

Préface

Réalisée selon les obligations réglementaires, l'édition 2014 du bilan social du Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux est accessible sur Internet et Intranet afin que le plus grand nombre puisse en disposer.

Source d'informations statistiques au service des relations sociales et des orientations stratégiques guidant la politique de l'institution, le bilan social est aussi la synthèse des indicateurs de l'évolution de l'établissement à travers sa plus grande richesse, le personnel.

La refonte du bilan social, intervenue par le décret n° 2012-1292 du 22 novembre 2012 et l'arrêté du 5 décembre 2012 a permis d'alléger et de simplifier le contenu du bilan social avec un double enjeu : la présentation d'un document stratégique et dynamique qui lui faisait auparavant défaut et un ancrage à la fois infra établissement avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité mais aussi territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional ou infrarégional.

Conformément aux nouvelles dispositions, le bilan social est composé de trois parties :

- Partie 1 : État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et les personnels non médicaux,
- Partie 1.2 : État et analyse des données sociales du personnel non médical par pôle,
- Partie 2 : Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activités,
- Partie 3 : Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique de ressources humaines sur le territoire.

Le bilan social présente un socle minimal d'indicateurs ayant vocation, dès que possible, à être mis en cohérence avec ceux produits, les états prévisionnels des recettes et des dépenses (EPRD) ainsi que le volet ressources humaines des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

Présenté sous forme d'un document synthétique et dynamique, il permet d'anticiper et de prévenir les événements (financiers, humains, organisationnels) et de faire du bilan social un réel outil de management. En mettant en valeur les résultats et les bonnes pratiques, il permet d'objectiver la mise en œuvre d'une réflexion stratégique et de favoriser le dialogue social et l'appropriation de la thématique des ressources humaines (par les organisations syndicales, par les pôles et les agents via une dimension métier).

Personnel non médical

↘ Évolution de l'effectif 2014

L'effectif du personnel non-médical tient compte des personnels rémunérés par le Centre Hospitalier Bordeaux :

- personnels en poste au sein de l'établissement ou
- mis à disposition de structures extérieures contre remboursement

sur les 6 budgets :

- Budget H dit général ;
- Budget C Instituts de formation ;
- Budget B regroupant les Unités de soins de longue durée ;
- Budget E1 - EHPAD de Lormont ;
- Budget E2 - EHPAD de l'Alouette ;
- Budget P - CAMSP- Centre d'Action Médico-Sociale Précoce.

et quel que soit le statut public détenu par ce personnel :

- Fonctionnaires titulaires, stagiaires, titulaires-stagiaires ;
- Contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Contractuels sous contrats à durée déterminée (CDD).

L'effectif s'apprécie à partir des effectifs moyens rémunérés de l'année (et non plus comme la photographie des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre de chaque année).

Un groupe de travail, intégrant les partenaires sociaux de l'établissement, a été mis en place cette année pour faire évoluer le bilan social du CHU de Bordeaux et permettre ainsi l'information la plus utile possible. Ainsi, la partie relative à l'état et l'analyse des données sociales du personnel non médical intègre-t-elle une approche par thématique et par pôle conformément à la concertation menée. Ce chapitre continuera d'évoluer dans les années à venir jusqu'à répondre intégralement aux attendus.

Les grandes tendances 2014 sont marquées par :

> **Le ralentissement de l'évolution des effectifs rémunérés moyens sur l'ensemble des budgets avec une légère diminution de -0.25%** (contre +0,70% en 2013), cette baisse des effectifs étant surtout marquée sur la filière soignante (-1,03%) ainsi que sur la filière socio-éducative.

La modulation entre les catégories socio professionnelles trouve son explication dans l'effet conjugué des concours (ACH, AMA, TH notamment cf. annexe concours) ainsi que par le travail effectué sur les organisations au cours de l'année 2014 (Effectifs induits par les organisations).

> **Une progression de l'effectif contrastée selon la catégorie professionnelle ou la nature du poste :**

- Une légère progression du personnel permanent (représentés par les titulaires, stagiaires et agents CDI) de +0,35%, les agents relevant des catégories A et B progressent également de +1,16% et 2,93%, alors que la catégorie C diminue de 1,41%.
- Une nette inflexion des postes non pérennes (-8,01%) qui pèse nettement sur les catégories B et C.

↘ Masse salariale 2014

L'analyse des rémunérations et charges relatives aux personnels non médicaux met en évidence :

Une progression continue en 2014 mais légèrement ralentie par rapport aux années précédentes de la masse salariale qui s'explique par l'effet prix. Ce dernier est lié à différents facteurs conjugués :

- La modulation des effectifs par catégorie professionnelle, effet direct de la politique soutenue liée aux concours ;
- L'effet des mises en stage allégeant le statut CDD au profit des titulaires avec reprise d'ancienneté et paiement des primes liées au statut ;
- Le poids de plus en plus fort des mesures salariales nationales supportées par les établissements hospitaliers :
 - Revalorisation des catégories A et C ;

- Effet du GVT ;
- Augmentation du SMIC ;
- Augmentation des cotisations CNRACL et IRCANTEC.

➤ Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

S'inscrivant dans la tendance des deux dernières années, le centre hospitalier universitaire de Bordeaux n'a pas fait appel à l'intérim, préférant développer l'auto-suppléance par son propre personnel. Pour rappel, l'intérim en 2013 était tout à fait marginal en ne représentant que 0.016 ETP). L'absence de recours à l'intérim n'a pas induit une augmentation des heures supplémentaires qu'elles soient payées ou non. En effet les heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées sont en recul sur 2014 (-1,76%), les heures supplémentaires payées sont quant à elles en net recul sur 2014 en enregistrant une baisse de 31%.

Le Compte épargne temps (CET¹) fait l'objet d'une provision dédiée tous les ans en clôture d'exercice. Les données 2014 ne seront disponibles qu'après retour des droits d'option. En tout état de cause, force est de constater que l'utilisation des CET rentre de plus en plus dans les habitudes des agents hospitaliers comme le démontre la tendance entre 2012 et 2013 (+16% pour le PNM et +11,4% sous le seul angle des soignants). Cette tendance « inflationniste » sera certainement confirmée en 2014.

➤ Absentéisme

L'année 2014 est marquée par une évolution de son absentéisme global de plus de 18 000 jours (309 440 jours d'absence pour l'année 2013 soit 1 480,5 ETP contre 328 143 jours d'absence pour 2014 soit 1 570,06 ETP) soit + 86 ETP (sur la base de 209 jours).

L'absentéisme varie sensiblement selon le budget d'affectation des agents concernés comme présenté dans la partie 1.2 Absentéisme Budget/Pôles.

Cette progression concerne tous les motifs avec un impact cependant plus limité pour les accidents de trajet et maladies professionnelles. A noter, la tendance continue d'augmentation des arrêts liés à la maternité. En revanche, la durée moyenne d'absence pour maladie est stable.

Sur le personnel soignant, la maladie est en forte augmentation notamment sur le corps AS-ASH avec une augmentation de 1,96 point (soit un taux d'absentéisme de 6,94% sur 2013 contre 8,90% sur 2014). Ce même taux d'absentéisme reste stable sur les infirmiers et infirmiers spécialisés (3,22% en 2013 contre 3,67% en 2014) ainsi que sur les aides-soignants (5,33% contre 5,87%). L'évolution de l'absence pour maladie des auxiliaires de puériculture s'explique quant à lui par les congés pré-maternité (de 4,53% à 6,15%). Les maladies apparentées à la maternité sont en hausse de 8,43 % entre 2013 et 2014 passant de 18 555 à 20 120 jours. Nous entendons par maladie apparentées à la maternité les arrêts survenus immédiatement avant un congé maternité.

➤ Mouvements 2014

L'évolution des départs pour retraite est le reflet de la pyramide des âges et de la réforme des retraites. Sur l'année 2014 ce motif de départ est en baisse par rapport à 2013 tout comme le nombre de démissions et de détachements.

Enfin au niveau des sorties, il est à noter la progression du nombre de licenciements en 2014.

Les entrées sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux chutent de 18.42% sur l'année 2014 par rapport à 2013. Les réintégrations suite à détachement sont les seuls modes d'entrée qui progressent.

Très logiquement et conformément aux éléments présents en préalable, le turn-over est en baisse sur 2014.

L'effet conjugué du nombre de sorties enregistré ainsi que la maîtrise des effectifs n'a pas permis à la mobilité interne de progresser sur l'année 2014.

¹Le compte épargne temps (CET) relève du décret n°2012-1366 et de l'arrêté du 6 décembre 2012 ainsi que de la circulaire d'application du 5 février 2013.



Personnel médical

Le bilan social utilise les mêmes modalités de calculs que les états comparatifs infra-annuels de l'EPRD transmis chaque quadrimestre par les établissements. Y figurent donc les personnels médicaux rémunérés par l'établissement, y compris mis à disposition auprès de structures extérieures, à l'exclusion des internes et des étudiants.

Dans un souci d'informer de manière exhaustive, des annexes ont été rajoutées pour analyser l'évolution des effectifs d'internes et étudiants.

↘ Évolution de l'effectif 2014

L'effectif total rémunéré du personnel médical, en moyenne sur 2014, tient compte de l'ensemble des personnels rémunérés par le CHU de Bordeaux (personnels affectés dans l'établissement ou mis à disposition de structures extérieures pour lesquels des recettes en atténuation sont perçues).

> **Une relative stabilité de l'effectif moyen du personnel hospitalo-universitaire** (professeurs des universités-praticiens hospitaliers, maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, praticiens hospitaliers universitaires, chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires) pour un effectif moyen de 474,38 (contre 478,23 en 2013), toutes disciplines confondues, se répartissant comme suit :

- 173,84 professeurs des universités-praticiens hospitaliers,
- 100,09 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers,
- 3,01 praticiens hospitaliers universitaires,
- 197,44 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires.

A noter que les effectifs des personnels hospitalo-universitaires s'inscrivent dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée et non évolutive. Une concertation annuelle pour les titulaires entre l'Université et le CHU permet une répartition optimale des effectifs au fil des mouvements et en fonction de l'intérêt conjoint des deux institutions.

> **Une progression de l'effectif de praticiens hospitaliers non universitaires (tous statuts confondus) de +0,83 % en 2014, soit :**

- **une progression de l'effectif des praticiens hospitaliers à temps plein (+2,61 %)** résultant de la politique de gestion des emplois basée pour l'essentiel sur une fidélisation des ressources humaines et des compétences amortie d'une adaptation des effectifs aux possibilités d'expansion économique.

Une décélération de la croissance des effectifs de praticien hospitalier à temps plein est toutefois enregistrée (+2,61 % en 2014 contre +3,60 % en 2013 et +5,03 % en 2012) liée essentiellement aux départs (mutations, disponibilités, départs à la retraite, ...) dont les remplacements ont été réalisés par des recrutements sur statut de praticien contractuel ou de praticien attaché, par exemple.

La pénurie de médecins dans la spécialité d'anesthésie-réanimation a généré des difficultés de recrutement de personnels permanents.

- **une baisse progressive de l'effectif des praticiens des hôpitaux à temps partiel,**

- **la poursuite de la diminution des effectifs des praticiens attachés et praticiens attachés associés (-5,55 %)** qui résulte essentiellement des transformations des demi-journées hebdomadaires de praticien attaché en postes de praticien hospitalier à titre permanent : 97,45 ETP sont dénombrés pour 380 personnes physiques.

La diminution du nombre de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché reste cependant atténuée par l'attribution temporaire de demi-journées hebdomadaires dans le cadre de remplacements de congés maladie/maternité et de la mise en œuvre de protocoles de recherche clinique. Par ailleurs, 3 praticiens attachés à temps plein ayant épuisé leurs droits statutaires en qualité de praticien contractuel, bénéficient de ce statut dans l'attente de leur nomination à titre permanent.

Au 31 décembre 2014, la répartition des praticiens attachés et praticiens attachés associés était la suivante :

- Praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée déterminée : 26,88 %
- Praticiens attachés et attachés associés en contrat triennal : 60,69 %
- Praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée indéterminée : 12,43 %.

Par ailleurs, il est noté un durcissement de la réglementation relative au recrutement des médecins associés dans les établissements de santé. La loi n° 2012-157 du 1er février 2012 relative à l'exercice des professions de médecin, chirurgien-dentiste, pharmacien et sage-femme titulaires d'un diplôme obtenu dans un Etat non membre de l'Union européenne et son décret d'application ont considérablement restreint les possibilités de recrutement de médecins étrangers dans les établissements publics de santé. En 2014, ils ne représentaient plus que 4,01 équivalents temps plein (contre 5,96 en 2013 et 12,67 en 2012).

- **une forte progression de l'effectif des assistants spécialistes et spécialistes associés (+11,64 %)**, liée essentiellement aux recrutements sur ce statut pour validation de DESC opérés dans l'établissement ou dans le cadre d'emplois partagés avec des établissements partenaires.

En 2014, le Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux a adapté la procédure de nomination sur emploi médical régional proposée par l'Agence régionale de santé d'Aquitaine dans le cadre d'un contrat ARS-CHU signé en 2005. Par la suite, un avenant a modifié les modalités de financement des emplois médicaux régionaux recrutés à compter du 1er novembre 2006 en instaurant une participation financière des centres hospitaliers bénéficiaires du dispositif au prorata du temps de travail dans l'établissement et de la part financée par la T2A.

Au 31 décembre 2014, 24 assistants spécialistes bénéficiaient de ce dispositif, dont 11 pour validation de DESC. Ils étaient 22 au 31 décembre 2013 et 23 en 2012.

- **une légère baisse de l'effectif des praticiens contractuels** recrutés pour remplacement sur postes vacants ou pour faire face à des activités nouvelles, reflet d'une politique de gestion des ressources humaines adaptée à l'activité et aux ressources de l'établissement : 67,89 ETP sont dénombrés pour 90 personnes physiques.

➤ Masse salariale 2014

L'analyse des rémunérations et charges des personnels seniors rémunérés par l'établissement (donc hors étudiants et internes) montre une augmentation moyenne de 2,76 % des dépenses.

> Traitements hospitaliers de base

L'évolution des montants alloués au titre des rémunérations de base varie selon les statuts, à savoir :

- +3,80 % pour les personnels titulaires, à titre permanent ou probatoire (personnels hospitalo-universitaires titulaires, praticiens hospitaliers à temps plein, praticiens des hôpitaux exerçant à temps partiel). Les évolutions concernent essentiellement les praticiens hospitaliers à temps plein (+5,86 %), résultante des recrutements effectués sur ces statuts.
- une légère augmentation des rémunérations de base allouées aux praticiens attachés en contrat à durée indéterminée ou en contrat triennal (+1,36 %) ainsi qu'une légère baisse pour les praticiens en contrat à durée déterminée (-10,99 %) liée à la réduction des effectifs,
- une stabilité des rémunérations de base des personnels sous contrat à durée déterminée (+0,12 %).

> Indemnités

L'analyse du régime indemnitaire met en évidence :

- une augmentation (+4,69 %) du montant des indemnités versées aux praticiens hospitaliers à temps plein nommés à titre permanent due au versement de l'indemnité de service public exclusif à des praticiens hospitaliers en fin d'année probatoire. Au 1^{er} juillet 2014, 24 praticiens hospitaliers à temps plein ont été nommés à titre permanent,
- une évolution de +24,38 % des indemnités versées aux praticiens des hôpitaux à temps partiel suite à l'application du décret n° 2013-138 du 14 février 2014 autorisant le versement de l'indemnité de service public exclusif aux praticiens des hôpitaux à temps partiel qui s'engagent, pour une durée de trois ans renouvelable, à exercer exclusivement dans un établissement public de santé ou en établissement public d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Le texte est entré en vigueur le 1^{er} mars 2014. A cette date, 6 praticiens des hôpitaux à temps partiel ont signé le contrat d'engagement de service public exclusif.



- une forte augmentation (+38,98%) des indemnités versées aux praticiens attachés en contrat indéterminée ou contrat triennal suite à l'application du décret n° 2013-138 du 14 février 2013 permettant le versement de l'indemnité aux praticiens attachés en contrat à durée indéterminée ou en contrat triennal qui s'engagent, pour une durée de trois ans renouvelable, à exercer exclusivement dans un établissement public de santé ou en établissement public d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Le texte est entré en vigueur le 1^{er} mars 2013. 13 praticiens attachés bénéficient de cette indemnité.

> Permanence des soins

L'évolution des dépenses inhérentes à la permanence des soins (+1,58%) s'inscrit dans le cadre des décisions prises dans l'établissement moyennant des études médico-économiques dédiées.

> Charges de personnels

En 2014, les charges de personnels médicaux ont progressé de 3,87% du fait de l'évolution des dépenses de rémunération et de hausses de cotisations (extension de l'assiette et augmentation des cotisations IRCANTEC,...).

📌 Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines (ITA-CET)

Une double analyse est présentée en termes de gestion du temps et de disponibilité des ressources humaines au travers de la permanence des soins et du compte épargne-temps :

> L'évolution de la permanence des soins (hors internes) en 2014 a été marquée par :

- **une augmentation du nombre de gardes** (+1,10%) et une légère augmentation du nombre d'indemnités de temps additionnel (+0,63%).

Alors que les périodes de temps additionnel sont réglementairement effectuées par des médecins à statut exclusivement hospitalier, les permanences sur place sont réparties entre les personnels hospitalo-universitaires (28,9%) et les personnels hospitaliers (71,1%).

A cet effet, il est noté que les données concernant le nombre d'indemnités de temps additionnel sont analysées sur 3 quadrimestres (septembre à décembre 2013, janvier à avril 2014 et mai à août 2014).

- **une augmentation du nombre d'astreintes opérationnelles** (+2,52%) et une légère baisse du nombre d'astreintes de sécurité (-0,27%).

> Le compte-épargne temps

Le décret n° 2012-1481 et l'arrêté du 27 décembre 2012 ainsi que la circulaire d'application du 15 mars 2013 ont fixé de nouvelles dispositions relatives aux comptes épargne-temps et aux congés annuels des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements de santé en instaurant :

- un compte épargne-temps « historique » comprenant les jours acquis antérieurement à 2012 ainsi qu'au titre de l'année 2012,
- un compte épargne-temps « pérenne » entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 pour les jours acquis au titre de l'année 2013 et les années suivantes.

La gestion des jours accumulés sur le « CET historique » a fait l'objet d'un dispositif dérogatoire et transitoire permettant aux praticiens d'opter, dans les proportions qu'ils souhaitaient, pour :

- une monétisation des jours à hauteur de 300 € brut par jour. Cette option ne concernait que les jours excédant un seuil de 20 jours, fixé par arrêté, et dans la limite de 80 jours. Les textes réglementaires prévoient une indemnisation en 4 fractions annuelles d'un nombre égal de jours ; en cas de cessation définitive d'activité, le solde est versé à la date de cessation d'activité.
- enfin, la conservation de tout ou partie des jours déposés dans le compte épargne-temps, option à exercer dans le respect d'un plafond global de jours conservés (dans le « CET historique » et le « CET pérenne ») à hauteur de 300 jours jusqu'au 31 décembre 2015 et 208 jours au-delà.

Le paiement du premier quart a été effectué au cours de l'année 2013, le second quart en 2014 par une reprise de provision d'un montant de 1 334 658 € pour 3 133 jours ; le solde sera réparti par quart sur les années 2015 et 2016.

En 2013, le compte épargne-temps « pérenne » est entré en vigueur, et 170 journées ont été indemnisées à ce titre en 2014, pour un montant de 72 420€.

Au 31 décembre 2013, 630 praticiens (332 femmes et 298 hommes) détenaient un compte épargne-temps : le nombre de jours stockés, diminué des deux quarts indemnisables dans

le cadre des mesures dérogatoires est de 32 022 jours (13 862 jours pour les femmes – 18 160 jours pour les hommes).

La publication de la nouvelle réglementation et l'entrée dans une démarche nationale de certification comptable ont conduit l'établissement à revoir les modalités de provisionnement du compte épargne temps pour le personnel médical. Il a été constitué, sur fonds propres, une provision cumulée de 14 329 898 € qui permet le financement intégral des jours provisionnés.

↘ Absences

L'analyse de l'absentéisme médical permet les observations suivantes :

> Les arrêts de travail

- une légère augmentation du nombre de jours d'arrêts maladie déclarés, tant pour le personnel féminin (+2,3%) que pour le personnel masculin (+3,1%),
- une progression (+19,4%) du nombre de jours d'arrêts de travail au titre des congés de longue maladie et longue durée. La répartition se fait à hauteur de 47% pour les femmes et 53% pour les hommes,
- une stabilisation du nombre de jours d'arrêts de travail au titre des accidents de travail (48 jours en 2012, 11 jours en 2013 et 15 jours en 2014),
- une nette diminution du nombre de jours d'arrêts au titre des accidents du trajet (382 jours en 2012, 386 jours en 2013 et 161 jours en 2014),
- une augmentation (+12,5%) du nombre de jours d'arrêts au titre de la maternité (9 488 jours en 2012 et 9 501 jours en 2013 et 10 690 jours en 2014). De même, une augmentation de 27,8% du nombre de jours d'arrêts au titre du congé paternité est enregistrée, pour atteindre 262 jours en 2014.

On note cependant, tant pour les personnels hospitalo-universitaires que pour les personnels hospitaliers, que l'absentéisme déclaré se maintient à un niveau faible.

> Le jour de carence

L'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 portant financement de sécurité sociale pour 2012 avait prévu le non versement aux agents de la fonction publique de la rémunération au titre du 1er jour de maladie à compter du 1er janvier 2012.

L'article 126 de la loi de finances du 29 décembre 2013 a abrogé l'article susvisé : depuis le 1^{er} janvier 2014, le jour de carence pour maladie des agents des trois fonctions publiques est supprimé.

↘ Mouvements

L'analyse des mouvements constatés en 2014 montre les points suivants :
> d'une part, une confirmation depuis 2011 d'un nombre important de départs à la retraite (26 en 2012, 21 en 2013 et 25 en 2014).

En 2014, 25 départs à la retraite ont été enregistrés (5 professeurs des universités-praticiens hospitaliers, 3 maîtres de conférences des universités-praticien hospitalier, 13 praticiens hospitaliers à temps plein et 4 praticiens attachés). A noter que 7 départs concernent la spécialité « anesthésie réanimation ».

Le nombre de professeurs des universités-praticiens hospitaliers autorisés à maintenir leur activité en surnombre hospitalier dans le cadre d'un consultanat est en diminution (13 en 2012, 10 en 2013, et 7 en 2014). Au 1er septembre 2014, 1 demande d'ouverture et 6 demandes de renouvellement ont été accordées (4 professeurs des universités-praticiens hospitaliers ayant été admis à bénéficier de leurs droits à la retraite à l'échéance de leur période de consultanat).

Une prospective simple permet d'envisager un allongement de la durée d'activité des personnels hospitalo-universitaires et des praticiens hospitaliers sur la base des mesures suivantes :

- le maintien d'une activité en surnombre hospitalier dans le cadre d'une consultance pour une période d'un an éventuellement renouvelable dans la limite de trois ans,
- **la prolongation d'activité autorisée en application de l'article 69 de la loi n°2003-775 du 20 août 2003 portant réforme des retraites pour les personnels hospitalo-universitaires.**

En effet, les fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle prévue par le code des pensions civiles et militaires de retraite peuvent, lorsqu'ils atteignent les limites d'âge applicables aux corps auxquels ils appartiennent, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique, être maintenus en activité.

La prolongation d'activité des personnels enseignants et hospitaliers ne peut avoir pour effet de maintenir le fonctionnaire concerné en activité au-delà de la durée des services liquidables prévue par le code au-delà d'une durée de 10 trimestres.

- la prolongation d'activité prévue par le décret n° 2005-207 du 1^{er} novembre 2005 pour les personnels exclusivement hospitaliers (praticiens hospitaliers à temps plein et temps partiel, praticiens contractuels, assistants généralistes et spécialistes, praticiens attachés) : lesdits praticiens peuvent être autorisés, après avis réglementaire (chef de pôle – Président CME) et sous réserve de leur aptitude physique à prolonger leur activité pour une période allant de 6 à 36 mois maximum.

En 2014, 2 praticiens hospitaliers ont sollicité une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge de la retraite : par ailleurs, 6 praticiens hospitaliers ont bénéficié d'un renouvellement de prolongation d'activité dans ce cadre.

Par ailleurs, il est noté que 2 praticiens hospitaliers ont bénéficié d'un recul de limite d'âge d'un an conformément à la réglementation.

Enfin, les praticiens attachés ont été 14 à demander à bénéficier d'une prolongation de leur activité, et 4 ont bénéficié d'un renouvellement de leur activité dans ce cadre.

> d'autre part, une stabilité du nombre de démissions constatées : 51 en 2012, 38 en 2013, 49 en 2014 ainsi réparties sur la dernière année :

- Pour les personnels hospitalo-universitaires : 5 assistants hospitaliers universitaires et 4 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux,
- Pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 8 praticiens hospitaliers à temps plein, 1 praticien des hôpitaux à temps partiel, 7 assistants spécialistes, 2 praticiens contractuels et 22 praticiens attachés.

> par ailleurs, une augmentation du nombre de disponibilités : 14 en 2012, 15 en 2013 et 18 en 2014, soit pour l'année 2014 :

- Pour les personnels hospitalo-universitaires : 3 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et 1 chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux,
- Pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 11 praticiens hospitaliers à temps

plein, 2 praticiens des hôpitaux à temps partiel et 1 praticien attaché.

> enfin, l'enregistrement de 2 mutations vers d'autres établissements publics de santé (2 praticiens hospitaliers) et trois détachements (1 maître de conférences des universités-praticien hospitalier, 1 praticien hospitalier temps plein, 1 praticien hospitalier temps partiel).

📌 Développement professionnel continu

Depuis 2013, le CHU de Bordeaux adhère à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'Agence Nationale pour la Formation Hospitalière (OPCA-ANFH) pour la formation du personnel médical.

Un CHU a obligation de cotiser pour les actions de développement professionnel continu (DPC) destinées au personnel médical, à un minimum de 0,5%. L'adhésion à l'ANFH a permis au CHU de Bordeaux d'augmenter progressivement sa cotisation DPC soit :

- 0,3% en 2013, versée à l'ANFH pour les programmes DPC et 0,2% pour la formation médicale continue gérée par le CHU,
- 0,4% en 2014, versée à l'ANFH pour les programmes DPC et 0,1% pour la formation médicale continue gérée par le CHU.

L'adhésion à l'ANFH permet également de bénéficier, pour chaque remboursement d'un programme DPC d'un médecin, de la surtaxe des laboratoires qui abonde l'enveloppe budgétaire DPC.

L'année 2014 a été synonyme de mise en place du DPC. Les remboursements de formations concernaient prioritairement des programmes au format DPC, dont 80% ont été construits individuellement en rattachant une formation à une évaluation des pratiques professionnelles (EPP).

L'objectif de 2015 est de sensibiliser de plus en plus de praticiens aux programmes de formation sous format DPC, l'obligation étant appelée à devenir triennale.

L'analyse du bilan des actions de formation montre une évolution du nombre de jours enregistrés au titre de la formation médicale continue depuis 2012 (872 en 2012, 1 493 en 2013 et 1 252 en 2014). 336 praticiens ont suivi une ou plusieurs formations en 2014.

➤ Formation médicale continue

L'engagement des dépenses au titre de la formation médicale, hors développement professionnel continu, s'inscrit dans le cadre de la réglementation existante pour un montant de 40 023 €. Parallèlement, des bourses de mobilité ont été allouées pour un montant de 91 000 €.

➤ La politique de coopération territoriale

Depuis de nombreuses années, le CHU de Bordeaux a développé des actions de démarche de partenariat avec les hôpitaux publics de la région, permettant de consolider l'offre de soins de proximité par l'accès à des spécialités ou des centres d'expertise hospitalo-universitaires pour lesquels il est le site de recours aquitain. Il contribue également à fluidifier et améliorer les parcours de soins des patients lorsque ceux-ci sont successivement pris en charge par des équipes médicales du CHU et des centres hospitaliers du territoire régional.

En 2014, le CHU de Bordeaux a poursuivi sa politique de coopération médicale dans le cadre d'un partenariat dynamique et novateur avec quelques éléments marquants.

> La poursuite du dispositif des emplois médicaux régionaux

L'établissement a pérennisé la procédure de nomination (sur emploi médical régional) proposée par l'ARS Aquitaine dans le cadre d'un contrat ARS-CHU signé en 2005. Un avenant a modifié les modalités de financement des emplois médicaux régionaux recrutés à compter du 1er novembre 2006 en instaurant une participation financière dans certains centres hospitaliers partenaires du dispositif au prorata du temps de travail dans l'établissement et de la part financée par la T2A.

La mise en œuvre de ce dispositif a permis, au cours de ces dernières années, de proposer aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires et aux internes de spécialités en fin de cursus, des possibilités de recrutement avec une affectation au sein d'un établissement hospitalier de la région Aquitaine. Ces emplois médicaux régionaux ont la particularité de permettre le maintien d'une activité au CHU de Bordeaux au sein d'un service de rattachement hospitalo-universitaire pour une quotité de temps de travail de 20% en moyenne : cette composante hospitalo-universitaire de l'emploi médical régional a vocation, pour le bénéficiaire, à approfondir ses

connaissances théoriques et/ou pratiques dans un domaine ou un thème spécifique défini en commun avec le chef de service hospitalo-universitaire concerné.

> Une évolution nécessaire

Après 10 ans d'existence, une évolution du dispositif des emplois médicaux régionaux est apparue nécessaire. Cette adaptation est essentiellement motivée par deux constats :
- l'augmentation du nombre d'internes en formation, conséquence directe de l'augmentation du numerus clausus, couplée à une saturation du dispositif de post-internat hospitalo-universitaire (postes de chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux et d'assistant hospitalier universitaire). Ce phénomène a conduit la DGOS à déléguer des crédits pour le financement de postes d'assistants spécialistes (200 postes sur la France entière dont 3 pour l'Aquitaine) qui doivent permettre à quelques jeunes médecins de valider leur DESC,
- une évolution de la démographie médicale préoccupante dans les départements de la Dordogne et du Lot-et-Garonne, non seulement pour la médecine générale mais aussi pour un grand nombre de spécialités médicales et chirurgicales.

Ces deux constats ont amené l'ARS d'Aquitaine à mener une réflexion sur l'avenir des emplois médicaux régionaux. Pour ce faire, un groupe de travail associant le CHU, les représentants des centres hospitaliers d'Agen et Périgueux, les représentants de l'Université et l'ARS a été constitué pour définir les adaptations à apporter au dispositif existant en vue de répondre à ces problématiques. Cette concertation a permis d'identifier les deux priorités suivantes :

- Priorité 1 : Permettre aux jeunes médecins inscrits en DESC dans le cadre de leur post-internat de valider leur formation
- Priorité 2 : Soutenir les établissements publics de santé situés dans des zones géographiques fragiles en matière de démographie médicale, en particulier dans les départements de Dordogne et du Lot et Garonne.

Au 31 décembre 2014, 24 assistants spécialistes des hôpitaux bénéficiaient de ce dispositif (dont 11 pour validation de DESC).



Partie 1 État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux en 2014

Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs ETPR (équivalents temps pleins rémunérés).....	14
Indicateur 2 Masse salariale.....	23
Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires.....	26

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2014.....	27
Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2014.....	31
Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical.....	33
Indicateur 7 Taux de turnover du personnel.....	49
Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM).....	50
Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en douze heures).....	51

Gestion des compétences

Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM).....	52
Indicateur 11 Proportion de personnels ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu ((DPC et hors DPC).....	54
Indicateur 12.1 Pyramides des âges.....	55
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension.....	56
Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier.....	59
Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité.....	60

Dialogue social

Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles).....	62
Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical.....	62
Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2014.....	62
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux.....	63

Santé et sécurité au travail

Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail.....	64
Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service.....	65
Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement.....	66
Indicateur 22 Existence du document unique.....	67
Indicateur 23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	68

Partie 1.2 État et analyse des données sociales du personnel non médical par pôle

Indicateur 1 Effectif moyens rémunérés par pôle	73
Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle.....	79
Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade	89
Indicateur 2.3 Turnover par pôle.....	92

Partie 2 Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité

Tableau présentant les taux d'absentéisme et de turnover pour chaque pôle et la moyenne du CHU de Bordeaux.....	100
Mise en valeur d'un pôle ayant connu des évolutions particulièrement marquantes, à la hausse ou à la baisse, sur un indicateur	
Pôle pédiatrie	101
Mise en valeur du pôle cardio-thoracique	102

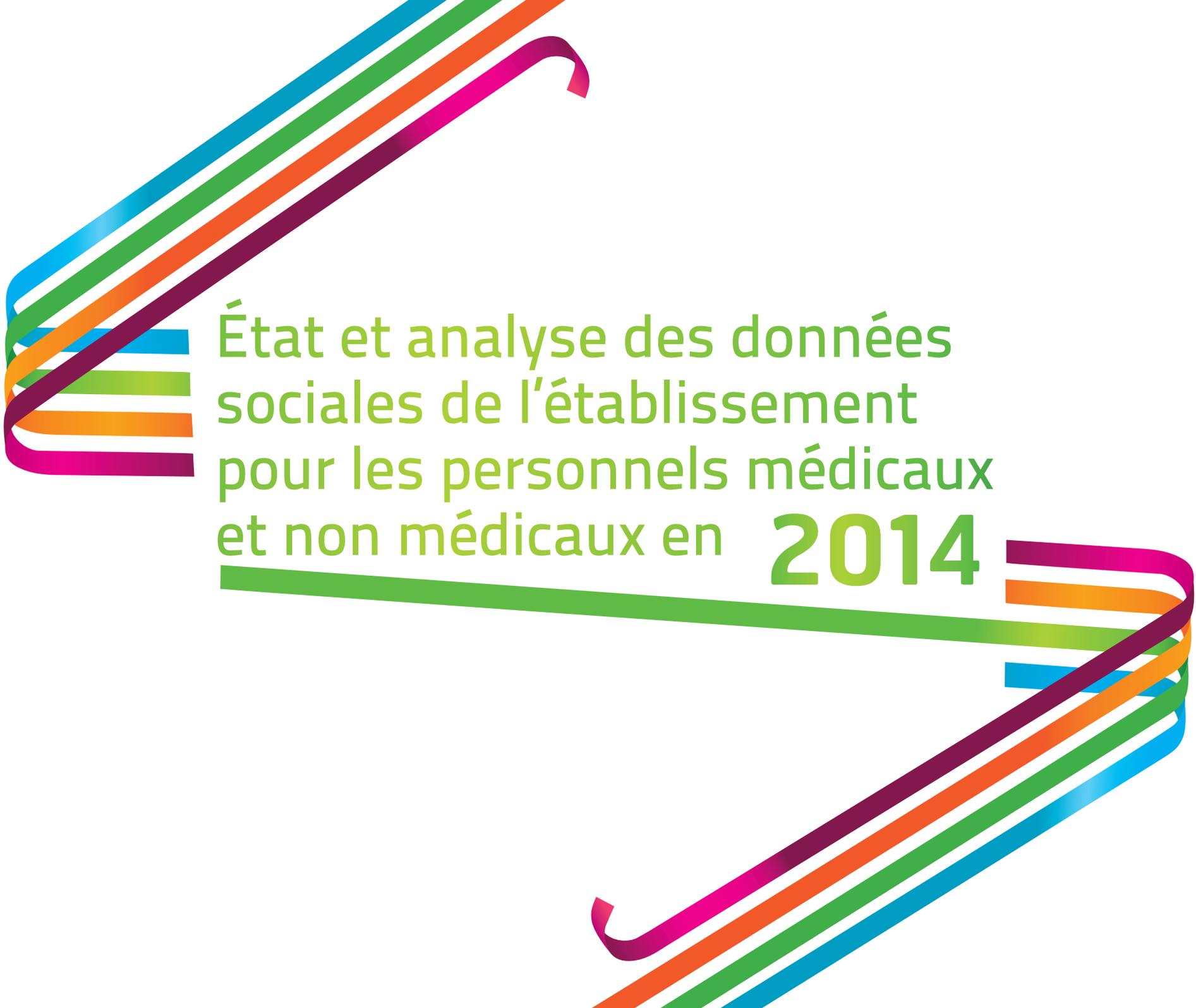
Partie 3 Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement et intégration de la politique RH sur le territoire

État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé.....	130
État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements de santé)	130
Prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé.....	133
État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou CHT)	134

Partie 4 Annexes au bilan social

Annexe 1 Concours.....	138
Annexe 2 Bilan de formation (personnel non médical).....	141
Annexe 3 Personnel médical (données complémentaires)	143



A decorative graphic consisting of several thick, overlapping ribbons in various colors (blue, green, orange, purple, pink) that curve and flow across the page, framing the central text.

État et analyse des données
sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux
et non médicaux en **2014**

Partie 1

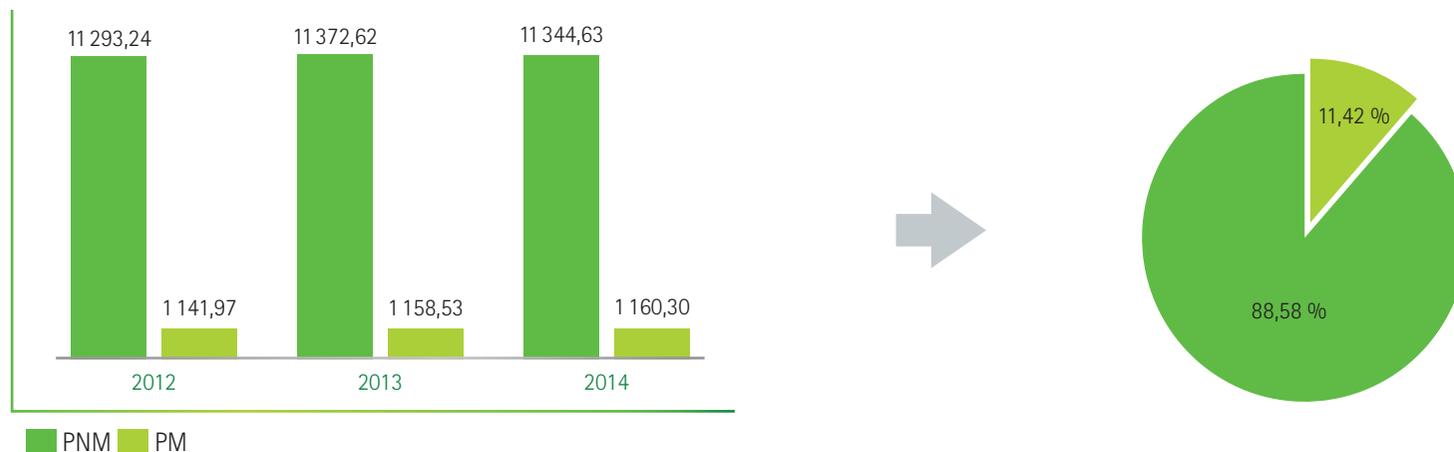
Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs équivalents temps plein rémunérés (ETPR)

↳ Total des effectifs

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Personnel non médical	2012	9 017,26		41	2 275,99		41	11 293,24		41
	2013	9 081,38	0,71%	41	2 291,24	0,67%	42	11 372,62	0,70%	41
	2014	9 065,57	-0,17%	42	2 279,06	-0,53%	42	11 344,63	-0,25%	42
Personnel médical	2012	520,09		43	621,88		48	1 141,97		45
	2013	547,23	5,22%	41	611,30	-1,70%	47	1 158,53	1,45%	44
	2014	562,87	2,86%	43	597,43	-2,27%	48	1 160,30	0,15%	46
TOTAL	2012	9 537,35		41	2 897,87		44	12 435,21		42
	2013	9 628,61	0,96%	42	2 902,54	0,16%	45	12 531,15	0,77%	42
	2014	9 628,44	0,00%	41	2 876,49	-0,90%	44	12 504,93	-0,21%	42

		Femme		Homme		TOTAL	
		ETP moyen	Age moyen	ETP	Age moyen	ETP	Age moyen
Emplois aidés	2014	16,62	26	3,47	28	20,09	26



Malgré des créations de poste sur l'année 2014, les effectifs PNM enregistrent une relative baisse entre 2013 et 2014. Cette décélération s'explique par la nécessité de respecter les prévisions budgétaires. C'est la raison pour laquelle un important travail de mise en adéquation des effectifs avec l'activité a été mené par le département des ressources humaines en 2014. Les effectifs de la catégorie B enregistrent une progression au détriment de ceux de la catégorie C. Cette évolution reflète la politique en matière de carrière qui a été très active sur 2014 avec notamment l'organisation des concours assistants médico-administratifs (AMA), adjoints des cadres (ACH), et techniciens hospitaliers (TH) et TSH.

Personnel non médical permanent (titulaires, stagiaires et CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Administratifs	2012	58,39	28,53	86,92	458,00	9,97	467,98	457,76	30,01	487,77	974,15		46	68,52		46	1 042,66		47
	2013	60,35	30,97	91,32	479,30	10,37	489,67	456,15	29,49	485,64	995,80	2,22%	47	70,83	3,38%	47	1 066,63	2,30%	47
	2014	60,71	28,51	89,22	506,02	11,13	517,15	444,37	29,63	474,00	1 011,10	1,54%	47	69,26	-2,22%	47	1 080,36	1,29%	47
Soignants	2012	2 577,96	335,71	2 913,67	942,67	85,59	1 028,26	2 954,44	486,53	3 440,97	6 475,06		41	907,83		41	7 382,90		40
	2013	2 647,95	353,62	3 001,57	893,81	80,72	974,53	2 956,01	479,91	3 435,92	6 497,77	0,35%	42	914,25	0,71%	50	7 412,02	0,39%	42
	2014	2 683,27	349,98	3 033,26	847,40	75,81	923,20	2 944,37	474,95	3 419,31	6 475,04	-0,35%	42	900,73	-1,48%	42	7 375,77	-0,49%	42
Sociaux-éducatifs	2012	2,86		2,86	63,33	1,00	64,33				66,19		42	1,00		49	67,19		42
	2013	2,00		2,00	70,86	1,00	71,86				72,86	10,08%	41	1,00	0,28%	50	73,86	9,93%	41
	2014	2,00		2,00	72,60	1,00	73,60				74,60	2,39%	41	1,00		51	75,60	2,35%	41
Médico-techniques	2012	32,51	21,50	54,01	423,62	147,58	571,20	19,16	12,17	31,33	475,29		44	181,24		42	656,53		44
	2013	31,93	19,08	51,02	433,38	151,55	584,93	14,74	12,00	26,74	480,05	1,00%	45	182,63	0,77%	42	662,69	0,94%	44
	2014	32,90	20,37	53,27	445,57	160,95	606,52	10,58	10,58	21,16	489,04	1,87%	45	191,91	5,08%	42	680,95	2,76%	44
Techniques	2012	91,74	114,37	206,11	23,07	96,64	119,71	283,70	722,08	1 005,78	398,51		43	933,09		46	1 331,60		45
	2013	92,00	119,71	211,71	37,88	110,12	148,00	284,47	700,42	984,89	414,35	3,98%	44	930,25	-0,30%	46	1 344,60	0,98%	46
	2014	94,94	124,12	219,05	49,66	165,44	215,10	301,29	648,79	950,08	445,89	7,61%	44	938,34	0,87%	46	1 384,24	2,95%	46
TOTAL	2012	2 763,45	500,11	3 263,56	1 910,69	340,78	2 251,47	3 715,06	1 250,79	4 965,85	8 389,20		41	2 091,68		43	10 480,88		42
	2013	2 834,24	523,38	3 357,62	1 915,23	353,76	2 268,99	3 711,37	1 221,82	4 933,19	8 460,84	0,85%	43	2 098,96	0,35%	44	10 559,80	0,75%	43
	2014	2 873,82	522,98	3 396,80	1 921,25	414,32	2 335,57	3 700,61	1 163,95	4 864,55	8 495,68	0,41%	43	2 101,25	0,11%	44	10 596,92	0,35%	43

Personnel non médical CDD

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Administratifs	2012	1,70	2,48	4,18	62,03	2,98	65,00	40,20	2,98	43,19	103,93		34	8,44		36	112,37		34
	2013	1,28	1,89	3,17	58,94	0,83	59,77	41,05	5,05	46,10	101,27	-2,56%	35	7,77	-7,92%	36	109,04	-2,97%	34
	2014	3,13	1,69	4,81	50,74	2,07	52,81	43,16	8,15	51,31	97,03	-4,19%	36	11,90	53,19%	32	108,93	-0,10%	36
Soignants	2012	31,65	4,09	35,74	19,20	1,62	20,82	316,56	73,83	390,39	367,41		28	79,54		26	446,95		28
	2013	37,76	5,47	43,23	23,65	0,02	23,67	294,07	60,19	354,26	355,48	-3,25%	29	65,68	-17,42%	25	421,16	-5,77%	28
	2014	61,10	6,50	67,60	21,28	0,67	21,96	232,38	54,85	287,23	314,76	-11,46%	29	62,03	-5,56%	25	376,78	-10,54%	28
Sociaux-éducatifs	2012				12,38		12,38				12,38		31				12,38		31
	2013				7,87		7,87				7,87	-36,43%	31				7,87	-36,43%	31
	2014				4,08		4,08				4,08	-48,21%	28				4,08	-48,21%	28
Médico-techniques	2012	1,73		1,73	32,94	8,36	41,30	0,25		0,25	34,92		28	8,36		29	43,28		28
	2013	0,25	0,66	0,91	36,02	9,17	45,19	0,75		0,75	37,02	6,02%	27	9,83	17,57%	27	46,85	8,25%	27
	2014		1,00	1,00	36,22	10,75	46,97				36,22	-2,17%	27	11,75	19,56%	27	47,97	2,39%	27
Techniques	2012	72,57	27,44	100,01	21,12	10,91	32,03	15,72	49,62	65,34	109,41		32	87,97		32	197,38		32
	2013	77,66	32,53	110,19	15,22	9,38	24,60	26,02	67,09	93,11	118,90	8,67%	33	109,00	23,91%	34	227,90	15,46%	34
	2014	84,96	31,29	116,25	13,44	4,76	18,20	19,42	56,08	75,50	117,82	-0,91%	34	92,13	-15,47%	34	209,95	-7,87%	34
TOTAL	2012	107,66	34,00	141,66	147,66	23,87	171,53	372,74	126,43	499,17	628,06		30	184,31		29	812,36		29
	2013	116,95	40,55	157,50	141,70	19,40	161,10	361,89	132,33	494,22	620,54	-1,20%	30	192,28	4,33%	29	812,82	0,06%	30
	2014	149,19	40,47	189,66	125,76	18,25	144,01	294,95	119,09	414,04	569,89	-8,16%	30	177,82	-7,52%	29	747,71	-8,01%	30

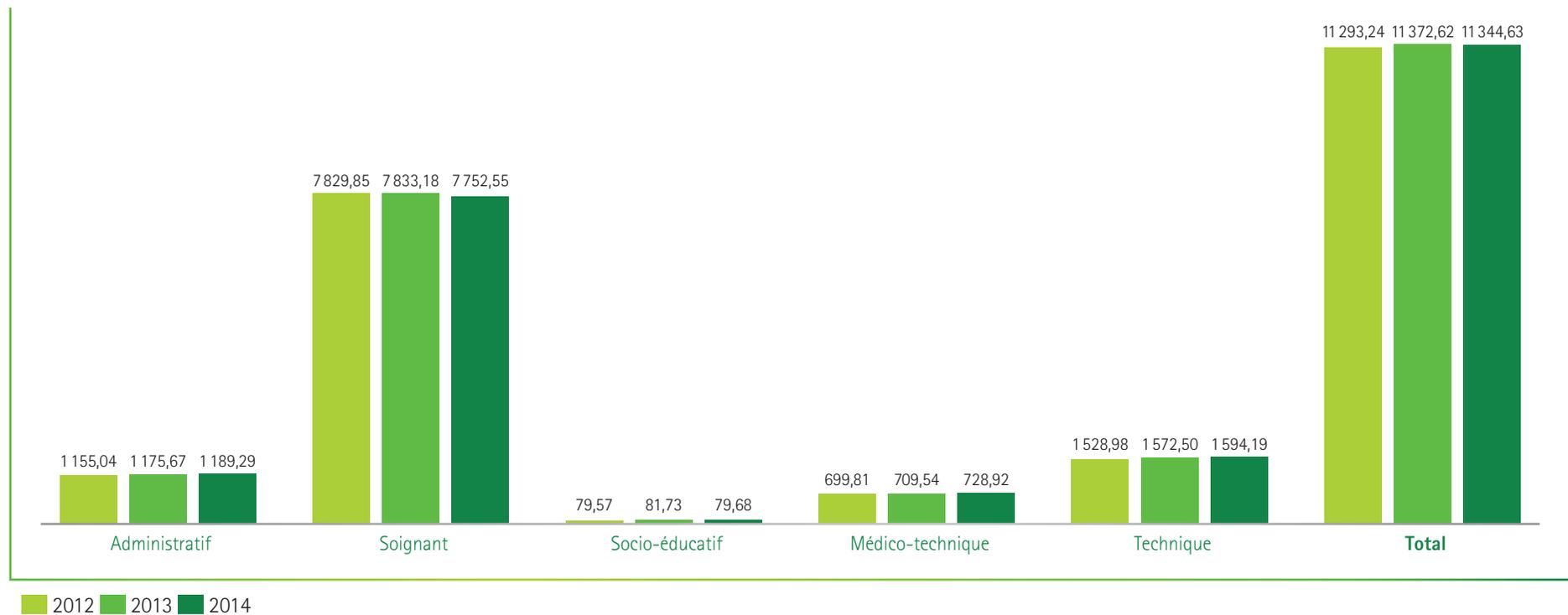
Personnel non médical global

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Administratifs	2012	60,09	31,01	91,10	520,03	12,95	532,98	497,96	32,99	530,95	1 078,08		45	76,95		45	1 155,04		45
	2013	61,63	32,86	94,49	538,24	11,20	549,44	497,20	34,54	531,74	1 097,07	1,76%	46	78,60	2,14%	45	1 175,67	1,79%	46
	2014	63,84	30,19	94,03	556,76	13,19	569,96	487,53	37,78	525,30	1 108,13	1,01%	46	81,16	3,26%	44	1 189,29	1,16%	46
Soignants	2012	2 609,61	339,79	2 949,41	961,86	87,22	1 049,08	3 271,00	560,36	3 831,35	6 842,48		40	987,37		38	7 829,85		40
	2013	2 685,71	359,09	3 044,80	917,46	80,74	998,20	3 250,08	540,10	3 790,18	6 853,25	0,16%	41	979,93	-0,75%	38	7 833,18	0,04%	40
	2014	2 744,37	356,48	3 100,85	868,68	76,48	945,16	3 176,74	529,80	3 706,54	6 789,79	-0,93%	41	962,76	-1,75%	39	7 752,55	-1,03%	41
Sociaux-éducatifs	2012	2,86		2,86	75,71	1,00	76,71				78,57		39	1,00		49	79,57		40
	2013	2,00		2,00	78,73	1,00	79,73				80,73	2,75%	39	1,00	0,28%	50	81,73	2,72%	39
	2014	2,00		2,00	76,68	1,00	77,68				78,68	-2,55%	39	1,00	0,00%	51	79,68	-2,51%	39
Médico-techniques	2012	34,24	21,50	55,74	456,56	155,94	612,50	19,41	12,17	31,58	510,21		43	189,60		41	699,81		43
	2013	32,18	19,74	51,93	469,40	160,72	630,12	15,49	12,00	27,49	517,07	1,34%	43	192,46	1,51%	41	709,54	1,39%	43
	2014	32,90	21,37	54,27	481,78	171,71	653,49	10,58	10,58	21,16	525,26	1,58%	43	203,66	5,82%	41	728,92	2,73%	43
Techniques	2012	164,31	141,81	306,12	44,18	107,55	151,74	299,43	771,70	1 071,13	507,92		41	1 021,06		45	1 528,98		43
	2013	169,66	152,24	321,90	53,10	119,50	172,60	310,49	767,51	1 078,00	533,25	4,99%	41	1 039,25	1,78%	45	1 572,50	2,85%	44
	2014	179,90	155,40	335,30	63,10	170,20	233,30	320,71	704,88	1 025,59	563,71	5,71%	42	1 030,48	-0,84%	45	1 594,19	1,38%	44
TOTAL	2012	2 871,11	534,11	3 405,22	2 058,35	364,65	2 423,01	4 087,79	1 377,22	5 465,01	9 017,26		41	2 275,99		41	11 293,24		41
	2013	2 951,19	563,93	3 515,12	2 056,93	373,16	2 430,09	4 073,26	1 354,15	5 427,41	9 081,38	0,71%	41	2 291,24	0,67%	42	11 372,62	0,70%	41
	2014	3 023,01	563,45	3 586,46	2 047,01	432,58	2 479,58	3 995,56	1 283,04	5 278,59	9 065,57	-0,17%	42	2 279,06	-0,53%	42	11 344,63	-0,25%	42

Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Assistants	2012	30,34	18,50	30,34		31	18,50		32	48,84		32
	2013	37,67	22,74	37,67	24,16%	31	22,74	22,92%	32	60,41	23,69%	32
	2014	43,39	26,19	43,39	15,18%	31	26,19	15,17%	37	69,58	15,18%	33
Assistants associés	2012	0,95	0,92	0,95		33	0,92		42	1,87		37
	2013	1,00	1,33	1,00	5,26%	34	1,33	44,57%	52	2,33	24,60%	43
	2014	0,46		0,46	-54,00%			-100,00%		0,46	-80,26%	
Hospitalo-universitaires	2012	176,30	303,78	176,30		40	303,78		48	480,08		45
	2013	183,03	295,20	183,03	3,82%	39	295,20	-2,82%	48	478,23	-0,39%	45
	2014	190,65	283,73	190,65	4,16%	40	283,73	-3,89%	47	474,38	-0,81%	44
Praticiens hospitaliers temps partiel	2012	18,41	8,32	18,41		45	8,32		50	26,73		47
	2013	17,21	9,01	17,21	-6,52%	44	9,01	8,29%	51	26,22	-1,91%	46
	2014	14,49	10,42	14,49	-15,80%	43	10,42	15,65%	51	24,91	-5,00%	46
Praticiens hospitaliers temps plein	2012	183,91	215,70	183,91		46	215,70		49	399,61		48
	2013	200,69	213,31	200,69	9,12%	46	213,31	-1,11%	49	414,00	3,60%	48
	2014	209,72	215,07	209,72	4,50%	46	215,07	0,83%	49	424,79	2,61%	48
Praticiens attachés	2012	61,71	34,97	61,71		49	34,97		54	96,68		51
	2013	58,97	38,26	58,97	-4,44%	47	38,26	9,41%	51	97,23	0,57%	48
	2014	56,43	37,02	56,43	-4,31%	47	37,02	-3,24%	51	93,45	-3,89%	49
Praticiens attachés associés	2012	6,61	6,06	6,61		44	6,06		44	12,67		44
	2013	2,16	3,80	2,16	-67,32%	47	3,80	-37,29%	41	5,96	-52,96%	44
	2014	2,83	1,18	2,83	31,02%	43	1,18	-68,95%	50	4,01	-32,72%	44
Praticiens contractuels	2012	41,86	33,63	41,86		35	33,63		39	75,49		37
	2013	46,50	27,65	46,50	11,08%	34	27,65	-17,78%	37	74,15	-1,78%	35
	2014	44,90	23,82	44,90	-3,44%	37	23,82	-13,85%	37	68,72	-7,32%	37
TOTAL	2012	520,09	621,88	520,09		43	621,88		48	1 141,97		45
	2013	547,23	611,30	547,23	5,22%	41	611,30	-1,70%	47	1 158,53	1,45%	44
	2014	562,87	597,43	562,87	2,86%	43	597,43	-2,27%	48	1 160,30	0,15%	46

> Évolution en ETP rémunérés moyens annuels



Les personnels relevant de la filière socio-éducative augmentent (radiophysiciens, manipulateurs radio et techniciens de laboratoire) alors que les effectifs de la filière soignante diminuent. Concernant la filière technique, l'année 2014 est marquée par la progression des ingénieurs.

Personnel médical : focus sur les hospitalo-universitaires, en ETP

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2012	27,53		54	151,63		56	179,16		56
	2013	28,75	4,43 %	52	148,88	-1,81 %	55	177,63	-0,85 %	55
	2014	29,93	4,10 %	53	144,90	-2,67 %	55	174,83	-1,58 %	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2012	43,43		51	52,53		53	95,96		52
	2013	42,93	-1,15 %	49	53,68	2,19 %	50	96,61	0,68 %	50
	2014	44,94	4,68 %	48	55,15	2,74 %	50	100,09	3,60 %	49
Praticien hospitalier universitaire	2012	0,00		0	2,67		38	2,67		38
	2013		0,00 %		3,33	24,72 %	37	3,33	24,72 %	37
	2014		0,00 %		3,01	-9,61 %	38	3,01	-9,61 %	38
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2012	105,34		33	96,95		33	202,29		33
	2013	111,35	5,71 %	32	89,31	-7,88 %	33	200,66	-0,81 %	32
	2014	115,78	3,98 %	33	81,67	-8,55 %	32	197,45	-1,60 %	33
Hospitalo-universitaire	2012	176,30		40	303,78		48	480,08		45
	2013	183,03	3,82 %	39	295,20	-2,82 %	48	478,23	-0,39 %	45
	2014	190,65	4,16 %	39	284,73	-3,55 %	48	475,38	-0,60 %	45

➤ Personnel médical : focus sur les hospitalo-universitaires, effectif

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2012	28,00		54	152,00		56	180,00		56
	2013	30,00	7,14%	52	147,00	-3,29%	55	177,00	-1,67%	55
	2014	31,00	3,33%	53	144,00	-2,04%	55	175,00	-1,13%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2012	45,00		51	53,00		53	98,00		52
	2013	44,00	-2,22%	49	56,00	5,66%	50	100,00	2,04%	50
	2014	48,00	9,09%	48	58,00	3,57%	50	106,00	6,00%	49
Praticien hospitalier universitaire	2012	0,00		0	3,00		38	3,00		38
	2013		0,00%		4,00	33,33%	37	4,00	33,33%	37
	2014		0,00%		3,00	-25,00%	38	3,00	-25,00%	38
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2012	105,00		33	97,00		33	202,00		33
	2013	119,00	13,33%	32	83,00	-14,43%	33	202,00	0,00%	32
	2014	115,00	-3,36%	33	87,00	4,82%	32	202,00	0,00%	33
Hospitalo-universitaire	2012	178,00		40	305,00		48	483,00		45
	2013	193,00	8,43%	39	290,00	-4,92%	48	483,00	0,00%	45
	2014	194,00	0,52%	39	292,00	0,69%	48	486,00	0,62%	45

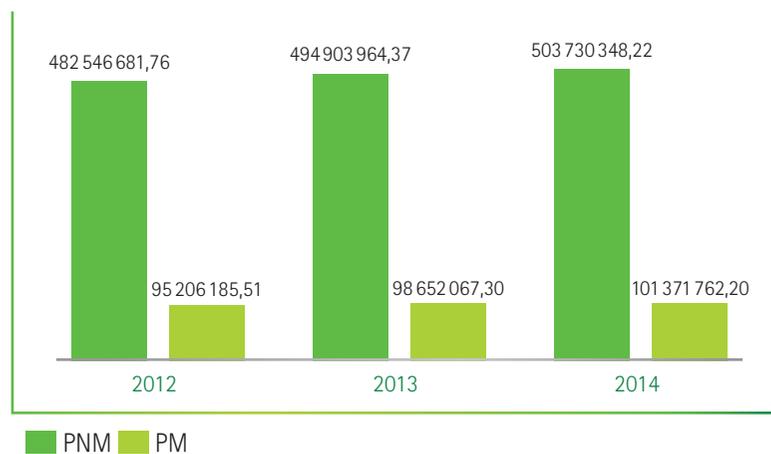


Indicateur 2 Masse salariale

↳ Total et de évolution de la masse salariale

		Femme	Homme	TOTAL (en euros) €	Évolution
Personnel non médical	2012	386 232 279,14	96 314 402,62	482 546 681,76	
	2013	395 862 960,33	99 041 004,04	494 903 964,37	2,56%
	2014	403 228 346,06	100 502 002,16	503 730 348,22	1,78%
Personnel médical	2012	41 349 619,52	53 856 565,99	95 206 185,51	
	2013	45 135 509,38	53 516 557,92	98 652 067,30	3,62%
	2014	46 396 503,21	54 975 258,99	101 371 762,20	2,76%
TOTAL	2012	427 581 898,66	150 170 968,61	577 752 867,27	
	2013	440 998 469,71	152 557 561,96	593 556 031,67	2,74%
	2014	449 624 849,27	155 477 261,15	605 102 110,42	1,95%

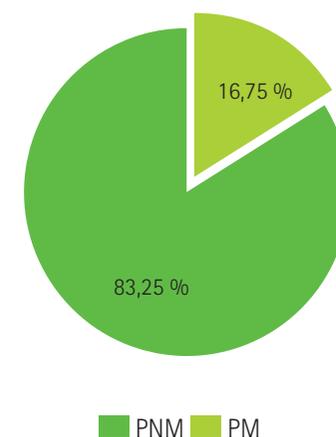
La progression de la masse salariale s'explique par l'effet conjugué d'une augmentation des effectifs et l'évolution des charges patronales (CNRACL, IRCANTEC, ...).



➤ Masse salariale et évolution du personnel non médical

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Permanents	2012	135 683 160,99	27 749 518,70	94 665 590,36	17 146 030,55	135 541 992,43	45 418 934,75	456 205 227,78	
	2013	142 819 349,50	29 801 604,40	95 202 935,13	17 748 120,37	137 334 244,40	45 069 159,91	467 975 413,71	2,58%
	2014	147 547 395,85	30 184 150,45	95 849 495,58	20 444 986,17	140 394 005,11	43 796 983,08	478 217 016,24	2,19%
CDD	2012	4 239 173,67	1 342 398,50	4 475 304,23	742 699,96	11 627 057,46	3 914 820,16	26 341 453,98	
	2013	4 671 228,46	1 722 971,85	4 330 438,32	623 709,58	11 504 764,52	4 075 437,93	26 928 550,66	2,23%
	2014	5 847 429,60	1 718 095,39	3 919 110,73	589 102,28	9 670 909,19	3 768 684,80	25 513 331,98	-5,26%
TOTAL	2012	139 922 334,66	29 091 917,20	99 140 894,59	17 888 730,51	147 169 049,89	49 333 754,91	482 546 681,76	
	2013	147 490 577,96	31 524 576,25	99 533 373,45	18 371 829,95	148 839 008,92	49 144 597,84	494 903 964,37	2,56%
	2014	153 394 825,45	31 902 245,84	99 768 606,31	21 034 088,45	150 064 914,30	47 565 667,87	503 730 348,22	1,78%

L'évolution 2014 de la masse salariale est contenue. La progression est dûe à la refonte des grilles de la catégorie B et C et à la majoration des charges patronales (CNRACL, IRCANTEC,...).



↳ Taux d'évolution de l'indice moyen majoré

		Indice Moyen	Évolution
Permanents	2012	405,51	
	2013	403,56	-0,48 %
	2014	408,4	1,20 %
CDD	2012	333,11	
	2013	339,82	2,01 %
	2014	347,48	2,25 %
TOTAL	2012	395,49	
	2013	399	0,89 %
	2014	403,68	1,17 %

Indice moyen majoré

L'évolution de l'indice moyen majoré s'explique notamment par 3 facteurs :

- La revalorisation du SMIC;
- Le GVT;
- Les mesures catégorielles.

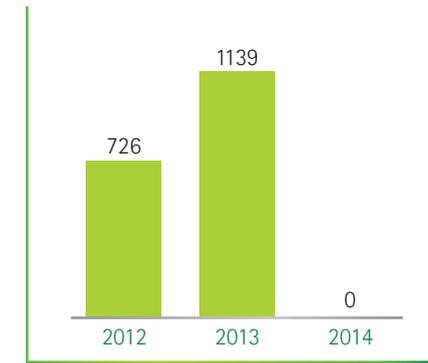
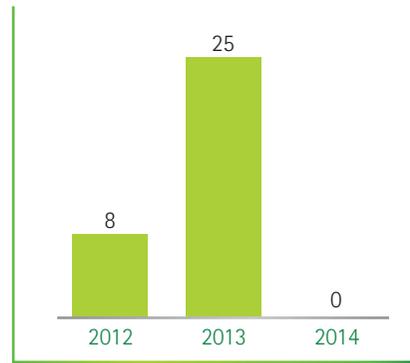
↳ Masse salariale et évolution du personnel médical

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Traitement de base (6421,6422,6423,6428)	2012	25 757 549,08	33 389 673,89	59 147 222,97	
	2013	27 689 872,55	33 252 028,54	60 941 901,09	3,03 %
	2014	28 382 941,65	34 084 316,72	62 467 258,37	2,50 %
Gardes et astreintes et temps additionnel (6425, 6426)	2012	3 254 806,50	6 017 293,49	9 272 099,99	
	2013	3 809 229,46	5 669 954,49	9 479 183,95	2,23 %
	2014	3 853 663,08	5 736 092,96	9 589 756,04	1,17 %
Charges (631, 633, 6452, 647, 64882)	2012	12 337 263,94	14 449 598,61	26 786 862,55	
	2013	13 636 407,37	14 594 574,89	28 230 982,26	5,39 %
	2014	14 159 898,48	15 154 849,31	29 314 747,79	3,84 %
TOTAL	2012	41 349 619,52	53 856 565,99	95 206 185,51	
	2013	45 135 509,38	53 516 557,92	98 652 067,30	3,62 %
	2014	46 396 503,21	54 975 258,99	101 371 762,20	2,76 %



Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires

		TOTAL	Évolution
Nombre d'heures	2012	8	
	2013	25	212,50%
	2014	0	-100,00%
Montant	2012	726	
	2013	1139	56,99%
	2014	0	-100,00%
ETP	2012	0,005	
	2013	0,016	220,00%
	2014	0	-100,00%



Nombre d'heures

Montant

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2014

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2012	4 333,57	
	2013	5 648,93	30,35%
	2014	5 703,32	0,96%
Soignants	2012	24 061,23	
	2013	23 673,50	-1,61%
	2014	21 641,75	-8,58%
Socio-éducatifs	2012	904,83	
	2013	1 000,08	10,53%
	2014	1 075,73	7,56%
Médico-techniques	2012	2 300,30	
	2013	2 461,13	6,99%
	2014	2 091,65	-15,01%
Techniques	2012	5 202,50	
	2013	5 538,77	6,46%
	2014	7 134,72	28,81%
TOTAL	2012	36 802,43	
	2013	38 322,42	4,13%
	2014	37 647,17	-1,76%

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2012	17 826,45	
	2013	17 141,32	-3,84%
	2014	15 244,27	-11,07%
Aides-soignants	2012	3 898,80	
	2013	4 196,78	7,64%
	2014	3 950,27	-5,87%
Assistant médico-administratif	2012	2 179,83	
	2013	2 864,60	31,41%
	2014	3 126,05	9,13%

Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2014

4.2 Nombre moyen des heures supplémentaires par rapport à l'effectif ayant effectué des heures supplémentaires

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Administratifs	2012	3,53	2,73	3,47	
	2013	4,57	2,89	4,45	28,20 %
	2014	4,52	3,84	4,48	0,57 %
Soignants	2012	2,80	1,69	2,66	
	2013	2,69	1,68	2,56	-3,60 %
	2014	2,47	1,90	2,40	-6,35 %
Socio-éducatifs	2012	9,52		9,43	
	2013	10,53		10,42	10,53 %
	2014	12,66		12,51	20,07 %
Médico-techniques	2012	3,37	2,18	3,06	
	2013	3,68	2,02	3,24	5,86 %
	2014	2,98	1,93	2,69	-16,98 %
Techniques	2012	3,28	3,17	3,20	
	2013	3,43	3,31	3,35	4,72 %
	2014	3,73	4,47	4,19	25,03 %
TOTAL	2012	3,00	2,38	2,88	
	2013	3,07	2,43	2,94	2,19 %
	2014	2,89	3,07	2,93	-0,56 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires au 31-12-N / Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires et du temps additionnel par rapport à l'effectif total

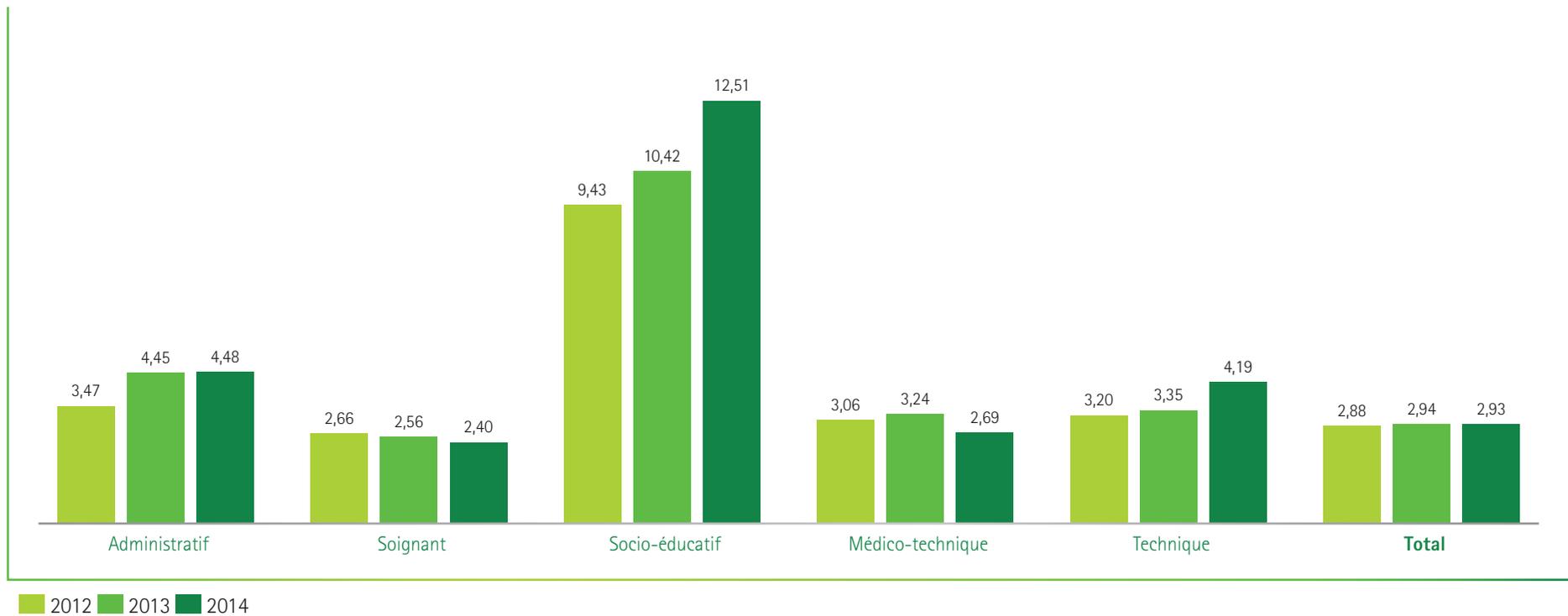
		Nombre moyen	Évolution
Personnel non médical	2012	3,12	
	2013	3,23	3,67 %
	2014	3,18	-1,74 %
Personnel médical	2012	*	
	2013	*	
	2014	*	

* Le temps additionnel du personnel médical est systématiquement rémunéré

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires au 31-12 N / Effectif physique Total

> Évolution du nombre d'heures moyennes d'heures supplémentaires (ind. 4.2)



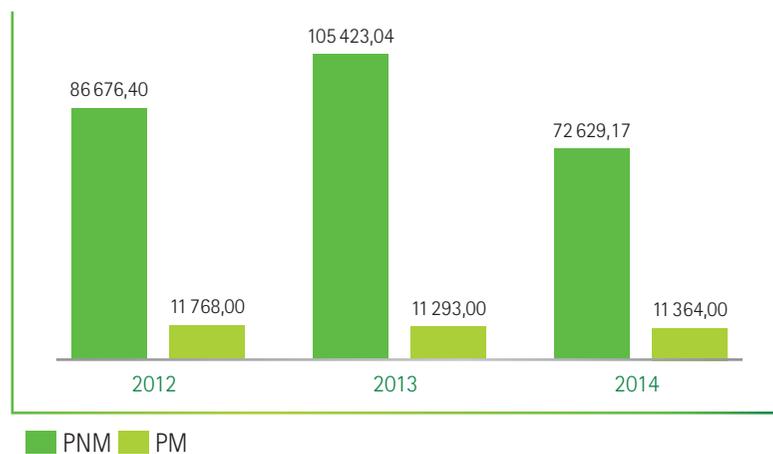
4.4 Nombre d'heures supplémentaires (et de temps additionnel) rémunérées sur l'année 2014

		Total	Évolution
Personnel non médical	2012	86 676,40	
	2013	105 423,04	21,63 %
	2014	72 629,17	-31,11 %
Personnel médical*	2012	11 768,00	
	2013	11 293,00	-4,04 %
	2014	11 364,00	0,63 %

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2012 : 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012
- année 2013 : 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013
- année 2014 : 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014

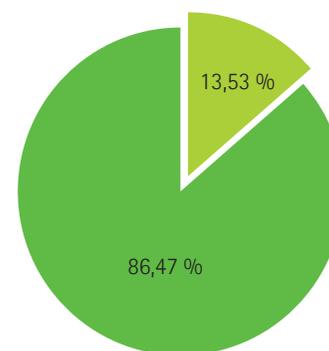


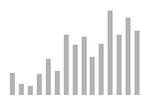
4.5 Montant des heures supplémentaires et du temps additionnel rémunérées sur l'année

		Total	Évolution	ITAIS
Personnel non médical	2012	1 872 683,73		
	2013	2 128 245,00	13,65 %	
	2014	1 690 578,34	-20,56 %	
Personnel médical	2012	2 745 341,45		1 165 917,79
	2013	2 670 814,15	-2,71 %	1 213 023,28
	2014	2 692 927,08	0,83 %	

ITAIS : Les montants dus au titre des indemnités pour temps de travail additionnel (ITA) sont versés au terme de chaque quadrimestre, après déduction des indemnités de sujétion (IS) déjà versées pour les mêmes périodes de temps de travail.

ITAIS = montant net versé





Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2014

		Nombre de jours stockés CET au 31 décembre		Valorisation des CET ⁽¹⁾	5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés au 31 par rapport au nombre d'agents ayant un CET ouvert		5.2 Nombre moyen de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31	5.3 Provision cumulée au 31 décembre	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant de jours CET monétisés sur l'année ⁽²⁾
		Femme	Homme		Femme	Homme				
Personnel non médical	2012	9 417,18	4 959,36	1 685 564,60	21,11	30,06	1,22	2 092 221,50	124,1%	1 294,51
	2013	11 316,39	5 361,73	1 930 772,10	15,94	24,04	1,41	2 661 654,00	137,85%	22 051,90
	2014						0,00	2 500 881,30		
dont personnel soignant	2012	4 771,37	918,38	706 021,20	17,35	25,51	0,48			
	2013	5 576,40	762,78	784 231,01	13,25	18,60	0,53			
	2014						0,00			
Personnel médical	2012	11 308,50	14 999,00	11 206 995,00	40,82	54,94	17,88	3 159 330,00	28,19%	1 650,00
	2013	13 862,00	18 160,00	13 641 372,00	50,96	62,41	21,65	3 770 500,80	27,64%	1 384 041,00
	2014				0	0	0,00	14 329 898,00		1 481 628,02

Modes de calcul

Taux de provisionnement = Montant de la provision / Valorisation des CET

(1) Pour 2012 et 2013, le nombre de jours stockés au 31 décembre a été diminué du nombre de jours indemnisés au titre des mesures dérogatoires dans le cadre du CET dit « historique » ; le solde sera défalqué sur les années suivantes au fur et à mesure des paiements.

(2) Dans le cadre de la certification des comptes, le CHU a revu au 31 décembre 2014 les règles de provisionnement du CET du personnel médical. Le calcul prend désormais en compte la totalité des jours déposés sur le CET.

➤ Compte épargne-temps du personnel non médical

Les données sur le CET au 31 décembre 2014 ne sont pas disponibles à la date d'édition du bilan social 2014 compte-tenu du fait que les agents ont jusqu'au 31 mars 2015 pour se prononcer sur le droit d'option et du délai de traitement des informations.

Le montant des jours monétisés sur l'année 2014 correspond au versement de quatre provisions d'agents ayant muté et au versement aux ayants-droits de deux agents décédés. Ce montant s'élève à **22 051,90 €**.

➤ Compte épargne-temps du personnel médical

Le décret n° 2012-1481 et l'arrêté du 27 décembre 2012 ainsi que la circulaire d'application du 15 mars 2013 ont fixé de nouvelles dispositions relatives aux comptes épargne-temps et aux congés annuels des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements de santé en instaurant :

- un compte épargne-temps « historique » comprenant les jours acquis jusqu'au 31 décembre 2012,
- un compte épargne-temps « pérenne » entrant en vigueur au 1er janvier 2013 pour les jours acquis au titre de l'année 2013 et des années suivantes.

Des dispositions transitoires ont permis de gérer les jours inscrits sur les comptes épargne-temps au titre des années antérieures à 2013 en prévoyant un droit d'option à formuler **avant le 1^{er} juin 2013**, notamment :

- > si le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps était inférieur ou égal à 20 jours, le praticien ne pouvait utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés (sans possibilité de monétisation),
- > Si le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps était supérieur à 20 jours, les 20 premiers jours demeuraient inscrits au compte épargne-temps sous forme de congés. Pour les jours excédentaires, le praticien devait opter, dans les proportions qu'il souhaitait, pour :
 - une indemnisation à hauteur de 300 € par jour, plafonnée à 80 jours. L'indemnisation

s'effectue en 4 fractions annuelles d'un nombre égal de jours ; sauf cessation d'activité, auquel cas le solde est versé à la date de cessation d'activité.

- le maintien des jours de compte épargne-temps dans la limite d'un plafond global fixé à 300 jours jusqu'au 31 décembre 2015.

Au titre des dispositions dérogatoires ci-dessus, le CHU de Bordeaux a procédé à l'indemnisation des jours sollicités dans le « CET historique » comme suit :

Emplois	Année 2013		Année 2014	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Assistants spécialistes	7	33,00	7	32,50
Praticiens attachés	33	237,00	33	231,00
Praticiens contractuels	14	126,00	9	71,00
Praticiens hospitaliers à temps plein	232	2 768,00	233	2 734,50
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	9	64,50	9	64,00
Total	295	3 228,50	291	3 133,00

Par ailleurs, en 2014, l'établissement a procédé au règlement des jours de « CET pérenne » déposés en 2013 comme suit :

Emplois	Nombre de médecins	Nombre de jours
Assistants spécialistes	6	22,00
Praticiens attachés	3	9,00
Praticiens contractuels	6	17,00
Praticiens hospitaliers à temps plein	39	117,50
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	1	4,00
Total	55	169,50

A noter que le montant des paiements effectués sur l'exercice 2014 est de 1 404 078 €, montant financé par une reprise de provision sur compte épargne-temps.



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

➤ Absentéisme global

		Maladie					Longue maladie / Longue durée					Accidents du travail				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours			
Personnel non médical	2012	1,47%	9,15%	0,97%	5,02%	3,58%	0,02%	3,71%	0,03%	3,36%	1,31%	0,05%	1,05%	0,05%	0,99%	0,45%
	2013	1,45%	9,91%	1,03%	5,23%	3,76%	0,03%	3,91%	0,01%	3,96%	1,38%	0,05%	1,24%	0,06%	0,98%	0,50%
	2014	1,47%	10,66%	1,07%	6,05%	4,08%	0,01%	4,48%	0,00%	3,79%	1,52%	0,04%	1,08%	0,05%	1,15%	0,45%
Personnel médical	2012	0,34%	2,48%	0,09%	0,82%	1,78%		0,83%	0,00%	0,47%	0,63%	0,00%	0,02%			0,01%
	2013	0,28%	2,11%	0,11%	1,09%	1,76%		0,53%		0,16%	0,34%	0,00%	0,01%		0,01%	0,01%
	2014	0,31%	2,07%	0,12%	1,09%	1,78%		0,43%		0,46%	0,44%	0,00%	0,00%			0,00%
TOTAL	2012	0,52%	3,26%	0,36%	1,84%	3,42%	0,01%	1,23%	0,01%	1,27%	1,25%	0,02%	0,41%	0,02%	0,35%	0,41%
	2013	0,51%	3,46%	0,36%	1,89%	3,57%	0,01%	1,27%	0,01%	1,29%	1,29%	0,02%	0,46%	0,02%	0,36%	0,45%
	2014	0,51%	3,75%	0,37%	2,19%	3,87%	0,00%	1,46%	0,00%	1,29%	1,42%	0,01%	0,40%	0,02%	0,37%	0,41%

		Accidents du trajet					Maladie professionnelle					Maternité, paternité, adoption				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours			
Personnel non médical	2012	0,01%	0,13%	0,00%	0,14%	0,05%	0,01%	0,45%	0,01%	0,23%	0,18%	0,08%	5,33%	0,02%	0,18%	1,46%
	2013	0,01%	0,15%	0,00%	0,16%	0,06%	0,01%	0,54%	0,00%	0,25%	0,20%	0,10%	5,66%	0,01%	0,23%	1,58%
	2014	0,01%	0,08%	0,00%	0,08%	0,04%	0,01%	0,70%	0,00%	0,53%	0,26%	0,04%	5,67%	0,01%	0,17%	1,56%
Personnel médical	2012	0,00%	0,01%	0,00%	0,16%	0,09%						0,04%	4,96%	0,01%	0,12%	2,34%
	2013	0,01%	0,06%	0,00%	0,11%	0,09%						0,08%	4,62%	0,01%	0,08%	2,27%
	2014	0,01%	0,03%	0,00%	0,03%	0,04%						0,07%	5,14%	0,01%	0,11%	2,59%
TOTAL	2012	0,00%	0,04%	0,00%	0,08%	0,05%	0,00%	0,17%	0,00%	0,11%	0,16%	0,03%	1,96%	0,01%	0,07%	1,54%
	2013	0,00%	0,05%	0,00%	0,08%	0,06%	0,00%	0,19%	0,00%	0,11%	0,18%	0,04%	2,08%	0,01%	0,07%	1,64%
	2014	0,00%	0,03%	0,00%	0,04%	0,04%	0,00%	0,24%	0,00%	0,24%	0,24%	0,02%	2,12%	0,00%	0,07%	1,66%

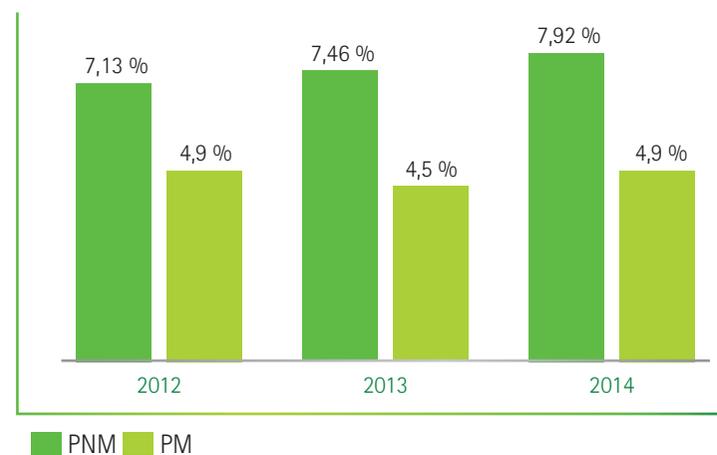
Mode de calcul : Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2012	4,86%	2,24%	4,68%
	2013	5,65%	3,79%	5,53%
	2014	5,69%	5,73%	5,69%
Soignants	2012	8,38%	4,84%	7,94%
	2013	8,73%	4,65%	8,22%
	2014	9,26%	5,37%	8,77%
Socio-éducatifs	2012	5,08%	97,53%	6,24%
	2013	6,07%	100,00%	7,22%
	2014	4,36%	100,00%	5,56%
Médico-techniques	2012	4,98%	2,77%	4,38%
	2013	5,68%	2,24%	4,74%
	2014	5,72%	1,83%	4,64%
Techniques	2012	7,79%	5,30%	6,13%
	2013	7,71%	5,64%	6,34%
	2014	9,38%	5,83%	7,09%
TOTAL	2012	7,71%	4,83%	7,13%
	2013	8,10%	4,91%	7,46%
	2014	8,58%	5,32%	7,92%

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2012	8,7%	1,7%	4,9%
	2013	7,7%	1,6%	4,5%
	2014	8,1%	1,8%	4,9%



Maladie personnel médical

Tant pour les personnels hospitalo-universitaires que pour les personnels hospitaliers, l'absentéisme déclaré se maintient à un niveau assez faible.

➤ Absentéisme maladie

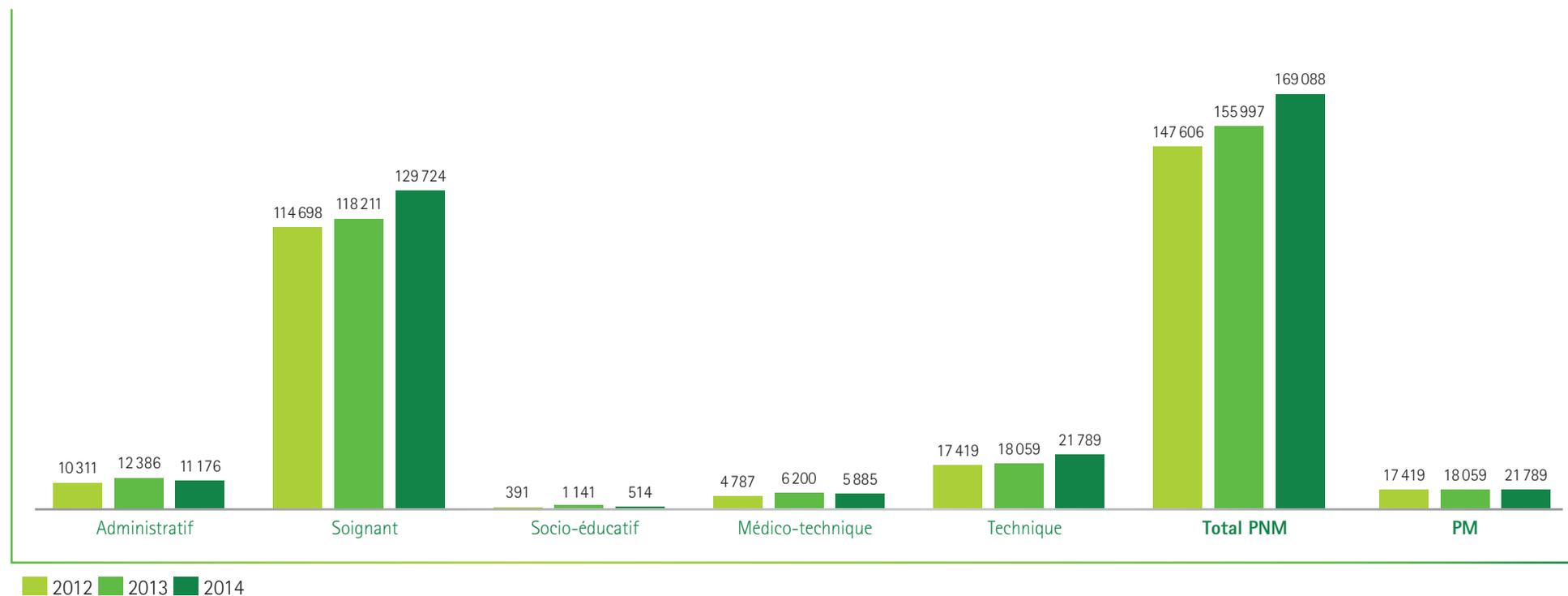
		Maladie – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012	0,08%	0,21%	0,03%		0,40%	1,87%	0,11%	0,34%	0,49%	2,63%	0,38%	1,61%	2,45%
	2013	0,09%	0,50%		0,06%	0,37%	2,30%	0,20%	0,17%	0,54%	3,11%	0,25%	2,78%	2,89%
	2014	0,06%	0,52%	0,14%	0,55%	0,41%	1,82%	0,04%	-	0,49%	2,79%	0,28%	4,01%	2,57%
Soignants	2012	0,39%	2,83%	0,26%	0,84%	0,38%	2,69%	0,17%	1,00%	0,76%	4,61%	0,63%	2,98%	4,01%
	2013	0,38%	2,86%	0,28%	1,00%	0,40%	2,80%	0,37%	3,32%	0,73%	4,94%	0,56%	2,29%	4,13%
	2014	0,40%	2,96%	0,28%	1,11%	0,43%	3,40%	0,24%	2,85%	0,70%	5,71%	0,60%	2,95%	4,58%
Socio-éducatifs	2012					0,35%	1,06%							1,35%
	2013		1,37%			0,37%	3,57%							3,82%
	2014					0,37%	1,47%							1,77%
Médico-techniques	2012	0,09%	0,54%	0,15%	0,56%	0,33%	1,64%	0,23%	1,48%	0,54%	3,82%	0,50%	1,71%	1,87%
	2013					0,32%	2,44%	0,24%	1,24%	0,39%	2,67%	0,89%	8,95%	2,39%
	2014	0,08%	1,35%	0,14%		0,35%	2,04%	0,23%	0,97%	0,78%	15,85%	1,01%	1,68%	2,21%
Techniques	2012	0,21%	0,82%	0,09%	0,43%	0,22%	0,76%	0,15%	2,14%	0,86%	4,65%	0,57%	2,79%	3,12%
	2013	0,24%	0,81%	0,21%	0,66%	0,35%	1,19%	0,17%	1,19%	0,78%	4,52%	0,55%	3,02%	3,15%
	2014	0,23%	1,16%	0,20%	1,09%	0,30%	1,65%	0,30%	1,86%	0,91%	5,34%	0,57%	3,73%	3,74%
TOTAL	2012	0,37%	2,63%	0,20%	0,67%	0,37%	2,15%	0,18%	1,51%	0,73%	4,37%	0,59%	2,83%	3,58%
	2013	0,37%	2,66%	0,23%	0,82%	0,37%	2,58%	0,24%	1,64%	0,71%	4,68%	0,55%	2,78%	3,76%
	2014	0,38%	2,79%	0,25%	1,03%	0,40%	2,53%	0,25%	1,62%	0,70%	5,35%	0,58%	3,39%	4,08%

		Maladie – Personnel médical				TOTAL
		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012	0,3%	2,5%	0,1%	0,8%	1,8%
	2013	0,3%	2,1%	0,1%	1,1%	1,8%
	2014	0,3%	2,1%	0,1%	1,1%	1,8%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jour d'absentéisme maladie



L'absentéisme sur le CHU de Bordeaux continue de progresser sur 2014 et touche l'intégralité des catégories socio-professionnelles. Cette progression est plus importante pour les personnels relevant des budgets annexes de gérontologie (EHPAD de Lormont, maison de l'Alouette et USLD). A noter cependant, la baisse du nombre moyen de jour d'absence pour maladie.

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

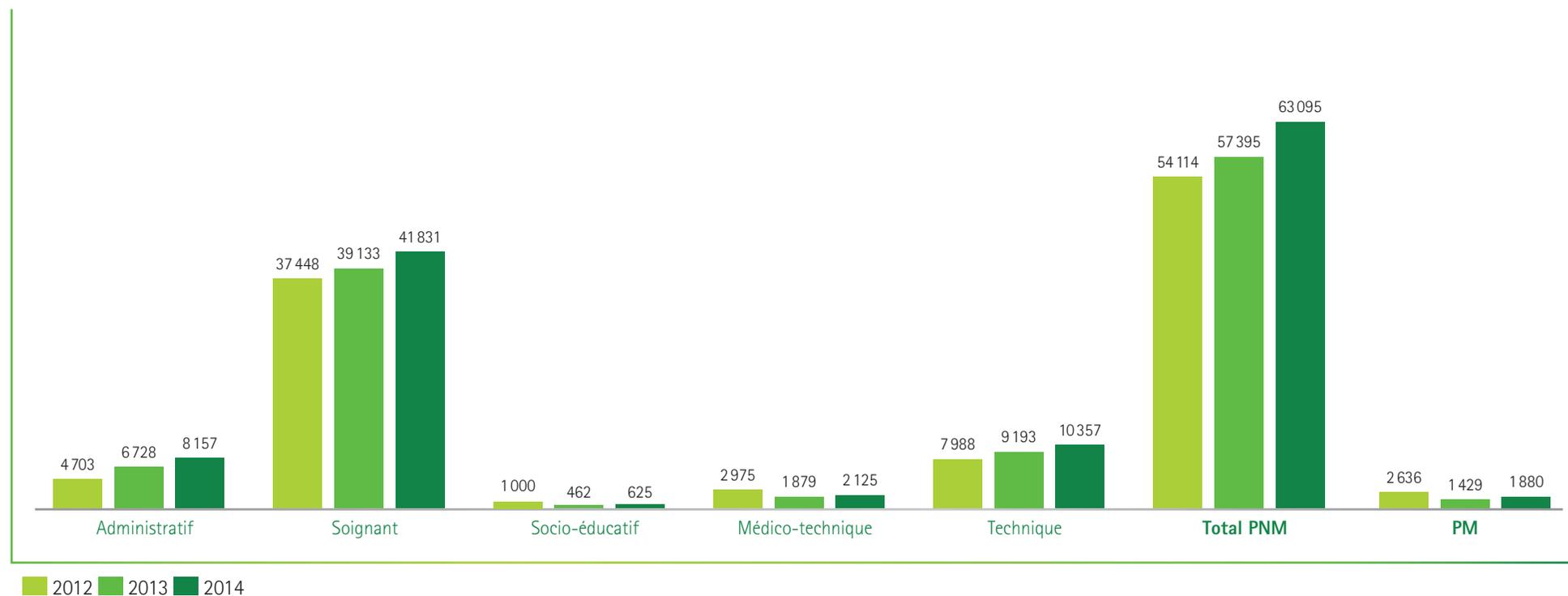
		Longue maladie / Longue durée – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012					0,00%	0,82%			0,01%	1,52%	0,02%	3,02%	1,12%
	2013					0,00%	1,60%		6,16%	0,01%	1,63%		2,90%	1,57%
	2014					0,00%	1,47%		5,46%	0,00%	2,35%		5,24%	1,88%
Soignants	2012	0,00%	0,51%			0,01%	2,15%	0,02%	2,28%	0,01%	1,60%	0,04%	2,35%	1,31%
	2013	0,00%	0,45%		0,42%	0,01%	2,44%		2,48%	0,01%	1,76%	0,01%	2,05%	1,37%
	2014	0,00%	0,48%		0,40%	0,00%	2,70%		4,21%	0,00%	2,00%	0,00%	1,84%	1,48%
Socio-éducatifs	2012					0,03%	2,31%		97,53%					3,44%
	2013					0,03%	0,31%		100,00%					1,55%
	2014						0,93%		100,00%					2,15%
Médico-techniques	2012					0,01%	1,43%	0,01%	0,37%		5,15%			1,16%
	2013						0,94%				4,83%			0,73%
	2014					0,00%	1,21%							0,80%
Techniques	2012			0,00%	0,70%				0,28%	0,01%	1,84%	0,01%	1,94%	1,43%
	2013		0,07%	0,01%	1,30%				0,84%	0,01%	1,87%	0,01%	2,10%	1,60%
	2014		0,49%	0,00%	0,64%				0,42%	0,01%	3,47%	0,00%	2,07%	1,78%
TOTAL	2012	0,00%	0,47%	0,00%	0,19%	0,01%	1,61%	0,01%	1,06%	0,01%	1,63%	0,02%	2,12%	1,31%
	2013	0,00%	0,42%	0,00%	0,62%	0,01%	1,73%		1,26%	0,01%	1,77%	0,01%	2,09%	1,38%
	2014	0,00%	0,46%	0,00%	0,43%	0,00%	1,86%		1,31%	0,00%	2,16%	0,00%	2,05%	1,52%

		Longue maladie / Longue durée – Personnel médical				TOTAL
		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012		0,83%	0,00%	0,47%	0,63%
	2013		0,53%		0,16%	0,34%
	2014		0,43%		0,46%	0,44%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jour d'absentéisme longue maladie / longue durée



Le taux d'absence typé longue maladie et longue durée est en hausse sur 2014 sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles du personnel non médical. Il en est de même pour le personnel médical.

➤ Absentéisme accident de travail

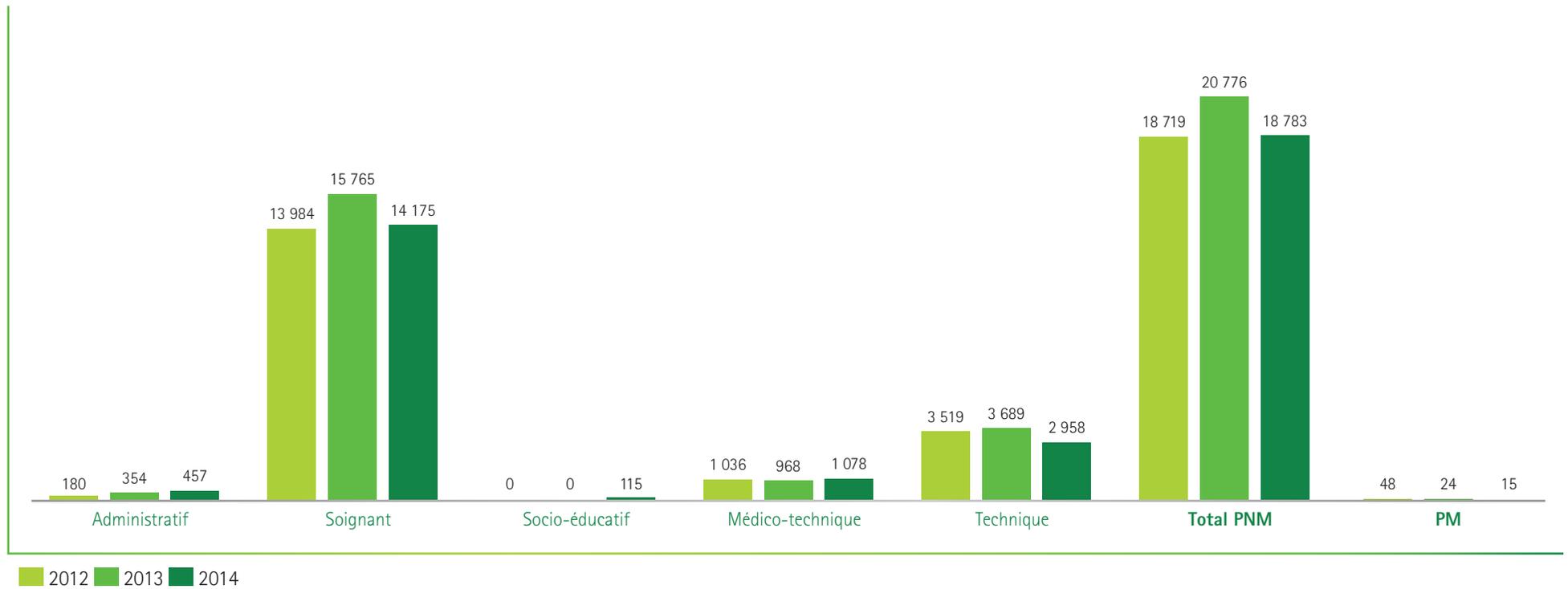
		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012	0,01%				0,00%	0,00%			0,01%	0,08%			0,04%
	2013		0,07%		0,46%	0,00%	0,02%			0,01%	0,11%			0,08%
	2014	0,00%				0,00%	0,02%			0,01%	0,23%			0,11%
Soignants	2012	0,01%	0,11%	0,02%	0,20%	0,01%	0,16%	0,02%	0,46%	0,03%	0,90%	0,03%	0,35%	0,49%
	2013	0,01%	0,14%	0,01%	0,30%	0,00%	0,34%		0,03%	0,04%	0,95%	0,03%	0,44%	0,55%
	2014	0,01%	0,11%	0,02%	0,22%	0,01%	0,19%		0,07%	0,02%	0,87%	0,04%	0,84%	0,50%
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014					0,02%	0,39%							0,40%
Médico-techniques	2012					0,01%	0,23%	0,02%	0,27%	0,07%	1,33%		8,51%	0,41%
	2013					0,01%	0,42%	0,01%	0,13%				3,24%	0,37%
	2014					0,01%	0,33%	0,01%	0,77%	0,03%				0,41%
Techniques	2012		0,02%	0,01%		0,06%				0,07%	1,13%	0,03%	0,74%	0,63%
	2013				0,06%		0,04%	0,01%	0,10%	0,03%	1,08%	0,05%	0,79%	0,64%
	2014	0,00%			0,05%			0,01%	0,07%	0,05%	1,10%	0,04%	0,56%	0,51%
TOTAL	2012	0,01%	0,10%	0,01%	0,12%	0,01%	0,12%	0,01%	0,22%	0,03%	0,82%	0,03%	0,64%	0,45%
	2013	0,01%	0,13%	0,01%	0,24%	0,00%	0,25%	0,01%	0,10%	0,04%	0,86%	0,04%	0,65%	0,50%
	2014	0,01%	0,10%	0,01%	0,15%	0,01%	0,17%	0,01%	0,34%	0,02%	0,81%	0,04%	0,65%	0,45%

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012	0,00%	0,02%			0,01%
	2013	0,00%	0,01%		0,01%	0,01%
	2014	0,00%	0,00%			0,00%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jour d'absentéisme accident de travail



Les jours d'absence liés à un accident du travail diminuent en 2014 pour retrouver leur niveau de 2012.

➤ Absentéisme accident de trajet

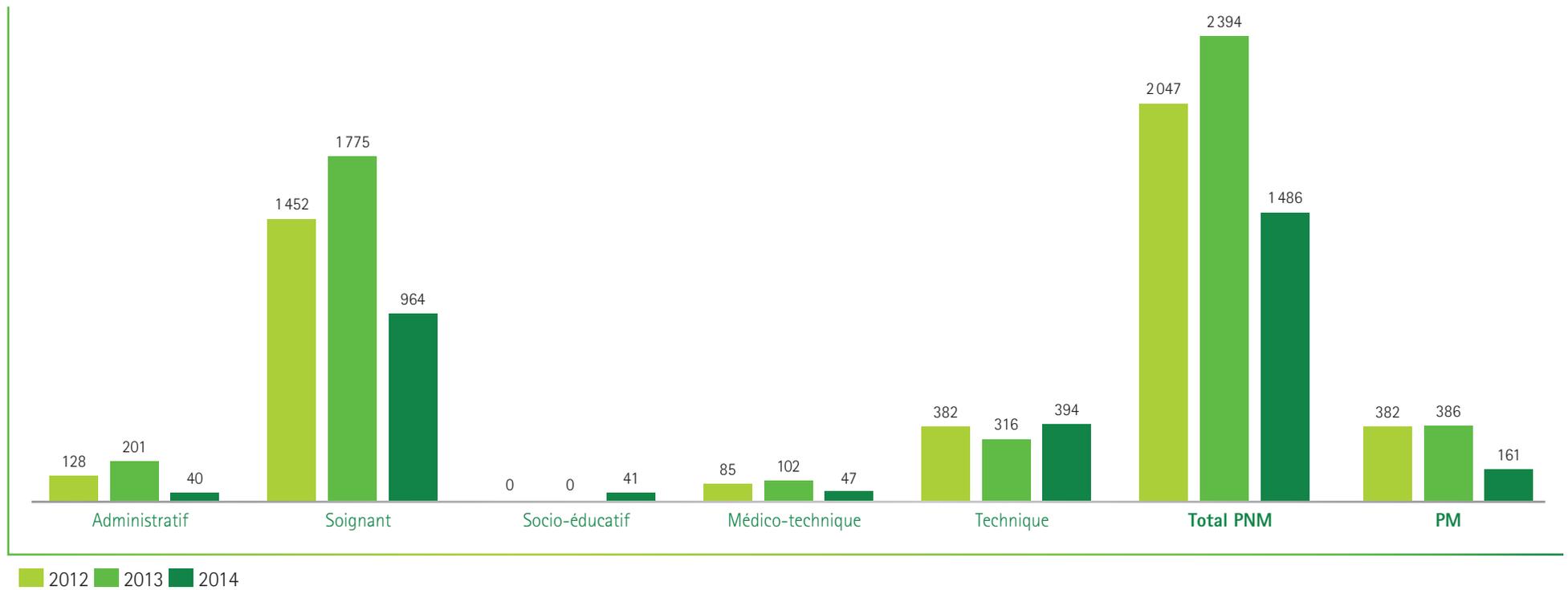
		Accidents du trajet – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012					0,00%	0,02%				0,05%			0,03%
	2013		0,66%			0,00%	0,02%			0,01%				0,05%
	2014					0,00%		0,02%		0,00%	0,02%	0,01%		0,01%
Soignants	2012	0,00%	0,02%	0,00%	0,04%	0,00%	0,08%		0,02%	0,00%	0,05%	0,00%	0,09%	0,05%
	2013	0,00%	0,04%			0,00%	0,07%			0,00%	0,05%	0,00%	0,26%	0,06%
	2014	0,00%	0,02%			0,00%	0,01%			0,00%	0,04%	0,01%	0,10%	0,03%
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014					0,01%	0,14%							0,14%
Médico-techniques	2012					0,01%	0,03%		0,03%	0,06%				0,03%
	2013					0,00%	0,05%	0,00%	0,02%					0,04%
	2014					0,00%	0,02%			0,08%	0,31%			0,02%
Techniques	2012								0,05%	0,00%	0,12%	0,00%	0,08%	0,07%
	2013				0,02%			0,01%	0,07%	0,01%	0,17%	0,00%	0,02%	0,06%
	2014		0,09%							0,00%	0,13%	0,00%	0,07%	0,07%
TOTAL	2012	0,00%	0,02%	0,00%	0,02%	0,00%	0,05%		0,03%	0,00%	0,06%	0,00%	0,08%	0,05%
	2013	0,00%	0,05%		0,00%	0,00%	0,05%	0,00%	0,03%	0,00%	0,05%	0,00%	0,12%	0,06%
	2014	0,00%	0,03%			0,00%	0,01%	0,00%		0,00%	0,04%	0,00%	0,08%	0,04%

		Accidents du trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012	0,00%	0,01%	0,00%	0,16%	0,09%
	2013	0,01%	0,06%	0,00%	0,11%	0,09%
	2014	0,01%	0,03%	0,00%	0,03%	0,04%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jour d'absentéisme accident de trajet



Après une forte progression en 2013, le taux d'accident trajet est en baisse sur l'année 2014.
Chute importante des accidents de trajets pour le personnel médical.

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

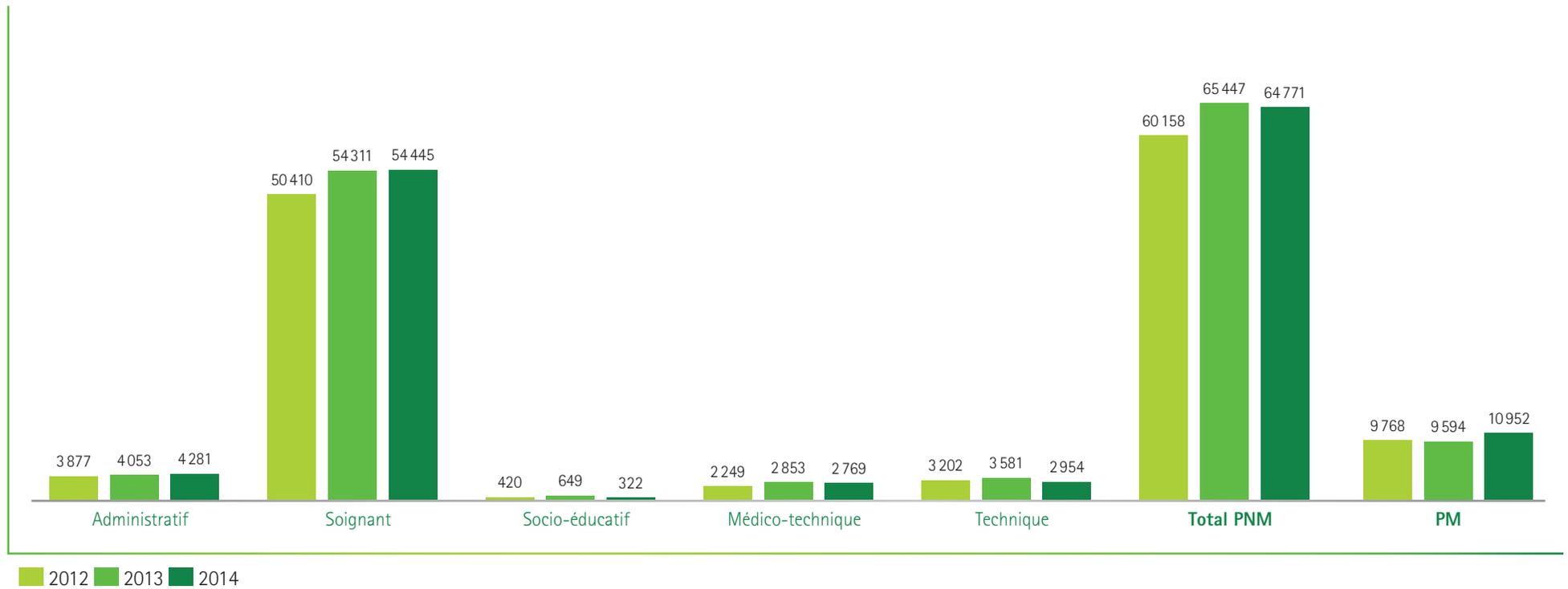
		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012	0,08%	0,94%			0,01%	1,38%			0,02%	0,54%			0,92%
	2013	0,06%	1,86%	0,03%	0,07%	0,03%	1,11%			0,02%	0,74%			0,94%
	2014		0,61%			0,01%	1,15%		0,39%	0,01%	0,98%	0,02%	0,14%	0,99%
Soignants	2012	0,04%	2,83%	0,01%	0,06%	0,01%	1,05%	0,01%	0,09%	0,02%	1,57%	0,01%	0,08%	1,76%
	2013	0,05%	2,82%	0,00%	0,09%	0,02%	1,00%		0,04%	0,03%	1,87%	0,00%	0,06%	1,90%
	2014	0,02%	2,92%	0,00%	0,10%	0,01%	1,21%			0,01%	1,79%	0,00%	0,03%	1,92%
Socio-éducatifs	2012						1,52%							1,45%
	2013					0,03%	2,23%							2,18%
	2014					0,01%	1,14%							1,11%
Médico-techniques	2012					0,02%	1,25%		0,02%		1,78%			0,88%
	2013	0,06%	0,89%		0,15%	0,02%	1,56%		0,04%			0,09%	0,16%	1,10%
	2014	0,02%	1,56%			0,01%	1,46%		0,02%					1,04%
Techniques	2012	0,06%	2,08%	0,01%	0,18%	0,01%	0,68%	0,01%	0,05%	0,02%	1,45%	0,00%	0,03%	0,57%
	2013	0,08%	2,34%	0,01%	0,11%	0,09%	2,46%		0,16%	0,02%	1,14%	0,00%	0,05%	0,62%
	2014	0,02%	2,42%		0,04%	0,03%	0,96%	0,00%	0,07%	0,01%	0,75%	0,01%	0,06%	0,51%
TOTAL	2012	0,05%	2,71%	0,01%	0,09%	0,01%	1,19%	0,00%	0,05%	0,02%	1,44%	0,01%	0,05%	1,46%
	2013	0,05%	2,75%	0,01%	0,10%	0,02%	1,24%		0,08%	0,03%	1,67%	0,00%	0,05%	1,58%
	2014	0,02%	2,83%	0,00%	0,07%	0,01%	1,24%	0,00%	0,05%	0,01%	1,60%	0,00%	0,05%	1,56%

		Maternité, paternité, adoption professionnelle Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012	0,04%	4,96%	0,01%	0,12%	2,34%
	2013	0,08%	4,62%	0,01%	0,08%	2,27%
	2014	0,07%	5,14%	0,01%	0,11%	2,59%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jour d'absentéisme maternité, paternité, adoption



➤ Absentéisme maladie professionnelle

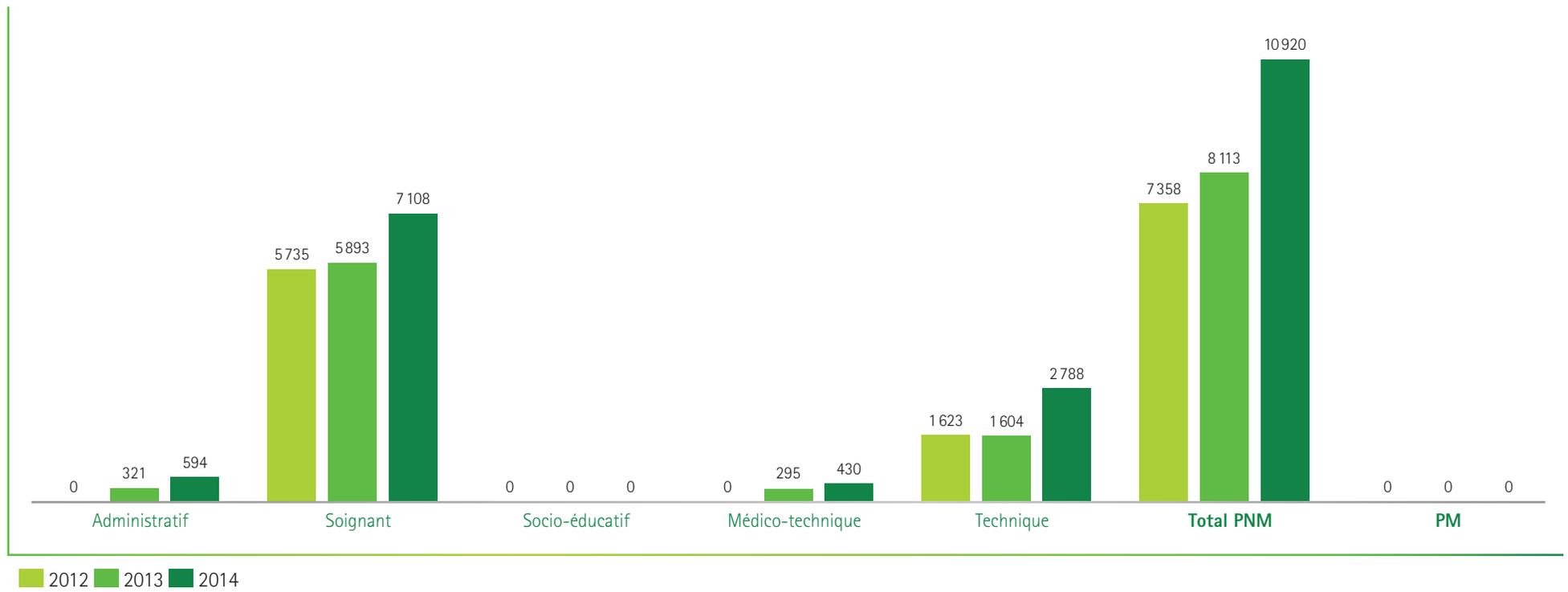
		Maladie professionnelle – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012													
	2013					0,00%	0,16%			0,00%				0,07%
	2014						0,16%			0,00%	0,15%			0,14%
Soignants	2012	0,00%	0,09%				0,08%	0,04%		0,01%	0,32%	0,00%	0,33%	0,20%
	2013	0,00%	0,08%			0,00%	0,10%			0,00%	0,33%	0,00%	0,39%	0,21%
	2014	0,00%	0,12%			0,00%	0,26%			0,00%	0,29%	0,00%	0,86%	0,25%
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012													
	2013						0,17%			0,07%				0,11%
	2014					0,00%	0,24%							0,16%
Techniques	2012									0,02%	1,03%	0,00%	0,17%	0,29%
	2013									0,01%	1,00%	0,00%	0,16%	0,28%
	2014									0,02%	1,65%	0,00%	0,32%	0,48%
TOTAL	2012	0,00%	0,08%				0,04%	0,01%		0,01%	0,33%	0,00%	0,23%	0,18%
	2013	0,00%	0,07%			0,00%	0,12%			0,00%	0,34%	0,00%	0,25%	0,20%
	2014	0,00%	0,11%			0,00%	0,21%			0,00%	0,38%	0,00%	0,53%	0,26%

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012					
	2013					
	2014					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jour d'absentéisme maladie professionnelle



➤ Nombre et durée des absences

		6.1 Durée moyenne des absences pour maladie et maternité		6.2 Nombre moyen de jours d'absence par rapport à l'effectif total	Taux d'absence global, tout motifs
		Maladie	Maternité		
Personnel non médical	2012	26,69	89,12	24,89	7,13%
	2013	27,18	92,82	26,14	7,46%
	2014	27,23	94,01	27,70	7,92%
dont personnel soignant	2012	28,34	90,93	27,03	7,78%
	2013	27,06	96,86	27,54	7,92%
	2014	27,49	99,66	29,87	8,53%
Personnel médical	2012	21,99	80,53	13,77	4,86%
	2013	27,27	85,73	12,68	4,43%
	2014	19,88	81,13	13,86	4,85%

Mode de calcul

Durée moyenne = Nombre de jours d'absence / Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période

Nombre Moyen = Nombre de jours d'absence / Effectif physique Total au 31-12-N

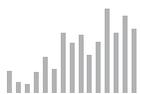
Taux d'absentéisme = Nombre de jours d'absences / ETP moyen X 365

6.3 Taux d'absence par tranche d'âge

		< 25	25 40	41 55	> 55
Personnel non médical	2012	0,75%	7,53%	5,20%	15,20%
	2013	1,64%	7,97%	5,72%	13,05%
	2014	3,10%	8,33%	6,59%	11,76%
dont personnel soignant	2012	0,25%	8,22%	6,14%	20,71%
	2013	1,05%	8,65%	6,32%	15,64%
	2014	3,09%	8,92%	7,52%	13,28%
Personnel médical	2012		7,34%	1,57%	3,56%
	2013	1741,37%	7,20%	0,97%	2,39%
	2014		7,76%	1,78%	2,10%

6.4 Jours de carence

		Nombre de jours de carence	Nombre d'agent ayant au moins jour de carence	Montant total des sommes retenues
Personnel non médical	2013	10 041,00	5 542,00	509 721,94
	2014	0,00	0,00	0,00
Personnel médical	2013	118,00	76,00	14 260,43
	2014	0,00	0,00	0,00
TOTAL	2013	10 159,00	5 618,00	523 982,37
	2014	0,00	0,00	0,00



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

↳ Taux de rotation et départ à la retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départ retraite	Turnover	Nombre de départ retraite	Turnover	Nombre de départ retraite
Personnel non médical	2012	14,69 %	237	14,45 %	58	14,64 %	295
	2013	14,14 %	270	15,40 %	80	14,39 %	350
	2014	11,85 %	251	11,92 %	65	11,86 %	316
dont personnel soignant	2012	14,53 %	144	13,66 %	14	14,43 %	158
	2013	13,33 %	147	12,05 %	13	13,17 %	160
	2014	12,01 %	134	11,77 %	22	11,98 %	156
Personnel médical	2012	6,17 %	9	4,01 %	17	5,03 %	26
	2013	10,39 %	7	6,87 %	14	8,59 %	21
	2014	8,08 %	7	6,45 %	18	7,25 %	25
Total CHU 2014						11,35 %	

Mode de calcul

$[(\text{Départ} + \text{Recrutement}) / 2] / \text{Effectif physique}$

La diminution des départs en retraite du personnel médical et non médical est le reflet de la pyramide des âges et surtout de la réforme des retraites.



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2012	1,62 %		1,51 %
	2013	1,51 %		1,41 %
	2014	1,58 %		1,47 %
Soignants	2012	1,81 %	3,94 %	2,07 %
	2013	1,81 %	2,48 %	1,89 %
	2014	1,37 %	3,34 %	1,61 %
Socio-éducatifs	2012	2,30 %	100,00 %	3,41 %
	2013	0,00 %		
	2014	2,38 %		2,35 %
Médico-techniques	2012	0,94 %	1,56 %	1,10 %
	2013	0,75 %	0,53 %	0,69 %
	2014	0,18 %		0,13 %
Techniques	2012	1,14 %	0,68 %	0,83 %
	2013	0,72 %	0,19 %	0,37 %
	2014	1,72 %	0,38 %	0,86 %
TOTAL	2012	1,70 %	2,20 %	1,80 %
	2013	1,63 %	1,20 %	1,55 %
	2014	1,36 %	1,60 %	1,40 %

Le taux de mobilité continue de ralentir.



Mode de calcul

Nombre de mutations internes (par mutation interne il faut entendre changement d'affectation c'est à dire changement de centre de responsabilité (CDR))



Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en douze heures)

Nombre d'agents	Part de l'effectif total
4,93 %	583

583 personnes ont travaillées en 12 h au cours de l'année 2014 soit 4,93 % de l'effectif physique moyen.

Ne sont concernés par les horaires dérogatoires que certains services du GH Pellegrin (réanimation médicale, la réanimation pédiatrique, certains services de la maternité ainsi que les personnels du SAMU-SMUR et en transversale le service de sécurité incendie). Tout projet d'organisation en horaires dérogatoires est spécifiquement accompagné en comité de suivi des organisations, groupe de travail au sein duquel sont définis les critères d'évaluation de ce type d'organisation.

Gestion des compétences



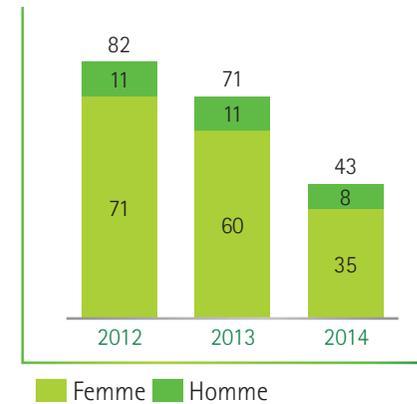
Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)

↘ Nombre d'agents ayant démarré un cursus

	Femme			Homme		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
IFAS	16	16	7	3	1	3
IFSI	18	19	8	1	6	2
IADE	7	6	2	5	2	2
IBODE	6	6	6	1	1	
IFCS	10	14	9	2	1	1
IFPPH	2					
IFP	10	10	11			
Total	69	71	43	12	11	8

Le financement des promotions professionnelles a été revu à la baisse en 2014 pour s'ajuster aux besoins en recrutement du CHU et à la diminution des demandes individuelles également.

↘ Nombre de promotions professionnelles



↘ Part du coût de la formation par rapport à la masse salariale totale

Coût global de la formation		
2012	2013	2014
4 732 036,68	4 849 844,37	4 313 394,68
0,98%	0,98%	0,86%

Le nombre d'agent envoyé en PPH a diminué ce qui explique la baisse des dépenses liées.

↘ 10.3 Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2012	71	13	84	
2013	63	13	76	-9,52%
2014	68	9	77	1,32%

↘ 10.4 Nombre de refus de promotions professionnelles

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2012	32	7	39	
2013	52	9	61	56,41%
2014	45	10	55	-9,84%



Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC)

		11.1 Taux départ en formation continue			11.2 Nombre de jours de formation par agents	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu	11.4 Taux d'agents ayant accompli leur obligation de DPC
		Femme	Homme	TOTAL	Nombre de jours / agents	%	%
Personnel non médical	2012	67,40%	66,34%	67,19%	1,58	0,05%	
	2013	85,02%	70,09%	82,01%	1,49	0,05%	
	2014	75,33%	75,69%	75,40%	1,61	0,06%	43,72%
Personnel médical	2012	29,80%	21,55%	25,31%	0,76		
	2013	20,10%	30,59%	25,64%	1,29	0,06%	
	2014	23,27%	20,92%	22,06%	0,99	0,07%	17,27%
Total	2012	65,35%	56,73%	63,34%	1,50	0,05%	
	2013	81,33%	61,77%	76,80%	1,48	0,05%	
	2014	72,29%	64,31%	70,45%	1,55	0,06%	39,64%

Mode de calcul 11.1 : Nombre d'agents en formation continue / ETP Moyen

Mode de calcul 11.2 : Nombre de jours en formation continue / ETP Moyen

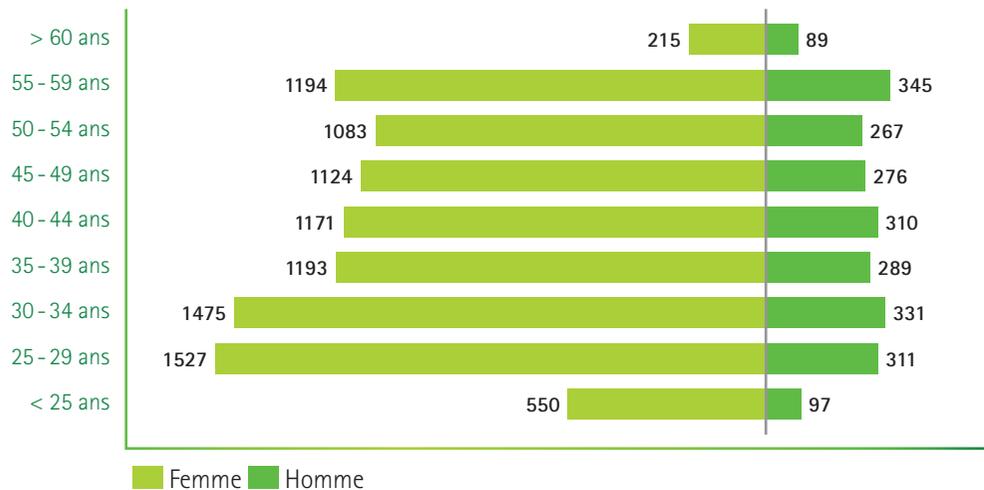
Mode de calcul 11.3 : Nombre d'agents au service formation / Effectif physique au 31-12-N

Mode de calcul 11.4 : Nombre d'agent ayant accompli leur obligation DPC / Effectif physique au 31-12-N

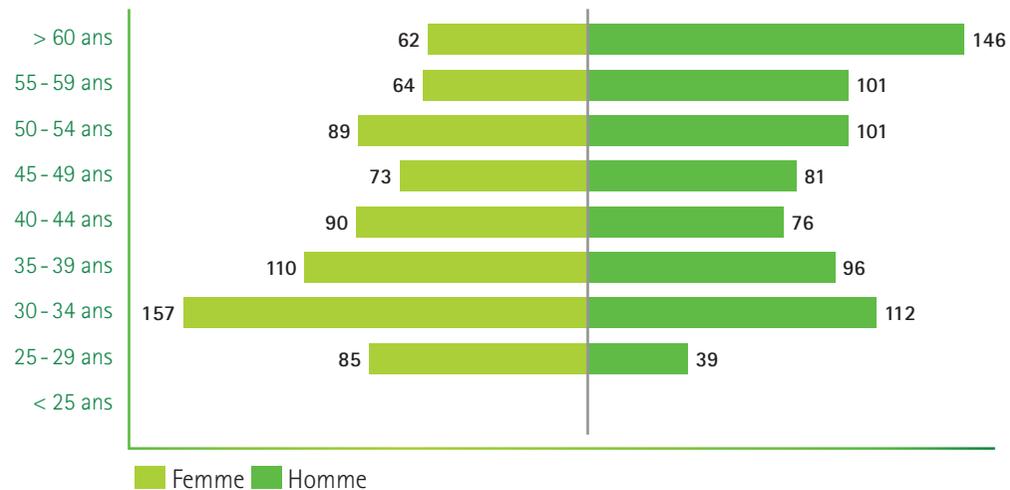


Indicateur 12.1 Pyramides des âges

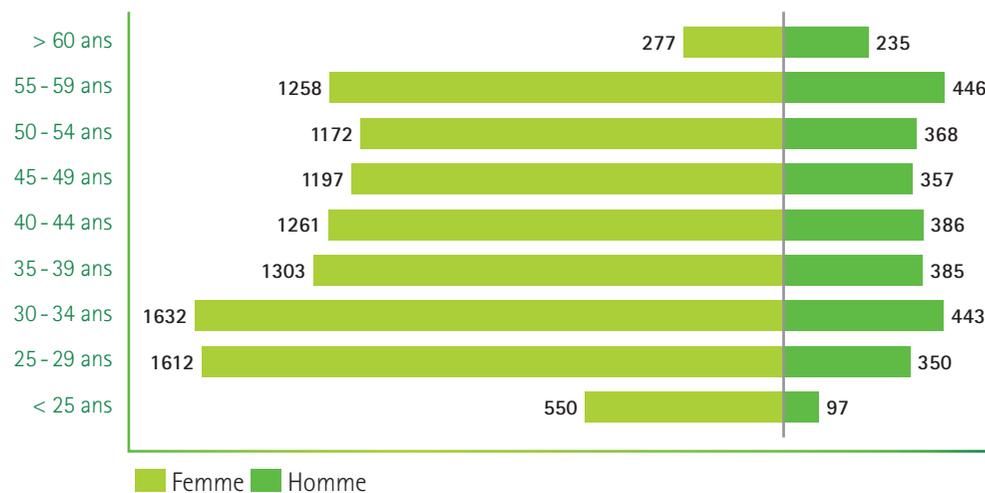
Personnel non médical



Personnel médical

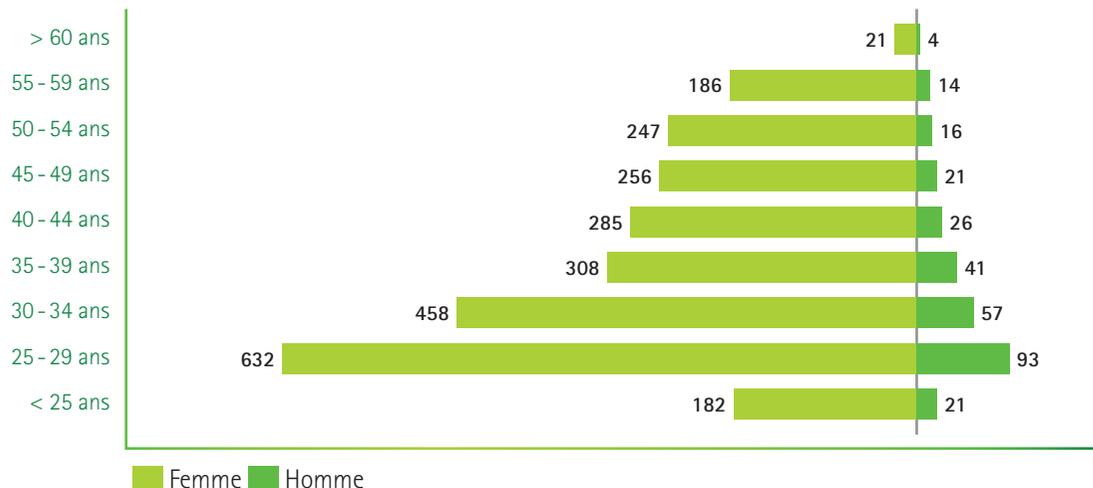


Total CHU



Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension

Infirmeries diplômés d'État (personnel non médical)

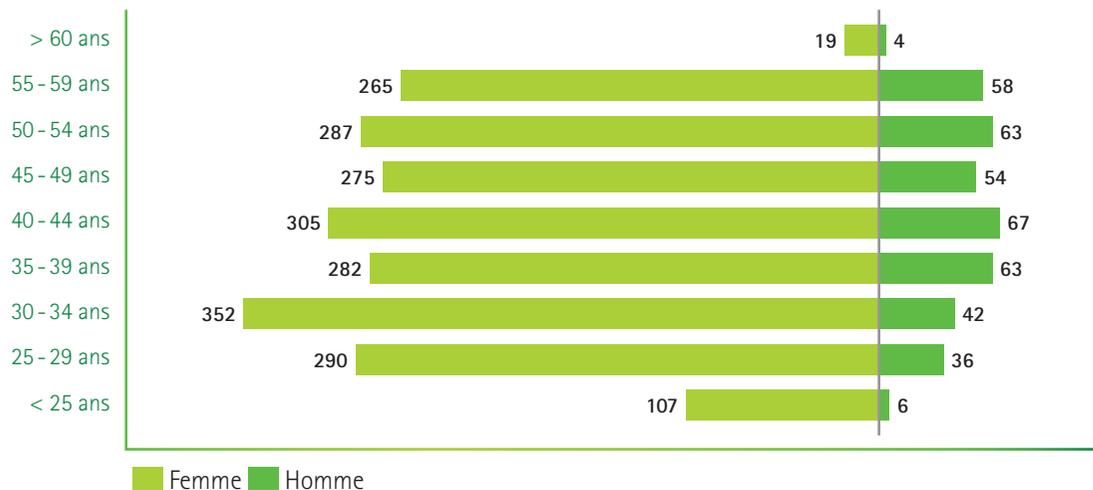


Départs prévisionnels		
N+1	N+2	N+3
53	58	46

Infirmeries diplômés d'État

Comme l'année précédente, nous constatons une sur-représentation des classes d'âge inférieures à 40 ans témoignant de l'attractivité du CHU.

Aides-soignants (personnel non médical)

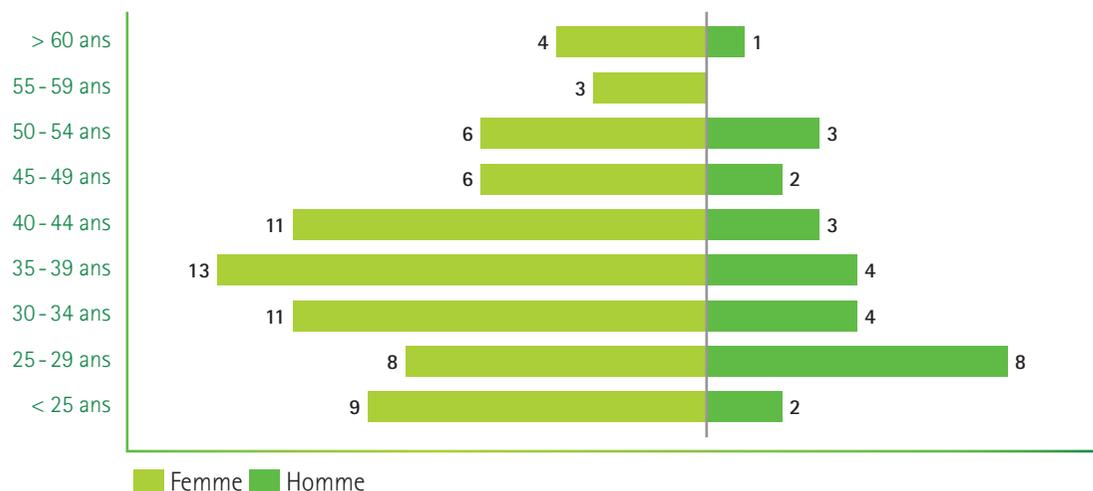


Départs prévisionnels		
N+1	N+2	N+3
127	110	84

Aides-soignants

La pyramide des âges des aides soignantes demeure préoccupante. 348 professionnels seront amenés à prendre leur retraite dans les 3 ans à venir.

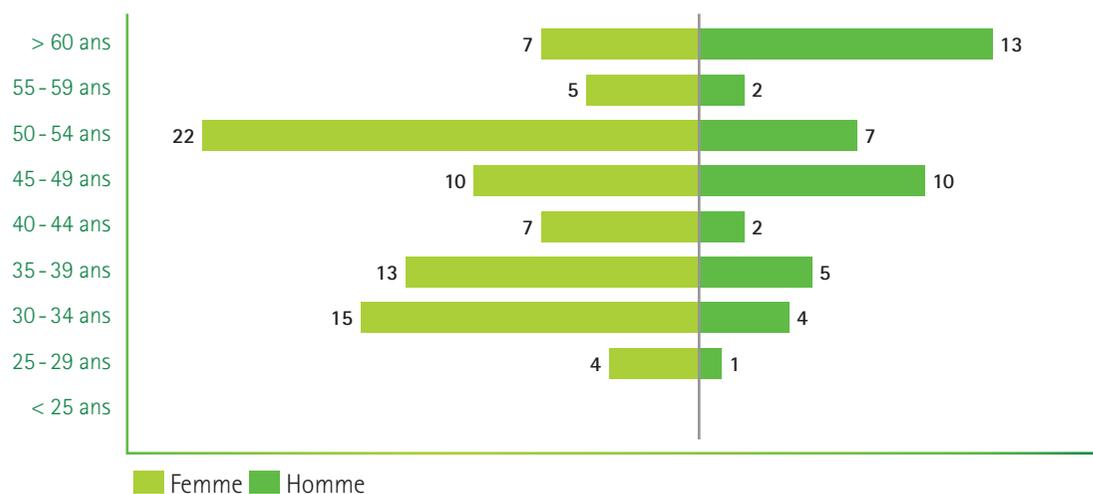
↳ Masseurs-kinésithérapeutes (personnel non médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Masseurs-kinésithérapeutes	2	1	2

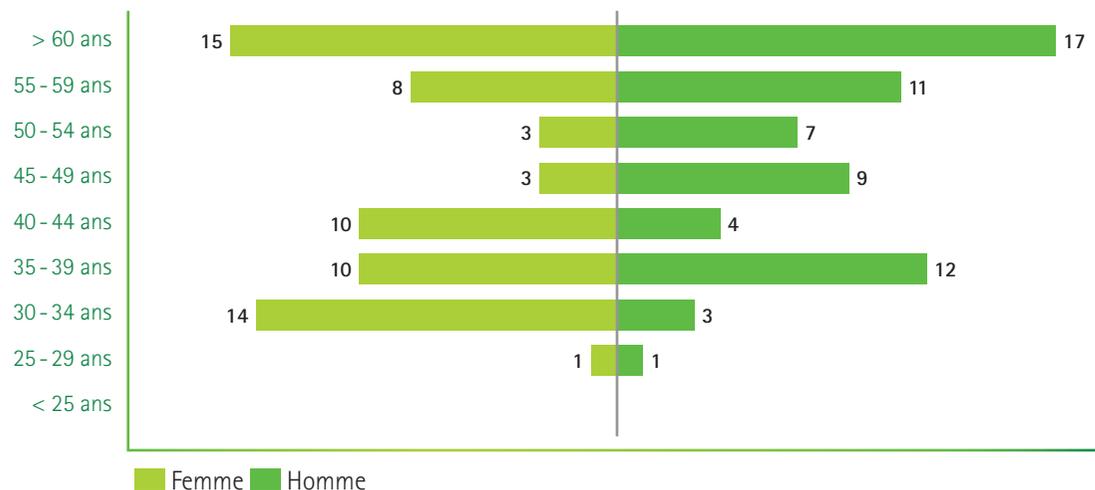
La pyramide des âges de cette population semble équilibrée. Néanmoins la volatilité de ces professionnels vers le libéral demeure.

↳ Anatomie et cytologie pathologiques (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Médecins Anapath	6	1	0

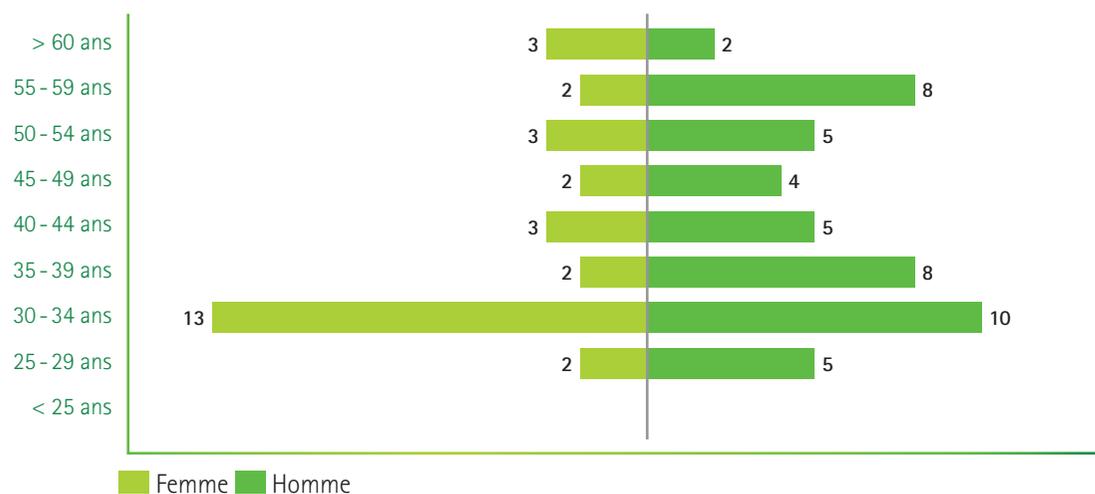
↳ Anesthésistes-réanimateurs (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Anesthésistes-réanimateurs	27	5	4

La pyramide des âges des anesthésistes-réanimateurs est particulièrement déséquilibrée. Les départs attendus dans les prochaines années sont nombreux : 51 anesthésistes ont plus de 55 ans (39% de l'effectif) et, parmi eux, 32 ont plus de 60 ans (plus de 25%). Il est difficile de recruter jusqu'à due proportion, car la démographie des jeunes anesthésistes n'est pas aussi porteuse et parce que les anesthésistes en formation sont de plus en plus tentés par un exercice en clinique ou en hôpital général.

↳ Imageurs médicaux (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Imageurs médicaux	2	0	0

Les prévisions de départ à la retraite sont effectuées en tenant compte de la réforme de 2010 qui a relevé l'âge légal de départ à la retraite, celui-ci étant déterminé en fonction de l'année de naissance, comme suit :

- avant le 1^{er} juillet 195160 ans
- du 1^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951.....60 ans et 4 mois
- en 195260 ans 9 mois
- en 195361 ans 2 mois
- en 195461 ans 7 mois
- à partir de 195562 ans



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

↳ Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)

	Nombre de recrutements IDE	Taux agents toujours présents en 2013	Taux agents toujours présents en 2014
2012	365	95,34%	85,48%
2013	288		86,81%
2014	266		





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

Personnel non médical

L'année 2014 a été marquée par le chantier de la mise à plat des effectifs des pôles cliniques.

> Descriptif de la méthode

La méthode qui vise à calculer les effectifs nécessaires au fonctionnement d'un service sur la base de l'organisation mise en place (nb de professionnels AS et IDE en poste le matin, le soir, le jour et la nuit)

L'absentéisme n'est pas pris en compte car c'est une donnée variable d'un service à l'autre et d'une année sur l'autre. En revanche les calculs faits et la comparaison des effectifs nécessaires et des effectifs consommés doit permettre aux responsables de pôle de reprendre conscience de leurs marges de manœuvre et, éventuellement, leur permettre de reconstituer des équipes de suppléance, en lien avec les directeurs de soins de site.

> Déroulé de la méthode

- **Phase 1** : Travail de mise à plat des organisations de travail quotidiennes de manière à calculer les effectifs induits par les organisations congés inclus (CA et RTT) mais hors absentéisme de manière à identifier les marges de manœuvre du pôle

- **Phase 2** : Calcul des ratios effectifs liés aux organisations / effectifs liés aux SIIPS+AAS

- **Phase 3** : Phase d'analyse des organisations : comparaison avec des services identiques d'autres établissements, analyse des données PMSI : taux d'occupation, nb de consultations... et évolution de l'activité (évolution des taux de sévérité, tendance à l'augmentation ou à la baisse...)

A l'issue de cette phase, les organisations actuelles seront confirmées ou revues (et des équipes de suppléance ré-identifiées selon leur pertinence)

La réflexion relative à l'évolution des hôpitaux de semaine sera intégrée ainsi que

celle relative à la mise à plat des MIG et autres financements exogènes. Les effectifs seront définis en conséquence.

- **Phase 4** : Dialogue de gestion RH 2014 afin de fixer la cible avec le chef de pôle

> L'intérêt de la méthode

Plusieurs intérêts :

- Le premier est sans doute de pouvoir comparer les effectifs nécessaires au fonctionnement du service donnés par l'EIO aux effectifs réellement présents dans le service ;
- L'utilisation régulière de l'outil déployé par le département RH, la comparaison effectifs induits par l'organisation actuelle/effectifs consommés permet de déceler des erreurs d'affectation du personnel et de les rectifier. Les erreurs d'affectation du personnel sont très variables selon les pôles
- L'outil va permettre également de re-fixer une cible AS, IDE, AMA, ASH, cadres et autres par service et surtout par pôle. Cette opération permettra ainsi d'avoir à nouveau des cibles par grade et par pôle, élément indispensable à l'élaboration d'un EPRD sincère.
- A l'intérieur d'un même pôle, l'outil permet de comparer des services et de voir éventuellement que certains services sont sous dotés ou sur dotés en personnels par rapport aux autres.

Des rendus d'effectifs ont été organisés dans les services pour lesquels les organisations étaient sur-dimensionnées au regard de l'activité. De la même manière, d'autres ont bénéficié de renfort (pédiatrie, unité kangourou, UNV, ...). C'est également cet exercice qui a permis de financer la création en 2014 de 33 postes de TIM.

Prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé

↳ Personnel non médical

Les effectifs des personnels médicaux sont classés en deux familles dont l'adéquation des moyens humains avec l'activité est une entreprise très contrainte.

- > **Les personnels hospitalo-universitaires** où il s'agit, depuis plusieurs années, de répartir ceux-ci dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée et non évolutive. Une concertation annuelle (pour les titulaires et les temporaires) et bi-annuelle (pour les personnels non titulaires) entre l'Université et le CHU permet une fixation optimale des effectifs au fil des mouvements et en fonction de l'intérêt conjoint des deux institutions.
- > **Les internes et les étudiants hospitaliers** dont les effectifs évoluent au gré des décisions prises par les autorités nationales de tutelle en fonction des besoins démographiques estimés au fil des années, étant entendu que les positions exprimées localement demeurent consultatives.
- > **Pour les personnels médicaux seniors exclusivement hospitaliers**, la marge de manœuvre laissée à l'institution est plus grande. A cet égard, une révision annuelle des effectifs est conduite par la Direction générale et le Président de la CME afin de mieux ajuster l'adéquation des effectifs avec l'activité sur la base d'une étude médico-économique. L'élaboration d'un document annuel est l'outil qui permet de définir ou d'actualiser, dès que nécessaire, les besoins au regard de la charge de travail dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'établissement.

Les organisations dites en temps médical continu permettent une analyse très fine des besoins par rapport à une organisation cible : dans les autres secteurs, une simulation de nature médico-économique permet souvent de justifier les arbitrages rendus.

L'optimisation de cette procédure conduit l'établissement à envisager une perspective d'évolution des effectifs sur une période de deux ans.

Dialogue social

Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles)

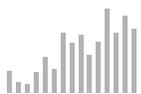
	2013	2014
Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement (gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc.)	100	291
Réunions liées à la gestion de crise/à une situation conjoncturelle	15	20
Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social	1	42

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

	2013	2014
Nombre d'heures syndicales utilisées / crédit global de temps syndical	Total : 74,59%	Total : 81,31%
Crédit global de temps syndical	41 794	41 794
Nombre d'heures octroyées CHU	31 176	33 984

Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2013

Nombre de 1/2 journée pour le personnel médical	2013	0
	2014	0
Nombre d'heures pour le personnel non médical	2012	5 093,17
	2013	5 794,63
	2014	8 002,92



Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux

18.1 Nombre d'heures bénéficiant du crédit global de temps syndical	38
---	----

18.2 Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail				
Quotité	1	0,9	0,8	0,5
Nombre d'agents	27	1	4	6

18.3 Nombre d'agents (effectif physique) bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail	1 agent à 0,50 ETP
--	--------------------

18.4 Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services	N/A
--	-----

18.5 Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical	41 794
---	--------

↳ Sous-indicateurs relatif aux heures syndicales mutualisées

18.6 Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence (année n) par un ou des agents de l'établissement	618
--	-----

18.7 Nombre de ces heures pour lesquelles l'établissement a bénéficié d'une compensation financière l'année n + 1	N/A
---	-----

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	N/A
---	-----

Santé et sécurité au travail



Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail

	2013	2014
Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêts)	1 294	1 129
19.1 Taux de fréquence des accidents de travail (ne concerne que les AT ayant déclenché un arrêt) Taux de fréquence égal au nombre d'accident avec arrêts x 1 million / par le nombre d'heures travaillées	22,41	19,79
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	20 776	18 675
19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Emplois d'instruments et AES	311
	Efforts de soulèvement	309
	Chutes glissades	209
19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Emplois d'instruments et AES	162
	Efforts de soulèvement	94
	Chutes glissades	38
19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(ère) en soins généraux	350
	Aide-soignant(e)	338
	Agent de bionettoyage	128
	Agent de blanchisserie	55
	Manipulateur(trice) en électroradiologie médicale	26

19.6 Indication des 3 tranches horaires (plages de deux heures) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	De 10 h00 à 12 h00	255
	De 08 h00 à 10 h00	159
	De 12 h00 à 14 h00	151

19.7 Indication du moment de l'accident (début, milieu ou fin de service)	N/A
---	-----

19.8 Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent (horaire de nuit, horaire de jour, horaire dérogatoire [en douze heures, etc.], autre type d'horaire [préciser])	N/A
---	-----



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

20.1 Présentation de l'indicateur par genre

	Femme	Homme	TOTAL
Nombre de jours d'arrêts	8 263	2 500	10 763

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

Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables	45
--	----



Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement	6,61 %
---	--------

Travailleurs handicapés : Depuis plusieurs années, le CHU de Bordeaux respecte l'obligation d'emploi de 6 % de travailleur ayant une RQTH et développe une politique dynamique de l'accompagnement du handicap.

21.2 Nombre de personnes qui ont changé d'affectation pour raison de santé	Données non disponibles
--	-------------------------

21.3 Citer les 5 principales causes de reclassement	<ol style="list-style-type: none"> 1. TMS Membres supérieurs 2. TMS Rachis 3. Troubles psychiques 4. Cancers 5. Allergies
---	--

21.4 Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année n	20
---	----

21.5 Nombre de contrats d'apprentissage signés	0
--	---

21.6 Nombre de stagiaires accueillis	N/A
--------------------------------------	-----

21.7 Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)			
	2012	2013	2014
Total budget	2 229 512,86	2 409 185,16	2 429 060,00
Subvention du CHU	833 869,10	857 603,16	1 182 575,00
Part de la subvention CHU en %	37,40%	35,59%	48,68%

Crèche : La situation des crèches s'est considérablement améliorée depuis leur conventionnement par la CAF . Cette amélioration tient à trois facteurs :

- La sécurisation financière des structures qui pour équilibrer ont moins besoin de subventions du CHU ;
- Une augmentation sensible des familles bénéficiaires par une nette amélioration du taux de remplissage et par la mise en place de nouvelles offres (accueil périscolaire);
- Une standardisation sur le CHU des conditions d'accueil (qualifications des professionnels des crèches, protocoles de fonctionnement).

21.8 Nombre de places offertes en crèche	114 places ont été proposées sur 175 autorisées
21.9 Nombre de demandes insatisfaites en crèche	159 demandes insatisfaites sur 273 dossiers présentés

21.10 Existence d'un service de restauration pour le personnel			
	2012	2013	2014
Nombre de repas	779 668	742 393	707 802
Coût moyen d'un repas servi au personnel	4,61 €	5,08 €	5,35 €

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports			
	Nombre de bénéficiaires (exprimé en mois de prise en charge)	Montant	Moyenne mensuelle
2012	1 550	24 977,73	16,12 €
2013	1 794	29 210,75	16,29 €
2014	1 960	31 132,25	15,88 €

Le décret n°2010676 du 21 juin 2010 instaure une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. La participation du CHU intervient à hauteur de 50% du prix des abonnements, dans la limite du plafond fixé à 75,40€ à compter du 1^{er} septembre 2012.



Indicateur 22 Existence du document unique

Dernière mise à jour : mai 2014 (mise à jour automatique dès saisie d'une nouvelle évaluation de risque).

Nombre de risques faisant l'objet d'une action réalisée ou en cours : 398 actions

Nombre de risques évalués dans le DU : 2 684 dangers



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

23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PNM)

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administratifs	2012	51 714	56 524	25 773	23 674	22 807	22 136
	2013	52 856	57 805	26 013	24 339	22 800	21 561
	2014	54 106	58 734	26 550	24 616	23 222	21 720
Soignants	2012	31 040	31 515	34 621	33 550	23 431	23 163
	2013	31 580	32 213	34 632	33 466	23 640	23 746
	2014	31 884	32 242	34 713	33 251	24 208	24 457
Socio-éducatifs	2012	36 808		25 655	24 679		
	2013	40 448		25 846	24 045		
	2014	35 172		27 277	25 864		
Médico-techniques	2012	45 364	42 870	31 081	29 686	25 554	24 253
	2013	56 131	65 150	30 688	29 579	24 720	23 938
	2014	44 571	44 038	30 595	29 613	25 235	24 624
Techniques	2012	32 169	40 037	26 537	34 570	22 220	23 206
	2013	32 325	40 533	27 855	34 399	22 278	23 177
	2014	32 726	41 711	27 822	32 642	22 525	23 244
TOTAL	2012	31 716	35 685	31 095	31 823	23 276	23 172
	2013	32 165	36 215	30 966	31 791	23 437	23 369
	2014	32 544	36 721	31 033	31 287	23 954	23 709
Écart rémunérations moyennes des femmes par rapport aux hommes	2012	-11,12%		-2,29%		0,45%	
	2013	-11,18%		-2,60%		0,29%	
	2014	-11,38%		-0,81%		1,03%	

23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PM)

		En euros	
		Femme	Homme
Assistants	2012	30 713	31 765
	2013	32 701	31 959
	2014	31 491	33 130
Assistants associés	2012	20 618	28 933
	2013	36 425	30 085
	2014	36 993	0
Hospitalo-universitaires	2012	32 643	41 111
	2013	32 160	41 713
	2014	31 610	42 232
Praticiens hospitaliers temps partiel	2012	36 990	41 440
	2013	37 871	41 736
	2014	39 590	43 824
Praticiens hospitaliers temps plein	2012	73 559	76 527
	2013	73 444	76 680
	2014	74 839	79 441
Praticiens attachés	2012	41 613	40 371
	2013	43 061	40 595
	2014	44 567	42 974
Praticiens attachés associés	2012	35 324	38 141
	2013	43 548	43 623
	2014	38 274	48 386
Praticiens contractuels	2012	48 308	51 611
	2013	51 561	56 117
	2014	52 422	57 890

23.2 Répartition par genre des agents à temps partiel

	Effectif moyen	Femme	Homme
Personnel non médical	1771	1692	79
Personnel médical (1)	465	244	221
TOTAL	2236	1936	300

(1) Les personnels hospitalo-universitaires des disciplines médicales et pharmaceutiques ne peuvent exercer que des fonctions à temps plein.

23.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes par rapport aux femmes (PNM)

		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
Administratifs	2012	12 808	24,8%	16 909	29,9%	4 098	15,9%	4 460	18,8%	3 880	17,0%	3 596	16,2%
	2013	12 697	24,0%	17 528	30,3%	4 219	16,2%	4 759	19,6%	3 815	16,7%	3 230	15,0%
	2014	13 695	25,3%	19 475	33,2%	4 507	17,0%	4 666	19,0%	3 835	16,5%	3 029	13,9%
Soignants	2012	6 851	22,1%	7 622	24,2%	7 478	21,6%	7 879	23,5%	5 534	23,6%	5 323	23,0%
	2013	6 916	21,9%	7 559	23,5%	7 431	21,5%	7 751	23,2%	5 633	23,8%	5 660	23,8%
	2014	7 004	22,0%	7 703	23,9%	7 409	21,3%	7 533	22,7%	5 800	24,0%	5 917	24,2%
Socio-éducatifs	2012	8 117	22,1%			3 695	14,4%	2 621	10,6%				
	2013	9 932	24,6%			3 791	14,7%	1 855	7,7%				
	2014	7 418	21,1%			3 884	14,2%	1 978	7,6%				
Médico-techniques	2012	7 501	16,5%	6 215		5 873	18,9%	5 738	19,3%	5 640	22,1%	4 654	19,2%
	2013	10 113	18,0%	9 725	31,7%	5 733	18,7%	5 733	19,4%	5 193	21,0%	4 527	18,9%
	2014	10 131	22,7%	9 600	21,8%	5 693	18,6%	5 746	19,4%	5 758	22,8%	4 790	19,5%
Techniques	2012	3 537	11,0%	6 271	15,7%	4 452	16,8%	9 797	28,3%	3 710	16,7%	4 304	18,5%
	2013	3 277	10,1%	6 210	15,3%	5 066	18,2%	10 050	29,2%	3 775	16,9%	4 354	18,8%
	2014	3 220	9,8%	6 621	15,9%	4 937	17,7%	9 299	28,5%	3 780	16,8%	4 285	18,4%
TOTAL	2012	6 834	21,5%	7 855	22,0%	6 063	19,5%	7 393	23,2%	5 200	22,3%	4 705	20,3%
	2013	6 871	21,4%	7 892	21,8%	6 003	19,4%	7 512	23,6%	5 200	22,2%	5 268	22,5%
	2014	6 954	21,4%	8 107	22,1%	6 007	19,4%	7 418	23,7%	5 397	22,5%	4 924	20,8%

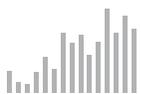
23.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes par rapport aux femmes (PM)

		En euros			
		Femme		Homme	
Assistants	2012	10 107,06	32,91 %	7 839,91	24,68 %
	2013	9 572,85	29,27 %	13 588,73	42,52 %
	2014	9 539,69	30,29 %	14 056,99	42,43 %
Assistants associés	2012	5 100,84	24,74 %	4 763,35	16,46 %
	2013	12 554,04	34,47 %		0,00 %
	2014	15 582,52	42,12 %		#DIV/0!
Hospitalo-universitaires	2012	10 721,78	32,85 %	11 807,18	28,72 %
	2013	11 830,38	36,79 %	10 734,03	25,73 %
	2014	11 158,04	35,30 %	10 547,82	24,98 %
Praticiens hospitaliers temps partiel	2012	6 997,98	18,92 %	4 929,76	11,90 %
	2013	10 025,74	26,47 %	3 088,03	7,40 %
	2014	9 663,17	24,41 %	2 761,60	6,30 %
Praticiens hospitaliers temps plein	2012	12 215,56	16,61 %	18 636,10	24,35 %
	2013	12 180,94	16,59 %	18 461,76	24,08 %
	2014	12 386,26	16,55 %	18 656,19	23,48 %
Praticiens attachés	2012	4 172,08	10,03 %	6 383,38	15,81 %
	2013	4 588,76	10,66 %	6 705,64	16,52 %
	2014	4 930,72	11,06 %	8 113,92	18,88 %
Praticiens attachés associés	2012	212,26	0,60 %	11 433,52	29,98 %
	2013		0,00 %	12 612,88	28,91 %
	2014	3 753,64	9,81 %	2 388,77	4,94 %
Praticiens contractuels	2012	10 647,45	22,04 %	14 685,41	28,45 %
	2013	10 586,95	20,53 %	13 788,72	24,57 %
	2014	11 002,33	20,99 %	11 044,65	19,08 %

Partie 1.2

A decorative graphic consisting of several thick, overlapping ribbons in various colors (blue, green, orange, purple, pink) that curve and flow across the page, framing the central text.

État et analyse des données
sociales du personnel
non médical par pôle



Indicateur 1 Effectif moyens rémunérés par pôle

➤ Focus par budget

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8 649,78	2 237,77	10 887,55	8 720,56	2 250,79	10 971,35	8 716,01	2 240,15	10 956,15
Budget C	133,73	18,05	151,78	130,94	18,65	149,58	130,48	15,65	146,13
Budget B	111,93	8,46	120,39	106,67	12,14	118,81	102,54	14,60	117,15
Budget E1	78,36	8,38	86,74	79,70	6,53	86,23	80,34	6,43	86,77
Budget E2	29,45	3,33	32,78	28,04	3,13	31,17	20,68	1,87	22,54
Budget P	14,01		14,01	15,48		15,48	15,53	0,36	15,89
Total	9 017,26	2 275,99	11 293,25	9 081,38	2 291,24	11 372,62	9 065,57	2 279,06	11 344,64

Focus par pôle

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	336,16	49,60	385,76	322,46	54,90	377,37	314,24	57,92	372,17
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	213,78	20,89	234,67	222,43	21,63	244,07	220,56	22,74	243,30
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	57,41	11,31	68,72	57,80	10,95	68,75	59,03	11,52	70,55
PEL Pôle neurosciences cliniques	297,86	31,36	329,22	310,27	34,13	344,40	308,83	31,77	340,60
PEL Pôle chirurgie	716,16	83,20	799,36	709,00	85,94	794,94	665,37	84,95	750,32
PEL Pôle médecine	522,41	63,28	585,68	519,17	66,26	585,42	520,69	60,68	581,36
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	430,55	19,17	449,73	432,36	20,49	452,85	430,72	21,58	452,30
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	403,17	31,33	434,50	404,76	31,70	436,47	402,36	31,92	434,28
PEL Pôle pédiatrie	647,65	23,46	671,10	654,52	23,78	678,29	659,25	25,17	684,42
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	197,81	97,93	295,75	198,31	94,31	292,61	201,02	93,53	294,56
PEL Pôle médico-judiciaire	80,43	13,77	94,21	79,13	12,42	91,55	74,93	12,96	87,89
SUD Pôle cardio-thoracique	821,68	70,49	892,17	823,81	72,49	896,30	826,74	65,53	892,27
SUD Pôle médecine	156,35	15,42	171,77	164,06	18,61	182,67	169,91	20,28	190,19
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	415,77	29,51	445,28	430,49	29,23	459,71	436,14	30,48	466,62
SUD Pôle gérontologie clinique	181,59	11,76	193,35	194,96	14,91	209,87	195,47	14,30	209,77
TR Pôle biologie et pathologie	346,79	87,85	434,63	348,74	91,80	440,54	354,59	92,05	446,64
TR Pôle anesthésie-réanimation	670,28	130,65	800,93	683,29	134,31	817,60	695,41	130,24	825,65
TR Pôle santé publique	91,47	23,18	114,65	93,99	24,90	118,89	107,82	23,82	131,63
TR Pôle produits de santé	106,43	50,12	156,55	108,67	50,37	159,04	112,23	48,95	161,18
TR Pôle imagerie médicale	294,74	114,83	409,57	296,72	112,47	409,18	294,65	118,19	412,84
TR Pôle odontologie et santé buccale	44,48	4,38	48,86	46,72	4,17	50,89	47,27	4,00	51,27

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - Titulaires

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	286,09	40,36	326,45	271,85	42,80	314,65	272,74	45,38	318,12
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	172,23	14,36	186,59	182,45	16,39	198,84	190,39	18,75	209,14
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	51,02	9,15	60,17	52,02	8,21	60,23	53,56	9,60	63,17
PEL Pôle neurosciences cliniques	253,48	27,06	280,54	252,40	26,45	278,85	247,74	25,78	273,52
PEL Pôle chirurgie	623,60	77,33	700,93	620,26	75,87	696,13	605,44	77,07	682,51
PEL Pôle médecine	451,80	49,91	501,72	456,46	56,68	513,14	467,29	54,38	521,67
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	367,88	17,14	385,02	373,34	17,14	390,48	388,05	18,33	406,38
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	369,35	28,21	397,56	371,99	27,92	399,90	379,28	26,89	406,18
PEL Pôle pédiatrie	526,33	18,65	544,98	551,04	18,34	569,38	574,36	19,14	593,50
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	175,31	82,38	257,69	176,70	78,63	255,33	185,48	80,52	266,01
PEL Pôle médico-judiciaire	68,37	12,50	80,87	64,61	10,76	75,37	62,83	11,96	74,79
SUD Pôle cardio-thoracique	736,27	63,51	799,78	738,06	65,81	803,87	764,42	62,23	826,66
SUD Pôle médecine	138,45	12,86	151,31	142,11	13,19	155,30	149,85	16,30	166,15
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	368,74	25,16	393,89	384,82	24,26	409,07	400,64	26,66	427,30
SUD Pôle gérontologie clinique	151,93	8,09	160,02	166,53	12,88	179,41	168,07	10,98	179,05
TR Pôle biologie et pathologie	296,12	70,24	366,37	293,95	71,31	365,27	301,66	73,84	375,50
TR Pôle anesthésie-réanimation	606,14	114,76	720,90	621,11	119,78	740,89	643,18	119,36	762,54
TR Pôle santé publique	63,60	12,75	76,35	65,55	13,00	78,55	71,84	13,80	85,64
TR Pôle produits de santé	82,20	43,40	125,60	89,94	45,35	135,29	94,24	44,72	138,96
TR Pôle imagerie médicale	250,05	101,75	351,79	252,74	100,21	352,95	270,09	108,66	378,75
TR Pôle odontologie et santé buccale	38,89	4,30	43,19	40,37	4,00	44,37	42,72	4,00	46,72

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - CDI

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	28,21	6,81	35,01	27,51	9,03	36,54	22,24	9,18	31,42
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	26,84	4,31	31,15	25,84	3,09	28,93	16,73	2,56	19,29
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	4,70	2,06	6,76	4,90	2,74	7,64	2,95	1,26	4,22
PEL Pôle neurosciences cliniques	25,30	3,36	28,66	29,75	3,38	33,12	40,83	4,61	45,43
PEL Pôle chirurgie	50,48	3,30	53,78	56,06	5,87	61,94	39,28	3,88	43,16
PEL Pôle médecine	47,65	10,79	58,45	45,70	7,36	53,07	34,33	4,87	39,20
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	37,14		37,14	37,54	0,49	38,04	29,73	1,23	30,97
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	22,11	1,86	23,97	22,26	2,44	24,70	12,37	3,19	15,56
PEL Pôle pédiatrie	84,47	4,24	88,71	67,53	4,57	72,10	45,12	4,57	49,69
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	11,82	10,06	21,88	9,60	12,76	22,36	7,52	8,48	16,00
PEL Pôle médico-judiciaire	8,42	0,25	8,67	8,60	1,00	9,60	5,41	0,17	5,58
SUD Pôle cardio-thoracique	57,56	5,60	63,16	58,00	4,83	62,83	37,79	1,92	39,71
SUD Pôle médecine	11,06	1,57	12,63	14,03	2,82	16,85	14,08	2,58	16,66
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	32,94	3,85	36,79	25,65	3,66	29,31	16,17	2,16	18,33
SUD Pôle gérontologie clinique	20,07	2,01	22,07	15,37	0,83	16,20	16,76	1,53	18,29
TR Pôle biologie et pathologie	16,59	7,96	24,56	16,48	8,03	24,51	13,97	5,94	19,91
TR Pôle anesthésie-réanimation	48,21	13,49	61,70	47,66	11,72	59,38	35,00	8,53	43,54
TR Pôle santé publique	13,70	6,16	19,86	18,10	6,24	24,34	21,78	5,54	27,32
TR Pôle produits de santé	14,65	2,26	16,91	9,74	2,05	11,79	9,73	3,22	12,95
TR Pôle imagerie médicale	30,15	9,55	39,69	28,13	10,78	38,92	11,66	8,02	19,68
TR Pôle odontologie et santé buccale	1,60	0,00	1,60	2,43		2,43	2,41		2,41

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - CDD

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	21,86	2,43	24,30	23,10	3,08	26,18	19,26	3,36	22,62
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	14,71	2,22	16,92	14,15	2,15	16,30	13,45	1,42	14,87
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	1,69	0,10	1,79	0,88		0,88	2,51	0,66	3,17
PEL Pôle neurosciences cliniques	19,08	0,94	20,03	28,12	4,31	32,42	20,26	1,38	21,64
PEL Pôle chirurgie	42,08	2,57	44,65	32,68	4,19	36,87	20,65	4,00	24,65
PEL Pôle médecine	22,95	2,57	25,52	17,00	2,22	19,22	19,06	1,43	20,49
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	25,53	2,03	27,57	21,48	2,86	24,33	12,94	2,02	14,96
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	11,71	1,26	12,97	10,52	1,35	11,86	10,70	1,84	12,54
PEL Pôle pédiatrie	36,85	0,57	37,42	35,95	0,87	36,82	39,77	1,46	41,23
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	10,69	5,49	16,18	12,00	2,92	14,92	8,02	4,53	12,55
PEL Pôle médico-judiciaire	3,65	1,02	4,67	5,92	0,66	6,58	6,69	0,83	7,52
SUD Pôle cardio-thoracique	27,85	1,38	29,23	27,75	1,85	29,60	24,53	1,38	25,91
SUD Pôle médecine	6,84	0,99	7,83	7,91	2,61	10,52	5,97	1,41	7,38
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	14,09	0,50	14,59	20,02	1,32	21,33	19,33	1,65	20,99
SUD Pôle gériatrie clinique	9,59	1,67	11,26	13,06	1,19	14,25	10,64	1,80	12,44
TR Pôle biologie et pathologie	34,07	9,64	43,71	38,30	12,46	50,76	38,95	12,28	51,24
TR Pôle anesthésie-réanimation	15,92	2,41	18,33	14,52	2,81	17,33	17,23	2,34	19,57
TR Pôle santé publique	14,18	4,26	18,44	10,35	5,66	16,00	14,20	4,48	18,68
TR Pôle produits de santé	9,58	4,46	14,04	8,98	2,98	11,96	8,25	1,01	9,26
TR Pôle imagerie médicale	14,55	3,54	18,08	15,84	1,48	17,32	12,90	1,51	14,42
TR Pôle odontologie et santé buccale	3,99	0,08	4,07	3,92	0,17	4,09	2,15		2,15

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - Emploi aidés

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences			0,17		0,17	1,04		1,04	1,04
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs			0,25		0,25	0,74		0,74	0,74
PEL Pôle neurosciences cliniques			0,11		0,11	0,58	0,18	0,76	0,76
PEL Pôle chirurgie			0,23		0,23	2,57		2,57	2,57
PEL Pôle médecine			0,03		0,03	0,18		0,18	0,18
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction						0,33		0,33	0,33
PEL Pôle pédiatrie			0,25		0,25	1,62		1,62	1,62
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR			0,42		0,42	1,89		1,89	1,89
PEL Pôle médico-judiciaire						0,24		0,24	0,24
SUD Pôle cardio-thoracique			0,17		0,17	0,99		0,99	0,99
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie				0,25	0,25	0,26	0,51	0,76	0,76
TR Pôle biologie et pathologie						0,12		0,12	0,12
TR Pôle anesthésie-réanimation						0,59		0,59	0,59
TR Pôle santé publique			0,03		0,03	0,58		0,58	0,58
TR Pôle produits de santé						0,12	0,54	0,66	0,66
TR Pôle odontologie et santé buccale			0,05		0,05	0,07		0,07	0,07
Budget C			0,25		0,25	0,17		0,17	0,17
Budget E2			0,21		0,21	0,97		0,97	0,97
Autres secteurs	0,25	0,25	1,90	0,80	2,70	3,56	2,23	5,79	3,22
Total	0,25	0,25	4,06	1,05	5,11	16,62	3,47	20,09	20,09



Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle

↳ Taux d'absence par budget (hors contrats spéciaux)

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	7,78 %	4,94 %	7,20 %	8,13 %	4,96 %	7,48 %	8,60 %	5,36 %	7,94 %
Budget C	2,32 %	0,03 %	2,05 %	2,23 %	0,12 %	1,97 %	2,92 %	0,21 %	2,63 %
Budget B	9,77 %	1,32 %	9,18 %	8,92 %	5,69 %	8,59 %	10,90 %	5,12 %	10,18 %
Budget E1	10,20 %	0,88 %	9,30 %	11,16 %	0,88 %	10,38 %	10,82 %	1,49 %	10,13 %
Budget E2	13,05 %		11,72 %	13,61 %	1,05 %	12,35 %	13,17 %	15,26 %	13,34 %
Budget P	4,75 %		4,75 %	9,45 %		9,45 %	12,46 %		12,17 %
Total	7,76 %	4,86 %	7,18 %	8,10 %	4,91 %	7,46 %	8,58 %	5,32 %	7,93 %

➤ Taux d'absence par pôle (hors contrats spéciaux)

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	7,59%	0,42%	8,01%	6,75%	0,44%	7,19%	7,61%	0,44%	8,05%
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	6,60%	0,14%	6,74%	5,92%	0,14%	6,07%	5,99%	0,15%	6,14%
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	2,99%	1,20%	4,19%	2,11%	0,06%	2,17%	2,28%	0,12%	2,40%
PEL Pôle neurosciences cliniques	4,36%	0,22%	4,59%	5,19%	0,25%	5,43%	6,19%	0,27%	6,46%
PEL Pôle chirurgie	6,12%	0,40%	6,52%	5,68%	0,54%	6,22%	6,52%	0,27%	6,79%
PEL Pôle médecine	7,47%	0,34%	7,80%	7,75%	0,56%	8,30%	7,49%	0,69%	8,19%
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	6,84%	0,16%	7,00%	8,28%	0,15%	8,42%	7,87%	0,09%	7,97%
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	5,48%	0,21%	5,70%	6,48%	0,14%	6,62%	6,89%	0,14%	7,03%
PEL Pôle pédiatrie	7,19%	0,11%	7,30%	7,91%	0,32%	8,23%	8,17%	0,28%	8,45%
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	3,91%	1,10%	5,01%	5,85%	0,85%	6,70%	3,84%	1,39%	5,23%
PEL Pôle médico-judiciaire	4,71%	0,46%	5,17%	4,96%	0,25%	5,21%	8,36%	0,36%	8,72%
SUD Pôle cardio-thoracique	7,52%	0,09%	7,60%	7,47%	0,13%	7,60%	7,92%	0,39%	8,31%
SUD Pôle médecine	5,41%	0,29%	5,70%	6,80%	0,12%	6,92%	6,32%	0,38%	6,70%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	7,67%	0,21%	7,88%	6,44%	0,12%	6,56%	7,74%	0,29%	8,03%
SUD Pôle gérontologie clinique	6,40%	0,03%	6,43%	6,79%	0,04%	6,82%	7,68%	0,24%	7,92%
TR Pôle biologie et pathologie	3,58%	0,27%	3,85%	4,51%	0,45%	4,96%	5,73%	0,48%	6,21%
TR Pôle anesthésie-réanimation	6,12%	0,54%	6,66%	6,49%	0,23%	6,72%	7,12%	0,29%	7,41%
TR Pôle santé publique	4,01%	1,15%	5,15%	3,68%	1,27%	4,94%	3,19%	0,92%	4,11%
TR Pôle produits de santé	4,28%	1,37%	5,65%	4,13%	2,23%	6,36%	4,54%	2,53%	7,07%
TR Pôle imagerie médicale	4,62%	0,77%	5,39%	5,28%	0,44%	5,72%	4,89%	0,98%	5,87%
TR Pôle odontologie et santé buccale	6,80%	0,52%	7,32%	5,21%	1,60%	6,81%	2,49%	2,18%	4,67%

▾ Nombre de jours d'absences tout budget (hors contrats spéciaux)

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	10680	594	11274	9299	611	9910	10335	604	10939
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	5655	118	5773	5277	127	5404	5321	136	5457
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	749	301	1050	530	14	544	586	32	618
PEL Pôle neurosciences cliniques	5245	266	5511	6519	309	6828	7695	338	8033
PEL Pôle chirurgie	17849	1176	19025	16479	1565	18044	17865	736	18601
PEL Pôle médecine	15962	721	16683	16554	1189	17743	15904	1465	17369
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	11234	255	11489	13678	246	13924	12994	156	13150
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	8697	336	9033	10330	224	10554	10923	228	11151
PEL Pôle pédiatrie	17607	278	17885	19588	793	20381	20422	696	21118
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	4221	1189	5410	6249	908	7157	4127	1496	5623
PEL Pôle médico-judiciaire	1619	158	1777	1658	82	1740	2683	115	2798
SUD Pôle cardio-thoracique	24482	280	24762	24439	418	24857	25788	1266	27054
SUD Pôle médecine	3392	182	3574	4532	81	4613	4390	261	4651
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	12470	339	12809	10807	197	11004	13190	488	13678
SUD Pôle gériatrie clinique	4520	21	4541	5199	27	5226	5881	184	6065
TR Pôle biologie et pathologie	5678	430	6108	7250	731	7981	9337	789	10126
TR Pôle anesthésie-réanimation	17888	1584	19472	19370	699	20069	21448	878	22326
TR Pôle santé publique	1677	480	2157	1596	549	2145	1533	440	1973
TR Pôle produits de santé	2447	782	3229	2398	1293	3691	2669	1490	4159
TR Pôle imagerie médicale	6906	1145	8051	7882	661	8543	7369	1475	8844
TR Pôle odontologie et santé buccale	1213	92	1305	967	298	1265	466	408	874

➤ Nombre de jours d'absence - Titulaires

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	9 655	463	10 118	8 312	494	8 806	9 717	560	10 277
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	4 906	92	4 998	4 495	97	4 592	4 632	134	4 766
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	736	286	1 022	399	9	408	581	32	613
PEL Pôle neurosciences cliniques	4 308	263	4 571	5 882	227	6 109	6 978	302	7 280
PEL Pôle chirurgie	16 691	1 066	17 757	15 185	1 529	16 714	16 589	726	17 315
PEL Pôle médecine	14 661	689	15 350	14 961	942	15 903	15 168	1 167	16 335
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	10 531	202	10 733	12 233	246	12 479	11 890	141	12 031
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	8 214	336	8 550	10 153	220	10 373	10 396	223	10 619
PEL Pôle pédiatrie	16 184	275	16 459	17 743	784	18 527	19 145	667	19 812
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	3 842	1 117	4 959	5 624	735	6 359	3 935	1 224	5 159
PEL Pôle médico-judiciaire	1 603	158	1 761	1 545	82	1 627	2 637	115	2 752
SUD Pôle cardio-thoracique	23 275	256	23 531	22 265	401	22 666	23 923	1 079	25 002
SUD Pôle médecine	3 215	180	3 395	4 154	75	4 229	4 289	255	4 544
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	12 007	335	12 342	10 056	143	10 199	12 605	469	13 074
SUD Pôle gérontologie clinique	3 517	14	3 531	4 482	7	4 489	4 997	45	5 042
TR Pôle biologie et pathologie	5 513	376	5 889	6 445	598	7 043	9 096	516	9 612
TR Pôle anesthésie-réanimation	17 022	1 539	18 561	18 873	652	19 525	20 572	858	21 430
TR Pôle santé publique	1 124	56	1 180	1 235	73	1 308	1 341	126	1 467
TR Pôle produits de santé	1 843	728	2 571	1 521	1 243	2 764	1 622	1 406	3 028
TR Pôle imagerie médicale	6 266	997	7 263	7 142	652	7 794	6 977	1 387	8 364
TR Pôle odontologie et santé buccale	1 167	92	1 259	959	298	1 257	462	408	870

↳ Nombre de jours d'absence - CDI

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	707	123	830	672	58	730	518	21	539
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	641	4	645	450	19	469	592	2	594
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	13	15	28	123	5	128	1		1
PEL Pôle neurosciences cliniques	851	3	854	295	76	371	502	32	534
PEL Pôle chirurgie	758	60	818	1 056	22	1 078	1 118	6	1 124
PEL Pôle médecine	1 213	18	1 231	1 442	220	1 662	397	294	691
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	622		622	943		943	1 010		1 010
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	332		332	162	3	165	355	5	360
PEL Pôle pédiatrie	1 179		1 179	1 126	9	1 135	1 113	7	1 120
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	339	34	373	422	132	554	79	222	301
PEL Pôle médico-judiciaire	12		12	8		8	21		21
SUD Pôle cardio-thoracique	1 008	23	1 031	1 783	7	1 790	1 526	176	1 702
SUD Pôle médecine	115	2	117	274	3	277	53	2	55
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	353	4	357	620	49	669	297	9	306
SUD Pôle gérontologie clinique	983		983	576		576	535	113	648
TR Pôle biologie et pathologie	65	39	104	305	103	408	54	183	237
TR Pôle anesthésie-réanimation	721	34	755	375	35	410	704	15	719
TR Pôle santé publique	132	409	541	208	421	629	79	313	392
TR Pôle produits de santé	396	34	430	856	50	906	804	81	885
TR Pôle imagerie médicale	562	134	696	673	7	680	269	83	352
TR Pôle odontologie et santé buccale	36		36	6		6			

➤ Nombre de jours d'absence - CDD

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	318	8	326	315	59	374	100	23	123
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	108	22	130	332	11	343	97		97
SA Pôle Aquitain de l'adolescent				8		8	4		4
PEL Pôle neurosciences cliniques	86		86	342	6	348	215	4	219
PEL Pôle chirurgie	400	50	450	238	14	252	158	4	162
PEL Pôle médecine	88	14	102	151	27	178	339	4	343
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	81	53	134	502		502	94	15	109
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	151		151	15	1	16	172		172
PEL Pôle pédiatrie	244	3	247	719		719	164	22	186
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	40	38	78	203	41	244	113	50	163
PEL Pôle médico-judiciaire	4		4	105		105	25		25
SUD Pôle cardio-thoracique	199	1	200	391	10	401	339	11	350
SUD Pôle médecine	62		62	104	3	107	48	4	52
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	110		110	131	5	136	288	10	298
SUD Pôle gérontologie clinique	20	7	27	141	20	161	349	26	375
TR Pôle biologie et pathologie	100	15	115	500	30	530	187	90	277
TR Pôle anesthésie-réanimation	145	11	156	122	12	134	172	5	177
TR Pôle santé publique	421	15	436	153	55	208	113	1	114
TR Pôle produits de santé	208	20	228	21		21	243	3	246
TR Pôle imagerie médicale	78	14	92	67	2	69	123	5	128
TR Pôle odontologie et santé buccale	10		10	2		2	4		4

↳ Taux d'absentéisme pour maladie (hors contrats spéciaux)

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	4,15%	0,38%	4,54%	3,60%	0,36%	3,96%	4,40%	0,44%	4,84%
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	3,40%	0,13%	3,53%	3,48%	0,12%	3,60%	4,18%	0,14%	4,33%
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	1,27%	0,44%	1,71%	1,11%	0,06%	1,16%	1,74%	0,08%	1,83%
PEL Pôle neurosciences cliniques	2,40%	0,20%	2,60%	2,23%	0,24%	2,47%	3,30%	0,19%	3,49%
PEL Pôle chirurgie	3,71%	0,20%	3,90%	2,88%	0,27%	3,15%	3,79%	0,21%	4,01%
PEL Pôle médecine	4,20%	0,31%	4,51%	4,18%	0,35%	4,53%	4,13%	0,36%	4,49%
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	4,04%	0,16%	4,19%	4,48%	0,15%	4,63%	4,55%	0,09%	4,64%
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	3,15%	0,09%	3,24%	3,89%	0,14%	4,03%	4,00%	0,13%	4,13%
PEL Pôle pédiatrie	3,61%	0,08%	3,68%	4,00%	0,16%	4,16%	4,42%	0,13%	4,55%
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	2,46%	0,92%	3,38%	3,16%	0,55%	3,71%	2,57%	1,11%	3,68%
PEL Pôle médico-judiciaire	2,64%	0,19%	2,83%	3,29%	0,20%	3,49%	4,87%	0,36%	5,22%
SUD Pôle cardio-thoracique	4,42%	0,07%	4,49%	4,10%	0,12%	4,22%	4,65%	0,22%	4,87%
SUD Pôle médecine	3,12%	0,06%	3,18%	3,02%	0,12%	3,14%	3,81%	0,32%	4,13%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	4,19%	0,20%	4,39%	3,79%	0,12%	3,91%	4,53%	0,20%	4,73%
SUD Pôle gérontologie clinique	3,87%	0,02%	3,89%	3,71%	0,02%	3,74%	4,73%	0,23%	4,96%
TR Pôle biologie et pathologie	2,28%	0,26%	2,54%	2,54%	0,43%	2,97%	3,07%	0,47%	3,54%
TR Pôle anesthésie-réanimation	3,28%	0,36%	3,64%	3,39%	0,22%	3,60%	3,63%	0,19%	3,83%
TR Pôle santé publique	1,41%	0,18%	1,59%	1,82%	0,30%	2,12%	1,40%	0,35%	1,75%
TR Pôle produits de santé	2,54%	1,30%	3,85%	2,42%	1,20%	3,62%	2,16%	1,06%	3,22%
TR Pôle imagerie médicale	2,34%	0,61%	2,95%	2,67%	0,40%	3,07%	2,62%	0,60%	3,22%
TR Pôle odontologie et santé buccale	4,30%		4,30%	4,17%	0,25%	4,43%	2,28%	0,23%	2,51%

➤ Taux d'absence pour maternité (hors contrats spéciaux)

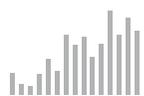
Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	2,10%		2,10%	1,56%		1,56%	1,46%		1,46%
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	1,91%		1,91%	1,96%	0,01%	1,97%	1,06%	0,01%	1,07%
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	1,54%		1,54%	0,97%		0,97%	0,49%	0,04%	0,54%
PEL Pôle neurosciences cliniques	1,52%	0,01%	1,53%	2,05%	0,01%	2,06%	1,62%	0,01%	1,63%
PEL Pôle chirurgie	1,62%	0,01%	1,63%	1,61%	0,01%	1,62%	1,94%	0,01%	1,95%
PEL Pôle médecine	2,27%	0,01%	2,28%	2,30%	0,02%	2,33%	2,20%	0,01%	2,21%
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	2,05%		2,05%	1,99%		1,99%	2,13%		2,13%
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	1,54%	0,01%	1,55%	1,33%		1,33%	1,94%	0,01%	1,95%
PEL Pôle pédiatrie	2,71%		2,71%	3,26%	0,00%	3,27%	3,30%		3,30%
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,03%	0,03%	1,06%	2,02%	0,02%	2,04%	1,11%	0,03%	1,14%
PEL Pôle médico-judiciaire	1,84%	0,06%	1,91%	1,45%	0,03%	1,48%	2,98%		2,98%
SUD Pôle cardio-thoracique	1,73%	0,01%	1,74%	1,93%		1,93%	1,71%	0,01%	1,71%
SUD Pôle médecine	1,74%		1,74%	2,35%		2,35%	1,74%	0,02%	1,75%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	2,21%	0,01%	2,21%	1,53%		1,53%	1,78%		1,78%
SUD Pôle gérontologie clinique	1,57%		1,57%	1,52%		1,52%	1,37%		1,37%
TR Pôle biologie et pathologie	0,65%	0,01%	0,65%	1,17%	0,01%	1,18%	1,16%	0,01%	1,17%
TR Pôle anesthésie-réanimation	1,72%	0,02%	1,75%	1,96%	0,01%	1,98%	2,47%	0,01%	2,48%
TR Pôle santé publique	1,03%	0,05%	1,08%	1,09%		1,09%	0,51%	0,02%	0,53%
TR Pôle produits de santé	0,66%		0,66%	1,00%	0,02%	1,02%	1,25%	0,02%	1,27%
TR Pôle imagerie médicale	1,05%	0,01%	1,07%	1,43%	0,01%	1,44%	1,32%	0,01%	1,33%
TR Pôle odontologie et santé buccale									

➤ Taux d'absence pour maladie professionnelle (hors contrats spéciaux)

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	0,21 %		0,21 %	0,30 %		0,30 %	0,09 %		0,09 %
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	0,24 %	0,01 %	0,24 %						
SA Pôle Aquitain de l'adolescent									
PEL Pôle neurosciences cliniques	0,20 %		0,20 %	0,46 %		0,46 %	0,07 %		0,07 %
PEL Pôle chirurgie	0,02 %		0,02 %	0,05 %		0,05 %	0,18 %		0,18 %
PEL Pôle médecine				0,20 %		0,20 %	0,13 %		0,13 %
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	0,02 %		0,02 %	0,03 %		0,03 %	0,02 %		0,02 %
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	0,23 %	0,05 %	0,28 %	0,31 %		0,31 %	0,09 %		0,09 %
PEL Pôle pédiatrie	0,07 %	0,04 %	0,11 %	0,16 %	0,15 %	0,30 %	0,04 %	0,15 %	0,19 %
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR		0,01 %	0,01 %		0,16 %	0,16 %			
PEL Pôle médico-judiciaire		0,06 %	0,06 %				0,44 %		0,44 %
SUD Pôle cardio-thoracique	0,45 %		0,45 %	0,28 %	0,00 %	0,29 %	0,42 %	0,11 %	0,53 %
SUD Pôle médecine	0,53 %		0,53 %	0,41 %		0,41 %	0,05 %		0,05 %
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	0,09 %		0,09 %	0,30 %		0,30 %	0,46 %		0,46 %
SUD Pôle gérontologie clinique		0,01 %	0,01 %	0,22 %		0,22 %	0,19 %		0,19 %
TR Pôle biologie et pathologie	0,05 %		0,05 %	0,20 %		0,20 %	0,51 %		0,51 %
TR Pôle anesthésie-réanimation	0,23 %		0,23 %	0,29 %		0,29 %	0,33 %		0,33 %
TR Pôle santé publique				0,49 %		0,49 %	0,56 %		0,56 %
TR Pôle produits de santé	1,01 %		1,01 %	0,23 %	0,21 %	0,44 %	0,14 %	0,13 %	0,26 %
TR Pôle imagerie médicale	0,03 %		0,03 %	0,00 %		0,00 %	0,04 %	0,01 %	0,05 %
TR Pôle odontologie et santé buccale	1,01 %		1,01 %	0,34 %	1,35 %	1,70 %		1,95 %	1,95 %

➤ Taux d'absence pour CLM-CLD (hors contrats spéciaux)

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	0,26%		0,26%	0,21%		0,21%	0,79%		0,79%
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	0,61%		0,61%	0,36%		0,36%	0,14%		0,14%
SA Pôle Aquitain de l'adolescent		0,76%	0,76%						
PEL Pôle neurosciences cliniques	0,05%		0,05%	0,29%		0,29%	0,72%		0,72%
PEL Pôle chirurgie	0,29%	0,14%	0,43%	0,63%	0,09%	0,73%	0,23%		0,23%
PEL Pôle médecine	0,27%		0,27%	0,69%	0,05%	0,74%	0,77%	0,18%	0,95%
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	0,41%		0,41%	0,55%		0,55%	0,62%		0,62%
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	0,43%		0,43%	0,71%		0,71%	0,61%		0,61%
PEL Pôle pédiatrie	0,38%		0,38%	0,18%		0,18%	0,11%		0,11%
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,27%	0,11%	0,38%	0,22%		0,22%	0,06%		0,06%
PEL Pôle médico-judiciaire									
SUD Pôle cardio-thoracique	0,56%		0,56%	0,68%		0,68%	0,50%	0,05%	0,54%
SUD Pôle médecine				0,69%		0,69%	0,43%		0,43%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	0,53%		0,53%	0,38%		0,38%	0,77%		0,77%
SUD Pôle gériatrie clinique	0,48%		0,48%	0,51%		0,51%	1,13%		1,13%
TR Pôle biologie et pathologie	0,30%		0,30%	0,26%		0,26%	0,87%		0,87%
TR Pôle anesthésie-réanimation	0,43%	0,08%	0,51%	0,42%		0,42%	0,41%	0,08%	0,50%
TR Pôle santé publique	1,57%	0,87%	2,44%	0,24%	0,84%	1,08%	0,01%	0,54%	0,56%
TR Pôle produits de santé								0,36%	0,36%
TR Pôle imagerie médicale	0,54%		0,54%	0,58%		0,58%	0,46%		0,46%
TR Pôle odontologie et santé buccale		0,52%	0,52%						



Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade

➤ Taux d'absence par ordre décroissant : 10 pôles ou budget les plus touchés sur les 4 premiers grades concernés

Pôle	Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2012			2013			2014			
			Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	
Budget E2	A.S.H.	839	8,52		15,42%	15,42%	0,28%	15,26%	15,53%	3,34%	23,62%	26,97%
	Infirmiers	67	2,56		1,64%	1,64%		40,88%	40,88%		7,17%	7,17%
	Psychologues	2	0,10								5,49%	5,49%
	Aides-soignants	190	10,36		10,20%	10,20%		7,26%	7,26%		5,02%	5,02%
	Taux du pôle ou secteur				11,72%	11,72%	0,10%	12,16%	12,26%	1,21%	11,70%	12,91%
Budget P	A.S.H.	144	0,66		12,86%	12,86%		31,95%	31,95%		59,38%	59,38%
	Masseurs kinésithérapeutes	140	1,15					19,18%	19,18%		33,32%	33,32%
	Psychomotriciens	244	3,78		0,19%	0,19%		10,29%	10,29%		17,70%	17,70%
	Assistants médico-administratif	150	2,67		2,61%	2,61%		0,34%	0,34%		15,42%	15,42%
	Taux du pôle ou secteur				4,75%	4,75%		9,45%	9,45%		12,17%	12,17%
Budget B	Animateurs	150	0,86		4,29%	4,29%		22,78%	22,78%		47,88%	47,88%
	Infirmiers	1 835	40,40	0,08%	11,06%	11,14%	1,59%	11,43%	13,02%	1,69%	10,75%	12,44%
	Aides-soignants	2 069	51,15	0,13%	9,70%	9,84%	0,09%	6,76%	6,85%	0,10%	10,98%	11,08%
	A.S.H.	281	13,55	0,08%	3,67%	3,75%	0,11%	4,79%	4,90%	0,06%	5,62%	5,68%
	Taux du pôle ou secteur			0,09%	9,09%	9,18%	0,57%	8,02%	8,59%	0,64%	9,54%	10,18%
Budget E1	Psychologues	148	1,20								33,92%	33,92%
	Agents entretien	4	0,08					0,55%	0,55%		13,15%	13,15%
	A.S.H.	1 040	22,15	0,07%	18,22%	18,29%	0,06%	13,32%	13,38%	0,14%	12,73%	12,86%
	Aides-soignants	1 538	40,46	0,15%	5,39%	5,54%	0,08%	9,62%	9,70%	0,15%	10,26%	10,41%
	Taux du pôle ou secteur			0,09%	9,22%	9,30%	0,07%	10,32%	10,38%	0,11%	10,02%	10,13%

Pôle		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2012			2013			2014		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
PEL Pôle médico-judiciaire	Cadres supérieur soignant	222	1,00								60,82 %	60,82 %
	Infirmiers	1 350	28,39	0,74 %	2,71 %	3,46 %	0,05 %	3,08 %	3,13 %	0,57 %	12,46 %	13,03 %
	Psychologues	171	3,72		0,13 %	0,13 %	1,39 %	3,88 %	5,27 %		12,61 %	12,61 %
	A.S.H.	241	6,56		7,02 %	7,02 %		12,95 %	12,95 %		10,07 %	10,07 %
	Taux du pôle ou secteur				0,46 %	4,71 %	5,17 %	0,25 %	4,96 %	5,21 %	0,36 %	8,34 %
PEL Pôle pédiatrie	Emplois aidés (CES,CEJ,CAE,CAV)	289	1,62								48,98 %	48,98 %
	Personnels ouvriers	44	0,45								26,62 %	26,62 %
	A.S.H.	2 557	53,17	1,23 %	4,53 %	5,76 %	3,67 %	5,89 %	9,56 %	3,41 %	9,77 %	13,18 %
	Puéricultrices	10 269	239,60		8,58 %	8,58 %	0,00 %	7,91 %	7,91 %		11,74 %	11,74 %
	Taux du pôle ou secteur				0,11 %	7,19 %	7,30 %	0,32 %	7,91 %	8,23 %	0,28 %	8,27 %
Cuisine	Personnels ouvriers	904	12,01							15,08 %	5,54 %	20,63 %
	A.S.H.	1 215	19,14	3,39 %	4,92 %	8,31 %	4,88 %	10,93 %	15,81 %	8,09 %	9,30 %	17,39 %
	Agents entretien	22	0,43	4,51 %	0,76 %	5,27 %	2,82 %	12,73 %	15,55 %	9,61 %	4,48 %	14,09 %
	Emplois aidés (CES,CEJ,CAE,CAV)	156	3,22				1,47 %	1,05 %	2,51 %	6,64 %	6,64 %	13,29 %
	Taux du pôle ou secteur				3,01 %	3,85 %	6,86 %	3,82 %	4,06 %	7,89 %	4,18 %	4,13 %
SUD Pôle cardio-thoracique	Adjointes admin. hosp.	656	12,21		6,18 %	6,18 %		16,23 %	16,23 %		14,71 %	14,71 %
	A.S.H.	4 610	86,17	0,03 %	13,30 %	13,33 %	0,23 %	8,36 %	8,59 %	1,41 %	13,25 %	14,66 %
	Aides-soignants	12 074	295,15	0,15 %	9,34 %	9,49 %	0,17 %	9,69 %	9,86 %	0,36 %	10,84 %	11,21 %
	Puéricultrices	428	11,32	0,16 %	11,57 %	11,72 %		9,35 %	9,35 %		10,36 %	10,36 %
	Taux du pôle ou secteur				0,09 %	7,52 %	7,60 %	0,13 %	7,47 %	7,60 %	0,39 %	7,91 %

Pôle		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2012			2013			2014		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
PEL Pôle médecine	Infirmiers de bloc opératoire	236	0,86					11,26%	11,26%		75,44%	75,44%
	Agents entretien	10	0,08		1,57%	1,57%		5,99%	5,99%		32,88%	32,88%
	Infirmiers Anesthésistes	50	0,76							18,13%		18,13%
	A.S.H.	2 620	49,45	0,01%	4,93%	4,93%	1,12%	8,49%	9,61%	1,17%	13,34%	14,52%
	Taux du pôle ou secteur			0,34%	7,47%	7,80%	0,56%	7,75%	8,30%	0,69%	7,49%	8,18%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	Agents de maîtrise	177	0,40								121,23%	121,23%
	Emplois aidés (CES,CEJ,CAE,CAV)	89	0,76				7,76%		7,76%	29,41%	2,51%	31,92%
	Aides-soignants	5 942	153,30	0,06%	10,44%	10,50%	0,01%	8,16%	8,17%	0,65%	9,97%	10,62%
	Personnels ouvriers	58	1,50							9,70%	0,91%	10,61%
	Taux du pôle ou secteur			0,21%	7,67%	7,88%	0,12%	6,44%	6,56%	0,33%	7,74%	8,07%
SA Pôle médecine urgences	Assistants socio-éducatif	148	1,53		9,59%	9,59%		6,34%	6,34%		26,50%	26,50%
	Assistants médico-administratif	673	15,37		3,22%	3,22%		5,89%	5,89%		12,00%	12,00%
	Aides-soignants	5 663	136,11	1,09%	9,72%	10,82%	0,78%	8,95%	9,73%	0,86%	10,54%	11,40%
	A.S.H.	982	32,58	0,18%	13,36%	13,54%	0,54%	12,41%	12,95%	0,29%	7,97%	8,26%
	Taux du pôle ou secteur			0,42%	7,59%	8,01%	0,44%	6,75%	7,19%	0,44%	7,60%	8,04%



Indicateur 2.3 Turnover

➤ Focus par budget (hors contrats spéciaux)

Budget	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	20,98%	44,44%	22,73%	23,76%	15,63%	22,65%	20,00%	19,23%	19,91%
Budget C	4,78%	7,89%	5,16%	10,69%	13,89%	11,07%	5,60%	10,00%	6,04%
Budget B	13,54%	13,27%	13,49%	12,74%	13,86%	12,96%	11,83%	11,99%	11,86%
Budget E1	16,00%		16,00%	20,83%		20,83%	20,83%	50,00%	22,00%
Budget E2	25,60%	66,67%	29,57%	17,68%	21,43%	17,98%	14,74%	12,50%	14,53%
Budget P	6,67%	33,33%	9,09%	14,81%	16,67%	15,00%	5,56%		5,26%
Total	13,58%	13,56%	13,58%	12,87%	13,89%	13,07%	11,84%	12,01%	11,86%

Mode de calcul

$((\text{Somme entrées} + \text{sorties de X})/2) / \text{effectif moyen de X sur l'année}$
x étant l'item étudié à savoir :

- les effectifs par budget ou
- les effectifs du pôle ou
- les effectifs d'un statut ou
- les effectifs d'un corps

Turnover global

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	12,13 %	16,00 %	12,63 %	13,68 %	16,10 %	14,05 %	12,11 %	16,96 %	12,83 %
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	10,46 %	27,78 %	11,67 %	12,39 %	18,18 %	12,88 %	11,75 %	10,00 %	11,58 %
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	10,34 %	31,82 %	13,77 %	9,48 %	8,33 %	9,29 %	12,10 %	9,09 %	11,64 %
PEL Pôle neurosciences cliniques	9,97 %	14,52 %	10,39 %	12,54 %	17,65 %	13,04 %	11,46 %	13,33 %	11,61 %
PEL Pôle chirurgie	10,43 %	14,46 %	10,83 %	9,82 %	11,11 %	9,96 %	9,66 %	9,76 %	9,67 %
PEL Pôle médecine	12,68 %	16,90 %	13,16 %	9,89 %	11,11 %	10,03 %	12,41 %	16,15 %	12,80 %
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	10,34 %	10,00 %	10,33 %	10,48 %	2,50 %	10,15 %	7,83 %	10,00 %	7,94 %
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	7,26 %	7,14 %	7,25 %	5,90 %	8,57 %	6,10 %	7,80 %	10,00 %	7,97 %
PEL Pôle pédiatrie	14,86 %	16,00 %	14,90 %	10,52 %	10,87 %	10,53 %	10,58 %	23,08 %	11,02 %
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	10,54 %	5,56 %	8,91 %	9,07 %	11,83 %	9,93 %	11,78 %	14,52 %	12,62 %
PEL Pôle médico-judiciaire	5,88 %	7,14 %	6,06 %	13,75 %	14,29 %	13,83 %	11,39 %	4,55 %	10,56 %
SUD Pôle cardio-thoracique	13,19 %	11,64 %	13,06 %	10,90 %	11,43 %	10,94 %	9,26 %	13,43 %	9,55 %
SUD Pôle médecine	13,27 %	30,00 %	14,69 %	12,43 %	10,00 %	12,18 %	10,98 %	2,50 %	10,10 %
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	11,32 %	20,31 %	11,94 %	9,27 %	20,69 %	9,96 %	7,80 %	14,06 %	8,21 %
SUD Pôle gérontologie clinique	13,44 %	12,50 %	13,38 %	12,14 %	20,59 %	12,78 %	10,95 %	17,86 %	11,40 %
TR Pôle biologie et pathologie	5,60 %	6,18 %	5,72 %	8,15 %	6,67 %	7,85 %	8,38 %	9,24 %	8,55 %
TR Pôle anesthésie-réanimation	10,78 %	14,44 %	11,37 %	10,22 %	11,85 %	10,47 %	9,05 %	13,60 %	9,73 %
TR Pôle santé publique	8,51 %	6,52 %	8,12 %	7,14 %	10,00 %	7,72 %	7,60 %	4,17 %	7,05 %
TR Pôle produits de santé	13,55 %	14,00 %	13,69 %	12,95 %	8,16 %	11,49 %	14,66 %	12,77 %	14,11 %
TR Pôle imagerie médicale	8,01 %	8,56 %	8,15 %	7,03 %	7,33 %	7,11 %	6,03 %	6,10 %	6,05 %
TR Pôle odontologie et santé buccale	10,87 %	12,50 %	11,00 %	2,13 %	25,00 %	3,92 %	11,22 %		10,38 %

Turnover - Titulaires

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	6,87%	7,50%	6,95%	7,14%	3,49%	6,65%	9,23%	12,79%	9,71%
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	5,47%	6,67%	5,56%	7,50%	5,26%	7,31%	7,87%	2,78%	7,44%
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	7,84%	14,29%	8,62%	5,77%	10,00%	6,45%	5,66%	5,56%	5,65%
PEL Pôle neurosciences cliniques	6,54%	9,26%	6,79%	6,32%	3,70%	6,07%	8,27%	14,58%	8,80%
PEL Pôle chirurgie	6,59%	7,14%	6,65%	7,54%	7,41%	7,53%	6,95%	5,26%	6,77%
PEL Pôle médecine	8,51%	11,02%	8,79%	7,52%	8,46%	7,63%	9,10%	14,66%	9,68%
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	6,46%	2,94%	6,31%	8,11%	2,94%	7,90%	5,27%		5,02%
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	4,87%	5,17%	4,89%	4,57%	5,17%	4,61%	5,47%	7,69%	5,61%
PEL Pôle pédiatrie	9,04%	5,00%	8,90%	7,32%	11,11%	7,43%	6,09%	10,00%	6,22%
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7,92%	2,94%	6,34%	5,74%	6,88%	6,08%	8,81%	10,13%	9,19%
PEL Pôle médico-judiciaire	3,52%	4,17%	3,61%	10,00%	12,50%	10,39%	9,09%	5,00%	8,55%
SUD Pôle cardio-thoracique	9,45%	5,30%	9,12%	8,02%	3,79%	7,69%	6,49%	10,00%	6,75%
SUD Pôle médecine	6,69%	8,33%	6,82%	8,39%	7,14%	8,28%	8,71%	2,94%	8,14%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	6,43%	9,26%	6,61%	5,60%	12,50%	5,98%	5,61%	5,56%	5,61%
SUD Pôle gérontologie clinique	9,43%	11,11%	9,52%	7,73%	10,71%	7,95%	6,69%	20,00%	7,42%
TR Pôle biologie et pathologie	3,62%	1,41%	3,20%	5,54%	2,74%	5,01%	4,60%	2,67%	4,23%
TR Pôle anesthésie-réanimation	7,55%	9,48%	7,85%	7,27%	9,76%	7,65%	7,65%	10,53%	8,07%
TR Pôle santé publique	5,30%		4,43%	4,55%		3,80%	3,95%		3,30%
TR Pôle produits de santé	5,11%	3,33%	4,51%	6,45%	4,55%	5,84%	10,64%	5,68%	9,06%
TR Pôle imagerie médicale	4,92%	3,00%	4,38%	4,64%	2,88%	4,17%	3,93%	2,56%	3,53%
TR Pôle odontologie et santé buccale	6,25%		5,68%	1,22%		1,11%	10,23%		9,38%

Turnover - CDI

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	28,33 %	22,22 %	26,92 %	29,31 %	33,33 %	30,49 %	12,00 %	25,00 %	15,15 %
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	15,38 %	66,67 %	20,69 %	19,57 %	25,00 %	20,00 %	23,33 %	16,67 %	22,22 %
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	25,00 %	37,50 %	31,25 %	20,00 %		14,29 %	10,00 %		8,33 %
PEL Pôle neurosciences cliniques	20,83 %	33,33 %	22,22 %	25,68 %	50,00 %	27,50 %	17,31 %	10,00 %	16,67 %
PEL Pôle chirurgie	32,08 %	50,00 %	33,33 %	21,43 %	16,67 %	20,91 %	14,63 %	33,33 %	15,91 %
PEL Pôle médecine	30,77 %	35,00 %	31,45 %	23,75 %	16,67 %	22,83 %	27,94 %	20,00 %	26,92 %
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	12,50 %		12,50 %	5,00 %		4,88 %	11,76 %	25,00 %	12,50 %
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	24,00 %	12,50 %	22,41 %	17,31 %	10,00 %	16,13 %	9,38 %		7,14 %
PEL Pôle pédiatrie	32,26 %	40,00 %	32,65 %	7,69 %		7,14 %	10,58 %	20,00 %	11,40 %
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	19,23 %	5,00 %	13,04 %	25,00 %	15,00 %	20,00 %	8,33 %	28,57 %	19,23 %
PEL Pôle médico-judiciaire	18,75 %		16,67 %	7,14 %		6,25 %	12,50 %		12,50 %
SUD Pôle cardio-thoracique	28,68 %	14,29 %	27,33 %	19,00 %	25,00 %	19,23 %	13,89 %		13,16 %
SUD Pôle médecine	39,29 %	75,00 %	43,75 %	19,23 %		16,67 %	7,14 %		6,25 %
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	22,58 %	20,00 %	22,22 %	30,56 %		26,19 %	5,56 %		4,76 %
SUD Pôle gérontologie clinique	16,67 %	25,00 %	17,39 %	28,13 %	50,00 %	29,41 %	22,22 %		20,00 %
TR Pôle biologie et pathologie	3,13 %		2,08 %	6,67 %		4,55 %	15,63 %	10,00 %	14,29 %
TR Pôle anesthésie-réanimation	30,70 %	30,00 %	30,56 %	35,37 %	35,71 %	35,42 %	9,72 %	22,22 %	12,22 %
TR Pôle santé publique	10,00 %		7,50 %	7,50 %		5,56 %	13,79 %	10,00 %	13,24 %
TR Pôle produits de santé	3,57 %		3,13 %	10,00 %	16,67 %	11,54 %		50,00 %	6,67 %
TR Pôle imagerie médicale	12,16 %	20,00 %	13,83 %	26,67 %	25,00 %	26,00 %	15,00 %	33,33 %	19,23 %

Turnover - CDD

Pôle	2012			2013			2014		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
SA Pôle médecine urgences	61,90%	300,00%	72,73 %	62,96%	100,00%	67,74 %	47,73%	40,00%	46,30 %
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	52,38%		61,90 %	66,67%	250,00%	78,13 %	38,64%	37,50%	38,46 %
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	50,00%		83,33 %	150,00%		150,00 %	100,00%	50,00%	90,00 %
PEL Pôle neurosciences cliniques	38,64%	100,00%	41,30 %	56,00%	87,50%	60,34 %	33,33%		32,00 %
PEL Pôle chirurgie	38,78%	225,00%	46,08 %	44,23%	100,00%	50,00 %	60,00%	100,00%	63,64 %
PEL Pôle médecine	56,25%	100,00%	59,62 %	42,11%	150,00%	47,50 %	55,77%	50,00%	55,36 %
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	65,38%	50,00%	63,79 %	118,18%		100,00 %	58,33%	66,67%	59,52 %
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	34,21%	25,00%	33,33 %	25,00%	100,00%	30,77 %	71,43%	37,50%	63,89 %
PEL Pôle pédiatrie	53,49%		55,81 %	74,24%		75,76 %	50,75%	300,00%	54,41 %
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	56,25%	62,50%	58,33 %	50,00%	133,33%	67,86 %	77,78%	50,00%	65,63 %
PEL Pôle médico-judiciaire	16,67%	50,00%	21,43 %	50,00%	50,00%	50,00 %	27,78%		25,00 %
SUD Pôle cardio-thoracique	79,63%		94,44 %	82,69%	250,00%	94,64 %	72,73%		80,30 %
SUD Pôle médecine	108,33%	200,00%	121,43 %	72,22%	25,00%	57,69 %	112,50%		90,00 %
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	130,77%		153,85 %	56,25%	150,00%	63,46 %	42,59%	150,00%	50,00 %
SUD Pôle gérontologie clinique	108,33%		92,86 %	53,85%	75,00%	56,67 %	59,09%	25,00%	53,85 %
TR Pôle biologie et pathologie	22,97%	45,00%	27,66 %	35,48%	40,00%	36,59 %	32,22%	50,00%	35,96 %
TR Pôle anesthésie-réanimation	57,89%	100,00%	65,22 %	78,57%	30,00%	65,79 %	52,27%	150,00%	60,42 %
TR Pôle santé publique	23,08%	30,00%	25,00 %	20,83%	50,00%	29,41 %	12,50%	12,50%	12,50 %
TR Pôle produits de santé	190,00%	183,33%	187,50 %	83,33%	75,00%	81,82 %	77,78%	250,00%	95,00 %
TR Pôle imagerie médicale	50,00%	450,00%	75,00 %	40,91%	150,00%	57,69 %	35,29%	116,67%	47,50 %
TR Pôle odontologie et santé buccale	62,50%		75,00 %	16,67%		50,00 %	50,00%		50,00 %

↘ Turnover des 10 corps les plus représentés sur le CHU en 2014 (hors contrats spéciaux)

Corps	Effectif au 31/12/N	2012			2013			2014		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Infirmiers	2868	15,74%	20,82%	16,26%	14,94%	18,73%	15,33%	14,70%	18,60%	15,10%
Aides Soignants	2565	10,88%	7,44%	10,37%	10,22%	6,66%	9,68%	9,10%	6,92%	8,77%
A.S.H.	972	26,05%	77,90%	33,07%	25,62%	79,04%	33,01%	22,11%	55,64%	26,70%
Assistants médico-administratif	521	8,05%	16,67%	8,20%	6,95%	18,75%	7,13%	4,89%	15,00%	5,09%
Adjoints admin. hosp.	518	6,84%	13,33%	7,20%	8,06%	12,12%	8,32%	9,11%	8,57%	9,07%
OP	402	13,64%	10,46%	11,52%	16,38%	13,54%	14,36%	11,38%	11,29%	11,32%
Techniciens de laboratoire	350	5,95%	6,35%	6,02%	7,99%	6,25%	7,66%	7,50%	7,86%	7,57%
Maitres ouvriers	341	3,60%	4,71%	4,45%	5,50%	6,31%	6,12%	3,43%	6,49%	5,57%
Puéricultrices	297	22,59%	12,50%	22,45%	17,61%	66,67%	18,12%	15,99%	16,67%	15,99%
Manipulateurs en électroradiologie médicale	278	11,52%	5,49%	9,62%	8,52%	7,87%	8,30%	8,02%	5,49%	7,19%

Turnover des 10 corps les plus représentés sur le CHU par tranche d'âge (hors contrats spéciaux)

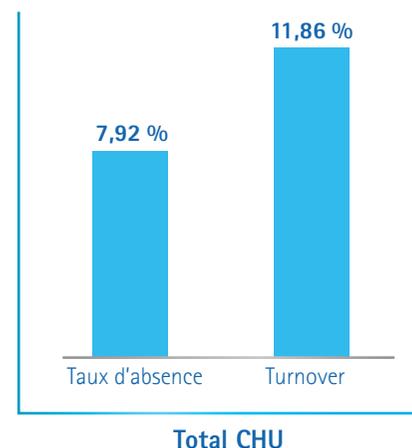
Corps	Effectif au 31/12/N	Age 20-29		Age 30-39		Age 40-49		Age 50-59		Age 60-69	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Infirmiers	2868	17,60%	19,39%	12,58%	15,22%	7,83%	13,42%	5,72%	5,85%	21,76%	
Aides Soignants	2565	13,83%	22,58%	9,58%	8,13%	5,57%	3,94%	5,77%	3,21%	30,47%	
A.S.H.	972	48,12%	164,09%	10,63%	15,96%	9,36%	11,80%	5,74%	9,69%	26,23%	27,27%
Assistants médico-administratif	521	8,40%	33,33%	7,40%	12,50%	4,03%	11,11%	3,04%		11,98%	37,50%
Adjoint admin. hosp.	518	19,13%	43,75%	8,86%	12,07%	5,83%	3,70%	3,11%	6,52%	14,37%	10,00%
OP	402	15,56%	17,41%	14,89%	10,78%	10,13%	7,61%	0,75%	5,93%	3,57%	8,33%
Techniciens de laboratoire	350	14,86%	21,95%	5,39%	3,08%	4,25%	1,61%	0,94%	1,02%	11,07%	25,00%
Maitres ouvriers	341	14,29%	6,16%	2,11%	2,29%		3,83%	1,69%	1,25%	14,10%	13,51%
Puéricultrices	297	11,76%		14,81%	35,71%	11,99%	16,67%	5,36%		55,00%	
Manipulateurs en électroradiologie médicale	278	10,98%	12,14%	5,07%	6,47%	3,89%		5,43%	1,06%	31,25%	25,00%

A decorative graphic consisting of several thick, colorful ribbons (blue, green, orange, purple, pink) that curve and loop to form a stylized 'S' shape. The ribbons are layered, with some overlapping others, creating a sense of depth and movement. The colors transition from blue at the top to pink at the bottom.

Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité

Tableau présentant les taux d'absentéisme et de turnover pour chaque pôle et la moyenne du CHU de Bordeaux

Pôles	Taux d'absence	Turnover
PEL Pôle médico-judiciaire	8,72%	10,56%
PEL Pôle pédiatrie	8,33%	11,49%
SUD Pôle cardio-thoracique	8,30%	8,76%
PEL Pôle médecine	8,19%	12,72%
SA Pôle médecine urgences	8,05%	12,30%
SUD Pôle hépato-gastroentérologie, diabétologie, nutrition et endocrinologie	8,03%	7,39%
PEL Pôle gynécologie-obstétrique et reproduction	7,96%	7,94%
TR Pôle anesthésie-réanimation	7,41%	9,19%
TR Pôle produits de santé	7,07%	14,11%
PEL Pôle des spécialités chirurgicales	6,93%	7,98%
PEL Pôle chirurgie	6,79%	9,92%
SUD Pôle médecine	6,70%	9,07%
PEL Pôle neurosciences cliniques	6,42%	11,20%
TR Pôle biologie et pathologie	6,21%	8,33%
SA Pôle oncologie-radiothérapie, dermatologie et soins palliatifs	6,16%	11,00%
TR Pôle imagerie médicale	5,87%	6,05%
PEL Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5,23%	11,79%
TR Pôle odontologie et santé buccale	4,67%	10,38%
TR Pôle santé publique	4,11%	7,05%
SUD Pôle gérontologie clinique	3,81%	12,82%
SA Pôle Aquitain de l'adolescent	2,40%	11,64%



Mode de calcul

$[(\text{Départ} + \text{Recrutement}) / 2] / \text{Effectif physique}$

Mode de calcul

Nombre de mutations internes (par mutation interne il faut entendre changement d'affectation c'est à dire changement de centre de responsabilité (CDR))

Mise en valeur d'un pôle ayant connu des évolutions particulièrement marquantes, à la hausse ou à la baisse, sur un indicateur



Pôle pédiatrie

➤ Nombre de jours d'absences pour congés maternité / paternité

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Nombre d'agents	Durée moyenne	Taux d'absentéisme
Soignants	2012	4597		448	5045	54	93,43	2,62%
	2013	4773	159	997	5929	56	105,88	2,95%
	2014	6140	236	674	7050	59	119,49	3,51%

Mise en valeur du pôle cardio-thoracique

Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs ETPR (équivalents temps plein rémunérés)

➤ Total des effectifs (moyenne rémunérée sur l'année)

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age Moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Personnel non médical	2012	823,62	0,00%	40	70,73		40	894,35		40
	2013	825,87	0,27%	41	72,59	2,63%	40	898,46	0,46%	41
	2014	826,75	0,11%	41	65,53	-9,73%	41	892,28	-0,69%	41
Personnel médical	2012	19,75	0,00%	44	60,34		46	80,09		46
	2013	24,71	25,11%	41	58,60	-2,88%	47	83,31	4,02%	45
	2014	25,01	1,21%	45	59,54	1,60%	47	84,55	1,49%	47
TOTAL	2012	843,37		42	131,07		44	974,44		43
	2013	850,58	0,85%	41	131,19	0,09%	45	981,77	0,75%	44
	2014	851,76	0,14%	41	125,07	-4,67%	46	976,83	-0,50%	47

L'effectif du personnel non médical du pôle cardio-thoracique enregistre une baisse de 0,69%. En 2012 et 2013, les effectifs du pôle ont bénéficié d'une évolution reposant sur :

- un léger repérémétrage du pôle ;
- la mise en place du projet Equipex.

L'année 2014 est marquée par le transfert de 3 IDE de chirurgie cardiaque vers le réanimation cardiaque, mouvement inscrit dans le projet performance mené avec l'ANAP.

La moyenne d'âge est stable.

Personnel non médical permanent

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Administratifs	2012		0,29	0,29	35,46		35,46	18,79		18,79	54,25		45	0,29		29	54,54		45
	2013		0,50	0,50	40,00		40,00	15,89		15,89	55,89	3,02 %	45	0,50	71,43 %	30	56,39	3,38 %	45
	2014		0,50	0,50	43,90		43,90	11,65		11,65	55,55	-0,61 %	45	0,50		31	56,05	-0,60 %	45
Soignants	2012	277,94	31,59	309,53	125,83	5,94	131,77	333,28	27,23	360,51	737,05		40	64,76		41	801,81		41
	2013	288,54	31,43	319,97	114,18	5,43	119,61	332,01	29,08	361,10	734,74	-0,31 %	41	65,94	1,82 %	41	800,68	-0,14 %	41
	2014	290,82	27,88	318,69	107,30	4,79	112,09	340,99	27,60	368,60	739,11	0,59 %	42	60,27	-8,60 %	41	799,38	-0,16 %	42
Sociaux-éducatifs	2012				0,51		0,51				0,51		44				0,51		44
	2013				0,51		0,51				0,51	-0,52 %	45				0,51	-0,52 %	45
	2014				0,50		0,50				0,50	-1,05 %	46				0,50	-1,05 %	46
Médico-techniques	2012		0,30	0,30	1,00		1,00				1,00		55	0,30		44	1,30		50
	2013		0,30	0,30	1,00		1,00				1,00		56	0,30		45	1,30		51
	2014		0,30	0,30	1,00		1,00				1,00		57	0,30		46	1,30		52
Techniques	2012	0,68		0,68		3,00	3,00	2,13	1,00	3,13	2,81		42	4,00		58	6,81		48
	2013	0,93	0,75	1,68	0,07	2,25	2,32	4,99	1,00	5,99	5,99	113,34 %	45	4,00		59	9,99	46,73 %	49
	2014	0,51	1,00	1,51		2,00	2,00	5,55	0,08	5,64	6,06	1,23 %	45	3,08	-22,92 %	60	9,14	-8,44 %	50
TOTAL	2012	278,62	32,18	310,80	162,80	8,94	171,74	354,20	28,23	382,43	795,62		41	69,35		41	864,97		41
	2013	289,47	32,98	322,45	155,76	7,68	163,44	352,89	30,08	382,98	798,12	0,31 %	42	70,74	2,00 %	42	868,86	0,45 %	42
	2014	291,33	29,68	321,00	152,70	6,79	159,49	358,19	27,69	385,88	802,22	0,51 %	42	64,15	-9,31 %	42	866,37	-0,29 %	42

Personnel non médical CDD

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Administratifs	2012		0,21	0,21	6,56		6,56	1,00		1,00	7,56		36	0,21		29	7,76		36
	2013				3,96		3,96	0,42		0,42	4,38	-42,04%	37		-100,00%		4,38	-43,60%	37
	2014				2,67		2,67	0,57		0,57	3,23	-26,17%	37				3,23	-26,17%	37
Soignants	2012	4,66		4,66	0,20		0,20	14,52	1,17	15,69	19,38		27	1,17		26	20,55		27
	2013	1,69	0,64	2,33	0,20		0,20	20,49	1,22	21,71	22,38	15,47%	28	1,85	58,43%	24	24,23	17,91%	27
	2014	5,94	0,90	6,84	0,28		0,28	14,08	0,48	14,56	20,29	-9,32%	28	1,38	-25,64%	25	21,67	-10,57%	28
Sociaux-éducatifs	2012				0,06		0,06				0,06		24				0,06		24
	2013											-100,00%						-100,00%	
	2014																		
Médico-techniques	2012																		
	2013																		
	2014																		
Techniques	2012				1,00		1,00				1,00		27				1,00		27
	2013				0,99		0,99				0,99	-1,39%	28				0,99	-1,39%	28
	2014				1,00		1,00				1,00	1,41%	29				1,00	1,41%	29
TOTAL	2012	4,66	0,21	4,87	7,82		7,82	15,52	1,17	16,69	28,00		29	1,38		26	29,38		29
	2013	1,69	0,64	2,33	5,15		5,15	20,91	1,22	22,13	27,75	-0,91%	29	1,85	34,48%	24	29,60	0,75%	28
	2014	5,94	0,90	6,84	3,94		3,94	14,64	0,48	15,12	24,53	-11,60%	29	1,38	-25,64%	25	25,91	-12,48%	28

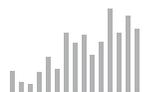
Personnel non médical global

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Administratifs	2012		0,50	0,50	42,02		42,02	19,79		19,79	61,81		44	0,50		29	62,31		44
	2013		0,50	0,50	43,96		43,96	16,31		16,31	60,27	-2,49%	45	0,50		30	60,77	-2,47%	45
	2014		0,50	0,50	46,57		46,57	12,21		12,21	58,78	-2,46%	45	0,50		31	59,28	-2,44%	45
Soignants	2012	282,60	31,59	314,19	126,03	5,94	131,97	347,80	28,40	376,20	756,44		40	65,93		39	822,37		40
	2013	290,23	32,06	322,29	114,38	5,43	119,81	352,51	30,30	382,81	757,12	0,09%	40	67,79	2,83%	39	824,91	0,31%	40
	2014	296,76	28,77	325,53	107,57	4,79	112,36	355,07	28,08	383,16	759,40	0,30%	41	61,65	-9,07%	40	821,05	-0,47%	41
Sociaux-éducatifs	2012				0,57		0,57				0,57		34				0,57		34
	2013				0,51		0,51				0,51	-11,42%	45				0,51	-11,42%	45
	2014				0,50		0,50				0,50	-1,05%	46				0,50	-1,05%	46
Médico-techniques	2012		0,30	0,30	1,00		1,00				1,00		55	0,30		44	1,30		50
	2013		0,30	0,30	1,00		1,00				1,00		56	0,30		45	1,30		51
	2014		0,30	0,30	1,00		1,00				1,00		57	0,30		46	1,30		52
Techniques	2012	0,68		0,68	1,00	3,00	4,00	2,13	1,00	3,13	3,81		40	4,00		58	7,81		46
	2013	0,93	0,75	1,68	1,05	2,25	3,30	4,99	1,00	5,99	6,97	83,20%	43	4,00		59	10,97	40,57%	48
	2014	0,51	1,00	1,51	1,00	2,00	3,00	5,55	0,08	5,64	7,06	1,26%	43	3,08	-22,92%	60	10,14	-7,56%	48
TOTAL	2012	283,28	32,39	315,67	170,62	8,94	179,56	369,72	29,40	399,12	823,62		40	70,73		40	894,35		40
	2013	291,16	33,61	324,77	160,91	7,68	168,59	373,80	31,30	405,10	825,87	0,27%	41	72,59	2,63%	40	898,46	0,46%	41
	2014	297,27	30,57	327,84	156,64	6,79	163,43	372,84	28,17	401,01	826,75	0,11%	41	65,53	-9,73%	41	892,28	-0,69%	41

Personnel médical global

		Femme	Homme	Total femme			Total			TOTAL		
		ETP	ETP	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Assistants	2012	0,17	0,37	0,17		31	0,37			0,54		31
	2013	0,83	0,30	0,83	388,24 %		0,30	-18,92 %	28	1,13	109,26 %	28
	2014	0,03	0,17	0,03	-96,39 %	31	0,17	-43,33 %		0,20	-82,30 %	31
Assistants associés	2012											
	2013											
	2014											
Hospitalo-universitaires	2012	9,83	31,23	9,83		33	31,23		45	41,06		42
	2013	11,07	31,48	11,07	12,61 %	32	31,48	0,80 %	46	42,55	3,63 %	42
	2014	11,00	30,27	11,00	-0,63 %	38	30,27	-3,84 %	47	41,27	-3,01 %	44
Praticiens hospitaliers temps partiel	2012											
	2013											
	2014											
Praticiens hospitaliers temps plein	2012	4,47	19,77	4,47		55	19,77		45	24,24		47
	2013	6,14	16,73	6,14	37,36 %	55	16,73	-15,38 %	48	22,87	-5,65 %	50
	2014	8,70	18,04	8,70	41,69 %	50	18,04	7,83 %	48	26,74	16,92 %	49
Praticiens attachés	2012	3,73	6,28	3,73		52	6,28		49	10,01		50
	2013	3,89	6,76	3,89	4,29 %	43	6,76	7,64 %	49	10,65	6,39 %	47
	2014	3,39	6,55	3,39	-12,85 %	47	6,55	-3,11 %	50	9,94	-6,67 %	49
Praticiens attachés associés	2012		0,08				0,08			0,08		
	2013							-100,00 %			-100,00 %	
	2014											
Praticiens contractuels	2012	1,55	2,61	1,55		32	2,61		35	4,16		34
	2013	2,78	3,33	2,78	79,35 %	33	3,33	27,59 %	36	6,11	46,88 %	35
	2014	1,89	4,51	1,89	-32,01 %	31	4,51	35,44 %	34	6,40	4,75 %	33
TOTAL	2012	19,75	60,34	19,75		44	60,34		46	80,09		46
	2013	24,71	58,6	24,71	25,11 %	41	58,60	-2,88 %	47	83,31	4,02 %	45
	2014	25,01	59,54	25,01	1,21 %	45	59,54	1,60 %	47	84,55	1,49 %	47

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2014

↳ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2012	16,67	
	2013	19,25	15,50 %
	2014	12,00	-37,66 %
Soignants	2012	1985,55	
	2013	2261,93	13,92 %
	2014	1998,00	-11,67 %
Socio-éducatifs	2012	17,50	
	2013	14,50	-17,14 %
	2014	9,50	-34,48 %
Médico-techniques	2012		
	2013		
	2014		
Techniques	2012		
	2013		
	2014		
TOTAL	2012	2 019,72	
	2013	2 295,68	13,66 %
	2014	2 019,50	-12,03 %

↳ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2012	1 788,08	
	2013	1 893,15	5,88 %
	2014	1 631,02	-13,85 %
Aides-soignants	2012	185,97	
	2013	362,28	94,81 %
	2014	365,48	0,88 %
Assistant médico-administratif	2012	12,67	
	2013	19,25	51,97 %
	2014	5	-74,03 %

Après une hausse importante en 2013 de plus de 13 %, les heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées sur 2014 sont en baisse de 12 %. Cette baisse se retrouve sur les 4 catégories professionnelles les plus représentées sur le pôle dont les soignants. Seul le grade aide-soignant connaît une légère augmentation de 0,88 %.

Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2014

4.2 Nombre moyen des heures supplémentaires par rapport à l'effectif ayant effectué des heures supplémentaires

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Administratifs	2012	0,28		0,28	
	2013	0,32		0,32	13,58%
	2014	0,21		0,21	-35,51%
Soignants	2012	2,46	1,83	2,41	
	2013	2,83	2,26	2,78	15,60%
	2014	2,52	1,30	2,43	-12,53%
Socio-éducatifs	2012	17,50		17,50	
	2013	14,50		14,50	-17,14%
	2014	9,50		9,50	-34,48%
Médico-techniques	2012				
	2013				
	2014				
Techniques	2012				
	2013				
	2014				
TOTAL	2012	2,31	1,75	2,27	
	2013	2,65	2,16	2,61	15,09%
	2014	2,36	1,24	2,28	-12,63%

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires au 31-12-N / Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires et du temps additionnel par rapport à l'effectif total

		Total	Évolution
Personnel non médical	2012	2,17	
	2013	2,46	13,42%
	2014	2,12	-13,97%
Personnel médical	2012	*	*
	2013	*	*
	2014	*	*

* Le temps additionnel du personnel médical est systématiquement rémunéré

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires au 3112 N / Effectif physique Total

➤ 4.4 Nombre d'heures supplémentaires (et de temps additionnel) rémunérées sur l'année n

		Total	Évolution
Personnel non médical	2012	5 260,50	
	2013	8 674,05	64,89%
	2014	6 317,54	-27,17%
Personnel médical	2012	125,00	
	2013	107,00	-14,40%
	2014	148,00	38,32%

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2012 : 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012
- année 2013 : 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013
- année 2014 : 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014

➤ 4.5 Montant des heures supplémentaires et du temps additionnel rémunérées sur l'année

		Total	Évolution
Personnel non médical	2012	135 279,12	
	2013	272 653,74	101,55%
	2014	173 122,51	-36,50%
Personnel médical	2012	29 621,25	
	2013	25 355,79	-14,40%
	2014	35 071,56	38,32%

Le nombre ainsi que le montant des heures supplémentaires payées sont en baisse sur 2014. Cette évolution s'explique notamment par l'intégration des heures supplémentaires payées aux consommations des pôles sur le second semestre de l'année.



Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2014

		Nombre de jours stockés CET au 31 décembre		5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés au 31 par rapport au nombre d'agents ayant un CET ouvert		5.2 Nombre moyen de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31	5.3 Provision cumulée au 31 décembre 2013	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant de jours CET monétisés sur l'année*
		Femme	Homme	Femme	Homme				
Personnel non médical	2012	509	216	13,76	30,86	0,78		-	
	2013	553	199	13,83	28,37	0,81		-	
	2014							-	
dont personnel soignant	2012	349	128	10,27	21,33	0,51		-	
	2013	364	158	10,40	26,27	0,56		-	
	2014							-	
Personnel médical	2012	371	1 047	30,92	36,10	0,12		-	
	2013	495	1 196	41,25	41,22	0,14		0,00%	78 597,00
	2014					0,00		0,00%	77 958,00

Modes de calcul

Taux de provisionnement = Montant de la provision / Valorisation des CET

CET

Les données 2014 ne sont pas disponibles pour le moment compte tenu du délai réglementaire concernant le droit de rétractation et d'option.

L'abondement des jours de CET sur 2014 sera en nette augmentation dans la mesure où les heures supplémentaires qui n'auront pu être récupérées et/ou payées.



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

↳ Absentéisme global

		Maladie					Longue maladie / Longue durée					Accidents du travail				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours			
Personnel non médical	2012	1,39%	9,79%	0,83%	1,23%	3,85%	0,01%	1,38%			0,48%	0,03%	0,54%	0,04%		0,23%
	2013	1,35%	9,16%	0,87%	1,55%	3,69%	0,01%	1,66%			0,61%	0,03%	0,94%	0,05%	0,06%	0,39%
	2014	1,81%	11,99%	0,81%	6,55%	4,87%	0,01%	1,69%		4,84%	0,53%	0,03%	1,57%	0,04%		0,64%
Personnel médical	2012	0,36%	4,87%	0,07%	1,57%	2,52%										
	2013	0,39%	5,14%	0,09%	0,94%	2,37%										
	2014	0,25%	2,69%	0,05%	1,61%	2,03%										
TOTAL	2012	1,75%	14,65%	0,90%	2,80%	3,74%	0,01%	1,38%			0,44%	0,03%	0,54%	0,04%		0,21%
	2013	1,74%	14,30%	0,97%	2,49%	3,58%	0,01%	1,66%			0,56%	0,03%	0,94%	0,05%	0,06%	0,36%
	2014	2,06%	14,68%	0,85%	8,15%	4,63%	0,01%	1,69%		4,84%	0,49%	0,03%	1,57%	0,04%		0,58%

		Accidents du trajet					Maladie professionnelle					Maternité, paternité, adoption				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2012		0,04%			0,01%	0,00%	1,25%			0,44%	0,07%	4,32%	0,05%	0,29%	1,55%
	2013	0,01%	0,10%			0,03%	0,01%	0,78%			0,28%	0,10%	5,04%			1,78%
	2014	0,00%	0,02%			0,01%	0,01%	1,37%	0,09%	3,55%	0,53%	0,06%	4,70%		0,16%	1,71%
Personnel médical	2012											0,06%	4,19%		0,12%	1,14%
	2013											0,12%	3,40%	0,07%	0,06%	1,13%
	2014											0,02%	4,62%	0,02%	0,28%	1,58%
TOTAL	2012		0,04%			0,01%	0,00%	1,25%			0,41%	0,13%	8,51%	0,05%	0,41%	1,52%
	2013	0,01%	0,10%			0,03%	0,01%	0,78%			0,26%	0,22%	8,44%	0,07%	0,06%	1,72%
	2014	0,00%	0,02%			0,01%	0,01%	1,37%	0,09%	3,55%	0,49%	0,08%	9,33%	0,02%	0,44%	1,70%

Mode de calcul : Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2012	3,55%		3,52%
	2013	7,12%		7,06%
	2014	7,23%	0,55%	7,18%
Soignants	2012	8,57%	1,14%	7,98%
	2013	8,23%	1,62%	7,69%
	2014	8,70%	5,36%	8,45%
Socio-éducatifs	2012			
	2013			
	2014			
Médico-techniques	2012	0,82%		0,63%
	2013			
	2014			
Techniques	2012	0,94%	0,34%	0,63%
	2013	5,11%	1,10%	3,65%
	2014	4,46%	2,40%	3,84%
TOTAL	2012	8,14%	1,08%	7,59%
	2013	8,11%	1,58%	7,58%
	2014	8,55%	5,16%	8,30%

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2012	9,5%	1,8%	3,7%
	2013	9,1%	1,2%	3,5%
	2014	7,6%	2,0%	3,6%

Le taux d'absentéisme du pôle est en augmentation entre 2013 et 2014 passant de 7,85% à 8,45%. Les corps les plus concernés sont les AS-ASH et les AMA. Le taux d'absentéisme des IDE est quant à lui en baisse. Forte augmentation de l'absentéisme soignant de – de 25 ans. C'est l'absentéisme pour maladie qui enregistre l'évolution la plus importante entre 2013 et 2014. La maladie longue (supérieure à 1 mois) en est la principale cause. En 2014, l'absentéisme de durée longue représente les 2/3 de l'absentéisme total. Bien que la maternité soit en légère baisse, il est à noter l'évolution des arrêts apparentés (jours d'absence collés à la date officielle du congé maternité) qui passe de 16,27% à 17,02%. Durée moyenne d'absence pour maladie en légère hausse. Durée moyenne d'absence pour maternité en légère baisse. Les tranches d'âge 25-40 et supérieur à 55 ans restent les plus concernés par l'absentéisme ce qui est relativement courant et enregistré sur l'ensemble du CHU.

➤ Absentéisme maladie

		Maladie – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012					0,33 %	1,06 %			0,44 %	0,21 %			1,15 %
	2013					0,27 %	1,45 %			0,50 %	1,85 %			1,87 %
	2014			0,55 %		0,56 %	1,89 %			0,34 %	2,56 %			2,53 %
Soignants	2012	0,35 %	3,04 %	0,16 %	0,26 %	0,45 %	2,14 %	0,23 %	0,28 %	0,63 %	5,21 %	0,38 %	0,82 %	4,09 %
	2013	0,35 %	3,56 %	0,23 %	0,52 %	0,42 %	1,27 %	0,30 %	0,30 %	0,62 %	4,47 %	0,33 %	0,79 %	3,86 %
	2014	0,53 %	2,82 %	0,26 %	1,91 %	0,56 %	3,36 %	0,06 %		0,72 %	6,48 %	0,52 %	3,98 %	5,07 %
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012					0,82 %								0,63 %
	2013													
	2014													
Techniques	2012							0,46 %		0,90 %	0,77 %			0,63 %
	2013					1,30 %		0,24 %		0,55 %	0,93 %	1,37 %	2,47 %	1,20 %
	2014				2,74 %				2,33 %	1,97 %	3,50 %			3,73 %
TOTAL	2012	0,35 %	3,03 %	0,16 %	0,25 %	0,42 %	1,84 %	0,31 %	0,18 %	0,62 %	4,91 %	0,36 %	0,79 %	3,85 %
	2013	0,35 %	3,55 %	0,22 %	0,50 %	0,38 %	1,30 %	0,29 %	0,21 %	0,62 %	4,31 %	0,37 %	0,84 %	3,69 %
	2014	0,53 %	2,81 %	0,25 %	1,89 %	0,55 %	2,87 %	0,04 %	0,69 %	0,72 %	6,31 %	0,52 %	3,97 %	4,87 %

		Maladie – Personnel médical				TOTAL
		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012	0,36 %	4,87 %	0,07 %	1,57 %	2,52 %
	2013	0,39 %	5,14 %	0,09 %	0,94 %	2,37 %
	2014	0,25 %	2,69 %	0,05 %	1,61 %	2,03 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

		Longue maladie / Longue durée – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012						0,39%			0,06%	3,64%			1,44%
	2013						1,13%			0,15%	9,41%			3,38%
	2014						2,11%				10,21%			3,76%
Soignants	2012					0,01%	0,45%			0,00%	0,80%			0,41%
	2013		0,07%							0,00%	0,92%			0,42%
	2014		0,11%			0,01%	0,30%		6,87%	0,00%	0,43%			0,31%
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012													
	2013													
	2014													
Techniques	2012													
	2013													
	2014													
TOTAL	2012					0,01%	0,43%			0,00%	0,95%			0,48%
	2013		0,07%				0,31%			0,01%	1,28%			0,61%
	2014		0,11%			0,01%	0,84%		4,84%	0,00%	0,74%			0,53%

		Longue maladie / Longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012					
	2013					
	2014					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme accident de travail

		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012													
	2013					0,02%								0,02%
	2014										0,72%			0,15%
Soignants	2012	0,01%	0,03%			0,01%				0,01%	0,54%	0,04%		0,25%
	2013	0,01%	0,07%	0,05%		0,00%	0,05%			0,02%	0,82%		0,06%	0,39%
	2014		0,03%	0,05%		0,01%	0,17%			0,02%	1,47%			0,68%
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012													
	2013													
	2014													
Techniques	2012													
	2013										5,38%			
	2014									0,20%				
TOTAL	2012	0,01%	0,03%			0,00%				0,01%	0,51%	0,04%		0,23%
	2013	0,01%	0,07%	0,05%		0,01%	0,04%			0,02%	0,84%		0,06%	0,39%
	2014		0,03%	0,04%		0,01%	0,12%			0,02%	1,42%			0,64%

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012					
	2013					
	2014					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme accident de trajet

		Accidents du trajet – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012						0,05 %							0,03 %
	2013					0,02 %	0,04 %							0,05 %
	2014													
Soignants	2012		0,01 %								0,02 %			0,01 %
	2013						0,08 %			0,00 %	0,03 %			0,03 %
	2014		0,01 %							0,00 %	0,01 %			0,01 %
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012													
	2013													
	2014													
Techniques	2012													
	2013													
	2014													
TOTAL	2012		0,01 %				0,01 %				0,02 %			0,01 %
	2013					0,01 %	0,07 %			0,00 %	0,03 %			0,03 %
	2014		0,01 %							0,00 %	0,01 %			0,01 %

		Accidents du trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012					
	2013					
	2014					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012						0,07 %				1,74 %			0,60 %
	2013						0,79 %				4,23 %			1,70 %
	2014						0,71 %				0,90 %			0,74 %
Soignants	2012	0,05 %	2,79 %	0,02 %	0,23 %					0,02 %	1,52 %	0,04 %	0,07 %	1,64 %
	2013	0,08 %	3,29 %							0,02 %	1,45 %			1,81 %
	2014	0,03 %	2,05 %		0,17 %	0,01 %	0,31 %			0,02 %	2,31 %			1,81 %
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012													
	2013													
	2014													
Techniques	2012													
	2013													
	2014													
TOTAL	2012	0,05 %	2,78 %	0,02 %	0,23 %		0,02 %			0,02 %	1,52 %	0,04 %	0,07 %	1,55 %
	2013	0,08 %	3,27 %				0,21 %			0,02 %	1,55 %			1,78 %
	2014	0,03 %	2,05 %		0,16 %	0,01 %	0,43 %			0,02 %	2,23 %			1,71 %

		Maternité, paternité, adoption professionnelle Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012	0,06 %	4,19 %		0,12 %	1,14 %
	2013	0,12 %	3,40 %	0,07 %	0,06 %	1,13 %
	2014	0,02 %	4,62 %	0,02 %	0,28 %	1,58 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme maladie professionnelle

		Accidents du trajet – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2012													
	2013													
	2014													
Soignants	2012						0,45 %			0,00 %	0,98 %			0,48 %
	2013					0,01 %	0,27 %			0,00 %	0,62 %			0,31 %
	2014						0,93 %			0,01 %	0,76 %	0,09 %	3,56 %	0,58 %
Socio-éducatifs	2012													
	2013													
	2014													
Médico-techniques	2012													
	2013													
	2014													
Techniques	2012													
	2013													
	2014													
TOTAL	2012						0,33 %			0,00 %	0,92 %			0,44 %
	2013					0,01 %	0,19 %			0,00 %	0,59 %			0,28 %
	2014						0,64 %			0,01 %	0,73 %	0,09 %	3,55 %	0,53 %

		Accidents du trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2012					
	2013					
	2014					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absences / ETP moyen du pôle X 365

➤ Nombre et durée des absences

		6.1 Durée moyenne des absences pour maladie		6.2 Nombre moyen de jours d'absence par rapport à l'effectif total
		Maladie	Maternité	
Personnel non médical	2012	28,10	87,24	23,04
	2013	26,06	100,47	23,86
	2014	27,89	99,71	28,36
dont personnel soignant	2012	27,35	84,57	21,91
	2013	25,84	99,69	23,52
	2014	27,45	95,82	27,31
Personnel médical	2012	28,38	55,33	7,70
	2013	26,67	49,29	7,55
	2014	31,40	44,45	8,09

Mode de calcul

Durée moyenne = Nombre de jours d'absence / Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période

Nombre Moyen = Nombre de jours d'absence / Effectif physique Total au 31-12-N

➤ 6.3 Taux d'absence par tranche d'âge

		< 25	25 40	41 55	> 55
Personnel non médical	2012	0,29 %	7,22 %	5,92 %	11,18 %
	2013	1,60 %	8,28 %	5,21 %	9,45 %
	2014	4,44 %	9,89 %	6,85 %	8,46 %
dont personnel soignant	2012	0,14 %	6,66 %	5,86 %	12,97 %
	2013	1,30 %	8,33 %	5,16 %	8,25 %
	2014	4,58 %	8,89 %	7,05 %	8,88 %
Personnel médical	2012		5,06 %	2,43 %	0,30 %
	2013		4,00 %	0,98 %	1,76 %
	2014		4,23 %	2,85 %	0,26 %



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

↳ Taux de rotation et départ à la retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départ retraite	Turnover	Nombre de départ retraite	Turnover	Nombre de départ retraite
Personnel non médical	2012	11,49 %	28	11,64 %	1	11,51 %	29
	2013	9,45 %	26	10,71 %	1	9,55 %	27
	2014	8,47 %	17	12,69 %	3	8,76 %	20
dont personnel soignant	2012	11,66 %	21	6,25 %	1	11,19 %	22
	2013	9,88 %	23	9,32 %	1	9,84 %	24
	2014	8,43 %	13	10,53 %	2	8,59 %	15
Personnel médical	2012		0		0		0
	2013		0		2		2
	2014		0		0		0

Taux de Turnover = $[(\text{Départ} + \text{Recrutement}) / 2] / \text{Effectif physique}$

Les pyramides des âges laissent présager un appel d'air important dans les années à venir sur les corps AS-ASH et sur les IDE de catégorie B.



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2012			
	2013			
	2014	1,56 %		1,54 %
Soignants	2012	0,89 %	4,62 %	1,18 %
	2013	1,01 %	7,35 %	1,51 %
	2014	1,36 %		1,26 %
Socio-éducatifs	2012			
	2013			
	2014			
Médico-techniques	2012			
	2013			
	2014			
Techniques	2012			
	2013	11,11 %		7,69 %
	2014	11,11 %		8,33 %
TOTAL	2012	0,82 %	4,29 %	1,08 %
	2013	1,04 %	6,85 %	1,49 %
	2014	1,47 %		1,37 %

Les mutations internes au pôle sont prioritaires, l'organisation en filière permet une mutualisation plus aisée, la mise en place d'équipes de suppléance par filière d'as et d'ide permettent avec des volontaires la gestion d'une partie de l'absentéisme.

Mais si la mobilité interne est priorisée, elle n'est pas exclusive et en particulier avec le pôle de gériatrie clinique où les compétences et expertises auprès des personnes âgées sont des atouts pour des mutations sur le pôle cardio-thoracique.

Gestion des compétences



Indicateur 11 Proportion de personnels ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu (DPC)

		11.1 Taux départ en formation continue			11.2 Nombre de jours de formation par agent	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu
		Femme	Homme	TOTAL	Nombre de jours / agents	%
Personnel non médical	2012	39,70%	59,38%	41,26%	1,24	
	2013	118,54%	107,45%	117,65%	1,27	
	2014	49,23%	28,99%	47,74%	0,98	
Personnel médical	2012	0,00%	0,00%	0,00%		
	2013	0,00%	0,00%	0,00%		
	2014	12,00%	10,08%	10,64%	0,41	
Total	2012	38,77%	32,04%	37,87%	1,14	
	2013	115,10%	59,45%	107,66%	1,16	
	2014	48,14%	19,99%	44,53%	0,93	

Mode de calcul 11.1 : Nombre de jours de formation continue / ETP Moyen

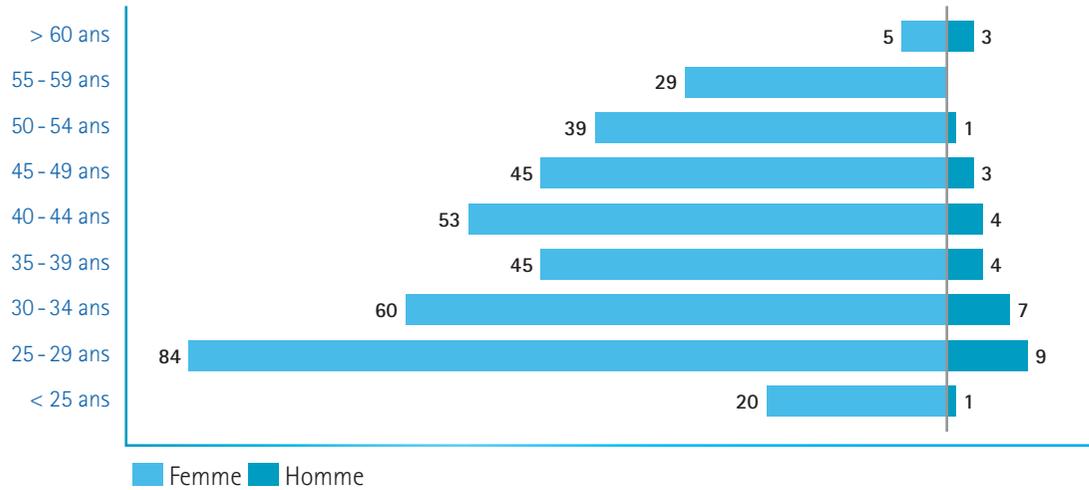
Mode de calcul 11.2 : Nombre d'agents en formation continue / ETP Moyen

Afin de permettre un réinvestissement après une formation et l'accès à un plus grand nombre d'agents, le pôle a favorisé en 2015 les formations intra-muros et sous forme de DPC.



Indicateur 12 Repérage de métiers non médicaux sensibles ou en tension

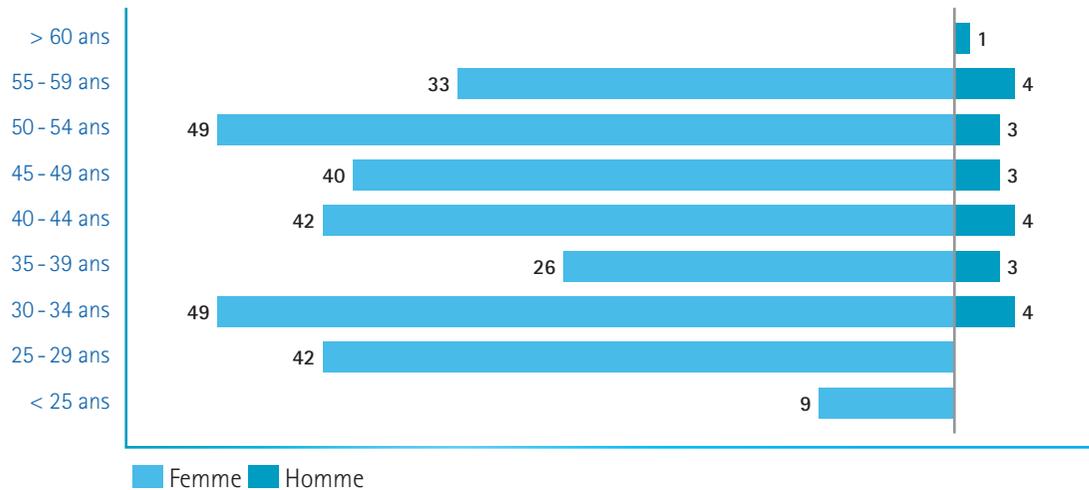
↳ Infirmiers diplômés d'État



Infirmiers diplômés d'État	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
	7	13	11

Pas de risque majeur à noter

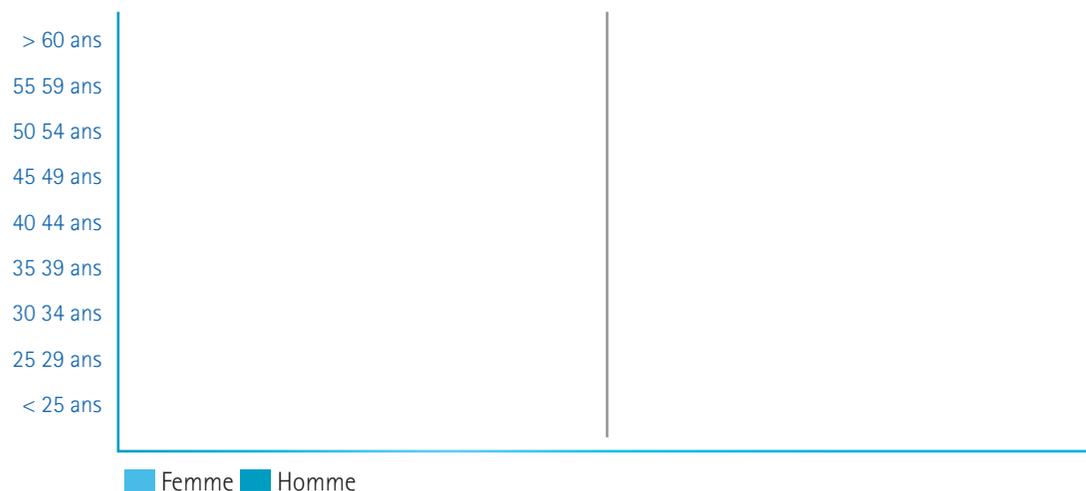
↳ Aides-soignants



Aides-soignants	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
	17	17	16

Pyramide des âges inquiétante pour le corps AS ASH

↳ Masseurs-kinésithérapeutes



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Masseurs-kinésithérapeutes			

Non concerné

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

↳ Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)

	Nombre de recrutement IDE	Taux agents toujours présents en 2013	Taux agents toujours présents en 2014
2012	66	83,33%	80,30%
2013	41		73,17%
2014	38		

Priorité est donnée aux agents du pôle pour les mutations en interne. Par la multiplicité de ses services, le pôle cardio-thoracique permet la mise en place de filière professionnelle. Les professionnels peuvent sans quitter le pôle développer un panel important de compétences et construire un parcours professionnel diversifié.



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

➤ Analyse et adéquation des moyens humains avec l'activité

Sur ces trois dernières années les filières des maladies respiratoires, des cardiopathies congénitales de l'adulte et de l'enfant, la chirurgie cardiaque ont assurés des changements dans la prise en charge des patients, ce qui a eu un impact sur l'activité et les organisations de travail.

Le service des maladies respiratoires, après des années où le déclin de l'activité liée à des difficultés d'encadrement médical avait eu des conséquences délétères sur l'ambiance et les conditions de travail, a retrouvé un dynamisme avec une nouvelle organisation en grande filières : la cancérologie, la pneumologie générale et les maladies complexes telle que la mucoviscidose et le suivi des greffés pulmonaires. Une équipe médicale renouvelée, une organisation plus ciblée en séparant l'hospitalisation conventionnelle et l'hospitalisation de jour avec le projet d'un plateau d'ambulatoire unique et l'identification de lits de cancérologie ont permis une augmentation significative et continue de l'activité améliorant ainsi l'offre de soins.

Filière cardiopathies congénitales de l'adulte et de l'enfant

Dès 2007, la prise en charge des patients porteurs de cardiopathies congénitales a été pensée en termes de parcours de soins. Ainsi, elle débute en anténatal et se décline dans les phases curatives et de suivis médico-chirurgicales. Cette filière est une organisation inter-pôle : le pôle cardio-thoracique et le pôle d'anesthésie-réanimation. Soulignons qu'il existe en France seulement 4 centres avec cette organisation sur l'ensemble de la prise en charge (Paris, Marseille, Lyon et Bordeaux)
Secteur ambulatoire

Consultations et échographies

Elles sont indissociables et constituent la porte d'accès à la filière de cardiologie pédiatrique et permettent le suivi de l'ensemble des patients (100 consultations pour une indication chirurgicale et/ou interventionnelle). Depuis 2014, 3 salles d'échographies sont opérationnelles. Une progression de 36% d'activité entre 2010 et 2013 à laquelle de nouvelles activités se sont développées depuis septembre 2013, à moyen humain constant,

l'échographie d'effort et l'échographie trans œsophagienne.

Hospitalisation de jour

C'est le mode d'hospitalisation pour les suivis de patients nécessitant un accès aux plateaux techniques non invasifs. Son augmentation constante de 2007 à 2013 est due à un changement du mode de prise en charge des patients et à une diminution du nombre de lits du secteur d'hospitalisation. Cette réduction a permis de redéployer des effectifs paramédicaux pour l'ouverture de 2 lits de réanimation en 2010 et en 2014 de conforter les consultations, les échographies et l'HDJ dont l'offre de soins a été diminuée sur 4 jour hebdomadaires avec des fermetures périodiques.

L'arrivée d'un second chirurgien expérimenté venant de l'APHM en septembre 2014, les expertises développées dans les traitements de pathologies complexes, la maîtrise des techniques d'assistance circulatoire et/ou respiratoire en fait une filière de recours pour la grande région non seulement pour la pathologie cardiaque mais aussi pour les complications respiratoires extrêmes. Un projet afin d'accompagner le développement des activités et de conforter l'ensemble de la filière en 2015 s'impose.

La chirurgie cardiaque dans le cadre du projet performance accompagné pas l'anap a procédé après une réduction de lits significative de 84 lits en 2011 à 76 lits en 2012 et 69 lits en 2013 avec un ajustement d'effectif 72 etp en 2011 à 63 etp en 2013 en partie afin de conforter la réanimation lors de la prise en charge d'assistance cardiaque. Le taux d'occupation est aujourd'hui autour de 80% et l'activité +2.8%. Pour ce faire des nouvelles organisations tout au long du parcours patient ont vu le jour.

La concomitance des consultations chirurgicale, d'anesthésie et infirmière est réalisée l'hospitalisation a lieu la veille de l'intervention, l'accueil de l'ensemble des entrants est effectuée par des infirmières dédiées. Après une évaluation partagée avec l'ensemble des acteurs, un ajustement est en cours de réflexion concernant notamment la priorisation sur l'accueil et le travail de nuit est demandé.

Santé et sécurité au travail



Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail

Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêts)	102
---	-----

19.1 Taux de fréquence des accidents de travail (ne concerne que les AT ayant déclenché un arrêt) <small>Taux de fréquence égal au nombre d'accident avec arrêts x 1 million / par le nombre d'heures travaillées</small>	16,31
---	-------

19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	2075
--	------

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Emplois d'instruments et AES	34
	Efforts de soulèvement	23
	Chutes glissades	21

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Emplois d'instruments et AES	13
	Efforts de soulèvement	8
	Chutes glissades	2

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(ère) en soins généraux	47
	Aide-soignant(e)	35
	Agent de bionettoyage	8
	Agent de blanchisserie	2
	Manipulateur(trice) en électroradiologie médicale	2

19.6 Indication des 3 tranches horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent	De 08 h00 à 10 h00	27
	De 10 h00 à 12 h00	12
	De 18 h00 à 20 h00	11



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

20.1 Présentation de l'indicateur par genre

	Femme	Homme
Nombre de jours d'arrêts	1364	9

A decorative graphic consisting of several thick, overlapping ribbons in shades of blue, green, orange, and purple. The ribbons are arranged in a way that they appear to be flowing or swirling around the central text, creating a dynamic and colorful frame.

Mise en perspective des
données sociales au regard
du projet d'établissement et
intégration de la politique
RH sur le territoire

État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé



Etat d'avancement et de réalisation du projet d'établissement

(volet social pour les établissements publics de santé)

➤ Rappel des axes du projet social inclus dans le projet d'établissement

Les 4 thèmes du projet social 2011-2015 sont :

- La santé et la sécurité au travail
- Le pilotage et l'organisation du temps de travail
- La gestion de la compétence
- La responsabilité sociale du CHU

La création du département des ressources humaines en septembre 2013 par le regroupement des deux directions de la gestion et du développement des ressources humaines a permis, comme souhaité par la direction générale de l'établissement, de dynamiser la réalisation du projet social du CHU, notamment l'axe santé au travail, sur l'année 2014.

➤ Bilan des actions mises en œuvre en 2014

Pour rappel, l'absentéisme se traduit par l'absence au travail de 1 500 ETP en moyenne annuelle (sur un effectif d'environ 11 000 agents). Le développement d'une politique de prévention des risques professionnels en lien avec le service de santé au travail et le maintien dans l'emploi sont 2 objectifs stratégiques du département en 2015, dans la continuité des actions menées en 2014.

> La santé et la sécurité au travail – le rôle de la Cellule santé au travail

La fin de l'année 2013 a été consacrée à la mise en place d'indicateurs d'alerte en santé via l'analyse de l'absentéisme lié à la maladie. Plusieurs indicateurs pertinents et fiables ont été définis de manière à avoir la vision la plus exhaustive possible des causes de l'absentéisme par secteur et par grande catégorie de métiers au CHU de Bordeaux. Leur analyse trimestrielle est par ailleurs organisée en lien avec l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail de la Cellule santé au travail.

Cette action a été complétée au 1er trimestre 2014 par la révision complète de la gouvernance de l'axe santé au travail qui est dorénavant piloté par le directeur de la gestion des ressources humaines. C'est à ce titre notamment qu'il s'assure de la mise en œuvre des préconisations établies dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT) déployés sur une quinzaine d'unités de travail du CHU sur une période de 3 années et du suivi des AT et des MP.

La Cellule santé au travail a aussi pour mission désormais de coordonner et valoriser l'action de nombreux groupes de travail préexistant, aux missions diverses et qui tous tendant, chacun dans leur spécificité (ASHQ, RPS-TMS, groupe galeries...), à l'amélioration des conditions de travail.

Parmi eux, le groupe « violence » a poursuivi ses travaux en vue de concevoir et soutenir des d'actions ciblées sur les thèmes de la violence à l'hôpital. La première étape consiste à permettre à tout salarié de faire connaître la situation de violence (qu'elle soit verbale, physique ou matérielle) qu'il a subie. Une réponse rapide et adaptée lui est systématiquement donnée. L'intégration, dans le système informatisé de déclaration des événements indésirables, des déclarations de situation de violence a été affinée (2ème semestre 2014) et la chaîne de déclaration aboutit nécessairement, en fonction de la nature de la situation, à un retour de la direction ou bien du cadre, des affaires juridiques, du psychologue ou du médecin du travail (1^{er} semestre 2015). Le groupe de travail continuera sa réflexion en concevant et éditant, pour chacun des cadres, un mémento « violence à l'hôpital » permettant d'identifier rapidement les éventuels interlocuteurs et les fiches d'action qu'il peut déclencher.

Le groupe « amiante-plomb » a également repris ses travaux fin 2014, et s'attache à structurer son action, formaliser le rôle des acteurs dans un contexte réglementaire complexe et changeant. Le suivi post professionnel des agents est formalisé.

> **Accompagnement et reclassement – le rôle de la CeReSA et de la mission handicap du personnel**

Une attention toute particulière a été apportée à la procédure de reclassement des agents avec la mise en place de la **Cellule de Reclassement et de Suivi de l'Absentéisme** (CeReSA) qui vient en recours des commissions locales de reclassement réunies sur les sites (CLOReSA). Ces groupes traitent de situations individuelles et analyse l'absentéisme court, en toute confidentialité et en présence, à nouveau, de représentants du service santé au travail. La mise à plat de l'ensemble de la procédure de reclassement professionnel en interne au département RH devra également nous permettre collectivement d'être plus performants et, surtout, de mieux accompagner nos professionnels souffrant de restrictions physiques ou psychiques.

Les premiers résultats de ce travail ont été enregistrés dès cette première année de travail. La mise en place de l'ensemble du dispositif de suivi des agents en absence longue et ayant des restrictions physiques avec le renforcement des liens avec le service de santé au travail et la mise en place d'un suivi individualisé pour chacun des agents. Dès 2014, on note un infléchissement du nombre d'accidents du travail reconnus grâce à l'instruction systématique d'un dossier pour les accidents posant question.

La mission handicap du personnel a relancé une dynamique d'actions et de sensibilisation sur la thématique du handicap, en s'appuyant sur la commission du handicap, instance pluridisciplinaire : organisation d'une conférence sur le handicap au travail, animations lors la semaine national du handicap, déploiement de contrats d'apprentissage à destination de personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé et surtout l'optimisation des dépenses d'aménagement de postes financées par le FIPHFP. Le pourcentage d'agents DOETH au CHU est en augmentation, à 6,71%.

En 2015, la mise en place d'une cellule maintien dans l'emploi devra permettre la coordination depuis le Département RH de l'ensemble des mesures de gestion individuelle, l'anticipation des retours d'agents en restriction après absence longue, et l'aboutissement des reclassements statutaires. Cette cellule regroupera l'ensemble des gestionnaires qui travaillent sur cet axe et qui étaient jusque-là dispersés au sein de plusieurs services (correspondants handicap). Elle veillera aussi à la cohérence des actions individuelles/par service (CLACT, actions contre l'absentéisme ciblé) et des politiques institutionnelles (handicap, reclassements).

> **Organisation et pilotage du temps de travail**

L'axe organisation et pilotage du temps de travail est aujourd'hui l'axe du projet social le plus abouti. En effet, Après la formalisation de la procédure de marché public permettant le changement de logiciel de gestion en 2013, l'année 2014 a été consacrée au choix du futur logiciel de gestion du temps des personnels non médicaux (CHRONOS), le paramétrage de l'outil et la définition de la méthodologie d'implantation sur l'ensemble du CHU (qui a débuté en janvier 2015 sur le pôle cardio-thoracique).

Le comité de suivi des organisations de travail (CSO), mis en place en 2013, a par ailleurs été réuni mensuellement et a permis l'étude de tout changement d'organisation du temps de travail dans les services du CHU. Ce comité a confirmé qu'il permettait un meilleur accompagnement social des changements organisationnels et une information plus en amont des partenaires sociaux. Il ne reste néanmoins qu'un groupe de travail qui n'a pas vocation à se substituer aux instances.

> Gestion de la compétence

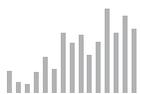
Même si l'axe du projet de la gestion de la compétence mérite encore d'être structuré, de nombreuses actions ont été initiées tout au long de l'année 2014.

La politique d'attractivité et plus encore la politique d'accueil des nouveaux agents a été renforcée. Ainsi, la journée institutionnelle d'accueil (très appréciée par les participants) est complétée depuis début 2014 par des accueils de site plus proches des préoccupations de terrain de nos agents. Le nouveau livret d'accueil a par ailleurs été distribué au 2ème semestre 2014, livret intégralement réalisé en interne.

Le plan de formation, qui a bénéficié d'un avis positif des membres du comité technique d'établissement, a intégré des axes institutionnels et a approfondi l'approche métier initiée en 2013. La déclinaison des plans de formation sur les secteurs administratifs se poursuit également.

Des supports d'évaluation ont par ailleurs été mis en place par métier, avec 3 métiers pilotes : aide-soignant, infirmier et agent des services hospitaliers. Ces supports, utilisés dans le cadre de l'évaluation des personnels en CDD permettent une approche plus fine des compétences attendues.

La reconfiguration de la direction du développement des ressources humaines autour du recrutement, de la formation et de la GPMC n'a pourtant pas permis de déployer tous les chantiers attendus du fait d'un intérim de plusieurs mois suite au départ sur un autre établissement du directeur en charge du portefeuille.



Prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé

➤ Rappel des éléments RH ciblés dans le manuel d'auto-évaluation

La gestion des ressources humaines est concernée par de nombreux critères ciblés dans le manuel d'auto-évaluation V2010. Ceux-ci n'ont pas fait l'objet d'une auto-évaluation depuis la dernière visite de certification du CHU de Bordeaux.

- > Référence 2 : l'organisation et les modalités de pilotage interne
 - 2 c : fonctionnement des instances
 - 2 d : dialogue social et implication des personnels
 - 2 e : indicateurs, tableaux de bord et pilotage de l'établissement

- > Référence 3 : la gestion des ressources humaines
 - 3a : management des emplois et des compétences
 - 3b : intégration des nouveaux arrivants
 - 3c : santé et sécurité au travail
 - 3d : qualité de vie au travail

➤ Bilan des actions d'améliorations mises en œuvre ou engagées au cours de l'année de référence

L'année 2014 est marquée par le renouvellement de l'offre de service proposée aux agents du CHU par le département RH :

- Renovation de la gouvernance de l'axe santé au travail et mise en place de commissions locales et d'une commission centrale pour étudier de manière pluridisciplinaire la situation d'agents ayant des restrictions médicales
- Recrutement d'un conseiller mobilité-carrière pour accompagner les projets de restructuration du CHU et accompagner les agents dans l'élaboration et la concrétisation de leur projet professionnel
- Mise à plat des effectifs des services soignants de manière à mieux corréliser la charge en soins et les effectifs
- Amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants : institutionnalisation des accueils mensuels sur site, publication du nouveau livret d'accueil, actualisation annuelle de la journée d'intégration annuelle
- Rédaction du protocole d'exercice du droit syndical et organisation des élections professionnelles en décembre 2014
- Structuration de l'offre de formation par métier et développement de l'ingénierie de formation
- Elaboration des programmes DPC
- Paramétrage du nouveau logiciel du temps de travail pour en permettre le déploiement en 2015

Etat d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou CHT)



La politique de coopération territoriale

Depuis de nombreuses années, le CHU de Bordeaux a développé des actions de démarche de partenariat avec les hôpitaux publics de la région, permettant de consolider l'offre de soins de proximité par l'accès à des spécialités ou des centres d'expertise hospitalo-universitaires pour lesquels il est le site de recours aquitain. Il contribue également à fluidifier et améliorer les parcours de soins des patients lorsque ceux-ci sont successivement pris en charge par des équipes médicales du CHU et des centres hospitaliers du territoire régional.

En 2014, le CHU de Bordeaux a poursuivi sa politique de coopération médicale dans le cadre d'un partenariat dynamique et novateur avec quelques éléments marquants.

➤ La poursuite du dispositif des emplois médicaux régionaux

L'établissement a pérennisé la procédure de nomination (sur emploi médical régional) proposée par l'ARS Aquitaine dans le cadre d'un contrat ARS-CHU signé en 2005. Un avenant a modifié les modalités de financement des emplois médicaux régionaux recrutés à compter du 1er novembre 2006 en instaurant une participation financière dans certains centres hospitaliers partenaires du dispositif au prorata du temps de travail dans l'établissement et de la part financée par la T2A.

La mise en œuvre de ce dispositif a permis, au cours de ces dernières années, de proposer aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires et aux internes de spécialités en fin de cursus, des possibilités de recrute-

ment avec une affectation au sein d'un établissement hospitalier de la région Aquitaine.

Ces emplois médicaux régionaux ont la particularité de permettre le maintien d'une activité au CHU de Bordeaux au sein d'un service de rattachement hospitalo-universitaire pour une quotité de temps de travail de 20% en moyenne : cette composante hospitalo-universitaire de l'emploi médical régional a vocation, pour le bénéficiaire, à approfondir ses connaissances théoriques et/ou pratiques dans un domaine ou un thème spécifique défini en commun avec le chef de service hospitalo-universitaire concerné.

➤ Une évolution nécessaire

Après 10 ans d'existence, une évolution du dispositif des emplois médicaux régionaux est apparue nécessaire. Cette adaptation est essentiellement motivée par deux constats :

- l'augmentation du nombre d'internes en formation, conséquence directe de l'augmentation du numerus clausus, couplée à une saturation du dispositif de post-internat hospitalo-universitaire (postes de chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux et d'assistant hospitalier universitaire). Ce phénomène a conduit la DGOS à déléguer des crédits pour le financement de postes d'assistants spécialistes (200 postes sur la France entière dont 3 pour l'Aquitaine) qui doivent permettre à quelques jeunes médecins de valider leur DESC,

- une évolution de la démographie médicale préoccupante dans les départements de la Dordogne et du Lot et Garonne, non seulement pour la médecine générale mais aussi pour un grand nombre de spécialités médicales et chirurgicales.

Ces deux constats ont amené l'ARS d'Aquitaine à mener une réflexion sur l'avenir des emplois médicaux régionaux. Pour ce faire, un groupe de travail associant le CHU, les représentants des centres hospitaliers d'Agen et Périgueux, les représentants de l'Université et l'ARS a été constitué pour définir les adaptations à apporter au dispositif existant en vue de répondre à ces problématiques. Cette concertation a permis d'identifier les deux priorités suivantes :

- Priorité 1 : Permettre aux jeunes médecins inscrits en DESC dans le cadre de leur post-internat de valider leur formation
- Priorité 2 : Soutenir les établissements publics de santé situés dans des zones géographiques fragiles en matière de démographie médicale, en particulier dans les départements de Dordogne et du Lot et Garonne.

Au 31 décembre 2014, 24 assistants spécialistes des hôpitaux bénéficiaient de ce dispositif (dont 11 pour validation de DESC).





Communauté Hospitalière de Territoire « Alliance de Gironde »

↳ Démarche de mise en place de la C.H.T. 2014

Suite à la signature de l'accord-cadre préfigurateur de la Communauté Hospitalière de Territoire « Alliance de Gironde » intervenue en novembre 2013, les 10 hôpitaux publics du département¹ ont élaboré un projet médical et de gestion commun, approuvé par l'ensemble de leurs conseils de surveillance en fin d'année 2014.

Ce projet médical et de gestion commun fixe la stratégie partagée que les établissements partenaires entendent mettre en œuvre conjointement dans le cadre des filières de soins, des plateaux médico-techniques et des fonctions supports et de gestion.

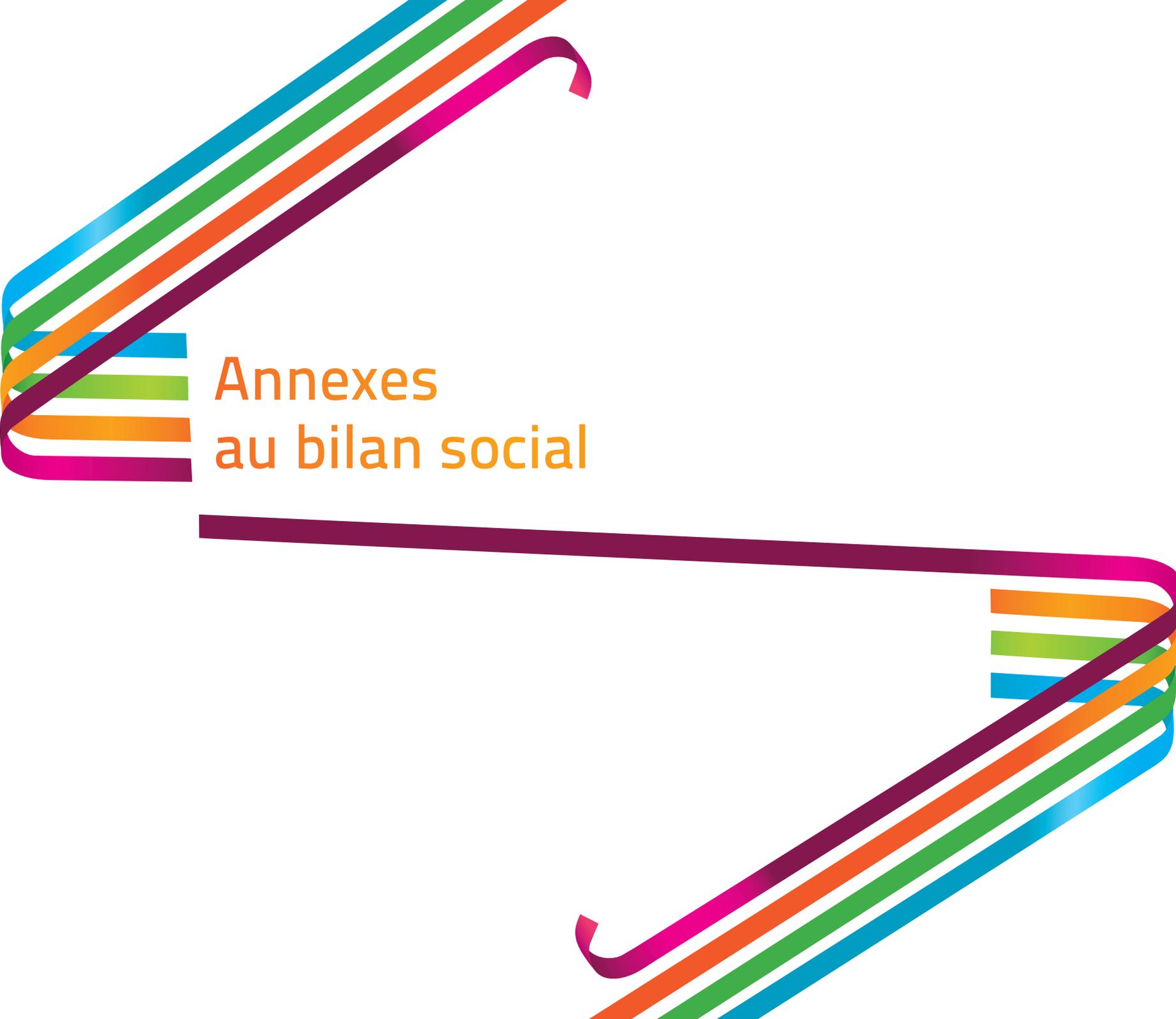
Ainsi, la mise en place de la C.H.T. a été l'occasion pour l'ensemble de ses établissements membres d'initier une réflexion commune sur la fonction « ressources humaines », afin d'envisager les actions de mutualisation ou de partage de bonnes pratiques à privilégier pour optimiser les politiques de gestion des ressources humaines menées en leur sein, dans le sens d'une meilleure prise en compte collective des enjeux attachés au développement social à l'hôpital.

Dans cette perspective, est proposée la mise en place d'une démarche coordonnée relative au développement professionnel continu (DPC) des personnels médicaux et non médicaux, articulée autour des actions suivantes :

- faire mieux connaître et diffuser les programmes DPC existants susceptibles d'être exportables entre établissements membres,
- mettre en place des outils communs permettant de simplifier la réflexion méthodologique et la possible création de modules d'enseignements distanciels sur une plateforme accessible à l'ensemble des membres de la C.H.T.,
- promouvoir des actions communes de DPC et le partage de compétences sur les thèmes communs de formation au sein de la C.H.T.

Au-delà de la question du DPC, les établissements membres de la C.H.T. « Alliance de Gironde » visent l'élargissement de la coopération sur la fonction « ressources humaines » à d'autres thématiques, à définir progressivement au fur et à mesure du déploiement du présent projet médical et de gestion commun.

¹ CH d'Arcachon, CH de Bazas, CHU de Bordeaux, CH de Cadillac, CH Charles Perrens, CH de Haute-Gironde, CH de Libourne, Hôpital de Monségur, CH de Sainte-Foy-La Grande et CH Sud Gironde

A decorative graphic consisting of several thick, colorful ribbons (blue, green, orange, purple, pink) that curve and overlap to form a stylized, abstract shape resembling the letter 'A' or a wide 'V'. The ribbons are arranged in a way that they appear to be layered, with some in front of others. The colors are vibrant and saturated.

Annexes au bilan social



Annexe 1 - Concours

↳ Filière soignante et sociale

Libellé concours	Nombre candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
ISGI	200	70	30
Puéricultrices	4	8	2
Filière IDE cadre supérieur paramédical	5	4	1
Rééducation cadre supérieur paramédical	1	1	0
Sage-femme	15	8	0
Manipulateur en électroradiologie médicale	21	12	2
Diététicien	11	2	1
Technicien de laboratoire médical	37	13	0
IDE cadre de santé paramédical	17	19	0
Médico-technique cadre de santé paramédical	4	4	0
Préparateur en pharmacie hosp	9	3	0
Psychologue	12	4	0
Aides-soignants	116	70	3
Auxiliaires de puériculture	6	8	0
ASHQ	195	40	
TOTAL	653	266	39

Soit 1 372 dossiers de candidature traités

- 379 agents ont été nommés sur liste principale
- 56 agents sur liste complémentaire
- 42 concours organisés

↳ Filière administrative

Libellé concours	Nombre candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
AMA SM interne	49	6	0
AMA SM externe	132	10	0
ACH interne	63	9	0
ACH externe	118	16	2
Examen pro ACH CL sup	5	1	2
AAH 2 ^e classe emploi réservé	204	20	0
TOTAL	571	62	4

↳ Filière technique

Libellé concours

	Nombre candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Ingénieur hospitalier en chef de cl excep	1	1	0
Ingénieur hosp imagerie	2	1	0
Ingénieur hosp biologie médicale	3	1	0
TSH : hygiène bio nettoyage	1	1	0
TSH : blanchisserie	1	1	0
TH externe "espaces verts"	6	1	1
TH externe "logistique"	6	1	1
TH externe "transport "	5	1	1
TH externe "blanchisserie"	6	1	1
TH externe "hygiène bio nettoyage"	20	4	3
TH interne "hygiène bio nettoyage"	22	2	2
TH interne - contrôle, gestion, installation et maintenance technique : installation et maintenance de matériels électroniques, électriques et automatismes	18	4	0
TH externe - contrôle, gestion, installation et maintenance technique : fluides médicaux	8	5	
TH interne - contrôle, gestion, installation et maintenance technique : fluides médicaux	6	2	0
TH externe - contrôle, gestion, installation et maintenance technique : installation et maintenance thermique et climatique	15	5	1
TH interne - contrôle, gestion, installation et maintenance technique : installation et maintenance thermique et climatique	11	2	0
TOTAL	73	15	9

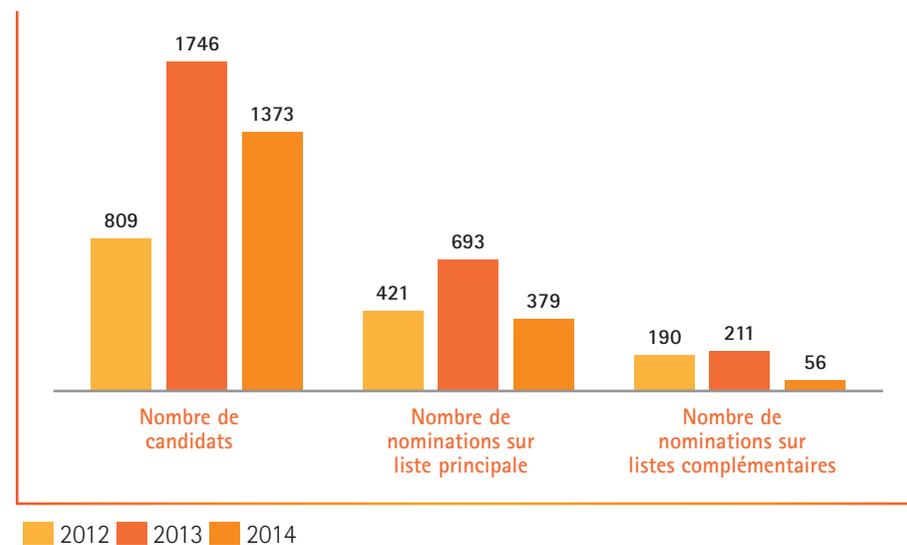
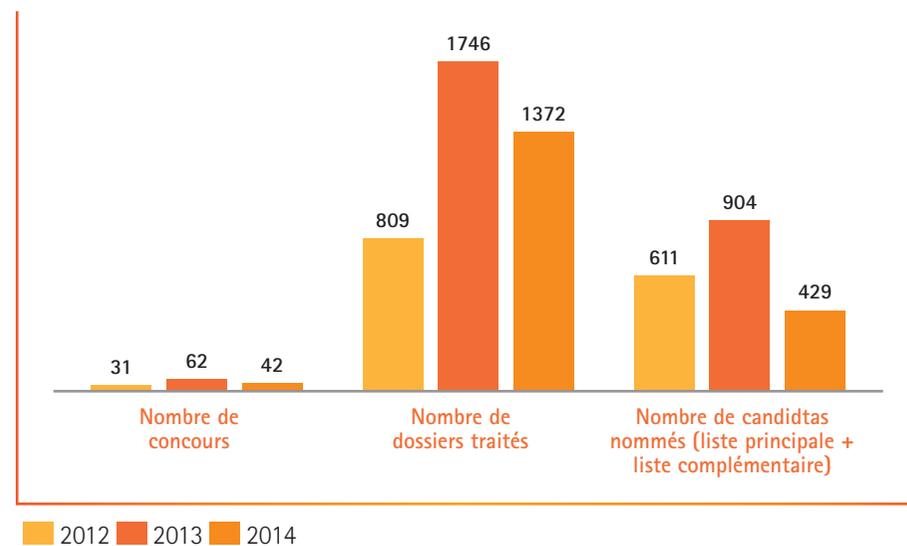
↳ Filière ouvrière

Libellé concours

	Nombre candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
OPQ restauration collective	6	21	0
MO externe ete sécurité	1	1	0
MO externe électro techn sécurité	13	4	0
MO interne restauration collective	25	2	0
MO interne navette	3	1	0
MO interne vagumestre	5	1	1
MO interne espaces verts	1	1	0
MO reprographie	1	1	0
MO interne logistique	21	4	3
TOTAL	76	36	4

📌 Synthèse

		Nombre candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Administratifs	2012	0	0	0
	2013	374	119	22
	2014	571	62	4
Soignants	2012	588	336	163
	2013	837	399	144
	2014	653	266	39
Techniques	2012	38	8	2
	2013	287	79	11
	2014	73	15	9
Ouvriers	2012	183	77	25
	2013	248	96	34
	2014	76	36	4
TOTAL	2012	809	421	190
	2013	1746	693	211
	2014	1373	379	56





Annexe 2 – Bilan de formation (personnel non médical)

L'année 2014 a permis de rendre plus efficiente l'organisation du service formation en redéfinissant les périmètres des plans de formation par pôle et en attribuant un chargé de formation à chaque secteur. De même, les circuits des demandes de formation ont été rendu plus lisibles. En complément, pour 2015, un plan de communication va être mis en place afin d'améliorer la lisibilité de cette nouvelle politique.

Cette année a aussi été l'occasion de faire une analyse des formations en e-learning développées en 2013.

Lors de cette année de transition, le nombre d'actions de formation enregistre une relative baisse par rapport à l'année 2013 (-0,9% en 1 an).

Cela s'explique notamment par le nombre de projet de formation e-Learning qui a été moins important.

En 2010, 7042 départs étaient enregistrés et, l'année 2014 a permis de connaître **8553 départs en formation (soit 17,5% depuis 2010)**

> Nombre de départs en formation



📌 Le temps consacré à la formation

Pour rappel, en 2013 la part importante du e-learning a eu pour effet de réduire la durée moyenne d'une formation. Par conséquent, 2014 ayant enregistré une baisse significative des formations en e-learning, la durée moyenne d'une formation a augmenté.

> Durée moyenne d'une formation



▣ Les départs par filière professionnelle

> Les professionnels des « pôles cliniques » réalisent en 2014, 65% des départs en formation du CHU.

Nombre de départs en formation	2012	2013	2014
IDE, IADE, IBODE, PUER	2428	3155	2661
AS / AP	1095	1599	1120
Cadre de santé	828	1044	1071
ASH	353	1011	433
Kiné, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, diététicien, autres professions paramédicales	237	260	285
TOTAL	4941	7069	5570

> Répartition entre les filières médico-techniques, techniques et ouvrières, administratives et socio-éducatives connaissent une hausse de 24% par rapport à 2013.

Nombre de départs en formation	2012	2013	2014
Filière médico-technique	568	427	609
Filière technique et ouvrière	1002	1156	1253
Filière administrative	446	528	958
Filière éducative et sociale	162	147	163
TOTAL	2178	2258	2983



Annexe 3 – Personnel médical Personnels hospitalo-universitaires, toutes disciplines confondues

↳ ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2012	27,53		54	151,63		56	179,16		56
	2013	28,75	4,43%	52	147,88	-2,47%	55	176,63	-1,41%	55
	2014	29,93	4,10%	53	143,90	-2,69%	55	173,83	-1,59%	55
Maîtres de conférence des universités, praticiens hospitaliers	2012	42,43		51	52,53		53	94,96		52
	2013	42,93	1,18%	49	53,68	2,19%	50	96,61	1,74%	50
	2014	44,94	4,68%	48	55,15	2,74%	50	100,09	3,60%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2012				2,67		38	2,67		38
	2013				3,33	24,72%	37	3,33	24,72%	37
	2014				3,01	-9,61%	38	3,01	-9,61%	38
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2012	91,43		32	77,95		33	169,38		33
	2013	96,12	5,13%	33	71,40	-8,40%	33	167,52	-1,10%	33
	2014	96,69	0,59%	33	68,75	-3,71%	32	165,44	-1,24%	33
Assistants odontologie	2012	9,83		34	15,83		32	25,66		33
	2013	11,66	18,62%	33	14,33	-9,48%	32	25,99	1,29%	33
	2014	13,09	12,26%	34	11,92	-16,82%	35	25,01	-3,77%	34
Hospitalo-universitaires (1)	2012	171,22		40	300,61		48	471,83		45
	2013	179,46	4,81%	39	290,62	-3,32%	48	470,08	-0,37%	45
	2014	184,65	2,89%	39	282,73	-2,71%	48	467,38	-0,57%	45

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2012	29,00		54	151,00		56	180,00		56
	2013	30,00	3,45%	52	146,00	-3,31%	55	176,00	-2,22%	55
	2014	31,00	3,33%	53	143,00	-2,05%	55	174,00	-1,14%	55
Maîtres de conférence des universités, praticiens hospitaliers	2012	42,00		51	53,00		53	95,00		52
	2013	44,00	4,76%	49	56,00	5,66%	50	100,00	5,26%	50
	2014	48,00	9,09%	48	58,00	3,57%	50	106,00	6,00%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2012				2,00		38	2,00		38
	2013				4,00	100,00%	37	4,00	100,00%	37
	2014				3,00	-25,00%	38	3,00	-25,00%	38
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2012	96,00		32	73,00		33	169,00		33
	2013	99,00	3,13%	33	70,00	-4,11%	33	169,00		33
	2014	97,00	-2,02%	33	74,00	5,71%	32	171,00	1,18%	33
Assistants odontologie temps partiel	2012	10,00		34	16,00		32	26,00		33
	2013	14,00	40,00%	33	12,00	-25,00%	32	26,00		33
	2014	12,00	-14,29%	34	12,00		32	13,00	-50,00%	34
Hospitalo-universitaires (1)	2012		-100,00%			-100,00%			-100,00%	
	2013	187,00		40	288,00		48	475,00		45
	2014	188,00	0,53%	39	290,00	0,69%	48	478,00	0,63%	45

(1) Relative stabilité des effectifs des personnels Hospitalo-universitaires titulaires et temporaires



Personnel médical Personnels seniors mono-appartenants, toutes spécialités

↳ ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2012	181,91		46	215,70		49	397,61		48
	2013	198,69	9,22%	46	213,31	-1,11%	49	412,00	3,62%	48
	2014	207,72	4,54%	46	214,07	0,36%	49	421,79	2,38%	48
Praticiens temps partiel	2012	18,41		45	8,32		50	26,73		47
	2013	17,21	-6,52%	44	9,01	8,29%	51	26,22	-1,91%	46
	2014	14,49	-15,80%	43	10,42	15,65%	51	24,91	-5,00%	46
Praticiens contractuels	2012	41,86		35	33,46		39	75,32		37
	2013	46,50	11,08%	34	27,65	-17,36%	37	74,15	-1,55%	35
	2014	44,90	-3,44%	37	22,99	-16,85%	37	67,89	-8,44%	37
Assistants et associés	2012	20,71		31	7,58		32	28,29		32
	2013	26,41	27,52%	31	11,00	45,12%	32	37,41	32,24%	31
	2014	33,34	26,24%	31	14,73	33,91%	37	48,07	28,50%	33
Emplois médicaux régionaux (1)	2012	1,70		31	3,80		32	5,50		32
	2013	2,40	41,18%	31	6,30	65,79%	31	8,70	58,18%	31
	2014	9,47	294,58%	30	11,46	81,90%	31	20,93	140,57%	35
Mono-appartenants	2012	264,59		42	268,86		46	533,45		44
	2013	291,21	10,06%	41	267,27	-0,59%	47	558,48	4,69%	44
	2014	309,92	6,42%	40	273,67	2,39%	47	583,59	4,50%	44

(1) Praticiens recrutés sous statut d'assistant spécialiste des hôpitaux ou praticien contractuel dans le cadre du dispositif des emplois médicaux régionaux

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2012	193,00		46	215,00		49	408,00		48
	2013	211,00	9,33%	46	216,00	0,47%	49	427,00	4,66%	48
	2014	215,00	1,90%	46	210,00	-2,78%	49	425,00	-0,47%	48
Praticiens temps partiel	2012	19,00		45	9,00		50	28,00		47
	2013	18,00	-5,26%	44	10,00	11,11%	51	28,00		46
	2014	15,00	-16,67%	43	11,00	10,00%	51	26,00	-7,14%	46
Praticiens contractuels	2012	61,00		35	40,00		39	101,00		37
	2013	53,00	-13,11%	34	23,00	-42,50%	37	76,00	-24,75%	35
	2014	56,00	5,66%	37	34,00	47,83%	37	90,00	18,42%	37
Assistants et associés	2012	29,00		31	9,00		32	38,00		32
	2013	32,00	10,34%	31	14,00	55,56%	32	46,00	21,05%	31
	2014	35,00	9,38%	31	13,00	-7,14%	37	48,00	4,35%	33
Emplois médicaux régionaux (1)	2012	10,00		31	13,00		32	23,00		32
	2013	9,00	-10,00%	31	13,00		31	22,00	-4,35%	31
	2014	15,00	66,67%	34	9,00	-30,77%	35	24,00	9,09%	34
Mono-appartenants	2012	312,00		42	286,00		46	598,00		44
	2013	323,00	3,53%	41	276,00	-3,50%	47	599,00	0,17%	44
	2014	336,00	4,02%		277,00	0,36%		613,00	2,34%	

(1) : Praticiens recrutés sous statut d'assistant spécialiste des hôpitaux ou praticien contractuel dans le cadre du dispositif des emplois médicaux régionaux



Personnel médical Praticiens attachés et praticiens attachés associés

👉 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Praticiens attachés CDD	2012	21,37		43	13,26		43	34,63		43
	2013	15,91	-25,55%	42	14,20	7,09%	39	30,11	-13,05%	41
	2014	15,35	-3,52%	47	10,85	-23,59%	51	26,20	-12,99%	49
Praticiens attachés triennaux	2012	41,28		50	27,22		56	68,50		53
	2013	37,58	-8,96%	49	25,71	-5,55%	54	63,29	-7,61%	52
	2014	33,80	-10,06%	47	25,35	-1,40%	51	59,15	-6,54%	49
Praticiens attachés CDI	2012	5,67		45	0,55		47	6,22		46
	2013	7,64	34,74%	47	2,15	290,91%	49	9,79	57,40%	48
	2014	10,11	32,33%	47	2,00	-6,98%	51	12,11	23,70%	49
Praticiens attachés	2012	68,32		49	41,03		54	109,35		51
	2013	61,13	-10,52%	47	42,06	2,51%	51	103,19	-5,63%	48
	2014	59,26	-3,06%	47	38,20	-9,18%	51	97,46	-5,55%	49

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen
Praticiens attachés CDD	2012	54,00		43	42,00		43	96,00		43
	2013	52,00	-3,70%	42	41,00	-2,38%	39	93,00	-3,13%	41
	2014	47,00	-9,62%	47	39,00	-4,88%	51	86,00	-7,53%	49
Praticiens attachés triennaux	2012	131,00		50	143,00		56	274,00		53
	2013	126,00	-3,82%	49	137,00	-4,20%	54	263,00	-4,01%	52
	2014	117,00	-7,14%	47	129,00	-5,84%	51	246,00	-6,46%	49
Praticiens attachés CDI	2012	18,00		45	4,00		47	22,00		46
	2013	25,00	38,89%	47	13,00	225,00%	49	38,00	72,73%	48
	2014	33,00	32,00%	47	15,00	15,38%	51	48,00	26,32%	49
Praticiens attachés	2012	203,00		49	189,00		54	392,00		51
	2013	203,00	0,00%	47	191,00	1,06%	51	394,00	0,51%	48
	2014	197,00	-2,96%	47	183,00	-4,19%	51	380,00	-3,55%	49



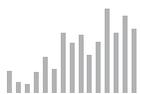
Personnel médical Internes et faisant fonction d'internes

↳ ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Spécialités	2012	252,54		28	152,65		28	405,19		28
	2013	281,80	11,59%	29	178,57	16,98%	27	460,37	13,62%	28
	2014	285,75	1,40%	31	199,65	11,80%	32	485,40	5,44%	32
Médecine générale	2012	60,41		28	36,58		28	96,99		28
	2013	74,33	23,04%	31	38,28	4,65%	28	112,61	16,10%	30
	2014	87,25	17,38%	35	36,68	-4,18%	33	123,93	10,05%	34
Pharmacie	2012	51,63		27	23,54		28	75,17		27
	2013	56,63	9,68%	29	20,81	-11,60%	28	77,44	3,02%	29
	2014	54,29	-4,13%	31	21,68	4,18%	32	75,97	-1,90%	32
Odontologie	2012	5,87		27	1,16		25	7,03		27
	2013	10,29	75,30%	26	1,68	44,83%	26	11,97	70,27%	26
	2014	14,15	37,51%	26	1,15	-31,55%	23	15,30	27,82%	25
Faisant fonction d'internes	2012	5,86		32	2,85		34	8,71		34
	2013	7,25	23,72%	30	15,35	438,60%	35	22,60	159,47%	33
	2014	6,68	-7,86%	32	4,86	-68,34%	32	11,54	-48,94%	32
Internes	2012	376,31		28	216,78		29	593,09		28
	2013	430,30	14,35%	28	254,69	17,49%	28	684,99	15,50%	28
	2014	448,12	4,14%	29	264,02	3,66%	28	712,14	3,96%	29

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen
Spécialités	2012	257,00		28	178,00		28	435,00		28
	2013	274,00	6,61%	29	204,00	14,61%	27	478,00	9,89%	28
	2014	303,00	10,58%	31	220,00	7,84%	32	523,00	9,41%	32
Médecine générale	2012	61,00		28	39,00		28	100,00		28
	2013	78,00	27,87%	31	37,00	-5,13%	28	115,00	15,00%	30
	2014	87,00	11,54%	35	36,00	-2,70%	33	123,00	6,96%	34
Pharmacie	2012	59,00		27	19,00		28	78,00		27
	2013	51,00	-13,56%	29	28,00	47,37%	28	79,00	1,28%	29
	2014	49,00	-3,92%	31	20,00	-28,57%	32	69,00	-12,66%	32
Odontologie	2012	9,00		27	2,00		25	11,00		27
	2013	14,00	55,56%	26		-100,00%	26	14,00	27,27%	26
	2014	18,00	28,57%	26	1,00	100,00%	23	19,00	35,71%	25
Faisant fonction d'internes	2012	5,00		32	5,00		34	10,00		34
	2013	4,00	-20,00%	30	5,00		35	9,00	-10,00%	33
	2014	8,00	100,00%	32	3,00	-40,00%	32	11,00	22,22%	32
Internes	2012	391,00		28	243,00		29	634,00		28
	2013	421,00	7,67%	28	274,00	12,76%	28	695,00	9,62%	28
	2014	465,00	10,45%	29	280,00	2,19%	28	745,00	7,19%	29



Personnel médical Étudiants hospitaliers

👉 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen	ETP	Évolution	Age moyen
Médecine	2012	819,48		23	589,45		23	1 408,93		23
	2013	798,69	-2,54%	24	622,72	5,64%	24	1 421,41	0,89%	24
	2014	702,64	-12,03%	24	584,03	-6,21%	25	1 286,67	-9,48%	24
Pharmacie	2012	64,89		23	32,85		24	97,74		23
	2013	77,32	19,16%	24	39,33	19,73%	24	116,65	19,35%	24
	2014	65,17	-15,71%	24	33,67	-14,39%	24	98,84	-15,27%	24
Odontologie	2012	149,6		23	111,46		23	261,06		23
	2013	151,19	1,06%	24	119,19	6,94%	24	270,38	3,57%	24
	2014	162,70	7,61%	24	118,49	-0,59%	25	281,19	4,00%	24
Auditeurs	2012									
	2013									
	2014	2,00		28	4,00		25	6,00		26
Étudiants	2012	1 033,97		23	733,76		23	1 767,73		23
	2013	1 027,20	-0,65%	24	781,24	6,47%	24	1 808,44	2,30%	24
	2014	932,51	-9,22%	24	740,19	-5,25%	25	1 672,70	-7,51%	24

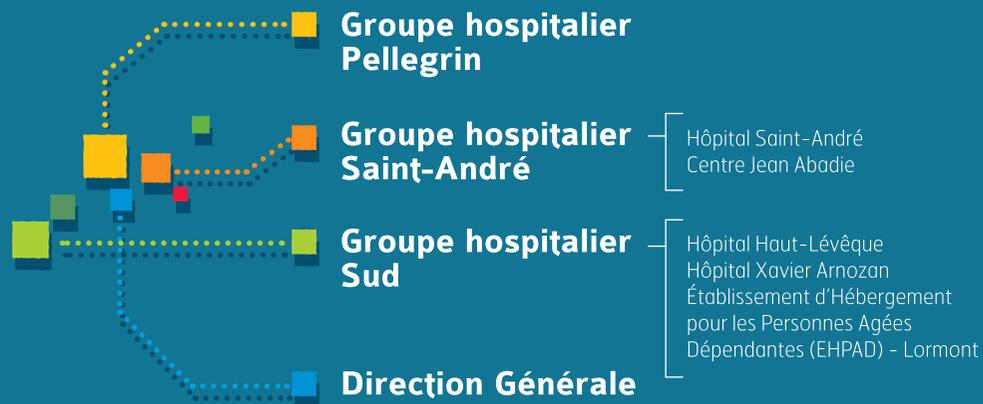
➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen	Effectif	Évolution	Age moyen
Médecine	2012	852,00		23	652,00		23	1 504,00		23
	2013	754,00	-11,50%	24	622,00	-4,60%	24	1 376,00	-8,51%	24
	2014	726,00	-3,71%	24	615,00	-1,13%	25	1 341,00	-2,54%	24
Pharmacie	2012	92,00		23	41,00		24	133,00		23
	2013	86,00	-6,52%	24	44,00	7,32%	24	130,00	-2,26%	24
	2014	66,00	-23,26%	24	36,00	-18,18%	24	102,00	-21,54%	24
Odontologie	2012	149,00		23	119,00		23	268,00		23
	2013	159,00	6,71%	24	118,00	-0,84%	24	277,00	3,36%	24
	2014	173,00	8,81%	24	115,00	-2,54%	25	288,00	3,97%	24
Auditeurs	2012									
	2013									
	2014	6,00		28	12,00		25	18,00		26
Étudiants	2012	1 093,00		23	812,00		23	1 905,00		23
	2013	999,00	-8,60%	24	784,00	-3,45%	24	1 783,00	-6,40%	24
	2014	971,00	-2,80%	24	778,00	-0,77%	25	1 749,00	-1,91%	24



Personnel médical Gardes et astreintes

		Astreintes opérationnelles rémunérées		Astreintes de sécurité rémunérées		Gardes rémunérées	
			Évolution		Évolution		Évolution
Hospitalo-universitaire	2012	9 604,00		7 811,00		3 022,50	
	2013	9 168,00	-4,54 %	6 889,50	-11,80 %	2 903,00	-3,95 %
	2014	9 143,00	-0,27 %	6 427,50	-6,71 %	2 799,00	-3,58 %
Hospitaliers	2012	13 789,50		10 942,00		6 644,00	
	2013	14 389,00	4,35 %	10 514,00	-3,91 %	6 663,00	0,29 %
	2014	15 008,00	4,30 %	10 929,00	3,95 %	6 899,50	3,55 %
Internes	2012	9 271,50		1 843,50		17 043,00	
	2013	8 893,00	-4,08 %	1 944,50	5,48 %	17 457,50	2,43 %
	2014	8 707,00	-2,09 %	1 984,50	2,06 %	18 599,00	6,54 %



05 56 79 56 79

www.chu-bordeaux.fr

 @CHUBordeaux