



BILAN SOCIAL



CHU
Hôpitaux de
Bordeaux

Préface

Réalisée selon les obligations réglementaires, l'édition 2017 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, son 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.

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 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 d'un pôle d'activité,
- Partie 3 : Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire.

Au 1^{er} janvier 2015, la structure de l'établissement a été modifiée impliquant un repérimétrage de certains pôles. Le bilan social 2017 prend en compte ce nouveau découpage.

Le bilan social présente un socle minimal d'indicateurs ayant vocation à être mis en cohérence avec ceux produits parallèlement à savoir : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) ainsi que le volet ressources humaines des contrats pluriannuels et de moyens (CPOM).

Présenté sous forme d'un document synthétique, il permet d'anticiper et de prévenir les événements (financiers, humains et organisationnels). Outil réel de management, le bilan social permet d'objectiver la mise en œuvre de la stratégie RH de l'établissement à long terme et de favoriser le dialogue social

Personnel non médical

↘ Évolution de l'effectif 2017

L'effectif du personnel non-médical tient compte des personnels rémunérés par le centre hospitalier universitaire de 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 longs séjours ;
- Budget E1 - EHPAD de Lormont ;
- Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette ;
- Budget P - CAMSP- Centre d'Action Médico-Sociale Précoce.

Et quelque soit le statut public détenu par ce personnel :

- fonctionnaires titulaires, stagiaires, titulaires-stagiaires ;
- contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- contractuels sous contrats 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).

Une lecture technique est également organisée avec les partenaires sociaux afin d'explicitier au mieux les données présentées.

Une approche plus fine de l'absentéisme a également été intégrée pour dépasser la notion de pourcentage d'absence par motif. Toujours dans l'optique d'apporter des éléments d'échanges, un focus est fait sur les métiers soignants et notamment infirmier et aide-soignant.

Enfin et ce toujours en lien avec les partenaires sociaux un bilan des mobilités et reclassements pour raison de santé a été intégré.

Les grandes tendances 2017 sont :

> **Une hausse des effectifs sur le budget général**

> **Une baisse continue des effectifs rémunérés moyens sur l'ensemble des budgets annexes à l'exception du budget P - CAMSP.** Cette évolution des effectifs sur les budgets annexes de gérontologie notamment s'explique par la baisse de l'absentéisme enregistré.

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

- Une forte progression du personnel non permanent de 13,25%
- Les agents relevant des catégories A progressent (+ 3,3%) au détriment de la catégorie B (- 2,62%). Cette évolution résulte des reclassements sur 2017 des métiers de la rééducation et des manipulateurs en électroradiologie
- Les agents de catégorie C continuent de baisser suite à l'externalisation de l'entretien des locaux sur le budget général et sur les instituts de formation.

↘ Masse salariale 2017

L'analyse des rémunérations et charges relatives aux personnels non médicaux met en évidence une progression continue en 2017(+ 1,85%) qui s'explique par les effets volume et prix :

- > La révision des effectifs cibles déléguées conformément aux attendus budgétaires via le plan d'amélioration du résultat (PARE) ;
- > Le respect des normes ;
- > Les projets portés par le CHU (Comité d'Amélioration de la Performance) ;

- > Le poids de plus en plus fort des mesures salariales nationales supportées par les établissements hospitaliers :
 - Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR) ;
 - Effet du GVT (Tableaux d'avancement grade et échelon) ;
 - Augmentation du SMIC ;
 - Augmentation des cotisations patronales.

📌 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 fait que très peu appel à l'intérim pour le personnel non médical, préférant développer l'auto-suppléance par son propre personnel. Ce choix s'inscrit dans la durée comme le démontre le déploiement du projet BALI. L'absence de recours à l'intérim a induit une augmentation des heures supplémentaires payées (+ 2,46%). Néanmoins à noter la hausse de + 5,63% des heures supplémentaires non récupérées et non payées qui ont pu faire l'objet d'un dépôt sur compte épargne temps.

Le compte épargne temps (CET)¹ fait l'objet d'une provision dédiée tous les ans en clôture d'exercice. Les données 2017 présentées ne prennent pas en compte les droits d'option (date butoir 31 mars de l'année N+1).

📌 Absentéisme

L'année 2017 est marquée par une évolution favorable de son absentéisme global de - 3 297 jours soit - 9 ETP. Pour ce qui est du cœur de métier du CHU de Bordeaux, l'absentéisme soignant enregistre une baisse de - 0,17% soit un peu plus de 13 ETP. A noter que la maladie ordinaire s'inscrit dans cette mouvance en se stabilisant.

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

En effet, si sur le budget H, l'absentéisme constaté est en baisse de - 0,05 point, sur les budgets B (USLD) et E2 (EHPAD Jardins de l'Alouette) une chute de l'absentéisme de 4 points est observée. Le CAMSP et le budget des instituts de formation quant à eux demeurent assez stables. Enfin pour ce qui est de l'EHPAD de Lormont son absentéisme augmente de 1 point. Cette hausse ne trouve pas sa source dans la maladie ordinaire ou dans la maternité qui baissent, mais dans les motifs de maladie professionnelle et de longue maladie qui apparaissent en 2017 sur ce budget.

La durée moyenne d'absence pour maladie dite ordinaire augmente globalement sur le Centre hospitalier universitaire de Bordeaux (+ 0,95 jour) mais augmente moins rapidement sur les soignants (+ 0,57 jour). Pour ce qui est de la durée moyenne observée en matière de maternité, celle-ci baisse globalement de - 0,6 jour pour atteindre - 3,77 jours sur les soignants.

📌 Mouvements 2017

L'évolution des départs pour retraite est le reflet de la pyramide des âges et de la réforme des retraites. Sur l'année 2017 le nombre de départ en retraite est à la baisse par rapport à 2016. Les demandes de disponibilité, détachement et mutation sont en hausse de 60 agents.

Les entrées sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux augmentent de 17,56% sur l'année 2017 par rapport à 2016. Les mutations et les réintégrations sont en progression de 26,49% (+ 71 agents) et ce depuis deux années consécutives.

Le turn-over est en hausse passant de 13,76% en 2016 à 15,09% en 2017. Cette tendance se retrouve sur la filière soignante.

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 calcul 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, pour tous les budgets, 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 **présents au CHU**, incluant les populations d'internes et d'étudiants, et sans le personnel mis à disposition de structures extérieures.

↘ Évolution de l'effectif 2017

L'effectif total rémunéré du personnel médical, en moyenne sur 2017, 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 238,66 (contre 237,11 en 2016), toutes disciplines confondues, se répartissant comme suit :

- 87,51 professeurs des universités-praticiens hospitaliers,
- 48,22 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers,
- 0,71 praticiens hospitaliers universitaires,
- 102,22 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 personnels titulaires et temporaires) ou semestrielle (pour les personnels non 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 des effectifs (en équivalents temps plein) de personnels médicaux non universitaires (tous statuts confondus) de +4,99% en 2017, soit :**

- **Une progression de l'effectif des praticiens hospitaliers à temps plein (+2,68%)** résultant de la politique de gestion des emplois basée pour l'essentiel sur une fidélisation des ressources humaines et des compétences assortie d'une adaptation des effectifs aux possibilités d'expansion économique.

La progression des effectifs de praticien hospitalier à temps plein, débutée en 2016 pour tenir compte du passage en temps continu des secteurs des urgences adultes et pédiatriques, se poursuit cette année (+2,68% en 2017, +4,21% en 2016 et +2,00% en 2015), de manière toutefois atténuée du fait de décisions institutionnelles prises dans le cadre de la révision des effectifs.

Il reste à souligner que la pénurie de médecins dans la spécialité d'anesthésie-réanimation continue de générer des difficultés spécifiques de recrutement de personnels permanents, même si celles-ci commencent à s'atténuer.

- **La poursuite de la progression de l'effectif des praticiens des hôpitaux à temps partiel (+29,79% en 2017 et +13,31% en 2016),**

- **La stabilisation des effectifs des praticiens attachés (+3,43%)** avec l'atténuation des transformations de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché en postes de praticien hospitalier à titre permanent : 73,36 ETP sont dénombrés pour 295 personnes physiques. **Les effectifs de praticiens attachés associés, qui se stabilisent également (-3,22%),** représentent 6,02 ETP.

La diminution du nombre de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché reste cependant limitée 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.

Au 31 décembre 2017, la répartition des praticiens attachés et praticiens attachés associés était la suivante :

- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée déterminée : 25,1 %
- praticiens attachés et attachés associés en contrat triennal : 51,7 %
- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée indéterminée : 23,2 %

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 1^{er} 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 restreint les possibilités de recrutement de médecins étrangers non européens dans les établissements publics de santé. En 2017, ils représentaient 6,02 équivalents temps plein (6,22 en 2016 et 5,28 en 2015).

- **La progression significative de l'effectif des assistants spécialistes (+18,9%)** est liée au déploiement de ce statut dans le secteur de l'anesthésie-réanimation depuis 2016, ainsi qu'aux recrutements croissants sur ce statut pour validation de DESC opérés dans l'établissement. Le recrutement sur ce statut dans le cadre d'emplois partagés avec des établissements partenaires (Emplois médicaux régionaux ou Assistants spécialistes partagés) évolue à partir de novembre 2017, avec le transfert progressif sur 2 ans de la gestion de ces postes aux établissements partenaires.

En 2014, le Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux a adopté 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 1^{er} 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. Cette participation a été étendue au CHU de Bordeaux à compter du 1^{er} novembre 2014.

En 2017, ces modalités financières ont évolué. Il a été convenu, avec l'approbation de l'ARS, que ces modalités prendraient fin progressivement à partir du 1^{er} novembre 2017, toute nouvelle promotion d'assistants spécialistes partagés étant désormais rémunérée par son établissement d'accueil.

Au 31 décembre 2017, 13 assistants spécialistes restent bénéficiaires de ce dispositif après le départ de la promotion terminant son assistantat au 1^{er} novembre 2016.

Ils étaient 30 au 31 décembre 2016 et 26 en 2015.

- **Une relative stabilité de l'effectif des praticiens contractuels (+ 1,44%)** 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 : 91,70 ETP sont dénombrés, soit 122 personnes physiques.

➤ Masse salariale

L'analyse des rémunérations et charges des personnels seniors rémunérés par l'établissement (donc hors étudiants et internes) montre une augmentation moyenne de 2,80 % des dépenses.

> Traitements hospitaliers de base

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

- 0,56 % 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 (- 2,02 %) ;
- une baisse des rémunérations de base allouées aux praticiens attachés en contrat à durée indéterminée ou en contrat triennal (- 8,12 %) ;
- une augmentation des rémunérations de base des praticiens attachés en contrat à durée déterminée (+ 8,81 %).

> Indemnités

L'analyse du régime indemnitaire souligne l'impact des mesures d'attractivité mises en place en 2017 en faveur du personnel médical :

- Une augmentation (+ 31,45 %) du montant des indemnités versées aux praticiens hospitaliers et hospitalo-universitaires titulaires, suite à l'application de l'arrêté du 20 décembre 2016 revalorisant l'indemnité de service public exclusif de ces praticiens la percevant depuis plus de 15 ans. Au 31 décembre 2017, 77 praticiens hospitalo-universitaires et 100 praticiens hospitaliers à temps plein bénéficiaient mensuellement de la revalorisation pour plus de 15 ans d'exercice exclusif en faveur du service public hospitalier.



- Une augmentation (+ 27,13%) du montant des indemnités versées aux praticiens exerçant sous contrat, suite à l'application du décret n° 2017-327 du 14 mars 2017 portant création d'une prime d'exercice territorial et d'une prime d'engagement de carrière hospitalière pour les praticiens contractuels et les assistants des hôpitaux. Au 31 décembre 2017, 13 assistants bénéficiaient du versement mensuel de la prime d'exercice territorial, 3 praticiens contractuels et 1 assistant avaient bénéficié de la prime d'engagement dans la carrière hospitalière.
- Suite à l'application du décret n° 2013-138 du 14 février 2014 les praticiens des hôpitaux à temps partiel et les praticiens attachés 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, bénéficient d'une indemnité de service public exclusif. Le texte est entré en vigueur le 1^{er} mars 2013. Au 31 décembre 2017, 8 praticiens des hôpitaux à temps partiel et 7 praticiens attachés ont signé le contrat d'engagement de service public exclusif.
- Depuis le décret 2015-321 du 20 mars 2015, les assistants des hôpitaux qui s'engagent à exercer à temps plein auprès d'un établissement public de santé bénéficient également de l'indemnité de service public exclusif. Le texte prévoit l'augmentation progressive du montant de l'indemnité versée, de 50% au 1^{er} avril 2015, à 100% au 1^{er} novembre 2017.

> Permanence des soins

L'évolution des dépenses inhérentes à la permanence des soins (+ 2,15%) suit les décisions prises dans l'établissement dans le cadre du plan d'amélioration du résultat et du plan national ONDAM 2015-2017, contrebalancées par les mesures adoptées dans le cadre du plan d'attractivité nationale pour revaloriser le tarif du temps additionnel.

> Charges de personnels

En 2017, les charges sociales et fiscales ont progressé de +2,52% du fait de l'évolution des dépenses de rémunération.

👉 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 2017 a été marquée par :

- **une augmentation du nombre de gardes** (+ 16,12%) et une diminution du nombre d'indemnités de temps additionnel (- 5,32%).

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 (30,9%) et les personnels hospitaliers (69,1%).

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 2016, janvier à avril 2017 et mai à août 2017).

- **une baisse du nombre d'astreintes opérationnelles** (- 8,15%) et du nombre d'astreintes de sécurité (- 1,19%).

> 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 permettant aux praticiens d'opter pour la monétisation en quatre années d'une partie de ces jours, le dernier versement ayant eu lieu en 2016. Le solde reste disponible dans le CET pour être pris en congés.

En 2013, le compte épargne-temps " pérenne " est entré en vigueur, et 4802 journées

ont été indemnisées à ce titre en 2017, pour un montant de 1 440 600 €, contre 3 654 journées en 2016.

Au 31 décembre 2017, 593 praticiens (341 femmes et 252 hommes) détenaient un compte épargne-temps pour un nombre de jours stockés de 30 877 jours (15 757 jours pour les femmes – 15 120 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 en 2014. Il représente au 31 décembre 2017, sur fonds propres, une provision cumulée de 11 473 476,95 € qui permet le financement intégral des jours provisionnés.

📌 Absences

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

> Pour les arrêts de travail

- après une inflexion en 2016, on constate une augmentation du nombre de jours d'arrêts maladie déclarés (+ 55,12 %), plus significative pour le personnel masculin (+ 78,13 %),
- une diminution (- 18,57 %) du nombre de jours d'arrêts de travail au titre des congés de longue maladie et longue durée. Cette diminution est le fait de la baisse du nombre de jours d'arrêt maladie longue durée masculins (- 37,59 %), les arrêts maladie longue durée des femmes ayant légèrement augmenté (+ 5,01 %),
- le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents de travail est en baisse, et passe de 323 jours en 2016 à 205 jours en 2017,
- après une hausse en 2016, le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents du trajet diminue à 76 jours (53 jours en 2015, 228 jours en 2016),
- une diminution de - 6,06 % du nombre de jours d'arrêts au titre de la maternité (6 738 jours en 2016, 6 330 en 2017). En revanche, une augmentation de + 37,70 % du nombre de jours d'arrêts au titre du congé paternité est enregistrée (191 jours en 2016, 263 jours en 2017).

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

📌 Mouvements

L'analyse des mouvements constatés en 2017 montre les points suivants :

> D'une part, une confirmation depuis 2011 d'un nombre relativement stable de départs à la retraite (32 en 2015, 24 en 2016 et 28 en 2017).

En 2017, 28 départs à la retraite ont été enregistrés (8 professeurs des universités-praticiens hospitaliers, 11 praticiens hospitaliers à temps plein, 8 praticiens attachés et 1 praticien contractuel). Il est à 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 se stabilise (12 en 2015, 9 en 2016 et 9 en 2017). Au 1^{er} septembre 2017, 3 demandes d'ouverture et 6 demandes de renouvellement ont été accordées.

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, modifié par le décret n° 2016-1426 du 21 octobre 2016, pour les **personnels exclu-**

sivement 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 de manière progressive selon l'année de naissance en vue de permettre un exercice hospitalier jusqu'à l'âge de 70 ans. En 2017, **2 praticiens hospitaliers** ont fait une première demande de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge de la retraite. Aucun praticien n'a fait de demande de renouvellement dans le cadre de ce dispositif.

> **D'autre part, une stabilité du nombre de démissions constatées : 37 en 2015, 40 en 2016 et 40 en 2017 ainsi réparties sur la dernière année :**

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 5 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, 8 assistants spécialistes, 2 praticien contractuel et 16 praticiens attachés.

> **Par ailleurs, une stabilisation du nombre de disponibilités : 28 en 2015, 37 en 2016 et 36 en 2017, soit pour la dernière année :**

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 3 professeurs des universités – praticiens hospitaliers, 5 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers et 1 praticien hospitalier-universitaire
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 22 praticiens hospitaliers à temps plein et 5 praticiens des hôpitaux à temps partiel.

> **Enfin, l'enregistrement de 3 mutations vers d'autres établissements publics de santé** (3 praticiens hospitaliers temps plein) **et 4 détachements** (4 praticiens hospitaliers temps plein).

↘ Formation du personnel médical

L'analyse du bilan des actions de formation montre une évolution du nombre de jours enregistrés au titre de la formation du personnel médical (2 244 en 2015, 2 152 en 2016 et 3 019 en 2017). 884 praticiens ont suivi une ou plusieurs formations en 2017.

↘ 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% à compter de 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 (hors pharmaciens et dentistes), de la surtaxe des laboratoires qui abonde l'enveloppe budgétaire DPC.

Le nombre de praticiens ayant satisfait à leur obligation de DPC en 2017 a diminué par rapport aux années précédentes, du fait du passage de l'obligation annuelle à l'obligation triennale au 1er janvier 2017.

Malgré cela, la formation médicale, à travers les actions non prioritaires, a augmenté sensiblement : 776 départs en formation en 2017 contre 685 en 2016 (+ 13,28%).

↘ 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 40 397 €. Parallèlement, des bourses de mobilité ont été allouées pour un montant de 130 557 €.



Partie 1 État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux en 2016

Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs moyens Équivalent temps plein rémunéré (ETPR).....	14
Indicateur 2 Masse salariale.....	24
Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires.....	28

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2016.....	29
Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2016.....	33
Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical.....	35
Indicateur 7 Taux de turnover du personnel.....	57
Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM).....	58
Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en douze heures).....	59

Gestion des compétences

Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM).....	60
Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC).....	62
Indicateur 12.1 Pyramides des âges.....	63
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension.....	64
Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés).....	67
Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité.....	68

Dialogue social

Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles).....	69
Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical.....	69
Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2016.....	69
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux.....	70

Santé et sécurité au travail

Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail.....	71
Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service.....	72
Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement.....	73
Indicateur 22 Existence du document unique.....	76
Indicateur 23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	77

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

Indicateur 1 Effectifs moyens rémunérés par budget et par pôle	82
Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle.....	88
Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade	98
Indicateur 2.3 Turnover	101

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.....	109
Mise en valeur du pôle imagerie médicale	110

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.....	138
État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements de santé)	138
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.....	141

Partie 4 Annexes au bilan social

Annexe 1 Concours.....	144
Annexe 2 Bilan de formation (personnel non médical).....	147
Annexe 3 Personnel médical (données complémentaires)	149



A decorative graphic consisting of several thick, overlapping ribbons in shades of blue, green, orange, and purple. The ribbons are arranged in a curved, flowing pattern that frames the central text.

État et analyse des données
sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux
et non médicaux en **2017**

Partie 1

Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs moyens équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

↳ Total des effectifs

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2015	9 014,43		42	2 270,25		42	11 284,68		42
	2016	8 945,03	-0,77%	42	2 265,91	-0,19%	42	11 210,94	-0,65%	42
	2017	8 962,35	0,19%	42	2 276,21	0,45%	42	11 238,56	0,25%	42
Personnel médical	2015	478,38		43	449,41		48	927,79		45
	2016	504,55	5,47%	43	453,04	0,81%	47	957,58	3,21%	45
	2017	535,07	6,05%	43	460,04	1,55%	47	995,11	3,92%	45
TOTAL	2015	9 492,81		41	2 719,66		44	12 212,47		42
	2016	9 449,58	-0,46%	41	2 718,94	-0,03%	44	12 168,52	-0,36%	42
	2017	9 497,42	0,51%	38	2 736,25	0,64%	32	12 233,67	0,54%	37

		Femme		Homme		TOTAL	
		ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen
Emplois aidés	2017	12,97	35	0,79	39	13,76	36

Après trois années consécutives de décélération, les effectifs non médicaux du CHU de Bordeaux progressent sur l'année 2017 de +0,25%.



➤ 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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015	66,10	29,50	95,60	534,54	11,44	545,98	419,57	31,42	450,99	1 020,21		47	72,36		46	1 092,57		47
	2016	67,07	27,77	94,84	518,87	12,00	530,87	424,38	35,01	459,39	1 010,33	-0,97%	48	74,78	3,34%	46	1 085,10	-0,68%	48
	2017	71,67	28,24	99,91	502,26	13,14	515,39	437,45	36,41	473,87	1 011,38	0,10%	48	77,79	4,03%	45	1 089,17	0,37%	47
Soignants	2015	2 689,71	340,77	3 030,48	792,26	68,21	860,47	2 865,02	466,29	3 331,31	6 346,99		42	875,27		42	7 222,26		42
	2016	2 684,23	340,99	3 025,22	730,36	58,46	788,82	2 759,64	457,36	3 217,00	6 174,24	-2,72%	43	856,80	-2,11%	43	7 031,04	-2,65%	43
	2017	2 728,24	341,03	3 069,27	671,41	49,70	721,11	2 685,50	456,25	3 141,75	6 085,15	-1,44%	43	846,98	-1,15%	43	6 932,14	-1,41%	43
Sociaux-éducatifs	2015	2,77		2,77	63,68	1,00	64,68				66,45		41	1,00		52	67,45		42
	2016	3,65		3,65	63,75	1,00	64,75				67,40	1,43%	42	1,00	0,00%	53	68,40	1,41%	43
	2017	3,28		3,28	64,85	1,00	65,85				68,13	1,08%	43	1,00	0,00%	54	69,13	1,06%	43
Médico-techniques	2015	34,21	21,92	56,13	446,21	165,92	612,13	8,33	7,83	16,16	488,75		44	195,67		42	684,42		44
	2016	34,29	23,50	57,79	450,16	167,28	617,44	7,81	5,08	12,89	492,26	0,72%	44	195,86	0,10%	42	688,12	0,54%	44
	2017	33,36	22,92	56,27	457,06	169,24	626,30	4,74	3,67	8,41	495,17	0,59%	43	195,82	-0,02%	41	690,99	0,42%	43
Techniques	2015	107,14	126,84	233,98	63,65	173,13	236,78	289,84	638,48	928,32	460,63		44	938,45		46	1 399,08		46
	2016	120,13	129,23	249,36	74,31	171,58	245,90	282,50	624,30	906,80	476,94	3,54%	45	925,12	-1,42%	47	1 402,05	0,21%	46
	2017	129,96	133,63	263,59	77,35	175,38	252,73	280,20	600,40	880,60	487,51	2,22%	44	909,40	-1,70%	46	1 396,91	-0,37%	46
TOTAL	2015	2 899,93	519,03	3 418,96	1 900,34	419,70	2 320,04	3 582,76	1 144,02	4 726,78	8 383,03		43	2 082,75		44	10 465,78		43
	2016	2 909,37	521,48	3 430,85	1 837,47	410,32	2 247,79	3 474,33	1 121,75	4 596,09	8 221,16	-1,93%	44	2 053,56	-1,40%	45	10 274,72	-1,83%	44
	2017	2 966,51	525,82	3 492,32	1 772,93	408,45	2 181,38	3 407,90	1 096,73	4 504,63	8 147,34	-0,90%	44	2 030,99	-1,10%	44	10 178,33	-0,94%	43

Focus sur le personnel non médical permanent (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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015	24,20	11,29	35,49	53,55	1,00	54,55	33,58	9,29	42,88	111,34		41	21,59		40	132,92		40
	2016	26,39	10,83	37,22	42,27	0,92	43,18	37,10	11,53	48,63	105,76	-5,01%	42	23,28	7,83%	39	129,04	-2,92%	42
	2017	30,90	11,66	42,56	35,78	1,14	36,91	39,00	11,49	50,49	105,67	-0,08%	42	24,29	4,34%	39	129,96	0,72%	41
Soignants	2015	214,72	39,28	254,00	25,63	6,88	32,50	112,76	26,06	138,82	353,11		32	72,22		31	425,32		31
	2016	217,28	40,51	257,79	25,76	5,19	30,95	101,69	24,73	126,42	344,72	-2,37%	32	70,44	-2,46%	31	415,16	-2,39%	32
	2017	202,35	31,48	233,82	20,93	3,42	24,36	130,04	30,28	160,32	353,32	2,49%	32	65,18	-7,46%	32	418,50	0,80%	32
Sociaux-éducatifs	2015				3,98		3,98				3,98		39				3,98		39
	2016				4,64		4,64				4,64	16,46%	40		0,00%		4,64	16,46%	40
	2017				3,94		3,94				3,94	-15,03%	41		0,00%		3,94	-15,03%	41
Médico-techniques	2015	10,52	4,25	14,77	22,62	6,77	29,39				33,13		34	11,02		34	44,15		34
	2016	10,95	4,92	15,87	31,56	8,32	39,87				42,51	28,30%	32	13,23	20,06%	32	55,74	26,25%	32
	2017	11,27	5,75	17,02	25,24	5,85	31,10				36,52	-14,10%	33	11,60	-12,32%	30	48,12	-13,68%	32
Techniques	2015	101,22	106,26	207,48	21,04	11,18	32,22	17,76	44,88	62,63	140,01		41	162,32		42	302,33		41
	2016	112,21	105,49	217,70	25,55	12,26	37,82	21,24	40,48	61,72	159,00	13,56%	41	158,23	-2,52%	42	317,24	4,93%	41
	2017	122,58	110,25	232,83	26,94	14,84	41,78	24,11	45,36	69,47	173,63	9,20%	42	170,45	7,72%	42	344,08	8,46%	42
TOTAL	2015	350,65	161,08	511,73	126,82	25,83	152,65	164,10	80,23	244,33	641,57		35	267,15		38	908,72		36
	2016	366,84	161,75	528,58	129,77	26,69	156,46	160,02	76,75	236,77	656,63	2,35%	36	265,19	-0,73%	38	921,82	1,44%	36
	2017	367,09	159,14	526,23	112,84	25,25	138,09	193,15	87,14	280,29	673,08	2,51%	36	271,53	2,39%	38	944,61	2,47%	36

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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015	4,36	1,00	5,36	20,12	0,33	20,45	59,65	7,88	67,53	84,13		37	9,21		33	93,34		37
	2016	3,17	0,18	3,34	7,80	0,73	8,53	71,25	6,09	77,34	82,22	-2,27%	36	6,99	-24,09%	31	89,21	-4,43%	36
	2017	3,07		3,07	3,49	1,23	4,72	84,87	4,72	89,59	91,43	11,20%	35	5,96	-14,82%	31	97,38	9,16%	35
Soignants	2015	117,67	7,62	125,29	19,57	1,59	21,16	239,51	55,12	294,63	376,75		29	64,33	980,17%	26	441,08		28
	2016	179,13	16,93	196,06	20,72	2,77	23,49	273,57	54,06	327,64	473,43	25,66%	30	73,77	14,67%	28	547,19	24,06%	29
	2017	225,97	39,93	265,90	17,57	2,73	20,30	303,96	52,98	356,94	547,50	15,65%	30	95,64	29,65%	29	643,14	17,53%	29
Sociaux-éducatifs	2015				6,33		6,33				6,33		32		-100,00%		6,33		32
	2016				13,14	0,16	13,30				13,14	107,63%	32	0,16	100,00%	35	13,30	110,18%	32
	2017				14,25	0,69	14,94				14,25	8,40%	31	0,69	329,31%	31	14,94	12,29%	31
Médico-techniques	2015	2,26	1,00	3,26	40,99	7,66	48,65				43,25		27	8,66	1152,05%	29	51,91		27
	2016	1,41	0,08	1,49	38,94	15,67	54,61				40,35	-6,70%	26	15,75	81,87%	26	56,10	8,07%	26
	2017	3,78	4,12	7,90	30,39	17,27	47,66				34,17	-15,31%	27	21,39	35,79%	27	55,56	-0,97%	27
Techniques	2015	83,23	34,70	117,93	11,98	7,66	19,64	25,73	62,94	88,67	120,94		33	105,30	392,37%	30	226,24		31
	2016	76,49	28,88	105,37	8,65	11,34	19,99	29,59	75,46	105,05	114,73	-5,13%	32	115,68	9,86%	30	230,41	1,85%	31
	2017	68,69	22,93	91,62	23,95	14,20	38,16	35,02	84,41	119,43	127,66	11,27%	32	121,54	5,07%	31	249,21	8,16%	32
TOTAL	2015	207,52	44,32	251,84	98,99	17,24	116,23	324,89	125,94	450,83	631,40		31	187,50	54,26%	29	818,90		30
	2016	260,19	46,07	306,27	89,26	30,67	119,93	374,42	135,61	510,03	723,87	14,65%	31	212,35	13,25%	30	936,22	14,33%	30
	2017	301,51	66,97	368,49	89,65	36,13	125,78	423,85	142,12	565,96	815,01	12,59%	31	245,22	15,48%	30	1 060,23	13,25%	30

Personnel non médical global

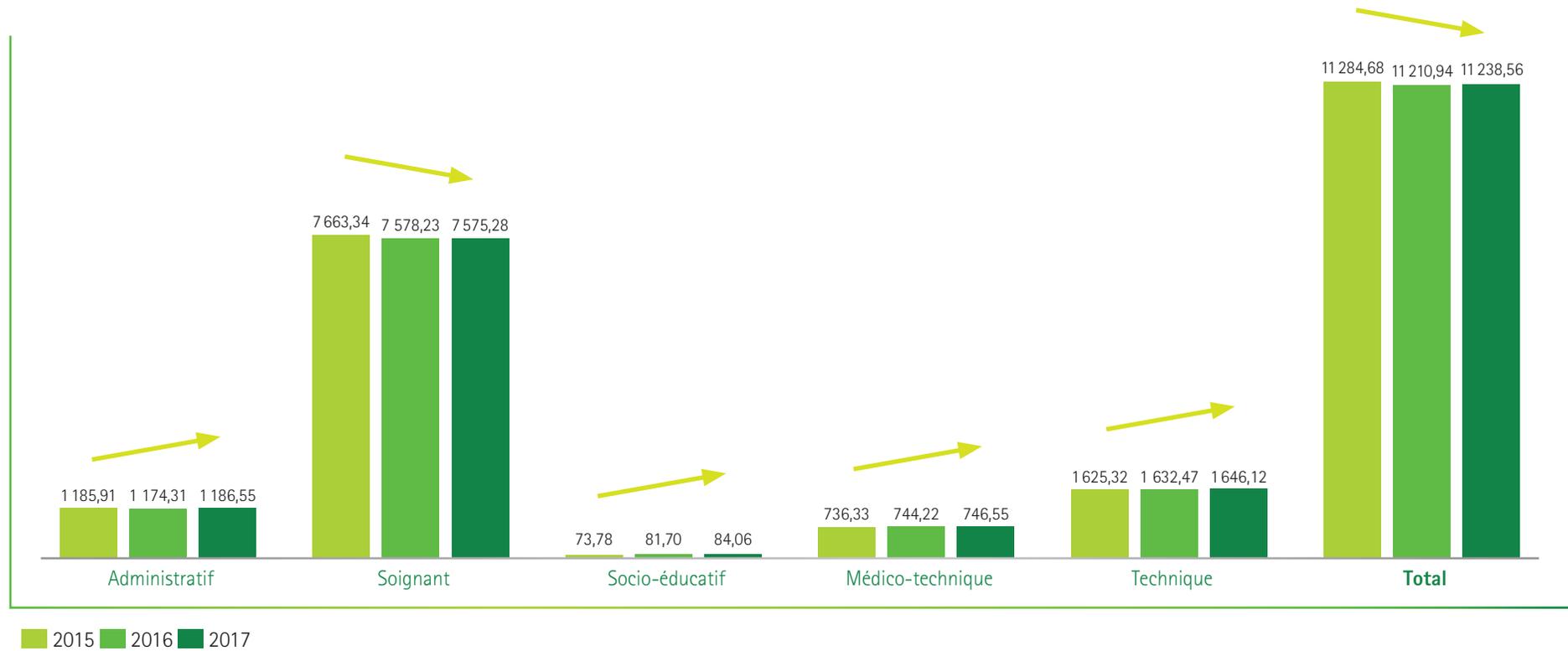
		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015	70,46	30,50	100,96	554,66	11,77	566,43	479,22	39,30	518,52	1 104,34		46	81,57		44	1 185,91		46
	2016	70,24	27,94	98,18	526,67	12,73	539,40	495,63	41,10	536,73	1 092,54	-1,07%	47	81,77	0,24%	45	1 174,31	-0,98%	47
	2017	74,74	28,24	102,98	505,74	14,37	520,11	522,33	41,13	563,46	1 102,81	0,94%	46	83,74	2,42%	43	1 186,55	1,04%	46
Soignants	2015	2 807,38	348,39	3 155,77	811,83	69,80	881,63	3 104,53	521,41	3 625,94	6 723,74		41	939,60		40	7 663,34		41
	2016	2 863,36	357,92	3 221,28	751,09	61,23	812,31	3 033,22	511,42	3 544,64	6 647,66	-1,13%	41	930,57	-0,96%	41	7 578,23	-1,11%	41
	2017	2 954,22	380,96	3 335,17	688,98	52,43	741,41	2 989,45	509,23	3 498,69	6 632,65	-0,23%	41	942,62	1,30%	40	7 575,28	-0,04%	41
Sociaux-éducatifs	2015	2,77		2,77	70,01	1,00	71,01				72,78		38	1,00		29	73,78		37
	2016	3,65		3,65	76,90	1,16	78,06				80,54	10,66%	40	1,16	16,11%	44	81,70	10,74%	40
	2017	3,28		3,28	79,09	1,69	80,79				82,37	2,27%	40	1,69	45,69%	38	84,06	2,89%	40
Médico-techniques	2015	36,47	22,92	59,39	487,20	173,58	660,78	8,33	7,83	16,16	532,00		43	204,33		41	736,33		43
	2016	35,70	23,58	59,28	489,11	182,94	672,05	7,81	5,08	12,89	532,61	0,12%	43	211,61	3,56%	41	744,22	1,07%	42
	2017	37,14	27,03	64,17	487,45	186,51	673,96	4,74	3,67	8,41	529,34	-0,61%	42	217,21	2,65%	40	746,55	0,31%	41
Techniques	2015	190,37	161,54	351,91	75,63	180,79	256,42	315,57	701,42	1 016,99	581,57		41	1 043,75		43	1 625,32		42
	2016	196,62	158,11	354,73	82,96	182,93	265,89	312,09	699,76	1 011,85	591,67	1,74%	41	1 040,80	-0,28%	44	1 632,47	0,44%	43
	2017	198,65	156,56	355,21	101,31	189,58	290,88	315,22	684,81	1 000,03	615,18	3,97%	41	1 030,95	-0,95%	43	1 646,12	0,84%	42
TOTAL	2015	3 107,45	563,35	3 670,80	1 999,33	436,94	2 436,27	3 907,65	1 269,96	5 177,61	9 014,43		42	2 270,25		42	11 284,68		42
	2016	3 169,56	567,56	3 737,12	1 926,73	440,98	2 367,71	3 848,75	1 257,36	5 106,11	8 945,03	-0,77%	42	2 265,91	-0,19%	42	11 210,94	-0,65%	42
	2017	3 268,02	592,79	3 860,81	1 862,58	444,58	2 307,16	3 831,75	1 238,84	5 070,59	8 962,35	0,19%	42	2 276,21	0,45%	42	11 238,56	0,25%	42

La progression de 0,25% des effectifs non médicaux touche l'ensemble des catégories socio professionnelle. Les soignants sont stables. La catégorie A soignante est en hausse de 3,5% reflète des départs en retraite des infirmiers de catégorie B. La catégorie C quant à elle enregistre une baisse de 1,3% suite à la mise en œuvre de la dernière tranche d'externalisation de l'entretien des locaux. L'année 2017 est marquée par une baisse des effectifs permanents de 0,94% (-1,29% sur les titulaires ; +2,47% sur les CDI) liée au nombre de départs en retraite et à l'impossibilité temporaire d'organiser les concours techniques compte tenu de la non parution des textes suite à la mise en œuvre du PPCR. Les effectifs non permanents augmentent de +13,25%. Seule la catégorie médico-technique est stable (-0,97%).

Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2015	50,88	20,31	50,88		31	20,31		31	71,19		31
	2016	57,54	19,12	57,54	13,09%	31	19,12	-5,84%	31	76,66	7,69%	31
	2017	63,62	27,53	63,62	10,57%	31	27,53	43,99%	31	91,15	18,90%	31
Assistants associés	2015											
	2016				0,00%			0,00%			0,00%	
	2017				0,00%			0,00%			0,00%	
Hospitalo-universitaires	2015	96,25	142,87	96,25		38	142,87		46	239,12		43
	2016	97,96	139,16	97,96	1,78%	38	139,16	-2,60%	45	237,11	-0,84%	42
	2017	99,48	139,18	99,48	1,56%	38	139,18	0,02%	46	238,66	0,65%	43
Praticiens hospitaliers temps partiel	2015	12,00	9,81	12,00		46	9,81		52	21,82		49
	2016	15,25	9,47	15,25	27,06%	45	9,47	-3,50%	50	24,72	13,31%	47
	2017	19,19	11,41	19,19	25,84%	45	11,41	20,49%	48	30,60	23,79%	46
Praticiens hospitaliers temps plein	2015	222,15	211,15	222,15		46	211,15		49	433,30		48
	2016	238,00	213,54	238,00	7,14%	47	213,54	1,13%	49	451,54	4,21%	48
	2017	249,55	214,07	249,55	4,85%	47	214,07	0,25%	49	463,62	2,68%	48
Praticiens attachés	2015	47,27	33,32	47,27		48	33,32		51	80,59		50
	2016	43,39	27,54	43,39	-8,21%	47	27,54	-17,35%	52	70,93	-11,99%	50
	2017	45,35	28,01	45,35	4,52%	47	28,01	1,71%	52	73,36	3,43%	50
Praticiens attachés associés	2015	3,86	1,42	3,86		42	1,42		49	5,28		45
	2016	4,25	1,97	4,25	10,10%	42	1,97	38,73%	49	6,22	17,80%	44
	2017	3,06	2,96	3,06	-28,00%	41	2,96	50,25%	44	6,02	-3,22%	42
Praticiens contractuels	2015	45,97	30,53	45,97		37	30,53		38	76,50		37
	2016	48,16	42,24	48,16	4,76%	36	42,24	38,35%	36	90,40	18,17%	36
	2017	54,82	36,88	54,82	13,83%	36	36,88	-12,69%	38	91,70	1,44%	37
TOTAL	2015	478,38	449,41	478,38		43	449,41		48	927,79		45
	2016	504,55	453,04	504,55	5,47%	43	453,04	0,81%	47	957,58	3,21%	45
	2017	535,07	460,04	535,07	6,05%	43	460,04	1,55%	47	995,11	3,92%	45

> Évolution en ETP rémunérés moyens annuels



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

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2015	15,92		53	71,12		56	87,04		55
	2016	16,97	6,56%	54	69,01	-2,97%	55	85,98	-1,22%	55
	2017	17,13	0,98%	54	70,37	1,98%	55	87,51	1,78%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2015	22,34		49	28,07		51	50,40		50
	2016	21,93	-1,84%	48	26,51	-5,54%	50	48,44	-3,90%	49
	2017	23,34	6,45%	49	24,88	-6,15%	50	48,22	-0,44%	50
Praticien hospitalier universitaire	2015	0,34		34	1,58		38	1,91		38
	2016	0,50	49,25%	35	0,83	-47,30%	39	1,33	-30,37%	37
	2017	0,37	-25,60%	35	0,34	-59,28%	40	0,71	-46,62%	38
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2015	57,66		31	42,11		32	99,77		32
	2016	58,57	1,58%	31	42,80	1,64%	31	101,37	1,60%	31
	2017	58,64	0,12%	31	43,58	1,82%	32	102,22	0,84%	32
Hospitalo-universitaire	2015	96,25		38	142,87		46	239,12		43
	2016	97,96	1,78%	38	139,15	-2,60%	45	237,11	-0,84%	42
	2017	99,48	1,56%	38	139,17	0,02%	45	238,66	0,65%	42

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

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2015	34,00		53	138,00		56	172,00		55
	2016	35,00	2,94%	54	140,00	1,45%	55	175,00	1,74%	55
	2017	34,00	-2,86%	54	143,00	2,14%	55	177,00	1,14%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2015	42,00		49	55,00		51	97,00		50
	2016	48,00	14,29%	48	50,00	-9,09%	50	98,00	1,03%	49
	2017	46,00	-4,17%	49	50,00		50	96,00	-2,04%	50
Praticien hospitalier universitaire	2015	1,00		34	2,00		38	3,00		38
	2016	1,00		35	1,00	-50,00%	39	2,00	-33,33%	37
	2017	1,00		35		-100,00%	40	1,00	-50,00%	38
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2015	116,00		31	86,00		32	202,00		32
	2016	120,00	3,45%	31	92,00	6,98%	31	212,00	4,95%	31
	2017	116,00	-3,33%	31	91,00	-1,09%	32	207,00	-2,36%	32
Hospitalo-universitaire ⁽¹⁾	2015	193,00		38	281,00		46	474,00		43
	2016	204,00	5,70%	38	283,00	0,71%	45	487,00	2,74%	42
	2017	197,00	-3,43%	38	284,00	0,35%	45	481,00	-1,23%	42

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



Indicateur 2 Masse salariale

➤ Total et évolution de la masse salariale

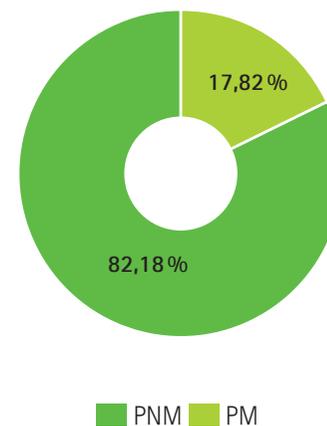
Données issues de PH7

		Femme	Homme	TOTAL (en euros) €	Évolution
Personnel non médical	2015	405 153 183,35	100 784 024,94	505 937 208,28	
	2016	406 412 605,40	101 141 701,41	507 554 306,81	0,32 %
	2017	413 724 648,13	103 211 950,95	516 936 599,08	1,85 %
Personnel médical	2015	51 229 725,43	52 405 624,59	103 635 350,02	
	2016	55 005 840,87	54 066 235,15	109 072 076,03	5,25 %
	2017	60 289 617,75	51 835 527,60	112 125 145,35	2,80 %
TOTAL	2015	456 382 908,77	153 189 649,53	609 572 558,30	
	2016	461 418 446,28	155 207 936,56	616 626 382,83	1,16 %
	2017	474 014 265,88	155 047 478,54	629 061 744,43	2,02 %

La masse salariale progresse de 1,85% entre l'année 2016 et 2017. Cette progression trouve son explication dans la hausse des effectifs mais également dans le poids des mesures statutaires et du GVT (effet report de la revalorisation de la valeur du point en février 2016, mise en œuvre du PPCR, hausse des charges).

L'évolution de l'indice moyen majoré (+ 1,52%) trouve son origine dans le GVT et dans la mise en œuvre du PPCR. L'indice moyen majoré des CDD continue de baisser (- 0,46% entre 2016 et 2017 ; - 0,96% entre 2015 et 2016) compte tenu de la non mise en œuvre du PPCR sur ces statuts.

La hausse de la masse salariale des effectifs non permanents (+ 15,07%) s'explique donc exclusivement par l'effet volume - effectif.



↳ Masse salariale et évolution du personnel non médical

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Permanents	2015	151 278 575,20	30 018 679,73	94 342 859,88	20 680 648,66	137 781 080,30	43 509 611,88	477 611 455,65	
	2016	155 422 961,04	30 686 222,52	91 761 545,16	20 427 486,94	134 083 053,96	42 803 703,88	475 184 973,50	-0,51%
	2017	161 505 761,02	31 581 900,89	89 861 570,48	20 419 959,59	133 570 586,36	42 750 987,03	479 690 765,38	0,95%
CDD	2015	7 838 212,40	1 950 435,94	3 160 810,22	565 042,48	10 751 645,35	4 059 606,25	28 325 752,63	
	2016	9 826 320,40	1 809 190,63	2 889 097,86	972 628,14	12 429 626,99	4 442 469,30	32 369 333,31	14,28%
	2017	11 352 740,26	2 519 590,30	2 998 621,02	1 191 533,15	14 435 368,99	4 747 979,98	37 245 833,70	15,07%
TOTAL	2015	159 116 787,60	31 969 115,67	97 503 670,10	21 245 691,14	148 532 725,65	47 569 218,13	505 937 208,28	
	2016	165 249 281,44	32 495 413,15	94 650 643,01	21 400 115,08	146 512 680,95	47 246 173,18	507 554 306,81	0,32%
	2017	172 858 501,28	34 101 491,19	92 860 191,49	21 611 492,74	148 005 955,36	47 498 967,02	516 936 599,08	1,85%

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Titulaire	2015	135 384 827,96	20 645 777,76	89 988 242,14	19 649 323,46	132 565 842,04	41 000 743,59	439 234 756,95	
	2016	138 516 160,20	21 238 658,42	87 166 416,91	19 380 421,06	129 005 860,61	40 401 579,69	435 709 096,89	-0,80%
	2017	143 978 609,99	21 947 562,13	85 735 159,01	19 447 741,30	127 331 030,27	39 930 954,79	438 371 057,50	0,61%
CDI	2015	15 893 747,29	9 372 901,97	4 354 617,74	1 031 325,20	5 215 238,27	2 508 868,29	38 376 698,77	
	2016	16 906 800,83	9 447 564,11	4 595 128,25	1 047 065,88	5 077 193,35	2 402 124,19	39 475 876,61	2,86%
	2017	17 527 151,03	9 634 338,75	4 126 411,47	972 218,29	6 239 556,09	2 820 032,25	41 319 707,88	4,67%
CDD	2015	7 838 212,40	1 950 435,94	3 160 810,22	565 042,48	10 751 645,35	4 059 606,25	28 325 752,64	
	2016	9 826 320,40	1 809 190,63	2 889 097,86	972 628,14	12 429 626,99	4 442 469,30	32 369 333,31	14,28%
	2017	11 352 740,26	2 519 590,30	2 998 621,02	1 191 533,15	14 435 368,99	4 747 979,98	37 245 833,70	15,07%
TOTAL	2015	159 116 787,65	31 969 115,67	97 503 670,10	21 245 691,14	148 532 725,67	47 569 218,13	505 937 208,35	
	2016	165 249 281,44	32 495 413,15	94 650 643,01	21 400 115,08	146 512 680,95	47 246 173,18	507 554 306,81	0,32%
	2017	172 858 501,28	34 101 491,19	92 860 191,49	21 611 492,74	148 005 955,36	47 498 967,02	516 936 599,08	1,85%

↳ Taux d'évolution de l'indice moyen majoré

		Indice Moyen	Évolution
Permanents	2015	414,22	
	2016	418,80	1,11 %
	2017	426,44	1,82 %
CDD	2015	351,72	
	2016	348,34	-0,96%
	2017	346,74	-0,46 %
TOTAL	2015	408,98	
	2016	412,13	0,77 %
	2017	418,41	1,52 %

		Indice Moyen	Évolution
Titulaire	2015	412,26	
	2016	416,72	1,08 %
	2017	424,13	1,78 %
CDI	2015	435,07	
	2016	440,04	1,14 %
	2017	449,14	2,07 %
CDD	2015	351,72	
	2016	348,34	-0,96 %
	2017	346,74	-0,46 %
TOTAL	2015	408,98	
	2016	412,13	0,77 %
	2017	418,41	1,52 %

Indice moyen majoré

L'évolution de l'indice moyen majoré s'explique principalement par 2 facteurs :

- la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)
- le GVT

↳ Masse salariale et évolution du personnel médical

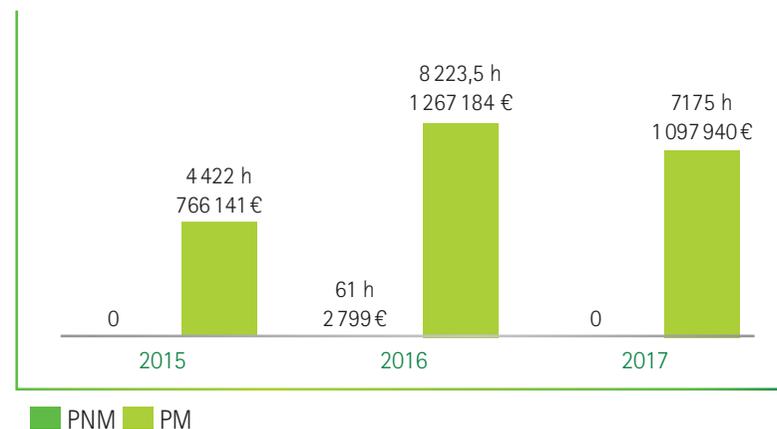
		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Traitement de base (6421,6422,6423,6428)	2015	31 729 536,51	32 457 451,55	64 186 988,06	
	2016	34 340 233,56	33 753 636,21	68 093 869,77	6,09 %
	2017	37 717 146,39	32 428 272,99	70 145 419,38	3,01 %
Gardes et astreintes et temps additionnel (6425, 6426)	2015	4 466 999,05	4 569 477,57	9 036 476,62	
	2016	4 388 052,86	4 313 096,46	8 701 149,32	-3,71 %
	2017	4 779 161,86	4 109 005,59	8 888 167,45	2,15 %
Charges (631, 633, 6452, 647, 64882)	2015	15 033 189,86	15 378 695,48	30 411 885,34	
	2016	16 277 554,46	15 999 502,47	32 277 056,94	6,13 %
	2017	17 793 309,50	15 298 249,02	33 091 558,52	2,52 %
TOTAL	2015	51 229 725,43	52 405 624,59	103 635 350,02	
	2016	55 005 840,87	54 066 235,15	109 072 076,03	5,25 %
	2017	60 289 617,75	51 835 527,60	112 125 145,35	2,80 %



Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires

		Personnel non médical	Personnel médical
Nombre d'heures	2015	0,00	4 422,00
	2016	61,00	8 223,50
	2017	0,00	7 175,00
Montant (€)	2015	0,00	766 140,80
	2016	2 799,00	1 267 184,25
	2017	0,00	1 097 940,31
ETP	2015	0,00	2,20
	2016	0,06	4,12
	2017	0,00	3,59

> Nombre d'heures / Montant (€)



Le CHU de Bordeaux n'a sur 2017 pas fait appel à l'intérim para médical. Sa politique RH demeure stable sur ce point, le déploiement du logiciel BALI devrait permettre de maintenir cette orientation dans les années à venir.

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2017

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2015	3 366,72	
	2016	3 575,82	+ 6,21 %
	2017	4 120,30	+ 15,23 %
Soignants	2015	29 819,87	
	2016	19 069,12	-0,04 %
	2017	20 373,86	+ 6,84 %
Socio-éducatifs	2015	783,42	
	2016	1 062,63	+ 35,64 %
	2017	866,75	-0,02 %
Médico-techniques	2015	2 082,40	
	2016	2 365,20	+ 13,58 %
	2017	2 574,40	+ 8,84 %
Techniques	2015	7 476,25	
	2016	6 877,03	-0,01 %
	2017	6 870,39	-0,00 %
TOTAL	2015	43 528,65	
	2016	32 949,80	-0,02 %
	2017	34 805,70	+ 5,63 %

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2015	21 238,85	
	2016	15 120,23	-0,03 %
	2017	15 736,08	+ 4,07 %
Aides-soignants	2015	6 152,18	
	2016	1 460,65	-0,08 %
	2017	1 166,42	-0,02 %
Assistant médico-administratif	2015	1 765,32	
	2016	1 835,02	+ 3,95 %
	2017	1 926,00	+ 4,96 %

Pour rappel, le bilan social demande expressément une photographie des indicateurs RH au 31 décembre. Les demandes d'abondement du compte épargne temps se font jusqu'au 16 janvier de l'année N+1. De plus les heures supplémentaires peuvent être récupérées jusqu'au dernier jour de février de l'année N+1. Dans ce cadre la lecture de l'indicateur 4 est un peu tronquée par ces trois dates.

Après une année de forte baisse en 2016 (- 24,30 %) le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées augmente en passant de 32 949,80 heures en 2016 à 34 805,7 heures en 2017 soit une hausse de 5,63 %.

A noter la baisse conséquente pour la seconde année sur les AS (- 20,14 % sur 2017, - 76,26 % en 2016) qui avait connu une très forte progression en 2015 (+ 55,74 %).

Après une année de baisse enregistrée en 2016 (- 28,81 %), les heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées augmentent de 4,07 %.

Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2017

4.2 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif ayant effectué des heures supplémentaires

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Administratifs	2015	7,56	3,00	7,31	
	2016	7,81	9,34	7,89	8,01 %
	2017	7,77	15,58	8,21	3,98 %
Soignants	2015	6,79	2,67	6,33	
	2016	4,28	2,43	4,07	-35,72 %
	2017	4,33	3,01	4,18	2,87 %
Socio-éducatifs	2015	14,84	0,00	14,70	
	2016	18,98	-0,17	18,64	26,79 %
	2017	13,98	-0,17	13,76	-26,20 %
Médico-techniques	2015	4,37	3,00	4,03	
	2016	5,05	2,56	4,42	9,65 %
	2017	5,25	3,22	4,72	6,65 %
Techniques	2015	13,03	12,70	12,81	
	2016	8,50	13,43	11,72	-8,55 %
	2017	10,45	12,46	11,70	-0,10 %
TOTAL	2015	6,99	6,36	6,88	
	2016	4,95	6,51	5,21	-24,23 %
	2017	5,05	6,57	5,30	1,66 %

Les ratios précédents (basés sur le cumul du nombre d'agents dans l'année ayant fait du TC) ont été réévalués selon la situation au 31-12; le ratio par rapport à l'effectif total reste inchangé.

Mode de calcul: Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Nombre d'agents (au 31-12-N) ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) et du temps additionnel par rapport à l'effectif total

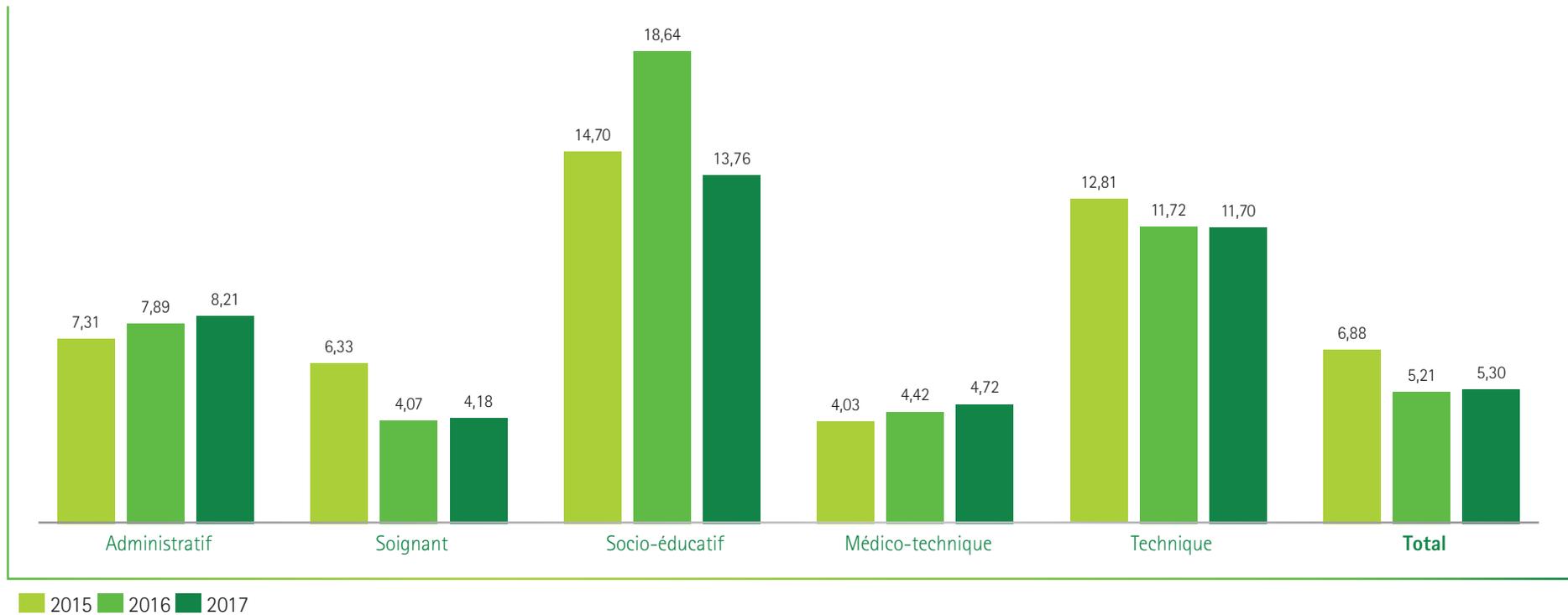
		Nombre moyen	Évolution
Personnel non médical	2015	3,73	
	2016	2,82	-24,21 %
	2017	2,95	4,44 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Effectif physique total au 31-12-N

Le temps additionnel du personnel médical est systématiquement rémunéré.

> Évolution du nombre moyen d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) (ind. 4.2)



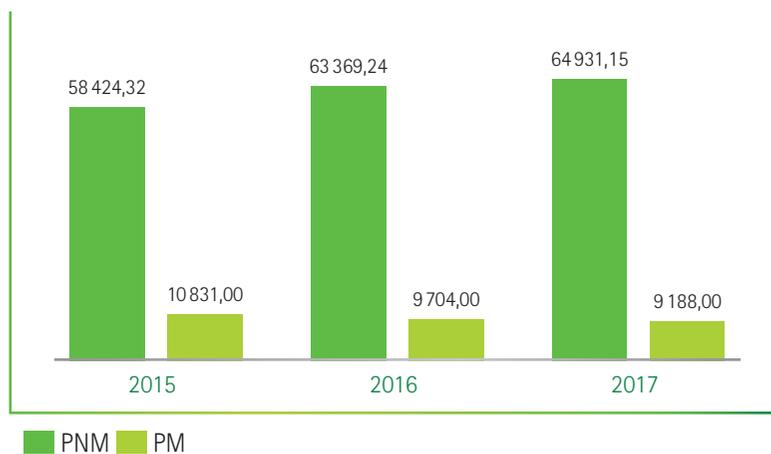
4.4 Nombre d'heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année 2017

		Total	Évolution
Personnel non médical	2015	58 424,32	
	2016	63 369,24	8,46%
	2017	64 931,15	2,46%
Personnel médical*	2015	10 831,00	
	2016	9 704,00	-10,41%
	2017	9 188,00	-5,32%

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2015 : 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015
- année 2016 : 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2016
- année 2017 : 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017

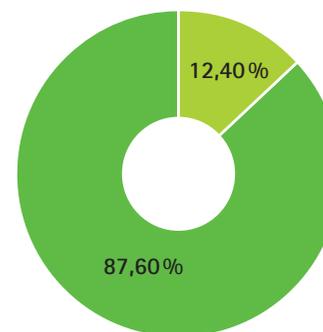


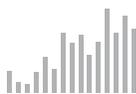
4.5 Montant des heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année

		Total	Évolution	ITAIS
Personnel non médical	2015	1 416 145,45		
	2016	1 556 577,38	9,92%	
	2017	1 652 851,79	6,19%	
Personnel médical	2015	2 566 622,07		1 213 023,28
	2016	2 302 408,24	-10,29%	1 189 299,42
	2017	2 093 893,81	-9,06%	1 016 827,12

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 2017

		Nombre de jours CET stockés au 31-12 ⁽¹⁾			Valorisation des CET	5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés au 31-12 par rapport au nombre d'agents ayant un CET ouvert		5.2 Nombre moyen de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31-12	5.3 Provision cumulée au 31-12 ⁽²⁾	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant de jours CET monétisés sur l'année
		Femme	Homme	Total		Femme	Homme				
Personnel non médical	2015	15 749,77	7 462,27	23 212,04	2 864 078,20	12,29	12,80	1,99	2 864 078,20	100,00%	217 146,83
	2016	21 625,01	8 019,73	29 644,74	3 428 062,23	12,91	15,16	2,54	3 428 062,23	100,00%	217 589,00
	2017	25 065,28	9 045,64	34 110,92	5 080 399,61	12,49	14,45	2,89	5 080 399,61	100,00%	285 747,63
dont personnel soignant	2015	7 761,04	1 061,61	8 822,65	1 163 316,45	10,27	6,10	0,76	N/S		82 009,29
	2016	12 129,33	1 740,15	13 869,48	1 891 529,06	11,34	11,84	1,19	1 891 529,06	100,00%	79 898,68
	2017	13 790,48	2 109,71	15 900,19	2 215 840,47	10,86	11,66	1,98	2 215 840,47	100,00%	111 348,61
Personnel médical	2015	14 681,00	17 154,00	31 835,00	14 076 245,26	57,35	55,69	21,60	14 076 245,26	100,00%	1 643 400,02
	2016	14 588,00	15 403,00	29 991,00	13 554 432,45	38,69	49,37	20,02	11 385 072,45	84,00%	1 928 250,00
	2017	15 756,94	15 119,56	30 876,50	13 960 191,95	46,21	60,00	20,57	11 473 476,95	82,19%	1 440 600,00

Modes de calcul : Taux de provisionnement = Montant de la provision / Valorisation des CET

Personnel médical :

(1) Pour rappel, le CHU de Bordeaux avait procédé en 2016 à l'indemnisation du 4^e et dernier quart du CET dit "historique".

(2) Dans le cadre de la certification des comptes, le CHU a revu au 31 décembre 2015 les règles de provisionnement du CET du personnel médical. Les jours de CET acquis en année N sont désormais valorisés en deux parties, selon une estimation du droit d'option qu'exercent les praticiens chaque année :

- les jours restant sur le CET : en provision
- les jours indemnisables après le 31 mars de l'année suivante : en charges à payer

Le montant des jours CET monétisés sur l'année 2017 correspond aux jours de CET acquis en 2016, réellement indemnisés en 2017.

Personnel non médical :

Le nombre de jours déposés sur le CET PNM progresse de + 15,07%. Le CET est provisionné en totalité pour le PNM sur la base du forfait journalier sur la base du forfait journalier fixé par la réglementation.

➤ Compte épargne-temps du personnel médical

En 2017, l'établissement a procédé au règlement des jours de "CET pérenne" déposés en 2016 comme suit :

Emplois	Année 2016		Année 2017	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Praticiens hospitaliers à temps plein	222	3 129,0	254	4 068,0
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	7	47,0	9	60,0
Hospitalo-universitaire permanent	4	99,0	4	174,0
Praticiens attachés	18	169,0	22	234,0
Praticiens contractuels	9	101,0	12	154,5
Assistants spécialistes	9	109,0	11	111,5
Total	269	3 654,0	312	4 802,0

Le montant des paiements effectués sur l'exercice 2017 est de 1 440 600 € (hors charges), montant provisionné en charges à payer à la clôture de l'exercice 2016.



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

↳ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2015	6,14%	3,23%	5,94%
	2016	6,34%	2,88%	6,10%
	2017	7,18%	3,84%	6,95%
Soignants	2015	9,13%	5,66%	8,70%
	2016	9,28%	4,81%	8,73%
	2017	9,09%	4,82%	8,56%
Socio-éducatifs	2015	7,09%	4,93%	7,06%
	2016	9,19%	0,71%	9,07%
	2017	7,18%	1,13%	7,06%
Médico-techniques	2015	6,24%	1,84%	5,02%
	2016	6,38%	2,41%	5,25%
	2017	6,21%	2,99%	5,28%
Techniques	2015	10,62%	5,67%	7,44%
	2016	8,85%	6,41%	7,29%
	2017	8,94%	5,70%	6,91%
TOTAL	2015	8,67%	5,23%	7,98%
	2016	8,72%	5,25%	8,02%
	2017	8,66%	5,01%	7,92%

		Nombre de jours d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2015	24 743	962	25 705
	2016	25 278	860	26 138
	2017	28 905	1 174	30 079
Soignants	2015	224 029	19 398	243 427
	2016	225 141	16 331	241 472
	2017	220 014	16 592	236 606
Socio-éducatifs	2015	1 884	18	1 902
	2016	2 702	3	2 705
	2017	2 158	7	2 165
Médico-techniques	2015	12 116	1 373	13 489
	2016	12 408	1 861	14 269
	2017	12 007	2 372	14 379
Techniques	2015	22 538	21 597	44 135
	2016	19 123	24 337	43 460
	2017	20 079	21 439	41 518
TOTAL	2015	285 310	43 348	328 658
	2016	284 652	43 392	328 044
	2017	283 163	41 584	324 747

↳ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2015	5,3%	1,1%	3,3%
	2016	5,4%	1,2%	3,4%
	2017	5,2%	1,2%	3,4%

Le taux d'absentéisme est en légère baisse sur l'année 2017 (-0,1 point). Seules la maladie ordinaire et la maladie professionnelles sont en hausse respectivement de +0,05 point et de +0,14 point. L'absentéisme soignant baisse de 13 ETP.

➤ 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	2015	1,51 %	10,95 %	1,14 %	6,51 %	4,16 %	0,00 %	4,93 %	0,00 %	2,97 %	1,61 %	0,04 %	1,00 %	0,03 %	1,06 %	0,43 %
	2016	1,69 %	10,56 %	1,28 %	6,56 %	4,13 %	0,00 %	4,81 %	0,00 %	2,25 %	1,58 %	0,04 %	1,18 %	0,05 %	1,30 %	0,50 %
	2017	1,64 %	11,14 %	1,20 %	6,34 %	4,18 %	0,00 %	4,15 %	0,00 %	2,73 %	1,39 %	0,04 %	1,23 %	0,04 %	1,23 %	0,49 %
Personnel médical	2015	0,11 %	1,24 %	0,03 %	0,47 %	0,94 %	0,00 %	0,48 %	0,00 %	0,50 %	0,49 %		0,00 %			0,00 %
	2016	0,11 %	1,02 %	0,03 %	0,26 %	0,73 %	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,73 %	0,53 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %	0,05 %	0,09 %
	2017	0,23 %	1,18 %	0,04 %	0,47 %	0,99 %	0,00 %	0,52 %	0,00 %	0,45 %	0,49 %	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,10 %	0,06 %
TOTAL	2015	0,51 %	3,77 %	0,38 %	2,25 %	3,92 %	0,00 %	1,64 %	0,00 %	1,14 %	1,53 %	0,02 %	0,37 %	0,01 %	0,44 %	0,40 %
	2016	0,57 %	3,65 %	0,42 %	2,21 %	3,86 %	0,00 %	1,63 %	0,00 %	1,00 %	1,49 %	0,01 %	0,42 %	0,02 %	0,54 %	0,47 %
	2017	0,55 %	3,76 %	0,40 %	2,15 %	3,92 %	0,00 %	1,42 %	0,00 %	0,98 %	1,32 %	0,01 %	0,43 %	0,02 %	0,47 %	0,45 %

		Accidents de 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	2015	0,01 %	0,12 %	0,01 %	0,11 %	0,05 %	0,00 %	0,60 %	0,00 %	0,43 %	0,22 %	0,04 %	5,34 %	0,02 %	0,30 %	1,50 %
	2016	0,01 %	0,22 %	0,01 %	0,26 %	0,09 %	0,00 %	0,42 %	0,00 %	0,36 %	0,18 %	0,04 %	5,46 %	0,02 %	0,33 %	1,54 %
	2017	0,01 %	0,16 %	0,01 %	0,13 %	0,06 %	0,01 %	0,91 %	0,00 %	0,37 %	0,32 %	0,04 %	5,22 %	0,03 %	0,37 %	1,45 %
Personnel médical	2015	0,01 %	0,02 %		0,01 %	0,02 %						0,03 %	3,41 %	0,02 %	0,12 %	1,84 %
	2016	0,00 %	0,10 %	0,00 %	0,02 %	0,07 %						0,05 %	3,61 %	0,00 %	0,11 %	1,98 %
	2017	0,00 %	0,03 %	0,00 %		0,02 %						0,03 %	3,21 %	0,01 %	0,15 %	1,82 %
TOTAL	2015	0,00 %	0,04 %	0,00 %	0,04 %	0,05 %	0,00 %	0,20 %	0,00 %	0,20 %	0,20 %	0,01 %	1,92 %	0,01 %	0,09 %	1,52 %
	2016	0,00 %	0,08 %	0,00 %	0,10 %	0,09 %	0,00 %	0,16 %	0,00 %	0,17 %	0,16 %	0,02 %	1,98 %	0,01 %	0,10 %	1,57 %
	2017	0,00 %	0,06 %	0,00 %	0,04 %	0,06 %	0,00 %	0,33 %	0,00 %	0,17 %	0,30 %	0,01 %	1,86 %	0,01 %	0,13 %	1,48 %

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

➤ Absentéisme maladie

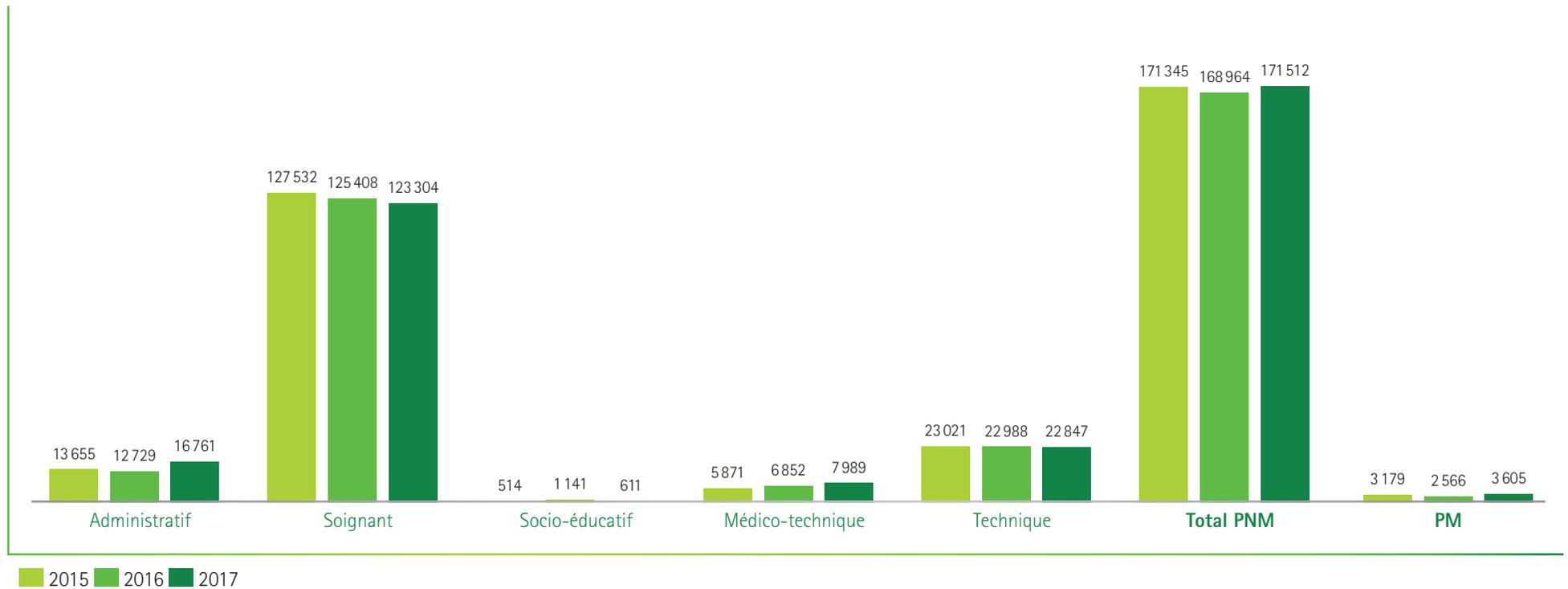
		Maladie – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2015	0,15%	0,41%	0,11%	0,42%	0,37%	2,88%	0,16%		0,53%	3,07%	0,42%	3,58%	3,15%
	2016	0,15%	0,35%	0,11%	3,10%	0,46%	2,12%	0,11%	0,95%	0,59%	3,18%	0,56%	2,45%	2,97%
	2017	0,18%	1,22%	0,24%	2,06%	0,47%	3,35%	0,13%	1,16%	0,62%	3,82%	0,58%	3,14%	3,87%
Soignants	2015	0,43%	3,05%	0,23%	1,47%	0,40%	3,22%	0,32%	2,23%	0,72%	5,46%	0,61%	3,69%	4,56%
	2016	0,46%	3,37%	0,34%	1,40%	0,49%	2,62%	0,38%	1,94%	0,80%	5,32%	0,62%	2,75%	4,53%
	2017	0,44%	3,16%	0,31%	1,39%	0,48%	3,30%	0,21%	1,93%	0,76%	5,24%	0,64%	3,00%	4,46%
Socio-éducatifs	2015	0,20%				0,45%	4,45%	0,82%	3,01%					4,70%
	2016	0,45%	1,35%			0,52%	2,90%	0,71%						3,31%
	2017	0,25%	0,67%			0,52%	1,53%	1,13%						1,99%
Médico-techniques	2015	0,28%	0,47%	0,14%	0,49%	0,41%	1,99%	0,33%	0,84%	1,25%	17,92%	1,33%	3,29%	2,18%
	2016	0,28%	0,35%	0,06%	1,10%	0,42%	2,16%	0,33%	1,34%	0,91%	26,03%	0,81%	8,57%	2,52%
	2017	0,42%	2,66%	0,19%	1,90%	0,43%	2,61%	0,23%	1,41%	1,04%	20,32%	0,37%	34,89%	2,93%
Techniques	2015	0,30%	0,80%	0,29%	0,73%	0,33%	1,47%	0,33%	2,81%	0,80%	7,08%	0,56%	3,34%	3,88%
	2016	0,30%	1,46%	0,30%	1,15%	0,51%	2,01%	0,34%	2,05%	0,91%	4,98%	0,64%	3,98%	3,86%
	2017	0,26%	1,32%	0,33%	1,03%	0,41%	2,33%	0,27%	1,88%	0,98%	6,17%	0,65%	3,43%	3,80%
TOTAL	2015	0,41%	2,82%	0,24%	1,16%	0,39%	2,80%	0,32%	1,86%	0,71%	5,33%	0,58%	3,49%	4,16%
	2016	0,44%	3,15%	0,31%	1,40%	0,46%	2,35%	0,34%	1,70%	0,79%	5,06%	0,63%	3,45%	4,13%
	2017	0,42%	3,00%	0,31%	1,35%	0,46%	3,00%	0,25%	1,66%	0,76%	5,14%	0,64%	3,33%	4,18%

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	0,1%	1,2%	0,0%	0,5%	0,9%
	2016	0,1%	1,0%	0,0%	0,3%	0,7%
	2017	0,2%	1,2%	0,0%	0,5%	1,0%

Mode de calcul

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

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme maladie



L'absentéisme maladie progresse de 0,05 point. Cette évolution est plus marquée sur les administratifs (+0,9 point). Si l'absentéisme inférieur à 6 jours diminue globalement, l'absentéisme de plus de 6 jours progresse sur les catégories B et C. La maladie ordinaire baisse sur les catégories A.

> Nombre de jours d'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	2015	39	105	12	47	756	5 826	7		920	5 370	60	513	13655
	2016	39	89	11	316	881	4 068	5	44	1 067	5 758	84	367	12729
	2017	50	334	25	212	862	6 181	7	61	1 183	7 287	87	472	16761
Soignants	2015	4 392	31 297	292	1 869	1 184	9 545	81	568	8 198	61 918	1 157	7 031	127532
	2016	4 798	35 250	447	1 835	1 339	7 180	86	434	8 895	58 854	1 152	5 138	125408
	2017	4 727	34 068	438	1 936	1 211	8 289	41	369	8 270	57 201	1 184	5 570	123304
Socio-éducatifs	2015	2				114	1 136	3	11					1266
	2016	6	18			146	814	3						987
	2017	3	8			151	442	7						611
Médico-techniques	2015	37	62	12	41	725	3 537	209	533	38	545	38	94	5871
	2016	36	46	5	95	749	3 859	223	897	26	742	15	159	6852
	2017	57	360	19	187	771	4 638	158	957	18	352	5	467	7989
Techniques	2015	209	558	173	432	92	407	217	1 852	927	8 154	1 444	8 556	23021
	2016	218	1 051	175	662	154	609	228	1 369	1 041	5 673	1 640	10 168	22988
	2017	187	958	190	591	152	863	186	1 299	1 125	7 101	1 628	8 567	22847
TOTAL	2015	4679	32022	489	2389	2871	20451	517	2964	10083	75987	2699	16194	171345
	2016	5097	36454	638	2908	3269	16530	545	2744	11029	71027	2891	15832	168964
	2017	5024	35728	672	2926	3147	20413	399	2686	10596	71941	2904	15076	171512

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	195	2 160	45	779	3179
	2016	205	1 883	51	427	2566
	2017	440	2 310	60	795	3605

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

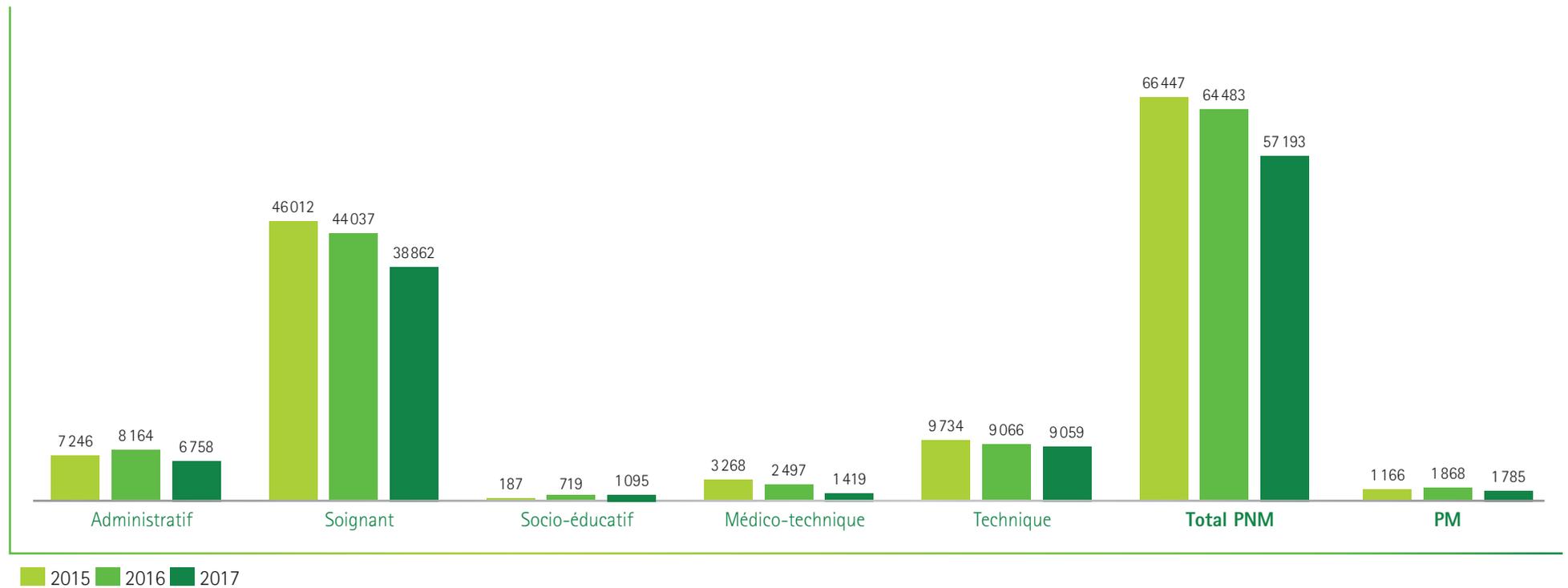
		Longue maladie / longue durée – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2015						1,40%			0,00%	2,43%	0,01%	1,02%	1,67%
	2016						1,35%				3,08%			1,90%
	2017						1,04%			0,00%	2,53%			1,56%
Soignants	2015	0,00%	0,57%		0,24%	0,00%	2,45%		5,87%	0,00%	2,46%	0,00%	1,68%	1,64%
	2016	0,00%	0,62%			0,00%	1,86%		2,21%	0,00%	2,55%	0,00%	1,97%	1,59%
	2017	0,00%	0,72%		0,22%	0,00%	1,60%		1,91%	0,00%	2,12%	0,00%	1,71%	1,41%
Socio-éducatifs	2015						0,72%	1,10%						0,69%
	2016						2,56%							2,41%
	2017					0,01%	3,78%							3,57%
Médico-techniques	2015						1,79%				2,50%			1,22%
	2016					0,00%	1,21%				11,75%			0,92%
	2017					0,00%	0,65%		0,38%					0,52%
Techniques	2015				0,06%					0,00%	3,82%	0,00%	2,07%	1,64%
	2016								0,55%	0,00%	3,95%		1,64%	1,52%
	2017								1,48%	0,01%	3,57%	0,00%	1,57%	1,51%
TOTAL	2015	0,00%	0,52%		0,17%	0,00%	1,85%	0,00%	0,94%	0,00%	2,56%	0,00%	1,86%	1,61%
	2016	0,00%	0,56%			0,00%	1,50%		0,53%	0,00%	2,75%	0,00%	1,72%	1,58%
	2017	0,00%	0,65%		0,14%	0,00%	1,20%		1,02%	0,00%	2,29%	0,00%	1,57%	1,39%

		Longue maladie / longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	0,00%	0,48%	0,00%	0,50%	0,49%
	2016	0,00%	0,35%	0,00%	0,73%	0,53%
	2017	0,00%	0,52%	0,00%	0,45%	0,49%

Mode de calcul

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

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



Le taux d'absence pour motif de longue maladie ou de longue durée baisse sur 2017 (-0,19 point). Cette baisse ne se retrouve néanmoins pas sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles.

Alors que les catégories B et C voient leur taux baisser, la catégorie A quant à elle voit ce taux augmenter de +0,24 point.

> Nombre de jours d'absentéisme longue maladie / longue durée

		Longue maladie / Longue durée – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		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	2015						2 841			7	4 250	1	147	7246
	2016						2 593				5 571			8164
	2017						1 928			5	4 825			6758
Soignants	2015	9	5 853		304	6	7 270		1 496	17	27 858	6	3 193	46012
	2016	14	6 447			5	5 090		495	31	28 273	4	3 678	44037
	2017	14	7 811		311	3	4 014		365	10	23 158	2	3 174	38862
Socio-éducatifs	2015						183		4					187
	2016						719							719
	2017					4	1 091							1095
Médico-techniques	2015						3 192				76			3268
	2016					2	2 160				335			2497
	2017					7	1 150		262					1419
Techniques	2015				37					2	4 400	3	5 292	9734
	2016								366	5	4 495		4 200	9066
	2017								1 027	8	4 105	4	3 915	9059
TOTAL	2015	9	5853	0	341	6	13486	4	1496	26	36584	10	8632	66447
	2016	14	6447	0	0	7	10562	0	861	36	38674	4	7878	64483
	2017	14	7811	0	311	14	8183	0	1654	23	32088	6	7089	57193

		Longue maladie / Longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	7	837	6	817	1667
	2016	2	653	3	1 210	1868
	2017	5	1023	3,00	754	1785

➤ Absentéisme accidents du travail

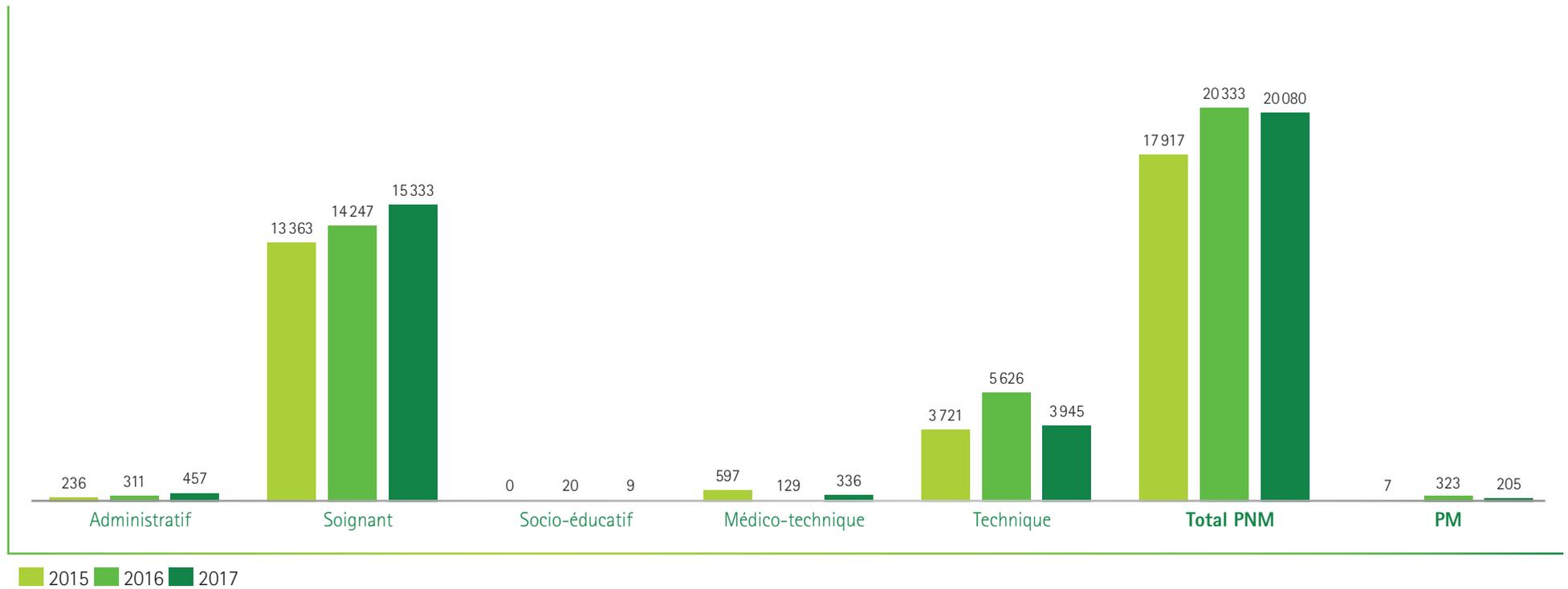
		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2015					0,01 %	0,03 %			0,00 %	0,08 %			0,05 %
	2016	0,01 %				0,01 %	0,11 %			0,00 %	0,04 %			0,07 %
	2017	0,01 %	0,07 %			0,01 %	0,04 %			0,01 %	0,05 %		1,49 %	0,11 %
Soignants	2015	0,01 %	0,19 %	0,00 %	0,32 %	0,01 %	0,21 %	0,00 %	0,05 %	0,03 %	0,72 %	0,03 %	0,87 %	0,48 %
	2016	0,01 %	0,22 %	0,01 %	0,19 %	0,01 %	0,50 %			0,02 %	0,79 %	0,03 %	0,63 %	0,52 %
	2017	0,01 %	0,21 %	0,01 %	0,02 %	0,01 %	0,58 %		0,25 %	0,02 %	0,88 %	0,03 %	0,80 %	0,55 %
Socio-éducatifs	2015													
	2016						0,07 %							0,07 %
	2017					0,01 %	0,02 %							0,03 %
Médico-techniques	2015					0,01 %	0,14 %	0,00 %	0,01 %		10,79 %			0,22 %
	2016					0,00 %	0,04 %	0,01 %	0,07 %					0,05 %
	2017	0,04 %				0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,28 %	0,29 %				0,12 %
Techniques	2015		0,02 %				0,04 %	0,01 %	0,01 %	0,04 %	1,12 %	0,02 %	0,89 %	0,63 %
	2016	0,01 %	0,07 %	0,00 %	0,01 %		0,08 %	0,01 %	0,22 %	0,03 %	1,36 %	0,04 %	1,45 %	0,94 %
	2017		0,02 %				0,02 %	0,00 %	0,49 %	0,03 %	1,11 %	0,04 %	0,87 %	0,66 %
TOTAL	2015	0,01 %	0,17 %	0,00 %	0,20 %	0,01 %	0,13 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %	0,70 %	0,02 %	0,85 %	0,43 %
	2016	0,01 %	0,20 %	0,00 %	0,12 %	0,01 %	0,24 %	0,01 %	0,12 %	0,02 %	0,74 %	0,04 %	1,06 %	0,50 %
	2017	0,01 %	0,19 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,25 %	0,00 %	0,36 %	0,02 %	0,78 %	0,04 %	0,86 %	0,49 %

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015		0,00 %			0,00 %
	2016	0,00 %	0,13 %	0,00 %	0,05 %	0,09 %
	2017	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,10 %	0,06 %

Mode de calcul

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

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme accidents du travail



Les accidents de travail sont stables sur l'année 2017 (-0,1).

> Nombre de jour d'absentéisme accidents du 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	2015					11	70			7	148			236
	2016	2				10	218			4	77			311
	2017	2	18			18	81			13	102		223	457
Soignants	2015	118	1 929	3	406	29	635	1	13	320	8 213	48	1 648	13363
	2016	97	2 282	9	250	32	1 373			270	8 699	59	1 176	14247
	2017	118	2 290	11	26	22	1 455		47	244	9 575	62	1 483	15333
Socio-éducatifs	2015													0
	2016						20							20
	2017					2	7							9
Médico-techniques	2015					14	247	2	6		328			597
	2016					8	70	6	45					129
	2017	5				3	133	2	188	5				336
Techniques	2015		16				11	5	7	41	1 295	61	2 285	3721
	2016	7	47	1	8		24	9	145	32	1 550	104	3 699	5626
	2017		18				6	2	342	34	1 272	99	2 172	3945
TOTAL	2015	118	1945	3	406	54	963	8	26	368	9984	109	3933	17917
	2016	106	2329	10	258	50	1705	15	190	306	10326	163	4875	20333
	2017	125	2326	11	26	45	1682	4	577	296	10949	161	3878	20080

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015		7			7
	2016	4	235	4	80	323
	2017	10	17	4	174	205

➤ Absentéisme accidents de trajet

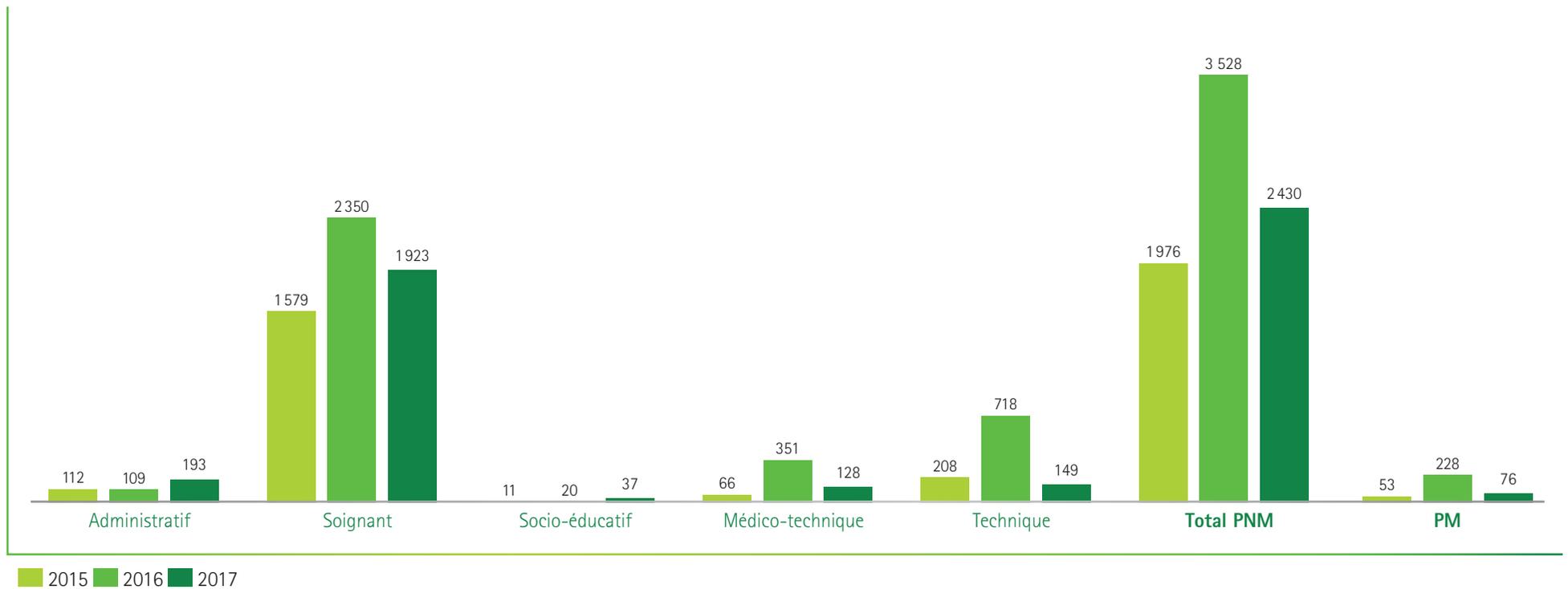
		Accidents de trajet – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2015	0,01%		0,02%		0,00%	0,01%			0,00%		0,02%	0,52%	0,03%
	2016					0,00%	0,02%			0,01%	0,03%			0,03%
	2017					0,00%	0,03%			0,00%	0,04%		0,29%	0,04%
Soignants	2015	0,00%	0,02%	0,01%	0,03%	0,00%	0,05%			0,01%	0,09%	0,00%	0,02%	0,06%
	2016	0,00%	0,06%			0,00%	0,05%			0,00%	0,09%	0,01%	0,28%	0,08%
	2017	0,00%	0,05%	0,01%	0,05%	0,00%	0,00%			0,00%	0,10%	0,00%	0,11%	0,07%
Socio-éducatifs	2015					0,04%								0,04%
	2016						0,07%							0,07%
	2017						0,13%							0,12%
Médico-techniques	2015				0,44%	0,00%	0,01%	0,01%		0,10%				0,02%
	2016					0,00%	0,17%		0,06%					0,13%
	2017					0,00%	0,06%		0,03%					0,05%
Techniques	2015				0,04%	0,01%			0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,06%	0,04%
	2016		0,06%	0,01%	0,02%			0,01%	0,09%	0,01%	0,16%	0,00%	0,15%	0,12%
	2017				0,03%		0,02%		0,02%	0,00%	0,05%	0,00%	0,02%	0,02%
TOTAL	2015	0,00%	0,02%	0,00%	0,05%	0,01%	0,03%	0,00%	0,01%	0,01%	0,07%	0,00%	0,06%	0,05%
	2016	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,01%	0,06%	0,00%	0,09%	0,00%	0,20%	0,09%
	2017	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%	0,00%	0,03%		0,02%	0,00%	0,09%	0,00%	0,06%	0,06%

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	0,01%	0,02%		0,01%	0,02%
	2016	0,00%	0,10%	0,00%	0,02%	0,07%
	2017	0,00%	0,03%	0,00%		0,02%

Mode de calcul

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

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme accidents de trajet



Les accidents de trajet sont stables sur 2017 (-0,03).

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme accidents de trajet

		Accidents de 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	2015	3		2		6	19			4		3	75	112
	2016					3	39			11	56			109
	2017					5	58			8	79		43	193
Soignants	2015	13	255	8	35	10	154			78	981	4	41	1579
	2016	14	591			10	129			30	1 047	13	516	2350
	2017	22	504	8	75	10	8			39	1 052	3	202	1923
Socio-éducatifs	2015					11								11
	2016						20							20
	2017						37							37
Médico-techniques	2015				37	7	13	6		3				66
	2016					8	303		40					351
	2017					3	104		21					128
Techniques	2015				26	3			8	9	12	5	145	208
	2016		46	4	10			9	62	10	183	8	386	718
	2017				15		6		12	2	61	7	46	149
TOTAL	2015	16	255	10	98	37	186	6	8	94	993	12	261	1976
	2016	14	637	4	10	21	491	9	102	51	1286	21	902	3548
	2017	22	504	8	90	18	213	0	33	49	1192	10	291	2430

		Accidents de trajet - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	14	28		11	53
	2016	4	191	6	27	228
	2017	8	65	3		76

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

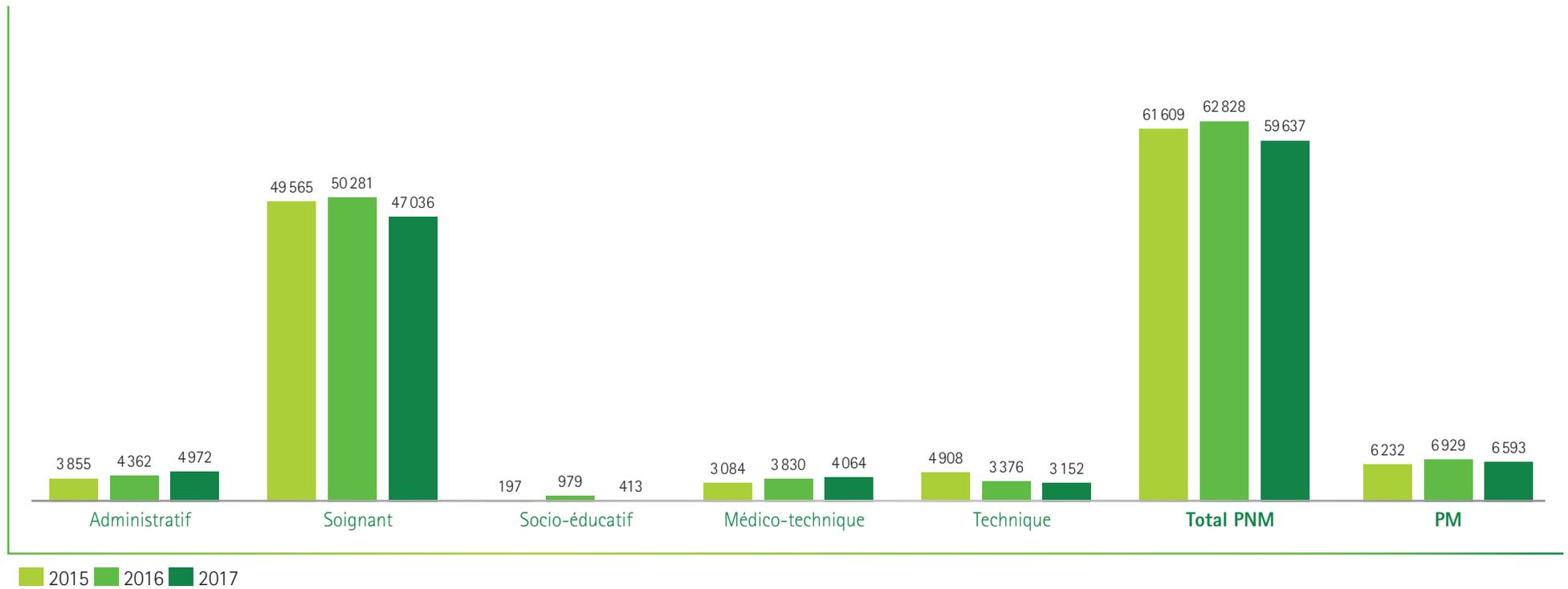
		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2015		0,94%		0,20%	0,01%	0,93%	0,07%	1,63%	0,01%	0,91%			0,89%
	2016	0,02%	1,58%			0,01%	0,98%		0,24%	0,00%	1,11%		0,15%	1,02%
	2017	0,41%	0,05%	0,16%	0,01%	1,46%	0,10%	0,11%	0,01%	1,10%	0,01%	0,06%	1,15%	
Soignants	2015	0,02%	2,74%	0,01%	0,18%	0,01%	1,00%		0,13%	0,01%	1,57%		0,06%	1,77%
	2016	0,02%	2,92%	0,00%	0,12%	0,00%	0,70%		0,10%	0,01%	1,55%	0,00%	0,07%	1,82%
	2017	0,02%	2,43%	0,01%	0,17%	0,01%	1,01%	0,03%	0,09%	0,01%	1,60%	0,00%	0,14%	1,70%
Socio-éducatifs	2015						0,77%							0,73%
	2016					0,02%	3,47%							3,28%
	2017						1,43%							1,35%
Médico-techniques	2015		1,82%			0,00%	1,57%	0,01%	0,06%					1,15%
	2016		2,22%		0,26%	0,01%	1,90%	0,03%	0,14%					1,41%
	2017	0,07%	3,81%			0,02%	1,91%	0,01%	0,14%					1,49%
Techniques	2015	0,02%	2,13%	0,01%	0,09%		1,76%	0,02%	0,02%	0,02%	2,34%	0,00%	0,05%	0,83%
	2016	0,02%	1,91%	0,00%	0,17%		0,18%	0,01%	0,11%	0,00%	1,37%	0,01%	0,07%	0,57%
	2017	0,01%	1,38%		0,07%	0,02%	1,35%	0,01%	0,10%	0,01%	1,06%	0,00%	0,11%	0,52%
TOTAL	2015	0,02%	2,65%	0,00%	0,15%	0,01%	1,14%	0,01%	0,10%	0,01%	1,55%	0,00%	0,05%	1,50%
	2016	0,02%	2,82%	0,00%	0,13%	0,01%	1,17%	0,01%	0,13%	0,01%	1,47%	0,01%	0,07%	1,54%
	2017	0,02%	2,33%	0,01%	0,13%	0,01%	1,40%	0,02%	0,12%	0,01%	1,48%	0,00%	0,12%	1,45%

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	0,03%	3,41%	0,02%	0,12%	1,84%
	2016	0,05%	3,61%	0,00%	0,11%	1,98%
	2017	0,03%	3,21%	0,01%	0,15%	1,82%

Mode de calcul

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

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



L'absentéisme pour maternité, paternité et adoption est en légère baisse (-0,08 point) soit une baisse de -3 191 jours.

> Nombre de jours d'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	2015		243		22	13	1 888	3	70	18	1 598			3855
	2016	4	406			23	1 881		11	6	2 009		22	4362
	2017		113	5	17	13	2 687	5	6	18	2 097	2	9	4972
Soignants	2015	179	28 059	7	235	25	2 963		33	149	17 794		121	49565
	2016	217	30 533	2	159	8	1 907		22	163	17 127	6	137	50281
	2017	173	26 217	12	232	19	2 539	5	17	119	17 443	8	252	47036
Socio-éducatifs	2015						197							197
	2016					5	974							979
	2017						413							413
Médico-techniques	2015		242			8	2 790	4	40					3084
	2016		289		22	25	3 384	17	93					3830
	2017	9	517			28	3 404	9	97					4064
Techniques	2015	14	1 481	3	52		486	10	12	21	2 697	10	122	4908
	2016	12	1 369	1	98		53	4	76	4	1 555	22	182	3376
	2017	4	998		39	9	501	9	71	10	1 221	8	282	3152
TOTAL	2015	193	30025	10	309	46	8324	17	155	188	22089	10	243	61609
	2016	233	32597	3	279	61	8199	21	202	173	20691	28	341	62828
	2017	186	27845	17	288	69	9544	28	191	147	20761	18	543	59637

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	59	5 959	25	189	6232
	2016	88	6 650	7	184	6929
	2017	63	6 267	10	253	6593

➤ Absentéisme maladie professionnelle

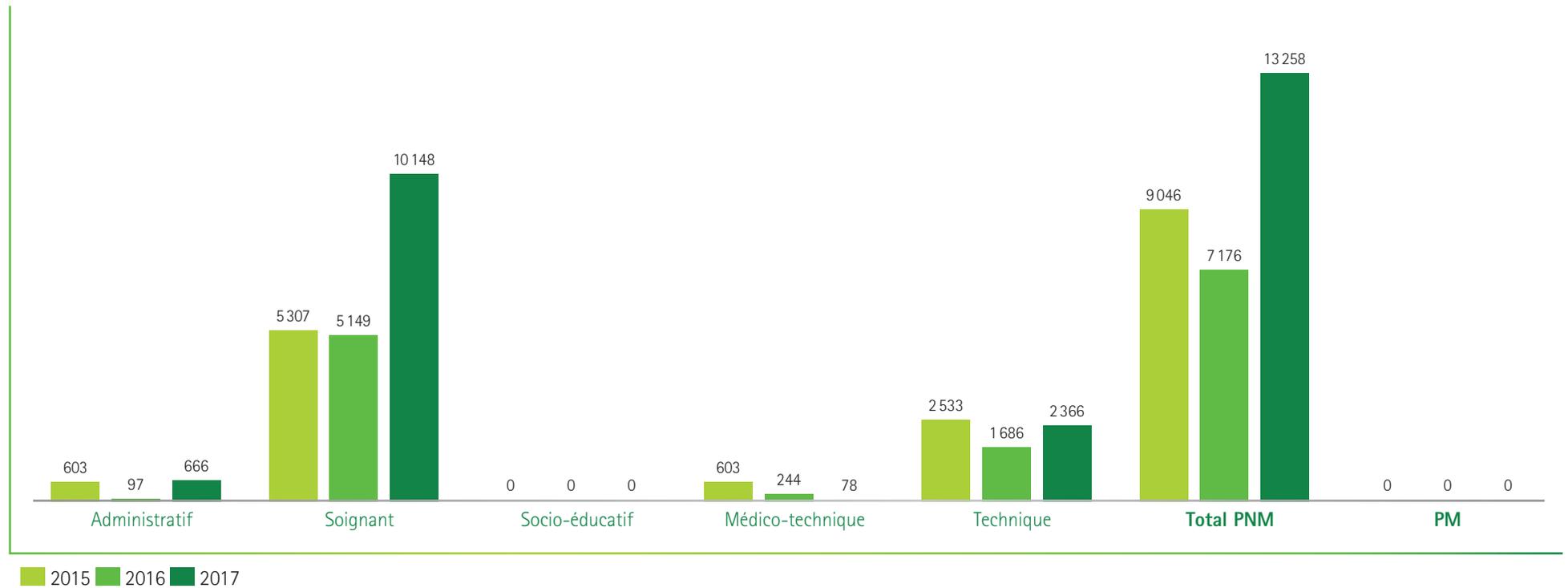
		Maladie professionnelle – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2015						0,15%				0,18%			0,14%
	2016						0,03%			0,00%	0,01%			0,02%
	2017					0,00%	0,36%			0,00%				0,15%
Soignants	2015	0,00%	0,13%			0,00%	0,25%			0,00%	0,21%	0,00%	0,43%	0,19%
	2016	0,00%	0,13%				0,01%			0,00%	0,27%		0,38%	0,19%
	2017	0,00%	0,17%			0,00%	0,07%			0,01%	0,67%	0,00%	0,41%	0,37%
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015						0,14%						12,28%	0,22%
	2016												13,15%	0,09%
	2017						0,04%							0,03%
Techniques	2015									0,01%	1,47%	0,00%	0,32%	0,43%
	2016									0,00%	0,86%	0,01%	0,27%	0,28%
	2017									0,00%	1,25%	0,00%	0,37%	0,39%
TOTAL	2015	0,00%	0,11%			0,00%	0,18%			0,00%	0,31%	0,00%	0,43%	0,22%
	2016	0,00%	0,12%				0,01%			0,00%	0,29%	0,00%	0,36%	0,18%
	2017	0,00%	0,15%			0,00%	0,14%			0,01%	0,62%	0,00%	0,37%	0,32%

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015					
	2016					
	2017					

Mode de calcul

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

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme maladie professionnelle



La maladie professionnelle augmente de +0,14 point. Cette progression s'explique par une meilleure lisibilité de la procédure de reconnaissance des maladies ordinaires, CLM-CLD en maladies professionnelles et par un meilleur accompagnement.

> Nombre de jours d'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	2015						296				307			603
	2016						61			9	27			97
	2017					3	658			5				666
Soignants	2015	8	1 304			4	739			17	2 422	1	812	5307
	2016	2	1 353				32			35	3 014		713	5149
	2017	15	1 840			5	184			70	7 275	4	755	10148
Socio-éducatifs	2015													0
	2016													0
	2017													0
Médico-techniques	2015						252						351	603
	2016												244	244
	2017						78							78
Techniques	2015									9	1 692	5	827	2533
	2016									5	980	14	687	1686
	2017									2	1 436	5	923	2366
TOTAL	2015	8	1304	0	0	4	1287	0	0	26	4421	6	1990	9046
	2016	2	1353	0	0	0	93	0	0	49	4021	14	1644	7176
	2017	15	1840	0	0	8	920	0	0	77	8711	9	1678	13258

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015					
	2016					
	2017					

➤ 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, tous motifs
		Maladie	Maternité		
Personnel non médical	2015	27,21	89,16	28,13	7,98 %
	2016	25,70	89,63	28,12	8,02 %
	2017	26,65	86,68	27,52	7,92 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2015	28,23	89,30	32,71	9,29 %
	2016	26,59	95,24	32,89	9,38 %
	2017	27,16	91,18	29,12	8,99 %
Personnel médical	2015	28,64	72,47	7,56	3,29 %
	2016	22,12	76,99	7,95	3,41 %
	2017	20,48	65,93	8,17	3,38 %

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'absence / ETP moyen X 365

6.3 Taux d'absence par tranche d'âge

		< 25 ans	25 – 40 ans	41 – 55 ans	> 55 ans
Personnel non médical	2015	3,85 %	8,08 %	6,82 %	11,87 %
	2016	2,94 %	8,54 %	6,51 %	11,79 %
	2017	3,09 %	8,11 %	6,89 %	11,66 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2015	3,79 %	9,15 %	8,64 %	15,26 %
	2016	2,09 %	10,14 %	7,73 %	15,10 %
	2017	1,84 %	9,33 %	8,07 %	14,49 %
Personnel médical	2015		4,70 %	2,47 %	2,10 %
	2016		4,88 %	1,91 %	2,22 %
	2017		4,92 %	1,82 %	2,59 %

Mode de calcul

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



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

↳ Taux de rotation et départs en retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite
Personnel non médical	2015	12,48 %	255	12,27 %	69	12,44 %	324
	2016	13,67 %	289	14,12 %	82	13,76 %	371
	2017	15,07 %	270	15,16 %	67	15,09 %	337
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2015	10,05 %	134	9,66 %	18	10,00 %	152
	2016	10,87 %	138	11,53 %	20	10,95 %	158
	2017	12,07 %	109	13,15 %	15	12,20 %	124
Personnel médical	2015	8,00 %	10	8,12 %	22	8,06 %	32
	2016	8,84 %	8	7,75 %	16	8,29 %	24
	2017	8,92 %	10	7,36 %	18	8,16 %	28
Total CHU	2017		280		85	14,31 %	365

Mode de calcul

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

L'augmentation des départs en retraite du personnel médical et non médical est le reflet de la pyramide des âges .

Le turn-over 2017 est en hausse passant de 13,76% en 2016 à 15,09% en 2017. Cette évolution s'explique par un nombre plus important d'entrée (1 767 agents sur 2017 contre 1 503 sur 2016 soit + 264) que de sorties (+ 40 agents).



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2015	13,17 %	6,10 %	12,69 %
	2016	16,18 %	19,28 %	16,39 %
	2017	10,02 %	5,81 %	9,72 %
Soignants	2015	18,22 %	21,18 %	18,58 %
	2016	19,06 %	22,64 %	19,49 %
	2017	16,40 %	15,59 %	16,31 %
Socio-éducatifs	2015	12,82 %	100,00 %	13,92 %
	2016	22,35 %	100,00 %	23,26 %
	2017	29,21 %	50,00 %	29,67 %
Médico-techniques	2015	9,60 %	4,81 %	8,29 %
	2016	11,71 %	11,11 %	11,54 %
	2017	16,70 %	19,46 %	17,49 %
Techniques	2015	21,67 %	11,60 %	15,25 %
	2016	24,88 %	12,69 %	17,16 %
	2017	21,64 %	7,71 %	12,99 %
TOTAL	2015	17,28 %	14,83 %	16,80 %
	2016	18,69 %	16,94 %	18,34 %
	2017	16,13 %	12,09 %	15,33 %

Le taux de mobilité est en légère baisse. 2016 a vu des projets restructurants se mettre en œuvre impliquant des mobilités internes (Centre médico-chirurgical Magellan, externalisation de l'entretien des locaux, PARE...). L'année 2017 s'inscrit dans une continuité plus légère en termes de mobilité (phase 3 de l'externalisation de l'entretien des locaux).



Mode de calcul

Tout agent changeant de pôle (**au moins 1 fois**) dans l'année sur son affectation principale est considéré comme mobile.

La dernière affectation principale (toujours en cours) est à présent retenue dans le cas d'un changement de pôle (sauf dans le cas d'un nouveau recrutement).



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

Nombre d'agents	Part de l'effectif total
714	6,05%

714 personnes ont travaillé en 12 h au cours de l'année 2017 soit **6,05%** de l'effectif physique

Agents ayant travaillé **au moins 5 fois** sur un horaire dérogatoire au cours de l'année.

La fonction et l'UG des agents sont données **selon leur situation au 31-12** : les horaires dérogatoires ont pu être travaillés sur une autre fonction occupée avant celle présentée au 31-12 et/ou sur une autre UG que celle d'affectation au 31-12 (pouvant également résulter d'une mobilité ponctuelle interservices).

Gestion des compétences

La création du pôle formation depuis 2016 a pour objectif institutionnel de gagner en efficacité et en professionnalisation sur ce secteur. Cet effort de structuration et de lisibilité se traduit par une meilleure et plus large utilisation de la formation par les pôles et secteurs, et les professionnels du CHU de Bordeaux.

En conséquence, depuis 2016, le nombre de départ en formation se maintient avec une légère augmentation d'environ 3% en 2017. Rapporté au nombre d'ETP des professionnels du CHU, cela représente un taux de départ en formation de 86,6% pour l'année 2017.

En revanche, le nombre de professionnels ayant rempli leur obligation de DPC durant l'année 2017 a considérablement chuté par rapport aux années précédentes du fait du passage de l'obligation annuelle à l'obligation triennale au 1er janvier 2017.

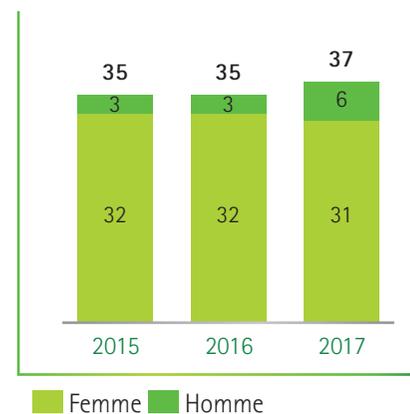


Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)

➤ Nombre d'agents ayant démarré un cursus

	Femme			Homme		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
IFAS	6	9	4	0	1	1
IFSI	8	8	10	0	0	2
IADE	2	3	3	2	2	3
IBODE	7	3	5	1	0	0
IFCS	9	4	5	0	0	0
Psychomotricienne	0	1	0	0	0	0
Assistante sociale	0	1	0	0	0	0
IFAP cursus partiel	0	2	2	0	0	0
IFP	0	1	1	0	0	0
Manipulateur radio	0	0	1	0	0	0
Total	32	32	31	3	3	6

➤ Nombre de promotions professionnelles



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

Coût global de la formation		
2015	2016	2017
2 967 529,74	2 346 378,24	2 018 267,00
0,59%	0,46%	0,39%

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

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2015	45	10	55	
2016	44	5	49	- 10,91 %
2017	43	8	51	4,08 %

↘ 10.4 Nombre de refus de promotions professionnelles

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2015	23	3	26	
2016	12	2	14	- 46,15 %
2017	12	2	14	0,00 %



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

		11.1 Taux de personnels ayant rempli leur obligation DPC			11.2 Nombre de jours moyen de formation (DPC et hors DPC) par ETP au 31-12-2017	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au DPC %	11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)		
		Femme	Homme	TOTAL			Femme	Homme	TOTAL
Personnel non médical	2015	54,01 %	59,20 %	54,61 %	1,94	0,11 %	85,29 %	81,09 %	84,47 %
	2016	42,85 %	30,20 %	41,08 %	1,99	0,11 %	83,60 %	86,88 %	84,25 %
	2017	10,66 %	8,11 %	10,32 %	1,99	0,10 %	87,67 %	82,32 %	86,61 %
Personnel médical	2015	25,24 %	14,30 %	19,70 %	1,54	0,07 %	52,57 %	31,94 %	42,11 %
	2016	26,43 %	17,10 %	21,80 %	1,48	0,07 %	55,75 %	38,59 %	47,21 %
	2017	13,46 %	9,34 %	11,47 %	2,05	0,07 %	71,20 %	48,39 %	60,14 %
Total	2015	50,95 %	37,60 %	48,47 %	1,90	0,10 %	82,97 %	69,16 %	79,78 %
	2016	41,05 %	24,59 %	37,72 %	1,94	0,10 %	81,58 %	75,34 %	80,13 %
	2017	10,97 %	8,63 %	10,51 %	2,09	0,10 %	86,44 %	74,31 %	83,65 %

11.1 Taux de personnels ayant rempli leur obligation DPC

Mode de calcul : Nombre d'agents en formation continue / Effectif physique moyen des professionnels concernés par le DPC

11.2 Nombre de jours moyen de formation (DPC et hors DPC) par ETP au 31-12-2017

Mode de calcul : Nombre de jours d'absence pour formations (DPC et hors DPC) / Effectif ETP moyen au 31-12-N

11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au DPC

Mode de calcul : Nombre d'agents qui conçoivent ou proposent des programmes de DPC / Effectif physique moyen des professionnels concernés par le DPC

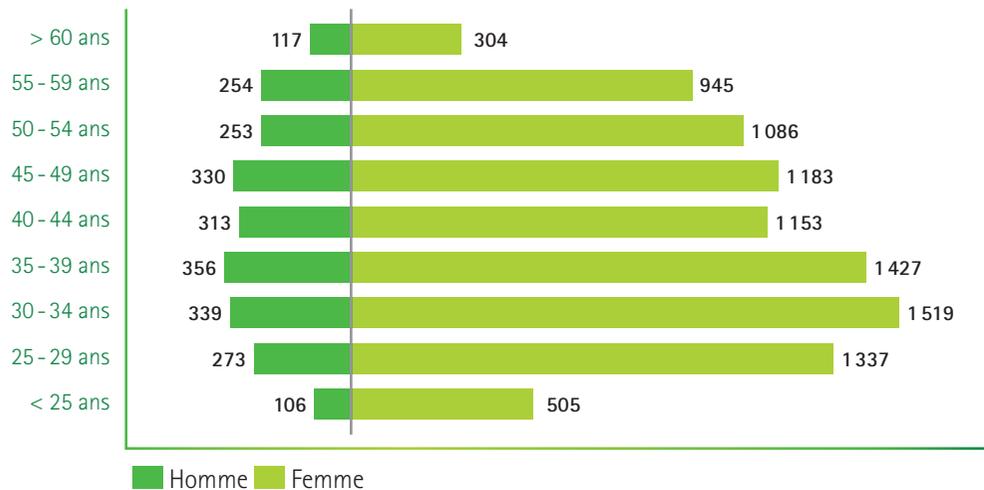
11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)

Mode de calcul : Nombre de départs en formation continue / Effectif moyen au 31-12-N

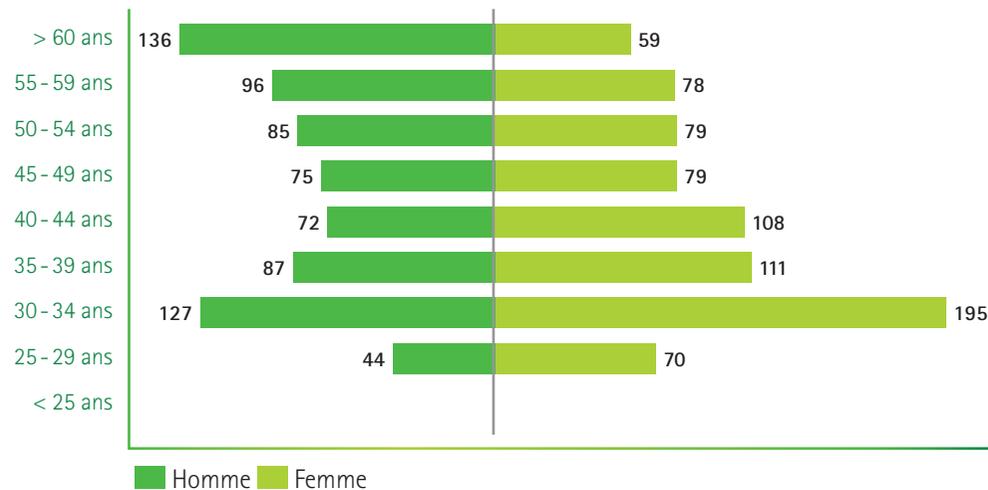


Indicateur 12.1 Pyramides des âges

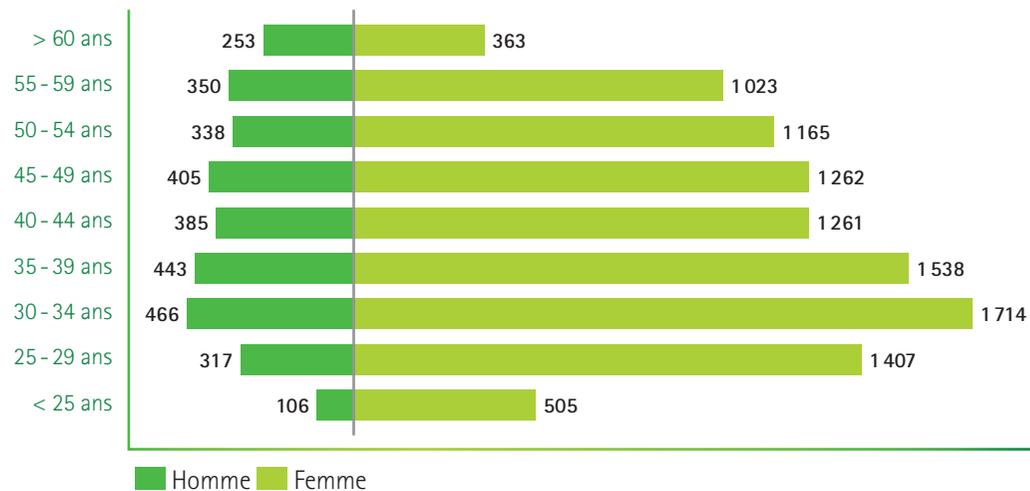
Personnel non médical



Personnel médical



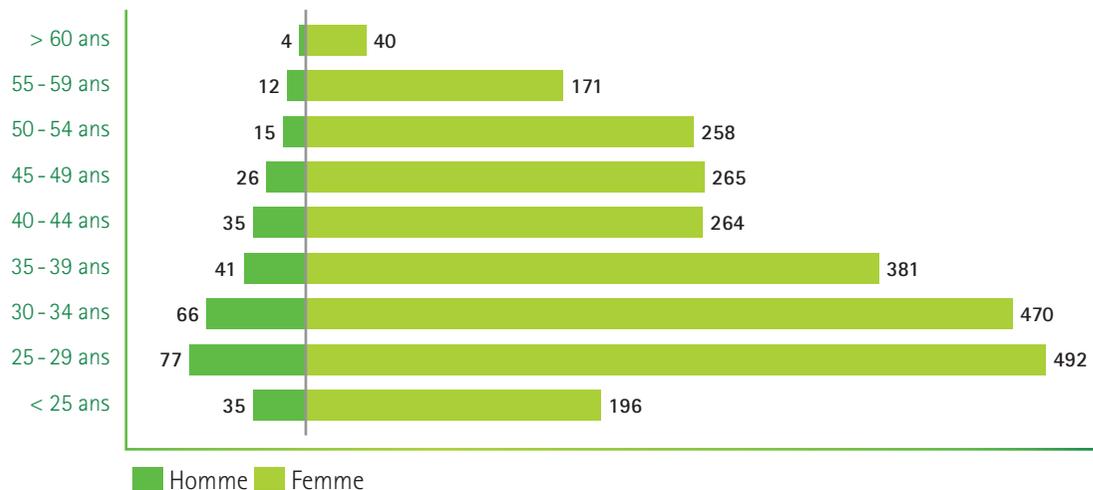
Total CHU





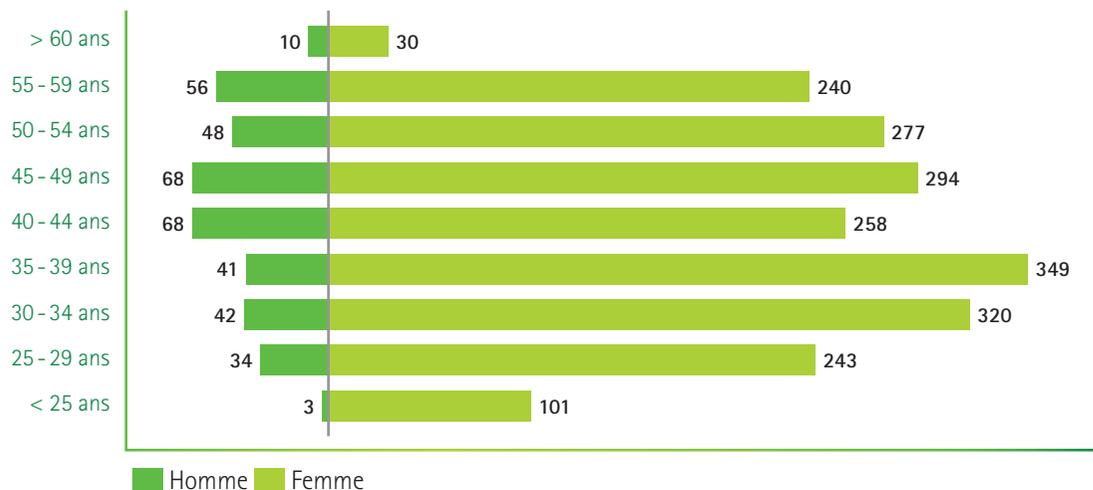
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

↳ Infirmiers diplômés d'État (personnel non médical)



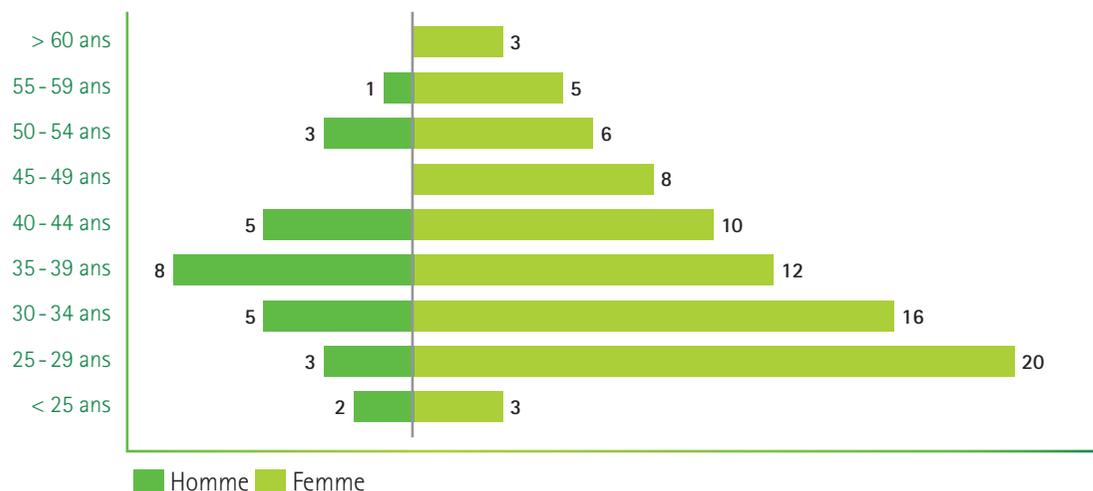
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Infirmiers diplômés d'État	40	35	33

↳ Aides-soignants (personnel non médical)



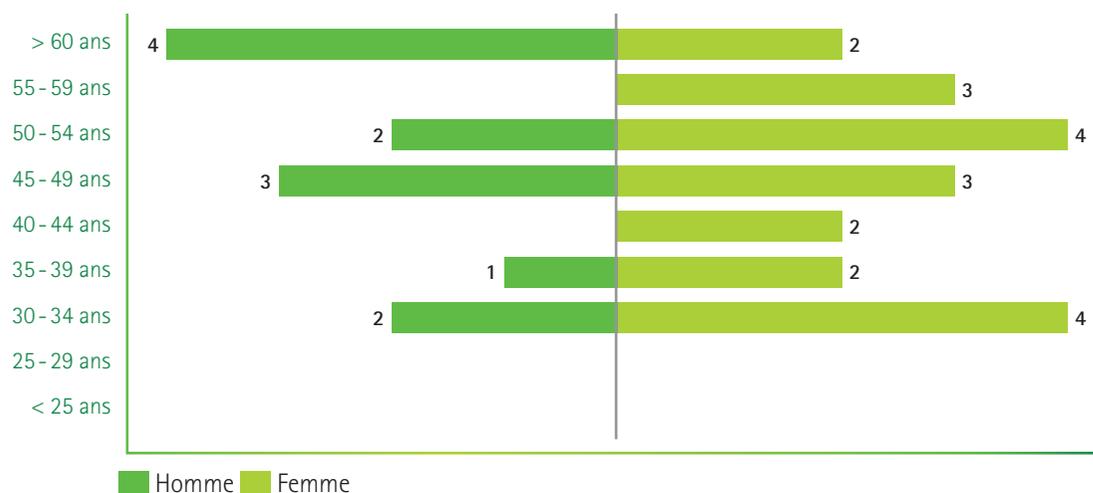
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Aides-soignants	60	75	55

↳ Masseurs-kinésithérapeutes (personnel non médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Masseurs-kinésithérapeutes		4	

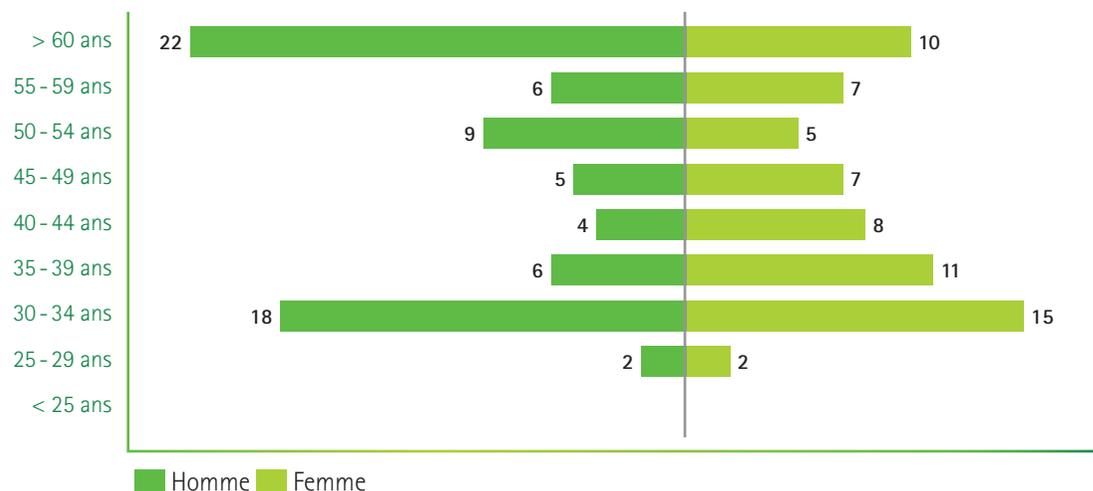
↳ Anatomie et cytologie pathologiques (personnel médical)



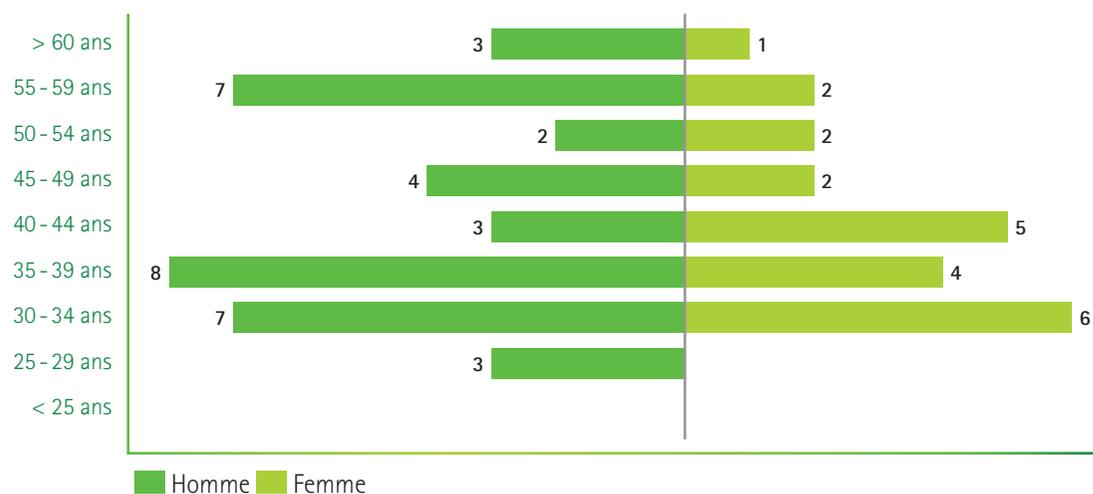
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Imageurs médicaux	4	1	1

Compte tenu de l'imprévisibilité des dates de départ, il est tenu compte de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite par les intéressés (62 ans).

➤ Anesthésistes-réanimateurs (personnel médical)



➤ Imageurs médicaux (personnel médical)



Départs prévisionnels

	N+1	N+2	N+3
Anesthésistes-réanimateurs	21	3	8

Compte tenu de l'imprévisibilité des dates de départ, il est tenu compte de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite par les intéressés (62 ans).

Départs prévisionnels

	N+1	N+2	N+3
Anesthésistes-réanimateurs	2	2	0

Compte tenu de l'imprévisibilité des dates de départ, il est tenu compte de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite par les intéressés (62 ans).

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 d'agents toujours présents en 2016	Taux d'agents toujours présents en 2017
2015	259	85,71 %	67,18 %
2016	358		77,37 %
2017	441		





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

↳ Personnel non médical

Depuis maintenant trois ans, le département des ressources humaines s'attèle à mettre en adéquation les effectifs avec l'activité recensée sur les pôles et secteurs. Ce travail se retrouve au cours des échanges mensuels de la commission des effectifs où les effectifs induits par les organisations (EIO), le taux d'occupation, l'absentéisme, les SIIPS et les AAS sont étudiées afin de répondre au mieux aux demandes faites par les pôles.

Ce travail entre l'encadrement, la coordination des soins et le département des ressources humaines se retrouve également lors des dialogues de gestion RH organisés une fois par an.

↳ Personnel médical

Il y a deux familles de personnels médicaux où l'adéquation des moyens humains avec l'activité est une entreprise très contrainte :

- 1) **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.
- 2) **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 la présidence de la CME afin de mieux ajuster l'adéquation des effectifs avec l'activité sur la base d'une analyse 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.

Dialogue social



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

	2015	2016	2017
Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement, gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc.)	298	343	439
Réunions liées à la gestion de crise/à une situation conjoncturelle	15	16	35
Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social	49	52	60



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

	2015	2016	2017
Nombre d'heures syndicales utilisées / crédit global de temps syndical	Total : 75,81 %	Total : 75,78 %	Total : 88,64 %
Crédit global de temps syndical	42 941	45 041	42 941
Nombre d'heures octroyées CHU	32 553	34 134	38 065



Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2017

Nombre de 1/2 journées pour le personnel médical	2015	0
	2016	68
	2017	102
Nombre d'heures pour le personnel non médical	2015	7 489,42
	2016	21 454,78
	2017	11 358,52



Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux

18.1. Nombre d'agents (ETP) bénéficiant du crédit global de temps syndical	171,70
--	--------

18.2. Nombre d'agents (ETP) bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail							
Quotité temps de travail syndical	100%	90%	80%	70%	50%	< 50%	Total
Nombre d'agents	31,24	0,00	0,00	0,00	13,18	53,37	97,79

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	2 agents à 50%
--	----------------

18.4. Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services	134
---	-----

18.5 Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical	42 941
---	--------

↳ Sous-indicateurs relatifs aux heures syndicales mutualisées

18.6. Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence, par un ou des agents de l'établissement	1 883
--	-------

18.7. Nombre des heures mutualisées en 2016 pour lesquelles l'établissement a bénéficié d'une compensation financière en 2017 (en cours)	NA
--	----

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	NA
--	----

Santé et sécurité au travail



Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail

	2015	2016	2017
Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	1 181	1 064	1 171
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'accidents avec arrêt x 1 million / par le nombre d'heures travaillées	21,42	21,69	21,73
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	17 917	20 333	20 080

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	206
	Emplois d'instruments et AES	206
	Chutes glissades	169

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	97
	Chutes glissades	66
	Autres éléments matériels	52

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(ere) en soins généraux	381
	Aide-soignant(e)	341
	A.S.H	97
	OP	75
	Manipulateur electroradio	38

19.6 Indication des 3 tranches horaires (plages de deux heures) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	De 10 h 00 à 12 h 00	234
	De 08 h 00 à 10 h 00	200
	De 12 h 00 à 14 h 00	177
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'arrêt	11 571	1 687	13 258

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	47
--	----



Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

6,05%

Travailleurs handicapés : Depuis plusieurs années, le CHU de Bordeaux respecte l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs 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

		Repositionnement	Reclassement	Total	Évolution
Administratifs	2015				
	2016	3	0	3	
	2017	2		2	- 33,3%
Soignants	2015				
	2016	75	7	82	
	2017	41	2	43	- 47,6%
Socio-éducatifs	2015				
	2016			0	
	2017			0	
Médico-techniques	2015				
	2016	4	0	4	
	2017	1		1	- 75,0%
Techniques	2015				
	2016	7	2	9	
	2017	5		5	- 44,4%
TOTAL	2015				
	2016	89	9	98	
	2017	49	2	51	- 48,0%

21.3 Citer les 5 principales causes de reclassement	<ul 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	12
---	----

21.5 Nombre de contrats d'apprentissage signés	3
--	---

21.6 Nombre de stagiaires accueillis	1 690
--------------------------------------	-------

21.7 Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)			
	2015	2016	2017
Total budget	2 587 078,60	2 657 509,52	2 692 691,19
Subvention du CHU	987 198,80	1 133 237,58	1 097 978,55
Part de la subvention CHU en %	38,16%	42,64%	40,78%

21.8 Nombre de places offertes en crèche	142 places ont été proposées sur 180 autorisées
21.9 Nombre de demandes insatisfaites en crèche	169 demandes insatisfaites sur 311 dossiers présentés

21.10 Existence d'un service de restauration pour le personnel			
	2015	2016	2017
Nombre de repas	682 759	673 441	687 699
Coût moyen d'un repas servi au personnel	5,36 €	5,42 €	6,28 €

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports			
	Nombre de bénéficiaires (exprimé en mois de prise en charge)	Montant	Moyenne mensuelle
2015	2 171	32 112,58	14,83 €
2016	2 298	33 727,30	14,69 €
2017	2 365	36 099,43	15,28 €

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 2015 (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 : 654 actions

Nombre de risques évalués dans le DU : 2 076 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	2015	53 991	59 900	26 965	27 385	23 153	21 404
	2016	55 394	61 673	27 542	28 385	22 727	21 619
	2017	55 887	60 178	27 969	28 374	22 868	21 888
Soignants	2015	32 238	32 386	34 879	32 731	24 559	24 824
	2016	32 718	32 712	35 177	33 843	24 662	24 988
	2017	33 123	32 949	36 002	35 121	25 082	25 407
Socio-éducatifs	2015	32 840		27 563	25 967		
	2016	32 426		27 241	28 103		
	2017	34 871		28 026	26 403		
Médico-techniques	2015	43 345	43 281	30 233	29 899	24 396	25 735
	2016	46 016	44 160	30 179	29 773	22 573	25 129
	2017	43 292	41 224	30 754	30 073	23 841	21 750
Techniques	2015	33 648	41 399	29 173	32 011	22 674	23 425
	2016	34 113	41 631	28 853	31 781	22 579	23 436
	2017	35 539	42 443	28 328	31 611	22 827	23 951
TOTAL	2015	32 928	36 903	31 079	31 149	24 222	23 943
	2016	33 456	37 098	31 232	31 127	24 208	24 009
	2017	33 908	37 131	31 692	31 255	24 574	24 471
Écart rémunérations moyennes des femmes par rapport aux hommes	2015	-10,77%		-0,22%		1,17%	
	2016	-9,82%		0,34%		0,83%	
	2017	-8,68%		1,40%		0,42%	

23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PM)

		En euros	
		Femme	Homme
Assistants	2015	34 906	36 352
	2016	37 439	38 785
	2017	40 045	40 983
Assistants associés	2015		
	2016		
	2017		
Hospitalo-universitaires	2015	31 932	41 751
	2016	32 219	42 013
	2017	32 799	43 044
Praticiens hospitaliers temps partiel	2015	41 000	45 317
	2016	41 214	46 360
	2017	42 529	44 133
Praticiens hospitaliers temps plein	2015	76 294	81 088
	2016	77 613	81 631
	2017	77 963	82 317
Praticiens attachés	2015	46 938	43 710
	2016	46 920	45 468
	2017	46 943	46 354
Praticiens attachés associés	2015	39 855	47 344
	2016	34 141	44 135
	2017	44 300	38 879
Praticiens contractuels	2015	55 797	56 840
	2016	55 576	58 255
	2017	57 928	63 159

(1) Rémunérations brutes hors charges (incluant le traitement de base et les indemnités)

23.2 Répartition par genre des agents à temps partiel

	Effectif moyen	Femme	Homme
Personnel non médical	1751	1670	81
Personnel médical ⁽¹⁾	413	227	186
TOTAL	2164	1897	267

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

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	2015	14 189	26,3%	20 183	33,7%	4 725	17,5%	6 336	23,1%	3 687	15,9%	2 905	13,6%
	2016	15 848	28,6%	22 549	36,6%	4 778	17,3%	6 679	23,5%	3 464	15,2%	3 079	14,2%
	2017	15 723	28,1%	20 997	34,9%	4 820	17,2%	6 520	23,0%	3 279	14,3%	2 888	13,2%
Soignants	2015	6 963	21,6%	7 680	23,7%	7 497	21,5%	7 341	22,4%	5 860	23,9%	6 031	24,3%
	2016	6 948	21,2%	7 573	23,2%	7 313	20,8%	7 320	21,6%	5 895	23,9%	6 116	24,5%
	2017	6 771	20,4%	7 314	22,2%	7 375	20,5%	7 824	22,3%	5 862	23,4%	5 990	23,6%
Socio-éducatifs	2015	6 160	18,8%			4 203	15,2%	2 020	7,8%				
	2016	5 306	16,4%			3 803	14,0%	3 732	13,3%				
	2017	7 063	20,3%	0		3 681	13,1%	3 578	13,6%	0		0	
Médico-techniques	2015	9 651	22,3%	10 103	33,4%	10 072	33,3%	5 998	20,1%	4 620	18,9%	5 596	21,7%
	2016	10 103	22,0%		0,0%	5 473	18,1%	5 847	19,6%	3 938	17,4%	5 270	21,0%
	2017	9 547	22,1%	8 795	21,3%	5 548	18,0%	5 770	19,2%	3 873	16,2%	4 185	19,2%
Techniques	2015	3 588	10,7%	6 445	15,6%	5 902	20,2%	8 612	26,9%	3 750	16,5%	4 136	17,7%
	2016	3 480	10,2%	6 765	16,2%	5 480	19,0%	8 342	26,2%	3 670	16,3%	4 105	17,5%
	2017	3 790	10,7%	6 597	15,5%	4 889	17,3%	7 994	25,3%	3 616	15,8%	4 092	17,1%
TOTAL	2015	6 942	21,1%	8 078	21,9%	6 113	19,7%	7 294	23,4%	5 414	22,4%	4 878	20,4%
	2016	6 964	20,8%	8 189	22,1%	5 934	19,0%	7 105	22,8%	5 377	22,2%	4 889	20,4%
	2017	6 826	20,1%	7 844	21,1%	5 911	18,7%	6 976	22,3%	5 309	21,6%	4 831	19,7%

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

		En euros			
		Femme		Homme	
Assistants	2015	10 408,51	29,82 %	19 929,60	54,82 %
	2016	10 737,73	28,68 %	17 257,15	44,49 %
	2017	14 824,34	37,02 %	17 857,02	43,57 %
Assistants associés	2015		0,00 %		0,00 %
	2016		0,00 %		0,00 %
	2017		0,00 %		0,00 %
Hospitalo-universitaires	2015	11 444,85	35,84 %	10 675,10	25,57 %
	2016	11 894,88	36,92 %	11 121,25	26,47 %
	2017	11 706,89	35,69 %	12 245,02	28,45 %
Praticiens hospitaliers temps partiel	2015	7 003,93	17,08 %	2 789,98	6,16 %
	2016	5 898,85	14,31 %	2 967,79	6,40 %
	2017	6 500,34	15,28 %	4 205,94	9,53 %
Praticiens hospitaliers temps plein	2015	12 097,74	15,86 %	18 331,46	22,61 %
	2016	12 001,93	15,46 %	16 649,68	20,40 %
	2017	12 316,22	15,80 %	17 751,47	21,56 %
Praticiens attachés	2015	5 801,32	12,36 %	8 441,20	19,31 %
	2016	4 901,67	10,45 %	6 083,84	13,38 %
	2017	4 428,50	9,43 %	5 055,71	10,91 %
Praticiens attachés associés	2015	5 895,30	14,79 %	0,00	0,00 %
	2016	3 032,27	8,88 %		0,00 %
	2017	4 483,08	10,12 %		0,00 %
Praticiens contractuels	2015	9 462,26	16,96 %	11 926,55	20,98 %
	2016	9 290,58	16,72 %	13 693,07	23,51 %
	2017	9 049,77	15,62 %	14 248,43	22,56 %

(1) Ensemble des indemnités incluant la permanence des soins



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



Partie 1.2



Indicateur 1 Effectifs moyens rémunérés par budget et par pôle

➤ Focus par budget

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8 667,42	2 235,71	10 903,12	8 603,81	2 233,64	10 837,45	8 630,86	2 242,76	10 873,62
Budget C - Instituts de formation	118,12	12,71	130,83	109,53	10,54	120,07	109,77	10,20	119,97
Budget B - USLD Long séjour	102,78	11,89	114,67	103,95	11,04	114,99	102,13	11,03	113,16
Budget E1 - EHPAD Lormont	73,82	5,58	79,40	78,39	5,71	84,10	71,37	7,11	78,48
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	30,91	2,85	33,76	34,84	3,49	38,32	32,86	4,11	36,97
Budget P - CAMSP	15,00	0,40	15,40	14,33	0,50	14,83	15,36		15,36
Budget G - GHT					1,00	1,00		1,00	1,00
Total	9 008,05	2 269,13	11 277,18	8 944,85	2 265,91	11 210,76	8 962,35	2 276,21	11 238,56

Focus par pôle

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	61,74	11,00	72,74	62,74	10,11	72,85	62,16	10,28	72,44
Pôle chirurgie	634,34	74,42	708,76	607,21	71,83	679,05	594,53	68,27	662,80
Pôle spécialités médicales	520,22	59,27	579,49	507,39	63,43	570,82	513,65	60,69	574,34
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	425,36	26,55	451,91	424,74	23,63	448,37	433,95	21,00	454,95
Pôle spécialités chirurgicales	335,64	22,72	358,37	328,17	23,39	351,56	319,97	27,27	347,24
Pôle pédiatrie	659,97	25,10	685,07	712,17	31,90	744,08	731,06	33,28	764,34
Pôle neurosciences cliniques	323,46	27,50	350,96	326,24	26,67	352,91	344,18	27,55	371,73
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	268,73	117,72	386,45	270,34	115,37	385,71	278,69	117,29	395,98
Pôle cardio-thoracique	873,78	64,08	937,87	836,80	57,23	894,03	835,18	70,93	906,11
Pôle médecine interne	282,21	41,85	324,06	279,23	37,35	316,58	277,20	34,61	311,80
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	434,95	31,63	466,58	429,10	37,23	466,33	438,90	39,59	478,49
Pôle gériatrie clinique	188,79	18,63	207,42	188,63	18,70	207,33	201,06	15,09	216,14
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	343,23	35,26	378,48	347,42	35,48	382,90	345,05	39,14	384,19
Pôle biologie et pathologie	351,28	95,13	446,42	348,03	106,13	454,16	339,36	106,34	445,70
Pôle anesthésie-réanimation	737,78	133,83	871,61	714,77	143,99	858,76	719,70	143,18	862,88
Pôle santé publique	205,30	36,34	241,64	216,07	41,72	257,79	217,70	44,23	261,94
Pôle produits de santé	114,43	46,30	160,73	116,98	43,61	160,58	117,06	47,13	164,18
Pôle imagerie médicale	290,29	122,23	412,52	287,49	113,38	400,87	287,40	113,96	401,36
Pôle odontologie et santé buccale	47,65	3,99	51,64	48,25	2,79	51,04	48,11	2,99	51,09
Pôle acti commune							5,98		5,98

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - Titulaires

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	51,92	9,43	61,34	52,15	9,12	61,27	51,25	9,78	61,03
Pôle chirurgie	573,24	67,99	641,23	546,14	65,08	611,22	520,93	61,91	582,83
Pôle spécialités médicales	464,07	52,22	516,29	448,55	52,82	501,37	450,71	51,64	502,35
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	386,35	21,01	407,37	384,40	19,84	404,24	380,98	18,50	399,48
Pôle spécialités chirurgicales	313,67	19,00	332,67	302,78	19,34	322,12	290,22	19,25	309,47
Pôle pédiatrie	558,04	18,51	576,56	572,61	18,96	591,57	579,70	19,71	599,41
Pôle neurosciences cliniques	265,64	24,52	290,16	264,95	23,76	288,71	274,00	23,30	297,30
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	249,65	97,33	346,98	242,97	97,07	340,03	241,06	94,29	335,35
Pôle cardio-thoracique	805,15	58,08	863,23	766,69	50,60	817,28	757,57	57,49	815,06
Pôle médecine interne	250,40	34,16	284,56	249,85	31,35	281,20	246,30	30,19	276,49
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	387,46	27,07	414,53	373,55	32,07	405,63	381,58	30,31	411,89
Pôle gériatrie clinique	157,19	11,80	168,99	146,34	13,96	160,30	159,39	14,15	173,55
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	294,47	31,45	325,92	291,39	28,73	320,12	286,40	28,96	315,36
Pôle biologie et pathologie	293,63	79,51	373,14	283,64	81,63	365,27	276,84	81,37	358,21
Pôle anesthésie-réanimation	682,28	119,03	801,31	649,68	122,37	772,05	650,62	121,74	772,36
Pôle santé publique	151,22	26,32	177,55	152,39	24,75	177,14	157,05	25,25	182,30
Pôle produits de santé	99,17	42,26	141,43	99,27	38,77	138,04	98,85	38,60	137,45
Pôle imagerie médicale	263,24	112,57	375,81	256,68	102,50	359,18	260,03	101,77	361,81
Pôle odontologie et santé buccale	42,90	3,99	46,89	43,99	2,79	46,77	44,75	2,99	47,74
Pôle acti commune							5,73		5,73

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - CDI

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	5,74	1,41	7,15	6,40	1,00	7,40	7,35	0,50	7,85
Pôle chirurgie	39,68	3,91	43,59	33,69	2,86	36,55	30,53	3,67	34,20
Pôle spécialités médicales	33,46	4,76	38,22	35,22	6,54	41,76	32,06	4,86	36,92
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	21,95	1,80	23,75	17,18	0,77	17,96	15,87	1,20	17,07
Pôle spécialités chirurgicales	9,25	2,37	11,62	10,09	2,95	13,04	12,68	1,73	14,41
Pôle pédiatrie	39,42	4,57	43,99	44,04	5,07	49,11	52,82	6,55	59,37
Pôle neurosciences cliniques	40,26	1,39	41,65	36,11	1,56	37,67	34,12	2,47	36,58
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	6,82	11,65	18,47	7,96	12,22	20,19	9,50	8,90	18,40
Pôle cardio-thoracique	43,53	4,89	48,42	37,20	3,40	40,60	26,92	2,99	29,92
Pôle médecine interne	12,97	5,39	18,36	10,49	4,50	14,99	6,15	2,89	9,04
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	10,29	0,67	10,96	15,97	0,42	16,39	22,33	4,49	26,81
Pôle gériatrie clinique	14,64	4,56	19,20	13,80	2,45	16,25	19,48		19,48
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	24,97	1,68	26,65	28,80	4,28	33,08	23,26	6,25	29,51
Pôle biologie et pathologie	21,76	7,98	29,73	25,67	11,73	37,39	29,27	11,45	40,72
Pôle anesthésie-réanimation	34,17	10,83	45,00	29,80	14,66	44,47	34,62	10,75	45,38
Pôle santé publique	33,57	6,36	39,92	39,99	8,29	48,28	39,24	8,46	47,70
Pôle produits de santé	6,40	1,61	8,01	5,62	3,15	8,77	7,97	3,23	11,21
Pôle imagerie médicale	13,65	6,36	20,01	17,63	5,81	23,45	9,66	4,08	13,74
Pôle odontologie et santé buccale	3,75	0,00	3,75	4,11		4,11	2,29		2,29

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - CDD

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	4,08	0,16	4,24	4,19		4,19	3,56		3,56
Pôle chirurgie	21,42	2,52	23,94	27,38	3,90	31,28	43,07	2,70	45,77
Pôle spécialités médicales	22,69	2,29	24,97	23,62	4,07	27,69	30,88	4,19	35,08
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	17,06	3,74	20,79	23,15	3,02	26,17	37,10	1,30	38,40
Pôle spécialités chirurgicales	12,73	1,36	14,08	15,31	1,10	16,40	17,07	6,30	23,37
Pôle pédiatrie	62,51	2,01	64,53	95,53	7,87	103,40	98,54	7,02	105,56
Pôle neurosciences cliniques	17,56	1,58	19,14	25,18	1,35	26,53	36,06	1,78	37,84
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	12,25	8,74	20,99	19,41	6,08	25,49	28,13	14,10	42,23
Pôle cardio-thoracique	25,11	1,11	26,22	32,91	3,24	36,15	50,69	10,45	61,14
Pôle médecine interne	18,84	2,30	21,14	18,89	1,50	20,39	24,75	1,53	26,28
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	37,19	3,89	41,09	39,58	4,74	44,32	35,00	4,79	39,78
Pôle gériatrie clinique	16,96	2,27	19,23	28,49	2,29	30,78	22,19	0,93	23,12
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	23,79	2,12	25,91	27,24	2,46	29,70	35,40	3,93	39,33
Pôle biologie et pathologie	35,90	7,64	43,54	38,73	12,77	51,50	33,26	13,52	46,78
Pôle anesthésie-réanimation	21,33	3,97	25,30	35,28	6,96	42,24	34,46	10,68	45,14
Pôle santé publique	20,52	3,66	24,17	23,69	8,69	32,37	21,42	10,52	31,94
Pôle produits de santé	8,86	2,44	11,30	12,08	1,69	13,77	10,23	5,29	15,52
Pôle imagerie médicale	13,40	3,30	16,71	13,18	5,06	18,24	17,71	8,10	25,81
Pôle odontologie et santé buccale	1,00		1,00	0,15		0,15	1,06		1,06
Pôle acti commune							0,25		0,25

↳ ETP rémunérés moyen par pôle - Emploi aidés

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	2,92		2,92	1,63		1,63	1,21		1,21
Pôle spécialités médicales	0,49		0,49	1,78		1,78	0,99	0,29	1,28
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	1,17	0,33	1,50	0,75	0,64	1,39			
Pôle spécialités chirurgicales	0,25	0,44	0,69						
Pôle pédiatrie	1,14	0,33	1,48	3,97	0,92	4,88	3,18	0,08	3,27
Pôle neurosciences cliniques	0,22		0,22	0,59		0,59			
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,75		0,75	0,35		0,35			
Pôle cardio-thoracique	1,01		1,01	1,72		1,72	1,60		1,60
Pôle médecine interne	0,82		0,82						
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,00		1,00	0,82		0,82			
Pôle biologie et pathologie				0,74		0,74	0,44		0,44
Pôle anesthésie-réanimation	0,70		0,70	0,74		0,74	0,46		0,46
Pôle santé publique	0,36		0,36						
Pôle produits de santé		0,98	0,98	0,39	0,45	0,84	0,08		0,08
Budget C	0,08		0,08	1,51		1,51	1,62		1,62
Budget E1				0,33		0,33	0,65		0,65
Budget E2	1,00		1,00	0,67		0,67			
Cuisine	0,57	0,42	0,99		0,68	0,68			
Département des ressources matérielles	1,00		1,00	0,08		0,08			
Autres	2,41	1,00	3,41	1,63	1,00	2,63	2,72	0,42	3,14
Total	15,90	3,51	19,41	17,69	3,69	21,39	12,97	0,79	13,76



Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H		5,26%	7,98%	8,73%	5,31%	8,02%	8,75%	5,06%	7,98%
Budget C - Instituts de formation	2,15%	1,92%	2,13%	2,10%	7,59%	2,59%	2,52%	1,18%	2,41%
Budget B - USLD Long séjour	11,13%	1,82%	10,16%	12,60%	3,45%	11,72%	8,28%	1,39%	7,62%
Budget E1 - EHPAD Lormont	13,43%	0,49%	12,53%	8,33%	0,53%	7,80%	10,12%	1,46%	9,34%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	11,07%	17,04%	11,57%	15,33%	1,49%	14,07%	11,26%	0,47%	10,06%
Budget P - CAMSP	8,67%		8,45%	2,07%		2,00%	1,78%		1,78%
Budget G								2,74%	2,74%
Total	8,67%	5,22%	7,98%	8,70%	5,29%	8,01%	8,68%	5,00%	7,93%

Contrats spéciaux : contrats aidés, CUI et apprentis

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	3,69 %	0,82 %	4,51 %	4,24 %	0,09 %	4,33 %	6,54 %	0,08 %	6,61 %
Pôle chirurgie	6,45 %	0,32 %	6,77 %	6,71 %	0,27 %	6,97 %	7,97 %	0,30 %	8,27 %
Pôle spécialités médicales	7,09 %	0,44 %	7,53 %	8,76 %	0,46 %	9,22 %	9,52 %	0,63 %	10,16 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	7,75 %	0,23 %	7,98 %	9,17 %	0,35 %	9,52 %	8,29 %	0,21 %	8,50 %
Pôle spécialités chirurgicales	8,48 %	0,16 %	8,64 %	7,02 %	0,08 %	7,10 %	9,55 %	0,21 %	9,75 %
Pôle pédiatrie	6,44 %	0,32 %	6,76 %	7,27 %	0,50 %	7,77 %	8,30 %	0,38 %	8,68 %
Pôle neurosciences cliniques	6,30 %	0,31 %	6,61 %	6,61 %	0,19 %	6,80 %	6,49 %	0,16 %	6,64 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5,57 %	1,09 %	6,66 %	7,24 %	1,43 %	8,67 %	5,82 %	1,05 %	6,87 %
Pôle cardio-thoracique	8,03 %	0,31 %	8,34 %	9,00 %	0,23 %	9,23 %	8,58 %	0,33 %	8,90 %
Pôle médecine interne	6,28 %	0,32 %	6,60 %	8,14 %	0,21 %	8,35 %	7,24 %	0,38 %	7,62 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	6,84 %	0,11 %	6,95 %	8,76 %	0,18 %	8,93 %	6,51 %	0,18 %	6,69 %
Pôle gériatrie clinique	6,82 %	0,78 %	7,60 %	6,93 %	0,29 %	7,22 %	8,18 %	0,32 %	8,50 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	6,67 %	0,17 %	6,85 %	7,86 %	0,38 %	8,24 %	7,80 %	0,34 %	8,14 %
Pôle biologie et pathologie	5,02 %	0,64 %	5,66 %	4,25 %	0,70 %	4,95 %	5,05 %	1,04 %	6,09 %
Pôle anesthésie-réanimation	6,88 %	0,31 %	7,20 %	6,54 %	0,41 %	6,95 %	6,38 %	0,64 %	7,02 %
Pôle santé publique	4,94 %	0,44 %	5,37 %	4,10 %	0,61 %	4,71 %	4,81 %	0,64 %	5,45 %
Pôle produits de santé	7,23 %	2,73 %	9,96 %	4,38 %	2,36 %	6,74 %	5,87 %	1,39 %	7,26 %
Pôle imagerie médicale	6,00 %	1,04 %	7,04 %	6,28 %	0,95 %	7,23 %	7,49 %	1,40 %	8,88 %
Pôle odontologie et santé buccale	4,10 %	1,91 %	6,01 %	8,32 %	0,45 %	8,77 %	7,87 %	0,45 %	8,32 %
Taux d'absence			7,17 %			7,72 %			7,98 %

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	980	218	1198	1128	23	1151	1728	21	1749
Pôle chirurgie	16693	831	17524	16620	665	17285	19275	725	20000
Pôle spécialités médicales	14996	926	15922	18247	956	19203	19963	1327	21290
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	12784	386	13170	15009	573	15582	13772	345	14117
Pôle spécialités chirurgicales	11098	205	11303	9009	102	9111	12098	261	12359
Pôle pédiatrie	16099	804	16903	19741	1361	21102	23161	1064	24225
Pôle neurosciences cliniques	8066	402	8468	8517	241	8758	8799	214	9013
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7850	1541	9391	10187	2014	12201	8413	1519	9932
Pôle cardio-thoracique	27497	1065	28562	29366	739	30105	28366	1078	29444
Pôle médecine interne	7426	379	7805	9404	240	9644	8239	428	8667
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	11657	179	11836	14907	301	15208	11374	309	11683
Pôle gériatrie clinique	5161	592	5753	5242	218	5460	6454	255	6709
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	9218	241	9459	10985	525	11510	10937	481	11418
Pôle biologie et pathologie	8172	1048	9220	7045	1158	8203	8215	1690	9905
Pôle anesthésie-réanimation	21898	1001	22899	20506	1273	21779	20096	2013	22109
Pôle santé publique	4355	385	4740	3859	571	4430	4595	616	5211
Pôle produits de santé	4242	1600	5842	2566	1384	3950	3519	832	4351
Pôle imagerie médicale	9034	1573	10607	9190	1395	10585	10966	2045	13011
Pôle odontologie et santé buccale	773	360	1133	1549	84	1633	1468	83	1551

📌 Nombre de jours d'absence - Titulaires

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	808	215	1 023	1 050	21	1 071	1 191	21	1 212
Pôle chirurgie	15 244	826	16 070	14 748	605	15 353	17 021	651	17 672
Pôle spécialités médicales	13 615	915	14 530	16 263	919	17 182	18 931	1 142	20 073
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	12 112	381	12 493	14 442	509	14 951	13 250	343	13 593
Pôle spécialités chirurgicales	10 735	193	10 928	8 834	102	8 936	11 270	219	11 489
Pôle pédiatrie	13 758	803	14 561	18 233	1 278	19 511	19 661	934	20 595
Pôle neurosciences cliniques	6 821	357	7 178	7 495	231	7 726	7 340	203	7 543
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7 352	1 282	8 634	9 344	1 870	11 214	7 552	1 209	8 761
Pôle cardio-thoracique	26 127	1 061	27 188	27 814	677	28 491	27 381	975	28 356
Pôle médecine interne	7 110	265	7 375	8 643	135	8 778	7 880	336	8 216
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	10 964	175	11 139	14 353	290	14 643	10 824	232	11 056
Pôle gériatrie clinique	4 208	191	4 399	4 966	46	5 012	5 762	252	6 014
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	8 357	240	8 597	10 389	520	10 909	9 648	466	10 114
Pôle biologie et pathologie	7 621	1 034	8 655	6 585	1 108	7 693	7 650	1 584	9 234
Pôle anesthésie-réanimation	21 142	975	22 117	19 605	1 176	20 781	18 981	1 911	20 892
Pôle santé publique	3 873	377	4 250	3 172	421	3 593	3 960	363	4 323
Pôle produits de santé	3 440	1 550	4 990	2 165	1 230	3 395	3 069	774	3 843
Pôle imagerie médicale	8 398	1 503	9 901	8 655	1 384	10 039	10 420	2 045	12 465
Pôle odontologie et santé buccale	757	359	1 116	1 273	84	1 357	1 462	83	1 545

➤ Nombre de jours d'absence - CDI

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	154	3	157	60	2	62	535		535
Pôle chirurgie	1 332	3	1 335	1 599	22	1 621	1 701	4	1 705
Pôle spécialités médicales	1 096	2	1 098	1 675	26	1 701	742	120	862
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	269		269	297	47	344	316		316
Pôle spécialités chirurgicales	214	12	226	67		67	487	28	515
Pôle pédiatrie	1 609	1	1 610	651	22	673	1 997	47	2 044
Pôle neurosciences cliniques	718	38	756	659	10	669	1 217	11	1 228
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	451	106	557	531	121	652	591	290	881
Pôle cardio-thoracique	1 186	3	1 189	1 381	31	1 412	759	15	774
Pôle médecine interne	195	69	264	409	105	514	197	92	289
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	343		343	196		196	325	60	385
Pôle gériatrie clinique	756	396	1 152	121	172	293	588		588
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	791		791	483	2	485	942		942
Pôle biologie et pathologie	383	12	395	230	37	267	416	43	459
Pôle anesthésie-réanimation	591	23	614	562	28	590	903	100	1 003
Pôle santé publique	373	8	381	603	19	622	415	118	533
Pôle produits de santé	717	46	763	220	138	358	369	27	396
Pôle imagerie médicale	596	62	658	479	9	488	359		359
Pôle odontologie et santé buccale	15	1	16	276		276	6		6

↳ Nombre de jours d'absence - CDD

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	18		18	18		18	2		2
Pôle chirurgie	117	2	119	273	38	311	553	70	623
Pôle spécialités médicales	285	9	294	309	11	320	290	65	355
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	403	5	408	270	17	287	206	2	208
Pôle spécialités chirurgicales	149		149	108		108	341	14	355
Pôle pédiatrie	732		732	857	61	918	1 503	83	1 586
Pôle neurosciences cliniques	527	7	534	363		363	242		242
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	47	153	200	312	23	335	270	20	290
Pôle cardio-thoracique	184	1	185	171	31	202	226	88	314
Pôle médecine interne	121	45	166	352		352	162		162
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	350	4	354	358	11	369	225	17	242
Pôle gériatrie clinique	197	5	202	155		155	104	3	107
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	70	1	71	113	3	116	347	15	362
Pôle biologie et pathologie	168	2	170	230	13	243	149	63	212
Pôle anesthésie-réanimation	165	3	168	339	69	408	212	2	214
Pôle santé publique	109		109	84	131	215	220	135	355
Pôle produits de santé	85	4	89	181	16	197	81	31	112
Pôle imagerie médicale	40	8	48	56	2	58	187		187
Pôle odontologie et santé buccale	1		1						

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1,99%	0,82%	2,81 %	2,36%	0,05%	2,41 %	3,97%	0,04%	4,01 %
Pôle chirurgie	3,74%	0,28%	4,02 %	4,07%	0,24%	4,30 %	4,30%	0,27%	4,57 %
Pôle spécialités médicales	4,08%	0,30%	4,38 %	4,83%	0,23%	5,06 %	4,87%	0,40%	5,27 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	4,23%	0,18%	4,41 %	4,40%	0,33%	4,73 %	4,50%	0,20%	4,70 %
Pôle spécialités chirurgicales	4,70%	0,16%	4,85 %	3,23%	0,07%	3,31 %	4,65%	0,19%	4,84 %
Pôle pédiatrie	3,54%	0,06%	3,60 %	4,19%	0,08%	4,27 %	4,56%	0,12%	4,68 %
Pôle neurosciences cliniques	3,67%	0,21%	3,88 %	3,68%	0,10%	3,78 %	3,71%	0,11%	3,81 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	3,67%	0,72%	4,39 %	4,24%	0,96%	5,21 %	3,22%	0,66%	3,88 %
Pôle cardio-thoracique	4,45%	0,15%	4,60 %	4,26%	0,21%	4,46 %	4,37%	0,32%	4,69 %
Pôle médecine interne	3,69%	0,32%	4,01 %	3,64%	0,21%	3,84 %	3,41%	0,36%	3,77 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	3,26%	0,06%	3,33 %	5,06%	0,15%	5,21 %	3,75%	0,17%	3,93 %
Pôle gériatrie clinique	3,32%	0,75%	4,07 %	3,32%	0,26%	3,59 %	4,17%	0,30%	4,47 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	3,47%	0,15%	3,62 %	4,05%	0,15%	4,20 %	3,82%	0,20%	4,02 %
Pôle biologie et pathologie	2,67%	0,44%	3,12 %	2,30%	0,66%	2,95 %	2,34%	0,80%	3,14 %
Pôle anesthésie-réanimation	3,88%	0,26%	4,14 %	3,80%	0,24%	4,05 %	3,44%	0,30%	3,74 %
Pôle santé publique	2,11%	0,28%	2,39 %	2,45%	0,39%	2,84 %	2,33%	0,58%	2,92 %
Pôle produits de santé	5,42%	1,34%	6,77 %	2,53%	0,72%	3,25 %	4,29%	0,31%	4,59 %
Pôle imagerie médicale	2,86%	0,74%	3,60 %	2,79%	0,59%	3,38 %	3,82%	0,66%	4,48 %
Pôle odontologie et santé buccale	3,76%	0,38%	4,14 %	6,25%	0,45%	6,70 %	7,86%	0,45%	8,30 %

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	0,52 %		0,52 %	1,42 %	0,04 %	1,46 %	1,71 %	0,04 %	1,75 %
Pôle chirurgie	1,67 %	0,01 %	1,68 %	1,64 %	0,01 %	1,65 %	2,04 %	0,00 %	2,05 %
Pôle spécialités médicales	1,46 %	0,01 %	1,47 %	2,02 %	0,02 %	2,03 %	2,94 %	0,02 %	2,95 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,00 %	0,01 %	2,00 %	2,29 %	0,01 %	2,31 %	1,50 %	0,01 %	1,50 %
Pôle spécialités chirurgicales	2,13 %		2,13 %	1,12 %	0,01 %	1,13 %	1,88 %	0,02 %	1,90 %
Pôle pédiatrie	2,31 %		2,31 %	2,46 %	0,01 %	2,47 %	2,31 %	0,00 %	2,32 %
Pôle neurosciences cliniques	1,87 %	0,01 %	1,88 %	2,08 %		2,08 %	1,78 %	0,04 %	1,82 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,49 %	0,08 %	1,57 %	1,95 %	0,03 %	1,98 %	1,29 %	0,05 %	1,35 %
Pôle cardio-thoracique	1,81 %	0,02 %	1,83 %	2,27 %		2,27 %	1,79 %	0,01 %	1,80 %
Pôle médecine interne	1,62 %		1,62 %	2,08 %		2,08 %	1,66 %	0,02 %	1,67 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,50 %	0,02 %	1,52 %	1,87 %	0,02 %	1,89 %	1,02 %		1,02 %
Pôle gériatrie clinique	2,27 %	0,03 %	2,30 %	1,22 %	0,02 %	1,24 %	0,71 %		0,71 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	1,14 %	0,02 %	1,16 %	1,64 %	0,02 %	1,66 %	1,91 %	0,01 %	1,92 %
Pôle biologie et pathologie	1,15 %	0,01 %	1,15 %	1,09 %	0,03 %	1,13 %	1,61 %	0,02 %	1,63 %
Pôle anesthésie-réanimation	2,29 %	0,03 %	2,33 %	1,61 %	0,01 %	1,62 %	1,36 %	0,05 %	1,41 %
Pôle santé publique	1,33 %	0,01 %	1,35 %	0,33 %	0,01 %	0,34 %	1,20 %	0,03 %	1,24 %
Pôle produits de santé	0,89 %	0,04 %	0,93 %	1,07 %	0,04 %	1,11 %	0,71 %	0,04 %	0,75 %
Pôle imagerie médicale	1,55 %	0,03 %	1,58 %	1,21 %	0,05 %	1,26 %	1,96 %	0,07 %	2,03 %
Pôle odontologie et santé buccale				0,68 %		0,68 %			

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	0,04%		0,04%	0,00%		0,00%	0,06%		0,06%
Pôle chirurgie	0,34%	0,03%	0,36%	0,52%	0,02%	0,54%	1,17%	0,03%	1,19%
Pôle spécialités médicales	0,86%	0,00%	0,87%	0,40%	0,01%	0,41%	0,52%	0,05%	0,57%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,67%	0,05%	0,72%	0,44%	0,00%	0,44%	0,51%	0,00%	0,51%
Pôle spécialités chirurgicales	1,07%		1,07%	1,07%		1,07%	1,35%		1,35%
Pôle pédiatrie	0,39%	0,20%	0,59%	0,26%	0,14%	0,40%	0,78%	0,11%	0,88%
Pôle neurosciences cliniques	0,68%	0,00%	0,68%	0,44%	0,08%	0,52%	0,60%	0,01%	0,61%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,41%	0,30%	0,71%	0,43%	0,44%	0,87%	0,57%	0,34%	0,90%
Pôle cardio-thoracique	0,73%	0,08%	0,81%	0,63%	0,02%	0,65%	1,01%		1,01%
Pôle médecine interne	0,32%		0,32%	0,65%	0,00%	0,65%	0,82%	0,00%	0,82%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,30%	0,02%	1,32%	0,75%	0,01%	0,76%	0,92%	0,00%	0,92%
Pôle gériatrie clinique	1,02%		1,02%	1,34%		1,34%	1,91%	0,03%	1,94%
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	1,08%	0,01%	1,08%	0,56%	0,08%	0,64%	0,98%	0,07%	1,05%
Pôle biologie et pathologie	0,63%	0,03%	0,65%	0,38%	0,01%	0,39%	0,25%	0,01%	0,26%
Pôle anesthésie-réanimation	0,56%	0,03%	0,59%	1,01%	0,01%	1,02%	1,07%	0,10%	1,17%
Pôle santé publique	0,17%		0,17%	0,26%	0,17%	0,43%	0,53%	0,03%	0,55%
Pôle produits de santé	0,48%	1,35%	1,83%	0,26%	1,00%	1,26%	0,87%	0,44%	1,31%
Pôle imagerie médicale	0,40%	0,28%	0,68%	0,65%	0,31%	0,96%	0,83%	0,49%	1,32%
Pôle odontologie et santé buccale	0,34%	1,53%	1,87%	1,39%		1,39%	0,02%		0,02%

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

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1,15%		1,15%	0,46%		0,46%	0,79%		0,79%
Pôle chirurgie	0,70%		0,70%	0,48%		0,48%	0,46%		0,46%
Pôle spécialités médicales	0,68%	0,13%	0,81%	1,51%	0,20%	1,72%	1,19%	0,17%	1,36%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,85%		0,85%	2,04%		2,04%	1,79%		1,79%
Pôle spécialités chirurgicales	0,59%		0,59%	1,59%		1,59%	1,66%		1,66%
Pôle pédiatrie	0,20%	0,05%	0,25%	0,36%	0,27%	0,63%	0,66%	0,15%	0,81%
Pôle neurosciences cliniques	0,08%	0,09%	0,17%	0,42%		0,42%	0,40%		0,40%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR				0,61%		0,61%	0,74%		0,74%
Pôle cardio-thoracique	1,04%	0,07%	1,11%	1,84%		1,84%	1,41%		1,41%
Pôle médecine interne	0,65%		0,65%	1,77%		1,77%	1,36%		1,36%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,78%		0,78%	1,07%		1,07%	0,82%		0,82%
Pôle gériatrie clinique	0,20%		0,20%	1,05%		1,05%	1,39%		1,39%
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	0,99%		0,99%	1,60%	0,13%	1,73%	1,09%	0,07%	1,16%
Pôle biologie et pathologie	0,57%	0,16%	0,73%	0,48%		0,48%	0,85%	0,20%	1,06%
Pôle anesthésie-réanimation	0,15%		0,15%	0,12%	0,14%	0,26%	0,51%	0,19%	0,70%
Pôle santé publique	1,33%	0,15%	1,47%	1,06%	0,03%	1,10%	0,75%		0,75%
Pôle produits de santé	0,43%		0,43%	0,52%	0,60%	1,12%		0,61%	0,61%
Pôle imagerie médicale	1,19%		1,19%	1,64%		1,64%	0,87%	0,18%	1,05%
Pôle odontologie et santé buccale									



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 budgets les plus touchés sur les 4 premiers grades concernés

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2015			2016			2017		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Cuisine	A.S.H.	1 279	8,73	4,71 %	6,71 %	11,43 %	10,25 %	2,06 %	12,30 %	24,21 %	15,90 %	40,12 %
	Techniciens supérieurs	720	14,56	0,02 %	2,16 %	2,18 %	0,44 %	3,71 %	4,15 %	0,23 %	13,33 %	13,55 %
	OP	8 331	237,57	8,63 %	3,15 %	11,78 %	6,69 %	3,54 %	10,23 %	5,10 %	4,51 %	9,61 %
	Ingenieurs hospitaliers	24	2,31				7,22 %		7,22 %	2,85 %		2,85 %
	Taux du budget/pôle/secteur			5,89 %	2,99 %	8,87 %	4,16 %	3,97 %	8,13 %	5,24 %	5,14 %	10,38 %
Pôle spécialités médicales	Techniciens supérieurs	91	0,12								213,70 %	213,70 %
	Psychologues	116	1,82	9,61 %		9,61 %	1,54 %		1,54 %	17,46 %		17,46 %
	A.S.H.	2 361	49,31	7,48 %	0,05 %	7,53 %	19,07 %	0,04 %	19,12 %	12,75 %	0,37 %	13,12 %
	OP	83	1,75							12,85 %	0,16 %	13,01 %
	Taux du budget/pôle/secteur			7,09 %	0,44 %	7,53 %	8,77 %	0,46 %	9,23 %	9,49 %	0,63 %	10,12 %
Budget E2	Psychologues	71	0,40	42,02 %		42,02 %	0,53 %		0,53 %	48,10 %		48,10 %
	A.S.H.	809	9,95	4,20 %	4,41 %	8,61 %	27,45 %	0,47 %	27,92 %	22,27 %		22,27 %
	Infirmiers	153	4,66	12,79 %		12,79 %	18,58 %		18,58 %	9,00 %		9,00 %
	Aides-soignants	303	16,19	13,27 %	0,11 %	13,38 %	7,78 %		7,78 %	5,13 %		5,13 %
	Taux du pôle ou secteur			9,84 %	1,40 %	11,24 %	13,70 %	0,13 %	13,83 %	10,01 %	0,05 %	10,06 %

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2015			2016			2017		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Service social	Assistants socio éducatif	1 547	36,65	5,24%		5,24%	12,64%		12,64%	11,57%		11,57%
	Aides-soignants	21	1,00				4,11%		4,11%	5,75%		5,75%
	Adjoints admin. hosp.	87	7,42	4,89%		4,89%	4,97%		4,97%	3,21%		3,21%
	Cadres socio éducatifs	11	1,78	0,20%		0,20%	2,49%		2,49%	1,69%		1,69%
	Taux du pôle ou secteur			4,87%		4,87%	10,65%		10,65%	9,54%		9,54%
Pôle spécialités médicales	OP	699	2,92		0,27%	0,27%				65,66%		65,66%
	Orthophonistes	332	2,41				0,14%		0,14%	37,68%		37,68%
	Orthoptistes	151	1,54	0,20%		0,20%	0,66%		0,66%	26,83%		26,83%
	Aides-soignants	3 948	97,06	10,09%	0,36%	10,45%	7,92%	0,12%	8,04%	11,10%	0,04%	11,14%
	Taux du pôle ou secteur			8,47%	0,16%	8,62%	7,02%	0,08%	7,10%	9,28%	0,21%	9,49%
Blanchisserie	Conducteurs ambulanciers	103	1,00		91,93%	91,93%		28,05%	28,05%		28,22%	28,22%
	A.S.H.	146	1,93	0,70%	1,65%	2,35%		14,95%	14,95%		20,72%	20,72%
	OP Buandier	2 928	73,10	10,86%	1,06%	11,92%	5,95%	4,53%	10,49%	7,51%	3,46%	10,97%
	OP	605	22,89	2,71%	0,97%	3,68%	0,76%	1,77%	2,53%	3,73%	3,51%	7,24%
	Taux du pôle ou secteur			5,90%	2,67%	8,57%	4,81%	5,19%	10,00%	5,63%	3,84%	9,47%
Pôle cardio-thoracique	OP	355	6,14	23,23%		23,23%	12,88%		12,88%	15,85%		15,85%
	Dieteticiens	54	0,97				9,05%		9,05%	15,23%		15,23%
	Aux. puéricultrice	284	5,74	0,75%		0,75%	13,15%		13,15%	13,54%		13,54%
	Aides-soignants	13 389	281,70	10,20%	0,72%	10,92%	11,67%	0,45%	12,13%	12,31%	0,71%	13,02%
	Taux du pôle ou secteur			8,04%	0,31%	8,35%	9,04%	0,23%	9,27%	8,57%	0,33%	8,90%

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2015			2016			2017		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle imagerie médicale	Aides d'électroradiologie	347	1,75	27,28 %	18,03 %	45,31 %	43,84 %	14,84 %	58,68 %	54,32 %		54,32 %
	OP	402	5,00	6,71 %		6,71 %	9,72 %		9,72 %	0,66 %	21,37 %	22,03 %
	A.S.H.	1 888	24,48	17,42 %	4,02 %	21,44 %	14,12 %	3,48 %	17,60 %	18,41 %	2,72 %	21,13 %
	Aides-soignants	2 349	55,70	4,85 %	0,82 %	5,68 %	4,86 %	0,35 %	5,20 %	10,45 %	1,10 %	11,55 %
	Taux du pôle ou secteur			6,00 %	1,04 %	7,04 %	6,28 %	0,95 %	7,23 %	7,50 %	1,30 %	8,81 %
Budget E1	OP	193	2,03							25,64 %	0,40 %	26,04 %
	A.S.H.	1 014	18,13	18,05 %	0,13 %	18,18 %	9,77 %	0,11 %	9,88 %	15,32 %		15,32 %
	Aides-soignants	1 170	36,72	12,78 %		12,78 %	6,98 %	0,03 %	7,01 %	8,47 %	0,26 %	8,73 %
	Animateurs	22	1,66	72,73 %		72,73 %	1,02 %		1,02 %	3,63 %		3,63 %
	Taux du pôle ou secteur	7,89 %	0,33 %	12,49 %	0,03 %	12,53 %	7,73 %	0,04 %	7,77 %	8,61 %	0,13 %	8,74 %
Pôle pédiatrie	Psychomotriciens cat. A	104	0,36							79,83 %		79,83 %
	Psychomotriciens	114	0,98	11,89 %		11,89 %				31,94 %		31,94 %
	Psychologues	683	11,26	9,41 %	0,25 %	9,67 %	3,62 %		3,62 %	16,62 %		16,62 %
	Ingenieurs hospitaliers	132	2,53							14,31 %		14,31 %
	Taux du pôle ou secteur	2,49 %	2,18 %	6,53 %	0,32 %	6,86 %	7,26 %	0,51 %	7,77 %	8,19 %	0,40 %	8,59 %



Indicateur 2.3 Turnover

↳ Focus par budget (hors contrats spéciaux)

Budget	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	12,35%	12,30%	12,34%	13,54%	13,90%	13,61%	15,00%	15,02%	15,00%
Budget B - USLD Long séjour	19,34%	13,64%	18,80%	19,91%	45,00%	22,03%	22,33%	40,00%	23,89%
Budget C - Instituts de formation	5,83%	15,38%	6,77%	5,41%	12,50%	6,10%	10,36%	13,64%	10,66%
Budget E1 - EHPAD Lormont	16,46%	21,43%	16,86%	19,74%	28,57%	20,48%	12,84%	12,50%	12,80%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	44,64%		40,32%	27,27%		24,32%	20,97%	12,50%	20,00%
Budget P - CAMSP	9,09%	50,00%	10,42%	11,36%		10,42%	2,17%		2,17%
Budget G - GHT									
Total	12,46%	12,35%	12,44%	13,61%	14,03%	13,69%	14,98%	15,10%	15,08%

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	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	12,70%	18,18%	13,51%	6,06%	10,00%	6,58%	10,45%	4,55%	9,74%
Pôle chirurgie	8,61%	14,94%	9,28%	10,79%	11,64%	10,88%	14,10%	12,50%	13,94%
Pôle spécialités médicales	8,94%	12,90%	9,35%	11,43%	12,50%	11,53%	11,46%	24,19%	12,79%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	8,92%	5,56%	8,73%	9,78%	14,58%	10,02%	11,24%	14,29%	11,38%
Pôle spécialités chirurgicales	7,42%	6,00%	7,33%	9,91%	11,54%	10,03%	9,76%	11,67%	9,92%
Pôle pédiatrie	13,58%	21,15%	13,85%	10,17%	17,19%	10,46%	13,99%	7,35%	13,73%
Pôle neurosciences cliniques	7,57%	8,62%	7,65%	11,39%	19,64%	12,02%	17,05%	17,24%	17,02%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	6,81%	5,51%	6,42%	10,54%	12,82%	11,21%	12,85%	16,39%	13,92%
Pôle cardio-thoracique	6,96%	11,54%	7,26%	10,14%	14,91%	10,43%	10,89%	19,01%	11,50%
Pôle médecine interne	9,34%	14,63%	10,00%	12,11%	3,95%	11,15%	10,99%	10,00%	10,88%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	9,27%	9,38%	9,28%	12,05%	15,79%	12,35%	11,84%	13,75%	11,99%
Pôle gériatrie clinique	10,61%	7,50%	10,32%	11,44%	15,00%	11,71%	13,46%	28,13%	14,57%
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	9,15%	5,41%	8,80%	11,31%	17,57%	11,90%	14,48%	10,00%	14,04%
Pôle biologie et pathologie	8,22%	5,85%	7,73%	8,86%	8,49%	8,78%	10,83%	10,85%	10,83%
Pôle anesthésie-réanimation	9,33%	12,32%	9,79%	11,01%	15,44%	11,74%	13,84%	17,91%	14,51%
Pôle santé publique	6,16%	5,56%	6,05%	5,76%	14,86%	7,09%	7,92%	12,79%	8,75%
Pôle produits de santé	14,66%	14,89%	14,72%	9,66%	11,11%	10,06%	13,25%	19,15%	14,94%
Pôle imagerie médicale	4,85%	7,26%	5,54%	7,91%	10,43%	8,62%	11,32%	7,02%	10,12%
Pôle odontologie et santé buccale	5,00%	12,50%	5,56%	3,00%		2,83%	8,16%		7,69%

Turnover - Titulaires

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	3,85 %	16,67 %	5,74 %	2,83 %	11,11 %	4,10 %	7,55 %	5,00 %	7,26 %
Pôle chirurgie	6,17 %	10,71 %	6,64 %	7,68 %	6,06 %	7,51 %	8,36 %	8,87 %	8,42 %
Pôle spécialités médicales	6,75 %	7,41 %	6,82 %	7,76 %	9,26 %	7,89 %	7,74 %	16,04 %	8,57 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	6,81 %		6,48 %	5,90 %	5,00 %	5,85 %	7,34 %	2,63 %	7,13 %
Pôle spécialités chirurgicales	4,57 %	5,26 %	4,61 %	7,46 %		7,04 %	6,48 %	2,63 %	6,23 %
Pôle pédiatrie	6,73 %	5,26 %	6,68 %	4,83 %	7,89 %	4,92 %	7,68 %	7,50 %	7,67 %
Pôle neurosciences cliniques	4,00 %	3,85 %	4,00 %	6,57 %	12,00 %	7,02 %	9,50 %	14,00 %	9,87 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	3,67 %	4,59 %	3,93 %	5,16 %	5,61 %	5,29 %	7,63 %	9,47 %	8,14 %
Pôle cardio-thoracique	4,49 %	3,39 %	4,42 %	6,74 %	7,84 %	6,81 %	7,54 %	11,40 %	7,79 %
Pôle médecine interne	4,90 %	7,35 %	5,19 %	8,27 %	1,56 %	7,52 %	6,22 %	6,45 %	6,27 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	4,71 %	1,85 %	4,53 %	6,03 %	7,58 %	6,15 %	7,65 %	3,23 %	7,33 %
Pôle gériatrie clinique	5,49 %		5,14 %	7,33 %	3,33 %	6,97 %	5,18 %	10,00 %	5,62 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	4,11 %	4,69 %	4,17 %	6,48 %	8,62 %	6,67 %	7,69 %	5,17 %	7,47 %
Pôle biologie et pathologie	4,89 %	2,50 %	4,40 %	6,06 %	3,01 %	5,41 %	6,45 %	4,32 %	5,98 %
Pôle anesthésie-réanimation	6,98 %	7,38 %	7,03 %	8,54 %	9,92 %	8,76 %	9,78 %	8,73 %	9,61 %
Pôle santé publique	3,97 %	1,92 %	3,67 %	1,96 %	2,08 %	1,97 %	3,80 %	2,00 %	3,55 %
Pôle produits de santé	7,00 %	10,47 %	8,10 %	5,00 %	8,75 %	6,07 %	6,57 %	10,00 %	7,61 %
Pôle imagerie médicale	2,77 %	2,61 %	2,73 %	4,72 %	5,77 %	5,01 %	6,93 %	3,43 %	5,96 %
Pôle odontologie et santé buccale	3,33 %	12,50 %	4,08 %	2,13 %		2,00 %	5,43 %		5,10 %

Turnover - CDI

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	7,14%		5,56%				10,00%		9,09%
Pôle chirurgie	6,10%	12,50%	6,82%	4,41%		4,05%	6,90%		6,06%
Pôle spécialités médicales	10,29%	20,00%	11,54%	6,94%	8,33%	7,14%	10,94%	20,00%	12,16%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	6,25%		5,77%	13,16%		12,50%	5,56%	25,00%	7,89%
Pôle spécialités chirurgicales	8,33%		6,67%	7,14%		5,88%	3,13%		2,78%
Pôle pédiatrie	7,78%		7,00%	3,85%		3,45%	10,00%		8,96%
Pôle neurosciences cliniques	9,30%		9,09%	10,53%		10,00%	7,14%	16,67%	7,89%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	14,29%	4,17%	7,89%	31,25%		11,90%	5,00%		2,63%
Pôle cardio-thoracique	11,70%	20,00%	12,50%	7,69%		7,14%	12,50%		11,29%
Pôle médecine interne	14,29%	25,00%	16,67%	8,33%	12,50%	9,38%			
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition				2,78%		2,78%	6,00%	10,00%	6,67%
Pôle gériatrie clinique				5,88%		5,00%	4,55%		4,55%
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	3,85%		3,70%	15,00%	62,50%	20,59%	6,52%		5,17%
Pôle biologie et pathologie	2,38%	7,14%	3,57%	1,92%		1,35%	5,00%	18,18%	8,54%
Pôle anesthésie-réanimation	8,82%	13,64%	10,00%	4,84%	9,38%	6,52%	2,78%	16,67%	6,25%
Pôle santé publique	5,41%	8,33%	5,81%	7,32%	7,14%	7,29%	4,88%		4,08%
Pôle produits de santé	7,14%		5,56%	8,33%		5,56%			
Pôle imagerie médicale	23,33%	16,67%	21,43%	7,89%		6,00%	9,09%		6,67%
Pôle odontologie et santé buccale							25,00%		25,00%

Turnover - CDD

Pôle	2015			2016			2017		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	137,50%		120,00%	50,00%		50,00%	50,00%		50,00%
Pôle chirurgie	83,33%	116,67%	87,50%	82,14%	112,50%	85,94%	89,77%	100,00%	90,43%
Pôle spécialités médicales	52,08%	150,00%	59,62%	88,00%	62,50%	84,48%	69,35%	137,50%	77,14%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	61,11%	37,50%	56,82%	72,92%	83,33%	74,07%	55,26%	200,00%	58,97%
Pôle spécialités chirurgicales	65,63%	16,67%	57,89%	52,63%	100,00%	59,09%	61,90%	37,50%	55,17%
Pôle pédiatrie	73,94%	225,00%	78,08%	44,66%	50,00%	45,05%	52,34%	14,29%	50,00%
Pôle neurosciences cliniques	52,50%	75,00%	57,14%	61,11%	250,00%	67,86%	81,58%	50,00%	80,00%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	65,38%	16,67%	45,45%	70,00%	158,33%	90,38%	62,50%	75,00%	65,12%
Pôle cardio-thoracique	78,85%	450,00%	92,59%	95,45%	150,00%	100,00%	61,76%	63,64%	62,10%
Pôle médecine interne	62,50%	83,33%	65,22%	62,50%	25,00%	59,09%	57,41%	75,00%	60,71%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	58,97%	62,50%	59,30%	75,00%	70,00%	74,44%	61,11%	80,00%	65,00%
Pôle gériatrie clinique	70,59%	50,00%	67,50%	32,35%	83,33%	36,49%	80,43%	300,00%	89,58%
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	76,00%	12,50%	67,24%	58,93%	37,50%	56,25%	74,32%	50,00%	71,43%
Pôle biologie et pathologie	39,19%	37,50%	39,77%	35,53%	50,00%	39,22%	51,43%	42,86%	48,98%
Pôle anesthésie-réanimation	86,36%	162,50%	98,08%	62,50%	128,57%	73,26%	101,39%	122,73%	106,38%
Pôle santé publique	20,83%	25,00%	21,43%	29,55%	90,00%	39,29%	43,18%	50,00%	45,31%
Pôle produits de santé	105,56%	125,00%	100,00%	50,00%	75,00%	53,57%	90,00%	125,00%	100,00%
Pôle imagerie médicale	25,00%	166,67%	47,22%	67,86%	120,00%	81,58%	77,78%	56,25%	71,15%
Pôle odontologie et santé buccale	100,00%		100,00%				100,00%		100,00%

📌 Turnover des 10 corps les plus représentés sur le CHU en 2017 (hors contrats spéciaux)

Corps	Effectif au 31/12/N	2015			2016			2017		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Infirmiers	2818	15,15%	20,24%	15,67%	17,77%	20,86%	18,09%	18,72%	26,07%	19,50%
Aides-soignants	2434	10,82%	7,07%	10,25%	11,09%	9,40%	10,83%	12,90%	10,75%	12,57%
A.S.H.	870	17,10%	35,07%	19,67%	19,33%	29,23%	20,75%	18,72%	28,99%	20,34%
OP	772	12,50%	10,82%	11,33%	19,03%	11,57%	13,78%	27,02%	17,50%	20,40%
Adjoint admin. hosp.	563	9,14%	11,11%	9,27%	11,87%	8,11%	11,61%	14,38%	14,47%	14,39%
Assistants médico-administratif	470	4,27%	6,25%	4,30%	5,46%		5,35%	6,40%	5,00%	6,38%
Techniciens de laboratoire	354	10,14%	6,43%	9,39%	9,78%	10,13%	9,86%	10,73%	8,23%	10,17%
Puéricultrices	334	22,19%		21,97%	17,48%	62,50%	18,03%	20,06%	10,00%	19,91%
Techniciens supérieurs	279	5,45%	5,88%	5,76%	6,35%	5,90%	6,01%	11,46%	9,84%	10,39%
Auxiliaire puéricultrice	266	13,13%		12,96%	13,24%	16,67%	13,28%	17,18%		16,92%

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

Corps	Effectif au 31/12/N	Âge 20-29		Âge 30-39		Âge 40-49		Âge 50-59		Âge 60-69	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Infirmiers	2818	23,55%	28,73%	13,85%	15,84%	8,69%	12,36%	5,15%	6,32%	21,66%	16,67%
Aides-soignants	2434	21,39%	29,65%	9,73%	11,11%	6,35%	4,31%	5,09%	3,51%	25,12%	19,53%
A.S.H.	861	35,47%	84,76%	10,77%	11,57%	9,22%	10,10%	7,57%	5,38%	23,33%	70,00%
OP	769	48,63%	38,05%	10,81%	10,03%	12,94%	7,04%	6,94%	3,61%	22,92%	16,88%
Adjointes admin. hosp.	563	28,57%	26,19%	15,58%	10,53%	8,29%	2,38%	3,61%	5,26%	11,90%	12,50%
Assistants médico-administratif	470	12,50%	50,00%	5,64%	10,00%	2,32%		1,57%		15,03%	
Techniciens de laboratoire	354	19,69%	20,93%	8,14%	5,41%	3,60%	9,09%	1,26%		16,23%	7,14%
Puéricultrices	334	27,50%	37,50%	11,88%	10,00%	13,40%		5,98%		22,92%	
Manipulateurs électroradio méd	291	14,93%	17,81%	2,78%	5,88%	3,47%	5,00%	5,15%		28,85%	23,33%
Maitres ouvriers	68	10,00%	6,41%	4,31%	2,45%		2,92%	0,94%	0,92%	9,23%	16,20%

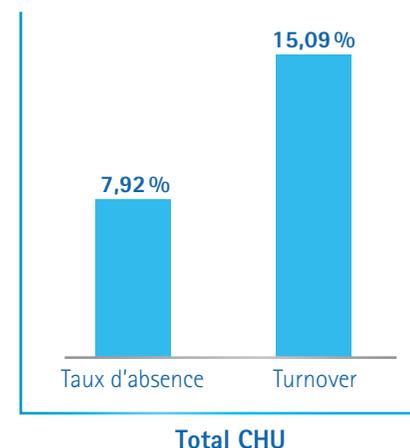
Partie 2

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

Pôles	Taux d'absence	Turnover
Pôle Aquitain de l'adolescent	6,61 %	9,74 %
Pôle chirurgie	8,27 %	13,94 %
Pôle spécialités médicales	10,16 %	12,79 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	8,50 %	11,38 %
Pôle spécialités chirurgicales	9,75 %	9,92 %
Pôle pédiatrie	8,68 %	13,73 %
Pôle neurosciences cliniques	6,64 %	17,02 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	6,87 %	13,92 %
Pôle cardio-thoracique	8,90 %	11,50 %
Pôle médecine interne	7,62 %	10,88 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	6,69 %	11,99 %
Pôle gériatrie clinique	8,50 %	14,57 %
TR Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	8,14 %	14,04 %
Pôle biologie et pathologie	6,09 %	10,83 %
Pôle anesthésie-réanimation	7,02 %	14,51 %
Pôle santé publique	5,45 %	8,75 %
Pôle produits de santé	7,26 %	14,94 %
Pôle imagerie médicale	8,88 %	10,12 %
Pôle odontologie et santé buccale	8,32 %	7,69 %



Mode de calcul

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

Mise en valeur du pôle imagerie médicale

Le pôle d'imagerie médicale regroupe l'ensemble des services réalisant les explorations radiologiques, tomodensitométriques (scanner), IRM, scintigraphiques et par tomographie par émission de positons (TEP). Il comprend les services de radiologie et de médecine nucléaire des trois établissements : hôpital Saint-André, groupe hospitalier Pellegrin, groupe hospitalier Sud. Il permet de répondre à l'ensemble des demandes en imagerie, que ce soit en radiologie conventionnelle, en scanner, en IRM, en scintigraphies ou en TEP

Son champ d'activité concerne toutes les pathologies de l'enfant et de l'adulte, quelque soient les modalités. Il existe également une grande compétence dans le domaine de l'imagerie interventionnelle, permettant de traiter un grand nombre d'affections de façon mini invasive, en particulier dans les domaines neuroradiologique, vasculaire et oncologique.

Le pôle d'imagerie est également un élément moteur dans la recherche biomédicale, soit en tant que promoteur de nouvelles techniques, modes opératoires, en liaison avec l'institut de bio-imagerie et le groupe de recherche TRAIL (Laboratoires et clusters d'Excellence), soit par sa participation dans de nombreux protocoles de recherche clinique, dont l'imagerie constitue un critère important d'évaluation.

Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs ETPR (équivalents temps plein rémunérés)

↳ Total des effectifs rémunérés (moyenne sur l'année)

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge Moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2015	290,29	0,00 %	42	122,23	0,00 %	40	412,52		41
	2016	287,49	-0,97 %	42	113,38	-7,25 %	41	400,87	-2,83 %	41
	2017	287,40	-0,03 %	42	112,96	-0,37 %	40	400,36	-0,13 %	41
Personnel médical	2015	19,55	0,00 %	42	26,23	0,00 %	43	45,78		43
	2016	18,37	-6,05 %	42	25,68	-2,08 %	43	44,05	-3,78 %	42
	2017	18,43	0,34 %	43	26,62	3,67 %	43	45,05	2,28 %	43
TOTAL	2015	309,84		42	148,46		41	458,30		41
	2016	305,86	-1,29 %	42	139,06	-6,33 %	42	444,91	-2,92 %	41
	2017	305,83	-0,01 %	42	139,58	0,38 %	41	445,41	0,11 %	41

Les effectifs de l'imagerie médicale sont stables. Une baisse est enregistrée entre l'année 2015 et 2016 (-2,83%) due non pas à une suppression d'effectif mais à un transfert d'activité (10 ETP transférés vers le pôle cardio-thoracique -cardio interventionnelle) et à la mise en place de l'externalisation de l'entretien des locaux. La population du pôle se féminise de plus en plus. En 2015 les hommes représentaient 29,6% de l'effectif, ce pourcentage est de 28,2% en 2017. Un mouvement d'effectif de la catégorie B vers la catégorie A a eu lieu sur 2017 suite au reclassement des manipulateurs en radiologie en catégorie A. Les CDI enregistrent une baisse de -41,40%, les CDD quant à eux augmentent de 41,52% (nombreux départs en retraite (16) en 2017, 4 disponibilités supplémentaires, baisse des CDI suite au concours sur titre).

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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015				31,83		31,83	20,28	1,00	21,28	52,11		45	1,00		36	53,11		45
	2016				33,17		33,17	19,42	1,00	20,42	52,59	0,93%	46	1,00	0,00%	37	53,59	0,91%	46
	2017				32,91		32,91	19,83	1,00	20,83	52,74	0,28%	46	1,00	0,00%	38	53,74	0,28%	46
Soignants	2015	1,00		1,00	1,89		1,89	59,12	22,33	81,45	62,01		42	22,33		47	84,34		43
	2016	0,92		0,92	1,86		1,86	58,77	16,89	75,66	61,54	-0,75%	42	16,89	-24,38%	47	78,43	-7,01%	43
	2017	1,00		1,00	1,86		1,86	57,39	17,91	75,30	60,25	-2,10%	43	17,91	6,05%	47	78,16	-0,35%	44
Sociaux-éducatifs	2015																		
	2016											0,00%			0,00%			0,00%	
	2017											0,00%			0,00%			0,00%	
Médico-techniques	2015	9,55	7,00	16,55	146,04	83,35	229,38	4,00	1,33	5,33	159,59		41	91,68		39	251,27		40
	2016	9,44	7,00	16,44	143,84	79,76	223,60	3,84	0,67	4,51	157,12	-1,54%	42	87,43	-4,64%	40	244,55	-2,67%	41
	2017	9,41	7,42	16,83	143,09	74,53	217,61	1,75		1,75	154,25	-1,83%	41	81,94	-6,27%	39	236,19	-3,42%	40
Techniques	2015		0,92	0,92	0,08		0,08	3,11	3,00	6,11	3,18		53	3,92		53	7,10		53
	2016		1,00	1,00	0,10		0,10	2,95	2,00	4,95	3,05	-4,09%	48	3,00	-23,40%	55	6,05	-14,74%	52
	2017		1,00	1,00				2,46	3,00	5,46	2,46	-19,49%	50	4,00	33,33%	58	6,46	6,69%	54
TOTAL	2015	10,55	7,92	18,47	179,84	83,35	263,18	86,50	27,67	114,17	276,89		42	118,93		41	395,82		42
	2016	10,36	8,00	18,36	178,97	79,76	258,73	84,98	20,56	105,54	274,31	-0,93%	43	108,32	-8,92%	42	382,63	-3,33%	43
	2017	10,41	8,42	18,83	177,85	74,53	252,38	81,43	21,91	103,34	269,69	-1,68%	43	104,85	-3,20%	41	374,55	-2,11%	42

Personnel non médical 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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015				2,88		2,88	0,99		0,99	3,87		34				3,87		34
	2016				3,88		3,88	2,24		2,24	6,12	58,16%	39		0,00%		6,12	58,16%	39
	2017				2,87		2,87	1,08		1,08	3,94	-35,57%	41		0,00%		3,94	-35,57%	41
Soignants	2015							1,30	0,42	1,72	1,30		37	0,42		42	1,72		38
	2016							2,00	0,98	2,98	2,00	53,76%	39	0,98	135,33%	43	2,98	73,54%	40
	2017							2,05	1,00	3,05	2,05	2,67%	39	1,00	1,98%	44	3,05	2,44%	40
Sociaux-éducatifs	2015																		
	2016											0,00%			0,00%			0,00%	
	2017											0,00%			0,00%			0,00%	
Médico-techniques	2015	0,86	2,00	2,86	7,62	3,94	11,57				8,48		29	5,94			14,42		30
	2016	0,86	2,00	2,86	8,66	2,83	11,49				9,51	12,19%	29	4,83	-18,69%		14,35	-0,54%	30
	2017	1,24	2,42	3,66	2,42	0,67	3,08				3,66	-61,53%	33	3,08	-36,21%		6,74	-53,00%	32
Techniques	2015																		
	2016											0,00%			0,00%			0,00%	
	2017											0,00%			0,00%			0,00%	
TOTAL	2015	0,86	2,00	2,86	10,51	3,94	14,45	2,29	0,42	2,70	13,65		32	6,36		33	20,01		33
	2016	0,86	2,00	2,86	12,53	2,83	15,36	4,25	0,98	5,23	17,63	29,18%	34	5,81	-8,60%	33	23,45	17,17%	34
	2017	1,24	2,42	3,66	5,28	0,67	5,95	3,13	1,00	4,13	9,66	-45,23%	38	4,08	-29,77%	32	13,74	-41,40%	36

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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015				1,83		1,83	4,08		4,08	5,92		39				5,92		39
	2016				1,00		1,00	4,11		4,11	5,11	-13,69%	37		0,00%		5,11	-13,69%	37
	2017							5,46		5,46	5,46	6,96%	36		0,00%		5,46	6,96%	36
Soignants	2015							2,61	1,31	3,91	2,61		30	1,31		24	3,91		27
	2016							2,09	0,08	2,17	2,09	-20,02%	30	0,08	-93,62%	19	2,17	-44,57%	29
	2017							4,74	0,13	4,87	4,74	127,43%	28	0,13	53,33%	33	4,87	124,58%	29
Sociaux-éducatifs	2015																		
	2016										0,00%			0,00%			0,00%		
	2017										0,00%			0,00%			0,00%		
Médico-techniques	2015				4,88	2,00	6,88				4,88		27	2,00		31	6,88		28
	2016				5,99	4,97	10,96				5,99	22,71%	27	4,97	149,10%	27	10,96	59,41%	27
	2017	3,28	2,99	6,28	4,22	4,98	9,20				7,50	25,28%	28	7,97	60,30%	27	15,48	41,17%	27
Techniques	2015																		
	2016										0,00%			0,00%			0,00%		
	2017										0,00%			0,00%			0,00%		
TOTAL	2015				6,71	2,00	8,71	6,69	1,31	8,00	13,40		32	3,30		26	16,71		30
	2016				6,99	4,97	11,96	6,19	0,08	6,27	13,18	-1,67%	31	5,06	53,15%	26	18,24	9,17%	30
	2017	3,28	2,99	6,28	4,22	4,98	9,20	10,21	0,13	10,33	17,71	34,35%	30	8,10	60,19%	28	25,81	41,52%	29

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	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2015				33,66		33,66	24,36	1,00	25,36	58,02		44	1,00		36	59,02		44
	2016				34,17		34,17	23,52	1,00	24,52	57,70	-0,56%	45	1,00	0,00%	37	58,70	-0,55%	45
	2017				32,91		32,91	25,29	1,00	26,29	58,20	0,87%	45	1,00	0,00%	38	59,20	0,86%	45
Soignants	2015	1,00		1,00	1,89		1,89	61,72	23,64	85,36	64,62		41	23,64		41	88,26		41
	2016	0,92		0,92	1,86		1,86	60,85	16,97	77,83	63,63	-1,53%	41	16,97	-28,20%	46	80,60	-8,67%	42
	2017	1,00		1,00	1,86		1,86	62,13	18,04	80,17	64,99	2,14%	41	18,04	6,28%	46	83,03	3,01%	42
Sociaux-éducatifs	2015																		
	2016											0,00%			0,00%			0,00%	
	2017											0,00%			0,00%			0,00%	
Médico-techniques	2015	9,55	7,00	16,55	150,92	85,34	236,26	4,00	1,33	5,33	164,47		41	93,68		39	258,15		40
	2016	9,44	7,00	16,44	149,83	84,74	234,57	3,84	0,67	4,51	163,11	-0,83%	41	92,40	-1,36%	39	255,51	-1,02%	40
	2017	12,69	10,41	23,10	147,31	79,51	226,81	1,75		1,75	161,75	-0,83%	40	89,92	-2,69%	38	251,67	-1,51%	39
Techniques	2015		0,92	0,92	0,08		0,08	3,11	3,00	6,11	3,18		53	3,92		53	7,10		53
	2016		1,00	1,00	0,10		0,10	2,95	2,00	4,95	3,05	-4,09%	48	3,00	-23,40%	55	6,05	-14,74%	52
	2017		1,00	1,00				2,46	3,00	5,46	2,46	-19,49%	50	4,00	33,33%	58	6,46	6,69%	54
TOTAL	2015	10,55	7,92	18,47	186,55	85,34	271,89	93,19	28,97	122,16	290,29		42	122,23		40	412,52		41
	2016	10,36	8,00	18,36	185,96	84,74	270,70	91,17	20,64	111,81	287,49	-0,97%	42	113,38	-7,25%	41	400,87	-2,83%	41
	2017	13,69	11,41	25,10	182,07	79,51	261,58	91,64	22,04	113,67	287,40	-0,03%	42	112,96	-0,37%	40	400,36	-0,13%	41

Personnel médical global

		Femme	Homme	Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	ETP	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2015	0,18		0,18		32	0,00			0,18		32
	2016	0,53		0,53	194,44%	33	0,00	0,00%		0,53	194,44%	33
	2017			0,00	-100,00%		0,00	0,00%		0,00	-100,00%	
Assistants associés	2015			0,00			0,00			0,00		
	2016			0,00	0,00%		0,00	0,00%		0,00	0,00%	
	2017			0,00	0,00%		0,00	0,00%		0,00	0,00%	
Hospitalo-universitaires	2015	4,95	11,78	4,95		39	11,78		44	16,73		42
	2016	2,97	12,27	2,97	-40,04%	35	12,27	4,22%	43	15,24	-8,88%	40
	2017	2,31	13,19	2,31	-22,08%	37	13,19	7,45%	43	15,50	1,70%	42
Praticiens hospitaliers temps partiel	2015			0,00			0,00			0,00		
	2016			0,00	0,00%		0,00	0,00%		0,00	0,00%	
	2017	0,42	0,42	0,42	100,00%	35	0,42	100,00%	33	0,84	100,00%	34
Praticiens hospitaliers temps plein	2015	8,30	10,00	8,30		44	10,00		44	18,30		44
	2016	9,30	10,72	9,30	12,05%	44	10,72	7,22%	46	20,02	9,41%	45
	2017	10,60	11,00	10,60	13,98%	44	11,00	2,59%	47	21,60	7,88%	46
Praticiens attachés	2015	1,75	2,68	1,75		51	2,68		42	4,43		45
	2016	2,40	1,27	2,40	37,45%	48	1,27	-52,76%	46	3,67	-17,20%	47
	2017	2,39	1,03	2,39	-0,56%	50	1,03	-18,69%	44	3,42	-6,82%	47
Praticiens attachés associés	2015			0,00			0,00			0,00		
	2016			0,00	0,00%		0,00	0,00%		0,00	0,00%	
	2017			0,00	0,00%		0,00	0,00%		0,00	0,00%	
Praticiens contractuels	2015	4,37	1,77	4,37		34	1,77		32	6,14		33
	2016	3,17	1,42	3,17	-27,54%	35	1,42	-19,81%	33	4,58	-25,32%	34
	2017	2,71	0,98	2,71	-14,47%	35	0,98	-30,59%	32	3,69	-19,45%	34
TOTAL	2015	19,55	26,23	19,55		42	26,23		43	45,78		43
	2016	18,37	25,68	18,37	-6,05%	42	25,68	-2,08%	43	44,05	-3,78%	42
	2017	18,43	26,62	18,43	0,34%	43	26,62	3,67%	43	45,05	2,28%	43

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2016

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2015	115,00	
	2016	182,03	+ 58,29 %
	2017	69,25	- 0,06 %
Soignants	2015	24,50	
	2016	133,57	+ 445,18 %
	2017	116,22	- 0,01 %
Socio-éducatifs	2015	0,00	
	2016	0,00	
	2017	0,00	
Médico-techniques	2015	346,88	
	2016	324,37	- 0,01 %
	2017	601,15	+ 85,33 %
Techniques	2015	12,00	
	2016	-13,00	- 0,21 %
	2017	-0,83	+ 93,62 %
TOTAL	2015	498,38	
	2016	626,97	+ 25,80 %
	2017	785,79	+ 25,33 %

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2015	4,00	
	2016	22,00	+ 450,00 %
	2017	21,50	- 0,00 %
Aides-soignants	2015	15,50	
	2016	76,65	+ 394,52 %
	2017	68,02	- 0,01 %
Assistant médico-administratif	2015	28,50	
	2016	94,20	+ 230,53 %
	2017	37,92	- 0,06 %

Nombre heure supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2017

➤ 4.2 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif ayant effectué des heures supplémentaires

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Administratifs	2015	4,24	0,00	4,38	
	2016	6,50	0,00	6,50	+ 48,33 %
	2017	2,39	0,00	2,39	- 0,06 %
Soignants	2015	0,72	0,19	0,61	
	2016	3,75	0,38	3,26	+ 430,41 %
	2017	2,50	1,51	2,32	- 0,03 %
Socio-éducatifs	2015	0,00	0,00	0,00	
	2016	0,00	0,00	0,00	
	2017	0,00	0,00	0,00	
Médico-techniques	2015	1,93	2,55	2,13	
	2016	1,83	2,58	2,08	- 0,00 %
	2017	2,83	4,71	3,45	+ 66,16 %
Techniques	2015	0,00	8,00	2,67	
	2016	-6,50	-6,50	-6,50	- 0,34 %
	2017	0,34	-0,75	-0,21	+ 96,81 %
TOTAL	2015	2,02	2,44	2,13	
	2016	2,96	2,20	2,76	+ 29,38 %
	2017	2,66	4,13	3,06	+ 10,70 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Nombre d'agents (au 31-12-N) ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

➤ 4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) et du temps additionnel par rapport à l'effectif total

		Total	Évolution
Personnel non médical	2015	1,20	
	2016	1,54	+ 28,58 %
	2017	1,86	+ 20,59 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Effectif physique total au 31-12-N

➤ 4.4 Nombre d'heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année N

		Total	Évolution
Personnel non médical	2015	268,43	
	2016	530,80	+ 97,74%
	2017	465,60	- 0,01%
Personnel médical*	2015	0,00	
	2016	0,00	0,00%
	2017	0,00	0,00%

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2015 : 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015
- année 2016 : 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2016
- année 2017 : 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017

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

		Total	Évolution
Personnel non médical	2015	7 679,01	
	2016	16 778,90	+ 118,50%
	2017	16 200,89	- 0,00%
Personnel médical	2015	0,00	
	2016	0,00	0,00%
	2017	0,00	0,00%



Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2016

		Nombre de jours stockés CET au 31-12		5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés au 31-12 par rapport au nombre d'agents ayant un CET ouvert		5.2 Nombre moyen de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31-12	5.3 Provision cumulée au 31-12	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant de jours CET monétisés sur l'année*
		Femme	Homme	Femme	Homme				
Personnel non médical	2015	458	248	12,72	13,05	0,23	82 582,85	100,00 %	2 023,13
	2016	553	211	13,82	11,08	1,88	88 992,98	100,00 %	10 956,00
	2017	776	248	12,73	9,54	2,42	136 062,43	100,00 %	14 735,82
dont personnel soignant	2015	5		5,36		0,01	433,53	100,00 %	2 023,13
	2016	27	14	9,04	6,86	0,10	3 305,21	100,00 %	
	2017	70	25	7,81	8,27	0,22	8 390,00	100,00 %	
Personnel médical	2015					0,00			
	2016					0,00			
	2017	487	363	44,24	30,28	0,07	384 257,07	482,43 %	79 650,00

Modes de calcul

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



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	2015	1,63%	9,31%	0,96%	7,67%	3,60%		4,13%			1,19%	0,05%	1,37%	0,01%	0,51%	0,43%
	2016	1,61%	8,54%	0,93%	5,32%	3,38%		4,76%			1,64%	0,15%	0,53%		1,74%	0,26%
	2017	1,69%	12,18%	1,04%	7,38%	4,44%	0,00%	2,89%		0,90%	1,05%	0,01%	0,19%	0,03%	6,45%	0,50%
Personnel médical	2015	0,18%	0,78%	0,01%		0,42%										
	2016	0,07%				0,03%										
	2017	0,03%		0,16%	1,10%	0,76%										
TOTAL	2015	1,82%	10,09%	0,97%	7,67%	3,28%		4,13%			1,07%	0,05%	1,37%	0,01%	0,51%	0,39%
	2016	1,69%	8,54%	0,93%	5,32%	3,05%		4,76%			1,47%	0,15%	0,53%		1,74%	0,23%
	2017	1,72%	12,18%	1,21%	8,48%	4,07%	0,00%	2,89%		0,90%	0,94%	0,01%	0,19%	0,03%	6,45%	0,45%

		Accidents de 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	2015	0,01%	0,02%	0,02%		0,01%			3,32%	0,23%	0,03%	7,55%	0,01%	0,13%	1,58%	
	2016	0,01%	1,49%	0,05%	0,13%	0,47%	0,00%	0,28%		3,24%	0,23%	0,04%	3,06%	0,01%	0,69%	1,26%
	2017		1,10%		0,07%	0,27%		1,62%	0,05%	0,31%	0,51%	0,14%	10,14%	0,06%	0,41%	2,04%
Personnel médical	2015										0,07%	5,30%			2,29%	
	2016											3,31%		0,19%	1,49%	
	2017										0,07%	7,18%		0,21%	3,09%	
TOTAL	2015	0,01%	0,02%	0,02%		0,01%			3,32%	0,21%	0,10%	12,84%	0,01%	0,13%	1,65%	
	2016	0,01%	1,49%	0,05%	0,13%	0,42%	0,00%	0,28%		3,24%	0,21%	6,37%	0,01%	0,88%	1,28%	
	2017		1,10%		0,07%	0,24%		1,62%	0,05%	0,31%	0,46%	0,22%	17,32%	0,06%	0,61%	2,15%

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

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2015	4,36%		4,28%
	2016	7,19%		7,07%
	2017	9,75%	4,66%	9,66%
Soignants	2015	12,93%	6,92%	11,32%
	2016	10,77%	6,63%	9,90%
	2017	16,29%	7,09%	14,29%
Socio-éducatifs	2015			
	2016			
	2017			
Médico-techniques	2015	7,74%	2,71%	5,91%
	2016	7,97%	2,72%	6,07%
	2017	8,48%	3,15%	6,58%
Techniques	2015	35,71%	3,50%	17,94%
	2016	38,58%	6,21%	22,54%
	2017	2,67%	26,71%	17,56%
TOTAL	2015	8,53%	3,53%	7,04%
	2016	8,76%	3,37%	7,23%
	2017	10,45%	4,63%	8,81%

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2015	6,3%	0,0%	2,7%
	2016	3,4%	0,2%	1,5%
	2017	7,3%	1,5%	3,8%

L'absentéisme augmente de 1.57 point entre 2016 et 2017. Cette progression touche principalement les soignants (+4.39 point soit +1 418 jours) et les administratifs (+1.66 point soit +573 jours). Le cœur de métier du pôle à savoir la catégorie médico-technique est moins touchée par cette hausse (+ 0.51 point soit +381 jours).

➤ 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	2015					0,51 %	1,22 %			0,28 %	3,01 %			3,09 %
	2016					0,41 %	4,28 %			0,57 %	2,32 %	1,64 %		2,36 %
	2017					0,02 %	1,63 %			1,83 %	15,96 %	13,97 %	135,34 %	3,88 %
Soignants	2015	2,74 %					26,78 %			0,82 %	4,62 %	0,51 %	2,69 %	7,40 %
	2016	0,30 %				0,59 %	13,13 %			0,74 %	7,87 %	0,29 %	2,92 %	5,76 %
	2017													7,28 %
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015	0,26 %	0,23 %			0,42 %	2,13 %	0,34 %	1,33 %	0,68 %	48,70 %			2,44 %
	2016	0,93 %	1,68 %	0,59 %	3,76 %	0,34 %	3,86 %	0,21 %	1,19 %	0,07 %	24,69 %			2,86 %
	2017									0,16 %	2,19 %			3,57 %
Techniques	2015									0,53 %	1,06 %		6,21 %	2,51 %
	2016									0,65 %	1,58 %	1,78 %	17,12 %	3,89 %
	2017			0,55 %	11,23 %					25,41 %	222,11 %	5,48 %	48,86 %	6,87 %
TOTAL	2015	0,49 %	0,93 %	0,07 %	1,42 %	0,47 %	2,51 %	0,33 %	1,19 %	0,67 %	5,86 %	0,57 %	5,06 %	3,60 %
	2016	0,50 %	0,21 %			0,43 %	2,22 %	0,34 %	1,34 %	0,68 %	6,10 %	0,58 %	3,98 %	3,38 %
	2017	0,66 %	1,16 %	0,36 %	2,30 %	0,37 %	4,12 %	0,22 %	1,27 %	0,66 %	6,91 %	0,46 %	3,80 %	4,44 %

		Maladie – Personnel médical				TOTAL
		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	0,18 %	0,78 %	0,01 %		0,42 %
	2016	0,07 %				0,03 %
	2017	0,03 %		0,16 %	1,10 %	0,76 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / 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	2015										1,26%			0,52%
	2016						2,93%				3,25%			3,01%
	2017						1,51%				3,69%			2,42%
Soignants	2015										2,40%			1,68%
	2016										0,86%			0,65%
	2017										1,39%			1,04%
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015						1,40%							0,82%
	2016						2,23%							1,31%
	2017					0,00%	0,81%		0,90%					0,76%
Techniques	2015										32,17%			14,08%
	2016										31,07%			15,16%
	2017													
TOTAL	2015						1,14%				2,99%			1,19%
	2016						2,34%				2,42%			1,64%
	2017					0,00%	0,93%		0,90%		1,96%			1,05%

		Longue maladie / longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015					
	2016					
	2017					

Mode de calcul

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

➤ Absentéisme accidents du 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	2015													
	2016													
	2017													
Soignants	2015									0,06%	0,18%		0,60%	0,33%
	2016	1,20%								0,05%	0,73%		1,94%	1,01%
	2017									0,02%		0,03%	3,60%	0,80%
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015					0,01%	0,36%	0,01%	0,02%		22,47%			0,58%
	2016					0,01%	0,05%		0,15%					0,09%
	2017						0,23%	0,01%	0,37%					0,26%
Techniques	2015													
	2016													
	2017												23,01%	10,69%
TOTAL	2015					0,01%	0,29%	0,01%	0,02%	0,04%	1,08%		0,49%	0,43%
	2016	0,11%				0,01%	0,04%		0,15%	0,03%	0,49%		1,59%	0,26%
	2017						0,19%	0,01%	0,37%	0,01%		0,02%	6,08%	0,50%

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015					
	2016					
	2017					

Mode de calcul

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

↳ Absentéisme accidents de trajet

		Accidents de 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	2015						0,10%							0,06%
	2016													
	2017													
Soignants	2015									0,01%				0,01%
	2016									1,65%	0,06%			1,26%
	2017									1,61%				1,20%
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015							0,02%						0,01%
	2016					0,01%	0,49%		0,13%					0,34%
	2017						0,01%		0,07%					0,03%
Techniques	2015													
	2016													
	2017													
TOTAL	2015						0,02%	0,02%		0,01%				0,01%
	2016					0,01%	0,39%		0,13%		1,10%	0,05%		0,47%
	2017						0,01%		0,07%		1,09%			0,27%

		Accidents de trajet – Personnel médical				TOTAL
		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015					
	2016					
	2017					

Mode de calcul

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

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		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	2015						1,03 %				0,08 %			0,62 %
	2016					0,04 %	2,88 %							1,70 %
	2017						0,45 %				4,09 %	0,55 %	2,47 %	2,05 %
Soignants	2015									0,02 %	2,70 %			1,90 %
	2016									0,03 %	1,11 %		0,18 %	0,90 %
	2017									0,05 %	3,51 %			2,67 %
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015		3,73 %			0,01 %	2,58 %	0,01 %	0,13 %					1,70 %
	2016				0,43 %	0,02 %	1,93 %	0,01 %	0,16 %					1,22 %
	2017	0,11 %	4,79 %			0,01 %	2,60 %	0,03 %	0,30 %					1,88 %
Techniques	2015									0,35 %	2,73 %			1,35 %
	2016										7,14 %			3,48 %
	2017													
TOTAL	2015		3,38 %			0,01 %	2,27 %	0,01 %	0,13 %	0,03 %	1,90 %			1,58 %
	2016				0,38 %	0,02 %	2,09 %	0,01 %	0,16 %	0,02 %	0,97 %		0,15 %	1,26 %
	2017	0,10 %	4,44 %			0,01 %	2,19 %	0,03 %	0,30 %	0,03 %	3,51 %	0,02 %	0,11 %	2,04 %

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015	0,07 %	5,30 %			2,29 %
	2016		3,31 %		0,19 %	1,49 %
	2017	0,07 %	7,18 %		0,21 %	3,09 %

Mode de calcul

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

➤ 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	2015													
	2016													
	2017						2,36 %							1,31 %
Soignants	2015													
	2016								0,00 %	0,41 %				0,32 %
	2017									1,61 %	0,06 %	0,38 %		1,30 %
Socio-éducatifs	2015													
	2016													
	2017													
Médico-techniques	2015											72,12 %		0,37 %
	2016											100,27 %		0,26 %
	2017						0,12 %							0,07 %
Techniques	2015													
	2016													
	2017													
TOTAL	2015												3,32 %	0,23 %
	2016								0,00 %	0,28 %			3,24 %	0,23 %
	2017						0,53 %			1,09 %	0,05 %	0,31 %		0,51 %

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2015					
	2016					
	2017					

Mode de calcul

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

Maladie ordinaire

La maladie ordinaire augmente de 1.06 point et reste la raison d'absentéisme la plus récurrente. A noter la forte progression de l'absentéisme supérieure à 6 jours sur la catégorie B (+1 227 jours).

En 2016 8 agents comptabilisaient des arrêts supérieur à 150 jours (soit 1 675 jours) sur l'année 2017, 13 agents ont des arrêts supérieurs à 150 jours (2 528 jours)

Accident de travail

Les accidents de travail progressent de 0.24 point suite à un arrêt long d'un agent technique (+10.69%). Sur la catégorie médico-technique les AT progressent également mais dans une moindre mesure (+ 0.17 point).

Maternité, paternités, adoption

Forte progression de la maternité +0.78 point. L'encadrement du pôle prend systématiquement en considération le ressenti de l'agent enceinte en matière de prise en charge du risque. Il n'y a pas de mode de gestion et de réaffectation de la professionnelle enceinte. Les progrès techniques et la mise aux normes d'isolation des commandes des salles permettent aux femmes enceintes de continuer leur activité.

Il existe néanmoins des prises en charge particulière notamment en médecine nucléaire, les femmes enceintes sont positionnées automatiquement sur des secteurs d'accueil, gestion de stock, appel (hors zone contrôlée).

A noter la progression continue sur les trois dernières années des congés paternité (+33 jours sur 2016 et +29 jours sur 2017).

➤ 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	2015	24,97	95,16	25,50
	2016	22,40	76,71	26,01
	2017	32,12	96,16	30,43
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2015	31,44	90,50	25,70
	2016	26,11	11,00	21,05
	2017	35,08	126,00	39,40
Personnel médical	2015	14,00	76,60	6,21
	2016	5,00	48,00	3,27
	2017	41,67	72,57	8,44

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 ans	25 - 40 ans	41 - 55 ans	> 55 ans
Personnel non médical	2015	0,66%	6,63%	5,88%	11,67%
	2016	0,03%	6,21%	5,72%	15,31%
	2017	0,42%	8,35%	8,76%	13,41%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2015		3,10%	6,31%	12,36%
	2016		4,19%	3,67%	14,12%
	2017	0,00%	11,53%	7,44%	23,00%
Personnel médical	2015				
	2016				
	2017		6,51%	0,70%	2,20%



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

↳ Taux de rotation et départs en retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite
Personnel non médical	2015	5,00%	8	3,33%	4	6,01%	12
	2016	7,99%	14	4,08%	5	8,72%	19
	2017	10,98%	18	2,62%		9,81%	18
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2015	7,32%	2	2,44%	1	7,55%	3
	2016	5,95%	1	2,38%		6,36%	1
	2017	10,42%	4			8,06%	4
Personnel médical	2015						0
	2016						0
	2017	15,38%	2	11,54%	0	9,33%	2

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

Le turnover augmente sur 2017 sans que cela s'explique pas un déséquilibre des entrées/sorties (45 départs pour 45 entrées sur 2017). Les départs en retraite sont stables. Ces départs n'ont pas eu d'impact sur l'organisation et la bonne marche du pôle.

Contrairement à 2016 qui n'avait recensé aucune réintégration suite à détachement, 2017 en a enregistré 4.

A noter, une augmentation des disponibilités (2015 : 11 départs ; 2016 : 16 départs et 2017 : 20 départs). Ces demandes touchent essentiellement les jeunes professionnels (création d'entreprise ou année sabbatique).

Tout poste vacant est proposé à la mobilité interne. Cette dernière est facilitée par le recensement des souhaits de mobilité effectué lors des entretiens annuels. Des échanges de poste entre agent et à leur demande sont également facilité par l'encadrement.



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2015	6,67 %		6,56 %
	2016	16,67 %		16,39 %
	2017	5,00 %		4,92 %
Soignants	2015	21,21 %	8,00 %	17,58 %
	2016	27,69 %	23,53 %	26,83 %
	2017	49,25 %	27,78 %	44,71 %
Socio-éducatifs	2015			
	2016			
	2017			
Médico-techniques	2015	7,60 %	3,16 %	6,02 %
	2016	7,65 %	5,32 %	6,82 %
	2017	27,54 %	28,57 %	27,91 %
Techniques	2015			
	2016		33,33 %	16,67 %
	2017	66,67 %	50,00 %	57,14 %
TOTAL	2015	10,33 %	4,00 %	8,47 %
	2016	13,76 %	8,70 %	12,35 %
	2017	28,28 %	28,95 %	28,47 %

Gestion des compétences

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

		11.1 Taux de personnels ayant rempli leur obligation DPC			11.2 Nombre de jours moyen de formation (DPC et hors DPC) par ETP au 31-12-2017	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au DPC	11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)		
		Femme	Homme	TOTAL			%	Femme	Homme
Personnel non médical	2015	92,46%	75,00%	86,32%	2,92	Pas de ressource spécifiquement dédiée au pôle	130,67%	128,00%	129,88%
	2016	57,07%	40,00%	51,34%	2,62		100,00%	95,65%	98,79%
	2017	18,91%	8,08%	15,33%	2,16		83,50%	72,81%	80,54%
Personnel médical	2015	32,26%	34,78%	33,77%	3,51		74,07%	84,78%	80,82%
	2016	46,43%	18,60%	29,58%	1,67		86,21%	43,48%	60,00%
	2017	14,29%	8,89%	10,96%	1,92		56,67%	67,44%	63,01%
Total	2015	84,35%	62,99%	75,78%	3,00		125,99%	116,37%	122,69%
	2016	55,75%	33,57%	47,15%	2,48		98,78%	80,75%	92,83%
	2017	18,34%	8,33%	14,48%	2,12		81,04%	71,34%	77,89%

11.1 Taux de personnels ayant rempli leur obligation DPC

Mode de calcul : Nombre d'agents en formation continue / Effectif physique moyen des professionnels concernés par le DPC

11.2 Nombre de jours moyen de formation (DPC et hors DPC) par ETP au 31-12-2017

Mode de calcul : Nombre de jours d'absence pour formations (DPC et hors DPC) / Effectif ETP moyen au 31-12-N

11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au DPC

Mode de calcul : Nombre d'agents qui conçoivent ou proposent des programmes de DPC / Effectif physique moyen des professionnels concernés par le DPC

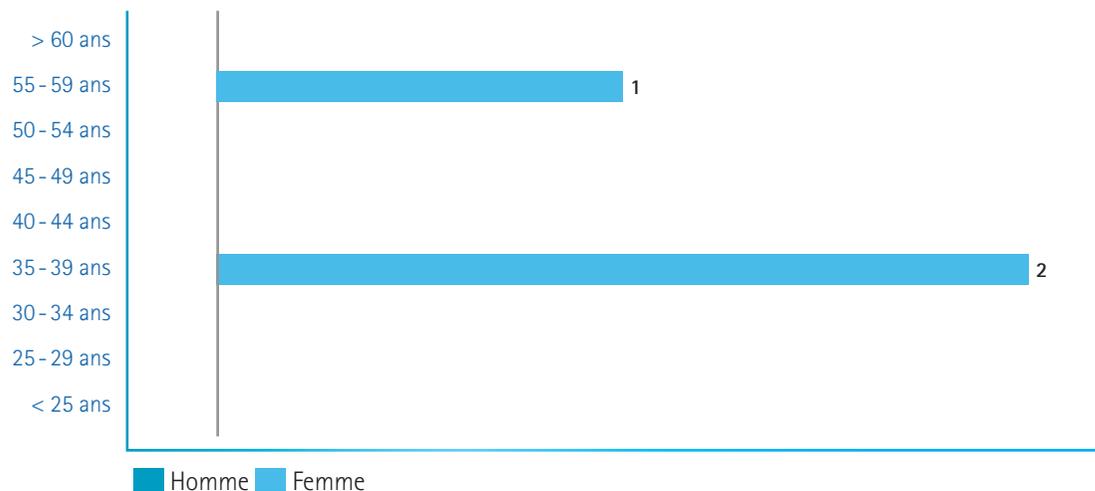
11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)

Mode de calcul : Nombre de départs en formation continue / Effectif moyen au 31-12-N



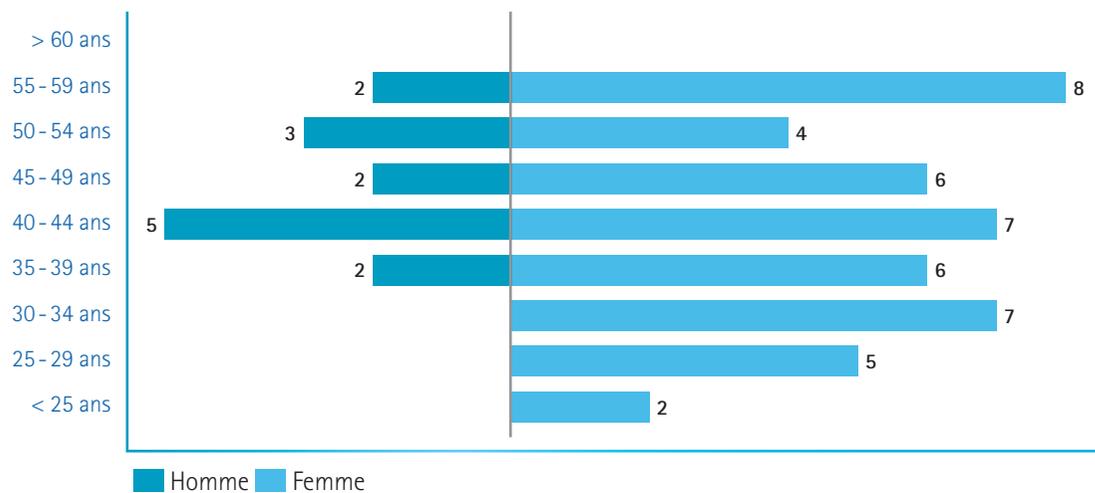
Indicateur 12 Repérage de métiers non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

↳ Infirmiers diplômés d'État



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

↳ Aides-soignants



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Aides-soignants	3	3	0



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 d'agents toujours présents en 2016	Taux d'agents toujours présents en 2017
2015	12	83,33 %	75,00 %
2016	26		88,46 %
2017	29		

Le pôle a à cœur de présenter le CHU de Bordeaux et l'imagerie au sein des instituts de formation. Cette approche institutionnelle permet d'attirer les étudiants futurs professionnels d'imagerie médicale. La technologie innovante, l'installation de nouvelles machines, le positionnement du pôle en matière de recherche permettent d'attirer les jeunes professionnels au sein de la fonction publique. Un travail sur le parcours professionnel est en cours. Il est actuellement proposé aux manipulateurs en électroradiologie de travailler sur différents secteurs multipliant ainsi leur polyvalence. En effet, au-delà de l'institution et de ce qu'elle propose en matière d'équipement les jeunes professionnels souhaitent évoluer, multiplier leur champ de compétence et cela passe essentiellement par la polyvalence. En complément, l'encadrement et le département des ressources humaines agissent conjointement pour conserver ces compétences. Cet objectif commun passe par l'élaboration d'un plan de formation mais également par la titularisation.



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

➤ Personnel non médical

Une analyse des bilans d'activité constitués permettent depuis plusieurs années maintenant à l'encadrement du pôle d'imagerie médicale de mettre en adéquation les moyens humains avec l'activité. La réflexion sur l'adéquation se veut permanente.

Sur l'imagerie de coupe par exemple, une analyse de l'activité des machines a été menée. L'adaptation des moyens humains PNM-PM est en cours.

Suite à l'ouverture et à la montée en charge de l'activité au niveau du bloc d'imagerie de Magellan un redéploiement a été acté.

➤ Personnel médical

Une analyse très fine de la charge de travail et de l'évolution des contraintes liées à la permanence des soins (instauration d'une garde sur place) a entraîné en 2017 la mise en

place d'un dispositif spécifique en faveur des radiologistes du CHU de Bordeaux moyennant sept engagements :

- création de 5 postes de PH temps plein (soit 1 poste par an entre 2017 et 2021),
- séniorisation des gardes sur place,
- reconnaissance du travail médical en début de soirée,
- traçabilité garantie des temps de travail afin de prévenir toute forme d'épuisement professionnel,
- rémunération des praticiens contractuels au 4ème échelon + 10% à compter du 1er novembre 2017,
- mise en place de la prime d'engagement dans la carrière hospitalière (spécialité en tension),
- organisation d'une télé-expertise à échelle régionale.

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 arrêt)	45
--	----

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'accidents avec arrêt x 1 million / par le nombre d'heures travaillées</small>	14,09
---	-------

19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	730
--	-----

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	18
	Emploi instruments AES	13
	Chutes glissades	5

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	3
	Chutes glissades	2
	Autres éléments matériels	2

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Manipulateurs electroradio	35
	Aide-soignante	4
	OP	3
	OP Buandier	1
	Adjoints administratif	1

19.6 Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	de 10 h 00 à 12 h 00	11
	de 14 h 00 à 16 h 00	10
	de 12 h 00 à 14 h 00	6

Pour lutter contre les accidents de travail, le pôle d'imagerie comme tous les autres pôles du CHU de Bordeaux mènent une politique volontariste. La formation interne sur la prévention des lombalgies en lien avec le CFPPS (2 sessions de 12 agents par an) est systématiquement complète et ce tous les ans.

En complément des formations qui sont organisées, un travail de fond est effectué sur les postes avec l'ergonome du service de santé au travail.



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'arrêt	714	29

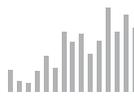


Mise en perspective des
données sociales au regard
du projet d'établissement et
intégration de la politique
RH sur le territoire



Partie 3

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



État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements publics de santé)

Le projet social 2011-2015 du CHU de Bordeaux s'articulait autour de **4 axes** :

- > **Le temps de travail** avec un axe dédié au pilotage et à l'organisation du temps de travail : gestion et optimisation du temps de travail, organisations et adéquation du temps de travail, réglementation locale, système d'information ;
- > **La santé au travail** : pilotage de la santé et sécurité au travail, risques psycho-sociaux, accompagnement en santé et sécurité au travail des collectifs de travail et des agents ;
- > **La responsabilité sociale du CHU** : intégration des personnes handicapées et en difficulté de santé, environnement au travail (petite enfance, restauration du personnel, transport) ;
- > **La gestion de la compétence** : créer les compétences (formation initiale et tout au long de la vie), attirer et conserver les compétences (attractivité et fidélisation), GPMC et système d'information ;

Le bilan d'avancement du projet social réalisé au printemps 2015 par le département RH dans le cadre de l'évaluation du projet d'établissement 2011-2015 indiquait un taux de réalisation de l'ordre de 80% des actions initialement listées. Cette approche comptable nécessite d'être complétée par une évaluation plus qualitative. Plusieurs avancées méritent d'être soulignées :

1. Réorganisation et renforcement de la fonction RH dans toutes ses dimensions : développement des actions visant à faciliter l'intégration des nouveaux professionnels, actions sur le handicap, accompagnement des agents du CHU dans la concrétisation de leur projet professionnel par le conseiller mobilité-carrière, accompagnement et maintien dans l'emploi des personnels en arrêt long ou souffrant de restrictions physiques et/ou psychiques, harmonisation des pratiques de gestion et des règles du temps de travail sur l'ensemble des sites du CHU.
2. Adaptation des compétences professionnelles aux souhaits des professionnels et à l'activité : formation « tout au long de la vie », DPC, développement d'une approche métier pour l'élaboration du plan de formation, dynamisation de la politique de formation.
3. Amélioration des conditions de vie au travail : actions « petite enfance », plan de déplacement.

La période a également été marquée par une profonde réorganisation de la DRH ayant pour objectif de mettre en adéquation l'organisation du service et les objectifs de la politique sociale. Le recentrage de la fonction RH au niveau de la Direction Générale et sa réorganisation interne marque le caractère stratégique de la fonction pour le CHU et la volonté d'harmoniser les pratiques au niveau de l'établissement.

Si les actions développées dans la période 2011-2015 méritent encore d'être poursuivies, l'actualité des hôpitaux publics, et plus particulièrement celle du CHU de Bordeaux, a amené le département RH à proposer des pistes de réflexion renouvelées pour le projet social 2016 – 2020 en lien direct avec les réflexions structurantes récentes et en cours. C'est donc en pleine connaissance de ces contraintes nouvelles qu'a été élaboré le projet social 2016 – 2020 qui servira de fil conducteur à la politique déployée par le département RH pour les prochaines années, avec une ré-évaluation des priorités à l'issue de chaque année d'exécution.

L'année 2018 sera donc logiquement marquée par la poursuite de la mise en œuvre des différentes thématiques abordées dans le projet social, avec principalement :

> **La mise en œuvre à chaque fois que cela sera nécessaire de la charte institutionnelle d'accompagnement social** des restructurations, élaborée au dernier trimestre 2015 qui constitue aujourd'hui la clé de voute de la politique d'accompagnement déployée par la direction pour toute réorganisation décidée institutionnellement. Après une année 2016 marquée par l'ouverture de Magellan, l'opération phare qui se concrétisera en 2018 est la mise en place du PABIM (Plateau Automatisé de Biologie Médicale) et des laboratoires d'urgence sur chacun des sites du CHU. La mise en œuvre de la prescription connectée induisant des réorganisations de travail et une économie de postes viendra dans un second temps avec un impact comparable. L'accent a également été mis sur le développement par le CFPPS d'accompagnements sur mesure à destination des équipes d'encadrement confrontées à la gestion du changement au sein de leurs équipes. Nous avons aujourd'hui des retours très positifs sur ce type de prestations intégralement prises en charge sur le plan de formation.

La charte d'accompagnement social s'appuie sur une procédure institutionnelle de pilotage de chaque projet de restructuration qui permet de formaliser de manière précise le calendrier de l'accompagnement social et le rôle de chacun (cadres de proximité, directeurs chefs de projets, acteurs du DRH, instances).

L'ensemble de ce dispositif est issu de la réflexion qui a précédé l'ouverture du bâtiment Magellan (avec plus de 200 entretiens individuels menés par le conseiller-mobilité carrière, une centaine d'agents repositionnés en dehors de leur service d'origine entre mars 2015 et mars 2016). Elle est aujourd'hui bien intégrée dans le fonctionnement des différents

acteurs du CHU et sa mise en œuvre sur l'opération Magellan a permis de la tester en conditions réelles.

> **L'amélioration des conditions de vie au travail** : cet axe est, comme il se doit, en cohérence avec certaines des actions incluses dans le compte qualité de l'établissement. En 2018 à ce titre, l'accent sera mis sur :

- L'amélioration des relations au travail : prévention et maîtrise de la violence, avec la consolidation du circuit d'analyse et de traitement des signalements d'actes de malveillance et le développement de la médiation avec les usagers ou encore l'amélioration des relations de travail, intégrant l'élaboration d'une charte « savoir-être » et le développement de formations sur le travail en équipe. Le lancement de la démarche « vivre ensemble au CHU de Bordeaux » qui vise à la prévention et au traitement des situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel, racisme, antisémitisme et discriminations vient conforter cette démarche. Les déclarations d'événements indésirables sont en hausse au CHU de Bordeaux ce qui est en partie due à une politique incitant les agents à la déclaration de ces événements avec pour objectif de mieux les traiter et d'assurer un retour aux déclarants. Les Commission de Sécurité des Personnes et des Biens (CSPB) sont à ce jour en place sur les 3 sites du CHU et un groupe de travail « violence » fonctionne depuis 2016 en lien avec le service de santé au travail et les services concernés. Enfin, l'objectif du CHU est de mettre en correspondance les fiches de déclaration Kaliweb avec les fiches de signalement de l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé (ONVS) afin de participer au moins pour les événements les plus graves (Niveau 3 et niveau 4: Violences volontaires, menaces avec arme agression sexuelle, viols, autres crimes...) à la remontée nationale des événements de cette nature.
- L'accompagnement des secteurs marqués par un événement grave ou concernés par la récurrence d'événements indésirables. En 2018 sera finalisé le projet sur le management de l'erreur. Une première étape du projet a permis de créer un arbre décisionnel permettant d'évaluer les circonstances de la survenue d'un événement, d'en favoriser le signalement par les acteurs sans induire de crainte de mise en cause personnelle de leur responsabilité lorsqu'une faute ne leur est pas imputable et de définir la conduite à tenir. La deuxième étape de ce projet permettra de formaliser un dispositif d'accompagnement des professionnels impliqués dans la survenue d'un événement indésirable.
- La conciliation vie privée – vie professionnelle avec :

- le développement de BALI (Bourse A L'emploi sur Internet) : application informatique interne permettant le rappel par SMS d'agents volontaires du CHU pour réaliser des remplacements sous forme d'heures supplémentaires.
- le déploiement d'une expérimentation sur le télétravail.
- le lancement en 2018 d'une démarche visant à promouvoir le droit à la déconnexion.

> **Le maintien dans l'emploi**, toujours, avec la double question des postes aménagés en cas de restriction d'aptitude avérée et de la prévention des risques.

Depuis plusieurs années en effet, la commission handicap donne au CHU ses principales orientations institutionnelles en matière d'accompagnement du handicap, d'aménagements des postes et de reclassements des professionnels. En 2014, les missions de la cellule santé au travail, qui intègre les représentants du service santé au travail et une représentation du CHSCT, ont été redéfinies. Elles consistent aujourd'hui à analyser, de façon transversale, toutes les causes de l'absentéisme évitable, et à proposer des actions ciblées en vue de sa maîtrise. La cellule contribue également, par ses travaux et ses préconisations, à la prévention des risques professionnels.

L'axe 3 du projet social va permettre au département RH d'aller plus loin sur la thématique maintien dans l'emploi en améliorant, la communication vis-à-vis des personnels sur la réglementation et les procédures à suivre en cas d'absence longue et en développant une politique dynamique et incitative pour les pôles de maintien dans l'emploi des personnels ayant des restrictions. L'action des conseillères mobilité et santé dont le bilan chiffré figure dans le rapport annuel hygiène, sécurité et conditions de travail a porté ses fruits. Enfin, en 2018, une nouvelle convention avec le FIPHFP sera conclue afin de poursuivre l'accompagnement d'une politique active en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés et d'aménagement des conditions de travail pour ces derniers. Le passage de cette convention impliquera pour le CHU de Bordeaux, au-delà de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés de s'engager sur un nombre annuel de recrutements de travailleurs RQTH incluant des apprentis.

> Le dernier axe du projet social vise à **renforcer l'efficacité des dispositifs en matière de développement des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels**, avec, notamment en 2016 :

- La montée en charge de la cellule accompagnement mobilité-carrière dotée maintenant

de 2 agents formés à l'accompagnement des mobilités dans le cadre des projets de restructuration du CHU et de l'accompagnement individuel des agents dans l'élaboration et la concrétisation de leur projet professionnel

- Les 2 premières phases de généralisation de l'entretien professionnel, accompagnées à chaque phase du déploiement de la formation des cadres de l'établissement à la conduite de cet entretien. Ce chantier sera poursuivi et finalisé en 2018. L'année 2017 a également vu la finalisation du chantier sur les métiers des secrétariats médicaux qui nous a permis d'affiner notre politique de recrutement sur ces secteurs.

Enfin, c'est un suivi plus interactif avec les représentants du personnel qui doit être poursuivi dans le cadre du projet social, avec une évaluation annuelle de l'avancement des différentes actions prévues et la révision éventuelle des priorités pour l'année à venir. Le projet social, traduction opérationnelle de la politique RH de l'établissement, devient ainsi un outil robuste du dialogue social mené par la direction générale.



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 dans la procédure de certification HAS

La version V2014 de la certification reprend des exigences en termes de management des emplois et compétences, d'intégration des nouveaux arrivants, de santé et de sécurité au travail, de fonctionnement des instances et de dialogue social mais surtout positionne la Qualité de Vie au Travail (QVT) comme une "thématique d'impulsion" pour promouvoir cette approche au sein des établissements. L'approche QVT doit permettre **"de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective"**. Dans ce cadre, le CHU de Bordeaux a complété le compte qualité (**auto-évaluation**) sur cette thématique en identifiant 10 axes de travail à la suite d'une analyse de risques menée par un groupe de travail intégrant la médecine du travail, les représentants syndicaux, la direction des ressources humaines et la direction qualité.

Référence 2 L'organisation et les modalités de pilotage interne

Critère 2.a : Direction et encadrement des secteurs d'activité

Critère 2.b : Implication des usagers, de leurs représentants et des associations

Critère 2.c : Fonctionnement des instances

Critère 2.d : Dialogue social et implication des personnels

Critère 2.e : Indicateurs, tableaux de bord et pilotage de l'établissement

Référence 3 La gestion des ressources humaines

Critère 3.a : Management des emplois et des compétences

Critère 3.b : Intégration des nouveaux arrivants

Critère 3.c : Santé et sécurité au travail

Critère 3.d : Qualité de vie au travail

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

L'année 2017 s'est inscrite dans la poursuite et l'approfondissement des axes mis en place les années précédentes dont les maîtres mots sont : accompagnement individuel et collectif des agents et promotion de dossiers visant dans le droit fil des axes de la V2014 rappelés ci-dessous à promouvoir la QVT.

Accompagnement individuel et collectif des agents : l'accompagnement individuel relève de la volonté d'accompagner les agents dans leurs souhaits d'évolution de carrière et de proposer des solutions à ceux qui sont affectés par des problèmes de santé et/ou d'aptitude au travail. 2 conseillers mobilité-carrières déploient désormais leur activité au service des agents qui envisagent des mobilités de carrière. En ce qui concerne les problèmes de santé ou d'aptitude au travail, les agents concernés identifiés par le CHU bénéficient du suivi personnalisé et de l'accompagnement dans le repositionnement individuel qui leur est proposé de la cellule maintien dans l'emploi qui mobilise à cet effet 2 conseillers mobilité santé. Le déploiement de l'évaluation pour tous permettant un meilleur management des emplois et compétences est également l'une des dimensions de l'accompagnement individuel des agents.

L'accompagnement collectif consiste, en cohérence avec notre charte d'accompagnement social, à accompagner les agents dans les changements d'organisation. En 2017, ces démarches ont été engagées pour les agents du laboratoire dans le cadre de l'opération PABIM et pour ceux des cuisines dans l'optique de la reconstruction et de la modernisation de l'unité de production à l'horizon 2020.

Management des emplois et des compétences : L'année 2017 a permis de poursuivre le déploiement complet de l'entretien professionnel sur les pôles entamée en 2016. Ce projet se poursuivra sur 2018 et fait l'objet d'un accompagnement par la formation de l'ensemble de l'encadrement du CHU aux techniques de l'entretien professionnel. Par ailleurs, plusieurs

chantiers GPMC se sont poursuivis ou ont été finalisés (secrétariats médicaux, recherche clinique, direction du système d'information) dans l'optique de mettre en place une gestion complète de ces filières (recrutement, évolution de carrière, formation). Enfin, la cartographie des métiers du CHU a été réalisée, permettant de disposer d'une vision qualitative et quantitative par métiers dont l'analyse va servir de base à la politique GPMC qui va être déployée sur le CHU.

L'intégration des nouveaux arrivants est organisée sur chaque site au niveau des services RH de site et de façon plénière, sous forme d'une journée complète d'accueil pour l'ensemble du CHU.

Le dialogue social est organisé autour du fonctionnement des instances officielles (CHSCT des sites, CHSCT central, CTE, CAPL) et d'instances opérationnelles spécifiques au CHU de Bordeaux dont certaines associent les organisations syndicales (Comité de suivi des organisations, Réunions trimestrielles RH avec les organisations syndicales, Réunions OS/ Direction Générale, commissions des effectifs).

Enfin, dans le domaine de la promotion de la qualité de vie au travail, plusieurs axes sont en cours et ont été développés en 2017 :

- management d'un groupe de travail consacré au suivi, à la prévention et au traitement des situations de violence et à la prévention des risques psycho-sociaux ayant donné lieu à un projet de CLACT ;
- lancement d'une démarche de prévention et de traitement des situations de racisme, sexisme et discriminations intitulée « vivre ensemble au CHU de Bordeaux » ;
- développement d'une expérimentation sur le télétravail ;
- développement d'un logiciel interne permettant de mettre en place une bourse à l'emploi sur internet (BALI), ce logiciel ayant pour vocation de faciliter le travail des cadres et de limiter les rappels d'agents sur temps de repos en cas d'absentéisme inopiné ;
- lancement d'une démarche sur le droit à la déconnexion.



Annexes
au bilan social





Annexe 1 - Concours

↳ Filière soignante et sociale

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
ISGS	221	90	18
Puéricultrices	34	10	3
Filière IDE cadre sup paramédical	5	4	0
Filière IDE interne cadre paramédical	6	4	2
Filière rééducation interne cadre paramédical	1	1	0
Filière médico tech interne cadre paramédical	2	2	0
Technicien de laboratoire médical	47	16	5
Manipulateur en radiologie médical	30	20	3
Préparateur en pharmacie hospitalière	4	2	0
Diététicien	11	2	1
Assistant social	12	5	0
Aides-soignants	154	100	1
Auxiliaires de puériculture	23	10	1
ASHQ	163	85	0
ASHQ loi ant	15	2	0
Ergothérapeute	3	1	0
Orthoptiste	1	1	0
Psychomotricien	4	2	0
Psychologue CH Perrens	39	15	1
Psychologue CHU Bordeaux	17	8	2
TOTAL	792	380	37

Soit 1 165 dossiers de candidature traités
 - 481 agents ont été nommés sur liste principale
 - 49 agents sur liste complémentaire
 - 35 concours organisés

↳ Filière administrative

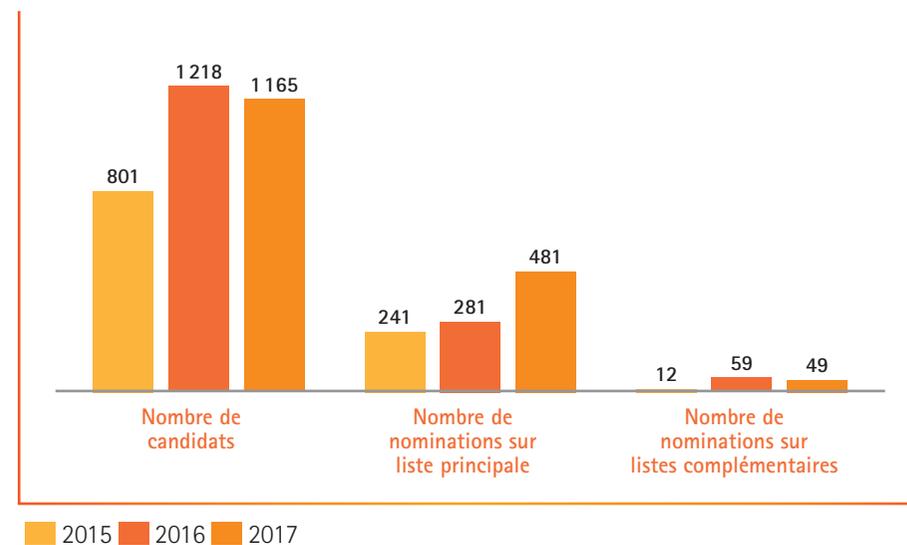
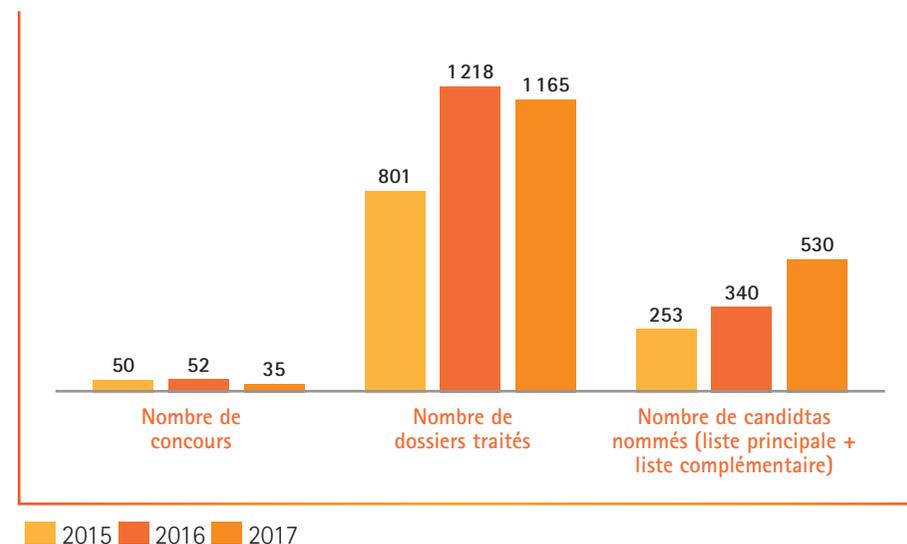
Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
AMA SM interne	27	7	0
AMA SM externe	72	5	3
ACH externe	23	2	2
AAH 2e classe	164	60	0
AAH 2e classe loi ant	5	3	0
TOTAL	291	77	5

↳ Filière technique

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Ingénieur hosp en chef de CN informatique emploi réservé	8	2	0
Examen pro TSH TIM	3	2	0
TSH externe : achats	6	5	0
TSH externe : informatique	11	5	0
TSH externe : biomédical	7	3	3
TSH externe : sécurité	6	1	0
TH externe : génie civil	9	1	0
TH externe : électronique	13	1	1
TH externe : bio nettoyage 821	8	2	1
TH externe : logistique	11	2	2
TOTAL	82	24	7

Synthèse

		Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Administratifs	2015	163	19	1
	2016	299	32	3
	2017	291	77	5
Soignants	2015	440	166	2
	2016	676	182	49
	2017	792	380	37
Techniques	2015	44	11	3
	2016	68	18	2
	2017	82	24	7
Ouvriers	2015	154	45	6
	2016	175	49	5
	2017	0	0	0
TOTAL	2015	801	241	12
	2016	1218	281	59
	2017	1165	481	49





Annexe 2 – Bilan de formation (personnel non médical)

> Nombre de départs en formation



📌 Le temps consacré à la formation

> Durée moyenne d'une formation



▾ Les départs par filière professionnelle

> Les professionnels des "pôles cliniques"

Nombre de départs en formation	2014	2015	2016	2017
IDE, IADE, IBODE, PUER	2 661	3 004	3 142	3 666
AS / AP	1 120	1 338	1 196	1 332
Cadre de santé	1 071	1 028	1 041	990
ASH	433	481	431	438
Autres professions paramédicales : kiné, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, diététicien	285	479	593	446
TOTAL	5 570	6 330	6 403	6 872

> Répartition entre les filières médico-techniques, techniques et ouvrières, administratives et socio-éducatives

Nombre de départs en formation	2014	2015	2016	2017
Filière médico-technique	609	801	594	624
Filière technique et ouvrière	1 253	1 359	1 625	1 391
Filière administrative	958	1 248	1 023	1 066
Filière éducative et sociale	163	273	157	134
TOTAL	2 983	3 681	3 399	3 215



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

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

↳ ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2015	15,92		53	70,63		56	86,55		55
	2016	16,97	6,56%	54	68,51	-2,99%	55	85,48	-1,24%	55
	2017	17,13	0,97%	54	69,87	1,99%	55	87,00	1,78%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2015	22,34		49	28,07		51	50,40		50
	2016	21,93	-1,84%	48	26,51	-5,54%	50	48,44	-3,90%	49
	2017	23,34	6,45%	49	24,88	-6,15%	50	48,22	-0,44%	50
Praticiens hospitaliers universitaires	2015	0,34		34	1,58		38	1,91		38
	2016	0,50	49,25%	35	0,83	-47,30%	39	1,33	-30,37%	37
	2017	0,37	-26,00%	35	0,33	-60,24%	40	0,70	-47,37%	38
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2015	48,37		31	34,98		32	83,35		32
	2016	50,31	4,02%	31	35,47	1,40%	31	85,78	2,92%	31
	2017	50,55	0,48%	31	36,96	4,19%	32	87,51	2,01%	32
Assistants odontologie	2015	6,38		33	6,54		32	12,92		33
	2016	6,04	-5,25%	31	6,33	-3,21%	32	12,37	-4,22%	31
	2017	7,59	25,58%	30	6,29	-0,63%	31	13,88	12,17%	31
Hospitalo-universitaires (1)	2015	93,33		38	141,79		46	235,12		43
	2016	95,74	2,58%	38	137,65	-2,92%	45	233,39	-0,73%	42
	2017	98,98	3,38%	38	138,33	0,49%	45	237,30	1,68%	42

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

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2015	34,00		53	138,00		56	172,00		55
	2016	35,00	2,94%	54	139,00	0,72%	55	174,00	1,16%	55
	2017	34,00	-2,86%	54	142,00	2,16%	55	176,00	1,15%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2015	42,00		49	55,00		51	97,00		50
	2016	48,00	14,29%	48	50,00	-9,09%	50	98,00	1,03%	49
	2017	46,00	-4,17%	49	50,00		50	96,00	-2,04%	50
Praticiens hospitaliers universitaires	2015	1,00		34	2,00		38	3,00		38
	2016	1,00		35	1,00	-50,00%	39	2,00	-33,33%	37
	2017	1,00		35			40	1,00	-50,00%	38
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2015	104,00		31	73,00		32	177,00		32
	2016	103,00	-0,96%	31	76,00	4,11%	31	179,00	1,13%	31
	2017	99,00	-3,88%	31	80,00	5,26%	32	179,00		32
Assistants odontologie temps partiel	2015	12,00		33	13,00		32	25,00		33
	2016	14,00	16,67%	31	14,00	7,69%	32	28,00	12,00%	31
	2017	17,00	21,43%	30	11,00	-21,43%	31	28,00		31
Hospitalo-universitaires (1)	2015	193,00		38	281,00		46	474,00		43
	2016	201,00	4,15%	38	280,00	-0,36%	45	481,00	1,48%	42
	2017	197,00	-1,99%	38	283,00	1,07%	45	480,00	-0,21%	42

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



Personnel médical Personnels seniors mono-appartenants, toutes spécialités

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📉 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2015	220,15		46	211,15		49	431,30		48
	2016	236,00	7,20%	47	213,54	1,13%	49	449,54	4,23%	48
	2017	247,55	4,89%	47	214,07	0,25%	49	461,62	2,69%	48
Praticiens temps partiel	2015	12,00		46	9,81		52	21,81		49
	2016	15,25	27,08%	45	9,47	-3,47%	50	24,72	13,34%	47
	2017	19,19	25,84%	45	11,41	20,49%	49	30,60	23,79%	47
Praticiens contractuels	2015	45,97		37	30,53		38	76,50		37
	2016	48,16	4,76%	36	42,24	38,36%	36	90,40	18,17%	36
	2017	54,82	13,83%	36	36,88	-12,69%	38	91,70	1,44%	37
Assistants et associés	2015	32,83		31	12,54		31	45,37		31
	2016	34,62	5,45%	31	12,79	1,99%	31	47,41	4,50%	31
	2017	43,78	26,46%	31	20,19	57,86%	31	63,97	34,93%	31
Emplois médicaux régionaux (1)	2015	17,05		31	7,77		31	24,82		31
	2016	21,92	28,56%	31	6,33	-18,53%	30	28,25	13,82%	31
	2017	18,83	-14,10%	32	7,31	15,48%	31	26,14	-7,47%	31
Mono-appartenants	2015	328,00		44	271,80		48	599,80		46
	2016	355,95	8,52%	42	284,37	4,62%	45	640,32	6,76%	43
	2017	384,17	7,93%	42	289,86	1,93%	45	674,03	5,26%	43

(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	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2015	229,00		46	212,00		49	441,00		48
	2016	244,00	6,55%	47	215,00	1,42%	49	459,00	4,08%	48
	2017	255,00	4,51%	47	215,00		49	470,00	2,40%	48
Praticiens temps partiel	2015	13,00		46	9,00		52	22,00		49
	2016	18,00	38,46%	45	11,00	22,22%	50	29,00	31,82%	47
	2017	22,00	22,22%	45	13,00	18,18%	49	35,00	20,69%	47
Praticiens contractuels	2015	58,00		37	47,00		38	105,00		37
	2016	64,00	10,34%	36	48,00	2,13%	36	112,00	6,67%	36
	2017	81,00	26,56%	36	41,00	-14,58%	38	122,00	8,93%	37
Assistants et associés	2015	31,00		31	10,00		31	41,00		31
	2016	43,00	38,71%	31	19,00	90,00%	31	62,00	51,22%	31
	2017	48,00	11,63%	31	27,00	42,11%	31	75,00	20,97%	31
Emplois médicaux régionaux (1)	2015	21,00		31	5,00		31	26,00		31
	2016	22,00	4,76%	31	8,00	60,00%	30	30,00	15,38%	31
	2017	9,00	-59,09%	32	4,00	-50,00%	31	13,00	-56,67%	31
Mono-appartenants	2015	352,00		44	283,00		48	635,00		46
	2016	391,00	11,08%	42	301,00	6,36%	45	692,00	8,98%	43
	2017	415,00	6,14%	42	300,00	-0,33%	45	715,00	3,32%	43

(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

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📉 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens attachés CDD	2015	10,75		41	9,04		42	19,79		42
	2016	10,49	-2,42%	39	5,53	-38,83%	46	16,02	-19,05%	43
	2017	11,31	7,82%	39	8,69	57,14%	47	20,00	24,84%	43
Praticiens attachés triennaux	2015	29,98		51	22,18		54	52,16		52
	2016	25,47	-15,04%	51	20,08	-9,47%	54	45,55	-12,67%	52
	2017	24,02	-5,69%	51	16,94	-15,64%	55	40,96	-10,08%	53
Praticiens attachés CDI	2015	10,39		47	3,53		51	13,92		48
	2016	12,20	17,42%	47	3,88	9,92%	51	16,08	15,52%	48
	2017	13,07	7,13%	46	5,32	37,11%	51	18,39	14,37%	48
Praticiens attachés	2015	51,12		48	34,75		51	85,87		49
	2016	48,16	-5,79%	47	29,49	-15,14%	52	77,65	-9,57%	50
	2017	48,40	0,50%	47	30,95	4,95%	52	79,35	2,19%	49

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Praticiens attachés CDD	2014	40,00		41	36,00		42	76,00		42
	2015	34,00	-15,00%	39	29,00	-19,44%	46	63,00	-17,11%	43
	2016	32,00	-5,88%	39	32,00	10,34%	47	64,00	1,59%	43
Praticiens attachés triennaux	2014	109,00		51	119,00		54	228,00		52
	2015	99,00	-9,17%	51	97,00	-18,49%	54	196,00	-14,04%	52
	2016	93,00	-6,06%	51	87,00	-10,31%	55	180,00	-8,16%	53
Praticiens attachés CDI	2014	33,00		47	17,00		51	50,00		48
	2015	36,00	9,09%	47	21,00	23,53%	51	57,00	14,00%	48
	2016	39,00	8,33%	46	19,00	-9,52%	51	58,00	1,75%	48
Praticiens attachés	2014	182,00		48	172,00		51	354,00		49
	2015	169,00	-7,14%	47	147,00	-14,53%	52	316,00	-10,73%	50
	2016	164,00	-2,96%	47	138,00	-6,12%	52	302,00	-4,43%	49



Personnel médical Internes et faisant fonction d'internes

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

↳ ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2015	298,80		28	220,35		28	519,15		28
	2016	282,41	-5,49%	28	237,52	7,79%	28	519,93	0,15%	28
	2017	279,18	-1,14%	28	242,74	2,20%	28	521,92	0,38%	28
Médecine générale	2015	76,56		28	42,55		28	119,11		28
	2016	69,46	-9,27%	27	37,16	-12,67%	28	106,62	-10,49%	28
	2017	66,74	-3,92%	28	33,36	-10,23%	28	100,10	-6,12%	28
Pharmacie	2015	41,10		26	17,33		27	58,43		26
	2016	30,34	-26,18%	27	16,49	-4,85%	27	46,83	-19,85%	27
	2017	30,14	-0,66%	26	17,68	7,22%	27	47,82	2,11%	26
Odontologie	2015	16,68		26	3,14		26	19,82		26
	2016	16,83	0,90%	27	3,84	22,29%	26	20,67	4,29%	26
	2017	15,34	-8,85%	27	4,66	21,35%	25	20,00	-3,24%	26
Faisant fonction d'internes	2015	6,22		33	4,75		33	10,97		33
	2016	4,15	-33,28%	31	8,6	81,05%	32	12,75	16,23%	32
	2017	4,29	3,37%	33	11,88	38,14%	33	16,17	26,82%	33
Internes	2015	439,36		28	288,12		28	727,48		28
	2016	403,19	-8,23%	28	303,61	5,38%	28	706,80	-2,84%	28
	2017	395,69	-1,86%	28	310,32	2,21%	28	706,01	-0,11%	28

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2015	300,00		28	242,00		28	542,00		28
	2016	279,00	-7,00%	28	240,00	-0,83%	28	519,00	-4,24%	28
	2017	300,00	7,53%	28	252,00	5,00%	28	552,00	6,36%	28
Médecine générale	2015	73,00	-75,67%	28	43,00	-82,94%	28	116,00	-78,99%	28
	2016	71,00	-2,74%	27	39,00	-9,30%	28	110,00	-5,17%	28
	2017	67,00	-5,63%	28	29,00	-25,64%	28	96,00	-12,73%	28
Pharmacie	2015	37,00	-44,78%	26	16,00	-44,83%	27	53,00	-44,79%	26
	2016	32,00	-13,51%	27	19,00	18,75%	27	51,00	-3,77%	27
	2017	42,00	31,25%	26	15,00	-21,05%	27	57,00	11,76%	26
Odontologie	2015	16,00	-61,90%	26	5,00	-66,67%	26	21,00	-63,16%	26
	2016	15,00	-6,25%	27	4,00	-20,00%	26	19,00	-9,52%	26
	2017	14,00	-6,67%	27	5,00	25,00%	25	19,00		26
Faisant fonction d'internes	2015	4,00	-71,43%	33	10,00	100,00%	33	14,00	-26,32%	33
	2016	4,00		31	7,00	-30,00%	32	11,00	-21,43%	32
	2017	7,00	75,00%	33	17,00	142,86%	33	24,00	118,18%	33
Internes	2015	430,00	6042,86%	28	316,00	1758,82%	28	746,00	3008,33%	28
	2016	401,00	-6,74%	28	309,00	-2,22%	28	710,00	-4,83%	28
	2017	430,00	7,23%	28	318,00	2,91%	28	748,00	5,35%	28



Personnel médical Étudiants hospitaliers

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Médecine	2015	678,88		24	607,49		25	1 286,37		24
	2016	628,45	-7,43%	24	573,72	-5,56%	25	1 202,17	-6,55%	25
	2017	617,57	-1,73%	24	505,90	-11,82%	25	1 123,47	-6,55%	24
Pharmacie	2015	62,91		24	33,40		24	96,31		24
	2016	82,07	30,46%	24	41,77	25,06%	25	123,84	28,58%	24
	2017	77,87	-5,12%	25	36,51	-12,59%	25	114,38	-7,64%	25
Odontologie	2015	174,02		24	115,1		25	289,12		24
	2016	173,12	-0,52%	24	113	-1,82%	25	286,12	-1,04%	24
	2017	174,66	0,89%	24	114,34	1,19%	25	289,00	1,01%	24
Auditeurs	2015	4,25		29	9,82		26	14,07		27
	2016	1,66	-60,94%	26	5,04	-48,68%	26	6,7	-52,38%	26
	2017	4,43	166,87%	26	6,85	35,91%	26	11,28	68,36%	26
Maïeutique	2015							0	-100,00%	
	2016	9,67		23	0,17		24	9,84		23
	2017	54,06	459,05%	24	0,83	388,24%	26	54,89	457,83%	24
Étudiants	2015	920,06		24	765,81		25	1 685,87		25
	2016	894,97	-2,73%	25	733,70	-4,19%	25	1 628,67	-3,39%	25
	2017	928,59	3,76%	25	664,43	-9,44%	25	1 593,02	-2,19%	25

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Médecine	2015	681,00		24	640,00		25	1 321,00		24
	2016	651,00	-4,41%	24	548,00	-14,38%	25	1 199,00	-9,24%	25
	2017	649,00	-0,31%	24	513,00	-6,39%	25	1 162,00	-3,09%	24
Pharmacie	2015	62,00		24	38,00		24	100,00		24
	2016	94,00	51,61%	24	43,00	13,16%	25	137,00	37,00%	24
	2017	69,00	-26,60%	25	41,00	-4,65%	25	110,00	-19,71%	25
Odontologie	2015	177,00		24	116,00		25	293,00		24
	2016	179,00	1,13%	24	109,00	-6,03%	25	288,00	-1,71%	24
	2017	171,00	-4,47%	24	123,00	12,84%	25	294,00	2,08%	24
Auditeurs	2015	2,00		29	7,00		26	9,00		27
	2016	2,00	0,00%	26	7,00	0,00%	26	9,00	0,00%	26
	2017	10,00	400,00%	26	10,00	42,86%	26	20,00	122,22%	26
Maïeutique	2015							0,00		
	2016	58,00		23	1,00		24	59,00		23
	2017	61,00	5,17%	24	1,00	0,00%	26	62,00	5,08%	24
Étudiants	2015	922,00		24	801,00		25	1 723,00		25
	2016	984,00	6,72%	25	708,00	-11,61%	25	1 692,00	-1,80%	25
	2017	960,00	-2,44%	25	688,00	-2,82%	25	1 648,00	-2,60%	25



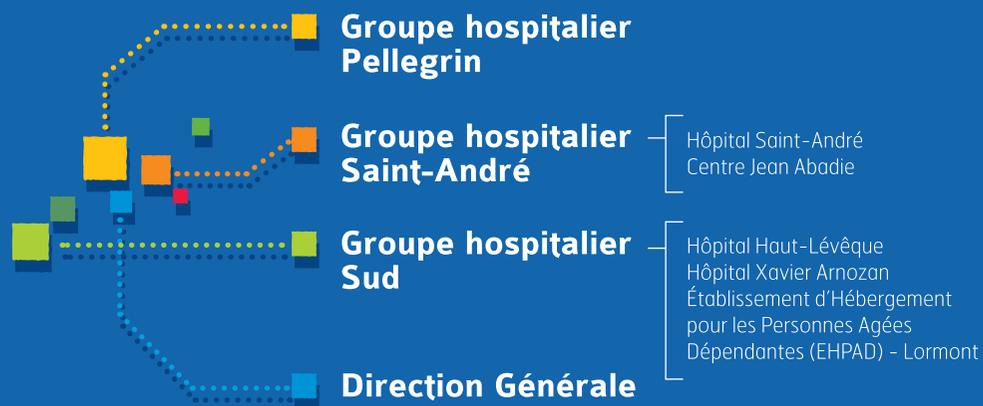
Personnel médical Gardes et astreintes

	2013	2014	2015	2016	2017
Indemnités de gardes	2 903,00	2 799,00	2 892,00	3 440,00	3 688,50
Hospitalo-Universitaires	2 903,00	2 799,00	2 892,00	3 440,00	3 688,50
Indemnités de sujétion	6 663,00	6 899,50	6 414,00	6 835,00	8 242,50
Indemnités temps additionnel	5 646,50	5 682,00	5 442,00	4 852,00	3 931,50
Hospitaliers	12 309,50	12 581,50	11 856,00	11 687,00	12 174,00
Internes	16 419,00	17 260,00	18 641,00	18 740,00	18 601,00
Internes seniorisés	1 038,50	1 339,00	1 430,50	1 236,00	1 279,50
Internes	17 457,50	18 599,00	20 071,50	19 976,00	19 880,50
TOTAL	32 670,00	33 979,50	34 819,50	35 103,00	35 743,00

A partir de 2017, les prélèvements ne sont plus comptés dans le décompte des permanences.

Le total des permanences ne comprend pas le nombre d'indemnités versées pour les prélèvements ou les greffes.

Ne sont pas comprises les gardes effectuées dans des structures extérieures qui font l'objet de remboursements à l'établissement.



05 56 79 56 79

www.chu-bordeaux.fr

 [@CHUBordeaux](https://twitter.com/CHUBordeaux)