



Direction Générale

1, rue de l'Yser
94370 Sucy-en-Brie
directiongenerale@apsi.fr

Tel : 01 56 74 21 00
Fax : 01 56 74 21 18

www.apsi.fr

RAPPORT HSCT POUR L'ANNEE 2023



1. Cartographie de l'Association

L'APSI est une association d'intérêt général à but non lucratif, fondée en 1967. Elle mène des actions solidaires et territorialisées sur le Val de Marne en matière de prévention, soins et socialisation, en offrant un accompagnement complet et transversal, proche des attentes et des spécificités de chaque personne.

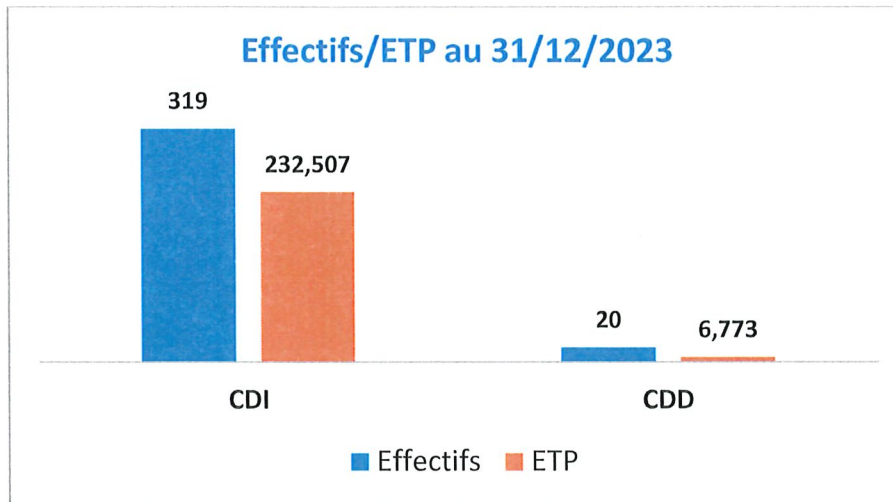
Ses activités, établissements et services sont financés par des fonds publics.

Les Pôles et activités :

- **CMPP/BAPU/CMP** : ce pôle est dédié aux consultations et traitements ambulatoires pour les enfants et adolescents de 0 à 20 ans et les étudiants présentant des difficultés d'apprentissage, des troubles psychomoteurs, du langage ou des troubles du comportement. Les BAPU sont des centres de consultation pour les étudiants qui souhaitent une aide psychologique.
Le Pôle regroupe 14 CMPP, 2 CMP et 3 BAPU.
- **Le DITEP** : ce dispositif médico-social caractérise le fonctionnement des Instituts Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques (ITEP) et des Services d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile (SESSAD) dédié aux adolescents dès 12 ans souffrant de difficultés psychologiques dont les manifestations perturbent l'accès aux apprentissages et les relations sociales.
- **Le Pôle Insertion Handicap Adulte** : ce service regroupe le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, les Maisons-Relais et l'Etablissement d'Aide par le Travail. Il propose un accompagnement social pour les travailleurs handicapés, un logement individuel et un accompagnement personnalisé pour les résidents0
- **Les Foyers d'Accueil Médicalisés** : ce pôle accueille des adultes atteints de troubles psychiques ou troubles autistiques.
- **Le Relais 94** : l'intervention se décline autour de l'insertion par le logement et l'accès aux soins psychologiques et/ou psychiatriques des personnes accompagnées.

2. Données RH

2.1. Les effectifs



Les CDI représentent 94 % des effectifs. La part des CDD est de 6 %

2.2. Les mouvements du personnel

- Total des entrées CDI en 2023 : 57
- Total des sorties CDI en 2023 : 57
- Taux de turn-over des CDI : 18 %

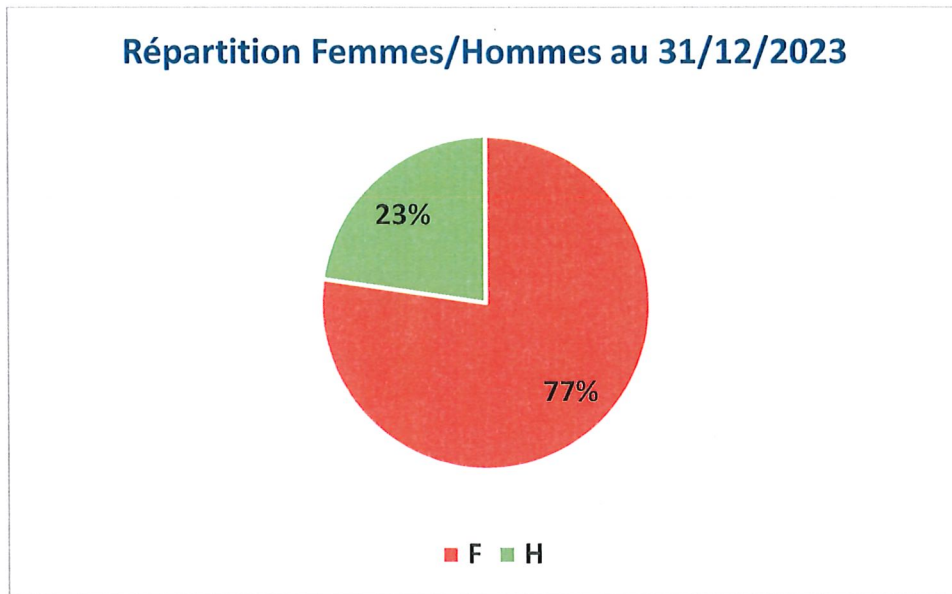
Répartition des démissions et départs en retraite (en CDI) par établissement

Etablissement	Démission	Départ en retraite	Total général
CMP BOISSY	1	1	2
CMP MAISONS ALFORT	1	1	2
CMPP BOISSY	1	1	2
CMPP CACHAN	2		2
CMPP CHOISY		1	1
CMPP CRETEIL	1		1
CMPP FONTENAY	4		4
CMPP FRESNES	1		1
CMPP PANTIN	1		1
CMPP SUCY	1		1
CMPP THIAIS	1		1
CMPP VILLENEUVE	1		1
DG	2	1	3
ESAT	1		1
FAM IRIS	2	1	3
FAM TAMARIS	1		1
ITEP	2	1	3
RELAIS 94	6		6
SESSAD PLATEAU	3		3
Total général	32	7	39

Répartition des démissions et départs en retraite (en CDI) par pôle

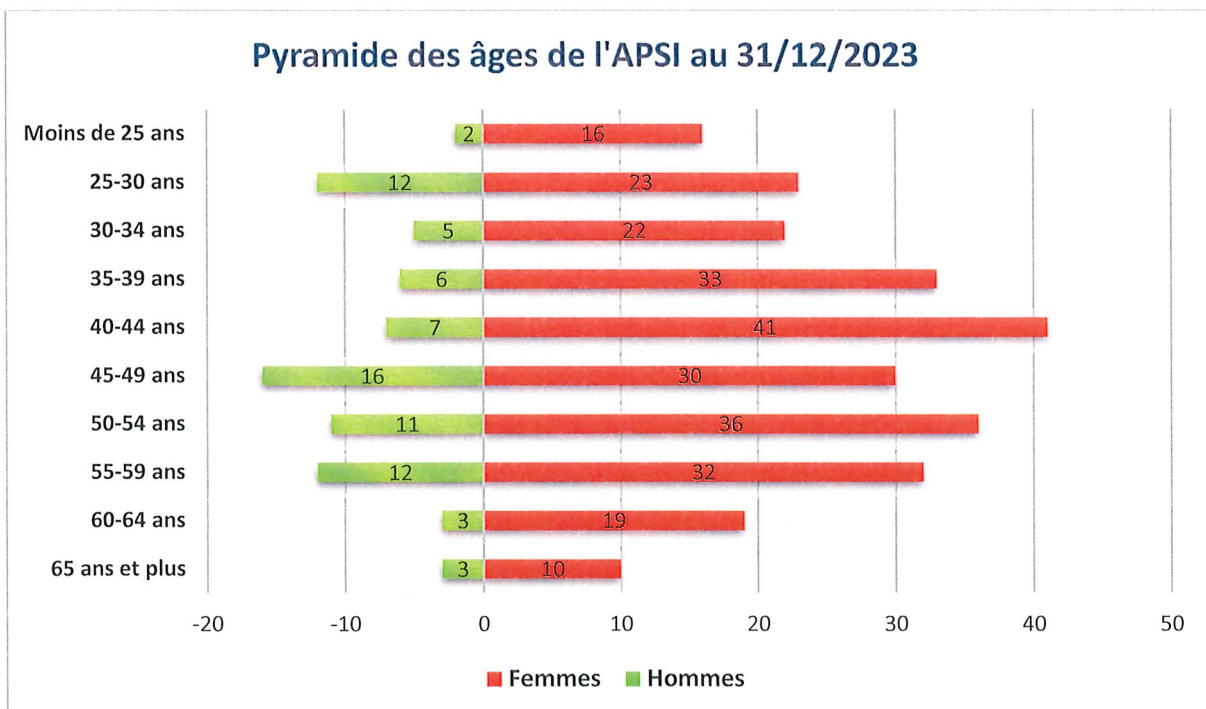
Pôle	Démission	Départ en retraite	Total général
CMPP/CMP	15	4	19
DG	2	1	3
DITEP	5	1	6
ESAT	1		1
FAM	3	1	4
RELAIS 94	6		6
Total général	32	7	39

2.3. Répartition Femmes/Hommes



Sexe	Total
F	262
H	77
Total général	339

2.4. Age des effectifs

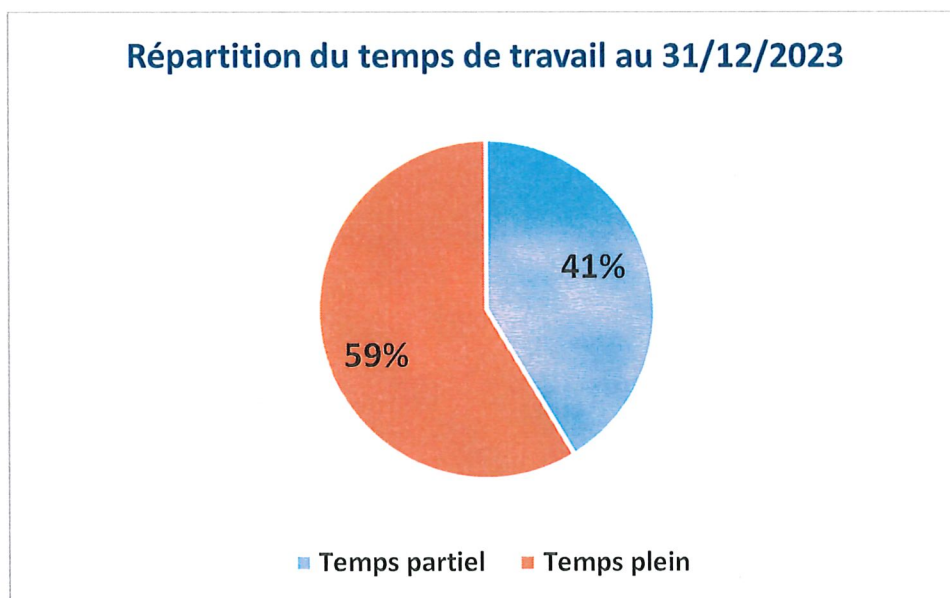


- L'âge moyen des effectifs est de 44 ans et 8 mois
- L'âge moyen des femmes est de 45 ans, celui des hommes s'élève à 45 ans
- L'âge médian est de 45 ans

2.5. Ancienneté

Etablissements /Pôles	Moyenne de l'ancienneté
CMPP/BAPU/CMP	10,1
DG	7,4
DITEP	8,0
ESAT	3,2
FAM	6,9
P.I.H.A	9,6
RELAIS 94	5,6
Total général	8,4

2.5. Répartition du temps de travail



- 74% des salariés à temps plein sont des femmes soit 147 et 26% sont des hommes soit 52.
- 82% des salariés à temps partiel sont des femmes soit 115 et 18% sont des hommes soit 25.

3. Indicateurs santé/hygiène/sécurité/conditions de travail

3.1 Accidents du travail déclarés en 2023 : nombre total, nombre de jours d'arrêts de travail

Etablissements	Nombre de déclarations	Nombre jours arrêts de travail
Direction Générale	1	26
Pôle CMP CMPP BAPU	1	-
ESAT	1	-
RELAIS 94	3	4
PIHA	-	-
DITEP	16	145
POLE FAM	9	146
Total	31	321

16 accidents du travail sur 31 déclarés au cours de l'année 2023 ont conduit à des arrêts de travail pour une durée totale de de 321 jours d'absence.

3.2 Accidents de trajet déclarés en 2023 : nombre total, nombre de jours d'arrêts de travail

Etablissements	Nombre de déclarations	Nombre jours arrêts de travail
Direction Générale	-	-
Pôle CMP CMPP BAPU	2	-
ESAT	-	-
RELAIS 94	-	-
PIHA	-	-
DITEP	4	42
POLE FAM	4	328
Total	10	370

Trois accidents de trajet sur 10 déclarés au cours de l'année 2023 ont conduit à des arrêts de travail pour une durée totale de 370 jours d'absence.

3.3 Maladie professionnelle

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée au cours de l'année 2023.

3.4 Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel pour raison thérapeutique est un dispositif d'accompagnement pour un salarié dont l'état de santé ne lui permet temporairement pas d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel le maintien ou le retour vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé.

Le temps partiel pour raison thérapeutique a concerné 10 salariés au cours de l'année 2023.

Etablissements	Nombre de salariés concernés
Direction Générale	-
Pôle CMP CMPP BAPU	6
ESAT	-
RELAIS 94	-
PIHA	-
DITEP	1
POLE FAM	3

3.5 Invalidité notifiée par la CRAMIF

Un salarié est considéré invalide au sens de la Sécurité sociale si, après un accident ou une maladie survenue dans sa vie privée (origine non professionnelle), sa capacité de travail est réduite d'au moins 2/3 (66%).

Les personnes invalides sont classées par la Sécurité sociale selon les 3 catégories suivantes :

- Invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque,
- Invalides absolument incapables d'exercer une profession et se trouvant dans l'obligation de recourir à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

La reconnaissance d'une invalidité a concerné 3 salariés au cours de l'année 2023 pour lesquelles le temps de travail contractuel a été diminué.

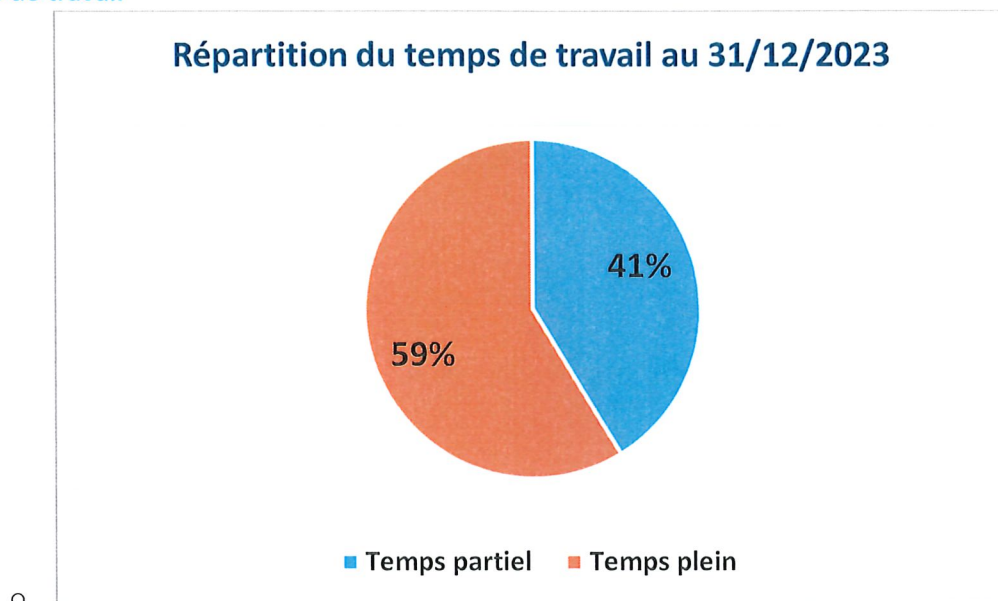
3.6 Inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle délivrée par le médecin du travail

Aucune inaptitude d'origine professionnelle n'a été déclarée par les médecins du travail au cours de l'année 2023.

Trois salariés ont été concernés au cours de l'année 2023 par une procédure de licenciement d'inaptitude d'origine non professionnelle à la suite d'une visite médicale auprès du médecin du travail. Aucune possibilité de reclassement dans un autre emploi n'a été préconisée, l'état de santé des salariés ne permettant de l'envisager.

4. Organisation du travail en vigueur au sein des établissements de l'APSI

4.1 Les temps de travail



4.2 Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectif qui dépassent la durée légale (35 heures par semaine) ou la durée considérée comme équivalente.

Par conséquent, elles concernent uniquement les salariés occupés à temps complet.

Par principe, la période de référence est la semaine civile. Par exception, ce seuil de déclenchement est différent sur le Pôle des FAM qui applique un aménagement particulier du temps de travail sur la base d'un cycle. Dans ce cadre, les heures supplémentaires se décomptent à la fin du cycle.

Selon l'article 9 de l'accord de branche du 01 avril 1999, les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos en compensation majorés dans les conditions légales.

Le service RH ne dispose pas du nombre d'heures supplémentaires qui ont abouti à un repos en compensation.

Concernant le nombre d'heures supplémentaires indemnisées au cours de l'année 2023, il s'élève à 2735 heures. Elles concernent essentiellement :

- les salariés du Pôle des FAM qui peuvent sur la base du volontariat, et dans le cadre de l'organisation du travail de ces établissements, effectuer des heures supplémentaires liées aux remplacements de salariés absents,
- les salariés participant à des séjours à l'extérieur,
- les heures de délégation des représentants du personnel.

4.3 Les heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont majorées de 10% dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10^{ème} de la durée contractuelle du salarié, et majorées de 25% au-delà de 1/10^{ème} d'heures complémentaires et dans la limite d'1/3.

Le nombre d'heures complémentaires indemnisées au cours de l'année 2023 s'élève à 483,31 heures. Elles concernent essentiellement les heures de délégation des représentants du personnel.

4.4 Le travail de nuit

Les travailleurs de nuit concernent les établissements suivants :

- DITEP : 2 surveillants de nuit travaillent sur l'internat du lundi soir au vendredi matin.
- Pôle des FAM : 8 salariés avec un profil soignant ou éducatif travaillent de nuit sur les FAM. Leur temps de travail est aménagé sur la base d'un cycle.

5. Principales modifications intervenues ayant impacté ou modifié l'environnement de travail

Dans le contexte difficile de notre secteur d'activité, la Direction Générale et les directions d'établissement ont pris des décisions permettant d'améliorer le quotidien de nos professionnels et leurs conditions de travail :

5.1 Signature de l'accord collectif portant sur l'aménagement du temps de travail au sein du DITEP et du Pôle CMP/CMPP/BAPU

Les conditions d'un nouvel accord avec la délégation syndicale ont ainsi fait l'objet de négociations au cours du 1^{er} semestre 2023 pour aboutir à une signature le 18 juillet dernier.

Cet accord prévoit des dispositions sur des périodes de plus forte activité pendant les temps scolaires et des périodes de fermeture pendant les vacances de l'Education Nationale.

Ces modalités de fonctionnement permettent d'améliorer l'accompagnement et le soin des enfants ainsi que les modalités d'exercice des professionnels.

5.2 Plan d'évolution des fonctions sur le Pôle CMP/CMPP/BAPU

Pour pallier à la diminution du nombre de médecins dans chaque centre, un groupe de travail a engagé une réflexion pour penser à une réorganisation qui permettrait la délégation de certaines des fonctions des activités du Médecin Directeur à des psychologues investis d'une fonction de coordination.

Ainsi, ces professionnels ont un périmètre de responsabilités défini sur la base de 20% d'activité de coordination, 75% d'activité de consultation familiale, suivi d'enfants et réunion de synthèse et 5% de documentation personnelle.

Parallèlement, d'autres postes et plus précisément ceux des orthophonistes et des assistants de service social demeurent vacants dans les CMPP depuis plusieurs années. Pour pallier à ces situations qui fragilisent la prise en charge des patients des centres, et sur proposition des Médecins Directeurs, ces postes sont ouverts au recrutement sur des profils de Conseiller en économie sociale et familiale et art-thérapeute.

5.3 Temps de documentation et de formation personnelle des psychologues

Le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général de l'APSI ont décidé de porter le temps de documentation et de formation de 5% à 10% pour tous les psychologues de l'Association dès le 01 septembre 2023.

5.4 Fin d'une convention au Relais 94

La convention de 2M est arrivée à son terme le 31 mars 2023 et n'a pas été renouvelée. Les salariés concernés ont été reçus collectivement puis individuellement pour les informer de cette situation et des propositions de reclassement qui pourraient leur être faites au sein de l'APSI.

Tous les salariés ont été reclassés au sein des établissements de l'APSI, et plus particulièrement au sein du Relais 94 et sur un CMPP. Deux salariés ont fait le choix de quitter l'APSI avant le terme de la procédure de reclassement, ayant reçu une offre d'emploi à l'extérieur correspondant davantage à leurs aspirations professionnelles.

5.5 Création d'un Pôle comptable

Le CSE a été informé et consulté sur le projet en avril 2023 reposant sur les constats suivants :

- L'organisation du service comptable ne permet pas un fonctionnement sécurisé et pérenne car il dépend très largement des comptables et de leur présence effective ;
- Chacun des comptables procède en fonction de son expérience sans harmonisation des pratiques comptables au niveau de l'association ;
- Les enjeux de la comptabilité à venir nécessitent des montées en compétences que l'organisation existante rend difficile ;
- Nos financeurs attendent plus de rigueur et de fiabilité dans la production des données.

Sept professionnels font partie du Pôle comptabilité : 4 sont installés au siège social, 1 est basé sur le Pôle des FAM en raison de la gestion de facturation spécifique liée à ces établissements, 1 basé sur le PIHA suite à son refus de rejoindre le siège social en lien avec son statut de salarié protégé et 1 est absent dans le cadre d'un congé maternité.

5 Bilan de l'activité de la CSSCT au cours de l'année 2023

5.1 Réunions ordinaires

4 réunions en date du 15/02/2023, 24/05/2023, 27/09/2023 et 06/12/2023.

5.2 Réunions extraordinaires

Aucune réunion extraordinaire n'a été planifiée au cours de l'année 2023.

5.3 Consultations, inspections, enquêtes, signalements de situation de danger grave et imminent, expertises

La CSSCT a visité les établissements suivants au cours de l'année 2023 :

- CMPP/BAPU de Créteil le 06/02/2023
- FAM IRIS le 29/03/2023
- FAM TAMARIS le 30/03/2023
- PIHA le 04/10/2023.

6 Budgets et/ou moyens de la politique de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail au sein des établissements de l'APSI

6.1 Formations des personnels (sécurité, secourisme, habilitation électrique, ...)

- Formation « équipier de 1^{ère} intervention » (utilisation des extincteurs et évacuation des locaux) : 12 salariés au Sessad de Créteil et 27 salariés au Relais 94
- Formation « Habilitation électrique » : 5 agents techniques et 3 salariés au sein du Pôle des FAM.

6.2 Aménagement postes de travail

Au cours de l'année 2023, le service Ressources Humaines a sollicité l'OETH pour prendre en charge financièrement la compensation du handicap pour trois salariés de l'APSI bénéficiaires de la loi de 2005.

Cette compensation, qui s'appuie sur les préconisations du médecin du travail, a permis de financer partiellement du matériel prérequis à la tenue de postes de travail pour un montant global de 2.682 euros.

7 Recensement des documents annexes

7.1 Fiches d'entreprises réalisées par les médecines du travail

Etablissement concerné	Date de réalisation / mise à jour
PIHA	04/03/2019
ESAT	17/06/2019
FAM IRIS	07/12/2022
FAM TAMARIS	15/11/2022
ITEP	05/01/2023
Internat ITEP	05/01/2023

SESSAD Vitry	16/01/2023
SESSAD Créteil	28/11/2023
CMPP Créteil	16/10/2023
CMPP Courtilières	11/04/2022
CMPP Pantin	24/02/2022
CMPP Sucy	02/02/2021
CMP Boissy	10/01/2023
CMPP Choisy	23/01/2024
CMPP Fresnes	22/01/2023

7.2 Actualisation des DUER

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est produit et actualisé chaque année par les Directeurs d'établissements.

Afin de répondre très exactement aux impératifs de la nouvelle loi portant réforme de la santé au travail du 02 août 2021, la Direction Générale a souhaité accompagner les Directeurs dans cette démarche. Pour ce faire, elle a pris attache au cours de l'année 2023 auprès de la société DIDACTHEME pour mettre à la disposition de nos établissements l'outil G2P.

L'outil G2P a été élaboré dans le cadre paritaire de la CNPTP 66 (commission qui gère le régime conventionnel de prévoyance) et permet une réalisation du DUERP prenant en compte les spécificités des activités des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

L'accès à G2P est financé par le Haut Degré de Solidarité (HDS Prévoyance) pour les associations qui sont à jour de l'ensemble de leurs cotisations à ce titre.

L'outil G2P est en cohérence avec la loi santé du 2 août 2021 qui indique que les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP, dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail à l'aide notamment de méthodes et d'outils d'aide à la rédaction.

Cet outil permet par ailleurs aux associations de respecter les obligations relatives au DUERP prévues par la loi santé.