avec le service RH, il est demandé aux agents lors de la création de leur dossier administratif de prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail et cela est efficace.

VIII. Motif arrêts maladies ordinaires >30 jours

Années	Chirurgicale	Infectieuse	Traumato	Rhumato	Psychique en lien avec le travail	Psychique sans lien avec le travail	Psychique Travail et Privé	Grossesse Pathologique	Gynéco	Uro Néphro	Gastro Entéro	Cardio Vasculaire	Pneumo	Neuro	Cancéro	Autres	TOTAL
2017	18	1	9	10	6	12	8	0	4	2	2	0	0	1	4	4	81
2018	23	1	12	12	6	18	6	3	2	2	2	0	0	2	3	3	95
2019	16	0	9	13	11	27	6	1	1	0	2	1	0	1	2	3	93



IX. Conclusions médicales

APTITUDES	2017		2018		2019	
	IDEFHI	ESAT	IDEFHI	ESAT	IDEFHI	ESAT
Aptitude avec restriction	50	3	47	3	42	5
Aptitude avec aménagement de poste	2	0	7	0	1	0
Inaptitude à sa fonction définitive						
Inaptitude à sa fonction définitive	25	0	8	0	6	0
Inaptitude à sa fonction temporaire						
Inaptitude à sa fonction temporaire	6	0	9	0	2	0
Inaptitude à toutes fonctions définitives						
Inaptitude à toutes fonctions définitives	3	2	3	2	6	0
Inaptitude à toutes fonctions temporaires						
Inaptitude à toutes fonctions temporaires	0	0	0	0	0	0

X. Restrictions Posées

PRESCRIPTION	TEMPORAIRES			
	ANNEES	2017	2018	2019
Temps partiel thérapeutique		14	22	16
CLM fractionné		1	1	3
Manutention		5	18	9
Nuit		15	4	2
Aménagement de poste		1	7	19
Conduite		14	4	6
Exposition produits allergisants		0	0	0
Sports		0	0	1
Total		50	56	56

XI. Orientations médicales

ORIENTATIONS	2017	2018	2019
Médecin traitant	5	2	1
Ophthalmologie	13	4	8
Dermatologie	12	35	6
Dentiste	21	24	14
ORL	0	1	0
Rhumatologie	3	2	2
Gynécologie	3	2	1
Autres	8	10	3
Cardiologie	0	5	2
Psychiatrie	10	10	8
Allergologie- Pneumologie	0	2	1
TOTAL	75	97	46

XII. Autres orientations

A. Orientations MDPH

Années	Dossiers MDPH remis aux agents
2017	14
2018	7
2019	9

B. Déclarations maladies professionnelles

Numéro de tableau	Maladie professionnelle 2019	Nombre de cas
N°57 C	RHUMATOLOGIE	1

I. Examens complémentaires

NATURE DES EXAMENS	IDEFHI			ESAT		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
VISIOTEST	353	124	28	12	8	0
EXAMEN DES URINES	462	228	0	10	18	0
EXAMEN BIOLOGIQUE						
Ø Sérologie Hépatite B	0	2	1	1	0	0
Ø Sérologie Hépatite A	0	0	0	1	0	0
Ø Bilan Sanguin	1	0	0	0	0	0
Ø Bilan de Santé Complémentaire	14	9	5	0	0	1
EXAMEN RADIOLOGIQUE PULMONAIRE	3	2	0	0	0	0
VACCINATIONS EFFECTUEES						
GRIPPE saisonnière	139	133	141	5	1	5
HEPATITE A	0	0	0	0	0	0
HEPATITE B	0	0	0	0	0	0
REPEVAX	30	16	18	0	0	0
REVAXIS	5	5	8	0	0	0
TOTAL VACCINATIONS	174	153	167	5	1	5
TEST TUBERCULINIQUE	1	0	0	0	0	0

II. Salariés soumis à des risques potentiels

NATURE DU RISQUE	IDEFHI	ESAT
Bruit sans risque MP	26	27
Amiante	0	0
Travail sur écran	130	0
Agents cancérogène	En cours	0
Travail de nuit	85	0
Risque chimique	141	18
Poussières de bois	1	0
Denrées alimentaires	19	30
Chambres frigorifiques	3	17
Vibrations	23	0

III. Effectif soumis à une surveillance médicale particulière

Nombre de Bénéficiaires dans l'Obligation d'Emploi - BOE	56
Nombre de salariés ESAT	55

IV. Actions du Médecin du Travail

A. *Etude en milieu de travail*

1. *Visites de locaux avec le CHSCT*

- ASTR /SAU Accueil Mixte
- STD MECS ADOS
- STD Pouponnière
- STD Neufchatel en Bray

2. *Visite locaux avec responsable*

- UCP

3. *Enquête AT*

- Neufchatel en Bray

B. *Participation CHSCT*

- 6 Réunions CHSCT

C. *Réunions institutionnelles*

- Directeurs et Cadres (4)
- Comité technique transversal (1)
- Réunion Ressources Humaines (17)
- Réunion Service Santé au Travail (5)
- COPIL Actions transversales (2)
- Synthèse (1)

D. *Groupe de travail*

- Usure professionnelle (2)
- Pôle Santé au Travail (5)
- Sensibilisation sans tabac (5)
- Présentation logiciel (5)
- Outlook (1)

XVII. Activité Infirmière Santé au Travail

En 2019, le service de santé au travail a vu son organisation changée. En effet la réforme entrée en vigueur au 1^{er}/01/17 modernisant la médecine du travail a été mise en application au 1^{er}/01/2019 au sein de l'établissement. Cette réforme ayant pour but d'assurer une meilleure adaptation du suivi et de renforcer la mobilisation des professionnels de santé au service de la prévention.

C'est pourquoi au 1^{er}/01/2019, l'infirmière du travail a réalisé les visites périodiques des agents en suivi individuel dit non renforcé. A ces visites s'ajoutent les visites d'information et de prévention (« embauche »), réalisées conjointement avec le médecin du travail, selon un souhait du service.

Nombre de visites réalisées par l'Infirmière du travail en 2019 :

Visites périodiques 2019	Visites d'information et de prévention 2019
364	120

Au décours de ces visites l'Infirmière fixe la périodicité du suivi de l'agent et le professionnel qu'il devra rencontrer. Ainsi un agent peut être réorienté en suivi avec le médecin du travail dans un délai plus ou moins long. Au cours de l'année *13 agents ont été réorientés en suivi avec le médecin du travail.*

Absentéisme aux visites périodique réalisées par l'Infirmière en 2019 :

	Absence excusée	Absence non excusée
Visite d'Information et de prévention	13	48
Visites périodiques	42	139

Au vue de l'absentéisme aux visites, nous devons trouver des pistes d'amélioration. Ainsi sur l'année 2020, les services seront sollicités afin d'exprimer leurs attentes en termes de circuit de convocation, de communication....

Nombre de visites sur les sites extérieurs réalisées par l'Infirmière du travail en 2019 :

<u>Territoire havrais</u>	SAUH	1
	VDE	1
<u>Territoire Dieppois</u>	Dentelles	1
	Neufchâtel / Aumale	1

Outre les visites périodiques, d'autres déplacements sur les divers structures ont été réalisés. (Etudes de poste, campagne de vaccination grippe, consultation d'aide au sevrage tabagique...)

A. Formations IDEST :

MOOC :

- « TABAC ARRETEZ QUAND VOUS VOULEZ »
- « Comprendre les addictions »

Formation par LA BOUSSOLE : « Aide à la diminution ou l'arrêt du tabac : outils, accompagnement et suivi ».

Formation IREPS : « Substituts nicotiniques et prescription »

B. Accueil d'une stagiaire :

Travail sur les accidents de travail en lien avec les activités sportives des agents éducatifs au sein de l'établissement

C. Etudes de poste :

- 7 Etudes de poste
- 3 Agents dotés d'une RQTH
- 2 Agent dotés d'une RQTH avec restriction d'aptitude
- 2 agents sans RQTH et/ou restriction d'aptitude

A cela s'ajoute, 18 entretiens conseils/recommandations au travail sur écran en termes d'agencement, d'organisation du poste de travail sur écran et la pratiques d'exercices de détente

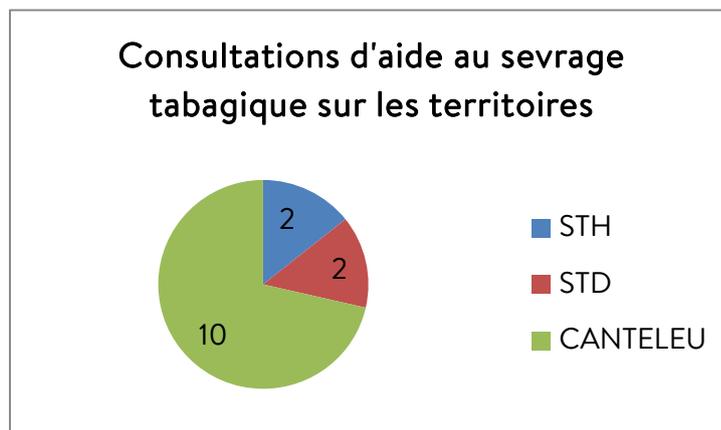
Visite des locaux en travaux

D. Actions de prévention 2019 :

1. Mois sans TABAC

Cette action institutionnelle, a permis de former l'Infirmière aux consultations d'aide à l'arrêt du tabac et notamment à la prescription de substituts nicotiniques. Au cours du mois de novembre le service de santé au travail a pu se rendre disponible pour les agents sur chacun des sites ainsi que pour les journées de lancement de l'action « moi(s) sans tabac » les 5 et 6 Novembre derniers.

Ainsi l'Infirmière a pu *accompagner 16 agents sur ce mois de Novembre*. Tous les agents reçus ont bénéficié d'un suivi après le premier entretien, soit par téléphone, soit lors d'un nouvel entretien. Certains agents bénéficient toujours d'un accompagnement à ce jour.

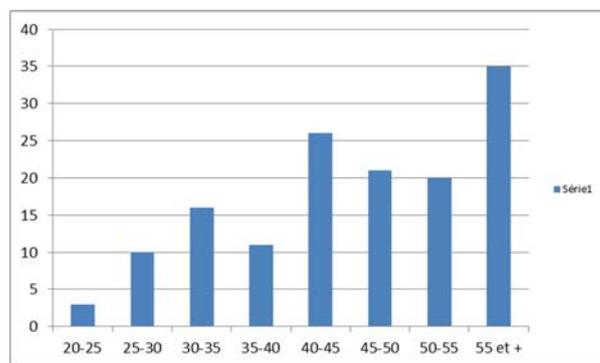
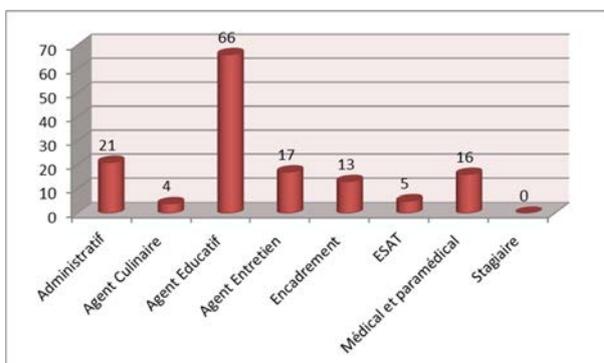
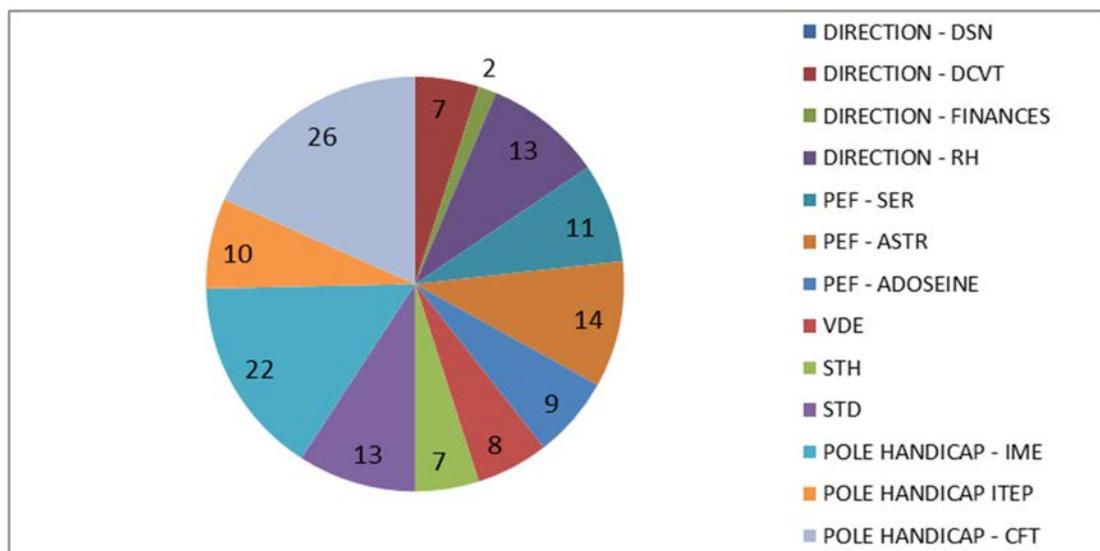
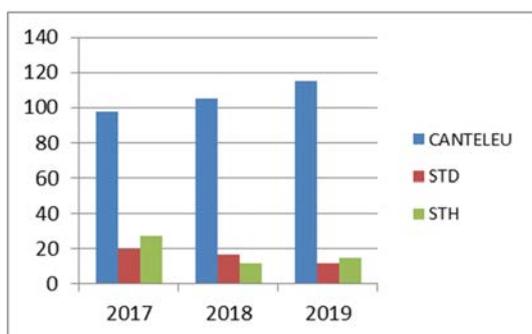


C'est dans cette dynamique que le service souhaite prolonger cette action, afin de permettre au plus grand nombre d'agents d'être accompagnés.

Ainsi les agents ayant un souhait de diminution ou d'arrêt peuvent toute l'année demander conseil auprès des acteurs du service de santé au travail.

2. Campagne de vaccination grippe

Malgré un déplacement sur tous les sites, nous observons une légère baisse des demandes sur les territoires dieppois et havrais, mais une légère augmentation en nombre global (146 en 2019 et 134 en 2018).



3. Test de repérage précoce et intervention brève

Le test a été proposé à tous les agents lors des visites périodiques et d'embauches. Cependant ne sont comptabilisé ci-dessous que les agents n'ayant jamais réalisé le test ou ceux pour qui les données changent. Aucun refus de participation aux tests cette année.

PARTICIPANTS	2017	2018	2019
Femme	99	253	155
Homme	44	150	91
	143	403	246

4. Tabac en 2019

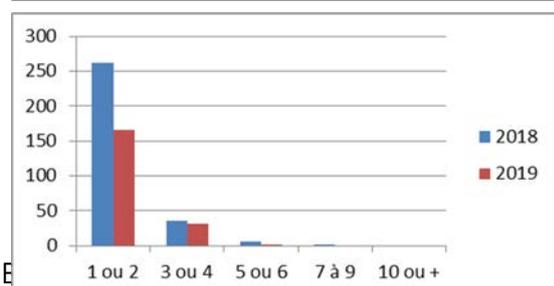
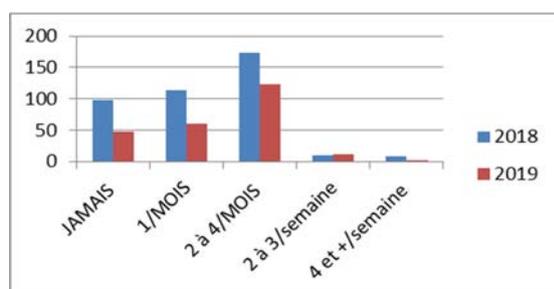
CONSOMMATION	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
	JAMAIS			OCCASION			5 - 10/Irs			10 - 15/Irs			15 et +/Irs			arrêt			cigarette électronique		
Homme	23	64	52	3	10	4	7	35	11	3	7	9	5	8	8	3	22	3	1	9	7
Femme	57	141	88	2	9	6	17	45	30	12	24	11	11	9	5	0	25	5	1	7	7
TOTAL	80	205	140	5	19	10	24	80	41	15	31	20	16	17	13	3	47	8	2	16	14

TYPE DE TABAC	2017	2018	2019	
	Blonde	57	118	209
	Roulé	4	22	9
	Electronique	2	16	14

5. Cannabis

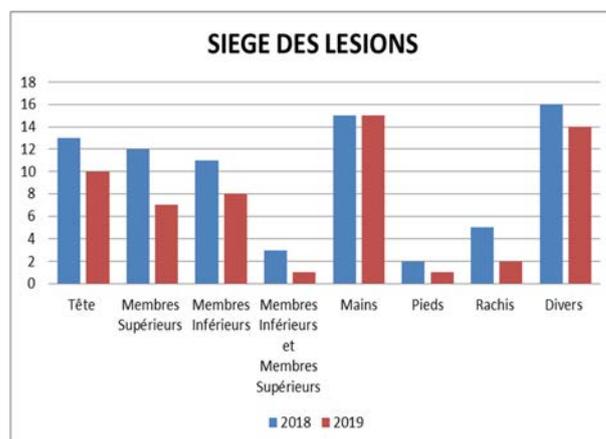
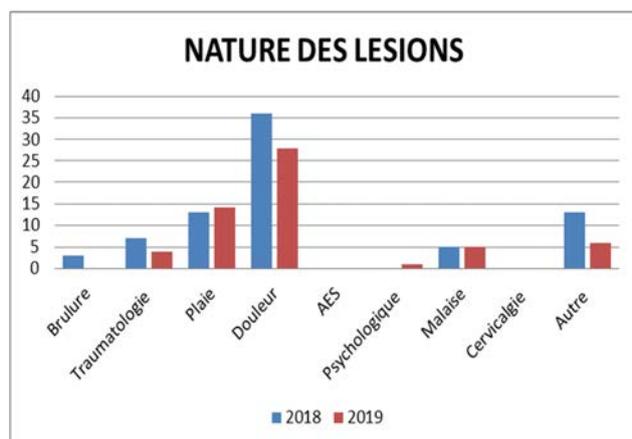
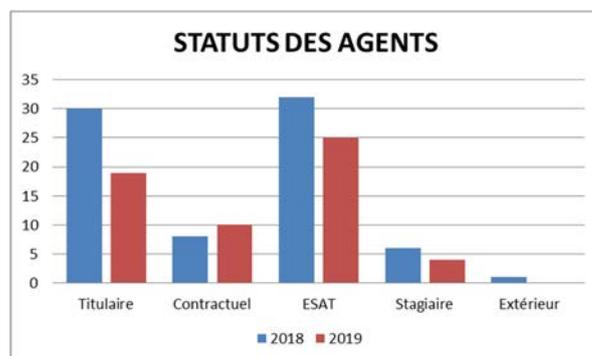
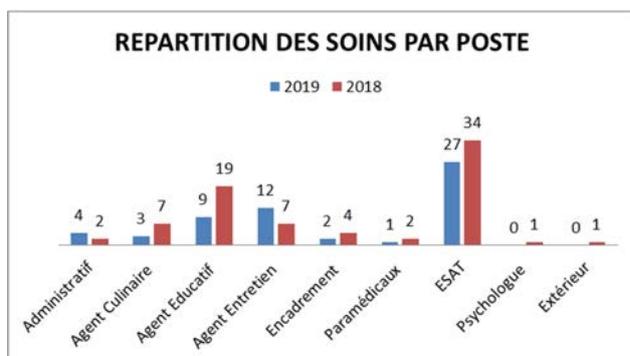
Jamais	2017	2018	2019
FEMME	44	148	154
HOMME	97	253	89
consommation	2017	2018	2019
FEMME	1	0	1
HOMME	0	0	2

6. Alcool



E. Soins bénins :

En 2019 les soins réalisés au pavillon médical sont en baisses. Cependant leur nature reste équivalente.



F. Soins / prélèvements :

Cette année encore l'Infirmière du travail a pu réaliser des examens complémentaires auprès des agents prescrits par le médecin du travail ou un autre professionnel.

En effet, **10 prélèvements réalisés dans le cadre privé** contre seulement **6 dans le cadre professionnel** (Prescription de Mme Marpeau).

Outre les examens complémentaires demandés par le médecin du travail, l'Infirmière reste disponible dans la mesure du possible pour tous les agents souhaitant effectuer des examens sanguins prescrits par leur médecin.

L'Infirmière garantit toute confidentialité concernant les résultats de ces examens.

G. Evènements 2019

INCENDIE «LUBRIZOL »

Suite à l'incendie du 25 au 26/09/2019, le service de santé au travail a été sollicité. En effet une permanence au sein du service a permis à de nombreux agents de venir chercher des informations, des soins dans les jours suivant l'évènement.

L'infirmière a pu recueillir, principalement par téléphone, 41 plaintes d'agents du 01 au 03/10 pour des symptômes d'irritation et de maux de tête. Elle s'est rendue disponible auprès d'équipes en demande physiquement ou par téléphone.

Suite aux CHSCT, il a été établi un listing des agents travaillant sur les 112 communes impactées les 25/26 et 27 septembre. Selon les demandes institutionnelles, l'infirmière a donc procédé à un appel téléphonique de ses 110 agents afin de recueillir des données sanitaires (ceux-ci sur plusieurs jours).

Pour les agents n'ayant pu être contactés directement (45/110), un message vocal a été laissé après 1 rappel.

- En complément le médecin et l'infirmière ont reçu en consultations 12 agents.

XVIII. Conclusion / Perspectives

- Cette année 2019 aura été une année de transition et d'adaptation.
En effet l'évolution législative organisationnelle des services de santé au travail a été mise en place.
De nouvelles tâches ont été attribuées à l'infirmière notamment les visites périodiques.
La plupart des agents semblent s'y être bien adapté d'autant que la rencontre avec le médecin est toujours possible.
- Un problème majeur reste l'absentéisme aux visites qui, compte tenu d'une permanence médicale sans doute moins importante à partir de septembre 2020 permettra moins de reconvoctions et de changements.
- Une autre inquiétude doit être soulevée :
La difficulté livrée par le personnel éducatif à prendre en charge les jeunes confiés. La fragilité psychique de ces derniers est difficile à encadrer et demanderait des notions de psychopathologie qu'ils n'ont pas. Cela engendre des évènements indésirables et des AT dû à la violence et un sentiment d'empêchement à une bonne prise en charge source de RPS. Ces incidents devraient, quel qu'en soit la gravité être signalés au SST afin qu'un contact soit pris systématiquement par la psychologue du travail et/ou le médecin.
Le traumatisme et ses conséquences ne sont pas forcément proportionnels à la gravité apparente. Ceci explique sûrement en partie l'augmentation des AM pour causes psychiques.
- Une réflexion serait à faire sur les assistants (tes) familiaux (ales) en lien avec la problématique précédente. Les prises en charge mettant parfois à mal la famille d'accueil.

Un autre sujet de réflexion pour les années à venir pourrait être la communication, communication en général au sein de l'établissement, horizontale et verticale et, surtout la communication entre collègues d'une même unité ou d'un même service, cela améliorerait la QVT et par ce fait diminuerait les RPS.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

Rapport annuel

Assistante sociale du personnel

KINOUANI MIENANDI Nouani

**DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES**

IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION



INTRODUCTION	3
I. PERSONNEL EN SOUTIEN A L'ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL	4
II. RESSOURCES PEDAGOGIQUES	4
Formation	4
Regroupement Collège des assistants sociaux du personnel des Hôpitaux de Normandie :	4
Principaux éléments étudiés au cours de l'année	5
III. ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	7
Comparatif des séquences de travail 2018-2019	7
L'information, première porte d'entrée vers un retour ou un maintien dans l'emploi.....	11
Points essentiels de l'interview de l'avocate Me Annie C. effectuée le 27 aout 2019.	16
CONCLUSION : PERSPECTIVES	18
Interview de l'avocate Me Annie C. effectuée le 27 aout 2019	19

INTRODUCTION

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU POSTE D'ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL

Nom et Prénom : KINOUBANI Mienandi Nouani

Spécialité : assistante sociale du personnel

Modalités d'exercice :

Sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, le bureau de l'assistante sociale du personnel est installé au sein du Service Santé au Travail (SST).

Des déplacements sur les différents sites (Le Havre, Neufchâtel, Dieppe) peuvent être effectués. Lors d'un déplacement (Visite à domicile ou rencontre hors du site de Canteleu), l'assistante sociale du personnel (ASS) est munie d'un téléphone portable.

Temps de travail :

Activité exercée par l'assistante sociale du personnel est de 100 % depuis le 23 novembre 2016. Titularisation le 1^{er} avril 2018.

Etat des locaux où exerce l'assistante sociale du personnel

Lieux d'interventions	Nombre de pièces	Confort	Possibilité de confidentialité	Présence sanitaire
Canteleu	6	bon	moyen	Oui

Sur la période étudiée, il n'y a pas eu d'organisation de permanence sur les différents sites. Néanmoins, une proposition a été récemment faite aux Directeurs du STH et STD. Lorsqu'une situation a nécessité un déplacement, ce dernier s'est fait dans les locaux du service de l'agent ou dans le CMS de la commune du lieu d'habitation.

Le 22 juillet 2019 des travaux d'insonorisation de la porte se trouvant entre la salle de réunion et mon bureau ont été effectués. Une nette amélioration phonique est constatée.

I. PERSONNEL EN SOUTIEN A L'ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL

Il n'existe pas de secrétariat du service social du personnel.

L'ASS du personnel n'a pas de secrétariat attribué. Une mise en place d'un transfert d'appels du téléphone fixe vers le portable a été effectuée. Désormais les appels émanant du fixe ne passent plus par le secrétariat du Service Santé au Travail (SST). A leur arrivée, les agents sont installés dans la salle d'attente du SST. Mme Gosselin est également chargée de traiter la saisie des frais de formation, de déplacement, des abonnements et de repas.

II. RESSOURCES PEDAGOGIQUES

Formation

La gestion du budget et la relation bancaire dans le cadre de l'accompagnement social. Finances et Pédagogie (02 jours)

Regroupement Collège des assistants sociaux du personnel des Hôpitaux de Normandie :

Il s'agit d'un rassemblement trimestriel destiné aux assistants sociaux du personnel des hôpitaux de Normandie. J'ai été intégrée, par l'assistante sociale du personnel du Centre Hospitalier du Rouvray Mme Guénifa Isabelle. Etant retraitée depuis février 2018, j'ai été désignée référente du Collège pour l'année 2018 en appui depuis décembre 2019 d'une référente adjointe Mme Coralie BOUVIER exerçant au Centre Hospitalier d'Evreux-Vernon. Les réunions ont lieu un vendredi tous les trimestres à l'Etablissement Public de Santé Mental de Caen (EPSM) et tous

les semestres au Centre Hospitalier du Rouvray. A l'issue des réunions un compte rendu est rédigé par la référente du collège.

Ce rassemblement consiste entre autres à :

- Tutorer les nouveaux professionnels dans la prise de fonction de leurs nouvelles missions.
- Maintenir une veille socio-institutionnelle globale à tous les établissements représentés lors de ces réunions de travail. Possibilité d'inviter des intervenants en vue de s'informer sur l'évolution de certains dispositifs.
- Etudier les différents dispositifs d'aides sociales
- Etudier anonymement des situations.
- Participer aux différentes instances suivantes : ARS, ANAS (Association Nationale des Assistants de service social) ...

Principaux éléments étudiés au cours de l'année

Une rencontre annuelle s'est faite avec les membres de la Commission des Aides et Secours du CGOS. Ci-dessus les sujets qui ont été évoqués :

- Suppression des chèques CESU.
- Suppression de l'aide alimentaire.
- Aide Exceptionnelle Non Remboursable (AENR) rarement accordée lorsque l'agent est un cadre.
- Différence entre « congé de solidarité familiale » et « congé de présence parentale ».
- Prestation Maladie/ Retraite : changements éventuels à prévoir.

En date du 22 novembre 2019, les services du CGOS nous ont informés de la mise en place du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD).

« Mesdames,

Comme vous devez le savoir, le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en application le 25 mai 2018. Cette mise en application a des impacts sur notre fonctionnement et notamment sur la transmission de données personnelles.

Conscients des changements que ces dispositions induisent, nous sommes tenus de nous y conformer et entre autres, de ne communiquer qu'aux seuls intéressés (les agents), tout renseignement les concernant. De ce fait, seuls ces derniers seront destinataires des décisions de la Commission Permanente des Aides et Secours. Il leur appartient, s'ils le souhaitent, de vous en tenir informés.

Comptant sur votre compréhension, nous vous prions d'agréer nos sincères salutations. »

A la lecture de cette information, de façon collégiale nous avons convenu de retourner une réponse à Monsieur Le Président de la délégation régionale du CGOS Normandie. En effet, dans la mesure où les demandes font suite à des problèmes sociaux multidimensionnels et que les dossiers sont constitués avec un(e) assistant(e) social(e), l'absence de retour de la Commission des Aides et Secours peut être un frein à la poursuite et au maintien du plan d'aide personnalisé mis en place avec l'agent :

⇒ Manque de réactivité de la part du travailleur social si le dossier est incomplet,

Faute de connaissance de l'avis de la Commission pour certaine situation, il est difficile de relancer l'agent dans le suivi du plan d'aide défini ensemble.

C'est pourquoi dans le respect des contraintes imposées par la RGPD, les membres du collège ont proposé d'inscrire sur le formulaire de demande d'aide exceptionnelle un encadré réservé au consentement écrit du demandeur. Ainsi le résultat de la commission pourra être transmis aux travailleurs sociaux, à l'instar des pratiques des différents services publics (exemple : dossier de surendettement de la Banque de France).

A ce jour les membres du collège n'ont réceptionné aucun retour du Président de la délégation régionale du CGOS Normandie

Réunion de sensibilisation de la Banque De France (BDF) :

Présentation d'une session d'information sur l'actualisation de la procédure de surendettement et de la présentation du site <https://www.mesquestionsdargent.fr/>.

Cette intervention a été animée par Mme MONTARRAS Karine de la BDF de Caen.

III. ACTIVITES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Comparatif des séquences de travail 2018-2019

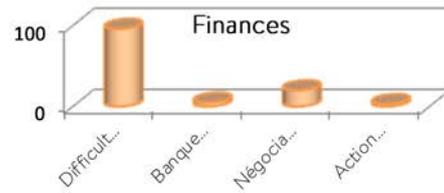
Le comparatif de l'ensemble de l'activité d'accompagnement social 2018-2019, s'effectue au travers de séquences de dossiers. Celles-ci sont identifiées sous les dénominations suivantes :

- ECONOMIQUE
- SANTE
- RELATIONS AU TRAVAIL
- SOCIAL /DIVERS

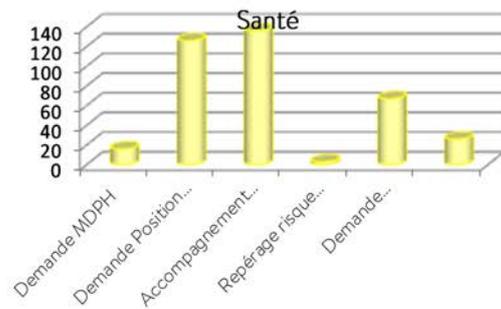
Pour cette année un point sera effectué sur le changement du statut familial en lien avec des situations de divorce et de séparation.

SEQUENCE DE DOSSIERS 2018

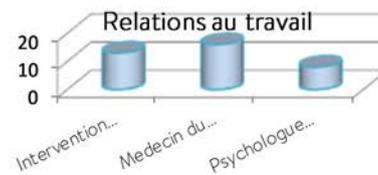
Economique	Nombre
Difficultés financières	96
Banque de France constitution dossier +Su	5
Négociation Créanciers (rachat de crédit,	20
Action au Tribunal (avocat,huissier...)	3
Total	124



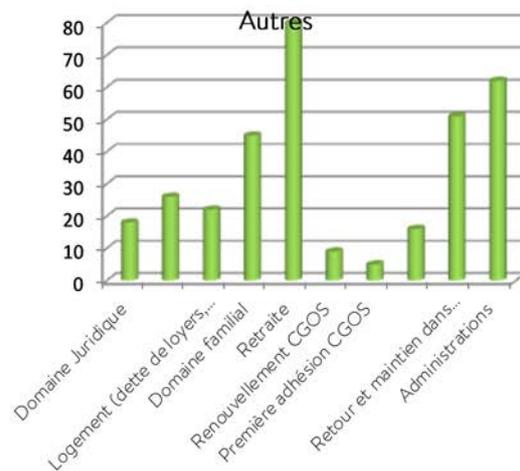
SANTE	Nombre
Demande MDPH	16
Demande Position Statutaire (droits congé)	126
Accompagnement prob.de santé	136
Repérage risque suicidaire	3
Demande Adaptation Travail/ Reclassement	67
Intervention Autres Professionnels	26
Total	374



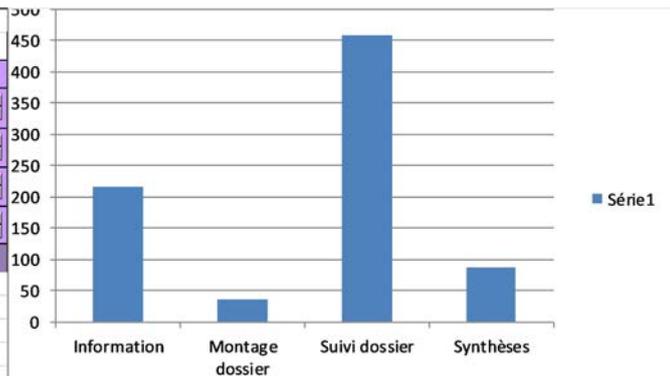
RELATIONS AU TRAVAIL	Nombre
Intervention Service (relation interprof.)	13
Medecin du Travail	16
Psychologue du Travail	8
Total	37



Social/Divers	Nombre
Domaine Juridique	18
Demande de logement vacant précaire	26
Logement (dette de loyers, expulsion, rec	22
Domaine familial	45
Retraite	80
Renouvellement CGOS	9
Première adhésion CGOS	5
Visite à domicile/ Entretien visite dans le s	16
Retour et maintien dans l'emploi/formatio	51
Administrations	62
Total	334



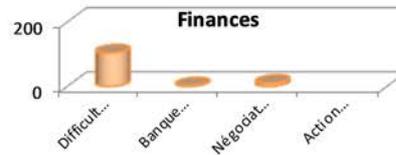
FORMES DE L'INTERVENTION	Nombre
Information	215
Montage dossier	36
Suivi dossier	457
Synthèses	87
Total	795



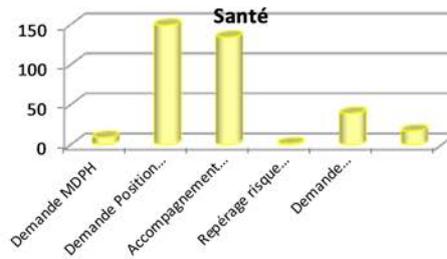
SEQUENCE DE TRAVAIL

SEQUENCE DE DOSSIERS

Economique	Nombre
Difficultés financières	104
Banque de France constitution dossier +Suivi	2
Négociation Créanciers (rachat de crédit,...)	10
Action au Tribunal (avocat,huissier...)	
Total	116



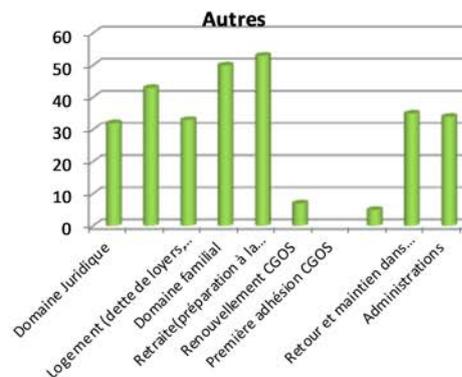
SANTÉ	Nombre
Demande MDPH	9
Demande Position Statutaire (droits congés r...)	149
Accompagnement prob.de santé	134
Repérage risque suicidaire	1
Demande Adaptation Travail/ Reclassement	39
Intervention Autres Professionnels	17
Total	349



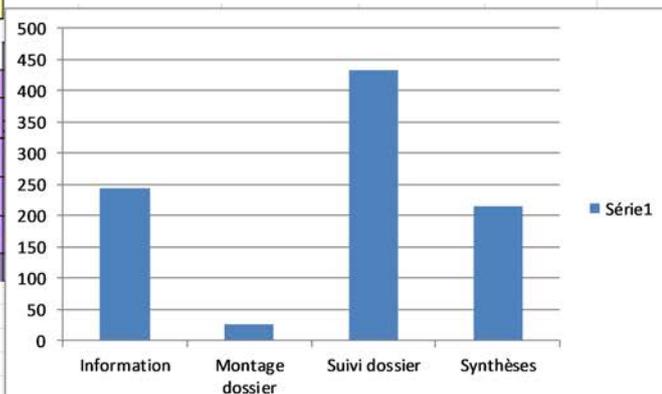
RELATIONS AU TRAVAIL	Nombre
Intervention Service (relation interprof.)	30
Medecin du Travail	5
Psychologue du Travail	6
Total	41



Social/Divers	Nombre
Domaine Juridique	32
Demande de logement vacant précaire	43
Logement (dette de loyers, expulsion, ...)	33
Domaine familial	50
Retraite(préparation à la retraite, constitutio...)	53
Renouvellement CGOS	7
Première adhésion CGOS	
Visite à domicile/ Entretien visite dans le serv...	5
Retour et maintien dans l'emploi/formation	35
Administrations	34
Total	292



FORMES DE L'INTERVENTION	Nombre
Information	244
Montage dossier	27
Suivi dossier	432
Synthèses	216
Total	919



SANTE

2018	2019
SANTE	SANTE
<i>Demande MDPH</i>	<i>Demande MDPH</i>
16	9
<i>Demande Position Statutaire (droits congés r</i>	<i>Demande Position Statutaire (droits congés r</i>
126	149
<i>Accompagnement prob.de santé</i>	<i>Accompagnement prob.de santé</i>
136	134
<i>Repérage risque suicidaire</i>	<i>Repérage risque suicidaire</i>
3	1
<i>Demande Adaptation Travail/ Reclassement</i>	<i>Demande Adaptation Travail/ Reclassement</i>
67	39
<i>Intervention Autres Professionnels</i>	<i>Intervention Autres Professionnels</i>
26	17
Total	Total
374	349

On peut constater une baisse des interventions dans ce domaine de 6%. L'évolution de cette thématique étant liée au nombre de dossiers passés au Comité Médical Départemental (CMD) au cours de l'année, cette baisse peut être certainement mise en rapport avec le nombre de dossier passé au CMD. Ce thème nécessite toujours la même dynamique de travail :

- Suivi des agents en situation de longue maladie (CLM/CLD).
- Travail pluridisciplinaire avec les services RH, Médecine du travail et la psychologue du travail.
- Accompagnement médico-social des agents : notamment dans la cellule RH/SST, avec accord de l'agent et selon la complexité de la situation, celle-ci peut bénéficier d'un retour d'expertise des professionnels.
- Transmission des PV du CMD par l'assistant RH Protection Sociale, permet d'identifier les agents en situation de maladie longue maladie.
- Mise à disposition principalement par courrier auprès des agents en situation de longue maladie.

L'information, première porte d'entrée vers un retour ou un maintien dans l'emploi.

Avec une évolution de 18%, la thématique « Demande position statutaire » marque le besoin des agents d'être informés sur le dispositif lié aux droits santé et du maintien dans l'emploi. Dans mon rapport d'activité de 2017, cette thématique avait été soulignée dans les termes suivants : « Ainsi à l'occasion d'une visite à domicile de l'agent ou d'une rencontre au bureau, selon l'état psychique et l'évolution de son état de santé, la question de la reprise de ses fonctions pourra être abordée. Pour certains cette piste ne sera évoquée que durant les rencontres suivantes. Pour d'autres elle ne sera envisageable qu'à partir du moment où une présentation des dispositifs de maintien au travail sera faite ». Ici il s'agissait/il s'agit toujours de présenter le dispositif de retour/maintien dans l'emploi et d'amener l'agent à comprendre l'évolution de ses droits congés maladie entre autres. Ainsi les points suivants évoqués dans mon rapport d'activité 2017, se confirment dans l'accompagnement proposé aux agents en 2019 :

- Permettre à l'agent de concevoir son retour de congé maladie comme un projet. Ce qui nécessite de l'anticipation et un travail de préparation en amont.
- Evoluant dans une situation médicale nécessitant un congé maladie, l'agent est devenu « un malade ». Ne travaillant plus, l'agent « actif » a désormais un statut de malade pouvant limiter ses capacités à se projeter. Ainsi communiquer les éléments d'information essentiels, c'est permettre aussi à l'agent de se réapproprier une posture d'acteur et lui redonner la maîtrise de son parcours professionnel.
- En effet la situation de maladie et ses conséquences physique et psychologique, peuvent avoir un impact sur l'identité professionnelle de l'agent souvent relayée à la seconde place au profit du statut de malade. Dans le rapport d'activité de 2017, il avait été constaté que faute de conseil et parfois de contact (échanges téléphoniques, visite à domicile/service), l'émergence de la question de la reprise de ses fonctions avant la fin

des droits maladie pouvait se faire de manière précipitée avec un risque d'échec du dispositif maintien dans l'emploi.

Au regard de ces derniers éléments illustrant un retour d'expérience du métier exercé et des situations suivies, je puis dire que l'information est le socle de l'accompagnement médico-social proposé aux agents. Défini comme est un ensemble de faits (de données) ou de connaissances propres à un sujet déterminé, pour être qualifiés d'informations, ces faits doivent avoir un sens pour la personne évoluant dans **un certain contexte**.

Dès lors l'information devient **connaissance** lorsqu'elle est **comprise et mémorisée**¹.



Le temps de l'information va non seulement consister à communiquer des éléments de sensibilisation au dispositif des droits maladie dans lequel l'agent évolue, mais il va également consister à apprécier le degré de compréhension, d'appropriation et de mémorisation des données. Cette dynamique de travail a pour but de faire cheminer l'agent de la réception de données à la connaissance des principaux éléments du dispositif dont il bénéficie.

Sur l'expérience des situations suivies pour l'année 2019, ces temps d'information se confirment comme étant une étape à ne pas négliger. La reprise précipitée est souvent l'occasion d'interroger le pourquoi de cette précipitation. Dans ce type de situation on trouve souvent des éléments de réponses dans la vie personnelle et les finances déséquilibrées du fait de la perte de revenu. Or en se mettant à disposition des agents en congés maladies longs, il s'agit d'avoir une action sur ce type de mécanismes et participer au bon fonctionnement du dispositif de maintien dans l'emploi proposé par l'établissement.

Lorsqu'un agent fait la démarche de s'informer, il exprime souvent l'envie de reprendre son poste, ses fonctions, reprendre le contact avec l'institution quel que soit le motif de l'arrêt maladie. Ce premier pas initié par l'agent, peut dans certain cas être les prémices d'un retour à

¹ <https://www.maxicours.com/se/cours/l-information/>

l'emploi stable. Dès lors, il s'agit d'apporter à l'agent un espace d'écoute lui permettant une mise à distance du statut de malade dans lequel il évolue. L'entretien est mené de telle manière que l'agent se sente libre de s'exprimer dans un espace encadré par le secret professionnel et de le préparer à la réception de données d'information nécessaires à l'évolution de sa situation.

Ces points d'information vont être initiés soit par l'agent lui-même, suite à l'orientation de l'équipe RH, des proches, des syndicats, des services du droit commun ou d'une mise à disposition. Ils vont se réaliser lors de rendez-vous téléphonique, d'entretiens au bureau ou visites à domicile. Ensemble, nous allons travailler autour des étapes suivantes :

- Phase préparatoire : recherche de solution adaptée de maintien dans l'emploi. Quand cela est possible (santé physique et mentale), il s'agit d'inviter l'agent à être acteur/ de l'amener à requestionner les actions effectuées amenant à la reprise : contact auprès des collègues, équipes encadrantes par exemple.
- Préparation à l'entretien du premier contact après un long arrêt maladie auprès des services RH, GPMC, service Santé au Travail, Directeur/Cadre de service. En effet si l'agent n'a pu maintenir le contact avec l'établissement, malgré sa motivation à reprendre, l'agent peut manifester une crainte voir un manque de confiance. Cela peut être dû aux changements humains (équipe), organisationnels et technologiques qui se sont produits durant son absence.
- Phase opératoire : mise en œuvre et suivi des pistes proposées.

Pour se faire, la formation autour de l'entretien motivationnel (style de communication collaboratif pour renforcer la motivation propre d'une personne et son engagement vers le changement.) est venue renforcer la méthode d'entretien. Appliquée lors des échanges, cette méthode va également permettre de travailler sur la confiance en soi et la conception de la reprise comme un projet. Lors de ce travail une orientation peut se faire auprès de la psychologue du travail et si cela s'avère nécessaire à la Cité des Métiers. Au regard des ateliers proposés ce lieu me paraît être lieu ressource pouvant compléter le travail pluridisciplinaire effectué au sein de l'établissement : Dynamisez votre parcours professionnel, Les clés de la construction du projet professionnel, L'évolution professionnelle des fonctionnaires et Travail et handicap : une reconversion à reconstruire.

M'attarder sur cette partie « information des droits maladie » sur l'accompagnement social des agents en arrêt maladie, c'est relayer la satisfaction des agents ayant expérimentés un accompagnement lié au retour/maintien dans l'emploi. En effet un agent informé, est un agent plus à même de prendre des décisions.

SOCIAL/DIVERS : Domaine familial (séparation/divorce)

2018		2019	
Social/Divers		Social/Divers	
Domaine Juridique	18	Domaine Juridique	32
Demande de logement vacant précaire	26	Demande de logement vacant précaire	43
Logement (dette de loyers, expulsion, recherche)	22	Logement (dette de loyers, expulsion, ...)	33
Domaine familial	45	Domaine familial	50
Retraite	80	Retraite(préparation à la retraite, constitution)	53
Renouvellement CGOS	9	Renouvellement CGOS	7
Première adhésion CGOS	5	Première adhésion CGOS	
Visite à domicile/ Entretien visite dans le service	16	Visite à domicile/ Entretien visite dans le service	5
Retour et maintien dans l'emploi/formation	51	Retour et maintien dans l'emploi/formation	35
Administrations	62	Administrations	34
Total	334	Total	292

Une baisse de 12% des interventions en 2019. Dans la séquence de dossier « social/divers », mon regard s'est particulièrement porté sur la rubrique « Domaine familial », plus particulièrement sur les changements de situations familiales : divorce/séparation soit une augmentation de 12% et le « domaine juridique » avec une augmentation de 77%. En effet de façon successive, j'ai été interpellée par certains agents vivant une situation de divorce ou de séparation. Acculés par les démarches, les multiples questions et la charge mentale générées par le changement du statut familial, ces agents m'ont pratiquement tous renvoyés la même question : « Je me sépare, je divorce qu'est-ce que je dois faire ? ». Les entretiens autour de cette problématique comme tous les autres sujets sur lesquels j'interviens, demandent une écoute et une transmission d'information adaptées.

Souvent noyés par un amas d'information, les différents agents accueillis se situent entre deux étapes :

- ✓ La réflexion : Je vis une situation difficile très compliquée dans mon couple, je sens que tout va lâcher. A cette étape l'agent se renseigne : entourage, internet, association, assistante sociale ;
- ✓ L'engagement dans la procédure : Je suis engagé dans la procédure depuis quelques mois ou quelques années, la procédure l'enlise. Ici l'agent est acculé par les dettes des honoraires d'avocat et des conséquences d'un divorce ou séparation (changement de logement, garde des enfants, perte de revenus...).

Face aux questionnements des agents, il m'est apparu évident d'être en face d'une problématique à laquelle il fallait apporter une réponse individuelle et si possible collective. Cette évolution s'étant également vérifiée par les chiffres ci-dessus, cela m'a conforté dans l'idée de mettre à jour mes connaissances en droit familial afin de mieux informer les agents sur le sujet de la séparation du divorce et leurs conséquences. Ceci s'est effectué au travers d'une veille juridique ciblée au moyen d'abonnements tels que les Actualités Sociales Hebdomadaires (ASH), le Guide Familial, <https://www.service-public.fr/>, <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Par ailleurs cette constitution de connaissance, s'est également faite au travers de la rencontre d'une avocate formée entre autre en droit de la famille. Riche de cette rencontre et des différentes informations collectées, j'ai choisi de vous énumérer quelques points importants ci-dessus et d'annexer la totalité de l'interview dans ce présent rapport d'activité. Cette restitution me paraît importante à diffuser car les questions posées sont inspirées de celles exprimées par les agents.

Points essentiels de l'interview de l'avocate Me Annie C. effectuée le 27 aout 2019.

Rencontrée lors d'un atelier à la Cité des Métiers, celle-ci avait accepté une invitation afin de répondre à quelques questions en lien avec le sujet traité. Cette interview a été restituée dans son intégralité et annexée à ce présent rapport d'activité. Ci-dessus quelques points essentiels souvent évoqués lors des entretiens avec les agents :

D'une durée d'environ 30 minutes le premier entretien de contact est gratuit. Points abordés : analyse du contexte de la situation de séparation/divorce par l'avocat (cerner si la relation est dégradée/fortement dégradée ou s'il existe encore des possibilités de dialoguer), les honoraires/aide juridictionnelle. Cet entretien n'engage à rien.

Séparation en situation de PACS : si accord, faire une déclaration sur un formulaire. Les pièces et le formulaire doivent être envoyés à l'instance ayant enregistré le PACS. Faute d'accord, l'huissier peut être saisi pour signifier la rupture à l'un et à l'autre et effectuer les démarches. Si présence d'enfant(s)/patrimoine en commun, le JAF doit être saisi. L'avocat est facultatif.

Séparation en situation de concubinage : pas de formalité juridique sauf présence d'enfant(s)/ patrimoine en commun, le JAF doit être saisi. Avocat recommandé si la situation est difficile. Le jugement rendu doit être conservé sans limite de date.

Séparation en situation de mariage : La séparation de corps et de biens : seul le devoir de cohabitation est levé. Le devoir de fidélité et de secours subsiste. Les couples peuvent rester dans ce type de séparation dans délai et la convertir en divorce.

Divorce par consentement mutuel : avocat obligatoire, le patrimoine en commun doit être liquidé en amont par un acte notarié. Dès lors, ce type de divorce devient possible. Les avocats effectuent la rédaction d'une convention de divorce contenant les conséquences et les obligations du divorce. Elle est ensuite contrôlée par un notaire.

Les divorces de type judiciaire (réforme à venir le 01/09/2020) :

1^{er} étape commune l'audience de conciliation : ce n'est pas une audience de réconciliation, mais cette instance permettant de fixer le cadre du divorce (garde des enfants, usage du

nom marital, jouissance du domicile...). La présence des époux est obligatoire. Le juge rend l'ordonnance de non conciliation (ONC). A partir de la date de notification, il est possible de faire appel durant 15 jours. L'ONC est valable 30 jours, au-delà elle est caduque.

2ème étape : l'assignation ou la requête conjointe : choix du principe du divorce (altération définitive du lien conjugal, faute, acceptation du principe du divorce). Ponctuée par des audiences, le juge rend un jugement remplaçant l'ONC. L'appel est possible. Chaque partie doit signer dans les délais le document nommé « l'acquiescement », une transcription est faite à la Mairie par l'avocat. Dès lors la mention du divorce est mentionnée sur les actes d'état civil.

- Demande d'une enquête sociale à l'initiative du client et du juge possible. Elle peut être financée par l'aide juridictionnelle ou répartie entre les deux parties.
- La grosse (l'original avec mention exécutoire) des jugements et ordonnances sont à conserver à vie.
- Dépôt d'une main courante : permet d'avoir une date exacte de départ du domicile non préparé. Si le départ est préparé entre les deux époux, un document signé des deux parties précisant la date de départ est valable.
- Autres démarches : constat par huissier est à établir s'il existe un risque de dilapidation des biens de valeurs. Biens immobiliers : faire évaluer le bien et sa valeur locative. Cette dernière chiffre l'indemnité d'occupation devant être occupée par le conjoint resté au domicile. Elle est régularisée à la vente du bien. En cas de situation dégradée, faire les copies des éléments administratifs les plus importants.
- Processus collaboratif : démarche facultative nécessitant la présence de deux avocats. L'objectif est de négocier une solution à l'amiable dans un cadre confidentiel. En cas d'échec de la procédure, les avocats sont obligés de se retirer.

CONCLUSION : PERSPECTIVES

Avec une augmentation de plus de 15% dans la rubrique « formes d'interventions », indice important dans le chiffrage de l'activité, globalement cette année a été marquée par des accompagnements individuels plus longs. Ceci a pu être vu notamment dans le traitement des situations liées au maintien et au retour dans l'emploi et le changement de situation familiale. Convaincu du fort potentiel et des bienfaits de ma mission d'information, j'ai veillé à la transmission des données au travers d'une veille documentaire mise à ma disposition (ASH, Guide Familial...).

Par ailleurs le sujet du changement de situation familiale du fait d'un divorce ou d'une séparation a fait l'objet de l'édition d'une plaquette d'information. Celle-ci sera diffusée à l'ensemble des agents de l'établissement.

De même, ayant construit une relation partenariale avec Maître Annie C., celle-ci se propose d'effectuer les permanences d'information gratuites à destination des agents.

Mme BOUCOURT étant informée de ce projet, il nous reste à en planifier les modalités d'organisation.

Interview de l'avocate Me Annie C. effectuée le 27 août 2019

- Au cours de sa formation elle s'est intéressée notamment au droit de l'enfance. Elle a fait six mois de stage à la PJJ, à l'association d'actions éducatives ADAE 62, au tribunal pour enfants et au parquet des mineurs. « Passionnée » par ce domaine, elle s'est investie dans le domaine de l'assistance éducative. Elle parle des placements, du travail à mener de concert avec les services éducatifs. Elle a également poursuivi avec l'association ADAE 62 une collaboration pour assister les majeurs protégés (curatelle, tutelle) où son sentiment d'utilité, de porter la parole de personnes en incapacité de s'exprimer, ont trouvé une résonance.

Je suis une avocate intervenant principalement en droit de la famille, c'est l'un de mes champs de compétences privilégiés. En début de carrière, j'ai touché à tout : droit du travail, droit pénal, droit de l'exécution ...

En règle générale, les gens qui n'ont jamais eu à faire à la justice, arrivent avec la boule au ventre parce que c'est l'affaire de leur vie. Ils sont complètement ébranlés quand il y a une séparation, une rupture et surtout lorsqu'il y a des conséquences pour leurs enfants. C'est leur chair. (...) Et donc ce qui me tient à cœur c'est de les accompagner dans cette période difficile, de les rassurer.

Et au fur et à mesure du temps, mon exercice s'est affiné... Je me suis rendu compte qu'on avait beau être un pitbull, être super agressive, avoir des dossiers qu'on gagnait à tous les coups, les clients ne sont pas satisfaits si le conflit est toujours là. Et quand le conflit est toujours là, il n'y a pas de place pour la sérénité. Et pour pouvoir les aider à résoudre ce conflit, il faut plus de modes amiables. C'est pour ça je me suis attachée à me former à ces outils : la médiation, le droit collaboratif... En sachant que même si on n'est pas formé à ça, on peut avoir cette sensibilité et faire des choses de manière amiable, en bonne intelligence, pour essayer de trouver des accords.

1. Suite à une situation de séparation/divorce, comment vos clients arrivent-ils à vous contacter ?

« En général, la meilleure publicité c'est le bouche-à oreille...Quand on donne satisfaction à un client, il parle de vous, il va vous recommander auprès des personnes de son entourage qui à la même difficulté. De plus en plus, on parle de publicité (même si c'est un vilain mot, mais disons qu'il y a possibilité de faire connaître son activité de manière publique par les réseaux sociaux, etc.). Là, en octobre, je vais travailler sur la mise en place d'un site internet avec la possibilité de prendre des rendez-vous en ligne. Peut-être aussi de la visio pour les RDV intermédiaires, pour éviter les déplacements inutiles. Cette méthode ne concerne pas le premier entretien : ... pas pour les premiers rendez-vous où je privilégie le contact qui permet de rassurer les gens.

Il y a aussi les modes traditionnels (mails, rendez-vous, téléphone...) mais le bouche à oreilles reste le premier mode d'orientation.

2. Est-ce que le premier entretien de contact est facturé ?

« Chaque avocat a sa propre pratique. Il faut poser la question dès le premier rendez-vous, pour éviter les mauvaises surprises.

Pour ma part, je propose un premier entretien d'orientation gratuit (échanges sur la situation, mais sans entrer dans les détails). Il dure environ 30 minutes, il permet de comprendre où en sont les personnes (et envisager les perspectives amiables...). Des explications sont données sur le déroulement de la procédure, la question des honoraires avec les éventuelles prises en charges (protection juridique, aide juridictionnelle, les aides sociales employeurs (CGOS, CNAS etc.).

Les honoraires dépendent du type de contentieux, mais une fourchette peut être donnée et un devis établi. Face aux bourses fragiles et dans un souci de transparence, j'essaie de mettre en place des forfaits avec possibilité de payer en plusieurs fois en fonction de la situation. Si la procédure prend plus de temps, des avenants sont établis. »

3. Quels sont les éléments abordés lors de cet entretien ?

Il permet de cerner le contexte : savoir si la personne est d'accord avec la procédure de séparation/divorce ; si cette décision est subie ou si la personne est partie prenante. Connaître l'état de la relation (dégradée/fortement dégradée ou s'il y a encore des possibilités de dialoguer.) ; savoir si le conjoint a déjà pris contact avec un avocat pour se rapprocher de la partie adverse de manière confidentielle. Est aussi abordée la question des démarches à faire et la liste des pièces administratives à rassembler, ainsi que la question des honoraires. »

Après cet entretien libre et gratuit, la personne peut arrêter ou poursuivre la procédure.

4. Quelles sont les étapes d'une procédure de séparation/divorce ?

Dans toutes les situations, en cas de difficultés relationnelles, il est possible de prévoir une médiation ou de bénéficier d'une procédure collaborative avec l'aide de professionnels.

✓ La séparation en situation de PACS :

Si un accord est trouvé entre les deux partenaires : une déclaration doit se faire sur un formulaire cerfa.

*(Disponible sur internet en libre accès -formulaire Cerfa n°15789*01)*

Le formulaire et les pièces sont à envoyer à la Mairie qui a procédé à l'enregistrement du Pacs ou à la mairie de la ville du Tribunal d'Instance ayant enregistré le PACS (si cela s'est fait avant 2017).

Faute d'accord des deux partenaires, il faut se rapprocher d'un huissier de justice qui signifie la décision de rupture de l'un à l'autre. Il se charge ensuite des démarches.

Si les ex-partenaires ont des enfants et/ou un immeuble en commun, et n'arrivent pas à une solution amiable, ils devront saisir le Juge aux Affaires Familiales. L'avocat est facultatif.

✓ **Séparation en situation de concubinage :**

Il n'y a pas de formalité juridique, sauf s'il y a des enfants en commun ou de patrimoine indivis devant être liquidé. Là encore, à défaut d'accord, le Juge aux Affaires Familiales doit être saisi.

Pour les séparations non conflictuelles avec enfant, il y a possibilité de faire la démarche de manière conjointe au moyen d'un formulaire Cerfa à télécharger. Si la situation est difficile, il est conseillé de se faire assister d'un avocat.

Ensuite une convocation est envoyée par le greffe, avec obligation pour les parties de communiquer certaines pièces administratives. A la fin de la procédure, un jugement JAF est rendu.

Attention ce document est à conserver précieusement sans limite de date.

✓ **Séparation en situation de mariage :**

• **La Séparation de corps et de biens**

C'est à dissocier du divorce. En cas de divorce, obligation de fidélité, devoir de secours et devoir de cohabitation sont dissous. En revanche, en cas de séparation de corps et de biens, seul le devoir de cohabitation est levé. Cette modalité est souvent suggérée au couple âgé n'ayant pas l'intention de refaire sa vie et voulant garder des droits successoraux, pension de réversion etc. Elle est également suggérée pour les époux attachant une importance à la religion, ne voulant pas délier leur engagement religieux. Les couples peuvent rester dans cette situation sans délai. Ils peuvent ensuite convertir cette séparation de corps et de biens en divorce.

• **Divorce par consentement mutuel par acte d'avocat**

Ce type de divorce est moins coûteux et moins long. C'est un divorce sans juge. Chaque époux est obligé d'avoir son propre avocat.

Si un patrimoine commun existe, celui-ci doit être liquidé par un acte notarié en amont, ou régi par une convention d'indivision. Dès lors, le divorce par consentement amiable devient possible... Les avocats rédigent une convention de divorce qui reprend tous les accords : conséquences vis-à-vis des époux (prestation compensatoire, usage du nom marital etc.) et les obligations vis-à-vis des enfants (résidence habituelle, pension alimentaire, les droits de visite, autorité parentale, etc.). Cette convention est déposée au rang des minutes du notaire qui effectue un contrôle formel.

- Les divorces de type judiciaire (attention, une réforme interviendra au 01/09/2020)

- **1^e étape commune : l'audience de conciliation**

*Ce n'est pas une audience de réconciliation. Il s'agit d'un moment où les parties via leurs avocats vont tenter de concilier sur les mesures provisoires. Il s'agit de fixer le cadre pendant l'instance en divorce (jouissance du domicile conjugal, organisation de la vie des enfants, répartition provisoire des dettes et des charges, pensions alimentaires etc.) **C'est une audience capitale**. La présence des époux est obligatoire. Sans avocat, il n'y a pas de possibilité de signature du procès-verbal d'acceptation du divorce, **document irrévocable**.*

Toutes pièces non communiquées à la partie adverse avant l'audience de conciliation sont rejetées.

Cette étape nécessite d'être bien préparée. C'est un moment où les parties ne peuvent pas faire état de toutes leurs douleurs liées au divorce, ce qui peut générer de la frustration...

Le juge met en délibéré c'est-à-dire qu'il rend sa décision : l'ordonnance de non conciliation (ONC). Selon la juridiction, cela prend environ un mois. Il est possible de faire appel dans les 15 jours à partir de la date de notification de l'ONC.

Celle-ci est valable 30 mois sous peine de caducité. Passé ce délai, il faut reprendre la procédure.

- **2^e étape : l'assignation ou la requête conjointe**

IL faut choisir un fondement de divorce (altération définitive du lien conjugal, faute, acceptation du principe du divorce). À tout moment, des passerelles sont possibles pour des accords.

La procédure se poursuit par écrit, avec les avocats. Cette période de plusieurs mois est ponctuée d'audiences de procédure (mise en état) avant la plaidoirie.

Le Juge rend son jugement de divorce, dont les mesures remplacent celles de l'ONC. Là aussi l'appel est possible.

L'avocat procède aux démarches de transcription en mairie (inscription de la mention du divorce en marge des actes d'état civil. Avant cette démarche, le divorce n'est pas opposable aux tiers. Ainsi

tant que le document nommé « acquiescement » n'est pas rempli ou les délais d'appel expirés, l'avocat ne peut pas transcrire.

5. Dans une situation de séparation/divorce, à quel moment le client peut demander une enquête sociale ?

À tout moment, lorsqu'il y a un objet d'inquiétude, avec l'apport de preuves (attestations, certificats médicaux...). Une audition de l'enfant est aussi possible dès qu'il a le discernement suffisant (vers l'âge de 10 ans). Le juge peut également initier une enquête sociale notamment lorsqu'il n'arrive pas à prendre sa décision sur la résidence de l'enfant.

6. Cette enquête est-elle payante et qui en a la charge, le client ou la partie adverse ?

Elle peut être financée par l'aide juridictionnelle, si le demandeur en bénéficie. Sinon, le juge va répartir la charge à son appréciation.

A réception de l'enquête sociale, l'un des parties peut éventuellement demander une contre-enquête.

7. Quelles vont être les conséquences sur le jugement ?

Le juge n'est pas lié par l'avis de l'enquêteur social. Il le prend comme un éclairage sur la situation.

8. Selon qu'elle soit amiable ou contentieuse, combien de temps dure une procédure ?

Sauf cas d'urgence (référé), devant le JAF, il faut compter 9 mois minimum, sauf renvois, appels, donc cela dépend de la complexité des dossiers. Mais le temps d'une procédure est variable, les avocats et les parties pouvant plus ou moins être diligents.

9. Peut-on faire appel de la décision du JAF ? Quelles sont les éléments pouvant conduire l'un des parties à faire appel de la décision du JAF ?

Oui. Cette démarche requiert l'expertise de son avocat. Les raisons tiennent à la motivation, une mauvaise appréciation des charges, etc. Faire appel entraîne des surcoûts sur les honoraires du départ.

10. A la fin d'une procédure de séparation/divorce, quels sont les documents à conserver et durant combien de temps ?

La grosse (l'original avec mention exécutoire) des jugements et ordonnances sont à conserver à vie. Il est possible de demander à son avocat un archivage sur un serveur. Il est recommandé de le

sauvegarder de manière dématérialisée. Exceptionnellement, une demande de délivrance de nouvelle grosse peut être faite auprès du Tribunal.

Ces documents vont permettre à l'huissier l'exécution forcée du jugement.

L'acte d'huissier dénommé « signification » du jugement démontre que la personne s'est vue notifiée la décision. Il fait courir les délais d'appel.

Actes d'acquiescement et certificat de non – appel sont aussi à conserver ; Ils sont sollicités pour démontrer que le jugement est définitif.

11. Est-ce que le dépôt d'une main courante a une incidence sur la procédure de séparation/divorce ?

Non, pas obligatoirement. Le seul impact, est d'avoir une date certaine en cas de départ du domicile conjugal non préparé. Le fait de faire une main courante ne libère pas l'époux de son devoir de cohabitation sauf cas de violences conjugales.

Si le départ est préparé entre époux, ces derniers peuvent faire un document signé des deux parties en précisant la date du départ.

12. Quelles sont les autres démarches à faire au préalable ?

S'agissant du constat par huissier : cela est possible s'il existe un risque de dilapidation du patrimoine avec des éléments mobiliers de valeurs (objets de collection par exemple). Dès lors, il est recommandé de faire un inventaire avec évaluation avec un professionnel.

S'agissant du bien immobilier, il est utile de faire une évaluation de la valeur du bien ainsi que de sa valeur locative, par une agence immobilière ou office notarial. La valeur locative va permettre de chiffrer une indemnité d'occupation. (Dans le cas où l'un des conjoints occupe le bien, il devra alors indemniser l'autre par une indemnité d'occupation. Celle-ci sera liquidée à la vente du bien ou lors de la liquidation-partage, au prorata du temps d'occupation.)

Lorsque la situation ou le relationnel se dégrade, il est utile de faire les copies des éléments administratifs importants (acte notarié, acquisition de la maison, factures, impôts, relevés de compte...).

13. Que pouvez-vous nous dire sur la procédure du droit collaboratif ?

Cette procédure vient de l'Amérique du Nord. Elle y existe depuis plus de dix ans, mais elle ne se développe en France que depuis 5 ans environ. Il y a souvent une confusion car le terme « droit collaboratif » peut être entendu comme un droit autonome. Il s'agit plutôt d'un processus. C'est une démarche facultative, visant à trouver un accord dans un divorce, en séparation, en droit du travail, en conflit de voisinage... Les outils d'approche sont inspirés de ceux de la médiation. Néanmoins, ce procédé est à différencier de la médiation, car le médiateur a un statut autonome, il est neutre et impartial. Dans le processus collaboratif, deux avocats vont assister chacun leurs clients. La force de ce procédé, se caractérise par la volonté des deux parties à vouloir trouver une solution dans un cadre confidentiel, animé par deux avocats formés au processus collaboratif, au moyen de l'écoute empathique, d'outils de négociation raisonnée, etc. Les avocats vont aider les personnes à s'exprimer sur l'origine du conflit. Une recherche de solutions satisfaisantes va se construire au moyen d'un brainstorming.

Néanmoins cette démarche a un coût car les avocats sont rémunérés au temps passé.

En cas d'échec, les avocats sont obligés de se retirer. La procédure est reprise à zéro avec d'autres confrères.

Il existe parallèlement une procédure dite « participative ». Elle ne nécessite pas de formation spécifique des avocats. Une convention de procédure participative est faite, responsabilisant et autonomisant les parties. S'il n'y a pas d'accord, les avocats ne sont pas tenus de se déporter. Avec cette procédure de mise en état conventionnelle, les délais d'audience sont raccourcis.

Annie C

Avocat

Barreau de ROUEN

Médiateur

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

Rapport annuel

Psychologue du travail

BECQUET Florence

**DIRECTION
DES RESSOURCES
HUMAINES**

IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION



I. Renseignements concernant la psychologue du travail	4
II. Ressources	5
A. Pédagogique	5
B. Humaine	5
III. Secteur géographique d'interventions	6
IV. Répartition du temps de travail	7
A. Accompagnement individuel et collectif	7
B. Démarches institutionnelles	13
V. Surveillance particulière	14
VI. Analyse des situations professionnelles problématiques	15
A. Ressentis face aux situations problématiques	15
B. Analyse des facteurs de risques/contraintes pour les agents	17
C. Analyse des facteurs de risques/contraintes pour les encadrants	20
VII. Analyse des facteurs de régulation	23
VIII. Synthèse	25

I. Renseignements concernant la psychologue du travail

Nom et Prénom : BECQUET Florence

Spécialité : Psychologue du Travail et des Organisations, spécialisation Santé et Sécurité au Travail.

Modalités d'exercice :

Sous l'autorité de la Directrice des Ressources Humaines, la permanence de la psychologue du travail est installée au sein du Service de Santé au Travail (SST), sur le site de Canteleu.

Des déplacements sur les territoires du STD et STH ont été réalisés durant l'année 2019 afin de faciliter l'accès à la permanence des agents non présents sur Rouen et son agglomération.

Temps de travail :

80% depuis le 1^{er} janvier 2017 (lundi, mardi, jeudi et vendredi toute la journée).

Missions :

- Accompagnement individuel des agents en situation de souffrance professionnelle.
- Accompagnement des collectifs de travail.
- Participation à la démarche institutionnelle de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

II. Ressources

A. Pédagogique

La psychologue du travail s'appuie essentiellement sur toute la documentation présente au sein de l'établissement (projet d'établissement, projets de services, bilan social, document unique, rapport, protocole.....), mais également sur différents documents issus de la recherche en psychologie du travail et cas pratiques issus des différents organismes experts en conditions de travail (INRS, ARACT...).

Durant l'année 2019, la psychologue du travail a pu participer à différentes formations et ateliers afin d'affiner et développer ses compétences.

Ainsi, elle a suivi :

- Un MOOC « Manager et QVT »
- Un MOOC « Absentéisme »
- Salon Preventica
- Une formation « Addictions » (2 jours)

B. Humaine

Il n'y a pas de personnel qui assiste la psychologue du travail dans sa fonction.

Mme Gosselin Cathy fait toujours le relais auprès de certains agents (accueil, orientation, information...).

III. Secteur géographique d'interventions

Le lieu principal d'exercice est sur le site de Canteleu.

Le bureau est situé au niveau du service médical.

Aucune permanence n'a été organisée sur les territoires Havrais et Dieppois en 2019.

Cependant, des rendez-vous ont eu lieu sur le STD et le STH mais à la demande des agents et aussi bien sur les territoires donnés que sur Canteleu.

Pour l'année 2020, et dans la continuité de 2019 et 2018, des permanences à la demande seront mises en place.

De manière générale, l'accueil sur les différents sites est très bon.

IV. Répartition du temps de travail

A. Accompagnement individuel et collectif

En totalité, 138 entretiens ont été menés, répartis de la façon suivante :

	2017 (sur 8 ½ mois)	2018 (sur 10 mois)	2019 (sur 12 mois)	TOTAL	Evolution N et n-1	Evolution N et n-2
Entretiens « fonctionnels » (directeurs, adjoints, délégués du personnel, partenaires...)	3	0	1	4	+1	-2
Entretiens individuels	91	95	77	263	- 18	-14
Equipe de travail, (groupes de parole)	16	15	14	45	-1	- 2
Entretiens de suivi (prévention ou alerte)	25	26	27	78	+ 1	+ 2
EVRPS	0	87	19	106	- 68	+ 19
TOTAL	135	223	138	496	- 85	+ 3

Répartition du nombre d'entretiens réalisés en 2019

Globalement, l'année 2019 a connu une charge de travail en diminution pour la 1^{ère} fois concernant cette partie de l'activité :

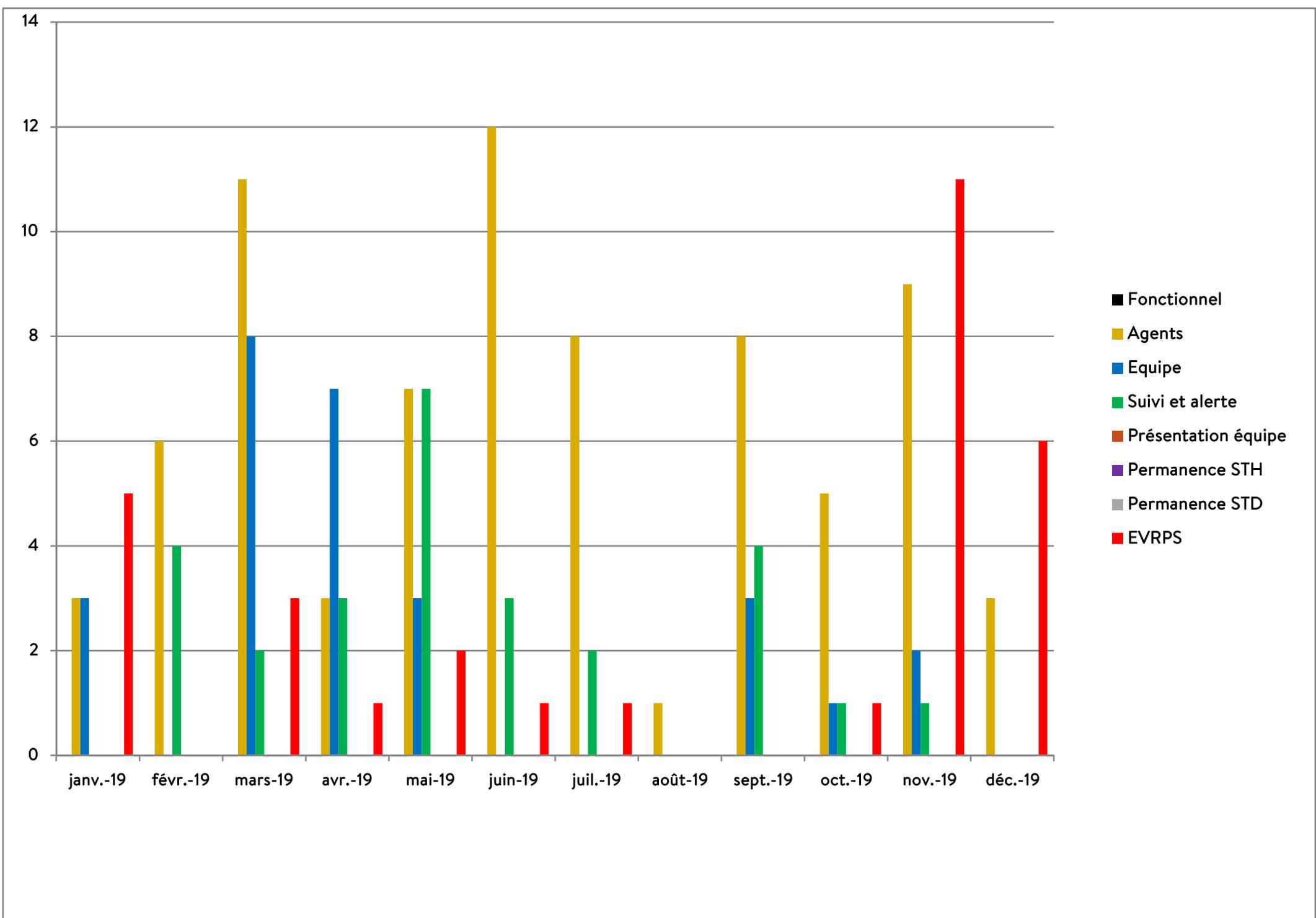
- Au niveau des sollicitations des services et équipes (groupe de parole collectif) : 11% de la charge de travail en 2018 et 10% en 2019.

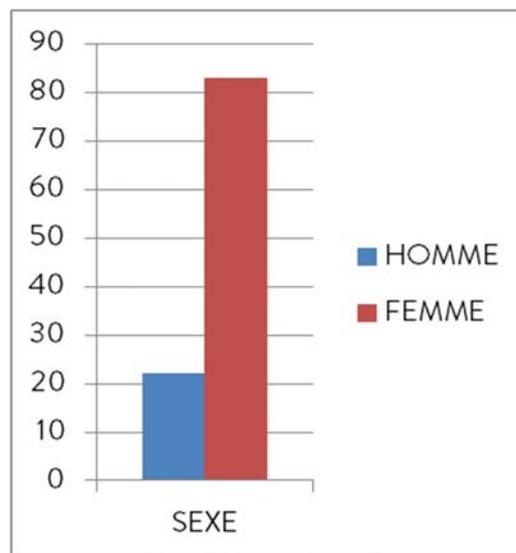
- Une augmentation au niveau des suivis des situations : 20% de la charge de travail en 2019 (12% en 2018).

- Cependant, en 2019, les entretiens individuels ont été moins sollicités (moins 18 entretiens réalisés).

Année	% de la charge de travail des entretiens individuels
2019	56%
2018	70%
2017	67%
2016	60%

% de la charge de travail représenté par les entretiens individuels





La permanence est davantage sollicitée par un public d'agents féminins.

Répartition du nombre d'entretiens selon le sexe des agents

Année	Nombre entretiens réalisés	% d'entretiens
2019	16	21 %
2018	13	12 %
2017	16	18 %

En ce qui concerne la variable encadrement :

En 2019, 16 entretiens ont été réalisés avec un agent encadrant du personnel.

Cela représente 15 % de la population générale d'agents d'encadrement (contre 13% en 2018).

Soit une demande en 2019 qui s'est vu augmentée aussi bien au regard du nombre de cadres sollicitant un entretien mais également au niveau de la répartition de la charge de travail (les cadres représentent 21% des entretiens réalisés en 2019 contre 12% en 2018).

En ce qui concerne la sollicitation par services, voici le classement des 5 premiers correspondants à 73.7 % des entretiens réalisés (tout entretien confondu, soit 138) :

1- **ASTR**, avec 29 entretiens réalisés sur 138, soit 20 % des entretiens

2- **SER**, avec 23 entretiens réalisés sur 138, soit 16.7 % des entretiens

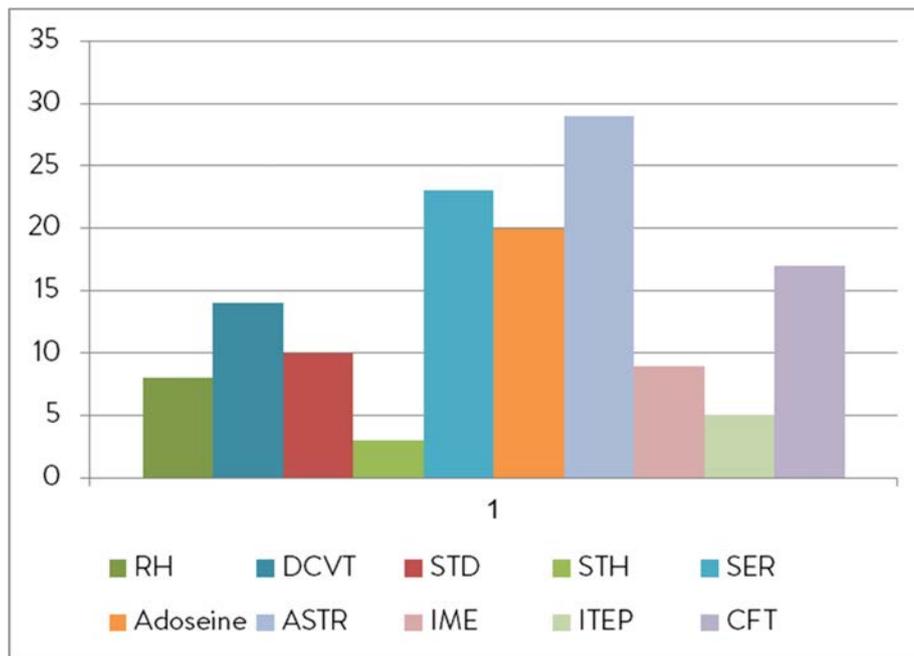
2- **ADOSEINE**, avec 20 entretiens réalisés sur 138, soit 14.5 % des entretiens

4- **CFT**, avec 17 entretiens réalisés sur 138, soit 12.4 % des entretiens

5- **DCVT**, avec 14 entretiens réalisés sur 138, soit 10.1 % des entretiens

Pour rappel, en 2017, le classement était le suivant : ADOSEINE, SAUC, STH, SER, STD

Pour rappel, en 2018, le classement était le suivant : ADOSEINE, ASTR, STD, IME, CFT



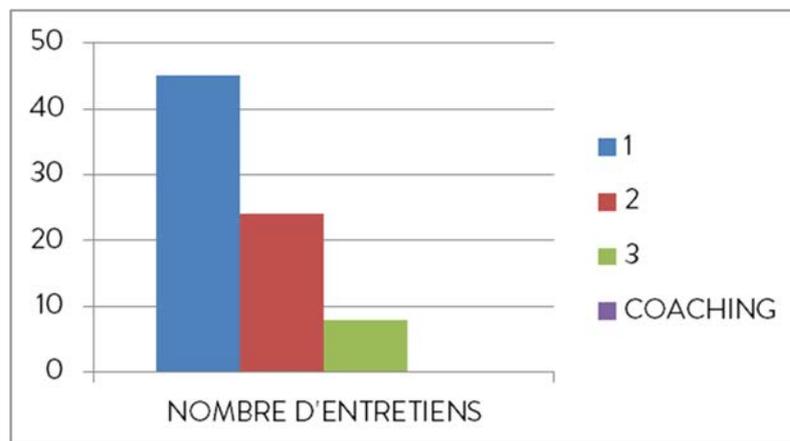
Répartition du nombre d'entretiens par services

En comparant les services opérationnels en base 100, voici le classement :

- | | |
|---------|-------------|
| 1- CFT | 4- ADOSEINE |
| 2- ASTR | 5- ITEP |
| 3- SER | 6- IME |

En ce qui concerne le nombre d'entretiens avec suivi (entretiens individuels seulement = 77) :

- 45 entretiens réalisés en tant que premier entretien
- 24 entretiens réalisés en tant que deuxième entretien
- 8 entretiens réalisés en tant que troisième entretien
- 0 entretien de coaching



Répartition du nombre d'entretiens par nombre de suivis

Cette année encore, on peut constater proportionnellement une augmentation de la sollicitation des deuxièmes rendez-vous.

	2016 (nombre d'entretiens / % des entretiens)	2017 (nombre d'entretiens / % des entretiens)	2018 (nombre d'entretiens / % des entretiens)	2019 (nombre d'entretiens / % des entretiens)
1 rendez-vous	86 = 79%	62 = 68%	54 = 59%	45 = 58%
2 rendez-vous	12 = 11%	17 = 19%	26 = 28%	24 = 31%
3 rendez-vous	2 = 2%	9 = 10%	15 = 16%	8 = 11%

B. Démarches institutionnelles

Cette mission consiste à participer au sein de l'établissement à la démarche de prévention du risque psychosocial et d'amélioration de la qualité de vie au travail, des conditions de travail.

Elle se traduit par la participation à plusieurs réunions et groupes de travail sur le sujet et plus généralement concernant la vie de l'institution :

➤ Vie institutionnelle : 11 réunions

- Vœux du Directeur Général : 1
- Réunion rapport activité : 2
- Reporting d'activité avec Mme Boucourt, DRH : 6
- Réunion DRH Service : 2

➤ SST / RPS / QVT : 56 réunions

- Réunions Pôle Santé Travail : 11
- Réunions SST/DRH : 5
- Réunions Handicap, table ronde : 1
- Réunions EVRPS : 31
- Groupe de travail Sécurisation du parcours des contractuels : 3
- CT SST : 1
- Réunions usure professionnelle : 1
- Réunion point SST/QVT divers Mme Laisney : 3

➤ Autres : 9 réunions

- Réunion GTT : 1
- Entretien évaluation et formation : 1
- Visite médicale : 2
- Stagiaire : 5

V. Surveillance particulière

77 entretiens individuels ont été réalisés en 2019. Cela correspond au suivi de 65 agents exclusivement sur les 3 territoires (l'écart correspond aux agents demandant plusieurs entretiens).

Depuis son arrivée au sein de l'établissement en avril 2015, la psychologue du travail a accompagné en totalité 394 agents.

Les problématiques ont été exclusivement d'ordre professionnel.

En ce qui concerne les équipes de travail, la psychologue du travail a accompagné 12 équipes au sein de l'établissement en 2019 pour 14 groupes de parole réalisés (15 en 2018 / 16 en 2017).

Depuis son arrivée, la psychologue du travail a suivi 58 équipes. 44 ont fait l'objet d'au moins une rencontre et 14 sont sous « surveillance pluridisciplinaire ».

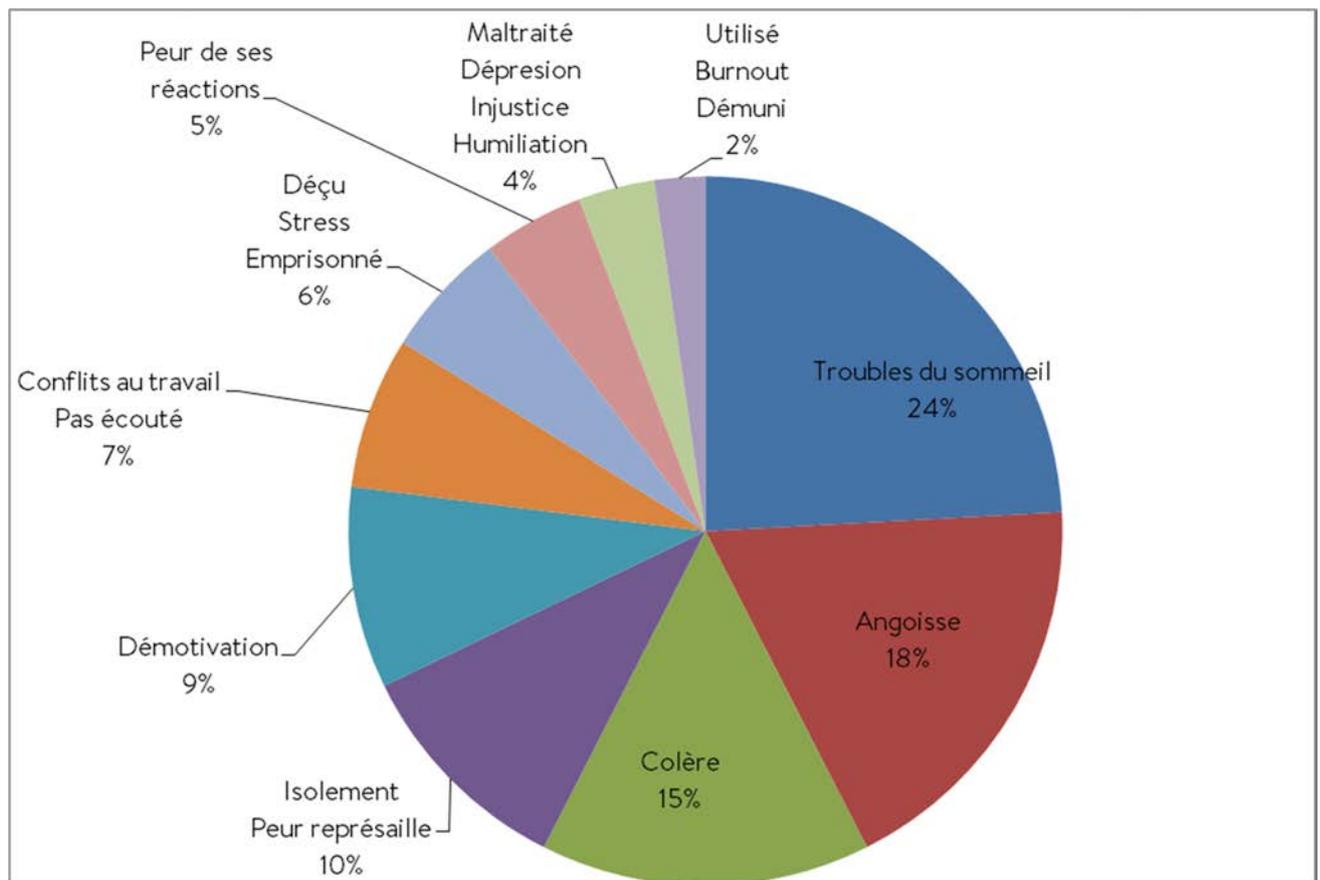
.

VI. Analyse des situations professionnelles problématiques

Les éléments évoqués ci-dessous ne sont que les constats issus des entretiens réalisés auprès des agents et équipes des différentes unités de l'établissement. Ils sont donc le reflet de leurs pensées et ressentis.

A. Ressentis face aux situations problématiques

Voici les différentes émotions ressenties par les agents (encadrants ou non) lorsqu'ils se trouvent dans une situation de souffrance au travail :



Principaux ressentis des agents en situation de souffrance au travail

En 2019, les symptômes de souffrance au travail sont relativement les mêmes qu'en 2018.

La fatigue et les problèmes de sommeil restent les symptômes majeurs mais de façon moins importante. En 2019, le Pôle Santé au Travail a mis en place une sensibilisation dans le cadre des journées internationales du sommeil. Des emails d'informations et de prévention ont été envoyés aux agents de l'établissement afin de les sensibiliser sur les bienfaits d'un bon sommeil.

Voici quelques données supplémentaires concernant les problèmes de sommeil :

- Ce sont les plus de 40 ans qui semblent manifester le plus de troubles du sommeil ;
- Le type de fatigue est indifféremment physique et/ou psychologique ;
- Ce sont les agents travaillant en MECS qui présentent le plus de troubles du sommeil.

Viennent ensuite les symptômes d'angoisse qui sont liés au premier facteur de risque, à savoir les agressions.

Et les symptômes de colère qui restent stables entre 2018 et 2019, respectivement 13 et 15%.

Le stress au travail resté stable entre 2017 et 2018 (environ 13%), se voit diminué de moitié cette année.

En revanche de nouveaux symptômes comme la peur des représailles, la démotivation, sentiment de ne pas être écouté, sentiment d'être emprisonné dans sa situation, font leur apparition.

B. Analyse des facteurs de risques/contraintes pour les agents

Voici les grandes thématiques évoquées classées au regard des 6 facteurs de risque psychosocial retenus pour la Fonction Publique :

- **EXIGENCES DU TRAVAIL :**
 - Arrivée des nouveaux cycles
 - Charge de travail
 - Conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle
 - Communication

- **EXIGENCES EMOTIONNELLES :**
 - Violence accrue des usagers/Agressions
 - Incidents traumatiques divers

- **AUTONOMIE et MARGE DE MANŒUVRE :**
 - Politique de Mobilité/possibilités de bouger

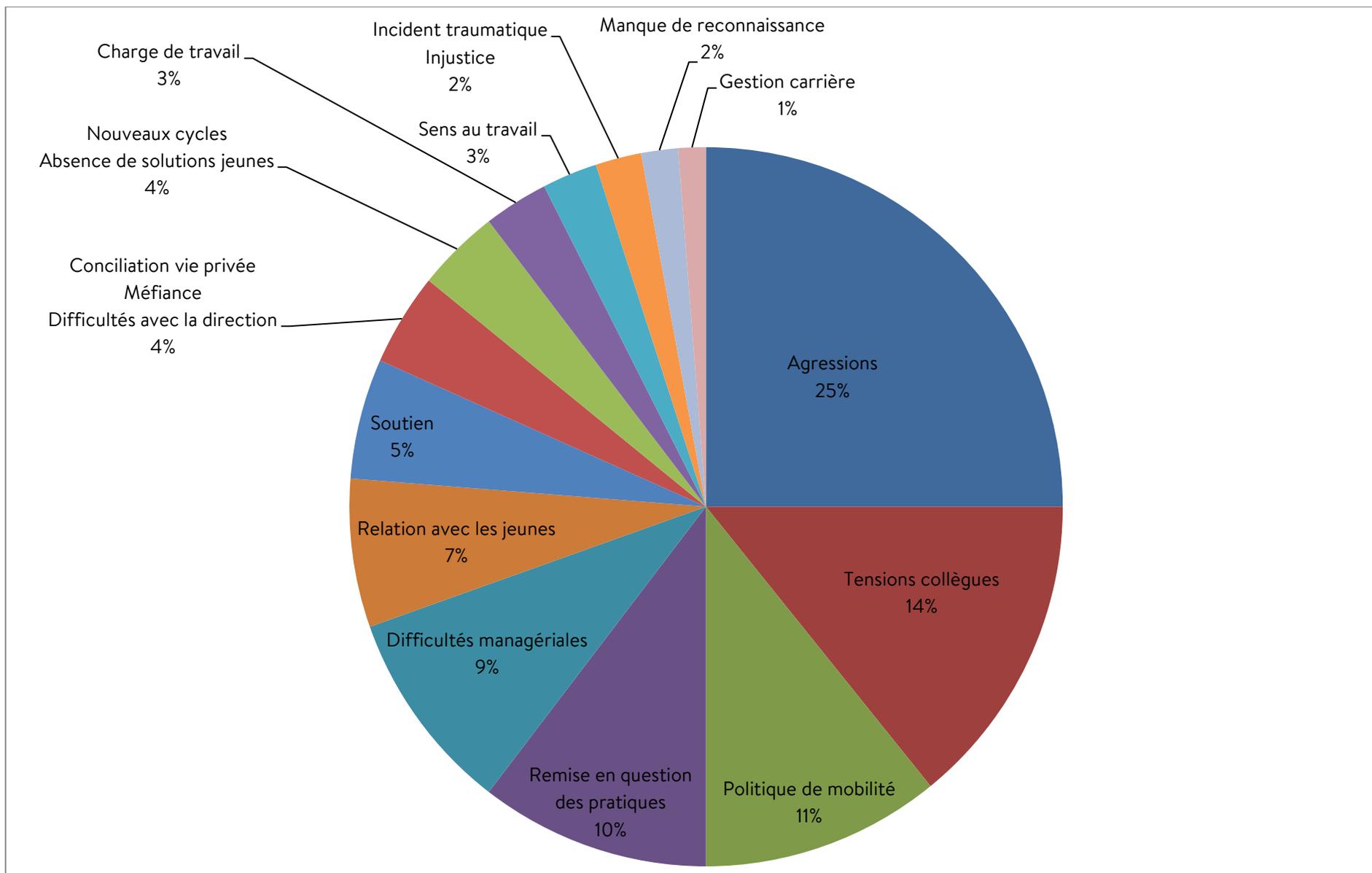
- **RAPPORTS SOCIAUX et RECONNAISSANCE AU TRAVAIL :**
 - Le manque de soutien (hiérarchique et collègues)
 - Relation entre professionnels, conflit/clan/ relations trop personnelles
 - Relation cadre/équipes (management)
 - Relation avec la direction
 - Relations avec les usagers
 - Pratiques professionnelles
 - Manque d'équité entre les agents
 - Manque de reconnaissance, de confiance

- **CONFLIT DE VALEURS :**
 - La perte du sens du travail
 - Manque de solution pour les jeunes

- **INSECURITE SOCIO-ECONOMIQUE :**
 - Mobilité et parcours professionnel
 - Parcours des contractuels
 - Gestion des âges, usure (soutenabilité)
 - Retraite et reprise après arrêt de travail

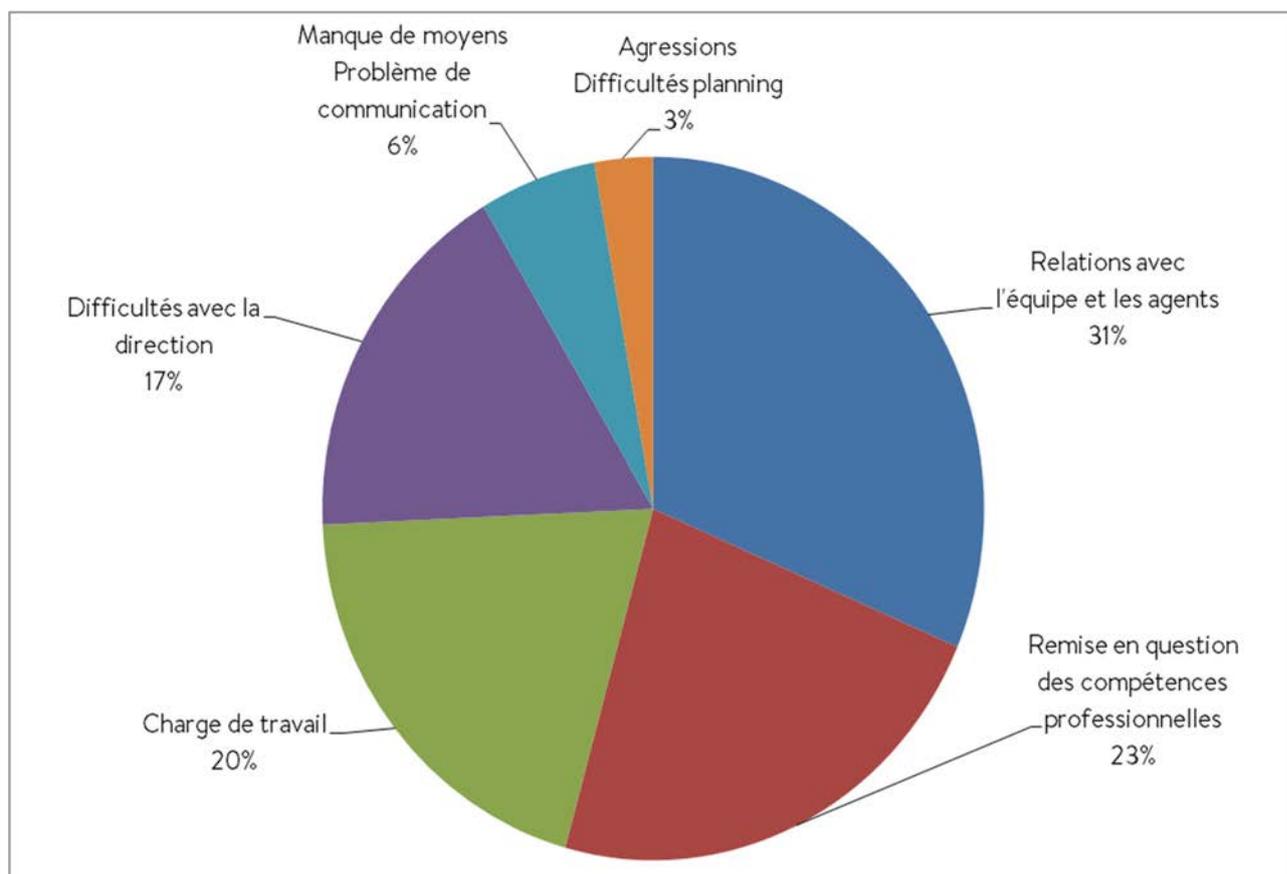
Par rapport aux années précédentes, les 5 principales problématiques ont légèrement évolué dans leur ordre et importance :

- N°1 : Agression/Public
 - 25% en 2019
 - 29% en 2018 (N°1)
 - 21% en 2017 (N°1)
 - N°2 : Relations conflictuelles entre collègues
 - 14% en 2019
 - 14% en 2018 (N°2)
 - 12% en 2017 (N°4)
 - N°3 : Politique de mobilité
 - 11% en 2019
 - Non présent en 2018
 - Non présent en 2017
 - N°4 : Remise en question des pratiques professionnelles
 - 10% en 2019
 - 7% en 2018 (N°6)
 - 13% en 2017 (N°3)
 - N°5 : Difficultés managériales
 - 9% en 2019
 - 12% en 2018 (N°3)
 - 9% en 2017 (N°5)
- Le facteur n°1 en 2019 reste les « Exigences émotionnelles » avec la problématique des agressions et des tensions au travail (Cf. : Peur au travail).
- Des problématiques ont pris de nouveau de l'importance en 2019 : les relations conflictuelles entre collègues. Cette année les problématiques se tournent à nouveau vers les relations au travail même si les relations conflictuelles avec la hiérarchie semblent diminuer. Le facteur « Rapports sociaux » reste également dominant en 2019.
- Le facteur « Politique de mobilité » (manque de transparence, impossibilité de bouger, injustice,...) inexistant en 2018 arrive dès 2019 à la troisième place des facteurs à risque.
- Le facteur « Remise en question des pratiques professionnelles » reprend sa place à nouveau dans le top 5 cette année.



C. Analyse des facteurs de risques/contraintes pour les encadrants

Dans le graphique ci-dessous, voici plus particulièrement les problématiques ressenties par les agents encadrants du personnel (de proximité, de direction...) :



Problématiques ressenties par les agents encadrants

Par rapport aux années précédentes, les 4 principales problématiques ont légèrement évoluées dans leur ordre et importance :

- N°1 : Relations avec les agents de l'équipe
 - 31% en 2019
 - 12% en 2018 (N°4)
 - 15% en 2017 (N°4)

 - N°2 : Remise en question des compétences professionnelles
 - 23% en 2019
 - Non présent en 2018
 - Non présent en 2017

 - N°3 : Charge de travail
 - 20% en 2019
 - 35% en 2018 (N°1)
 - 37% en 2017 (N°1)

 - N°4 : Difficultés avec la Direction
 - 17% en 2019
 - Non présent en 2018
 - Non présent en 2017
- Le facteur n°1 en 2019 est « les relations avec les équipes/agents », facteur qui a donc de nouveau fortement augmenté.
- Le facteur « Charge de travail » qui est depuis 2 ans N°1, se place cette année à la 3^{ème} position.

- 2 problématiques font leurs apparitions en 2019 :
 - La remise en question des compétences managériales directement en N°2
 - Et les difficultés avec la direction
 - Il semblerait donc qu'en 2019, des tensions s'installent entre les cadres et leurs directions

- Ainsi, même pour les encadrants, le facteur « Rapports sociaux » reste le plus impactant (relation avec les agents et relation avec la direction)

VII. Analyse des facteurs de régulation

Facteurs de régulation	2018	2019
Agents		
Conscience professionnelle		
Implication professionnelle	Importante mais perte de motivation et de plaisir au travail.	
Intérêt pour le métier, vocation	Importante mais questionnement sur le sens du travail.	
Etablissement		
Politiques de formation	Rester vigilant à l'offre pour les services géographiquement éloignés mais également un programme de formation qui puisse toucher l'intégralité des métiers de l'établissement.	Nette amélioration
Politique de mobilité		Dégradation de la perception de la politique de mobilité
Autonomie		
Offres et services ESAT		
Offres et services CGOS	Appréciés même si un certain nombre de prestations sont de plus en plus limitées.	
Richesse du travail pluridisciplinaire		Dégradation du travail pluridisciplinaire du fait des tensions interpersonnelles
Rénovation bâtiments et voirie		
Souplesse organisation et planning	La modification des cycles et des plannings créent déjà de grosses répercussion sur la vie privée des agents avec pour risque une dégradation forte de la conciliation entre les domaines de vie.	Nouveaux cycles amenant une fatigue mentale et émotionnelle importante
Mise en place d'activités extra professionnelle		

Vœux Direction Générale		Les vœux sur Canteleu sont toujours appréciés. Cependant, les autres territoires souhaiteraient également que la direction générale se déplace pour les vœux.
Pôle Santé Travail renforcé		
Procédure soutien aux agents agressés	Bon accompagnement. Même si la rapidité de réaction pourrait être améliorée à toutes les étapes de la procédure ainsi que le respect strict de la procédure notamment l'accompagnement des agents au service de police et d'urgence.	
Politique handicap		
Prise en compte des conditions de travail		
Traitements des situations individuelles		

VIII. Synthèse

L'année 2019 s'est placée sous le thème de la Qualité de vie au travail (QVT).

En effet, plusieurs actions ont été mises en place :

- L'évaluation des risques psychosociaux s'est poursuivie en 2019 par l'analyse qualitative. Des groupes de parole ont été mis en place pour approfondir les résultats de l'analyse quantitative de 2018 au niveau institutionnel. Plusieurs services ont également souhaité approfondir certains de leurs résultats et ont demandé la mise en place d'une évaluation spécifique (DCVT, DRH, ASTR, SER, STD, CFT).

La thématique des « Exigences émotionnelles » a pu ainsi être approfondie. Il apparaît largement que le sous facteur impactant le plus les agents soit « Les relations entre collègues de travail » et non « Les relations avec les usagers/les situations de violence externes ». La violence interne aurait donc plus d'impacts sur la santé psychologique des agents et donc sur leur perception de la qualité de vie au travail.

- Une analyse de la Qualité de Vie au Travail a été proposée aux agents via un questionnaire courant 2019. Le but était de connaître les composantes principales de la QVT pour les agents de l'établissement, les facteurs les plus importants.

Ainsi, les agents ont pu indiquer lors de ce questionnaire que pour eux, le facteur de QVT le plus important est « Les relations entre collègues de travail ».

Si l'on compare ces deux analyses, il est constatable que ce qui est le plus important pour les agents en termes de QVT est également ce qui aujourd'hui leur pose le plus de difficultés et est le plus impactant au niveau de leur santé psychique: Les relations entre collègues de travail.

Ainsi, il apparaît plus qu'important aujourd'hui de mettre en place au sein de l'établissement des actions, des mesures, permettant :

- d'outiller nos encadrants afin de les aider à mieux appréhender les situations potentiellement sources de tensions entre agents et de les réguler si besoin
- de créer davantage de cohésion dans nos équipes de travail, un sens de travail commun, avec des objectifs collectifs clairs
- d'outiller nos encadrants afin de les aider à mieux appréhender la résolution de conflits et la gestion des personnalités complexes
- rappeler les règles de communication, de respect, et de non-violence
- d'outiller les agents eux-mêmes afin de les aider à mieux se connaître (tant au niveau de leur mode de communication respectif, qu'au niveau de leurs gestions de leurs propres émotions)
- d'ancrer dans les valeurs de l'établissement des notions comme la communication non violente, le respect d'autrui, la cohésion, le sens du travail commun et pluridisciplinaire...

L'année 2020 sera donc une année « d'actions », issues essentiellement de l'évaluation des risques psychosociaux. En effet, un plan d'action institutionnel devra être mis en place. Au regard des résultats, beaucoup d'actions seront tournées vers la thématique des « relations entre collègues de travail ».

Par ailleurs, le Pôle Santé au Travail, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, proposera elle-aussi des actions en lien avec la thématique « des relations de travail ».

Le Pôle Santé au Travail s'est d'ailleurs également mobilisé en 2019 avec la mise en place de différentes actions liées à la qualité de vie au travail : une journée de sensibilisation au sommeil mais également la mise en place d'accompagnement lors du mois sans tabac.

BILAN DE FORMATION

2019

l'apprendre toutelavie



Directions des Ressources Humaines
Service Gestion Prévisionnelle des
Métiers et des Compétences

Plan de formation soumis au CTE du 10 décembre 2018

Avis XXXXXX de la Commission de Suivi du Plan de Formation le 25 mai 2020

SOMMAIRE

1.	Indicateurs globaux de l'activité formation	3
1)	Taux de participation à la formation	3
2)	Nombre moyen de jours de formation par agent.....	3
3)	Nombre de jours de formation moyen par catégorie et évolution	4
4)	Taux de départs en formation par catégorie d'emploi.....	5
5)	Nombre de jours moyen en formation par catégorie d'emploi et par service	6
6)	Taux de personnel encadrant ayant suivi des formations.....	7
7)	Taux de personnel encadrant ayant suivi des formations.....	7
2.	Eléments financiers	8
3.	Type 0 : Actions de développement professionnel continu à destination des médecins (DPC médical) (sauf le médecin du travail qui cotise au 2,1 % et dont le DPC est financé sur les actions de type 2 du plan de formation)	9
4.	Type 1 : Actions de formation professionnelle initiale des personnes non qualifiées	9
5.	Type 2 : Actions de développement des connaissances et de la compétence	10
6.	Type 3 : Actions de préparation aux concours et examens.....	17
7.	Type 4 : Etudes promotionnelles	17
8.	Type 5 : Actions de reconversion	20
9.	Type 8 : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	21
10.	Type 6 : Congé de Formation Professionnelle (CFP)	22
11.	Type 7 : Bilans de compétences	23
12.	Point sur le Congé Personnel de Formation (CPF)	23
13.	Point sur le Développement Professionnel Continu (DPC).....	24
14.	Bilan des dépenses formation	28
15.	Bilan des recettes formation	29
	ANNEXE 1 : BILAN DE FORMATION 2019 – SUIVI FINANCIER GLOBAL	31
	ANNEXE 2 : BILAN DE FORMATION 2019 – BUDGET IDEFHI (PLAN + FONDS PROPRES)	36
	ANNEXE 3 : BILAN DE FORMATION 2019 – AUTRES BUDGETS.....	37
	ANNEXE 4 : BILAN DE FORMATION 2019 – ACTIONS DE TYPE 2 PAR THEME	38
	ANNEXE 5 : BILAN DE FORMATION 2019 – DEPARTS EN FORMATION	39
	ANNEXE 6 : BILAN DE FORMATION 2019 – NOMBRE DE JOURS DE FORMATION	42
	ANNEXE 7 : BILAN DE FORMATION 2019 – NOMBRE D'HEURES D'ABSENCE PAR MOTIF.....	43
	ANNEXE 8 : BILAN DE FORMATION 2019 – LISTE DES REFUS PAR MOTIF	45
	ANNEXE 9 : BILAN DE FORMATION 2019 – ACTIONS DE FORMATION LIEES A LA SECURITE, A L'HYGIENE, ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	46

BILAN DEFINITIF DES ACTIONS DE FORMATION 2019

1. Indicateurs globaux de l'activité formation

1) Taux de participation à la formation

Année	2017	2018	2019
Montant total consacré à la formation hors dispositifs individuels (tous budgets confondus)	1 111 508,94 €	771 253,93 €	759 155,88 €
Montant consacré à la formation (Plan + Fonds propres (incluant l'enveloppe ARS - appels à projets)+ DPC médecins et hors FIPHP UF1714)	836 558,44 €	656 701,28 €	625 348,35 €
Masse salariale (Hors médecins : statut HV)	57 053 033,00 €	56 485 476,00 €	57 743 544,00 €
Cotisations 2,1% + 0,6% + 0,2% +DPC médecins + fonds propres + dépenses remplacement CR06	1 418 076,94 €	1 311 911,64 €	1 296 967,23 €
Taux de participation tous budgets confondus	1,95%	1,37%	1,31%
Taux de participation budget IDEFHI	1,47%	1,16%	1,08%
Taux de participation à la formation de l'établissement	2,49%	2,32%	2,25%

2) Nombre moyen de jours de formation par agent

Année	Nombre de jours de formation	Nombre d'agents partis en formation	Nombre de départs en formation	Nombre d'agents au 31/12/N (temporaires inclus)	Nombre moyen de jours de formation par agent parti en formation	Nombre moyen de jours de formation par agent (effectif total - temporaires inclus)
2017	7056,42	853	1920	1251	8,27	5,64
2018	5671,20	966	2066	1237	5,87	4,58
2019	4856,17	833	1614	1281	5,83	3,79

Commentaires BILAN 2019 :

Les chiffres indiquent une baisse en nombre de départs. Ce chiffre n'est pas explicite car sur 2018, 776 agents ont été formés sur la thématique GNDU SILAGE. Il convient donc de déduire ces 776 départs au chiffre total des 2066 départs pour comparer de façon plus exacte les chiffres des deux exercices.

Le nombre d'agents ayant bénéficié de formation reste donc plutôt constant pour 2019.

3) Nombre de jours de formation moyen par catégorie et évolution

Année 2019				
Catégorie	Nombre de jours de formation	Effectif total par catégorie sur postes permanents	Nombre de jours de formation moyen par catégorie	% d'évolution
A	1647,92	486	3,39	-21,87
B	1177,32	224	5,26	-5,17
C	2030,93	454	4,47	-10,55
Total	4856,17	1164	4,17	-16,58
Année 2018				
Catégorie	Nombre de jours de formation	Effectif total par catégorie sur postes permanents	Nombre de jours de formation moyen par catégorie	% d'évolution
A	921,42	157	5,87	-29,99
B	2399,88	553	4,34	-25,04
C	2349,90	424	5,54	-4,86
Total	5671,20	1134	5,00	-18,85
Année 2017				
Catégorie	Nombre de jours de formation	Effectif total par catégorie sur postes permanents	Nombre de jours de formation moyen par catégorie	% d'évolution
A	1332,86	159	8,38	9,61
B	3253,64	562	5,79	7,85
C	2469,92	424	5,83	49,16
Total	7056,42	1145	6,16	20,83

Nous constatons une baisse globale des taux de departs en formation (-16.58%). Cette baisse est de nouveau plus significative pour les cadres. Cela s'explique notamment par le fait que peu de formations de l'encadrement ont été rendues obligatoires en 2019.

L'augmentation du nombre d'agents de catégorie A est quant à lui en lien avec le reclassement des filières éducatives (ASE, EJE...) en catégorie A.

4) Taux de départs en formation par catégorie d'emploi

Année	2019					
Catégorie	Nombre de jours de formation réalisés	Nombre de départs en formation	% départs en formation par catégorie	Nombre d'agents partis en formation	Effectif total IDEFHI (temporaires inclus)	% d'agents partis en formation sur effectif total IDEFHI (temporaires inclus)
A	1647,92	857,00	53,10%	388	503	77,14%
B	1177,32	326,00	20,20%	193	240	80,42%
C	2030,93	431,00	26,70%	284	538	52,79%
Total	4856,17	1614,00	100,00%	865	1281	67,53%
Nb de départs et d'agents supérieurs par catégorie d'emploi car des agents ont changé de catégorie d'emploi en cours d'année						
Année	2018					
Catégorie	Nombre de jours de formation réalisés	Nombre de départs en formation	% départs en formation par catégorie	Nombre d'agents partis en formation	Effectif total IDEFHI (temporaires inclus)	% d'agents partis en formation sur effectif total IDEFHI (temporaires inclus)
A	921,42	491,00	23,77%	155	160	96,88%
B	2399,88	1148,00	55,57%	537	579	92,75%
C	2349,90	427,00	20,67%	280	498	56,22%
Total	5671,20	2066,00	100,00%	972	1237	78,58%
Nb de départs et d'agents supérieurs par catégorie d'emploi car des agents ont changé de catégorie d'emploi en cours d'année						
Année	2017					
Catégorie	Nombre de jours de formation réalisés	Nombre de départs en formation	% départs en formation par catégorie	Nombre d'agents partis en formation	Effectif total IDEFHI (temporaires inclus)	% d'agents partis en formation sur effectif total IDEFHI (temporaires inclus)
A	1332,86	536,00	27,92%	144	161	89,44%
B	3253,64	944,00	49,17%	435	596	72,99%
C	2469,92	440,00	22,92%	277	494	56,07%
Total	7056,42	1920,00	100,00%	856	1251	68,43%
Nb de départs et d'agents supérieurs par catégorie d'emploi car des agents ont changé de catégorie d'emploi en cours d'année						

Le taux de départs des agents en catégorie C augmente légèrement.

Les agents en catégorie B voient leur taux de départ baisser au bénéfice des agents de catégorie A (Cf. commentaire page 5). La formation d'adaptation à l'emploi des ACH n'a pas eu lieu faute de nombres d'inscrits (groupe organisé par l'ANFH) expliquent également à la marge cette baisse.

En ce qui concerne les personnels de catégorie A, la mise en œuvre du plan d'accompagnement des compétences managériales lancé en 2019 (groupe co-developpement, coaching, installation binôme directeur/adjoint...) explique en partie l'augmentation significative du taux de départs de cette catégorie de personnels.

5) Nombre de jours moyen en formation par catégorie d'emploi et par service

Année	2019											
	Nombre de départs en formation par catégorie				Effectif par catégorie et par service (temporaires inclus)				Nombre moyens de départ en formation par catégorie et par service (sur effectif total (temporaires inclus))			
Service	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Effectif total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total service
ADOSEINE	129	39	45	213	74,00	29,00	43,00	146,00	1,74	1,34	1,05	1,46
ASTR	107	66	90	263	52,00	32,00	102,00	186,00	2,06	2,06	0,88	1,41
CFT	114	23	28	165	54,00	18,00	19,00	91,00	2,11	1,28	1,47	1,81
SERVICES FONCTIONNELS (DG-DRH-SIT-SJA-DRAF-SERVICE MEDICAL-DPA-DCVT)	66	36	53	155	43,00	21,00	88,00	152,00	1,53	1,71	0,60	1,02
IME	72	28	16	116	58,00	24,00	18,00	100,00	1,24	0,00	0,89	1,16
ITEP	93	42	26	161	42,00	28,00	20,00	90,00	2,21	1,50	1,30	1,79
SER	96	28	39	163	66,00	31,00	59,00	156,00	1,45	0,90	0,66	1,04
STD	89	40	78	207	64,00	39,00	109,00	212,00	1,39	1,03	0,72	0,98
STH	91	24	56	171	50,00	18,00	80,00	148,00	1,82	1,33	0,70	1,16
Total	857	326	431	1614	503,00	240,00	538,00	1281,00	1,70	1,36	0,80	1,26

Année	2018											
	Nombre de départs en formation par catégorie				Effectif par catégorie et par service (temporaires inclus)				Nombre moyens de départ en formation par catégorie et par service (sur effectif total (temporaires inclus))			
Service	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Effectif total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total service
ADOSEINE	56	188	41	285	18,00	92,00	28,00	138,00	3,11	2,04	1,46	2,07
ASTR	57	164	75	296	18,00	61,00	107,00	186,00	3,17	2,69	0,70	1,59
CFT	65	128	30	223	23,00	48,00	23,00	94,00	2,83	2,67	1,30	2,37
SERVICES FONCTIONNELS (DG-DRH-SIT-SJA-DRAF-SERVICE MEDICAL-DPA-DCVT)	71	40	59	170	32,00	31,00	83,00	146,00	2,22	1,29	0,71	1,16
IME	49	138	13	200	12,00	69,00	19,00	100,00	4,08	0,00	0,68	2,00
ITEP	48	99	10	157	14,00	52,00	19,00	85,00	3,43	1,90	0,53	1,85
SER	44	119	38	201	13,00	83,00	47,00	143,00	3,38	1,43	0,81	1,41
STD	60	170	70	300	19,00	87,00	95,00	201,00	3,16	1,95	0,74	1,49
STH	41	102	91	234	11,00	56,00	77,00	144,00	3,73	1,82	1,18	1,63
Total	491	1148	427	2066	160,00	579,00	498,00	1237,00	3,07	1,98	0,86	1,67

Année	2017											
	Nombre de départs en formation par catégorie				Effectif par catégorie et par service (temporaires inclus)				Nombre moyens de départ en formation par catégorie et par service (sur effectif total (temporaires inclus))			
Service	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Effectif total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total service
ADOSEINE	73	180	30	283	18,00	93,00	24,00	135,00	4,06	1,94	1,25	2,10
AFR ROUEN	32	48	28	108	8,00	29,00	75,00	112,00	4,00	1,66	0,37	0,96
CFT	44	113	34	191	22,00	51,00	24,00	97,00	2,00	2,22	1,42	1,97
DCVT	13	34	62	109	3,00	10,00	56,00	69,00	4,33	3,40	1,11	1,58
DG-DRH-SIT-SJA-DAF-SERVICE MEDICAL-DPA	123	40	54	217	29,00	18,00	24,00	71,00	4,24	2,22	2,25	3,06
IME	50	65	7	122	12,00	72,00	18,00	102,00	4,17	0,00	0,39	1,20
ITEP	47	73	6	126	15,00	53,00	19,00	87,00	3,13	1,38	0,32	1,45
SAUC	23	78	22	123	10,00	33,00	33,00	76,00	2,30	2,36	0,67	1,62
SER	54	111	18	183	14,00	81,00	50,00	145,00	3,86	1,37	0,36	1,26
STD	35	128	79	242	17,00	98,00	92,00	207,00	2,06	1,31	0,86	1,17
STH	42	75	100	217	13,00	58,00	79,00	150,00	3,23	1,29	1,27	1,45
Total	536	945	440	1921	161,00	596,00	494,00	1251,00	3,33	1,59	0,89	1,54

6) Taux de personnel encadrant ayant suivi des formations

Année	2017	2018	2019
Nombre de personnel encadrant ayant suivi au moins une formation	88	99	88
Nombre de personnel encadrant ayant suivi au moins une formation liée au management (Thèmes C1-C2-C3 ou 4-5)	87	39	39
Effectif total IDEFHI au 31/12 de l'année concernée (temporaires inclus)	1251	1237	1281
Taux du personnel encadrant ayant suivi des formations	7,03%	8,00%	6,87%
Taux du personnel encadrant ayant suivi des formations liées à l'encadrement (thème C1-C2-C3 ou 4-5 Gesform)	6,95%	3,15%	3,04%

7) Taux de personnel encadrant ayant suivi des formations

Année	2019									
	Part d'agents ayant suivi au moins une formation		Part d'agents ayant suivi au moins une formation liée au management (Thèmes C1-C2-C3/4-5)		Part d'agents encadrants de catégorie A ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie A par sexe (temporaires exclus)		Part d'agents encadrants de catégorie B ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie B par sexe (temporaires exclus)		Part d'agents encadrants de catégorie C ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie C par sexe (temporaires exclus)	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Encadrants de proximité	0,98%	1,33%	0,24%	0,40%	0,00%	2,05%	2,88%	2,50%	0,62%	0,00%
Responsables de services/unités	4,39%	4,64%	2,68%	2,39%	12,41%	10,26%	2,88%	5,83%	0,00%	0,00%
Postes de direction	2,20%	1,59%	0,73%	0,40%	6,21%	3,52%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble effectifs sur emploi permanent (temporaires exclus)	410	754	410	754	145	341	104	120	161	293
Année	2018									
	Part d'agents ayant suivi au moins une formation		Part d'agents ayant suivi au moins une formation liée au management (Thèmes C1-C2-C3/4-5)		Part d'agents encadrants de catégorie A ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie A par sexe (temporaires exclus)		Part d'agents encadrants de catégorie B ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie B par sexe (temporaires exclus)		Part d'agents encadrants de catégorie C ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie C par sexe (temporaires exclus)	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Encadrants de proximité	1,32%	1,06%	0,00%	0,53%	5,00%	2,56%	1,44%	1,74%	0,00%	0,00%
Responsables de services/unités	6,32%	4,91%	2,89%	1,86%	45,00%	24,79%	2,88%	2,32%	0,00%	0,00%
Postes de direction	2,89%	1,86%	1,05%	0,80%	27,50%	11,97%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble effectifs sur emploi permanent (temporaires exclus)	380	754	380	754	40	117	208	345	132	292
Année	2017									
	Part d'agents ayant suivi au moins une formation		Part d'agents ayant suivi au moins une formation liée au management (Thèmes C1-C2-C3/4-5)		Part d'agents encadrants de catégorie A ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie A par sexe (temporaires exclus)		Part d'agents encadrants de catégorie B ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie B par sexe (temporaires exclus)		Part d'agents encadrants de catégorie C ayant suivi au moins une formation/sur effectif total de catégorie C par sexe (temporaires exclus)	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Encadrants de proximité	1,31%	0,65%	1,31%	0,65%	4,88%	1,69%	1,43%	0,57%	0,00%	0,34%
Responsables de services/unités	5,77%	4,32%	5,77%	4,19%	36,59%	22,88%	3,81%	1,70%	0,00%	0,00%
Postes de direction	3,15%	1,44%	3,15%	1,44%	29,27%	9,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble effectifs sur emploi permanent (temporaires exclus)	381	764	381	764	41	118	210	352	130	294

2. Eléments financiers

Cotisations 2019 ANFH

	REALISE 2019	PREVISIONNEL 2019	REALISE 2018
Cotisation 2,1% (PLAN)	776 798 €	755 000 €	757 501 €
Taux de retour (PLAN 83%)	644 742,34 €	626 650 €	643 875,85 €
Cotisation 0,6% (FMEP)	295 626 €	287 619,05 €	290 035,06 €
Cotisation 0,2% (CFP)			
Cotisation DPC 0,75 % MS Médecins	3 106 €	2580 €	2 515 €

Crédits disponibles prévus par l'ANFH

	2019	2018
Report de crédit autorisé	80 462,09 €	32 955,09 €
TOTAL du Plan de formation (hors fonds propres et DPC médical)	<u>644 742,34€ + 80 462,09 €</u> <u>= 725 204,43 €</u>	<u>643 875,85 € + 32 955,09 €</u> <u>= 676 830,94 €</u>

Le plan de formation 2019 a été élaboré en octobre 2018, sur la base prévisionnelle de 730 601,00 €, incluant :

- le report autorisé (80 000 €),
- les fonds propres (20 000 €)
- l'enveloppe du DPC médical (3 951,60 €).

Le report autorisé s'est finalement élevé à 80 462,09 €, et le DPC médical à 6 496,48 €, ce qui nous a laissé les marges de manœuvre suivantes :

- 462,09 € sur le report autorisé,
- 2 545,48 € sur le DPC médical.

Au 31 décembre 2019, après versement des cotisations du 2,1 %, le montant total du plan de formation 2019 s'est définitivement élevé à 751 700,91 € (incluant l'enveloppe sur fonds propres qui a été accordée au budget 2019 ainsi que l'enveloppe DPC médical).

Les actions de formation ont été organisées conformément aux orientations du document pluriannuel d'orientation de la formation 2017-2021.

Les crédits consacrés aux actions de formation organisées en 2019 ont atteint un montant de **759 155,88 €** (tous budgets confondus) pour un nombre de jours de **4 856,17** au bénéfice de **833 agents** et pour **1 614 départs** en formation (hors dispositifs individuels).

En 2018, 771 253,93 € (soit une diminution de 1,57 % en 2019) ont été consacrés à la formation pour un total de 5 671,20 jours (soit une diminution de 14,37 % en 2019), au bénéfice de 966 agents (soit une diminution de 13,77 % en 2019) et pour 2066 départs (soit une diminution de 21,88 % en 2019) (Diminution liée essentiellement aux formations GNDU SILAGE (Cf. commentaire p4).

Le tableau en annexe 1 du présent bilan a été élaboré à partir d'une extraction du logiciel GESFORM. Il retrace l'ensemble des actions de formation réalisées en 2019 classées par catégories.

3. Type 0 : Actions de développement professionnel continu à destination des médecins (DPC médical) (sauf le médecin du travail qui cotise au 2,1 % et dont le DPC est financé sur les actions de type 2 du plan de formation).

Budget prévisionnel 2019 réactualisé : 6 496,48 €

Budget réalisé : **3 396,25 €** (52,28 %)

- 5 personnels médicaux ont bénéficié d'une action de formation prise en charge sur les fonds DPC, mais aucun n'a validé son obligation individuelle.
- A titre exceptionnel l'ANFH nous a accordé le financement d'actions de formation à destination des médecins sur l'enveloppe DPC, même si ces formations ne relèvent pas du DPC, ce qui a permis d'utiliser les fonds disponibles au bénéfice des médecins.

4. Type 1 : Actions de formation professionnelle initiale des personnes non qualifiées

Budget prévisionnel : 11 084 € (46 410 € en 2018)

Budget réalisé : **18 664,06 €** (168,39 %)

- Financement d'un groupe d'assistants familiaux (11 agents), qui a débuté en avril 2019, et dont la formation se terminera en novembre 2020. Pour information un agent a dû mettre fin à sa formation pour raison de santé.
- Financement spécifique d'une formation des 240 heures au bénéfice d'un agent,
- Financement de la fin d'une formation d'adaptation à l'emploi au bénéfice d'un Attaché d'Administration Hospitalière,
- Financement de la fin d'une formation d'adaptation à l'emploi au bénéfice de 5 Adjoints des Cadres Hospitaliers (frais de déplacement), le coût pédagogique étant pris en charge sur l'enveloppe régionale de l'ANFH pour un montant de 7 067,20 €.

Par ailleurs, 4 112,34 € ont été pris en charge par l'ANFH sur l'enveloppe « emploi d'avenir » pour financer la fin d'une formation au bénéfice d'un emploi d'avenir de l'établissement. Pour information, les actions de formation des agents en emploi d'avenir sont systématiquement catégorisées en type 1 du plan de formation.

En 2019, 19 agents ont participé à des formations de type 1.

Nombre de Agent			
Typologie action (Code)	CODE AXE	Formation (Intitulé)	Total
1	EMPLOIS AIDES/APPRENTIS	DE MONITEUR EDUCATEUR	1
	FORMATIONS REGLEMENTAIRES	DEAF	1
		DIPLOME D'ETAT D'ASSISTANT FAMILIAL - DEAF	11
		FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI DES AAH	1
	ADAPTATION A L'EMPLOI	FAE ACH	5
Total 1			19
Total général			19

L'agent recruté en emploi d'avenir a obtenu son diplôme de Moniteur Educateur en juin 2019.

5. Type 2 : Actions de développement des connaissances et de la compétence

Budget prévisionnel : 556 901,01 € (365 436 € en 2018) : Hausse du budget qui s'explique par la nette augmentation de l'enveloppe consacrée aux actions transversales :

- Enveloppe Fonds propres : 20 000 € réactualisés (20 400 € en 2018),
- Enveloppe dédiée à la formation des directeurs : 35 000 € (18 000 € en 2018),
- Enveloppe dédiée au DPC des personnels paramédicaux : 6 000 € (6 000 € en 2018),
- Enveloppe dédiée à la formation des agents recrutés en emplois aidés ou en contrat d'apprentissage : 30 318 € (17 315,78 € en 2018),
- Enveloppe dédiée au financement des DU/MASTER/Compte Personnel de Formation : 35 479 € (11 341,50 € en 2018) – 9 600€ pour les DU/MASTER en cours + 25 879 € pour le CPF,
- Enveloppe dédiée au financement de formations obligatoires : 7 000 € (7 000 € en 2018),
- Crédits redistribués : 184 269 €, dont 30 000 € à destination des services fonctionnels et 150 000 € à destination des services opérationnels + enveloppe supplémentaire de 4 269 € pour le CFT (180 000 € en 2018),
- Enveloppe dédiée au financement du remplacement des agents en formation de type 2 : 10 000 € (10 000 € en 2018),
- Actions transversales : 228 835 € (95 378,72€ en 2018).

Budget réalisé : **442 884,12 €** (79,53 % contre 97,99 % en 2018) :

	Budget prévisionnel 2019	Budget réalisé	Taux de consommation 2019
Fonds propres	20 000,00 €	17 344,40 €	86,72%
Enveloppe Directeurs	35 000,00 €	21 124,93 €	60,36%
DPC paramédical	6 000,00 €	3 193,72 €	53,23%
Crédits redistribués	184 269,00 €	148 957,57 €	80,84%
Actions transversales	228 835,00 €	169 898,30 €	74,24%
Enveloppe financement remplacement agents en formation type 2	10 000,00 €	53 165,00 €	531,65%
Enveloppe formation des agents recrutés en emplois aidés ou en contrat d'apprentissage	30 318,00 €	10 067,38 €	33,21%
Enveloppe DU/Master/CPF	35 479,00 €	10 270,38 €	28,95%
Enveloppe formations obligatoires	7 000,00 €	6 417,24 €	91,67%
Convention FIPHFP	0,00 €	2 445,20 €	
Total	556 901,00 €	442 884,12 €	79,53%

Pour mémoire en 2018 :

	Budget prévisionnel 2018	Budget réalisé	Taux de consommation 2018
Fonds propres	20 400,00 €	10 424,16 €	51,10%
Enveloppe Directeurs	18 000,00 €	23 298,51 €	129,44%
DPC paramédical	6 000,00 €	1 961,95 €	32,70%
Crédits redistribués	180 000,00 €	152 825,05 €	84,90%
Actions transversales	95 378,72 €	90 978,87 €	95,39%
Enveloppe financement remplacement agents en formation type 2	10 000,00 €	44 781,16 €	447,81%
Enveloppe formation des agents recrutés en emplois aidés ou en contrat d'apprentissage	17 315,78 €	16 489,07 €	95,23%
Enveloppe DU/Master/CPF	11 341,50 €	10 370,89 €	91,44%
Enveloppe formations obligatoires	7 000,00 €	3 431,40 €	49,02%
Convention FIPHFP	0,00 €	3 545,61 €	
Total	365 436,00 €	358 106,67 €	97,99%

En 2016, 4 nouvelles enveloppes avaient été créées. Celles-ci avaient été maintenues en 2017, 2018 et reconduites en 2019 :

- Enveloppe dédiée à la formation des agents recrutés en emplois aidés ou en contrat d'apprentissage : enveloppe créée dans le but d'extraire de l'enveloppe des crédits redistribués les formations à destination de ces agents afin de ne pas impacter la dépense dans les services.
 - 10 067,38 € ont été utilisés sur le plan de formation, au bénéfice de 6 agents recrutés en contrat d'apprentissage : 2 agents en formation BAC PRO Aménagement et Finition du bâtiment (2017/2019 et 2018/2019), 1 agent en formation CAP Cuisine (2019/2021), 1 agent en formation CAP Installateur Sanitaire (2018/2020), 1 agent en formation CAPA Jardinier Paysagiste (2017/2019), et 1 agent en formation Titre Technicien Jardins Espaces Verts (2017/2019),
 - Par ailleurs, au-delà du plan de formation, 1 425,20 € ont été dépensés sur l'enveloppe FIPHFP dans le cadre de la convention, au bénéfice d'un agent recrutés en contrat d'apprentissage reconnu travailleur handicapé. Cet agent bénéficie d'une formation CAP Cuisine (2019/2022),
 - De plus, il est à noter qu'un agent recruté en contrat d'apprentissage, reconnu également travailleur handicapé, bénéficie d'une formation promotionnelle (DE ME 2019/2021), pris en charge sur l'enveloppe FIPHFP pour un montant 2 940 € (ce montant est valorisé dans le type 4 du plan de formation).

Pour information, sur les 2 agents en formation BAC PRO Aménagement et Finition du bâtiment, 1 a été diplômé, l'autre agent a abandonné et 1 agent en formation CAP Jardinier Paysagiste a quitté l'établissement.

- Enveloppe dédiée au financement des DU/MASTER : enveloppe créée dans le but d'homogénéiser les départs en formation dans l'établissement. Ces crédits sont pilotés par la direction des ressources humaines (les dossiers ayant été validés après avis des directions de service). 1 agent bénéficie d'un financement de formation dans le cadre de cette enveloppe pour un montant de 6 287,49 € :
 - un DU de Musicothérapie (poursuite de la formation débutée en 2018 et qui se terminera en 2021)

Cette enveloppe a permis de financer des DU/MASTER, au bénéfice d'agents ayant obtenu des accords de formation avant la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF).

Désormais, ce type de formation sera financé dans le cadre de ce dispositif.

En 2018, une nouvelle enveloppe avait donc été créée dans ce cadre. Celle-ci a été reconduite pour 2019.

3 agents ont pu bénéficier d'un financement dans le cadre du CPF, pour un montant de 3 982,89 € :

- un DE Médiateur Familial (complément),
 - un DU Conseil et Contentieux des Contrats Publics,
 - une formation de Formateur SST
 - un recyclage SST.
- Enveloppe dédiée au financement de formations obligatoires : enveloppe créée également dans le but de ne pas impacter les crédits redistribués des services. 17 agents ont donc bénéficié de formations obligatoires imputées sur cette enveloppe pour un montant de 6 417,24 € (habilitation électrique, recyclage habilitation électrique et CACES).
 - Enveloppe dédiée au financement du remplacement des agents en formation de type 2. Enveloppe créée en 2016, dans le but de pallier aux difficultés que rencontrent les services à laisser partir les agents en formation continue. En 2019, cette enveloppe prévisionnelle d'un montant de 10 000 € a été actionnée par les services puisque 46 691,87 € ont été dépensés pour le remplacement des agents en formation continue, et notamment pour le remplacement des agents nouvellement recrutés « Surveillant de nuit », qui ont bénéficié de formations obligatoires avant leur prise de poste.

Vous trouverez ci-dessous un tableau de suivi des actions transversales 2019

PREVUE PF 2019	ETAT	ACTION	COUT PREVISIONNEL 2019	COUT ACTUALISE ENGAGE	MARGE
NON			-	32 957,21 €	32 957,21 €
	ORGANISE		-	32 957,21 €	32 957,21 €
		ATELIER CO-DEVELOPPMENT	-	2 061,50 €	2 061,50 €
		CONDUIRE UNE DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE ET D'AMELIORATION CONTINUE	-	2 700,00 €	2 700,00 €
		CONFERENCE MANAGERIALE: TRAVAILLER DANS UN MONDE CONNECTE: ENTRE CONSTANCES ET REALITE	-	-	-
		ENFANTS AVEC TROUBLES SPECIFIQUES DU LANGAGE ET DES APPRENTISSAGES TSLA	-	26,39 €	26,39 €
		EXCEL INITIATION	-	1 763,72 €	1 763,72 €
		FORMATION DE COORDONNATEUR	-	2 704,64 €	2 704,64 €
		JT LA CONCORDANCE DES TEMPS AU SERVICE DE TOUS	-	-	-
		LA PRISE EN CHARGE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES DE NATIONALITE ETRANGERE	-	-	-
		L'APPORT DE LA MENTALISATION AUPRES DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS VULNERABLES	-	6 440,00 €	6 440,00 €
		MAITRISER LE PROFIL ACHETEUR	-	1 219,54 €	1 219,54 €
		OPTIMISATION DU TRAVAIL D'EQUIPE ET CONTENTIONS PHYSIQUES	-	2 142,00 €	2 142,00 €
		PREPARER SA RETRAITE	-	1 868,80 €	1 868,80 €
		RECYCLAGE SST RELAIS SECURITE	-	750,00 €	750,00 €
		SE FORMER A L'APPROCHE ET A L'EXERCICE DU METIER DE SURVEILLANT DE NUIT	-	5 775,00 €	5 775,00 €
		SURVEILLANT DE NUIT QUALIFIE	-	80,50 €	80,50 €
		TRAUMATISME DE SEPARATION CHEZ L'ENFANT ET PATHOLOGIE DU LIEN (2ème groupe)	-	5 425,12 €	5 425,12 €
	NON ORGANISE ANFH		-	-	-
		CONSTRUIRE ET ANIMER UNE DEMARCHE GPMC	-	-	-
		ENCADREMENT DE PROXIMITE : COMMENT MANAGER LES RPS	-	-	-
		ENCADRER, TUTORER, ACCUEILLIR, TRAVAILLER AUX COTES D'UN AGENT EN SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU DE REPRISE D'EMPLOI	-	-	-
		SE PREPARER A LA RETRAITE	-	-	-
OUI			228 835,00 €	136 941,09 €	91 893,91 €
	ORGANISE		177 435,00 €	136 941,09 €	40 493,91 €
		APPROCHE DE LA MEDIATION FAMILIALE	2 500,00 €	2 038,00 €	462,00 €
		ARRETER DE LUTTER AVEC SON POIDS OU SE RECONCILLIER AVEC L'ACTE DE MANGER (TOUS PUBLICS)	600,00 €	600,00 €	-
		CO DEVELOPPEMENT	-	-	-
		COACHING INDIVIDUEL CADRE (2019/2020)	-	-	-
		COLLOQUE "LES PARCOURS DES JEUNES EN PROTECTION DE L'ENFANCE: LE BESOIN DE CONTINUITE A L'EPREUVE DES RUPTURES"	4 000,00 €	4 143,66 €	143,66 €
		COMPETENCES MANAGERIALES (FORMATIONS CLASSIQUES, ATELIERS CO-DEVELOPPEMENT, PARCOURS INTEGRATION NOUVEAUX CADRES)	40 000,00 €	11 100,00 €	28 900,00 €
		COMPRENDRE CE QU'EST LE COMPORTEMENT ALIMENTAIRE (A DESTINATION DES MAITRESSES DE MAISON)	600,00 €	600,00 €	-
		ERGONOMIE, GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE	-	2 360,00 €	2 360,00 €
		EXCEL INITIATION	3 054,00 €	3 027,85 €	26,15 €
		FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES FONDAMENTALES: COMPETENCES CLES (Formation individuelle avec positionnement préalable)	-	-	-
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE, VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	3 200,00 €	3 533,41 €	333,41 €
		GTT : DU CYCLE AU PLANNING	3 570,00 €	3 570,00 €	-
		INTERNET INITIATION	-	741,97 €	741,97 €
		LSF	13 500,00 €	13 892,02 €	392,02 €
		MAÎTRISE DE LA CONDUITE AUTOMOBILE SUR SOL GLISSANT POUR PRÉVENIR LES RISQUES D'ACCIDENT	15 040,00 €	14 991,64 €	48,36 €
		MAITRISE DE LA LANGUE FRANCAISE (PROJET VOLTAIRE - A DISTANCE) (Formation individuelle à distance)	-	30,50 €	30,50 €
		MATINALE RH - DEVELOPPER SA CAPACITE A FEDERER ET A MOBILISER SON EQUIPE	-	-	-
		POWER POINT	1 527,00 €	1 537,84 €	10,84 €
		PREVENIR LE STRESS PATHOLOGIQUE ET MIEUX GERER SES EMOTIONS	2 700,00 €	2 695,50 €	4,50 €
		PREVENTION ET SECOURS CIVIQUES DE NIVEAU 1 (PSC1) (6 groupes de 1 journée)	6 400,00 €	5 980,30 €	419,70 €
		REFORME BUDGETAIRE EPRD FPH	4 500,00 €	5 760,00 €	1 260,00 €
		SAVOIR REDIGER UN COURRIEL PROFESSIONNEL (Formation individuelle à distance)	-	-	-

PREVUE PF 2019	ETAT	ACTION	COUT	COUT	MARGE
			PREVISIONNEL 2019	ACTUALISE ENGAGE	
		SE FORMER A L'APPROCHE ET A L'EXERCICE DU METIER DE SURVEILLANT DE NUIT	30 000,00 €	29 559,04 €	440,96 €
		SENSIBILISATION A L'ANALYSE SYSTEMIQUE	3 500,00 €	3 365,73 €	134,27 €
		SENSIBILISATION A L'AUTISME - POUR TOUS - GROUPE 1	1 800,00 €	1 137,15 €	662,85 €
		SENSIBILISATION A L'AUTISME - POUR TOUS - GROUPE 2	1 800,00 €	1 235,14 €	564,86 €
		SENSIBILISATION AUX CONDUITES ADDICTIVES: COMPRENDRE POUR MIEUX REPERER ET ORIENTER	3 800,00 €	2 316,00 €	1 484,00 €
		SENSIBILISATION AUX TROUBLES DU COMPORTEMENT DES ENFANTS ET ADOLESCENTS ET PRESENTATION DU DISPOSITIF DE SANTE MENTALE"	3 500,00 €	3 186,10 €	313,90 €
		SENSIBILISATION LUTTE CONTRE L'INCENDIE (fonds propres)	- €	- €	- €
		STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE - INITIATION	3 290,00 €	4 155,65 €	- 865,65 €
		TRAUMATISME DE SEPARATION CHEZ L'ENFANT ET PATHOLOGIE DU LIEN	4 800,00 €	5 400,43 €	- 600,43 €
		VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE	13 400,00 €	3 600,00 €	9 800,00 €
		VPT Visite en Présence de Tiers	7 300,00 €	3 529,06 €	3 770,94 €
		WORD INITIATION	3 054,00 €	2 854,10 €	199,90 €
	☐ ANNULE		14 140,00 €	- €	14 140,00 €
		GTT : REGLEMENTATION ET CYCLES DE TRAVAIL	5 500,00 €	- €	5 500,00 €
		SENSIBILISATION AU HANDICAP	4 840,00 €	- €	4 840,00 €
		TRANSMETTRE LES VALEURS DE LA REPUBLIQUE ET LES PRINCIPES DE LA LAÏCITE	3 800,00 €	- €	3 800,00 €
	☐ NON ORGANISE ANFH		2 000,00 €	- €	2 000,00 €
		CULTURE ET PREVENTION SST - 3 PLACES	2 000,00 €	- €	2 000,00 €
		GESTION DES CARRIERES ET DES MOBILITES	- €	- €	- €
	☐ NON ORGANISE		35 260,00 €	- €	35 260,00 €
		COMMUNICATION ET MEDIATION INTERCULTURELLE	9 460,00 €	- €	9 460,00 €
		LES ECRITS PROFESSIONNELS (Equipes éducatives) - 2 GROUPES	16 100,00 €	- €	16 100,00 €
		TECHNIQUES DE REMOBILISATION POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES EN DIFFICULTES D'INSERTION OU DECROCHAGE SCOLAIRE - 3 JOURS - 2 GROUPES	9 700,00 €	- €	9 700,00 €
Total général			228 835,00 €	169 898,30 €	58 936,70 €

Pour information, le montant prévu au plan de formation des actions non organisées en 2019 représente 35 260 € alors que dans le même temps des actions non prévues ont été réalisées, pour un montant de 32 957,21 €.

Par ailleurs, dans le cadre des actions transversales, des formations sont proposées par l'ANFH. En effet, l'ANFH organise des colloques et des formations qui sont entièrement financées sur des fonds régionaux. L'ANFH propose également des formations à des prix négociés via des marchés, qui sont proposées aux établissements.

Somme de N		Nat.	
Intitulé Formation	E	Total général	
2	2 919,30 €	2 919,30 €	
ANFH ENVELOPPE REGIONALE	2 919,30 €	2 919,30 €	
ACTIONS TRANSVERSALES			
FORMATION POUR LES PERSONNES AMENEES A ENCADRER, TUTORER, ACCUEILLIR, TRAVAILLER AU COTE D'AGENT EN SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU DE REPRISE D'EMPLOI	94,30 €	94,30 €	
FORMATION PROJET VOLTAIRE	819,00 €	819,00 €	
FORMATION VOLTAIRE EXAMEN DE CERTIFICATION	160,00 €	160,00 €	
GPMC/ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS	1 720,00 €	1 720,00 €	
IBELLULE MAIL	126,00 €	126,00 €	
Total général	2 919,30 €	2 919,30 €	

Depuis plusieurs années, afin d'inciter les directeurs à suivre des actions de formation, une enveloppe spécifique (n'impactant pas les crédits redistribués) gérée au niveau de la Direction des Ressources Humaines, est prévue au plan de formation. En 2019, cette enveloppe s'est élevée à 35 000 € et contrairement à 2017 et 2018, cette enveloppe en 2019 a été sous-consommée (60,36 %, contre 129,44 % en 2018 et 117,33 % en 2017).

Crédits redistribués

Vous trouverez ci-dessous l'état d'utilisation des enveloppes de crédits redistribués par service et/ou structure :

SERVICE	ETP TOTAUX	ENVELOPPE CR	UTILISE	DISPONIBLE	TX DE CONSOMMATION 2019
SERVICES FONCTIONNELS	136,80	30 000,00 €			
DG-DRH-SIT-SJA-DRFA-SERVICE MEDICAL-DPA-DCVT		30 000,00 €	21 551,11 €	8 448,89 €	71,84%
SERVICES OPERATIONNELS	983,07	150 000,00 €			
ADOSEINE	119,45	18 226,07 €	20 877,07 €	-2 651,00 €	114,55%
ASTR	166,05	25 336,45 €	27 103,04 €	-1 766,59 €	106,97%
CENTRE FRANÇOIS TRUFFAUT	83,60	12 755,96 €	11 455,13 €	1 300,83 €	89,80%
IME "LE CHANT DU LOUP"	97,30	14 846,35 €	12 026,26 €	2 820,09 €	81,00%
ITEP "VALLEE DE SEINE"	81,13	12 379,08 €	8 447,81 €	3 931,27 €	68,24%
SERVICE ENFANCE ROUEN	123,00	18 767,74 €	11 112,26 €	7 655,48 €	59,21%
SERVICE TERRITORIAL DIEPPOIS	179,64	27 410,05 €	23 631,28 €	3 778,77 €	86,21%
SERVICE TERRITORIAL HAVRAIS	132,90	20 278,31 €	12 753,61 €	7 524,70 €	62,89%
TOTAL	1119,87	180 000,00 €	148 957,57 €	31 042,43 €	82,75%

Ci-dessous pour mémoire, consommation des crédits redistribués 2018 :

SERVICE	TX DE CONSOMMATION 2018
SERVICES FONCTIONNELS	
DG-DRH-SIT-SJA-DRFA-SERVICE MEDICAL-DPA-DCVT	99,16%
SERVICES OPERATIONNELS	
ADOSEINE	67,88%
ASTR	92,57%
CENTRE FRANÇOIS TRUFFAUT	96,46%
IME "LE CHANT DU LOUP"	99,12%
ITEP "VALLEE DE SEINE"	93,03%
SERVICE ENFANCE ROUEN	42,07%
SERVICE TERRITORIAL DIEPPOIS	99,12%
SERVICE TERRITORIAL HAVRAIS	83,90%
TOTAL	86,92%

En 2019, 442 agents (412 en 2018) pour 606 départs (523 en 2018) ont bénéficié de formations individuelles (crédits redistribués).

Le nombre d'agents ayant suivi des formations a donc augmenté de 7,28 % et le nombre de départs a augmenté de 15,87 %.

Vous trouverez ci-dessous le détail de l'utilisation des enveloppes « fonds propres » :

Enveloppe prévisionnelle 2019 : 20 000 €

Budget réalisé : **17 344,40 €** (86,72 % contre 51,10 % en 2018)

- formation médicale : 474,70 € (173 € en 2018)
- formation syndicale : 13 524,20 € (0 € en 2018)
- formation sécurité : 2 580 € (9 727,16 € en 2018).
- formation annulée (non imputable au plan de formation) : 765,50 € (524 € en 2018) – pour information : 55,50 € apparaissent sur le type 4)

Par ailleurs, dans le cadre de la convention FIPHFP, une formation à destination de l'encadrement « Manager le handicap au travail » a été organisée pour un montant de 1 020 €.

Vous trouverez ci-dessous le détail du nombre de repas pris à l'UCP, par mois, par les agents ayant suivi des formations transversales sur le site de Canteleu :

PLAN DE FORMATION	Mois											Total général
	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	sept	oct	nov	déc	
Total général	90	207	223	211	186	144	135	88	169	136	114	1703

1 703 repas à 3,38 € le repas, soit 5 756,14 € financés par l'établissement hors plan de formation.

6. Type 3 : Actions de préparation aux concours et examens

Budget prévisionnel : 1 020 € (1020 € en 2018)

Budget réalisé : **688 €** soit 67,45 % (168,94 % en 2018)

- sélections/concours d'entrée : 400 € (1 243,20 € en 2018)
- préparations sélections : 400 € (480 € en 2018)

688 € ont été consacrés aux actions de type 3 (1 723,20 € en 2018) au bénéfice de 4 agents (8 agents pour 9 départs en 2018).

Nombre de Agent			
Typologie action (Code)	CODE AXE	Formation (Intitulé)	Total
3	PREPA SELECTIONS	PREPARATION AUX SELECTIONS CAFDES	1
	SELECTIONS	SELECTION CAFERUIS	3
Total 3			4
Total général			4

Pour information, voici les résultats aux sélections de 2019 :

OBSERVATION	(Tous)	
ANNEE SELECTION	2019	
RESULTAT	SELECTION	Nombre d'agents
OUI		3
	CAFERUIS	3
Total général		3

7. Type 4 : Etudes promotionnelles

↳ Sur le plan de formation :

Budget prévisionnel : 101 645 € (216 837 € en 2018)

- coût pédagogique : 35 774 € (74 719 € en 2018)
- coût frais de déplacement : 5 871 € (12 108 € en 2018)
- coût des remplacements : 60 000 € (130 010 € en 2018)

Budget réalisé : **90 044,38 €** soit 88,59 % (79,57 % en 2018)

Dans le cadre du plan de formation, 1 agent (sur les 2 entrées prévues) est entré en formation de Moniteur Educateur en septembre 2019 à l'IDS.

1 agent est entré en formation CAFERUIS en avril 2019 à l'IDS.

↳ Dans le cadre du FMEP/FORMEP :

Budget prévisionnel FMEP/FORMEP : 56 187,50 € (97 656,11 € en 2018)

Budget réalisé : **96 013,49 €**

Le montant total dédié aux études promotionnelles en 2019 s'élève donc à **186 057,87 €** (263 122,24 € en 2018), alors que nous avons prévu 157 832,50 € (314 493,11 € en 2018).

Par ailleurs, Il convient de préciser que la Commission FMEP de l'ANFH a accordé les 4 dossiers présentés en juillet 2019, pour un montant de 176 755 € se répartissant sur les années 2019 à 2022 :

- 3 DE ES voie passerelle,
- 1 DE Infirmier.

Pour information, 1 dossier (DE ES voie passerelle) a été annulé, pour un montant de 21 747 € (agent en congé maternité au moment de l'entrée en formation).

Nous avons présenté 2 dossiers en décembre 2018 (CAFERUIS). Ces 2 dossiers ont été accordés pour un montant total de 37 780 € se répartissant sur les années 2019 à 2021. Les 2 agents ont débuté leur formation en avril dernier.

Aussi, 2 dossiers ont été présentés à la commission FMEP de décembre 2019 (2 CAFERUIS). Les 2 dossiers ont été accordés pour un montant de 51 143 € se répartissant sur les années 2020 à 2022. Les 2 agents entreront en formations en avril prochain.

Au total, 7 agents qui sont entrés en formation promotionnelle en 2019 : 2 agents dans le cadre du plan de formation (1 CAFERUIS et 1 ME) et 5 agents dans le cadre du FMEP/FORMEP (2 CAFERUIS, 2 ES voie passerelle et 1 DE Infirmier).

Au total pour l'année 2019, 23 agents ont démarré, poursuivi ou terminé une formation promotionnelle dans le cadre du plan de formation et du FMEP/FORMEP (34 agents en 2018).

Nombre de Agent			
Typologie action (Code)	CODE AXE	Formation (Intitulé)	Total
4	ETUDES PROMOTIONNELLES	CAFERUIS	11
		DE ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	1
		DE EDUCATEUR SPECIALISE	3
		DE EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE	1
		DE INFIRMIER	1
		DE JEUNESSE DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT	1
		DE MONITEUR EDUCATEUR	5
Total 4			23
Total général			23

Un agent recruté en contrat d'apprentissage, est entré en formation de Moniteur Educateur, et apparait donc en type 4, mais le financement de cette formation est imputé sur l'enveloppe FIPHFP dans le cadre de la convention pour un montant de 2 940 €.

Un agent en emploi d'avenir est entré en formation promotionnelle en septembre 2017 (1 DE ME) et a passé son diplôme en juin 2019. Le dossier apparait en type 1, avec un financement ANFH pour les frais d'enseignement, de déplacement et de traitement (à hauteur de 25 %).

En 2019, 24 agents ont donc démarré, poursuivi ou terminé une formation promotionnelle (36 en 2018).

En 2019 : 7 agents ont été diplômés :

ANNEE DIPLÔME	2019	
ORIGINE	(Plusieurs éléments)	
RESULTAT	DIPLÔME	Nombre de AGENT
DEPART ETABLISSEMENT	CAFERUIS	1
Total DEPART ETABLISSEMENT		1
NON	CAFERUIS	3
	ES	1
Total NON		4
OUI	CAFERUIS	2
	ME	4
	AES	1
Total OUI		7
REPORT	ME	1
Total REPORT		1
NON CONNU A CE JOUR	DEJEPS	1
Total NON CONNU A CE JOUR		1
Total général		14

Pour rappel, en 2018, 13 agents avaient été diplômés.

ORIGINE	(Plusieurs éléments)	
ANNEE DIPLÔME	2018	
RESULTAT	DIPLÔME	Nombre de AGENT
ABANDON	ES	2
Total ABANDON		2
NON	CAFERUIS	1
	DECESF	1
	ME	1
Total NON		3
OUI	ASS	1
	CAFERUIS	3
	ES	3
	ME	6
Total OUI		13
REPORT	CAFERUIS	3
	ES	1
Total REPORT		4
NON CONNU A CE JOUR	ASS	1
Total NON CONNU A CE JOUR		1
Total général		23

Cette année, dans le cadre des études promotionnelles, aucun agent, n'a déjeuné au restaurant du personnel, malgré les cartes mises à leur disposition.

8. Type 5 : Actions de reconversion

Budget prévisionnel : 55 000 € (80 027 € en 2018)

Budget réalisé : **72 116,24 €** soit 131,12 % (50,92 % en 2018)

Nombre de Agent			
Typologie action (Code)	CODE AXE	Formation (Intitulé)	Total
5	CONVENTION	PARCOURS BUREAUTIQUE INITIAL	1
		PARCOURS INITIAL BUREAUTIQUE	1
		TITRE ASSISTANT DE COMPTABILITE ET D'ADMINISTRATION	1
	RECONVERSION	BTS GESTION DE LA PME	1
		CAP MAINTENANCE DES BATIMENTS DE COLLECTIVITES	1
		TEST DE POSITIONNEMENT EN BUREAUTIQUE	2
		Total 5	7
Total général		7	

4 agents ont bénéficié d'actions de reconversion en 2019 (pour 7 départs) :

- 2 formations dans le cadre de la convention FIPHFP dont le coût pédagogique a été pris en charge sur les fonds propres FIPHFP pour un montant de 18 310 € :
 - Un parcours initial Bureautique, au bénéfice de 2 agents,
 - Un titre Assistant de Comptabilité et d'Administration, pour 1 agent (les frais de traitement ont été financés sur le plan de formation).

- 3 formations financées sur le plan de formation dans le cadre de reconversion (au bénéfice de 4 agents) :
 - 1 BTS Gestion de la PME,
 - 1 CAP Maintenance des Bâtiments de Collectivités,
 - Un test de positionnement en Bureautique, au bénéfice de 2 agents,
 - Un titre Assistant de Comptabilité et d'Administration (frais de traitement).

Ce sont donc au total **90 426,24 €** (plan + fonds propres FIPHFP) qui ont été consacrés aux actions de type 5 en 2019.

Pour rappel, les formations financées par le FIPHFP sont des formations à destination d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), reclassés, ou ayant un avis médical pour une réorientation professionnelle pour raisons de santé.

9. Type 8 : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Un budget prévisionnel de 1 000€ a été arrêté mais cette enveloppe n'a pas été actionnée. Toutes les demandes de prises en charge des VAE sont entièrement financées par l'ANFH. Les éléments indiqués dans le tableau suivant affichent exclusivement les VAE dont l'établissement accorde des autorisations d'absence sur le temps de travail. En effet, la cellule formation n'a pas connaissance des accompagnements faits sur le temps personnel.

En 2019, 8 agents ont entamé un accompagnement à leur VAE, financé par l'ANFH (13 agents en 2018). Vous trouverez, ci-dessous, pour information, un tableau de suivi avec les engagements totaux financés par l'ANFH (pluriannuels).

Année de réalisation de la VAE	Formation	Nombre d'agents	Frais pédagogique (pluriannuels)
☐ 2017/2019	VAE ES	3	3 900,00 €
☐ 2018/2018	VAE ES	1	1 800,00 €
☐ 2018/2019	VAE ES	6	10 800,00 €
	VAE ME	1	1 800,00 €
☐ 2018/2020	VAE ES	3	5 400,00 €
☐ 2019/2020	VAE ES	5	8 400,00 €
	VAE ME	1	1 680,00 €
	VAE EJE	1	1 680,00 €
	VAE GERANT DE RESTAURATION	1	1 500,00 €
Total général		22	36 960,00 €

Sur ces 22 dossiers de VAE ;

- ✖ 6 agents ont été diplômés
- ✖ 14 agents sont en cours de formation
- ✖ 1 agent a abandonné sa démarche, 1 n'a pas commencé sa VAE

L'ANFH a financé 10 344,10€ dont 10 142,50€ en frais pédagogiques et 201,60€ en frais de déplacements.

10. Type 6 : Congé de Formation Professionnelle (CFP)

En 2019, ce sont au total 12 agents qui ont entamé, poursuivi ou terminé un CFP (13 agents en 2018) pour un montant de 317 565,55 €.

Vous trouverez ci-dessous, un tableau récapitulatif :

Etat CFP	Formation	Exercice(s) de réalisation du CFP	Nb Agent	Somme de trentièmes prévus au titre du CFP	Mt total accordé pluriannuel
ACCORD ANFH	CAFDES	2018/2020	1	124	22 920,77 €
	DE MEDIEATEUR FAMILIAL	2017/2020	1	119	24 265,97 €
	FORMATEUR PROFESSIONNEL D ADULTES	2018/2019	1	228	32 495,66 €
	LICENCE DROIT-ECO-GESTION PARCOURS COMMERCE, VENTE & MARKETING	2018/2019	1	292	29 039,74 €
	MASTER 1 MEEF PROFESSEUR DES ECOLES	2018/2019	1	211	26 677,58 €
	COMPLEMENT DE QUALIFICATION TERTIAIRE	2018/2019	1	127	13 865,78 €
	MEDIATEUR ARTISTIQUE	2019/2020	1	161	27 813,03 €
	ASSISTANTE DE DIRECTION	2019/2019	1	199	26 884,34 €
	BREVET ENTRAINEUR DE FOOTBALL	2019/2020	1	49	9 713,52 €
	MASTER 1 MEEF CONSEILLER PRINCIPAL EDUCATION	2019/2020	1	220	32 623,47 €
	MASTERE SPECIALISE EXPERT EN ENVIRONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE	2019/2020	1	109	29 919,50 €
	MASTER ACTIONS ET ACTIVITES DE LA SANTE PARCOURS MANAGEMENT ORGANISATIONS SANITAIRES MEDICO SOCIALES	2019/2020	1	255	41 346,19 €
Total ACCORD ANFH			12	2094	317 565,55 €

Sur l'exercice 2019, 8 nouveaux dossiers ont été examinés au titre du CFP, 7 demandes ont été accordées en financement. L'unique dossier refusé va faire l'objet d'une nouvelle présentation à la commission ANFH.

Pour information, 111 297 € ont été dépensés en 2019 (114 367,38 € en 2018) par l'ANFH pour le financement de CFP.

Sur ces 111 297 €, 6 031,46 € correspondent aux frais de déplacement et annexes des agents en CFP, 30 451,03 € correspondent aux frais pédagogiques, et 74 814,54 € correspondent aux frais de traitement des agents en CFP.

Ces montants ont été encaissés en recette sur les UF des agents afin de financer leur remplacement.

11. Type 7 : Bilans de compétences

7 agents ont entamé, poursuivi ou terminé un bilan de compétences en 2019 (14 en 2018).

Ces actions sont sans coût pour l'IDFHI.

L'ANFH prend en effet en charge les frais pédagogiques ainsi que les frais de déplacement. Elle rembourse également les indemnités de traitement correspondant au temps d'absence des agents à l'IDFHI.

Pour information, vous trouverez ci-dessous le détail des frais pris en charge par l'ANFH dans le cadre de ce dispositif pour les 7 agents qui l'ont effectué sur leur temps de travail (ces montants peuvent être réalisés sur plusieurs exercices).

Année	Nombre de Agent	Coût Indemnités de traitement
2018/2019	3	1 637,42 €
2019	3	1 600,78 €
2019/2020	1	598,40 €
Total général	7	3 836,60 €

Pour information, 18 405,13€ ont été dépensés en 2019 par l'ANFH (18 913,84€ en 2018) pour le financement de bilans de compétences. Ce montant est décomposé comme suit ;

- × 5 703,73 € en frais de traitement
- × 12 701,40 € en frais pédagogiques

12. Point sur le Compte Personnel de Formation (CPF)

En 2019, quatre agents ont mobilisé leur compte CPF. Il n'existe pas d'enveloppe supplémentaire pour répondre à ce type de financement. Les établissements puisent sur le plan de formation pour financer les frais pédagogiques (3 982,89 € ont été dépensés sur le plan de formation sur l'enveloppe CPF, et 2 931,97 € sur l'enveloppe des crédits redistribués d'un service).

Exercice	(Plusieurs éléments)	
Intitulé formation	<input checked="" type="checkbox"/> Somme de Nombre d'heures CPF prévues	Somme de Nombre heures CPF réalisées 2019
DU CONSEIL ET CONTENTIEUX DES CONTRATS PUBLICS	80,00	56,50
FORMATEUR SST ET MC SST	63,00	70,00
LES FONDEMENTS DE LA RELAXATION ET SOPHROLOGIE DE REGULATION	70,00	70,00
DIPLÔME D'ETAT DE MEDIATEUR FAMILIAL (ACCOMPAGNEMENT SUPPLEMENTAIRE SUITE ECHEC)	90,00	5,00
Total général	303,00	201,50

Pour rappel :

Les demandes de formation sont identifiées en deux étapes :

1. L'identification des formations éligibles au CPF au sens du décret du 6 mai 2017,
2. La détermination de priorités dans la prise en charge des actions demandées, décrites comme suit ;

Priorités CPF :

- L'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales
- La prévention de l'inaptitude physique
- La préparation des concours et examens professionnels
- L'acquisition du socle Cléa

Priorités CPF ANFH :

- Bas niveaux de qualification
- Agents de catégorie C
- Filières techniques, logistiques et administratives

Les priorités de l'établissement restent à formaliser. Celles-ci seront intimement liées aux priorités CPF de l'ANFH.

13. Point sur le Développement Professionnel Continu (DPC)

En 2019, l'IDEFHI a cotisé 3 106 € afin de financer le DPC des médecins (2 515 € en 2018).

Pour rappel, le DPC des personnels paramédicaux concernés est financé sur le 2,1 %.

Les personnels paramédicaux concernés à l'IDEFHI sont les personnels ayant un grade d'aide-soignant, de psychomotricien, d'auxiliaire de puériculture, d'orthophoniste, et d'infirmier.

En 2019, 54 agents (base des agents rémunérés en décembre 2019), dont 41 paramédicaux et 13 médecins incluant le médecin du travail dont le DPC est financé sur le plan de formation comme les paramédicaux, étaient concernés par l'obligation de DPC.

Sur ces 54 agents, seuls 2 ont participé à une action de DPC, ce qui représente un taux de participation de 3,70 % (9,62 % en 2018).

Néanmoins, il est important de noter que sur les 52 agents restants, 30 n'ont pas validé leur DPC mais ont suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année.

Sur ces 30 agents, 5 agents ont un grade éligible au DPC, mais exerce un métier différent.

Les 17 agents restants n'ont ni suivi de formation dite « continue », ni d'action de DPC. Cependant, parmi ces 17 agents :

- 4 sont entrés à l'IDEFHI au cours de l'année, dont 2 sont agents remplaçants temporaires,
- 2 agents sont en CLM,
- 5 agents disposent d'une faible quotité de temps de travail, dont 4 ne cotisent pas au DPC,
- 1 agent était en disponibilité, puis en congé maternité.

Ainsi, 5 agents n'ont suivi aucune action de formation continue ni de DPC sans que cela ne soit justifié.

A noter que compte tenu des mouvements sociaux de décembre 2019, plusieurs agents étaient inscrits sur des formations DPC, mais celles-ci ont été annulées.

Vous trouverez ci-après un tableau de suivi de l'obligation de DPC :

VALIDATION DPC	AUTRES FORMATIONS	OBSERVATIONS	Nombre de NOM ET PRENOM DE L'AGENT
OUI			2
Total OUI			2
NON	NON	AUCUNE JUSTIFICATION	5
		MAIS FAIBLE TEMPS DE TRAVAIL ET NE COTISE PAS AU DPC - TIG	4
		MAIS AGENT REMPLACANT (POSTE TEMPORAIRE) + ENTREE EN NOVEMBRE 2019	1
		MAIS AGENT REMPLACANT (POSTE TEMPORAIRE) + ENTREE EN DECEMBRE 2019	1
		MAIS FAIBLE TEMPS DE TRAVAIL	1
		MAIS AGENT EN CLM	2
		MAIS ENTREE EN SEPTEMBRE 2019	1
		MAIS ENTREE EN NOVEMBRE 2019	1
		MAIS AGENT EN DISPONIBILITE PUIS CONGE MATERNITE	1
	OUI	MAIS AUTRES FORMATIONS SUIVIES	30
		MAIS AUTRES FORMATIONS SUIVIES + METIER DIFFERENT DU GRADE	5
Total NON			52
Total général			54

Le taux de départ en formation et/ou DPC s'élève à 68,52 % (37 agents sur 54 ont suivi une action de formation et/ou de DPC en 2018) – 67,30 % en 2018.

Pour mémoire, en 2018, 5 agents avaient validé leur obligation pour 52 professionnels concernés.

Vous trouverez ci-après pour information, un récapitulatif des actions réalisées par les professionnels médicaux et paramédicaux, et les sommes dépensées sur le plan de formation et sur le plan DPC Médical :

Somme de Montant engagé		Nat.		
Titre Budgétaire	Intitulé Formation	D	E	Total général
0		921,25 €	2 475,00 €	3 396,25 €
DPC MEDICAL		921,25 €	2 475,00 €	3 396,25 €
HORS DPC MEDICAL				
	10EME JOURNEE SUR LES TROUBLES DES CONDUITES	490,75 €	175,00 €	665,75 €
	31EME JOURNEE D'ETUDE DU GHNP : PROTEGER ET SOIGNER ?	0,00 €	120,00 €	120,00 €
	DISPENSER L'EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT		900,00 €	900,00 €
	DISPOSITIFS ET MEDIATIONS DANS L'ACCUEIL PARENTS-ENFANTS EN INSTITUTION	28,20 €	430,00 €	458,20 €
	DU SANTE ET DEVELOPPEMENT DE L'ENFANT	0,00 €	520,00 €	520,00 €
	L'INCONSCIENT ET LE CERVEAU	402,30 €	150,00 €	552,30 €
	SITUATIONS FAMILIALES COMPLEXES : UNE APPROCHE DE LA MEDIATION FAMILIALE	0,00 €	180,00 €	180,00 €
2		795,02 €	2 873,40 €	3 668,42 €
FONDS PROPRES IDEFHI		85,10 €	389,60 €	474,70 €
MEDECINS				
	20 ANS APRES, LES NOUVEAUX ADOLESCENTS	30,50 €	140,00 €	170,50 €
	APPEL A PROJET MOI(S) SANS TABAC		0,00 €	0,00 €
	DISPOSITIF ITEP : UN ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT		0,00 €	0,00 €
	LANGUE DES SIGNES		0,00 €	0,00 €
	LES PARCOURS DES JEUNES EN PROTECTION DE L'ENFANCE : LE BESOIN DE CONTINUITE A L'EPREUVE DES RUPTURES	29,65 €	0,00 €	29,65 €
	WORD INITIATION	24,95 €	249,60 €	274,55 €
PLAN		709,92 €	2 483,80 €	3 193,72 €
DPC PARAMEDICAL				
	DU LANGAGE ORAL AU LANGAGE ECRIT ACCOMPAGNEMENT AU SENS	135,13 €	943,80 €	1 078,93 €
	LES DYSPRAXIES DU DEVELOPPEMENT ET TROUBLES D'ACQUISITION DE LA COORDINATION	574,79 €	1 540,00 €	2 114,79 €
Total général		1 716,27 €	5 348,40 €	7 064,67 €

L'établissement ne propose plus d'actions transversales éligibles au DPC car l'analyse des dernières années a démontré que les thématiques transversales des formations ne permettaient pas de valider en masse le DPC des agents. Ce sont systématiquement des actions individuelles qui permettent de valider le DPC.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2017, le DPC est devenu triennal. Chaque professionnel de santé, devra justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de DPC comportant :

- Action cognitive (concernant l'approfondissement des connaissances) ;
- Action d'analyse des pratiques professionnelles (permettant une réflexion sur la démarche et les caractéristiques de la pratique professionnelle effective du professionnel) ;
- Gestion des risques (visant à identifier, évaluer et prioriser des risques relatifs aux activités d'un métier ou d'une organisation).

Un parcours de DPC tant pour les personnels médicaux que pour les personnels paramédicaux doit comporter au moins deux de ces trois types d'actions et au moins une action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires. La première période de trois ans pour les parcours de DPC a débuté le 1^{er} janvier 2017.

Il s'agit désormais d'une obligation triennale et individuelle. Vous trouverez ci-dessous, le bilan des agents ayant participé à une action de DPC du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Analyse triennale 01.01.2017 au 31.12.2019

Année (Plusieurs éléments)				
Validation DPC	Action(s) de DPC suivies	Grade	Nombre de Agent concerné DPC	
OUI	17EMES RENCONTRES INTERNATIONALES D'ORTHOPHONIE : EFFICACITE DES THERAPIES - UNADREO	ORTHOPHONISTE DE CL SUP	1	
	18EMES RENCONTRES INTERNATIONALES D'ORTHOPHONIE - UNADREO	ORTHOPHONISTE DE CL SUP	1	
	DISPENSER L'EDUCATION THERAPEUTIQUE DU PATIENT (ETP) : IREPS HAUTE NORMANDIE	INFIRMIER(E) EN SOINS GENERAUX ET SPECIALISES 1ER GRADE	1	
	INTRODUCTION A L EARLY START DENVER MODEL (ESDM) - AFREPSY	MEDECIN DU TRAVAIL	1	
	LA COMMUNICATION ALTERNATIVE ET AUGMENTEE POUR LES ENFANTS AVEC DES BESOIND COMPLEXES DE COMMUNICATION (AUTISME ET AUTRES TROUBLES DU DEVELOPPEMENT) - SRON FORM - pris en charge par autre employeur	ORTHOPHONISTE	1	
	LES DYSPRAXIES DU DEVELOPPEMENT ET TROUBLES D'ACQUISITION DE LA COORDINATION : ANAE FORMATIONS	PSYCHOMOTRICIENNE DE CL NORM	2	
	LES PSYCHOTROPES EN SANTE MENTALE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT : AFAR	PRATICIEN HOSPITALIER	1	
	L'HYPNOSE MEDICALE INITIATION - CERF FORMATION	PRATICIEN HOSPITALIER	1	
	MABC-2 : BILAN PSYCHOMOTEUR DES PRAXIES, DU GESTE ET DE LA COORDINATION : ANAE FORMATIONS	PSYCHOMOTRICIENNE DE CL NORM	1	
	PRISE EN CHARGE DES DYS CALCULIES ET DE LA COGNITION MATHEMATIQUE - LCE FORMATIONS	ORTHOPHONISTE DE CL NORM	1	
	Total OUI			11
	Total général			11

Rappels :

Le Développement Professionnel Continu DPC est une obligation individuelle et triennale qui concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Il participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

L'agent est tenu de réaliser ce parcours sur 3 ans. Il s'engage dans une démarche d'accréditation de sa spécialité et doit participer à deux actions parmi les suivantes :

- × une action de formation
- × une analyse de pratiques professionnelles
- × une gestion des risques.

Les actions listées ci-dessus doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- l'action est réalisée par un organisme ou une structure de DPC enregistrée auprès de l'ANDPC. Elle doit obligatoirement figurer sur la plateforme de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC WWW.ANDPC.FR).
- Elle doit répondre aux orientations nationales de l'arrêté du 8 décembre 2015.
- Elle doit utiliser une des méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de Santé (HAS).
- La spécialité du participant doit être en adéquation avec le public prévu par l'organisme.

L'analyse triennale indique 11 départs en formation au bénéfice de 8 agents. La moyenne des effectifs concernés par cette obligation sur 2017/2018/2019 est de 50 agents, ce qui représente 16% d'agents répondant à l'obligation de formation DPC.

Certains personnels travaillent dans l'établissement à temps non complets. Si ils occupent les mêmes fonctions dans d'autres établissements, ils répondent sans doute à leur obligation de formation mais n'en informent pas et ne transmettent pas leur attestation de présence.

Le bilan au 31/12/2019 met donc en évidence des écarts importants entre les attendus et le réalisé. Une campagne d'informations via des courriers nominatifs va être lancée pour rappeler les règles et les circuits de ces formations obligatoires.

14. Bilan des dépenses formation

Enveloppe de remplacement CR 06

- Budget prévisionnel : 131 500 € incluant 10 000 € pour le remplacement des agents en formation continue (237 150 € en 2018)
- Inscription budgétaire : 215 000 € (237 150 € en 2018)

Total des mensualités attribuées en 2019 : **174 847,49 € (hors enveloppe formation continue)** soit 58,28 ETP (**232 911,51 €** soit 78,95 ETP en 2018).

Consommation au 31/12/2018 : **157 400,96 + 46 691,87 = 204 092,83 €** (218 872,55 + 12 788,53 = 231 660,98 € en 2018) :

- selon l'inscription budgétaire de 215 000 € : 94,93 % (97,69 % en 2018),
- selon les mensualités attribuées de 174 847,49 € + 39 344,43 € (formation continue) : 99,62 % (95,37 % en 2018),
- hors formation continue, nous atteignons un taux de consommation de 90,02 % (93,97 % en 2018).

Pour information, vous trouverez ci-dessous le détail d'utilisation des enveloppes de remplacements attribuées par service :

ENVELOPPES 1 ET 2						
LIBELLE SERVICE	ENVELOPPE 1 ATTRIBUEE REDUITE AU MONTANT DEPENSE AU 31/07/19	ENVELOPPE 2 ATTRIBUEE	TOTAL ENVELOPPE ATTRIBUEE 2019	TOTAL CONSO ENVELOPPE 2019 (1+2) AU 31/12/19	SOLDE	TX DE CONSO MMATION TOTAL 2019
ADOSEINE	5 438,90 €	3 000,00 €	8 438,90 €	8 316,22 €	122,68 €	98,55%
ASTR	24 393,02 €	5 606,98 €	30 000,00 €	28 694,20 €	1 305,80 €	95,65%
CFT	19 478,10 €	12 021,90 €	31 500,00 €	27 821,06 €	3 678,94 €	88,32%
DCVT	7 354,19 €	0,00 €	7 354,19 €	7 354,19 €	0,00 €	100,00%
IME	4 233,20 €	8 993,80 €	13 227,00 €	4 233,20 €	8 993,80 €	32,00%
ITEP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
SER	18 530,50 €	24 696,50 €	43 227,00 €	38 646,29 €	4 580,71 €	89,40%
STD	0,00 €	11 200,00 €	11 200,00 €	11 620,73 €	-420,73 €	103,76%
STH	16 077,86 €	13 822,14 €	29 900,00 €	30 715,07 €	-815,07 €	102,73%
FORMATION CONTINUE	39 344,43 €	0,00 €	39 344,43 €	46 691,87 €	-7 347,44 €	118,67%
Total	134 850,20 €	79 341,32 €	214 191,52 €	204 092,83 €	10 098,69 €	95,29%

L'enveloppe de 10 000 € attribuée pour le remplacement des agents en formation continue a été consommée à hauteur de 46 691,87 €, soit un taux de consommation de 466,92 %.

REPLACEMENT	LIBELLE SERVICE	Somme de MASSE SALARIALE
<input checked="" type="checkbox"/> FC	ADOSEINE	12 398,68 €
	ASTR	5 128,10 €
	CFT	5 789,43 €
	DCVT	360,28 €
	ITEP	1 772,50 €
	SER	9 605,15 €
	STH	4 156,70 €
	STD	7 573,68 €
	AG	92,65 €
		-
Total FC		46 691,87 €
Total général		46 691,87 €

15. Bilan des recettes formation

- Budget prévisionnel : 131 500 € (237 150 € en 2018).
- Inscription budgétaire : 215 000 € (237 150 € en 2018)

Recettes encaissées : **229 433,67 €** soit **106,71 %** (231 134,68 € soit 97,46 % en 2018) dont 176 268,67 € (186 353,52 € en 2018) pour les études promotionnelles et 53 165 € (44 781,16 € en 2018) pour la formation continue.

Tableau comparatif des dépenses et des recettes encaissées par service :

SERVICE	RECETTES AU 31/12/19	DEPENSES AU 31/12/19	DIFFERENCE (RECETTES - DEPENSES)
ADOSEINE	4 666,67 €	8 316,22 €	-3 649,55 €
ASTR	26 060,01 €	28 694,20 €	-2 634,19 €
CFT	20 365,33 €	27 821,06 €	-7 455,73 €
DCVT	7 447,99 €	7 354,19 €	93,80 €
IME	27 400,68 €	4 233,20 €	23 167,48 €
ITEP	- €	- €	0,00 €
SER	44 751,32 €	38 646,29 €	6 105,03 €
STD	22 493,34 €	11 620,73 €	10 872,61 €
STH	23 083,33 €	30 715,07 €	-7 631,74 €
FORMATION CONTINUE	53 165,00 €	46 691,87 €	6 473,13 €
TOTAL	229 433,67 €	204 092,83 €	25 340,84 €

Pour rappel, les enveloppes de remplacement sont attribuées sur la base des éléments prévisionnels reçus par les organismes de formation.

Le CR06 a été clôturé avec un léger excédent.

ANNEXE 1 : BILAN DE FORMATION 2019 – SUIVI FINANCIER GLOBAL

Somme de		Nat.					
	Intitulé Formation	D	E	T	Total général		
☐ CREDITS REDISTRIBUES		22 141,94 €	126 815,63 €		148 957,57 €		
☐ DIRECTION		4 533,71 €	16 591,22 €		21 124,93 €		
	0-100 SOLUTIONS. L'AVENIR DES IME-IEM FACE AUX DEFIS DU VIRAGE INCLUSIF	344,44 €	400,00 €		744,44 €		
	12EMES ASSISES NATIONALES DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE	1 921,61 €	1 600,00 €		3 521,61 €		
	20 ANS APRES, LES NOUVEAUX ADOLESCENTS	0,00 €	140,00 €		140,00 €		
	24EMES JOURNEES NATIONALES DE FORMATION, D'ETUDE ET DE RECHERCHE DE L'AIRES	400,58 €	550,00 €		950,58 €		
	28EMES JOURNEES D'ETUDES DE L'ANPF : PARLE A MON CORPS, MA TETE EST MALADE	185,25 €	370,00 €		555,25 €		
	31EME JOURNEE D'ETUDE DU GHNP : PROTEGER ET SOIGNER ?	0,00 €	60,00 €		60,00 €		
	CAFDES		1 509,97 €		1 509,97 €		
	CONFERENCE D'ACTUALITE : LES NOUVELLES PERSPECTIVES STRATEGIQUES POUR VOS ETABLISSEMENTS EN 2019	85,26 €	1 380,00 €		1 465,26 €		
	DEVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE D'INTERVENTION AUPRES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE	0,00 €	0,00 €		0,00 €		
	MASTER 2 MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SOCIALES	1 596,57 €	7 581,25 €		9 177,82 €		
	MASTER 2 MANAGEMENT ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, DEVELOPPEMENT DES PERSONNES ET DES ORGANISATIONS		3 000,00 €		3 000,00 €		
☐ DPC PARAMEDICAL		709,92 €	2 483,80 €		3 193,72 €		
	DU LANGAGE ORAL AU LANGAGE ECRIT ACCOMPAGNEMENT AU SENS	135,13 €	943,80 €		1 078,93 €		
	LES DYSPRAXIES DU DEVELOPPEMENT ET TROUBLES D'ACQUISITION DE LA COORDINATION	574,79 €	1 540,00 €		2 114,79 €		
☐ DU/MASTER		3 767,49 €	2 520,00 €		6 287,49 €		
	DU DE MUSICOTHERAPIE	3 767,49 €	2 520,00 €		6 287,49 €		
☐ FORMATIONS OBLIGATOIRES		32,24 €	6 385,00 €		6 417,24 €		
	CACES R372 CATEGORIE 4 ENGIN DE CHANTIER EXPERIMENTE		2 100,00 €		2 100,00 €		
	HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE	15,25 €	1 168,80 €		1 184,05 €		
	HABILITATION ELECTRIQUE : BC OU B1/B1V OU B2/B2V OU B2V ESSAI OU BR ET HO SUR INSTALLATIONS	0,00 €	490,00 €		490,00 €		
	HABILITATION ELECTRIQUE : OPERATIONS D'ORDRE NON ELECTRIQUE POUR LES EXECUTANTS ET/OU CHARGES DE CHANTIER	16,99 €	295,80 €		312,79 €		
	HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)		1 800,00 €		1 800,00 €		
	HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASSE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	0,00 €	530,40 €		530,40 €		
☐ EMPLOIS AIDES/APPRENTIS		578,50 €	9 488,88 €		10 067,38 €		
	BAC PRO AMENAGEMENT ET FINITION DU BATIMENT	578,50 €	4 091,18 €		4 669,68 €		
	CAP CUISINE		1 425,20 €		1 425,20 €		
	CAP INSTALLATEUR SANITAIRE	0,00 €	2 757,50 €		2 757,50 €		
	CAPA JARDINIER PAYSAGISTE	0,00 €	405,00 €		405,00 €		
	TITRE TECHNICIEN JARDINS ESPACES VERTS	0,00 €	810,00 €		810,00 €		
☐ COMPTE PERSONNEL DE FORMATION		1 497,89 €	2 485,00 €		3 982,89 €		
	DE MEDIATEUR FAMILIAL - COMPLEMENT		175,00 €		175,00 €		
	DU CONSEIL ET CONTENTIEUX DES CONTRATS PUBLICS	1 497,89 €	1 050,00 €		2 547,89 €		
	FORMATEUR SST		1 200,00 €		1 200,00 €		
	RECYCLAGE SST		60,00 €		60,00 €		
☐ FONDS PROPRES IDEFHI SERVICES			0,00 €		0,00 €		
☐ FINANCEMENT SERVICE			0,00 €		0,00 €		
3			688,00 €		688,00 €		
☐ PLAN			688,00 €		688,00 €		
☐ PREPA SELECTIONS			288,00 €		288,00 €		
	PREPARATION AUX SELECTIONS CAFDES		288,00 €		288,00 €		
☐ SELECTIONS			400,00 €		400,00 €		
	SELECTION CAFERUIS		400,00 €		400,00 €		
4		3 110,23 €	60 497,63 €	125 446,01 €	189 053,87 €		
☐ FMPEP		218,17 €	26 281,64 €	69 513,68 €	96 013,49 €		
☐ ETUDES PROMOTIONNELLES		218,17 €	26 281,64 €	69 513,68 €	96 013,49 €		
	CAFERUIS		8 740,14 €	14 826,67 €	23 566,81 €		
	DE ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL		3 783,50 €	13 048,00 €	16 831,50 €		
	DE EDUCATEUR SPECIALISE	0,00 €	4 922,00 €	10 164,00 €	15 086,00 €		
	DE INFIRMIER	218,17 €	2 850,00 €	10 360,00 €	13 428,17 €		

Somme de										Nat.	
REF	Site Budgétaire	veloppe	Intitulé Formation	D	E	T	Total général				
4				3 110,23 €	60 497,63 €	125 446,01 €	189 053,87 €				
	FMEP	ETUDES PROMOTIONNELLES	DE JEUNESSE DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT	218,17 €	26 281,64 €	69 513,68 €	96 013,49 €				
			DE MONITEUR EDUCATEUR		5 986,00 €	12 250,01 €	18 236,01 €				
	FONDS PROPRES IDEFHI	FORMATIONS ANNULEES	CAFERUIS		55,50 €		55,50 €				
					55,50 €		55,50 €				
	FONDS PROPRES IDEFHI FIPHP	ETUDES PROMOTIONNELLES	DE MONITEUR EDUCATEUR		2 940,00 €		2 940,00 €				
					2 940,00 €		2 940,00 €				
	PLAN	ETUDES PROMOTIONNELLES	CAFERUIS	2 892,06 €	31 220,49 €	55 932,33 €	90 044,88 €				
			DE EDUCATEUR SPECIALISE	995,23 €	10 207,57 €	24 080,00 €	35 282,80 €				
			DE EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE	735,58 €	6 468,00 €	11 783,33 €	18 986,91 €				
			DE JEUNESSE DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT		5 942,67 €	7 317,33 €	13 260,00 €				
			DE MONITEUR EDUCATEUR	0,00 €	1 200,00 €	1 585,00 €	2 785,00 €				
				1 161,25 €	7 402,25 €	11 166,67 €	19 730,17 €				
5				4 356,91 €	34 500,00 €	51 569,33 €	90 426,24 €				
	FONDS PROPRES IDEFHI FIPHP	CONVENTION	PARCOURS BUREAUTIQUE INITIAL		18 310,00 €		18 310,00 €				
			PARCOURS INITIAL BUREAUTIQUE		6 822,00 €		6 822,00 €				
			TITRE ASSISTANT DE COMPTABILITE ET D'ADMINISTRATION		4 988,00 €		4 988,00 €				
					6 500,00 €		6 500,00 €				
	PLAN	CONVENTION	TITRE ASSISTANT DE COMPTABILITE ET D'ADMINISTRATION	4 356,91 €	16 190,00 €	51 569,33 €	72 116,24 €				
					18 293,34 €		18 293,34 €				
		RECONVERSION	BTS GESTION DE LA PME	4 356,91 €	16 190,00 €	33 275,99 €	53 822,90 €				
			CAP MAINTENANCE DES BATIMENTS DE COLLECTIVITES	663,43 €	9 470,00 €	25 828,00 €	35 961,43 €				
			TEST DE POSITIONNEMENT EN BUREAUTIQUE	3 693,48 €	6 720,00 €	7 447,99 €	17 861,47 €				
					0,00 €		0,00 €				
Total général				54 349,60 €	473 905,10 €	230 901,18 €	759 155,88 €				

ANNEXE 2 : BILAN DE FORMATION 2019 – BUDGET IDEFHI (PLAN + FONDS PROPRES)

Somme de Monta		Nat.					
PE	Budgetaire	veloppe	D	E	T	Total général	
1			5 609,06 €	13 055,00 €		18 664,06 €	
PLAN			5 609,06 €	13 055,00 €		18 664,06 €	
	ADAPTATION A L'EMPLOI		544,94 €	0,00 €		544,94 €	
	FORMATIONS REGLEMENTAIRES		5 064,12 €	13 055,00 €		18 119,12 €	
2			40 352,15 €	349 311,47 €	53 165,00 €	442 828,62 €	
FONDS PROPRES IDEFHI			748,50 €	16 540,40 €		17 288,90 €	
	FORMATIONS ANNULEES			710,00 €		710,00 €	
	MEDECINS		85,10 €	389,60 €		474,70 €	
	SECURITE			2 580,00 €		2 580,00 €	
	SYNDICATS		663,40 €	12 860,80 €		13 524,20 €	
FONDS PROPRES IDEFHI FIPHP				2 445,20 €		2 445,20 €	
	ACTIONS TRANSVERSALES			1 020,00 €		1 020,00 €	
	EMPLOIS AIDES/APPRENTIS			1 425,20 €		1 425,20 €	
PLAN			39 603,65 €	330 325,87 €	53 165,00 €	423 094,52 €	
	ACTIONS TRANSVERSALES		6 341,96 €	163 556,34 €	53 165,00 €	223 063,30 €	
	CREDITS REDISTRIBUES		22 141,94 €	126 815,63 €		148 957,57 €	
	DIRECTION		4 533,71 €	16 591,22 €		21 124,93 €	
	DPC PARAMEDICAL		709,92 €	2 483,80 €		3 193,72 €	
	DU/MASTER		3 767,49 €	2 520,00 €		6 287,49 €	
	FORMATIONS OBLIGATOIRES		32,24 €	6 385,00 €		6 417,24 €	
	EMPLOIS AIDES/APPRENTIS		578,50 €	9 488,88 €		10 067,38 €	
	COMPTE PERSONNEL DE FORMATION		1 497,89 €	2 485,00 €		3 982,89 €	
FONDS PROPRES IDEFHI SERVICES				0,00 €		0,00 €	
	FINANCEMENT SERVICE			0,00 €		0,00 €	
3				688,00 €		688,00 €	
PLAN				688,00 €		688,00 €	
	PREPA SELECTIONS			288,00 €		288,00 €	
	SELECTIONS			400,00 €		400,00 €	
4			2 892,06 €	34 215,99 €	55 932,33 €	93 040,38 €	
FONDS PROPRES IDEFHI				55,50 €		55,50 €	
	FORMATIONS ANNULEES			55,50 €		55,50 €	
FONDS PROPRES IDEFHI FIPHP				2 940,00 €		2 940,00 €	
	ETUDES PROMOTIONNELLES			2 940,00 €		2 940,00 €	
PLAN			2 892,06 €	31 220,49 €	55 932,33 €	90 044,88 €	
	ETUDES PROMOTIONNELLES		2 892,06 €	31 220,49 €	55 932,33 €	90 044,88 €	
5			4 356,91 €	34 500,00 €	51 569,33 €	90 426,24 €	
FONDS PROPRES IDEFHI FIPHP				18 310,00 €		18 310,00 €	
	CONVENTION			18 310,00 €		18 310,00 €	
PLAN			4 356,91 €	16 190,00 €	51 569,33 €	72 116,24 €	
	CONVENTION				18 293,34 €	18 293,34 €	
	RECONVERSION		4 356,91 €	16 190,00 €	33 275,99 €	53 822,90 €	
Total général			53 210,18 €	431 770,46 €	160 666,66 €	645 647,30 €	

ANNEXE 3 : BILAN DE FORMATION 2019 – AUTRES BUDGETS

Somme de Monta		Nat.					
	ite Budgétaire	veloppe	D	E	T	Total général	
0			921,25 €	2 475,00 €		3 396,25 €	
	DPC MEDICAL		921,25 €	2 475,00 €		3 396,25 €	
		HORS DPC MEDICAL	921,25 €	2 475,00 €		3 396,25 €	
1			0,00 €	10 458,70 €	720,84 €	11 179,54 €	
	ANFH ENVELOPPE EMPLOI D'AVENIR		0,00 €	3 391,50 €	720,84 €	4 112,34 €	
		EMPLOIS AIDES/APPRENTIS	0,00 €	3 391,50 €	720,84 €	4 112,34 €	
	ANFH ENVELOPPE REGIONALE			7 067,20 €		7 067,20 €	
		ADAPTATION A L'EMPLOI		7 067,20 €		7 067,20 €	
2				2 919,30 €		2 919,30 €	
	ANFH ENVELOPPE REGIONALE			2 919,30 €		2 919,30 €	
		ACTIONS TRANSVERSALES		2 919,30 €		2 919,30 €	
4			218,17 €	26 281,64 €	69 513,68 €	96 013,49 €	
	FMEP		218,17 €	26 281,64 €	69 513,68 €	96 013,49 €	
		ETUDES PROMOTIONNELLES	218,17 €	26 281,64 €	69 513,68 €	96 013,49 €	
Total général			1 139,42 €	42 134,64 €	70 234,52 €	113 508,58 €	

ANNEXE 4 : BILAN DE FORMATION 2019 – ACTIONS DE TYPE 2 PAR THEME

TYPE	THEME 2	Intitulé Formation	Somme de Montant engagé
1/1-INFORMATIQUE, BUREAUTIQUE			
		EXCEL INITIATION	4 791,57 €
		EXCEL INTERMEDIAIRE ET TABLEAUX CROISES DYNAMIQUES	1 008,00 €
		EXCEL PERFECTIONNEMENT	726,90 €
		INTERNET INITIATION	741,97 €
		POWER POINT INITIATION	1 537,84 €
		PRENDRE DES NOTES ET REDIGER UN COMPTE RENDU	696,00 €
		WORD FORMULAIRES ET PUBLIPOSTAGE	359,90 €
		WORD INITIATION	3 128,65 €
1/3-LOGICIELS METIER			
		FORMATION AIDOMENU	1 200,00 €
		FORMATION BL SANTE RH	2 400,00 €
1/4-RESEAUX ET TELECOMMUNICATIONS			
		LES ECRANS DANS LA VIE QUOTIDIENNE	- €
		LES ECRANS ET NOUS	- €
		TRAVAILLER DANS UN MONDE CONNECTE : ENTRE CONSTANCES ET REALITES	- €
2/1-COMMUNICATION ECRITE ET ORALE			
		ABA FONCTIONNEL	746,75 €
		CONGRES INTERREGIONAL AUTONOMIE	168,40 €
		FORMATION EN COMMUNICATION PUBLIQUE ET TERRITORIALE	2 943,86 €
		FORMATION PROJET VOLTAIRE	819,00 €
		FORMATION VOLTAIRE EXAMEN DE CERTIFICATION	190,50 €
		IBELLULE MAIL	126,00 €
		LANGUE DES SIGNES	13 892,02 €
		L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL INITIATION	2 472,71 €
		REUSSIR SON EVENEMENT	1 645,35 €
2/2-RELATIONS HUMAINES			
		JT1 LA CONCORDANCE DES TEMPS, AU SERVICE DE TOUS	- €
		REGULATION DES TENSIONS ET MALENTENDUS EN EQUIPE	1 967,00 €
		TECHNIQUE HYPNOSE ERICKSONNIENNE ET PNL	768,00 €
3/1-BATIMENTS ET INFRASTRUCTURES			
		BAC PRO AMENAGEMENT ET FINITION DU BATIMENT	4 669,68 €
		CAP INSTALLATEUR SANITAIRE	2 757,50 €
		DIAGNOSTIQUER ET DEPANNER UN CHAUFFE-EAU THERMODYNAMIQUE	810,83 €
		SAVOIR METTRE EN OEUVRE UNE SOLUTION DE COMPTAGE MDBUS ET SON SUPERVISEUR	768,00 €
3/3-DIETETIQUE, RESTAURATION			
		ARRETER DE LUTTER AVEC SON POIDS OU SE RECONCILIER AVEC L'ACTE DE MANGER	600,00 €
		CAP CUISINE	2 850,40 €
		COMPRENDRE CE QU'EST LE COMPORTEMENT ALIMENTAIRE	600,00 €
3/5-ESPACES VERTS			
		CAPA JARDINIER PAYSAGISTE	405,00 €
		TITRE TECHNICIEN JARDINS ESPACES VERTS	810,00 €
3/6-HYGIENE			
		FORMATION HACCP	3 000,00 €
		HYGIENE ET SECURITE ALIMENTAIRE	1 200,00 €
4/1-ACHAT PUBLIC, MARCHES PUBLICS			
		LA MISE EN PRATIQUE DU RGPD DANS LES MARCHES PUBLICS	47,00 €
		ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES ET REGLEMENTAIRES DU CODE DE LA COMMANDE PUBLIQUE	599,90 €
		LA MISE EN PRATIQUE DU RGPD DANS LES MARCHES PUBLICS	990,00 €
		MAITRISER LA REGLEMENTATION DES ACHATS PUBLICS	2 573,97 €
		MAITRISER LE PROFIL ACHETEUR	1 219,54 €
		MAITRISER LES TECHNIQUES DE NEGOCIATION DANS LES MARCHES PUBLICS	613,10 €
		MISSION OPC : ORDONNANCEMENT, PILOTAGE, COORDINATION	1 656,00 €
4/2-FINANCES, GESTION FINANCIERE EN SMS			
		EPRD	5 760,00 €
4/3-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
		GPWC/ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS	1 720,00 €
		INITIATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE	4 155,65 €
		LES ESTIVALES DES RESSOURCES HUMAINES	1 618,50 €
4/4-JURIDIQUE, DROIT ADMINISTRATIF			
		DU CONSEIL ET CONTENTIEUX DES CONTRATS PUBLICS	2 547,89 €
4/5-TECHNIQUES MANAGERIALES			
		ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	4 320,00 €
		APPRENDRE A PROMOUVOIR LE CHANGEMENT CONSTRUCTIF DANS SA COMPLEXITE EN ENTREPRISE ET EN INSTITUTION	2 210,85 €
		ATELIER DE CO-DEVELOPPEMENT	2 061,50 €
		CAFDES	1 509,97 €
		CO DEVELOPPEMENT	4 800,00 €
		DEVELOPPER SA CAPACITE A FEDERER ET A MOBILISER SON EQUIPE	900,00 €
		FORMATION DE COORDONNATEUR	2 704,64 €
		FORMATION POUR LES PERSONNES AMENEES A ENCADRER, TUTORER, ACCUEILLIR, TRAVAILLER AU COTE D'AGENT EN SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU DE REPRISE D'EMPLOI	94,30 €
		LA FONCTION COORDINATION ET ANIMATION DANS UNE EQUIPE	2 236,02 €
		LE PASSAGE DU CYCLE DE TRAVAIL AU PLANNING	3 570,00 €
		MASTER 2 MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SOCIALES	9 177,82 €
		MASTER 2 MANAGEMENT ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, DEVELOPPEMENT DES PERSONNES ET DES ORGANISATIONS	3 000,00 €
5/2-HABILITATIONS OBLIGATOIRES			
		CACES R372 CATEGORIE 4 ENGIN DE CHANTIER EXPERIMENTE	2 100,00 €
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE	1 184,05 €
		HABILITATION ELECTRIQUE : BC OU B1/B1V OU B2/B2V OU B2V ESSAI OU BR ET H0 SUR INSTALLATIONS	490,00 €
		HABILITATION ELECTRIQUE : OPERATIONS D'ORDRE NON ELECTRIQUE POUR LES EXECUTANTS ET/OU CHARGES DE CHANTIER	312,79 €
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	1 800,00 €
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASSE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	530,40 €

TYPE	THEME 2	Intitulé Formation	Somme de Montant engagé
5/3-PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS			
		COMMUNICATION DE QUALITE ET GESTION DE L'AGRESSIVITE DE L'USAGER	- €
		COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT	690,00 €
		COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT (APPROFONDISSEMENT)	345,00 €
		DETERMINEZ UN SCHEMA TERTIAIRE A PARTIR D'UN CAHIER DES CHARGES	300,00 €
		ERGONOMIE GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE	2 360,00 €
		GESTION DE CRISE D'AGRESSIVITE VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	3 533,41 €
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE ET CONTENANCE PHYSIQUE	5 031,00 €
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE, VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	8 554,16 €
		MAITRISE DE LA CONDUITE AUTOMOBILE SUR SOL GLISSANT	14 991,64 €
		MANAGER LE HANDICAP AU TRAVAIL	1 020,00 €
		OMEGA FRANCE - GESTION DES ETATS DE CRISE	14 839,80 €
		OPTIMISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE ET CONTENTIONS PHYSIQUES	2 142,00 €
		PREVENIR LE STRESS PATHOLOGIQUE ET MIEUX GERER SES EMOTIONS	2 695,50 €
5/4-QUALITE DE VIE AU TRAVAIL			
		PREPARER SA RETRAITE	1 868,80 €
5/5-SECOURISME			
		FORMATEUR SST	1 200,00 €
		PREVENTION ET SECOURS CIVIQUES DE NIVEAU 1 - PSCI	5 980,30 €
		RECYCLAGE SST	60,00 €
		RECYCLAGE SST RELAIS SECURITE	750,00 €
5/6-SECURITE INCENDIE			
		SENSIBILISATION INCENDIE EN UNITE MOBILE - EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION	1 476,00 €
		SENSIBILISATION LUTTE INCENDIE	1 104,00 €
		SSIAP1 - AGENT DE SERVICE DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PERSONNES	1 433,00 €
6/1-ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL			
		8EMES JOURNEES NATIONALES DES CHEFS DE SERVICE	2 493,17 €
		ANIMATEUR (TRICE) RETRAITE	680,00 €
		COLLECTIVITES ET ACTEURS DE L'ESS	- €
		CONFERENCE D'ACTUALITE : LES NOUVELLES PERSPECTIVES STRATEGIQUES POUR VOS ETABLISSEMENTS EN 2019	1 465,26 €
		DISPOSITIF ITEP	490,00 €
		L'APPROCHE SYSTEMIQUE DANS LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES	1 898,42 €
		LES PARCOURS DES JEUNES EN PROTECTION DE L'ENFANCE : LE BESOIN DE CONTINUITE A L'EPREUVE DES RUPTURES	4 173,31 €
6/2-FAMILLE, ENFANCE, ADOLESCENCE			
		0-100 SOLUTIONS. L'AVENIR DES IME- IEM FACE AUX DEFIS DU VIRAGE INCLUSIF	744,44 €
		12EMES ASSISES NATIONALES DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE	6 957,99 €
		20 ANS APRES, LES NOUVEAUX ADOLESCENTS	1 380,53 €
		24EMES JOURNEES NATIONALES DE FORMATION, D'ETUDE ET DE RECHERCHE DE L'AIRES	3 550,03 €
		28EMES JOURNEES D'ETUDES DE L'ANPF : PARLE A MON CORPS, MA TETE EST MALADE	5 560,09 €
		31EME JOURNEE D'ETUDE DU GHNP : PROTEGER ET SOIGNER ?	1 889,76 €
		36EMES JOURNEES NORMANDES : AUTOUR DES PHOBIES	280,00 €
		ABORDER LES QUESTIONS DE SANTE DANS LE CADRE D'UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	34,95 €
		ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	1 080,00 €
		ACCUEIL PARENTS- ENFANTS EN INSTITUTION LIEE A LA PROTECTION DE L'ENFANCE	883,30 €
		AUTORITE ET SANCTION EDUCATIVE	5 383,34 €
		CONDUITES EXTREMES A L'ADOLESCENCE : DU NORMAL AU PATHOLOGIQUE, DE LA DESTRUCTIVITE A LA CREATIVITE	278,45 €
		CROISEMENT ENTRE SOUFFRANCE PSYCHIQUE ET PRATIQUES ADDICTIVES CHEZ LES JEUNES. PREVENTION, REPERAGE, ACCOMPAGNEMENT	- €
		DES LIEUX D'ENFERMEMENT, DES ESPACES DE LIBERTÉ	1 525,01 €
		DISPOSITIF ITEP : UN ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT	5 010,50 €
		DISPOSITIFS ET MEDIATIONS DANS L'ACCUEIL PARENTS- ENFANTS EN INSTITUTION	4 072,57 €
		ENFANCE, ADOLESCENCE, FAMILLE ET VULNERABILITES	- €
		FEMMES EN PSYCHANALYSE	440,90 €
		GENOGRAMME ET APPROCHES TRANSGENERATIONNELLES	1 364,88 €
		JOURNEE ROUENNAISE SUR LA PSYCHOTHERAPIE DE L'ENFANT ET DE L'ADOLESCENT	135,00 €
		LA PRISE EN CHARGE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES DE NATIONALITE ETRANGERE	- €
		L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE DES JEUNES PRIS EN CHARGE PAR L'AIDE SOCIALE A L'ENFANCE	- €
		L'ACCUEIL D'URGENCE	1 780,00 €
		L'ADOLESCENCE DIFFICILE, DE LA PRATIQUE CLINIQUE A LA THEORIE	860,00 €
		L'APPORT DE LA MENTALISATION AUPRES DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS VULNERABLES	6 440,00 €
		L'ATTACHEMENT AUJOURD'HUI : PARENTALITE ET ACCUEIL DU JEUNE ENFANT	498,59 €
		LES DIMENSIONS DU SOIN EN DITEP	732,10 €
		LES INTERDITS : POUR QUOI FAIRE ?	218,23 €
		L'EVALUATION DES BESOINS DE L'ENFANT EN PROTECTION DE L'ENFANCE	645,53 €
		L'INCONSCIENT ET LE CERVEAU : RIEN EN COMMUN	812,39 €
		MIEUX COMPRENDRE ET GERER LES COMPORTEMENTS PROBLEMES	- €
		MIEUX COMPRENDRE LA FUGUE	2 040,00 €
		PSYCHOTRAUMATISMES CHEZ LES REFUGIES	502,11 €
		SANCTION ET AUTORITE EDUCATIVE	9 735,32 €
		SENSIBILISATION A L'ANALYSE SYSTEMIQUE	3 365,73 €
		SENSIBILISATION AUX TROUBLES DU COMPORTEMENT DES ENFANTS ET ADOLESCENTS ET PRESENTATION DU DISPOSITIF DE SANTE MENTALE	964,20 €
		STRESS ET TRAUMATISMES	25,00 €
		TRAUMATISME DE SEPARATION CHEZ L'ENFANT ET PATHOLOGIE DU LIEN	23 565,55 €
		UN CADRE INSTITUTIONNEL, CLINIQUE ET PEDAGOGIQUE	748,46 €
		VIOLENCE CONJUGALE	333,38 €

TYPE	THEME 2	Intitulé Formation	Somme de Montant engagé
6/3-FORMATIONS METIER			
		ACCOMPAGNATEUR A LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	1722,19 €
		ATELIER MOBILITE PRESCRIPTEUR V2/PRISE EN COMPTE DANS SA PRATIQUE D'ACCOMPAGNEMENT	- €
		CROIRE OU NE PAS CROIRE	- €
		DU DE MUSICOTHERAPIE	6 287,49 €
		GESTION DU BUDGET ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	866,67 €
		LA PLACE DE L'EDUCATEUR ET DE L'ANIMATEUR DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE SANTE	- €
		LES CONDUITES ADDICTIVES	4 268,95 €
		PERFECTIONNEMENT A LA PRATIQUE DE LA VISIO INTERPRETATION	- €
		RENCONTRES THEMATIQUES ENTRE EDUCATEURS ET INFIRMIERS	- €
		RESEAUX D'ECHANGE DE PRATIQUES ENTRE PSYCHOLOGUES	- €
		SE FORMER A L'APPROCHE ET A L'EXERCICE DU METIER DE SURVEILLANT DE NUIT	75 759,04 €
		SENSIBILISATION AUX CONDUITES ADDICTIVES: COMPRENDRE POUR MIEUX REPERER ET ORIENTER	2 316,00 €
		SURVEILLANT DE NUIT QUALIFIE	80,50 €
		VISITE EN PRESENCE DE TIERS VPT	3 529,06 €
6/4-HANDICAP, MALADIES MENTALES, TROUBLES DU DEVELOPPEMENT			
		13EME JOURNEE NATIONALE DES DYS	- €
		1ERE JOURNEE APSYDEV : L'ATTACHEMENT	- €
		AUTISME : COMPRENDRE, PREVENIR ET GERER LES TROUBLES DU COMPORTEMENT	1500,80 €
		AUTISME DE LA COMPREHENSION A L'INTERVENTION	2 372,29 €
		AUTISME ET DEPRESSION	- €
		AUTISME ET STRATEGIES EDUCATIVES	2 535,69 €
		CONFERENCE SUR LA NEURODIVERSITE	- €
		CONSTRUIRE UN PROJET PERSONNALISE D'INTERVENTION (PPI)	1 354,15 €
		DECOUVERTE ECHELLE DE COMPORTEMENT ADAPTATIF DE VINELAND	14,22 €
		DECOUVERTE ECHELLE DE COMPORTEMENT ADAPTATIF DU VINELAND	38,70 €
		DEVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE D'INTERVENTION AUPRES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE	35,60 €
		DU LANGAGE ORAL AU LANGAGE ECRIT ACCOMPAGNEMENT AU SENS	1 078,93 €
		ECHELLE D'EVALUATION VINELAND 2 (F14)	296,11 €
		ENFANTS AVEC TROUBLES SPECIFIQUES DU LANGAGE ET DES APPRENTISSAGES TSA	26,39 €
		ENRICHIR SA CLINIQUE ORTHOPHONIQUE GRACE AUX PRINCIPES FONDAMENTAUX ET AUX OUTILS DU DR MONTESSORI ECLAIRES DES NEUROSCIENCES	380,00 €
		FONCTIONS EXECUTIVES CHEZ L'ENFANT ET L'ADOLESCENT	605,18 €
		FORMATION COORDINATEUR DE PARCOURS	- €
		JOURNEE DE SENSIBILISATION SUR LE THEME DES PROCESSUS D'EMPRISE ET DE MANIPULATION DANS LES PHENOMENES SECTAIRES	- €
		LANGUE DES SIGNES	- €
		LES COMPETENCES PSYCHOSOCIALES	- €
		LES DYSPRAXIES DU DEVELOPPEMENT ET TROUBLES D'ACQUISITION DE LA COORDINATION	2 114,79 €
		LES LOISIRS : APPRENDRE A MON ENFANT PORTEUR D'UN TSA A JOUER ET S'OCCUPER SEUL A LA MAISON	- €
		LES PARTICULARITES DU TRAITEMENT DE L'INFORMATION SENSORIELLE DANS L'AUTISME	451,43 €
		SENSIBILISATION A L'AUTISME	127,10 €
		SENSIBILISATION AUX TROUBLES DU COMPORTEMENT DES ENFANTS ET ADOLESCENTS ET PRESENTATION DU DISPOSITIF EN SANTE MENTALE	3 186,10 €
		TEACCH	1 674,15 €
		TROUBLES DES APPRENTISSAGES : APPROCHE CLINIQUE ET DIAGNOSTIQUE	609,85 €
		VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE	3 600,00 €
6/5-MEDIATION ET APPROCHES CORPORELLES			
		APPROCHE DE LA MEDIATION FAMILIALE	2 038,00 €
		DE MEDIATEUR FAMILIAL - COMPLEMENT	175,00 €
		ENTRETIEN FAMILIAL PAR L'APPROCHE SYSTEMIQUE	1 099,06 €
		FORMATION SHIATSU	1 121,25 €
		LES FONDEMENTS DE LA RELAXATION ET SOPHROLOGIE DE REGULATION	2 931,97 €
		PHYSIOLOGIE ET HOMEOSTASIE NIVEAU 1	602,83 €
6/6-PREVENTION ET PROMOTION DE LA SANTE			
		10EME JOURNEE SUR LES TROUBLES DES CONDUITES ALIMENTAIRES	- €
		5EMES RENCONTRES REGIONALES : OBESITE, TOUS CONCERNES !	27,00 €
		APPEL A PROJET MOI(S) SANS TABAC	- €
		PARLONS SANTE	- €
6/7-PROJETS ET TECHNIQUES D'ANIMATION			
		CONCEPTION D'UN JARDIN THERAPEUTIQUE	590,30 €
		LE JARDIN DE SOIN ET DE SANTE	1 148,11 €
6/8-VIOLENCE, MALTRAITANCE, BIENTRAITANCE			
		LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES : LE PSYCHOTRAUMATISME DES ENFANTS	- €
		VIOLENCES SUBIES, VIOLENCES EXERCEES	- €
7/1-HORS THEME			
		CONDUIRE UNE DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE ET D'AMELIORATION CONTINUE	2 700,00 €
		CONFERENCE NOEMIE DELATTRE	- €
		CONGRES/SALON PREVENTICA	- €
		FORMATION CHSCT	9 771,70 €
		FORMATION CTE	3 752,50 €
		PERMIS B96	240,00 €
		REUNION STAFF	- €
Total général			445 747,92 €

ANNEXE 5 : BILAN DE FORMATION 2019 – DEPARTS EN FORMATION

Type formation	Enveloppe	Total
	0 HORS DPC MEDICAL	8
Total 0		8
	1 EMPLOIS AIDES/APPRENTIS	1
	FORMATIONS REGLEMENTAIRES	13
	ADAPTATION A L'EMPLOI	5
Total 1		19
	2 DIRECTION	17
	DU/MASTER	1
	MEDECINS	13
	SECURITE	38
	SYNDICATS	8
	EMPLOIS AIDES/APPRENTIS	7
	CREDITS REDISTRIBUES	606
	ACTIONS TRANSVERSALES	839
	COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	4
	DPC PARAMEDICAL	3
	FORMATIONS OBLIGATOIRES	17
Total 2		1553
	3 PREPA SELECTIONS	1
	SELECTIONS	3
Total 3		4
	4 ETUDES PROMOTIONNELLES	23
Total 4		23
	5 CONVENTION	3
	RECONVERSION	4
Total 5		7
Total général		1614

ANNEXE 6 : BILAN DE FORMATION 2019 – NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Type formation	Enveloppe	Nombre d'heures réalisées	Nombre de jours réalisés
	0 HORS DPC MEDICAL	144,00	20,57
Total 0		144,00	20,57
	1 EMPLOIS AIDES/APPRENTIS	136,50	19,50
	FORMATIONS REGLEMENTAIRES	1137,50	162,50
	ADAPTATION A L'EMPLOI	458,00	65,43
Total 1		1 732,00	247,43
	2 DIRECTION	1 047,50	149,64
	DU/MASTER	224,00	32,00
	MEDECINS	129,50	18,50
	SECURITE	57,00	8,14
	SYNDICATS	238,00	34,00
	EMPLOIS AIDES/APPRENTIS	1 981,00	283,00
	CREDITS REDISTRIBUES	7 455,30	1 065,04
	ACTIONS TRANSVERSALES	10 897,30	1 556,76
	COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	133,50	19,07
	DPC PARAMEDICAL	66,00	9,43
	FORMATIONS OBLIGATOIRES	206,50	29,50
Total 2		22 435,60	3 205,09
	3 PREPA SELECTIONS	18,00	2,57
	SELECTIONS	2,00	0,29
Total 3		20,00	2,86
	4 ETUDES PROMOTIONNELLES	7 012,57	1 001,80
Total 4		7 012,57	1 001,80
	5 CONVENTION	824,00	117,71
	RECONVERSION	1 825,00	260,71
Total 5		2 649,00	378,43
Total général		33 993,17	4 856,17

ANNEXE 7 : BILAN DE FORMATION 2019 – NOMBRE D'ABSENCE PAR MOTIF

Suivi	Motif absence	Total
[-] Absence Partielle	Abandon de la formation	1
	Absence excusée	1
	Absence injustifiée	1
	Absence injustifiée - retenue sur salaire	4
	Arrêt maladie	13
	Inconnu	30
	Intempéries	1
	Problème de transport	1
	Raisons de service	9
	Raisons Personnelles	2
	Dispensé de cours	2
	Raisons de santé sans arrêt maladie	1
Total Absence Partielle		66
[-] Absent	A déjà suivi une formation du même type	10
	A oublié	3
	Abandon de la formation	6
	Absence excusée	4
	Arrêt maladie	23
	Autorisation d'absence donnée par l'IDS pour aller faire signer convent ^o stage	3
	Changement de groupe	2
	Congés annuels	10
	Congés maladie	1
	Congés maternité	1
	Congés paternité	1
	Echange de place avec un collègue	2
	Enfant malade	2
	Formation en cours	2
	Grève	1
	Inconnu	129
	Intempéries	2
	N'a pas eu sa convocation avant le début de la formation	5
	Ne faisait pas parti du service à ces dates	3
	N'était pas inscrit	3
	Présent à une autre formation	4
	Problème de transport	1
	Raisons de service	34
	Raisons Familiales	1
	Repos hebdomadaire	2
	Session annulée	4
	Congé trimestriel	2
	Dispensé de cours	1
	Parcours individualisé terminé	5
Total Absent		267
[-] Annulation Candidature	A déjà suivi une formation de même type	1
	Abandon de la formation	8
	Congés maladie	2
	Dates de conviennent pas	2
	Erreur de saisie	2
	Formation annulée par l'agent	3
	Formation annulée par l'organisme	10
	Grève des transports	3
	Nombre de participants insuffisant	2
	Présent autre formation	1
	Raisons de service	7
	Raisons Personnelles	2
	Report sur l'année suivante	1
	Suspension de formation/report	5
	Dossier déjà crée	2
Total Annulation Candidature		51
Total général		384

Le motif des absences est systématiquement demandé au service, afin d'une part, de prévenir que l'agent n'était pas présent à la formation et d'autre part, pour alimenter ces statistiques. Il reste néanmoins encore trop d'absence non justifiée.

2018	
Intitulé motif absence jour	Nombre d'heures absence
A oublié	7,00
Absence excusée	15,00
Absence injustifiée	25,00
Absence injustifiée - retenue sur salaire	45,50
Arrêt maladie	943,50
Autorisation spéciale d'absence	3,50
CHSCT	3,50
Congés annuels	5,00
DISPENSE DE COURS	28,00
Enfant malade	59,00
Grève	4,50
Inconnu	171,50
Intempéries	49,00
Jour de temps partiel	3,50
Présent à une autre formation	3,50
Problème de transport	10,50
Raisons de service	135,00
Raisons Personnelles	23,00
Récupération	14,00
Rendez-vous chez employeur	3,50
Rendez-vous médical	7,00
REPORT DE STAGE	203,00
Repos hebdomadaire	21,00
RTT	10,50
Session annulée	3,50
Suspension de formation/report	48,00
Total général	1846,00
	Soit 264 jours d'absence

Le comparatif 2018/2019 n'est pas présenté en nombre d'heures d'absences. En effet, le nouveau logiciel GESFORM n'a pas la possibilité de sortir cet état en nombre d'heures mais en nombre d'agents absents par formation.

ANNEXE 8 : BILAN DE FORMATION 2019 – LISTE DES REFUS PAR MOTIF

Nombre de Agent	
Motif de refus	Total
AVIS DEFAVORABLE : DEJA BCP DE DEMANDES DE FORMATION	1
AVIS DEFAVORABLE CHEF DE SERVICE	40
DEJA POSITIONNE SUR UNE AUTRE FORMATION AUX MEMES DATES	2
ENVELOPPE CR SERVICE EPUISEE	4
GROUPE COMPLET	39
INSCRIPTION ARRIVEE ALORS QUE LA FORMATION A DEJA EU LIEU	2
NON PRIORITAIRE	2
RAISONS DE SERVICE	14
ORGANISME PAS DATADOCKE	11
FORMATION RELEVE D'UN PROJET DE RECONVERSION/ORIENTATION CFP	5
Total général	120

Liste des refus par motif, exercice 2018, appartenance ***

Code	Libellé refus	Nb agt
015	DEMANDE ARRIVEE ALORS QUE LA FORMATION A DEJA COMMENCEE	1
019	INSCRIPTION ARRIVEE ALORS QUE LA FORMATION A DEJA EU LIEU	3
029	DEPART DE L'ETABLISSEMENT	1
013	RESERVE AU PERSONNEL EDUCATIF	1
016	DEJA POSITIONNE SUR UNE AUTRE FORMATION AUX MEMES DATES	1
017	RAISONS DE SERVICE	1
001	GROUPE COMPLET	56
021	A DEJA OBTENU PLUSIEURS ACCORDS POUR DES AT CETTE ANNEE	2
007	AVIS DEFAVORABLE CHEF DE SERVICE	6
027	AVIS DEFAVORABLE : DEJA BCP DE DEMANDES DE FORMATION	4
Total		76

Pour rappel, les années précédentes, apparaissaient uniquement les refus sur des groupes de formation.

Un tableau de suivi sur Excel était tenu en parallèle pour les refus sur des demandes de formation individuelles.

Pour information, depuis 2017, tous les refus ont été saisis dans le logiciel de Gesform, y compris les refus sur des demandes de formation individuelles.

ANNEXE 9 : BILAN DE FORMATION 2019 – ACTIONS DE FORMATION LIEES A LA
SECURITE, A L'HYGIENE, ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Formations réalisées et montants dépensés :

THEME 2	Enveloppe	Intitulé Formation	Montant engagé
4/3-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
ACTIONS TRANSVERSALES			5 875,65 €
GPMC/ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS			1 720,00 €
INITIATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE			4 155,65 €
CREDITS REDISTRIBUES			1 618,50 €
LES ESTIVALES DES RESSOURCES HUMAINES			1 618,50 €
4/5-TECHNIQUES MANAGERIALES			
ACTIONS TRANSVERSALES			18 450,44 €
ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL			4 320,00 €
ATELIER DE CO-DEVELOPPEMENT			2 061,50 €
CO DEVELOPPEMENT			4 800,00 €
DEVELOPPER SA CAPACITE A FEDERER ET A MOBILISER SON EQUIPE			900,00 €
FORMATION DE COORDONNATEUR			2 704,64 €
FORMATION POUR LES PERSONNES AMENEES A ENCADRER, TUTORER, ACCUEILLIR, TRAVAILLER AU COTE D'AGENT EN SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU DE REPRISE D'EMPLOI			94,30 €
LE PASSAGE DU CYCLE DE TRAVAIL AU PLANNING			3 570,00 €
CREDITS REDISTRIBUES			4 446,87 €
APPRENDRE A PROMOUVOIR LE CHANGEMENT CONSTRUCTIF DANS SA COMPLEXITE EN ENTREPRISE ET EN INSTITUTION			2 210,85 €
LA FONCTION COORDINATION ET ANIMATION DANS UNE EQUIPE			2 236,02 €
DIRECTION			13 687,79 €
CAFDES			1 509,97 €
MASTER 2 MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SOCIALES			9 177,82 €
MASTER 2 MANAGEMENT ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, DEVELOPPEMENT DES PERSONNES ET DES ORGANISATIONS			3 000,00 €
5/2-HABILITATIONS OBLIGATOIRES			
FORMATIONS OBLIGATOIRES			6 417,24 €
CACES R372 CATEGORIE 4 ENGIN DE CHANTIER EXPERIMENTE			2 100,00 €
HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE			1 184,05 €
HABILITATION ELECTRIQUE : BC OU B1/B1V OU B2/B2V OU B2V ESSAI OU BR ET H0 SUR INSTALLATIONS			490,00 €
HABILITATION ELECTRIQUE : OPERATIONS D'ORDRE NON ELECTRIQUE POUR LES EXECUTANTS ET/OU CHARGES DE CHANTIER			312,79 €
HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)			1 800,00 €
HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASSE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)			530,40 €
5/3-PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS			
ACTIONS TRANSVERSALES			26 742,55 €
ERGONOMIE GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE			2 360,00 €
GESTION DE CRISE D'AGRESSIVITE VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE			3 533,41 €
MAITRISE DE LA CONDUITE AUTOMOBILE SUR SOL GLISSANT			14 991,64 €
MANAGER LE HANDICAP AU TRAVAIL			1 020,00 €
OPTIMISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE ET CONTENTIONS PHYSIQUES			2 142,00 €
PREVENIR LE STRESS PATHOLOGIQUE ET MIEUX GERER SES EMOTIONS			2 695,50 €
CREDITS REDISTRIBUES			29 759,96 €
COMMUNICATION DE QUALITE ET GESTION DE L'AGRESSIVITE DE L'USAGER			0,00 €
COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT			690,00 €
COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT (APPROFONDISSEMENT)			345,00 €
DETERMINEZ UN SCHEMA TERTIAIRE A PARTIR D'UN CAHIER DES CHARGES			300,00 €
GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE ET CONTENANCE PHYSIQUE			5 031,00 €
GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE, VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE			8 554,16 €
OMEGA FRANCE - GESTION DES ETATS DE CRISE			14 839,80 €
5/4-QUALITE DE VIE AU TRAVAIL			
ACTIONS TRANSVERSALES			1 868,80 €
PREPARER SA RETRAITE			1 868,80 €
5/5-SECOURISME			
ACTIONS TRANSVERSALES			6 730,30 €
PREVENTION ET SECOURS CIVIQUES DE NIVEAU 1 - PSC1			5 980,30 €
RECYCLAGE SST RELAIS SECURITE			750,00 €
CPF			1 260,00 €
FORMATEUR SST			1 200,00 €
RECYCLAGE SST			60,00 €
5/6-SECURITE INCENDIE			
CREDITS REDISTRIBUES			1 433,00 €
SSIAP1 - AGENT DE SERVICE DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PERSONNES			1 433,00 €
SECURITE			2 580,00 €
SENSIBILISATION INCENDIE EN UNITE MOBILE - EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION			1 476,00 €
SENSIBILISATION LUTTE INCENDIE			1 104,00 €
Total général			120 871,10 €

Tous budgets confondus, ce sont 120 871,10 € (114 086,19 € en 2018) qui ont été consacrés à des actions en lien avec la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail. Cela représente 15,92 % (14,79 % en 2018) des montants totaux consacrés à la formation en 2019.

2. Nombre de départs :

THEME 2	ENVELOPPE	Formation (Intitulé)	Nombre de départs
4-3-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
↳ ACTIONS TRANSVERSALES			
		INITIATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE	10
↳ CREDITS REDISTRIBUES			
		LES ESTIVALES DES RESSOURCES HUMAINES	1
4-5-TECHNIQUES MANAGERIALES			
↳ ACTIONS TRANSVERSALES			
		ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	2
		ATELIER DE CO-DEVELOPPEMENT	5
		CO DEVELOPPEMENT	6
		DEVELOPPER SA CAPACITE A FEDERER ET A MOBILISER SON EQUIPE	9
		FORMATION DE COORDONNATEUR	1
		FORMATION POUR LES PERSONNES AMENEES A ENCADRER, TUTORER, ACCUEILLIR, TRAVAILLER AU COTE D'AGENT EN SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU DE REPRISE D'EMPLOI	1
		LE PASSAGE DU CYCLE DE TRAVAIL AU PLANNING	23
↳ CREDITS REDISTRIBUES			
		APPRENDRE A PROMOUVOIR LE CHANGEMENT CONSTRUCTIF DANS SA COMPLEXITE EN ENTREPRISE ET EN LA FONCTION COORDINATION ET ANIMATION DANS UNE EQUIPE	1
			1
↳ DIRECTION			
		CAFDES	1
		MASTER 2 MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SOCIALES	2
		MASTER 2 MANAGEMENT ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, DEVELOPPEMENT DES PERSONNES ET DES ORGANISATIONS	1
5-2-HABILITATIONS OBLIGATOIRES			
↳ FORMATIONS OBLIGATOIRES			
		CACES R372 CATEGORIE 4 ENGIN DE CHANTIER EXPERIMENTE	3
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE	2
		HABILITATION ELECTRIQUE : BC OU B1/B1V OU B2/B2V OU B2V ESSAI OU BR ET H0 SUR INSTALLATIONS	1
		HABILITATION ELECTRIQUE : OPERATIONS D'ORDRE NON ELECTRIQUE POUR LES EXECUTANTS ET/OU CHARGES DE	1
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	9
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASSE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	1
5-3-PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS			
↳ ACTIONS TRANSVERSALES			
		ERGONOMIE GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE	8
		GESTION DE CRISE D'AGRESSIVITE VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	10
		MAITRISE DE LA CONDUITE AUTOMOBILE SUR SOL GLISSANT	21
		MANAGER LE HANDICAP AU TRAVAIL	14
		OPTIMISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE ET CONTENTIONS PHYSIQUES	6
		PREVENIR LE STRESS PATHOLOGIQUE ET MIEUX GERER SES EMOTIONS	7
↳ CREDITS REDISTRIBUES			
		COMMUNICATION DE QUALITE ET GESTION DE L'AGRESSIVITE DE L'USAGER	1
		COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT	5
		COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT (APPROFONDISSEMENT)	5
		DETERMINEZ UN SCHEMA TERTIAIRE A PARTIR D'UN CAHIER DES CHARGES	1
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE ET CONTENANCE PHYSIQUE	25
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE, VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	56
		OMEGA FRANCE - GESTION DES ETATS DE CRISE	24
5-4-QUALITE DE VIE AU TRAVAIL			
↳ ACTIONS TRANSVERSALES			
		PREPARER SA RETRAITE	1
5-5-SECOURISME			
↳ ACTIONS TRANSVERSALES			
		PREVENTION ET SECOURS CIVIQUES DE NIVEAU 1 - PSC1	59
		RECYCLAGE SST RELAIS SECURITE	9
↳ COMPTE PERSONNEL DE FORMATION			
		FORMATEUR SST	1
		RECYCLAGE SST	1
5-6-SECURITE INCENDIE			
↳ CREDITS REDISTRIBUES			
		SSIAP1 - AGENT DE SERVICE DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PERSONNES	1
↳ SECURITE			
		SENSIBILISATION INCENDIE EN UNITE MOBILE - EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION	19
		SENSIBILISATION LUTTE INCENDIE	19
Total général			374

En 2018, 374 départs en formation (408 en 2018) en lien avec la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail ont été comptabilisés. Cela représente 23,17 % des départs en formation en 2019 (19,75 % en 2018).

3. Nombre d'agents :

En 2019, 317 agents ont participé à ce type d'action de formation (307 agents en 2018). Certains agents ont participé à plusieurs de ces actions. Cela représente 38,06 % des agents partis en formation en 2019 (31,78 % en 2018).

4. Nombre de jours de formation :

THEME 2	ENVELOPPE	Formation (Intitulé)	Nbre d'heures réalisées	Nbre de jours
4-3-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES				
ACTIONS TRANSVERSALES				
		INITIATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE	192,50	27,50
CREDITS REDISTRIBUES				
		LES ESTIVALES DES RESSOURCES HUMAINES	21,00	3,00
4-5-TECHNIQUES MANAGERIALES				
ACTIONS TRANSVERSALES				
		ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL	24,00	3,43
		ATELIER DE CO-DEVELOPPEMENT	35,00	5,00
		CO DEVELOPPEMENT	118,80	16,97
		DEVELOPPER SA CAPACITE A FEDERER ET A MOBILISER SON EQUIPE	27,00	3,86
		FORMATION DE COORDONNATEUR	98,00	14,00
		FORMATION POUR LES PERSONNES AMENEES A ENCADRER, TUTORER, ACCUEILLIR, TRAVAILLER AU COTE D'AGENT EN SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU DE REPRISE D'EMPLOI	7,00	1,00
		LE PASSAGE DU CYCLE DE TRAVAIL AU PLANNING	80,50	11,50
CREDITS REDISTRIBUES				
		APPRENDRE A PROMOUVOIR LE CHANGEMENT CONSTRUCTIF DANS SA COMPLEXITE EN ENTREPRISE ET EN INSTITUTION	35,00	5,00
		LA FONCTION COORDINATION ET ANIMATION DANS UNE EQUIPE	35,00	5,00
DIRECTION				
		CAFDES	73,50	10,50
		MASTER 2 MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SOCIALES	644,00	92,00
		MASTER 2 MANAGEMENT ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES, DEVELOPPEMENT DES PERSONNES ET DES ORGANISATIONS	169,00	24,14
5-2-HABILITATIONS OBLIGATOIRES				
FORMATIONS OBLIGATOIRES				
		CACES R372 CATEGORIE 4 ENGIN DE CHANTIER EXPERIMENTE	52,50	7,50
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE	21,00	3,00
		HABILITATION ELECTRIQUE : BC OU B1/B1V OU B2/B2V OU B2V ESSAI OU BR ET H0 SUR INSTALLATIONS	21,00	3,00
		HABILITATION ELECTRIQUE : OPERATIONS D'ORDRE NON ELECTRIQUE POUR LES EXECUTANTS ET/OU CHARGES DE CHANTIER	7,00	1,00
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	94,50	13,50
		HABILITATION ELECTRIQUE : RECYCLAGE DU PERSONNEL - OPERATIONS D'ORDRE ELECTRIQUE EN BASSE ET/OU HAUTE TENSION (BT-HTA)	10,50	1,50
5-3-PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS				
ACTIONS TRANSVERSALES				
		ERGONOMIE GESTES ET POSTURES EN SITUATION PROFESSIONNELLE	112,00	16,00
		GESTION DE CRISE D'AGRESSIVITE VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	210,00	30,00
		MAITRISE DE LA CONDUITE AUTOMOBILE SUR SOL GLISSANT	294,00	42,00
		MANAGER LE HANDICAP AU TRAVAIL	98,00	14,00
		OPTIMISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE ET CONTENTIONS PHYSIQUES	42,00	6,00
		PREVENIR LE STRESS PATHOLOGIQUE ET MIEUX GERER SES EMOTIONS	126,00	14,00
CREDITS REDISTRIBUES				
		COMMUNICATION DE QUALITE ET GESTION DE L'AGRESSIVITE DE L'USAGER	21,00	3,00
		COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT	35,00	5,00
		COMMUNIQUER ET PENSER AUTREMENT (APPROFONDISSEMENT)	17,50	2,50
		DETERMINEZ UN SCHEMA TERTIAIRE A PARTIR D'UN CAHIER DES CHARGES	7,00	1,00
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE ET CONTENANCE PHYSIQUE	413,00	59,00
		GESTION DE CRISE, D'AGRESSIVITE, VIOLENCE ET CONTENANCE PHYSIQUE	471,00	67,29
		OMEGA FRANCE - GESTION DES ETATS DE CRISE	672,00	96,00
5-4-QUALITE DE VIE AU TRAVAIL				
ACTIONS TRANSVERSALES				
		PREPARER SA RETRAITE	21,00	3,00
5-5-SECOURISME				
ACTIONS TRANSVERSALES				
		PREVENTION ET SECOURS CIVIQUES DE NIVEAU 1 - PSC1	439,00	62,71
		RECYCLAGE SST RELAIS SECURITE	63,00	9,00
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION				
		FORMATEUR SST	56,00	8,00
		RECYCLAGE SST	7,00	1,00
5-6-SECURITE INCENDIE				
CREDITS REDISTRIBUES				
		SSIAP1 - AGENT DE SERVICE DE SECURITE INCENDIE ET D'ASSISTANCE A PERSONNES	75,00	10,71
SECURITE				
		SENSIBILISATION INCENDIE EN UNITE MOBILE - EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION	28,50	4,07
		SENSIBILISATION LUTTE INCENDIE	28,50	4,07
Total général			5003,30	710,76

En 2019, 710 jours de formation en lien avec la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail ont eu lieu (629 jours en 2018) sur le nombre total de jours de formation de 4 856. Cela représente 14,62 % des jours de formation 2019 (11,10 % en 2018).

BILAN ANNUEL DE L'HYGIENE, DE LA SANTÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ANNEE 2019



IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION

SOMMAIRE

1. Présentation de l'établissement

a. Identification

b. Effectif

- i. Effectif du nombre d'agents couvert par le CHSCT (BS 2019)
- ii. Mouvements de personnel (BS 2019)

2. Principaux indicateurs

a. Accidents de travail et de trajet (BS 2019)

b. Maladies imputables au service

c. Organisation du travail

d. Indicateurs RPS

- i. Taux de visite sur demande au médecin de prévention
- ii. Nombre d'actes de violence physique envers le personnel

3. Faits saillants et moyens d'actions 2019-2020

a. Accueil et formation sécurité

b. La pénibilité

c. L'EVRPS : Réalisation de la phase quantitative du diagnostic RPS et préparation de la phase qualitative

d. De la prévention des risques psycho-sociaux vers la qualité de vie au travail

- I. L'organisation des journées d'immersion
 - II. La mise en place d'un diagnostic de la charge de travail
 - III. L'élaboration d'une charte sur le respect du bien vivre et travailler ensemble (2019)
 - IV. La prévention de l'usure professionnelle
 - V. La mobilité de l'encadrement
 - VI. La mise en place d'ateliers de co-développement et petits déjeuners de l'encadrement
 - VII. L'élaboration d'un protocole d'alerte des situations dégradées / d'accompagnement des agents en difficultés personnelles ou professionnelles
 - VIII. L'élaboration de la stratégie QVT (2019)
 - IX. La mise en place du télétravail (2019)
 - e. Les activités physiques et sportives
 - f. La situation des travailleurs isolés (2019)
 - g. Les actions de sensibilisation santé au travail (cf bilan SST 2019)
- Bilan quantitatif PAPRIPACT 2019 (cf document annexe)
 - Observations du médecin du travail et service d'inspection du travail et service de prévention de l'organisme de sécurité sociale compétent

4. Moyens et Actions CHSCT 2019

- Nombre de réunions CHSCT 2019
- Consultations/Groupes de travail/ CHSCT
- Enquête, inspection et saisine du registre spécial CHSCT 2019

5. Bilan des actions de formations HSCT 2019

6. Elaboration du PAPRIPACT 2020

En application de l'arrêté du 26 décembre 1989 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L4612-16 à 18 du Code du travail pour les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Ne sont présentés ci-dessous que les informations demandées qui n'apparaissent pas dans les différents indicateurs présentés par le Bilan social.

1. Présentation de l'établissement

a. Identification

IDEFHI (Institut Départemental de l'Enfance, de la Famille et du Handicap pour l'Insertion)

Code APE : 8790A

N° siret : 20001189800018

Nombre de CHSCT : 1

Nature de l'activité : Accueil d'enfants et jeunes majeurs au titre de la protection de l'Enfance, accueil de jeunes et adultes au titre du handicap

b. Effectif

i. Effectif du nombre d'agents couvert par le CHSCT (BS 2019)

ii. Mouvements de personnel (BS 2019)

2. Principaux indicateurs

a. Accidents de travail et de trajet (BS 2019)

2012	1.88
2013	1.27
2014	1.21
2015	1.22
2016	2.03
2017	1.78
2018	1.47
2019	1.73

Le taux de gravité sur 2019 est de 1.73 ce qui représente le nombre de jours indemnisés au titre des accidents de travail et trajet pour 1000h travaillées. Ce chiffre a augmenté sur 2019 malgré la hausse du nombre d'heures travaillées.

En 2019, nous n'avons pas eu de nouvelles IPP suite AT/MP. Un dossier a été instruit sur l'année mais reste en attente de l'avis de la CNRACL.

*L'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) est versée à tout fonctionnaire atteint d'une incapacité permanente résultant :

- soit d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10%,
- soit d'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles de la sécurité sociale, dans les conditions prévues aux tableaux,
- soit d'une maladie professionnelle inscrite aux tableaux des maladies professionnelles, hors conditions prévues aux tableaux et causée par votre travail habituel,
- soit d'une maladie professionnelle non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles, mais résultant de votre travail habituel et ayant entraîné une invalidité d'au moins 25 %.

b. Maladies imputables au service

Cf Bilan Social 2019 :

- Nombre de cas par nature de maladies professionnelles
- Nombre de cas par nature de maladies imputables au service

c. Organisation du travail

Le travailleur de nuit est celui qui travaille :

- au moins 3h entre 21h et 6h par jour et au moins 2X par semaine
- ou 270 h sur l'année entre 21h et 6h

A l'IDEFHI, on enregistre depuis plusieurs années un effectif d'environ 410 à 460 agents travaillant de nuit au regard de cette définition du travail de nuit. Ce chiffre devrait évoluer compte tenu de l'organisation établie avec les surveillants de nuit et supprimant de ce fait les nuits pour une majorité des éducateurs en horaires d'internat sur l'année 2019. Pour autant, cette donnée ne pourra être disponible qu'au déploiement complet du logiciel Médysis.

Le travail en équipe se définit comme tout mode d'organisation du travail selon lequel les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la

nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. Pour faire simple, il s'agit de tous les agents qui ne travaillent pas sur des horaires fixes. On compte chaque année entre 600 et 620 agents en travail d'équipe.

L'outil Medisys de gestion du temps de travail devrait donc nous permettre d'obtenir prochainement des données réelles sur les effectifs en travail de nuit et en travail d'équipe, la méthodologie de calcul utilisée en lien avec la définition du bilan social de ces deux modalités de travail étant difficile à mettre en œuvre à ce jour.

d. Indicateurs RPS

Suivi des indicateurs RPS préconisés dans l'accord-cadre du 22/10/2013 relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique (autres que ceux étudiés dans le BS)

i. Taux de visite sur demande au médecin de prévention

2015 : 58 soit 4.92% des agents

2016 : 62 soit 5.01% des agents

2017 : 53 soit 4.28% des agents

2018 : 30 soit 2.43% des agents

2019 : 51 soit 4% des agents

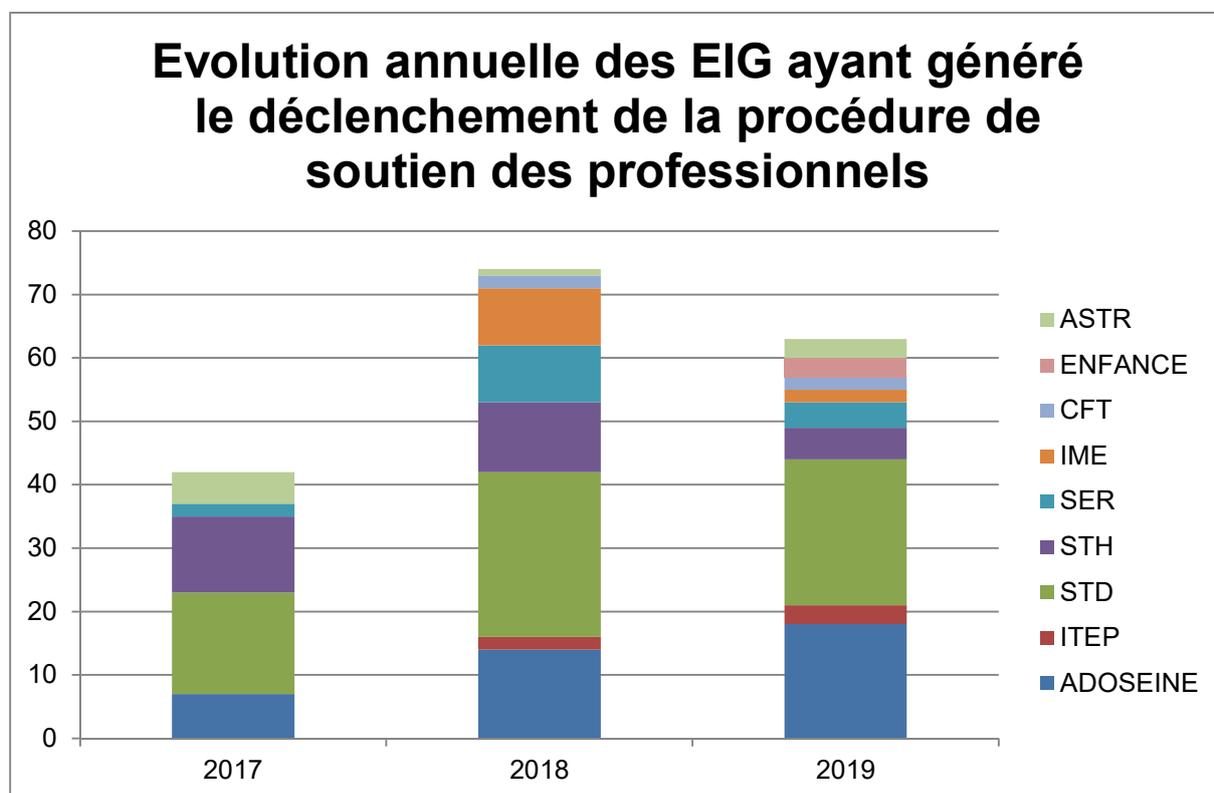
ii. Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (mail SST 17/04)

Libellé code élément	ARRET	2016	2017	2018	2019
CONTACT USAGERS INTENTIONNEL	NON	10	10	13	5
	OUI	9	25	8	23
CONTACT USAGERS NON INTENTIONNEL	NON	8	8	8	8
	OUI	7	5	12	7
REGISTRE DES SOINS (SST)	NON	3	2	9	3
Total général		37	50	50	46

En 2019, le nombre d'actes de violence physique subis par les professionnels a légèrement diminué. La part des passages à l'acte intentionnel de la part des usagers reste situé entre la moitié et les $\frac{3}{4}$ des actes (60% en 2019, 52.5% en 2018, 73% en 2017).

2/3 des actes de violence ont généré un arrêt de travail en 2019 contre 40% en 2018 et 60% en 2017.

S'agissant de l'analyse des événements indésirables ayant donné lieu à des procédures de soutien, on note une diminution de 15% du nombre de déclaration ENTRE 2018 et 2019 ainsi qu'une plus grande diversité des services concernés. Les services ADOSEINE et STD représentent ensemble les 2/3 des déclenchements de soutien aux professionnels.



3. Faits saillants et moyens d'actions 2019-2020

Il s'agit de l'étude des faits intervenus durant l'année écoulée, qui sont particulièrement significatifs pour le choix des priorités auxquelles doit répondre le programme d'action 2020 (PAPRIPACT). Un point sur les principales actions transversales HSCT menées par la Direction des ressources humaines et réalisées sur 2019 est effectué. Toutefois, sont également abordées dans ce chapitre les explications relatives au report, à la modification ou à l'abandon de certaines actions du PAPRIPACT 2019 transversal.

a. Accueil et formation sécurité

Conjointement au projet débuté sur l'accueil et intégration des nouveaux arrivants, un travail est initié sur l'accueil et la formation sécurité des agents nouvellement recrutés depuis environ un an.

En effet, lors de l'arrivée des agents à l'IDEFHI et selon le poste occupé, doivent être cadrés les aspects suivants :

- Type d'information, de sensibilisation et/ou de formation relative à la sécurité délivrés à l'embauche puis dans les premières semaines, mois de la prise de poste (livret d'accueil sécurité, réunion d'information, sensibilisation au poste de travail, formations obligatoires réglementaires et institutionnelles)
- Contraintes identifiées pour chaque métier et moyens de prévention (cf fiche métier)
- Type d'équipement de protection individuelle obligatoire et procédure de remise des EPI (formulaire, sélection produits et marchés EPI, fiche métier normes EPI, point de remise)

Ces sujets avaient été abordés en comité technique SST au début de l'année 2019 et un état des lieux sur la dotation en équipements de protection individuelle avait été réalisé.

A compter du second semestre 2019, un travail d'identification des caractéristiques des équipements de protection individuelle par métier a été réalisé avec le service des achats. Les échanges avec les services sur ce sujet ont été relativement chronophages du fait des pratiques hétérogènes exercées par chacun en matière de dotation des EPI jusqu'ici.

Le cahier des charges du marché des EPI finalisé au premier trimestre 2020 devrait permettre la mise en place de dotation EPI harmonisée et intégrée à la procédure d'accueil des nouveaux arrivants.

S'agissant de la mise en jour du livret d'accueil sécurité et la réalisation des fiches métiers sécurité, ces documents opérationnels prochainement seront à communiquer et à transmettre dans le cadre de l'accueil des nouveaux agents.

b. La pénibilité

L'action visant à évaluer les critères de pénibilité aux postes de travail s'est poursuivie sur l'année 2019 par les services santé au travail et conditions de travail. Cette action qui avait pour objet de s'aligner avec les exigences du secteur privé tend à approfondir l'évaluation des risques professionnels sur 10 critères et sur les métiers essentiellement techniques.

A ce jour, plusieurs actions de prévention ont pu être mises en place suite aux observations et mesures réalisées en matière de pénibilité notamment :

- Dotation des casques auditifs supplémentaires
- Mise à jour du recensement des produits chimiques dans plusieurs services et analyse des fiches de données de sécurité
- Réorganisation de tâches de travail afin de réduire le port de charges et les gestes répétitifs sur plusieurs métiers techniques

Toutefois, le sujet de la pénibilité étant re questionné ces derniers mois au regard du contexte de révision des systèmes de retraite, l'action qui s'avère relativement complexe d'évaluation de la pénibilité est suspendue. En effet, des évolutions à venir pourraient remettre en cause les différentes méthodologies de mesurage et catégories de professionnels concernés.

c. L'EVRPS : Réalisation de la phase quantitative du diagnostic RPS et préparation de la phase qualitative

Dans la continuité de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux, une analyse qualitative a été mise en place au sein de l'établissement en 2019. Ainsi et afin d'approfondir les résultats obtenus via l'analyse quantitative de 2018, des groupes de parole ont été mis en place au sein de l'institution :

- des groupes de parole institutionnels
- mais également, pour les services qui souhaitent approfondir leurs propres résultats, des groupes de parole par service (des questionnaires plus précis ont également pu être passés selon les services).

Les résultats issus de l'analyse quantitative et qualitative feront l'objet de synthèse générale en 2020 ainsi que d'un plan d'actions préventives et correctrices.

d. De la prévention des risques psycho-sociaux vers la qualité de vie au travail

I. L'organisation des journées d'immersion

Le diagnostic RPS identifiait dans ses résultats 2016 la nécessité de décloisonner les services et de permettre à chaque agent de découvrir les différents métiers de l'IDFHI. Une note du Directeur général datant du 2 mai 2018 acte l'organisation de journées d'immersion offrant la possibilité pour chaque service de faire connaître ses activités et ses missions.

Le dispositif immersion a débuté en juillet 2018 avec la sortie du catalogue des offres d'immersion pour l'année 2018-2019.

Un premier bilan a été présenté aux instances en juin 2019.

En septembre 2019 a été publié le catalogue des offres d'immersion pour l'année 2019-2020.

Le suivi des immersions est en décalage par rapport aux années civiles ce qui ne permet pas d'obtenir de données complètes 2019, mais il est prévu de recaler le dispositif en cours d'année 2020 avec une publication du nouveau catalogue pour l'année 2021 au cours du dernier trimestre 2020.

II. La mise en place d'un diagnostic de la charge de travail

Suite à la priorisation d'autres tâches, la présentation d'une méthodologie d'évaluation de la charge de travail du personnel encadrant a été repoussée pour l'année 2020.

III. L'élaboration d'une charte sur le respect du bien vivre et travailler ensemble

Identifiés comme néfastes pour la qualité de vie au travail et le bon fonctionnement des services lors du diagnostic RPS 2016, le manque de respect dans la parole des uns et des autres, les actes de malveillance, les incivilités, le manque d'éthique, le manque de soutien... sont toujours des aspects qui remontent régulièrement auprès de la psychologue du travail mais constituent également des facteurs de RPS. L'élaboration d'une charte reprenant les principes et valeurs partagées et portées par l'établissement, les attitudes qu'il convient de promouvoir dans le cadre professionnel mais également les codes de bonnes conduites a été à l'ordre du jour du premier semestre 2019 associant également les représentants des organisations syndicales.

Une ébauche a pu être élaborée qu'il convient désormais d'introduire et de mettre en œuvre dans le cadre des valeurs que l'établissement souhaite porter.

IV. La prévention de l'usure professionnelle

Débutée en juin 2017, les travaux menés sur la thématique de la prévention de l'usure professionnelle ont pu aboutir à la réalisation d'un plan d'action par l'équipe projet.

Ce plan d'actions basé sur l'analyse quantitative de l'usure professionnelle a été présenté en CODIR et sera présenté en CHSCT sur l'année 2020.

La thématique de l'usure professionnelle a également pu être abordée sur 2019 lors des groupes de parole mis en place dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux. De cette façon, certains facteurs déterminants dans l'usure professionnelle ont pu ainsi être davantage analysés.

Les éléments recueillis lors de ces groupes de parole seront présentés dans le rapport EVRPS institutionnel.

V. La mobilité de l'encadrement

Le projet a été finalisé en décembre 2018 et sera mis en œuvre en 2019. La première bourse pour l'emploi des cadres a été déployée en mai 2019 et sera reconduite chaque année sur la même période. Si le nombre d'agent ayant exprimé des vœux de mobilité est resté marginal pour cette 1ère édition (6 demandes de mobilité) ce dernier ne reflète pas la réalité de terrain. L'état des lieux de la mobilité des cadres a montré que malgré l'absence de politique de mobilité de l'encadrement clairement formalisée, l'encadrement de l'IDEFHI est très mobile. Il apparaît par ailleurs que plus de 50% des agents ayant changé d'affectation l'ont fait de leur propre initiative. Dans le même temps, plus de 31% des agents ont bénéficié d'une mobilité verticale pour atteindre un poste à plus grande responsabilité. Le déploiement de cette politique est donc venu fixer des règles attendues par l'encadrement à un processus existant informellement.

VI. La mise en place d'ateliers de co-développement et petits déjeuners de l'encadrement

En 2019 2 groupes de cadres ont bénéficié d'ateliers de co-développement. Ces rencontres sont très appréciées de l'encadrement. Elles permettent de faire un pas de côté afin de venir chercher un étayage de ses pairs. Ces échanges seront maintenus dans le cadre du déploiement du plan de soutien des compétences managériales.

S'agissant des matinales RH. La première du genre a été organisée en 2019 sur la thématique développer sa capacité à fédérer et à mobiliser son équipe. Le format a été très apprécié de l'encadrement. D'autres thématiques seront organisées à l'avenir.

Toutes les formules proposées à l'encadrement participent à la prévention des risques psychosociaux en ce qu'elles permettent d'outiller les managers.

VII. L'élaboration d'un protocole d'alerte des situations dégradées / d'accompagnement des agents en difficultés personnelles ou professionnelles

Ce protocole a été élaboré dans le cadre de la Cellule RH SST puis abordé lors de chaque présentation du dispositif de maintien et retour à l'emploi auprès des services opérationnels.

Ce protocole doit être mis en ligne pour être rendu accessible.

VIII. L'élaboration de la stratégie QVT

Une fiche action élaborée et sera présentée au CHSCT courant 2020, elle comprend plusieurs étapes notamment un état des lieux de l'ensemble des actions réalisées, en cours ou prévues, un questionnaire à destination des agents sur les attentes en matière de QVT (définition de la QVT IDEFHI) puis identification des thèmes à travailler et actions à entreprendre.

L'étape consistant à questionner les professionnels sur leurs attentes a été menée au premier semestre 2019 sur la base de la méthodologie de l'ANACT.

Sur les 232 agents ayant répondu au questionnaire :

- 65% attribuent une note entre 6 et 10 (sur une échelle de 10) à leur Qualité de vie au travail
- 16% une note de 5/10
- 19% une note < ou égale à 4

Les relations de travail et le contenu du travail sont les deux thématiques essentielles pour les professionnels. L'ensemble des résultats du questionnaire ont été communiqués institutionnellement via la lettre RH.

IX. La mise en place du télétravail

Le cadre réglementaire du télétravail, issu du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature vise une meilleure qualité de vie au travail, En effet, le télétravail est une forme

d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication. Les conditions de mise en œuvre du télétravail sont définies par décision du directeur d'établissement dans la fonction publique hospitalière.

L'IDEFHI a souhaité s'engager en 2019 dans l'organisation de cette nouvelle modalité de travail en élaborant à l'aide d'un groupe projet son document de déclinaison du décret précité visant à définir les conditions de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement.

Ces travaux ont abouti à la proposition d'une charte du télétravail pour l'encadrement avec un projet d'expérimentation d'un an au préalable. Compte-tenu du contexte COVID, des ajustements vont être proposés et présentés prochainement aux instances.

e. Les activités physiques et sportives

Au regard de l'accidentologie importante sur ce thème, de la diversité des situations ayant pour conséquence des blessures diverses nécessitant de longs arrêts de travail ainsi que des soins coûteux et potentiellement des séquelles pour les agents, il est apparu nécessaire de réaliser un diagnostic détaillé en amont afin de cibler précisément les actions à entreprendre.

Une fiche action sur la prévention des accidents liés aux activités physiques et sportives avait donc été élaborée avec le service santé au travail courant 2018 reprenant les grandes étapes de cette action qui a été en partie menée avec l'aide d'une infirmière santé au travail stagiaire.

Le diagnostic a consisté à approfondir les modalités d'organisation des activités physiques et sportives par les services opérationnels en s'appuyant notamment sur l'anticipation des séances, les lieux utilisés, les éventuels rituels appliqués, etc.

Il ressort de cette analyse des points positifs tels que l'anticipation et la programmation des activités, des lieux et de l'éducateur encadrant ainsi que le port d'une tenue adaptée et la pratique d'échauffements.

Cependant cette analyse ferait également émerger quelques défaillances. Ainsi il a pu être exprimé un manque d'éducateurs en raison de l'activité du service et des autres PEC, des échauffements écourtés, des défaillances de la logistique autour de l'activité, la singularité des jeunes et leur coopération à l'activité.

Des préconisations ont été proposées par l'infirmière du travail stagiaire suite à cette analyse à savoir :

- Information et formation des agents au risque de pratique d'activités sportives mais aussi à la dimension positive au travail améliorant ainsi la QVT
- la prise en compte des paramètres environnementaux et humains. (le bon déroulement d'une activité physique passe par une bonne connaissance de soi, une prise en compte de sa capacité physique et psychologique, ainsi qu'une prise en compte des contraintes liées aux différents lieux utilisés)
- Sensibilisation à la mise en place d'étapes indispensables au bon déroulement des activités (gestion de groupe, échauffement, cadrage de l'activité et retour au calme) afin de réaliser l'activité dans les meilleures conditions

- Identification et suivi médical des agents chargés d'encadrer des activités physiques et sportives avec les jeunes (sensibilisation individuelle lors des consultations périodiques, le médecin pourra réserver un avis d'aptitude/inaptitude pour la réalisation de certaines activités jugées trop à risque notamment dans le cadre de départ en transfert)
- Recours systématique à l'arbre des causes à chaque accident de travail

f. La situation des travailleurs isolés (2019)

La mise en place d'une nouvelle organisation de travail dans les internats basée sur la présence de surveillants de nuit depuis le dernier trimestre 2018 nous amène à réfléchir sur leurs conditions de sécurité du fait de leur situation isolée en activité.

Aucune réglementation ne définit la notion de travailleur isolé, mais il est d'usage de considérer qu'un travailleur isolé est une personne qui effectue un travail hors de vue ou de voix et qui ne peut être secouru dans des délais courts en cas d'accident. Plusieurs solutions techniques sont actuellement en étude et devront nécessairement être réfléchies en lien avec la stratégie Sûreté à mettre en place.

g. Les actions de sensibilisation santé au travail (cf bilan SST 2019)

Synthèse des actions menées par le service Santé au travail courant 2019:

- Sensibilisation des agents administratifs aux TMS (18 entretiens conseils ont été réalisés en plus des études de postes au nombre de 7)
- Participation aux journées de prévention « moi(s) sans tabac » institutionnelles portées par la DPA
 - o Notamment lors de consultations d'aide au sevrage tabagique (action qui se poursuit tout au long de l'année 2020 et plus)
 - o Permanences sur Canteleu et le VDE
- Campagne de vaccination grippe sur les divers sites
- Test de repérage précoce des conduites addictives sur accord des agents qui se poursuit en 2019 et 2020 avec des actions de prévention individuelles réalisées lors des consultations et des actions collectives reconduites en 2021
- Actions de sensibilisation du Pôle de Santé au Travail
 - o Journée du sommeil

Une majeure partie de ces actions de sensibilisation seront reprises dans le cadre du PAPRIPACT 2020.

- o Bilan quantitatif PAPRIPACT 2019 (cf document fin Bilan HSCT)

	Nombre d'actions	Terminées	En cours	Reportées
2017	24	8 (35%)	5 (20%)	11 (45%)
2018	42	11 (26%)	17 (40%)	14 (33%)
2019	29	8 (28%)	11 (38%)	10 (34%)

Observations du médecin du travail et service d'inspection du travail et service de prévention de l'organisme de sécurité sociale compétent

Dans les facteurs d'usure professionnelle, une grande attention est à apporter aux RPS et à la QVT.

Le déclenchement d'une procédure de soutien est essentielle et devrait être systématique après tout évènement indésirable ou AT quel qu'en soit la gravité apparente .Les conséquences psychologiques de ces incidents n'étant pas proportionnels à leur gravité apparente .Une remontée automatique devrait se faire vers le SSTY entrainant un contact au moins téléphonique avec les agents concernés.

La réalisation de l'arbre des causes des AT, essentiel pour leur diminution, reste apparemment difficile !!!

4. Moyens et Actions CHSCT 2019

- Nombre de réunions CHSCT 2019 : 11

Pour rappel, nombre de réunions CHSCT 2014 = 8, CHSCT 2015 = 7, CHSCT 2016 = 19, CHSCT 2017 = 11, CHSCT 2018 = 11

29.01.19	2 séances distinctes : une pour l'élection secrétaire et adjoint + cycle dérogatoire, une extraordinaire pour MECS ados de Dieppe
04.04.19	
14.06.19	
17.06.19	Extraordinaire
01.10.19	Extraordinaire
02.10.19	Extraordinaire
11.10.19	2 séances distinctes : une ordinaire, une extraordinaire concernant Lubrizol
15.11.19	spécifique bilans des Cycles
3.12.19	

- Consultations/Groupes de travail/ CHSCT

Au-delà des instances CHSCT, les membres titulaires et/ou suppléants ont été sollicités sur d'autres thématiques :

- Usure professionnelle,
- Commission handicap,
- Bilan social HSCT des services opérationnels, fonctionnels et transversal (2jours)
- Charte du bien vivre et travailler ensemble
- Mise en œuvre du télétravail pour l'encadrement

- Enquête, inspection et saisine du registre spécial CHSCT 2019 :

INSPECTIONS : 25/04/19 - MECS Ado Dieppe
 19/12/19 - Transition et Accueil Neufchâtel en Bray

ENQUETE : aucune

REGISTRE SPECIAL : 11/01/2019 MECS ADOS DIEPPE
 15/02/2019 SAUH
 25/02/2019 UAER – ADOSEINE
 28/02/2019 MECS ADOS DIEPPE
 13/06/2019 SAUH
 01/10/2019 Suites de l'accident Lubrizol (26/09)
 02/10/2019 ESAT Maraichage / magasin

5. Bilan des actions de formations HSCT 2019

Cf Bilan de formation 2019

Sur l'année 2019, c'est un montant de 120871,10 € qui a été dédiée aux formations en matière HSCT soit légèrement plus qu'en 2018.

S'agissant du nombre de départ, ce chiffre est passé de 408 en 2018 à 374 en 2019 dont :

	2016	2017	2018	2019
Secourisme	19	50	40	68
Incendie	13	199	147	38
Dont exploitants	0	0	66	0
Dont unités mobiles	0	148	64	19

On note une diminution assez importante du nombre d'agents formés à l'incendie sur 2019 du fait de difficultés et manque d'inscription de la part des services.

6. Elaboration du PAPRI Pact 2020

L'élaboration du PAPRI Pact transversal 2020 tiendra compte des axes stratégiques et transversaux définis dans le troisième Plan Santé au travail 2016-2020 (PST3 voir ci-dessous) mais également des axes santé sécurité au travail repris dans le projet d'établissement 2016-2020.

Au préalable, une action sera engagée sur la formalisation des rôles et responsabilités en matière HSCT. Elle devrait permettre de lister l'ensemble des domaines liés à l'hygiène, à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail et de définir précisément qui en a la charge, les objectifs visés, les indicateurs et documents de référence. La direction du cadre de vie et des travaux établira alors le bilan des sujets HSCT tels que définis dans l'organisation proposée.

L'établissement vise donc :

- **L'appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire passant par:**
 - Le développement des connaissances des situations réelles, en renforçant l'évaluation des risques, en renforçant la formation initiale et continue en santé sécurité au travail et management au travail. A ce titre, un plan d'accompagnement des compétences managériales – levier de la QVT, débuté en 2018 par l'expérimentation des ateliers de co-développement se poursuivra sur 2019 et se formalisera davantage dans son contenu. A noter toutefois que 2 sessions de co-développement se sont déroulées en 2019 et les 1ers petits déjeuners de l'encadrement se sont déroulés en avril 2019.
 - La prévention de l'usure professionnelle et la pénibilité, l'accompagnement pour l'anticipation du vieillissement des professionnels.
 - L'identification des risques professionnels jugés prioritaires du fait de leur impact important sur les AT-MP : la prévention des blessures liées aux activités physiques et sportives, les risques psychosociaux et le risque routier professionnel.

- **L'amélioration de la qualité de vie au travail, levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'établissement**

Le plan santé au travail n°3 développe dans les objectifs qu'il fixe et les actions qu'il fédère une approche positive du travail. Plusieurs actions du PST3 visent ainsi à valoriser le travail en l'inscrivant dans une dynamique d'amélioration conjointe du bien-être et de la performance, mettant en évidence qu'il est facteur de progrès économique et social. Il prend en compte des problématiques plus larges que la seule prévention des risques et resitue la qualité du travail comme un enjeu essentiel. Le PST3 a également pour objectif de dépasser une approche segmentée des risques, qui s'adresse souvent en priorité à des spécialistes, pour adopter une approche plus transversale.

C'est pourquoi en 2020, l'établissement :

- Veillera à l'amélioration de la qualité de vie au travail en élaborant la stratégie QVT issue des résultats des différents diagnostics réalisés ces dernières années sur le domaine (EVRPS, usure professionnelle, entretiens annuels, questionnaire QVT...)
- Souhaite conventionner de nouveau avec le FIPHFP afin de poursuivre les actions en faveur du maintien dans l'emploi pour prévenir la désinsertion professionnelle (convention FIPHFP, mobilité, suivi des situations individuelles...)
- Participe à l'étude d'intégration de l'outil Document unique d'évaluation des risques professionnels dans le cadre du projet d'acquisition d'un logiciel Qualité piloté par le service Achats afin de faciliter l'élaboration et la mise à jour du Document unique
- Prévoit d'intégrer l'accueil sécurité au poste de travail dans le cadre du projet d'accueil des nouveaux professionnels

Responsable de l'action	DOMAINES DE RISQUE	PRECISIONS SUR LES AGENTS EXPOSES	Observations	Catégorie de prévention (PGP)	Description action	Date d'échéance	Etat d'avancement fin 2018	POINT ETAT D'AVANCEMENT fin 2019	Commentaires sur le suivi des actions pour Bilan HSCT 2019
DRH			(vide)	FORMATION	Révision de règles de formation aux premiers secours (cf circulaire 2018) et formation intensive des professionnels (obj: 80% en 3 ans)	31/12/2019	A FAIRE	REPORTE	
	PENIBILITE	Agent polyvalent de maintenance	Expositions fréquentes aux vibrations mains-bras	MESURES ET CONTROLES A EFFECTUER	Effectuer une mesure du niveau vibratoire des appareils	31/12/2019	A FAIRE	REPORTE	manque de données concernant le niveau vibratoire de chaque équipement
		Tous les techniques	Bruit - environnement de travail dépassant les seuils réglementaires de pénibilité à vérifier	MESURES ET CONTROLES A EFFECTUER	Mesures de bruit à effectuer pour les métiers techniques préidentifiés	31/03/2019	EN COURS 75%	TERMINE	
		Tout le personnel utilisant des produits chimiques (Cf tableau des risques chimiques)	Méconnaissance des produits utilisés sur le terrain par les agents (changement de marché, achat libre...) et nécessité d'adapter la prévention aux dangers présentés par les produits	MESURES ET CONTROLES A EFFECTUER	Actualiser le recensement des produits chimiques des agents + nombre de personnes exposées et type d'exposition et définition de mesures de prévention si besoin	30/06/2019	EN COURS 50%	EN COURS 75%	quelques services sans retour
	RISQUES PSYCHOSOCIAUX	Tout le personnel	Diagnostic et plan d'action RPS QVT 2015-2016 (prestation PREVIA VALEATIS)	PREVENTION PRIMAIRE	Définir une politique de mobilité	2018-2019	EN COURS 50%	EN COURS 50%	élaborée et mise en oeuvre pour l'encadrement
					Identifier un référent pour une intégration opérationnelle	31/12/2019	A FAIRE	EN COURS 75%	procédure présentée en CHSCT en oct 2019 à la validation du DG
					Mettre en place un diagnostic de la charge de travail	2019-2020	EN COURS 25%	REPORTE	
					Partager et respecter les règles du bien être vivre et travailler ensemble	31/12/2019	A FAIRE	EN COURS 25%	première ébauche réalisée
					Conforter les encadrants dans la conduite d'entretiens annuels, définir le périmètre d'action de chacun, fixer des objectifs individuels et collectifs, communiquer dans un collectif de travail, former à la conduite de réunion, gestion des conflits, techniques de médiation, écoute active, assertivité, aux entretiens de motivation, aux entretiens de reprise avec arrêt de travail.	2019-2020	A FAIRE	EN COURS 20%	plan d'accompagnement managérial en cours de validation viendra soutenir les compétences managériales
					Elaborer la politique QVT - réalisation d'une enquête des attentes QVT	31/12/2019	EN COURS 25%	EN COURS 50%	
					Prévenir l'usure professionnelle: diagnostic réalisée, plan d'action en cours de validation	30/06/2019	EN COURS 50%	TERMINE	PA réalisé
				PREVENTION SECONDAIRE	Favoriser la mise en place d'ateliers de co-développement "les petits déjeuners de l'encadrement"	28/02/2019	EN COURS 75%	TERMINE	A renouveler
				PREVENTION TERTIAIRE	Formaliser un dispositif d'alerte permettant de traiter les situations individuelles/collectives dégradées	31/12/2019	EN COURS 50%	EN COURS 90%	présentation dans les équipes d'encadrement en 2019 - A finaliser la diffusion
					Organiser et formaliser le suivi à distance des interventions mises en oeuvre auprès des agents	31/12/2019	EN COURS 50%	TERMINE	prévue pour les études de poste et les reclassements/réaffectations

Responsable de l'action	DOMAINES DE RISQUE	PRECISIONS SUR LES AGENTS EXPOSES	Observations	Catégorie de prévention (PGP)	Description action	Date d'échéance	Etat d'avancement fin 2018	POINT ETAT D'AVANCEMENT fin 2019	Commentaires sur le suivi des actions pour Bilan HSCT 2019
		(vide)	(vide)	PREVENTION PRIMAIRE	Mener une réflexion autour de la mise en place du télétravail	31/12/2019	A FAIRE	EN COURS 90%	reste passage aux instances
	CONDUITE DE VEHICULES ET ENGINES	Toute personne amenée à se déplacer pour raisons professionnelles	RDV divers des professionnels	FORMATION	Renouvellement de deux sessions de formation "Maîtrise de la conduite automobile sur sol glissant pour prévenir les risques d'accident"	31/12/2019	A FAIRE	TERMINE	
	HYGIENE, AGENTS BIOLOGIQUES	Tout le personnel	(vide)	PROTECTIONS COLLECTIVES	Elaboration d'un protocole de protection contre les parasites (puces, punaises, gale...)	31/12/2019	EN COURS 50%	EN COURS 50%	pas de retour du SMU suite réunion
	TOUS DOMAINES DE RISQUES	Tout agent dont le port des EPI est obligatoire	Absence de règles relatives à l'attribution des EPI pour chaque métier: risques d'EPI non adaptés	PROTECTIONS INDIVIDUELLES	Harmoniser et définir les critères des EPI à utiliser dans l'établissement et selon les métiers	31/12/2019	EN COURS 50%	TERMINE	Cf bilan HSCT 2019: marché des EPI lancé
Tout le personnel		Manque de formation accueil sécurité - Besoin de formation des nouveaux agents aux risques liés au poste de travail	FORMATION	Formation sécurité à l'accueil et au poste de travail à organiser simultanément à la procédure d'accueil des agents - Actualiser le livret d'accueil sécurité	31/12/2019	A FAIRE	EN COURS 75%	Livret d'accueil finalisé, fiches métier/EPI également - à coordonner avec mise en œuvre du projet d'accueil des nouveaux agents	
		Suivi imprécis des formations obligatoires en matière de sécurité au regard des tâches effectuées par les agents sur leur poste de travail, risque de non-respect des formations obligatoires	FORMATION	Elaborer un suivi des formations obligatoires par métier	2019-2020	A FAIRE	EN COURS 50%	Cf bilan HSCT 2019	
	#N/A	(vide)	accentué par le travail isolé des surveillants de nuit	PROTECTIONS INDIVIDUELLES	Mise en place de dispositif PTI / DATI pour l'ensemble des veilleurs de nuit	30/06/2019	A FAIRE	REPORTE	en cours de recherche solutions techniques + nécessité de travailler le sujet en parallèle à la sûreté
	CHUTE / ACTIVITES DE LOISIRS ET SPORTIVES	Tous les éducatifs	Nombreux accidents de travail en lien avec la réalisation des activités avec les jeunes et chute de plain pied	INFORMATION - SENSIBILISATION	Analyse des incidents et AT liés aux activités sportives et définition d'actions de prévention dont organisation de sessions de sensibilisation autour de la prévention des blessures liées au sport et activités physiques avec les jeunes	31/12/2019	A FAIRE	TERMINE	cf Bilan HSCT
DRH SST	AUTRES	Tout le personnel	Risques liés aux conduites addictives	INFORMATION - SENSIBILISATION	Révision du protocole Addiction (avec RP) destiné à guider les encadrants dans l'accompagnement des agents ayant des conduites addictives	30/06/2019	EN COURS 75%	REPORTE	non fait en 2019. réunion d'échange avec addictologue du CHU et mise en suspend du projet
				PREVENTION PRIMAIRE	Organisation d'une journée de formation transversale sur la prévention des Addictions (médecins CHU)	31/12/2019	A FAIRE	REPORTE	non fait en 2019. réunion d'échange avec addictologue du CHU et mise en suspend du projet

Responsable de l'action	DOMAINES DE RISQUE	PRECISIONS SUR LES AGENTS EXPOSES	Observations	Catégorie de prévention (PGP)	Description action	Date d'échéance	Etat d'avancement fin 2018	POINT ETAT D'AVANCEMENT fin 2019	Commentaires sur le suivi des actions pour Bilan HSCT 2019
	PENIBILITE	Tous les techniques	Analyse pénibilité au travail sur certains métiers à faire au regard de 3 critères de pénibilité: postures contraignantes, gestes répétitifs, port de charges lourdes	LIMITER L'EXPOSITION	Etude des seuils relatifs au critère de pénibilité: gestes répétitifs	30/06/2019	EN COURS 75%	REPORTE	En attente des évolutions en matière de pénibilité liées à l'actualité retraite
					Etude des seuils relatifs au critère de pénibilité: port de charges lourdes	30/06/2019	EN COURS 75%	REPORTE	En attente des évolutions en matière de pénibilité liées à l'actualité retraite
					Etude des seuils relatifs au critère de pénibilité: postures contraignantes	30/06/2019	EN COURS 75%	REPORTE	En attente des évolutions en matière de pénibilité liées à l'actualité retraite
	HYGIENE, AGENTS BIOLOGIQUES	Tout le personnel	Risque d'exposition aux TIAC (Toxi Infection Alimentaire Collective): repas pris à l'UCP et offices	INFORMATION - SENSIBILISATION	Organisation de 3 sessions de sensibilisation des maitresses de maison au respect des règles d'hygiène et prévention des TIAC	31/12/2019	A FAIRE	REPORTE	En attente des évolutions en matière de pénibilité liées à l'actualité retraite non réalisé par SST, car en lien avec formation spécifique des maitresses de maison volet formation
				PREVENTION SECONDAIRE	organisation de 4 journées de sensibilisation thématiques promotion de la santé par le SST (dont Addictions)	31/12/2019	A FAIRE	TERMINE	cf bilan HSCT

Convention n°	C-1083
Employeur	IDEFHI
Date d'effet	01/01/17
Date anniversaire	1^{er} janvier 2019
Date de fin	31/12/19
Date de fin (prolongation)	31/12/20
Montant total	242 310,61 €
Montant du 1^{er} versement	90 571,87 €
Montant du 2^e versement	32 439,57 €
Montant du 3^e versement	60 150,89 €

RAPPORT NARRATIF BILAN CONVENTION FIPHFP 2019

1. OBJECTIFS CONVENTIONNELS

RAPPEL DES OBJECTIFS VISES DANS LA CONVENTION FIPFHP 2017-2020

Projet et politique Handicap :

- Participer à la définition de la politique handicap de l'IDEFHI et mettre en œuvre cette dernière
- Renforcer la lisibilité du dispositif pour les agents et les membres de l'encadrement sur l'ensemble des structures de l'IDEFHI
- Développer, fluidifier et pérenniser les acteurs et les instances de coordination du dispositif handicap
- Renouveler le conventionnement avec le FIPHFP

Gouvernance et organisation :

- Former au handicap et au handicap au travail certains professionnels en relation avec les agents en situation de handicap
- Former l'infirmière du travail à l'ergonomie des postes afin de pouvoir internaliser les études ergonomiques de postes

Recrutement :

- Contribuer à l'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap
- Permettre à des personnes en situation de handicap de se former par la voie du contrat d'apprentissage
- Atteindre et stabiliser un taux d'emploi direct supérieur à 6 %

Maintien dans l'emploi :

- Structurer et pérenniser le recours aux aides destinées à favoriser les conditions de travail et de vie des agents en situation de handicap
- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en difficulté via des compensations matérielles, techniques, humaines ou organisationnelles.
- Fluidifier l'accompagnement de l'agent dans son maintien dans l'emploi
- Faciliter le retour à l'emploi des agents ayant été absents suite à un problème de santé.
- Favoriser le recours au bilan de compétences pour les bénéficiaires d'obligation d'emploi.
- Retravailler les procédures en matière de reclassement et de repositionnement professionnels au sein de l'établissement

Communication :

- Sensibiliser l'ensemble des agents sur le handicap et le handicap au travail
- Informer les agents sur le dispositif mis en place et leur permettre ainsi d'identifier les interlocuteurs de référence
- Déconstruire les préjugés sur les capacités de travail et d'intégration des agents en situation de handicap

2. ORGANISATION MISE EN PLACE POUR GERER LE PLAN D' ACTIONS

2.1. ORGANISATION EFFECTIVE

L'organisation mise en place pour le pilotage de la politique handicap demeure la même que celle détaillée dans le précédent bilan.

Concernant l'avancée des engagements pris dans la convention FIPHP pour l'année 2019 en matière de politique handicap, de gouvernance et d'organisation, vous trouverez ci-dessous un point d'état de chaque engagement :

Fiche n°	N° Engagement	Intitulé	Budget prévisionnel 2019	Montant réalisé	Détail suivi de l'action ou de l'engagement
1 - PROJET ET POLITIQUE HANDICAP	1	Poursuivre le pilotage de la politique handicap par la Responsable des risques professionnels et de la protection sociale	15 932,87 €	15 932,87 €	réalisé
	2	Poursuivre l'accompagnement individualisé par l'unité de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, en lien avec la Directrice des ressources humaines	12 273,20 €	12 273,20 €	réalisé
	3	Poursuivre le suivi des agents en situation de handicap et de restriction d'aptitude par le Service de santé au travail	15 274,15 €	15 274,15 €	réalisé
	4	Augmenter la fréquence de réunions, élargir la composition et développer la communication autour de la Commission handicap	3 290,16 €	1 096,72 €	une commission handicap de 2h organisée le 12/03/2019
	5	Poursuivre la présentation du bilan annuel de la convention en CHSCT	706,82 €	706,82 €	réalisé le 04/04/2019
	6	Poursuivre les réunions de la cellule RH SST, formaliser son fonctionnement et communiquer sur ce dernier	2 651,13 €	2 651,13 €	5 réunions de la Cellule RH SST: 28/02/19, 02/05/19, 04/07/19, 15/10/19, 17/12/19
	7	Systématiser l'utilisation partagée de l'outil Access de centralisation des situations individuelles entre la Direction des ressources humaines et le Service de santé au travail	636,27 €	3 027,18 €	9h / mois de points réguliers mensuels entre acteurs RH SST

AXE 1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP

Engagement n°1 : Poursuite du pilotage de la politique handicap par la Responsable des conditions de travail et de la protection sociale à hauteur de 0.3 ETP

Engagement n°2 : Poursuite de l'accompagnement individualisé par la Responsable Gestion Prévisionnelle des métiers et des compétences en lien avec la Directrice des ressources humaines à hauteur de 0.2 ETP

Engagement n°3 : Poursuite du suivi des agents en situation de handicap et de restriction d'aptitude par le service santé au travail à hauteur de 0.3 ETP

Engagement n°4 : Augmenter la fréquence de réunions, élargir la composition et développer la communication autour de la Commission handicap : 1 réunion de 2h de la Commission Handicap a été organisée le 12/03/19 dont l'ordre du jour était :

- Présentation du bilan de la 2ème année de la convention FIPHFP 2017-2019 et problématiques rencontrées
- Projection des actions FIPHFP 2019
- Actualisation du guide de maintien et retour à l'emploi (MRE) et ses annexes

Engagement n°5 : Poursuite de la présentation du bilan annuel de la convention en CHSCT : un CHSCT a été organisé le 04/04/2019 afin de présenter le 2^{ème} bilan (2018) de la nouvelle convention (Annexe 1 : extrait du CHSCT du 04/04/19).

Engagement n°6 : Poursuite des réunions de la cellule RH SST, formaliser son fonctionnement et communiquer : la Cellule RH SST s'est réunie à 5 reprises (28/02/19, 02/05/19, 04/07/19, 15/10/19, 17/12/19).

Pour information, ci-dessous une extraction de la liste des sujets abordés en Cellule RH SST :

- Point situations individuelles et collectives
- Partenariat en cours CHU en vue d'un accompagnement à l'élaboration d'un protocole en cas d'addiction
- Echange sur la mise en forme du protocole d'accompagnement
- Réflexion sur l'élaboration d'une fiche navette dans le cadre des reclassements pour raison de santé
- Finalisation du guide de maintien et retour à l'emploi
- Organisation de la semaine sur la qualité de vie au travail juin 2020

Engagement n°7 : Systématiser l'utilisation partagée de l'outil Access de centralisation des situations individuelles entre la direction des ressources humaines et le service santé au travail.

Comme évoqué dans les précédents bilans, l'outil Access de suivi des situations individuelles pour raison de santé continue à être utilisé en fonction des besoins par les différents acteurs RH SST. Pour autant, depuis maintenant deux ans, plusieurs rencontres se sont instituées et systématisées entre le service des ressources humaines et le service santé au travail permettant des points fréquents et réguliers et le suivi précis des situations individuelles. Au-delà des 5 réunions annuelles de la Cellule RH SST, c'est alors 5 suivis réguliers différents qui se sont mis en place depuis le début 2017 :

- Rencontres service Protection sociale et Médecin du travail : mensuellement (1h * 3p)
- Rencontres DRH et Psychologue du travail : mensuellement (1h * 2p)
- Rencontres DRH et Assistante sociale du personnel : mensuellement (1h*2p)
- Rencontres Protection sociale et Assistante sociale du personnel : mensuellement (1h*2p)

Soit 9h de points réguliers mensuels ajoutés en 2017-2018-2019.

Ces rencontres réduisent de ce fait le besoin de collecter de manière centralisée les informations relatives au suivi des agents pour raison de santé.

Autres engagements pris hors cadre de la convention 2017-2020:

En parallèle de la convention, l'établissement s'est engagé dans le dispositif d'emploi accompagné instauré par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dans le cadre d'une convention avec l'association d'aide rurale du Pays de Bray (AARPB) La Brèche, l'association Le Pré de la Bataille et La ligue Havraise. Cette convention est conclue pour 12 mois à compter du 25 avril 2019 et représente une dépense d'environ 23000 € représentant la mise à disposition par l'établissement d'un professionnel éducatif spécialisé dans l'insertion pour le dispositif.

Egalement, courant 2019, une mission de 6 mois a été confiée à un professionnel éducatif à hauteur de 50% de son temps de travail afin d'intervenir auprès de la DASPPH 16-25, dispositif géré par l'association Pré de la Bataillé et agréé par l'ARS de Normandie. Cette mission avait pour objectif d'acquérir une expertise supplémentaire dans l'accompagnement du public 16-25 ans en sortie d'IME et d'utiliser de nouveaux outils et procédures dans le but d'en faire bénéficier les professionnels de l'IDEFHI.

AXE 2 : GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Engagement n°8 : Poursuite de la formation des professionnels en relation avec des personnes en situation de handicap (prévisionnel 2019= 3 journées de formation 3600 € soit 3 X 1200 €) ;

L'établissement en 2019 a organisé auprès de l'organisme JLO une session de formation le 17/10 au bénéfice de 14 encadrants sur une sensibilisation générale au sujet du handicap au travail – 14 professionnels qui n'avaient pas bénéficié de la formation lors de la dernière session et nouveaux encadrants. Une prochaine session est prévue pour 2020.

Pour rappel, ces sessions de formation programmées dans la convention ont pour objet de former les encadrants sur des thématiques générales ou spécifiques liées au Handicap au travail complétées de thématiques plus spécifiques sur le recrutement des personnes en situation de handicap, le handicap psychique, les inaptitudes et le reclassement.

En parallèle, l'IDEFHI avait décidé, afin de maintenir son engagement, d'organiser une matinale de l'encadrement sur la thématique du Handicap au travail permettant de revenir sur les bases fondamentales de la formation réalisée en 2014 mais surtout d'appuyer l'intervention du formateur sur la thématique du recrutement des personnes en situation de handicap, les encadrants étant particulièrement concernés. Nous envisagions alors d'inscrire la thématique du recrutement des personnes en situation handicap à la seconde matinale de l'année 2019. Seulement, la seconde matinale de l'encadrement ne s'est pas encore tenue et sera décalée sur l'année 2020 du fait de la programmation de 9 réunions d'1h30 de présentation Bilan social 2019

du guide de maintien et retour à l'emploi auprès de l'ensemble de l'encadrement de l'IDEFHI par la Directrice des Ressources humaines et la Responsable de la protection sociale et des conditions de travail.

Egalement, l'hypothèse d'un séminaire RH basé sur les sujets de l'accueil, de l'intégration et du recrutement des professionnels (projets en cours) comprenant un volet handicap au travail est toujours en réflexion. Ce séminaire nous permettrait d'étayer le sujet avec une plus grande portée puisque l'ensemble des directeurs, adjoints de direction et cadres de proximité y sont présents. L'intervention d'un organisme spécialisé sur les questions de l'intégration des personnes en situation de handicap serait alors étudiée.

2.2. RECENSEMENT DES BOE ET ACCES AUX AIDES

L'entrée d'un agent dans le recensement BOE peut s'effectuer de différentes manières dans l'établissement, à divers stades et par différents circuits.

Sur ce point, l'IDEFHI s'est engagé dans son axe 5 à actualiser le guide du maintien et retour à l'emploi élaboré en début de première convention. L'établissement s'est engagé en outre :

- à créer un outil d'évaluation de la compensation du handicap au travail suite aux études de poste : l'IDEFHI dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action sur la prévention des risques psycho-sociaux a prévu d'organiser et de formaliser le suivi à distance des interventions mises en œuvre auprès des agents. Cette action consistait initialement à réfléchir un outil d'évaluation à posteriori de ces soutiens comprenant les interventions de la psychologue du travail, de l'assistance sociale du personnel mais également les études de poste réalisées par l'infirmière du travail. Nous avons prévu d'y intégrer également les évaluations des réaffectations/reclassements effectués pour raison de santé (engagement n°11). Il est convenu que ces suivis soient effectués à 3 et 6 mois. Sur l'année 2019, ces outils d'évaluation ont été mis en place pour trois reclassements pour raison de santé effectués mais également pour l'évaluation des aménagements mis en place suite aux études de poste de l'infirmière du travail.

- mettre en place un protocole d'alerte à destination des encadrants pour mieux anticiper les situations d'inaptitude. Cet engagement vise le maintien des agents à l'emploi lorsqu'une problématique de santé est repérée. (engagement n°12) Il s'agit également d'une action repérée dans le cadre des préconisations identifiées suite au diagnostic RPS effectué par l'établissement.

Le schéma d'accompagnement des professionnels en difficultés professionnelles ou personnelles élaboré en 2017 a été représenté à l'ensemble des équipes de direction sur l'année 2019 en préambule du guide de maintien et retour à l'emploi (abordé plus bas). L'idée d'élaboration de fiches synthétiques évoquées dans le précédent bilan venant détailler l'accompagnement possible au regard des différentes problématiques rencontrées a été abandonnée jugée inutile par les membres de la cellule RH SST.

Le protocole de soutien des professionnels en cas d'agression qui s'inscrit dans le protocole d'accompagnement ci-dessus évoqué sera évalué courant 2020 en vue de l'améliorer si cela s'avère nécessaire.

Cette thématique des alertes pour l'anticipation des inaptitudes avait également été largement abordée dans le cadre des travaux 2018 réalisés sur la prévention de l'usure professionnelle en équipe projet. Lors d'un séminaire organisé le 25 septembre 2018, les 90 encadrants de l'établissement avaient pu s'exprimer sur le repérage des signes d'usure dont peuvent faire partie les problématiques de santé. Ces travaux avaient permis en parallèle de mieux comprendre les mécanismes de l'usure professionnelle et de mener une réflexion sur l'anticipation de ces situations. Sur l'année 2019, un plan d'actions de prévention de l'usure professionnelle a pu être élaboré dans la seconde phase des travaux du groupe projet (cf Annexe 6) et a été présenté au CHSCT.

- après l'actualisation du schéma du dispositif de maintien et retour à l'emploi réalisée en 2017 puis la refonte totale du guide de maintien et retour à l'emploi en 2018, un avis favorable a été émis par le CHSCT lors de la séance du 14/06/19. Comme évoqué précédemment, nous avons sur le second semestre de l'année organisé 9 réunions d'information à destination de l'ensemble des services opérationnels de l'établissement. Ces échanges ont permis de sensibiliser l'ensemble des directeurs, adjoints et encadrants aux bonnes pratiques en matière de traitement et de suivi des situations présentant des problématiques de santé ou de handicap (engagement n°13 et 14).

Cet engagement est évalué à 7500 € (10 groupes X 1.5h pour 10 encadrants environ à chaque réunion).

Fiche n°	N° Engagement	Intitulé	Budget prévisionnel 2019	Montant réalisé	Détail suivi de l'action ou de l'engagement
5 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI	13	Elaborer une procédure d'accueil et d'accompagnement des agents en restriction d'aptitude dans les services	1 182,24 €	7 500,00 €	Validation du Guide MRE en CHSCT du 14/06/19 et présentation sur 1h30 à l'ensemble des services opérationnels de l'IDEFHI (environ 15h de présentation par une centaine d'encadrants environ)
	14	Mettre en place une procédure de gestion des reclassements intégrant la formation à la reconversion	214,94 €		

3. ACTIONS REALISEES

Type d'action	Fiche n°	N° Engagement	Intitulé	Budget prévisionnel 2019	Montant réalisé	Détail suivi de l'action ou de l'engagement	
Aide financées par l'employeur	1 - PROJET ET POLITIQUE HANDICAP		Etude relative à la politique handicap : Evaluation des d'actions	1 260,00 €	1 260,00 €	réalisé	
	2 - GOUVERNANCE ET ORGANISATION		Formation des tuteurs	1 200,00 €	0,00 €	pas de besoin	
	4 - RECRUTEMENT			Indemnité de stage	3 024,00 €	0,00 €	pas de stagiaire
				Frais de formation des apprentis	6 000,00 €	0,00 €	Prise en charge effectuée par le FIPHP suite refus ANFH
				Rémunération du tuteur des apprentis	11 589,60 €	6 760,60 €	3 apprentis sur l'année 2019 dont un jusqu'à fin juin et 2 à compter de septembre
				Rémunération du tuteur des contrats aidés	5 794,80 €	0,00 €	l'établissement n'est plus autorisé à recruter des emplois aidés
				Remboursement de la rémunération de l'agent pendant le temps de formation liée à un reclassement ou à une reconversion professionnelle	13392,96	0,00 €	Pas de besoin
	5 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI			Bilan de compétences / Bilan professionnel	2 000,00 €	1 500,00 €	Un reclassement effectué par un professionnel ayant une RQTH et en reclassement pour raison de santé. BC effectué hors temps de travail et via l'ANFH (estimation faite à 1500 €)
				Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation de son handicap	418,53	0,00 €	Pas de besoin
				Etudes ergonomiques de poste / analyse de la situation de travail	3 900,00 €	9 100,00 €	7 études de poste dont 5 agents dotés d'une RQTH et 2 agents en restriction d'aptitude
				Formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	6 000,00 €	0,00 €	vu avec le FIPHP, une enveloppe pour 3 dossiers financés via la convention
				Tutorat	15 146,80 €	0,00 €	pas de besoin
	Sous-total des aides financées par l'IDEPHI				69 726,69 €	18 620,60 €	
Demandes de financements au FIPHP	4 - RECRUTEMENT		Accompagnement socio-pédagogique (apprenti, pacte, CUI CAE)		2 292,16 €	1 accompagnement par le GIP FEPH	
			Aide financière pour l'apprenti	1 525,00 €	3 050,00 €	2 apprentis recrutés en sept 2019	
			Frais de formation des apprentis	0,00 €	4 365,20 €	2 apprentis recrutés en sept 2019 (non PEC par l'ANFH à compter de la rentrée 2019)	
			Indemnité d'apprentissage	21 315,20 €	23 158,28 €	3 apprentis sur l'année 2019 dont un jusqu'à fin juin et 2 à compter de septembre	
	5 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI			Prothèse auditive	4 000,00 €	0,00 €	pas de besoin
				Autre prothèse et orthèse	1 000,00 €	720,00 €	une paire de chaussures orthopédiques (report 2018)
				Transport adapté Domicile/Travail	10 000,00 €	2 352,00 €	pour un agent sur l'année 2019 via Handistuce
				Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	2 000,00 €	0,00 €	pas de besoin
				Aménagement du véhicule personnel	500,00 €	0,00 €	pas de besoin
				Aménagement de l'environnement de travail (-7500€)	6 400,00 €	204,12 €	un clavier ergoslider avec PEC 90%
				Accompagnement vie professionnelle	16 666,67 €	16 592,85 €	1 accompagnement à hauteur de 60% sur 10 mois
				Interprète en langue des signes (action individuelle)	1 200,00 €	6 975,00 €	LSF sur le dernier trimestre suite fin PAS ARIADA + besoins ponctuels 2019
				Evaluation des capacités professionnelles pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	2 000,00 €	0,00 €	2 demandes d'évaluation non abouties cause absence de disponibilité du prestataire
				Soutien médico-psychologique pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	2 000,00 €	0,00 €	3 demandes de soutien non abouties cause absence de disponibilité du prestataire
	6 - COMMUNICATION			Formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	0,00 €	18 310,00 €	3 dossiers de formation pour reclassement pour raison de santé
				Formation destinée à compenser le handicap	1 500,00 €	0,00 €	pas de besoin
				Elaboration d'une vidéo de sensibilisation au maintien et retour à l'emploi	0,00 €	5 000,00 €	par TOPOVIDEO
Sous-total des aides financées par l'IDEPHI				70 106,87 €	83 019,61 €		

AXE 1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP

➤ Aides financées par l'employeur

Etude relative à la politique handicap (Evaluation des actions): L'établissement a prévu dans le cadre de la convention 2017-2020 un temps d'élaboration, de rédaction et de validation des bilans comprenant l'évaluation des actions menées en 2018 et 2019 à 7.5 jours de travail par an. Ce temps est valorisé dans les aides financées par l'IDEFHI.

AXE 4 : RECRUTEMENT

➤ Demandes de financement FIPHFP

Accompagnement socio-pédagogique : réalisé par ALFEPH pour un apprenti (TH) dans le cadre de sa deuxième année d'apprentissage pour un coût de 2292,16 € (année scolaire 2018-2019)

Aide financière pour l'apprenti : les aides financières des deux nouveaux apprentis (TH) en rentrée scolaire en septembre 2019 ont été versées sur 2019 soit 2 aides de 1525 € soit 3050€

L'un des deux apprentis est accueilli au sein du service de l'IME (Institut médico-éducatif) dans le cadre d'un diplôme d'état de moniteur-éducateur, le second apprenti est accueilli au sein de la direction du cadre de vie et des travaux (unité centrale de production) pour un apprentissage en CAP cuisine.

Indemnité d'apprentissage : la prise en charge par le FIPHFP s'applique sur les indemnités d'apprentissage des deux nouveaux apprentis (rentrée 2019) et sur la partie 2019 (janvier-juin) de la seconde année d'apprentissage d'un jeune en situation de handicap ayant finalisé sa formation aux espaces verts soit un montant de 23 158,28 €.

Frais de formations des apprentis : sur accord du FIPHFP et suite au refus de prise en charge par l'ANFH des frais de formation des apprentis à compter de la rentrée 2019-2020, ces frais s'élèvent à 4365,20 € (2940 € pour le DE de Moniteur Educateur + 1425,20 € pour le CAP Cuisine).

➤ Aides financées par l'employeur

Rémunération du tuteur des apprentis : au total ces trois apprentis présents sur l'année 2019 représentent un total d'accompagnement par leur tuteur de 14 mois soit une prise en charge pour l'IDEFHI s'évaluant à 6760,60 € (220/12x14x26,34 €).

Frais de formation d'un apprenti : à hauteur de 405 € représentant la prise en charge des frais de formation des derniers mois de CAPA Jardinier Paysagiste (janvier – juin 2019)

Indemnité de stage : pas de stagiaire en situation de handicap recruté en 2019

AXE 5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

➤ Demandes de financement FIPHFP :

Accompagnement vie professionnelle : un agent a bénéficié de l'accompagnement d'une auxiliaire de vie professionnelle à 60% sur toute l'année 2019. Cet accompagnement est évalué à 16592,85 € (soit 2/3 de 29867,14 € correspond à un accompagnement sur 10 mois à 60%).

Aménagement de l'environnement de travail : sur 8 aménagements envisagés, un seul besoin identifié a été recensé sur 2019 pour un montant de 204,12 € représentant une prise en charge à hauteur de 90% d'un clavier Ergoslider après étude de poste.

Aménagement du véhicule personnel : pas de besoin identifié

Autre prothèse et orthèse : le besoin d'équipement d'un agent en chaussures orthopédiques de sécurité a été identifié pour un agent en situation de handicap pour un montant de 900€ pris en charge par le FIPHFP à hauteur de 80% soit 720 € (report 2018).

Etudes ergonomiques de poste / analyse de la situation de travail : aucune étude de poste effectuée en externe,

Evaluation des capacités professionnelles et soutien médico-psychologique pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé : l'établissement avait sollicité l'organisme ESPRIME sur l'année 2018 pour deux situations en vue de la mise en place d'une PPS handicap psychique au profit de deux agents, toutefois une mise en attente nous a été communiquée du fait de l'absence de personnel disponible pour cet accompagnement. Les deux situations ont évolué et d'autres alternatives ont été identifiées.

Formation destinée à compenser le handicap : pas de besoin identifié

Interprète en langue des signes (action individuelle) : la fin des possibilités de recours à la prestation d'appui spécifique avec Ariada à compter du dernier trimestre 2019 a entraîné la sollicitation d'un prestataire en LSF hors PAS pour l'ensemble des besoins sur 3 mois ainsi que des besoins ponctuels sur le reste de l'année lors des indisponibilités d'ARIADA.

Cette prise en charge financière n'ayant pas été prévue lors de l'élaboration de la convention, elle génère une consommation imprévue de l'enveloppe FIPHFP à hauteur de 6975 €.

Prothèse auditive : pas de besoin identifié

Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles : aucun besoin identifié sur les 20 transports envisagés

Transport adapté domicile/travail : prise en charge pour un agent des trajets journaliers domicile/travail (total factures mensuelles sur 2019 = 2352 €). Ce transport s'effectue par le biais du service Handistuce du département.

Formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé : compte-tenu des montants engagés par l'établissement en matière de formation des agents reclassés pour raison de santé sur les deux premières années de la convention, un accord du FIPHFP a été donné pour l'utilisation d'une enveloppe d'un montant maximum de 30000 € pour le financement des frais de formation de trois dossiers.

Dans le cadre de ces trois actions de formation qui représentent un montant de 18310 €, deux agents ont poursuivi des parcours bureautique et un troisième a passé le titre d'assistant de comptabilité et d'administration.

➤ **Aides financées par l'employeur**

Etudes ergonomiques de poste : 9100 € pris en charge par l'IDEFHI (7*1300 €) - 7 études de poste au bénéfice d'agents en situation de handicap (dont 5 agents dotés d'une RQTH et deux agents en restriction d'aptitude) sur demande du Médecin du travail ont été menées sur 2019 par l'infirmière du travail.

Tutorat : 10 tutorats avaient été envisagées pour 2019 dans le cadre de la convention au bénéfice de 10 agents reclassés. Comme évoqué dans les précédents bilans, concernant le versement d'une indemnité valorisant et incitant l'accompagnement des tuteurs estimée à 19h/mois sur 4 mois environ, il s'avère qu'il n'est pas possible de rémunérer les tuteurs par une indemnité non prévue par les textes régissant la fonction publique hospitalière. C'est pourquoi, l'IDEFHI envisage de valoriser et rémunérer les missions supplémentaires de tutorat effectuées par certains agents par le biais de la part variable de la prime de service. La mise en place de cette possibilité nécessite toutefois de prévoir comme critère d'évaluation de la part variable ce tutorat.

Bilan de compétences / professionnels : financement d'un bilan de compétences au profit d'un agent doté d'une RQTH et déclaré inapte définitivement à ses fonctions, montant évalué à 1500 € (montant exact non connu car bilan de compétences)

Montant des dépenses réalisées par l'établissement au titre du remboursement des dépassements non pris en charge par le FIPHFP : 24454,66 €

- Dépassement de l'aide « prise en charge du coût salarial des apprentis en situation de handicap » : 9037,90 €
- Dépassement de l'aide « prise en charge du coût salarial de l'auxiliaire de vie professionnelle » : 13274,28 €
- Dépassement des aides « Aménagement de poste » : 202,68 €
- Dépassement des séances d'interprétariat : 1939,80 €

Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation de son handicap : pas de besoin identifié

4. RESULTATS EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'IDEFHI a recruté sur l'année 2019 quatre personnes en situation de handicap (sur 7 prévues dans le cadre de la convention).

Un agent a été recruté comme surveillant de nuit par le biais d'un contrat à durée déterminée. Un second agent a été recruté sur un poste d'assistant administratif. Ces 2 agents sont toujours en poste à ce jour.

S'agissant des apprentis, 2 agents ont été recrutés en 2019.

Le premier dans le cadre d'un contrat en qualité d'agent éducatif. Sa formation prendra fin en septembre 2021. Le second en tant qu'agent de production alimentaire. Son contrat prendra fin en septembre 2022.

PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DU HANDICAP ET D'AUTRES COLLECTIVITES PUBLIQUES

AXE 4 : RECRUTEMENT

➤ Les engagements pris :

Engagement n°10 : Développer les partenariats avec les acteurs susceptibles d'être pourvoyeurs de candidats

Aucun nouveau partenaire sur l'année 2019.

S'agissant des marchés réservés abordé lors des deux précédents bilans, l'établissement a poursuivi sur 2019 le marché de prestation de service nettoyage comprenant un lot réservé à l'entreprise TSI2, marché adapté pour un montant de 49285,20€ annuel.

L'IDEFHI continue également comme chaque année à réserver une partie de ses achats alimentaires et fournitures horticoles auprès de l'ESAT François Truffaut de Canteleu. Le montant 2019 de ces dépenses s'élève à près de 115128,50 € (ttc facturé).

AXE 6 : COMMUNICATION

Engagement n° 15 : Poursuivre la communication autour du handicap au travail via les outils internes à l'IDEFHI (articles, intranet, site web...)

Suite à un appel d'offres infructueux en 2018 relatif à la création d'un site intranet IDEFHI, un nouveau marché a été réalisé sur l'année 2019 qui a permis la sélection d'un candidat et la mise en route du projet. Ce site devrait être opérationnel et accessible à la fin du premier trimestre 2020 et permettra la mise à disposition d'un ensemble d'outils d'information et de sensibilisation relatif au sujet du Handicap au travail.

Egalement, l'année 2019 a été dédiée à la création d'une vidéo de sensibilisation à la question du maintien et retour à l'emploi – vidéo programmée dès 2013 dans le cadre de la première convention. Initialement envisagée comme une vidéo témoignage avec des focus de quelques expériences

vécues en interne, il nous a semblé plus pertinent compte-tenu du coût important et de la durée restreinte de la vidéo (1min30) de nous tourner vers la création d'un outil de « motion design » ludique traitant des différentes alternatives en matière de maintien et retour à l'emploi et des différents interlocuteurs disponibles.

Cette vidéo est actuellement en cours de finalisation et devrait être mise en ligne dès l'ouverture du site Intranet.

5. DIFFICULTES RENCONTREES

Sur cette troisième année, quelques difficultés dans la mise en œuvre de la convention FIPHFP ont pu être identifiées.

Comme les deux années précédentes, les efforts importants de l'établissement en matière de formation des professionnels nous ont contraints paradoxalement à réduire l'action de formation des professionnels en relation avec des agents en situation de handicap à un groupe au lieu de trois. En effet, de nombreuses thématiques et besoins de formation sont identifiés dans l'établissement notamment en lien avec les projets en cours mais également en matière de prévention des risques ne permettant pas l'organisation de sessions supplémentaires au risque de générer des problématiques organisationnelles et de gestion du temps.

L'arrêt des prestations d'interprétariat par ARIADA dans le cadre des prestations d'appui spécifique (PAS) à la rentrée 2019 nous a contraints à recourir à un autre prestataire hors PAS (LIESSE) générant la facturation de l'ensemble des interventions jusqu'à la fin d'année. Ainsi, c'est un montant de 8914,80€ qui a été facturé à l'IDEFHI induisant l'utilisation du budget FIPHFP à hauteur de 6975€ non prévue à la convention et la participation de l'établissement pour 1939,80€ non prévue au budget 2019 du service concerné.

Nos besoins en recrutement se concentrent en grande majorité sur des métiers éducatifs (éducateur spécialisé) de niveau licence mais aussi sur 2019 vers les métiers de l'encadrement (éducatif, technique et administratifs). Sur l'ensemble de ces besoins, nous ne recevons que très peu de candidature. Une nouvelle rencontre avec Handisup est à organiser.

6. EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION (Apport et faiblesse / perspectives et pistes d'amélioration)

L'ensemble des demandes de financement FIPHFP sur 2019 s'élève 83019,62 € sur les 70106,87 estimé soit 118% de l'enveloppe 2019 (2017 : 78,7% - 2018 : 72,75%).

Le montant global des aides financées par l'établissement s'élève pour l'année 2019 à 18620,60 € soit 27% du montant estimé pour 2019 dans la convention (68% en 2018). Cette baisse s'explique par l'accord du FIPHFP sur la prise en charge de trois dossiers de formation d'agents en reclassement et dans la limite de 30000 € (18310 € réellement dépensés).

S'agissant des engagements 2019, ils sont évalués à 61611,72 € soit 106% du montant prévu dans la convention.

Au total, l'établissement (hors financement FIPHFP) est intervenu à hauteur de 80232,32 € sur l'année 2019 dans la mise en place des engagements et actions en faveur du recrutement, du maintien et retour à l'emploi.

Au regard des chiffres prévisionnels posés lors de l'élaboration de la convention pour l'année 2019 en matière d'effectifs qui fixaient à 77 le nombre de BOE à atteindre au 01/01/2019 pour la déclaration 2020, l'IDEFHI enregistre un nombre de BOE à 55 soit trois BOE de moins que l'année précédente (58 en 2018). Malgré 6 nouvelles entrées de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/19, la non-atteinte de l'objectif s'explique par un nombre de sorties important de BOE (11) du fait de :

- 7 départs en retraite
- 1 licenciement pour inaptitude
- 1 fin de contrat d'apprentissage
- 2 fin de contrat à durée déterminé

En matière de recrutement sur l'année 2019, l'établissement a atteint plus de la moitié de ses objectifs (1/3 en 2018) avec 4 recrutements de personnes en situation de handicap réalisés.

Sur la dimension maintien et retour à l'emploi, l'engagement qui consistait à finaliser notre guide a été tenu et présenté auprès d'environ une centaine d'encadrants après passage en instance CHSCT. Egalement, la réalisation de la vidéo de sensibilisation sous format « motion design » qui sera très prochainement mise en ligne sur Intranet et donc accessible à l'ensemble des professionnels devrait nous permettre de favoriser encore davantage le traitement des situations pour raison de santé par une meilleure connaissance du dispositif.

S'agissant des dépenses déductibles, seule une estimation peut être communiquée dans ce présent bilan car nous n'avons pas encore en notre possession les attestations des différents prestataires sollicités en 2019. Les dépenses déductibles 2019 sont donc évaluées à 136000€ comprenant :

- 76000€ de dépenses environ auprès d'ESAT sachant que les factures s'élèvent à 150213,39€
- 50000€ de dépenses environ effectuées auprès d'une entreprise adaptée
- 10000€ de dépenses déductibles environ pour maintenir en emploi une personne lourdement handicapée

Au regard de ce qui précède, de l'accord de prolongation de la convention sur une 4^{ème} année et de l'utilisation des fonds FIPHFP à hauteur de 22588 € non prévue à la convention (interprétariat LSF sans PAS pour un montant de 6975 €, frais de formation pour les apprentis non pris en charge par l'ANFH sur 2019-2020 pour un montant de 15613 €), **l'IDEFHI demande au FIPHFP la possibilité d'obtenir une modification à la hausse du budget prévisionnel pour 264898,61 € au lieu de 242310,61 €.**

Détails des annexes (à la demande)

- Extrait du PV CHSCT du 04/04/19
- Tableaux de suivi budgétaire
- Tableaux de suivi des effectifs
- Etat prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses – 3^{ème} bilan
- Plan de prévention de l'usure professionnelle



Retour d'Information C.G.O.S.

(Hors Aides Remboursables et CESU)

Établissement : 76005 IDEFHI

Année concernée : 2019

	2018	2019	Variation	
Effectif déclaré	1 244	1 225	-2%	
Nombre d'agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S	685	639	-7%	
Taux d'impact*	55%	52%	-3 PTS	
Contributions versées	521 004€	532 744€	2%	
Contributions redistribuées sous forme de prestations ou actions aux agents actifs et retraités de votre établissement (hors aides remboursables et CESU)	413 677€	382 189€	-8%	
Taux de redistribution des contributions	79%	72%	-7 PTS	
Montant de la prestation maladie versée aux agents de votre établissement	127 563€	134 055€	5%	
Poids de la prestation maladie / contributions	24%	25%	1 PTS	

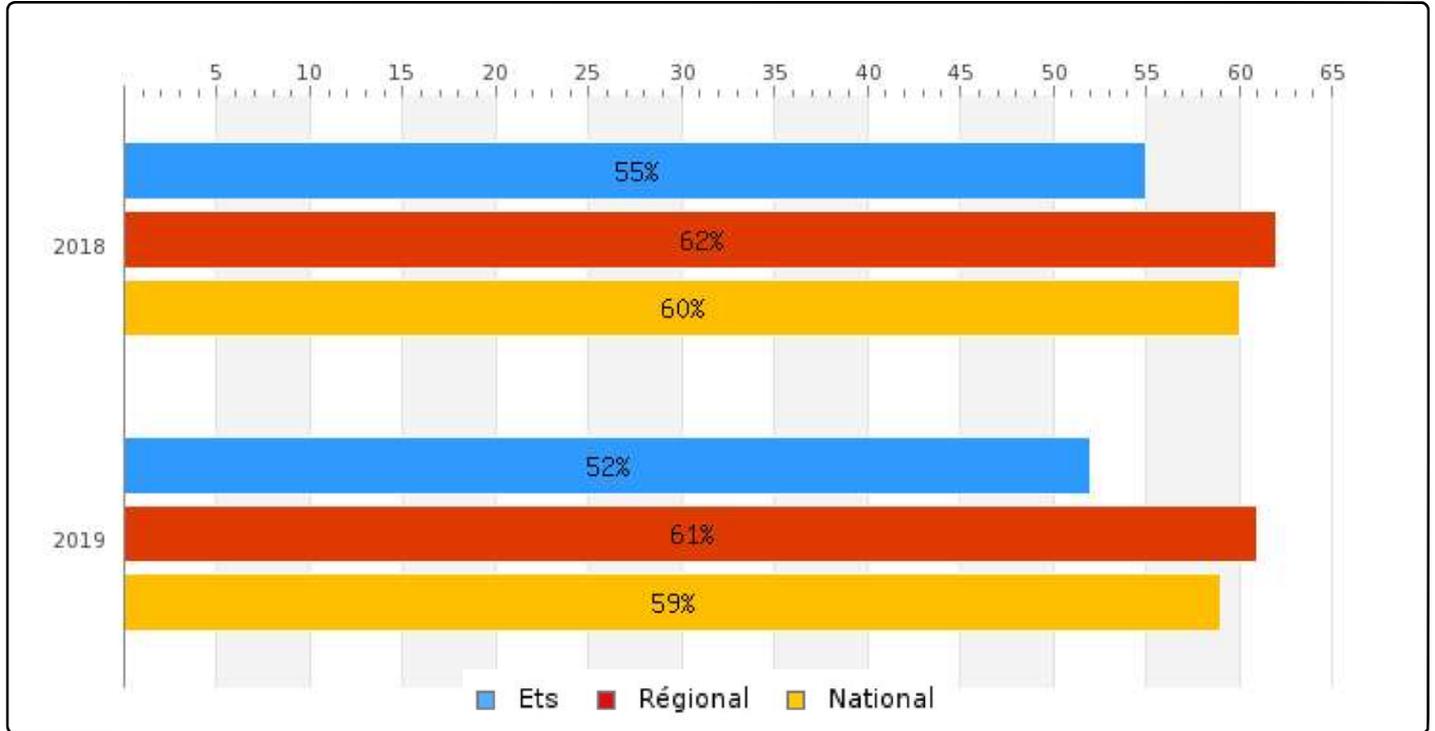
* Le taux d'impact est calculé en tenant compte de l'effectif total de votre établissement au 31 décembre de chaque année n-1

Mise en perspective des données de votre établissement / aux données régionales et nationales.

	TAUX D'IMPACT			REDISTRIBUTION DES CONTRIBUTIONS			POIDS DE LA PRESTATION MALADIE / CONTRIBUTIONS		
	Ets	Régional	National	Ets	Régional	National	Ets	Régional	National
2018	55%	62%	60%	79%	90%	93%	24%	23%	28%
2019	52%	61%	59%	72%	92%	94%	25%	24%	29%
Variation									

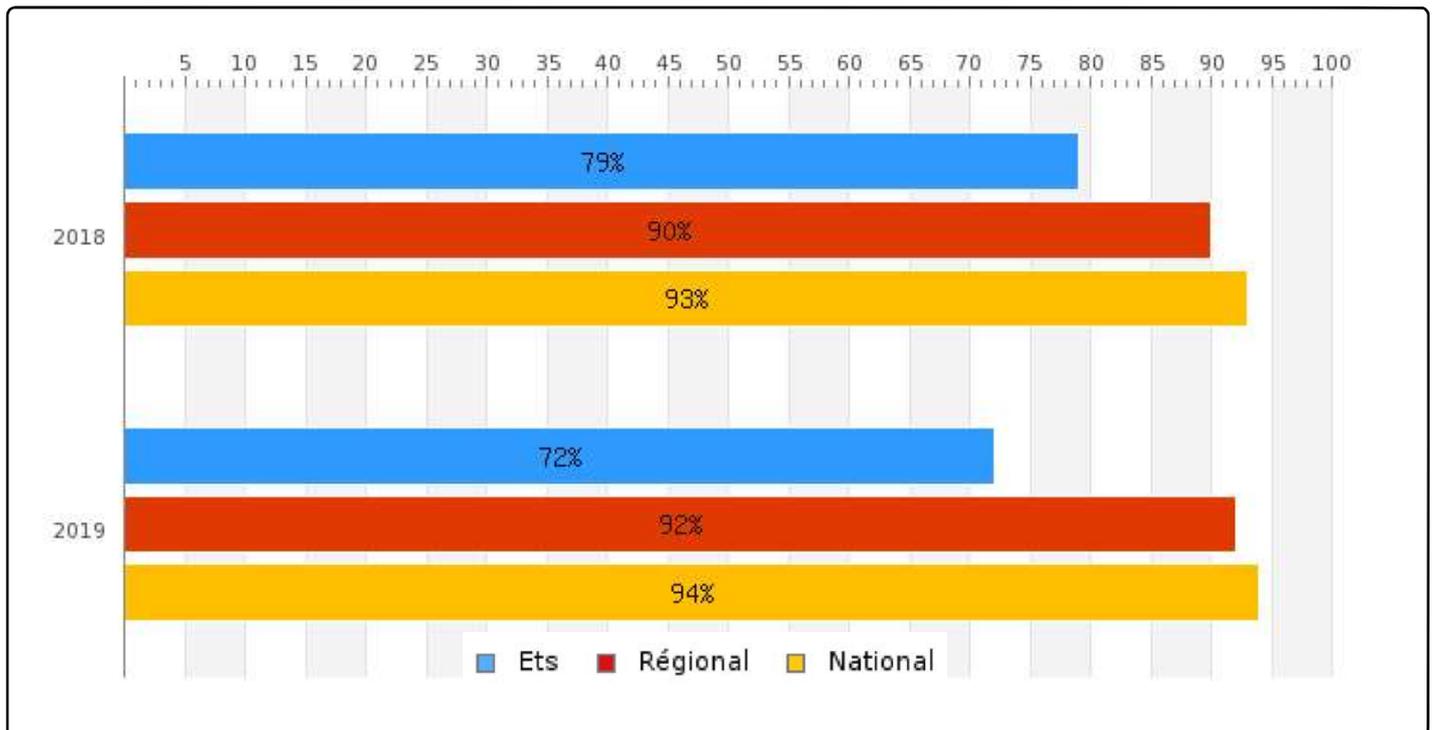
Le taux d'impact*

(Rapport entre le nombre d'agents déclarés présents et le nombre d'agents ayant perçu au moins une action du C.G.O.S)

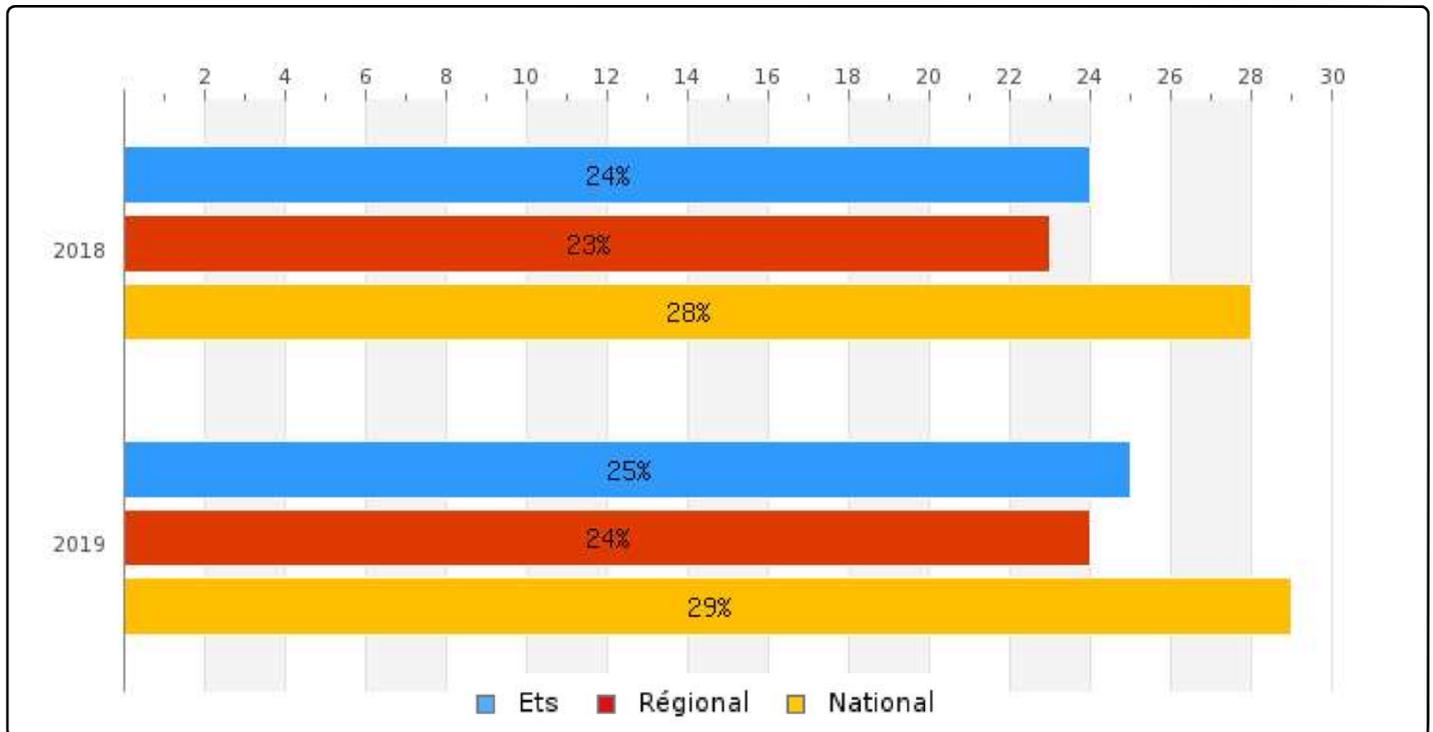


*Le taux d'impact est calculé en tenant compte de l'effectif de votre établissement au 31 décembre de chaque année n-1

Le taux de redistribution des contributions versées.



Le poids de la prestation maladie sur les contributions versées



Répartition des prestations et actions perçues en 2019 par les agents (actifs et retraités) de votre établissement par thème (hors aides remboursables et CESU).

