SYNDICAT CGT NICE MÉTROPOLE CÔTE D'AZUR

33, Avenue Jean Médecin 06000 Nice - Tel : 04.97.13.24.11
L'Arénas - Immeuble le Phare -405, promenade des Anglais 06202 - Nice Cedex 3 Tel : 04.89.98.14.51 ou 52

Mail : *syndicat.cgt@ville-nice.fr* ***Site internet :*** *cgtnmca.fr* ***Page facebook :*** *@cgtnmca*

Nice, le 12 août 2026

Objet : Demande de communication et de présentation des indicateurs relatifs aux effectifs, à l'absentéisme et à la rotation du personnel dans les EHPAD

Madame la Directrice générale,

La publication des nouvelles dispositions réglementaires prévoyant la transmission annuelle à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) d'indicateurs relatifs au taux d'encadrement des résidents, au taux d'absentéisme et au taux de rotation du personnel des EHPAD constitue une évolution importante en matière de transparence sur les moyens humains consacrés à l'accompagnement des résidents.

Ces indicateurs, qui ont vocation à être rendus accessibles au public, doivent permettre aux résidents et à leurs familles de disposer d'une meilleure information sur les conditions de fonctionnement des établissements.

Pour notre organisation syndicale, ils doivent également constituer un véritable outil d'analyse des conditions de travail des agents et des moyens humains réellement consacrés à la prise en charge des résidents.

En effet, le taux d'encadrement ne peut être analysé indépendamment de l'absentéisme, du turn-over, des vacances de postes, des difficultés de recrutement et de remplacement, du recours aux heures supplémentaires ou encore de la dépendance des résidents accueillis.

Nous souhaitons donc disposer, pour chacun des EHPAD du CCAS de Nice, les éléments suivants :

- La capacité autorisée et nombre moyen de résidents accueillis ;
- Le GMP et PMP de chaque établissement ;
- Les effectifs budgétés en ETP, détaillés par métier et par catégorie professionnelle ;
- Les effectifs réellement pourvus en ETP, selon la même répartition ;
- Le nombre et nature des postes vacants ;
- Le taux de vacance des postes ;
- Le taux d'encadrement global ;
- Le taux d'encadrement des résidents par les personnels médicaux, paramédicaux et socio-éducatifs ;
- Les effectifs en ETP des aides-soignants, infirmiers, AES/AMP, agents hôteliers ou ASH, psychologues, animateurs, médecins coordonnateurs et autres professionnels intervenant directement auprès des résidents ;
- Le taux d'absentéisme global et, lorsque les données sont disponibles, sa répartition selon la nature des absences ;
- Le nombre d'accidents de service et maladies professionnelles ;
- Le taux de rotation du personnel ;
- Le nombre de départs et de recrutements enregistrés sur chaque exercice ;
- Le nombre de journées ou postes de travail non remplacés ;
- Le nombre d'heures supplémentaires réalisées ;
- Le recours à l'intérim, aux vacataires, contractuels ou autres dispositifs de remplacement ainsi que leur coût ;
- Les dépenses consacrées aux remplacements.

Nous demandons également que nous soient communiquées les données qui seront effectivement transmises à la CNSA au titre des nouveaux indicateurs réglementaires, ainsi que leur méthode de calcul.

Il nous paraît en effet indispensable de pouvoir mettre en parallèle **les effectifs budgétés, les effectifs réellement pourvus et les effectifs réellement présents auprès des résidents**.

Un taux d'encadrement calculé à partir d'ETP annuels ne peut, à lui seul, traduire les difficultés rencontrées quotidiennement par les équipes lorsque des postes sont vacants ou lorsque les absences ne sont pas remplacées.

De la même manière, nous considérons que le taux d'absentéisme ne doit pas être présenté comme une responsabilité individuelle des agents. Il doit être analysé au regard des conditions de travail, de la charge physique et psychologique, de l'organisation du travail, des accidents de service, de l'usure professionnelle et des moyens humains dont disposent les établissements.

Le croisement du taux d'encadrement, de l'absentéisme, de la rotation du personnel et de la vacance des postes doit ainsi permettre d'identifier les établissements et les métiers rencontrant les difficultés les plus importantes et de définir les mesures correctives nécessaires.

Nous demandons par conséquent qu'un **bilan spécifique sur les effectifs et les conditions de travail dans les EHPAD soit inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine FSSSCT**, avec la présentation d'un tableau comparatif permettant de suivre annuellement l'évolution de ces différents indicateurs.

Au-delà de la nécessaire information des familles, ces nouvelles obligations de transparence doivent être l'occasion d'engager une réflexion de fond sur les moyens humains nécessaires au bon fonctionnement de nos EHPAD.

Pour notre organisation syndicale, l'amélioration de la qualité de prise en charge des résidents est indissociable de l'amélioration des conditions de travail des professionnels qui les accompagnent quotidiennement.

Pour rappel, notre organisation syndicale porte depuis plusieurs mois des revendications précises en matière de renforcement des effectifs au sein de nos EHPAD.

Au regard des difficultés constatées quotidiennement sur le terrain, nous demandons notamment :

- **La création d'un poste d'aide-soignant volant supplémentaire dans chaque EHPAD**, afin de permettre le remplacement des absences et de maintenir des effectifs suffisants auprès des résidents ;
- **Le renforcement des effectifs d'agents d'entretien sur l'ensemble des EHPAD**, les moyens actuels ne permettant pas de répondre correctement à l'ensemble des besoins des établissements ;
- **Le renforcement des équipes soignantes lorsque les effectifs réellement présents ne permettent plus d'assurer une prise en charge satisfaisante des résidents**, notamment lors des périodes de fortes chaleurs ;
- **Le remplacement systématique des absences**, afin que celles-ci ne conduisent plus à reporter la charge de travail sur les agents présents ;
- **La pérennisation des postes nécessaires au fonctionnement des unités et dispositifs spécifiques**, notamment ceux liés au fonctionnement du PASA et de l'unité protégée ;

Nous souhaitons donc que ces éléments puissent servir de base à un travail collectif permettant notamment d'identifier les besoins de créations de postes, de renforcer les équipes les plus en difficulté et de garantir des effectifs adaptés au niveau de dépendance et aux besoins réels des résidents.

Dans l'attente de votre retour et de la transmission des documents, veuillez agréer, Madame la Directrice générale, l'expression de nos salutations distinguées.

PO/ Le Syndicat CGT NMCA
Andrew RENAULT

Co-Secrétaire général