

CHU
Hôpitaux de
Bordeaux



Bilan social
2018

Préface

Réalisée selon les obligations réglementaires, l'édition 2018 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 avec un double enjeu :

- La présentation d'un document stratégique et dynamique qui lui faisait auparavant défaut ;
- Un ancrage à la fois infra établissement avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité mais aussi territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional ou infra régional.

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 ressources humaines sur le territoire.

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 2018

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

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

Sur les 7 budgets :

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

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

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

La partie relative à l'état et l'analyse des données sociales du personnel non médical intègre, elle, une approche par thématique et par pôle conformément à la concertation menée.

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

Conformément aux attentes des représentants du personnel un détail du compte épargne

temps a été intégré reprenant le nombre de jours déposés sur le CET par statuts et par catégories socio-professionnelles. Ce découpage a également été retenu pour présenter la provision relative au personnel non médical.

Un item sur l'absentéisme de moins d'un jour a fait l'objet d'une présentation particulière afin d'accompagner la mise en place du jour de carence.

Les grandes tendances 2018 sont :

- Une hausse des effectifs sur le budget général, l'USLD, les instituts de formation ainsi que sur le budget GHT ;
 - Une baisse des effectifs rémunérés moyens sur les EHPAD de Lormont et de l'Alouette ainsi que sur le CAMSP. L'évolution des effectifs sur les budgets annexes de gérontologie s'explique principalement par la baisse de l'absentéisme enregistré.
 - Une progression de l'effectif contrastée liée aux créations de postes induisant une progression selon la catégorie professionnelle :
 - Comité d'Amélioration de la Performance (CAP) : + 12,49 ETP*
 - Dotations (MIG-FIR-MERRI) : + 40,24 ETP*
 - Mesures nouvelles (projets institutionnels) : + 37,99 ETP*
 - Mises aux normes : + 21,38 ETP*
 - Plan d'Amélioration du Résultat (PARE) : - 18,51 ETP*
- (*) Effectif valorisé au prorata temporis

➤ Les agents relevant des catégories A progressent (+ 484,76 ETPR soit 12,56%) au détriment de la catégorie B (- 385,52 ETPR soit - 16,71%). Cette évolution résulte du glissement de catégorie B en catégorie A des infirmiers suite aux départs en retraite et des reclassements.

➤ Les agents de catégorie C augmentent de 67,27 ETPR soit une progression de + 1,33%.

➤ Masse salariale 2018

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

➤ Une progression continue en 2017 (+1,47%) qui s'explique par les effets volume et prix :

- La révision du TPER (Tableau Permanent des Emplois rémunérés) conformément aux attendus budgétaires via le plan d'amélioration du résultat (PARE);
- Les mises aux normes;
- Les projets portés par le CHU (Comité d'Amélioration de la Performance);
- Le poids des mesures salariales nationales supportées par les établissements hospitaliers :
 - Reclassement ;
 - Hausse des charges (CSG)
- Les effets du GVT.

➤ Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Le centre hospitalier universitaire de Bordeaux a du faire appel à l'intérim afin de faire face à trois situations particulières à savoir des renforts sur le cardio-pédiatrique et sur les blocs de Pellegrin suite un absentéisme fort ainsi que répondre au mieux à la canicule (Hôpital sous tension).

Malgré ces renforts ponctuels peu représentatifs en matière de ressources humaines, le CHU de Bordeaux préfère développer dans la mesure du possible l'auto-suppléance par son propre personnel. Ce choix s'inscrit dans la durée comme le démontre le déploiement du projet BALI. Le faible recours à l'intérim a induit une augmentation des heures supplémentaires payées (+ 12,34%). A noter la stabilité des heures supplémentaires non récupérées et non payées sur les grades IDE et AS.

Le Compte épargne temps (CET) fait l'objet d'une provision dédiée tous les ans en clôture d'exercice. Les données 2018 présentées ne prennent pas en compte les droits d'option (date butoir 31 mars de l'année N+1).

➤ Absentéisme

L'année 2018 est marquée par une évolution de son absentéisme global de -924 jours. Le nombre de jours d'absence enregistré sur 2018 est de 323 823 soit 887,19 ETP.

Le CHU de Bordeaux enregistre un taux d'absentéisme de 7,78 % sur 2018 (contre 8,02 % pour 2016 et 7,92 % pour 2017).

A titre indicatif le taux d'absentéisme moyen constaté sur les CHU était de 8,36 % sur 2016 et de 8,53 % sur 2017.

L'absentéisme soignant enregistre une hausse de 5 453 jours soit + 2,3 %.

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 -0,17 point, sur les budgets B (USLD) et P (CAMSP) une forte hausse de l'absentéisme est observée. Le CAMSP a du faire face à une hausse de la maternité et le budget USLD rencontre un fort taux d'absentéisme pour maladie, notamment AS et IDE, à quoi vient s'ajouter de la maternité. Pour ce qui est des deux EHPAD, l'absentéisme est en baisse, cette tendance étant à rapprocher sans doute de la stabilité des équipes. La hausse enregistrée sur le budget GHT est liée à la montée en charge de ce budget qui a fortement progressé sur 2018 (+ 16,88 pour un effectif total de 17,88 ETP).

La durée moyenne d'absence pour maladie dite ordinaire augmente globalement sur le Centre hospitalier universitaire de Bordeaux (+ 1,59 jour) mais augmente moins rapidement sur les soignants (+ 1,55 jour). Pour ce qui est de la durée moyenne observée en matière de maternité, celle-ci baisse globalement de - 2,02 jour mais augmente fortement sur les métiers soignants + 3,77 jours, soit + 4,13 %.

➤ Mouvements 2018

L'évolution des départs pour retraite est le reflet de la pyramide des âges et de la réforme des retraites. Sur l'année 2018 le nombre de départs en retraite est en légère hausse par rapport à 2017 (+ 11). Les demandes de disponibilité et mutation sont en baisse (- 58). Les entrées sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux augmentent de 2,77 % sur l'année 2018 par rapport à 2017 (+ 49). Les mutations et les réintégrations sont en baisse de - 12,68 % (- 43 agents) et ce suite à une forte hausse en 2017.

Le turn-over est en très légère hausse passant de 15,09 % en 2017 à 15,77 % en 2018.

» Développement des compétences

» **Formation continue** : En 2018, 10 653 départs en formation continue ont été enregistrés, contre 10 087 en 2017. Ceci représente une dépense totale de 9 850 000€ en termes de cotisations versées (études promotionnelles, dispositifs individuels, plan de formation). L'augmentation du nombre de départs est liée à la mise en place en 2018 de la mutualisation des fonds de formation non engagés à fin août et donc remis à disposition de l'ensemble des pôles et directions pour développer de nouveaux projets.

» **Formation initiale** : les 13 écoles et instituts du CHU (1 800 étudiants) ont poursuivi leur travail de rapprochement avec l'université (enseignements dispensés), dans le cadre du processus LMD. Les étudiants cadres ont pour la première année bénéficié de l'accès à un master 2 en management dispensé en collaboration avec l'ISPED. Enfin, les deux IFSI du CHU ont fusionné au 1^{er} septembre 2018 pour ne former qu'une seule entité juridique tout en restant pour l'heure sur 2 sites distincts.

» **Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences** : deux projets majeurs ont été conduits, l'un sur les métiers infirmiers en bloc opératoire (recrutement, attractivité, fidélisation, formation), l'autre sur les métiers des filières techniques, logistiques et ouvrières (redéfinition des organigrammes, fiches de postes et perspectives de déroulement de carrières). Ces projets ont associé en transversal les différents secteurs du département des ressources humaines (y compris l'école d'IBODE) et les directions fonctionnelles concernées dans l'optique de décrire les parcours professionnels.

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 2018

L'effectif total rémunéré du personnel médical, en moyenne sur 2018, 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** pour un effectif moyen en équivalent temps plein de 226,66 (contre 228,68 en 2017), toutes disciplines confondues, se répartissant comme suit :

- 87,07 professeurs des universités-praticiens hospitaliers,
- 43,23 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers,
- 0,21 praticiens hospitaliers universitaires,
- 96,15 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires.

La baisse des ETP hospitalo-universitaires (-2,02 ETP) concerne les maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (-1,99 ETP), les praticiens hospitaliers universitaires (-0,5 ETP), ainsi que les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (-0,44 ETP), et se compense partiellement par une augmentation des chefs de clinique des universités-assistants hospitaliers universitaires (+0,91 ETP). Ces données tiennent compte de l'ensemble des variations de situation par grade sur l'année (arrivées, départs, retraites, disponibilités, détachements, ...).

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 équivalent temps plein) de personnels médicaux exclusivement hospitaliers (tous statuts confondus) de +3,11 % en 2018, soit :**

- **Une progression de l'effectif des praticiens hospitaliers à temps plein (+3,19 % soit +14,79 ETP)**, 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 se poursuit cette année (+2,68 % en 2017, +4,21 % en 2016), de manière toutefois atténuée du fait de décisions institutionnelles prises dans le cadre de la révision des effectifs. Les recrutements concernent principalement le pôle Anesthésie-réanimation, sur des postes à ce jour vacants (+3,7 ETP). Deux autres pôles sont également très concernés : le pôle Spécialités chirurgicales (+2,7 ETP) et le pôle Biologie et pathologie (+2,6 ETP). Par ailleurs, les recrutements peuvent résulter d'une nécessité institutionnelle ou réglementaire (passage en temps continu pour les urgences pédiatriques), d'un financement dédié temporaire (créations de postes financés par l'ARS pour le pôle Produits de santé), ou d'une validation de la Direction générale suite à une analyse médico-économique favorable du CAP (soutien à l'activité de chirurgie digestive et bariatrique). 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 s'atténuent.

- **La poursuite de la progression de l'effectif des praticiens des hôpitaux à temps partiel (+10,73 % en 2018 et +23,80 % en 2017), ils représentent 20,33 ETP pour 37 praticiens en effectif physique en 2018.**

- **Le tassement des effectifs des praticiens attachés (- 1,92 % en 2018, contre + 3,43 % en 2017)** avec la poursuite des transformations de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché en postes de praticien hospitalier à titre permanent : 71,95 ETP sont dénombrés pour 287 personnes physiques. Les effectifs de praticiens attachés associés, qui se stabilisent également, représentent 6,44 ETP.

La diminution du nombre de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché reste cependant atténuée par l'attribution temporaire de demi-journées hebdomadaires dans le cadre de remplacements de congés maladie/maternité et de la mise en œuvre (financée) de protocoles de recherche clinique.

Au 31 décembre 2018, la répartition des praticiens attachés et praticiens attachés associés était la suivante :

- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée déterminée : 27,4 %
- praticiens attachés et attachés associés en contrat triennal : 47,6 %
- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée indéterminée : 25,0 %.

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 2018, ils représentaient 6,44 équivalents temps plein, effectif stable depuis 3 ans (6,02 en 2017 et 6,22 en 2016).

- **L'effectif des assistants spécialistes est en baisse (- 6,57 %) :** après une augmentation significative l'an passé (+ 18,9 %), liée à la nomination d'une vingtaine d'assistants spécialistes dans la spécialité anesthésie-réanimation depuis 2016, ainsi qu'aux recrutements croissants sur ce statut pour validation de DESC opérés dans l'établissement, l'effectif évolue à la baisse en 2018. Le recrutement sur ce statut de praticien à temps partagé avec des établissements partenaires de la région (Emplois médicaux régionaux désormais dénommés assistants spécialistes partagés) a été progressivement transféré 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 l'établissement partenaire.

Au 31 décembre 2018, un seul assistant spécialiste restait bénéficiaire de ce dispositif après le départ de la promotion terminant son assistantat au 31 octobre 2018. Ils étaient encore 13 au 31 décembre 2017 et 30 au 31 décembre 2016.

- **L'effectif des praticiens contractuels repart à la hausse (+ 14,56 % en 2018 contre + 1,44 % en 2017)** recrutés pour remplacement sur postes vacants (notamment en anesthésie, pédiatrie ou santé publique) ou pour faire face à des activités nouvelles (neurosciences), reflet d'une politique de gestion des ressources humaines adaptée à l'activité et aux ressources de l'établissement : 105,05 ETP sont dénombrés, soit 127 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 2,28 % des dépenses, soit 2 561 363 €.

➤ Traitements hospitaliers de base

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

- + 0,71 % 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). L'évolution à la hausse concerne les praticiens hospitaliers à temps plein ou temps partiel (+ 1,52 %), alors que la rémunération des personnels hospitalo-universitaires titulaires baisse (- 1,59 %).
- une relative stabilité des rémunérations de base allouées aux praticiens attachés en contrat à durée indéterminée ou en contrat triennal (- 0,46 %)
- une augmentation des rémunérations de base des praticiens en contrat à durée déterminée (+ 3,62 %).

➤ Indemnités

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

- la poursuite de l'augmentation (+ 3,62%) 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 2018, 70 praticiens hospitalo-universitaires et 94 praticiens hospitaliers à temps plein bénéficiaient mensuellement de la revalorisation pour plus de 15 ans d'exercice exclusif en faveur du service public hospitalier ; 19 praticiens hospitaliers et 4 praticiens hospitalo-universitaires bénéficiaient également d'une prime d'exercice territorial ;
- une augmentation (+ 14,80%) 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 2018, 9 praticiens sous contrat bénéficiaient du versement mensuel de la prime d'exercice territorial. En 2018, 11 praticiens hospitaliers, 13 praticiens contractuels et 3 assistants ont bénéficié de la prime d'engagement dans la carrière hospitalière.

➤ Permanence des soins

L'évolution des dépenses inhérentes à la permanence des soins (+ 9,74%) suit mécaniquement les décisions prises dans le cadre du plan national d'attractivité médicale visant à revaloriser fortement l'indemnisation du temps de travail additionnel.

➤ Charges sociales et fiscales

En 2017, les charges sociales et fiscales ont progressé de + 3,11% 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 2018 a été marquée par :

- une augmentation du nombre de plages garde réalisées (+ 4,63%).

Les permanences sur place sont réparties entre les personnels hospitalo-universitaires (22,2%) et les personnels hospitaliers (77,8%). Il est à noter que ce sont les plages de gardes assurées par des personnels médicaux hospitaliers qui ont augmenté (+ 6,12%). Cette augmentation est liée à l'ouverture de nouvelles lignes de gardes, aux urgences, en pédiatrie, ainsi qu'en anesthésie-réanimation à Magellan.

- une augmentation du nombre de ½ journées de temps additionnel (+ 9,97%)

Il est noté que les données concernant le nombre d'indemnités de temps additionnel sont analysées sur 3 quadrimestres (septembre à décembre 2017, janvier à avril 2018 et mai à août 2018).

L'augmentation du temps additionnel est due à plusieurs facteurs :

- Les périodes de temps additionnel sont réglementairement effectuées par des médecins à statut exclusivement hospitalier. Or ces praticiens ont été plus nombreux à prendre des gardes (notamment aux urgences, où l'effectif cible n'est pas atteint), induisant ainsi du temps additionnel ;
- La création de lignes de gardes nouvelles a généré systématiquement du temps additionnel pour les praticiens réalisant les gardes de weekend nuit ;
- Le déploiement de l'outil de suivi du temps médical, GTMED, a permis d'améliorer la déclaration des temps médicaux, notamment dans les services d'hépto-gastro-entérologie et de cardiologie qui réalisent des greffes, génératrices de temps additionnel.

- une stabilité du nombre des astreintes.

➤ 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 4 924,5 journées ont été indemnisées à ce titre en 2018, pour un montant de 1 447 350 €, contre 4 802 journées en 2017.

Au 31 décembre 2018, 660 praticiens (381 femmes et 279 hommes) détenaient un compte épargne-temps pour un nombre de jours stockés de 32 106,5 jours (16 816 jours pour les femmes – 15 290,5 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 2018, sur fonds propres, une provision cumulée de 12 248 343 € qui permet le financement intégral des jours provisionnés.

➤ Absences

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

➤ Pour les arrêts de travail

- On constate depuis 2017 une augmentation du nombre de jours d'arrêts maladie déclarés (+ 48,73 % avec 5 310 jours), autant pour le personnel masculin (+ 51,42 %) que féminin (+ 47,82 %),
- le nombre de jours d'arrêts de travail au titre des congés de longue maladie et longue durée est en légère diminution (- 1,68 % pour 1 606 jours),
- le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents de travail est en hausse, et passe de 205 jours en 2017 à 245 jours en 2018,
- après une hausse en 2016, le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents du trajet diminue à 72 jours (76 jours en 2017),
- une augmentation de + 21,83 % du nombre de jours d'arrêts au titre de la maternité (6 330 en 2017 et 7 713 en 2018). Une augmentation de + 18,05 % du nombre de jours d'arrêts au titre du congé paternité est enregistrée (263 jours en 2017 et 314 jours en 2018).

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

➤ Mouvements

L'analyse des mouvements constatés en 2018 montre les points suivants :

➤ D'une part, une confirmation depuis 2011 d'un nombre relativement faible de départs annuels à la retraite (24 en 2016, 28 en 2017 et 20 en 2018).

En 2018, 20 départs à la retraite ont été enregistrés (9 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, 5 praticiens hospitaliers à temps plein et 6 praticiens attachés). Il est à noter que 3 départs concernent le pôle Anesthésie-réanimation et 4 le pôle Biologie et pathologie.

Le nombre de professeurs des universités-praticiens hospitaliers autorisés à maintenir leur activité en surnombre hospitalier dans le cadre d'un consultanat est en diminution (9 en 2016 et 9 en 2017 et 4 en 2018). Au 1^{er} septembre 2018, 2 demandes d'ouverture et 2 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 consultation 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, c'est à dire 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 exclusivement hospitaliers (praticiens hospitaliers à temps plein et temps partiel, praticiens contractuels, assistants généralistes et spécialistes, praticiens attachés) : lesdits praticiens peuvent être autorisés, après avis réglementaire (chef de pôle – Président CME) et sous réserve

de leur aptitude physique à prolonger leur activité de manière progressive selon l'année de naissance en vue de permettre un exercice hospitalier jusqu'à l'âge de 70 ans.

En 2018, 3 praticiens hospitaliers ont sollicité une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge de la retraite. Deux praticiens ont demandé le renouvellement de prolongation d'activité dans ce cadre.

➤ **D'autre part, une stabilité du nombre de démissions constatées :**

40 en 2016, 40 en 2017 et 40 en 2018 ainsi réparties sur la dernière année :

- Pour les personnels hospitalo-universitaires : 2 professeurs des universités – praticiens hospitaliers, 1 maître de conférences des universités-praticien hospitalier, 2 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et 1 praticien hospitalier universitaire,
- Pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 3 praticiens hospitaliers à temps plein, 1 praticien des hôpitaux à temps partiel, 8 assistants spécialistes, 4 praticiens contractuels et 18 praticiens attachés

➤ **Par ailleurs, une augmentation du nombre de disponibilités :**

37 en 2016, 36 en 2017 et 35 en 2018, soit pour la dernière année :

- Pour les personnels hospitalo-universitaires : 2 professeurs des universités – praticien hospitalier, 4 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers,
- Pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 23 praticiens hospitaliers à temps plein, 5 praticiens des hôpitaux à temps partiel et 1 praticien contractuel.

➤ **Enfin, l'enregistrement de 4 mutations vers d'autres établissements publics de santé** (3 praticiens hospitaliers temps plein et 1 maître de conférences) **et 4 détachements** (3 praticiens hospitaliers temps plein et 1 professeur des universités – praticien hospitalier).

➤ Formation du personnel médical

La formation du personnel médical a connu une progression sans précédent en 2018 avec 1 589 praticiens ayant suivi une ou plusieurs formations en 2018, ce qui représente le double par rapport à l'année 2017 qui était déjà une année record (soit 3 329 jours de formation en 2018, 3 019 en 2017 et 2 152 en 2016).

Cela s'explique principalement par la structuration de la formation médicale et notamment la mise en œuvre d'axes institutionnels et collectifs de formation comme le parcours en management médical. C'est aussi le fruit de l'optimisation de ressources budgétaires qui ont permis de tirer le meilleur profit du DPC et de ses financements au cours des années précédentes.

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%. Depuis 2014, le CHU verse 0,4% 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.

➤ Développement professionnel continu

Le CHU, en tant qu'organisme de DPC, développe la reconnaissance de formations (type congrès, colloque, séminaire) en DPC. Le nombre de praticiens ayant rempli cette obligation a presque triplé en 2018 (446 praticiens), alors qu'il était de 170 en 2017 (année de baisse en raison de la réforme qui a rendu l'obligation triennale), et de 318 en 2016.

➤ Formation médicale continue

En outre, le CHU a prévu que les praticiens puissent continuer à participer à des formations en dehors du cadre du DPC (anglais, management, journées nationales et colloques n'entrant pas dans le champ du DPC) dont le financement est couvert par le budget de la formation médicale continue.

Le marché des formations en langue anglaise a été reconduit en 2018, 43 praticiens en ont bénéficié.

La formation de sensibilisation à la méditation continue à être proposée au CHU, deux sessions ont été organisées en 2018, 25 praticiens en ont bénéficié.

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 45 346 €. Parallèlement, des bourses de mobilité ont été allouées pour un montant de 188 420 €.

Partie 1 État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux en 2018

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 2018.....	29
Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2018.....	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).....	61
Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC).....	63
Indicateur 12.1 Pyramides des âges.....	64
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension.....	65
Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés).....	68
Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité.....	69

Dialogue social

Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles).....	70
Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical.....	70
Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2018.....	70
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux.....	71

Santé et sécurité au travail

Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail.....	72
Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service.....	73
Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement.....	74
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	85
Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle.....	91
Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade	101
Indicateur 2.3 Turnover	104

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.....	112
Mise en valeur du pôle imagerie médicale	113

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.....	141
État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements de santé)	141
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.....	144
État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou GHT)	146

Partie 4 Annexes au bilan social

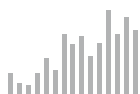
Annexe 1 Concours.....	149
Annexe 2 Bilan de formation (personnel non médical).....	152
Annexe 3 Personnel médical (données complémentaires)	154



État et analyse des données
sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux
et non médicaux en **2018**

Partie 1

Évolution des effectifs et de la masse salariale



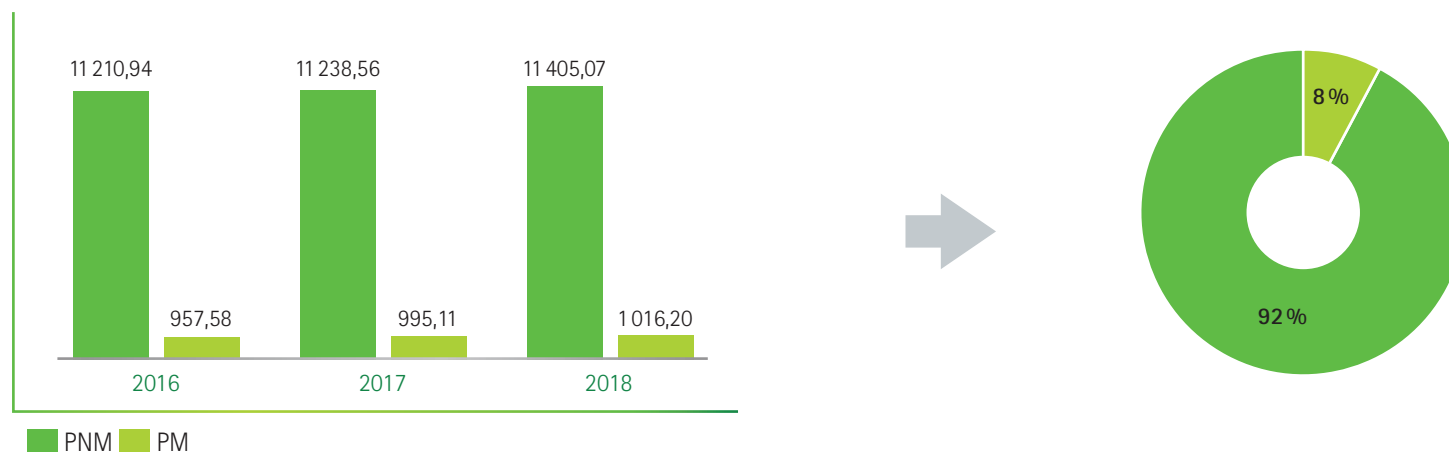
Indicateur 1 Effectifs moyens équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

➤ Total des effectifs

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2016	8 945,03		42	2 265,91		42	11 210,94		42
	2017	8 962,35	0,19%	42	2 276,21	0,45%	42	11 238,56	0,25%	42
	2018	9 077,41	1,28%	42	2 327,66	2,26%	42	11 405,07	1,48%	41
Personnel médical	2016	492,22		43	443,51		47	935,72		45
	2017	522,08	6,07%	43	450,81	1,65%	47	972,89	3,97%	45
	2018	544,39	4,27%	43	449,61	-0,27%	47	994,00	2,17%	45
TOTAL	2016	9 437,25		41	2 709,41		44	12 146,66		42
	2017	9 484,43	0,50%	41	2 727,02	0,65%	44	12 211,45	0,53%	42
	2018	9 621,80	1,45%	42	2 777,27	1,84%	44	12 399,07	1,54%	42

		Femme		Homme		TOTAL	
		ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen
Emplois aidés	2018	2,85	30			2,85	30

Les effectifs non médicaux continuent leur progression + 166,51 ETP soit une évolution + 1,48 % (+ 0,25 % en 2017). La population demeure féminine à plus de 79 %.



➤ 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	2016	67,07	27,77	94,84	518,87	12,00	530,87	424,38	35,01	459,39	1 010,33		48	74,78		46	1 085,10		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
	2018	69,45	27,41	96,85	478,99	13,67	492,66	439,76	38,16	477,92	988,19	-2,29 %	47	79,24	1,86 %	44	1 067,43	-2,00 %	47
Soignants	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		43	856,80		43	7 031,04		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
	2018	2 906,17	381,97	3 288,14	538,16	25,05	563,21	2 704,35	464,89	3 169,24	6 148,68	1,04 %	42	871,91	2,94 %	42	7 020,59	1,28 %	43
Sociaux-éducatifs	2016	3,65		3,65	63,75	1,00	64,75				67,40		42	1,00		53	68,40		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
	2018	2,52		2,52	67,53	0,99	68,52				70,05	2,83 %	43	0,99	-0,83 %	55	71,04	2,77 %	43
Médico-techniques	2016	34,29	23,50	57,79	450,16	167,28	617,44	7,81	5,08	12,89	492,26		44	195,86		42	688,12		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
	2018	211,36	129,44	340,80	271,61	70,95	342,56	3,22	3,00	6,22	486,19	-1,81 %	43	203,39	3,87 %	41	689,58	-0,20 %	41
Techniques	2016	120,13	129,23	249,36	74,31	171,58	245,90	282,50	624,30	906,80	476,94		45	925,12		47	1 402,05		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
	2018	119,75	130,42	250,17	102,20	191,27	293,47	267,97	590,34	858,31	489,91	0,49 %	44	912,04	0,29 %	46	1 401,95	0,36 %	45
TOTAL	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		44	2 053,56		45	10 274,72		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
	2018	3 309,25	669,24	3 978,49	1 458,48	301,94	1 760,43	3 415,30	1 096,39	4 511,68	8 183,03	0,44 %	43	2 067,57	1,80 %	44	10 250,60	0,71 %	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	2016	26,39	10,83	37,22	42,27	0,92	43,18	37,10	11,53	48,63	105,76		42	23,28		39	129,04		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
	2018	31,04	12,40	43,44	29,12	1,00	30,12	38,88	10,82	49,70	99,04	-6,28 %	42	24,22	-0,28 %	41	123,26	-5,16 %	42
Soignants	2016	217,28	40,51	257,79	25,76	5,19	30,95	101,69	24,73	126,42	344,72		32	70,44		31	415,16		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
	2018	246,14	47,18	293,32	1,87	-	1,87	135,42	21,91	157,32	383,42	8,52 %	32	69,09	5,99 %	32	452,51	8,13 %	32
Sociaux-éducatifs	2016				4,64		4,64				4,64		40				4,64		40
	2017				3,94		3,94				3,94	-15,03 %	41		0,00 %		3,94	-15,03 %	41
	2018				6,47		6,47				6,47	64,04 %	36		0,00 %		6,47	64,04 %	36
Médico-techniques	2016	10,95	4,92	15,87	31,56	8,32	39,87				42,51		32	13,23		32	55,74		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
	2018	11,40	7,64	19,04	13,03	1,92	14,95				24,43	-33,09 %	35	9,56	-17,60 %	31	33,99	-29,36 %	34
Techniques	2016	112,21	105,49	217,70	25,55	12,26	37,82	21,24	40,48	61,72	159,00		41	158,23		42	317,24		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
	2018	113,06	106,47	219,53	48,46	34,45	82,91	19,75	46,37	66,13	181,28	4,40 %	42	187,28	9,87 %	42	368,56	7,11 %	42
TOTAL	2016	366,84	161,75	528,58	129,77	26,69	156,46	160,02	76,75	236,77	656,63		36	265,19		38	921,82		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
	2018	401,65	173,68	575,33	98,94	37,37	136,31	194,05	79,10	273,15	694,64	3,20 %	36	290,15	6,86 %	38	984,79	4,25 %	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	2016	3,17	0,18	3,34	7,80	0,73	8,53	71,25	6,09	77,34	82,22		36	6,99		31	89,21		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
	2018	4,20		4,20	8,46	0,52	8,98	102,86	6,98	109,84	115,52	26,35 %	35	7,50	25,91 %	33	123,01	26,32 %	35
Soignants	2016	179,13	16,93	196,06	20,72	2,77	23,49	273,57	54,06	327,64	473,43		30	73,77	883,69 %	28	547,19		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
	2018	257,58	45,09	302,67	10,20	0,71	10,91	320,99	60,74	381,73	588,78	7,54 %	30	106,53	11,39 %	30	695,31	8,11 %	30
Sociaux-éducatifs	2016				13,14	0,16	13,30				13,14		32	0,16	-99,85 %	35	13,30		32
	2017				14,25	0,69	14,94				14,25	8,40 %	31	0,69	329,31 %	31	14,94	12,29 %	31
	2018				14,08	1,53	15,61				14,08	-1,19 %	31	1,53	120,88 %	31	15,61	4,46 %	31
Médico-techniques	2016	1,41	0,08	1,49	38,94	15,67	54,61				40,35		26	15,75	930,91 %	26	56,10		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
	2018	9,28	9,01	18,29	31,93	14,00	45,93				41,20	20,58 %	28	23,02	7,62 %	27	64,22	15,59 %	28
Techniques	2016	76,49	28,88	105,37	8,65	11,34	19,99	29,59	75,46	105,05	114,73		32	115,68	402,62 %	30	230,41		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
	2018	34,18	7,74	41,92	56,85	22,94	79,79	43,77	90,84	134,61	134,81	5,60 %	32	121,51	-0,03 %	31	256,32	2,85 %	32
TOTAL	2016	260,19	46,07	306,27	89,26	30,67	119,93	374,42	135,61	510,03	723,87		31	212,35	74,76 %	30	936,22		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
	2018	305,24	61,84	367,08	121,52	39,69	161,21	467,62	158,56	626,18	894,38	9,74 %	32	260,09	6,06 %	30	1 154,47	8,89 %	31

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	2016	70,24	27,94	98,18	526,67	12,73	539,40	495,63	41,10	536,73	1 092,54		47	81,77		45	1 174,31		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
	2018	73,64	27,41	101,05	487,45	14,19	501,64	542,62	45,14	587,76	1 103,71	0,08 %	46	86,73	3,57 %	43	1 190,44	0,33 %	45
Soignants	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		41	930,57		41	7 578,23		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
	2018	3 163,76	427,06	3 590,82	548,36	25,76	574,12	3 025,34	525,63	3 550,97	6 737,46	1,58 %	41	978,44	3,80 %	40	7 715,90	1,86 %	41
Sociaux-éducatifs	2016	3,65		3,65	76,90	1,16	78,06				80,54		40	1,16		44	81,70		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
	2018	2,52		2,52	81,61	2,52	84,13				84,13	2,13 %	39	2,52	48,93 %	34	86,65	3,07 %	39
Médico-techniques	2016	35,70	23,58	59,28	489,11	182,94	672,05	7,81	5,08	12,89	532,61		43	211,61		41	744,22		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
	2018	220,63	138,45	359,09	303,54	84,96	388,50	3,22	3,00	6,22	527,39	-0,37 %	41	226,41	4,23 %	40	753,80	0,97 %	40
Techniques	2016	196,62	158,11	354,73	82,96	182,93	265,89	312,09	699,76	1 011,85	591,67		41	1 040,80		44	1 632,47		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
	2018	153,93	138,16	292,09	159,05	214,21	373,26	311,74	681,18	992,92	624,72	1,55 %	40	1 033,55	0,25 %	43	1 658,28	0,74 %	42
TOTAL	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		42	2 265,91		42	11 210,94		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
	2018	3 614,49	731,08	4 345,57	1 580,01	341,63	1 921,64	3 882,92	1 254,94	5 137,86	9 077,41	1,28 %	42	2 327,66	2,26 %	42	11 405,07	1,48 %	41

La progression de 1,48 % des effectifs non médicaux touche l'ensemble des catégories socio professionnelles.

Les personnels soignants et socio-éducatifs connaissent la progression la plus importante (+ 143,21 ETP) et représentent 68,41 % du personnel non médical. Le personnel administratif dont les effectifs sont stables représente 10,44 % du personnel non médical contre 6,61 % pour les médico tech et 14,54 % pour le personnel technique.

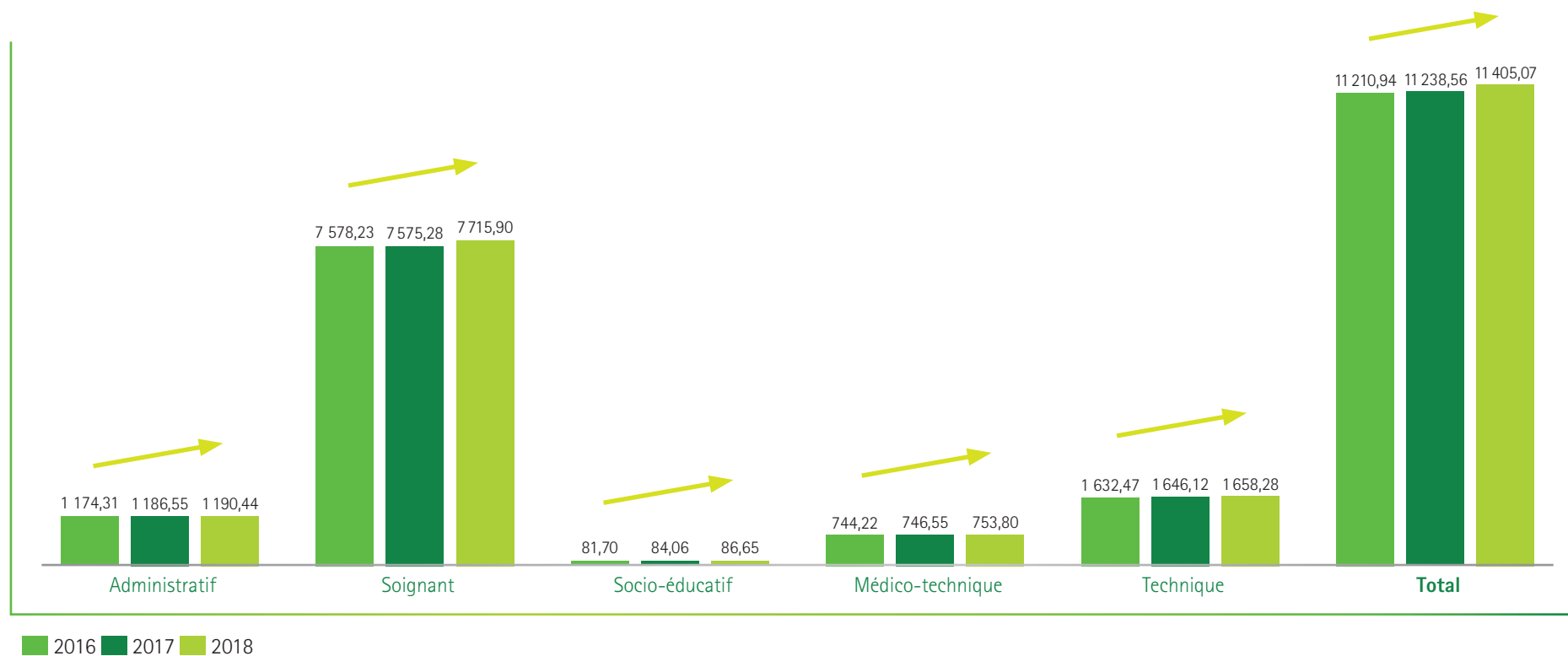
La catégorie A soignante est en hausse de 3,5 % reflet des départs en retraite des infirmiers de catégorie B remplacés par des jeunes professionnels rattachés à la catégorie A et également suite aux reclassements des manipulateurs en radiologie et kinésithérapeutes. La catégorie C enregistre une baisse de 1,3 % suite à la mise en œuvre de la dernière tranche d'externalisation de l'entretien des locaux. Malgré une hausse des effectifs de catégorie C de + 67,27 ETP (notamment soignante + 52,28 ETP) le poids de cette catégorie demeure stable et représente 45,05 % des effectifs PNM (contre 45,12 % sur 2017).

L'année 2018 est marquée par une hausse du personnel permanent (titulaires + 32,09 ETPR ; CDI 40,18). La tendance enregistrée en 2017 sur la population titulaire s'inverse (2017 : 9 233,72 ETPR 2018 : 9 265,81 ETPR).

Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2016	57,54	19,12	57,54		31	19,12		31	76,66		31
	2017	63,62	27,53	63,62	10,57 %	31	27,53	43,99 %	31	91,15	18,90 %	31
	2018	55,71	29,45	55,71	-12,43 %	31	29,45	6,97 %	31	85,16	-6,57 %	31
Assistants associés	2016											
	2017				0,00 %			0,00 %			0,00 %	
	2018				0,00 %			0,00 %			0,00 %	
Hospitalo-universitaires	2016	91,25	133,89	91,25		38	133,89		45	225,14		42
	2017	94,08	134,59	94,08	3,11 %	38	134,59	0,52 %	46	228,68	1,57 %	43
	2018	93,28	133,38	93,28	-0,85 %	38	133,38	-0,90 %	46	226,66	-0,88 %	43
Praticiens hospitaliers temps partiel	2016	9,63	5,21	9,63		46	5,21		50	14,83		47
	2017	11,60	6,77	11,60	20,47 %	45	6,77	29,97 %	48	18,36	23,80 %	46
	2018	13,23	7,10	13,23	14,10 %	46	7,10	4,95 %	48	20,33	10,73 %	47
Praticiens hospitaliers temps plein	2016	238,00	213,54	238,00		47	213,54		49	451,54		48
	2017	249,55	214,07	249,55	4,85 %	47	214,07	0,25 %	49	463,62	2,68 %	48
	2018	261,74	216,67	261,74	4,88 %	47	216,67	1,21 %	48	478,41	3,19 %	47
Praticiens attachés	2016	43,39	27,54	43,39		47	27,54		52	70,93		50
	2017	45,35	28,01	45,35	4,52 %	47	28,01	1,71 %	52	73,36	3,43 %	50
	2018	45,43	26,52	45,43	0,18 %	48	26,52	-5,32 %	52	71,95	-1,92 %	50
Praticiens attachés associés	2016	4,25	1,97	4,25		42	1,97		49	6,22		44
	2017	3,06	2,96	3,06	-28,00 %	41	2,96	50,25 %	44	6,02	-3,22 %	42
	2018	3,22	3,22	3,22	5,23 %	42	3,22	8,78 %	46	6,44	6,98 %	44
Praticiens contractuels	2016	48,16	42,24	48,16		36	42,24		36	90,40		36
	2017	54,82	36,88	54,82	13,83 %	36	36,88	-12,69 %	38	91,70	1,44 %	37
	2018	71,78	33,27	71,78	30,94 %	36	33,27	-9,79 %	38	105,05	14,56 %	37
TOTAL	2016	492,22	443,51	492,22		43	443,51		47	935,72		45
	2017	522,08	450,81	522,08	6,07 %	43	450,81	1,65 %	47	972,89	3,97 %	45
	2018	544,39	449,61	544,39	4,27 %	43	449,61	-0,27 %	47	994,00	2,17 %	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	2016	16,97		54	69,01		55	85,98		55
	2017	17,13	0,98%	54	70,37	1,98%	55	87,51	1,78%	55
	2018	16,61	-3,05%	54	70,46	0,12%	55	87,07	-0,50%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2016	20,46		48	25,04		50	45,50		49
	2017	21,84	6,77%	49	23,38	-6,63%	50	45,22	-0,60%	50
	2018	22,01	0,78%	49	21,22	-9,24%	50	43,23	-4,40%	50
Praticien hospitalier universitaire	2016	0,50		35	0,83		39	1,33		37
	2017	0,37	-25,60%	35	0,34	-59,28%	40	0,71	-46,62%	38
	2018	0,21	-43,55%	36				0,21	-70,42%	36
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2016	53,33		31	39,01		31	92,34		31
	2017	54,74	2,64%	31	40,50	3,82%	32	95,24	3,14%	32
	2018	54,45	-0,53%	31	41,70	2,96%	32	96,15	0,96%	31
Hospitalo-universitaire	2016	91,25		38	133,89		45	225,14		42
	2017	94,08	3,11%	38	134,59	0,52%	45	228,68	1,57%	42
	2018	93,28	-0,85%	38	133,38	-0,90%	46	226,66	-0,88%	43

➤ 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	2016	35		54	140		55	175		55
	2017	34	-2,86%	54	143	2,14%	55	177	1,14%	55
	2018	35	2,94%	54	140	-2,10%	55	175	-1,13%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2016	48		48	50		50	98		49
	2017	46	-4,17%	49	50		50	96	-2,04%	50
	2018	43	-6,52%	49	48	-4,00%	50	91	-5,21%	50
Praticien hospitalier universitaire	2016	1		35	1		39	2		37
	2017	1		35		-100,00%	40	1	-50,00%	38
	2018		-100,00%	36					-100,00%	
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2016	120		31	92		31	212		31
	2017	116	-3,33%	31	91	-1,09%	32	207	-2,36%	32
	2018	118	1,72%	31	96	5,49%	32	214	3,38%	31
Hospitalo-universitaire ⁽¹⁾	2016	204		38	283		45	487		43
	2017	197	-3,43%	38	284	0,35%	45	481	-1,23%	42
	2018	196	-0,51%	38	284		46	480	-0,21%	43

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



Indicateur 2 Masse salariale

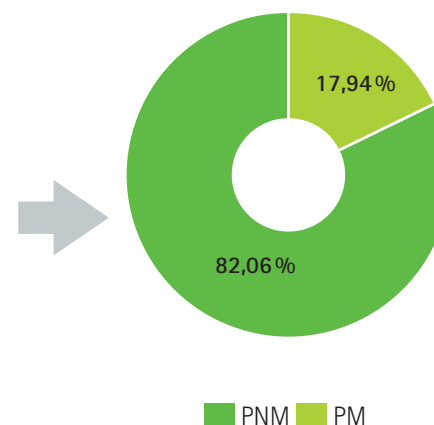
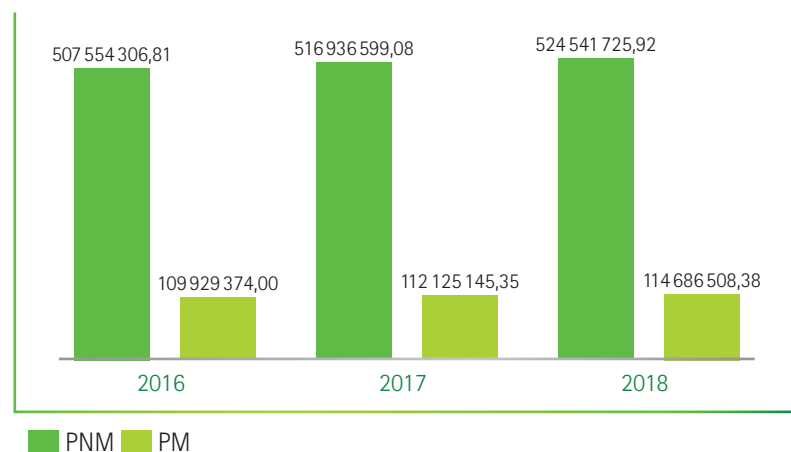
➤ Total et évolution de la masse salariale

Données issues de PH7

		Femme	Homme	TOTAL (en euros) €	Évolution
Personnel non médical	2016	406 412 605,40	101 141 701,41	507 554 306,81	
	2017	413 724 648,13	103 211 950,95	516 936 599,08	1,85 %
	2018	418 705 966,85	105 835 759,07	524 541 725,92	1,47 %
Personnel médical	2016	55 005 840,87	54 066 235,15	109 072 076,03	
	2017	60 289 617,75	51 835 527,60	112 125 145,35	2,80 %
	2018	62 778 414,45	51 908 093,94	114 686 508,38	2,28 %
TOTAL	2016	461 418 446,28	155 207 936,56	616 626 382,83	
	2017	474 014 265,88	155 047 478,54	629 061 744,43	2,02 %
	2018	481 484 381,30	157 743 853,00	639 228 234,30	1,62 %

La masse salariale progresse de 1,47 % entre l'année 2017 et 2018. Cette progression trouve son explication principalement par la hausse des effectifs (+ 166,81 ETP) mais également par le poids des mesures statutaires (hausse de la CSG, reclassements et GVT).

Le coût moyen établissement est stable. L'évolution de la masse salariale par statut suit l'évolution des effectifs.



Masse salariale et évolution du personnel non médical

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Permanents	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	
	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 %
	2018	175 460 895,11	37 171 472,56	77 656 961,44	16 634 798,87	133 852 013,28	42 959 455,75	483 735 597,00	0,84 %
CDD	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	
	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 %
	2018	11 504 869,72	2 374 604,53	4 106 200,15	1 359 597,86	16 125 027,16	5 335 829,49	40 806 128,92	9,56 %
TOTAL	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	
	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 %
	2018	186 965 764,83	39 546 077,09	81 763 161,58	17 994 396,73	149 977 040,44	48 295 285,24	524 541 725,92	1,47 %

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Titulaire	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	
	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%
	2018	156 669 089,23	26 759 060,74	73 748 364,58	15 070 959,41	127 571 113,79	40 391 601,37	440 210 189,11	0,42%
CDI	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	
	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%
	2018	18 791 805,88	10 412 411,83	3 908 596,86	1 563 839,46	6 280 899,49	2 567 854,38	43 525 407,89	5,34%
CDD	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	
	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%
	2018	11 504 869,72	2 374 604,53	4 106 200,15	1 359 597,86	16 125 027,16	5 335 829,49	40 806 128,92	9,56%
TOTAL	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	
	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%
	2018	186 965 764,83	39 546 077,09	81 763 161,58	17 994 396,73	149 977 040,44	48 295 285,24	524 541 725,92	1,47%

➤ Taux d'évolution de l'indice moyen majoré

		Indice Moyen	Évolution
Permanents	2016	418,80	
	2017	426,44	1,82 %
	2018	427,51	0,25 %
CDD	2016	348,34	
	2017	346,74	-0,46 %
	2018	344,40	-0,67 %
TOTAL	2016	412,13	
	2017	418,41	1,52 %
	2018	418,97	0,13 %

		Indice Moyen	Évolution
Titulaire	2016	416,72	
	2017	424,13	1,78 %
	2018	424,83	0,17 %
CDI	2016	440,04	
	2017	449,14	2,07 %
	2018	453,03	0,87 %
CDD	2016	348,34	
	2017	346,74	-0,46 %
	2018	344,40	-0,67 %
TOTAL	2016	412,13	
	2017	418,41	1,52 %
	2018	418,97	0,13 %

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) dont l'impact 2018 se limite aux effets reports des mesures déclenchées en 2017.

- le GVT

➤ Masse salariale et évolution du personnel médical

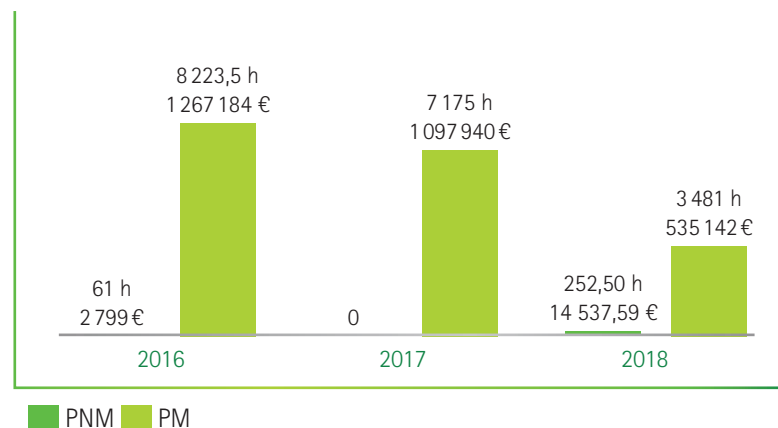
		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Traitement de base (6421, 6422, 6423, 6428)	2016	34 340 233,56	33 753 636,21	68 093 869,77	
	2017	37 717 146,39	32 428 272,99	70 145 419,38	3,01 %
	2018	38 762 660,02	32 050 758,45	70 813 418,47	0,95 %
Gardes et astreintes et temps additionnel (6425, 6426)	2016	4 388 052,86	4 313 096,46	8 701 149,32	
	2017	4 779 161,86	4 109 005,59	8 888 167,45	2,15 %
	2018	5 338 945,87	4 414 487,14	9 753 433,01	9,74 %
Charges (631, 633, 6452, 647, 64882)	2016	16 277 554,46	15 999 502,47	32 277 056,94	
	2017	17 793 309,50	15 298 249,02	33 091 558,52	2,52 %
	2018	18 676 808,56	15 442 848,34	34 119 656,90	3,11 %
TOTAL	2016	55 005 840,87	54 066 235,15	109 072 076,03	
	2017	60 289 617,75	51 835 527,60	112 125 145,35	2,80 %
	2018	62 778 414,45	51 908 093,94	114 686 508,38	2,28 %



Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires

		Personnel non médical	Personnel médical
Nombre d'heures	2016	61,00	8 223,50
	2017	0,00	7 175,00
	2018	252,50	3 481,00
Montant (€)	2016	2 799,00	1 267 184,25
	2017	0,00	1 097 940,31
	2018	14 537,59	535 142,00
ETP	2016	0,06	4,12
	2017	0,00	3,59
	2018	0,16	1,74

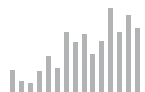
> Nombre d'heures / Montant (€)



Sur l'année 2018, le CHU de Bordeaux a fait appel à l'intérim pour faire face à trois situations :

- renfort sur la pédiatrie cardiaque sur le groupe hospitalier Sud;
- renfort dans le cadre hôpital sous tension (canicule été 2018) sur le groupe hospitalier Pellegrin ;
- renfort au niveau des blocs sur le groupe hospitalier Pellegrin.

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2018

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2016	3 575,82	
	2017	4 120,30	+ 15,23 %
	2018	4 409,87	+ 7,03 %
Soignants	2016	19 069,12	
	2017	20 373,86	+ 6,84 %
	2018	19 294,37	- 0,01 %
Socio-éducatifs	2016	1 062,63	
	2017	866,75	- 0,02 %
	2018	1 206,18	+ 39,16 %
Médico-techniques	2016	2 365,20	
	2017	2 574,40	+ 8,84 %
	2018	3 200,15	+ 24,31 %
Techniques	2016	6 877,03	
	2017	6 870,39	- 0,00 %
	2018	7 133,82	+ 3,83 %
TOTAL	2016	32 949,80	
	2017	34 805,70	+ 5,63 %
	2018	35 244,39	+ 1,26 %

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2016	15 120,23	
	2017	15 736,08	+ 4,07 %
	2018	14 799,43	- 0,01 %
Aides-soignants	2016	1 460,65	
	2017	1 166,42	- 0,02 %
	2018	1 033,13	- 0,01 %
Assistant médico-administratif	2016	1 835,02	
	2017	1 926,00	+ 4,96 %
	2018	2 079,30	+ 7,96 %

Pour rappel, le bilan social est, sur cet indicateur une photographie 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.

Après une année de forte hausse sur 2017 (+ 5,63 %) le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées progresse sur 2018 mais de manière plus modérée (+ 1,26 %). A noter la hausse importante enregistrée sur les socio-éducatifs (+ 39,16 %) et sur les médico-techniques (+ 24,31 %).

Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2018

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

		Femme	Homme	Nombre moyen total	Évolution
Administratifs	2016	7,81	9,34	7,89	
	2017	7,77	15,58	8,21	3,98 %
	2018	10,20	16,46	10,58	28,84 %
Soignants	2016	4,28	2,43	4,07	
	2017	4,33	3,01	4,18	2,87 %
	2018	4,13	2,74	3,97	-5,20 %
Socio-éducatifs	2016	18,98	-0,17	18,64	
	2017	13,98	-0,17	13,76	-26,20 %
	2018	19,03	8,71	18,56	34,88 %
Médico-techniques	2016	5,05	2,56	4,42	
	2017	5,25	3,22	4,72	6,65 %
	2018	7,37	2,98	6,23	32,05 %
Techniques	2016	8,50	13,43	11,72	
	2017	10,45	12,46	11,70	-0,10 %
	2018	9,94	14,19	12,54	7,12 %
TOTAL	2016	4,95	6,51	5,21	
	2017	5,05	6,57	5,30	1,66 %
	2018	5,22	6,80	5,48	3,43 %

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

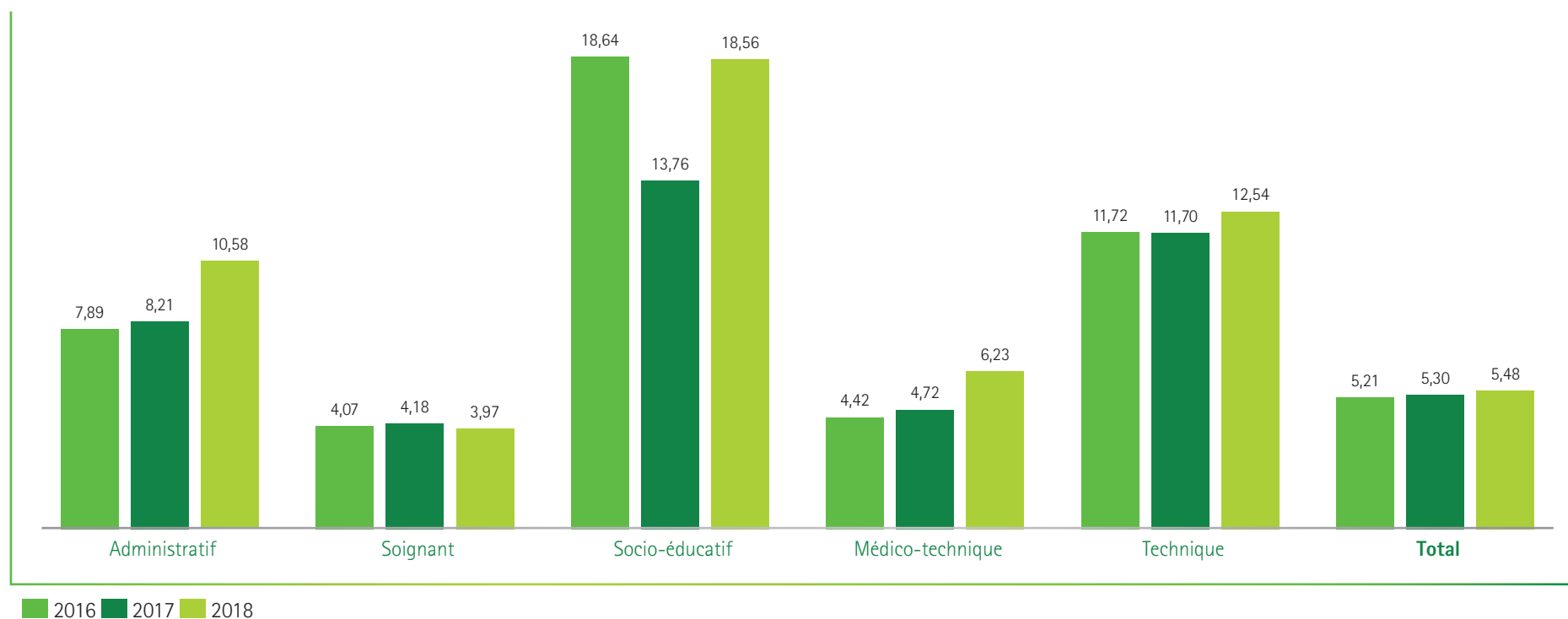
4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif total

		Nombre moyen	Évolution
Personnel non médical	2016	2,82	
	2017	2,95	4,44 %
	2018	2,99	1,20 %

Mode de calcul

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

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



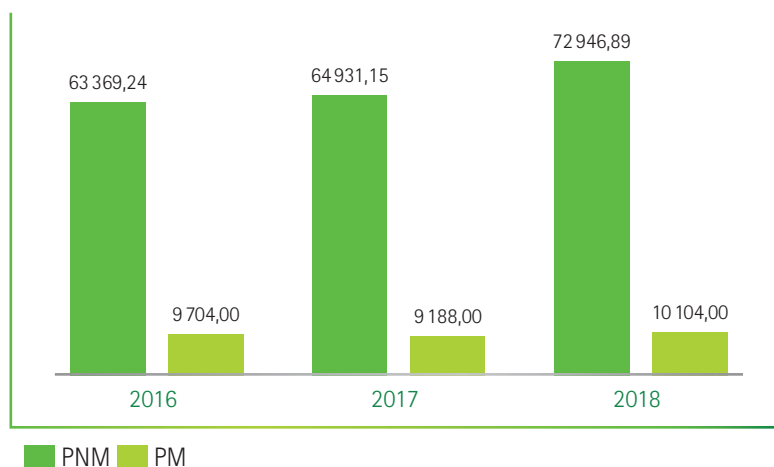
4.4 Nombre d'heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année 2018

		Total	Évolution
Personnel non médical	2016	63 369,24	-
	2017	64 931,15	2,46 %
	2018	72 946,89	12,34 %
Personnel médical*	2016	9 704,00	-
	2017	9 188,00	-5,32 %
	2018	10 104,00	9,97 %

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2016 : 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2016
- année 2017 : 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017
- année 2018 : 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018



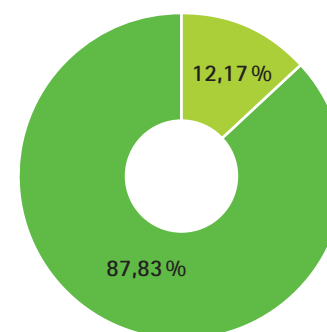
4.5 Montant des heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année

		Total	Évolution	ITAIS
Personnel non médical	2016	1 556 577,38	-	-
	2017	1 652 851,79	6,19 %	-
	2018	1 814 706,56	9,79 %	-
Personnel médical	2016	2 302 408,24	-	1 016 827,12
	2017	2 093 893,81	-9,06 %	1 043 689,08
	2018	1 623 561,24	-22,46 %	1 623 561,24

Le temps additionnel du personnel médical est systématiquement rémunéré.

Avant 2018, les montants dûs au titre des indemnités pour temps de travail additionnel (ITA) étaient 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

La valorisation a été modifiée progressivement depuis 2017. A compter du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité de sujétion de garde n'est plus déduite, et le tarif est revalorisé.





Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2018

		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 ⁽³⁾
		Femme	Homme	Total		Femme	Homme				
Personnel non médical	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
	2018	33 184,82	12 574,72	45 759,54	5 493 946,96	12,75	15,37	3,88	5 493 946,96	100,00 %	333 127,85
dont personnel soignant	2016	12 129,33	1 740,15	13 869,48	1 891 529,06	11,34	11,84	1,19	1 891 529,06		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
	2018	17 974,22	2 763,30	20 737,52	2 632 051,79	10,95	11,71	2,58	2 632 051,79	100,00 %	91 149,14
Personnel médical	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 %	1 440 600,02
	2018	16 816,09	15 290,41	32 106,50	14 507 643,09	44,14	54,80	21,23	12 248 343,09	84,43 %	1 477 350,00

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 au 31-03-N+1 :

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

(3) Le montant des jours CET monétisés sur l'année 2018 correspond aux jours de CET acquis en 2017, réellement indemnisés en 2018.

Personnel non médical :

Le nombre de jours déposés sur le CET PNM progresse de +3,98 %. Bien que la population féminine représente 79 % de l'effectif PNM, il est intéressant de constater que les hommes posent plus de jours sur leur compte épargne temps (15,34 jours en moyenne contre 12,72 jours pour les femmes) et que cette propension se retrouve également sur la catégorie professionnelle des soignants. Le CET PNM est provisionné en totalité sur la base du forfait journalier.

Compte épargne-temps par statuts et catégorie de rémunération

> Nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires	18 445,77	10 278,80	10 104,32	38 828,89
CDI	4 686,65	922,05	470,06	6 078,76
CDD	221,40	301,88	328,61	851,89
Total	23 353,82	11 502,73	10 902,99	45 759,54

> Provision en euros

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires	2 638 236,69	940 891,43	751 497,51	4 330 625,63
CDI	892 806,83	112 416,34	46 564,14	1 051 787,31
CDD	42 176,70	36 805,21	32 552,11	111 534,02
Total	3 573 220,22	1 090 112,98	830 613,76	5 493 946,96

Compte épargne-temps du personnel médical

En 2018, l'établissement a procédé au règlement des jours de "CET pérenne" déposés en 2017 comme suit :

Emplois	Année 2017		Année 2018	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Praticiens hospitaliers à temps plein	254	4 068,0	276	4 262,5
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	9	60,0	17	138,5
Hospitalo-universitaire permanent	4	174,0		
Praticiens attachés	22	234,0	24	253,5
Praticiens contractuels	12	154,5	16	148,5
Assistants spécialistes	11	111,5	12	121,5
Total	312	4 802,0	345	4 924,5

Le montant des paiements effectués sur l'exercice 2018 est de 1 477 350 € (hors charges), montant provisionné en charges à payer à la clôture de l'exercice 2017.



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

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2016	6,34 %	2,88 %	6,10 %
	2017	7,18 %	3,84 %	6,95 %
	2018	6,76 %	2,80 %	6,47 %
Soignants	2016	9,28 %	4,81 %	8,73 %
	2017	9,09 %	4,82 %	8,56 %
	2018	9,10 %	5,09 %	8,59 %
Socio-éducatifs	2016	9,19 %	0,71 %	9,07 %
	2017	7,18 %	1,13 %	7,06 %
	2018	6,70 %	6,74 %	6,70 %
Médico-techniques	2016	6,38 %	2,41 %	5,25 %
	2017	6,21 %	2,99 %	5,28 %
	2018	5,83 %	2,67 %	4,88 %
Techniques	2016	8,85 %	6,41 %	7,29 %
	2017	8,94 %	5,70 %	6,91 %
	2018	8,24 %	5,13 %	6,30 %
TOTAL	2016	8,72 %	5,25 %	8,02 %
	2017	8,66 %	5,01 %	7,92 %
	2018	8,55 %	4,79 %	7,78 %

		Nombre de jours d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2016	25 278	860	26 138
	2017	28 905	1 174	30 079
	2018	27 216	888	28 104
Soignants	2016	225 141	16 331	241 472
	2017	220 014	16 592	236 606
	2018	223 895	18 164	242 059
Socio-éducatifs	2016	2 702	3	2 705
	2017	2 158	7	2 165
	2018	2 056	62	2 118
Médico-techniques	2016	12 408	1 861	14 269
	2017	12 007	2 372	14 379
	2018	11 218	2 206	13 424
Techniques	2016	19 123	24 337	43 460
	2017	20 079	21 439	41 518
	2018	18 780	19 338	38 118
TOTAL	2016	284 652	43 392	328 044
	2017	283 163	41 584	324 747
	2018	283 165	40 658	323 823

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2016	5,4 %	1,2 %	3,4 %
	2017	5,2 %	1,2 %	3,4 %
	2018	6,3 %	1,5 %	4,1 %

Le taux d'absentéisme continue sa baisse (-0,24 point sur les 3 dernières années). Une baisse de 924 jours est enregistrée entre 2017 et 2018.

L'absentéisme maladie qui demeure le premier motif d'absence (4,04% sur 2018) est en baisse au niveau de l'établissement -0,14 point. La maladie supérieure à 6 jours est en hausse de 530 jours mais ne représente qu'une évolution légère de 0,36%. 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	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2016	0,59 %	3,80 %	0,49 %	2,60 %	4,13 %	0,00 %	1,71 %	0,00 %	1,06 %	1,58 %	0,01 %	0,44 %	0,02 %	0,64 %	0,50 %
	2017	0,57 %	3,92 %	0,48 %	2,49 %	4,18 %	0,00 %	1,47 %	0,00 %	1,09 %	1,39 %	0,01 %	0,46 %	0,02 %	0,54 %	0,49 %
	2018	0,47 %	3,94 %	0,39 %	2,20 %	4,04 %	0,00 %	1,45 %	0,00 %	1,24 %	1,41 %	0,02 %	0,52 %	0,02 %	0,51 %	0,54 %
Personnel médical	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 %
	2018	0,16 %	1,82 %	0,07 %	0,69 %	1,43 %	0,00 %	0,40 %		0,47 %	0,43 %	0,00 %	0,08 %	0,00 %	0,04 %	0,07 %
TOTAL	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 %
	2018	0,45 %	3,82 %	0,34 %	1,95 %	3,83 %	0,00 %	1,39 %	0,00 %	1,11 %	1,33 %	0,02 %	0,49 %	0,02 %	0,43 %	0,50 %

		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	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2016	0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,12 %	0,09 %	0,00 %	0,17 %	0,00 %	0,20 %	0,18 %	0,01 %	1,88 %	0,01 %	0,10 %	1,54 %
	2017	0,00 %	0,06 %	0,00 %	0,05 %	0,06 %	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,20 %	0,32 %	0,01 %	1,78 %	0,01 %	0,12 %	1,45 %
	2018	0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,03 %	0,07 %	0,00 %	0,41 %	0,01 %	0,26 %	0,38 %	0,01 %	1,65 %	0,01 %	0,11 %	1,35 %
Personnel médical	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 %
	2018	0,00 %	0,02 %		0,01 %	0,02 %						0,04 %	3,76 %	0,02 %	0,17 %	2,16 %
TOTAL	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 %
	2018	0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,03 %	0,06 %	0,00 %	0,38 %	0,01 %	0,22 %	0,35 %	0,01 %	1,77 %	0,01 %	0,12 %	1,42 %

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

➤ Absentéisme maladie

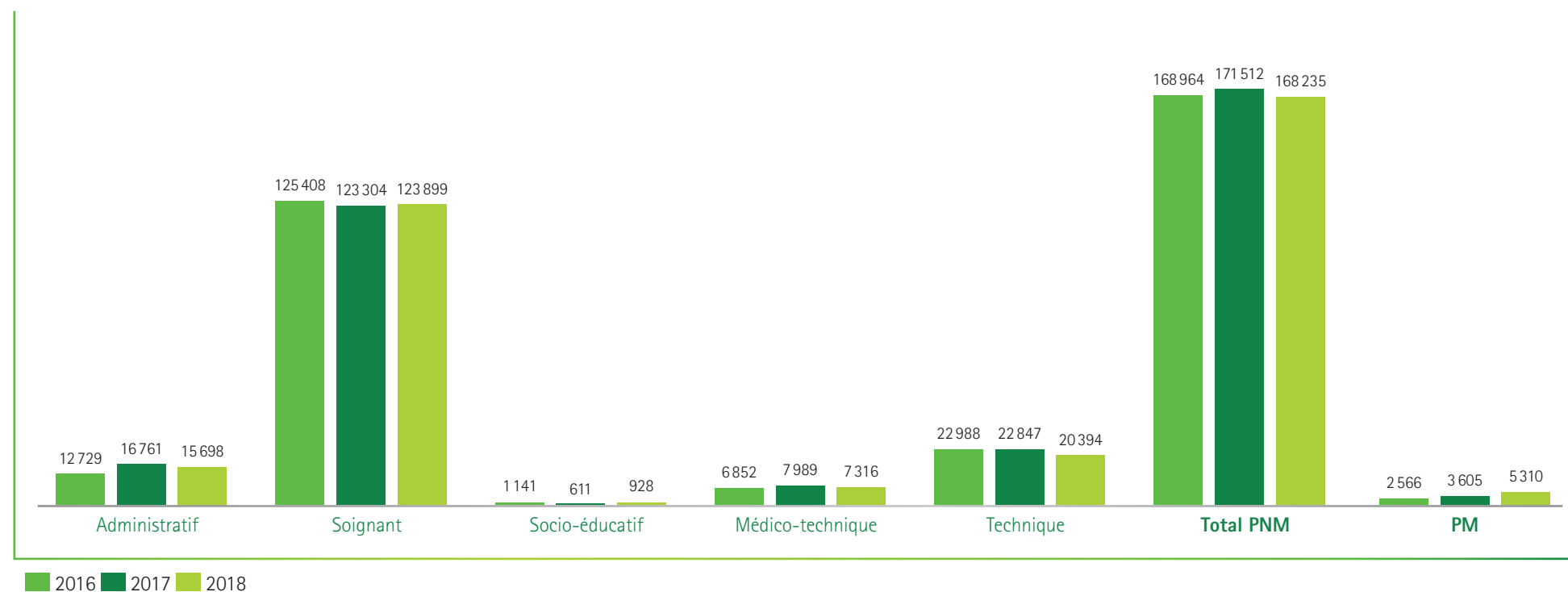
		Maladie – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2016	0,18 %	1,22 %	0,24 %	2,06 %	0,47 %	3,35 %	0,13 %	1,16 %	0,62 %	3,82 %	0,58 %	3,14 %	2,97 %
	2017	0,22 %	1,41 %	0,13 %	0,24 %	0,29 %	3,05 %	0,21 %	10,20 %	0,52 %	3,79 %	0,29 %	0,88 %	3,87 %
	2018	0,46 %	3,37 %	0,34 %	1,40 %	0,49 %	2,62 %	0,38 %	1,94 %	0,80 %	5,32 %	0,62 %	2,75 %	3,61 %
Soignants	2016	0,44 %	3,16 %	0,31 %	1,39 %	0,48 %	3,30 %	0,21 %	1,93 %	0,76 %	5,24 %	0,64 %	3,00 %	4,53 %
	2017	0,39 %	3,17 %	0,28 %	1,12 %	0,42 %	3,62 %	0,33 %	1,26 %	0,60 %	5,37 %	0,44 %	2,91 %	4,46 %
	2018	0,45 %	1,35 %			0,52 %	2,90 %	0,71 %						4,40 %
Socio-éducatifs	2016	0,25 %	0,67 %			0,52 %	1,53 %	1,13 %						3,31 %
	2017		0,98 %			0,39 %	2,64 %	1,09 %	0,76 %					1,99 %
	2018	0,28 %	0,35 %	0,06 %	1,10 %	0,42 %	2,16 %	0,33 %	1,34 %	0,91 %	26,03 %	0,81 %	8,57 %	2,93 %
Médico-techniques	2016	0,42 %	2,66 %	0,19 %	1,90 %	0,43 %	2,61 %	0,23 %	1,41 %	1,04 %	20,32 %	0,37 %	34,89 %	2,52 %
	2017	0,22 %	2,14 %	0,10 %	1,01 %	0,37 %	2,96 %	0,42 %	2,51 %	1,11 %	19,93 %	0,46 %	0,55 %	2,93 %
	2018	0,30 %	1,46 %	0,30 %	1,15 %	0,51 %	2,01 %	0,34 %	2,05 %	0,91 %	4,98 %	0,64 %	3,98 %	2,66 %
Techniques	2016	0,26 %	1,32 %	0,33 %	1,03 %	0,41 %	2,33 %	0,27 %	1,88 %	0,98 %	6,17 %	0,65 %	3,43 %	3,86 %
	2017	0,24 %	2,23 %	0,22 %	2,63 %	0,34 %	1,11 %	0,23 %	2,10 %	0,87 %	5,43 %	0,59 %	2,52 %	3,80 %
	2018	0,44 %	3,15 %	0,31 %	1,40 %	0,46 %	2,35 %	0,34 %	1,70 %	0,79 %	5,06 %	0,63 %	3,45 %	3,37 %
TOTAL	2016	0,42 %	3,00 %	0,31 %	1,35 %	0,46 %	3,00 %	0,25 %	1,66 %	0,76 %	5,14 %	0,64 %	3,33 %	4,13 %
	2017	0,37 %	3,03 %	0,23 %	1,35 %	0,36 %	3,02 %	0,29 %	2,46 %	0,61 %	5,17 %	0,52 %	2,62 %	4,18 %
	2018	4819	40008	617	3607	2090	17392	359	3069	8687	73213	2363	12011	4,04 %

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016		1,0%	0,0%	0,3%	0,7%
	2017	0,2%	1,2%	0,0%	0,5%	1,0%
	2018	0,2%	1,8%	0,1%	0,7%	1,4%

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 diminue de 0,14 point. Cette évolution concerne toutes les catégories socio-professionnelles à l'exception des socio-éducatifs. Si l'absentéisme inférieur à 6 jours diminue globalement (- 3,807 jours), l'absentéisme de plus de 6 jours progresse (+ 530 jours). Cette tendance touche davantage la catégorie A que les catégories B et C qui enregistrent une baisse de l'absentéisme supérieur à 6 jours.

> 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	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
	2018	60	379	13	24	522	5 430	11	528	1 039	7 500	47	145	15698
Soignants	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
	2018	4 446	36 640	444	1 746	849	7 249	31	118	6 648	59 296	848	5 584	123899
Socio-éducatifs	2016	6	18			146	814	3						987
	2017	3	8			151	442	7						611
	2018		9			115	787	10	7					928
Médico-techniques	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
	2018	176	1 727	50	509	408	3 280	131	777	13	234	5	6	7316
Techniques	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
	2018	137	1 253	110	1 328	196	646	176	1 639	987	6 183	1 463	6 276	20394
TOTAL	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
	2018	4819	40008	617	3607	2090	17392	359	3069	8687	73213	2363	12011	168235

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016	205	1 883	51	779	2566
	2017	440	2 310	60	427	3605
	2018	335	3 691	125	795	5310

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

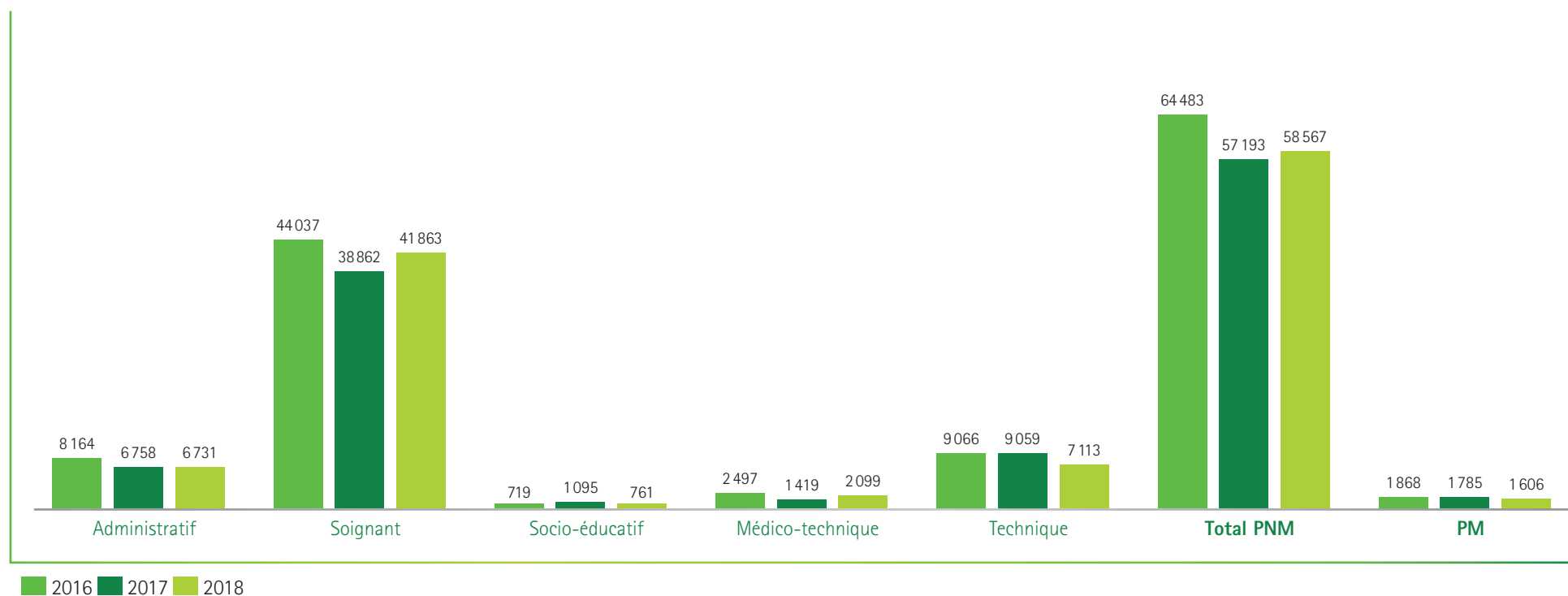
		Longue maladie / longue durée – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2016						1,35%				3,08%			1,90%
	2017						1,04%			0,00%	2,53%			1,56%
	2018						2,03%				1,58%			1,55%
Soignants	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%
	2018	0,00%	0,87%		0,47%		2,11%		3,88%	0,00%	2,03%	0,00%	2,11%	1,49%
Socio-éducatifs	2016						2,56%							2,41%
	2017					0,01%	3,78%							3,57%
	2018						2,55%							2,41%
Médico-techniques	2016					0,00%	1,21%				11,75%			0,92%
	2017					0,00%	0,65%		0,38%					0,52%
	2018		0,35%		0,21%	0,00%	1,21%						33,33%	0,76%
Techniques	2016								0,55%	0,00%	3,95%		1,64%	1,52%
	2017								1,48%	0,01%	3,57%	0,00%	1,57%	1,51%
	2018							0,00%	0,39%	0,00%	1,94%	0,00%	1,85%	1,18%
TOTAL	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%
	2018	0,00%	0,78%		0,31%	0,00%	1,72%	0,00%	0,53%	0,00%	1,96%	0,00%	1,96%	1,41%

		Longue maladie / longue durée – Personnel médical					
		Femme		Homme		TOTAL	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Personnel médical	2016	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,73 %	0,53 %	
	2017	0,00 %	0,52 %	0,00 %	0,45 %	0,49 %	
	2018	0,00 %	0,40 %		0,47 %	0,43 %	

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 est en légère hausse sur 2018 (+0,1 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	2016						2 593				5 571			8164
	2017						1 928			5	4 825			6758
	2018						3 611				3 120			6731
Soignants	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
	2018	18	10 058		730		4 228		365	16	22 402	7	4 039	41863
Socio-éducatifs	2016						719							719
	2017					4	1 091							1095
	2018						761							761
Médico-techniques	2016					2	2 160				335			2497
	2017					7	1 150		262					1419
	2018		285		106	3	1 340						365	2099
Techniques	2016								366	5	4 495		4 200	9066
	2017								1 027	8	4 105	4	3 915	9059
	2018							1	302	3	2 210	4	4 593	7113
TOTAL	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
	2018	18	10343	0	836	3	9940	1	667	19	27732	11	8997	58567

		Longue maladie / Longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016	2	653	3	1 210	1868
	2017	5	1 023	3	754	1785
	2018	5	805		796	1606

Absentéisme accidents du travail

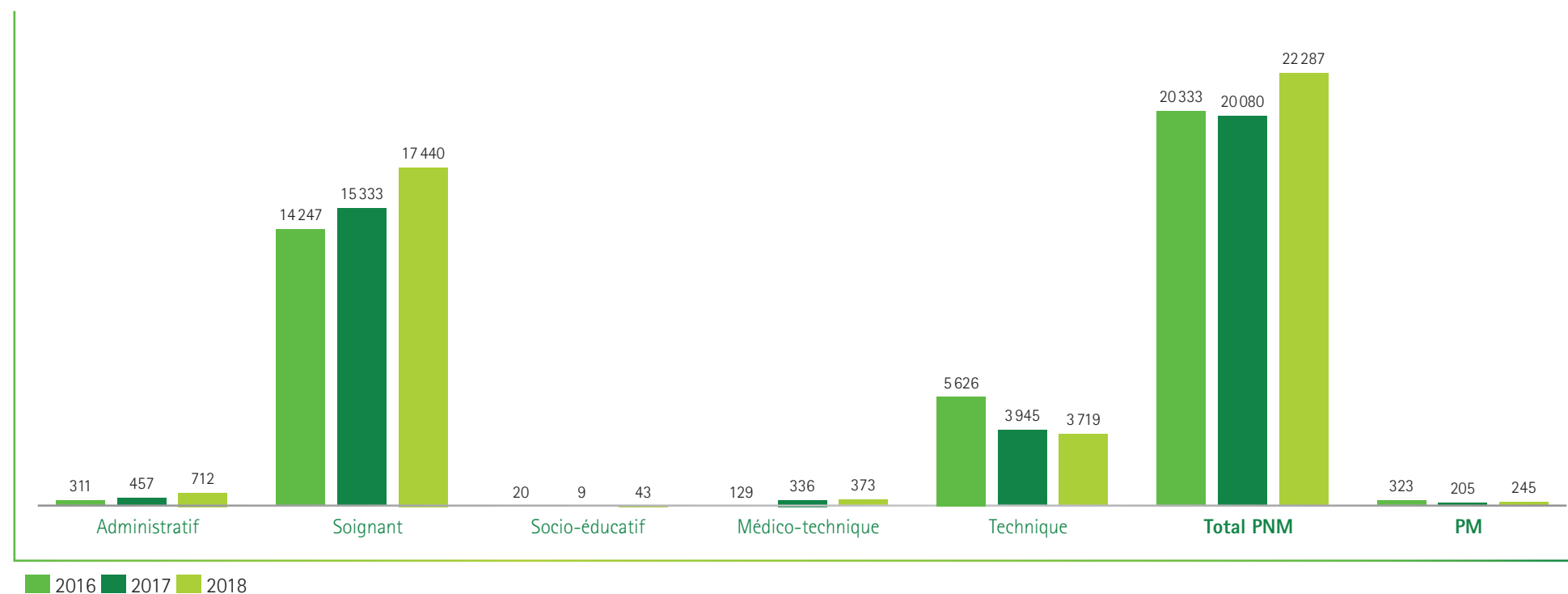
		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2016	0,01 %				0,01 %	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 %
	2018		0,23 %			0,01 %	0,04 %			0,00 %	0,22 %		0,65 %	0,16 %
Soignants	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 %
	2018	0,01 %	0,27 %	0,00 %	0,05 %	0,00 %	0,30 %		0,31 %	0,03 %	0,98 %	0,04 %	1,17 %	0,62 %
Socio-éducatifs	2016						0,07 %							0,07 %
	2017					0,01 %	0,02 %							0,03 %
	2018						0,07 %	0,33 %	2,17 %					0,14 %
Médico-techniques	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 %
	2018	0,00 %	0,29 %	0,02 %	0,08 %	0,00 %	0,07 %	0,02 %						0,14 %
Techniques	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 %
	2018		0,07 %				0,01 %	0,01 %	0,36 %	0,05 %	1,51 %	0,02 %	0,63 %	0,61 %
TOTAL	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 %
	2018	0,01 %	0,26 %	0,01 %	0,04 %	0,01 %	0,14 %	0,01 %	0,26 %	0,03 %	0,92 %	0,03 %	0,85 %	0,54 %

		Accidents du travail – Personnel médical					
		Femme		Homme		TOTAL	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Personnel médical	2016	0,00 %	0,13 %	0,00 %	0,05 %	0,09 %	
	2017	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,10 %	0,06 %	
	2018	0,00 %	0,08 %	0,00 %	0,04 %	0,07 %	

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 en hausse sur l'année 2018 (+0,05 point).

> 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	2016	2				10	218			4	77			311
	2017	2	18			18	81			13	102		223	457
	2018		63			26	66			7	443		107	712
Soignants	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
	2018	119	3 088	7	72	10	610		29	326	10 868	73	2 238	17440
Socio-éducatifs	2016						20							20
	2017					2	7							9
	2018						20	3	20					43
Médico-techniques	2016					8	70	6	45					129
	2017	5				3	133	2	188	5				336
	2018	4	232	11	41	4	76	5						373
Techniques	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
	2018		42				8	4	280	52	1 718	60	1 555	3719
TOTAL	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
	2018	123	3425	18	113	40	780	12	329	385	13029	133	3900	22287

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016	4	235	4	80	323
	2017	10	17	4	174	205
	2018	8	167	4	66	245

➤ Absentéisme accidents de trajet

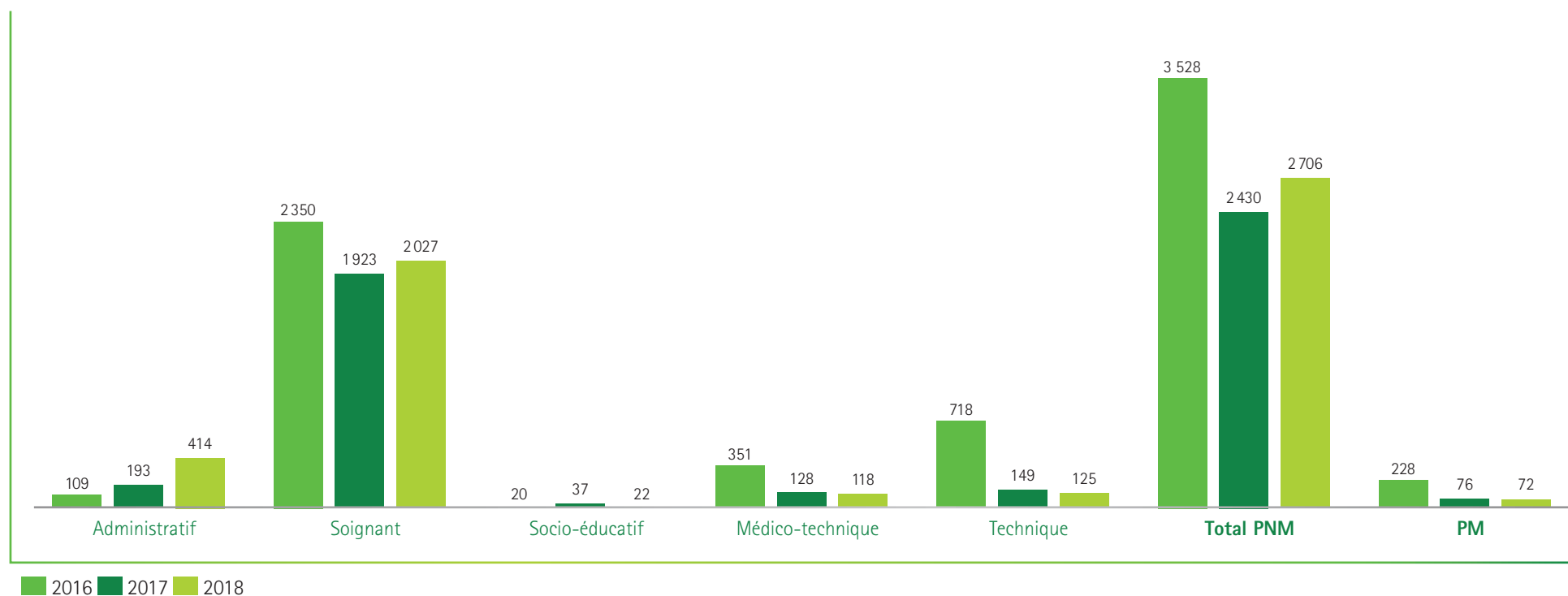
		Accidents de trajet – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2016					0,00 %	0,02 %			0,01 %	0,03 %			0,03 %
	2017					0,00 %	0,03 %			0,00 %	0,04 %		0,29 %	0,04 %
	2018			0,02 %						0,00 %	0,20 %			0,10 %
Soignants	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 %
	2018	0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,02 %	0,00 %	0,03 %			0,00 %	0,09 %	0,00 %	0,03 %	0,07 %
Socio-éducatifs	2016						0,07 %							0,07 %
	2017						0,13 %							0,12 %
	2018								2,39 %					0,07 %
Médico-techniques	2016					0,00 %	0,17 %		0,06 %					0,13 %
	2017					0,00 %	0,06 %		0,03 %					0,05 %
	2018	0,01 %	0,06 %		0,05 %	0,01 %	0,03 %							0,04 %
Techniques	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 %
	2018			0,00 %					0,01 %	0,00 %		0,00 %	0,05 %	0,02 %
TOTAL	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 %
	2018	0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,02 %	0,00 %	0,02 %		0,02 %	0,00 %	0,10 %	0,00 %	0,04 %	0,07 %

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016	0,00 %	0,10 %	0,00 %	0,02 %	0,07 %
	2017	0,00 %	0,03 %	0,00 %		0,02 %
	2018	0,00 %	0,02 %		0,01 %	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 en hausse sur 2018 (+0,01 point).

> 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	2016					3	39			11	56			109
	2017					5	58			8	79		43	193
	2018			2						8	404			414
Soignants	2016	14	591			10	129			30	1 047	13	516	2350
	2017	22	504	8	75	10	8			39	1 052	3	202	1923
	2018	26	842	5	31	4	61			41	948	6	63	2027
Socio-éducatifs	2016						20							20
	2017						37							37
	2018								22					22
Médico-techniques	2016					8	303		40					351
	2017					3	104		21					128
	2018	5	48		24	7	34							118
Techniques	2016		46	4	10			9	62	10	183	8	386	718
	2017				15		6		12	2	61	7	46	149
	2018			1					6	3		1	114	125
TOTAL	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
	2018	31	890	8	55	11	95	0	28	52	1352	7	177	2706

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016	4	191	6	27	228
	2017	8	65	3		76
	2018	4	49		19	72

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

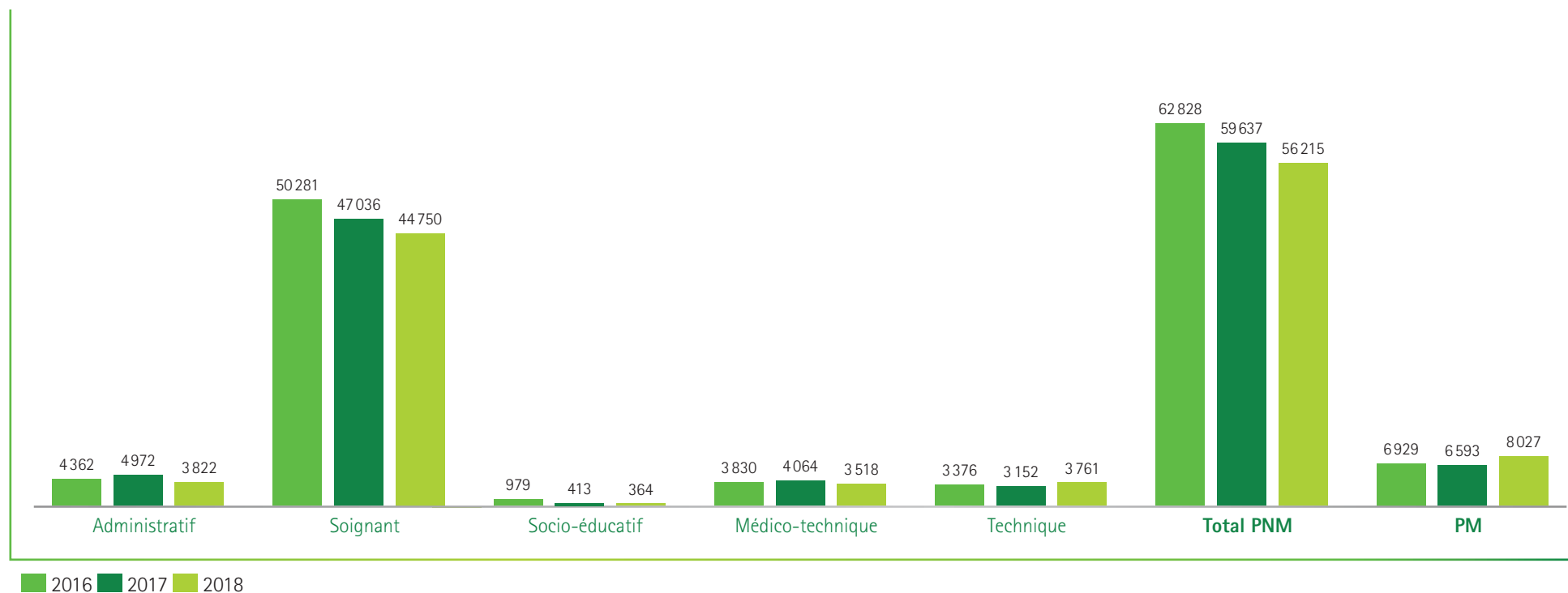
		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2016	0,02 %	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 %
	2018		0,18 %		0,11 %	0,01 %	0,92 %			0,01 %	1,06 %			0,88 %
Soignants	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 %
	2018	0,02 %	2,24 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %	0,41 %			0,01 %	1,57 %	0,01 %	0,09 %	1,59 %
Socio-éducatifs	2016					0,02 %	3,47 %							3,28 %
	2017						1,43 %							1,35 %
	2018					0,01 %	1,21 %							1,15 %
Médico-techniques	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 %
	2018	0,01 %	1,68 %	0,04 %	0,18 %		1,79 %	0,02 %	0,19 %					1,28 %
Techniques	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 %
	2018	0,02 %	2,11 %	0,02 %	0,12 %	0,01 %	1,62 %	0,02 %	0,11 %	0,00 %	1,01 %	0,01 %	0,10 %	0,62 %
TOTAL	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 %
	2018	0,02 %	2,16 %	0,01 %	0,13 %	0,00 %	1,00 %	0,02 %	0,12 %	0,01 %	1,45 %	0,01 %	0,10 %	1,35 %

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016	0,05 %	3,61 %	0,00 %	0,11 %	1,98 %
	2017	0,03 %	3,21 %	0,01 %	0,15 %	1,82 %
	2018	0,04 %	3,76 %	0,02 %	0,17 %	2,16 %

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 baisse (- 0,1 point) soit une baisse de - 3 422 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	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
	2018		48		11	12	1 638			16	2 097			3822
Soignants	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
	2018	194	25 853	2	181	9	826			145	17 342	16	182	44750
Socio-éducatifs	2016					5	974							979
	2017						413							413
	2018					4	360							364
Médico-techniques	2016		289		22	25	3 384	17	93					3830
	2017	9	517			28	3 404	9	97					4064
	2018	7	1 356	19	91		1 979	6	60					3518
Techniques	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
	2018	14	1 184	9	62	3	939	14	89	5	1 149	32	261	3761
TOTAL	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
	2018	215	28441	30	345	28	5742	20	149	166	20588	48	443	56215

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical					
		Femme		Homme		TOTAL	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Personnel médical	2016	88	6 650	7	184	6929	
	2017	63	6 267	10	253	6593	
	2018	87	7 626	29	285	8027	

➤ Absentéisme maladie professionnelle

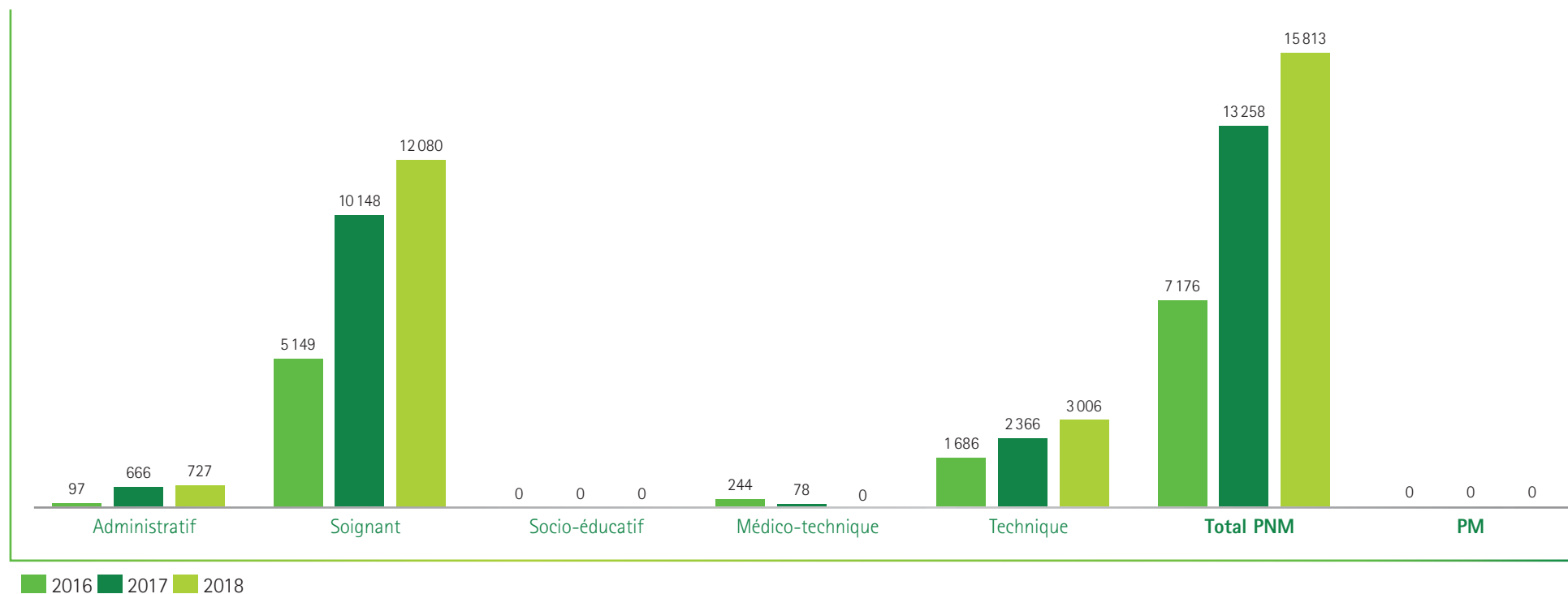
		Maladie professionnelle – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2016						0,03 %			0,00 %	0,01 %			0,02 %
	2017					0,00 %	0,36 %			0,00 %				0,15 %
	2018						0,12 %			0,00 %	0,26 %			0,17 %
Soignants	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 %
	2018	0,00 %	0,11 %	0,05 %		0,00 %	0,26 %			0,00 %	0,81 %	0,00 %	0,66 %	0,43 %
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018													
Médico-techniques	2016												13,15 %	0,09 %
	2017						0,04 %							0,03 %
	2018													
Techniques	2016									0,00 %	0,86 %	0,01 %	0,27 %	0,28 %
	2017									0,00 %	1,25 %	0,00 %	0,37 %	0,39 %
	2018									0,00 %	1,80 %	0,00 %	0,38 %	0,50 %
TOTAL	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 %
	2018	0,00 %	0,09 %	0,03 %		0,00 %	0,13 %			0,00 %	0,81 %	0,00 %	0,49 %	0,38 %

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016					
	2017					
	2018					

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 +0,06 point soit 2 555 jours. 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	2016						61			9	27			97
	2017					3	658			5				666
	2018						206			7	514			727
Soignants	2016	2	1 353				32			35	3 014		713	5149
	2017	15	1 840			5	184			70	7 275	4	755	10148
	2018	10	1 232	74		5	524			38	8 924	4	1 269	12080
Socio-éducatifs	2016													0
	2017													0
	2018													0
Médico-techniques	2016												244	244
	2017						78							78
	2018													0
Techniques	2016									5	980	14	687	1686
	2017									2	1 436	5	923	2366
	2018									4	2 044	4	954	3006
TOTAL	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
	2018	10	1232	74	0	5	730	0	0	49	11482	8	2223	15813

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016					
	2017					
	2018					

➤ 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	2016	25,70	89,63	28,12	8,02 %
	2017	26,65	86,68	27,52	7,92 %
	2018	28,24	84,66	27,43	7,78 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016	26,59	95,24	32,89	9,27 %
	2017	27,16	91,18	29,12	9,05 %
	2018	28,71	94,95	29,88	9,17 %
Personnel médical	2016	22,12	76,99	7,95	3,41 %
	2017	20,48	65,93	8,17	3,38 %
	2018	33,40	72,32	10,09	4,11 %

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	2016	2,83 %	8,53 %	6,52 %	11,43 %
	2017	3,06 %	8,23 %	6,95 %	11,08 %
	2018	3,04 %	7,99 %	7,36 %	10,61 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016	2,09 %	9,98 %	7,71 %	14,67 %
	2017	2,04 %	9,34 %	8,09 %	14,59 %
	2018	2,32 %	9,16 %	9,01 %	13,55 %
Personnel médical	2016		5,78 %	1,74 %	2,27 %
	2017		4,62 %	2,09 %	2,71 %
	2018		5,77 %	2,87 %	3,28 %

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

➤ 6.4 Jours de carence

		Nombre de jours de carence	Nombre d'agent ayant au moins 1 jour de carence	Montant total des sommes retenues
Personnel non médical	2016			
	2017			
	2018	10 431,00	3 223,00	592 020,54
Personnel médical	2016			
	2017			
	2018	545,00	349,00	23 560,45
Total	2016			
	2017			
	2018	10 976,00	3 572,00	615 580,99



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	2016	13,67 %	289	14,12 %	82	13,76 %	371
	2017	15,07 %	270	15,16 %	67	15,09 %	337
	2018	15,99 %	286	14,91 %	64	15,77 %	350
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016	10,87 %	138	11,53 %	20	10,95 %	158
	2017	12,07 %	109	13,15 %	15	12,20 %	124
	2018	12,39 %	177	11,58 %	12	12,29 %	189
Personnel médical	2016	8,84 %	8	7,75 %	16	8,29 %	24
	2017	8,92 %	10	7,36 %	18	8,16 %	28
	2018	7,69 %	8	7,06 %	12	7,39 %	20
Total CHU	2018	15,33 %	294	13,07 %	76	14,80 %	370

Mode de calcul

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

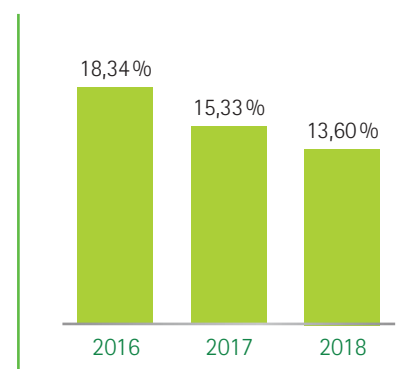
Le turn-over 2018 est en très légère hausse passant de 15,09 % en 2017 à 15,77 % en 2018. Cette évolution s'explique par un nombre plus important d'entrées (1 817) que de sorties (1 759).



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2016	16,18 %	19,28 %	16,39 %
	2017	10,02 %	5,81 %	9,72 %
	2018	13,72 %	9,15 %	13,38 %
Soignants	2016	19,06 %	22,64 %	19,49 %
	2017	16,40 %	15,59 %	16,31 %
	2018	14,58 %	14,19 %	14,53 %
Socio-éducatifs	2016	22,35 %	100,00 %	23,26 %
	2017	29,21 %	50,00 %	29,67 %
	2018	12,99 %	0,00 %	12,61 %
Médico-techniques	2016	11,71 %	11,11 %	11,54 %
	2017	16,70 %	19,46 %	17,49 %
	2018	9,55 %	8,84 %	9,34 %
Techniques	2016	24,88 %	12,69 %	17,16 %
	2017	21,64 %	7,71 %	12,99 %
	2018	15,33 %	9,09 %	11,44 %
TOTAL	2016	18,69 %	16,94 %	18,34 %
	2017	16,13 %	12,09 %	15,33 %
	2018	14,22 %	11,20 %	13,60 %

Le taux de mobilité continue de baisser (- 1,73 point). Les années 2016 et 2017 ont été marquées par des projets restructurants impliquant des mobilités importantes (Magellan, Externalisation de l'entretien des locaux, PARE...). L'année 2018 reflète quant à elle la stabilité des équipes tant soignantes que techniques et médico-techniques. La mobilité des métiers administratifs est en hausse de 3,66 points.



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
708	6 %

708 personnes ont travaillé en 12 h au cours de l'année 2018 soit **6 %** 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

Personnel médical

La formation médicale continue a connu une progression sans précédent en 2018 avec 1 589 départs en formation, soit le double par rapport à l'année 2017 qui était déjà une année record.

Cela s'explique principalement par la structuration de la formation médicale et notamment la mise en œuvre d'axes institutionnels et collectifs de formation comme le parcours en management médical. C'est aussi le fruit de l'optimisation de ressources budgétaires qui ont permis de tirer le meilleur profit du DPC et de ses financements au cours des années précédentes.

Le nombre de praticiens ayant suivi un programme DPC prioritaire en 2018 a ainsi presque triplé par rapport à 2017 (qui était une année de baisse en raison de la réforme) pour atteindre 50% de plus que le record enregistré en 2016.

Personnel non médical

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

Afin d'appuyer cette dynamique, le pôle formation a instauré une nouvelle politique de gestion des fonds en septembre 2018 : les fonds non consommés et non engagés sur des actions ciblées d'ici à la fin de l'année ont été mutualisés par le service formation. Cette réserve a permis de financer partiellement ou totalement des projets de formation pour les pôles et secteurs, au-delà de l'enveloppe initialement attribuée.

Cette mutualisation est une véritable réussite, et a permis d'utiliser au mieux le plan de formation.

En conséquence, le nombre de départ en formation a augmenté d'environ 8% depuis 2016. Rapporté au nombre d'ETP des professionnels du CHU, cela représente un taux de départ en formation de 90% pour l'année 2018.

En revanche, le nombre de professionnels ayant rempli leur obligation de DPC durant l'année 2018 a considérablement chuté par rapport aux années précédentes du fait du passage de l'obligation annuelle à l'obligation triennale au 1er janvier 2017.

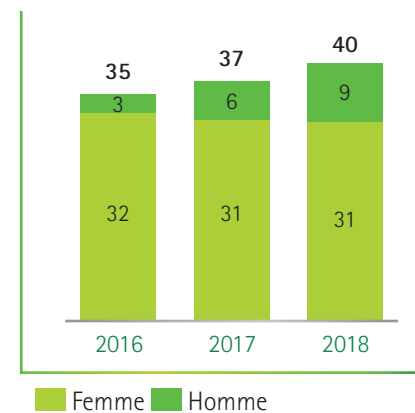


Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)

➤ Nombre d'agents ayant démarré un cursus

	Femme			Homme		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
IFAS	9	4	7	1	1	2
IFSI	8	10	6		2	2
IADE	3	3	5	2	3	3
IBODE	3	5	4			1
IFCS	4	5	4			1
Psychomotricienne	1					
Assistante sociale	1					
IFAP cursus partiel	2	2	1			
IFP	1	1	3			
Manipulateur radio		1	1			
Total	32	31	31	3	6	9

➤ Nombre de promotions professionnelles



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

Coût global de la formation		
2016	2017	2018
2 346 378,24	2 018 267,00	2 220 853,98
0,46 %	0,39 %	0,42 %

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

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2016	44	5	49	
2017	43	8	51	4,08 %
2018	54	10	64	25,49 %

➤ 10.4 Nombre de refus de promotions professionnelles

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2016	12	2	14	
2017	12	2	14	0,00 %
2018	23	1	24	71,43 %



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 31-12-2018	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	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 %
	2018	15,13 %	9,45 %	14,36 %	2,49	0,10 %	93,80 %	93,13 %	93,66 %
Personnel médical	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 %
	2018	30,42 %	29,19 %	29,83 %	2,23	0,07 %	115,64 %	96,08 %	106,29 %
Total	2016	41,05 %	24,59 %	37,72 %	1,94	0,10 %	81,58 %	75,34 %	80,13 %
	2017	10,97 %	8,63 %	10,51 %	2,00	0,10 %	86,44 %	74,31 %	83,65 %
	2018	16,79 %	17,66 %	16,96 %	2,78	0,10 %	95,53 %	93,82 %	95,13 %

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 31-12-2018

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

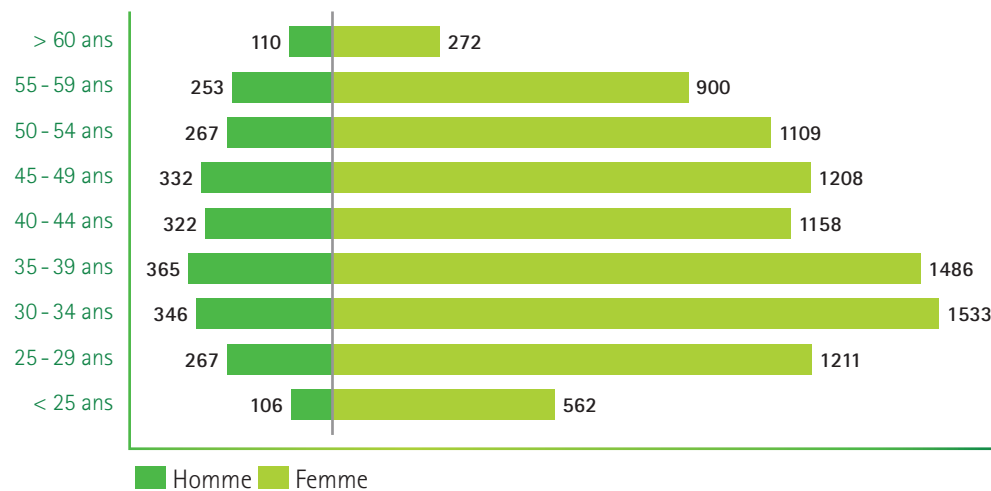
11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)

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

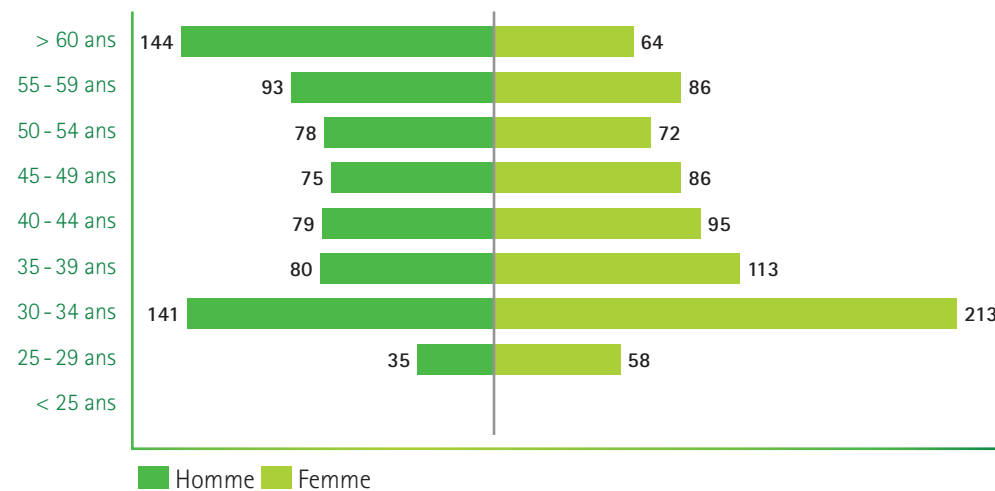


Indicateur 12.1 Pyramides des âges

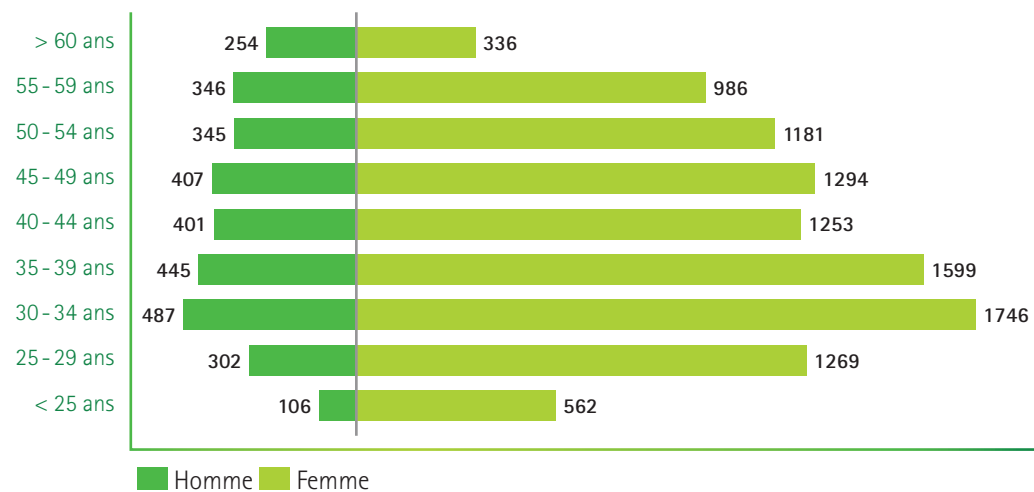
Personnel non médical



Personnel médical



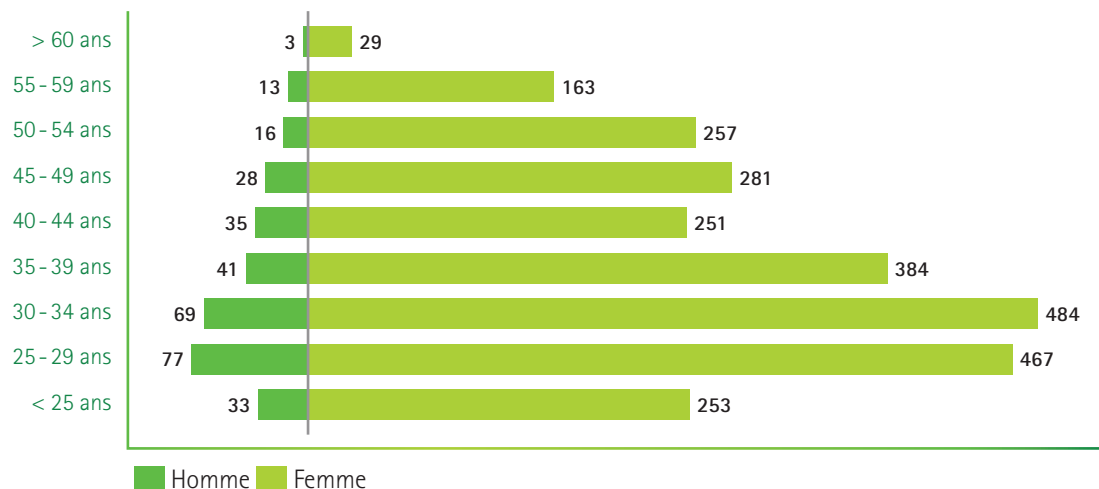
Total CHU





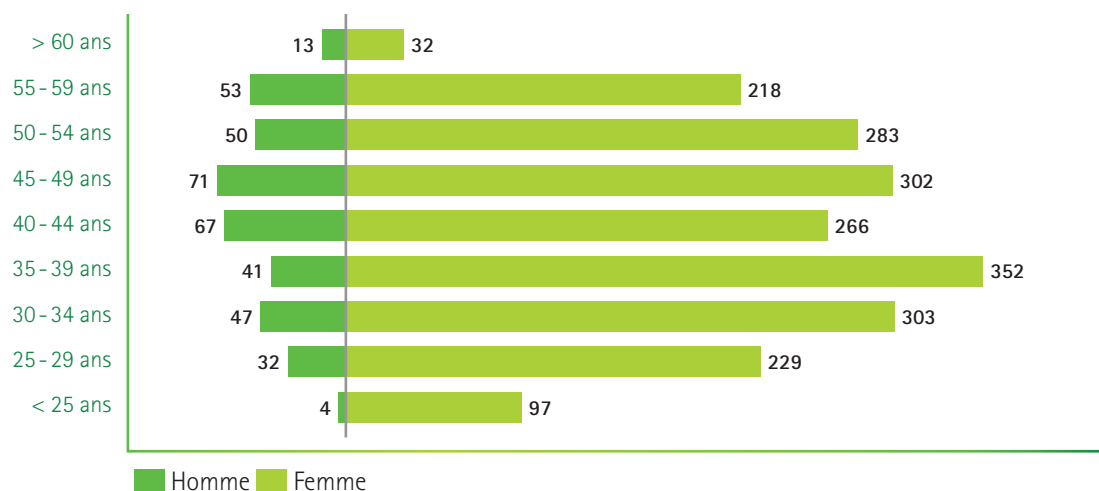
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

Infirmeries diplômées d'État (personnel non médical)



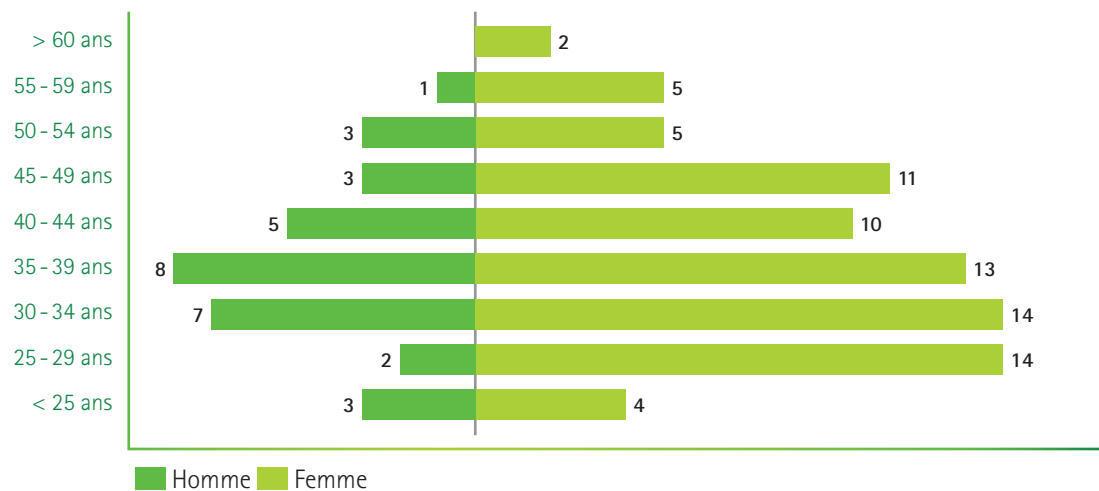
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Infirmeries diplômées d'État	43	53	74

Aides-soignants (personnel non médical)



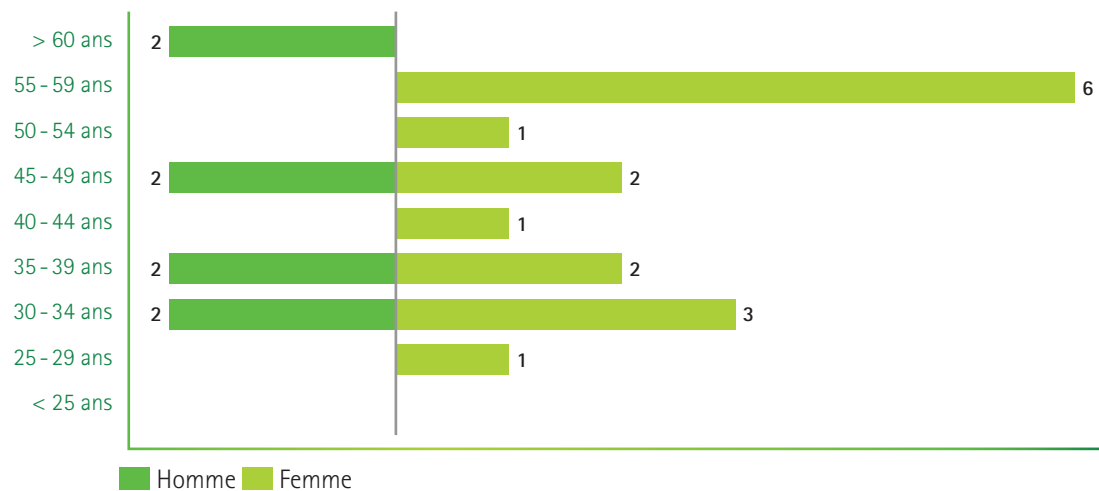
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Aides-soignants	75	68	76

➤ Masseurs-kinésithérapeutes (personnel non médical)



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

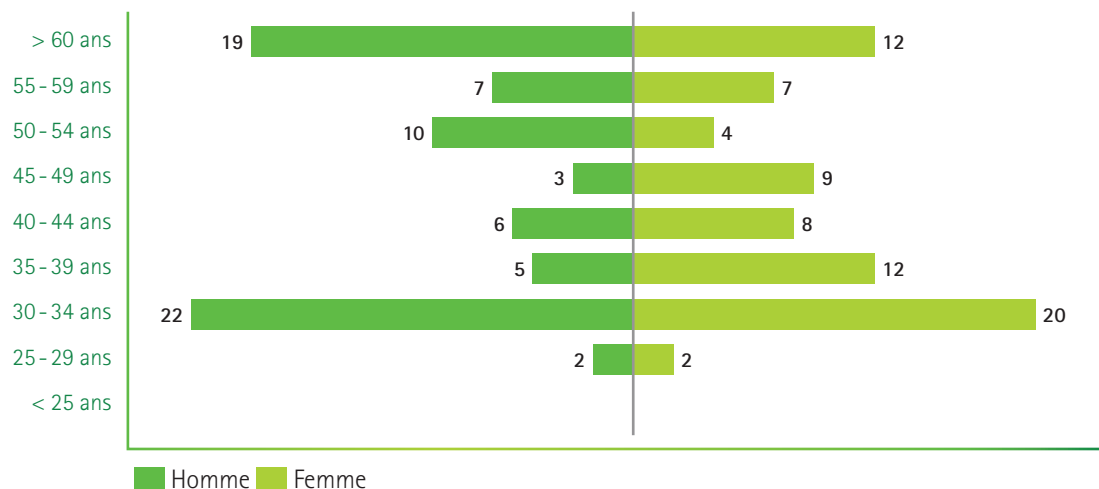
➤ Anatomie et cytologie pathologiques (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Anatomopathologistes	2	0	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).

↘ Anesthésistes-réanimateurs (personnel médical)

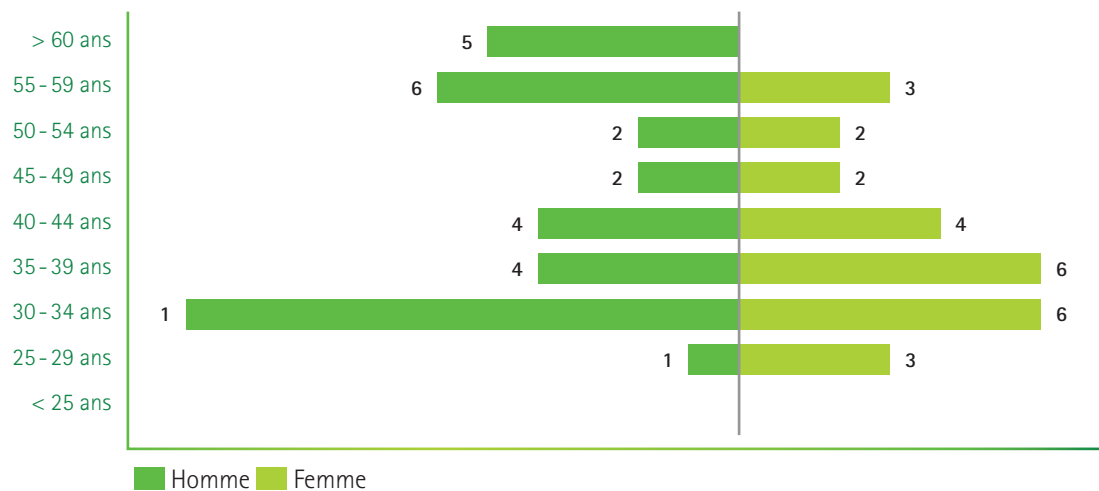


Départs prévisionnels

	N+1	N+2	N+3
Anesthésistes-réanimateurs	19	8	4

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).

↘ Imageurs médicaux (personnel médical)



Départs prévisionnels

	N+1	N+2	N+3
Imageurs médicaux	3	0	2

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 1951 60 ans
- du 1^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951 60 ans et 4 mois
- en 1952 60 ans 9 mois
- en 1953 61 ans 2 mois
- en 1954 61 ans 7 mois
- à partir de 1955 62 ans

D'importants départs à la retraite sont envisagés dès 2014 pour les 3 spécialités, avec une prédominance pour la spécialité "anesthésie réanimation".

Pour ces spécialités, un accompagnement personnalisé est envisagé avec une gestion prévisionnelle des emplois et compétences mieux adaptée et un suivi individualisé des promotions d'internes, de chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et d'assistants hospitaliers universitaires, Le CHU de Bordeaux s'engage à maintenir un accompagnement personnalisé afin de pourvoir la totalité de ces postes hautement sensibles pour l'efficacité du CHU de Bordeaux.

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 2017	Taux d'agents toujours présents en 2018
2016	360	76,94 %	58,06 %
2017	449		84,41 %
2018	455		





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

Personnel non médical

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 sont étudiées afin de répondre au mieux aux demandes faites par les pôles.

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.

S'agissant des 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)

	2016	2017	2018
Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement, gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc.)	343	439	440
Réunions liées à la gestion de crise/à une situation conjoncturelle	16	35	20
Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social	52	60	25

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

	2016	2017	2018
Nombre d'heures syndicales utilisées / crédit global de temps syndical	75,78 %	88,64 %	85,02 %
Crédit global de temps syndical	45 041	42 941	42 941
Nombre d'heures octroyées CHU	34 134	38 065	36 507

Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2018

Nombre de 1/2 journées pour le personnel médical	2016	68
	2017	102
	2018	30
Nombre d'heures pour le personnel non médical	2016	21 454,78
	2017	11 358,52
	2018	9 609,15



Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux

18.1. Nombre d'agents (ETP) bénéficiant du crédit global de temps syndical	184.10
--	--------

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	29,77	0,00	0,00	0,00	12,42	58,49	100,68

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

18.4. Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services	185
---	-----

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

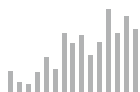
↳ Sous-indicateurs relatifs aux heures syndicales mutualisées

18.6. Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence, par un ou des agents de l'établissement	1 750
--	-------

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

	2016	2017	2018
Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	1 064	1 171	1 256
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	21,69	21,73	19,67
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	20 333	20 080	22 532

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Chutes glissades	245
	Emplois d'instruments et AES	209
	Efforts de soulèvement	190

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Chutes glissades	90
	Efforts de soulèvement	71
	Autres éléments matériels	54

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(ere) en soins généraux	396
	Aide-soignant(e)	359
	A.S.H	112
	OP	102
	Infirmiers anesthésistes	33

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	252
	De 08 h 00 à 10 h 00	194
	De 12 h 00 à 14 h 00	188
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 heure, 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	13 508	2 305	15 813

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	64
--	----



Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

5,76%

21.2 Nombre de personnes qui ont changé d'affectation pour raison de santé

		Repositionnement	Reclassement	Total	Évolution
Administratifs	2016	3		3	
	2017	2		2	- 33,33 %
	2018	3		3	+ 50,00 %
Soignants	2016	75	7	82	
	2017	41	2	43	- 47,56 %
	2018	56	3	59	+ 37,21 %
Socio-éducatifs	2016				
	2017				
	2018				
Médico-techniques	2016	4		4	
	2017	1		1	- 75,00 %
	2018	2	1	3	+ 200,00 %
Techniques	2016	7	2	9	
	2017	5		5	- 44,44 %
	2018	7	3	10	+ 100,00 %
TOTAL	2016	89	9	98	
	2017	49	2	51	- 47,96 %
	2018	68	7	75	+ 47,06 %

21.3 Citer les 5 principales causes de reclassement	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	7
---	---

21.5 Nombre de contrats d'apprentissage signés	2
--	---

21.6 Nombre de stagiaires accueillis	767
--------------------------------------	-----

21.7 Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)			
	2016	2017	2018
Total budget	2 657 509,52	2 692 691,19	2 945 987,00
Subvention du CHU	1 133 237,58	1 097 978,55	1 240 061,00
Part de la subvention CHU en %	42,64 %	40,78 %	42,09 %

21.8 Nombre de places offertes en crèche	139 places ont été proposées sur 183 places autorisées
21.9 Nombre de demandes insatisfaites en crèche	191 demandes insatisfaites sur 327 dossiers présentés

21.10 Existence d'un service de restauration pour le personnel			
	2016	2017	2018
Nombre de repas	673 441	687 699	719 311
Coût moyen d'un repas servi au personnel	5,42 €	6,28 €	6,16 €

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports			
	Nombre de bénéficiaires (exprimé en mois de prise en charge)	Montant	Moyenne mensuelle
2016	2 298	33 727,30	14,69 €
2017	2 365	36 099,43	15,28 €
2018	2 453	39 176,71	15,97 €

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

Nombre de risques faisant l'objet d'une action réalisée ou en cours : 728 actions

Nombre de risques évalués dans le DU : 2 147 dangers

	2018
Existence du document unique (DU)	Oui
Date de dernière mise à jour (JJ-MM-AAAA)	20-03-2019
Nombre de risques répertoriés dans le DU	2 147
Nombre de risques répertoriés dans le DU et faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	728
Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	33,91 %



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

23.1 Rémunération annuelle moyenne avec primes et indemnités (brut) par genre et filière

Afin de geler l'effet temps partiel dans d'éventuels écarts de rémunérations qui seraient constatés, la rémunération moyenne est distinguée entre les agents à temps plein d'une part, et à temps partiel d'autre part. Mode de calcul : somme des rémunérations sans charges du personnel non médical versées aux agents à temps plein d'une part et aux agents à temps partiel d'autre part, rapporté à l'ETPR moyen homme/femme du personnel non médical à temps plein d'une part et à temps partiel d'autre part.

		Rémunération annuelle moyenne (brut) temps plein						Rémunération annuelle moyenne (brut) temps partiel					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administratifs	2016	54 880,62	58 033,54	27 486,07	28 464,44	22 541,33	21 710,99	64 619,65	121 178,13	27 899,62		24 111,69	21 446,49
	2017	55 054,34	60 854,75	27 924,13	28 473,38	22 706,09	22 002,87	67 577,83	77 081,33	27 057,74		25 592,88	20 669,60
	2018	56 666,00	64 986,49	28 270,69	28 393,74	22 596,83	22 600,51	70 979,05	34 712,67	28 378,51		24 368,31	21 241,91
Soignants	2016	32 482,93	32 702,82	35 066,05	33 919,11	24 397,24	24 859,93	33 763,55	32 963,02	34 851,04	32 522,85	25 700,76	28 062,63
	2017	32 848,88	32 514,51	36 658,71	38 271,73	24 910,52	25 398,57	34 310,32	36 710,61	36 146,81	32 415,43	26 489,31	27 525,89
	2018	33 130,22	33 204,91	37 316,38	37 420,41	25 254,76	25 778,80	34 929,68	35 831,89	36 471,60	38 616,39	27 141,90	28 229,18
Socio-éducatifs	2016	32 933,88		27 070,19	29 961,98			31 644,21		27 890,55	19 944,41		
	2017	35 058,19		27 983,19	29 357,22			33 931,52		29 029,86	20 078,10		
	2018	32 138,09		27 693,12	26 435,68			33 369,36		30 045,25	20 403,84		
Médico-techniques	2016	45 565,44	44 047,12	29 517,83	29 658,22	21 225,42	23 896,78	54 149,80		33 063,96	31 147,99	24 894,54	
	2017	19 919,69	22 293,42	33 514,55	34 526,08	21 569,94	20 442,48	16 892,98		35 392,16	36 999,74	28 087,68	21 538,60
	2018	32 263,92	32 753,76	30 963,90	31 290,24	21 257,42	24 267,87	34 510,73	32 887,35	33 787,74	32 380,41	27 182,26	
Techniques	2016	33 224,94	41 179,39	28 663,67	31 694,35	22 451,39	23 251,84	37 887,37	45 375,40	29 536,02	32 359,46	23 459,61	30 929,66
	2017	34 577,15	42 581,53	28 429,23	31 561,33	22 690,81	23 854,76	38 996,35	41 529,45	27 382,72	31 166,15	24 041,15	33 156,99
	2018	37 768,48	45 186,33	27 488,45	30 776,37	23 166,29	24 181,39	41 150,09	50 992,28	28 261,03	32 239,78	24 199,56	29 271,54
Toutes catégories professionnelles confondues	2016	33 242,53	36 843,85	30 837,80	31 043,23	23 958,03	23 856,28	34 502,38	39 009,35	32 620,67	31 743,70	25 374,30	27 898,60
	2017	33 149,59	35 534,85	32 459,16	33 320,21	24 395,56	24 416,81	34 824,41	35 608,30	33 263,78	33 712,44	26 230,27	28 637,27
	2018	33 810,08	36 797,69	31 726,57	31 330,65	24 695,13	24 791,14	35 630,81	36 900,43	32 896,84	32 456,45	26 599,84	28 135,96

23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PM)

		En euros	
		Femme	Homme
Assistants	2015	37 439	38 785
	2016	40 045	40 983
	2017	40 267	44 511
Assistants associés	2015		
	2016		
	2017		
Hospitalo-universitaires	2015	32 219	42 013
	2016	32 799	43 044
	2017	33 496	43 240
Praticiens hospitaliers temps partiel	2015	41 214	46 360
	2016	42 529	44 133
	2017	42 736	45 267
Praticiens hospitaliers temps plein	2015	77 613	81 631
	2016	77 963	82 317
	2017	78 656	83 695
Praticiens attachés	2015	46 920	45 468
	2016	46 943	46 354
	2017	47 707	46 481
Praticiens attachés associés	2015	34 141	44 135
	2016	44 300	38 879
	2017	41 045	45 649
Praticiens contractuels	2015	55 576	58 255
	2016	57 928	63 159
	2017	59 229	70 144

(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	2 160,17	1 971,25	188,92
Personnel médical ⁽¹⁾	36,00	23,00	13,00
Total	2 196,17	1 994,25	201,92

⁽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 (PM)

		En euros			
		Femme		Homme	
Assistants	2015	10 737,73	28,68 %	17 257,15	44,49 %
	2016	14 824,34	37,02 %	17 857,02	43,57 %
	2017	16 148,93	40,10 %	25 259,18	56,75 %
Assistants associés	2015		0,00 %		0,00 %
	2016		0,00 %		0,00 %
	2017		0,00 %		0,00 %
Hospitalo-universitaires	2015	11 894,88	36,92 %	11 121,25	26,47 %
	2016	11 706,89	35,69 %	12 245,02	28,45 %
	2017	12 510,55	37,35 %	12 305,82	28,46 %
Praticiens hospitaliers temps partiel	2015	5 898,85	14,31 %	2 967,79	6,40 %
	2016	6 500,34	15,28 %	4 205,94	9,53 %
	2017	5 973,71	13,98 %	5 609,61	12,39 %
Praticiens hospitaliers temps plein	2015	12 001,93	15,46 %	16 649,68	20,40 %
	2016	12 316,22	15,80 %	17 751,47	21,56 %
	2017	12 789,83	16,26 %	18 612,01	22,24 %
Praticiens attachés	2015	4 901,67	10,45 %	6 083,84	13,38 %
	2016	4 428,50	9,43 %	5 055,71	10,91 %
	2017	3 846,88	8,06 %	5 905,91	12,71 %
Praticiens attachés associés	2015	3 032,27	8,88 %		0,00 %
	2016	4 483,08	10,12 %		0,00 %
	2017	1 636,45	3,99 %	52,88	0,12 %
Praticiens contractuels	2015	9 290,58	16,72 %	13 693,07	23,51 %
	2016	9 049,77	15,62 %	14 248,43	22,56 %
	2017	11 259,72	19,01 %	13 096,91	18,67 %

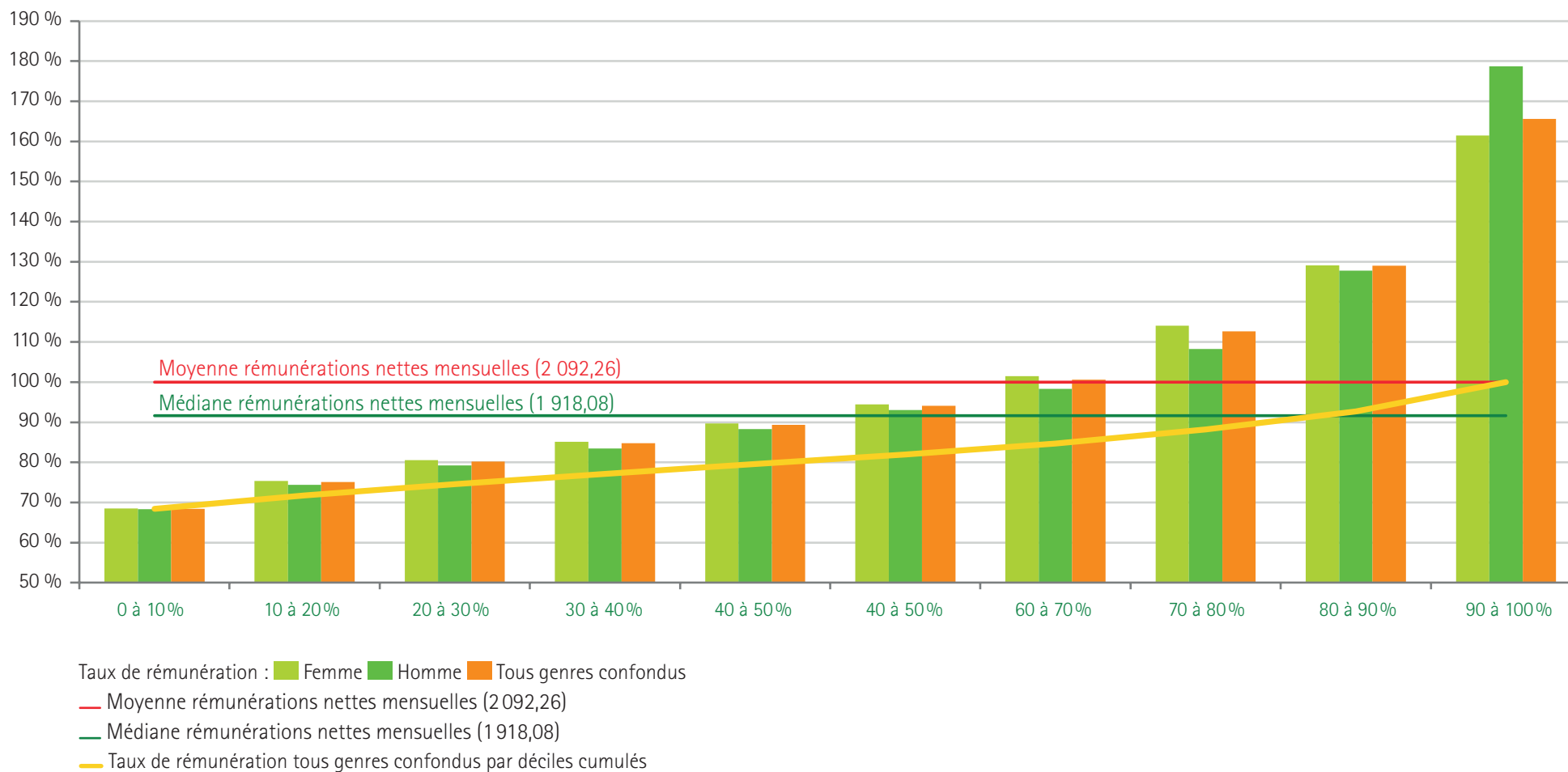
(1) Ensemble des indemnités incluant la permanence des soins

➤ 23.4 Niveau des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile

L'ensemble des rémunérations nettes mensuelles des agents à temps plein et présents les 12 mois de l'année est classé par ordre croissant, puis découpé en 10 groupes de même effectif (déciles), soit mixte (global PNM) soit par genre. La moyenne des rémunérations nettes mensuelles calculée pour chaque décile est alors comparée à la rémunération moyenne globale pour déterminer le taux de rémunération. Ainsi, la rémunération moyenne globale n'est dépassée que pour 30% des rémunérations les plus élevées (pour 70% des rémunérations les plus basses, elles se situent donc sous la rémunération moyenne globale). La rémunération moyenne du groupe des 10% des rémunérations les plus élevées par rapport à la rémunération moyenne du groupe des 10% des rémunérations les plus faibles correspond à un ratio de 2,42 (2,36 si on ne considère que les femmes ; 2,62 si on ne considère que les hommes)

	Moyenne des rémunérations nettes mensuelles par décile (PNM)			Taux de rémunération par décile par rapport à la rémunération moyenne globale (PNM)		
	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme
0 à 10 %	1 431,71	1 434,71	1 425,15	68,43 %	68,50 %	68,34 %
10 à 20 %	1 572,08	1 578,47	1 552,30	75,14 %	75,37 %	74,43 %
20 à 30 %	1 678,21	1 687,94	1 651,84	80,21 %	80,59 %	79,20 %
30 à 40 %	1 773,55	1 783,26	1 741,14	84,77 %	85,14 %	83,49 %
40 à 50 %	1 869,96	1 879,00	1 842,05	89,37 %	89,72 %	88,33 %
50 à 60 %	1 968,52	1 978,72	1 939,95	94,09 %	94,48 %	93,02 %
60 à 70 %	2 105,26	2 125,56	2 050,99	100,62 %	101,49 %	98,34 %
70 à 80 %	2 357,56	2 389,81	2 258,22	112,68 %	114,10 %	108,28 %
80 à 90 %	2 699,85	2 704,73	2 664,07	129,04 %	129,14 %	127,74 %
90 à 100 %	3 465,29	3 381,38	3 727,19	165,62 %	161,45 %	178,72 %
Salaire net moyen	2 092,26	2 094,40	2 085,53			
Salaire net médian	1 918,08	1 926,73	1 887,90			
Ratio des rémunérations 10% plus élevées / 10% plus faibles				2,42	2,36	2,62

> Taux de rémunération par décile par rapport à la rémunération moyenne globale (PNM)



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

➤ Focus par budget

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8 601,61	2 232,99	10 834,60	8 631,59	2 242,72	10 874,31	8 725,38	2 291,43	11 016,81
Budget C - Instituts de formation	109,46	10,54	120,00	109,77	10,20	119,97	109,26	15,89	125,15
Budget B - USLD Long séjour	103,89	11,04	114,93	102,13	11,03	113,16	110,26	8,05	118,31
Budget E1 - EHPAD Lormont	78,63	5,71	84,34	71,37	7,11	78,48	72,04	5,10	77,14
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	34,88	3,49	38,36	32,86	4,11	36,97	30,81	4,42	35,23
Budget P - CAMSP	14,34	0,50	14,84	15,36		15,36	14,54		14,54
Budget G - GHT		1,00	1,00		1,00	1,00	15,12	2,76	17,88
Total	8 942,81	2 265,25	11 208,07	8 963,07	2 276,18	11 239,25	9 077,41	2 327,66	11 405,07

Focus par pôle

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	62,74	10,11	72,85	62,16	10,28	72,44	64,41	10,03	74,44
Pôle chirurgie	606,94	71,79	678,73	594,53	68,27	662,80	598,75	71,14	669,89
Pôle spécialités médicales	507,11	63,43	570,53	512,73	60,69	573,43	508,30	62,31	570,61
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	424,55	23,63	448,18	431,95	21,00	452,95	440,19	18,70	458,89
Pôle spécialités chirurgicales	328,53	23,39	351,91	318,97	27,24	346,21	309,57	29,32	338,88
Pôle pédiatrie	711,41	31,75	743,16	728,89	33,28	762,17	767,79	30,03	797,81
Pôle neurosciences cliniques	326,64	26,61	353,25	343,20	27,55	370,75	374,61	27,80	402,42
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	270,86	115,38	386,24	278,67	117,29	395,97	280,23	119,24	399,47
Pôle cardio-thoracique	835,93	57,23	893,16	832,04	70,93	902,97	839,93	73,94	913,87
Pôle médecine interne	279,44	37,36	316,80	277,20	34,61	311,80	266,65	35,33	301,97
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	429,11	37,30	466,40	436,82	39,59	476,41	444,75	41,75	486,50
Pôle gériatrie clinique	188,48	18,70	207,18	200,97	15,09	216,06	200,70	16,37	217,07
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	347,55	35,48	383,03	345,05	39,14	384,19	352,97	42,67	395,64
Pôle biologie et pathologie	348,04	106,10	454,14	338,78	105,84	444,62	334,64	110,22	444,86
Pôle anesthésie-réanimation	713,87	143,92	857,79	718,92	142,68	861,60	743,07	146,74	889,81
Pôle santé publique	216,02	41,72	257,74	217,70	43,99	261,69	220,90	47,36	268,26
Pôle produits de santé	116,93	43,61	160,54	113,96	45,97	159,93	114,34	49,15	163,49
Pôle imagerie médicale	287,53	113,38	400,91	287,40	112,96	400,36	289,88	117,28	407,16
Pôle odontologie et santé buccale	48,50	2,99	51,49	48,11	2,99	51,09	45,63	3,95	49,58
Pôle acti commune				5,98		5,98	9,61		9,61

ETP rémunérés moyen par pôle - Titulaires

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	52,15	9,12	61,27	51,25	9,78	61,03	52,23	9,20	61,43
Pôle chirurgie	545,98	65,08	611,06	520,93	61,91	582,83	506,61	59,55	566,16
Pôle spécialités médicales	448,67	52,82	501,49	449,80	51,64	501,44	450,04	52,91	502,95
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	384,35	19,84	404,19	378,98	18,50	397,48	376,88	17,70	394,57
Pôle spécialités chirurgicales	303,07	19,34	322,41	289,22	19,25	308,46	281,37	22,56	303,93
Pôle pédiatrie	572,51	18,97	591,48	578,20	19,71	597,91	597,58	18,30	615,87
Pôle neurosciences cliniques	265,55	23,76	289,31	273,02	23,30	296,32	291,30	20,17	311,47
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	243,54	97,07	340,61	241,06	94,29	335,35	239,87	103,27	343,14
Pôle cardio-thoracique	766,52	50,60	817,12	754,50	57,49	811,99	747,46	59,73	807,20
Pôle médecine interne	250,07	31,35	281,42	246,30	30,19	276,49	236,94	30,53	267,47
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	373,74	32,14	405,88	379,50	30,31	409,81	383,12	29,87	413,00
Pôle gériatrie clinique	146,35	13,96	160,30	159,39	14,15	173,55	164,80	14,52	179,32
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	291,47	28,73	320,20	286,40	28,96	315,36	281,11	31,39	312,50
Pôle biologie et pathologie	283,81	81,63	365,44	276,26	80,87	357,13	270,19	81,85	352,03
Pôle anesthésie-réanimation	648,96	122,29	771,25	649,84	121,24	771,08	660,90	119,80	780,70
Pôle santé publique	152,39	24,75	177,14	157,05	25,25	182,30	157,70	28,96	186,66
Pôle produits de santé	99,31	38,77	138,07	96,01	38,60	134,61	102,55	41,63	144,18
Pôle imagerie médicale	256,75	102,51	359,26	260,03	100,77	360,81	257,17	106,67	363,83
Pôle odontologie et santé buccale	44,24	2,99	47,23	44,75	2,99	47,74	44,43	3,95	48,37
Pôle acti commune				5,73		5,73	9,60		9,60

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - CDI

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	6,40	1,00	7,40	7,35	0,50	7,85	5,27	0,50	5,77
Pôle chirurgie	33,57	2,86	36,43	30,53	3,67	34,20	43,35	4,29	47,64
Pôle spécialités médicales	34,92	6,54	41,46	32,06	4,86	36,92	30,48	4,81	35,29
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	17,18	0,77	17,95	15,87	1,20	17,07	20,87	0,67	21,53
Pôle spécialités chirurgicales	10,11	2,95	13,06	12,68	1,70	14,38	12,58	3,52	16,10
Pôle pédiatrie	44,02	5,07	49,09	52,15	6,55	58,70	67,94	8,08	76,03
Pôle neurosciences cliniques	36,01	1,49	37,50	34,12	2,47	36,58	42,53	2,91	45,44
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7,91	12,22	20,14	9,50	8,90	18,40	12,75	4,15	16,90
Pôle cardio-thoracique	36,49	3,40	39,88	26,92	2,99	29,92	34,26	6,23	40,49
Pôle médecine interne	10,48	4,51	14,99	6,15	2,89	9,04	7,41	1,66	9,08
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	15,87	0,42	16,29	22,33	4,49	26,81	23,16	4,89	28,04
Pôle gériatrie clinique	13,79	2,45	16,24	19,48		19,48	13,47	0,00	13,47
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	28,81	4,28	33,09	23,26	6,25	29,51	29,80	5,65	35,45
Pôle biologie et pathologie	25,67	11,70	37,37	29,27	11,45	40,72	19,26	11,34	30,60
Pôle anesthésie-réanimation	29,75	14,66	44,42	34,62	10,75	45,38	29,56	11,93	41,49
Pôle santé publique	39,97	8,29	48,26	39,24	8,46	47,69	37,24	11,65	48,88
Pôle produits de santé	5,61	3,16	8,77	7,97	3,23	11,21	2,93	1,58	4,51
Pôle imagerie médicale	17,60	5,81	23,42	9,66	4,08	13,74	6,36	4,14	10,50
Pôle odontologie et santé buccale	4,11		4,11	2,29		2,29	1,17		1,17

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - CDD

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	4,19		4,19	3,56		3,56	6,91	0,33	7,24
Pôle chirurgie	27,38	3,85	31,24	43,07	2,70	45,77	48,79	7,30	56,09
Pôle spécialités médicales	23,51	4,07	27,58	30,88	4,19	35,08	27,78	4,60	32,38
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	23,01	3,02	26,03	37,10	1,30	38,40	42,45	0,33	42,78
Pôle spécialités chirurgicales	15,35	1,10	16,45	17,07	6,30	23,37	15,61	3,24	18,86
Pôle pédiatrie	94,88	7,72	102,59	98,53	7,02	105,56	102,27	3,65	105,92
Pôle neurosciences cliniques	25,08	1,36	26,44	36,06	1,78	37,84	40,78	4,73	45,51
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	19,41	6,08	25,49	28,12	14,10	42,22	27,60	11,82	39,42
Pôle cardio-thoracique	32,92	3,24	36,16	50,62	10,45	61,07	58,20	7,98	66,19
Pôle médecine interne	18,89	1,50	20,39	24,75	1,53	26,28	22,30	3,13	25,43
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	39,49	4,74	44,23	35,00	4,79	39,78	38,47	7,00	45,46
Pôle gériatrie clinique	28,34	2,29	30,64	22,11	0,93	23,04	22,43	1,85	24,28
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	27,27	2,46	29,74	35,40	3,93	39,33	42,07	5,63	47,69
Pôle biologie et pathologie	38,56	12,77	51,33	33,26	13,52	46,78	45,20	17,03	62,23
Pôle anesthésie-réanimation	35,16	6,96	42,12	34,46	10,68	45,14	52,61	15,01	67,62
Pôle santé publique	23,65	8,69	32,34	21,42	10,28	31,70	25,96	6,76	32,72
Pôle produits de santé	12,01	1,69	13,70	9,97	4,14	14,11	8,86	5,94	14,80
Pôle imagerie médicale	13,18	5,06	18,24	17,71	8,10	25,81	26,35	6,47	32,83
Pôle odontologie et santé buccale	0,15		0,15	1,06		1,06	0,04		0,04
Pôle acti commune				0,25		0,25			

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - Emploi aidés

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1,61		1,61	1,21		1,21	0,00		0,00
Pôle spécialités médicales	1,79		1,79	0,99	0,29	1,28		0,22	0,22
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,75	0,64	1,39						
Pôle spécialités chirurgicales	3,92	0,92	4,83	3,18	0,08	3,27	0,12		0,12
Pôle pédiatrie	0,59		0,59						
Pôle neurosciences cliniques	0,35		0,35						
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,76		1,76	1,60		1,60	1,11		1,11
Pôle cardio-thoracique	0,82		0,82						
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,74		0,74	0,44		0,44			
Pôle biologie et pathologie	0,74		0,74	0,46		0,46			
Pôle anesthésie-réanimation							0,31		0,31
Pôle santé publique	0,39	0,45	0,84	0,08		0,08			
Pôle produits de santé							0,21		0,21
Pôle imagerie médicale	1,51		1,51	1,62		1,62			
Budget C	0,33		0,33	0,65		0,65			
Budget E1	0,67		0,67						
Budget E2		0,68	0,68						
Cuisine	0,08		0,08						
Département des ressources matérielles	0,52	1,00	1,52	1,16	0,42	1,58	0,45		0,45
Hors Pôles résiduel - Groupe DG	0,14		0,14						
Hors Pôles résiduel - Groupe PEL				0,50		0,50			
Hors Pôles résiduel - Groupe SA	0,97		0,97	1,06		1,06	0,65		0,65
Hors Pôles résiduel - Groupe SUD	17,69	3,69	21,38	12,97	0,79	13,76	2,85	0,22	3,06
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	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8,81 %	5,34 %	8,09 %	8,82 %	5,08 %	8,04 %	8,67 %	4,86 %	7,87 %
Budget C - Instituts de formation	2,11 %	7,59 %	2,59 %	2,53 %	1,18 %	2,41 %	4,39 %	1,66 %	4,04 %
Budget B - USLD Long séjour	12,72 %	3,47 %	11,83 %	8,45 %	1,40 %	7,76 %	11,18 %	1,10 %	10,49 %
Budget E1 - EHPAD Lormont	8,42 %	0,53 %	7,88 %	9,61 %	1,46 %	8,86 %	7,66 %	1,66 %	7,26 %
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	15,40 %	1,49 %	14,13 %	11,27 %	0,47 %	10,07 %	8,32 %	1,36 %	7,44 %
Budget P - CAMSP	2,10 %		2,03 %	1,81 %		1,81 %	6,38 %		6,38 %
Budget G					2,74 %	2,74 %	8,57 %	0,40 %	7,31 %
Total	8,79 %	5,31 %	8,08 %	8,74 %	5,03 %	7,98 %	8,63 %	4,81 %	7,85 %

Contrats spéciaux : contrats aidés, CUI et apprentis

Taux d'absence par pôle (hors contrats spéciaux)

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	4,25 %	0,09 %	4,34 %	6,55 %	0,08 %	6,63 %	5,50 %	0,66 %	6,16 %
Pôle chirurgie	6,75 %	0,27 %	7,02 %	8,01 %	0,30 %	8,31 %	7,62 %	0,57 %	8,19 %
Pôle spécialités médicales	8,85 %	0,46 %	9,31 %	9,58 %	0,64 %	10,22 %	8,06 %	0,53 %	8,59 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	9,33 %	0,36 %	9,69 %	8,42 %	0,21 %	8,63 %	8,56 %	0,27 %	8,84 %
Pôle spécialités chirurgicales	7,08 %	0,08 %	7,16 %	9,36 %	0,21 %	9,57 %	7,50 %	0,09 %	7,59 %
Pôle pédiatrie	7,35 %	0,51 %	7,86 %	8,30 %	0,39 %	8,69 %	7,51 %	0,15 %	7,66 %
Pôle neurosciences cliniques	6,65 %	0,19 %	6,84 %	6,51 %	0,16 %	6,67 %	7,52 %	0,30 %	7,81 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7,28 %	1,44 %	8,72 %	5,86 %	1,06 %	6,91 %	5,96 %	1,44 %	7,41 %
Pôle cardio-thoracique	9,11 %	0,23 %	9,33 %	8,67 %	0,33 %	9,00 %	9,66 %	0,14 %	9,79 %
Pôle médecine interne	8,21 %	0,21 %	8,42 %	7,32 %	0,38 %	7,70 %	7,55 %	0,23 %	7,78 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	8,72 %	0,18 %	8,90 %	6,68 %	0,18 %	6,86 %	7,67 %	0,43 %	8,10 %
Pôle gériatrie clinique	6,98 %	0,29 %	7,27 %	8,03 %	0,33 %	8,35 %	7,90 %	0,19 %	8,09 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	7,93 %	0,38 %	8,31 %	7,88 %	0,35 %	8,23 %	7,32 %	0,82 %	8,14 %
Pôle biologie et pathologie	4,29 %	0,71 %	5,00 %	5,11 %	1,05 %	6,17 %	5,51 %	0,89 %	6,40 %
Pôle anesthésie-réanimation	6,61 %	0,41 %	7,02 %	6,32 %	0,64 %	6,96 %	6,96 %	0,60 %	7,56 %
Pôle santé publique	4,11 %	0,61 %	4,72 %	4,83 %	0,65 %	5,48 %	5,12 %	0,30 %	5,42 %
Pôle produits de santé	4,40 %	2,37 %	6,78 %	6,02 %	1,42 %	7,44 %	6,51 %	1,42 %	7,93 %
Pôle imagerie médicale	6,34 %	0,96 %	7,30 %	7,57 %	1,32 %	8,88 %	6,59 %	1,27 %	7,86 %
Pôle odontologie et santé buccale	8,37 %	0,45 %	8,82 %	7,96 %		8,41 %	10,63 %	0,78 %	11,41 %
Pôle acti commune				6,60 %		6,60 %	7,30 %		7,30 %
Taux d'absence			7,78 %			8,02 %			8,00 %

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

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1 128	23	1 151	1 728	21	1 749	1 490	178	1 668
Pôle chirurgie	16 620	665	17 285	19 275	725	20 000	18 505	1 376	19 881
Pôle spécialités médicales	18 247	956	19 203	19 881	1 327	21 208	16 663	1 096	17 759
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	15 009	573	15 582	13 716	345	14 061	14 122	450	14 572
Pôle spécialités chirurgicales	9 009	102	9 111	11 733	261	11 994	9 193	112	9 305
Pôle pédiatrie	19 741	1 361	21 102	22 882	1 064	23 946	21 681	420	22 101
Pôle neurosciences cliniques	8 517	241	8 758	8 726	214	8 940	10 985	432	11 417
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	10 187	2 014	12 201	8 415	1 519	9 934	8 648	2 093	10 741
Pôle cardio-thoracique	29 362	739	30 101	28 278	1 078	29 356	31 858	458	32 316
Pôle médecine interne	9 404	240	9 644	8 239	428	8 667	8 239	253	8 492
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	14 722	301	15 023	11 531	309	11 840	13 518	762	14 280
Pôle gériatrie clinique	5 242	218	5 460	6 286	255	6 541	6 204	147	6 351
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	10 985	525	11 510	10 946	481	11 427	10 471	1 167	11 638
Pôle biologie et pathologie	7 045	1 158	8 203	8 215	1 690	9 905	8 889	1 436	10 325
Pôle anesthésie-réanimation	20 506	1 273	21 779	19 710	2 002	21 712	22 441	1 948	24 389
Pôle santé publique	3 859	571	4 430	4 597	616	5 213	4 974	291	5 265
Pôle produits de santé	2 566	1 384	3 950	3 500	824	4 324	3 861	845	4 706
Pôle imagerie médicale	9 190	1 395	10 585	10 966	1 907	12 873	9 678	1 868	11 546
Pôle odontologie et santé buccale	1 549	84	1 633	1 468	83	1 551	1 895	139	2 034
Pôle acti commune				142		142	254		254

Nombre de jours d'absence - Titulaires

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1 050	21	1 071	1 191	21	1 212	1 424	178	1 602
Pôle chirurgie	14 748	605	15 353	17 021	651	17 672	16 435	1 323	17 758
Pôle spécialités médicales	16 263	919	17 182	18 849	1 142	19 991	15 344	1 035	16 379
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	14 442	509	14 951	13 194	343	13 537	13 070	450	13 520
Pôle spécialités chirurgicales	8 834	102	8 936	10 905	219	11 124	8 722	104	8 826
Pôle pédiatrie	18 233	1 278	19 511	19 404	934	20 338	19 024	406	19 430
Pôle neurosciences cliniques	7 495	231	7 726	7 267	203	7 470	9 885	273	10 158
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	9 344	1 870	11 214	7 554	1 209	8 763	7 952	1 959	9 911
Pôle cardio-thoracique	27 810	677	28 487	27 294	975	28 269	30 591	424	31 015
Pôle médecine interne	8 643	135	8 778	7 880	336	8 216	7 876	190	8 066
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	14 168	290	14 458	10 981	232	11 213	12 636	336	12 972
Pôle gériatrie clinique	4 966	46	5 012	5 594	252	5 846	5 460	147	5 607
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	10 389	520	10 909	9 654	466	10 120	9 283	1 091	10 374
Pôle biologie et pathologie	6 585	1 108	7 693	7 650	1 584	9 234	8 379	1 309	9 688
Pôle anesthésie-réanimation	19 605	1 176	20 781	18 595	1 900	20 495	21 422	1 854	23 276
Pôle santé publique	3 172	421	3 593	3 962	363	4 325	3 973	267	4 240
Pôle produits de santé	2 165	1 230	3 395	3 051	774	3 825	3 546	820	4 366
Pôle imagerie médicale	8 655	1 384	10 039	10 420	1 907	12 327	9 208	1 866	11 074
Pôle odontologie et santé buccale	1 273	84	1 357	1 462	83	1 545	1 895	139	2 034
Pôle acti commune				142		142	254		254

Nombre de jours d'absence - CDI

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	60	2	62	535		535	58		58
Pôle chirurgie	1 599	22	1 621	1 701	4	1 705	1 568	26	1 594
Pôle spécialités médicales	1 675	26	1 701	742	120	862	984	44	1 028
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	297	47	344	316		316	549		549
Pôle spécialités chirurgicales	67		67	487	28	515	340	2	342
Pôle pédiatrie	651	22	673	1 975	47	2 022	2 104	8	2 112
Pôle neurosciences cliniques	659	10	669	1 217	11	1 228	603	5	608
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	531	121	652	591	279	870	350	89	439
Pôle cardio-thoracique	1 381	31	1 412	758	15	773	874	14	888
Pôle médecine interne	409	105	514	197	92	289	214	53	267
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	196		196	325	60	385	618	350	968
Pôle gériatrie clinique	121	172	293	588		588	465		465
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	483	2	485	945		945	738	32	770
Pôle biologie et pathologie	230	37	267	416	43	459	234	32	266
Pôle anesthésie-réanimation	562	28	590	903	100	1 003	695	10	705
Pôle santé publique	603	19	622	415	118	533	657	16	673
Pôle produits de santé	220	138	358	369	27	396	258	1	259
Pôle imagerie médicale	479	9	488	359		359	220		220
Pôle odontologie et santé buccale	276		276	6		6			
Pôle acti commune									

Nombre de jours d'absence - CDD

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	18		18	2		2	8		8
Pôle chirurgie	273	38	311	553	70	623	502	27	529
Pôle spécialités médicales	309	11	320	290	65	355	335	17	352
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	270	17	287	206	2	208	503		503
Pôle spécialités chirurgicales	108		108	341	14	355	131	6	137
Pôle pédiatrie	857	61	918	1 503	83	1 586	553	6	559
Pôle neurosciences cliniques	363		363	242		242	497	154	651
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	312	23	335	270	31	301	346	45	391
Pôle cardio-thoracique	171	31	202	226	88	314	393	20	413
Pôle médecine interne	352		352	162		162	149	10	159
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	358	11	369	225	17	242	264	76	340
Pôle gériatrie clinique	155		155	104	3	107	279		279
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	113	3	116	347	15	362	450	44	494
Pôle biologie et pathologie	230	13	243	149	63	212	276	95	371
Pôle anesthésie-réanimation	339	69	408	212	2	214	324	84	408
Pôle santé publique	84	131	215	220	135	355	344	8	352
Pôle produits de santé	181	16	197	80	23	103	57	24	81
Pôle imagerie médicale	56	2	58	187		187	250	2	252
Pôle odontologie et santé buccale									
Pôle acti commune									

Taux d'absentéisme pour maladie (hors contrats spéciaux)

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	2,37 %	0,05 %	2,41 %	3,98 %	0,04 %	4,02 %	1,83 %	0,62 %	2,44 %
Pôle chirurgie	4,09 %	0,24 %	4,33 %	4,32 %	0,27 %	4,59 %	4,67 %	0,49 %	5,17 %
Pôle spécialités médicales	4,88 %	0,23 %	5,11 %	4,81 %	0,35 %	5,16 %	4,91 %	0,21 %	5,12 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	4,48 %	0,34 %	4,81 %	4,22 %	0,12 %	4,34 %	4,20 %	0,04 %	4,25 %
Pôle spécialités chirurgicales	3,26 %	0,07 %	3,33 %	4,60 %	0,19 %	4,79 %	3,96 %	0,08 %	4,04 %
Pôle pédiatrie	4,24 %	0,08 %	4,32 %	4,38 %	0,12 %	4,50 %	4,01 %	0,05 %	4,06 %
Pôle neurosciences cliniques	3,70 %	0,10 %	3,80 %	3,64 %	0,11 %	3,75 %	4,25 %	0,27 %	4,51 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	4,27 %	0,97 %	5,24 %	3,23 %	0,67 %	3,89 %	3,59 %	1,29 %	4,88 %
Pôle cardio-thoracique	4,31 %	0,21 %	4,52 %	4,28 %	0,32 %	4,60 %	4,91 %	0,13 %	5,04 %
Pôle médecine interne	3,67 %	0,21 %	3,88 %	3,41 %	0,36 %	3,77 %	3,87 %	0,20 %	4,07 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	4,99 %	0,15 %	5,14 %	3,78 %	0,17 %	3,95 %	3,58 %	0,15 %	3,73 %
Pôle gériatrie clinique	3,35 %	0,27 %	3,62 %	3,92 %	0,30 %	4,22 %	3,07 %	0,17 %	3,25 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	4,09 %	0,15 %	4,24 %	3,35 %	0,13 %	3,48 %	3,10 %	0,11 %	3,21 %
Pôle biologie et pathologie	2,32 %	0,66 %	2,98 %	2,36 %	0,62 %	2,98 %	2,91 %	0,60 %	3,52 %
Pôle anesthésie-réanimation	3,84 %	0,25 %	4,09 %	3,27 %	0,30 %	3,57 %	3,65 %	0,33 %	3,98 %
Pôle santé publique	2,45 %	0,39 %	2,85 %	2,35 %	0,59 %	2,93 %	3,26 %	0,28 %	3,54 %
Pôle produits de santé	2,54 %	0,72 %	3,27 %	4,18 %	0,30 %	4,48 %	2,94 %	0,56 %	3,50 %
Pôle imagerie médicale	2,82 %	0,60 %	3,41 %	3,45 %	0,57 %	4,02 %	3,00 %	0,51 %	3,51 %
Pôle odontologie et santé buccale	6,29 %	0,45 %	6,74 %	7,94 %	0,45 %	8,39 %	8,20 %	0,78 %	8,98 %
Pôle acti commune				6,60 %		6,60 %	7,19 %		7,19 %

Taux d'absence pour maternité (hors contrats spéciaux)

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1,42 %	0,04 %	1,46 %	1,72 %	0,04 %	1,76 %	2,33 %	0,04 %	2,37 %
Pôle chirurgie	1,65 %	0,01 %	1,66 %	2,06 %	0,00 %	2,06 %	1,67 %	0,00 %	1,68 %
Pôle spécialités médicales	2,04 %	0,02 %	2,06 %	2,97 %	0,02 %	2,98 %	1,64 %	0,04 %	1,68 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,33 %	0,01 %	2,35 %	1,53 %	0,01 %	1,53 %	1,10 %	0,01 %	1,11 %
Pôle spécialités chirurgicales	1,13 %	0,01 %	1,14 %	1,90 %	0,02 %	1,92 %	1,12 %		1,12 %
Pôle pédiatrie	2,49 %	0,01 %	2,50 %	2,34 %	0,00 %	2,34 %	2,22 %	0,00 %	2,23 %
Pôle neurosciences cliniques	2,09 %		2,09 %	1,80 %	0,04 %	1,85 %	1,75 %		1,75 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,96 %	0,03 %	1,99 %	1,30 %	0,05 %	1,36 %	1,10 %	0,05 %	1,15 %
Pôle cardio-thoracique	2,30 %		2,30 %	1,82 %	0,01 %	1,82 %	1,59 %	0,00 %	1,59 %
Pôle médecine interne	2,10 %		2,10 %	1,67 %	0,02 %	1,69 %	1,79 %	0,02 %	1,81 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,89 %	0,02 %	1,91 %	1,04 %		1,04 %	1,58 %		1,58 %
Pôle gériatrie clinique	1,23 %	0,02 %	1,25 %	0,72 %		0,72 %	1,67 %	0,01 %	1,69 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	1,66 %	0,02 %	1,67 %	1,93 %	0,01 %	1,94 %	1,48 %	0,01 %	1,49 %
Pôle biologie et pathologie	1,11 %	0,03 %	1,14 %	1,63 %	0,02 %	1,65 %	1,21 %	0,04 %	1,25 %
Pôle anesthésie-réanimation	1,62 %	0,01 %	1,63 %	1,38 %	0,05 %	1,43 %	1,46 %	0,04 %	1,50 %
Pôle santé publique	0,33 %	0,01 %	0,34 %	1,21 %	0,03 %	1,24 %	1,16 %	0,02 %	1,18 %
Pôle produits de santé	1,08 %	0,04 %	1,11 %	0,74 %	0,04 %	0,77 %	1,10 %	0,07 %	1,17 %
Pôle imagerie médicale	1,22 %	0,05 %	1,27 %	1,98 %	0,07 %	2,06 %	1,16 %	0,06 %	1,22 %
Pôle odontologie et santé buccale	0,68 %		0,68 %						
Pôle acti commune									

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

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	0,00 %		0,00 %	0,06 %		0,06 %			
Pôle chirurgie	0,52 %	0,02 %	0,54 %	1,17 %	0,03 %	1,20 %	1,11 %	0,07 %	1,18 %
Pôle spécialités médicales	0,40 %	0,01 %	0,41 %	0,53 %	0,09 %	0,63 %	0,54 %	0,10 %	0,64 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,45 %	0,00 %	0,45 %	0,66 %	0,00 %	0,66 %	1,17 %	0,00 %	1,17 %
Pôle spécialités chirurgicales	1,08 %		1,08 %	1,37 %		1,37 %	0,44 %	0,01 %	0,45 %
Pôle pédiatrie	0,26 %	0,14 %	0,41 %	0,74 %	0,11 %	0,85 %	0,38 %		0,38 %
Pôle neurosciences cliniques	0,44 %	0,08 %	0,52 %	0,62 %	0,01 %	0,63 %	1,27 %	0,03 %	1,30 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,43 %	0,44 %	0,88 %	0,58 %	0,34 %	0,92 %	0,65 %	0,11 %	0,76 %
Pôle cardio-thoracique	0,64 %	0,02 %	0,66 %	1,05 %	0,00 %	1,05 %	1,45 %	0,01 %	1,46 %
Pôle médecine interne	0,66 %	0,00 %	0,66 %	0,83 %	0,00 %	0,83 %	0,71 %	0,01 %	0,71 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,75 %	0,01 %	0,77 %	0,92 %	0,00 %	0,93 %	1,09 %	0,12 %	1,22 %
Pôle gériatrie clinique	1,35 %		1,35 %	2,00 %	0,03 %	2,02 %	1,71 %		1,71 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	0,57 %	0,08 %	0,65 %	1,09 %	0,07 %	1,16 %	1,18 %	0,24 %	1,43 %
Pôle biologie et pathologie	0,38 %	0,01 %	0,39 %	0,26 %	0,01 %	0,27 %	0,29 %	0,02 %	0,31 %
Pôle anesthésie-réanimation	1,02 %	0,01 %	1,03 %	1,10 %	0,10 %	1,20 %	0,81 %	0,01 %	0,82 %
Pôle santé publique	0,26 %	0,17 %	0,43 %	0,53 %	0,03 %	0,55 %	0,19 %		0,19 %
Pôle produits de santé	0,26 %	1,01 %	1,26 %	1,01 %	0,45 %	1,46 %	1,86 %	0,18 %	2,03 %
Pôle imagerie médicale	0,65 %	0,31 %	0,97 %	0,88 %	0,49 %	1,37 %	0,54 %	0,63 %	1,16 %
Pôle odontologie et santé buccale	1,40 %		1,40 %	0,02 %		0,02 %	0,53 %		0,53 %
Pôle acti commune							0,11 %		0,11 %

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

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	0,46%		0,46%	0,79%		0,79%	1,35%		1,35%
Pôle chirurgie	0,49%		0,49%	0,46%		0,46%	0,16%		0,16%
Pôle spécialités médicales	1,53%	0,21%	1,74%	1,26%	0,18%	1,44%	0,97%	0,18%	1,15%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,08%		2,08%	2,01%	0,09%	2,10%	2,08%	0,22%	2,30%
Pôle spécialités chirurgicales	1,60%		1,60%	1,48%		1,48%	1,98%		1,98%
Pôle pédiatrie	0,36%	0,27%	0,63%	0,84%	0,15%	0,99%	0,89%	0,10%	0,99%
Pôle neurosciences cliniques	0,42%		0,42%	0,44%		0,44%	0,25%		0,25%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,61%		0,61%	0,75%		0,75%	0,62%		0,62%
Pôle cardio-thoracique	1,86%		1,86%	1,53%		1,53%	1,70%		1,70%
Pôle médecine interne	1,79%		1,79%	1,41%		1,41%	1,18%		1,18%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,08%		1,08%	0,94%		0,94%	1,41%	0,16%	1,57%
Pôle gériatrie clinique	1,05%		1,05%	1,40%		1,40%	1,44%		1,44%
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	1,62%	0,13%	1,75%	1,51%	0,15%	1,66%	1,56%	0,45%	2,01%
Pôle biologie et pathologie	0,48%		0,48%	0,87%	0,40%	1,27%	1,10%	0,23%	1,32%
Pôle anesthésie-réanimation	0,12%	0,14%	0,27%	0,57%	0,19%	0,76%	1,04%	0,23%	1,27%
Pôle santé publique	1,07%	0,03%	1,10%	0,75%		0,75%	0,51%		0,51%
Pôle produits de santé	0,52%	0,61%	1,13%	0,10%	0,63%	0,73%	0,62%	0,62%	1,23%
Pôle imagerie médicale	1,65%		1,65%	1,25%	0,18%	1,43%	1,89%	0,07%	1,97%
Pôle odontologie et santé buccale							1,89%		1,89%
Pôle acti commune									



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 2018	ETP moyen année 2018	Taux d'absences 2018	2016			2017			2018		
					Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Blanchisserie	A.S.H.	356	1,38	21,93 %		14,95 %	14,95 %		20,72 %	20,72 %		70,65 %	70,65 %
	Conducteurs ambulanciers	168	1,00	15,34 %		31,23 %	31,23 %		28,22 %	28,22 %		46,03 %	46,03 %
	Agents de maîtrise	58	1,83	6,81 %								8,67 %	8,67 %
	Technicien hospitalier	355	7,76	5,80 %				0,67 %	3,29 %	3,96 %	0,11 %	12,43 %	12,54 %
	Taux du budget/pôle/secteur			4,09 %	4,87 %	5,24 %	10,11 %	5,66 %	3,86 %	9,53 %	7,62 %	4,80 %	12,42 %
Pôle odontologie et santé buccale	Adjointes admin. hosp.	289	4,85	5,93 %	24,35 %		24,35 %	16,11 %		16,11 %	16,61 %		16,61 %
	Cadres de santé soignant	167	2,79	5,32 %	0,10 %		0,10 %	0,43 %		0,43 %	16,76 %		16,76 %
	Aides-soignants	1 076	24,69	4,06 %	11,90 %		11,90 %	7,68 %		7,68 %	11,98 %		11,98 %
	A.S.H.	188	3,37	3,55 %	2,13 %		2,13 %	15,08 %		15,08 %	16,70 %		16,70 %
	Taux du budget/pôle/secteur			3,71 %	8,37 %	0,45 %	8,82 %	7,96 %	0,45 %	8,41 %	10,63 %	0,78 %	11,41 %
Crèche	Aides-soignants	244	1,73	9,09 %	1,54 %		1,54 %	10,45 %		10,45 %	38,93 %		38,93 %
	Puéricultrices	430	5,96	6,75 %	11,80 %		11,80 %	7,92 %		7,92 %	20,08 %		20,08 %
	Aux. puéricultrice	1 178	20,45	5,37 %	2,06 %		2,06 %	9,43 %		9,43 %	15,80 %		15,80 %
	Éducateurs jeunes enfants	135	2,56	4,53 %	4,13 %		4,13 %	1,53 %		1,53 %	14,50 %		14,50 %
	Taux du pôle ou secteur			3,75 %	4,76 %		4,76 %	6,57 %		6,57 %	10,79 %	0,02 %	10,81 %

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences 2018	ETP moyen année 2018	Taux d'absences 2018	2016			2017			2018		
					Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget USLD (B)	Animateurs	387	0,29	59,92 %	123,80 %		123,80 %	122,45 %		122,45 %	367,02 %		367,02 %
	Psychomotriciens cat. A	69	0,53	28,48 %				6,58 %		6,58 %	38,04 %		38,04 %
	Aides-soignants	2 391	57,35	4,14 %	13,33 %	0,60 %	13,93 %	7,94 %	0,02 %	7,96 %	11,50 %		11,50 %
	Infirmiers	1 548	39,33	3,68 %	12,31 %	0,05 %	12,36 %	8,06 %	0,37 %	8,42 %	10,68 %	0,15 %	10,83 %
	Taux du pôle ou secteur			3,59 %	11,50 %	0,33 %	11,83 %	7,62 %	0,14 %	7,76 %	10,42 %	0,07 %	10,49 %
Pôle cardio- thoracique	OP	595	8,28	9,00 %	31,25 %		31,25 %	16,26 %		16,26 %	20,05 %		20,05 %
	Conducteurs ambulanciers	5	0,25	5,48 %					#DIV/0	#DIV/0		5,48 %	5,48 %
	A.S.H.	4 214	79,88	4,77 %	12,59 %	0,05 %	12,64 %	10,49 %	0,12 %	10,62 %	14,57 %	0,10 %	14,66 %
	Aides-soignants	14 052	285,69	4,61 %	11,78 %	0,46 %	12,23 %	12,43 %	0,72 %	13,14 %	13,35 %	0,29 %	13,64 %
	Taux du pôle ou secteur			3,30 %	9,15 %	0,23 %	9,38 %	8,66 %	0,33 %	8,99 %	9,64 %	0,14 %	9,78 %
Transport	Agents de maîtrise	38	1,33	5,68 %								7,81 %	7,81 %
	Technicien sup. hospitalier	71	1,00	4,28 %								19,45 %	19,45 %
	OP	729	21,14	3,65 %	5,75 %	1,81 %	7,57 %	0,68 %	8,52 %	9,20 %	1,25 %	8,43 %	9,68 %
	Maitres ouvriers		0,00			19,11 %	19,11 %						
	Technicien hospitalier		2,25										
	Taux du pôle ou secteur			3,05 %	2,82 %	8,34 %	11,17 %	0,60 %	7,48 %	8,07 %	1,02 %	8,09 %	9,11 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	Conseillère conjugale	338	0,62	34,82 %				10,00 %		10,00 %	149,83 %		149,83 %
	Aides de pharmacie	365	1,00	33,33 %		27,95 %	27,95 %		67,67 %	67,67 %		100,00 %	100,00 %
	Psychologues	71	0,89	7,17 %		13,01 %	13,01 %				21,88 %		21,88 %
	Aides-soignants	5 875	102,36	5,20 %	11,02 %	0,55 %	11,58 %	13,75 %	0,16 %	13,91 %	15,75 %	0,17 %	15,92 %
	Taux du pôle ou secteur			2,98 %	9,30 %	0,36 %	9,66 %	8,42 %	0,21 %	8,63 %	8,56 %	0,27 %	8,84 %

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences 2018	ETP moyen année 2018	Taux d'absences 2018	2016			2017			2018		
					Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Brancardage	Éducateurs jeunes enfants	54	0,99	7,75 %					2,19 %	2,19 %		14,92 %	14,92 %
	Aides-soignants	3 471	92,18	3,37 %	0,36 %	7,10 %	7,47 %	0,10 %	6,66 %	6,76 %	1,90 %	8,45 %	10,35 %
	A.S.H.	1 980	70,80	3,36 %	2,24 %	3,65 %	5,89 %	0,86 %	3,79 %	4,65 %	1,36 %	6,32 %	7,68 %
	Conducteurs ambulanciers	1 444	43,21	2,94 %	0,99 %	10,08 %	11,08 %	2,75 %	10,04 %	12,79 %	1,57 %	7,65 %	9,22 %
	Taux du pôle ou secteur			3,12 %	1,15 %	6,66 %	7,81 %	0,91 %	6,24 %	7,15 %	1,73 %	7,09 %	8,82 %
Pôle spécialités médicales	Attachés d'administration	228	0,23				3,84 %		3,84 %	270,94 %		270,94 %	26,04 %
	Apprentis	288	0,22	20,06 %		20,06 %	5,52 %		5,52 %		364,17 %	364,17 %	15,32 %
	A.S.H.	2 236	48,82	19,45 %	0,05 %	19,49 %	12,96 %	0,37 %	13,34 %	12,55 %	0,09 %	12,64 %	8,73 %
	Aides-soignants	7 475	192,09	10,70 %	1,04 %	11,74 %	11,20 %	1,16 %	12,36 %	9,54 %	1,24 %	10,78 %	3,63 %
	Taux du pôle ou secteur			8,86 %	0,46 %	9,32 %	9,56 %	0,64 %	10,20 %	8,06 %	0,67 %	8,73 %	8,74 %
Service social	Aides-soignants	150	0,50	24,06 %	4,11 %		4,11 %	5,75 %		5,75 %	109,59 %		109,59 %
	Assistants socio-éducatif	1 228	37,45	3,12 %	12,82 %		12,82 %	11,72 %		11,72 %	9,13 %		9,13 %
	Adjointes admin. hosp.	64	8,01	0,74 %	4,97 %		4,97 %	3,21 %		3,21 %	2,19 %		2,19 %
	Cadres socio-éducatifs	9	2,22	0,38 %	2,49 %		2,49 %	1,74 %		1,74 %	1,13 %		1,13 %
	Taux du pôle ou secteur			2,83 %	10,77 %		10,77 %	9,64 %		9,64 %	8,37 %		8,37 %



Indicateur 2.3 Turnover

➤ Focus par budget (hors contrats spéciaux)

Budget	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	13,56%	13,90%	13,63%	15,09%	15,08%	15,09%	15,42%	14,73%	15,28%
Budget B - USLD Long séjour	20,83%	45,00%	22,88%	22,82%	35,00%	23,89%	15,35%	12,50%	15,16%
Budget C - Instituts de formation	5,41%	12,50%	6,10%	10,36%	13,64%	10,66%	12,50%	15,63%	12,89%
Budget E1 - EHPAD Lormont	19,74%	28,57%	20,48%	13,51%	12,50%	13,41%	8,22%	30,00%	9,62%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	27,27%		24,32%	20,97%	12,50%	20,00%	23,33%	10,00%	21,43%
Budget P - CAMSP	11,36%		10,42%	2,17%		2,17%	16,67%		16,67%
Budget G - GHT							22,73%	50,00%	25,00%
Total	13,64%	14,03%	13,72%	15,10%	15,14%	15,11%	15,36%	14,77%	15,25%

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	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	6,06 %	10,00 %	6,58 %	9,70 %	4,55 %	9,09 %	13,57 %	10,00 %	13,13 %
Pôle chirurgie	10,87 %	11,64 %	10,95 %	14,34 %	13,24 %	14,23 %	16,77 %	21,83 %	17,30 %
Pôle spécialités médicales	10,13 %	12,50 %	10,36 %	10,35 %	22,58 %	11,63 %	11,10 %	19,84 %	12,05 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	9,89 %	14,58 %	10,13 %	11,14 %	14,29 %	11,27 %	11,64 %	10,53 %	11,59 %
Pôle spécialités chirurgicales	9,34 %	11,54 %	9,49 %	9,32 %	11,67 %	9,51 %	10,15 %	7,81 %	9,94 %
Pôle pédiatrie	9,25 %	17,19 %	9,57 %	13,09 %	5,88 %	12,81 %	16,06 %	33,87 %	16,73 %
Pôle neurosciences cliniques	11,69 %	19,64 %	12,30 %	17,33 %	17,24 %	17,28 %	12,66 %	22,41 %	13,35 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	11,07 %	11,97 %	11,34 %	13,02 %	15,55 %	13,79 %	16,38 %	9,58 %	14,37 %
Pôle cardio-thoracique	10,08 %	15,79 %	10,43 %	10,77 %	19,72 %	11,45 %	11,71 %	19,18 %	12,28 %
Pôle médecine interne	11,93 %	5,26 %	11,15 %	11,35 %	11,43 %	11,36 %	10,95 %	15,28 %	11,45 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	11,94 %	15,79 %	12,24 %	11,95 %	13,75 %	12,09 %	10,88 %	17,05 %	11,42 %
Pôle gériatrie clinique	11,44 %	15,00 %	11,71 %	13,70 %	28,13 %	14,80 %	14,49 %	15,63 %	14,64 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	11,03 %	17,57 %	11,65 %	14,35 %	10,00 %	13,91 %	12,20 %	9,30 %	11,86 %
Pôle biologie et pathologie	8,73 %	8,49 %	8,67 %	10,68 %	10,85 %	10,72 %	11,16 %	5,86 %	9,87 %
Pôle anesthésie-réanimation	11,01 %	15,44 %	11,74 %	14,04 %	17,57 %	14,62 %	13,73 %	16,44 %	14,18 %
Pôle santé publique	6,22 %	14,86 %	7,48 %	6,79 %	12,79 %	7,79 %	8,15 %	10,64 %	8,58 %
Pôle produits de santé	9,66 %	11,11 %	10,06 %	13,68 %	19,15 %	15,24 %	14,41 %	8,00 %	12,57 %
Pôle imagerie médicale	7,91 %	10,00 %	8,50 %	11,49 %	6,58 %	10,12 %	8,78 %	10,26 %	9,20 %
Pôle odontologie et santé buccale	3,00 %		2,83 %	7,14 %		6,73 %	3,19 %	12,50 %	3,92 %
Pôle acti commune							5,00 %		5,00 %

Turnover – Titulaires

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	2,83 %	11,11 %	4,10 %	6,60 %	5,00 %	6,45 %	9,26 %	5,56 %	8,73 %
Pôle chirurgie	7,77 %	6,06 %	7,59 %	8,64 %	9,68 %	8,75 %	10,15 %	10,17 %	10,15 %
Pôle spécialités médicales	6,29 %	9,26 %	6,58 %	6,59 %	14,15 %	7,34 %	8,57 %	15,09 %	9,23 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	6,02 %	5,00 %	5,97 %	7,21 %	2,63 %	7,01 %	6,42 %	5,56 %	6,39 %
Pôle spécialités chirurgicales	6,83 %		6,44 %	5,98 %	2,63 %	5,76 %	7,44 %	2,27 %	7,07 %
Pôle pédiatrie	3,74 %	7,89 %	3,87 %	6,78 %	5,00 %	6,72 %	9,87 %	18,42 %	10,12 %
Pôle neurosciences cliniques	6,93 %	12,00 %	7,36 %	9,86 %	14,00 %	10,20 %	6,40 %	7,50 %	6,47 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5,56 %	4,59 %	5,29 %	7,83 %	8,42 %	7,99 %	10,32 %	4,33 %	8,55 %
Pôle cardio-thoracique	6,68 %	8,82 %	6,81 %	7,41 %	12,28 %	7,73 %	7,05 %	12,93 %	7,45 %
Pôle médecine interne	8,27 %	3,13 %	7,69 %	6,43 %	8,06 %	6,63 %	6,61 %	6,45 %	6,59 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	5,90 %	7,58 %	6,03 %	7,78 %	3,23 %	7,45 %	6,35 %	3,23 %	6,12 %
Pôle gériatrie clinique	7,33 %	3,33 %	6,97 %	5,79 %	10,00 %	6,18 %	5,65 %	7,14 %	5,77 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	6,15 %	8,62 %	6,36 %	7,53 %	5,17 %	7,32 %	6,59 %	1,56 %	6,12 %
Pôle biologie et pathologie	5,89 %	3,01 %	5,28 %	6,27 %	4,32 %	5,84 %	7,68 %	3,05 %	6,63 %
Pôle anesthésie-réanimation	8,54 %	9,92 %	8,76 %	10,00 %	8,33 %	9,74 %	9,59 %	9,43 %	9,58 %
Pôle santé publique	2,29 %	2,08 %	2,25 %	2,85 %	2,00 %	2,73 %	3,80 %	1,79 %	3,48 %
Pôle produits de santé	5,00 %	8,75 %	6,07 %	7,07 %	10,00 %	7,97 %	8,02 %	3,57 %	6,76 %
Pôle imagerie médicale	4,72 %	5,29 %	4,88 %	7,12 %	2,94 %	5,96 %	5,53 %	7,01 %	5,96 %
Pôle odontologie et santé buccale	2,13 %		2,00 %	4,35 %		4,08 %	2,17 %	12,50 %	3,00 %
Pôle acti commune							5,00 %		5,00 %

Turnover – CDI

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent				10,00 %		9,09 %			
Pôle chirurgie	4,41 %		4,05 %	6,90 %		6,06 %	8,14 %	37,50 %	10,42 %
Pôle spécialités médicales	6,94 %	8,33 %	7,14 %	9,38 %	20,00 %	10,81 %	4,84 %	10,00 %	5,56 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	13,16 %		12,50 %	5,56 %	25,00 %	7,89 %	2,27 %		2,17 %
Pôle spécialités chirurgicales	7,14 %		5,88 %	3,13 %		2,78 %	5,56 %	12,50 %	6,82 %
Pôle pédiatrie	2,88 %		2,59 %	7,50 %		6,72 %	8,22 %	12,50 %	8,54 %
Pôle neurosciences cliniques	10,53 %		10,00 %	7,14 %	16,67 %	7,89 %	9,09 %	12,50 %	9,57 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	31,25 %		11,90 %	5,00 %		2,63 %	20,83 %	25,00 %	21,88 %
Pôle cardio-thoracique	7,69 %		7,14 %	12,50 %		11,29 %	15,71 %	8,33 %	14,29 %
Pôle médecine interne	4,17 %	12,50 %	6,25 %	7,14 %		5,00 %	5,56 %	25,00 %	10,00 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	2,78 %		2,78 %	6,00 %	10,00 %	6,67 %	10,42 %		8,33 %
Pôle gériatrie clinique	5,88 %		5,00 %	2,27 %		2,27 %	18,75 %		18,75 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	15,00 %	62,50 %	20,59 %	6,52 %		5,17 %	1,67 %		1,39 %
Pôle biologie et pathologie	1,92 %		1,35 %	5,00 %	18,18 %	8,54 %	5,00 %		3,23 %
Pôle anesthésie-réanimation	4,84 %	9,38 %	6,52 %	2,78 %	16,67 %	6,25 %	6,67 %	12,50 %	8,33 %
Pôle santé publique	8,54 %	7,14 %	8,33 %	3,66 %		3,06 %	11,54 %	9,09 %	11,00 %
Pôle produits de santé	8,33 %		5,56 %						
Pôle imagerie médicale	7,89 %		6,00 %	9,09 %		6,67 %	14,29 %	12,50 %	13,64 %
Pôle odontologie et santé buccale				25,00 %		25,00 %			
Pôle acti commune									

Turnover - CDD

Pôle	2016			2017			2018		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	50,00 %		50,00 %	50,00 %		50,00 %	56,25 %		55,56 %
Pôle chirurgie	82,14 %	112,50 %	85,94 %	89,77 %	100,00 %	90,43 %	90,38 %	114,29 %	93,22 %
Pôle spécialités médicales	88,00 %	62,50 %	84,48 %	69,35 %	137,50 %	77,14 %	60,71 %	80,00 %	63,64 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	72,92 %	83,33 %	74,07 %	55,26 %	200,00 %	58,97 %	62,22 %		64,44 %
Pôle spécialités chirurgicales	52,63 %	100,00 %	59,09 %	61,90 %	37,50 %	55,17 %	58,33 %	25,00 %	50,00 %
Pôle pédiatrie	44,66 %	50,00 %	45,05 %	52,34 %	14,29 %	50,00 %	57,48 %	150,00 %	60,81 %
Pôle neurosciences cliniques	61,11 %	250,00 %	67,86 %	81,58 %	50,00 %	80,00 %	59,30 %	90,00 %	62,50 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	72,50 %	158,33 %	92,31 %	62,50 %	75,00 %	65,12 %	67,86 %	50,00 %	62,50 %
Pôle cardio-thoracique	95,45 %	150,00 %	100,00 %	61,76 %	63,64 %	62,10 %	70,00 %	66,67 %	70,59 %
Pôle médecine interne	62,50 %	25,00 %	59,09 %	57,41 %	75,00 %	60,71 %	58,70 %	100,00 %	63,46 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	75,00 %	70,00 %	74,44 %	61,11 %	80,00 %	65,00 %	57,89 %	81,25 %	63,33 %
Pôle gériatrie clinique	32,35 %	83,33 %	36,49 %	80,43 %	300,00 %	89,58 %	76,09 %	75,00 %	79,17 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	58,93 %	37,50 %	56,25 %	74,32 %	50,00 %	71,43 %	58,14 %	58,33 %	57,00 %
Pôle biologie et pathologie	35,53 %	50,00 %	39,22 %	51,43 %	42,86 %	48,98 %	34,78 %	22,22 %	31,75 %
Pôle anesthésie-réanimation	62,50 %	128,57 %	73,26 %	101,39 %	122,73 %	106,38 %	72,12 %	76,67 %	73,13 %
Pôle santé publique	29,55 %	90,00 %	39,29 %	40,91 %	50,00 %	43,75 %	26,67 %	43,75 %	31,08 %
Pôle produits de santé	50,00 %	75,00 %	53,57 %	90,00 %	125,00 %	100,00 %	94,44 %	41,67 %	73,33 %
Pôle imagerie médicale	67,86 %	120,00 %	81,58 %	77,78 %	56,25 %	71,15 %	38,89 %	57,14 %	42,65 %
Pôle odontologie et santé buccale				100,00 %		100,00 %			
Pôle acti commune									

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

Corps	Effectif au 31/12/N	2016			2017			2018		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Infirmiers	2849	17,77 %	20,86 %	18,09 %	18,85 %	26,07 %	19,62 %	19,09 %	24,12 %	19,64 %
Aides-soignants	2455	11,09 %	9,40 %	10,83 %	12,97 %	10,75 %	12,63 %	11,79 %	8,47 %	11,28 %
A.S.H.	881	19,33 %	29,23 %	20,75 %	18,72 %	28,99 %	20,34 %	19,70 %	31,33 %	21,68 %
OP	825	34,18 %	25,84 %	28,73 %	26,56 %	17,80 %	20,50 %	27,76 %	17,37 %	20,55 %
Adjointes admin. hosp.	592	11,87 %	8,11 %	11,61 %	14,48 %	14,47 %	14,48 %	18,15 %	14,63 %	17,91 %
Assistants médico-administratif	452	5,46 %		5,35 %	6,40 %	5,00 %	6,38 %	6,21 %	5,56 %	6,19 %
Techniciens de laboratoire	350	9,78 %	10,13 %	9,86 %	10,91 %	8,23 %	10,31 %	10,97 %	5,49 %	9,71 %
Puéricultrices	326	17,48 %	62,50 %	18,03 %	20,21 %	10,00 %	20,06 %	22,20 %	12,50 %	22,09 %
Auxiliaire puéricultrice	276	13,24 %	16,67 %	13,28 %	17,18 %		16,92 %	17,10 %		16,85 %
Techniciens supérieurs	244	5,84 %	7,10 %	6,73 %	12,14 %	9,46 %	10,50 %	14,92 %	10,00 %	12,50 %

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

Corps	Effectif au 31/12/N	Âge 15-19		Âge 20-24		Âge 25-29		Âge 30-34		Âge 35-39		Âge 40-44		Âge 45-49		Âge 50-54		Âge 55-59		Âge 60-64		Âge 65-69	Âge 70-74
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F
Infirmiers	2849			58,50	56,90	20,92	27,38	15,78	17,59	13,68	18,57	11,65	15,57	7,72	8,89	3,70	7,84	7,12	4,76	25,56	15,79	33,33	25,00
Aides-soignants	2455	150,00		47,39	72,22	15,57	24,00	13,34	9,65	8,41	12,41	6,28	8,66	5,91	3,60	3,62	1,97	6,59	4,05	22,31	15,94	100,00	
A.S.H.	881	200,00	350,00	81,09	151,56	17,24	26,36	11,55	17,36	9,57	8,77	8,65	14,86	8,30	9,15	8,40	3,75	6,62	3,85	31,31	23,08		
OP	825	450,00	360,00	182,43	129,66	35,87	25,62	13,79	11,52	8,39	10,77	13,38	9,94	13,00	7,99	13,10	4,22	3,70	3,57	25,37	17,19	12,50	
Adjoints admin. hosp.	592	100,00		75,00	150,00	23,18	19,57	18,32	16,67	19,44	6,45	12,42	16,67	7,66		5,30	3,57	4,11	7,14	16,67	16,67	41,67	
AMA	452			75,00		13,64	50,00	8,26		4,55	16,67	3,74		1,12		2,29		2,50		16,21		33,33	
Tech. de laboratoire	350			35,56	39,29	11,34	14,29	9,73	4,55	7,69	4,69	3,03	4,84	2,94	3,57	1,16		1,67		14,55	7,3%	26,67	
Puéricultrices	326			71,05		25,83	25,00	11,47		13,50	12,50	13,60		12,82		6,00		2,83		29,55			
Manip. radio. méd.	293			80,00	75,00	14,22	17,69	5,38	6,18	8,97	6,52	4,44	16,67	1,85		0,98		9,09		24,14	21,43		
Maitres ouvriers	0				25,00		4,17	3,85	2,70	5,88	2,17		1,39		5,95		1,72		0,91	9,46	15,24	50,00	

F: Femme - H : Homme



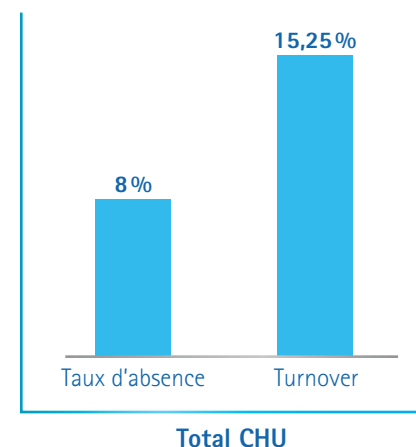
Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité



Partie 2

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	6,16 %	13,13 %
Pôle chirurgie	8,19 %	17,30 %
Pôle spécialités médicales	8,59 %	12,05 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	8,84 %	11,59 %
Pôle spécialités chirurgicales	7,59 %	9,94 %
Pôle pédiatrie	7,66 %	16,73 %
Pôle neurosciences cliniques	7,81 %	13,35 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7,41 %	14,37 %
Pôle cardio-thoracique	9,79 %	12,28 %
Pôle médecine interne	7,78 %	11,45 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	8,10 %	11,42 %
Pôle gériatrie clinique	8,09 %	14,64 %
TR Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	8,14 %	11,86 %
Pôle biologie et pathologie	6,40 %	9,87 %
Pôle anesthésie-réanimation	7,56 %	14,18 %
Pôle santé publique	5,42 %	8,58 %
Pôle produits de santé	7,93 %	12,57 %
Pôle imagerie médicale	7,86 %	9,20 %
Pôle odontologie et santé buccale	11,41 %	3,92 %
Pôle acti commune	7,30 %	5,00 %



Mode de calcul

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

Mise en valeur du pôle santé publique

Le pôle santé publique intègre depuis 2018 le pôle médico-judiciaire. Afin de faciliter la lecture, les années antérieures ont été retravaillées pour tenir compte de la modification de structure. Le pôle regroupe entre autres les entités suivantes :

Des unités de santé publique

- L'hygiène hospitalière
- L'informatique médicale
 - Coordination et analyse de l'information médicale (UCAIM)
 - Méthodes d'évaluation en santé (UMES)
 - Soutien méthodologiques à la recherche clinique et méthodologique (USMR)
- Santé au travail et environnement et pathologies professionnelles
- Pharmacologie médicale
- Coordination des prélèvements d'organes et de tissus
- COREVIH Aquitaine
- Matéiovigilance
- Sécurité transfusionnelle et hémovigilance
- Unité d'accueil et de patients sourds
- Service de soutien méthodologique et d'innovation en Prévention

Des unités médico-judiciaires :

- L'UHSI (Unité hospitalière de sécurité inter-régionale)
- L'USDSS (unité sanitaire de soins somatiques)
- L'UMCRA (unité médicale du centre de rétention administrative)
- La thanatologie
- La médecine légale du vivant (CAUVA)
- Les dépositaires

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	2016	216,02	0,00 %	43	41,72	0,00 %	40	257,74		43
	2017	217,70	0,78 %	43	43,99	5,43 %	39	261,69	1,53 %	43
	2018	220,90	1,47 %	44	47,36	7,67 %	41	268,26	2,51 %	43
Personnel médical	2016	34,74	0,00 %	45	12,20	0,00 %	54	46,94		47
	2017	35,75	2,91 %	46	13,00	6,53 %	51	48,74	3,85 %	48
	2018	48,84	36,62 %	47	20,00	53,90 %	48	68,84	41,23 %	47
TOTAL	2016	250,75		44	53,92		42	304,68		44
	2017	253,45	1,08 %	44	56,99	5,68 %	41	310,44	1,89 %	44
	2018	269,74	6,43 %	45	67,37	18,21 %	42	337,10	8,59 %	44

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	2016	3,78	0,25	4,03	38,62		38,62	6,66	0,50	7,16	49,06		47	0,75		53	49,81		48
	2017	4,90	0,25	5,15	38,63		38,63	7,66		7,66	51,19	4,35 %	48	0,25	-67,04 %	37	51,44	3,28 %	48
	2018	5,00	1,00	6,00	36,29		36,29	10,40		10,40	51,69	0,97 %	49	1,00	303,38 %	48	52,69	2,42 %	49
Soignants	2016	61,92	3,55	65,47	20,21	1,50	21,71	25,27	8,66	33,93	107,40		44	13,71		45	121,11		45
	2017	60,04	5,12	65,16	22,14	1,50	23,64	25,31	7,87	33,17	107,49	0,08 %	45	14,49	5,66 %	44	121,98	0,71 %	45
	2018	58,33	9,18	67,51	21,96	0,83	22,79	23,38	7,00	30,38	103,67	-3,55 %	45	17,02	17,44 %	44	120,69	-1,05 %	45
Sociaux-éducatifs	2016				1,50		1,50				1,50		45				1,50		45
	2017				1,11		1,11				1,11	-26,02 %	46		0,00 %		1,11	-26,02 %	46
	2018				2,43		2,43				2,43	119,27 %	34		0,00 %		2,43	119,27 %	34
Médico-techniques	2016				8,10	0,50	8,60				8,10		42	0,50		31	8,60		41
	2017				8,92	0,50	9,42				8,92	10,17 %	40	0,50	0,00 %	32	9,42	9,57 %	40
	2018	9,50	0,42	9,92	-0,32	-0,17	-0,49				9,18	2,93 %	41	0,25	-50,00 %	33	9,43	0,12 %	39
Techniques	2016	7,54	5,00	12,54	17,56	1,08	18,64	1,20	11,99	13,19	26,31		41	18,07		44	44,38		42
	2017	8,94	5,00	13,94	17,60	0,99	18,60	1,03	12,47	13,51	27,57	4,80 %	42	18,47	2,18 %	44	46,04	3,74 %	42
	2018	8,43	6,47	14,90	18,52	2,90	21,42	1,00	12,97	13,97	27,96	1,39 %	42	22,34	20,97 %	44	50,30	9,25 %	43
TOTAL	2016	73,24	8,80	82,04	85,99	3,08	89,07	33,13	21,16	54,29	192,37		45	33,04		44	225,40		45
	2017	73,88	10,37	84,25	88,41	2,99	91,41	34,00	20,34	54,34	196,29	2,04 %	45	33,70	2,02 %	43	229,99	2,04 %	45
	2018	81,27	17,07	98,34	78,88	3,57	82,45	34,78	19,97	54,75	194,94	-0,69 %	45	40,60	20,47 %	44	235,54	2,41 %	45

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	2016	3,78	0,25	4,03	2,73		2,73	2,20	0,50	2,70	8,71		46	0,75		53	9,46		47
	2017	4,90	0,25	5,15	1,06		1,06	0,91		0,91	6,87	-21,19 %	45	0,25	-67,04 %	37	7,11	-24,82 %	44
	2018	5,00	1,00	6,00	1,04		1,04	1,66		1,66	7,70	12,13 %	48	1,00	303,38 %	48	8,70	22,25 %	48
Soignants	2016	5,38	0,55	5,93				1,35		1,35	6,73		36	0,55		25	7,28		35
	2017	5,62	1,00	6,62	0,62		0,62	1,42	0,24	1,67	7,66	13,82 %	37	1,24	125,51 %	26	8,90	22,25 %	34
	2018	3,91	1,61	5,52				1,55		1,55	5,46	-28,78 %	32	1,61	29,90 %	27	7,07	-20,61 %	31
Sociaux-éducatifs	2016																		
	2017											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
	2018				1,12		1,12				1,12	100,00 %	28		0,00 %		1,12	100,00 %	28
Médico-techniques	2016																		
	2017											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
	2018											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
Techniques	2016	7,54	4,00	11,54	16,98	0,99	17,97		1,99	1,99	24,52		41	6,99		38	31,51		40
	2017	8,94	4,00	12,94	15,77	0,99	16,76		1,97	1,97	24,71	0,73 %	42	6,97	-0,28 %	39	31,67	0,51 %	41
	2018	8,43	5,47	13,90	14,52	2,90	17,42		0,67	0,67	22,96	-7,08 %	42	9,04	29,67 %	40	31,99	1,01 %	41
TOTAL	2016	16,71	4,80	21,51	19,71	0,99	20,70	3,56	2,49	6,05	39,97		41	8,29		41	48,26		41
	2017	19,45	5,25	24,70	17,45	0,99	18,44	2,34	2,22	4,55	39,24	-1,84 %	41	8,46	2,03 %	35	47,69	-1,18 %	40
	2018	17,34	8,08	25,42	16,68	2,90	19,58	3,21	0,67	3,88	37,24	-5,10 %	41	11,65	37,70 %	39	48,88	2,49 %	40

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	2016	2,00		2,00	1,00		1,00	1,01		1,01	4,01		37				4,01		37
	2017	2,00		2,00	0,06		0,06	2,31		2,31	4,36	8,81 %	37		0,00 %		4,36	8,81 %	37
	2018	2,00		2,00	1,00		1,00	2,73		2,73	5,73	31,21 %	41		0,00 %		5,73	31,21 %	41
Soignants	2016	7,38	1,34	8,72	0,91		0,91	0,56	0,17	0,72	8,84		34	1,51		24	10,35		33
	2017	4,69	1,38	6,07	0,57		0,57	1,53	0,97	2,50	6,79	-23,19 %	32	2,35	55,77 %	25	9,14	-11,68 %	30
	2018	6,06	1,92	7,98	0,65		0,65	2,68	1,08	3,76	9,39	38,23 %	33	3,01	27,81 %	32	12,39	35,55 %	33
Sociaux-éducatifs	2016																		
	2017				0,49		0,49				0,49	100,00 %	25		0,00 %		0,49	100,00 %	25
	2018				1,21	0,12	1,33				1,21	146,61 %	34	0,12	100,00 %	31	1,33	170,34 %	33
Médico-techniques	2016																		
	2017											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
	2018		0,06	0,06								0,00 %		0,06	100,00 %	26	0,06	100,00 %	26
Techniques	2016	8,81	6,09	14,90	1,99	0,30	2,29		0,79	0,79	10,80		33	7,18		30	17,97		32
	2017	6,24	5,59	11,83	3,53	1,11	4,64		1,24	1,24	9,77	-9,52 %	34	7,93	10,53 %	31	17,70	-1,51 %	32
	2018	4,98	1,08	6,06	4,57	1,25	5,82	0,08	1,25	1,33	9,63	-1,41 %	33	3,58	-54,87 %	30	13,21	-25,36 %	32
TOTAL	2016	18,18	7,43	25,62	3,90	0,30	4,20	1,57	0,95	2,52	23,65		34	8,69		29	32,34		33
	2017	12,93	6,97	19,90	4,64	1,11	5,75	3,84	2,21	6,05	21,42	-9,44 %	33	10,28	18,40 %	29	31,70	-1,97 %	32
	2018	13,04	3,06	16,10	7,44	1,37	8,80	5,49	2,33	7,82	25,96	21,21 %	35	6,76	-34,28 %	30	32,72	3,20 %	34

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	2016	5,78	0,25	6,03	39,62		39,62	7,67	0,50	8,17	53,07		47	0,75		53	53,82		47
	2017	6,90	0,25	7,15	38,69		38,69	9,97		9,97	55,56	4,69 %	47	0,25	-67,04 %	37	55,81	3,69 %	47
	2018	7,00	1,00	8,00	37,29		37,29	13,13		13,13	57,42	3,34 %	48	1,00	303,38 %	48	58,41	4,67 %	48
Soignants	2016	69,29	4,89	74,19	21,12	1,50	22,62	25,82	8,83	34,65	116,24		43	15,22		42	131,46		43
	2017	64,73	6,51	71,24	22,71	1,50	24,21	26,84	8,83	35,67	114,28	-1,69 %	43	16,84	10,63 %	41	131,12	-0,26 %	43
	2018	64,39	11,11	75,49	22,61	0,83	23,44	26,06	8,08	34,15	113,06	-1,06 %	44	20,02	18,88 %	42	133,08	1,50 %	44
Sociaux-éducatifs	2016				1,50		1,50				1,50		45				1,50		45
	2017				1,60		1,60				1,60	6,76 %	39		0,00 %		1,60	6,76 %	39
	2018				3,65	0,12	3,76				3,65	127,67 %	36	0,12	100,00 %	31	3,76	134,95 %	35
Médico-techniques	2016				8,10	0,50	8,60				8,10		42	0,50		31	8,60		41
	2017				8,92	0,50	9,42				8,92	10,17 %	40	0,50	0,00 %	32	9,42	9,57 %	40
	2018	9,50	0,47	9,98	-0,32	-0,17	-0,49				9,18	2,93 %	41	0,31	-38,67 %	28	9,49	0,72 %	38
Techniques	2016	16,35	11,09	27,44	19,55	1,38	20,93	1,20	12,78	13,98	37,11		38	25,25		38	62,35		38
	2017	15,18	10,59	25,76	21,13	2,10	23,23	1,03	13,71	14,74	37,34	0,64 %	39	26,40	4,56 %	39	63,74	2,22 %	39
	2018	13,41	7,55	20,96	23,10	4,15	27,25	1,08	14,22	15,30	37,59	0,66 %	40	25,92	-1,82 %	41	63,51	-0,37 %	40
TOTAL	2016	91,43	16,23	107,66	89,89	3,38	93,27	34,70	22,11	56,81	216,02		43	41,72		40	257,74		43
	2017	86,81	17,34	104,15	93,05	4,10	97,16	37,84	22,54	60,39	217,70	0,78 %	43	43,99	5,43 %	39	261,69	1,53 %	43
	2018	94,31	20,13	114,44	86,32	4,93	91,25	40,27	22,30	62,57	220,90	1,47 %	44	47,36	7,67 %	41	268,26	2,51 %	43

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	2016	1,00		1,00		31	0,00			1,00		31
	2017	1,07		1,07	7,22 %	31	0,00	0,00 %		1,07	7,22 %	31
	2018	1,00	1,83	1,00	-6,74 %	32	1,83	100,00 %	32	2,83	164,25 %	32
Assistants associés	2016			0,00			0,00			0,00		
	2017			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
	2018			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
Hospitalo-universitaires	2016	6,92	5,07	6,92		44	5,07		56	11,98		49
	2017	6,75	5,65	6,75	-2,37 %	45	5,65	11,51 %	51	12,40	3,50 %	48
	2018	5,72	7,15	5,72	-15,26 %	46	7,15	26,55 %	48	12,87	3,79 %	47
Praticiens hospitaliers temps partiel	2016	1,00	1,00	1,00		40	1,00		60	2,00		50
	2017	1,00	0,91	1,00	0,00 %	41	0,91	-8,61 %	61	1,91	-4,31 %	51
	2018	2,00		2,00	100,00 %	47	0,00	-100,00 %		2,00	4,50 %	47
Praticiens hospitaliers temps plein	2016	19,38	6,00	19,38		46	6,00		47	25,38		46
	2017	20,33	6,00	20,33	4,90 %	47	6,00	0,00 %	48	26,33	3,74 %	47
	2018	25,59	8,17	25,59	25,83 %	49	8,17	36,11 %	48	33,75	28,17 %	48
Praticiens attachés	2016	3,97	0,13	3,97		46	0,13		69	4,10		48
	2017	5,42	0,19	5,42	36,56 %	48	0,19	43,75 %	70	5,61	36,79 %	50
	2018	8,45	0,73	8,45	55,89 %	50	0,73	282,03 %	70	9,19	63,61 %	52
Praticiens attachés associés	2016	0,47		0,47		48,00	0,00			0,47		48,00
	2017			0,00	-100,00 %		0,00	0,00 %		0,00	-100,00 %	
	2018			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
Praticiens contractuels	2016	2,00		2,00		34	0,00			2,00		34
	2017	1,17	0,24	1,17	-41,67 %	37	0,24	100,00 %	41	1,41	-29,58 %	39
	2018	6,08	2,12	6,08	421,00 %	37	2,12	777,24 %	36	8,20	482,13 %	37
TOTAL	2016	34,74	12,20	34,74		45	12,20		54	46,94		47
	2017	35,75	13,00	35,75	2,91 %	46	13,00	6,53 %	51	48,74	3,85 %	48
	2018	48,84	20,00	48,84	36,62 %	47	20,00	53,90 %	48	68,84	41,23 %	47

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2018

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2016	157,47	
	2017	307,38	+ 95,20 %
	2018	139,70	- 0,05 %
Soignants	2016	385,12	
	2017	581,62	+ 51,02 %
	2018	522,68	- 0,01 %
Socio-éducatifs	2016		
	2017		
	2018	2,13	+ 100,00 %
Médico-techniques	2016	1,00	
	2017		- 0,10 %
	2018	8,00	+ 100,00 %
Techniques	2016	-57,70	
	2017	-25,20	+ 56,33 %
	2018		+ 100,00 %
TOTAL	2016	485,89	
	2017	863,80	+ 77,78 %
	2018	672,51	- 0,02 %

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2016	227,17	
	2017	382,48	+ 68,37 %
	2018	313,45	- 0,02 %
Aides-soignants	2016	102,03	
	2017	60,22	- 0,04 %
	2018	50,48	- 0,02 %
Assistant médico-administratif	2016	157,47	
	2017	169,68	+ 7,75 %
	2018	116,98	- 0,03 %

Nombre heure supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2018

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

		Femme	Homme	Nombre moyen total	Évolution
Administratifs	2016	14,32	0,00	14,32	
	2017	18,08	0,00	18,08	+ 26,31 %
	2018	8,22	0,00	8,22	- 0,05 %
Soignants	2016	6,75	2,59	6,21	
	2017	9,97	4,32	9,09	+ 46,30 %
	2018	9,43	-0,80	8,30	- 0,01 %
Socio-éducatifs	2016	0,00	0,00	0,00	
	2017	0,00	0,00	0,00	
	2018	0,00	2,13	2,13	+ 100,00 %
Médico-techniques	2016	1,00	0,00	1,00	
	2017	0,00	0,00	0,00	- 0,10 %
	2018	8,00	0,00	8,00	+ 100,00 %
Techniques	2016	-32,00	-25,70	-28,85	
	2017	-1,75	-18,20	-5,04	+ 82,53 %
	2018	0,00	0,00	0,00	+ 100,00 %
TOTAL	2016	7,33	-0,55	6,39	
	2017	11,18	2,28	10,04	+ 57,11 %
	2018	9,14	-0,44	8,20	- 0,02 %

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) par rapport à l'effectif total

		Total	Évolution
Personnel non médical	2016	1,93	
	2017	3,46	+ 79,20 %
	2018	2,66	- 0,02 %

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	2016	815,00	-
	2017	685,01	- 0,02 %
	2018	327,00	- 0,05 %
Personnel médical	2015	-	-
	2016	-	-
	2017	-	-

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

		Total	Évolution
Personnel non médical	2016	12 069,53	-
	2017	14 581,83	+ 20,82 %
	2018	6 471,71	- 0,06 %
Personnel médical	2015	-	-
	2016	-	-
	2017	-	-



Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2018

		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	2016	341	156	8,74	14,22	0,17	80 159,35	100,00 %	625,00
	2017	795	204	11,20	17,03	4,00	150 529,75	100,00 %	277,60
	2018	911	270	10,59	19,32	4,67	164 176,90	100,00 %	2 428,93
dont personnel soignant	2016	120	2	6,29	2,43	0,48	17 777,54	100,00 %	-
	2017	333	4	9,00	1,75	1,35	48 579,25	100,00 %	-
	2018	453	3	10,52	1,29	1,80	65 852,88	100,00 %	600,00
Personnel médical	2016			-	-	0,00		0,00 %	100 050,00
	2017			-	-	0,00		0,00 %	51 900,00
	2018	1 026	293	31,09	24,42	0,11	395 700,00	100,00 %	54 450,00

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	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2016	1,65 %	8,07 %	1,76 %	3,90 %	2,84 %	0,01 %	3,02 %		2,51 %	1,10 %	0,01 %	0,43 %		1,97 %	0,25 %
	2017	1,55 %	7,79 %	1,75 %	6,28 %	2,92 %		2,11 %			0,75 %	0,07 %	0,22 %		0,29 %	0,09 %
	2018	1,28 %	12,31 %	1,24 %	2,25 %	3,51 %		1,57 %			0,50 %	0,04 %	0,33 %			0,07 %
Personnel médical	2016		0,62 %		0,29 %	0,54 %										
	2017		1,07 %		2,63 %	1,49 %		1,16 %			0,85 %		0,15 %			0,11 %
	2018		1,81 %		3,88 %	2,41 %		2,46 %			1,75 %		0,06 %			0,04 %
TOTAL	2016	1,65 %	8,70 %	1,76 %	4,19 %	2,49 %	0,01 %	3,02 %		2,51 %	0,93 %	0,01 %	0,43 %		1,97 %	0,21 %
	2017	1,55 %	8,86 %	1,75 %	8,92 %	2,70 %		3,26 %			0,76 %	0,07 %	0,38 %		0,29 %	0,10 %
	2018	1,28 %	14,12 %	1,24 %	6,12 %	3,28 %		4,03 %			0,76 %	0,04 %	0,39 %			0,07 %

		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	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2016	0,00 %	0,43 %			0,14 %		0,14 %			0,05 %	0,01 %	0,92 %		0,19 %	0,34 %
	2017		0,31 %			0,08 %		1,07 %			0,38 %	0,06 %	4,00 %	0,02 %	0,42 %	1,24 %
	2018	0,00 %	0,05 %			0,02 %		0,32 %			0,10 %	0,02 %	4,01 %		0,28 %	1,17 %
Personnel médical	2016				0,13 %	0,04 %							1,33 %		0,25 %	1,05 %
	2017	0,02 %				0,02 %							3,64 %		0,23 %	2,73 %
	2018												2,52 %			1,79 %
TOTAL	2016	0,00 %	0,43 %		0,13 %	0,12 %		0,14 %			0,04 %	0,01 %	2,26 %		0,43 %	0,45 %
	2017	0,02 %	0,31 %			0,07 %		1,07 %			0,32 %	0,06 %	7,64 %	0,02 %	0,65 %	1,47 %
	2018	0,00 %	0,05 %			0,01 %		0,32 %			0,08 %	0,02 %	6,53 %		0,28 %	1,30 %

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	2016	5,24 %		5,17 %
	2017	7,32 %		7,29 %
	2018	8,67 %		8,52 %
Soignants	2016	5,30 %	0,74 %	4,77 %
	2017	5,46 %	0,80 %	4,86 %
	2018	6,12 %	0,44 %	5,26 %
Socio-éducatifs	2016			
	2017			
	2018			
Médico-techniques	2016	2,30 %		2,17 %
	2017	8,93 %		8,46 %
	2018	1,10 %		1,07 %
Techniques	2016	3,90 %	5,75 %	4,65 %
	2017	3,99 %	5,88 %	4,78 %
	2018	4,34 %	2,73 %	3,68 %
TOTAL	2016	4,89 %	3,75 %	4,71 %
	2017	5,79 %	3,84 %	5,46 %
	2018	6,17 %	1,68 %	5,38 %

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2016	2,0 %	0,7 %	1,6 %
	2017	6,0 %	2,9 %	5,2 %
	2018	6,8 %	3,9 %	6,0 %

➤ Absentéisme maladie

		Maladie – 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	2016		1,28 %			0,46 %	1,60 %			1,11 %	1,04 %			2,14 %
	2017	0,08 %	0,48 %			0,17 %	4,34 %			0,96 %	9,92 %			1,89 %
	2018	3,79 %	18,46 %	0,55 %	3,30 %	0,28 %	2,29 %			1,54 %	9,31 %			4,91 %
Soignants	2016	0,35 %	1,62 %		1,40 %	0,54 %	4,71 %			0,74 %	5,10 %	0,22 %	0,19 %	3,08 %
	2017	0,47 %	2,42 %	0,84 %		0,36 %	5,63 %			0,46 %	5,91 %	0,12 %	0,25 %	3,12 %
	2018													3,78 %
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018					1,73 %	3,38 %							
Médico-techniques	2016					0,24 %	1,45 %							2,17 %
	2017													3,69 %
	2018	0,84 %	2,51 %	14,47 %	63,09 %									1,07 %
Techniques	2016	0,18 %		0,32 %	4,89 %	0,50 %	3,00 %	1,39 %		0,68 %		1,76 %	4,74 %	3,10 %
	2017	0,22 %	0,76 %			0,52 %	2,22 %	0,52 %		0,27 %	3,18 %	1,14 %	3,50 %	3,37 %
	2018	2,62 %	11,42 %	0,98 %	4,39 %	2,00 %	10,46 %	0,40 %		24,09 %	119,17 %	1,27 %	2,89 %	2,22 %
TOTAL	2016	0,38 %	1,68 %	0,46 %	2,04 %	0,52 %	2,69 %	0,49 %		0,75 %	3,71 %	0,82 %	1,86 %	2,84 %
	2017	0,35 %	1,59 %	0,21 %	3,52 %	0,45 %	2,51 %	0,47 %		0,75 %	3,69 %	1,08 %	2,76 %	2,92 %
	2018	0,43 %	1,87 %	0,27 %		0,30 %	3,97 %	0,22 %		0,55 %	6,48 %	0,75 %	2,25 %	3,51 %

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016		0,62 %		0,29 %	0,54 %
	2017		1,07 %		2,63 %	1,49 %
	2018		1,81 %		3,88 %	2,41 %

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	2016						3,75%							2,76%
	2017						5,06%							3,51%
	2018						3,63%							2,32%
Soignants	2016	0,01%	1,81%											0,96%
	2017													
	2018													
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018													
Médico-techniques	2016													
	2017													
	2018													
Techniques	2016								6,17%					0,14%
	2017													
	2018													
TOTAL	2016	0,01%	1,37%				1,65%		2,51%					1,10%
	2017						2,11%							0,75%
	2018						1,57%							0,50%

		Longue maladie / longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016					
	2017		1,16%			0,85%
	2018		2,46%			1,75%

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	2016													
	2017					0,01 %	0,05 %				0,27 %			0,09 %
	2018									0,04 %	0,13 %			0,04 %
Soignants	2016	0,01 %					0,32 %				0,35 %			0,13 %
	2017	0,00 %					0,36 %			0,09 %	0,06 %		0,34 %	0,12 %
	2018	0,02 %	0,11 %							0,02 %	0,33 %			0,13 %
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018													
Médico-techniques	2016													
	2017													
	2018													
Techniques	2016										2,74 %		3,41 %	0,75 %
	2017												0,26 %	0,06 %
	2018													
TOTAL	2016	0,01 %					0,08 %				0,36 %		1,97 %	0,25 %
	2017	0,00 %				0,01 %	0,11 %			0,07 %	0,12 %		0,29 %	0,09 %
	2018	0,01 %	0,08 %							0,03 %	0,25 %			0,07 %

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016					
	2017		0,15%			0,11%
	2018		0,06%			0,04%

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	2016						0,06 %							0,04 %
	2017													
	2018													
Soignants	2016	0,00 %	0,43 %								0,10 %			0,25 %
	2017		0,03 %								0,20 %			0,06 %
	2018	0,00 %	0,07 %											0,03 %
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018													
Médico-techniques	2016													
	2017													1,13 %
	2018													
Techniques	2016													
	2017						0,08 %							0,03 %
	2018													
TOTAL	2016	0,00 %	0,33 %				0,02 %				0,07 %			0,14 %
	2017		0,15 %				0,02 %				0,14 %			0,08 %
	2018	0,00 %	0,05 %											0,02 %

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016				0,13 %	0,04 %
	2017	0,02 %				0,02 %
	2018					

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												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	2016													
	2017													
	2018									0,02 %	3,46 %			0,78 %
Soignants	2016	0,01 %	0,43 %				0,75 %							0,35 %
	2017	0,02 %	2,57 %				0,17 %			0,03 %	1,26 %			1,57 %
	2018	0,02 %	2,16 %				1,54 %							1,32 %
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018													
Médico-techniques	2016													
	2017						3,84 %							3,63 %
	2018													
Techniques	2016		2,11 %		0,27 %		0,20 %							0,66 %
	2017				0,28 %	0,10 %	3,45 %					0,04 %	0,40 %	1,32 %
	2018		0,14 %		0,40 %		3,69 %						0,21 %	1,47 %
TOTAL	2016	0,01 %	0,70 %		0,19 %		0,22 %							0,34 %
	2017	0,01 %	1,92 %		0,17 %	0,02 %	1,19 %			0,02 %	0,89 %	0,02 %	0,24 %	1,24 %
	2018	0,01 %	1,49 %		0,15 %		1,39 %			0,01 %	1,13 %		0,14 %	1,17 %

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016		1,33 %		0,25 %	1,05 %
	2017		3,64 %		0,23 %	2,73 %
	2018		2,52 %			1,79 %

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	2016						0,31 %							0,23 %
	2017						2,58 %							1,79 %
	2018						0,73 %							0,47 %
Soignants	2016													
	2017													
	2018													
Socio-éducatifs	2016													
	2017													
	2018													
Médico-techniques	2016													
	2017													
	2018													
Techniques	2016													
	2017													
	2018													
TOTAL	2016						0,14 %							0,05 %
	2017						1,07 %							0,38 %
	2018						0,32 %							0,10 %

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2016					
	2017					
	2018					

Mode de calcul

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

➤ Nombre et durée des absences

		6.1 Durée moyenne des absences pour maladie		6.2 Nombre moyen de jours d'absence par rapport à l'effectif total
		Maladie	Maternité	
Personnel non médical	2016	19,95	64,20	17,58
	2017	20,36	91,00	20,85
	2018	25,63	81,86	20,81
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016	18,98	85,00	20,33
	2017	20,74	125,17	22,40
	2018	24,72	121,33	20,25
Personnel médical	2016	13,14	60,00	4,09
	2017	24,09	69,43	13,03
	2018	33,67	74,83	15,83

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	2016	0,51 %	3,08 %	5,70 %	6,84 %
	2017	0,00 %	5,74 %	4,94 %	7,01 %
	2018	3,10 %	6,32 %	5,16 %	4,08 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016	0,00 %	2,51 %	5,14 %	10,55 %
	2017	0,00 %	7,91 %	2,96 %	7,12 %
	2018	0,00 %	5,87 %	4,31 %	3,95 %
Personnel médical	2016		1,03 %	1,16 %	1,15 %
	2017		6,65 %	2,06 %	2,65 %
	2018		5,20 %	1,66 %	7,09 %

➤ 6.4 Jours de carence

		Nombre de jours de carence	Nombre d'agent ayant au moins 1 jour de carence	Montant total des sommes retenues
Personnel non médical	2016			
	2017			
	2018			
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016			
	2017			
	2018	230	75	14 277,57
Personnel médical	2016			
	2017			
	2018	230	75	14 277,57



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	2016	7,08 %	2	4,72 %		4,96 %	2
	2017	8,33 %	4	3,70 %		5,20 %	4
	2018	16,22 %	5	4,50 %	1	9,09 %	6
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2016	0,83 %	1	7,14 %		1,48 %	1
	2017	0,85 %	1			0,75 %	1
	2018	2,54 %	2	5,00 %		2,90 %	2
Personnel médical	2016	2,00 %	0		0	1,47 %	0
	2017	6,00 %	1	5,00 %	1	7,75 %	2
	2018	9,70 %	2	2,24 %	1	8,42 %	3

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



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

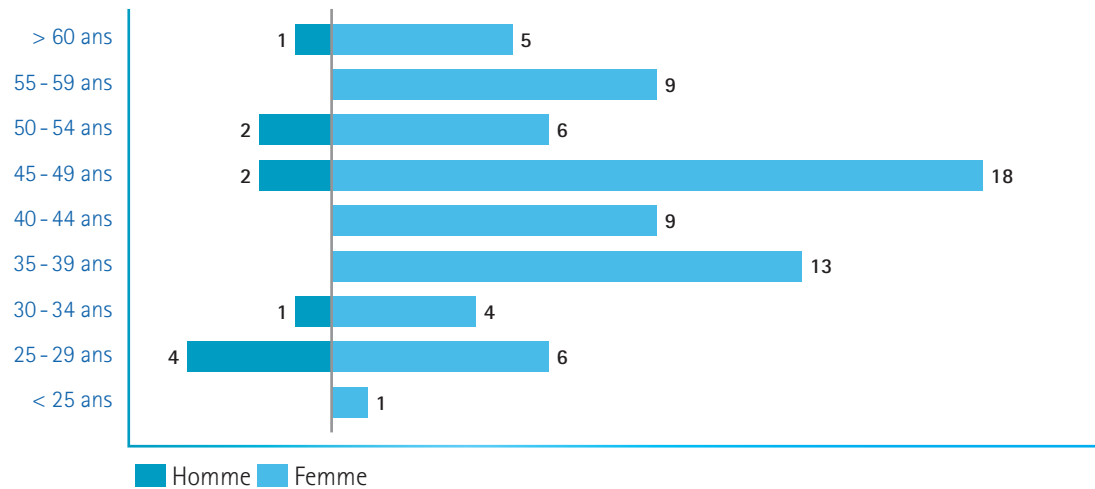
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2016	9,26 %		9,09 %
	2017	12,28 %		12,28 %
	2018	13,79 %		13,56 %
Soignants	2016	5,79 %	21,43 %	7,41 %
	2017	11,02 %	6,25 %	10,45 %
	2018	19,49 %	15,00 %	18,84 %
Socio-éducatifs	2016			
	2017			
	2018			
Médico-techniques	2016	22,22 %		20,00 %
	2017			
	2018			
Techniques	2016	28,13 %	42,86 %	33,96 %
	2017		3,85 %	1,61 %
	2018	2,56 %	7,69 %	4,62 %
TOTAL	2016	10,60 %	32,43 %	13,78 %
	2017	9,05 %	4,65 %	8,33 %
	2018	14,10 %	10,42 %	13,45 %

Gestion des compétences



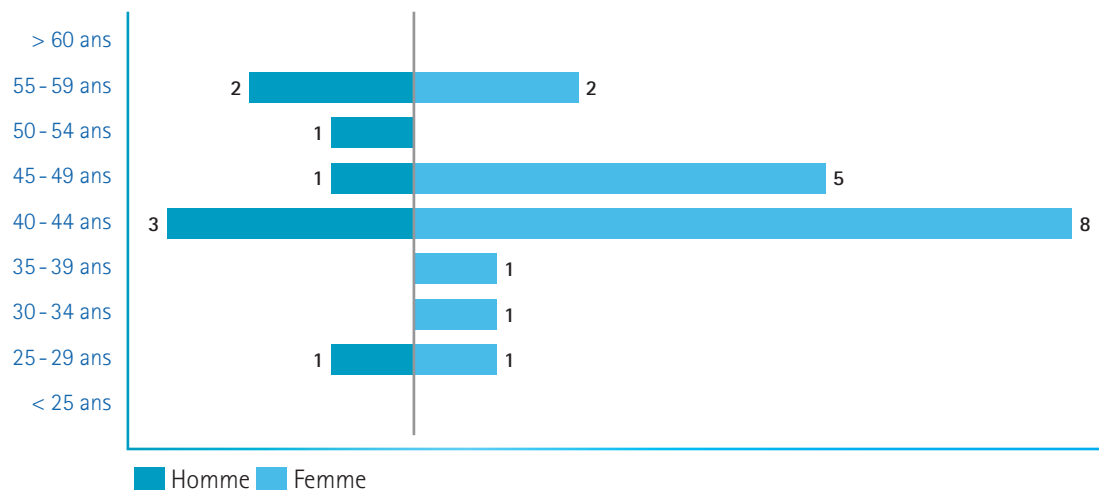
Indicateur 12 Repérage de métiers non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

➤ Infirmiers diplômés d'État



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Infirmiers diplômés d'État	4	1	

↘ Aides-soignants



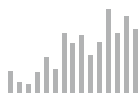
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Aides-soignants	1	2	2

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 2017	Taux d'agents toujours présents en 2018
2016	6	50,00 %	83,33 %
2017	4		75,00 %
2018	1		

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)	22
--	----

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	13,96
--	-------

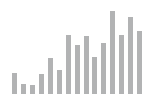
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	72
---	----

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Chutes glissades	12
	Efforts de soulèvement	6
	Autres éléments matériels	2

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Chutes glissades	4
	Efforts de soulèvement	1

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(e) en soins généraux	5
	Agent de service mortuaire	4
	Aide-soignant(e)	4
	Agent de bio-nettoyage	3
	Archiviste	2

19.6 Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	de 10 h00 à 12 h00	7
	de 14 h00 à 16 h00	4
	de 12 h00 à 14 h00	4



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

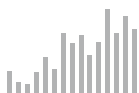
20.1 Présentation de l'indicateur par genre

	Femme	Homme	Total
Nombre de jours d'arrêt	100	0	100

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



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

Le projet social 2016 – 2020 sert 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 2019 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 oeuvre 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 et la mise en place du PABIM (Plateau Automatisé de Biologie Médicale) et des laboratoires d'urgence sur chacun des sites du CHU en 2018. 2019 marquera une année de pause relative dans les projets de restructuration importants dans l'attente des opérations de reconstruction de la cuisine et de la blanchisserie programmées pour 2021 et bien sûr, de toutes les opérations du schéma directeur pour lesquelles le CHU sollicite le soutien financier du COPERMO. À noter tout de même en 2019 la mise en oeuvre de la prescription connectée induisant des réorganisations de travail et une économie de postes viendra dans un second temps avec un impact comparable à celle du PABIM. 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 oeuvre 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* » pour un des services de l'établissement et le développement de formations sur le travail en équipe. L'analyse des déclarations d'événements indésirables est présentée chaque année au groupe de travail « *violence* ». 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. En 2018 a été diffusée la plaquette « *Je suis victime d'un acte de malveillance verbale et/ou physique, que dois je faire ?* ».

Les Commissions 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 a été lancé 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. Dans ce cadre des formations sur le management de l'erreur « *Doutes, engagement et prise de décisions efficientes* ».

- La prévention de l'absentéisme : une analyse par pôle et par motif a conduit le COPIL conditions de travail/ QVT à proposer un travail d'analyse ciblé sur le pôle gériatrie visant à identifier les actions conduites en termes de prévention et leurs impacts afin de développer de nouvelles actions adaptées à la nature de l'absentéisme sur ce secteur.

- La conciliation vie privée – vie professionnelle avec :
 - Le déploiement 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 du télétravail pour 100 personnes en 2018.
 - En cours de déploiement la finalisation d'une démarche visant à promouvoir le droit à la déconnexion.

➤ **Le maintien dans l'emploi**, avec la double question des postes aménagés en cas de restriction d'aptitude avérée et 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. 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 conseillers mobilité et santé a porté ses fruits.

Enfin, en 2018, une nouvelle convention avec le FIPHP a été 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 17 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 :**

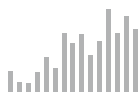
- La montée en charge de la cellule accompagnement mobilité-carrière dotée maintenant de 2 agents formés à l'accompagnement des mobilités dans le cadre des projets de restructuration du CHU et à l'accompagnement individuel des agents dans l'élaboration et la concrétisation de leur projet professionnel
- La généralisation de l'entretien professionnel, accompagnée à chaque phase du déploiement, de la formation des cadres de l'établissement à la conduite de cet entretien. Ce chantier a été poursuivi et finalisé en 2018. Tous les secteurs du CHU utilisent désormais les nouveaux supports et 80% des cadres évaluateurs ont été formés. Le travail se poursuit avec le test du logiciel Gesform GPMC permettant de dématérialiser le support d'entretien.
- Deux projets de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ont été menés en 2018 :
 - **Métiers d'infirmier en bloc opératoire (IBO) et d'infirmier de bloc opératoire (IBODE) :** ce chantier, mené par la DRH, a associé la direction des soins et l'école d'IBODE, l'objectif étant de définir, à toutes les étapes de la vie professionnelle des infirmiers de bloc opératoire, les axes devant permettre de renforcer notre attractivité et de les fidéliser (recrutement en CDI, financement des études promotionnelles, mise en place de FAE, actions de communication dans les IFSI, renforcement des stages infirmiers dans les blocs opératoires...). Un premier bilan est prévu pour

mi-2019.

- **Métiers des filières techniques, ouvrières et logistiques :** l'objectif a été de mener en parallèle sur les trois sites un travail de description des organisations, de rédaction des fiches de postes et d'anticipation des évolutions souhaitées en termes de compétences et d'évolution professionnelle pour les agents (détermination des postes à ouvrir aux différents concours).

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.

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



La politique de coopération territoriale

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

En 2016, le CHU de Bordeaux a poursuivi sa politique de coopération médicale dans le cadre d'un partenariat dynamique et novateur avec quelques éléments marquants.

> La poursuite du dispositif des emplois médicaux régionaux

L'établissement a pérennisé la procédure de nomination (sur emploi médical régional) proposée par l'ARS Aquitaine dans le cadre d'un contrat ARS-CHU signé en 2005. Un avenant a modifié les modalités de financement des emplois médicaux régionaux recrutés à compter du 1er novembre 2006 en instaurant une participation financière dans certains centres hospitaliers partenaires du dispositif au prorata du temps de travail dans l'établissement et de la part financée par la T2A. Cette participation financière a été imposée au CHU de Bordeaux à compter de novembre 2014.

La mise en œuvre de ce dispositif a permis, au cours de ces dernières années, de proposer

aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires et aux internes de spécialités en fin de cursus, des possibilités de recrutement avec une affectation au sein d'un établissement hospitalier de la région Aquitaine.

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

> Une évolution nécessaire

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

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

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

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

Au 31 décembre 2018, 1 seul assistant spécialiste des hôpitaux continuait à être géré par le CHU au sein de ce dispositif, qui évolue depuis le 1er novembre 2017, vers une gestion par l'établissement partenaire.



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
Sage-femme	14	5	3
ISGS	267	139	63
Puéricultrices	40	15	6
Filière IDE cadre sup paramédical	2	1	0
Filière IDE interne cadre paramédical	6	5	1
Filière rééducation interne cadre paramédical	2	2	0
Filière socio éducatif cadre	2	1	0
Technicien de laboratoire médical	41	19	0
Manipulateur en radiologie médical	27	22	0
Préparateur en pharmacie hospitalière	4	1	1
Aides-soignants	164	100	5
Auxiliaires de puériculture	30	5	5
ASHQ	137	46	0
Orthophoniste	3	1	0
Podologue	1	1	0
Animateur	1	1	0
EJE	3	1	0
Filière IDE externe cadre paramédical	4	2	2
TOTAL	734	362	83

Soit 1 186 dossiers de candidature traités

- 532 agents ont été nommés sur liste principale
- 82 agents sur liste complémentaire
- 66 concours organisés

Filière administrative

Libellé concours

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
AMA SM interne	27	8	0
AMA SM externe	75	12	4
ACH externe	21	2	2
AMA ARM externe	7	2	0
AAH 2e classe	102	36	0
TOTAL	232	60	6

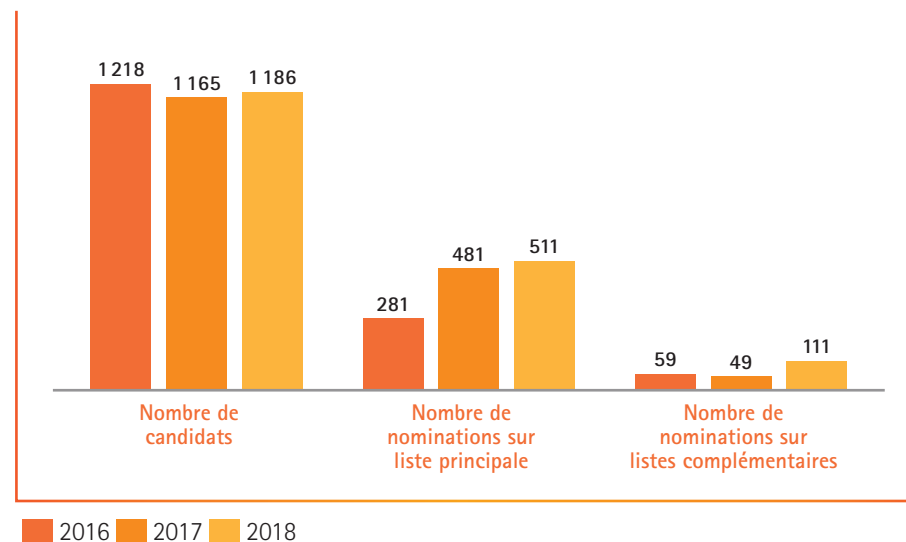
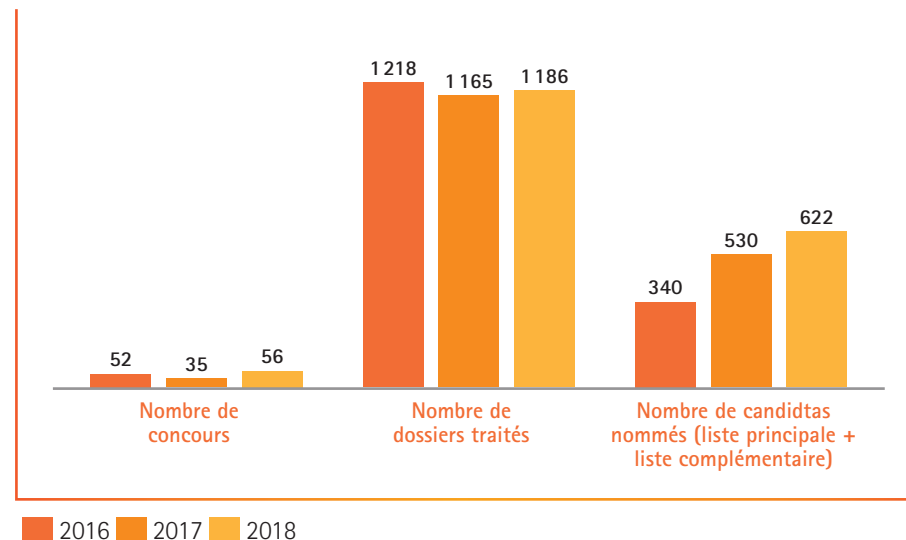
Filière technique

Libellé concours

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Ingénieur hosp en chef de CN : biomédical	1	1	0
Ingénieur hosp : biologie médicale	4	2	0
Ingénieur hosp : biomédical	1	1	0
Ingénieur hosp : radiothérapie	1	1	0
TSH externe : développement durable	3	1	1
TSH externe : achats	5	2	0
TSH externe informatique	2	2	0
TSH externe biomédical	6	2	0
TH externe: électricité	8	2	0
TH externe mécanique	5	2	0
TH externe sécurité	10	2	0
TH externe liaisons médicale	3	1	0
TH externe logistique	11	1	1
TH externe prothésiste dentaire	3	1	1
OP2	154	68	18
Conducteur ambulancier	4	1	1
TOTAL	220	89	22

Synthèse

		Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Administratifs	2016	299	32	3
	2017	291	77	5
	2018	232	60	6
Soignants	2016	676	182	49
	2017	792	380	37
	2018	734	362	83
Techniques	2016	68	18	2
	2017	82	24	7
	2018	220	89	22
Ouvriers	2016	175	49	5
	2017	0	0	0
	2018	0	0	0
TOTAL	2016	1218	281	59
	2017	1165	481	49
	2018	1186	511	111





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	2015	2016	2017	2018
IDE, IADE, IBODE, PUER	3 004	3 142	3 666	3 248
AS / AP	1 338	1 196	1 332	1 412
Cadre de santé	1 028	1 041	990	1 127
ASH	481	431	438	413
Autres professions paramédicales : kiné, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, diététicien, audio-prothésiste, sage-femme	479	593	446	524
TOTAL	6 330	6 403	6 872	6 724

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

Nombre de départs en formation	2015	2016	2017	2018
Filière médico-technique	801	594	624	971
Filière technique et ouvrière	1 359	1 625	1 391	1 347
Filière administrative	1 248	1 023	1 066	1 369
Filière éducative et sociale	273	157	134	242
TOTAL	3 681	3 399	3 215	3 929



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	2016	16,97		54	68,51		55	85,48		55
	2017	17,13	0,97%	54	69,87	1,99%	55	87,00	1,78%	55
	2018	16,61	-3,04%	54	69,96	0,13%	55	86,57	-0,49%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2016	20,46	23,15%	48	25,04	-64,21%	50	45,50	-47,45%	49
	2017	21,84	6,77%	49	23,38	-6,63%	50	45,22	-0,60%	50
	2018	22,01	0,78%	49	21,22	-9,24%	50	43,23	-4,40%	50
Praticiens hospitaliers universitaires	2016	0,50		35	0,83		39	1,33		37
	2017	0,37	-26,00%	35	0,33	-60,24%	40	0,70	-47,37%	38
	2018	0,21	-43,24%	26				0,21	-70,00%	36
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2016	50,31		31	35,47		31	85,78		31
	2017	50,55	0,48%	31	36,96	4,19%	32	87,51	2,01%	32
	2018	49,58	-1,92%	31	38,97	5,45%	32	88,55	1,19%	31
Assistants odontologie	2016	3,02		31	3,54		32	6,56		31
	2017	4,19	38,66%	30	3,54	0,14%	31	7,73	17,89%	31
	2018	4,87	16,30%	30	2,73	-22,88%	31	7,60	-1,65%	31
Hospitalo-universitaires (1)	2016	91,25		38	133,39		45	224,64		42
	2017	94,08	3,10%	38	134,08	0,52%	45	228,15	1,57%	42
	2018	93,28	-0,85%	38	132,88	-0,89%	46	226,16	-0,87%	43

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

➤ Effectif physique 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	2016	35		54	139		55	174		55
	2017	34	-2,86%	54	142	2,16%	55	176	1,15%	55
	2018	35	2,94%	54	139	-2,11%	55	174	-1,14%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2016	48	37,14%	48	50	-64,03%	50	98	-43,68%	49
	2017	46	-4,17%	49	50		50	96	-2,04%	50
	2018	43	-6,52%	49	48	-4,00%	50	91	-5,21%	50
Praticiens hospitaliers universitaires	2016	1		35	1		39	2		37
	2017	1		35			40	1	-50,00%	38
	2018	-		26	-			-		36
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2016	103		31	76		31	179		31
	2017	99	-3,88%	31	80	5,26%	32	179		32
	2018	104	5,05%	31	85	6,25%	32	189	5,59%	31
Assistants odontologie temps partiel	2016	14		31	14		32	28		31
	2017	17	21,43%	30	11	-21,43%	31	28		31
	2018	14	-17,65%	30	11		31	25	-10,71%	31
Hospitalo-universitaires (1)	2016	201		38	280		45	481		42
	2017	197	-1,99%	38	283	1,07%	45	480	-0,21%	42
	2018	196	-0,51%	38	283		46	479	-0,21%	43

(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	2016	236,00		47	213,54		49	449,54		48
	2017	247,55	4,89 %	47	214,07	0,25 %	49	461,62	2,69 %	48
	2018	260,74	5,33 %	47	215,67	0,75 %	48	476,41	3,20 %	47
Praticiens temps partiel	2016	9,63		45	5,21		50	14,83		47
	2017	11,60	20,47 %	45	6,77	29,97 %	49	18,36	23,80 %	47
	2018	13,23	14,10 %	46	7,10	4,95 %	48	20,33	10,73 %	47
Praticiens contractuels	2016	48,16		36	42,24		36	90,40		36
	2017	54,82	13,83 %	36	36,88	-12,69 %	38	91,70	1,44 %	37
	2018	71,78	30,94 %	36	33,27	-9,79 %	38	105,05	14,56 %	37
Assistants et associés	2016	34,62		31	12,79		31	47,41		31
	2017	43,78	26,46 %	31	20,19	57,86 %	31	63,97	34,93 %	31
	2018	48,95	11,81 %	31	26,15	29,52 %	31	75,10	17,40 %	31
Emplois médicaux régionaux (1)	2016	21,92		31	6,33		30	28,25		31
	2017	18,83	-14,10 %	32	7,31	15,48 %	31	26,14	-7,47 %	31
	2018	6,30	-66,54 %	31	3,30	-54,86 %	31	9,60	-63,27 %	31
Mono-appartenants	2016	350,33		42	280,11		45	630,43		43
	2017	376,58	7,49 %	42	285,22	1,82 %	45	661,79	4,97 %	43
	2018	401,00	6,49 %	42	285,49	0,10 %	45	686,49	3,73 %	43

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

Effectif physique 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	2016	244,00		47	215,00		49	459,00		48
	2017	255,00	4,51 %	47	215,00		49	470,00	2,40 %	48
	2018	273,00	7,06 %	47	221,00	2,79 %	48	494,00	5,11 %	47
Praticiens temps partiel	2016	18,00		45	11,00		50	29,00		47
	2017	22,00	22,22 %	45	13,00	18,18 %	49	35,00	20,69 %	47
	2018	24,00	9,09 %	46	13,00		48	37,00	5,71 %	47
Praticiens contractuels	2016	64,00		36	48,00		36	112,00		36
	2017	81,00	26,56 %	36	41,00	-14,58 %	38	122,00	8,93 %	37
	2018	86,00	6,17 %	36	41,00		38	127,00	4,10 %	37
Assistants et associés	2016	43,00		31	19,00		31	62,00		31
	2017	48,00	11,63 %	31	27,00	42,11 %	31	75,00	20,97 %	31
	2018	49,00	2,08 %	31	28,00	3,70 %	31	77,00	2,67 %	31
Emplois médicaux régionaux (1)	2016	22,00		31	8,00		30	30,00		31
	2017	9,00	-59,09 %	32	4,00	-50,00 %	31	13,00	-56,67 %	31
	2018	1,00	-88,89 %	31			31	1,00	-92,31 %	31
Mono-appartenants	2016	391,00		42	301,00		45	692,00		43
	2017	415,00	6,14 %	42	300,00	-0,33 %	45	715,00	3,32 %	43
	2018	433,00	4,34 %	42	303,00	1,00 %	45	736,00	2,94 %	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	2016	10,49		39	5,53		46	16,02		43
	2017	11,31	7,82 %	39	8,69	57,14 %	47	20,00	24,84 %	43
	2018	13,65	20,69 %	40	7,81	-10,13 %	47	21,46	7,30 %	44
Praticiens attachés triennaux	2016	25,47		51	20,08		54	45,55		52
	2017	24,02	-5,69 %	51	16,94	-15,64 %	55	40,96	-10,08 %	53
	2018	20,91	-12,95 %	51	16,39	-3,25 %	55	37,30	-8,94 %	53
Praticiens attachés CDI	2016	12,20		47	3,88		51	16,08		48
	2017	13,07	7,13 %	47	5,32	37,11 %	51	18,39	14,37 %	48
	2018	14,09	7,80 %	47	5,54	4,14 %	52	19,63	6,74 %	48
Praticiens attachés	2016	48,16		47	29,49		52	77,65		50
	2017	48,40	0,50 %	47	30,95	4,95 %	52	79,35	2,19 %	50
	2018	48,65	0,52 %	48	29,74	-3,91 %	52	78,39	-1,21 %	50

➤ Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Praticiens attachés CDD	2016	34,00		39	29,00		46	63,00		43
	2017	32,00	-5,88 %	39	32,00	10,34 %	47	64,00	1,59 %	43
	2018	35,00	9,38 %	40	33,00	3,13 %	47	68,00	6,25 %	44
Praticiens attachés triennaux	2016	99,00		51	97,00		54	196,00		52
	2017	93,00	-6,06 %	51	87,00	-10,31 %	55	180,00	-8,16 %	53
	2018	83,00	-10,75 %	51	84,00	-3,45 %	55	167,00	-7,22 %	53
Praticiens attachés CDI	2016	36,00		47	21,00		51	57,00		48
	2017	39,00	8,33 %	47	19,00	-9,52 %	51	58,00	1,75 %	48
	2018	39,00	0,00 %	47	20,00	5,26 %	52	59,00	1,72 %	48
Praticiens attachés	2016	169,00		47	147,00		52	316,00		50
	2017	164,00	-2,96 %	47	138,00	-6,12 %	52	302,00	-4,43 %	50
	2018	157,00	-4,27 %	48	137,00	-0,72 %	52	294,00	-2,65 %	50



Personnel médical Internes et faisant fonction d'internes

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures, mais incluant les internes en stage hors subdivision, qui restent rattachés au CHU

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2016	282,41		28	237,52		28	519,93		28
	2017	279,18	-1,14%	28	242,74	2,20%	28	521,92	0,38%	28
	2018	295,80	5,95%	28	252,15	3,88%	28	547,95	4,99%	28
Médecine générale	2016	69,46		27	37,16		28	106,62		28
	2017	66,74	-3,92%	28	33,36	-10,23%	28	100,10	-6,12%	28
	2018	58,92	-11,71%	27	30,28	-9,25%	28	89,20	-10,89%	28
Pharmacie	2016	30,34		27	16,49		27	46,83		27
	2017	30,14	-0,66%	26	17,68	7,22%	27	47,82	2,11%	26
	2018	42,06	39,54%	26	13,46	-23,89%	26	55,51	16,09%	26
Odontologie	2016	16,83		27	3,84		26	20,67		26
	2017	15,34	-8,85%	27	4,66	21,35%	25	20,00	-3,24%	26
	2018	13,64	-11,11%	26	5,98	28,22%	25	19,61	-1,94%	26
Faisant fonction d'internes	2016	4,15		31	8,6		32	12,75		32
	2017	4,29	3,37%	33	11,88	38,14%	33	16,17	26,82%	33
	2018	8,11	89,04%	33	17,27	45,37%	34	25,38	56,96%	34
Internes	2016	403,19		28	303,61		28	706,80		28
	2017	395,69	-1,86%	28	310,32	2,21%	28	706,01	-0,11%	28
	2018	418,53	5,77%	28	319,13	2,84%	28	737,65	4,48%	28

Les ETP hors subdivision représentent 43,01 ETP en 2016, 41,69 ETP en 2017 et 63,13 ETP en 2018.

Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2016	279,00		28	240,00		28	519,00		28
	2017	300,00	7,53 %	28	252,00	5,00 %	28	552,00	6,36 %	28
	2018	293,00	-2,33 %	28	278,00	10,32 %	28	571,00	3,44 %	28
Médecine générale	2016	71,00		27	39,00		28	110,00		28
	2017	67,00	-5,63 %	28	29,00	-25,64 %	28	96,00	-12,73 %	28
	2018	66,00	-1,49 %	27	34,00	17,24 %	28	100,00	4,17 %	28
Pharmacie	2016	32,00		27	19,00		27	51,00		27
	2017	42,00	31,25 %	26	15,00	-21,05 %	27	57,00	11,76 %	26
	2018	46,00	9,52 %	26	15,00		26	61,00	7,02 %	26
Odontologie	2016	15,00		27	4,00		26	19,00		26
	2017	14,00	-6,67 %	27	5,00	25,00 %	25	19,00		26
	2018	15,00	7,14 %	26	8,00	60,00 %	25	23,00	21,05 %	26
Faisant fonction d'internes	2016	4,00		31	7,00		32	11,00		32
	2017	7,00	75,00 %	33	17,00	142,86 %	33	24,00	118,18 %	33
	2018	9,00	28,57 %	33	23,00	35,29 %	34	32,00	33,33 %	34
Internes	2016	401,00		28	309,00		28	710,00		28
	2017	430,00	7,23 %	28	318,00	2,91 %	28	748,00	5,35 %	28
	2018	429,00	-0,23 %	28	358,00	12,58 %	28	787,00	5,21 %	28

Les effectifs physiques hors subdivision représentent 46 internes en 2016, 62 internes en 2017 et 78 internes en 2018.



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	2016	628,45		24	573,72		25	1 202,17		25
	2017	617,57	-1,73 %	24	505,90	-11,82 %	25	1 123,47	-6,55 %	24
	2018	634,45	2,73 %	24	479,98	-5,12 %	25	1 114,43	-0,80 %	24
Pharmacie	2016	82,07		24	41,77		25	123,84		24
	2017	77,87	-5,12 %	25	36,51	-12,59 %	25	114,38	-7,64 %	25
	2018	86,58	11,19 %	24	47,87	31,11 %	25	134,45	17,55 %	25
Odontologie	2016	173,12		24	113,00		25	286,12		24
	2017	174,66	0,89 %	24	114,34	1,19 %	25	289,00	1,01 %	24
	2018	171,09	-2,04 %	24	116,14	1,57 %	25	287,23	-0,61 %	25
Auditeurs	2016	1,66		26	5,04		26	6,70		26
	2017	4,43	166,87 %	26	6,85	35,91 %	26	11,28	68,36 %	26
	2018	7,34	65,69 %	28	7,59	10,80 %	27	14,93	32,36 %	27
Maïeutique	2016	9,67	31,74 %	23	0,17	-97,76 %	24	9,84	-34,09 %	23
	2017	54,06	459,05 %	24	0,83	388,24 %	26	54,89	457,83 %	24
	2018	57,46	6,29 %	24	1,00	20,48 %	29	58,46	6,50 %	24
Étudiants	2016	894,97		25	733,70		25	1 628,67		25
	2017	928,59	3,76 %	25	664,43	-9,44 %	25	1 593,02	-2,19 %	25
	2018	956,92	3,05 %	25	652,58	-1,78 %	25	1 609,50	1,03 %	25

➤ Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Médecine	2016	651,00		24	548,00		25	1 199,00		25
	2017	649,00	-0,31 %	24	513,00	-6,39 %	25	1 162,00	-3,09 %	24
	2018	678,00	4,47 %	24	476,00	-7,21 %	25	1 154,00	-0,69 %	24
Pharmacie	2016	94,00		24	43,00		25	137,00		24
	2017	69,00	-26,60 %	25	41,00	-4,65 %	25	110,00	-19,71 %	25
	2018	64,00	-7,25 %	24	43,00	4,88 %	25	107,00	-2,73 %	25
Odontologie	2016	179,00		24	109,00		25	288,00		24
	2017	171,00	-4,47 %	24	123,00	12,84 %	25	294,00	2,08 %	24
	2018	182,00	6,43 %	24	107,00	-13,01 %	25	289,00	-1,70 %	25
Auditeurs	2016	2,00		26	7,00		26	9,00		26
	2017	10,00	400,00 %	26	10,00	42,86 %	26	20,00	122,22 %	26
	2018	7,00	-30,00 %	28	6,00	-40,00 %	27	13,00	-35,00 %	27
Maïeutique	2016	58,00	728,57 %	23	1,00	-83,33 %	24	59,00		23
	2017	61,00	5,17 %	24	1,00	0,00 %	26	62,00	5,08 %	24
	2018	64,00	4,92 %	24	1,00	0,00 %	29	65,00	4,84 %	24
Étudiants	2016	984,00		25	708,00		25	1 692,00		25
	2017	960,00	-2,44 %	25	688,00	-2,82 %	25	1 648,00	-2,60 %	25
	2018	995,00	3,65 %	25	633,00	-7,99 %	25	1 628,00	-1,21 %	25

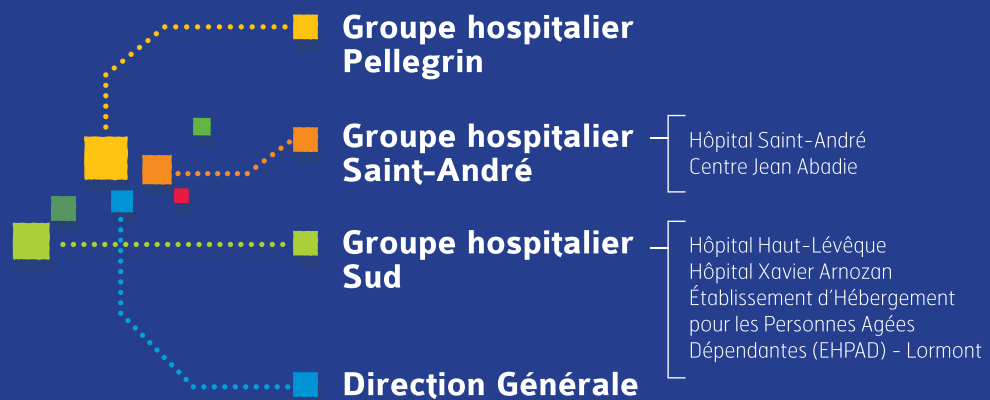


Personnel médical Gardes et astreintes

👉 Nombre de plages de permanence des soins

		Astreintes rémunérées		Gardes rémunérées	
			Évolution		Évolution
Hospitalo-universitaire	2016	12 520,00		3 440,00	
	2017	12 484,92	-0,28 %	3 688,50	7,22 %
	2018	12 339,20	-1,17 %	3 677,50	-0,30 %
Hospitaliers	2016	25 011,00		11 687,00	
	2017	23 114,58	-7,58 %	12 174,00	4,17 %
	2018	22 844,80	-1,17 %	12 919,50	6,12 %
Internes	2016	7 403,00		20 648,00	
	2017	7 203,00	-2,70 %	19 880,50	-3,72 %
	2018	7 012,00	-2,65 %	20 357,00	2,40 %

Ne sont pas comprises les gardes effectuées dans des structures extérieures qui font l'objet de remboursement à l'établissement.
Le nombre de plages de garde n'inclut pas les plages dédiées aux prélèvements ou greffes.



05 56 79 56 79

www.chu-bordeaux.fr

 @CHUBordeaux