

# BILAN SOCIAL 2022



## DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES





## AVANT-PROPOS

Cette édition du bilan social est l'occasion de retracer une nouvelle fois les principales données sur la gestion des ressources humaines de l'établissement.

Outil de transparence mis à disposition de l'ensemble des agents, de leurs représentants ainsi que des partenaires institutionnels, il comporte des indicateurs sur l'emploi, les effectifs, les rémunérations, la formation, l'absentéisme et les conditions de travail.

S'agissant des effectifs, les indicateurs montrent une augmentation du nombre de professionnels, avec un recours accru aux agents contractuels, des agents moins bien formés, ceci en lien direct avec les tensions sur le marché du travail.

S'agissant des rémunérations, les indicateurs montrent une progression quasi historique des rémunérations sous les effets de mesures sectorielles (prime de revalorisation, CTI), et de mesures générales (augmentation du point d'indice de 3.5%, du SMIC). Il est à regretter que tous les agents de l'établissement et notamment ceux des filières techniques et administratives sans qui l'établissement ne pourrait fonctionner, ne puissent prétendre aux mêmes revalorisations.

S'agissant de l'absentéisme et des conditions de travail, les indicateurs montrent une situation dégradée avec un taux d'absentéisme le plus fort jamais enregistré et un nombre d'accidents de travail liés au cœur de notre métier d'accompagnement des enfants les plus vulnérables, en progression.

En raison de la crise sanitaire encore présente au 1<sup>er</sup> semestre 2022, de la suractivité dans les services de protection de l'enfance, l'année 2022 a été marquée par des adaptations organisationnelles fortes.

L'établissement a dû s'adapter et recourir au télétravail, puis a fait du télétravail une nouvelle modalité d'organisation du travail à même de favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle et de réduire l'empreinte carbone.

L'établissement a dû s'adapter pour accueillir davantage d'enfants en danger confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance du Département de la Seine-Maritime, en ouvrant très rapidement des dispositifs, des places, en proposant des lits.

Malgré cette complexité renforcée des accueils, non sans conséquence sur l'absentéisme et les accidents du travail, j'ai su pouvoir compter sur votre sens du service public et sur les valeurs qui guident chacun de ceux qui accompagnent quotidiennement, de près ou de plus loin, les usagers qui nous sont confiés.

Dans le même temps, l'IDEFHI a poursuivi avec détermination une politique de maintien dans l'emploi par des suivis de plus en plus individualisés, a développé une politique d'accompagnement de l'encadrement, et mis en œuvre tout un train de mesures réglementaires particulièrement dans le domaine des ressources humaines.

Aussi, je tiens à remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui œuvrent au quotidien à faire de l'IDEFHI un établissement reconnu et responsable socialement.

Mylene FLAMEN, Directrice Générale



## **PARTIE I - ETAT ET ANALYSE DES DONNEES SOCIALES DE L'IDFHI POUR LES PERSONNELS MEDICAUX ET LES PERSONNELS NON MEDICAUX.....5**

<b>Chapitre 1 - Evolution des effectifs et de la masse salariale.....</b>	<b>5</b>
Indicateur 1 - Effectifs EIPR.....	6
Indicateur 2 - Masse salariale.....	23
Indicateur 3 - Taux d'évolution des dépenses correspondant à l'emploi de personnes intérimaires en distinguant personnel médical et non médical.....	27
<b>Chapitre 2 - Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines.....</b>	<b>28</b>
Indicateur 4 - Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées).....	29
Indicateur 5 - Jours de Comptes Épargne Temps (CET) stockés au 31 décembre 2022 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 %2022).....	48
<b>Chapitre 3 - Gestion des compétences.....</b>	<b>49</b>
Indicateur 10 - Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical).....	50
Indicateur 11 - Pourcentage de personnels médicaux et non-médicaux ayant rempli leur obligation de Développement Professionnel Continu (DPC).....	52
Indicateur 12 - Repérage de 3 métiers sensibles ou en tension.....	55
Indicateur 13 - Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés).....	59
Indicateur 14 - Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité.....	60
<b>Chapitre 4 - Dialogue social.....</b>	<b>65</b>
Indicateur 15 - Nombre de réunions de concertations en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles.....	66
Indicateur 16 - Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical.....	68
Indicateur 17 - Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l'année.....	69
Indicateur 18 - Droits et moyens syndicaux.....	71
<b>Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail.....</b>	<b>73</b>
Indicateur 19 - Nombre d'accidents de travail au cours de l'année.....	74
Indicateur 20 - Nombre de jours d'arrêts pour maladie professionnelle et maladie imputable au service.....	80
Indicateur 21 - Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement.....	81
Indicateur 22 - Existence du document unique.....	88
Indicateur 23 - Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	89
<b>PARTIE III- MISE EN PERSPECTIVE DES DONNEES SOCIALES AU REGARD DU PROJET SOCIAL ET INTEGRATION DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES SUR LE TERRITOIRE.....</b>	<b>100</b>

Annexe 1	Bilan des assistants familiaux	Pages 1 à 11
Annexe 2	Information Prestation CGOS	Pages 1 à 4

# **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 0,66% car c'est le coût qu'il représente pour la structure,
- **Effectif physique** : cet agent représente en fin une unité en effectif physique

Mois	décembre	2022		
Somme de EQTP Rémunéré		Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	A	B	C	Total général
<b>MEDICAL</b>	<b>5,52</b>			<b>5,52</b>
Femmes	4,31			4,31
Hommes	1,21			1,21
<b>NON MEDICAL</b>	<b>429,47</b>	<b>233,43</b>	<b>559,52</b>	<b>1 222,42</b>
Femmes	300,62	142,29	313,85	756,76
Hommes	128,85	91,14	245,67	465,66
<b>Total général</b>	<b>434,99</b>	<b>233,43</b>	<b>559,52</b>	<b>1 227,94</b>

Mois	décembre	2021		
Somme de EQTP Rémunéré		Étiquettes de colonne		
Étiquettes de lignes	A	B	C	Total général
<b>MEDICAL</b>	<b>5,52</b>			<b>5,52</b>
Femmes	4,31			4,31
Hommes	1,21			1,21
<b>NON MEDICAL</b>	<b>461,75</b>	<b>230,02</b>	<b>508,84</b>	<b>1 200,61</b>
Femmes	321,58	133,59	294,08	749,25
Hommes	140,17	96,43	214,76	451,36
<b>Total général</b>	<b>467,27</b>	<b>230,02</b>	<b>508,84</b>	<b>1 206,13</b>

Mois	décembre	2020		
Somme de EQTP Rémunéré		Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	A	B	C	Total général
<b>MEDICAL</b>	<b>5,23</b>			<b>5,23</b>
Femmes	4,09			4,09
Hommes	1,14			1,14
<b>NON MEDICAL</b>	<b>472,21</b>	<b>224,28</b>	<b>504,55</b>	<b>1 201,04</b>
Femmes	331,03	125,27	303,34	759,64
Hommes	141,18	99,01	201,21	441,40
<b>Total général</b>	<b>477,44</b>	<b>224,28</b>	<b>504,55</b>	<b>1 206,27</b>

Au 31/12/2022, le nombre d'ETPR est de 1 227,94. Ce nombre était de 1 206,13 au 31/12/2021 et de 1 206,27 au 31/12/2020.

Le taux d'évolution des ETPR restait constant depuis trois années. Ce chiffre augmente entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022. Nous voyons ici notamment les effets de la sur-activité en protection de l'enfance qui a pris de l'ampleur plus particulièrement à partir du second semestre 2022.

Le calcul des ETPR prend 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 1 169,60 au 31/12/2022 (1 161,92 au 31/12/2021 et 1 167,26 ETP au 31/12/2020).

Concernant la répartition des agents par statut (titulaire, stagiaire et contractuel), nous pouvons constater que la proportion des agents contractuels est en augmentation entre 2021 et 2022, passant ainsi de 41,92% à 46,98% de l'effectif global.

La variation du pourcentage des agents titulaires est quant à elle en baisse entre 2021 et 2022 (passant de 56,35% à 52,20%) contrairement à la comparaison faite entre 2020 et 2021 où ce chiffre était en légère hausse (de 55,84% à 56,35%).

La proportion des agents stagiaires continue de baisser, cela s'explique notamment par le fait que deux concours ont été organisés en 2021 (concours externe d'Adjoint des Cadres et concours sur titre de Cadre Socio-éducatif), ce qui a eu une répercussion sur les stagiairisations des agents en 2022.

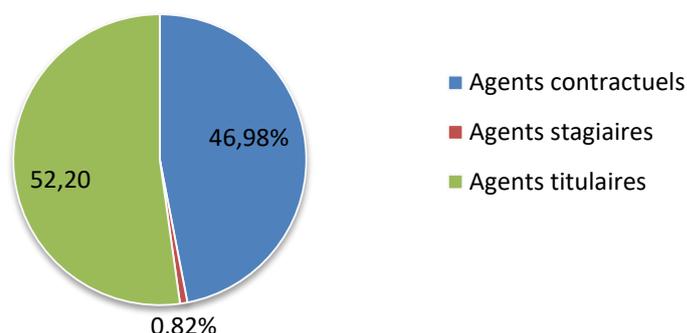
L'établissement a fait face en 2022, à un fort turn-over et à un départ massif d'agents éducatifs notamment de catégorie A de fonctionnaires.

Malgré, compte tenu des tensions sur le marché de l'emploi, nous avons rencontré des difficultés accrues pour recruter des agents fonctionnaires d'où le recrutement quasi généralisé par la voie contractuelle.

Ce taux sera revu à la hausse en 2023 car trois concours sur titre ont été organisés en 2022 (Moniteur Educateur, Assistant socio-éducatif et Educateur technique spécialisé) avec des stagiairisations qui interviendront au cours de l'année 2023.

EFFECTIFS	2022	2021	2020
Agents contractuels	46,98%	41,92%	38,66%
Agents titulaires	52,20%	56,35%	55,84%
Agents stagiaires	0,82%	1,73%	5,50%

**2022**



Au total, au 31/12/2022, 53,02% de l'effectif global rémunéré est composé d'agents fonctionnaires (58,08% au 31/12/2021 et 61,34% au 31/12/2020).

EFFECT FS sans les assistants familiaux	2022	2021	2020
Agents contractuels	42,00%	35,64%	31,55%
Agents titulaires	57,10%	62,45%	62,31%
Agents stagiaires	0,90%	1,92%	6,13%

Les ETPR se décomposent de la façon suivante :

	2022	2021	2020
Personnel non médical	1 222,42	1 200,61	1 201,04
Personnel médical	5,52	5,52	5,23

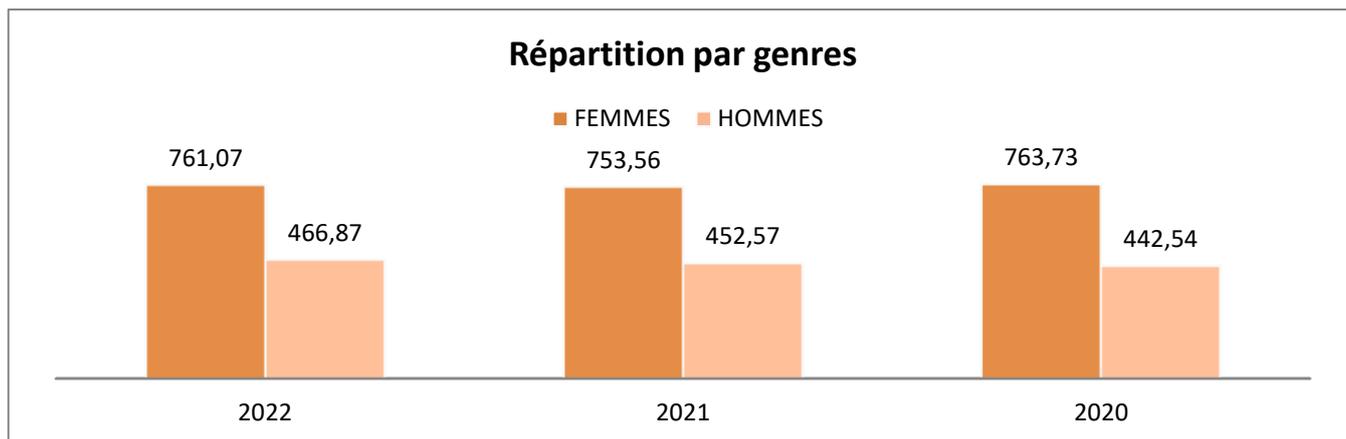
La proportion du personnel médical reste constante entre 2021 et 2022.

- **Analyse par genre**

761,07 ETPR représentent des femmes (753,56 en 2021 et 763,73 en 2020) et 466,87 ETPR représentent des hommes (452,57 en 2021 et 442,54 en 2020). Les femmes représentent donc 61,96% de l'effectif rémunéré au 31/12/2022 (62,48% en 2021 et 63,31%).

Malgré une forte présence féminine, nous pouvons constater une baisse de la représentativité des femmes et une augmentation de la représentativité des hommes dans l'effectif global.

A titre indicatif, la fonction publique compte 63% de femmes (78% pour la fonction publique hospitalière) (chiffre 2020 – Point STAT DGAFP Juin 2022).



- **Analyse par genre et par pôle**

2022

Mois	décembre
<b>Étiquettes de lignes</b> Somme de EQTP Rémunéré	
<b>HANDICAP</b>	
Femmes	177,25
Hommes	98,45
<b>PROTECTION DE L'ENFANCE</b>	
Femmes	515,08
Hommes	302,99
<b>SERVICES GÉNÉRAUX</b>	
Femmes	68,74
Hommes	65,43
<b>Total général</b>	<b>1 227,94</b>

2021

Mois	décembre
<b>Étiquettes de</b> Somme de EQTP Rémunéré	
<b>HANDICAP</b>	
Femmes	168,29
Hommes	101,85
<b>PROTECTION DE L'ENFANCE</b>	
Femmes	514,60
Hommes	286,95
<b>SERVICES GÉNÉRAUX</b>	
Femmes	70,67
Hommes	63,77
<b>Total général</b>	<b>1 206,13</b>

#### Services Généraux

La proportion des femmes poursuit sa diminution depuis trois ans. En effet, les femmes représentent 51,23% des effectifs rémunérés de ce pôle (52,57% en 2021 et 53,13% en 2020) soit 68,74 ETPR en 2022 contre 70,67 ETPR en 2021 et 72,02 ETPR en 2020. L'ETPR des effectifs de ce pôle baisse de 1,93 ETPR par rapport à 2021.

#### Champ de la protection de l'enfance

Les femmes représentent 62,96% des effectifs rémunérés dans le champ de la protection de l'enfance soit une représentativité en baisse constante ces 3 dernières années (64,20% en 2021 et 65,64% en 2020). L'augmentation des effectifs de ce pôle passant de 801,55 en 2021 à 818,07 en 2022 se réalise en faveur des hommes. La représentativité des femmes reste néanmoins élevée sur ce pôle.

## Champ du Handicap

Les femmes représentent 64,29% des effectifs rémunérés de ce pôle soit une légère augmentation par rapport à 2021 (62,30% en 2021 et 61,55% en 2020). Ce a représenté 9 ETPR en plus de femmes alors que le nombre d'hommes baisse de 3 ETPR poursuivant ainsi la féminisation des effectifs de ce pôle depuis une décennie.

- **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<sup>er</sup> février 2019 les ASE, EJE, ETS, CESEF. L'analyse de cette catégorie ne se concentre donc plus essentiellement sur les professionnels exerçant des fonctions d'encadrement.

Les femmes représentent 70,10% des effectifs rémunérés de cette catégorie (69,74% en 2021 et 70,19% au 31/12/2020) soit une représentativité constante. En nombre d'ETPR elles sont inévitablement plus nombreuses 304,93 sur 434,99 ETPR en 2022 (325,89 sur 467,27 ETPR en 2021 et 331,03 sur 472,21 ETPR en 2020).

Le nombre d'ETPR de la catégorie A au 31/12/2022 s'établit à 434,99 (467,27 au 31/12/2021 et 472,21 au 31/12/2020) parmi lesquels nous comptabilisons 5,52 ETPR de personnel médical (le chiffre est identique au 31/12/2021 et 5,23 au 31/12/2020).

Cette catégorie représente 35,42% des ETPR (38,74% au 31/12/2021 et 39,58 % au 31/12/2020) soit une baisse significative liée à un fort turn over.

### Catégorie B

Les femmes représentent 60,96% des effectifs rémunérés de cette catégorie (58,08% en 2021 et 55,65% pour 2020), soit une légère augmentation depuis trois ans.

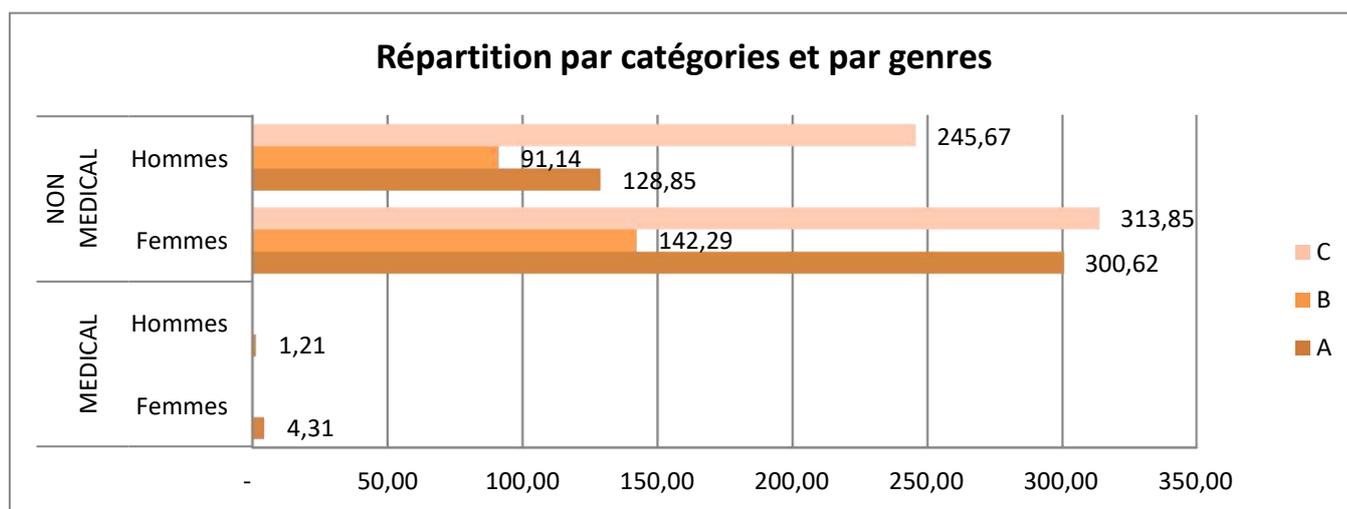
Le nombre d'ETPR de la catégorie B au 31/12/2022 s'établit à 233,43 (230,02 au 31/12/2021 et 224,25 au 31/12/2020) soit 19,01% de l'effectif rémunéré (18,59% au 31/12/2020 et 19,15% au 31/12/2019). A noter la revalorisation du grade d'Aide-soignant des agents issus des établissements médicaux-sociaux. Ainsi, les agents de ce grade qui appartenaient à la catégorie C, ont vu une revalorisation de leur statut en passant en catégorie B à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021. Cela a toutefois un impact limité compte tenu du peu de professionnels concernés.

### Catégorie C

Comme depuis trois ans, le recrutement des surveillants de nuit et des agents éducatifs a un impact non négligeable sur l'augmentation des effectifs de cette catégorie. Le métier étant quasi exclusivement masculin, cela fait baisser la part des femmes du personnel en catégorie C.

Les femmes représentent 56,09% des effectifs rémunérés de cette catégorie (57,79% en 2021 et 60,12% en 2020).

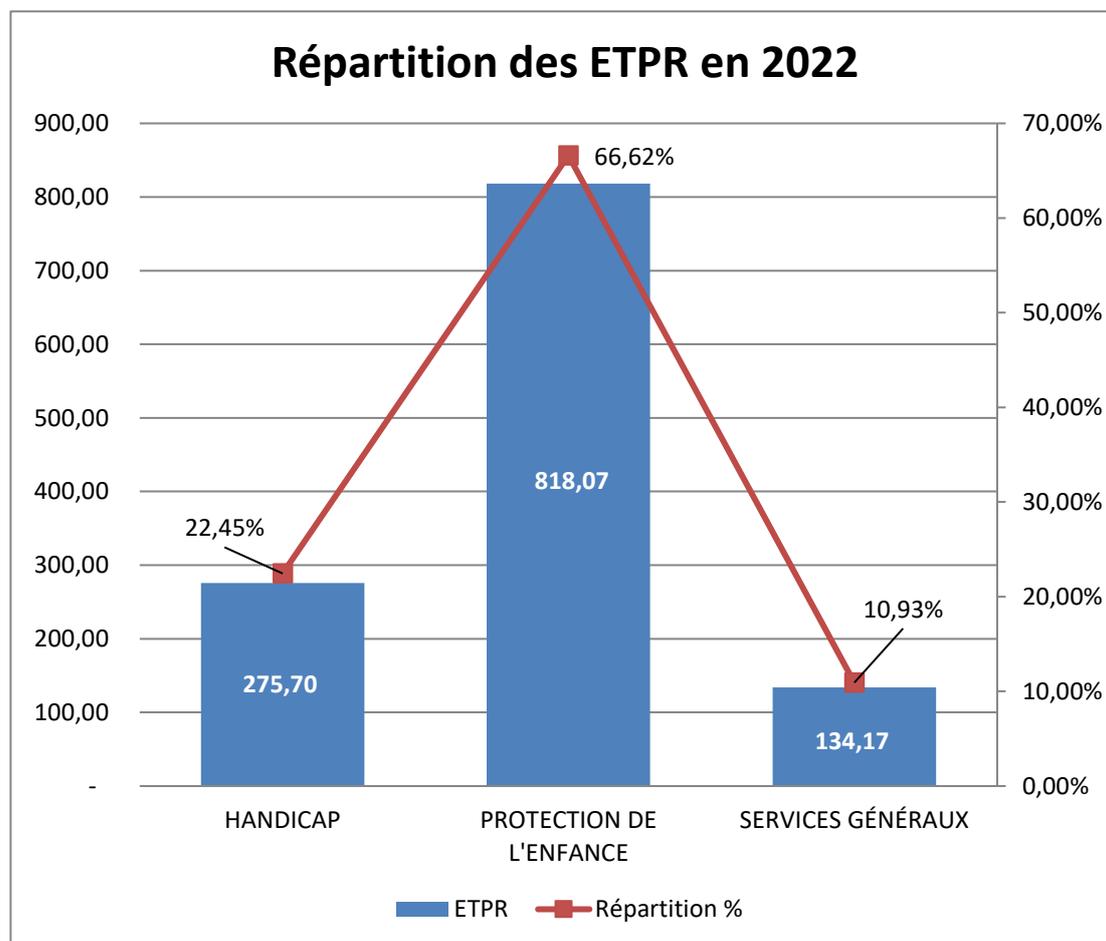
Le nombre d'ETPR de la catégorie C s'établit quant à lui à 559,52 au 31/12/2022 (508,84 au 31/12/2021 et 504,55 au 31/12/2020) soit 45,57% des ETPR (42,19% au 31/12/2021 et 41,83% au 31/12/2020). L'augmentation de cette catégorie s'explique notamment par les difficultés de recrutements des agents éducatifs diplômés dont le besoin s'est accru avec le sureffectif devenu constant d'usagers en accueil d'urgence et dans les unités d'hébergement.



A noter que dans la fonction publique hospitalière, 31,7% des agents relèvent de la catégorie A, 19,8% en B et 48,5% en C. (Cf. Faits et chiffres clés 2022 du Ministère de la solidarité et de la santé).

L'IDEPHI affiche donc une surreprésentation de la catégorie A (36,84%), par rapport à la structure hiérarchique des ETP de la fonction publique hospitalière.

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



	Personnel Médical			Personnel non médical		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Services généraux	1,60	1,60	1,58	132,57	132,84	133,97
Services Protection de l'enfance	0,51	1,51	1,51	817,56	800,04	797,55
Structures Handicap	3,41	2,41	2,14	272,29	267,73	269,52

	Personnel Médical et non médical			%		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Services généraux	134,17	134,44	135,55	10,94	11,15	11,24
Services Protection de l'enfance	818,07	801,55	799,06	66,63	66,46	66,24
Structures Handicap	275,10	270,14	271,66	22,43	22,40	22,52
	1227,94	1206,13	1206,27			

En 2022, les ETPR ont fortement augmenté et notamment sur le champ de la protection de l'enfance. En effet, l'augmentation significative de l'accueil de nos usagers sur ce pôle fait augmenter de façon significative les ETPR présents pour motif temporaire d'accroissement d'activité.

- **Analyse du personnel non médical**

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

	ETPR	EVOLUTION
2022	1 095,97	-1,46%
2021	1 112,26	-0,77%
2020	1 120,94	+0,25%

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

	ETPR	EVOLUTION
2022	126,45	+43,12%
2021	88,35	+10,30%
2020	80,10	-1,83%

Nous observons une baisse des ETPR sur postes permanents (-1,46%) au 31/12/2022. Cette baisse s'explique notamment par des difficultés accrues de recrutements générant des vacances de postes plus importantes. Toutefois, nous constatons une augmentation des ETP du Tableau des Emplois entre 2021 et 2022.

Concernant les ETPR temporaires, ils augmentent fortement suite notamment l'absentéisme des agents de l'établissement au cours de l'année 2022, et les recrutements par la voie contractuelle dans le cadre de la suractivité.

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

#### Personnel médical

Le personnel médical au sein de l'IDEFHI ne relève exclusivement que de 2 statuts, celui des praticiens hospitaliers contractuels à temps plein et celui des praticiens hospitaliers contractuels à temps partiel, statuts qui ont fusionné en 2022.

L'âge moyen calculé au 31/12/2022 des personnels médicaux est de 52 ans (52 ans au 31/12/2021 et 53 ans au 31/12/2020).

Mois	décembre	
DISTINCTION	MEDICAL	
Étiquettes de lignes		
Somme de EQTP Rémunéré		
statut 210 - 220		1,60
statut 900 praticien tps plein		3,00
statut 920 praticiens tps partiel		0,92
<b>Total général</b>		<b>5,52</b>

Ces éléments restent inchangés par rapport à l'année 2021

### 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

Répartition ETPR par filières					
Mois	décembre				
DISTINCTION	NON MEDICAL		<b>2022</b>		
Somme de EQTP Rémunéré Étiquettes de colonnes					
FILIERES	HANDICAP	PROTECTION DE L'ENFANCE	SERVICES GÉNÉRAUX	Total général	% FILIERE 2022
ADMINISTRATIF	20,53	43,49	49,75	113,77	9,31%
EDUCATIF	193,17	468,78	7,50	669,45	54,76%
SOIGNANT	25,37	150,46	2,37	178,20	14,58%
TECHNIQUE	33,22	154,83	72,95	261,00	21,35%
<b>Total général</b>	<b>272,29</b>	<b>817,56</b>	<b>132,57</b>	<b>1 222,42</b>	
Mois					
DISTINCTION	NON MEDICAL		<b>2021</b>		
Somme de EQTP Rémunéré Étiquettes de colonnes					
FILIERES	HANDICAP	PROTECTION DE L'ENFANCE	SERVICES GÉNÉRAUX	Total général	% FILIERE 2021
ADMINISTRATIF	17,98	46,30	50,50	114,78	9,56%
EDUCATIF	184,21	440,76	7,50	632,47	52,68%
SOIGNANT	29,32	168,47	4,55	202,34	16,85%
TECHNIQUE	36,22	144,51	70,29	251,02	20,91%
<b>Total général</b>	<b>267,73</b>	<b>800,04</b>	<b>132,84</b>	<b>1 200,61</b>	
Mois					
DISTINCTION	NON MEDICAL		<b>2020</b>		
Somme de EQTP Rémunéré Étiquettes de colonnes					
FILIERES	HANDICAP	PROTECTION DE L'ENFANCE	SERVICES GÉNÉRAUX	Total général	% FILIERE 2020
ADMINISTRATIF	18,08	44,10	50,68	112,86	9,40%
EDUCATIF	186,97	437,79	7,00	631,76	52,60%
SOIGNANT	30,22	173,65	4,55	208,42	17,35%
TECHNIQUE	34,25	142,01	71,74	248,00	20,65%
<b>TOTAL</b>	<b>269,52</b>	<b>797,55</b>	<b>133,97</b>	<b>1 201,04</b>	

### Services Généraux

Les ETPR des services généraux sont stable à hauteur de 132,57 ETPR au 31/12/2022 (132,64 ETPR au 31/12/2021 et 133,97 ETPR au 31/12/2020). La filière administrative diminue de 1%, la représentativité de la filière éducative au sein des services généraux reste identique par rapport à 2021. Quant à la filière des soignants, celle-ci reste stable, et la filière technique augmente de 4%

Les services généraux représentent 10,84% du nombre d'ETPR global, soit un pourcentage en baisse constante depuis ces trois dernières années (11 15% en 2021 et 11 23% en 2020).

### Champ du Handicap

272.29 ETPR au 31/12/2022 (267.73 ETPR au 31/12/2021 et 269.52 ETPR au 31/12/2020) composent l'effectif rémunéré de ce pôle. Les personnels de la filière éducative représentent 70,94% des ETPR de ce pôle (68,80% en 2021 et 69,37% en 2020). Cette augmentation est à mettre en lien avec l'ouverture de l'IME 365.

Les ETPR affichent une augmentation de 4,56 ETPR après avoir subi une légère baisse de 1,79 ETPR en 2021. La filière administrative (+2,55 ETPR) et éducative (+3,96 ETPR) voient leur ETPR augmenter. La filière technique (-3 ETPR) et la filière des soignants (-3,95 ETPR) voient quant à eux leurs effectifs diminuer. Cela s'explique par les difficultés de recrutements sur les postes qui composent ce champ (avec le départ des professionnels paramédicaux notamment).

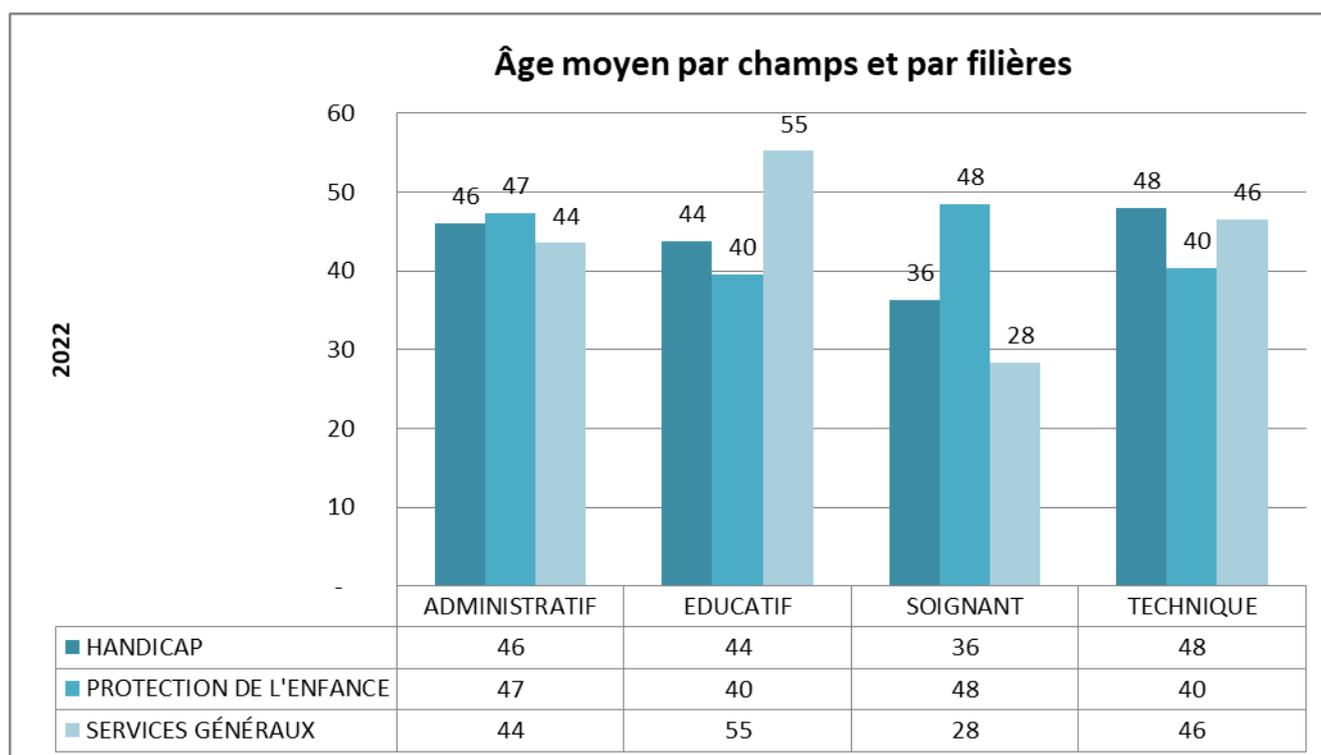
### Champ de la protection de l'enfance

Au total, 817,56 ETPR composent l'effectif des personnels non médicaux de ce pôle (800,04 ETPR au 31/12/2021 et 797,55 ETPR au 31/12/2020) soit une hausse de 17,52 ETPR entre 2021 et 2022. La filière éducative représente 57,34% de ce champ (54,81% en 2021 et 54,89% en 2020).

La filière technique représente 18,94% en 2022 contre 18,53% en 2021 et 17,60% en 2020

Cette augmentation des effectifs comprend plusieurs mouvements :

- une augmentation de 28,02 ETPR pour le personnel éducatif,
- une baisse des personnels soignants de 18 ETPR, qui s'explique notamment par les départs d'Assistants Familiaux.



En 2022, les agents de l'IDEFHI de la filière non médicale, ont une moyenne d'âge de 42,40 ans (en 2021, ce chiffre s'élevait à 43,33 alors que la moyenne d'âge des agents de la fonction publique hospitalière est de 41,7 ans).

#### Commentaires sur la pyramide des âges

PMM				
TRANCHE D'ÂGE	NBRE AGENTS	% EFF TOTAL	NBRE AGENTS 2022	% EFF TOTAL
16 - 20 ans	12	0,69%		
21 - 25 ans	106	7,90%	118	6,80%
26 - 30 ans	105	7,83%		
31 - 35 ans	139	10,37%		
36 - 40 ans	191	14,24%	435	32,44%
41 - 45 ans	190	14,17%		
46 - 50 ans	189	14,09%	379	26,26%
51 - 55 ans	193	14,54%	193	14,54%
56 - 60 ans	136	10,29%		
61 - 65 ans	68	5,07%		
66 ans et plus	8	0,60%	214	15,95%

La tranche d'âge des 26/40 ans reste la plus importante et est constante depuis deux années. En effet, cette tranche représente 435 agents en 2022, 436 en 2021 contre 446 en 2020, ce qui représentait entre 2020 et 2021 une baisse de 10 agents. La représentativité de cette tranche est de 32,44% de l'effectif global pour 2022 (33,38% en 2021 contre 34,12% en 2020).

La tranche des 41/50 ans observe une baisse avec 379 agents en 2022 contre 397 en 2021 et en 2020. Cette tranche représente 28,26% de l'effectif global (30,26% en 2021 et 30,24% en 2020). C'est sur cette tranche d'âge que le turn-over est le plus important.

La tranche des 51/55 ans, reste constante entre 2021 et 2022, passant de 14,33% à 14,54% de l'effectif global et 14,17% en 2020, soit 195 ETR en 2022, contre 186 en 2021 et 186 en 2020.

La tranche des 56 ans et plus enregistre une légère baisse en terme de représentativité entre 2021 et 2022 (16,01% et 15,96%), le chiffre qui été en hausse entre 2020 et 2021 (15,92% et 16,01%). Toutefois en nombre d'agents, l'augmentation est de 4.

A noter la forte augmentation de la tranche d'âge la plus jeune passant de 79 à 118 agents, soit une représentativité de 8,80% (+2,80 points en 1 an).

En 2021, nous observons une légère croissance de la courbe de vieillissement ; nous pouvons constater que les agents travaillent dorénavant plus fréquemment au-delà de l'âge légal de départ en retraite (62 ans avant la réforme de 2023). La sous-catégorie des 61-65 ans reste identique similaire depuis trois ans.

- 56 ans et plus = 15,96% de l'effectif global (16,01% en 2021 et 15,92% en 2020),
- 51/55 ans = 14,54% de l'effectif global (14,33% en 2021 et 14,17% en 2020),
- 41/50 ans = 28,26% de l'effectif global (30,26% en 2021 et 30,24% en 2020),
- 26/40 ans = 32,44% de l'effectif global (33,38% en 2021 et 34,12% en 2020),
- -25 ans = 8,08% de l'effectif global (6,02% en 2021 et 5,56% en 2020).

- **Analyse par filière**

Administrative : 125 agents au 31/12/2022 (120 agents au 31/12/2021 et 121 agents au 31/12/2020).

La tranche des 26/40 ans et la tranche des 41/56 ans sont les filières les plus représentées avec respectivement 40 et 61 agents.

Educative : 706 agents au 31/12/2022 et 684 agents au 31/12/2021 contre 682 agents au 31/12/2020.

Ce nombre est en hausse et cette filière reste jeune. En effet la tranche des 26/40 ans représente 35,69% des effectifs éducatifs (36,69% en 2021 et 37,68% en 2020).

Soignante : 201 agents au 31/12/2022 (222 agents au 31/12/2021 et 229 agents au 31/12/2020).

Le nombre d'agents de cette filière reste en baisse depuis 2021. Les tranches de 56 ans et plus, 51 à 55 ans, 26 à 40 ans et moins de 26 ans affichent les chiffres suivants 53, 34, 56, 9 contre 54, 39, 65, 9 en 2021.

Les 51 à 55 ans représentent 16,92% de l'effectif des soignants alors que cette tranche ne représente que 14,98% de l'effectif global de l'établissement.

Technique : 299 agents au 31/12/2022 et 286 agents au 31/12/2021 contre 281 agents au 31/12/2020. La tranche d'âge la plus représentée est pour cette année celle des 26/40 ans pour atteindre 28,76% des effectifs de cette filière, les autres années, la tranche des 41/50 ans été la plus représentatives (29,02% en 2021 et 28,47% en 2020). Cette année, cette tranche représente 25,42%.

Médicale : 10 agents au 31/12/2022 et reste identique aux années 2020 et 2021.  
Cette filière comporte 60% d'agents de plus de 56 ans (50% en 2021 et 40% en 2020).

- **Analyse par pôle**

Services Généraux : 141 agents au 31/12/2022 et au 31/12/2021 contre 143 agents au 31/12/2020.

Les effectifs sont répartis de la manière suivante  
7,80% pour la tranche des 31/35 ans, 8,51% pour les 36/40 ans, 17,75% pour les 46/50 ans ou encore 13,47% pour celle des 56/60 ans

Champ du Handicap : 306 agents au 31/12/2022 et 295 agents au 31/12/2021 contre 286 agents au 31/12/2020.

La tranche des 26/40 ans est la plus représentée. Elle atteint 31,04% des effectifs de ce pôle (25,81% en 2021 et 29,37% en 2020).

La tranche des 41/50 est seconde. Elle atteint 28,43% des effectifs de ce pôle (32,20% en 2021 et 31,12% en 2020).

La tranche des 56 ans et plus augmente légèrement, et représente 16,33% des effectifs de ce pôle (15,59% en 2021 et 16,78% en 2020).

Champ de la Protection de l'Enfance : 894 agents au 31/12/2022 et 876 agents au 31/12/2021 contre 885 agents au 31/12/2020.

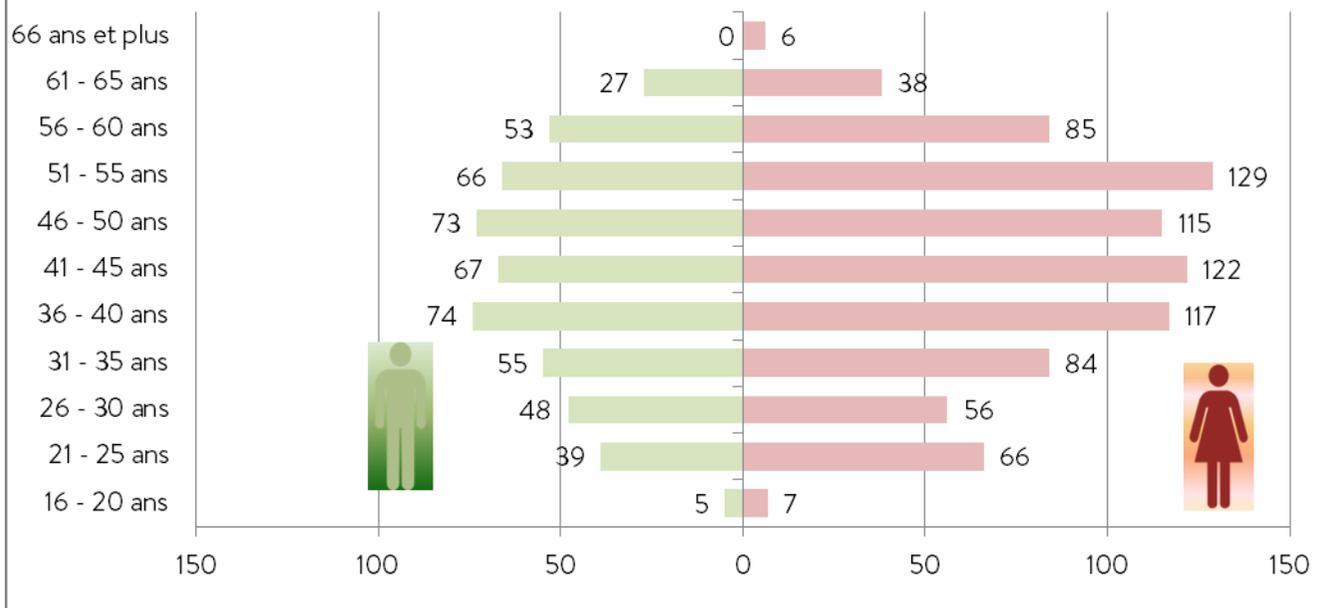
La tranche la plus représentée reste celle des 26/40 ans avec un taux en diminution à hauteur de 34,23% des effectifs de ce pôle (36,07% en 2021 et 36,27% en 2020).

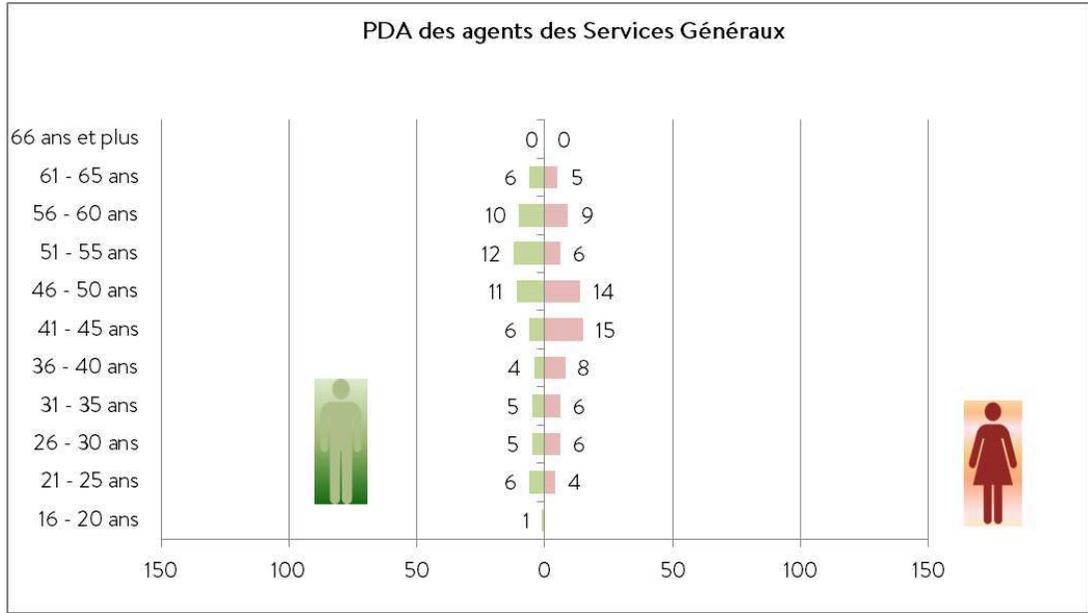
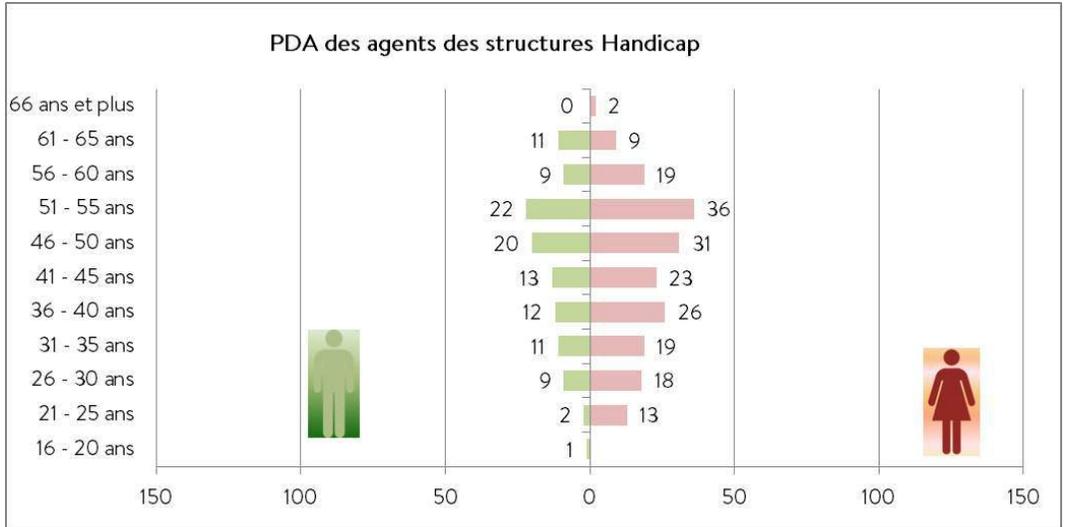
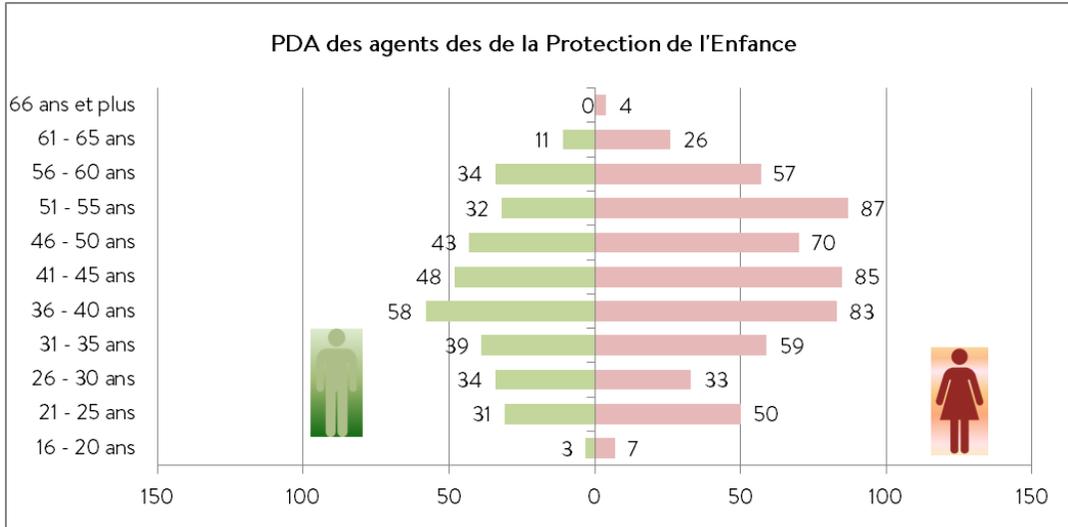
Le pourcentage correspondant à la tranche des 56 ans est de 14,75% (15,06% en 2021 et 4,91% en 2020).

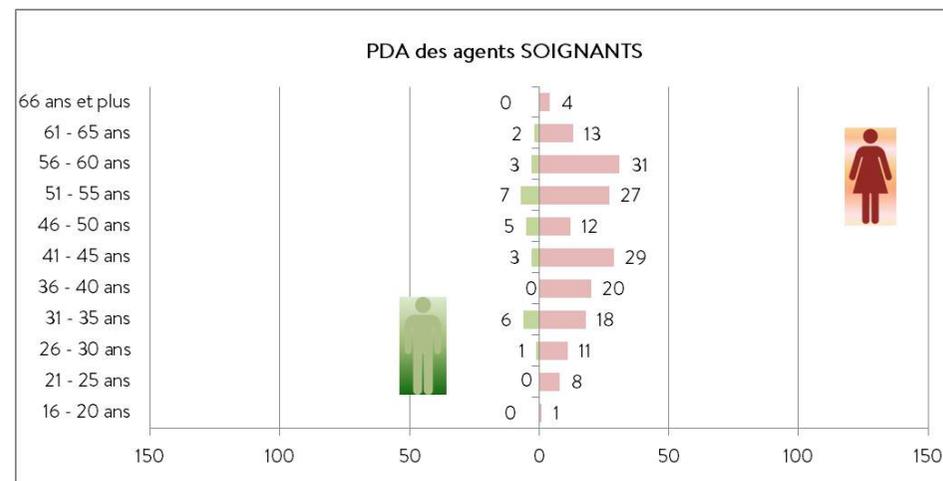
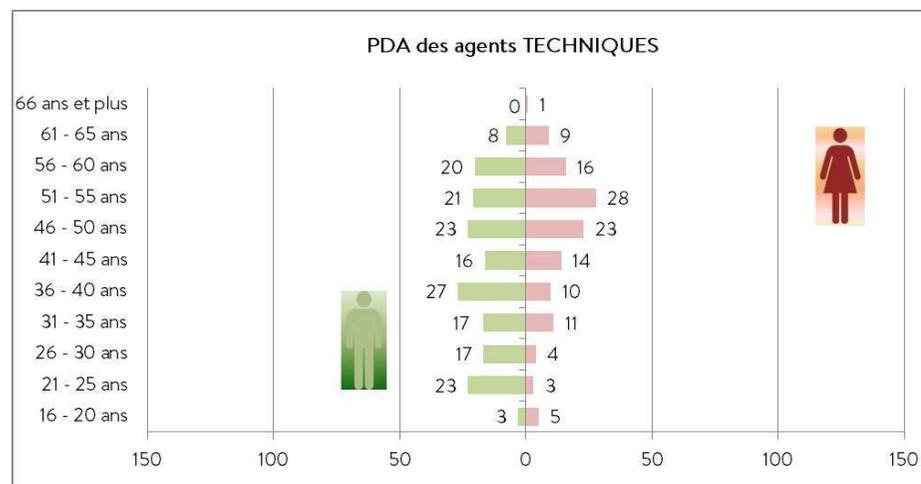
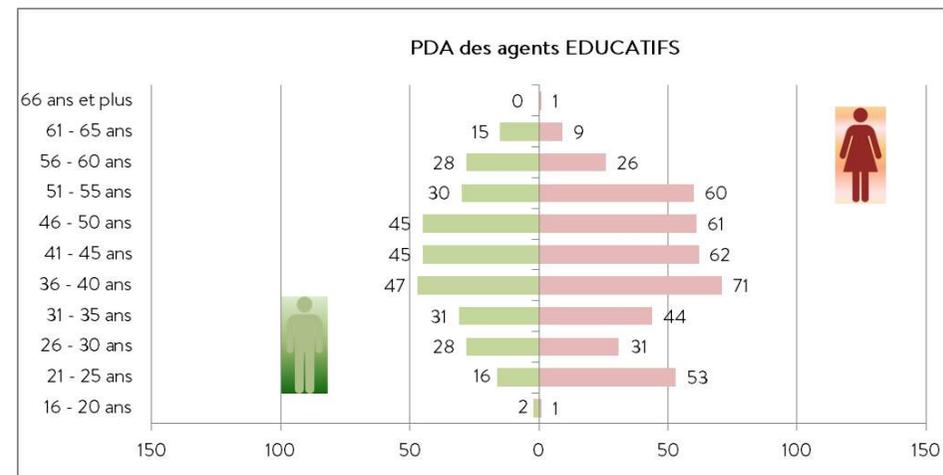
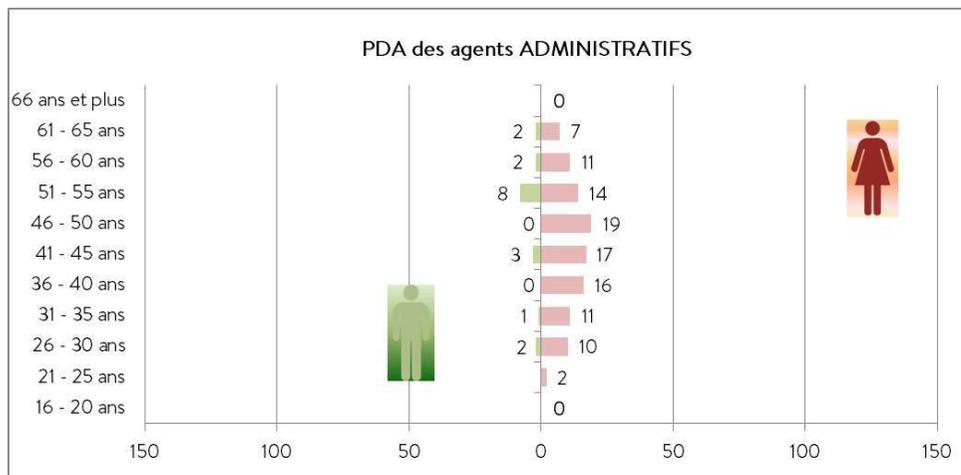
(TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ETPR AU 31/12/2022 PAR PÔLE, PAR CATÉGORIE, PAR GENRE ET PAR FILIÈRE)

Somme de EQTP Rémunéré	Étiquettes de colonnes								Total général
Étiquettes de lignes	MEDICAL		Total MEDICAL	NON MEDICAL			Total NON MEDICAL		
	MEDICAL			ADMINISTRATIF	EDUCATIF	SOIGNANT	TECHNIQUE		
<b>HANDICAP</b>	<b>3,41</b>	<b>3,41</b>	<b>20,53</b>	<b>193,17</b>	<b>25,37</b>	<b>33,22</b>	<b>272,29</b>	<b>275,70</b>	
<b>A</b>	<b>3,41</b>	<b>3,41</b>	<b>7,86</b>	<b>103,05</b>	<b>24,37</b>	<b>1,00</b>	<b>136,28</b>	<b>139,69</b>	
Femmes	3,20	3,20	4,86	62,85	22,37	1,00	91,08	94,28	
Hommes	0,21	0,21	3,00	40,20	2,00		45,20	45,41	
<b>B</b>			<b>3,00</b>	<b>59,77</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>64,77</b>	<b>64,77</b>	
Femmes				3,00	37,02	1,00	41,02	41,02	
Hommes					22,75	1,00	23,75	23,75	
<b>C</b>			<b>9,67</b>	<b>30,35</b>		<b>31,22</b>	<b>71,24</b>	<b>71,24</b>	
Femmes				9,67	11,19	21,09	41,95	41,95	
Hommes					19,16	10,13	29,29	29,29	
<b>PROTECTION DE L'ENFANCE</b>	<b>0,51</b>	<b>0,51</b>	<b>43,49</b>	<b>468,78</b>	<b>150,46</b>	<b>154,83</b>	<b>817,56</b>	<b>818,07</b>	
<b>A</b>	<b>0,51</b>	<b>0,51</b>	<b>13,19</b>	<b>213,39</b>	<b>35,10</b>		<b>261,68</b>	<b>262,19</b>	
Femmes	0,51	0,51	8,49	150,94	32,60		192,03	192,54	
Hommes			4,70	62,45	2,50		69,65	69,65	
<b>B</b>			<b>3,00</b>	<b>129,33</b>	<b>11,36</b>	<b>1,00</b>	<b>144,69</b>	<b>144,69</b>	
Femmes				2,00	74,94	10,36	87,30	87,30	
Hommes				1,00	54,39	1,00	57,39	57,39	
<b>C</b>			<b>27,30</b>	<b>126,06</b>	<b>104,00</b>	<b>153,83</b>	<b>411,19</b>	<b>411,19</b>	
Femmes				26,80	57,25	83,00	235,24	235,24	
Hommes				0,50	68,81	21,00	175,95	175,95	
<b>SERVICES GÉNÉRAUX</b>	<b>1,60</b>	<b>1,60</b>	<b>49,75</b>	<b>7,50</b>	<b>2,37</b>	<b>72,95</b>	<b>132,57</b>	<b>134,17</b>	
<b>A</b>	<b>1,60</b>	<b>1,60</b>	<b>15,73</b>	<b>5,50</b>	<b>1,37</b>	<b>8,91</b>	<b>31,51</b>	<b>33,11</b>	
Femmes	0,60	0,60	10,73	3,50	1,37	1,91	17,51	18,11	
Hommes	1,00	1,00	5,00	2,00		7,00	14,00	15,00	
<b>B</b>			<b>13,97</b>	<b>2,00</b>		<b>8,00</b>	<b>23,97</b>	<b>23,97</b>	
Femmes				11,97	1,00	1,00	13,97	13,97	
Hommes				2,00	1,00	7,00	10,00	10,00	
<b>C</b>			<b>20,05</b>		<b>1,00</b>	<b>56,04</b>	<b>77,09</b>	<b>77,09</b>	
Femmes				19,05	1,00	16,61	36,66	36,66	
Hommes				1,00		39,43	40,43	40,43	
<b>Total général</b>	<b>5,52</b>	<b>5,52</b>	<b>113,77</b>	<b>669,45</b>	<b>178,20</b>	<b>261,00</b>	<b>1222,42</b>	<b>1227,94</b>	

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
2020	56 951 201,12 €	720 843,58 €	56 230 357,54 €
2021	57 436 747,39 €	630 319,44 €	56 808 427,95 €
2022	60 376 570,21 €	668 541,94 €	59 708 028,27 €

	PERSONNEL NON MEDICAL	
	Agent titulaires – stagiaires- contractuels – CDI – CDD sur postes permanents	CDD sur postes temporaires et autres (emplois aidés, contrat apprentissage)
2020	53 149 311,59 €	3 081 045,95 €
2021	53 439 992,98 €	3 368 434,97 €
2022	55 225 645,35€	4 482 382,92 €

Le taux d'évolution des rémunérations globales a augmenté de 5,11% pour l'année 2022 (0,86% pour l'année 2021 et 0,44% en 2020)

Le taux d'évolution de la rémunération du personnel non-médical a augmenté de 5,10% (1,02% pour 2021 et -0,35% en 2020).

Concernant le taux d'évolution de la rémunération du personnel médical, celui-ci a augmenté en 2022 de +6,06% alors qu'il était baisse constante depuis 2020 : -7,47% en 2020 et -12,56% pour 2021.

Concernant l'évolution de la rémunération du personnel non-médical, cela est notamment à mettre en lien avec les 3 augmentations du SMIC (-5,63%), les 2 relèvements du minimum de traitement indiciaire (305 000 €), la revalorisation des grilles des agents de catégorie C (127 000 €), le reclassement d'agents de catégorie B, la revalorisation du point d'indice (855 000 €), le complément de traitement indiciaire et la prime de revalorisation (2 195 354 €).

Les dépenses de personnel accusent ainsi une nette progression sous les effets combinés suivants :

- La revalorisation du point d'indice de +3,5%
- La revalorisation de certains grades hospitaliers (aidés-soignants, auxiliaire de puériculture)
- La revalorisation de la catégorie B
- Les trois augmentations consécutives du SMIC (janvier/mai/août)
- La mise en place de la G-PA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- L'augmentation du montant de l'allocation forfaitaire de télétravail

## Données 2022

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	MEDICAL	NON MEDICAL	Total général
<b>A</b>			
Somme de Brut	449 167,43 €	17 221 006,31 €	17 670 173,74 €
Somme de Brut + Charges Patro	668 541,94 €	26 089 483,60 €	26 758 025,54 €
<b>B</b>			
Somme de Brut		7 129 497,71 €	7 129 497,71 €
Somme de Brut + Charges Patronales		10 790 249,80 €	10 790 249,80 €
<b>C</b>			
Somme de Brut		15 118 823,43 €	15 118 823,43 €
Somme de Brut + Charges Patronales		22 828 294,87 €	22 828 294,87 €
<b>Total Somme de Brut</b>	<b>449 167,43 €</b>	<b>39 469 327,45 €</b>	<b>39 918 494,88 €</b>
<b>Total Somme de Brut + Charges Patro</b>	<b>668 541,94 €</b>	<b>59 708 028,27 €</b>	<b>60 376 570,21 €</b>

## Données 2021

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	MEDICAL	NON MEDICAL	Total général
<b>A</b>			
Somme de Brut	424 629,02 €	16 879 123,64 €	17 303 752,66 €
Somme de Brut + Charges Patronales	630 319,44 €	25 851 877,83 €	26 482 197,27 €
<b>B</b>			
Somme de Brut		6 521 270,70 €	6 521 270,70 €
Somme de Brut + Charges Patronales		10 000 921,55 €	10 000 921,55 €
<b>C</b>			
Somme de Brut		13 836 400,12 €	13 836 400,12 €
Somme de Brut + Charges Patronales		20 955 628,57 €	20 955 628,57 €
<b>Total Somme de Brut</b>	<b>424 629,02 €</b>	<b>37 236 794,46 €</b>	<b>37 661 423,48 €</b>
<b>Total Somme de Brut + Charges Patronales</b>	<b>630 319,44 €</b>	<b>56 808 427,95 €</b>	<b>57 438 747,39 €</b>

## Données 2020

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	MEDICAL	NON MEDICAL	Total général
<b>A</b>			
Somme de Brut	483 882,27 €	16 727 300,78 €	17 211 183,05 €
Somme de Brut + Charges Patronales	720 843,58 €	25 602 743,01 €	26 323 586,59 €
<b>B</b>			
Somme de Brut		6 562 570,80 €	6 562 570,80 €
Somme de Brut + Charges Patronales		10 081 417,79 €	10 081 417,79 €
<b>C</b>			
Somme de Brut		13 529 634,83 €	13 529 634,83 €
Somme de Brut + Charges Patronales		20 546 196,74 €	20 546 196,74 €
<b>Total Somme de Brut</b>	<b>483 882,27 €</b>	<b>36 819 506,41 €</b>	<b>37 303 388,68 €</b>
<b>Total Somme de Brut + Charges Patronales</b>	<b>720 843,58 €</b>	<b>56 230 357,54 €</b>	<b>56 951 201,12 €</b>

La part de la masse salariale des agents de catégorie A incluant le personnel médical, est de 44,32% (46,11% en 2021 et 46,22% en 2020) du total des rémunérations

Les agents de catégorie B représentent 17,51% en 2022 (17,41% en 2021 et 17,70% en 2020).

Enfin, les agents de catégorie C représentent 37,81% de la masse salariale en 2022 (36,48% en 2021 et 36,08% en 2020).

Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	MEDICAL	NON MEDICAL	Total général
<b>Femmes</b>			
<b>A</b>			
Nombre de EQTP Rémunéré	104	5042	5146
Somme de Brut	351 231,29 €	11 855 411,71 €	12 206 643,00 €
Somme de Brut + Charges Patronales	<b>523 557,66 €</b>	<b>17 981 343,49 €</b>	<b>18 504 901,15 €</b>
<b>B</b>			
Nombre de EQTP Rémunéré		2275	2275
Somme de Brut		4 146 444,75 €	4 146 444,75 €
Somme de Brut + Charges Patronales		6 274 075,87 €	6 274 075,87 €
<b>C</b>			
Nombre de EQTP Rémunéré		4962	4962
Somme de Brut		9 142 949,14 €	9 142 949,14 €
Somme de Brut + Charges Patronales		13 852 055,59 €	13 852 055,59 €
<b>Nombre de EQTP Rémunéré Femmes</b>	<b>104</b>	<b>12279</b>	<b>12383</b>
<b>Somme de Brut Femmes</b>	<b>351 231,29 €</b>	<b>25 144 805,60 €</b>	<b>25 496 036,89 €</b>
<b>Somme de Brut + Charges Patronales Femmes</b>	<b>523 557,66 €</b>	<b>38 107 474,95 €</b>	<b>38 631 032,61 €</b>
<b>Hommes</b>			
<b>A</b>			
Nombre de EQTP Rémunéré	24	1992	2016
Somme de Brut	97 936,14 €	5 365 594,60 €	5 463 530,74 €
Somme de Brut + Charges Patronales	144 984,28 €	8 108 140,11 €	8 253 124,39 €
<b>B</b>			
Nombre de EQTP Rémunéré		1438	1438
Somme de Brut		2 983 052,96 €	2 983 052,96 €
Somme de Brut + Charges Patronales		4 516 173,93 €	4 516 173,93 €
<b>C</b>			
Nombre de EQTP Rémunéré		4112	4112
Somme de Brut		5 975 874,29 €	5 975 874,29 €
Somme de Brut + Charges Patronales		8 976 239,28 €	8 976 239,28 €
<b>Nombre de EQTP Rémunéré Hommes</b>	<b>24</b>	<b>7542</b>	<b>7566</b>
<b>Somme de Brut Hommes</b>	<b>97 936,14 €</b>	<b>14 324 521,85 €</b>	<b>14 422 457,99 €</b>
<b>Somme de Brut + Charges Patronales Hommes</b>	<b>144 984,28 €</b>	<b>21 600 553,32 €</b>	<b>21 745 537,60 €</b>
<b>Total Nombre de EQTP Rémunéré</b>	<b>128,0</b>	<b>19821,0</b>	<b>19949,0</b>
<b>Total Somme de Brut</b>	<b>449 167,43 €</b>	<b>39 469 327,45 €</b>	<b>39 918 494,88 €</b>
<b>Total Somme de Brut + Charges Patronales</b>	<b>668 541,94 €</b>	<b>59 708 028,27 €</b>	<b>60 376 570,21 €</b>

En 2022, la masse salariale du personnel féminin s'établit à 38 631 032,61 € (36 840 345,83 € en 2021 et 36 745 402,64 € en 2020) soit 63,98 % des rémunérations globales en (64,14 % en 2021 et 64,52 % en 2020) et elles représentent 761,07 ETPR (753,56 ETPR en 2021 et 763,73 ETPR en 2020) médicaux et non médicaux. Ainsi le coût moyen d'un ETPR féminin a augmenté entre 2021 et 2022 en passant de 48 888,40 € à 50 798,64 € tandis que durant l'année 2020, ce chiffre était de 48 113,08 €.

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

---

L'DEFHI n'a pas eu recours à l'intérim en 2020 et en 2021.

Cependant, durant l'année 2022, au vu des difficultés de recrutements auquel a dû faire face l'établissement et notamment au sein du personnel para-médical et diplômé, la Direction a fait le choix de faire appel à du personnel intérimaire.

Ainsi, à ce titre, deux agents para-médicaux sont intervenus en tant que personnel intérimaire, pour un montant total de 4 386,86€.

## **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 2019 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 » et de Medisys utilisés pour le suivi du temps de travail des agents dans les services. Les indicateurs, qui concernaient initialement exclusivement les personnels éducatifs de la protection de l'enfance et du champ du handicap, s'étendent de plus en plus à d'autres catégories de professionnels.

Il est également important de rappeler que ces données se sont fiabilisées (travail commun services/DRH) même s'il peut exister une marge d'erreur imputable à la saisie des fichiers horaires et de l'utilisation de Medisys.

A la lecture des données brutes, il est constaté au 31/12/2022 un total général de 10 861 heures supplémentaires non rémunérées, non récupérées (17 747 heures en 2021 et 12 083 heures en 2020).

- 10 034 heures négatives  
(8 891 heures négatives en 2021 et 10 418 heures négatives en 2020)
- 20 896 heures positives  
(27 273 heures positives en 2021 et 22 501 heures positives en 2020)

Solde d'heures	Champ du Handicap	Champ Protection de l'Enfance
2022	373 h	10 488 h
2021	3 045 h	14 702 h
2020	3 401 h	8 681 h

Les heures supplémentaires non encore rémunérées et non récupérées constatées au 31/12/2022, ont diminué à hauteur de 38,80% entre 2021 et 2022, contrairement à une hausse de 46,88% entre 2020 et 2021.

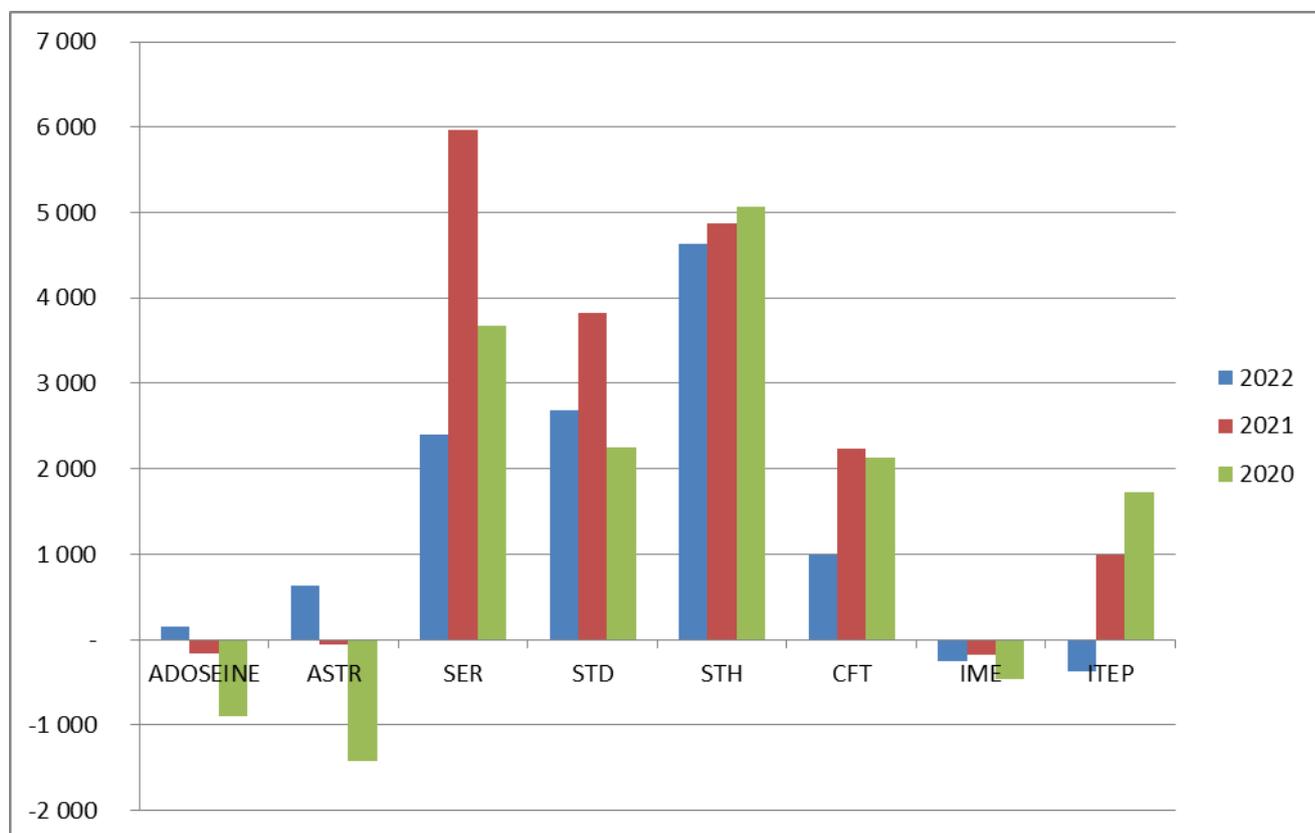
Ces chiffres redeviennent plus stables et plus en adéquations avec les années précédentes (-34% entre 2020 et 2019 et + 9,64% entre 2019 et 2018).

Par ailleurs, au titre de l'année 2022, 2 169,5 jours de congés n'ont pas été pris 2 013,5 jours en 2021 et 2 111,5 jours en 2020).

Toutefois, il convient de préciser que contrairement aux années précédentes, nous avons fait le choix en fin d'année 2022 de permettre le paiement d'un nombre d'heures beaucoup plus conséquent que pour les années précédentes.

6033 heures ont ainsi été rémunérées fin 2022

	BII	MIN BII	MAX BII	MOY B-I
ADOSEINE	45	- 63	70	74
ASTR	63	- 126	133	71
SER	2 393	- 52	515	117
STD	2 462	- 1	512	254
STH	4 612	54	979	311
CFT	993	14	475	241
IME	- 252	- 4	58	- 27
ITEP	- 166	- 125	13	- 40
Total general	10 562	- 1 463	5 079	1 929



USP#	Year	Activity	Number of Participants	Number of Hours	Number of Hours (Total)									
5000000			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
			12										120	
<b>Subtotal</b>			<b>111</b>		<b>0</b>	<b>1110</b>	<b>1110</b>							
5500			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
<b>Subtotal</b>			<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>880</b>	<b>880</b>
700			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
<b>Subtotal</b>			<b>88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>880</b>	<b>880</b>
7500			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
<b>Subtotal</b>			<b>110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1100</b>	<b>1100</b>
8000			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
			11										110	
<b>Subtotal</b>			<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>550</b>	<b>550</b>
<b>Subtotal</b>			<b>311</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3110</b>	<b>3110</b>

CHIFFRE	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
CHIFFRE	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
ETATS LIÉGEOIS	CF	ADJUTANT CHEF	5	1	2	2	2	28,23	5,00	45,00	60,00	150,0	9,0	0,0
		ADJUTANT	10	2	2	2	2	15,28	15,28	15,28	15,28	15,28	9,0	20,0
		ADJUTANT	3	2	2	1	1	2,00	2,00	20,00	20,00	20,0	12,0	12,0
		ADJ	10	2	2	0	0	21,15	10,15	15,00	22,50	20,0	14,0	27,5
		ADJ	17	0	0	1	1	12,75	20,32	15,22	20,00	20,00	26,0	13,5
		ADJUTANT CHEF	11	0	0	2	1	26,41	116,41	20,00	20,00	20,00	20,0	18,0
		ADJ	3	2	2	1	1	1,12	2,00	16,17	15,12	12,0	9,0	2,0
		ADJUTANT	11	0	0	2	2	24,18	20,11	22,00	22,41	15,0	15,0	10,0
	ADJUTANT	5	0	1	1	1	17,00	12,00	10,16	10,16	20,00	20,0	9,0	
	<b>TOTAL CF</b>	<b>77</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>226,34</b>	<b>129,40</b>	<b>941,26</b>	<b>22,214</b>	<b>206,0</b>	<b>113,5</b>	<b>130,5</b>	
	DEP	PROFESSEUR	22	0	4	0	2	4,026	10,405	98,19	150,00	1,0	14,0	20,0
		PROFESSEUR	3	1	1	2	1	10,17	2,17	7,27	20,00	20,0	2,0	2,0
		PROFESSEUR	17	1	1	12	1	22,07	2,07	12,07	20,24	20,00	2,0	2,00
		PROFESSEUR	15	0	2	7	2	16,39	10,10	26,08	20,53	10,0	21,0	20,0
		PROFESSEUR	9	2	1	0	2	9,10	4,15	8,00	20,00	20,0	2,0	2,0
		PROFESSEUR	5	1	1	1	2	7,00	2,00	20,04	1,15	17,0	2,0	2,0
		PROF	3	1	1	2	1	11,03	2,00	11,04	2,20	10,0	2,0	1,1
		PROF	3	2	2	1	1	2,00	2,27	2,00	2,01	1,00	10,0	2,0
	PROF	3	2	1	1	1	21,17	12,07	20,04	20,00	20,0	2,0	2,0	
	<b>TOTAL DEP</b>	<b>90</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>98,03</b>	<b>50,50</b>	<b>166,12</b>	<b>947,19</b>	<b>125,0</b>	<b>57,0</b>	<b>164,0</b>	
	MIL	PROF	11	10	0	1	1	15,23	15,23	2,27	-127,28	-303,0	10,0	24,0
		PROF	11	4	2	2	1	21,00	10,12	12,31	-207,18	-40,0	10,0	2,0
		PROF	10	4	1	1	1	18,25	10,20	11,25	140,28	-99,0	2,0	0,0
		PROFESSEUR	25	0	0	10	1	10,02	22,00	78,32	-99,86	-41,0	2,0	0,0
		PROFESSEUR	11	7	2	1	2	22,21	12,15	10,15	-26,44	-63,0	2,0	7,0
		PROF	3	2	1			22,11	2,00	12,11	-11,22	-51,0	2,0	0,0
		PROF	0	1	2	1	1	1,00	10,07	20,00	32,34	98,0	2,0	0,0
	<b>TOTAL MIL</b>	<b>79</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>125,27</b>	<b>90,64</b>	<b>253,13</b>	<b>-184,56</b>	<b>-460,0</b>	<b>28,0</b>	<b>33,0</b>	
	<b>TOTAL ETATS LIÉGEOIS</b>	<b>246</b>	<b>110</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>219,14</b>	<b>220,94</b>	<b>1.017,38</b>	<b>93,6</b>	<b>541</b>	<b>21</b>	<b>111</b>	
	<b>TOTAL S.A.S.</b>	<b>2.920,00</b>	<b>1.112,00</b>	<b>216,00</b>	<b>216,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>2.540,00</b>	<b>100,00</b>	<b>12.120,00</b>	<b>12.120,00</b>	<b>216,00</b>	<b>216,00</b>	

4.2. Le Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent ayant effectué des heures supplémentaires est de 47 heures en 2022, 50 heures en 2021 et 54 heures en 2020

Le nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires est de 442 (dont 284 femmes et 158 hommes pour 20 696 heures).

En 2021 : 489 dont 313 femmes et 176 hommes pour 27 273 heures

En 2020 : 419 dont 261 femmes et 158 hommes pour 22 501 heures

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

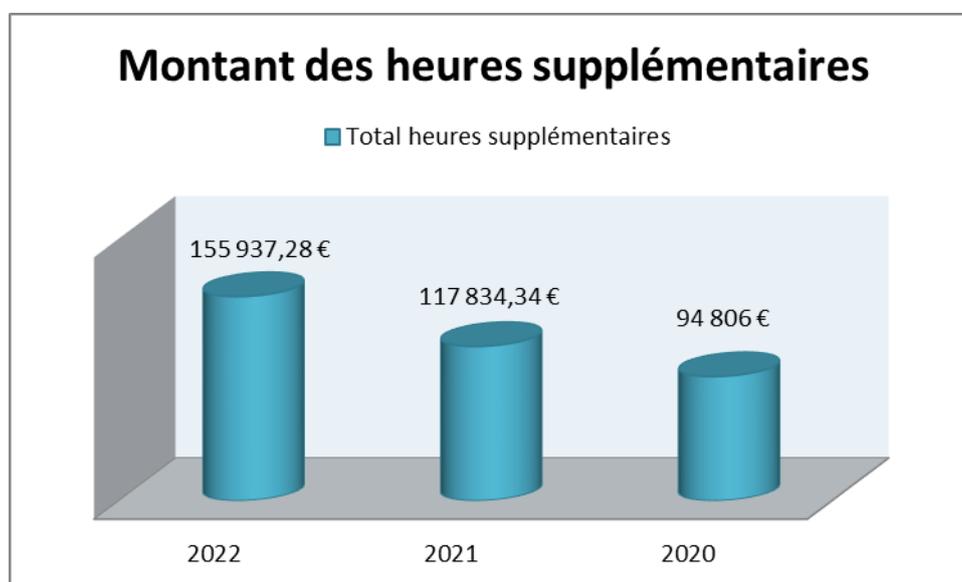
Le nombre d'heures supplémentaires par agent (rapporté à l'effectif physique moyen) est de 8 heures (13 heures en 2021 et 9 heures en 2020)

#### 4.5 Montant des heures supplémentaires (et de temps de travail additionnel) rémunérées sur l'année 2022

Le montant des heures supplémentaires pour l'année 2022 est de **155 937,28€** hors camps soit une augmentation de **32,33%** par rapport à 2021 (après une augmentation de **24,28%** entre 2020 et 2021) et après une augmentation de **29,62%** entre 2019 et 2020).

Détails :

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Heures supplémentaires	155 424,81 €	116 746,35 €	87 185 €
Indemnité heures complémentaires	607,60 €	833,24 €	1 279 €
Majoration covid	-95,13 €	254,75 €	6 342 €
<b>Total heures supplémentaires</b>	<b>155 937,28 €</b>	<b>117 834,34 €</b>	<b>94 806 €</b>



## Indicateur 5 - Jours de Comptes Epargne Temps (CET) stockés au 31 décembre 2022 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 31/12/2022 et tiennent compte de tous les mouvements de l'année 2022 : départs en cours d'année, demandes d'ouverture et d'alimentation du CET au titre de l'année 2021 et demandes d'utilisation des jours.

Le nombre total de jours inscrits sur les CET est de 3988,6 au 31/12/2022 (chiffre arrêté au 31/12/2022, 3475,2 jours au 31/12/2021)

- 417 jours au titre de CET Historique
- 3571,6 jours au titre du CET Pérenne

- 71,5 jours inscrits au 31/12/2022 concernant le personnel médical
- 168,4 jours inscrits au 31/12/2022 concernant le personnel soignant (au sens SAE)
- 3 748,7 jours inscrits au 31/12/2022 pour le personnel non-médical (hors personnel soignant)

Le nombre de jours de CET a été en forte augmentation en 2021, en raison des effets de la pandémie de Covid-19, et exceptionnellement pour l'année 2021 uniquement, le plafond des CET a été porté à 80 jours et la progression annuelle a été fixée à 20 jours.

212 agents détiennent un CET au 31/12/2022 (198 au 31/12/2021)

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

Au 31/12/2022	NOMBRE AGENTS	NOMBRE JOURS STOCKES	NOMBRE DE JOURS MOYENS
FEMMES	138	2 570,10	18,6
HOMMES	74	1 418,5	19
TOTAL	212	3 988,6	

En 2021, 126 femmes étaient détentrices d'un CET.

5.2. Nombre moyen de jours de CET stockés par agent au titre de l'année 2021 sur 2022

Le nombre moyen de jours stockés par agent est de 3,24 jours (2,88 jours en 2021).

#### 5.3, Montant de la provision constituée

La provision constituée en 2022 était de 431 358,50 € (364 273,50 € en 2021 et 300 216 € en 2020).

#### 5.4, Montant des jours de CET monétisés sur l'année 2022 : 21 832,50 € (21 005 € en 2021 et 33 032 € en 2020)

172,50 jours ont été monétisés en 2022 et payés au bénéfice de 25 agents soit 19 agents de catégorie A, 5 de catégorie B et 1 de catégorie C.

(166 jours en 2021 pour 25 agents soit 19 agents de catégorie A, 4 de catégorie B et 2 de catégorie C)

Le nombre de jours monétisés est relativement stable entre 2021 et 2022. Cela s'explique par le fait que de nombreux CET viennent d'être nouvellement ouverts et qu'ils ne peuvent pas encore prétendre au droit d'option.

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

catégorie A : 135 €

catégorie B : 90 €

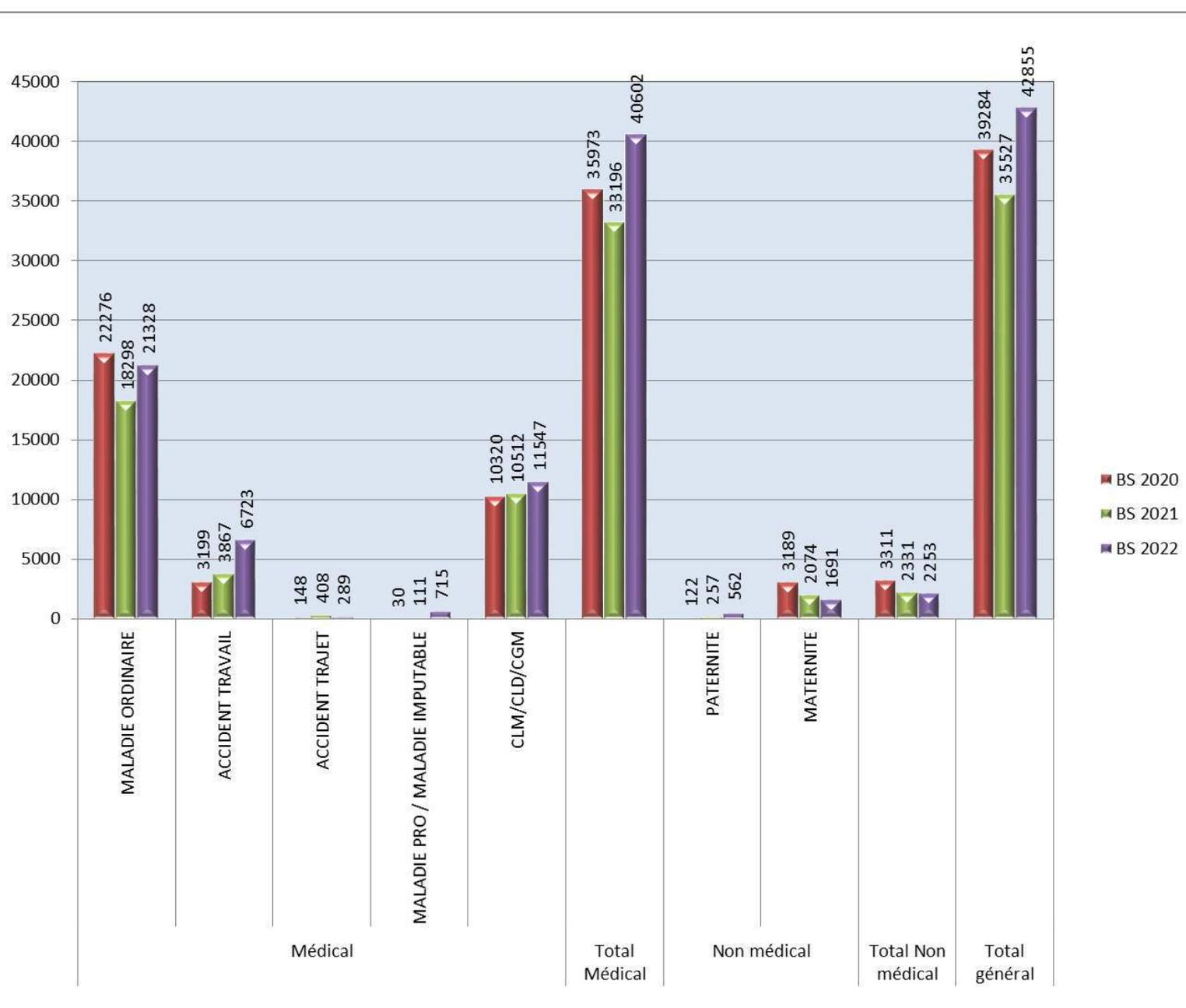
catégorie C : 75 €

## 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 2020-2022



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

Evolution des absences médicales et non médicales 2020-2022

En valeur brute :

Type d'absence	Motif d'absence	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Médical	MALADIE ORDINAIRE	22276	18298	21328
	ACCIDENT TRAVAIL	3199	3867	6723
	ACCIDENT TRAJET	148	408	289
	MALADIE PRO / MALADIE IMPUTABLE	30	111	715
	CLM/CLD/CGM	10320	10512	11547
<b>Total Médical</b>		<b>35973</b>	<b>33196</b>	<b>40602</b>
Non médical	PATERNITE	122	257	562
	MATERNITE	3189	2074	1691
<b>Total Non médical</b>		<b>3311</b>	<b>2331</b>	<b>2253</b>
<b>Total général</b>		<b>39284</b>	<b>35527</b>	<b>42855</b>

En pourcentage :

Type d'absence	Motif d'absence	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Médical	MALADIE ORDINAIRE	5,15%	4,23%	4,64%
	ACCIDENT TRAVAIL	0,74%	0,89%	1,46%
	ACCIDENT TRAJET	0,03%	0,09%	0,06%
	MALADIE PRO / MALADIE IMPUTABLE	0,01%	0,03%	0,16%
	CLM/CLD/CGM	2,39%	2,43%	2,51%
<b>Total Médical</b>		<b>8,32%</b>	<b>7,68%</b>	<b>8,82%</b>
Non médical	PATERNITE	0,03%	0,06%	0,12%
	MATERNITE	0,74%	0,48%	0,37%
<b>Total Non médical</b>		<b>0,77%</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,49%</b>
<b>Total général</b>		<b>9,09%</b>	<b>8,22%</b>	<b>9,31%</b>

**NB :**

EIF moyen 2020 : 1'84.58

EIF moyen 2021 : 1'62.92

EIF moyen 2022 : 1'260.63

Le taux d'absentéisme global en 2022 s'établit à 9,31% et le nombre de jours d'absence est de 42 855, ce qui représente une nette augmentation de près de 13,26% après une baisse de près de 10% entre 2021 et 2020. 2020 était une année exceptionnelle en lien avec la crise sanitaire COVID 19.

Aussi c'est le plus fort taux d'absentéisme enregistré depuis la réalisation du bilan social soit depuis 2012.

La maladie ordinaire progresse de 9,69% pour atteindre 4,64% de l'absentéisme global. A noter que cette progression ne permet toutefois pas d'atteindre le niveau de 2020 qui était de 5,15%.

Pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive l'absentéisme lié aux accidents du travail progresse de façon conséquente et nous avons plus que doublé le chiffre en 2 ans pour atteindre 6723 journées et un taux de 1,46%.

Le nombre de jours de congé paternité double en pourcentage, et est à mettre en lien avec l'évolution réglementaire de juillet 2021 allongeant le congé paternité de 11 jours à 25 jours.

Enfin la dernière progression concerne les CLM/CLD avec une progression de 9,8%.

Ces chiffres appellent plusieurs observations :

- Si l'absentéisme a augmenté, le nombre d'agents présents tout au long de l'année également : moyenne de 100 agents de plus tous les mois
- La progression de l'absentéisme AT est préoccupante et est à mettre en lien avec le contexte particulier notamment de la protection de l'enfance qui a connu une suractivité continue en 2022, avec des conditions d'accueil et de travail dégradées
- Au-delà des AT, les tensions de recrutement de personnel formé, le turn-over au sein des équipes, conjuguées à cette suractivité, ont certainement généré une fatigabilité accrue des agents, un épuisement professionnel pour certains d'entre eux, qui sont autant de motifs d'arrêts maladie.

### Personnel médical

Le personnel médical enregistre 56 jours d'absences pour maladie ordinaire sur l'année 2022. Cela est reporté au nombre de 5 agents.

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

#### En valeur brute (jours):

Type d'absence	Motif d'absence	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Médical	MALADIE ORDINAIRE	53	38	202
	ACCIDENT TRAJET			
	CLM/CLD/CGM			
<b>Total Médical</b>		<b>53</b>	<b>38</b>	<b>202</b>

Nous pouvons observer une forte hausse des arrêts maladies pour le personnel infirmier, en effet, ce chiffre a été multiplié par 5 entre 2021 et 2022.

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

### En valeur brute :

Durée (6 jours)	Genre	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Courte durée	F	935	912	2042
	M	414	486	1278
<b>Total Courte durée</b>		<b>1349</b>	<b>1398</b>	<b>3320</b>
Longue durée	F	27217	24105	24658
	M	10718	10024	14877
<b>Total Longue durée</b>		<b>37935</b>	<b>34129</b>	<b>39535</b>
<b>Total général</b>		<b>39284</b>	<b>35527</b>	<b>42855</b>

### En pourcentage :

Durée (6 jours)	Genre	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Courte durée	F	0,22%	0,21%	0,44%
	M	0,10%	0,11%	0,28%
<b>Total Courte durée</b>		<b>0,31%</b>	<b>0,32%</b>	<b>0,72%</b>
Longue durée	F	6,29%	5,58%	5,36%
	M	2,48%	2,32%	3,23%
<b>Total Longue durée</b>		<b>8,77%</b>	<b>7,89%</b>	<b>8,59%</b>
<b>Total général</b>		<b>9,09%</b>	<b>8,22%</b>	<b>9,31%</b>

La part des absences de longue durée ré-augmente de façon substantielle, passant de 7,89% en 2021 à 8,59% en 2022. Et alors que le% baisse sur les femmes, elle accuse une très forte augmentation de quasiment 1 point sur 3,23% pour les hommes. C'est la 1<sup>ère</sup> fois que nous pouvons faire ce constat et en regardant de plus près, cet absentéisme s'observe chez les hommes plutôt diplômés et en milieu de carrière.

Aussi, il est important de noter une forte augmentation des arrêts maladies de courte durée. En effet, ils ont plus que doublés entre 2021 et 2022.

De façon générale, l'absentéisme « court » (-6 jours) n'a jamais atteint le niveau de 2022, et l'absentéisme de longue durée (+ 6 jours) augmentent lui aussi de façon conséquente pour représenter la quasi-totalité de l'absentéisme.

### Répartition des jours d'absence selon la durée et le genre (en fréquence)

Durée (6 jours)	Genre	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Courte durée	F	292	299	544
	M	131	155	362
<b>Total Courte durée</b>		<b>423</b>	<b>454</b>	<b>906</b>
Longue durée	F	650	553	887
	M	262	283	544
<b>Total Longue durée</b>		<b>912</b>	<b>836</b>	<b>1431</b>
<b>Total général</b>		<b>1335</b>	<b>1290</b>	<b>2337</b>

Les arrêts de courte durée (jusqu'à 6 jours) ont doublé entre 2021 et 2022 que ce soit pour les hommes ou les femmes. Le nombre d'arrêts de plus de 6 jours ont également augmentés avec 595 arrêts de plus qu'en 2021.

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

#### En valeur brute (jours):

Durée (6 jours)	catégorie	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Courte durée				
	A	530	545	1255
	B	372	311	848
	C	447	542	1217
<b>Total Courte durée</b>		<b>1349</b>	<b>1398</b>	<b>3320</b>
Longue durée				
	A	13670	12962	17132
	B	11764	10446	11079
	C	12501	10721	11324
<b>Total Longue durée</b>		<b>37935</b>	<b>34129</b>	<b>39535</b>
<b>Total général</b>		<b>39284</b>	<b>35527</b>	<b>42855</b>

#### En pourcentage :

Durée (6 jours)	Catégorie	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Courte durée				
	A	0,12%	0,13%	0,27%
	B	0,09%	0,07%	0,18%
	C	0,10%	0,13%	0,26%
<b>Total Courte durée</b>		<b>0,31%</b>	<b>0,32%</b>	<b>0,72%</b>
Longue durée				
	A	3,16%	3,00%	3,72%
	B	2,72%	2,42%	2,41%
	C	2,89%	2,48%	2,46%
<b>Total Longue durée</b>		<b>8,77%</b>	<b>7,89%</b>	<b>8,59%</b>
<b>Total général</b>		<b>9,09%</b>	<b>8,22%</b>	<b>9,31%</b>

Les 5 catégories enregistrent une augmentation de l'absentéisme de courte durée, peu importe la catégorie socio-professionnelle des agents de l'établissement. Cette observation est différente pour l'absentéisme de longue durée, qui en %, par rapport à l'effectif moyen, est stable voire en léger recul, alors qu'il progresse très nettement pour la catégorie A (personnels éducatifs).

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

Motif d'absence	2020			2021			2022		
	Durée	Nombre d'arrêt	Moyenne par arrêt	Durée	Nombre d'arrêt	Moyenne par arrêt	Durée	Nombre d'arrêt	Moyenne par arrêt
MALADIE ORDINAIRE	22276	1111	20,05	18298	1062	17,23	21328	2092	10,20
MATERNITE	3189	46	69,33	2074	33	62,85	1691	18	93,94
PATERNITE	122	13	9,38	257	18	14,28	562	23	24,43

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.

Nous pouvons observer une augmentation du nombre d'arrêts passant ainsi, de 1062 en 2021 à 2092 en 2022 sur la maladie ordinaire, soit plus du double.

Ceci signifie que les agents sont beaucoup plus souvent arrêtés mais que la durée moyenne par arrêt, elle diminue, passant de 17,23 pour 2021 à 10,20 en 2022. Cette observation peut expliquer en partie la fatigue accrue liée au phénomène de sur-effectif.

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

Type d'absence	Motif d'absence	2020	Nombre moyen de jours d'absence par agent	2021	Nombre moyen de jours d'absence par agent	2022	Nombre moyen de jours d'absence par agent
Médical	ACCIDENT TRAJET	148	0,12	408	0,32	289	0,21
	ACCIDENT TRAVAIL	3199	2,50	3867	3,02	6723	4,99
	CLM/CLD/CGM	10320	8,06	10512	8,21	11547	8,57
	MALADIE ORDINAIRE	22276	17,39	18298	14,28	21328	15,82
	MALADIE PROFESSIONNELLE	30	0,02	111	0,09	715	0,53
<b>Total Médical</b>		<b>35973</b>	<b>28,08</b>	<b>33196</b>	<b>25,91</b>	<b>40602</b>	<b>30,12</b>
Non médical	MATERNITE	3189	2,49	2074	1,62	1691	1,25
	PATERNITE	122	0,10	257	0,20	562	0,42
<b>Total Non médical</b>		<b>3311</b>	<b>2,58</b>	<b>2331</b>	<b>1,82</b>	<b>2253</b>	<b>1,67</b>
<b>Total</b>		<b>39284</b>	<b>30,67</b>	<b>35527</b>	<b>27,73</b>	<b>42855</b>	<b>31,79</b>

Effectif physique au 31/12/2020 : 1260 agents

Effectif physique au 31/12/2021 : 1244 agents

Effectif physique au 31/12/2022 : 1348 agents

Sans surprise, le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente, passant de 25,91 à 30,12.

Concernant les AT, le nombre de jours moyen par arrêt équivaut une semaine. L'indicateur progresse également sur la maladie ordinaire avec un nombre moyen de jours d'arrêt à 15,82 soit plus de 3 semaines d'arrêt consécutif.

#### 6.1 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 2020	BS 2021	BS 2022
Médical	moins de 25 ans	839	936	1249
	de 25 à 40 ans	9616	9353	9744
	de 40 à 55 ans	15729	16107	21454
	plus de 55 ans	9789	6800	8130
<b>Total Médical</b>		<b>35973</b>	<b>33196</b>	<b>40577</b>
Non médical	moins de 25 ans	123	0	0
	de 25 à 40 ans	2529	2154	2109
	de 40 à 55 ans	628	177	169
<b>Total Non médical</b>		<b>3280</b>	<b>2331</b>	<b>2278</b>
<b>Total général</b>		<b>39253</b>	<b>35527</b>	<b>42855</b>

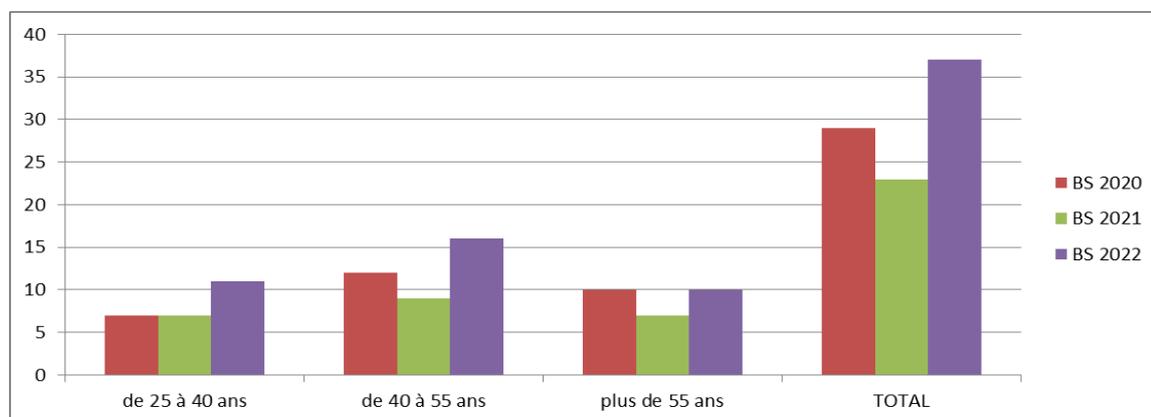
En pourcentage :

Type d'absence	Classe d'âge Bilan social	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Médical	moins de 25 ans	0,19%	0,22%	0,25%
	de 25 à 40 ans	2,22%	2,16%	1,98%
	de 40 à 55 ans	3,64%	3,73%	4,36%
	plus de 55 ans	2,26%	1,57%	1,65%
<b>Total Médical</b>		<b>8,32%</b>	<b>7,68%</b>	<b>8,25%</b>
Non médical	moins de 25 ans	0,03%	0,00%	0,00%
	de 25 à 40 ans	0,58%	0,50%	0,43%
	de 40 à 55 ans	0,15%	0,04%	0,03%
<b>Total Non médical</b>		<b>0,76%</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,46%</b>
<b>Total général</b>		<b>8,66%</b>	<b>7,84%</b>	<b>8,71%</b>

L'augmentation de l'absentéisme se vérifie sur la tranche d'âge des 40 à 55 ans, ceci, même en référence aux années précédentes. La tranche des plus de 55 ans reste en hausse également, et les tranches des moins de 25 ans à 40 ans diminuent.

#### 6.4 Analyses complémentaires

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



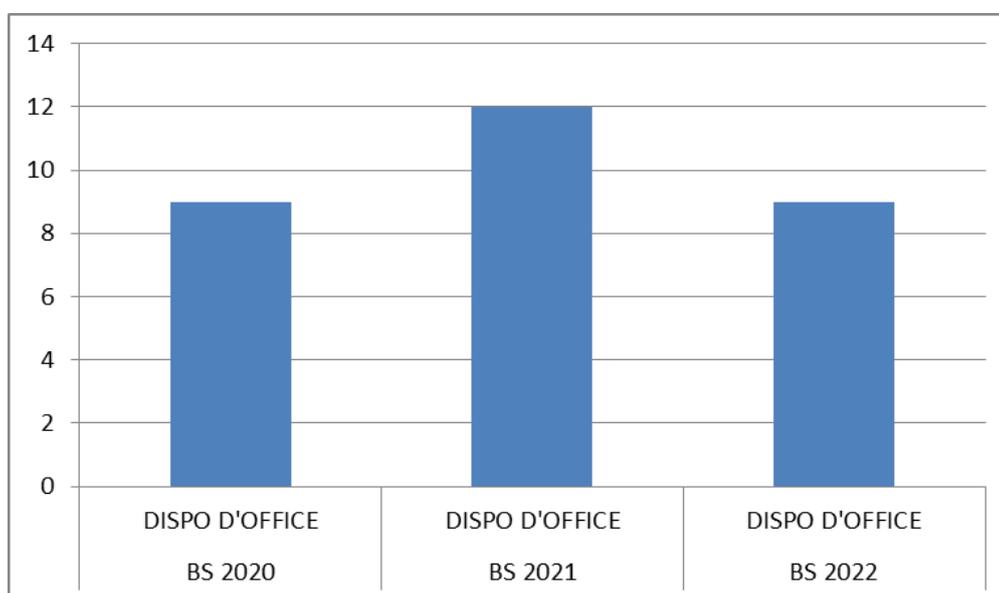
Le nombre de reprise à temps partiel thérapeutique a fortement progressé et atteint son plus haut niveau, ceci sous l'effet de l'assouplissement de la réglementation.

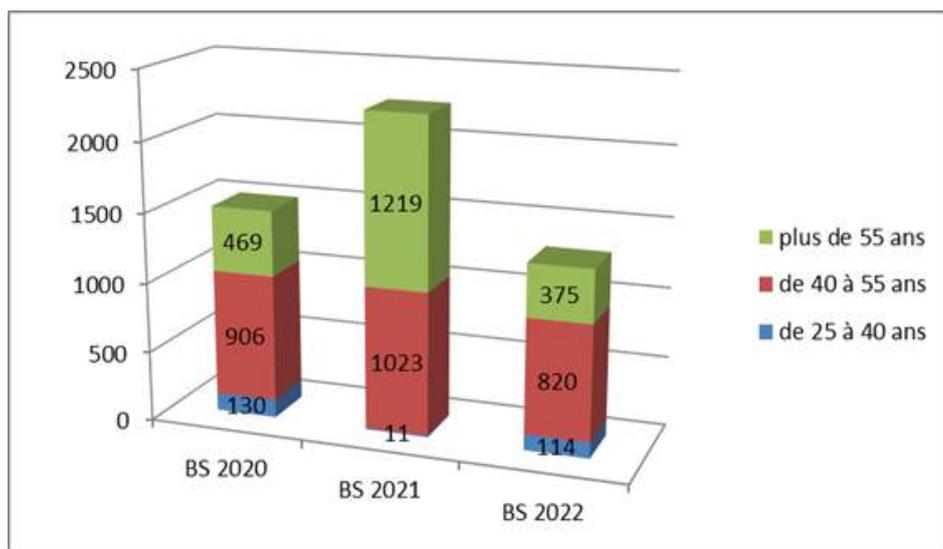
Pour autant, il convient de rester vigilant, car le temps partiel thérapeutique a bien pour but de permettre à un agent qui a encore des soins au moment de sa reprise, d'allier la poursuite du traitement avec le travail, ou pour permettre une reprise progressive avec l'objectif une reprise à 100% sur le poste non aménagé à échéance maximum d'un an.

Aussi avec le SST, nous sommes attentifs aux demandes de temps partiels thérapeutiques dont nous savons que l'agent ne pourra pas reprendre « normalement » à l'échéance d'un an.

- Evolution de la disponibilité d'office pour raisons de santé

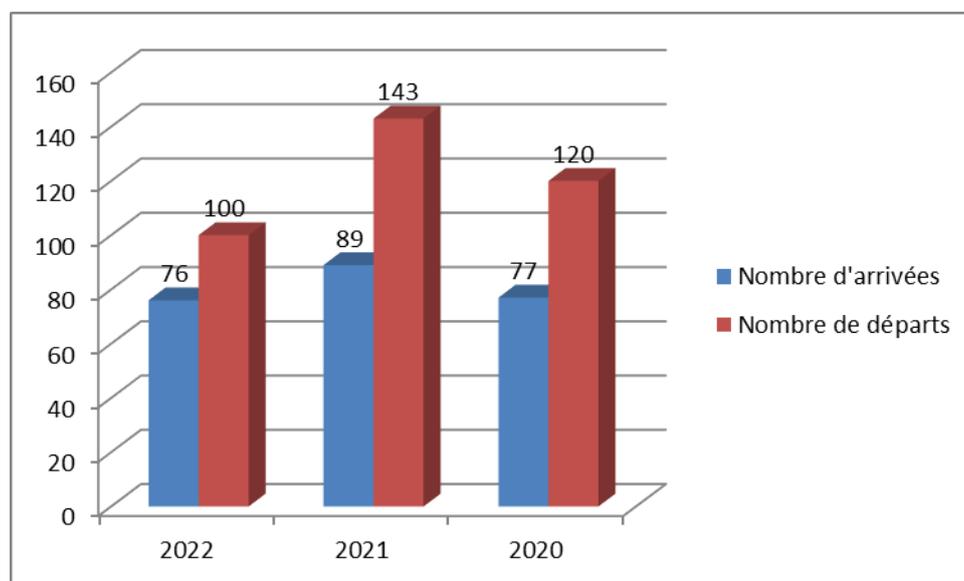
En 2022, 3 disponibilités d'offices en moins par rapport à l'année 2021. En effet, il avait été enregistré 3 disponibilités d'office (DO) pour raison de santé supplémentaires soit 12 contre 9 en 2020





## Indicateur 7 - Taux de turnover du personnel

	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Nombre d'arrivées	76	89	77
Nombre de départs	100	143	120
Effectif physique moyen	1 348	1 311	1 339



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) :

	2022	2021	2020
Retraite (dont pour invalidité)	27	33	29
Changement d'établissement	13	7	3
Congé parental	1	0	0
Démission / Radiation	22	34	12
Détachement*	8	1	4
Disponibilité*	15	5	6
Licenciement / Révocation	9	5	7
Rupture conventionnelle	5	2	3

\*Cela ne prend pas en compte les départs fins de CDD permanents.

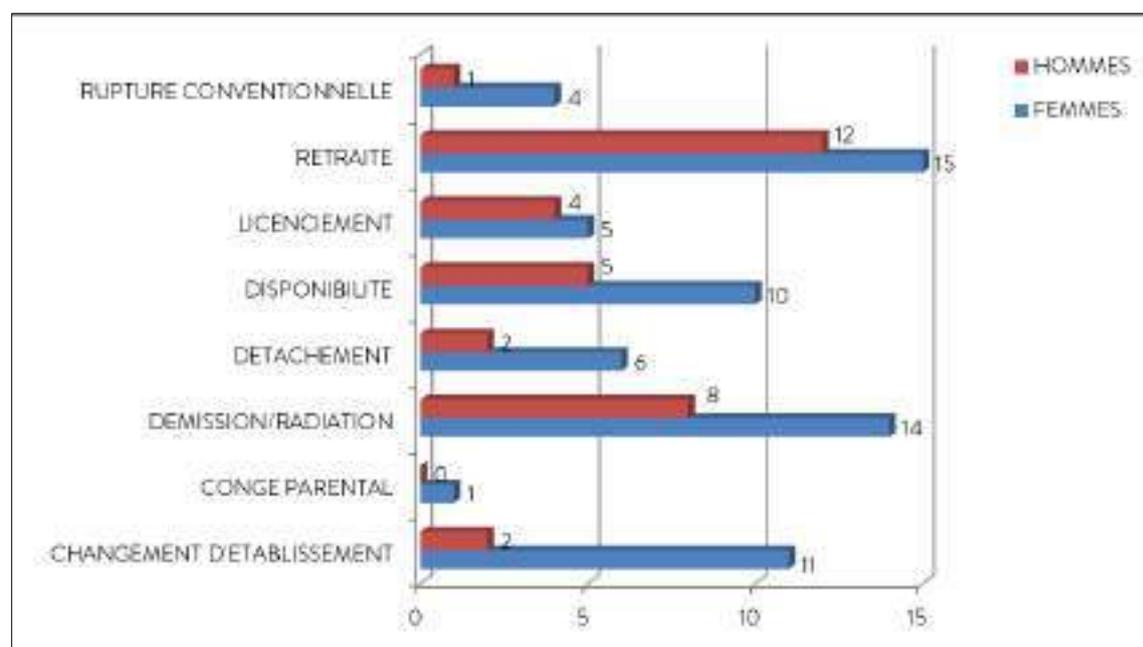
Pour 2022, le taux de turnover s'établit à 6,52% (8,85% en 2021 et 7,36% en 2020).

En 2020, cela s'expliquait principalement par une augmentation du nombre des départs en retraite, des démissions, des départs en détachement ainsi que des licenciements.

L'année 2022, tout comme l'année 2021, reste marquée par une proportion importante des départs à la retraite, mais surtout par un nombre très significatif de départs par démissions, par détachement et par disponibilité.

Depuis trois ans, le dispositif de rupture conventionnelle est intégré dans l'arsenal réglementaire de la fonction publique hospitalière, à titre expérimental pour les agents fonctionnaires, et de façon pérenne pour les agents contractuels. Nous avons accepté cinq demandes d'agents en 2022 comparé à deux demandes d'agents en 2021 et à trois demandes pour l'année 2020.

### 7.1. Présentation de l'indicateur par genre



### 7.2. Nombre de départs en retraite au cours de l'année 2022 pour le personnel médical et pour le personnel non médical (dont soignant)

	2022	2021	2020
Pour le personnel médical	1	0	1
Pour le personnel non médical (dont aucun personnel soignant)	26	33	28

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

Le taux de mobilité est de 9,58% en 2022.

Pour rappel, le taux de mobilité était de 7,26% en 2021 et 13,20% en 2020.

(Ce taux est calculé à partir de l'effectif moyen de 2022 hors assistants familiaux).

Les mobilités internes sont en hausse pour cette année par rapport à l'année précédente.

En élargissant aux mobilités interservices, 118 agents (108 agents en 2021 et 160 agents en 2020) ont fait l'objet d'une mobilité en 2022.

### Les différents motifs de changement d'affectation :

MOTIFS	NOMBRE D'AGENTS en 2022	NOMBRE D'AGENTS en 2021	NOMBRE D'AGENTS en 2020
DANS L'INTERET DU SERVICE	2	8	14
FERMETURE UNITE SERVICE	16	8	3
MOBILITE TEMPORAIRE	19	23	13
FIN MOBILITE TEMPORAIRE	0	0	0
RAISON DE SANTE	2	1	1
RECLASSEMENT	0	0	3
REGORGANISATION UNITE SERVICE	17	6	47
VACANCE DE POSTE	58	60	76
EFF DE CADRE OU COORDINATEUR	3	2	1
FIN AFFECT TEMPOR	1	0	2
Total général	118	108	160

Par rapport aux années précédentes, les mobilités internes sont relativement faibles. L'établissement a pallié à ces nombreux départs en recrutant principalement par la voie externe car les postes ne sont pas parvenus à être pourvus en interne.

## **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.

Les cycles de travail présentant des horaires dérogatoires en 12 heures ont été présentés au CTE et au CHSCT dans le cadre de la refonte des cycles de travail.

Au titre de l'année 2022, le pourcentage théorique des horaires dérogatoires est le suivant :

	Agents	Jours annuels
Nb agents sur un cycle avec au moins 1 horaire en 12 h	75	1 023,75
Effectif théorique (tableau des emplois)	1 169	426 780
Pourcentage des agents effectuant des horaires dérogatoires	6,41%	0,23%

En tenant compte des informations saisies dans le logiciel Medisys, il est désormais possible de définir ce ratio à l'échelle de l'établissement pour l'année 2022 :

	Agents	Jours annuels
Nb agents ayant effectué au moins 1 horaire de plus de 12h	463	4 105
Effectif physique moyen	1 348	492 020
Ratio	35,83%	0,83%

On peut constater que le pourcentage des agents ayant effectué au moins un horaire en 12 heures représente 35,83 % de l'effectif total soit 25,76 points de plus que la théorie.

## **Chapitre 3 - Gestion des compétences**

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

Indicateur 11 - Pourcentage de personnes médicales et non-médicales 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 : **14 agents** (8 agents en 2021 et 5 agents en 2020)

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.

Comme annoncé en 2021, nous avons été plus incitatifs et sommes allés « chercher » des agents éducatifs non diplômés de l'établissement, et les avons priorisés pour permettre leur professionnalisation et l'adaptation de leurs compétences aux publics accueillis.

Des informations plus complètes sur les études promotionnelles en 2022 sont disponibles dans le **bilan de formation 2022** (disponible sur HUB et à la Direction des Ressources Humaines).

### 10.1. Présentation de l'indicateur par genre : 5 hommes et 9 femmes

(4 hommes + 4 femmes en 2021 et 2 hommes + 3 femmes en 2020)

### 10.2. Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire (MLP de 0,6% : 0,25% (0,28 % en 2019 et 0,39 % en 2016)

Montant Type 4	Hors FMER ET FORMER	Masse salariale
2022	145 725,92 €	59 708 028,27 €
2021	62 149,46 €	57 436 747,39€
2020	95 067,85 €	56 951 201,12€

10.3. Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année 2022 : 44 réussites et tous nommés en 2023 (3 en 2021 et 39 en 2020).

GRADES	2020	2021	2022
Adjoint des cadres		<b>3 agents nommés</b> <i>(2 concours + 1 Promotion au choix au tour départemental)</i>	
Assistant socio-éducatif <sup>F</sup>	14 agents nommés		21 agents nommés
Cadre socio-éducatif		1 agent nommé	
Educateur technique spécialisé	2 agents nommés		1 agent nommé
Moniteur-éducateur	23 agents nommés		20 nommés
Ouvrier professionnel qualifié			2 nommés
Cadre De Santé Paramédical – Filière Infirmière			
<b>TOTAL</b>	39	3	<b>44</b>

Il est à noter que les 44 agents ayant réussi leur concours durant l'année 2022, ont été nommés et mis en stage en 2023. De plus, il convient de préciser que 5 agents ont été stagiarisés au cours de l'année 2022, par voie de stagiarisation directe, et 1 par nomination au choix.

10.4. Nombre de refus de promotions professionnelles.

Pour le concours ASE organisé en 2022, 42 agents ont été admis à concourir, 20 agents ont été nommés en 2023, 2 restent à nommer au cours de l'année

20 refus en 2022

- 20 Assistants Socio-éducatifs

4 refus en 2021

- 3 Cadres Socio-Educatifs (échec concours)
- 1 non présent à l'entretien

38 refus en 2020

- 26 Assistants Socio-Educatifs + 1 extérieur
- 12 Moniteurs Educateurs

## **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 1<sup>er</sup> 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 (FFC 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).

<sup>1</sup> 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 2022, l'IDEFHI a cotisé 2 461 € (2 492 € en 2021 et 2 868 € en 2020).

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 2022, 6 000 € en 2021 et 6 000 € en 2020).

L'établissement doit donc gérer le DPC des professionnels médicaux et paramédicaux, soit 48 agents concernés au titre de 2022 (base des agents rémunérés en décembre 2022), dont 40 paramédicaux et 8 médecins (dont le médecin du travail dont le DPC est financé sur le plan de formation comme les paramédicaux) – 51 dont 42 paramédicaux en 2021 et 48 dont 38 paramédicaux en 2020.

Sur ces 48 agents, 6 ont participé à une action de DPC en 2022 (4 en 2021 et 1 en 2020) pour un montant de 5 719,17 € (4 920,43 € en 2021 et 921,71 € en 2020).

Le taux de personnel ayant participé à une action de DPC en 2022 s'élève à 12,50 % (7,84 % en 2021 et 2,08 % en 2020).

Cependant, il est important de noter que sur ces 42 agents restants, 26 ont suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année (dont 5 agents qui sont éligibles au DPC, mais qui exercent un métier différent).

Sur les 16 agents restants :

- 1 agent est entré à l'IDEFHI au cours de l'année,
- 9 agents disposent d'un faible temps de travail, dont 3 qui ne cotisent pas au DPC.

Ainsi, 6 agents n'ont suivi aucune action de formation continue ni de DPC sans que cela ne soit justifié.

Vous trouverez ci-après un tableau de suivi de l'obligation de DPC :

VALIDATION DU DPC	AUTRES FORMATIONS	OBSERVATIONS	Nombre de AGENT
<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/>		6
	Total		6
<b>Total OUI</b>			<b>6</b>
<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI	MAIS AUTRES FORMATIONS SUIVIES	21
		MAIS AUTRES FORMATIONS SUIVIES + METIER DIFFERENT DU GRADE	5
	Total OUI		26
	<input type="checkbox"/> NON	MAIS ENTREE EN AOUT 2022	1
		AUCUNE JUSTIFICATION	6
		MAIS FAIBLE TEMPS DE TRAVAIL	6
		MAIS FAIBLE TEMPS DE TRAVAIL ET NE COTISE PAS AU DPC - TIG	3
	Total NON		16
<b>Total NON</b>			<b>42</b>
<b>Total général</b>			<b>48</b>

Le taux de départ en formation et/ou DPC s'élève à 66,67 % (32 agents sur 48 ont suivi une action de formation et/ou de DPC en 2022) – 74,51 % en 2021 et 52,08 % en 2020.

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				Nat.		Total général
Type	Poste	Enveloppe	Formation	D	E	
#0				1 013,43 €	1 750,00 €	2 763,43 €
	DPC MEDICAL			1 013,43 €	1 750,00 €	2 763,43 €
		DPC MEDICAL		617,83 €	800,00 €	1 417,83 €
			Formation Initiation à la thérapie des schémas	617,83 €	800,00 €	1 417,83 €
		HORS DPC MEDICAL		395,60 €	950,00 €	1 345,60 €
			32EME JOURNEE DU GHNP : LE PSYCHISME AU RISQUE DES PRECARITES	- €	60,00 €	60,00 €
			CE QUI FAIT TRAUMA		500,00 €	500,00 €
			CRISE, URGENCES ET PSYCHIATRIE DE LIAISON	- €	- €	- €
			PRATIQUE DE LA THERAPIE DES SCHEMAS ENFANTS ET ADOLESCENTS	395,60 €	390,00 €	785,60 €
#2				816,34 €	3 485,00 €	4 301,34 €
	PLAN			816,34 €	3 485,00 €	4 301,34 €
		DPC PARAMEDICAL		816,34 €	3 485,00 €	4 301,34 €
			E01 - Approche d'Intégration Sensorielle selon A.J. AYRES, Ergothérapeute - Module 1 / 3 : Fondements	100,52 €	1 375,00 €	1 475,52 €
			F2 AUTISME : Compréhension et mises en oeuvre des stratégies d'accompagnement pour adultes	580,32 €	710,00 €	1 290,32 €
			Le Profil Sensoriel de Dunn : évaluation de la sensorialité et aménagements		580,00 €	580,00 €
			MONTESSORI EN ORTHOPHONIE	135,50 €	840,00 €	975,50 €
<b>Total général</b>				<b>1 829,77 €</b>	<b>5 235,00 €</b>	<b>7 064,77 €</b>

## 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'IDEFH 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.

Au 31/12/2022, le TDE a 1,30 ETP de médecin psychiatre restant vacant.

Médecin du travail : 0,50 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 exerce ses fonctions sur 0,40 ETP depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

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

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

En 2020, nous avons dû faire face :

- Au départ en retraite d'un médecin psychiatre à 0,80 sur l'ITEP au 01/07 ;
- A la fin d'une AIG d'un médecin psychiatre à 0,20 sur l'ITEP au 01/09 ;
- A la longue maladie d'un médecin psychiatre à 0,20 sur l'ASTR toute l'année.

En 2021, nous avons dû faire face :

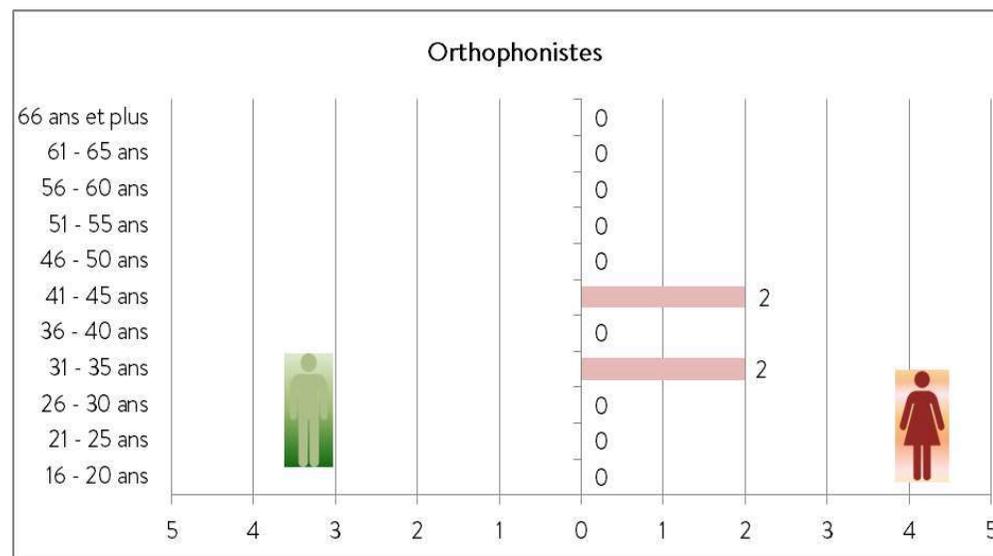
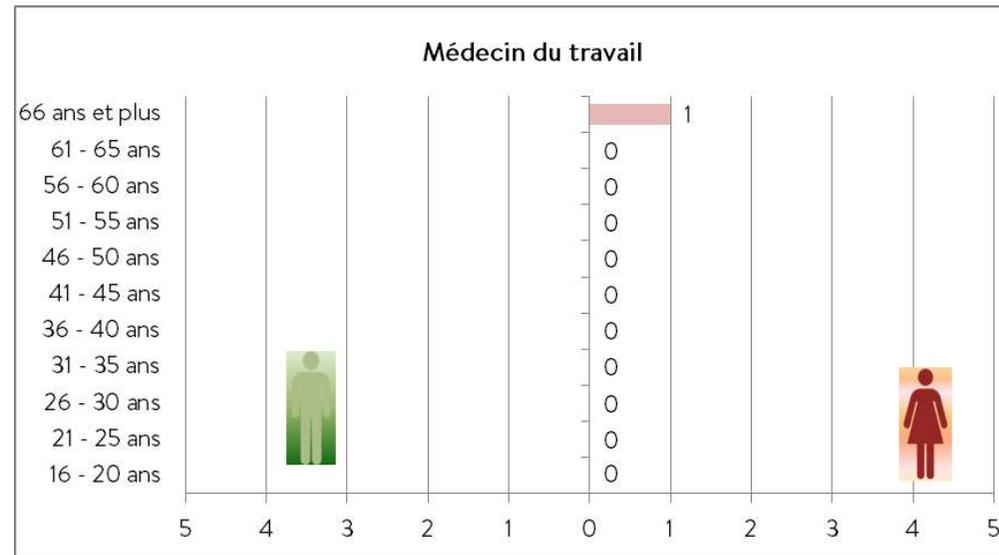
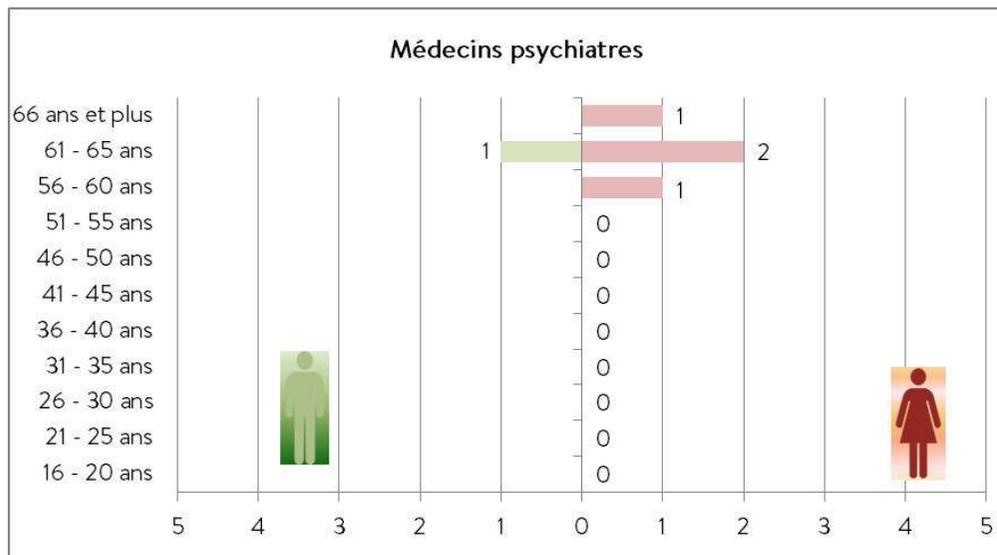
- Au départ à la retraite du médecin du travail, à 0,20 ETP ;
- Au départ à la retraite d'un orthophoniste, à 0,35 ETP.

En 2022, nous avons recruté un orthophoniste pour le CFT mais nous avons dû suspendre un agent qui ne souhaitait pas remplir l'obligation vaccinale contre la COVID.

En 2022, compte tenu du marché du travail et les difficultés d'attractivité du secteur médico-social, nous peinons à recruter sur tous les types de métiers, et particulièrement sur les métiers éducatifs (cadres et agents diplômés), techniques (électricien, plombier) mais aussi administratifs avec des grilles salariales sous-valorisées.

### 12.1 Pyramide des âges, affinée par genre

L'âge de l'agent est calculé au 31/12/2022.



## 1.2.7. Taux de turnover:

	2020		2021		2022	
	Effectif Physique moyen	% Turnover	Effectif Physique moyen	% Turnover	Effectif Physique moyen	% Turnover
Médecin psychiatre	6,25	6,3%	4,56	6,3%	5,00	6,3%
Médecin du travail	1,00	0%	1,00	0%	1,00	0%
Orthophoniste	4,86	0%	3,67	0%	3,42	0%

## 1.2.8. Besoins en effectifs prévus à 2020, 2021, 2022, comparés aux effectifs prévus sur cette même période

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

Médecin Psychiatre	2020	2021	2022
TDE théorique	4,84 ETP	4,80 ETP	4,10 ETP
TDE postes pourvus	3,02 ETP	3,00 ETP	2,80 ETP
TDE postes vacants	1,82 ETP	1,80 ETP	1,30 ETP

5 psychiatres travaillent au sein des services et structures de l'établissement en 2022, (6 en 2021 et 5 en 2020).

Parmi eux, 2 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

Une convention existe 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. Toutefois le 0,20 n'est plus pourvu depuis septembre 2020. Des négociations sont en cours pour renouveler notre partenariat.

Médecin du travail	2020	2021	2022
TDE théorique	1 ETP	0,50 ETP	0,50 ETP
TDE postes pourvus	0,50 ETP	0,40 ETP	0,40 ETP
TDE postes vacants	0,50 ETP	0,10 ETP	0,10 ETP

Le service de santé au travail dispose de 4,30 ETP théoriques :

- 0,50 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 TPE tentent de s'organiser en mutualisant des temps de médecin du travail.

Nous avons toutefois eu la chance de recruter un médecin du travail le 01/09/2021 pour 0,40 ETP.

Les évolutions réglementaires successives depuis une dizaine d'année (Loi du 20 juillet 2011, Loi du 08 août 2016 et plus récemment, le décret du 26 avril 2022) tentent d'apporter des solutions à cette pénurie et tendent à transformer la médecine du travail.

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 le 01/01/2018, renforcée par le décret du 26/04/2022 relatif aux délégations de missions pour les médecins du travail aux infirmières en santé au travail.

Orthophonistes	2020	2021	2022
TDE théorique	4,66 ETP	4,88 ETP	3,80 ETP
TDE postes pourvus	2,17 ETP	2,05 ETP	2,20 ETP
TDE postes vacants	2,51 ETP	2,83 ETP	1,60 ETP

Dans le cadre du 1<sup>er</sup> 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 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 le 27/08/2019 pour le CFT. Par contre 1 agent est parti en retraite au 01/05/2018 (1TEP). Par co-optation, nous avons pu recruter de nouveau en 2020 pour le CFT qui reste la seule structure attractive de l'IDEPHI pour les jeunes professionnels.

En 2022, nous avons réalisé le recrutement d'une orthophoniste pour 0,35 ETP au sein du CFT.

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

---

Nombre de recrutements infirmiers		Toujours présents					
		au 31/12/20	%	au 31/12/21	%	au 31/12/22	%
2020	2 agents	2	100%	2	100%	1	100%
2021	2 agents			2	100%	2	70%
2022	1 agent					1	100%

Au 31/12/2022, l'IDEFH dispose de 14 ETP d'infirmiers en soins généraux (13,50 ETP en 2021 et 14,50\* ETP en 2020).

Les établissements médico-sociaux semblent toujours attractifs pour des professionnels et nous n'avons pas de difficultés pour avoir des candidatures.

Néanmoins, le profil recherché majoritairement par l'IDEFH s'apparente davantage au métier d'infirmière en milieu scolaire pour lequel l'activité de soin, cœur de métier, est très peu présente.

L'IDEFH semble rester 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.

\*erreur suite à l'écriture du chiffre de 2020.

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

---

La thématique de cet indicateur 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 privilégiée.

La crise sanitaire et ses corollaires, les périodes de confinement et de dé-confinement successives, les clusters, sont sans nul doute des faits marquants des années 2020 et 2021 en termes d'adéquation des moyens humains avec l'activité de nos différents services.

Les ressources humaines de FIDEF-HI se sont mobilisées où les besoins étaient identifiés répondant tout à la fois à nos impératifs de continuité de service et aux commandes des autorités de tarification :

- En 2020, une unité d'accueil d'urgence et de soutien à domicile fonctionnant 7j/7 a ainsi été créée à l'ITEP avec des professionnels de l'ITEP et de l'IME. 2 équipes médico-psychologiques ont été constituées pour intervenir sur tout le périmètre de l'établissement. Nos agents ont ainsi été particulièrement agiles pour répondre aux besoins des usagers.
- En 2021, au-delà, les services ont repris une activité plus normale, en adaptant les unités à la fois aux évolutions des publics accueillis, mais également aux impacts de la pandémie.
- En 2022, les services de protections de l'enfance ont dû faire face à une pression sur les accueils d'urgence et sur le nombre d'admission, bien au-delà de notre habitation.

Au-delà, vont être détaillées ci-dessous les modifications pérennes de prestations.

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

- **Activités des services généraux**

Le Service Juridique et des Archives a été modifié dans son périmètre d'actions et dans ses ressources humaines ces 3 dernières années, la dernière modification d'envergure étant la fermeture du S.A.J.E au 01/01/2021, unité historiquement rattaché à ce service. Par ailleurs nous avons confié la fonction de conseil juridique à la responsable du service.

Toutefois, et à l'aune de la mobilité externe de l'agent de catégorie B expert en marchés publics, le périmètre des postes s'est trouvée réinterrogée. Ainsi, si l'expertise en droit de la commande publique semble indispensable, il semble également risqué, en termes de continuité de service, que la sécurisation et la défense des intérêts de l'établissement ainsi que l'appui juridique-technique aux managers et professionnels de l'établissement ne repose que sur la seule responsable du service juridique. Ainsi le service a été renforcé par une cadre en remplacement d'un agent de catégorie B.

Concernant les autres directions et services fonctionnels, il n'y a pas eu de modifications notables. Toutefois certaines directions et particulièrement la Direction des Ressources

Humaines, la Direction des Ressources Financières et des achats, ont dû faire face en leur sein d'un turnover d'agents conséquent

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

Les services du champ du handicap ont évolué essentiellement sous l'effet de la mise en œuvre du CPOM ainsi que des évolutions structurelles réglementaires

### Le Centre François Truffaut (CFT)

La particularité du Centre François Truffaut est la multiplicité des prestations, et son expansion au gré des appels à projet remportés depuis plusieurs années. C'est ainsi que des postes de RUSMS se sont étoffés de façon importante. C'est pourquoi, pour rééquilibrer la charge de travail de certains cadres du service, et dans le cadre des travaux sur les métiers, nous avons créé 2 postes de coordonnateurs de parcours des usagers

### L'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP)

Le projet de transformation de l'ITEP en DTEP, combiné aux orientations du CPOM en matière d'inclusion scolaire a modifié de façon substantielle le tableau des emplois pour l'adapter aux besoins des publics accompagnés, tant en termes de métiers que de répartition des moyens humains et des postes

Au terme des adaptations pour répondre au nouveau projet, le tableau des emplois de l'ITEP s'établit au 31/12/2022 à 74,60 ETP contre 79,78 ETP antérieurement.

Cette modification a tenu compte notamment :

- De la suppression des nuits éducatives couchées sur Quincampoix, finalisant ainsi la réforme des nuits engagée en 2019 au sein de l'IDEFHI
- Du déploiement de postes de coordonnateurs de parcours éducatifs sur les pôles
- Du renforcement de l'équipe éducative du St Gervais
- De la suppression des nuits Moulinaux et de la mutualisation des moyens entre les unités Grand Couronne et Moulinaux
- De la création des postes d'UEE nécessaires pour répondre aux objectifs du CPOM
- De la suppression des nuits sur le Tarmac

### L'Institut Médico-Educatif (IME)

Conformément aux engagements du CPOM, 12 places d'internat ont été supprimées au 01/09/2022 se traduisant par la suppression de 6 ETP

Par ailleurs l'ARS et le Département ont sollicités l'IDEFHI pour développer sur l'internat de l'IME des places ouvertes toute l'année soit avec l'ajout de 155 jours de prise en charge au bénéfice de 7 jeunes, sur des places déjà existantes en 210 jours, ceci pour l'accueil d'un public nécessitant un accompagnement intensifié.

En parallèle, un besoin de places de répit a été identifié lors de la constitution de la communauté 360 Cov'e sur le territoire Rouen Elbeuf

Ainsi le TDE des internats de l'IME qui s'établissait à 28 ETP (après retraitement du transversal), s'est établi au 1<sup>er</sup> septembre 2022 à 31 ETP.

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

Le Département a fait face à une forte augmentation des demandes de placement qui ont eu des répercussions importantes pour l'IDEFHI en terme d'adaptation de son offre de prestations et de suractivité par l'accueil d'un nombre important d'enfants au-delà de son habilitation en accueil d'urgence et dans les structures d'hébergement.

Ce contexte s'est trouvé combiné avec la raréfaction de compétences éducatives disponibles sur le marché du travail, et un turn-over interne ou externe accentué dans les unités de ce champ d'activité.

### Le Service Territorial Havrais (STH)

En 2020, le Département de Seine-Maritime a demandé à l'IDEFHI une proposition de dispositif expérimental pour accueillir en urgence une fratrie de 2 ou 3 enfants.

Cette proposition validée par le département et accompagnée de crédits complémentaires, a été mise en œuvre fin 2021/début 2022 au STH, sur l'unité du Village d'enfants. Et l'expérimentation est renouvelée pour 2023.

Dans ce cadre, outre des vacations de psychologue, il a été prévu la création d'un 8ème poste éducatif sur la maison 2 (Moniteur-éducateur) et la création d'un poste éducatif plus spécifiquement chargé de la référence éducative des fratries et des familles (éducateur spécialisé).

### Le Service ADOSEINE

Le Département a lancé en septembre 2021 un appel à manifestation d'intérêt pour un dispositif en direction d'un public mixte adolescent de 13 à 17 ans révolus en situation de mesure de placement judiciaire non exécutée en raison de son opposition ou de celle de sa famille et pour qui toutes les mesures alternatives ont été mises en échec.

L'IDEFHI a répondu à cet AMI nous offrant par ailleurs une belle opportunité de revisiter le projet de la MAPA (proposition de redéploiement de places) pour offrir une modalité d'accompagnement complémentaire.

Un projet a ainsi été soumis au Département pour 10 jeunes et a été retenu avec une mise en œuvre au 01/03/2022.

Parallèlement, nous avons fermé 20 places de MAPA.

L'équipe assurant les 2 dispositifs compte ainsi 7 professionnels éducatifs, 1 poste de psychologue, 1 cadre.

### Le Service Territorial Dieppois (STD)

Comme discuté depuis plusieurs années, l'IDEFHI a construit un village d'enfants sur la commune d'Arcues La Bataille regroupant la MECS ADO de 12 places précédemment située à Dieppe, une MECS verticale de 12 places et une unité d'accueil d'urgence de 12 places. Cet équipement a été mis en service la rentrée de septembre 2022.

Le tableau des emplois de cet équipement arrêté à 35,90 ETP, s'est accompagné de la mobilité professionnelle des agents particulièrement ceux du FBV.

Par ailleurs, au regard du nombre de places sur le STD et du taux d'équipement actuel en personnel administratif, nous avons renforcé cette filière par la création de 0,50 ETP d'adjoint administratif.

### Le Service d'accueil spécifique du territoire rouennais (ASTR)

A partir du 1er septembre 2022, le projet de l'unité Chateleu a été modifié pour recouvrir les mêmes contours d'activité que l'unité de l'Ancre portée par le service Ados Seine : Chateleu est devenu une MECS spécialisée destinée à accueillir tout au long de l'année des enfants et des adolescents présentant un handicap et/ou un trouble psychique, avec une intensité ou une spécificité telle que l'accueil en structure ASE « classique » MECS ou l'accueil familial n'est pas adapté.

Parallèlement un projet de 6 places de répit s'est déployé pour des jeunes en attente d'ME ou d'ITEP : 4 places sur Chateleu et 2 places sur l'ANCRE, projet coordonné par l'ASTR.

Les impacts sur le TDE de la transformation de l'unité en MECS 365 ont été la suppression de 4,70 ETP et la création de 4 places de répit se traduisant par la création de 4 ETP.

Sur l'Ancre, la création des 2 places de répit s'est traduite par l'adjonction de 1,70 ETP dont 0,50 de coordinateur de parcours et 1 ETP d'AES.

#### Unité RIVAGE 16-25

En juillet 2022, l'IDEFHI a répondu à un appel à projets concernant la mise en place du contrat d'engagement jeune-volet jeunes en rupture. La proposition de l'IDEFHI a été retenue pour accompagner 40 jeunes, pour une durée prévisionnelle de 2 ans.

Dans ce cadre, il est proposé la création de 2,50 ETP comme suit : 0,10 ETP d'adjoint administratif, 0,20 ETP de cadre socio-éducatif, 2 ETP d'assistant socio-éducatif (ES), 0,20 ETP de psychologue.

#### Extension SAUC : unité Cassiopée

Début 2022, le Département de Seine-Maritime a demandé à l'IDEFHI d'ouvrir 12 places d'accueil d'urgence supplémentaires sur le territoire havrais.

Toutefois, au regard des délais et de la situation immobilière havraise, au regard également des tensions sur le dispositif d'accueil d'urgence, l'IDEFHI a proposé d'utiliser son patrimoine existant pour ouvrir 10 places supplémentaires à Canteleu au sein de l'ASTR, à compter du 01/09/2022.

Pour cette extension, le Département a donné un accord pour le financement de postes complémentaires pour cette unité dénommée CASSIOPEE à hauteur de 13,20 ETP,

- Création d'1 ETP d'assistant socio-éducatif – emploi de coordonnateur
- Création de 7.40 ETP de moniteur-éducateur
- Création de 0.40 ETP de psychologue
- Création de 1 ETP d'accompagnant éducatif et social – emploi de maîtresse de maison
- Création de 2.40 ETP d'accompagnant éducatif et social – emploi de surveillant de nuit
- Création d'1 ETP d'assistant socio-éducatif dédié aux visites médiatisées du dispositif

### Le Service Enfance Rouen (SER)

Dans le cadre des travaux GPMC, nous avons constaté une grande hétérogénéité des postes de responsables d'unités. Par ailleurs l'émergence du métier de coordonnateur de parcours socio-éducatif dans l'établissement se confirme sous la double impulsion des besoins en termes de personnalisation de l'accompagnement, et au regard de l'évolution du statut des professionnels éducatifs (ASE, CEST, EJE...) en catégorie A.

Aussi à l'occasion d'un départ en retraite d'un cadre sur le service, nous avons transformé son poste en poste de coordonnateur de parcours, préfigurant l'organisation qui va être déployée dans tous les services en 2023.

## **Chapitre 4 - Dialogue social**

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

Les rencontres bilatérales Direction Générale/Organisation Syndicale se sont poursuivies mais il est difficile d'avoir un décompte précis car toutes n'ont pas été identifiées et enregistrées.

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

2022	2021	2020
6	7	4

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

2022	2021	2020
3	NC	NC

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

2022	2021	2020
8	4	2

Détails :

CATEGORISATION /LIBELLE		2022	2021	2020
A	Réunion bilatérales DG/OS	6	3	NC
	Réunion de la Commission de suivi du plan de formation	3	2	2
	Réunion concertation, DG/OS	1	1	2
	Réunion de présentation travaux	NC	5	NC
B	Réunion suite dépôt préavis de grève	2	1	NC
	Réunion situation agents	1	4	NC
C	Réunion politique Handicap F.I.P.H.F./Commissions HSCT	4	1	2
	Réunion des OS élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG)	NC	4	NC
	Réunion RPS	3	NC	NC

Nombre de réunions réglementaires et institutionnelles :

Comité Technique d'Etablissement : 8 réunions (11 en 2021 et 10 en 2020).

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : 4 réunions (13 en 2021 et 11 en 2020).

L'année 2022 fut marquée par les élections des représentants du personnel, transformant ainsi le Comité Technique d'Etablissement en Comité Social d'Etablissement à compter du 01/01/2023.

En effet, la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant le comité technique d'établissement, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (HSCT) en une instance unique : le comité social d'établissement.

Celle-ci est créée afin de développer une vision élargie de la politique des ressources humaines et des conditions de travail.

Ainsi, les élections professionnelles se sont déroulées au sein de l'établissement dans le cadre d'un scrutin par vote électronique exclusif, du 6 décembre 2022 à 9h00 au 8 décembre 2022 à 17h00.

12 sièges titulaires et 12 sièges suppléants étaient à pourvoir, avec le respect de la parité sur les listes déposées par les organisations syndicales représentatives.

Le taux de participation s'est élevé à 27,47%.

Les résultats des élections professionnelles sont les suivants :

- La section syndicale CFDT a obtenu 123 voix (36,25%).
- La CGT a obtenu 114 voix (33,63%),
- La section syndicale SUD a obtenu 102 voix (30,09%).

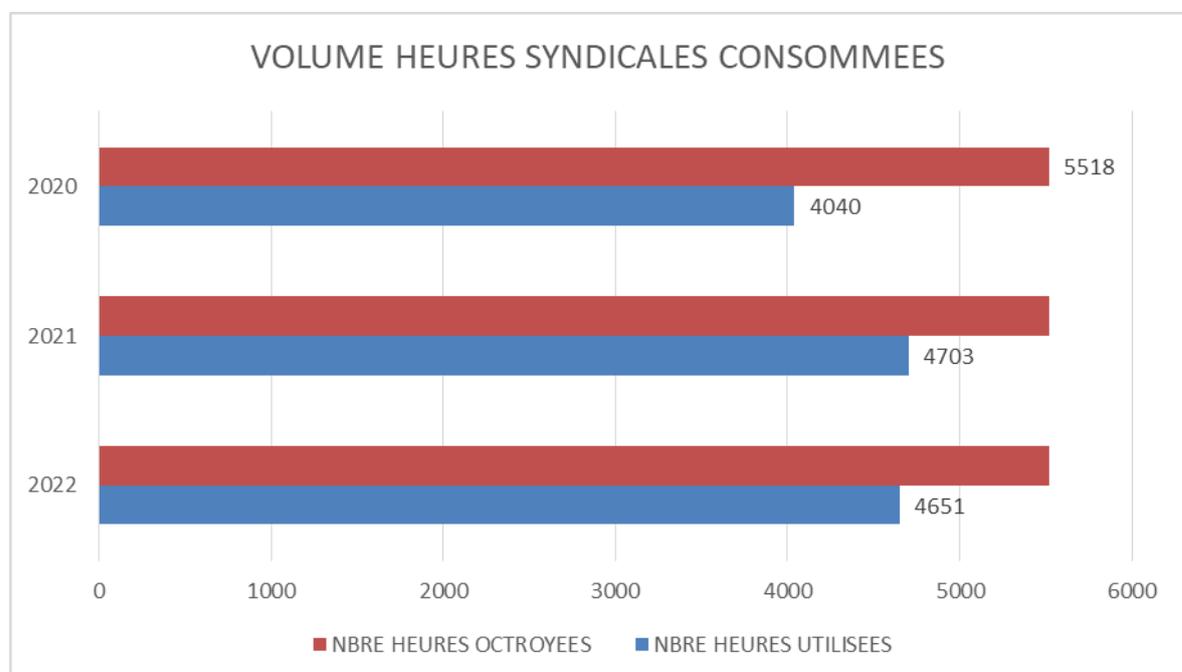
## Indicateur 16 - Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

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 2022, pour la C.G.T., C.F.D.T et SUD SANTE le nombre d'heures octroyées est de 5 518 heures (idem en 2021), et le nombre d'heures utilisées est de 4 651 heures en 2022 (4703 heures en 2021 et 4040 heures en 2020).



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. 4<sup>°</sup> : pour la formation syndicale :**

4 agents soit 133 heures en 2022

(3 agent soit 236 heures en 2021 et 4 agents soit 196 heures en 2020)

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

**Art.13 : pour des activités institutionnelles syndicales (20 jours alloués) : 1714 heures en 2022**

(1699 heures en 2021 et 1715 heures en 2020)

**Art.15 : pour siéger dans d'autres organismes (CTE, CAP, M.N.H., Commission de réforme, A.N.F.H. ...) : 1557 heures en 2022 (1770 heures en 2021 et 1526 heures en 2020).**

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

Dates de grève 2022	Mot d'ordre	Nombre de grévistes	Nombre d'heures de grève
11 janvier	Nationa	46	163
18 janvier	Nationa	16	17
27 janvier	Nationa	41	47
1 <sup>er</sup> février	Nationa	59	156
1 <sup>re</sup> février	Local	2	2
24 février	Local	14	22
8 mars	Nationa	6	9
17 mars	Nationa	34	87
24 mars	Nationa	54	99
7 avril	Nationa	13	41
2 mai	Nationa	1	1
3 mai	Nationa	1	4
24 mai	Nationa	1	3
31 mai	Nationa	31	44
17 juin	Nationa	6	6
23 juin	Nationa	29	127
29 juin	Nationa	1	7
30 juin	Nationa	63	76
22 septembre	Nationa	6	28
27 septembre	Nationa	50	68
29 septembre	Nationa	69	248
18 octobre	Nationa	102	267
10 novembre	Nationa	41	133
17 novembre	Nationa	6	9
29 novembre	Nationa	29	94
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>743</b>	<b>1758</b>

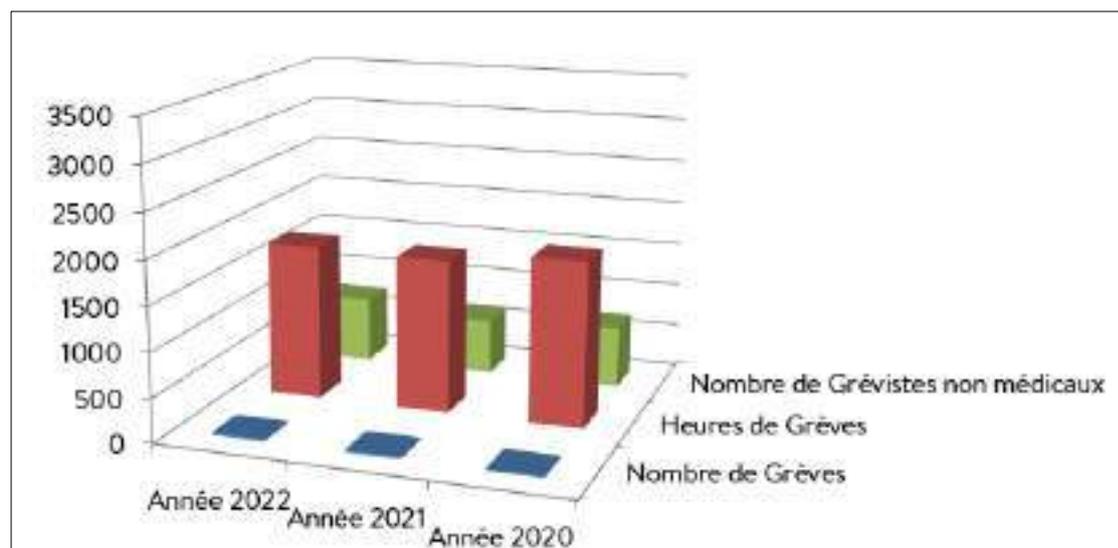
Aucun personnel médical n'a été comptabilisé.

Pour 2022, il y a eu deux préavis de grève locale en date du 1<sup>er</sup> février et du 24 février.

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

A titre indicatif, 27 mouvements de grève suivis en 2021 avec 630 grévistes, et pour 1731 heures de grève.

Personnels non médicaux			
	Nombre d'agents	Nombre de grèves	Total heures de grèves
2022	743	25	1758
2021	630	27	1731
2020	697	21	1864



L'année 2022 a été marquée par un mouvement social national et plusieurs grèves interprofessionnelles pour les salaires dans un contexte de forte inflation.

Les salariés des secteurs médico-sociaux privés et publics sont restés également fortement mobilisés autour des primes dites SEGUR (CTI). 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 3,07 en 2022 (2,57 en 2021, 2,30 en 2020 et 2,47 en 2019)

Le nombre de personnes physiques bénéficiant de ce même crédit global de temps syndical, est de 22 agents (Article 16),

(26 agents en 2021, 41 agents en 2020, 42 agents en 2019)

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

Organisation syndicale	Somme ETP	Nombre d'agents
CFDT	0,73	11
CGT	1,06	3
SUD	1,28	6
<b>TOTAL</b>	<b>3,07</b>	<b>22</b>

### 18.3. Nombre d'agents bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon que le qualité de temps de travail :

Aucun agent ne bénéficie d'une mise à disposition syndicale au niveau national.

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

En 2022, aucune autorisation spéciale d'absence n'a été refusée pour nécessité absolue de service (3 en 2021, 3 en 2020, 9 en 2019 et 13 en 2018)

### 18.5. Nombre total d'heures syndicales concédées 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 2022, pour la C.G.T., C.F.D.T. et SUD SANTE, le nombre d'heures octroyées est de 5518 heures (idem en 2021) 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 2022 par un ou des agents de l'établissement

	CFDT	CGT	SJD	TOTAL
2022	1 135 H	7 H	266 H	1 408 H
2021	946 H	-	199 H	1146 H
2020	1 870 H	966 H	214 H	3 051 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 2022 pour lesquelles l'Etablissement a bénéficié d'une compensation financière est de 1 408 (3 936 heures en 2021 et 3 051 heures en 2020).

Le montant de la compensation financière perçue :

2022	82 483,85€
2021	58 134,80€
2020	58 200,00€

## **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 2022

FREQUENCE	Accident de travail			Accident de trajet			TOTAL
	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL AT	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL Trajet	
2020	53	28	81	7	2	9	90
2021	78	33	111	4	2	6	117
2022	70	58	128	5	3	8	136

Dossiers en attente de reconnaissance:

- 8 dossiers (au 01/02/2021)
- 6 dossiers (au 27/05/2022)
- 6 dossiers (au 29/03/2023)

Le nombre d'accidents de travail et de trajet atteint 136 en 2022, chiffre inédit depuis 2012

Si le nombre d'accidents du travail progresse, et que le nombre de jours d'arrêt progresse également, le nombre d'accidents avec arrêts est en baisse de 10 %.

Les accidents du travail sans arrêt ont fortement augmenté (+75%).

Parmi les 6 dossiers ATMP de 2022 en attente: 5 dossiers sont des accidents de travail d'agents contractuels pour lesquels nous sommes en attente de la notification de décision sur la prise en charge par la sécurité sociale, 1 dossier est en attente d'expertise médicale auprès du conseil médical en formation plénière.

	AT avec ou sans arrêt en 2020	Part des AT 2020	Part dans l'effectif 2020	AT avec ou sans arrêt en 2021	Part des AT 2021	Part dans l'effectif 2021	AT avec ou sans arrêt en 2022	Part des AT 2022	Part dans l'effectif 2022
ADM GEN	3	4%	6%	0	0%	5%	0	0%	5%
ADOSEINE	4	5%	12%	12	11%	12%	8	11%	12%
AFR/SAU/ASTR	10	12%	14%	20	18%	14%	12	16%	14%
CFT	2	2%	7%	2	2%	7%	3	4%	7%
DCVT	3	4%	5%	8	7%	6%	4	5%	6%
IME	6	7%	8%	11	10%	9%	10	14%	9%
ITEP	1	1%	7%	10	9%	7%	7	10%	7%
SER	15	19%	12%	20	18%	12%	11	15%	12%
SERV MEDICAL	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
STD	18	22%	16%	15	14%	16%	9	12%	16%
STH	19	23%	12%	13	12%	12%	9	12%	12%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

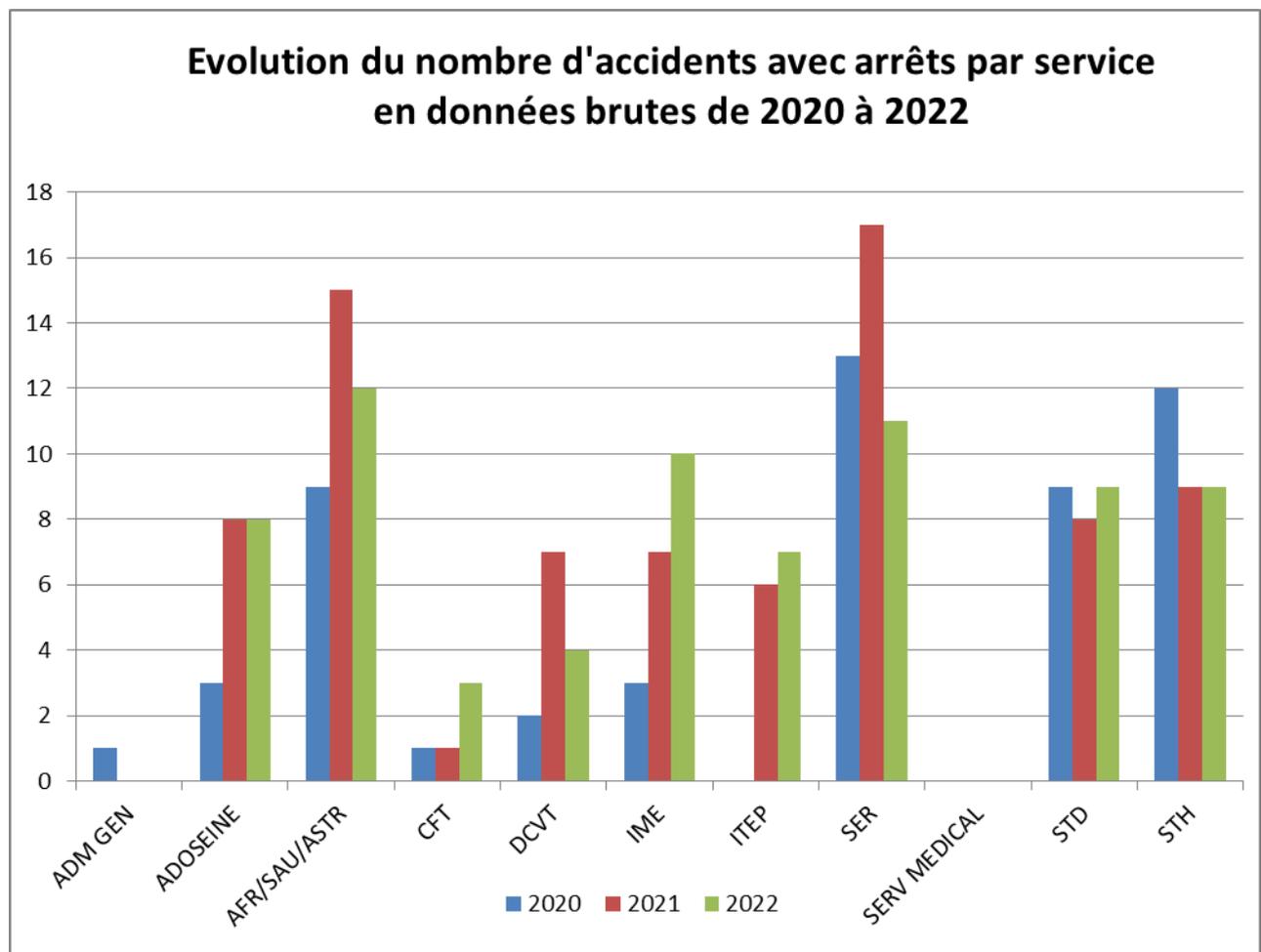
En 2022, ce sont toujours les services de l'ASTR, ou SER qui comptent le plus d'accidents du travail même s'il convient de noter une baisse du nombre d'AT sur l'ASTR alors même qu'il y a plus d'enfants (nouvelles unités et suractivité). Concernant le SER, là également le nombre d'AT régresse en dessous de 2020, ce qui est encourageant.

L'IME apparaît de façon remarquable avec un % élevé des AT, à mettre en lien avec l'IME 365 dont les 6 premiers mois d'activité ont généré un nombre conséquent d'incidents et de déclarations d'AT

Le STD et le STH sont sur des niveaux similaires aux années passées

L'ITEP progresse également et la part des AT est supérieure à la part de son effectif dans l'effectif global.

Ce graphique permet de comparer l'évolution du nombre d'accidents de travail avec arrêt au fur et à mesure des années et entre service



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 2020 (hors ESAT) = 1,98

Taux de cotisation 2021 (hors ESAT) = 1,41

Taux de cotisation 2022 (hors ESAT) = 1,18

Le taux de cotisation 2021 calculé sur les années 2018-2019-2020 a diminué pour les contractuels passant de 1,98 à 1,41, taux historiquement bas pour l'établissement. Il fléchit de nouveau alors même que le nombre de contractuels au sein de l'établissement

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

GRAVITE (tout AT)	Accident de travail	Accident de trajet	TOTAL
2020	3199	148	3347
2021	3867	408	4275
2022	6723	289	7012

GRAVITE (AT de l'année)	Accident de travail	Accident de trajet	TOTAL
2020	1525	148	1673
2021	2552	408	2960
2022	4676	289	4965

Il apparaît clairement que l'augmentation du nombre de jours d'absence pour accident de travail est principalement liée à des accidents survenus sur l'année 2022 et non la poursuite d'anciens AT. En effet 70,80% des jours d'absence sont liés à des AT de 2022 et 69,24% en 2021



L'augmentation des jours d'absence pour AT s'observe sur la plupart des services, cependant deux services ont vu leur chiffre augmenter :

- L'ASTR, sur l'accueil d'urgence
- L'ITEP, qui enregistre également une hausse du nombre de jours d'arrêt

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

2020	1	CONTACT USAGERS
	2	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	3	SPORT
	4	EFFORT DE MANIPULATION DES CHARGES / INCENDIE / BRULURES
2021	1	CONTACT PHYSIQUE USAGERS
	2	AGRESSION USAGERS
	3	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	4	CHUTE OU GLISSADE EN DENIVELE OU HAUTEUR
2022	1	CONTACT PHYSIQUE USAGERS
	2	AGRESSION USAGERS
	3	CHUTE OU GLISSADE DE PLAIN-PIED
	4	CHUTE OU GLISSADE EN DENIVELE OU HAUTEUR

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

Pour l'année 2022, les 3 causes d'arrêt de travail suite AT les plus fréquentes sont :

1. Contact physique avec des usagers (non intentionnel) = 34 accidents de travail
2. Agression de la part d'usagers = 30 accidents de travail
3. Chute ou glissade de plain-pied = 13 accidents de travail

#### LA PREVENTION DES VIOLENCES

La recrudescence des actes de violence envers les professionnels dans certaines unités de l'établissement a amené les représentants du CHSCT à faire valoir fréquemment des droits d'alerte au registre spécial des dangers graves et imminents.

S'est de nouveau posé la question de la prévention et de la protection des agents vis-à-vis du risque métier issu de l'activité même de l'établissement à savoir la prise en charge des usagers au titre de la Protection de l'Enfance et du Handicap.

Une réunion de travail avec les membres du CHSCT en date du 6 juillet 2021 avait pour objet de réfléchir au passage d'une démarche curative de traitement des inscriptions au registre spécial vers plus de préventif et d'appréhension des événements indésirables graves en lien avec les épisodes de violence de la part des jeunes, prioritairement dans le cadre de l'accueil d'urgence.

Le groupe de travail constitué à l'issue de cette réunion fut donc chargé de réfléchir, analyser, définir et proposer des orientations à prendre pour réduire la survenance des dangers graves et imminents issus de la prise en charge des situations complexes.

### Méthodologie appliquée :

- a) Analyse des données de l'établissement ;
- b) Etude des points sensibles élargie à l'ensemble du processus de placement en accueil d'urgence des enfants en danger ;
- c) Définition des leviers d'actions pour prévenir les violences selon 3 axes
  - a. Prévention primaire ;
  - b. Prévention secondaire ;
  - c. Prévention tertiaire ;
- d) Suivi de l'expérimentation proposée par la psychologue du travail auprès des SAUCISAUH pour la prise en charge de la psycho-traumatologie des usagers

Ces travaux dont le plan d'actions ont fait l'objet d'une présentation au CHSCT du 01 mars 2022

Il convient de reconnaître, qu'en l'en avec un turn over des professionnels en charge de ces problématiques au sein de la DRH, ce dossier n'a pas été suivi et mis en œuvre à la hauteur de l'enjeu. Des travaux vont reprendre.

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

En fréquence, sur les 128 accidents de travail (avec ou sans arrêt), sont les plus touchés les métiers suivants :

Métier de l'agent	Nombre d'AT 2022 avec ou sans arrêt
1 – Moniteur éducateur	54
2 – Assistant socio-éducatif	31
3 – Agent éducatif	9
4 – Assistants familiaux	5
5 – Maîtresse de maison	5

Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2022 sont les moniteurs éducateurs et les assistants socio-éducatifs. Cela n'est pas une surprise au vue de la cause principale des accidents qui provient de contacts avec des usagers (non intentionnel). Dans la plupart des accidents, les éducateurs ont été blessés en tentant de contenir des jeunes en crise.

En gravité, sur les 6 723 jours d'accidents de travail (tout AT) enregistrés en 2022, sont les plus touchés les métiers suivants :

Métier de l'agent	NB JRS ARRET EN 2022
1 – Moniteur éducateur	2136
2 – Assistant socio-éducatif	1330
3 – Agent éducatif	870
4 – Assistants familiaux	1837
5 – Maîtresse de maison	249

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

	2020		2021		2022	
1	16 h-18 h	16%	16 h-18 h	16%	14h-16h	16%
2	8 h-10h	16%	8 h-10h	16%	8 h-10h	15%
3	14h-16h	14%	14h-16h	14%	16 h-18 h	15%

19.7 Indication du moment de l'accident

En 2022, 38,28% des accidents de travail avec ou sans arrêt ont lieu en milieu de poste soit une représentation en diminution par rapport aux années précédentes (50% en 2021 et 37% en 2020) 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.

28% des AT sont en début de poste et 32% des AT sont en fin de poste

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

En 2022, 75% des accidents ont eu lieu sur des horaires de servitude d'internat (66% en 2021 et 74% en 2020) soit une augmentation de 9 % des accidents de travail sur ce type d'horaire.

## **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 2020	NB JRS ARRET 2021	NB JRS ARRET 2022
2020	2020	F	57C	30		
2021	2022	M	98		111	
2022	2022	M	98			350
2022	2022	F	57			365
<b>Total</b>				<b>30</b>	<b>111</b>	<b>715</b>

Pour l'année 2022, 1 agent comptabilise 365 jours au titre de la MP 57 et 1 agent comptabilise 350 jours au titre de la MP n°56.

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

Sur l'année 2022, il y a une maladie professionnelle 98 pour un agent pour 350 jours d'arrêts, et une maladie professionnelle 57 pour un agent pour 365 jours d'arrêts.

## Indicateur Z1 - Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

---

### Z1.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

L'IDEFHI enregistre un nombre de BOE de 63 pour sa déclaration 2022 soit 1,5 unité en moins par rapport à 2021 se détaillant comme suit :

- 10 renouvellements RQTH;
- 6 recrutements;
- 2 démissions

Ceci correspond à un taux d'emploi direct de 6,20 % au regard de l'effectif total 2022 pris en compte au sens de la déclaration FIPHFP (6,06 % l'année précédente).

Notons tout de même une diminution des dépenses déductibles 2022 pour un montant de 10 511,85 € contre 25 125,82 € en 2021 et 52 375,05 € en 2020.

<b>ANNEE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Effectif total rémunéré au 1er janvier	1 108	1 064	1 016
Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	66	64	63
Nombre de BOE présents en début d'année	65	64,5	63,0
<b>Taux d'emploi direct</b>	<b>5,87%</b>	<b>6,06%</b>	<b>6,20%</b>
Montant des dépenses déductibles (en €)	<b>52 375,05</b>	<b>25 125,82</b>	<b>10 511,85</b>
Nombre d'unités déductibles			
<b>Taux d'emploi légal</b>			
<b>Contribution FIPHFP</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

21.2. Nombre d'agents qui ont changé d'affectation (changement de poste) pour raison de santé, à présenter par collègue A, B, C, et par filière : 4 agents (1 en 2021 et 5 en 2020).

ANNEE	2022		2021		2020	
	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE
A	1	EDUCATIF	-	-	1	EDUCATIF
B	1	EDUCATIF	-	-	1	EDUCATIF
C	2	TECHNIQUES	1	EDUCATIF	3	TECHNIQUES

### 21.3. Causes principales de reclassement

Les deux principales causes identifiées pour les agents recrutés sur les dernières années parmi les agents qui ont changé d'affectation pour raison de santé sont :

- Troubles psychologiques
- Troubles musculo-squelettiques

21.4. Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année 2022 y compris les renouvellements (hors contrats d'apprentissage)

Depuis 2019, il n'y a plus de contrat aidé au sein de l'établissement.

### 21.5. Nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2022

La politique de l'établissement qui est impulsée pour pallier à ses difficultés de recrutements et de fidélisation de son personnel, l'accompagnement de l'Etat et de l'Association pour la formation permanente du personnel hospitalier, ont permis l'entrée en contrats d'apprentissage de 8 agents pour l'année 2022.

Les entrées en formations sont les suivantes :

- 1 baccalauréat professionnel Aménagements paysagers
- 4 éducateurs-spécialisés
- 1 moniteur-éducateur
- 1 master Manager en infrastructures et cybersécurité des systèmes d'informations
- 1 master Responsable Ressources humaines

Pour rappel :

- En 2021 : 1 apprenti en formation Moniteur-éducateur,
- En 2020 : 2 apprentis dont un Master Management de la Marque et un CAP Installations sanitaires,
- En 2019 : 3 apprentis dont 2 CAP cuisine et 1 DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur-Educateur). Parmi les 3 agents, 2 sont reconnus travailleurs handicapés

## Les services civiques

---

Le renouvellement de l'agrément accordé en décembre 2020 a permis d'ouvrir des crédits pour accueillir 8 contrats pour les missions suivantes :

1. Accompagner les jeunes à la scolarité, à la culture et aux loisirs
2. Développer les compétences des enfants confiés par l'aide sociale à l'enfance
3. Soutien scolaire, éveil culturel et artistique
4. Participer à la médiation et à l'organisation des événements festifs culturels et sportifs

MISSIONS
Soutien scolaire, éveil culturel et artistique
Accompagner les jeunes à la scolarité, à la culture et aux loisirs
Soutien scolaire, éveil culturel et artistique
Développer les compétences des enfants confiés par l'aide sociale à l'enfance

Pour l'année 2022, nous avons 4 agents présents au sein de l'établissement répartis sur les services de la protection de l'enfance (2 sur ADOSEINE, 1 au STH et 1 au SER)

### 2.1.6. Nombre de stagiaires accueillis

104 personnes ont été accueillies au sein de l'établissement en 2022 (13 stagiaires pour 142 stages en 2021 et 77 stages en 2020).

Champs / Nombre de stagiaires	2022	2021	2020
Handicap	26	58	28
Protection de l'Enfance	70	57	35
Services Généraux	8	27	14
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>142</b>	<b>77</b>

## Nombre de stages accueillis par organisme de formation

FORMATION SUIVIE	ORGANISME	Nombre de stages
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL (AES)		1
	EFN	1
ASSISTANT SERVICE SOCIAL		1
	IRTS LOS CANTELEU	1
BTS ESF		3
	LYCEE J. LAFFITTE RECHUMER	2
	LYCEE JEANNE D'ARC ADRESSE	1
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS		8
	APRADIS AMIENS	2
	EFN	4
EDUCATEUR SPECIALISE		26
	EDUCATION ET FORMATION	1
	EFN	10
	IRTS LOS CANTELEU	13
	TERMIAC PROSEVI PROVIDENCE STE THERESE SOLEN	1
	APRADIS	1
INFIRMIERE EN SANTE DU TRAVAIL		1
	UNIVERSITE DE SOLEN	1
MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE		1
	POLE FMA 10	1
MONITEUR EDUCATEUR		20
	APRADIS AMIENS	2
	EFN	3
	IRTS LOS CANTELEU	13
	IFCASS DIEPPE	2





- Ouverture du service de commande en ligne et de paiement en CB pour le Chèque culture ;
- Location via Escala Vacances ; fin de la limitation des réservations en fonction de la composition familiale.

### Activités extra-professionnelles

La démarche entamée par l'IDEPHI 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.

Les activités existantes sont les suivantes :

- Activité de marche nordique sur le site de Cantoleu
- Activité de Fitness sur le site de Cantoleu
- Activité de Taiïo sur Neufchâtel en Bray

Afin d'apporter aux agents un élément de satisfaction et de fidélisation, il a été choisi d'élargir les activités extra-professionnelles.

Ainsi, l'offre a été élargie plusieurs fois depuis 2022, avec le Pilate, animé également en visio-conférence, ainsi que le badminton sur le site de Cantoleu. De plus, chaque année, différentes courses sont subventionnées par l'établissement tels que La Reinette qui se déroule durant le mois d'octobre.

### 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<sup>er</sup> mai 2014 3,37€).

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

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

L'IDEPHI 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.

Par ailleurs, en 2022, la DCVT a travaillé à un plan de mobilité durable ; s'il n'est pas complètement abouti, 2 mesures ont été mises en œuvre.

1- le forfait mobilité durable avec procédure établie et mise en œuvre par la DRH

2 - Partenariat avec la Métropole et la Société KLAXIT pour un projet de co-voiturage sur les trajets du quotidien domicile-travail.

## **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 C-HSCT sont organisées pour la présentation de l'ensemble des bilans sociaux HSCT (Hygiène Sécurité et Conditions de travail) par chaque service. L'ensemble des documents uniques service ainsi que le document unique transversal IOEFHI 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 6 788,08 € en 2022 (6 622,41 € en 2021 et 6 468,97 € en 2020).

La rémunération moyenne des **femmes** relevant de ce statut est de 6 800,22 € en 2022 (6 586,09 € en 2021 et 6 679,94 € en 2020) et celle des **hommes** de 6 744,91 € en 2022 (6 750,45 € en 2021 et 5 947,38 € en 2020).

La rémunération moyenne des **femmes** exerçant à 100% est de 6 687,75 € en 2022 (6 502,04 € en 2021 et 7 782,17 € en 2020).

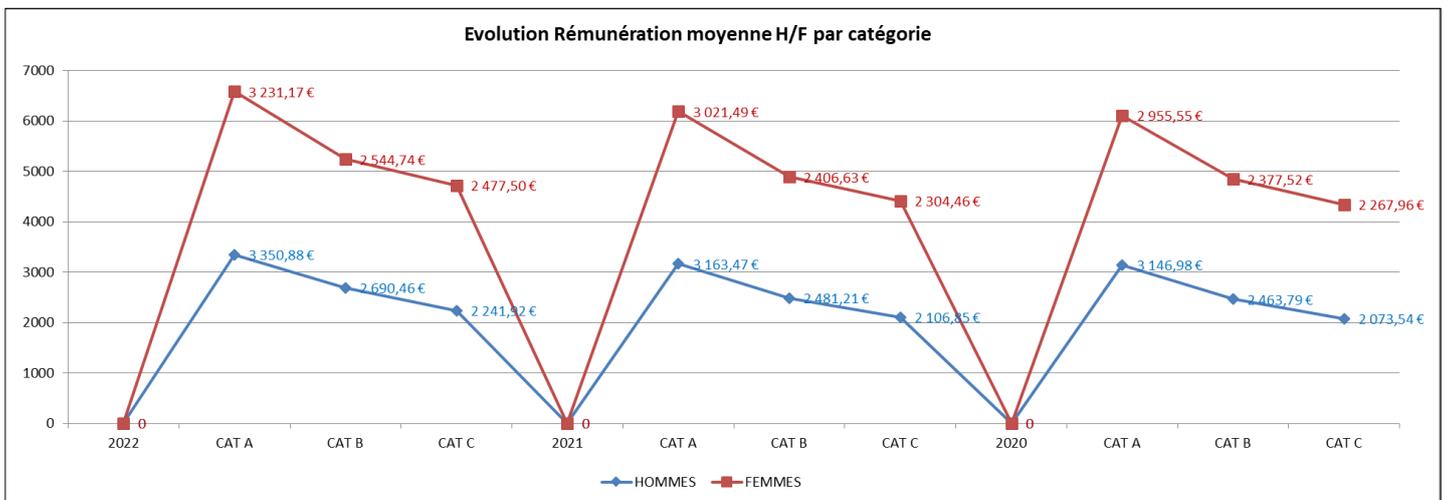
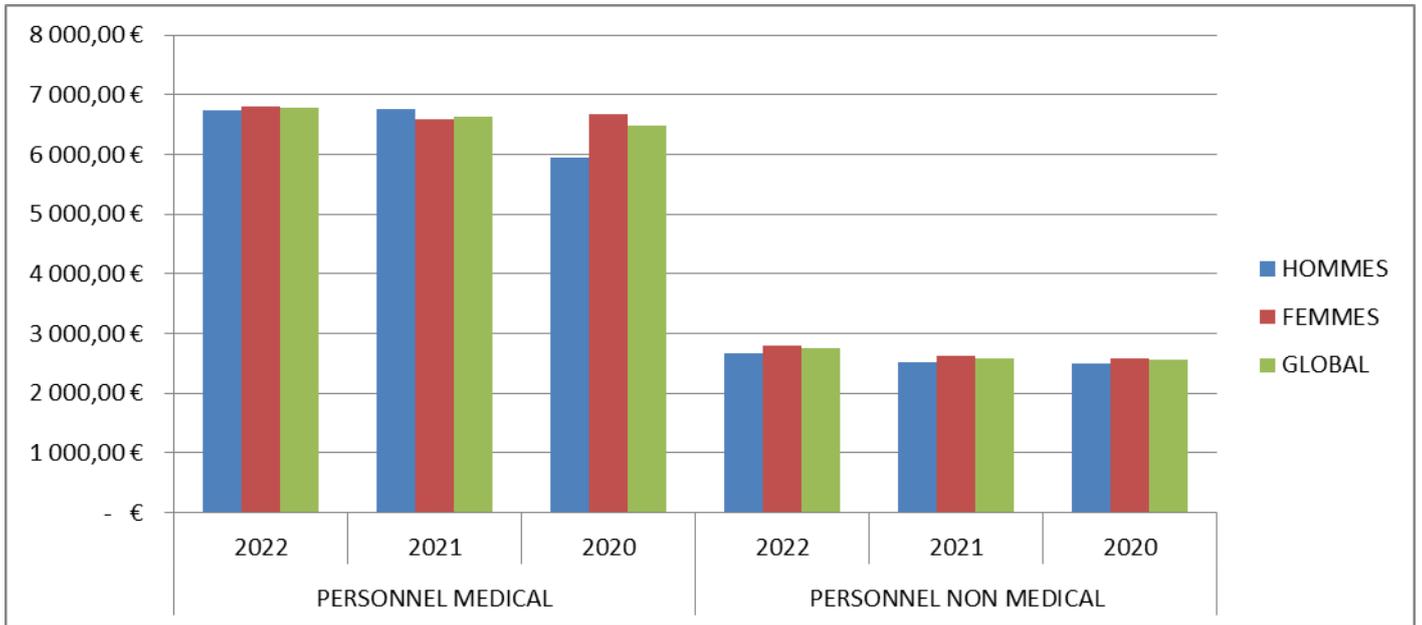
- **Analyse personnel non médical**

La rémunération moyenne **globale** brute est de 2 747,72 € en 2022 (2 585,04 € en 2021 et 2 550,39 € en 2020) soit une augmentation de 1,36% en 2021 (0,15% en 2020 et 0,51% en par rapport à 2019).

La rémunération moyenne des **femmes** brute est de 2 797,32 € en 2022 (2 627,13 € en 2021 et 2 577,15 € en 2020) celle des **hommes** de 2 664,77 € en 2022 (2 513,75 € en 2021 et 2 503,70 € en 2020).

L'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes augmente passant de 74 € à 113 € entre 2020 et 2021, puis de 113 € à 132 € entre 2021 et 2022.

### Rémunération moyenne par CATEGORIE (non médicale)



Le niveau de rémunération continue de progresser sous l'effet des avancements d'échelon automatiques, de la prime de revalorisation devenue complément de traitement indiciaire, mais surtout du dégel du point d'indice en 2022 de 3,5% et des 3 revalorisations du SMIC.

### Catégorie A

La rémunération moyenne est de 3 267,54 € soit une augmentation de 6,64 % par rapport à 2021.

(3 063,98 € en 2021 et 3 012,89 € en 2020).

	Femmes	Hommes
2022	3 231,17 €	3 350,88 €
2021	3 021,49 €	3 163,47 €
2020	2 955,55 €	3 146,98 €

Si on réalise cette analyse uniquement sur les agents travaillant à 100 %, la rémunération moyenne d'un agent de catégorie A est de 3 327,06 € en 2022.

(3 099,91 € en 2021 et 3 074,52 € en 2020).

	Femmes	Hommes
2022	3 302,77 €	3 375,35 €
2021	3 066,87 €	3 168,00 €
2020	3 019,40 €	3 158,66 €

Rappelons que cette catégorie est devenue très hétérogène avec l'intégration en 2019 des ES, EJE, CESF et ETS.

### Catégorie B

La rémunération moyenne est de 2 603,76 € soit une augmentation de 6,76% par rapport à 2021.

(2 438,93 € en 2021 et 2 416,38 € en 2020).

	Femmes	Hommes
2022	2 544,74 €	2 690,46 €
2021	2 406,63 €	2 481,21 €
2020	2 377,52 €	2 463,79 €

Si on réalise cette analyse uniquement sur les agents travaillant à 100%, la rémunération moyenne d'un agent de catégorie B est de 2 642,62 € en 2022.

(2 452,74 € en 2021 et 2 441,29 € en 2020).

	Femmes	Hommes
2022	2 585,76 €	2 721,03 €
2021	2 422,27 €	2 489,47 €
2020	2 405,34 €	2 461,18 €

### Catégorie C

La rémunération moyenne est de 2 378,70 € soit une augmentation de 6,97 % par rapport à 2021.

(2 23,78 € pour 2021 et 2 193,16 € en 2020).

	Femmes	Hommes
2022	2 477,50 €	2 241,92 €
2021	2 304,46 €	2 106,85 €
2020	2 267,96 €	2 073,64 €

Si on réalise cette analyse uniquement sur les agents travaillant à 100%, la rémunération moyenne d'un agent de catégorie C est de 2 406,05 € en 2022.

(2 246,97 € en 2021 et 2 23,52 € en 2020).

	Femmes	Hommes
2022	2 514,88 €	2 244,43 €
2021	2 358,83 €	2 110,26 €
2020	2 307,93 €	2 090,18 €

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. Ceci explique également la forte progression du taux sous l'effet du SMIC, alors même que les agents de catégorie C des filières administratives et techniques (hors AEQ-Agents éducatifs) n'ont pas perçu la prime de revalorisation.

## Rémunération moyenne par FILIERE (non médicale)

### ADMINISTRATIVE

La rémunération moyenne d'un agent est de **3 041,74 €**  
(2 957,58 € en 2021 et 2 928,11 € en 2020)

ANNEE	2022	2021	2020
CATEGORIE A	4 733,45 €	4 702,14 €	4 643,19 €
FEMME	4 705,75 €	4 517,17 €	4 403,12 €
HOMME	4 789,97 €	5 143,36 €	5 210,82 €
CATEGORIE B	2 458,26 €	2 483,87 €	2 511,04 €
FEMME	2 426,85 €	2 472,34 €	2 504,27 €
HOMME	2 624,49 €	2 542,97 €	2 544,24 €
CATEGORIE C	2 129,41 €	2 009,56 €	1 967,00 €
FEMME	2 135,46 €	2 015,44 €	1 970,96 €
HOMME	1 896,33 €	1 789,58 €	1 859,20 €

Depuis 3 années consécutives, les catégories A et C administratives voient leurs rémunérations légèrement augmenter, et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se réduit. Cependant, il est observé une diminution des rémunérations pour la catégorie B.

### EDUCATIVE

La rémunération moyenne d'un agent est de **2 825,21 €**  
(2 641,20 € en 2021 et 2 594,70 € en 2020)

ANNEE	2022	2021	2020
CATEGORIE A	3 142,38 €	2 932,25 €	2 866,58 €
FEMME	3 111,16 €	2 907,42 €	2 852,51 €
HOMME	3 205,78 €	2 982,47 €	2 935,14 €
CATEGORIE B	2 597,14 €	2 396,49 €	2 377,74 €
FEMME	2 549,14 €	2 365,80 €	2 333,72 €
HOMME	2 661,54 €	2 434,50 €	2 429,72 €
CATEGORIE C	2 342,06 €	2 068,29 €	1 979,00 €
FEMME	2 381,10 €	2 084,97 €	1 950,93 €
HOMME	2 311,54 €	2 056,62 €	1 999,28 €

En 2020, la filière éducative accusait un léger recul de sa rémunération car il y a eu une explosion de l'absentéisme.

En 2021, la filière éducative voit sa rémunération augmenter légèrement.

En 2022, cette filière voit sa rémunération augmentée notamment avec l'impact de la prime de revalorisation.

## SOIGNANT

La rémunération moyenne d'un agent est de 2 980,55 €  
(2 748,16 € en 2021 et 2 750,22 € en 2020).

ANNEE	2022	2021	2020
CATEGORIE A	2 911,60 €	2 690,60 €	2 740,41 €
FEMME	2 985,39 €	2 751,01 €	2 756,01 €
HOMME	2 099,83 €	1 862,37 €	2 437,44 €
CATEGORIE B	2 810,11 €	3 095,89 €	3 073,69 €
FEMME	2 672,37 €	2 932,69 €	3 073,69 €
HOMME	4 418,46 €	4 007,93 €	
CATEGORIE C	3 035,14 €	2 757,21 €	2 741,08 €
FEMME	3 133,06 €	2 781,84 €	2 772,90 €
HOMME	2 625,57 €	2 645,33 €	2 100,78 €

## TECHNIQUE

La rémunération moyenne d'un agent est de 2 236,12 €  
(2 134,01 € en 2021 et 2 097,62 € en 2020)

ANNEE	2022	2021	2020
CATEGORIE A	3 913,66 €	3 771,05 €	3 737,02 €
FEMME	3 858,47 €	3 658,38 €	3 784,62 €
HOMME	3 946,92 €	3 851,73 €	3 715,76 €
CATEGORIE B	2 755,40 €	2 711,62 €	2 739,10 €
FEMME	2 565,67 €	2 605,11 €	2 350,96 €
HOMME	2 776,45 €	2 721,04 €	2 745,66 €
CATEGORIE C	2 130,87 €	2 024,44 €	1 995,62 €
FEMME	2 121,94 €	2 017,64 €	1 996,52 €
HOMME	2 136,11 €	2 029,66 €	1 994,87 €

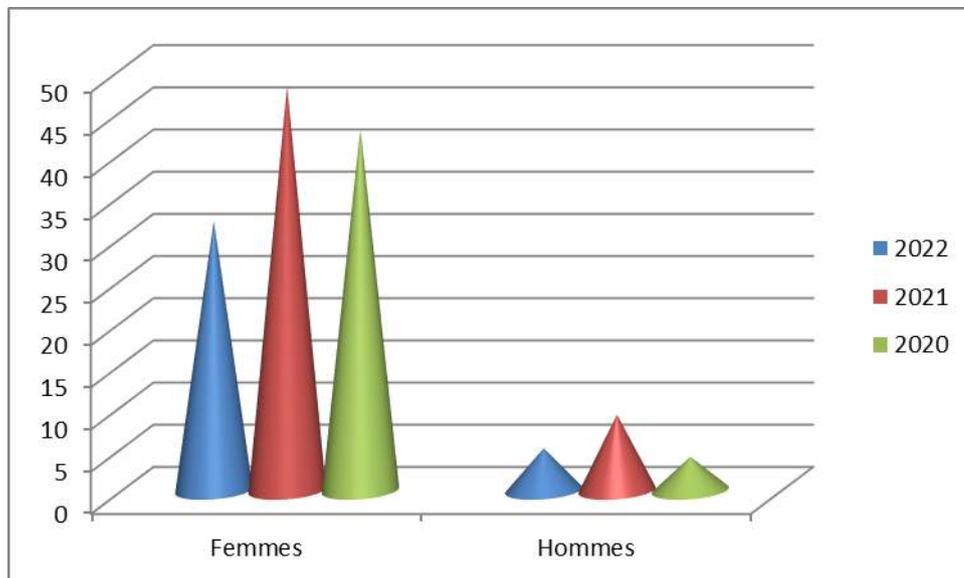
### 2.3.2 Taux d'agents à temps partiels homme/femme rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel

37 agents travaillaient à temps partiel au 31/12/2022 (57 au 31/12/2021 et 47 au 31/12/2020).  
32 d'entre eux sont des femmes soit plus de 86 % (84% en 2021 et 91% en 2020).

	2022		2021		2020	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Femmes	32	86,49%	48	84,21%	43	91,49%
Hommes	5	13,51%	9	15,79%	4	8,51%

Une observation à noter :

- Un nombre en forte baisse de temps partiels par rapport aux années précédentes et le plus faible taux depuis '0 ans.

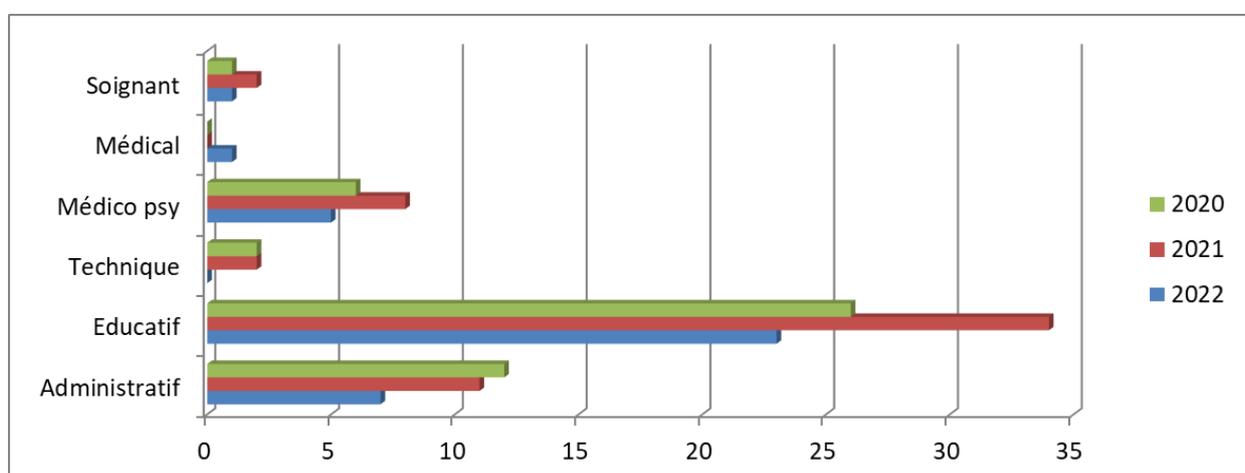


Nombre d'agent travaillant à temps partiel de droit :  
20 agents (29 agents en 2021 et 20 agents en 2020).

Nombre d'agents autorisés à travailler à temps partiel pour convenances personnelles :  
15 agents (26 agents en 2021 et en 2020).

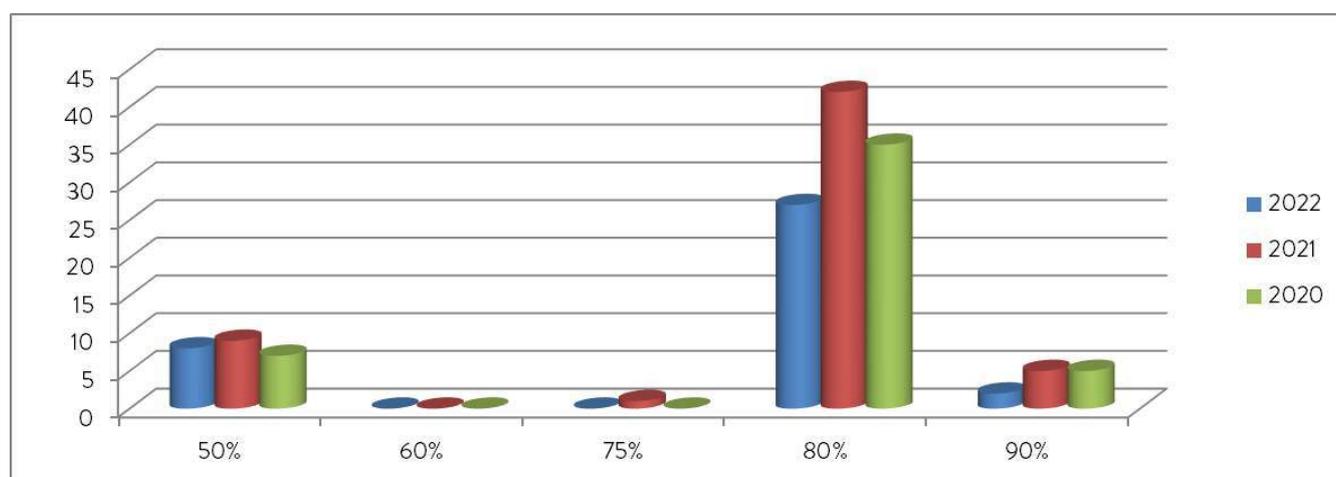
A noter, que nous avons 2 agents en temps partiel pour création d'entreprise, et 1 agent qui est à temps partiel en tant que proche aidant.

Répartition par filière du nombre d'agents à temps partiel par filière au 31/12/2022 :



	2022	2021	2020
Administratif	7	11	12
Educatif	23	34	26
Technique	0	2	2
Médical	5	8	0
Soignant	1	0	1
Médico-psy	1	2	6

Quotité de travail des agents à temps partiel au 31/12/2022 :



	2022	2021	2020
50%	8	9	7
60%	0	0	0
75%	0	1	0
80%	27	42	35
90%	2	5	5

### 2.3.4 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

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.

Est ajoutée les indications sur la prime de revalorisation

Le montant global des primes s'établit à 1 462 912,41 € (hors prime de revalorisation) soit 3,65% du montant brut des rémunérations (1 538 500,59 € soit 4,85% en 2021 et 1 570 171, 20 € en 2020 soit 4,92% du montant brut des rémunérations).

- 3,65 % pour les femmes (4,85% en 2021 et 4,91% en 2020)
- 3,66 % pour les hommes (4,86% en 2021 et 4,93% en 2020)

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

La prime de revalorisation, concernant les agents titulaires et stagiaires, représentent la somme de 566 631,35 €. Les agents contractuels ayant également bénéficiés de la prime de revalorisation pour un montant total de 535 800,38 €.

L'établissement a versé au titre de l'année 2022, l'404 432,03 € de prime de revalorisation.

Au total, le montant des primes versées est de 2 864 344,44 €.

#### Personnel médical

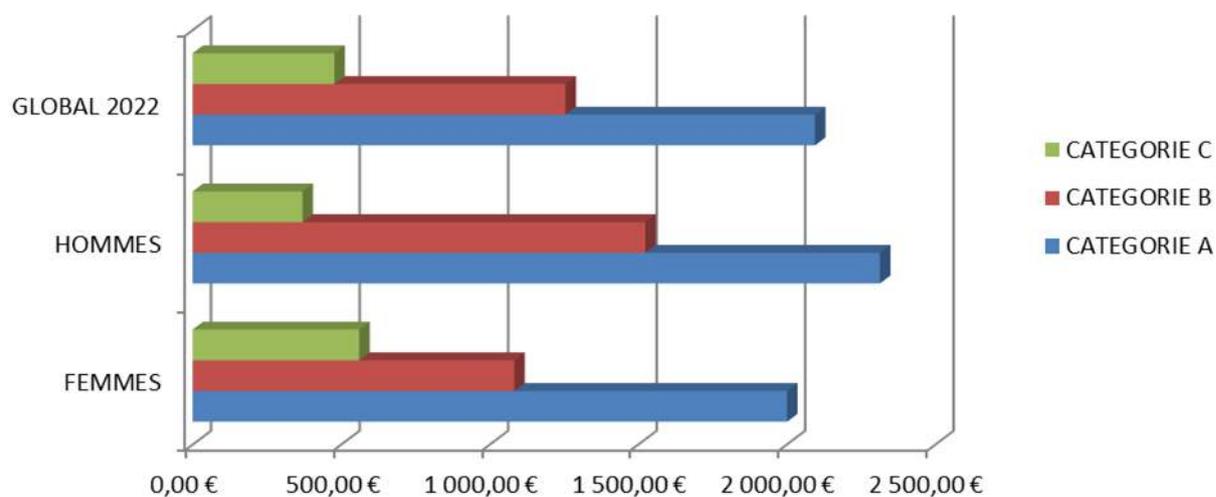
Les personnes médicales au sein de l'Etablissement ne sont pas concernés par les primes citées ci-dessus.

#### Personnel non médical

#### Répartition moyenne des primes par catégorie –hors prime de revalorisation :

	2022	2021	2020
CATEGORIE A	2 095,23 €	2 117,66 €	2 096,36 €
FEMME	2 001,45 €	1 980,26 €	1 943,29 €
HOMME	2 314,02 €	2 432,68 €	2 455,26 €
CATEGORIE B	1 255,30 €	1 273,17 €	1 346,38 €
FEMME	1 083,01 €	1 156,41 €	1 272,34 €
HOMME	1 524,26 €	1 434,94 €	1 440,05 €
CATEGORIE C	477,29 €	526,33 €	551,55 €
FEMME	561,16 €	597,40 €	601,89 €
HOMME	370,13 €	429,00 €	475,66 €

### Répartition moyennes des primes par catégorie et par sexe



Evolution Primes	2022/2021		2021/2020		2020/2019	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
A	-4,89%	1,07%	-0,91%	1,90%	-7,94%	-3,61%
B	6,23%	-6,35%	-0,36%	-9,11%	0,26%	-5,35%
C	-13,72%	-6,07%	-9,81%	-0,75%	2,50%	3,25%

## **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'DEFHI 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 colégialité et proximité des décisions sont réparties selon un nouveau 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 et à l'effet de la crise sanitaire.

Alors que 2020 et 2021 avaient été fortement marquées par la crise sanitaire et ses répercussions multiples en termes de ressources humaines l'année 2022 a été davantage impactée par une inflation législative et réglementaire (prime de revalorisation, CTI, réforme de la rémunération des assistants familiaux, nombreuses revalorisations du SMIC et relèvements du minimum de traitement indiciaire, etc).

L'année s'est également clôturée avec les élections professionnelles, pour la 1ère fois organisée par vote électronique exclusif, et le renouvellement des instances de dialogue social (CSE, CAP, CCP), temps fort de la vie institutionnelle.

En termes de projets RH, un projet, piloté par le médecin du travail a été lancé sur la thématique des addictions, et le projet GPMC, intégrant la rédaction des RMC (référentiels métiers compétences) ainsi que la mise en œuvre de l'entretien professionnel s'est poursuivi pour un aboutissement en 2023.

Il convient de rappeler ici les difficultés croissantes de recrutement notamment de personnels éducatifs formés mais également dans les filières administratives et techniques rendues beaucoup moins attractives avec le non bénéfice du complément de traitement indiciaire.

### **Rappel des axes du projet d'établissement :**

Si l'année 2019 a été l'année de la poursuite de la mise en œuvre des actions du projet d'établissement 2016-2020, ce fut moins le cas en 2020 et 2021 compte tenu du contexte rappelé ci-dessus.

2022 a quant à elle été consacrée à faire le bilan du Projet d'établissement et à engendrer les travaux de renouvellement du PE.

Pour mémoire, établi pour 5 ans, le projet stratégique de l'IDEEH 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

## Bilan des actions mises en œuvre au cours de l'année 2022

### **1/ dans le champ de la gestion prévisionnelle des métiers et compétences (GPMC) et de la gestion des carrières**

↳ Organisation de concours sur titres éducatifs : ASE, ME, et ETS au dernier trimestre 2022 : aux termes de ces concours plus de 42 agents éducatifs ont été nommés. Par ailleurs 2 concours d'Ouvrier Professionnel ont également été organisés dans l'année

↳ Forte mobilisation de la direction des ressources humaines dans les nombreuses transformations à la fois dans les COPIL, dans l'accompagnement des agents aux côtés des directions de services mais également pour bâtir les nouvelles organisations notamment en termes d'ETP et de qualifications : fermeture du FBV et ouverture d'Arques en ciel, fermeture de places d'internat et ouverture de l'IME 365, transformation de l' TEP en D'EP, transformation de l'unité Chantrelou en MECS spécialisée fonctionnant 365/365

↳ Travaux sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel pour début 2023 : en 2022, se sont déroulés les travaux préparatoires à la mise en œuvre de l'entretien professionnel prévu par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et du décret n°2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière

Au-delà des échanges avec les organisations professionnelles, nous avons bénéficié d'un accompagnement de l'ANFH pour former l'intégralité des évaluateurs à ce nouvel exercice

↳ Sous l'impulsion d'une nouvelle cadre au service GPMC de la DRH, les travaux sur la rédaction des référentiels métiers compétences ont pris un nouvel élan avec le concours du cabinet GRAND ANGLE, travaux qui se termineront au 1<sup>er</sup> semestre 2023

↳ Organisation des élections professionnelles du 06/12/2022 pour le renouvellement des instances de représentation du personnel (comité social d'établissement, commissions administratives paritaires locales et départementales, commission consultative paritaire départementale) qui a occupé particulièrement le chargé de missions RH et la DRH tout au long de l'année 2022. Ce temps fort de la vie institutionnelle a été l'occasion d'un dialogue social constant, nourri, et constructif, notamment dans la mise en œuvre du vote électronique comme modalité exclusive de vote

↳ Développement de partenariats externes et plusieurs participations à des événements pour recruter les nouveaux agents de l' DEFHI (Mission locale du territoire dieppois, jobdating à l'IFEN du Havre par exemples), ceci en concertation et avec la participation des services.

### **2/ dans le champ de la gestion des rémunérations et du temps de travail**

Comme quasiment chaque année, les mesures réglementaires liées à la carrière et à la rémunération des agents et des allocataires se sont multipliées en 2022 :

- Reclassement des agents de catégorie C
- Indemnité inflation

- Prime de revalorisation avec une mise en œuvre progressive
- Complément de traitement indiciaire : mise en œuvre progressive,
- 3 revalorisations du Smic et deux revalorisations du « minimum de traitement »
- Reclassement des agents de catégorie B
- Indemnisation du télétravail
- Finalisation campagne supplément familial de traitement
- Préparation de la mise en œuvre de la loi protection de l'enfance notamment sur le versant rémunération des assistants familiaux

☞ L'année 2022 a été marquée par l'entrée en vigueur de la Déclaration Sociale Nominative pour les établissements publics médico-sociaux, méconnue des agents. Malgré des travaux préparatoires réalisés au cours du dernier trimestre 2021, ce dispositif a nécessité d'importantes modifications tant dans les pratiques qu'au niveau du logiciel de paie. A ce titre, une refonte des procédures de paie a dû être menée afin de répondre aux exigences de cette nouvelle norme.

☞ Poursuite de la fiabilisation de l'outil « medisys » en assurant l'assistance de premier niveau auprès des utilisateurs, malgré un prestataire « absent »

- - l'agent en charge de la performance RH a poursuivi les réunions visant à fiabiliser la gestion du temps de travail. A ce titre, 40 réunions trimestrielles RH/Services se sont tenues avec pour objectifs de :
  - o - vérifier la saisie des absences entre le logiciel de paie et le logiciel de gestion des temps
  - o - vérifier les suivis des heures au mois le mois
  - o échanger sur les modalités d'utilisation du logiciel

### **3/ dans le champ de la protection sociale et des conditions de travail**

☞ Travaux sur la prévention des violences en accueil d'urgence : un groupe de travail s'est constitué avec des membres du CHSCT pour réfléchir, analyser, définir et proposer des orientations à prendre pour tenter de réduire la survenance des dangers graves et imminents issus de la prise en charge de situations particulièrement complexes

☞ Extension du télétravail pour les personnels non médicaux, encadrants et non encadrants : suite à l'avis du CHSCT en novembre 2021 sur les modalités de mise en œuvre du télétravail, le service PSCDT a accompagné le service formation dans la création d'une capsule d'information dédiée à ce sujet

☞ Handicap : suite à la signature d'une nouvelle convention avec le PIPHFP en 2021 et à la formation d'un agent au Diplôme universitaire (DU) de Référent Handicap, des 1ères actions ont été amorcées et notamment, une plus grande disponibilité et réactivité du référent Handicap vis-à-vis des services et des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), une approche de travail davantage en réseau, et une meilleure intégration de la thématique du recrutement (participation à un premier salon de recrutement en 2022 : Handi-job).

↳ Réponse à un appel à projet de l'ARS Normandie concernant la QVT et octroi de crédits à hauteur de 23 328 € pour une action de formation à destination de l'encadrement : l'intelligence relationnelle au service de la performance et APP pour les cadres éducatifs

#### **4/ dans le champ de la santé au travail**

Même si la crise sanitaire était moins prégnante en 2022, le service santé au travail a encore vécu au gré des pics épidémiques, des déclarations à l'ARS, des protocoles sanitaires en mouvement. Néanmoins un projet a pu se mettre en œuvre courant d'année, celui autour de la thématique des addictions avec pour objectifs de mettre en place une politique préventive. Le rendu des travaux est fixé au 2<sup>nd</sup> semestre 2023.

**ANNEXES**

# BILAN ASSISTANTS FAMILIAUX 2022

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 2022

Les effectifs au 31/12/2022	..... 4
Les mouvements au cours de l'année 2022	..... 5
Âge et Ancienneté	.. 5
Le nombre de jours d'absences pour arrêt maladie	..... 6
La rémunération pour l'année 2022	.. 9
La formation	..... 10

---

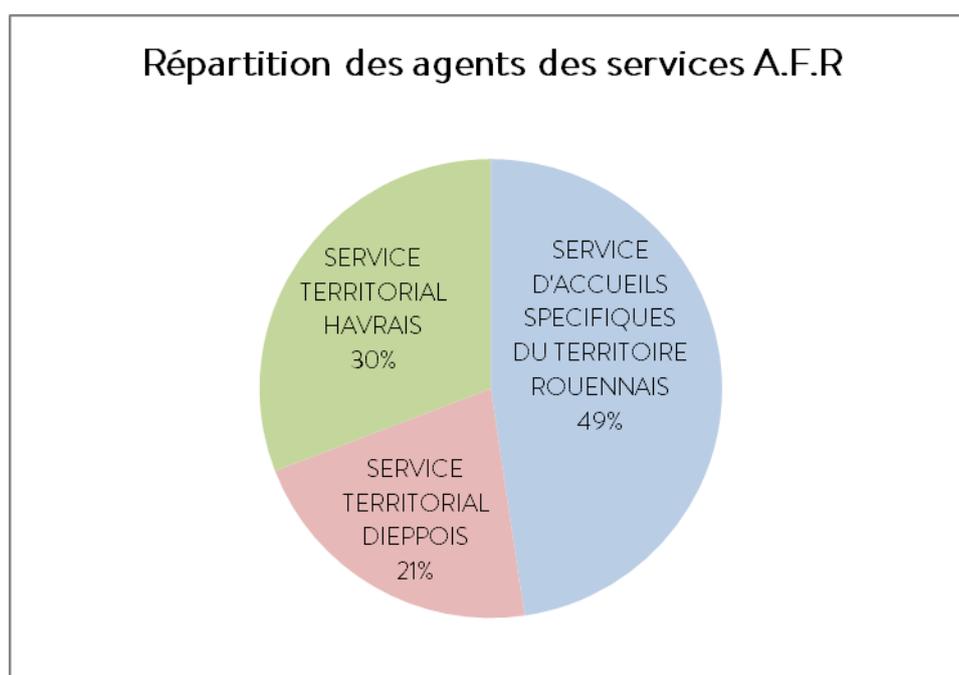
## Les effectifs au 31/12/2022

---

L'établissement compte 107 assistants familiaux répartis sur les 3 territoires (120 agents en 2021 et 126 agents en 2020).

101 agents sont recrutés en C.D.I. et 6 agents en C.D.D. (113 agents sont recrutés en C.D.I. et 7 agents en C.D.D. en 2021 et 115 agents en CDI et 11 agents en CDD pour 2020).

Ainsi nous constatons une nette baisse du nombre de professionnels suite à des départs en nombre conséquents, et des difficultés majeures de recrutement. Cette situation nous a amené à demander à l'Aide Sociale à l'Enfance une baisse de notre habilitation AFR.

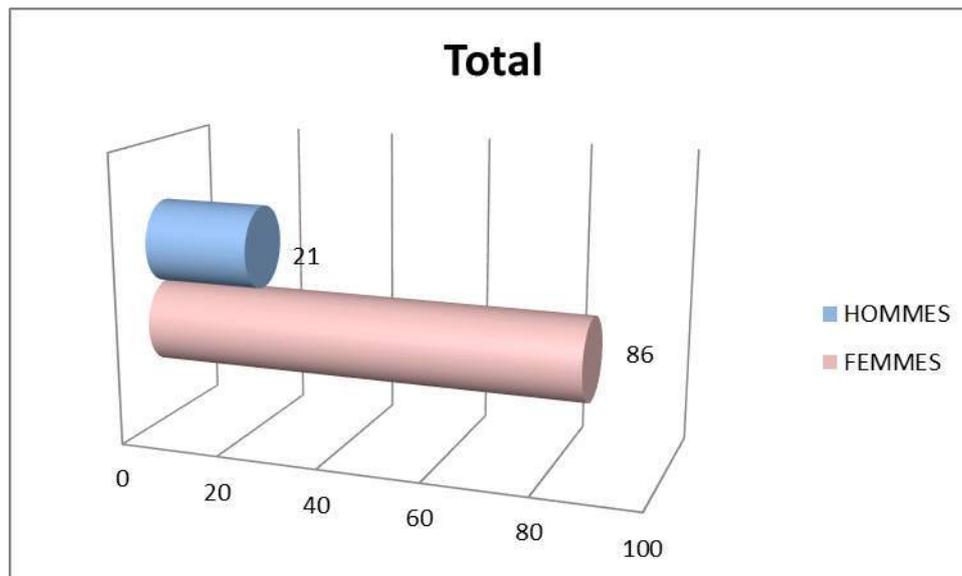


Le nombre d'assistants familiaux se réparti comme suit :

51 agents au service AFR Rouen (59 agents en 2021 et 63 agents en 2020) ;

23 agents au service AFR Dieppe (25 agents en 2021 et 26 agents en 2020) ;

33 agents au service AFR Le Havre (36 agents en 2021 et 37 agents en 2020).



Les femmes représentent plus de 80 % de cette catégorie de personnels (idem en 2021 et 2020). L'effectif était de 66 femmes et de 21 hommes en 2022 mais nous pouvons constater que davantage d'hommes exercent ce métier à l'IDEPHI.

### ***Les mouvements au cours de l'année 2022***

MOTIF	Nombre	
	CDD sur poste	PERM ou CDI
RECRUTEMENT	3	
DEMISSION	4	
FIN DE CONTRAT	6	
LICENCIEMENT	3	
RETRAITE	4	
<b>Total général</b>	<b>20</b>	

20 agents ont fait l'objet d'un mouvement au courant de l'année 2022 principalement pour démission, fin de contrat ou retraite (22 en 2021 et 16 en 2020).

Par ailleurs, au cours de l'année 2022, 8 CDD ont été transformés en CDI. En 2021, se sont 11 contrats CDD qui ont été transformés en CDI.

Malgré la pénurie d'assistants familiaux, nous sommes parvenus à recruter 3 professionnels

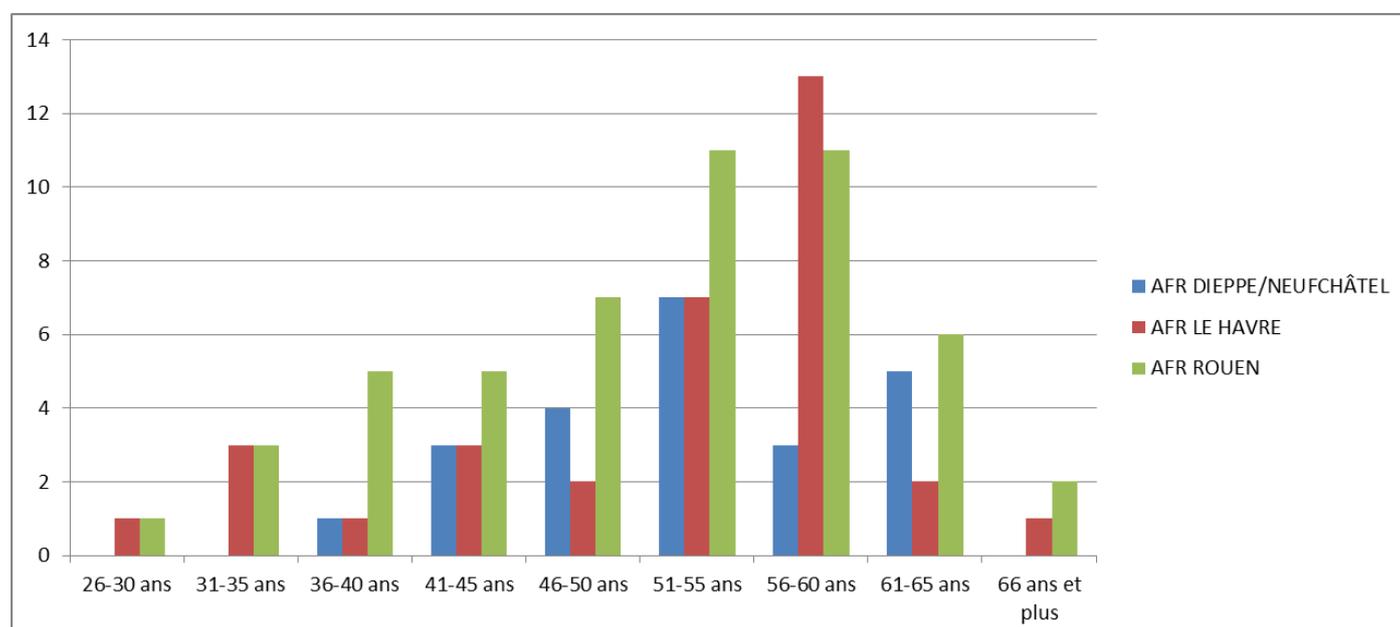
## Âge et Ancienneté

La moyenne d'âge des assistants familiaux est de 52 ans. Les femmes de 56 ans et plus sont au nombre de 43 agents soit 40,18% de l'effectif total de cette catégorie.

(La moyenne d'âge de 2021 : 51 ans avec 45 agents de 56 ans et +, soit 37,50% de l'effectif total de cette catégorie. La moyenne d'âge en 2020 : 51 ans, avec 42 agents de 56 ans et +, soit 33,33 % de l'effectif total de cette catégorie).

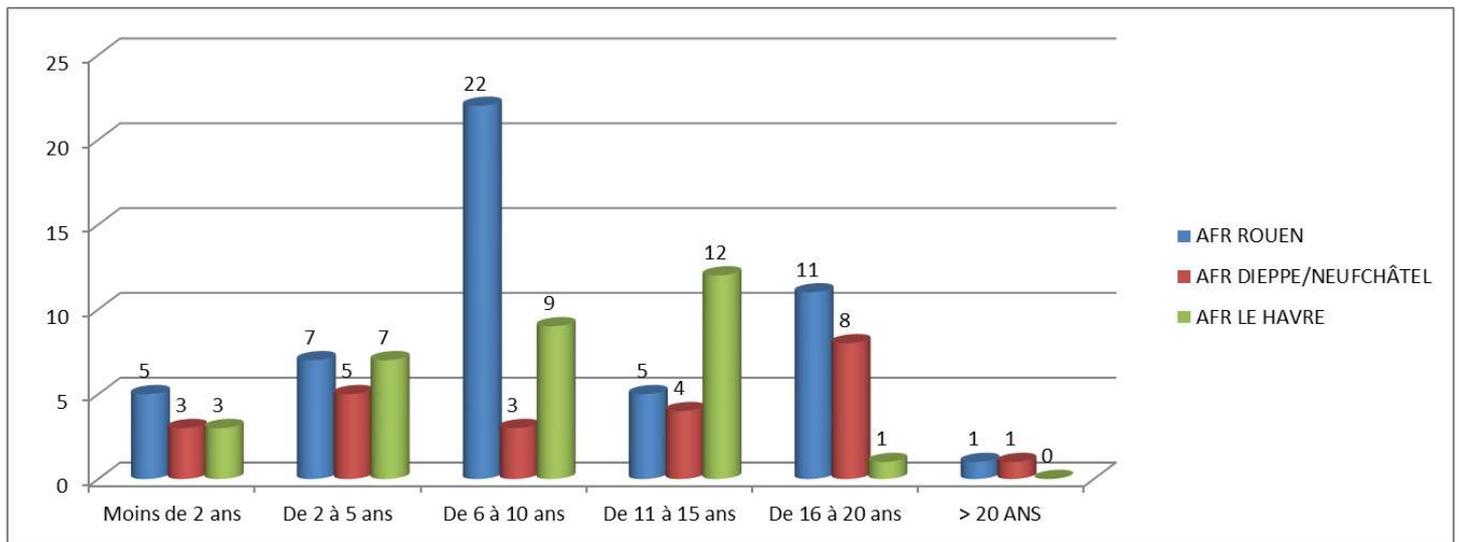
### Répartition du nombre d'agents par tranche d'âge et par A.F.R. :

Tranches d'âges	A-FR ROUEN			A-FR DIEPPE/NEUFCHÂTEL			A-FR LE HAVRE			TOTAL		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
26-30 ans	1	0	0	0	0	0	1	1	0	2	1	0
31-35 ans	3	4	3	0	0	0	3	4	3	6	8	6
36-40 ans	5	5	6	1	1	1	1	1	1	7	7	8
41-45 ans	5	6	3	3	2	2	3	3	3	11	11	8
46-50 ans	7	9	10	4	5	6	2	4	5	13	18	21
51-55 ans	11	14	16	7	7	6	7	9	15	25	30	25
56-60 ans	11	11	14	3	4	5	13	10	5	27	25	24
61-65 ans	6	7	9	5	5	6	2	3	4	13	15	19
66 ans et plus	2	3	2	0	1	0	1	1	1	3	5	3
	51	59	63	23	25	26	33	36	37	107	120	126

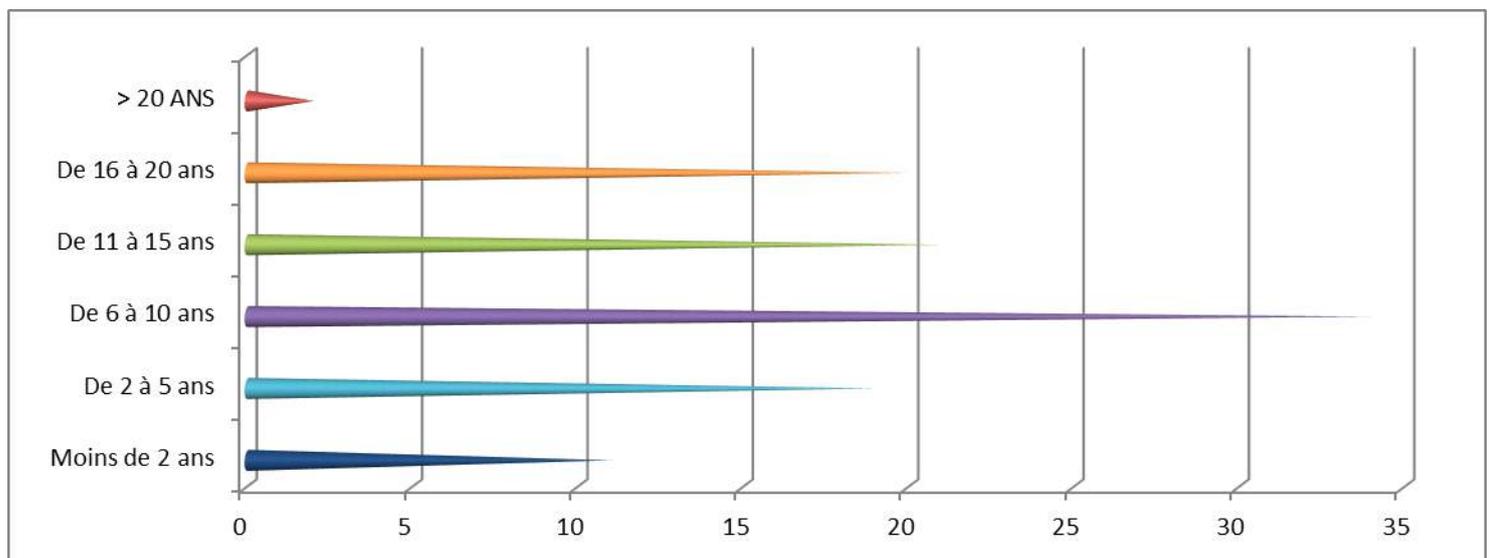


📊 Répartition de l'ancienneté des assistants familiaux et par territoire :

Ancienneté	A-FR ROUEN			A-FR DIEPPE/NEUFCHÂTEL			A-FR LE HAVRE			TOTAL		
	2022	2020	2019	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Moins de 2 ans	5	5	5	3	3	5	3	4	5	11	13	15
De 2 à 5 ans	7	7	4	5	7	6	7	5	7	19	20	30
De 6 à 10 ans	22	17	18	3	3	2	9	9	9	34	38	29
De 11 à 15 ans	5	11	4	4	3	6	12	15	16	21	23	32
De 16 à 20 ans	11	12	10	8	9	7	1	0	0	20	25	19
> 20 ANS	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1	1
	51	63	62	24	25	26	32	36	37	107	121	126



Ancienneté au 31/12/2022 :



## ***Le nombre de jours d'absences pour arrêt maladie***

Motif d'absence		BS 2020	BS 2021	BS 2022
MALADIE ORDINAIRE	A,F,R, LE HAVRE	65	221	500
	A,F,R, NEUFCHÂTEL	620	236	595
	A,F,R, ROUEN	197	658	737
<b>Total MALADIE ORDINAIRE</b>		<b>882</b>	<b>1 115</b>	<b>1 832</b>
ACCIDENT TRAVAIL	A,F,R, LE HAVRE	0	0	0
	A,F,R, ROUEN	0	0	0
<b>Total ACCIDENT TRAVAIL</b>				
<b>Total général</b>		<b>882</b>	<b>1 115</b>	<b>1 832</b>

Bilan 2020 : 10 agents totalisent les 882 jours d'absences. Pour l'AFR de Neufchâtel, les 620 jours de MO sont comptabilisés pour 4 agents.

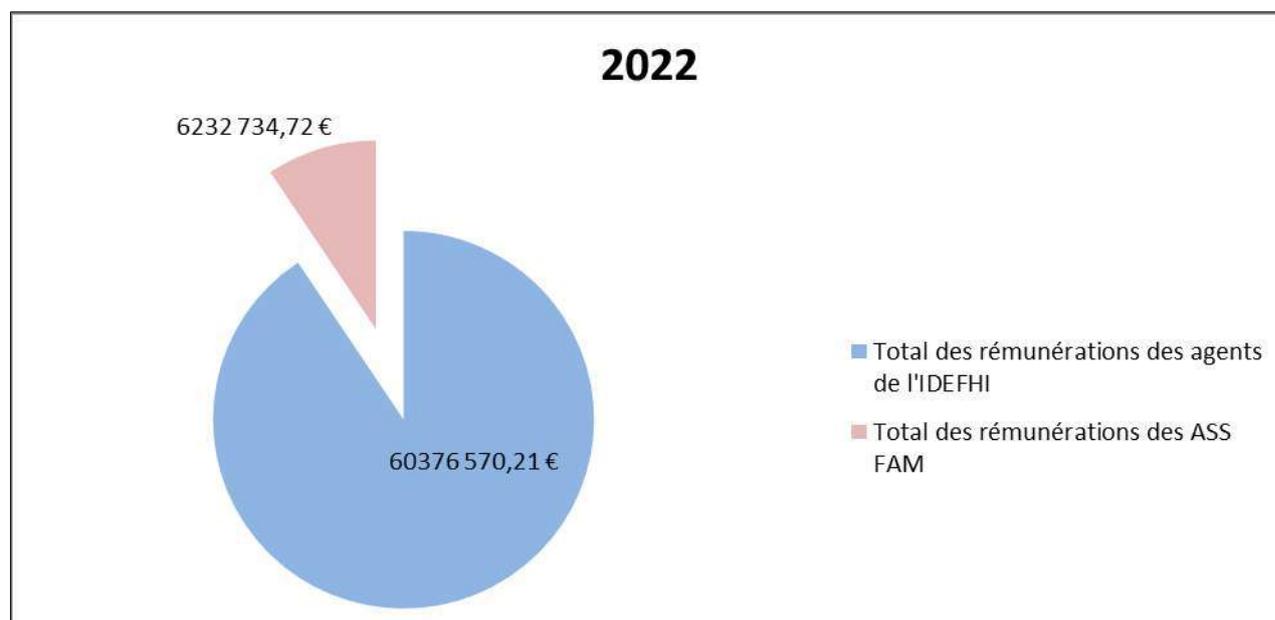
Bilan 2021 : 12 agents totalisent les 1 115 jours d'absences. Pour l'AFR de Rouen, les 658 jours de MO sont comptabilisés pour 8 agents.

Bilan 2022 : 21 agents totalisent 1 832 jours d'absences. Pour l'AFR de Rouen, les 737 jours de MO sont comptabilisés pour 10 agents.

### **En pourcentage :**

Type d'absence	Motif d'absence	BS 2020	BS 2021	BS 2022
Médical	MALADIE ORDINAIRE	0,20%	0,26%	0,40%
	ACCIDENT TRAVAIL	0,00%	0,00%	0,00%
	PATERNITE	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total Médical</b>		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Total général</b>		<b>0,20%</b>	<b>0,26%</b>	<b>0,40%</b>

## La rémunération pour l'année 2022



La somme des salaires versés aux assistants familiaux est de **6 232 734,72€** (6 302 053,07 en 2021 et 6 398 059,69 € en 2020) y compris A.M.F.H. et taxe sur les salaires soit 10,32% (10,97% en 2021 et 11,23% en 2020) du total des rémunérations des agents de l'IDFHI.

Ils représentent 8,87% (9,70% en 2021 et 10% en 2020) de l'effectif global rémunéré (ETPR) au 31/12/2022.

Le salaire moyen annuel est de **48 315,77 €** hors indemnité d'insertion (46 681,87€ en 2021 et de 47 044,56€ en 2020), il augmente logiquement sous l'impulsion des 3 relèvements du SPIC en 2022.

- le plus élevé : 116 837,74 € (80 339,90 € en 2021 et 97 507,61 € en 2020) ;
- le moins élevé : 11 221,91 € (12 633,94 € en 2021 et 14 494 € en 2020).

La rémunération des assistants familiaux connaît de profondes modifications à compter de septembre 2022, qui vont se poursuivre en 2023, sous l'impulsion de la Loi n°2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ainsi qu'au Décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 relatif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités.

Dorénavant les assistants familiaux sont rémunérés en fonction des agréments occupés et contractualisés avec l'employeur, et non plus uniquement en fonction du nombre d'enfants confiés par l'employeur.

## La formation

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

	2022		2021		2020	
	Ont suivi	Ont commencé	Ont suivi	Ont commencé	Ont suivi	Ont commencé
AFR Rouen	8	4	4	6	6	4
AFR Dieppe	4	1	2	1	3	2
AFR Le Havre	6	1	2	4	3	2
<b>Total type 1</b>	<b>24</b>		<b>19</b>		<b>20</b>	

60 heures	2022	2021	2020
AFR Rouen	2	4	2
AFR Dieppe	1	2	0
AFR Le Havre	3	2	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

*Données reçues par les secrétaires des A.F.R.*

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

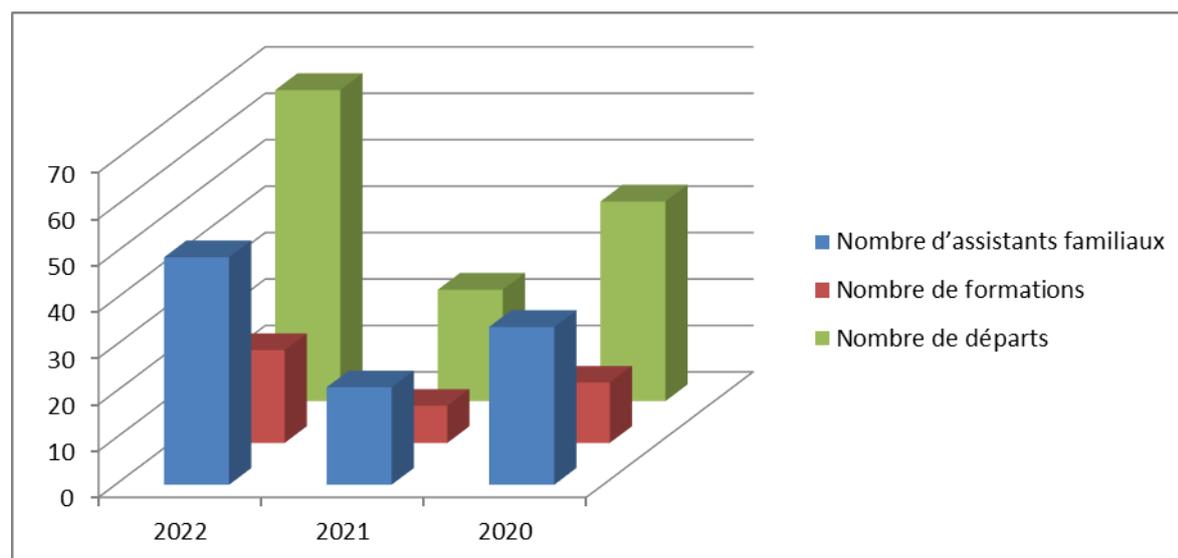
	AFR	AFR	AFR	Total	AFR	AFR	AFR	Total	AFR	AFR	AFR	Total
	Rouen	Dieppe	Le Havre	2022	Rouen	Dieppe	Le Havre	2021	Rouen	Dieppe	Le Havre	2020
Vendite d'assistants familiaux	25	5	19	49	14	1	6	21	15	15	14	34
Vendite de formations	8	1	11	20	3	1	4	8	3	4	6	14
Vendite de dépôts	31	5	31	67	17	1	6	24	17	17	19	44

Le nombre d'agents bénéficiant d'action de formation est en hausse pour passer de 34 à 49 entre 2020 et 2022. Des efforts de sensibilisation ont été menés depuis plusieurs années, efforts qui restent à amplifier, et qui restent disparates. En effet, seulement 5 assistants familiaux du STD ont bénéficié de ce type de formation en 2022, constat qu'il faudra rectifier.

Concernant la formation des 240 h. 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 2022, 8 professionnels ont été diplômés

(En 2021, aucun professionnel n'avait été diplômé, en 2020, 8 agents avaient été diplômés)



## RETOUR D'INFORMATION C.G.O.S

### hors Aides remboursables\*

Etablissement :  IDEFHI CANTELEU

Année concernée : 2022

	2020	2021	2022	Variation 2022 / 2021
Effectif déclaré	1 251	1 284	1 276	-1 % ↘
Nombre d'agents en activité ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S	598	582	663	14 % ↗
Taux d'impact**	48 %	45 %	52 %	7 pts ↗
Contributions versées au CGOS (dont CESU)	561 152 €	562 160 €	595 943 €	6 % ↗
Contributions redistribuées sous forme de prestations ou actions	457 145 €	434 876 €	472 675 €	9 % ↗
Taux de redistribution des contributions	81 %	77 %	79 %	2 pts ↗

\* Voir le tableau "Aides Remboursables" en bas de la page 4

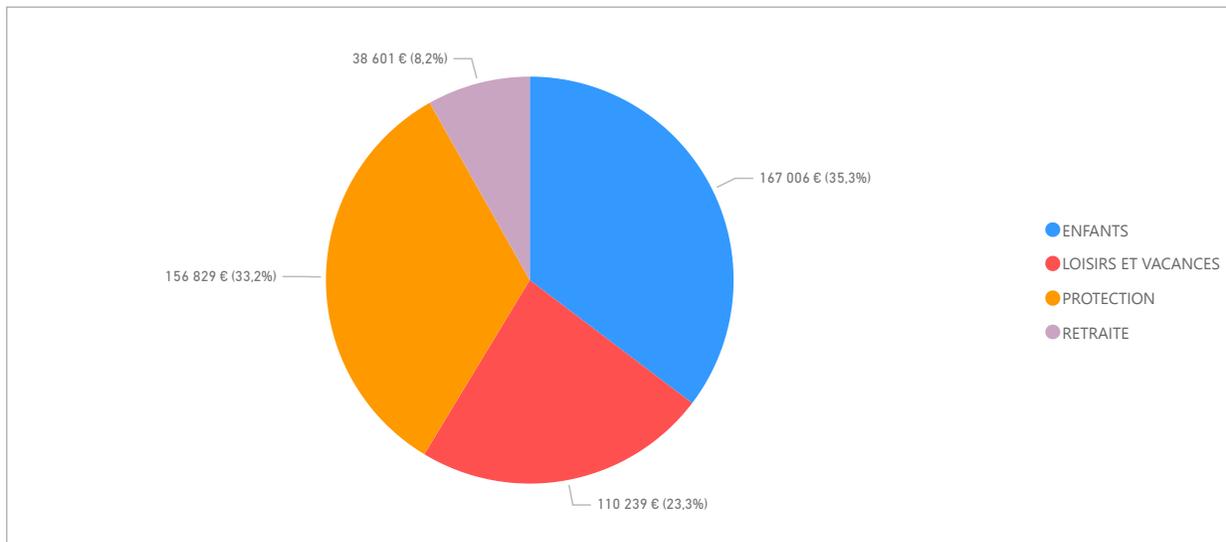
\*\* Le taux d'impact est calculé par rapport à l'effectif total de votre établissement au 31 décembre

### Mise en perspective des données de votre établissement par rapport aux données régionales et nationales

Année	TAUX D'IMPACT			REDISTRIBUTION DES CONTRIBUTIONS		
	Ets	Régional	National	Ets	Régional	National
2021	45 %	59 %	58 %	77 %	88 %	91 %
2022	52 %	66 %	64 %	79 %	98 %	99 %
Variation	↗	↗	↗	↗	↗	↗

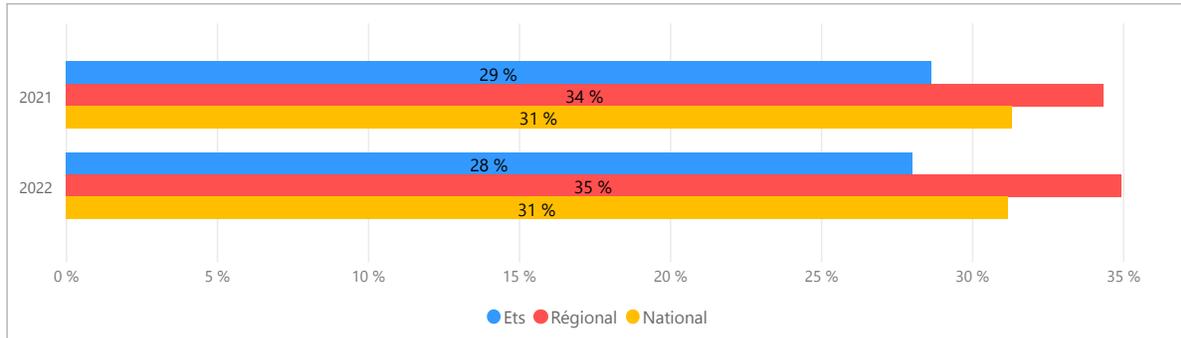
### Répartition des prestations et actions perçues en 2022 par les agents de votre établissement par thème

(hors Aides remboursables)

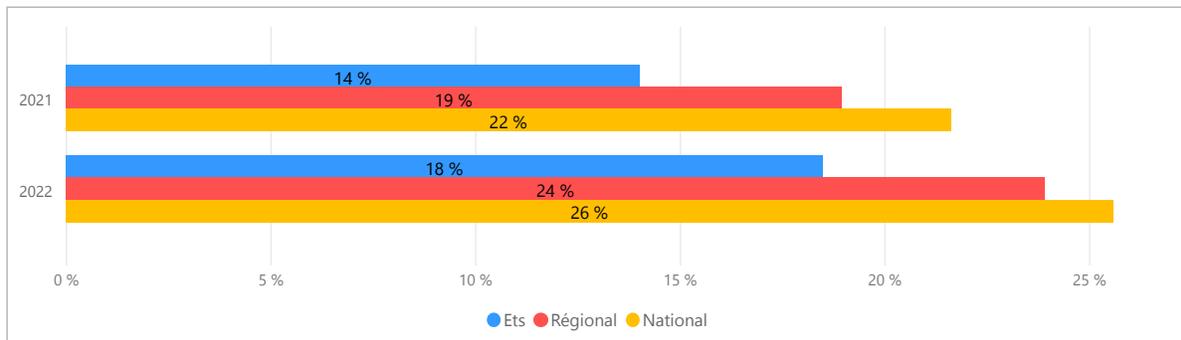


Prestations et actions	Montants versés par le C.G.O.S	Nombre d'agents servis	Nombre de bénéficiaires
<b>ENFANTS</b>	<b>167 006 €</b>	<b>468</b>	<b>813</b>
Centre de loisirs et périscolaire	11 600 €	73	100
CESU Garde d'enfants	21 300 €	43	55
Etudes-éducation-formation	115 150 €	303	503
Naissance-Adoption	4 015 €	24	23
Noël des enfants	12 240 €	377	583
Prestation exceptionnelle Garde d'enfants Covid	2 700 €	22	31
<b>LOISIRS ET VACANCES</b>	<b>110 239 €</b>	<b>451</b>	<b>2 997</b>
Billetterie et loisirs	11 248 €	283	2 345
Chèques culture	6 850 €	67	67
Chèques-vacances	9 480 €	52	52
Offres vacances	31 621 €	76	331
Prestations Vacances	48 025 €	225	255
Sport-loisirs-culture	3 015 €	56	56
<b>AVANTAGES</b>	<b>0 €</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
Offres Avantages Conso et Services+	0 €	21	21
<b>PROTECTION</b>	<b>156 829 €</b>	<b>100</b>	<b>103</b>
Aide sociale aux agents en situation de maladie	129 982 €	79	79
Aides exceptionnelles (difficultés)	15 458 €	13	13
Congés de présence parentale et de solidarité familiale			
Décès	6 750 €	3	3
Enfant en situation de handicap	4 489 €	8	8
Renseignement juridique	150 €	5	5
<b>RETRAITE</b>	<b>38 601 €</b>	<b>23</b>	<b>23</b>
Départ à la retraite	34 651 €	23	23
Prestation annuelle retraités	3 950 €		
<b>ACTIONS COLLECTIVES</b>			
Aide aux actions sociales collectives			
<b>Total</b>	<b>472 675 €</b>	<b>663</b>	<b>3 873</b>

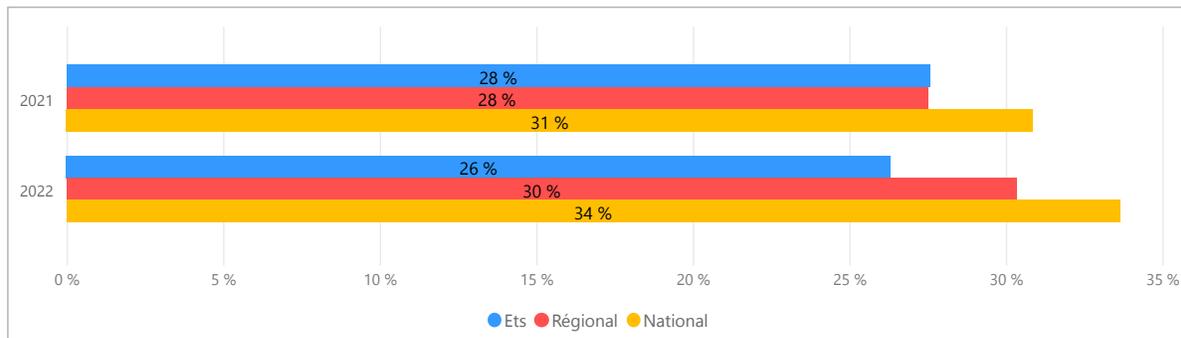
**Part des prestations Enfants sur les contributions versées**



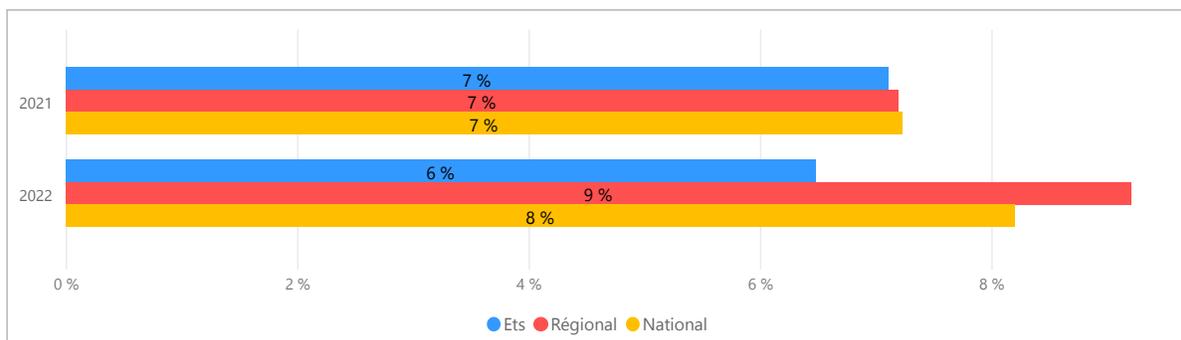
**Part des prestations/actions "Loisirs et vacances" sur les contributions versées**



**Part des prestations Protection sur les contributions versées**

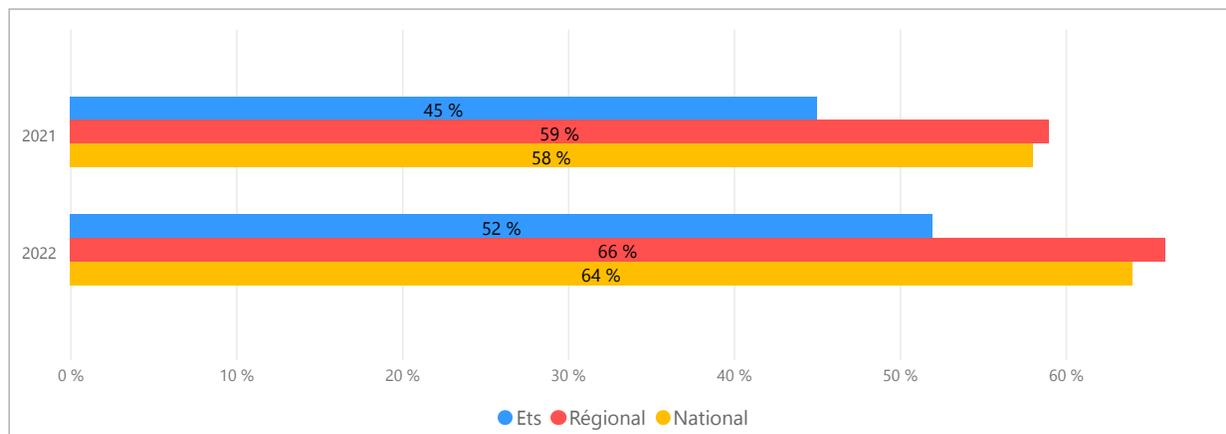


**Part des prestations Retraite sur les contributions versées**



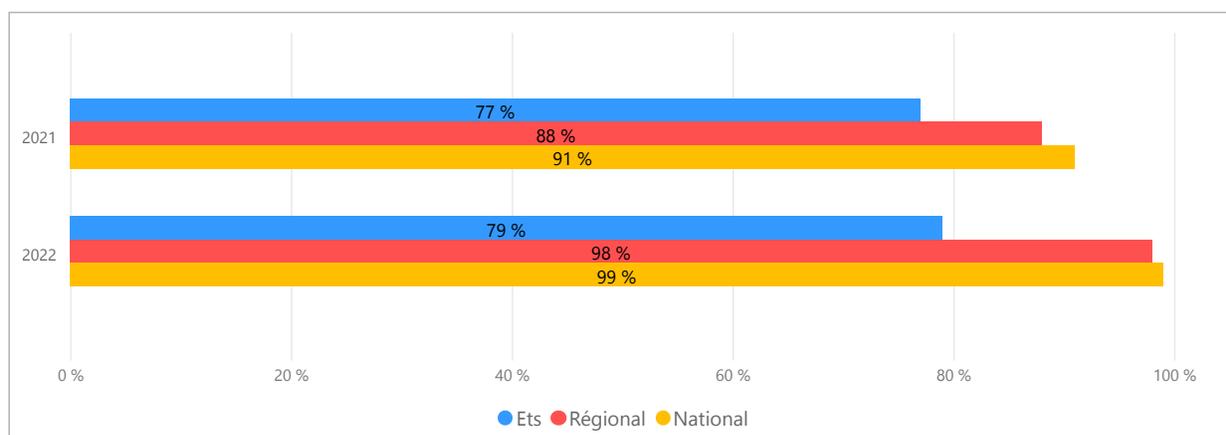
### Taux d'impact\*

(Rapport entre le nombre d'agents ayant perçu au moins une prestation ou action du C.G.O.S et le nombre d'agents déclarés présents)



\* Le taux d'impact est calculé par rapport à l'effectif total de votre établissement au 31 décembre

### Taux de redistribution des contributions



## INFORMATION COMPLEMENTAIRE sur les Aides remboursables

Prestations et actions	Montants versés	Nombre d'agents servis
<b>AIDES REMBOURSABLES</b>	<b>4 600 €</b>	<b>2</b>
Aides remboursables C.G.O.S	4 600 €	2
Aides remboursables FSL		

