

BILAN SOCIAL 2019



CHU
Hôpitaux de
Bordeaux

Préface

Réalisée selon les obligations réglementaires, l'édition 2019 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 (et état et analyse des données sociales du personnel non médical par pôle en partie 1.2),
- 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 2019

L'effectif du personnel non-médical tient compte des personnels rémunérés par le centre hospitalier universitaire de 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 à durée déterminée (CDD).

Conformément à l'attendu national, les autres statuts (CAE-CAV-Apprentis-Stagiaires) ne sont pas extraits, sauf mention explicite.

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'expliquer 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 d'une durée 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 2019 sont :

➤ Une hausse des effectifs sur le budget général, l'EHPAD de Lormont ainsi que sur le budget GHT;

➤ Une baisse des effectifs rémunérés moyens sur l'EHPAD de l'Alouette, l'USLD, les instituts de formation ainsi que sur le CAMSP. Cette évolution des effectifs sur les budgets annexes de gérontologie s'explique en partie par la baisse de l'absentéisme enregistré.

➤ Une progression de l'effectif contrastée liée aux créations-suppressions de postes induisant une progression selon la catégorie professionnelle sur le budget H (+96.98 ETP) :

- Comité d'Amélioration de la Performance (CAP) : + 27,2 ETP*
- Dialogues de gestion : + 31,27 ETP
- Dotations (MIG-FIR-MERRI) : + 38,26 ETP*
- Mesures nouvelles (projets institutionnels) : + 50,33 ETP*
- Mises aux normes : + 11,45 ETP*
- Plan d'Amélioration du Résultat (PARE) : - 22,18 ETP*

(*) Effectif valorisé au prorata temporis
soit +136.34 ETP impliquant 39.36 postes vacants.

➤ Les effectifs des agents relevant des catégories A et B progressent (+117.08 ETPR soit +1,87%) au détriment de la catégorie C (-38,20 ETPR soit -0,74%).

➤ Masse salariale 2019

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

➤ Une progression continue en 2019 (+ 1,99 %) 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,
 - PPCR,
 - indemnité de risque et prime ARM,
 - revalorisation du SMIC ;
- 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 aux difficultés de recrutements rencontrés sur le grade IBODE.

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 (+ 15,27 %). À noter la stabilité des heures supplémentaires non récupérées et non payées (- 0,01 %)

Le Compte épargne temps (CET)* fait l'objet d'une provision dédiée tous les ans en clôture d'exercice. Les données 2019 présentées ne prennent pas en compte les droits d'option (date butoir 31 mars de l'année N+1). La valorisation de la provision a été modifiée conformément aux arrêtés du 29 novembre, 19 et 20 décembre 2018. Compte tenu des délais, cette modification de méthodologie n'a pas été mise en œuvre lors de la clôture 2018. La provision est désormais établie au regard de la situation individuelle des compteurs et du coût réel journalier du porteur du compte épargne temps (coût 2019/ OAT de l'agent).

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

➤ Absentéisme

L'année 2019 est marquée par une évolution de son absentéisme global de -8 299 jours. Le nombre de jours d'absence enregistré sur 2019 est de 315 524 jours, soit 864,44 ETP.

Le CHU de Bordeaux enregistre un taux d'absentéisme de 7,56 % sur 2019 (contre 7,81 % pour 2018 et 7,94 % pour 2017).

A titre indicatif, le taux d'absentéisme moyen constaté sur les CHU sur 2018 était de 8,04 % et de 8,53 % sur 2017.

L'absentéisme du personnel soignant enregistre une baisse de 6 978 jours, soit - 2,88 %.

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

La durée moyenne d'absence pour maladie dite ordinaire baisse légèrement sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux (-0,42 jour) mais augmente légèrement sur les soignants (+ 0,44 jour). Pour ce qui est de la durée moyenne observée en matière de maternité, celle-ci augmente globalement de 0,75 jour ; malgré une baisse sur les métiers soignants (- 4,26 jours, soit - 4,49 %).

➤ Mouvements 2019

L'évolution des départs pour retraite est le reflet de la pyramide des âges et de la réforme des retraites. Sur l'année 2019, le nombre de départs en retraite est en baisse par rapport à 2018 (-88). Après une baisse enregistrée sur 2018, les demandes de disponibilité et mutation sont en forte hausse (+ 205).

Les entrées sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux augmentent de 5,88 % sur l'année 2019 par rapport à 2018 (+ 107). Les mutations et les réintégrations sont en hausse de 13,04 % (+ 39 agents) et ce suite à une baisse constatée sur 2018 (- 41).

Le turn-over est en légère hausse (+ 0,38) passant de 15,77 % en 2018 à 16,15 % en 2019 et est le reflet des entrées.

📌 Développement des compétences

En 2019, 10 520 départs en formation continue ont été enregistrés, contre 10 653 en 2018. Ce nombre de départs représente une dépense totale de 10 036 643 € (contre 9 850 000 € en 2018) en termes de cotisations versées à l'ANFH (plan de développement des compétences, études promotionnelles, dispositifs individuels). Si une très légère baisse a été constatée (1,2%), l'augmentation des cotisations a permis une mobilisation de la quasi-totalité des fonds tout au long de l'année. Ces fonds ont permis d'une part de soutenir de nombreux projets de formations parfois onéreux, tant institutionnels, de service (prévus ou nouveaux) et d'évolution professionnelle (augmentation du départ en études promotionnelles), et d'autre part d'accompagner des actions individuelles d'agents du CHU de Bordeaux.

En 2019, les 13 écoles et instituts du CHU (1 857 étudiants et élèves) ont renforcé leur engagement dans le déploiement d'outils de simulation en santé en favorisant la mise en place d'espaces numériques pour les étudiants en collaboration avec la direction des systèmes d'informations, en développant l'utilisation de « serious games » en partenariat avec les acteurs publics et privés engagés dans le développement de cette approche pédagogique active et innovante. Cette année 2019 a confirmé la mise en œuvre de projets humanitaires pluridisciplinaires, d'un travail de coopération interprofessionnelle santé/social. L'institut des métiers de la santé a fortement investi l'approche et la prise en compte du handicap, sa participation aux enquêtes régionales portées par le CRNA et l'ARS. Les liens avec l'Université, avec l'ISPED se sont poursuivis voire consolidés. Plusieurs filières de formation en attente de réingénierie poursuivent leur démarche de réflexion sur le parcours de professionnalisation des élèves et étudiants dans le cadre d'une réflexion commune intra CHU ;

Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences : La mise en œuvre et le suivi des projets GPMC engagés les années précédentes se sont poursuivis en 2019 :

- Sur la filière soignante, les mesures validées dans le cadre du projet GPMC sur le métier d'infirmier de bloc opératoire ont été mises en œuvre. La collaboration entre l'IFSI, la direction des soins (cadres de santé référents sur ce projet) et l'unité GPMC a permis d'enrichir la présentation du métier d'infirmier de bloc opératoire qui était faite jusqu'alors au sein des IFSI et de mettre en place un stand de présentation permettant de renseigner les étudiants sur ce métier. Par ailleurs, le développement des stages en bloc opératoire dès la seconde année du cursus IFSI a été mis en place par la cellule de coordination des stages paramédicaux, en lien avec l'IFSI et les cadres des blocs. La direction des soins a, d'autre part, déployé le logiciel KSMOR qui permet le suivi de la montée en compétences des agents sur les blocs opératoires.

- Sur la filière technique, logistique et ouvrière, l'objectif initial était 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). En 2019, ce travail a connu ses premières concrétisations avec la construction du calendrier des concours sur la base des organigrammes et fiches de postes validés.
- Enfin, dans le cadre de l'entretien annuel professionnel, une phase de test sur la dématérialisation (logiciel GESFORM) a été initiée et poursuivie sur plusieurs secteurs et pôles. Les retours étant positifs, le déploiement sur le CHU doit être envisagé dès 2021.

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.**

Pour une information exhaustive, des **annexes** ont été ajoutées 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 2019

L'effectif total rémunéré du personnel médical, en moyenne sur 2019, 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 augmentation modérée de l'effectif moyen du personnel hospitalo-universitaire** (professeurs des universités-praticiens hospitaliers, maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, praticiens hospitaliers universitaires, chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires comptabilisés chacun à 0,5 ETP pour leur temps de présence au CHU) pour un effectif moyen en équivalent temps plein de 233,41 (contre 226,66 en 2018), toutes disciplines confondues, se répartissant comme suit :

- 85,89 professeurs des universités-praticiens hospitaliers,
- 45,56 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers,
- 101,97 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires.

À 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 + 1,36 % en 2019, soit :**

- **Une progression de l'effectif des praticiens hospitaliers à temps plein de 478,41 à 498,05 ETP (soit + 4,11 %)**, 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.

Dans ce statut les effectifs féminins progressent plus vite que les hommes (+ 6,08 % de 261,74 à 277,65 ETP pour les femmes ; et + 1,72 % de 216,67 à 220,40 ETP pour les hommes) pour une moyenne d'âge restant stable.

La progression des effectifs de praticien hospitalier à temps plein, débutée en 2016 pour tenir compte du passage en temps continu des secteurs des urgences adultes et pédiatriques, se poursuit cette année (+ 3,19 % en 2018), du fait de décisions institutionnelles prises dans le cadre de la révision des effectifs.

La pénurie de médecins dans la spécialité d'anesthésie-réanimation continue de générer des difficultés spécifiques de recrutement de personnels permanents.

- **La fin de la progression de l'effectif des praticiens des hôpitaux à temps partiel (+ 0,62 % en 2019, + 10,73 % en 2018)**, ils représentent 20,46 ETP pour 38 praticiens en effectif physique en 2019.

- **Le diminution des effectifs des praticiens attachés (- 11,00 % en 2019, contre - 1,92 % en 2018)** avec la poursuite des transformations de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché en postes de praticien hospitalier à titre permanent, notamment lors de départs en retraite de praticiens attachés en contrat à durée déterminée : 64,03 ETP sont dénombrés pour 265 personnes physiques.

- **Les effectifs de praticiens attachés associés (6,60 ETP) se stabilisent en raison du durcissement des conditions de recrutement.**

Au 31 décembre 2019, la répartition des praticiens attachés et praticiens attachés associés était la suivante :

- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée déterminée : 28,1 %,
- praticiens attachés et attachés associés en contrat triennal : 53,6 %,
- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée indéterminée : 18,2 %.

• **L'effectif des assistants spécialistes est en baisse (de 85,16 à 74,24 ETP, soit - 12,82 %) :** après une augmentation significative en 2017 (+18,9%), liée à la nomination d'assistants spécialistes dans la spécialité anesthésie-réanimation, ainsi qu'aux recrutements croissants sur ce statut pour validation de DESC opérés dans l'établissement, l'effectif évolue à la baisse depuis 2018. Le recrutement sur ce statut de praticiens 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.

• **La progression de l'effectif des praticiens contractuels s'atténue (+8,93% en 2019, pour +14,56% en 2018),** recrutés pour remplacement sur postes vacants (notamment en anesthésie, pédiatrie ou santé publique) ou pour faire face à des activités nouvelles : 114,43 ETP sont dénombrés, soit 145 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 0,13 % des dépenses.

➤ Traitements hospitaliers de base

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

- + 0,04 % 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 (+ 0,82 %), alors que la rémunération des personnels hospitalo-universitaires titulaires baisse (- 2,26 %).
- une baisse des rémunérations de base allouées aux praticiens attachés en contrat à durée indéterminée (- 11,41 %)
- une relative stabilité des rémunérations de base des praticiens en contrat à durée déterminée (+ 0,30 %)

➤ 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 (+ 2,06 %) 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 2019, 69 praticiens hospitalo-universitaires et 90 praticiens hospitaliers à temps plein bénéficiaient mensuellement de la revalorisation pour plus de 15 ans d'exercice exclusif en faveur du service public hospitalier ; 11 praticiens hospitaliers et 2 praticiens hospitalo-universitaires bénéficiaient également d'une prime d'exercice territorial ;
- une augmentation (+ 5,11 %) 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 2019, 6 praticiens sous contrat bénéficiaient du versement mensuel de la prime d'exercice territorial ; 1 praticien hospitalier, 14 praticiens contractuels et 1 assistant avaient bénéficié de la prime d'engagement dans la carrière hospitalière.

➤ Permanence des soins

L'évolution des dépenses inhérentes à la permanence des soins (+ 4,80 %) suit 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 2019, les charges sociales et fiscales ont diminué de - 0,79 %.

📌 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 2019 a été marquée par :

- **une augmentation du nombre de gardes** (+ 5,88 %) et du nombre de plages de temps de travail additionnel (+ 9,89 %).

Alors que les périodes de temps additionnel sont réglementairement effectuées par des médecins à statut exclusivement hospitalier, les permanences sur place sont réparties entre les personnels hospitalo-universitaires (21,6 %) et les personnels hospitaliers, comprenant les internes seniorisés (78,4 %).

À cet effet, il est noté que les données concernant le nombre d'indemnités de temps additionnel sont analysées sur 3 quadrimestres 2019 (janvier à avril, mai à août et septembre à décembre).

- **une relative stabilité du nombre des astreintes (+ 1,35 % pour les seniors, + 1,80 % pour les juniors).**

› 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.

Au 31 décembre 2019, 625 praticiens (374 femmes et 251 hommes) détenaient un compte épargne-temps pour un nombre de jours stockés de 31 722,5 jours.

Le provisionnement du compte épargne temps pour le personnel médical représente au 31 décembre 2019, sur fonds propres, une provision cumulée de 13 828 996,9 €.

➤ Absences

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

› Pour les arrêts de travail

- La parentalité est le premier motif d'absence : le nombre de jours de congé maternité est de 7 363 jours en 2019 (- 4,5 % avec 7 713 jours en 2018) et le nombre de jours de congé paternité est de 249 jours (- 20,7 % avec 314 jours en 2018).
- Le nombre de jours d'arrêts maladie déclarés a diminué en 2019 (- 14,9 % avec 4 517 jours),

plutôt pour le personnel féminin (- 21,6 % avec 3 158 jours pour 4 026 jours en 2018) que masculin (+ 5,8 % avec 1 359 jours pour 1 284 jours en 2018),

- le nombre de jours d'arrêts de travail au titre des congés de longue maladie et longue durée a progressé (+ 25,4 % pour 2 014 jours, contre 1 606 jours en 2018),
- le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents de travail est en hausse, et passe de 245 jours en 2018 à 353 jours en 2019,
- le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents du trajet diminue à 23 jours (72 jours en 2018),
- on note la déclaration en 2019 de 103 jours pour maladie professionnelle.

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 2019 montre les points suivants :

› D'une part, une confirmation depuis 2011 d'un nombre relativement faible de départs annuels à la retraite (20 en 2018, 31 en 2019).

En 2019, 31 départs à la retraite ont été enregistrés (9 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, 13 praticiens hospitaliers à temps plein et 9 praticiens attachés). Il est à noter que 4 départs concernent le pôle anesthésie-réanimation et 4 le pôle biologie et pathologie, spécialités en tension.

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 : un seul renouvellement accordé en 2019 (4 en 2018).

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

- le maintien d'une activité en surnombre hospitalier dans le cadre d'une **consultance** pour une période d'un an éventuellement renouvelable dans la limite de trois ans,
- la **prolongation d'activité** autorisée en application de l'article 69 de la loi n°2003-775 du

20 août 2003 portant réforme des retraites pour les personnels hospitalo-universitaires.

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

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

La prolongation d'activité prévue par le décret n° 2005-207 du 1er 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 2019, **7 praticiens attachés** ont sollicité une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge de la retraite, et 1 praticien attaché a demandé le renouvellement de prolongation d'activité dans ce cadre.

➤ **D'autre part, une stabilité du nombre de démissions constatées : 40 en 2018 et 37 en 2019 ainsi réparties sur la dernière année :**

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 7 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux,
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 1 praticien hospitalier à temps plein, 1 praticien des hôpitaux à temps partiel, 8 assistants spécialistes et 20 praticiens attachés.

➤ **Par ailleurs, une diminution du nombre de disponibilités : 35 en 2018 et 31 pour 2019, soit pour la dernière année :**

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 7 professeurs des universités - praticien hospitalier,
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 19 praticiens hospitaliers à temps plein, 4 praticiens des hôpitaux à temps partiel et 1 assistant spécialiste.

➤ **Enfin, l'enregistrement de 4 détachements** (2 praticiens hospitaliers temps plein et 2 professeur des universités - praticien hospitalier).

➤ Formation du personnel médical

Le nombre de jours de formation continue à progresser (4 730 jours en 2019, pour 3 329 jours en 2018), avec 805 praticiens ayant suivi une ou plusieurs formations.

La formation médicale est structurée avec la mise en œuvre d'axes institutionnels et collectifs de formation comme le parcours en management médical.

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. Le CHU cotise pour les actions de développement professionnel continu (DPC) destinées au personnel médical à hauteur de 0,4 % auprès de l'ANFH, et dédie 0,1 % à 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.

En 2019, l'ANDPC a réduit le champ des actions relevant du DPC et mis en place un plafonnement des abondements.

➤ Développement professionnel continu

Le CHU, en tant qu'organisme de développement professionnel continu, peut valider des formations (type congrès, colloque, séminaire) en DPC. L'optimisation des ressources budgétaires permet de tirer le meilleur profit du DPC.

L'ANDPC a cependant réduit le champ des actions relevant du DPC et mis en place un plafonnement des abondements en 2019. Ainsi, le nombre de praticiens ayant rempli cette obligation est en baisse en 2019, avec 195 praticiens ayant rempli leur obligation DPC (contre 446 en 2018).

📌 Formation médicale continue

Le CHU prévoit 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 2019, 51 praticiens en ont bénéficié. La formation de sensibilisation à la méditation continue à être proposée au CHU, deux sessions ont été organisées en 2019, 24 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 24 980€. Parallèlement, des bourses de mobilité ont été allouées pour un montant de 72 600€.

Partie 1 État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux en 2019

Évolution des effectifs et de la masse salariale	14
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	29
Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2019.....	29
Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2019.....	34
Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	36
Indicateur 7 Taux de turnover du personnel	59
Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM).....	60
Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires	61
Gestion des compétences	62
Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)	63
Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC)	65
Indicateur 12.1 Pyramides des âges	66
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension.....	67
Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés).....	70
Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité	71
Dialogue social.....	72
Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles)	72
Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical	72
Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève	72
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux.....	73
Santé et sécurité au travail	74
Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail	74
Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service	75
Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement	76
Indicateur 22 Existence du document unique	78
Indicateur 23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	79

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	86
Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle.....	92
Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade	102
Indicateur 2.3 Turnover	109

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.....	117
Mise en valeur du pôle imagerie médicale	118

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.....	148
État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements de santé).....	148
État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou GHT)	151

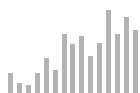
Partie 4 Annexes au bilan social

Annexe 1 Concours.....	154
Annexe 2 Bilan de formation (personnel non médical).....	157
Annexe 3 Personnel médical (données complémentaires)	159

État et analyse des données
sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux
et non médicaux en **2019**

Partie 1

Évolution des effectifs et de la masse salariale



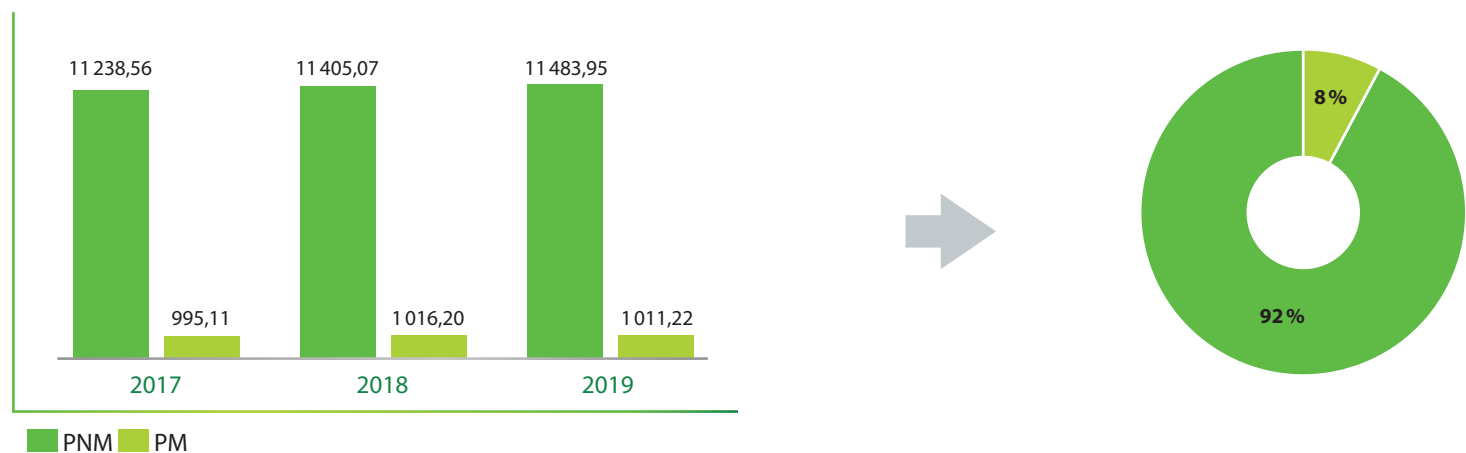
Indicateur 1 Effectifs moyens équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

➤ Total des effectifs

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2017	8 962,35		42	2 276,21		42	11 238,56		42
	2018	9 077,41	1,28%	42	2 327,66	2,26%	42	11 405,07	1,48%	41
	2019	9 155,67	0,86%	42	2 328,28	0,03%	41	11 483,95	0,69%	41
Personnel médical	2017	522,08		43	450,81		47	972,89		45
	2018	544,39	4,27%	43	449,61	-0,27%	47	994,00	2,17%	45
	2019	549,48	0,94%	43	461,74	2,70%	47	1 011,22	1,73%	46
TOTAL	2017	9 484,43		41	2 727,02		44	12 211,45		42
	2018	9 621,80	1,45%	42	2 777,27	1,84%	44	12 399,07	1,54%	42
	2019	9 705,15	0,87%	43	2 790,02	0,46%	45	12 495,17	0,78%	43

		Femme		Homme		TOTAL	
		ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen
Emplois aidés	2019	5,94	38	0,11	48	6,05	39

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	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Adminis- tratifs	2017	71,67	28,24	99,91	502,26	13,14	515,39	437,45	36,41	473,87	1 011,38		48	77,79		45	1 089,17		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
	2019	76,33	24,93	101,26	489,31	14,89	504,20	435,68	39,70	475,38	1 001,32	1,33%	47	79,52	0,36%	45	1 080,84	1,26%	47
Soignants	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		43	846,98		43	6 932,14		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
	2019	3 047,01	410,79	3 457,80	518,42	26,99	545,41	2 727,55	469,12	3 196,67	6 292,98	2,35%	42	906,90	4,01%	42	7 199,88	2,55%	42
Socio- éducatifs	2017	3,28		3,28	64,85	1,00	65,85				68,13		43	1,00		54	69,13		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
	2019	61,34	1,38	62,72	9,65	0,13	9,78				70,99	1,34%	41	1,51	52,27%	38	72,50	2,05%	42
Médico- techniques	2017	33,36	22,92	56,27	457,06	169,24	626,30	4,74	3,67	8,41	495,17		43	195,82		41	690,99		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
	2019	175,17	111,02	286,19	319,59	94,13	413,72	2,45	3,00	5,45	497,21	2,27%	42	208,15	2,34%	41	705,36	2,29%	41
Techniques	2017	129,96	133,63	263,59	77,35	175,38	252,73	280,20	600,40	880,60	487,51		44	909,40		46	1 396,91		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
	2019	128,05	130,58	258,63	113,84	196,27	310,11	260,06	574,38	834,44	501,95	2,46%	44	901,23	-1,19%	46	1 403,18	0,09%	45
TOTAL	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		44	2 030,99		44	10 178,33		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
	2019	3 487,90	678,70	4 166,60	1 450,81	332,41	1 783,22	3 425,74	1 086,20	4 511,94	8 364,45	2,22%	43	2 097,31	1,44%	44	10 461,76	2,06%	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	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Adminis- tratifs	2017	30,90	11,66	42,56	35,78	1,14	36,91	39,00	11,49	50,49	105,67		42	24,29		39	129,96		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
	2019	34,43	10,69	45,12	25,32	1,31	26,63	33,01	10,18	43,19	92,76	-6,34%	41	22,18	-8,42%	43	114,94	-6,75%	41
Soignants	2017	202,35	31,48	233,82	20,93	3,42	24,36	130,04	30,28	160,32	353,32		32	65,18		32	418,50		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
	2019	275,13	49,81	324,94	1,72		1,72	162,32	27,33	189,65	439,17	14,54%	31	77,14	11,66%	31	516,31	14,10%	31
Socio- éducatifs	2017				3,94		3,94				3,94		41				3,94		41
	2018				6,47		6,47				6,47	64,04%	36		0,00%		6,47	64,04%	36
	2019	9,16	0,46	9,62	2,98	0,04	3,02				12,14	87,70%	33	0,50	100,00%	30	12,64	95,43%	34
Médico- techniques	2017	11,27	5,75	17,02	25,24	5,85	31,10				36,52		33	11,60		30	48,12		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
	2019	17,22	8,23	25,45	19,59	2,52	22,11				36,81	50,67%	34	10,75	12,43%	31	47,56	39,91%	33
Techniques	2017	122,58	110,25	232,83	26,94	14,84	41,78	24,11	45,36	69,47	173,63		42	170,45		42	344,08		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
	2019	119,47	105,37	224,84	56,60	31,04	87,64	10,08	35,89	45,97	186,15	2,69%	42	172,30	-8,00%	43	358,45	-2,74%	43
TOTAL	2017	367,09	159,14	526,23	112,84	25,25	138,09	193,15	87,14	280,29	673,08		36	271,53		38	944,61		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
	2019	455,41	174,56	629,97	106,21	34,91	141,12	205,41	73,40	278,81	767,03	10,42%	34	282,87	-2,51%	38	1 049,90	6,61%	35

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	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Adminis- tratifs	2017	3,07		3,07	3,49	1,23	4,72	84,87	4,72	89,59	91,43		35	5,96		31	97,38		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
	2019	3,87		3,87	16,63	0,44	17,07	85,69	8,30	93,99	106,19	-8,07%	36	8,74	16,55%	32	114,93	-6,57%	35
Soignants	2017	225,97	39,93	265,90	17,57	2,73	20,30	303,96	52,98	356,94	547,50		30	95,64	994,29%	29	643,14		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
	2019	182,67	25,81	208,48	12,59	1,00	13,59	293,14	59,42	352,56	488,40	-17,05%	31	86,23	-19,06%	29	574,63	-17,36%	30
Socio- éducatifs	2017				14,25	0,69	14,94				14,25		31	0,69	-99,20%	31	14,94		31
	2018				14,08	1,53	15,61				14,08	-1,19%	31	1,53	120,88%	31	15,61	4,46%	31
	2019	8,89	0,81	9,70	3,99	0,35	4,34				12,88	-8,51%	31	1,16	-24,07%	38	14,04	-10,03%	32
Médico- techniques	2017	3,78	4,12	7,90	30,39	17,27	47,66				34,17		27	21,39	1743,65%	27	55,56		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
	2019	7,95	5,99	13,94	35,92	11,88	47,80				43,87	6,47%	28	17,87	-22,36%	29	61,74	-3,86%	28
Techniques	2017	68,69	22,93	91,62	23,95	14,20	38,16	35,02	84,41	119,43	127,66		32	121,54	580,16%	31	249,21		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
	2019	25,77	10,46	36,23	59,88	19,57	79,45	54,23	86,94	141,17	139,88	3,76%	32	116,97	-3,74%	32	256,85	0,21%	32
TOTAL	2017	301,51	66,97	368,49	89,65	36,13	125,78	423,85	142,12	565,96	815,01		31	245,22	109,64%	30	1 060,23		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
	2019	229,15	43,07	272,22	129,01	33,24	162,25	433,06	154,66	587,72	791,22	-11,53%	32	230,97	-11,20%	31	1 022,19	-11,46%	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
Adminis- tratifs	2017	74,74	28,24	102,98	505,74	14,37	520,11	522,33	41,13	563,46	1 102,81		46	83,74		43	1 186,55		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
	2019	80,20	24,93	105,13	505,94	15,33	521,27	521,37	48,00	569,37	1 107,51	0,34%	46	88,26	1,76%	43	1 195,77	0,45%	45
Soignants	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		41	942,62		40	7 575,28		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
	2019	3 229,68	436,60	3 666,28	531,01	27,99	559,00	3 020,69	528,54	3 549,23	6 781,38	0,65%	41	993,13	1,50%	40	7 774,51	0,76%	41
Socio- éducatifs	2017	3,28		3,28	79,09	1,69	80,79				82,37		40	1,69		38	84,06		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
	2019	70,23	2,19	72,42	13,64	0,48	14,12				83,87	-0,31%	39	2,67	5,98%	38	86,54	-0,13%	40
Médico- techniques	2017	37,14	27,03	64,17	487,45	186,51	673,96	4,74	3,67	8,41	529,34		42	217,21		40	746,55		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
	2019	183,12	117,01	300,13	355,51	106,01	461,52	2,45	3,00	5,45	541,08	2,60%	41	226,02	-0,17%	40	767,10	1,76%	40
Techniques	2017	198,65	156,56	355,21	101,31	189,58	290,88	315,22	684,81	1 000,03	615,18		41	1 030,95		43	1 646,12		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
	2019	153,82	141,04	294,86	173,72	215,84	389,56	314,29	661,32	975,61	641,83	2,74%	40	1 018,20	-1,49%	43	1 660,03	0,11%	42
TOTAL	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		42	2 276,21		42	11 238,56		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
	2019	3 717,05	721,77	4 438,82	1 579,82	365,65	1 945,47	3 858,80	1 240,86	5 099,66	9 155,67	0,86%	42	2 328,28	0,03%	41	11 483,95	0,69%	41

Les effectifs non médicaux continuent leur progression + 78,88 ETP soit une évolution + 0,69% (+ 1,48 % en 2018). La population demeure féminine à plus de 79,72 %.

Personnel non médical

La progression de + 0,69% des effectifs non médicaux ne touche pas l'ensemble des catégories socio professionnelles.

Les agents relevant des catégories A et B progressent (+ 117,08 ETPR soit + 1,87%) au détriment de la catégorie C (- 38,20 ETPR soit - 0,74%).

A l'exception des effectifs socio-éducatifs qui se stabilisent, l'ensemble des catégories socio-professionnelles sont concernées par une hausse de leurs effectifs. Les personnels soignants

connaissent la progression la plus importante (+ 58,61 ETP) et représentent 74,3 % de la progression enregistrée sur l'année pour le personnel non médical. Le personnel technique enregistre quant à lui une progression de 13,3 ETP.

La catégorie A soignante est en hausse de 2,1 % reflète des départs en retraite des infirmiers de catégorie B remplacés par des jeunes professionnels rattachés à la catégorie A et des projets médicaux 2019. La catégorie C est stable enregistrant une baisse de -0,05 %.

Les effectifs dits permanents enregistrent une hausse et représentent 91,10 % des effectifs globaux en 2019 contre 89,88 % en 2018. Les effectifs titulaires progressent de 1,58 % soit 146,06 ETP. Cette évolution est plus marquée sur la catégorie A avec + 3,92 % que sur les catégories B (+ 1,11 %) et C (- 0,13 %).

Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2017	63,62	27,53	63,62		31	27,53		31	91,15		31
	2018	55,71	29,45	55,71	-12,43%	31	29,45	6,97%	31	85,16	-6,57%	31
	2019	45,00	29,24	45,00	-19,23%	31	29,24	-0,70%	31	74,24	-12,82%	31
Hospitalo-universitaires	2017	94,08	134,59	94,08		38	134,59		46	228,68		43
	2018	93,28	133,38	93,28	-0,85%	38	133,38	-0,90%	46	226,66	-0,88%	43
	2019	93,28	140,14	93,28	0,00%	38	140,14	5,07%	45	233,41	2,98%	42
Praticiens hospitaliers temps partiel	2017	11,60	6,77	11,60		45	6,77		48	18,36		46
	2018	13,23	7,10	13,23	14,10%	46	7,10	4,95%	48	20,33	10,73%	47
	2019	13,31	7,15	13,31	0,58%	46	7,15	0,70%	51	20,46	0,62%	48
Praticiens hospitaliers temps plein	2017	249,55	214,07	249,55		47	214,07		49	463,62		48
	2018	261,74	216,67	261,74	4,88%	47	216,67	1,21%	48	478,41	3,19%	47
	2019	277,65	220,40	277,65	6,08%	47	220,40	1,72%	48	498,05	4,11%	47
Praticiens attachés	2017	45,35	28,01	45,35		47	28,01		52	73,36		50
	2018	45,43	26,52	45,43	0,18%	48	26,52	-5,32%	52	71,95	-1,92%	50
	2019	40,26	23,77	40,26	-11,37%	47	23,77	-10,37%	52	64,03	-11,00%	49
Praticiens attachés associés	2017	3,06	2,96	3,06		41	2,96		44	6,02		42
	2018	3,22	3,22	3,22	5,23%	42	3,22	8,78%	46	6,44	6,98%	44
	2019	3,49	3,11	3,49	8,35%	38	3,11	-3,47%	44	6,60	2,44%	40
Praticiens contractuels	2017	54,82	36,88	54,82		36	36,88		38	91,70		37
	2018	71,78	33,27	71,78	30,94%	36	33,27	-9,79%	38	105,05	14,56%	37
	2019	76,50	37,93	76,50	6,57%	36	37,93	14,01%	39	114,43	8,93%	37
TOTAL	2017	522,08	450,81	522,08		43	450,81		47	972,89		45
	2018	544,39	449,61	544,39	4,27%	43	449,61	-0,27%	47	994,00	2,17%	45
	2019	549,48	461,74	549,48	0,94%	43	461,74	2,70%	47	1 011,22	1,73%	46

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

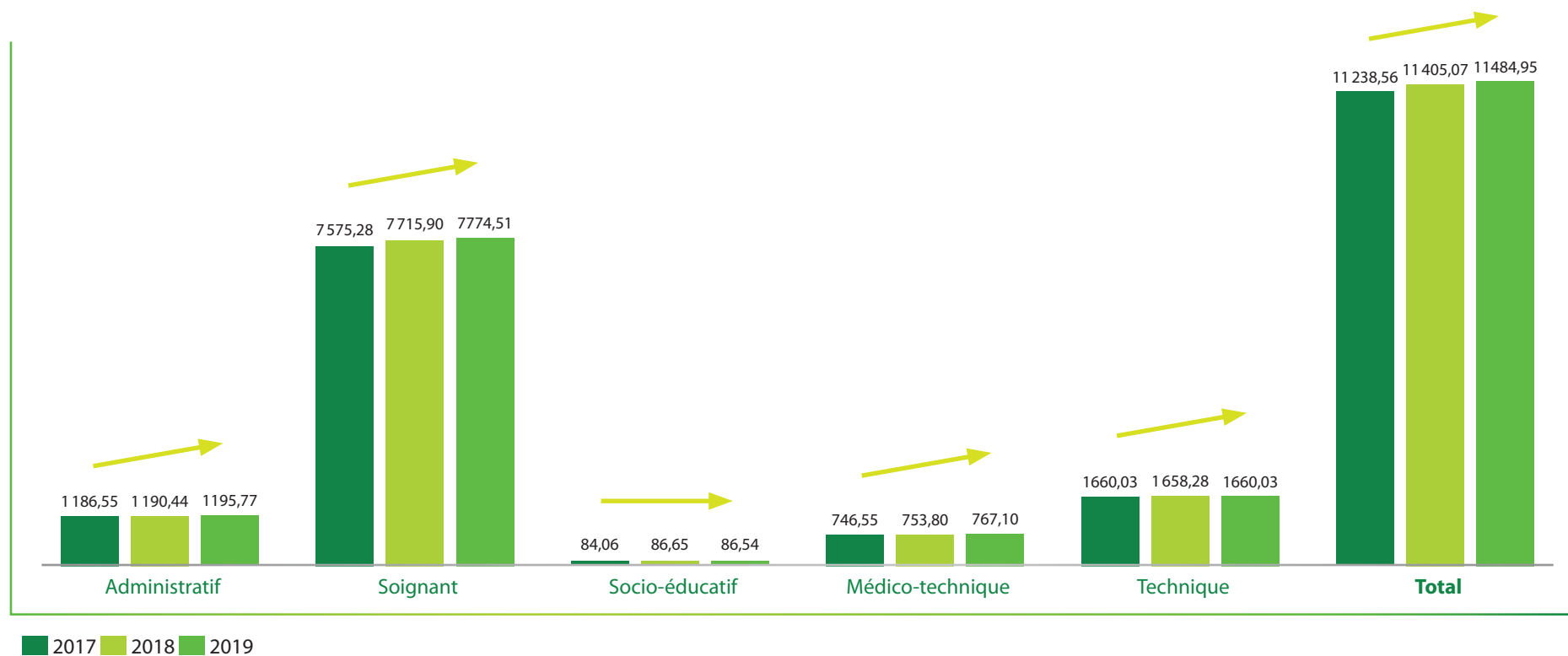
		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2017	17,13	0,97%	54	70,37	1,99%	55	87,50	1,78%	55
	2018	16,61	-3,04%	54	70,46	0,13%	55	87,07	-0,49%	55
	2019	17,36	4,52%	54	68,52	-2,75%	55	85,88	-1,37%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2017	23,34	6,77%	49	24,88	-6,63%	50	48,22	-0,60%	50
	2018	22,01	0,78%	49	21,22	-9,24%	50	43,23	-4,40%	50
	2019	21,43	-2,64%		24,13	13,71%	50	45,56	5,39%	49
Praticien hospitalier universitaire	2017	0,37	-26,00%	35	0,34	-60,24%	40	0,71	-47,37%	38
	2018	0,21	-43,24%	26		-100,00%	0	0,21	-70,00%	36
	2019		-100,00%						-100,00%	
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2017	58,64	0,48%	31	43,58	4,19%	32	102,22	2,01%	32
	2018	54,45	-1,92%	31	41,70	5,45%	32	96,15	1,19%	31
	2019	54,49	0,07%	31	47,48	13,86%	32	101,97	6,05%	31
Hospitalo-universitaire	2017	99,48		38	139,17		45	238,65		42
	2018	93,28	-6,23%	38	133,38	-4,16%	46	226,66	-5,02%	43
	2019	93,28	0,00%	33	140,13	5,06%	45	233,41	2,98%	42

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

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2017	34	-2,86%	54	143	2,16%	55	177	1,15%	55
	2018	35	2,94%	54	140	-2,11%	55	175	-1,14%	55
	2019	36	2,86%	54	136	-2,86%	55	172	-1,71%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2017	46	-4,17%	49	50	0,00%	50	96	-2,04%	50
	2018	43	-6,52%	49	48	-4,00%	50	91	-5,21%	50
	2019	45	48,00%		50	4,17%	50	95	4,40%	49
Praticien hospitalier universitaire	2017	1	0,00%	35		-100,00%	40	1	-50,00%	38
	2018									
	2019									
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2017	116	-3,88%	31	91	5,26%	32	207	0,00%	32
	2018	118	5,05%	31	96	6,25%	32	214	5,59%	31
	2019	108	-8,47%	31	104	8,33%	32	212	-0,93%	31
Hospitalo-universitaire ⁽¹⁾	2017	197		38	284		45	481		42
	2018	196	-0,51%	38	284	0,00%	46	480	-0,21%	43
	2019	189	-3,57%	33	290	2,11%	45	479	-0,21%	42

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

> Évolution en ETP rémunérés moyens annuels





Indicateur 2 Masse salariale

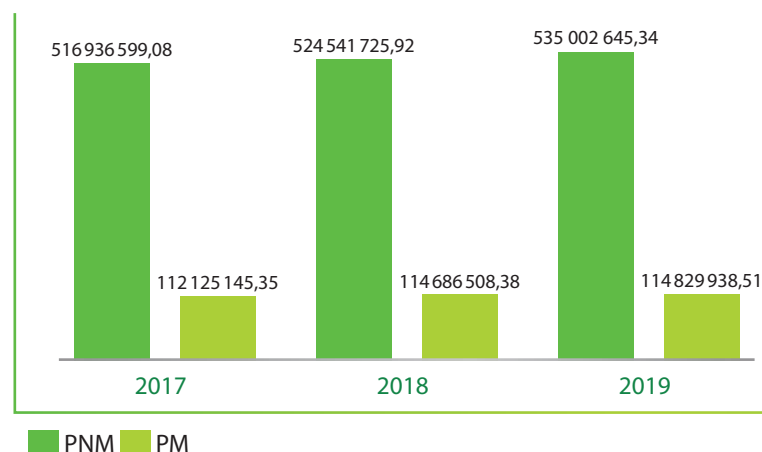
➤ Total et évolution de la masse salariale

Données issues de PH7

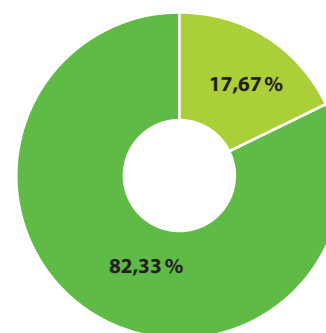
		Femme	Homme	TOTAL (en euros) €	Évolution
Personnel non médical	2017	413 724 648,13	103 211 950,95	516 936 599,08	
	2018	418 705 966,85	105 835 759,07	524 541 725,92	1,47%
	2019	427 481 807,02	107 520 838,32	535 002 645,34	1,99%
Personnel médical	2017	60 289 617,75	51 835 527,60	112 125 145,35	
	2018	62 778 414,45	51 908 093,94	114 686 508,38	2,28%
	2019	62 396 910,78	52 433 027,73	114 829 938,51	0,13%
TOTAL	2017	474 014 265,88	155 047 478,54	629 061 744,43	
	2018	481 484 381,30	157 743 853,00	639 228 234,30	1,62%
	2019	489 878 717,80	159 953 866,04	649 832 583,85	1,66%

La masse salariale du personnel non médical progresse de 1,99% entre l'année 2018 et 2019. Cette progression trouve son explication principalement par la hausse des effectifs (+ 78,88 ETP) mais également par le poids des mesures statutaires (PPCR, reclassements, indemnités de risques, primes ARM et GVT).

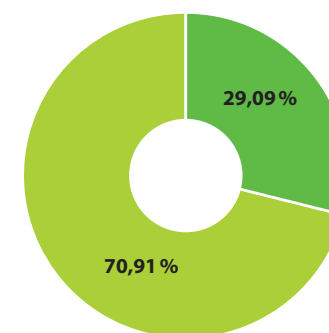
Répartition de la masse salariale :



> globale de 2019



> par ETP rémunéré



Évolution de la masse salariale pour le personnel non médical

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Permanents	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	
	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%
	2019	189 399 740,23	39 600 196,61	74 090 290,59	16 772 654,48	136 027 389,25	42 987 546,76	498 877 817,92	3,13%
CDD	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	
	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%
	2019	8 761 321,48	1 735 639,00	4 323 603,76	1 157 435,21	14 879 461,70	5 267 366,27	36 124 827,41	-11,47%
TOTAL	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	
	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%
	2019	198 161 061,71	41 335 835,60	78 413 894,35	17 930 089,69	150 906 850,95	48 254 913,03	535 002 645,34	1,99%

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Titulaire	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	
	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%
	2019	168 144 719,36	29 117 225,40	69 828 770,19	15 253 161,14	129 029 768,84	40 508 042,69	451 881 687,62	2,65%
CDI	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	
	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%
	2019	21 255 020,87	10 482 971,20	4 261 520,40	1 519 493,34	6 997 620,42	2 479 504,07	46 996 130,31	7,97%
CDD	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	
	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%
	2019	8 761 321,48	1 735 639,00	4 323 603,76	1 157 435,21	14 879 461,70	5 267 366,27	36 124 827,41	-11,47%
TOTAL	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	
	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%
	2019	198 161 061,71	41 335 835,60	78 413 894,35	17 930 089,69	150 906 850,95	48 254 913,03	535 002 645,34	1,99%

📌 Taux d'évolution de l'indice moyen majoré

		Indice Moyen	Évolution
Permanents	2017	426,44	
	2018	427,51	0,25%
	2019	430,58	0,72%
CDD	2017	346,74	
	2018	344,40	-0,67%
	2019	344,98	0,17%
TOTAL	2017	418,41	
	2018	418,97	0,13%
	2019	422,71	0,89%

		Indice Moyen	Évolution
Titulaire	2017	424,13	
	2018	424,83	0,17%
	2019	427,88	0,72%
CDI	2017	449,14	
	2018	453,03	0,87%
	2019	455,53	0,55%
CDD	2017	346,74	
	2018	344,40	-0,67%
	2019	344,98	0,17%
TOTAL	2017	418,41	
	2018	418,97	0,13%
	2019	422,71	0,89%

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

L'indice moyen majoré augmente sur les trois statuts. L'évolution des indices moyens s'explique par la mise en œuvre de PPCR, la revalorisation du SMIC.

📌 Masse salariale et évolution du personnel médical

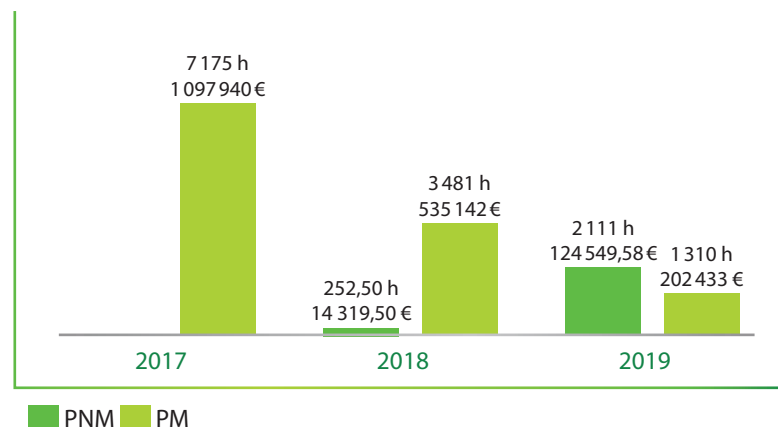
		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Traitement de base (6421,6422,6423,6428)	2017	37 717 146,39	32 428 272,99	70 145 419,38	
	2018	38 762 660,02	32 050 758,45	70 813 418,47	0,95%
	2019	38 448 590,53	32 308 907,41	70 757 497,94	-0,08%
Gardes et astreintes et temps additionnel (6425, 6426)	2017	4 779 161,86	4 109 005,59	8 888 167,45	
	2018	5 338 945,87	4 414 487,14	9 753 433,01	9,74%
	2019	5 554 177,80	4 667 256,04	10 221 433,84	4,80%
Charges (631, 633, 6452, 647, 64882)	2017	17 793 309,50	15 298 249,02	33 091 558,52	
	2018	18 676 808,56	15 442 848,34	34 119 656,90	3,11%
	2019	18 394 142,45	15 456 864,28	33 851 006,73	-0,79%
TOTAL	2017	60 289 617,75	51 835 527,60	112 125 145,35	
	2018	62 778 414,45	51 908 093,94	114 686 508,38	2,28%
	2019	62 396 910,78	52 433 027,73	114 829 938,51	0,13%



Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires

		Personnel non médical	Personnel médical
Nombre d'heures	2017	0,00	7 175,00
	2018	252,50	3 481,00
	2019	2 111,00	1 310,00
Montant (€)	2017	0,00	1 097 940,31
	2018	14 319,50	535 142,00
	2019	124 549,68	202 433,71
ETP	2017	0,00	3,59
	2018	0,16	1,74
	2019	1,31	0,66

> Nombre d'heures / Montant (€)

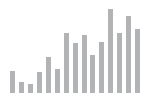


L'appel à l'intérim fut déclenché à plusieurs reprises sur 2019 sur les blocs ambulatoires, urgences et orthopédie pour faire face à l'absentéisme ainsi qu'à la raréfaction des compétences IBODE ou IBO.

Après une diminution en 2018 et courant 2019, le recours à l'intérim médicale pour la spécialité en tension d'anesthésie-réanimation a repris en septembre 2019.

Pour le personnel médical : en diminution jusqu'à son arrêt fin 2018, le recours à l'intérim dans la spécialité en tension anesthésie-réanimation a repris en septembre 2019.

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2019

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2017	4 120,30	
	2018	4 409,87	+ 7,03%
	2019	3 959,20	- 0,01%
Soignants	2017	20 373,86	
	2018	19 294,37	- 0,01%
	2019	19 074,42	- 0,00%
Socio-éducatifs	2017	866,75	
	2018	1 206,18	+ 39,16%
	2019	1 007,27	- 0,02%
Médico-techniques	2017	2 574,40	
	2018	3 200,15	+ 24,31%
	2019	3 033,93	- 0,01%
Techniques	2017	6 870,39	
	2018	7 133,82	+ 3,83%
	2019	4 756,22	- 0,03%
TOTAL	2017	34 805,70	
	2018	35 244,39	+ 1,26%
	2019	31 831,04	- 0,01%

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2017	15 736,08	
	2018	14 799,43	- 0,01%
	2019	14 820,24	+ 0,14%
Aides-soignants	2017	1 166,42	
	2018	1 033,13	- 0,01%
	2019	698,03	- 0,03%
Assistant médico-administratif	2017	1 926,00	
	2018	2 079,30	+ 7,96%
	2019	1 584,87	- 0,02%

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

Après deux années de forte hausse sur 2017 (+ 5,63 %) et 2018 (+ 1,26 %) le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées se stabilise sur 2019 – 0,01 %). Seuls les IDE enregistrent en 2019 une hausse des heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées (+ 0,14 %).

Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2019

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 global	Évolution
Administratifs	2017	7,77	15,58	8,21	
	2018	10,20	16,46	10,58	28,84%
	2019	8,12	13,68	8,46	-20,00%
Soignants	2017	4,33	3,01	4,18	
	2018	4,13	2,74	3,97	-5,20%
	2019	4,03	2,66	3,88	-2,17%
Socio-éducatifs	2017	13,98	-0,17	13,76	
	2018	19,03	8,71	18,56	34,88%
	2019	14,78	1,13	14,39	-22,46%
Médico-techniques	2017	5,25	3,22	4,72	
	2018	7,37	2,98	6,23	32,05%
	2019	6,27	3,87	5,64	-9,42%
Techniques	2017	10,45	12,46	11,70	
	2018	9,94	14,19	12,54	7,12%
	2019	8,20	9,85	9,13	-27,19%
TOTAL	2017	5,05	6,57	5,30	
	2018	5,22	6,80	5,48	3,43%
	2019	4,82	5,23	4,89	-10,84%

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

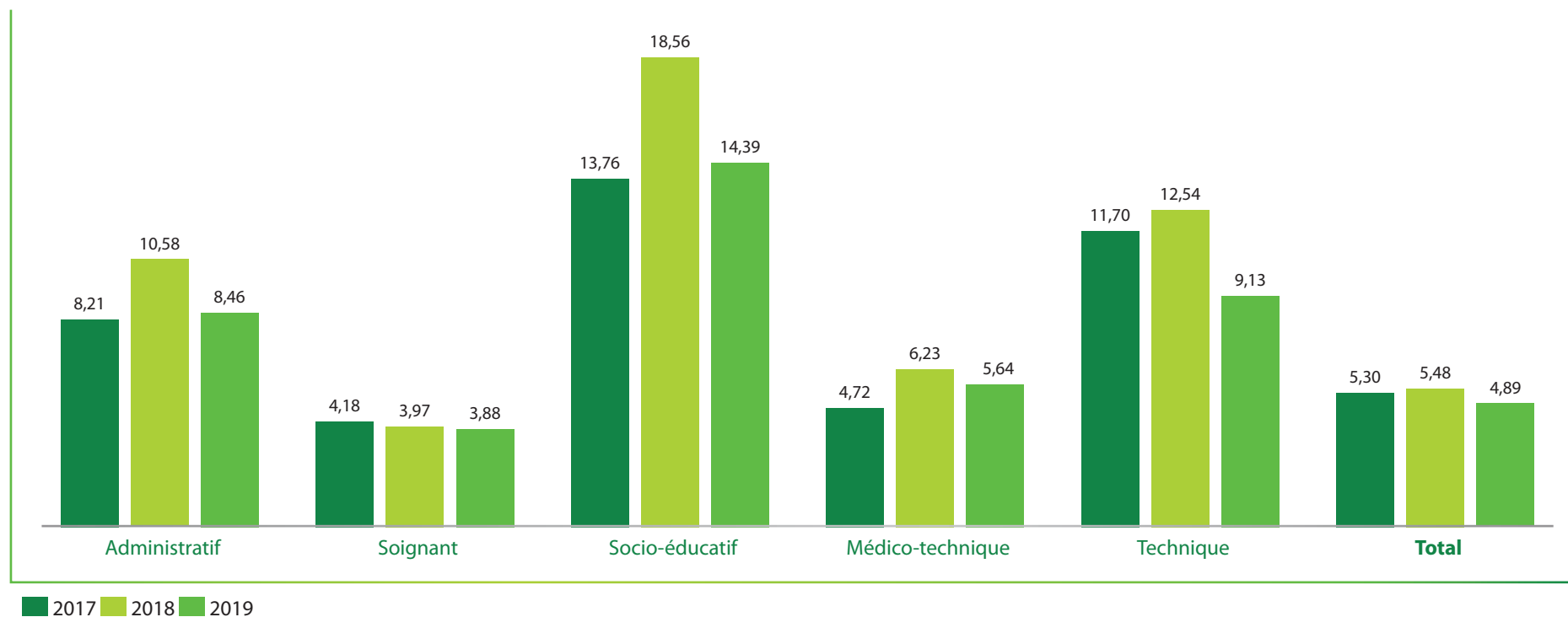
4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif total

		Nombre moyen	Évolution
Personnel non médical	2017	2,95	
	2018	2,99	1,20%
	2019	2,68	-10,31%

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 2019

		Total	Évolution
Personnel non médical	2017	64 931,15	
	2018	72 946,89	12,34%
	2019	92 887,60	27,34%
Personnel médical*	2017	9 555,00	
	2018	9 967,00	4,31%
	2019	10 953,00	9,89%

* Pour le personnel médical :

Les données sont en demi-journées et couvrent les 3 quadrimestres de temps additionnel :

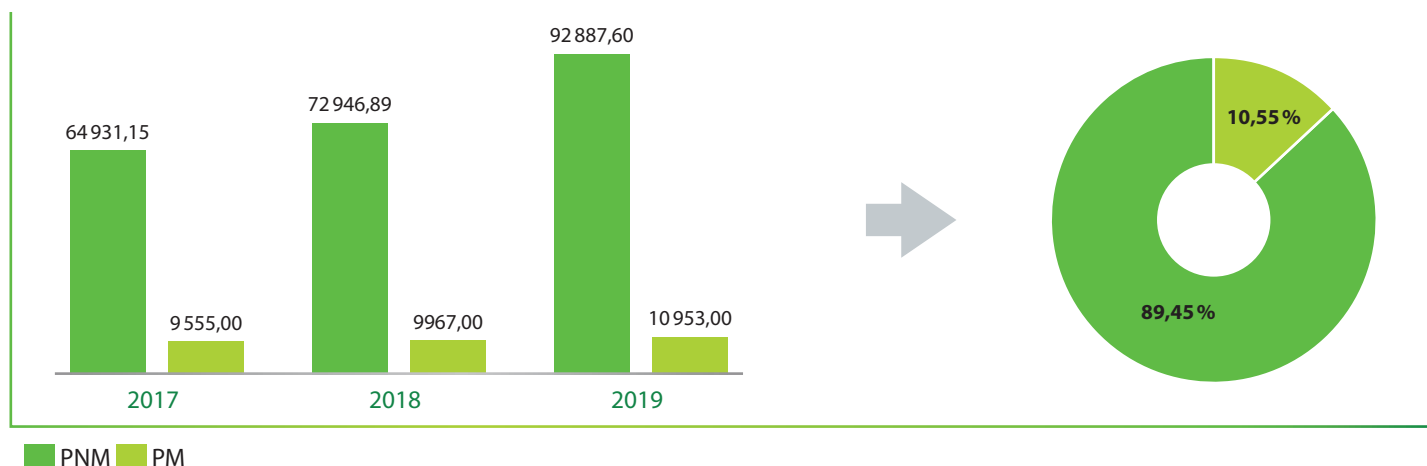
- du 1^{er} janvier au 30 avril
- du 1^{er} mai au 31 août
- du 1^{er} septembre au 31 décembre

Focus sur les personnels des services de soins

	2017	2018	2019
Soignants	51 087,04	58 960,73	78 071,02
dont infirmier (IDE, ISG, IADE, IBODE, puéricultrice)	21 384,45	25 069,07	31 582,05
dont aide-soignant	17 261,64	20 448,74	30 851,72
Assistant médico-administratif (AMA)	695,05	1 194,05	1 290,49

A l'inverse de ce qui a été constaté sur les heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées qui se stabilisent sur 2019, les heures supplémentaires payées enregistrent une forte hausse (+ 27,34 % soit une évolution de 19 940 heures). Cette progression est de 32,41 % pour les soignants et pointe à + 50,87 % pour les aides-soignants.

> Répartition du nombre d'heures supplémentaires rémunérées en 2019



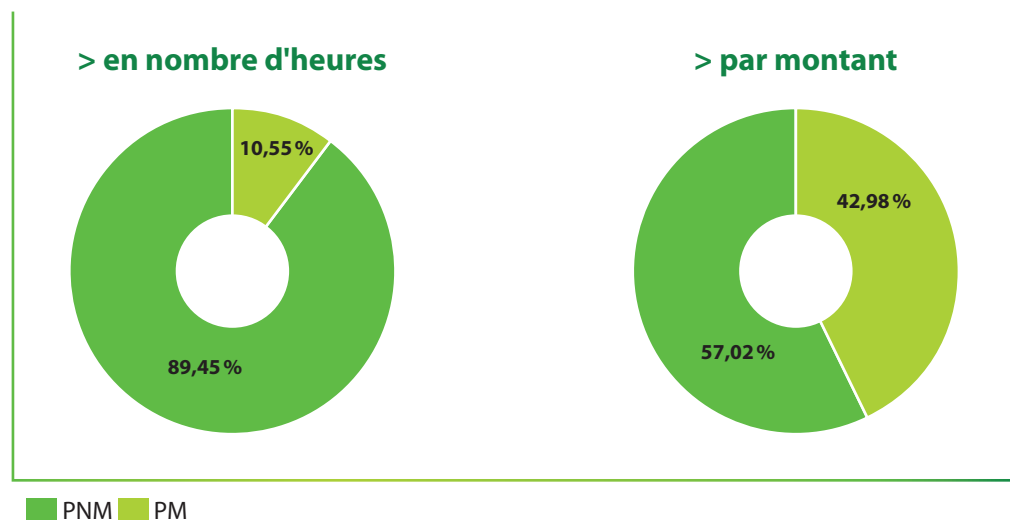
4.5 Montant des heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année

		Total	Évolution	ITAIS
Personnel non médical	2017	1 652 851,79		
	2018	1 814 706,56	9,79%	
	2019	2 434 082,67	34,13%	
Personnel médical	2017	1 972 341,03		1 272 503,24
	2018	1 612 794,32	-18,23%	0,00
	2019	1 835 020,18	13,78%	0,00

Pour le personnel médical, les données sont affichées du 1^{er} janvier au 31 décembre sur 3 trimestres de temps additionnel.

À compter du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité de sujétion de garde n'est plus déduite, et le tarif est revalorisé.

Répartition des heures supplémentaires en 2019





Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2019

		Nombre de jours CET stockés au 31-12			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 jours de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31-12	5.3 Provision cumulée au 31-12 ⁽¹⁾	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant des jours CET monétisés sur l'année ⁽²⁾
		Femme	Homme	Total		Femme	Homme				
Personnel non médical	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
	2019	38 493,18	14 420,37	52 913,55	14 216 850,67	12,42	14,74	4,45	14 216 850,67	100,00%	351 147,77
dont personnel soignant	2017	13 790,48	2 109,71	15 900,19	2 215 840,47	10,86	11,66	1,98	2 215 840,47		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
	2019	20 195,93	3 199,38	23 395,31	6 140 965,23	11,01	11,51	2,89	6 140 965,23	100,00%	135 208,56
Personnel médical	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
	2019	17 487,00	14 235,50	31 722,50	16 197 154,86	46,76	56,72	20,84	13 828 996,90	85,38%	1 520 850,00

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

Personnel médical :

(1) Les jours de CET acquis en année N sont 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

La méthodologie de calcul a été modifiée à la clôture 2019 : les jours CET provisionnés sont valorisés selon le coût moyen journalier par catégorie de praticien.

(2) Le montant des jours CET monétisés sur l'année 2019 correspond aux jours de CET acquis en 2018, indemnisés en 2019.

Personnel non médical :

Comme présenté dans la préface, la méthodologie de calcul a été modifiée lors de la clôture 2019 pour prendre en considération les textes publiés fin 2018.

Le mode de calcul est désormais le suivant : nombre de jours épargnés*(coût annuel 2019 de l'agent porteur du CET/l'OAT jour de l'agent). Pour les agents ayant quitté le CHU pour lesquels le coût réel journalier n'est pas calculable et pour lesquels le CHU conserve la portabilité, le coût moyen journalier de la catégorie de rémunération a été reprise.

Pour rappel sur 2017 et 2018, la provision du CET était valorisée sur la base du nb de jour épargné* par le forfait chargé de la catégorie de rémunération de l'agent porteur du CET. Le nombre de jours déposés sur le CET PNM progresse de + 15,63 % (contre + 34,15 % sur 2018).

Compte épargne-temps par statut et catégorie de rémunération

> Nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires	21 992,16	10 875,84	12 048,44	44 916,44
CDI	5 513,75	988,29	544,80	7 046,85
CDD	351,22	346,86	252,18	950,26
Total	27 857,13	12 210,99	12 845,43	52 913,55

> Provision en euros

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires	7 175 428,71	2 509 112,83	2 451 453,51	12 135 995,06
CDI	1 659 400,76	182 507,26	82 097,00	1 924 005,02
CDD	64 888,64	57 465,56	34 496,38	156 850,58
Total	8 899 718,11	2 749 085,66	2 568 046,90	14 216 850,67

Compte épargne-temps du personnel médical

En 2019, l'établissement a procédé au règlement des jours de "CET pérenne" déposés en 2018 comme suit :

Emplois	Année 2018		Année 2019	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Praticiens hospitaliers à temps plein	276	4 262,5	265	4 565,5
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	17	138,5	12	90,0
Hospitalo-universitaire permanent			1	4,0
Praticiens attachés	24	253,5	21	226,5
Praticiens contractuels	16	148,5	12	101,5
Assistants spécialistes	12	121,5	10	82,0
Total	345	4 924,5	321	5 069,5

Le montant des paiements effectués sur l'exercice 2019 est de 1 520 850€ (hors charges), montant provisionné en charges à payer à la clôture de l'exercice 2018.



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

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2017	7,23%	3,79%	6,98%
	2018	6,78%	2,78%	6,49%
	2019	6,61%	1,53%	6,23%
Soignants	2017	9,12%	4,81%	8,58%
	2018	9,16%	5,10%	8,64%
	2019	8,89%	4,48%	8,32%
Socio-éducatifs	2017	7,17%	1,13%	7,05%
	2018	6,70%	0,20%	6,65%
	2019	5,54%	21,62%	6,09%
Médico-techniques	2017	6,26%	3,00%	5,31%
	2018	5,88%	2,68%	4,91%
	2019	6,28%	2,16%	5,07%
Techniques	2017	8,97%	5,69%	6,91%
	2018	8,25%	5,13%	6,31%
	2019	7,51%	5,31%	6,16%
TOTAL	2017	8,69%	5,00%	7,94%
	2018	8,67%	4,63%	7,81%
	2019	8,33%	4,53%	7,56%

		Nombre de jours d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2017	28 905	1 174	30 079
	2018	27 216	888	28 104
	2019	26 515	493	27 008
Soignants	2017	220 014	16 592	236 606
	2018	223 895	18 164	242 059
	2019	218 834	16 247	235 081
Socio-éducatifs	2017	2 158	7	2 165
	2018	2 056	62	2 118
	2019	1 687	236	1 923
Médico-techniques	2017	12 007	2 372	14 379
	2018	11 218	2 206	13 424
	2019	12 332	1 779	14 111
Techniques	2017	20 079	21 439	41 518
	2018	18 780	19 338	38 118
	2019	17 653	19 748	37 401
TOTAL	2017	283 163	41 584	324 747
	2018	283 165	40 658	323 823
	2019	277 021	38 503	315 524

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2017	5,3%	1,2%	3,4%
	2018	6,4%	1,5%	4,2%
	2019	6,3%	1,0%	3,9%

Le taux d'absentéisme continue sa baisse (-0,26 point). Entre 2018 et 2019, une réduction de 8 299 jours est enregistrée.

L'absentéisme maladie qui demeure le premier motif d'absence (3,88 % en 2019 contre 4,04 % sur 2018) est en baisse au niveau de l'établissement -0,16 point.

Pour la population soignante, cette diminution est de 6 978 jours soit -19 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	2017	0,58%	3,93%	0,48%	2,49%	4,19%	0,00%	1,48%	0,00%	1,09%	1,40%	0,01%	0,46%	0,02%	0,54%	0,49%
	2018	0,48%	4,00%	0,38%	2,13%	4,06%	0,00%	1,47%	0,00%	1,20%	1,41%	0,02%	0,53%	0,02%	0,49%	0,54%
	2019	0,46%	3,77%	0,37%	2,11%	3,88%	0,00%	1,48%	0,00%	1,23%	1,43%	0,02%	0,57%	0,02%	0,43%	0,56%
Personnel médical	2017	0,17%	1,92%	0,08%	0,70%	1,49%	0,00%	0,53%	0,00%	0,46%	0,50%	0,01%	0,01%	0,00%	0,11%	0,06%
	2018	0,04%	1,54%	0,01%	0,81%	1,24%	0,00%	0,40%		0,48%	0,44%	0,00%	0,08%	0,00%	0,04%	0,07%
	2019	0,04%	1,49%	0,01%	0,78%	1,19%		0,95%		0,03%	0,53%		0,15%		0,02%	0,09%
TOTAL	2017	0,56%	3,78%	0,40%	2,15%	3,94%	0,00%	1,42%	0,00%	0,98%	1,33%	0,01%	0,43%	0,02%	0,47%	0,46%
	2018	0,46%	3,88%	0,33%	1,90%	3,85%	0,00%	1,41%	0,00%	1,08%	1,33%	0,02%	0,50%	0,02%	0,42%	0,50%
	2019	0,44%	3,64%	0,31%	1,89%	3,66%	0,00%	1,45%	0,00%	1,03%	1,36%	0,02%	0,54%	0,02%	0,36%	0,52%

		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	2017	0,00%	0,06%	0,00%	0,05%	0,06%	0,00%	0,35%	0,00%	0,20%	0,32%	0,01%	1,79%	0,01%	0,12%	1,46%
	2018	0,00%	0,07%	0,00%	0,03%	0,07%	0,00%	0,41%	0,01%	0,25%	0,38%	0,01%	1,68%	0,01%	0,11%	1,36%
	2019	0,00%	0,07%	0,00%	0,08%	0,07%	0,00%	0,36%	0,00%	0,17%	0,32%	0,01%	1,59%	0,01%	0,10%	1,30%
Personnel médical	2017	0,00%	0,03%	0,00%		0,02%						0,03%	3,27%	0,01%	0,15%	1,85%
	2018	0,00%	0,02%		0,01%	0,02%						0,04%	3,81%	0,02%	0,17%	2,20%
	2019		0,01%			0,01%		0,05%			0,03%	0,01%	3,56%	0,00%	0,14%	2,01%
TOTAL	2017	0,00%	0,06%	0,00%	0,04%	0,06%	0,00%	0,33%	0,00%	0,17%	0,30%	0,01%	1,87%	0,01%	0,13%	1,49%
	2018	0,00%	0,07%	0,00%	0,03%	0,06%	0,00%	0,39%	0,01%	0,21%	0,35%	0,01%	1,80%	0,01%	0,12%	1,42%
	2019	0,00%	0,06%	0,00%	0,07%	0,07%	0,00%	0,34%	0,00%	0,14%	0,30%	0,01%	1,71%	0,01%	0,11%	1,36%

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

Absentéisme global 1 jour

		Maladie			Longue maladie / longue durée			Accidents du travail		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
		1 jour	1 jour		1 jour	1 jour		1 jour	1 jour	
Personnel non médical	2017	0,059%	0,051%	0,058%	0,000%	0,000%	0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
	2018	0,039%	0,028%	0,037%		0,000%	0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
	2019	0,040%	0,030%	0,038%	0,000%	0,000%	0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
Personnel médical	2017									
	2018									
	2019	0,002%	0,002%	0,002%						
TOTAL	2017	0,056%	0,042%	0,053%	0,000%	0,000%	0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
	2018	0,037%	0,024%	0,034%		0,000%	0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
	2019	0,038%	0,026%	0,035%	0,000%	0,000%	0,000%	0,001%	0,001%	0,001%

		Accidents de trajet			Maladie professionnelle			Maternité, paternité, adoption		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
		1 jour	1 jour		1 jour	1 jour		1 jour	1 jour	
Personnel non médical	2017	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%		0,000%	0,001%	0,000%	0,001%
	2018	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%		0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
	2019	0,000%	0,001%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,001%	0,000%	0,001%
Personnel médical	2017									
	2018									
	2019							0,000%		0,000%
TOTAL	2017	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%		0,000%	0,001%	0,000%	0,001%
	2018	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%		0,000%	0,001%	0,001%	0,001%
	2019	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,001%	0,000%	0,001%

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

Absentéisme maladie

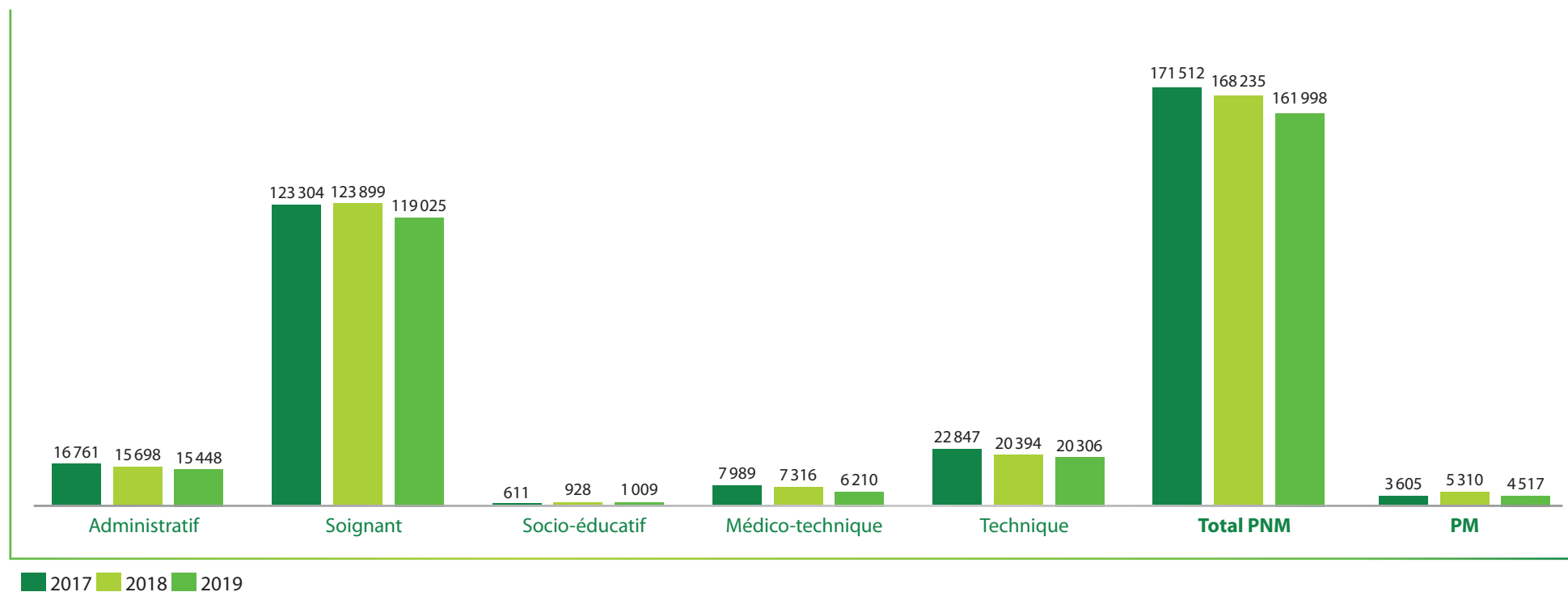
		Maladie - Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2017	0,19%	1,27%	0,23%	1,97%	0,46%	3,33%	0,13%	1,14%	0,63%	3,87%	0,59%	3,18%	3,89%
	2018	0,23%	1,43%	0,13%	0,24%	0,29%	3,05%	0,21%	10,09%	0,53%	3,82%	0,28%	0,88%	3,62%
	2019	0,13%	1,48%	0,10%	0,09%	0,38%	3,02%	0,09%	0,66%	0,60%	3,81%	0,43%	1,71%	3,56%
Soignants	2017	0,43%	3,09%	0,30%	1,32%	0,55%	3,74%	0,35%	3,14%	0,76%	5,25%	0,64%	3,00%	4,47%
	2018	0,39%	3,20%	0,29%	1,13%	0,42%	3,56%	0,29%	1,09%	0,61%	5,41%	0,44%	2,92%	4,42%
	2019	0,38%	3,30%	0,26%	1,67%	0,38%	3,65%	0,34%	0,73%	0,59%	4,78%	0,47%	2,66%	4,21%
Socio-éducatifs	2017	0,25%	0,68%			0,52%	1,53%	1,13%						1,99%
	2018					0,39%	2,64%	0,03%	0,02%					2,91%
	2019	0,42%	2,12%	0,52%	11,19%	0,93%	2,33%	1,48%	75,53%					3,20%
Médico-techniques	2017	0,09%	0,56%	0,05%	0,48%	0,61%	3,67%	0,40%	2,45%	1,09%	21,38%	0,39%	36,77%	2,95%
	2018	0,27%	2,69%	0,12%	1,22%	0,32%	2,61%	0,33%	1,96%	1,11%	20,03%	0,47%	0,56%	2,68%
	2019	0,29%	1,92%	0,13%	0,37%	0,32%	2,74%	0,33%	0,54%	0,61%	21,43%	0,27%	0,72%	2,23%
Techniques	2017	0,28%	1,42%	0,34%	1,05%	0,37%	2,08%	0,26%	1,81%	0,98%	6,19%	0,65%	3,44%	3,80%
	2018	0,24%	2,23%	0,21%	2,58%	0,34%	1,11%	0,22%	2,06%	0,87%	5,48%	0,60%	2,55%	3,38%
	2019	0,13%	2,43%	0,14%	1,14%	0,22%	1,33%	0,24%	2,06%	0,83%	5,41%	0,53%	2,88%	3,35%
TOTAL	2017	0,40%	2,83%	0,27%	1,16%	0,52%	3,38%	0,31%	2,09%	0,76%	5,16%	0,64%	3,34%	4,19%
	2018	0,37%	3,10%	0,24%	1,40%	0,37%	3,07%	0,22%	1,86%	0,62%	5,20%	0,52%	2,64%	4,06%
	2019	0,36%	3,13%	0,21%	1,33%	0,35%	2,98%	0,27%	1,54%	0,61%	4,72%	0,50%	2,74%	3,88%

		Maladie - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,17%	1,92%	0,08%	0,70%	1,49%
	2018	0,04%	1,54%	0,01%	0,81%	1,24%
	2019	0,04%	1,49%	0,01%	0,78%	1,19%

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 0,16 point. Cette évolution concerne toutes les catégories socio-professionnelles à l'exception des socio-éducatifs (+81 jours). Cette baisse concerne aussi bien l'absentéisme de moins de 6 jours (- 301 jours soit - 1,59%) que celui supérieur à 6 jours (- 5 936 jours soit - 3,98%). L'absentéisme maladie du personnel soignant enregistre une baisse de - 3,93% (soit - 4 874 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	2017	50	334	25	212	862	6 181	7	61	1 183	7 287	87	472	16 761
	2018	60	379	13	24	522	5 430	11	528	1 039	7 500	47	145	15 698
	2019	39	436	9	8	710	5 575	5	37	1 132	7 124	75	298	15 448
Soignants	2017	4 727	34 068	438	1 936	1 211	8 289	41	369	8 270	57 201	1 184	5 570	123 304
	2018	4 446	36 640	444	1 746	849	7 249	31	118	6 648	59 296	848	5 584	123 899
	2019	4 435	38 726	414	2 659	737	7 003	36	76	6 492	52 416	912	5 119	119 025
Socio-éducatifs	2017	3	8			151	442	7						611
	2018		9			115	787	10	7					928
	2019	115	587	5	107	26	65	2	102					1 009
Médico-techniques	2017	57	360	19	187	771	4 638	158	957	18	352	5	467	7 989
	2018	176	1 727	50	509	408	3 280	131	777	13	234	5	6	7 316
	2019	191	1 280	55	159	407	3 522	126	208	7	244	3	8	6 210
Techniques	2017	187	958	190	591	152	863	186	1 299	1 125	7 101	1 628	8 567	22 847
	2018	137	1 253	110	1 328	196	646	176	1 639	987	6 183	1 463	6 276	20 394
	2019	77	1 393	71	595	136	837	191	1 643	954	6 218	1 272	6 919	20 306
TOTAL	2017	5 024	35 728	672	2 926	3 147	20 413	399	2 686	10 596	71 941	2 904	15 076	171 512
	2018	4 819	40 008	617	3 607	2 090	17 392	359	3 069	8 687	73 213	2 363	12 011	168 235
	2019	4 857	42 422	554	3 528	2 016	17 002	360	2 066	8 585	66 002	2 262	12 344	161 998

		Maladie - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	440	2 310	60	795	3605
	2018	335	3 691	125	1 159	5310
	2019	74	3 084	20	1 339	4517

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

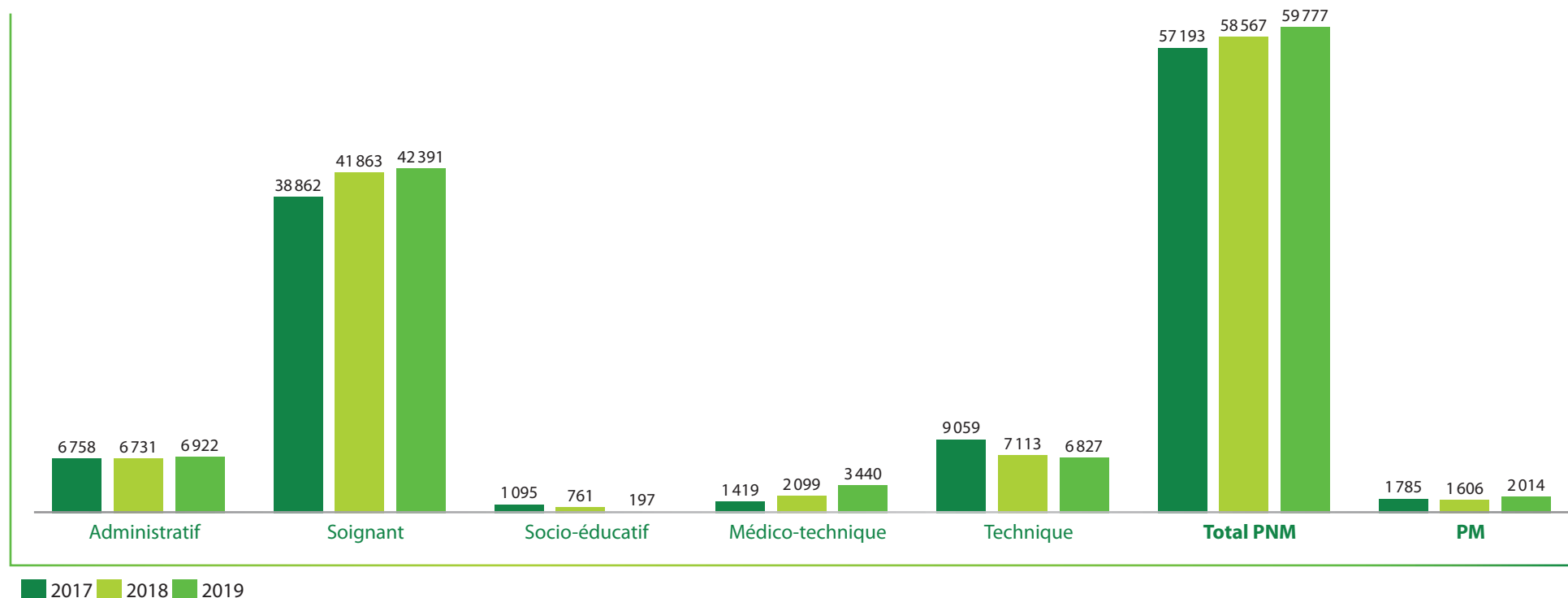
		Longue maladie / longue durée - Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2017						1,04%			0,00%	2,56%			1,57%
	2018						2,03%				1,59%			1,55%
	2019						1,74%				1,98%			1,60%
Soignants	2017	0,00%	0,71%		0,21%	0,00%	1,81%		3,11%	0,00%	2,13%	0,00%	1,71%	1,41%
	2018	0,00%	0,88%		0,47%		2,08%		3,36%	0,00%	2,04%	0,00%	2,11%	1,49%
	2019	0,00%	0,98%		0,46%	0,00%	1,63%		0,18%	0,00%	2,13%	0,00%	1,89%	1,50%
Socio-éducatifs	2017					0,01%	3,77%							3,56%
	2018						2,55%							2,39%
	2019		0,36%				3,44%							0,62%
Médico-techniques	2017					0,01%	0,91%		0,67%					0,52%
	2018		0,44%		0,25%	0,00%	1,07%						34,01%	0,77%
	2019		0,85%			0,00%	1,68%		0,91%				32,79%	1,23%
Techniques	2017								1,43%	0,01%	3,58%	0,00%	1,57%	1,51%
	2018							0,00%	0,38%	0,00%	1,96%	0,00%	1,87%	1,18%
	2019		1,26%		0,70%				1,22%		0,66%		1,67%	1,12%
TOTAL	2017	0,00%	0,62%		0,12%	0,00%	1,36%		1,29%	0,00%	2,30%	0,00%	1,57%	1,40%
	2018	0,00%	0,80%		0,32%	0,00%	1,76%	0,00%	0,40%	0,00%	1,97%	0,00%	1,98%	1,41%
	2019	0,00%	0,95%		0,41%	0,00%	1,51%		1,00%	0,00%	1,99%	0,00%	1,78%	1,43%

		Longue maladie / longue durée - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,00%	0,53%	0,00%	0,46%	0,50%
	2018	0,00%	0,40%		0,48%	0,44%
	2019		0,95%		0,03%	0,53%

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 continue d'augmenter sur 2019 (+0,02 sur 2019 et +0,1 point sur 2018) avec +1 210 jours sur 2019 (+2,07%)
 Seuls les techniques et les socio-éducatifs enregistrent une diminution (-850 jours cumulés).
 Les soignants quant à eux voient leur absentéisme progresser de 528 jours mais compte tenu de l'évolution des effectifs soignants le taux demeure stable.

> Nombre de jours d'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	2017						1 928			5	4 825			6 758
	2018						3 611				3 120			6 731
	2019						3 212				3 710			6 922
Soignants	2017	14	7 811		311	3	4 014		365	10	23 158	2	3 174	38 862
	2018	18	10 058		730		4 228		365	16	22 402	7	4 039	41 863
	2019	11	11 493		730	8	3 130		19	8	23 363	1	3 628	42 391
Socio-éducatifs	2017					4	1 091							1 095
	2018						761							761
	2019		101				96							197
Médico-techniques	2017					7	1 150		262					1 419
	2018		285		106	3	1 340						365	2 099
	2019		564			3	2 159		349				365	3 440
Techniques	2017								1 027	8	4 105	4	3 915	9 059
	2018								1 302	3	2 210	4	4 593	7 113
	2019		721		365				973		754		4 014	6 827
TOTAL	2017	14	7 811	0	311	14	8 183	0	1 654	23	32 088	6	7 089	57 193
	2018	18	10 343	0	836	3	9 940	1	667	19	27 732	11	8 997	58 567
	2019	11	12 879	0	1 095	11	8 597	0	1 341	8	27 827	1	8 007	59 777

		Longue maladie / Longue durée - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	5	1 023	3	754	1 785
	2018	5	805		796	1 606
	2019		1 955		59	2 014

Absentéisme accidents du travail

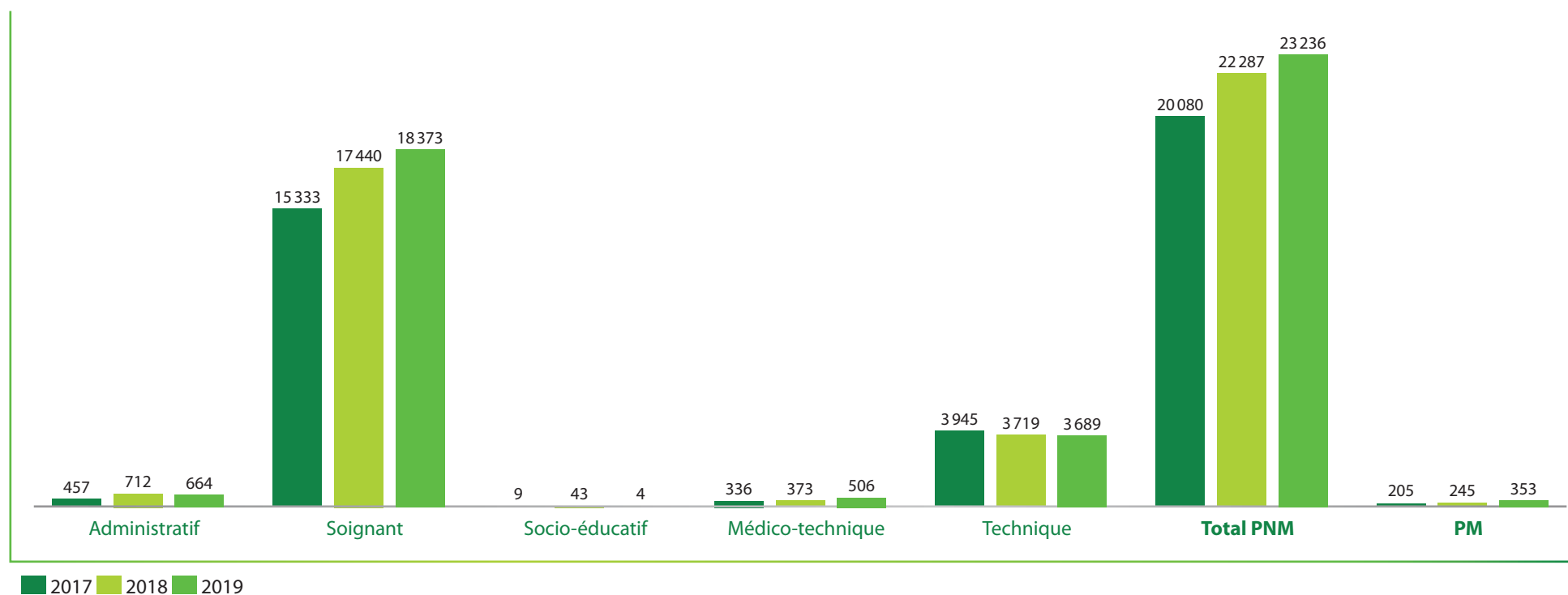
		Accidents du travail - Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2017	0,01%	0,07%			0,01%	0,04%			0,01%	0,05%		1,50%	0,11%
	2018		0,24%			0,01%	0,04%			0,00%	0,23%		0,65%	0,16%
	2019		0,09%			0,01%	0,07%		0,12%	0,00%	0,25%	0,03%	0,09%	0,15%
Soignants	2017	0,01%	0,21%	0,01%	0,02%	0,01%	0,66%		0,40%	0,02%	0,88%	0,03%	0,80%	0,56%
	2018	0,01%	0,27%	0,00%	0,05%	0,00%	0,30%		0,27%	0,03%	0,99%	0,04%	1,17%	0,62%
	2019	0,01%	0,27%	0,01%	0,19%	0,02%	0,24%	0,05%		0,03%	1,15%	0,03%	0,66%	0,65%
Socio-éducatifs	2017					0,01%	0,02%							0,03%
	2018						39,14%	0,01%	0,07%					0,14%
	2019	0,01%												0,01%
Médico-techniques	2017	0,01%				0,00%	0,11%	0,01%	0,48%	0,30%				0,12%
	2018	0,01%	0,36%	0,03%	0,10%	0,00%	0,06%	0,01%						0,14%
	2019		0,07%		0,86%	0,02%	0,05%	0,01%						0,18%
Techniques	2017		0,03%				0,01%	0,00%	0,48%	0,03%	1,11%	0,04%	0,87%	0,66%
	2018		0,07%				0,01%	0,01%	0,35%	0,05%	1,52%	0,02%	0,63%	0,62%
	2019	0,02%		0,02%	0,07%	0,01%	0,14%	0,01%	0,12%	0,04%	1,51%	0,03%	0,66%	0,61%
TOTAL	2017	0,01%	0,18%	0,00%	0,01%	0,01%	0,28%	0,00%	0,45%	0,02%	0,79%	0,04%	0,86%	0,49%
	2018	0,01%	0,27%	0,01%	0,04%	0,01%	0,14%	0,01%	0,20%	0,03%	0,93%	0,03%	0,86%	0,54%
	2019	0,01%	0,24%	0,01%	0,27%	0,01%	0,13%	0,01%	0,08%	0,02%	1,06%	0,03%	0,64%	0,56%

		Accidents du travail - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,01%	0,01%	0,00%	0,11%	0,06%
	2018	0,00%	0,08%	0,00%	0,04%	0,07%
	2019		0,15%		0,02%	0,09%

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 2019 (+0,02 point) avec + 949 jours soit une progression de 4,26 %.

> 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	2017	2	18			18	81			13	102		223	457
	2018		63			26	66			7	443		107	712
	2019		26			12	132		7	2	464	5	16	664
Soignants	2017	118	2 290	11	26	22	1 455		47	244	9 575	62	1 483	15 333
	2018	119	3 088	7	72	10	610		29	326	10 868	73	2 238	17 440
	2019	156	3 128	17	308	39	460	5		280	12 645	56	1 279	18 373
Socio-éducatifs	2017					2	7							9
	2018						20	3	20					43
	2019	4												4
Médico-techniques	2017	5				3	133	2	188	5				336
	2018	4	232	11	41	4	76	5						373
	2019		44		365	28	67	2						506
Techniques	2017		18				6	2	342	34	1 272	99	2 172	3 945
	2018		42				8	4	280	52	1 718	60	1 555	3 719
	2019	10		9	36	6	89	4	96	47	1 736	82	1 574	3 689
TOTAL	2017	125	2 326	11	26	45	1 682	4	577	296	10 949	161	3 878	20 080
	2018	123	3 425	18	113	40	780	12	329	385	13 029	133	3 900	22 287
	2019	170	3 198	26	709	85	748	11	103	329	14 845	143	2 869	23 236

		Accidents du travail - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	10	17	4	174	205
	2018	8	167	4	66	245
	2019		314		39	353

➤ Absentéisme accidents de trajet

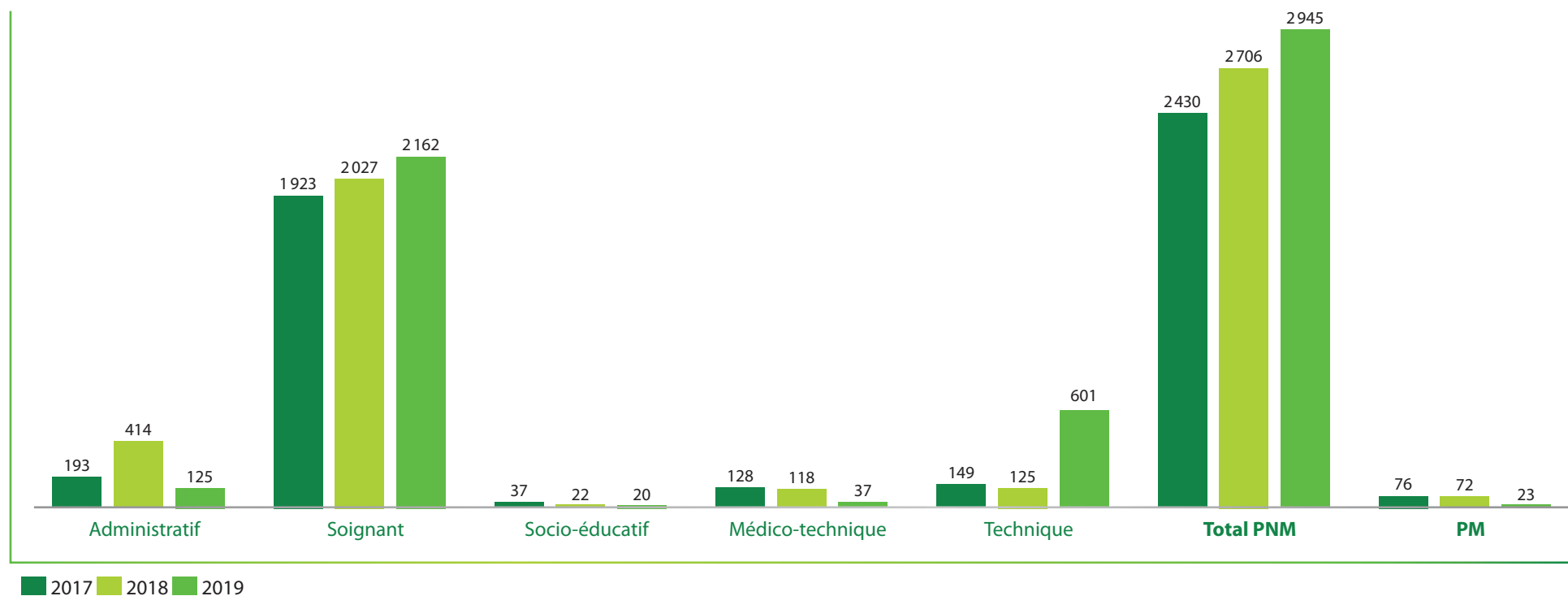
		Accidents de trajet - Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2017					0,00%	0,03%			0,00%	0,04%		0,29%	0,04%
	2018			0,02%						0,00%	0,21%			0,10%
	2019					0,00%	0,01%			0,01%	0,05%			0,03%
Soignants	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%
	2019	0,00%	0,07%				0,12%			0,00%	0,09%		0,08%	0,08%
Socio-éducatifs	2017						0,13%							0,12%
	2018								0,07%					0,07%
	2019								14,81%					0,06%
Médico-techniques	2017					0,00%	0,08%		0,05%					0,05%
	2018	0,01%	0,07%		0,06%	0,01%	0,03%							0,04%
	2019						0,02%	0,00%	0,03%					0,01%
Techniques	2017				0,03%		0,01%		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%
	2019			0,01%		0,01%	0,03%			0,01%	0,07%	0,00%	0,20%	0,10%
TOTAL	2017	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%	0,00%	0,04%		0,03%	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%
	2019	0,00%	0,06%	0,00%		0,00%	0,05%	0,00%	0,02%	0,00%	0,08%	0,00%	0,14%	0,07%

		Accidents de trajet - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,00%	0,03%	0,00%		0,02%
	2018	0,00%	0,02%		0,01%	0,02%
	2019		0,01%			0,01%

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 se stabilisent sur 2019 malgré 239 jours de plus.

> 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	2017					5	58			8	79		43	193
	2018			2						8	404			414
	2019					3	17			13	92			125
Soignants	2017	22	504	8	75	10	8			39	1 052	3	202	1 923
	2018	26	842	5	31	4	61			41	948	6	63	2 027
	2019	29	767				231			32	940		163	2 162
Socio-éducatifs	2017						37							37
	2018								22					22
	2019								20					20
Médico-techniques	2017					3	104		21					128
	2018	5	48		24	7	34							118
	2019						26	1	10					37
Techniques	2017				15		6		12	2	61	7	46	149
	2018			1					6	3		1	114	125
	2019			3		5	17			8	80	12	476	601
TOTAL	2017	22	504	8	90	18	213	0	33	49	1 192	10	291	2 430
	2018	31	890	8	55	11	95	0	28	52	1 352	7	177	2 706
	2019	29	767	3	0	8	291	1	30	53	1 112	12	639	2 945

		Accidents de trajet - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	8	65	3		76
	2018	4	49		19	72
	2019		23			23

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

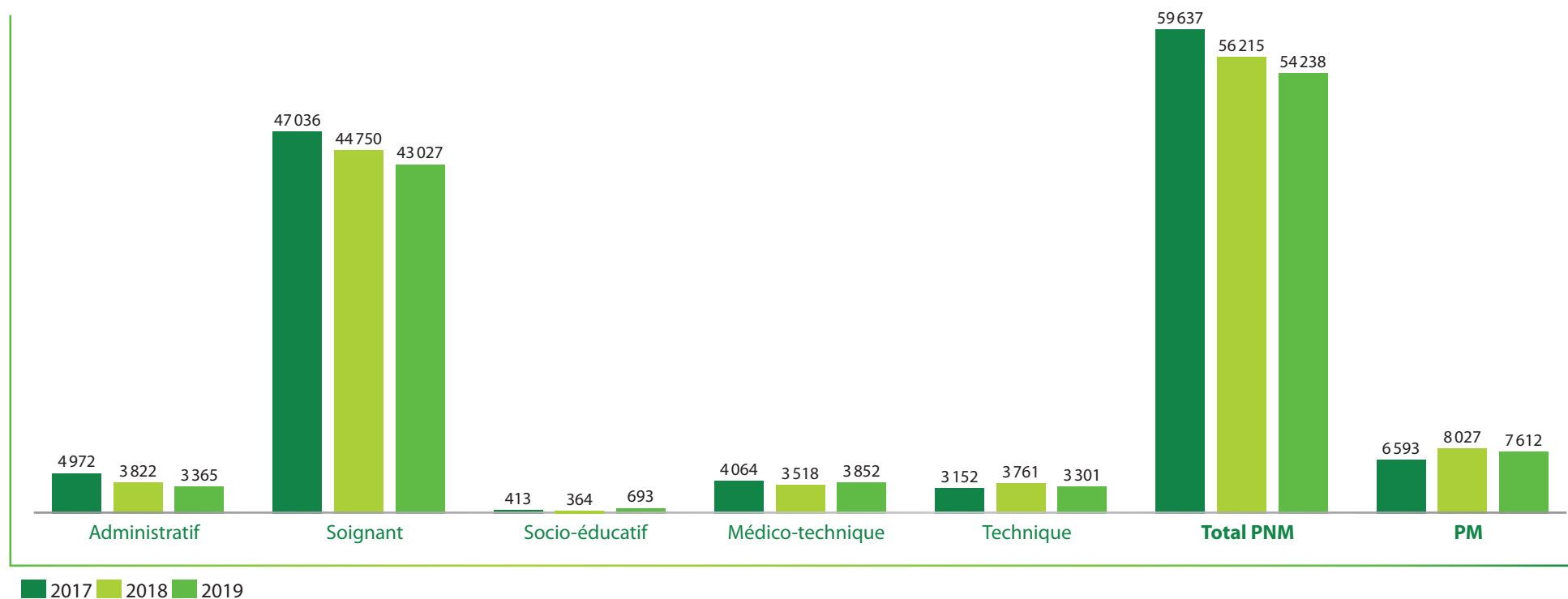
		Maternité, paternité, adoption - Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2017		0,43%	0,05%	0,16%	0,01%	1,45%	0,09%	0,11%	0,01%	1,11%	0,01%	0,06%	1,15%
	2018		0,18%		0,11%	0,01%	0,92%			0,01%	1,07%			0,88%
	2019	0,01%	1,00%		0,12%	0,00%	0,60%	0,09%	0,30%	0,00%	1,02%			0,78%
Soignants	2017	0,02%	2,38%	0,01%	0,16%	0,01%	1,15%	0,04%	0,14%	0,01%	1,60%	0,00%	0,14%	1,71%
	2018	0,02%	2,26%	0,00%	0,12%	0,00%	0,41%			0,01%	1,58%	0,01%	0,10%	1,60%
	2019	0,02%	2,27%	0,01%	0,10%	0,00%	0,55%			0,01%	1,34%	0,00%	0,11%	1,52%
Socio-éducatifs	2017						1,43%							1,34%
	2018					7,83%	704,50%							1,14%
	2019	0,05%	2,11%				3,33%							2,20%
Médico-techniques	2017	0,01%	0,81%			0,02%	2,69%	0,02%	0,25%					1,50%
	2018	0,01%	2,12%	0,05%	0,22%		1,58%	0,02%	0,15%					1,29%
	2019	0,01%	2,09%	0,02%	0,15%	0,02%	1,78%	0,01%	0,14%					1,38%
Techniques	2017	0,01%	1,48%		0,07%	0,02%	1,21%	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%	1,61%	0,02%	0,11%	0,00%	1,02%	0,01%	0,11%	0,62%
	2019	0,01%	0,95%	0,01%	0,18%	0,02%	1,87%		0,07%	0,01%	1,02%	0,01%	0,09%	0,54%
TOTAL	2017	0,01%	2,21%	0,01%	0,11%	0,01%	1,58%	0,02%	0,15%	0,01%	1,49%	0,00%	0,12%	1,46%
	2018	0,02%	2,20%	0,01%	0,13%	0,00%	1,01%	0,01%	0,09%	0,01%	1,46%	0,01%	0,10%	1,36%
	2019	0,02%	2,17%	0,01%	0,12%	0,01%	1,00%	0,01%	0,09%	0,01%	1,27%	0,01%	0,09%	1,30%

		Maternité, paternité, adoption - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,03%	3,27%	0,01%	0,15%	1,85%
	2018	0,04%	3,81%	0,02%	0,17%	2,20%
	2019	0,01%	3,56%	0,00%	0,14%	2,01%

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 (-0,06 point) soit une baisse de - 1 977 jours.

> Nombre de jours d'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	2017		113	5	17	13	2 687	5	6	18	2 097	2	9	4 972
	2018		48		11	12	1 638			16	2 097			3 822
	2019	3	296		11	9	1 111	5	17	5	1 908			3 365
Soignants	2017	173	26 217	12	232	19	2 539	5	17	119	17 443	8	252	47 036
	2018	194	25 853	2	181	9	826			145	17 342	16	182	44 750
	2019	195	26 590	12	153	1	1 052			88	14 724	6	206	43 027
Socio-éducatifs	2017						413							413
	2018					4	360							364
	2019	15	585				93							693
Médico-techniques	2017	9	517			28	3 404	9	97					4 064
	2018	7	1 356	19	91		1 979	6	60					3 518
	2019	7	1 390	10	63	30	2 297	2	53					3 852
Techniques	2017	4	998		39	9	501	9	71	10	1 221	8	282	3 152
	2018	14	1 184	9	62	3	939	14	89	5	1 149	32	261	3 761
	2019	7	547	4	93	11	1 173		52	6	1 172	21	215	3 301
TOTAL	2017	186	27 845	17	288	69	9 544	28	191	147	20 761	18	543	59 637
	2018	215	28 441	30	345	28	5 742	20	149	166	20 588	48	443	56 215
	2019	227	29 408	26	320	51	5 726	7	122	99	17 804	27	421	54 238

		Maternité, paternité, adoption - Personnel médical					
		Femme		Homme		TOTAL	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Personnel médical	2017	63	6 267	10	253	6 593	
	2018	87	7 626	29	285	8 027	
	2019	15	7 348	4	245	7 612	

➤ Absentéisme maladie professionnelle

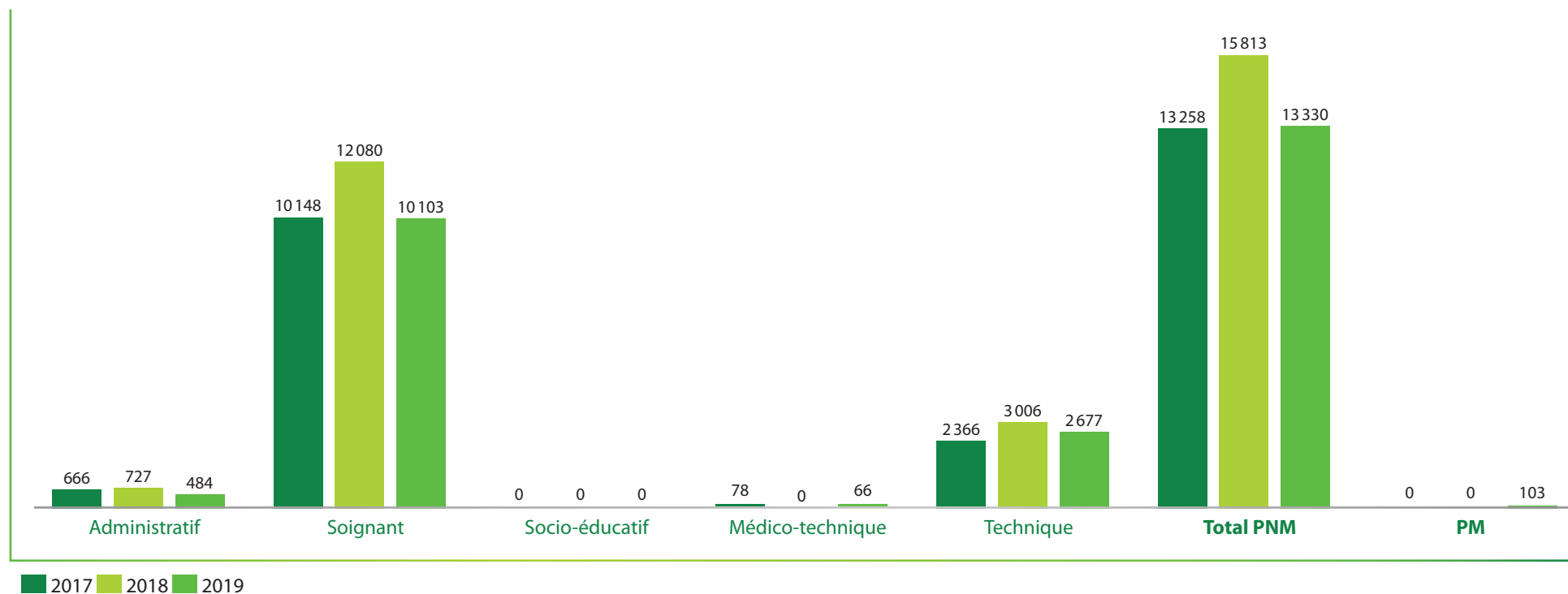
		Maladie professionnelle - Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2017					0,00%	0,35%			0,00%				0,15%
	2018						0,12%			0,00%	0,26%			0,17%
	2019						0,24%			0,00%	0,01%			0,11%
Soignants	2017	0,00%	0,17%			0,00%	0,08%			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%
	2019	0,00%	0,09%	0,00%	0,04%		0,21%			0,00%	0,74%	0,00%	0,20%	0,36%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017						0,06%							0,03%
	2018													
	2019						0,05%							0,02%
Techniques	2017									0,00%	1,25%	0,00%	0,37%	0,39%
	2018									0,00%	1,81%	0,00%	0,39%	0,50%
	2019									0,00%	1,43%	0,00%	0,43%	0,44%
TOTAL	2017	0,00%	0,15%			0,00%	0,15%			0,01%	0,63%	0,00%	0,37%	0,32%
	2018	0,00%	0,10%	0,03%		0,00%	0,13%			0,00%	0,82%	0,00%	0,49%	0,38%
	2019	0,00%	0,08%	0,00%	0,02%		0,16%			0,00%	0,70%	0,00%	0,31%	0,32%

		Maladie professionnelle - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017					
	2018					
	2019		0,05%			0,03%

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 baisse de -0,06 point et repasse au niveau enregistré en 2017. C'est sur la maladie professionnelle inférieure à 6 jours que la diminution est la plus marquée avec -63,02 % alors que l'absentéisme supérieur à 6 jours baisse quant à lui de -15,26 %.

> 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	2017					3	658			5				666
	2018						206			7	514			727
	2019						452			5	27			484
Soignants	2017	15	1 840			5	184			70	7 275	4	755	10 148
	2018	10	1 232	74		5	524			38	8 924	4	1 269	12 080
	2019	8	1 086	4	56		395			22	8 144	6	382	10 103
Socio-éducatifs	2017													0
	2018													0
	2019													0
Médico-techniques	2017						78							78
	2018													0
	2019						66							66
Techniques	2017									2	1 436	5	923	2 366
	2018									4	2 044	4	954	3 006
	2019									3	1 646	6	1 022	2 677
TOTAL	2017	15	1 840	0	0	8	920	0	0	77	8 711	9	1 678	13 258
	2018	10	1 232	74	0	5	730	0	0	49	11 482	8	2 223	15 813
	2019	8	1 086	4	56	0	913	0	0	30	9 817	12	1 404	13 330

		Maladie professionnelle - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017					0
	2018					0
	2019		103			103

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	2017	26,65	86,68	27,52	7,94%
	2018	28,24	84,66	27,43	7,81%
	2019	27,82	85,41	26,54	7,56%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2017	27,16	91,18	29,12	8,10%
	2018	28,71	94,95	29,88	8,13%
	2019	29,15	90,69	29,72	8,07%
Personnel médical	2017	20,48	65,93	8,17	3,44%
	2018	33,40	72,32	10,09	4,18%
	2019	29,91	74,63	9,61	3,87%

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	2017	3,03%	8,12%	6,93%	11,75%
	2018	2,67%	7,86%	7,27%	11,28%
	2019	2,55%	7,53%	7,25%	10,94%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2017	1,76%	8,60%	7,04%	12,71%
	2018	1,80%	8,37%	7,78%	12,06%
	2019	2,05%	8,05%	8,03%	12,71%
Personnel médical	2017		5,38%	1,82%	2,41%
	2018		5,66%	2,93%	3,22%
	2019		4,81%	2,00%	4,60%

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	2017	0	0	0,00
	2018	10 431	3 223	592 020,54
	2019	10 036	4 850	651 588,19
Personnel médical	2017	0	0	0,00
	2018	162	129	17 296,86
	2019	180	139	21 272,01
Total	2017	0	0	0,00
	2018	10 593	3 352	609 317,40
	2019	10 216	4 989	672 860,20



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

➤ Taux de rotation et départs en retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite
Personnel non médical	2017	15,07%	270	15,16%	67	15,09%	337
	2018	15,99%	286	14,91%	64	15,77%	350
	2019	16,10%	199	16,32%	63	16,15%	262
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2017	12,07%	109	13,15%	15	12,20%	124
	2018	12,39%	177	11,58%	12	12,29%	189
	2019	12,37%	82	13,42%	15	12,50%	97
Personnel médical	2017	8,92%	10	7,36%	18	8,16%	28
	2018	7,69%	8	7,06%	12	7,39%	20
	2019	8,64%	8	7,91%	23	8,28%	31
Total CHU	2019	15,54%	207	14,35%	86	15,27%	293

Mode de calcul

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

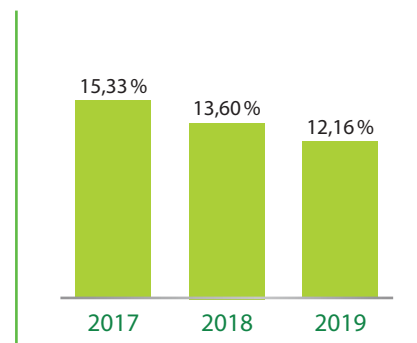
Le turn-over continue sa progression avec un taux de 16,15 % (15,09 % en 2017 à 15,77 % en 2018). Ce taux n'est pas nécessairement le reflet d'une problématique sociale mais plus du nombre d'entrées enregistré sur l'année + 5,88 % (+ 107 entrées) et une baisse des sorties (- 4).



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2017	10,02%	5,81%	9,72%
	2018	13,72%	9,15%	13,38%
	2019	11,81%	5,56%	11,35%
Soignants	2017	16,40%	15,59%	16,31%
	2018	14,58%	14,19%	14,53%
	2019	13,23%	10,79%	12,92%
Socio-éducatifs	2017	29,21%	50,00%	29,67%
	2018	12,99%	0,00%	12,61%
	2019	20,00%	33,33%	20,43%
Médico-techniques	2017	16,70%	19,46%	17,49%
	2018	9,55%	8,84%	9,34%
	2019	6,49%	10,53%	7,66%
Techniques	2017	21,64%	7,71%	12,99%
	2018	15,33%	9,09%	11,44%
	2019	14,26%	8,49%	10,76%
TOTAL	2017	16,13%	12,09%	15,33%
	2018	14,22%	11,20%	13,60%
	2019	12,80%	9,59%	12,16%

Le taux de mobilité continue de baisser (- 1,44 sur 2019 et - 1,73 point sur 2018). Les années 2016 et 2017 ont été marquées par des projets structurants impliquant réorganisations et mobilités (Magellan, externalisation de l'entretien des locaux, PARE...). Les années 2018 et 2019 reflètent quant à elles la stabilité des équipes du CHU de Bordeaux.



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

	Nombre d'agents	Part de l'effectif total
Horaires en 12 heures (jour ou nuit)	723	6,08%
Horaires en 12 heures (jour uniquement)	652	5,48%
Horaires entre 10 et 12 heures (jour uniquement)	336	2,83%

723 personnes ont travaillé en 12 h au cours de l'année 2019 soit **6,08%** 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 poursuivi son travail de structuration en 2019. Pour autant, elle a connu une baisse du nombre de départs en formation, passant 1589 départs en formation en 2018 à **805 départs en 2019**.

Cette baisse s'explique notamment par la baisse naturelle du nombre de professionnels médicaux à former collectivement sur des actions de formation mises en place en 2017-2018 au titre d'axes institutionnels (cf. parcours management médical).

Par ailleurs, si l'optimisation financière des fonds de la formation médicale réalisée ces dernières années s'est maintenue en 2019, il a fallu faire face à une baisse des fonds pour la formation médicale. En effet, l'ANDPC a mis en place un plafond des abondements liés aux actions DPC, freinant ainsi les possibilités d'actions de formation médicale. De plus, de nombreuses actions initialement validées DPC, ont été déqualifiées en cours d'année par l'ANDPC, entraînant ainsi l'absence d'abondements.

Personnel non médical

La création du pôle formation depuis 2016 a eu pour objectif institutionnel de gagner en efficience et en professionnalisation sur ce secteur. Cet effort de structuration et de lisibilité s'est traduit par une meilleure utilisation des fonds de la formation tant de manière collective et individuelle, au bénéfice des pôles et secteurs, et de l'ensemble des professionnels du CHU de Bordeaux.

Les enveloppes dédiées ont été consommées en tout ou partie, soit au titre de projets collectifs soit au titre de projets individuels. Il est à noter que l'utilisation du CPF pour la préparation aux concours a été conséquente en 2019, entraînant un important taux de réussite aux concours. Les fonds restants disponibles en fin d'année ont été mutualisés pour financer des projets complémentaires, au-delà des enveloppes initialement attribuées.

Pour l'année 2019, le CHU de Bordeaux dispose d'un taux de départ en formation de 89%. La stabilité de ce taux démontre ainsi le dynamisme et l'activité soutenue en formation, au profit des professionnels de l'institution.

Toutefois, le nombre de professionnels ayant rempli leur obligation de DPC durant l'année 2019, n'a pu être correctement identifié. Cette difficulté a été liée à une mise à jour importante du logiciel de formation, amenant des modifications d'items et rendant plus complexe la remontée d'informations. Par ailleurs, comme pour la formation médicale, la déqualification en cours d'année d'actions validées initialement DPC, n'a pas permis de maintenir un taux de réalisation de l'obligation triennale DPC.

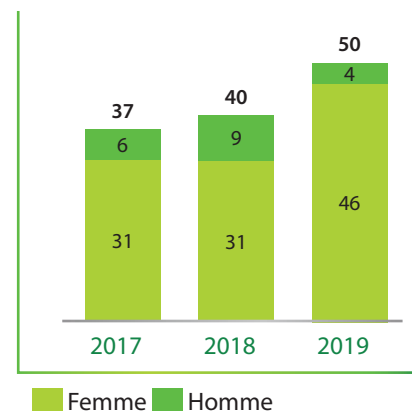


Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)

➤ Nombre d'agents ayant démarré un cursus

	Femme			Homme		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
IFAS	4	7	9	1	2	2
IFSI	10	6	7	2	2	1
IADE	3	5	5	3	3	1
IBODE	5	4	8	0	1	0
IFCS	5	4	9	0	1	0
Psychomotricienne	0	0	0	0	0	0
Assistante sociale	0	0	0	0	0	0
IFAP cursus partiel	2	1	0	0	0	0
IFP	1	3	2	0	0	0
IFP	1	1	1	0	0	0
IPA	0	0	5	0	0	0
Total	31	31	46	6	9	4

➤ Nombre de promotions professionnelles



	2019
Nombre de demandeurs	109
Nombre d'inscrits aux concours	151
Taux de réussite aux concours en 2019	72 %
Nombre de reçus aux concours	109

L'augmentation importante du taux de réussite est liée aux préparations aux concours, suivies via le CPF.

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

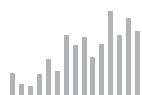
Coût global de la formation		
2017	2018	2019
2 018 267,00	2 220 853,98	2 550 032,26
0,39%	0,42%	0,48%

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

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2017	43	8	51	
2018	54	10	64	25,49%
2019	96	13	109	70,31%

➤ 10.4 Nombre de refus de promotions professionnelles

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2017	12	2	14	
2018	23	1	24	71,43%
2019	49	6	55	129,17%



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	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%
	2019	0,19%	0,00%	0,16%	3,66	0,10%	90,28%	83,70%	88,97%
Personnel médical	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%
	2019	13,48%	12,76%	13,13%	3,19	0,07%	51,57%	41,05%	46,46%
Total	2017	10,97%	8,63%	10,51%	2,00	0,10%	86,44%	74,31%	83,65%
	2018	16,79%	17,66%	16,96%	2,46	0,10%	95,53%	93,82%	95,13%
	2019	1,60%	5,30%	2,31%	3,61	0,09%	87,39%	73,71%	84,23%

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

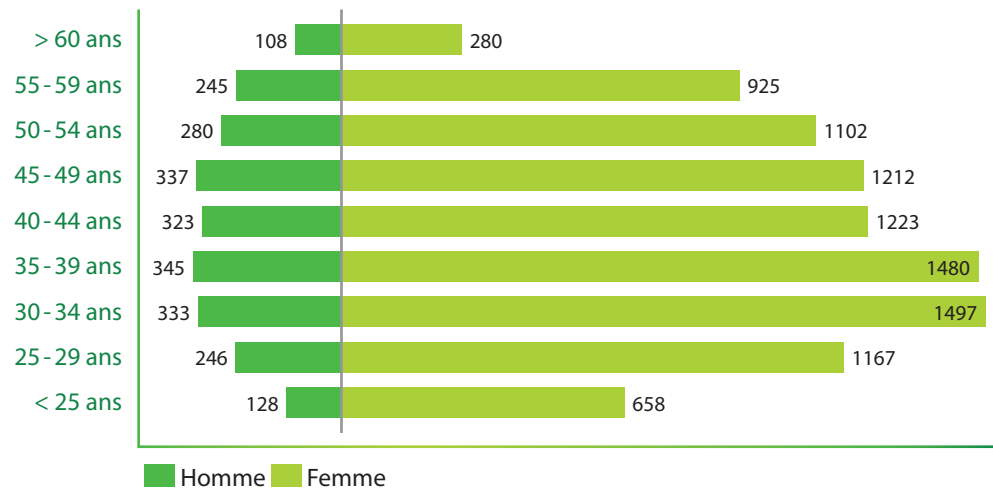
11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)

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

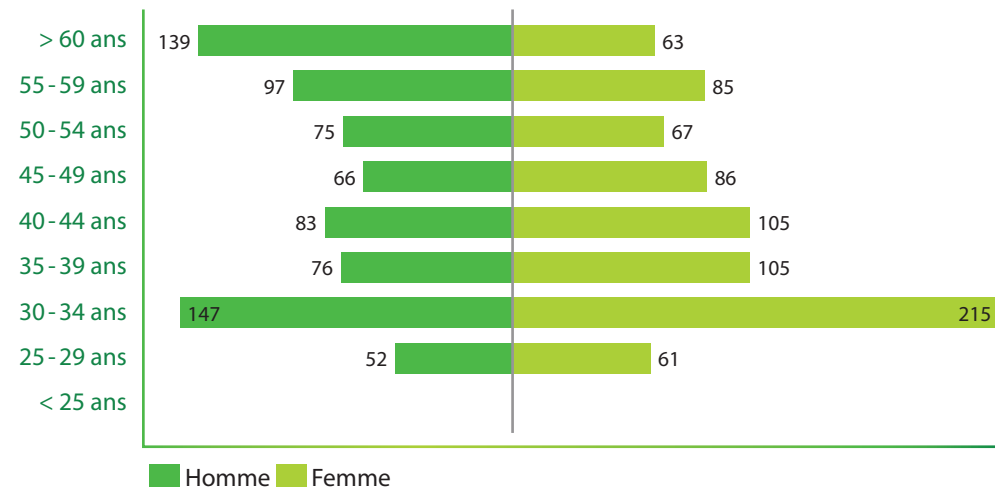


Indicateur 12.1 Pyramides des âges

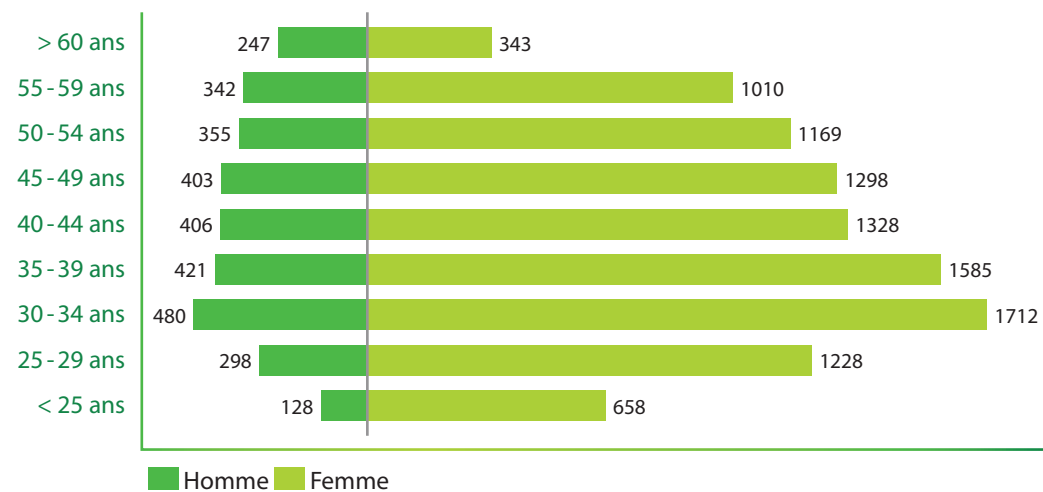
Personnel non médical



Personnel médical



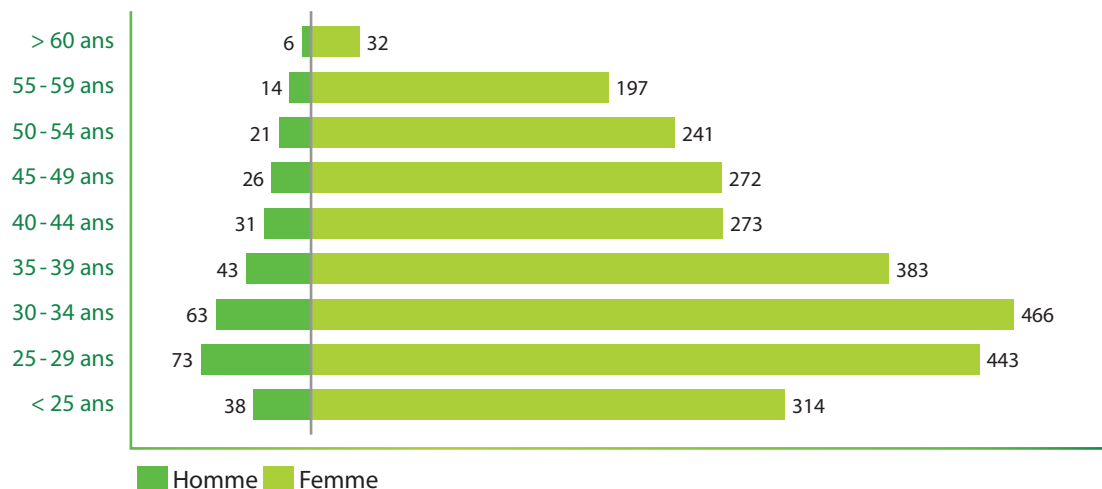
Total CHU





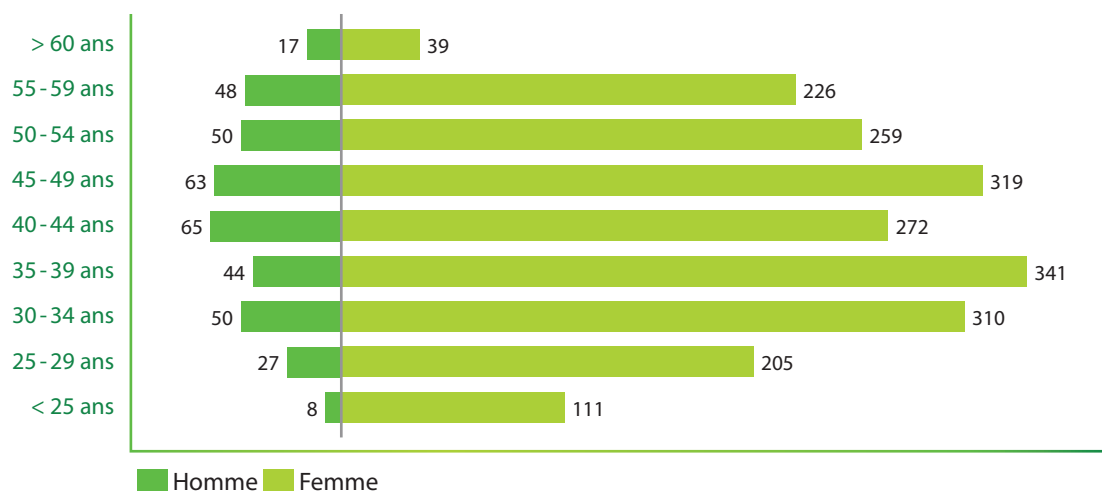
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

Infirmeries diplômées d'État (personnel non médical)



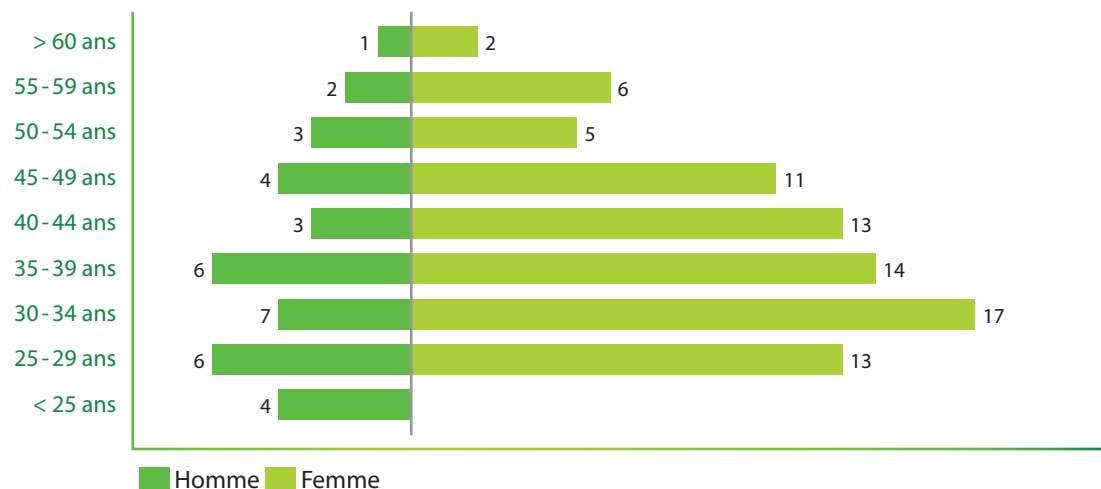
	Départs prévisionnels		
	2020	2021	2022
Infirmeries diplômées d'État	53	74	63

Aides-soignants (personnel non médical)



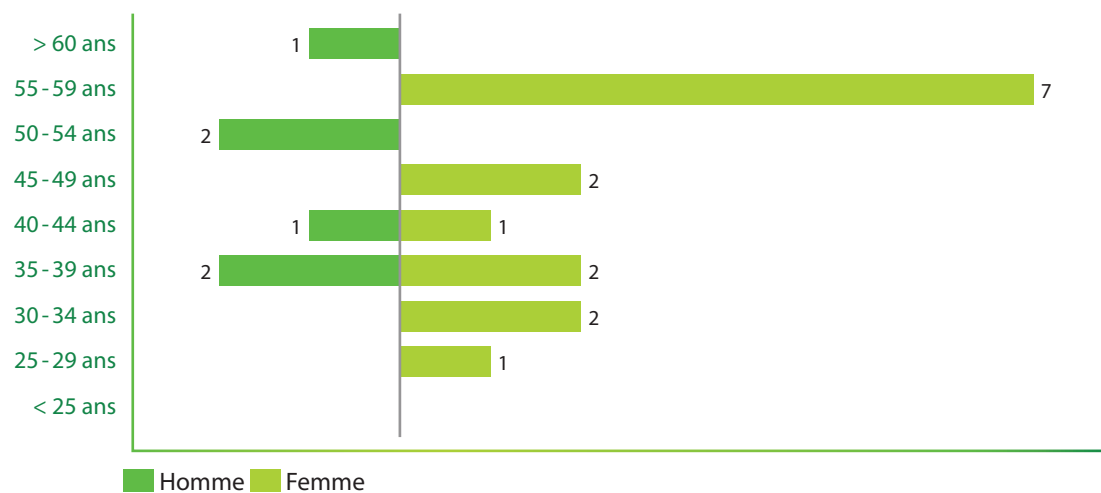
	Départs prévisionnels		
	2020	2021	2022
Aides-soignants	68	76	49

📌 Masseurs-kinésithérapeutes (personnel non médical)



	Départs prévisionnels		
	2020	2021	2022
Masseurs-kinésithérapeutes	0	3	3

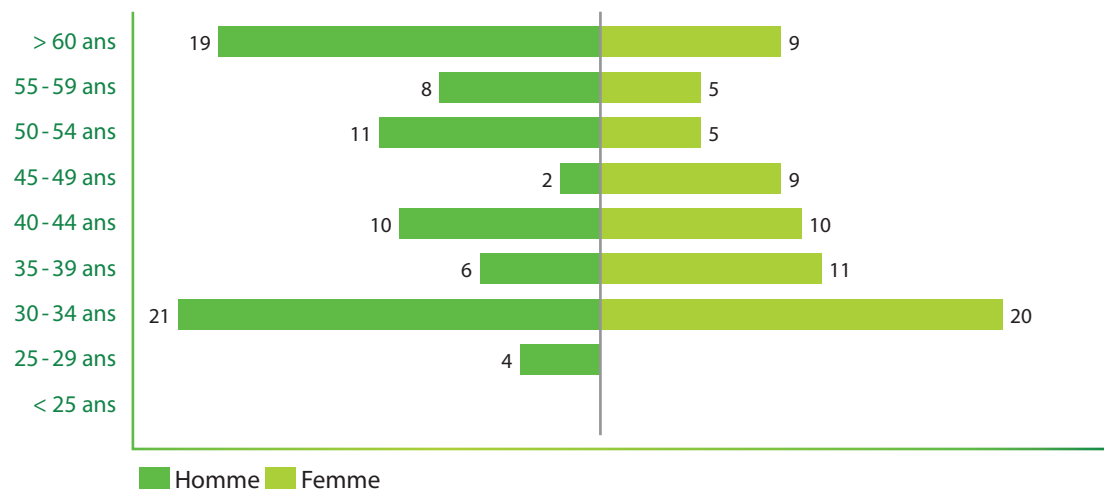
📌 Anatomie et cytologie pathologiques (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	2020	2021	2022
Anatomopathologistes	1	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).

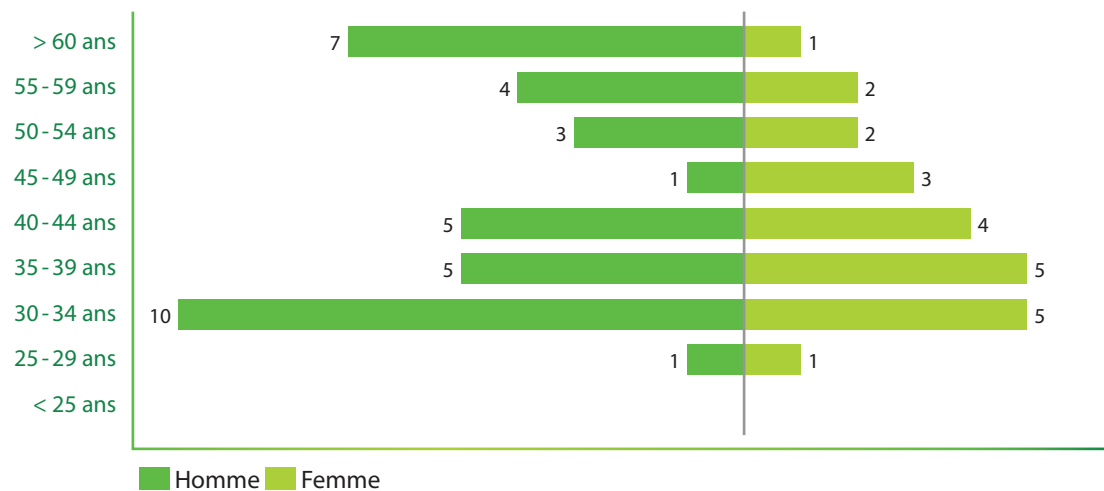
📌 Anesthésistes-réanimateurs (personnel médical)



Départs prévisionnels		
2020	2021	2022
Anesthésistes-réanimateurs		
22	4	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).

📌 Imageurs médicaux (personnel médical)



Départs prévisionnels		
2020	2021	2022
Imageurs médicaux		
3	2	3

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

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

- avant le 1^{er} juillet 195160 ans
- du 1^{er} juillet 1951 au 31 décembre 195160 ans et 4 mois
- en 195260 ans 9 mois
- en 195361 ans 2 mois
- en 195461 ans 7 mois
- à partir de 195562 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'efficience 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 2018	Taux d'agents toujours présents en 2019
2017	449	84,41%	67,93%
2018	455		82,42%
2019	457		





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 cliniques 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)

	2017	2018	2019
Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement, gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc.)	439	440	441
Réunions liées à la gestion de crise / à une situation conjoncturelle	35	20	19
Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social	60	25	49

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

	2017	2018	2019
Nombre d'heures syndicales utilisées / crédit global de temps syndical	88,64%	85,02%	68,81 %
Crédit global de temps syndical	42 941	42 941	43 147
Nombre d'heures syndicales utilisées	38 065	36 507	29 688

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

Nombre d'heures pour le personnel non médical	2017	11 358,52
	2018	9 609,15
	2019	11 445,00
Nombre de 1/2 journées pour le personnel médical	2017	102
	2018	30
	2019	418



Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux

18.1. Nombre d'agents (ETP) bénéficiant du crédit global de temps syndical	185,50
---	---------------

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	27,72	0,00	0,00	0,00	5,42	67,27	100,41

18.3 Nombre d'agents (effectif physique) bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail	2 50%
---	------------------

18.4. Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services	154
--	------------

18.5 Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical	43 147
--	---------------

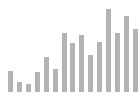
↳ Sous-indicateurs relatifs aux heures syndicales mutualisées

18.6. Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence, par un ou des agents de l'établissement	1 702
---	--------------

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

	2017	2018	2019
Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	1 171	1 256	1 247
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	21,73	19,67	19,95
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	20 080	22 532	23 589

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	314
	Emplois d'instruments et AES	292
	Chutes glissades	223

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	165
	Chutes glissades	92
	Autres éléments matériels	59

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(e) en soins généraux	344
	Aide-soignant(e)	330
	Agent de bio-nettoyage	72
	Infirmier(e) de bloc opératoire	38
	Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	36

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	271
	De 8 h 00 à 10 h 00	200
	De 14 h 00 à 16 h 00	135
19.7 Indication du moment de l'accident (début, milieu ou fin de service)		N/A
19.8 Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent (horaire de nuit, horaire de jour, horaire dérogatoire [en douze heures, etc.], autre type d'horaire [préciser])		N/A



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

20.1 Présentation de l'indicateur par genre

		Femme	Homme	TOTAL
Nombre de jours d'arrêt	2017	11 571	1 687	13 258
	2018	13 508	2 305	15 813
	2019	11 854	1 476	13 330

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	2017	47
	2018	64
	2019	45



Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

5,98 %

Suite aux consolidations des données 2019, le taux initialement présenté a été modifié.

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

		Repositionnement	Reclassement	Total	Évolution
Administratifs	2017	2		2	
	2018	3		3	+ 50,00%
	2019	0	0	0	- 100,00%
Soignants	2017	41	2	43	
	2018	56	3	59	+ 37,21%
	2019	39	7	46	- 22,03%
Socio-éducatifs	2017			0	
	2018			0	
	2019	0	0	0	
Médico-techniques	2017	1		1	
	2018	2	1	3	+ 200,00%
	2019	2	0	2	- 33,33%
Techniques	2017	5		5	
	2018	7	3	10	+ 100,00%
	2019	11	4	15	+ 50,00%
TOTAL	2017	49	2	51	
	2018	68	7	75	+ 47,06%
	2019	52	11	63	- 16,00%

21.3 Citer les 5 principales causes de reclassement	1. TMS Rachis 2. TMS Membres supérieurs 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	4
--	---

21.5 Nombre de contrats d'apprentissage signés	5
---	---

21.6 Nombre de stagiaires accueillis	608
---	-----

21.7 Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)			
	2017	2018	2019
Total budget	2 692 691,19	2 945 987,00	2 959 360,00
Subvention du CHU	1 097 978,55	1 240 061,00	1 123 718,00
Part de la subvention CHU en %	40,78 %	42,09 %	37,97 %

21.8 Nombre de places offertes en crèche	117 places ont été proposées sur 180 places autorisées
21.9 Nombre de demandes insatisfaites en crèche	194 demandes insatisfaites sur 311 dossiers présentés

21.10 Existence d'un service de restauration pour le personnel			
	2017	2018	2019
Nombre de repas	687 699	719 311	733 152
Coût moyen d'un repas servi au personnel	6,28 €	6,16 €	6,11 €

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports			
	Nombre de bénéficiaires (exprimé en mois de prise en charge)	Montant	Moyenne mensuelle
2017	2 365	36 099,43	14,69 €
2018	2 453	39 176,71	15,28 €
2019	2 426	41 855,22	17,25 €

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 : 792 actions

Nombre de risques évalués dans le DU : 2 580 dangers

	2019
Existence du document unique (DU)	Oui
Date de dernière mise à jour (JJ-MM-AAAA)	14-02-2020
Nombre de risques répertoriés dans le DU	2 580
Nombre de risques répertoriés dans le DU et faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	792
Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	30,70 %



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	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
	2019	56 461,18	64 203,31	28 181,35	30 497,67	22 629,48	22 811,86	64 030,57	34 561,01	29 182,32	35 786,50	23 996,47	22 508,12
Soignants	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
	2019	33 610,01	34 074,52	37 799,90	37 757,45	25 615,68	26 086,42	35 557,47	34 976,09	36 903,90	50 648,21	27 536,73	29 538,40
Socio-éducatifs	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		
	2019	29 304,81	27 624,32	23 715,00	22 566,81			32 150,99		27 426,87	14 750,49		
Médico-techniques	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	
	2019	32 864,28	33 264,93	30 898,35	31 679,67	21 469,91	25 301,27	35 037,35	32 332,60	33 535,06	33 677,42	26 617,76	
Techniques	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
	2019	38 865,89	45 575,01	27 351,40	31 156,01	23 278,82	24 363,54	40 045,35	57 633,01	28 618,44	35 607,32	24 383,05	28 711,13
Toutes catégories professionnelles confondues	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
	2019	34 247,06	37 267,62	31 751,40	31 763,17	24 992,08	25 034,27	35 962,81	37 045,84	33 334,91	36 698,08	26 934,79	28 786,33

23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PM)

		En euros	
		Femme	Homme
Assistants	2017	40 045	40 983
	2018	40 267	44 511
	2019	39 536	43 161
Hospitalo-universitaires	2017	32 799	43 044
	2018	33 496	43 240
	2019	33 427	42 356
Praticiens hospitaliers temps partiel	2017	42 529	44 133
	2018	42 736	45 267
	2019	42 913	43 568
Praticiens hospitaliers temps plein	2017	77 963	82 317
	2018	78 656	83 695
	2019	78 564	83 270
Praticiens attachés	2017	46 943	46 354
	2018	47 707	46 481
	2019	47 774	46 216
Praticiens attachés associés	2017	44 300	38 879
	2018	41 045	45 649
	2019	41 190	45 588
Praticiens contractuels	2017	57 928	63 159
	2018	59 229	70 144
	2019	61 471	68 435

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

23.2 Répartition par genre des agents à temps partiel

	Effectif moyen	Femme	Homme
Personnel non médical	1 370,89	1 296,28 94,56%	74,61 5,44%
Personnel médical ⁽¹⁾	404,00	219,00 54,21%	185,00 45,79%
Total	1 774,89	1 515,28 85,37%	259,61 14,63%

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

Modification des modalités de calcul à partir de 2018 :

Les effectifs à temps partiel (sur tout ou partie de l'année) sont exprimés en ETP physique moyen (exemple: un agent travaillant 3 mois à temps partiel compte pour 0,25 ETP physique de temps partiel annuel).

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

Conformément à la circulaire DGOS du 2 janvier 2013 relative au bilan social des établissements publics, l'indicateur répond aux modalités de calcul suivantes : Somme des rémunérations, sans charges, du personnel médical (compte 641, hors 6419) versées aux agents à temps plein d'une part, et aux agents à temps partiels d'autre part, rapporté à l'ETPR moyen homme/femme du personnel non médical. Cet indicateur prend en considération les changements de quotité de temps de travail intervenues au cours de l'année.

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.

		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	2017	28,83%	35,45%	17,01%	23,33%	14,05%	13,56%	26,16%	63,88%	17,26%		17,20%	10,46%
	2018	30,09%	34,90%	18,09%	23,58%	14,72%	15,69%	27,03%	28,71%	19,71%		17,54%	11,67%
	2019	29,53%	35,50%	18,12%	25,82%	14,83%	15,82%	22,34%	23,04%	20,69%	38,63%	18,25%	14,42%
Soignants	2017	20,38%	22,28%	20,06%	21,76%	22,91%	23,47%	22,25%	26,10%	20,50%	19,04%	27,40%	30,45%
	2018	21,12%	22,97%	21,23%	23,92%	24,20%	24,39%	23,08%	25,87%	21,41%	23,95%	28,48%	32,01%
	2019	21,41%	23,55%	21,52%	23,79%	24,48%	24,82%	23,25%	24,18%	21,80%	39,82%	29,11%	32,68%
Socio-éducatifs	2017	20,37%		13,38%	15,51%			18,95%		14,79%	8,46%		
	2018	19,09%		14,81%	13,72%			17,01%		15,09%	9,99%		
	2019	14,91%	16,23%	9,74%	11,02%			16,79%		15,35%	22,04%		
Médico-techniques	2017	21,08%	21,25%	17,66%	19,07%	12,06%	15,08%	26,91%		20,26%	23,29%	20,52%	9,44%
	2018	19,55%	20,34%	18,27%	19,44%	12,47%	14,79%	19,52%	24,38%	21,03%	24,29%	19,54%	
	2019	20,66%	20,65%	17,93%	19,51%	12,83%	16,81%	19,88%	25,95%	21,28%	24,11%	16,69%	
Techniques	2017	10,37%	15,68%	17,37%	25,26%	15,34%	16,76%	11,81%	16,90%	16,91%	19,99%	19,82%	38,48%
	2018	10,14%	15,82%	14,77%	23,52%	16,62%	18,22%	12,20%	17,09%	10,82%	24,59%	22,02%	28,18%
	2019	11,66%	16,19%	15,21%	24,23%	16,56%	18,16%	10,88%	25,60%	10,53%	28,86%	20,10%	32,25%
Toutes catégories professionnelles	2017	20,14%	21,28%	18,30%	22,25%	21,13%	19,53%	21,51%	24,25%	19,46%	21,12%	25,72%	31,78%
	2018	20,90%	21,66%	18,91%	22,30%	22,37%	20,81%	22,26%	24,53%	20,06%	23,92%	26,74%	28,82%
	2019	21,18%	22,05%	19,03%	22,89%	22,63%	21,01%	22,17%	24,63%	20,79%	29,40%	27,44%	31,34%

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

		En euros			
		Femme		Homme	
Assistants	2017	14 824,34	37,02%	17 857,02	43,57%
	2018	16 148,93	40,10%	25 259,18	56,75%
	2019	15 333,02	38,78%	24 285,09	56,27%
Hospitalo-universitaires	2017	11 706,89	35,69%	12 245,02	28,45%
	2018	12 510,55	37,35%	12 305,82	28,46%
	2019	12 575,88	37,62%	12 412,92	29,31%
Praticiens hospitaliers temps partiel	2017	6 500,34	15,28%	4 205,94	9,53%
	2018	5 973,71	13,98%	5 609,61	12,39%
	2019	5 416,28	12,62%	3 794,79	8,71%
Praticiens hospitaliers temps plein	2017	12 316,22	15,80%	17 751,47	21,56%
	2018	12 789,83	16,26%	18 612,01	22,24%
	2019	12 738,47	16,21%	17 743,48	21,31%
Praticiens attachés	2017	4 428,50	9,43%	5 055,71	10,91%
	2018	3 846,88	8,06%	5 905,91	12,71%
	2019	3 790,19	7,93%	3 397,88	7,35%
Praticiens attachés associés	2017	4 483,08	10,12%		0,00%
	2018	1 636,45	3,99%	52,88	0,12%
	2019	2 672,82	6,49%	41,08	0,09%
Praticiens contractuels	2017	9 049,77	15,62%	14 248,43	22,56%
	2018	11 259,72	19,01%	13 096,91	18,67%
	2019	14 501,07	23,59%	11 867,81	17,34%

(1) Ensemble des indemnités incluant la permanence des soins

23.4 Niveau des rémunérations nettes mensuelles par genre et par décile

Les moyennes mensuelles des rémunérations nettes (avant PASRAU) sur 2019 de chaque agent à temps plein et présent les 12 mois de l'année sont classées par ordre croissant, puis découpées en 10 groupes de même effectif (déciles), soit mixte (global PNM) soit par genre.

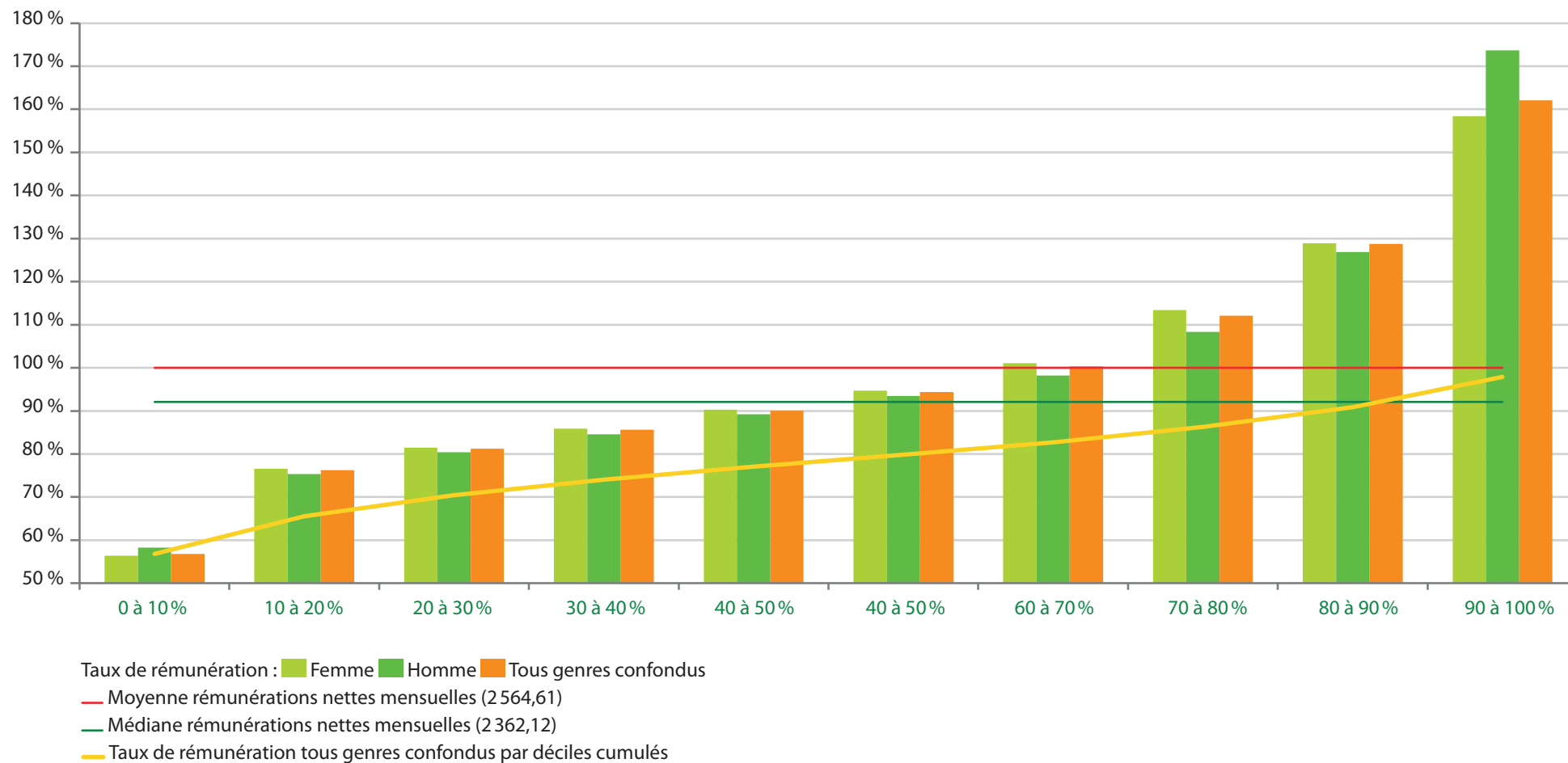
La moyenne des rémunérations nettes mensuelles calculée pour chaque décile est alors comparée à la rémunération moyenne globale pour déterminer le taux de rémunération.

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 2,85 (2,81 si on ne considère que les femmes ; 2,98 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 %	1 456,50	1 449,70	1 482,90	56,79%	56,39%	58,27%
10 à 20 %	1 955,83	1 968,44	1 918,44	76,26%	76,57%	75,39%
20 à 30 %	2 082,22	2 094,59	2 046,83	81,19%	81,47%	80,43%
30 à 40 %	2 195,67	2 208,76	2 153,10	85,61%	85,91%	84,61%
40 à 50 %	2 309,18	2 321,07	2 269,95	90,04%	90,28%	89,20%
50 à 60 %	2 420,48	2 435,67	2 379,64	94,38%	94,74%	93,51%
60 à 70 %	2 572,84	2 597,92	2 500,35	100,32%	101,05%	98,25%
70 à 80 %	2 874,50	2 916,36	2 756,46	112,08%	113,44%	108,31%
80 à 90 %	3 301,67	3 314,20	3 229,85	128,74%	128,91%	126,92%
90 à 100 %	4 157,53	4 073,15	4 420,18	162,11%	158,43%	173,69%
Salaire net moyen	2 564,61	2 570,92	2 544,86			
Salaire net médian	2 362,12	2 374,90	2 328,13			
Ratio des rémunérations 10 % plus élevées / 10 % plus faibles				2,85	2,81	2,98

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



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	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8 628,35	2 242,97	10 871,32	8 723,55	2 290,47	11 014,02	8 809,19	2 285,53	11 094,72
Budget C - Instituts de formation	109,77	10,20	119,97	109,26	15,89	125,15	105,31	16,78	122,09
Budget B - USLD Long séjour	102,01	11,03	113,05	110,26	8,05	118,31	107,25	9,35	116,61
Budget E1 - EHPAD Lormont	71,34	7,11	78,45	72,04	5,10	77,14	72,00	7,18	79,19
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	32,90	4,11	37,01	30,81	4,42	35,23	30,68	4,24	34,93
Budget P - CAMSP	15,36		15,36	14,54		14,54	13,55		13,55
Budget G - GHT		1,00	1,00	15,12	2,76	17,88	17,66	5,19	22,85
Total	8 959,74	2 276,42	11 236,16	9 075,57	2 326,70	11 402,27	9 155,65	2 328,28	11 483,92

Focus par pôle

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	594,33	68,26	662,59	598,75	71,14	669,89	593,39	74,37	667,76
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	431,97	21,00	452,97	440,19	18,70	458,89	463,35	20,96	484,31
Pôle neurosciences cliniques	342,35	28,40	370,75	374,21	28,21	402,42	378,30	25,44	403,74
Pôle spécialités médicales	498,05	66,47	564,52	495,00	69,75	564,75	501,93	66,81	568,74
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	389,39	29,29	418,68	381,87	32,89	414,76	379,80	34,55	414,35
Pôle pédiatrie	790,93	43,56	834,49	832,19	40,06	872,25	833,36	42,05	875,41
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	285,64	123,62	409,25	282,29	121,73	404,03	287,19	118,61	405,80
Pôle cardio-thoracique	831,59	70,86	902,46	839,93	73,94	913,87	847,91	75,64	923,54
Pôle médecine interne	290,14	28,86	319,01	279,95	27,89	307,84	278,21	28,54	306,75
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	415,23	36,71	451,94	420,70	39,31	460,01	425,97	40,36	466,33
Pôle gériatrie clinique	200,44	15,09	215,52	200,70	16,37	217,07	200,75	18,98	219,73
Pôle cancérologie	274,68	37,10	311,78	279,86	39,10	318,96	274,16	40,45	314,61
Pôle biologie et pathologie	331,81	99,52	431,33	332,45	107,73	440,18	338,62	109,86	448,48
Pôle anesthésie-réanimation	718,66	142,69	861,35	743,06	146,74	889,80	751,93	152,03	903,96
Pôle santé publique	217,51	43,85	261,36	220,90	47,36	268,26	227,75	47,98	275,73
Pôle produits de santé	113,87	45,82	159,68	114,34	49,15	163,49	119,23	47,16	166,38
Pôle imagerie médicale	287,45	112,96	400,41	289,88	117,17	407,05	297,91	117,96	415,87
Pôle odontologie et santé buccale	48,11	3,00	51,11	45,63	3,95	49,58	43,59	3,50	47,09
Pôle acti commune	5,98		5,98	9,61		9,61	9,51		9,51
Pôle addictologie	21,67	2,88	24,55	24,05	2,44	26,49	27,37	1,75	29,12

📌 ETP rémunérés moyen par pôle - Titulaires

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	520,93	61,91	582,84	506,61	59,55	566,16	505,59	62,68	568,27
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	379,00	18,50	397,49	376,88	17,70	394,57	384,54	18,32	402,86
Pôle neurosciences cliniques	273,03	23,30	296,33	291,30	20,17	311,47	305,62	19,40	325,02
Pôle spécialités médicales	439,97	57,30	497,27	436,79	59,35	496,13	438,31	57,38	495,69
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	350,30	20,75	371,05	343,86	25,56	369,42	334,87	28,51	363,38
Pôle pédiatrie	629,46	29,49	658,96	649,81	27,50	677,30	672,57	32,20	704,77
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	247,22	99,29	346,52	241,91	105,15	347,07	251,52	105,22	356,74
Pôle cardio-thoracique	754,02	57,49	811,51	747,46	59,73	807,20	749,25	62,60	811,86
Pôle médecine interne	255,99	24,52	280,52	250,19	24,09	274,28	254,99	24,87	279,85
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	361,87	28,82	390,69	363,07	28,12	391,19	378,06	28,54	406,60
Pôle gériatrie clinique	159,24	14,15	173,39	164,80	14,52	179,32	165,26	15,98	181,24
Pôle cancérologie	225,40	27,46	252,86	218,11	28,39	246,50	225,95	31,81	257,76
Pôle biologie et pathologie	270,08	75,87	345,95	268,14	79,96	348,11	263,69	81,31	345,00
Pôle anesthésie-réanimation	649,55	121,26	770,81	660,90	119,80	780,70	670,20	129,46	799,65
Pôle santé publique	156,97	25,25	182,22	157,70	28,96	186,66	167,67	30,94	198,62
Pôle produits de santé	96,01	38,60	134,61	102,55	41,63	144,18	103,45	40,11	143,56
Pôle imagerie médicale	260,13	100,77	360,90	257,17	106,56	363,73	264,53	109,39	373,93
Pôle odontologie et santé buccale	44,75	3,00	47,75	44,43	3,95	48,37	40,87	3,50	44,37
Pôle acti commune	5,73		5,73	9,60		9,60	9,51		9,51
Pôle addictologie	17,61	1,50	19,11	20,06	1,75	21,81	25,16	1,75	26,91

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - CDI

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	30,48	3,67	34,14	43,35	4,29	47,64	44,73	7,17	5,77
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	15,87	1,20	17,07	20,87	0,67	21,53	25,00	1,00	47,64
Pôle neurosciences cliniques	34,11	2,47	36,58	42,53	2,91	45,44	46,72	2,34	35,29
Pôle spécialités médicales	26,15	4,86	31,01	25,37	4,81	30,18	28,70	5,68	21,53
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	17,45	2,20	19,65	15,99	4,09	20,08	19,95	4,35	16,10
Pôle pédiatrie	59,33	7,05	66,38	73,21	8,58	81,79	90,04	5,61	76,03
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	9,75	9,40	19,15	12,78	4,54	17,32	14,68	4,64	45,44
Pôle cardio-thoracique	26,93	2,97	29,90	34,26	6,23	40,49	42,79	6,10	16,90
Pôle médecine interne	10,59	2,92	13,51	12,52	1,66	14,18	9,65	1,60	40,49
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	18,48	4,49	22,97	20,09	4,89	24,98	22,06	7,02	9,08
Pôle gériatrie clinique	19,07		19,07	13,47		13,47	13,82	0,50	28,04
Pôle cancérologie	18,49	5,75	24,24	26,09	5,08	31,17	29,26	4,81	13,47
Pôle biologie et pathologie	28,98	10,95	39,94	19,11	10,96	30,06	27,26	12,73	35,45
Pôle anesthésie-réanimation	34,63	10,75	45,39	29,56	11,93	41,49	40,12	13,73	30,60
Pôle santé publique	39,12	8,45	47,56	37,24	11,65	48,88	35,08	9,65	41,49
Pôle produits de santé	7,93	3,07	11,01	2,93	1,58	4,51	2,58	3,55	48,88
Pôle imagerie médicale	9,62	4,08	13,70	6,36	4,14	10,50	11,35	3,42	4,51
Pôle odontologie et santé buccale	2,29		2,29	1,17		1,17	1,30		10,50
Pôle acti commune				0,00		0,00			1,17
Pôle addictologie	3,84		3,84	3,07		3,07	2,00		

📌 ETP rémunérés moyen par pôle - CDD

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	42,92	2,68	45,61	48,79	7,30	56,09	43,07	4,52	47,59
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	37,10	1,30	38,40	42,45	0,33	42,78	53,81	1,64	55,46
Pôle neurosciences cliniques	35,21	2,63	37,84	40,37	5,14	45,51	25,97	3,70	29,66
Pôle spécialités médicales	31,93	4,31	36,24	32,84	5,60	38,43	34,92	3,75	38,67
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	21,64	6,34	27,98	22,02	3,24	25,26	24,98	1,69	26,67
Pôle pédiatrie	102,14	7,01	109,16	109,18	3,98	113,15	70,76	4,24	75,00
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	28,67	14,92	43,59	27,60	12,04	39,64	20,99	8,74	29,74
Pôle cardio-thoracique	50,64	10,40	61,05	58,20	7,98	66,19	55,87	6,94	62,80
Pôle médecine interne	23,56	1,42	24,98	17,24	2,13	19,37	13,57	2,08	15,65
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	34,88	3,41	38,29	37,54	6,31	43,85	25,85	4,80	30,64
Pôle gériatrie clinique	22,12	0,93	23,05	22,43	1,85	24,28	21,67	2,50	24,17
Pôle cancérologie	30,79	3,88	34,67	35,66	5,63	41,29	18,95	3,83	22,79
Pôle biologie et pathologie	32,75	12,70	45,44	45,20	16,81	62,01	47,66	15,82	63,48
Pôle anesthésie-réanimation	34,48	10,68	45,15	52,60	15,01	67,61	41,62	8,84	50,46
Pôle santé publique	21,42	10,16	31,57	25,96	6,76	32,72	25,00	7,39	32,39
Pôle produits de santé	9,92	4,14	14,06	8,86	5,94	14,80	13,19	3,50	16,69
Pôle imagerie médicale	17,71	8,10	25,81	26,35	6,47	32,83	22,03	5,15	27,17
Pôle odontologie et santé buccale	1,06		1,06	0,04		0,04	1,42		1,42
Pôle acti commune	0,25		0,25	0,00		0,00			
Pôle addictologie	0,22	1,38	1,60	0,93	0,69	1,62	0,21		0,21

📌 ETP rémunérés moyen par pôle - Emploi aidés

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1,22		1,22						
Pôle spécialités médicales	1,04	0,29	1,33		0,22	0,22	0,41	0,11	0,52
Pôle pédiatrie	3,19	0,08	3,27	0,12		0,12			
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR							0,00		0,00
Pôle cardio-thoracique	1,60		1,60	1,11		1,11	0,72		0,72
Pôle biologie et pathologie	0,44		0,44						
Pôle anesthésie-réanimation	0,46		0,46						
Pôle santé publique				0,31		0,31	0,67		0,67
Pôle produits de santé	0,08		0,08						
Pôle imagerie médicale				0,21		0,21			
Hors pôles résiduel - Groupe DG	1,16	0,42	1,58	0,45		0,45	2,12		2,12
Hors pôles résiduel - Groupe PEL							1,19		1,19
Hors pôles résiduel - Groupe SA	0,50		0,50						
Hors pôles résiduel - Groupe SUD	1,06		1,06	0,65		0,65	0,84		0,84



Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle

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

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8,81%	5,08%	8,04%	8,67%	4,87%	7,87%	8,40%	4,56%	7,61%
Budget C - Instituts de formation	2,53%	1,18%	2,41%	4,39%	1,66%	4,04%	4,73%	4,34%	4,67%
Budget B - USLD Long séjour	8,46%	1,40%	7,77%	11,18%	1,10%	10,49%	9,12%	1,09%	8,48%
Budget E1 - EHPAD Lormont	9,61%	1,46%	8,87%	7,66%	1,66%	7,26%	7,39%	2,25%	6,92%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	11,26%	0,47%	10,06%	8,32%	1,36%	7,44%	11,48%	6,84%	10,91%
Budget P - CAMSP	1,81%		1,81%	6,38%		6,38%	7,66%		7,66%
Budget G		2,74%	2,74%	8,57%	0,40%	7,31%	8,08%	6,02%	7,61%
Total	8,74%	5,03%	7,98%	8,63%	4,82%	7,85%	8,37%	4,55%	7,59%

Contrats spéciaux : contrats aidés, CUI et apprentis

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

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	8,01%	0,30%	8,31%	7,62%	0,57%	8,19%	7,85%	0,38%	8,23%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	8,42%	0,21%	8,64%	8,56%	0,27%	8,84%	10,33%	0,26%	10,59%
Pôle neurosciences cliniques	6,50%	0,17%	6,67%	7,47%	0,34%	7,81%	6,30%	0,13%	6,44%
Pôle spécialités médicales	9,16%	0,65%	9,81%	7,80%	0,53%	8,33%	8,77%	0,43%	9,20%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	8,98%	0,17%	9,16%	7,45%	0,08%	7,54%	6,96%	0,41%	7,37%
Pôle pédiatrie	8,15%	0,36%	8,51%	7,34%	0,19%	7,53%	6,65%	0,20%	6,84%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5,72%	1,06%	6,77%	5,95%	1,43%	7,38%	7,59%	1,27%	8,86%
Pôle cardio-thoracique	8,65%	0,33%	8,98%	9,65%	0,14%	9,79%	8,94%	0,26%	9,20%
Pôle médecine interne	8,16%	0,37%	8,53%	8,05%	0,23%	8,28%	6,60%	0,16%	6,75%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	6,92%	0,18%	7,10%	7,89%	0,43%	8,32%	8,64%	0,48%	9,12%
Pôle gériatrie clinique	8,01%	0,33%	8,34%	7,89%	0,19%	8,08%	8,97%	0,17%	9,14%
Pôle cancérologie	8,05%	0,43%	8,48%	7,36%	1,00%	8,36%	6,71%	0,69%	7,40%
Pôle biologie et pathologie	5,22%	1,05%	6,28%	5,52%	0,90%	6,42%	5,75%	1,02%	6,78%
Pôle anesthésie-réanimation	6,32%	0,64%	6,96%	6,96%	0,60%	7,56%	6,47%	0,74%	7,22%
Pôle santé publique	4,84%	0,65%	5,49%	5,40%	0,30%	5,70%	4,82%	0,59%	5,41%
Pôle produits de santé	6,03%	1,42%	7,45%	6,51%	1,42%	7,93%	8,20%	1,18%	9,38%
Pôle imagerie médicale	7,57%	1,32%	8,88%	6,59%	1,27%	7,86%	5,13%	0,52%	5,65%
Pôle odontologie et santé buccale	7,96%	0,45%	8,41%	10,63%	0,78%	11,41%	9,96%	0,15%	10,12%
Pôle acti commune	6,60%		6,60%	7,19%		7,19%	4,10%		4,10%
Pôle addictologie	2,36%	0,11%	2,47%	3,88%	0,39%	4,27%	2,22%	0,08%	2,31%
Taux d'absence			8,02%			8,01%			7,88%

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

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	19275	725	20000	18507	1376	19883	18961	913	19874
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	13716	345	14061	14122	450	14572	18034	454	18488
Pôle neurosciences cliniques	8714	226	8940	10915	502	11417	9241	196	9437
Pôle spécialités médicales	18720	1326	20046	15938	1092	17030	18095	879	18974
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	13597	262	13859	11177	126	11303	10453	615	11068
Pôle pédiatrie	24610	1085	25695	23171	598	23769	21058	622	21680
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	8487	1567	10054	8729	2098	10827	11169	1866	13035
Pôle cardio-thoracique	28177	1078	29255	31851	458	32309	29822	866	30688
Pôle médecine interne	9400	429	9829	8968	257	9225	7327	175	7502
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	11320	299	11619	13144	724	13868	14561	808	15369
Pôle gériatrie clinique	6258	255	6513	6199	147	6346	7134	136	7270
Pôle cancérologie	9082	480	9562	8487	1153	9640	7641	783	8424
Pôle biologie et pathologie	8143	1642	9785	8808	1431	10239	9342	1661	11003
Pôle anesthésie-réanimation	19710	2002	21712	22441	1949	24390	21226	2431	23657
Pôle santé publique	4597	616	5213	5241	291	5532	4825	586	5411
Pôle produits de santé	3500	824	4324	3861	845	4706	4950	710	5660
Pôle imagerie médicale	10966	1907	12873	9678	1868	11546	7713	777	8490
Pôle odontologie et santé buccale	1468	83	1551	1895	139	2034	1678	26	1704
Pôle acti commune	142		142	250		250	141		141
Pôle addictologie	211	10	221	374	38	412	236	9	245

Nombre de jours d'absence - Titulaires

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	17 021	651	17 672	16 435	1 323	17 758	17 110	755	17 865
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	13 194	343	13 537	13 070	450	13 520	16 757	443	17 200
Pôle neurosciences cliniques	7 267	203	7 470	9 885	273	10 158	8 213	184	8 397
Pôle spécialités médicales	17 805	1 144	18 949	15 196	1 031	16 227	17 449	839	18 288
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	12 599	220	12 819	10 606	118	10 724	9 790	602	10 392
Pôle pédiatrie	20 595	955	21 550	20 448	584	21 032	18 437	367	18 804
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7 626	1 223	8 849	8 033	1 959	9 992	10 745	1 794	12 539
Pôle cardio-thoracique	27 198	975	28 173	30 584	424	31 008	28 183	821	29 004
Pôle médecine interne	8 924	334	9 258	8 028	194	8 222	6 872	159	7 031
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	10 786	222	11 008	12 421	305	12 726	13 769	310	14 079
Pôle gériatrie clinique	5 571	252	5 823	5 455	147	5 602	6 789	109	6 898
Pôle cancérologie	7 960	465	8 425	7 399	1 077	8 476	6 594	739	7 333
Pôle biologie et pathologie	7 578	1 570	9 148	8 298	1 309	9 607	8 447	1 534	9 981
Pôle anesthésie-réanimation	18 595	1 900	20 495	21 422	1 854	23 276	20 433	2 356	22 789
Pôle santé publique	3 962	363	4 325	4 240	267	4 507	4 069	512	4 581
Pôle produits de santé	3 051	774	3 825	3 546	820	4 366	4 773	679	5 452
Pôle imagerie médicale	10 420	1 907	12 327	9 208	1 866	11 074	7 507	774	8 281
Pôle odontologie et santé buccale	1 462	83	1 545	1 895	139	2 034	1 671	26	1 697
Pôle acti commune	142		142	250		250	141		141
Pôle addictologie	195	10	205	215	31	246	236	9	245

Nombre de jours d'absence - CDI

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1 701	4	1 705	1 570	26	1 596	1 393	49	1 442
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	316		316	549		549	598		598
Pôle neurosciences cliniques	1 217	11	1 228	603	5	608	710	9	719
Pôle spécialités médicales	660	120	780	511	44	555	239	6	245
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	588	28	616	351	2	353	362	13	375
Pôle pédiatrie	2 510	47	2 557	2 164	8	2 172	1 895	23	1 918
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	591	279	870	350	89	439	128	22	150
Pôle cardio-thoracique	753	15	768	874	14	888	900	24	924
Pôle médecine interne	279	92	371	687	53	740	257	4	261
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	309	60	369	459	350	809	653	428	1 081
Pôle gériatrie clinique	583		583	465		465	88		88
Pôle cancérologie	844		844	727	32	759	629	11	640
Pôle biologie et pathologie	416	43	459	234	32	266	234	51	285
Pôle anesthésie-réanimation	903	100	1 003	695	10	705	411	51	462
Pôle santé publique	415	118	533	657	16	673	488	63	551
Pôle produits de santé	369	27	396	258	1	259	10	11	21
Pôle imagerie médicale	359		359	220		220	142		142
Pôle odontologie et santé buccale	6		6				3		3
Pôle acti commune									
Pôle addictologie	16		16	159		159			

Nombre de jours d'absence - CDD

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	553	70	623	502	27	529	458	109	567
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	206	2	208	503		503	679	11	690
Pôle neurosciences cliniques	230	12	242	427	224	651	318	3	321
Pôle spécialités médicales	255	62	317	231	17	248	407	34	441
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	410	14	424	220	6	226	301		301
Pôle pédiatrie	1 505	83	1 588	559	6	565	726	232	958
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	270	65	335	346	50	396	296	50	346
Pôle cardio-thoracique	226	88	314	393	20	413	739	21	760
Pôle médecine interne	197	3	200	253	10	263	198	12	210
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	225	17	242	264	69	333	139	70	209
Pôle gériatrie clinique	104	3	107	279		279	257	27	284
Pôle cancérologie	278	15	293	361	44	405	418	33	451
Pôle biologie et pathologie	149	29	178	276	90	366	661	76	737
Pôle anesthésie-réanimation	212	2	214	324	85	409	382	24	406
Pôle santé publique	220	135	355	344	8	352	268	11	279
Pôle produits de santé	80	23	103	57	24	81	167	20	187
Pôle imagerie médicale	187		187	250	2	252	64	3	67
Pôle odontologie et santé buccale							4		4
Pôle acti commune									
Pôle addictologie					7	7			

Taux d'absentéisme pour maladie (hors contrats spéciaux)

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	4,32%	0,27%	4,60%	4,63%	0,43%	5,06%	4,30%	0,37%	4,67%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	4,22%	0,12%	4,34%	3,84%	0,04%	3,88%	4,35%	0,05%	4,40%
Pôle neurosciences cliniques	3,63%	0,12%	3,75%	4,21%	0,30%	4,51%	4,19%	0,12%	4,31%
Pôle spécialités médicales	4,78%	0,36%	5,14%	4,74%	0,21%	4,96%	4,75%	0,30%	5,05%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	4,45%	0,16%	4,61%	3,28%	0,07%	3,36%	3,02%	0,12%	3,14%
Pôle pédiatrie	4,34%	0,12%	4,46%	3,79%	0,10%	3,89%	3,66%	0,19%	3,84%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	3,17%	0,68%	3,85%	3,50%	1,28%	4,78%	4,36%	1,04%	5,40%
Pôle cardio-thoracique	4,25%	0,32%	4,57%	4,62%	0,13%	4,75%	4,09%	0,24%	4,32%
Pôle médecine interne	3,52%	0,35%	3,88%	3,91%	0,20%	4,11%	3,73%	0,13%	3,87%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	3,90%	0,18%	4,08%	3,48%	0,13%	3,61%	4,03%	0,23%	4,26%
Pôle gériatrie clinique	3,89%	0,30%	4,20%	3,07%	0,17%	3,24%	4,26%	0,15%	4,41%
Pôle cancérologie	3,28%	0,15%	3,43%	3,31%	0,13%	3,44%	3,73%	0,21%	3,93%
Pôle biologie et pathologie	2,38%	0,61%	2,99%	2,79%	0,61%	3,40%	2,64%	0,53%	3,17%
Pôle anesthésie-réanimation	3,27%	0,30%	3,57%	3,59%	0,28%	3,87%	3,35%	0,33%	3,69%
Pôle santé publique	2,35%	0,59%	2,94%	3,17%	0,26%	3,43%	3,01%	0,49%	3,50%
Pôle produits de santé	4,18%	0,30%	4,49%	2,51%	0,56%	3,06%	2,71%	0,31%	3,01%
Pôle imagerie médicale	3,45%	0,57%	4,02%	2,98%	0,51%	3,49%	2,50%	0,19%	2,68%
Pôle odontologie et santé buccale	7,94%	0,45%	8,39%	7,33%	0,78%	8,11%	4,22%	0,15%	4,37%
Pôle acti commune	6,60%		6,60%	7,19%		7,19%	4,10%		4,10%
Pôle addictologie	1,52%	0,11%	1,63%	2,21%	0,39%	2,60%	2,22%	0,08%	2,31%

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

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	2,06%	0,00%	2,06%	1,67%	0,00%	1,68%	1,88%		1,88%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	1,53%	0,01%	1,53%	1,10%	0,01%	1,11%	2,08%		2,08%
Pôle neurosciences cliniques	1,80%	0,04%	1,85%	1,75%		1,75%	1,16%		1,16%
Pôle spécialités médicales	2,69%	0,02%	2,71%	1,56%	0,04%	1,60%	1,76%	0,01%	1,77%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	1,79%	0,01%	1,81%	1,31%		1,31%	0,71%	0,01%	0,72%
Pôle pédiatrie	2,29%	0,01%	2,29%	2,23%	0,01%	2,24%	1,96%		1,96%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,26%	0,05%	1,31%	1,09%	0,04%	1,14%	1,58%	0,04%	1,63%
Pôle cardio-thoracique	1,82%	0,01%	1,83%	1,59%	0,00%	1,59%	1,48%	0,01%	1,50%
Pôle médecine interne	2,21%	0,02%	2,23%	1,94%	0,02%	1,96%	0,98%	0,01%	0,99%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,05%		1,05%	1,59%		1,59%	1,99%		1,99%
Pôle gériatrie clinique	0,72%		0,72%	1,67%	0,01%	1,69%	1,93%	0,01%	1,95%
Pôle cancérologie	2,08%	0,01%	2,09%	1,33%	0,01%	1,34%	1,21%	0,01%	1,22%
Pôle biologie et pathologie	1,68%	0,02%	1,70%	1,22%	0,04%	1,26%	1,41%	0,04%	1,45%
Pôle anesthésie-réanimation	1,38%	0,05%	1,43%	1,46%	0,04%	1,50%	1,24%	0,02%	1,26%
Pôle santé publique	1,21%	0,03%	1,25%	1,16%	0,02%	1,18%	1,19%	0,00%	1,19%
Pôle produits de santé	0,74%	0,04%	0,78%	1,10%	0,07%	1,17%	1,71%	0,05%	1,77%
Pôle imagerie médicale	1,98%	0,07%	2,06%	1,16%	0,06%	1,22%	1,27%	0,04%	1,31%
Pôle odontologie et santé buccale									
Pôle acti commune									
Pôle addictologie	0,83%		0,83%	1,45%		1,45%			

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

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1,17%	0,03%	1,20%	1,16%	0,13%	1,29%	1,21%	0,01%	1,21%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,66%	0,00%	0,66%	1,28%	0,00%	1,28%	1,61%	0,01%	1,62%
Pôle neurosciences cliniques	0,62%	0,01%	0,63%	1,26%	0,04%	1,30%	0,95%	0,01%	0,96%
Pôle spécialités médicales	0,51%	0,09%	0,61%	0,44%	0,10%	0,54%	0,72%	0,04%	0,76%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	1,27%		1,27%	0,41%	0,01%	0,42%	1,13%	0,10%	1,23%
Pôle pédiatrie	0,68%	0,10%	0,78%	0,38%		0,38%	0,40%	0,01%	0,41%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,56%	0,33%	0,89%	0,65%	0,10%	0,75%	0,59%	0,19%	0,78%
Pôle cardio-thoracique	1,05%	0,00%	1,05%	1,67%	0,01%	1,68%	1,67%	0,01%	1,67%
Pôle médecine interne	0,86%	0,00%	0,86%	0,90%	0,01%	0,91%	1,12%	0,01%	1,13%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,97%	0,00%	0,98%	1,15%	0,13%	1,27%	0,61%	0,03%	0,64%
Pôle gériatrie clinique	2,00%	0,03%	2,03%	1,71%		1,71%	2,18%	0,01%	2,18%
Pôle cancérologie	1,15%	0,08%	1,24%	1,40%	0,30%	1,70%	1,09%	0,15%	1,24%
Pôle biologie et pathologie	0,26%	0,01%	0,28%	0,35%	0,02%	0,37%	0,15%	0,01%	0,16%
Pôle anesthésie-réanimation	1,10%	0,10%	1,20%	0,81%	0,07%	0,87%	0,49%	0,06%	0,55%
Pôle santé publique	0,53%	0,03%	0,55%	0,16%	0,01%	0,18%	0,26%	0,09%	0,35%
Pôle produits de santé	1,01%	0,45%	1,46%	1,97%	0,18%	2,15%	1,39%	0,78%	2,17%
Pôle imagerie médicale	0,88%	0,49%	1,37%	0,54%	0,63%	1,16%	0,21%	0,29%	0,50%
Pôle odontologie et santé buccale	0,02%		0,02%	0,53%		0,53%	0,15%		0,15%
Pôle acti commune									
Pôle addictologie	0,01%		0,01%	0,22%		0,22%			

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

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	0,46%		0,46%	0,16%		0,16%	0,46%		0,46%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,02%	0,09%	2,10%	2,34%	0,22%	2,56%	2,29%	0,21%	2,50%
Pôle neurosciences cliniques	0,44%		0,44%	0,25%		0,25%			
Pôle spécialités médicales	1,18%	0,18%	1,36%	1,05%	0,18%	1,23%	1,54%	0,07%	1,62%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	1,47%		1,47%	2,45%		2,45%	2,10%	0,18%	2,27%
Pôle pédiatrie	0,84%	0,14%	0,97%	0,93%	0,09%	1,02%	0,63%		0,63%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,72%		0,72%	0,72%		0,72%	1,06%		1,06%
Pôle cardio-thoracique	1,53%		1,53%	1,77%		1,77%	1,70%		1,70%
Pôle médecine interne	1,56%		1,56%	1,31%		1,31%	0,77%		0,77%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,99%		0,99%	1,67%	0,17%	1,84%	2,02%	0,22%	2,23%
Pôle gériatrie clinique	1,40%		1,40%	1,44%		1,44%	0,60%		0,60%
Pôle cancérologie	1,54%	0,18%	1,72%	1,32%	0,56%	1,88%	0,68%	0,32%	1,00%
Pôle biologie et pathologie	0,90%	0,41%	1,31%	1,15%	0,23%	1,38%	1,56%	0,44%	2,00%
Pôle anesthésie-réanimation	0,57%	0,19%	0,76%	1,10%	0,23%	1,32%	1,39%	0,32%	1,71%
Pôle santé publique	0,75%		0,75%	0,91%		0,91%	0,36%		0,36%
Pôle produits de santé	0,10%	0,63%	0,73%	0,94%	0,62%	1,55%	2,39%	0,03%	2,43%
Pôle imagerie médicale	1,25%	0,18%	1,43%	1,91%	0,07%	1,98%	1,15%		1,15%
Pôle odontologie et santé buccale				2,76%		2,76%	5,60%		5,60%
Pôle acti commune									
Pôle addictologie									



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 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Régulation ambulance												
Conducteurs ambulanciers	1 819	30,20	4,96%	2,89%	11,71%	14,60%	1,80%	8,24%	10,04%	8,56%	8,10%	16,66%
Aide-soignant	152	3,57	3,67%		0,99%	0,99%	22,55%	1,04%	23,59%	9,14%	2,53%	11,68%
A.S.H.	128	8,38	1,76%	8,47%	5,22%	13,69%	11,87%	3,57%	15,44%	3,65%	0,56%	4,21%
Manipulateurs électroradio méd.	2	1,00	0,55%								0,55%	0,55%
Ingenieurs hospitaliers				1,43%		1,43%						
OP		0,52										
Technicien hospitalier		3,00		0,41%	0,41%	0,82%						
Taux du pôle ou secteur	3,88%	2,92%	9,20%	12,12%	5,02%	6,02%	11,04%	6,74%	5,42%	12,16%	4,80%	12,42%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie												
Aides de pharmacie	365	1,00	33,33%		67,67%	67,67%		100,00%	100,00%		100,00%	100,00%
Conseillère conjugale	77	0,47	10,60%	10,00%		10,00%	149,83%		149,83%	45,17%		45,17%
Aide-soignant	6 395	103,10	5,69%	13,76%	0,16%	13,92%	15,75%	0,17%	15,92%	17,04%	0,19%	17,24%
Aux. puéricultrice	3 426	83,11	4,10%	9,30%	0,05%	9,35%	7,72%	0,02%	7,73%	11,43%	0,02%	11,45%
OP	161	4,15	3,65%	7,40%		7,40%	0,35%		0,35%	10,63%		10,63%
A.S.H.	1 597	45,70	3,31%	8,39%	0,06%	8,45%	11,45%	0,10%	11,55%	9,51%	0,07%	9,58%
Sage-femme	4 185	136,22	3,06%	6,73%		6,73%	6,69%		6,69%	8,58%		8,58%
Infirmier de bloc opératoire	177	4,95	2,89%	8,85%		8,85%	3,19%		3,19%	9,80%		9,80%
Infirmier	1 639	61,66	2,61%	4,52%	0,08%	4,59%	3,82%		3,82%	7,35%		7,35%
Assistants médico-administratif	387	22,08	1,72%	6,65%		6,65%	0,90%		0,90%	4,83%		4,83%

Pôle / Budget / Secteur	Nbre jours d'absences 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Adjoints admin. hosp.	69	4,90	1,10%	0,56%		0,56%	0,24%		0,24%	3,87%		3,87%
Puéricultrice	5	0,50	0,91%	9,86%		9,86%	7,67%		7,67%	2,74%		2,74%
Psychologues	5	1,14	0,48%				21,88%		21,88%	1,20%		1,20%
Attachés d'administration		0,50					2,74%		2,74%			
Cadre de santé soignant		2,00		0,89%		0,89%	5,84%		5,84%			
Cadre sup. sage-femme		1,00										
Technicien hospitalier		1,42										
Techniciens de laboratoire		9,19					0,21%		0,21%			
Taux du pôle ou secteur			3,68%	8,42%	0,21%	8,64%	8,56%	0,27%	8,84%	10,33%	0,26%	10,59%
Pôle odontologie et santé buccale												
Aide-soignant	1 262	24,62	4,72%	7,68%		7,68%	11,98%		11,98%	14,08%		14,08%
Infirmier	260	5,13	4,57%	5,53%		5,53%	9,18%		9,18%	14,25%		14,25%
Cadre de santé soignant	60	2,67	2,02%	0,43%		0,43%	16,76%		16,76%	4,15%	3,17%	7,32%
Adjoints admin. hosp.	105	5,66	1,92%	16,11%		16,11%	16,61%		16,61%	5,12%		5,12%
Technicien hospitalier	3	1,32	0,58%							0,62%		0,62%
A.S.H.	14	1,98	0,37%	15,08%		15,08%	16,70%		16,70%	2,19%		2,19%
Assistants médico-administratif		0,25										
Technicien prothésiste dentaire		3,86		5,05%	3,92%	8,97%	0,05%	6,76%	6,81%			
Taux du pôle ou secteur	3,21%	7,96%	0,45%	8,41%	10,63%	0,78%	11,41%	9,96%	0,15%	10,12%	0,02%	10,81%
Pôle produits de santé												
Cadre de santé médico-technique	348	3,72	8,76%	23,53%		23,53%	0,48%	2,26%	2,74%		25,65%	25,65%
Aide-soignant	2 426	45,41	4,89%	11,81%	0,85%	12,67%	11,83%	0,43%	12,26%	13,71%	1,04%	14,75%
Préparateurs en pharmacie	2 087	59,59	3,45%	3,58%	0,07%	3,65%	7,14%	0,58%	7,72%	9,37%	0,26%	9,63%
OP	604	32,38	1,77%	2,27%	1,51%	3,78%	1,17%	2,04%	3,22%	4,42%	0,69%	5,12%
Cadre de santé soignant	27	1,11	1,67%	10,34%		10,34%	8,77%		8,77%	6,66%		6,66%
Adjoints admin. hosp.	46	2,21	1,50%	1,93%		1,93%	17,41%		17,41%	5,71%		5,71%

Pôle / Budget / Secteur	Nbre jours d'absences 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Cadre sup. médico-technique	11	1,00	1,00%		8,49%	8,49%					3,01%	3,01%
A.S.H.	95	12,10	0,76%	1,87%	10,00%	11,87%	1,71%	8,95%	10,66%	1,25%	0,99%	2,24%
Aides de pharmacie	4	1,00	0,37%	3,56%		3,56%	0,82%		0,82%	1,10%		1,10%
Techniciens de laboratoire	7	2,00	0,32%		8,36%	8,36%				0,96%		0,96%
Infirmier de bloc opératoire	5	2,00	0,16%	10,64%		10,64%	0,23%		0,23%	0,68%		0,68%
Assistants médico-administratif		2,77		0,10%		0,10%	0,92%		0,92%			
Attachés d'administration		1,00			0,82%	0,82%						
Cadre sup. soignant												
Technicien hospitalier		0,09						3,29%	3,29%			
Taux du pôle ou secteur	3,18%	6,03%	1,42%	7,45%	6,51%	1,42%	7,93%	8,20%	1,18%	9,38%	0,02 %	10,81 %
Pôle spécialité médicales												
Apprentis	222	0,52	41,08%	5,52%		5,52%		364,17%	364,17%	0,53%	116,56%	117,09%
Attachés d'administration	77	0,08	26,14%	3,84%		3,84%	270,94%		270,94%	276,16%		276,16%
A.S.H.	2 566	48,49	5,24%	14,38%	0,43%	14,81%	13,10%	0,10%	13,20%	14,66%	0,09%	14,75%
Infirmier anesthésiste	35	1,00	4,79%	11,32%		11,32%	47,12%		47,12%	9,59%		9,59%
Aide-soignant	6 980	184,09	3,45%	10,50%	1,19%	11,69%	9,18%	1,25%	10,43%	9,59%	0,86%	10,45%
Infirmier	8 708	281,77	2,83%	8,49%	0,33%	8,82%	6,59%	0,21%	6,80%	8,24%	0,28%	8,52%
Psychologues	55	2,06	2,59%	17,51%		17,51%	2,95%		2,95%	7,37%		7,37%
Assistants médico-administratif	338	23,53	1,42%	3,34%		3,34%	3,98%		3,98%	3,94%		3,94%
Cadre de santé soignant	126	10,52	1,10%	0,87%		0,87%	4,24%	0,38%	4,63%	3,29%		3,29%
Adjoints admin. hosp.	67	7,12	0,69%	1,29%	0,39%	1,68%	2,24%		2,24%	2,58%		2,58%
OP	22	4,92	0,57%	12,96%	0,16%	13,12%	4,12%	0,57%	4,69%	1,00%	0,22%	1,23%
Cadre sup. soignant		0,98										
Emplois aidés (CES,CEJ,CAE,CAV)				0,94%		0,94%						
Ingenieurs hospitaliers		1,11										
Masseur-kinésithérapeute Cat. A		0,62										

Pôle / Budget / Secteur	Nbre jours d'absences 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Puéricultrice												
Technicien hospitalier		0,31										
Technicien supérieur hospitalier		1,95					2,96%		2,96%			
Taux du pôle ou secteur	3,12%	9,15%	0,65%	9,80%	7,79%	0,67%	8,47%	8,77%	0,53%	9,30%	0,02 %	10,81 %
Pôle cardio-thoracique												
Conducteurs ambulanciers	60	1,00	13,15%		#DIV/0	#DIV/0		5,48%	5,48%		16,44%	16,44%
OP	598	7,50	7,60%	16,26%		16,26%	20,05%		20,05%	21,97%		21,97%
Aux. puéricultrice	338	5,24	6,05%	13,54%		13,54%	0,63%		0,63%	17,69%		17,69%
Technicien supérieur hospitalier	176	4,71	4,64%		0,97%	0,97%	0,32%		0,32%	10,25%		10,25%
A.S.H.	3 899	81,51	4,48%	10,49%	0,12%	10,62%	14,57%	0,10%	14,66%	13,33%		13,33%
Aide-soignant	12 439	285,69	4,04%	12,34%	0,72%	13,06%	13,35%	0,29%	13,64%	11,61%	0,45%	12,06%
Puéricultrice	528	11,48	3,77%	6,24%		6,24%	9,90%		9,90%	12,85%		12,85%
Infirmier de bloc opératoire	304	8,27	3,40%	2,17%		2,17%	1,69%		1,69%	10,09%		10,09%
Psychologues	219	6,33	3,32%	1,41%		1,41%	11,22%		11,22%	9,48%		9,48%
Assistants médico-administratif	1 446	44,80	3,15%	5,97%		5,97%	10,73%		10,73%	8,93%		8,93%
Personnel informaticien cat. A	27	0,67	2,69%				0,68%		0,68%	11,10%		11,10%
Infirmier	10 380	408,01	2,40%	6,99%	0,15%	7,15%	7,31%	0,08%	7,39%	6,82%	0,22%	7,04%
Cadre sup. soignant	17	2,00	0,89%	0,88%		0,88%				2,33%		2,33%
Adjointes admin. hosp.	139	14,57	0,72%	8,23%		8,23%	1,33%		1,33%	2,62%		2,62%
Manipulateurs électroradio méd.	77	10,58	0,66%	1,88%	2,19%	4,07%	4,12%		4,12%	1,66%	0,34%	1,99%
Apprentis	5	0,72	0,59%	9,11%		9,11%				1,90%		1,90%
Cadre de santé soignant	41	19,94	0,18%	0,24%		0,24%	1,64%		1,64%	0,56%		0,56%
Assistants socio-éducatif		0,78		0,73%		0,73%						
Dieteticiens		0,90		15,23%		15,23%	6,92%		6,92%			
Emplois aidés (CES,CEJ,CAE,CAV)												
Infirmier anesthésiste		2,46		0,11%		0,11%						

Pôle / Budget / Secteur	Nbre jours d'absences 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Ingenieurs hospitaliers		0,42			1,10%	1,10%	37,51%		37,51%			
Techniciens de laboratoire		3,00						0,34%	0,34%			
Taux du pôle ou secteur	3,10%	8,64%	0,33%	8,97%	9,64%	0,14%	9,78%	8,93%	0,26%	9,19%	0,02 %	10,81 %
Pôle gériologie clinique												
Aide-soignant	3 745	84,69	4,18%	8,48%	0,74%	9,22%	10,16%	0,13%	10,29%	11,87%	0,31%	12,18%
Adjoints admin. hosp.	212	5,13	4,02%	7,16%		7,16%	9,47%		9,47%	11,31%		11,31%
Infirmier	2 802	73,26	3,59%	7,36%	0,04%	7,40%	6,16%	0,01%	6,17%	10,53%	0,01%	10,54%
OP	96	5,34	1,94%	27,87%		27,87%	21,72%		21,72%	4,25%	0,73%	4,98%
Ergothérapeutes cat. A	34	2,59	1,35%				22,14%		22,14%	4,08%		4,08%
A.S.H.	241	21,83	0,95%	9,79%	0,33%	10,12%	7,95%	1,17%	9,11%	2,76%	0,32%	3,08%
Assistants médico-administratif	84	9,27	0,78%	6,93%		6,93%	2,18%		2,18%	2,50%		2,50%
Psychologues	21	3,98	0,47%	9,43%		9,43%	2,26%		2,26%	1,44%		1,44%
Assistants socio-éducatif	24	6,54	0,34%	0,24%		0,24%				1,01%		1,01%
Cadre de santé soignant	11	4,37	0,20%	4,59%		4,59%	4,38%	0,18%	4,56%	0,69%		0,69%
Orthophonistes cat. A		0,91										
Taux du pôle ou secteur	3,08%	8,01%	0,33%	8,34%	7,89%	0,19%	8,08%	8,97%	0,17%	9,14%	0,02 %	10,81 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition												
Personnel informaticien cat. A	365	0,93	47,00%		16,67%	16,67%		443,19%	443,19%		107,78%	107,78%
Psychologues	230	5,06	4,24%	2,12%		2,12%	0,38%		0,38%	12,45%		12,45%
Aide-soignant	6 418	143,19	4,16%	9,28%	0,12%	9,40%	9,64%	0,15%	9,80%	12,21%	0,15%	12,36%
OP	197	6,10	4,00%	1,24%		1,24%	6,92%	14,43%	21,35%	8,74%	0,14%	8,87%
A.S.H.	1 142	36,85	2,86%	7,66%	0,39%	8,06%	12,15%	0,23%	12,38%	7,28%	1,37%	8,65%
Infirmier	5 536	194,80	2,69%	6,43%	0,17%	6,61%	7,24%	0,08%	7,31%	7,64%	0,23%	7,87%
Infirmier de bloc opératoire	750	26,69	2,55%	1,98%		1,98%	4,27%		4,27%	7,66%	0,19%	7,85%
OP buandier	19	0,33	2,20%	13,15%		13,15%	3,30%		3,30%	15,62%		15,62%
Assistants médico-administratif	564	27,12	1,92%	5,02%		5,02%	7,49%		7,49%	5,76%		5,76%

Pôle / Budget / Secteur	Nbre jours d'absences 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Cadre de santé soignant	114	11,67	0,90%	6,71%		6,71%	6,19%		6,19%	2,70%		2,70%
Adjoints admin. hosp.	34	7,77	0,37%	6,65%		6,65%	0,56%		0,56%	1,20%		1,20%
Cadre de santé paramédical		0,50										
Cadre sup. soignant		2,00		0,41%		0,41%	5,90%		5,90%			
Dieteticiens				3,29%		3,29%						
Technicien hospitalier					2,47%	2,47%						
Technicien supérieur hospitalier		2,13					0,17%		0,17%			
Taux du pôle ou secteur	3,08%	6,92%	0,18%	7,10%	7,89%	0,43%	8,32%	8,64%	0,48%	9,12%	0,02 %	10,81 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR												
OP	101	1,00	17,48%				0,94%		0,94%	27,67%		27,67%
Assistants médico-administratif	2 438	52,94	4,20%	13,45%	0,34%	13,79%	9,43%	2,72%	12,15%	12,46%	0,37%	12,84%
Aide-soignant	4 482	116,88	3,65%	5,81%	0,83%	6,64%	7,02%	1,42%	8,44%	8,78%	1,76%	10,54%
A.S.H.	1 148	30,68	3,39%	11,42%	0,45%	11,87%	10,44%	0,87%	11,31%	9,41%	1,01%	10,42%
Infirmier	3 778	142,53	2,46%	3,49%	0,59%	4,08%	4,06%	1,02%	5,08%	6,39%	0,91%	7,30%
Infirmier de bloc opératoire	358	14,54	2,16%	5,24%	0,28%	5,52%	4,37%	1,03%	5,39%	6,39%	0,36%	6,75%
Conducteurs ambulanciers	489	21,79	2,08%	0,70%	6,47%	7,16%	0,15%	2,49%	2,63%	0,60%	5,54%	6,15%
Cadre de santé soignant	165	8,24	1,90%	3,35%		3,35%	7,45%		7,45%	5,59%		5,59%
Cadre sup. soignant	16	0,67	1,64%	0,55%		0,55%	0,82%		0,82%	6,58%		6,58%
Adjoints admin. hosp.	52	8,29	0,61%	1,51%	6,58%	8,09%	6,76%	3,77%	10,53%	1,62%	0,10%	1,72%
Psychologues	3	0,69	0,41%	0,92%		0,92%	0,79%		0,79%	1,18%		1,18%
Assistants socio-éducatif	5	2,47	0,20%							0,57%		0,57%
Aux. puéricultrice												
Cadre de santé paramédical		0,12										
Technicien hospitalier		1,00			1,51%	1,51%		6,34%	6,34%			
Techniciens de laboratoire		0,00		1,54%	1,03%	2,57%	4,95%	0,31%	5,26%			
Taux du pôle ou secteur	2,95%	5,72%	1,06%	6,77%	5,95%	1,43%	7,38%	7,59%	1,27%	8,86%	0,02 %	10,81 %

Pôle / Budget / Secteur	Nbre jours d'absences 2019	ETP moyen année 2019	Taux d'absences 2019	2017			2018			2019		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie												
Psychologues	145	1,20	30,94%				73,89%		73,89%	33,14%		33,14%
Assistants médico-administratif	1 050	30,28	3,17%	3,15%		3,15%	2,13%		2,13%	9,58%		9,58%
Adjointes admin. hosp.	309	9,33	2,97%	11,10%		11,10%	7,75%		7,75%	9,24%		9,24%
A.S.H.	2 332	73,73	2,95%	11,92%	0,40%	12,32%	9,89%	1,58%	11,47%	8,09%	0,72%	8,81%
Aide-soignant	7 047	223,96	2,88%	8,32%	0,42%	8,74%	8,22%	0,78%	9,00%	8,45%	0,26%	8,71%
Infirmier	7 773	270,25	2,68%	6,56%	0,27%	6,83%	7,02%	0,22%	7,24%	7,41%	0,52%	7,92%
Infirmier de bloc opératoire	1 125	37,72	2,65%	10,19%	0,10%	10,29%	6,88%	0,60%	7,48%	8,18%	0,03%	8,21%
OP	64	1,99	2,28%	48,04%		48,04%	43,93%	1,94%	45,87%	10,94%	0,17%	11,11%
Cadre de santé soignant	29	14,07	0,18%	6,56%		6,56%	5,10%		5,10%	0,56%		0,56%
Apprentis				39,67%		39,67%						
Attachés d'administration		0,33										
Cadre sup. soignant		2,00		0,14%		0,14%						
Emplois aidés (CES,CEJ,CAE,CAV)				4,55%		4,55%						
Manipulateurs électroradio méd.		1,42		5,21%		5,21%	5,80%		5,80%			
Puéricultrice		1,00										
Taux du pôle ou secteur	2,74%	8,03%	0,30%	8,33%	7,62%	0,57%	8,19%	7,85%	0,38%	8,23%	0,02 %	10,81 %



Indicateur 2.3 Turnover

📌 Focus par budget (hors contrats spéciaux)

Budget	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	15,09%	15,10%	15,09%	15,43%	14,71%	15,28%	16,08%	16,15%	16,10%
Budget B - USLD Long séjour	22,82%	35,00%	23,89%	16,23%	12,50%	15,98%	22,73%	33,33%	23,53%
Budget C - Instituts de formation	10,36%	13,64%	11,07%	13,39%	18,75%	14,06%	11,68%	32,35%	14,52%
Budget E1 - EHPAD Lormont	13,51%	12,50%	13,41%	8,22%	30,00%	9,62%	10,14%	21,43%	11,11%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	20,97%	12,50%	20,00%	21,67%	10,00%	20,00%	18,97%	12,50%	18,18%
Budget P - CAMSP	2,17%		2,17%	16,67%		16,67%	36,11%		36,11%
Budget G - GHT				18,18%	50,00%	20,83%	15,63%	12,50%	15,00%
Total	15,10%	15,16%	15,11%	15,38%	14,76%	15,26%	16,11%	16,33%	16,15%

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	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	14,34%	13,97%	14,31%	16,94%	21,83%	17,44%	18,09%	20,00%	18,29%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	11,14%	14,29%	11,27%	11,53%	10,53%	11,49%	13,40%	2,27%	12,92%
Pôle neurosciences cliniques	12,68%	13,33%	12,70%	8,62%	13,79%	8,98%	13,51%	20,00%	13,90%
Pôle spécialités médicales	6,81%	11,36%	7,31%	5,85%	12,14%	6,60%	12,40%	13,97%	12,61%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	4,78%	11,29%	5,24%	5,65%	5,71%	5,66%	7,61%	7,89%	7,64%
Pôle pédiatrie	9,11%	2,27%	8,76%	11,05%	17,07%	11,32%	12,20%	15,12%	12,34%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	12,88%	16,00%	13,81%	16,09%	9,76%	14,20%	18,43%	16,25%	17,80%
Pôle cardio-thoracique	10,94%	19,72%	11,61%	11,77%	19,18%	12,33%	13,76%	24,32%	14,58%
Pôle médecine interne	10,54%	13,33%	10,77%	10,07%	12,50%	10,28%	14,41%	27,59%	15,65%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	12,65%	10,81%	12,50%	11,23%	18,29%	11,84%	12,90%	21,95%	13,66%
Pôle gériatrie clinique	13,94%	28,13%	15,02%	14,01%	15,63%	14,19%	13,66%	21,05%	14,29%
Pôle cancérologie	10,73%	7,69%	10,40%	8,78%	7,50%	8,63%	13,97%	10,98%	13,60%
Pôle biologie et pathologie	6,40%	7,58%	6,66%	6,71%	3,70%	5,99%	10,06%	8,56%	9,69%
Pôle anesthésie-réanimation	8,02%	9,46%	8,26%	6,99%	9,73%	7,45%	11,18%	11,04%	11,15%
Pôle santé publique	7,01%	12,79%	7,98%	8,81%	10,64%	9,12%	8,97%	10,42%	9,22%
Pôle produits de santé	13,68%	19,15%	15,24%	14,41%	8,00%	12,57%	14,34%	9,57%	13,02%
Pôle imagerie médicale	11,49%	6,58%	10,12%	8,78%	10,26%	9,20%	10,49%	10,50%	10,50%
Pôle odontologie et santé buccale	4,08%		3,85%	1,06%		0,98%	6,67%		6,25%
Pôle acti commune	3,00 %			5,00%		5,00%			
Pôle addictologie		50,00%	6,25%	4,17%		3,85%	10,71%		10,00%

Turnover - Titulaires

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	8,64%	10,48%	8,83%	10,34%	10,17%	10,33%	11,68%	11,90%	11,70%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	7,21%	2,63%	7,01%	6,30%	5,56%	6,27%	6,98%		6,67%
Pôle neurosciences cliniques	4,84%	8,00%	5,10%	2,19%		2,05%	4,85%	7,89%	5,03%
Pôle spécialités médicales	3,62%	3,51%	3,61%	2,75%	5,00%	3,02%	6,84%	6,03%	6,75%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	0,97%	2,50%	1,05%	2,28%	2,00%	2,26%	4,12%	3,57%	4,08%
Pôle pédiatrie	2,86%		2,74%	4,14%	1,79%	4,05%	7,06%	4,55%	6,96%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	7,62%	8,50%	7,87%	10,04%	4,72%	8,45%	11,13%	8,49%	10,36%
Pôle cardio-thoracique	7,60%	12,28%	7,91%	7,12%	12,93%	7,51%	8,55%	16,39%	9,12%
Pôle médecine interne	6,20%	9,62%	6,51%	6,27%	6,25%	6,25%	9,61%	12,00%	9,79%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	8,00%	3,45%	7,69%	6,82%	3,45%	6,58%	7,29%	6,90%	7,26%
Pôle gériatrie clinique	6,10%	10,00%	6,46%	5,36%	7,14%	5,49%	5,09%	9,38%	5,46%
Pôle cancérologie	3,15%	1,79%	3,01%	2,14%		1,90%	7,17%	6,25%	7,06%
Pôle biologie et pathologie	1,79%		1,40%	2,17%		1,68%	5,35%	3,66%	4,96%
Pôle anesthésie-réanimation	3,78%	1,59%	3,43%	2,56%	2,87%	2,61%	6,10%	6,06%	6,11%
Pôle santé publique	3,16%	2,00%	3,01%	4,43%	1,79%	4,01%	6,55%	5,00%	6,31%
Pôle produits de santé	7,07%	10,00%	7,97%	8,02%	3,57%	6,76%	9,05%	6,25%	8,22%
Pôle imagerie médicale	7,12%	2,94%	5,96%	5,34%	7,01%	5,83%	6,69%	7,27%	6,86%
Pôle odontologie et santé buccale	2,17%		2,04%				2,33%		2,17%
Pôle acti commune				5,00%		5,00%			
Pôle addictologie							8,00%		7,41%

Turnover - CDI

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	6,90%		6,06%	8,14%	37,50%	10,42%	47,87%	35,71%	45,45%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	5,56%	25,00%	7,89%	2,27%		2,17%	3,70%		3,45%
Pôle neurosciences cliniques	2,86%	16,67%	3,95%	5,68%		5,32%	28,72%	50,00%	29,59%
Pôle spécialités médicales							33,87%	80,00%	39,19%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie				4,55%		3,70%	12,96%		10,61%
Pôle pédiatrie	2,86%		2,56%	6,17%		5,56%	19,31%	10,00%	18,69%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5,00%	5,00%	5,00%	20,83%	20,00%	20,59%	56,67%	40,00%	52,50%
Pôle cardio-thoracique	12,50%		11,29%	15,71%	8,33%	14,29%	41,11%	41,67%	42,00%
Pôle médecine interne	4,55%		3,57%	7,69%	25,00%	10,00%	59,09%	50,00%	62,50%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	9,52%	10,00%	9,62%	11,90%		9,26%	31,25%	21,43%	29,03%
Pôle gériatrie clinique	2,27%		2,27%	15,63%		15,63%	18,75%		17,65%
Pôle cancérologie	5,56%		4,17%				28,33%	20,00%	27,14%
Pôle biologie et pathologie	1,67%	20,00%	6,25%	5,00%		3,33%	1,79%		1,22%
Pôle anesthésie-réanimation	1,39%		1,04%	1,67%		1,19%	43,02%	32,14%	41,07%
Pôle santé publique	3,66%		3,06%	11,54%	9,09%	11,00%	9,46%	10,00%	9,38%
Pôle imagerie médicale	9,09%		6,67%	14,29%	12,50%	13,64%	37,50%	16,67%	33,33%
Pôle odontologie et santé buccale							50,00%		50,00%

Turnover – CDD

Pôle	2017			2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	89,77%	100,00%	90,43%	90,38%	114,29%	93,22%	59,78%	100,00%	65,00%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	55,26%	200,00%	58,97%	62,22%		64,44%	64,29%	25,00%	62,93%
Pôle neurosciences cliniques	81,08%	50,00%	78,75%	55,81%	80,00%	58,33%	82,76%	62,50%	82,81%
Pôle spécialités médicales	59,38%	137,50%	68,06%	54,69%	91,67%	60,53%	63,89%	50,00%	62,50%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	64,00%	37,50%	55,88%	54,00%	25,00%	48,39%	46,30%	50,00%	46,77%
Pôle pédiatrie	50,45%	14,29%	48,31%	55,22%	162,50%	58,33%	48,72%	112,50%	51,83%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	62,07%	73,33%	65,91%	67,86%	50,00%	62,50%	73,91%	94,44%	79,69%
Pôle cardio-thoracique	61,76%	63,64%	62,10%	70,00%	66,67%	70,59%	60,83%	78,57%	62,69%
Pôle médecine interne	55,77%	150,00%	59,26%	63,16%	75,00%	64,29%	63,33%	200,00%	79,41%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	62,50%	83,33%	64,10%	55,41%	92,86%	62,79%	77,78%	110,00%	82,81%
Pôle gériatrie clinique	80,43%	300,00%	89,58%	76,09%	75,00%	79,17%	75,00%	125,00%	79,17%
Pôle cancérologie	70,31%	50,00%	67,57%	58,33%	50,00%	55,81%	68,18%	37,50%	61,11%
Pôle biologie et pathologie	48,53%	42,31%	46,81%	34,78%	22,22%	31,75%	40,82%	38,24%	40,15%
Pôle anesthésie-réanimation	94,44%	109,09%	97,87%	68,27%	73,33%	69,40%	59,09%	50,00%	57,55%
Pôle santé publique	40,91%	50,00%	43,75%	28,33%	43,75%	32,43%	22,41%	35,71%	25,00%
Pôle produits de santé	90,00%	125,00%	100,00%	94,44%	41,67%	73,33%	57,14%	50,00%	55,56%
Pôle imagerie médicale	77,78%	56,25%	71,15%	40,74%	57,14%	44,12%	39,58%	66,67%	46,55%
Pôle odontologie et santé buccale	100,00%		100,00%				75,00%		75,00%
Pôle addictologie		75,00%	75,00%	100,00%		50,00%	100,00%		100,00%

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

Corps	Effectif au 31/12/N	2017			2018			2019		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Infirmiers	2897	18,85%	26,07%	19,62%	19,09%	24,12%	19,64%	19,12%	24,60%	19,71%
Aides-soignants	2448	12,95%	10,86%	12,63%	11,79%	8,45%	11,28%	13,26%	13,34%	13,28%
A.S.H.	887	18,72%	28,99%	20,34%	19,70%	31,33%	21,68%	21,99%	33,33%	24,01%
OP	820	26,56%	17,80%	20,50%	27,95%	17,37%	20,61%	30,77%	17,95%	22,01%
Adjoints admin. hosp.	570	14,48%	14,47%	14,48%	18,15%	14,63%	17,91%	13,24%	11,36%	13,07%
Assistants médico-administratif	475	6,40%	5,00%	6,38%	6,32%	5,56%	6,31%	6,44%	27,78%	6,84%
Techniciens de laboratoire	353	10,91%	8,23%	10,31%	10,97%	5,49%	9,71%	9,71%	8,75%	9,49%
Puéricultrices	316	20,21%	10,00%	20,06%	22,20%	12,50%	22,09%	22,44%	12,50%	22,31%
Auxiliaire puéricultrice	286	17,18%		16,92%	17,28%		17,03%	16,49%		16,26%
Techniciens supérieurs	262	12,14%	9,46%	10,50%	14,92%	10,00%	12,50%	12,41%	9,84%	11,26%

📌 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	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A.S.H.	887	271,43	350,00	89,04	152,86	20,79	33,02	10,27	16,00	10,74	8,47	8,91	16,25	9,72	9,62	8,21	7,95%	6,41	8,54	28,50	16,67	16,67	
OP	820	400,00	566,67	162,22	102,63	35,45	28,64	11,86	10,00	11,84	8,84	8,51	8,73	13,71	8,67	18,60	5,15%	3,85	3,44	20,43	16,77	18,18	39,29
Adjointes admin. hosp.	570			53,45	150,00	26,47	19,44	17,12	16,67	17,56	8,11	12,80	30,00	9,45	6,25	6,28	3,85%	3,95		18,63	12,50	46,88	50,00
Assistants médico- administratif	475			75,00		10,34		6,19	50,00	6,79	16,67	4,59	9,09	2,03		1,73		3,69		13,85		33,33	
Techniciens de laboratoire	353			32,61	35,00	12,77	9,76	7,36	7,89	7,08	1,16	7,63	1,67	2,78	3,13	1,11		0,60		13,64	11,54	46,67	50,00
Manip. radio. méd.	303			107,14	75,00	12,98	15,08	7,50	4,60	9,86	7,00	4,79	10,34	3,75	7,69	0,88		2,94		36,21	14,29		

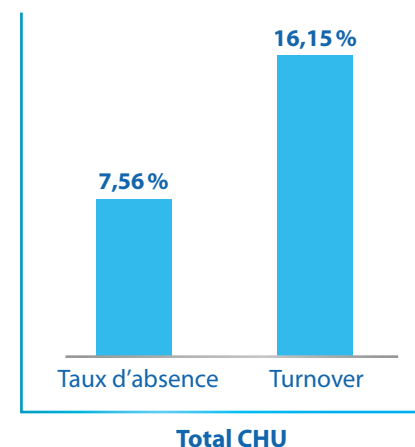
F: Femme - **H**: Homme

Partie 2

Gestion des ressources
humaines au sein
des pôles d'activité

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

Pôles	Taux d'absence	Turnover
Pôle chirurgie	8,23%	18,29%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	10,59%	12,92%
Pôle neurosciences cliniques	6,44%	15,37%
Pôle spécialités médicales	9,20%	12,52%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	7,36%	7,52%
Pôle pédiatrie	6,84%	12,34%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	8,86%	17,80%
Pôle cardio-thoracique	9,20%	14,63%
Pôle médecine interne	6,75%	15,32%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	9,12%	13,77%
Pôle gériatrie clinique	9,14%	14,51%
Pôle cancérologie	7,40%	13,75%
Pôle biologie et pathologie	6,77%	10,46%
Pôle anesthésie-réanimation	7,22%	15,09%
Pôle santé publique	5,40%	9,22%
Pôle produits de santé	9,38%	13,02%
Pôle imagerie médicale	5,65%	10,38%
Pôle odontologie et santé buccale	10,10%	6,25%
Pôle acti commune	4,10%	
Pôle addictologie	2,31%	10,00%



Mode de calcul

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

Mise en valeur du pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition

Le pôle ADEN (Appareil Digestif Endocrinologie et Nutrition), situé sur le site de Haut-Lévêque dans les bâtiments des USN, Magellan 1 et 2, assure la prise en charge médico-chirurgicale des patients atteints de pathologies digestives et endocriniennes.

La filière de chirurgie digestive s'appuie sur un bloc opératoire de 10 salles géré en collaboration avec le pôle Anesthésie-Réanimation. Les patients sont accueillis dans l'unité de chirurgie ambulatoire (3 places) ou dans une des 3 unités d'hospitalisation complète de 26 lits chacune : la chirurgie œsogastrique et endocrinienne, la chirurgie hépato-biliaire et transplantation hépatique et la chirurgie colorectale.

La filière de médecine digestive dispose également de 3 unités d'hospitalisation complète : la médecine gastro-entérologie et nutrition (26 lits), la médecine hépato-biliaire et transplantation hépatique (20 lits) et la médecine oncologie digestive (26 lits dont 6 de soins palliatifs). L'hôpital de jour (30 places) et l'unité d'ambulatoire (10 places) complètent le dispositif d'accueil. Le plateau d'endoscopie de 5 salles participe à la prise en charge des patients en réalisant des actes à visées diagnostiques et/ou thérapeutiques.

Les usagers de ces deux filières sont reçus en externe sur le plateau mutualisé de consultation et peuvent bénéficier d'explorations fonctionnelles, de fibroscans, de prélèvements biologiques, d'éducation thérapeutique et/ou d'un accompagnement en lien avec leur pathologie par des IDE ayant développé une expertise (coordination de greffe, stomathérapie, proctologie, traitement des hépatites virales...). La cellule de programmation coordonne leur parcours de soins en cas d'hospitalisation.

La filière endocrinologie axée sur les maladies endocriniennes, y compris la cancérologie, le diabète et la nutrition dispose de 2 unités d'hospitalisation complète (21 et 16 lits dont 5 de semaine), d'une unité d'hospitalisation de semaine (18 lits) et d'un hôpital de jour (12 places). Des accompagnements spécifiques sont proposés dans le cadre du traitement des diabètes gestationnels, des pieds diabétiques et du parcours des patients obèses.

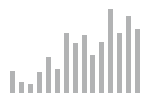
Les programmes de recherche sont portés conjointement par le pôle ADEN et la direction de la recherche et de l'innovation par le biais de l'URC (Unité de Recherche Clinique).

Le pôle ADEN est également doté d'une équipe de suppléance IDE et AS et d'une équipe de logistique.

En quelques chiffres, l'activité 2019 du pôle ADEN ce sont :

- 41 918 consultations,
- 26 168 séjours,
- 58 264 journées d'hospitalisation,
- Une durée moyenne de séjour à 5,3 jours,
- 3 721 interventions chirurgicales,
- 7 277 actes d'endoscopie.

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	2017	432,00	0,00%	41	38,00	0,00%	40	470,00		41
	2018	431,00	-0,23%	41	41,00	7,89%	38	472,00	0,43%	41
	2019	442,00	2,55%	41	40,00	-2,44%	37	482,00	2,12%	41
Personnel médical	2017	23,97	0,00%	39	32,13	0,00%	44	56,10		42
	2018	24,19	0,91%	39	32,02	-0,32%	47	56,21	0,20%	43
	2019	22,20	-8,21%	39	28,46	-11,12%	47	50,66	-9,87%	43
TOTAL	2017	455,97		41	70,13		42	526,10		41
	2018	455,19	-0,17%	41	73,02	4,13%	42	528,21	0,40%	41
	2019	464,20	1,98%	41	68,46	-6,25%	41	532,66	0,84%	41

Les effectifs du pôle ADEN sont à la hausse de +2,12% entre 2018 et 2019 soit + 10 ETP. Une augmentation a également été enregistrée entre les années 2017 et 2018 (+0,43% correspondant à 2 ETP).

L'année 2017 a été marquée par la dernière tranche des travaux de Magellan et de multiples projets (projet gestion des tâches afférentes aux soins, troubles du comportement alimentaire...). 2018 a été axée principalement sur la chirurgie digestive et sur l'oncologie digestive.

Enfin 2019 voit la naissance du pôle inter établissement d'addictologie (27,7 ETP) et l'élargissement du capacitaire de la chirurgie digestive afin d'améliorer la prise en charge de l'activité non programmée.

Les titulaires représentent 87,14% des effectifs du pôle ADEN et sont en hausse de 4,22% par rapport à 2018.

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	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Administratifs	2017				27,00		27,00	3,00		3,00	30,00		45				30,00		45
	2018				25,00		25,00	4,00		4,00	29,00	-3,33%	46				29,00	-3,33%	46
	2019				27,00		27,00	5,00		5,00	32,00	10,34%	46				32,00	10,34%	46
Soignants	2017	169,00	13,00	182,00	43,00	2,00	45,00	152,00	16,00	168,00	364,00		42	31,00		42	395,00		42
	2018	170,00	13,00	183,00	43,00	1,00	44,00	150,00	16,00	166,00	363,00	-0,27%	42	30,00	-3,23%	41	393,00	-0,51%	42
	2019	184,00	16,00	200,00	40,00	1,00	41,00	156,00	14,00	170,00	380,00	4,68%	42	31,00	3,33%	40	411,00	4,58%	42
Socio- éducatifs	2017																		
	2018																		
	2019																		
Médico- techniques	2017																		
	2018																		
	2019																		
Techniques	2017		1,00	1,00		1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00		58	4,00		45	6,00		52
	2018					1,00	1,00	3,00	3,00	6,00	3,00	50,00%	44	4,00	0,00%	42	7,00	16,67%	43
	2019					1,00	1,00	3,00	4,00	7,00	3,00	0,00%	44	5,00	25,00%	44	8,00	14,29%	44
TOTAL	2017	169,00	14,00	183,00	70,00	3,00	73,00	157,00	18,00	175,00	396,00		43	35,00		42	431,00		43
	2018	170,00	13,00	183,00	68,00	2,00	70,00	157,00	19,00	176,00	395,00	-0,25%	43	34,00	-2,86%	41	429,00	-0,46%	43
	2019	184,00	16,00	200,00	67,00	2,00	69,00	164,00	18,00	182,00	415,00	5,06%	42	36,00	5,88%	41	451,00	5,13%	42

Personnel non médical CDI

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Administratifs	2017				1,00		1,00	2,00		2,00	3,00		42				3,00		42
	2018							2,00		2,00	2,00	-33,33%	39				2,00	-33,33%	39
	2019							2,00		2,00	2,00	0,00%	45				2,00	0,00%	45
Soignants	2017	13,00	1,00	14,00		1,00	1,00	5,00	2,00	7,00	18,00		31	4,00		36	22,00		32
	2018	13,00	2,00	15,00				6,00	3,00	9,00	19,00	5,56%	32	5,00	25,00%	34	24,00	9,09%	32
	2019	14,00	4,00	18,00				8,00	2,00	10,00	22,00	15,79%	32	6,00	20,00%	33	28,00	16,67%	32
Socio- éducatifs	2017																		
	2018																		
	2019																		
Médico- techniques	2017																		
	2018																		
	2019																		
Techniques	2017		1,00	1,00										1,00		55	1,00		55
	2018														-100,00%	42		-100,00%	42
	2019								1,00	1,00				1,00	100,00%	43	1,00	100,00%	43
TOTAL	2017	13,00	2,00	15,00	1,00	1,00	2,00	7,00	2,00	9,00	21,00		33	5,00		39	26,00		34
	2018	13,00	2,00	15,00				8,00	3,00	11,00	21,00	0,00%	33	5,00	0,00%	35	26,00	0,00%	33
	2019	14,00	4,00	18,00				10,00	3,00	13,00	24,00	14,29%	33	7,00	40,00%	35	31,00	19,23%	33

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	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Administratifs	2017							5,00		5,00	5,00		34				5,00		34
	2018							5,00		5,00	5,00	0,00%	40				5,00	0,00%	40
	2019							2,00		2,00	2,00	-60,00%	42			41	2,00	-60,00%	42
Soignants	2017	17,00	1,00	18,00				14,00	2,00	16,00	31,00		29	3,00		26	34,00		29
	2018	19,00	3,00	22,00				12,00	3,00	15,00	31,00	0,00%	29	6,00	100,00%	27	37,00	8,82%	29
	2019	11,00	1,00	12,00				12,00	2,00	14,00	23,00	-25,81%	29	3,00	-50,00%	27	26,00	-29,73%	28
Socio- éducatifs	2017																		
	2018																		
	2019																		
Médico- techniques	2017																		
	2018																		
	2019																		
Techniques	2017												34			27			32
	2018								1,00	1,00			34	1,00	100,00%	42	1,00	100,00%	36
	2019				2,00		2,00		1,00	1,00	2,00	100,00%	44	1,00	0,00%	21	3,00	200,00%	30
TOTAL	2017	17,00	1,00	18,00	-	-	-	19,00	2,00	21,00	36,00		30	3,00		26	39,00		30
	2018	19,00	3,00	22,00	-	-	-	17,00	4,00	21,00	36,00	0,00%	31	7,00	133,33%	28	43,00	10,26%	30
	2019	11,00	1,00	12,00	2,00	-	2,00	14,00	3,00	17,00	27,00	-25,00%	30	4,00	-42,86%	27	31,00	-27,91%	29

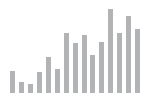
Personnel non médical global

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen	ETP	Évolu- tion	Âge moyen
Administratifs	2017				27,00		27,00	8,00		8,00	35,00		43				35,00		43
	2018				25,00		25,00	9,00		9,00	34,00	-2,86%	45				34,00	-2,86%	45
	2019				27,00		27,00	7,00		7,00	34,00	0,00%	46			41	34,00	0,00%	45
Soignants	2017	186,00	14,00	200,00	43,00	2,00	45,00	166,00	18,00	184,00	395,00		41	34,00		39	429,00		41
	2018	189,00	16,00	205,00	43,00	1,00	44,00	162,00	19,00	181,00	394,00	-0,25%	41	36,00	5,88%	37	430,00	0,23%	41
	2019	195,00	17,00	212,00	40,00	1,00	41,00	168,00	16,00	184,00	403,00	2,28%	41	34,00	-5,56%	37	437,00	1,63%	40
Socio- éducatifs	2017																		
	2018																		
	2019																		
Médico- techniques	2017																		
	2018																		
	2019																		
Techniques	2017		1,00	1,00		1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00		49	4,00		41	6,00		46
	2018					1,00	1,00	3,00	4,00	7,00	3,00	50,00%	39	5,00	25,00%	44	8,00	33,33%	41
	2019				2,00	1,00	3,00	3,00	5,00	8,00	5,00	66,67%	44	6,00	20,00%	36	11,00	37,50%	40
TOTAL	2017	186,00	15,00	201,00	70,00	3,00	73,00	176,00	20,00	196,00	432,00		41	38,00		40	470,00		41
	2018	189,00	16,00	205,00	68,00	2,00	70,00	174,00	23,00	197,00	431,00	-0,23%	41	41,00	7,89%	38	472,00	0,43%	41
	2019	195,00	17,00	212,00	69,00	2,00	71,00	178,00	21,00	199,00	442,00	2,55%	41	40,00	-2,44%	37	482,00	2,12%	41

Personnel médical global

		Femme	Homme	Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	ETP	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2017	0,82	2,69	0,82		33	2,69		32	3,50		31
	2018	0,68	1,18	0,68	-17,01%	30	1,18	-55,97%	31	1,86	-46,89%	31
	2019	1,23	0,99	1,23	81,97%	30	0,99	-16,20%	31	2,22	19,55%	31
Hospitalo-universitaires	2017	11,44	17,46	11,44		34	17,46		46	28,89		41
	2018	10,62	18,50	10,62	-7,14%	33	18,50	5,97%	46	29,12	0,78%	40
	2019	13,14	16,31	13,14	23,67%	34	16,31	-11,80%	48	29,45	1,14%	41
Praticiens hospitaliers temps partiel	2017	0,50		0,50		46				0,50		46
	2018	0,50		0,50	0,00%	47				0,50	0,00%	47
	2019	0,50		0,50	0,00%	48				0,50	0,00%	48
Praticiens hospitaliers temps plein	2017	8,10	10,08	8,10		48	10,08		46	18,18		47
	2018	8,25	11,00	8,25	1,89%	47	11,00	9,09%	48	19,25	5,88%	48
	2019	5,50	10,69	5,50	-33,36%	47	10,69	-2,83%	48	16,19	-15,91%	47
Praticiens attachés	2017	1,49	0,40	1,49		39	0,40		55	1,89		44
	2018	2,05	0,34	2,05	37,48%	41	0,34	-14,58%	56	2,39	26,47%	45
	2019	1,16	0,30	1,16	-43,23%	42	0,30	-12,20%	57	1,46	-38,80%	45
Praticiens attachés associés	2017											
	2018											
	2019											
Praticiens contractuels	2017	1,62	1,50	1,62		36	1,50		33	3,12		35
	2018	2,08	1,00	2,08	28,42%	35	1,00	-33,33%	36	3,08	-1,25%	35
	2019	0,67	0,17	0,67	-68,00%	32	0,17	-83,33%	34	0,83	-72,97%	33
TOTAL	2017	23,97	32,13	23,97		39	32,13		44	56,10		42
	2018	24,19	32,02	24,19	0,91%	39	32,02	-0,32%	47	56,21	0,20%	43
	2019	22,20	28,46	22,20	-8,21%	39	28,46	-11,12%	47	50,66	-9,87%	43

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2019

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2017	14,27	
	2018	64,75	+ 353,86%
	2019	41,28	- 0,04%
Soignants	2017	1213,50	
	2018	1479,97	+ 21,96%
	2019	1673,52	+ 13,08%
Socio-éducatifs	2017		
	2018		
	2019		
Médico-techniques	2017		
	2018		
	2019		
Techniques	2017	1,67	
	2018	2,67	+ 60,00%
	2019	53,92	+ 1921,87%
TOTAL	2017	1 229,43	
	2018	1 547,38	+ 25,86%
	2019	1 768,72	+ 14,30%

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2017	1 111,30	
	2018	1 325,05	+ 19,23%
	2019	1 568,77	+ 18,39%
Aides-soignants	2017	73,37	
	2018	112,18	+ 52,91%
	2019	79,00	- 0,03%
Assistant médico-administratif	2017	8,38	
	2018	52,67	+ 528,23%
	2019	31,53	- 0,04%

Contrairement à ce qui a été constaté sur l'analyse globale, au 31 décembre 2019, les heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées sur le pôle ADEN sont en progression sur les deux dernières années (+ 14,30% sur 2019, contre + 25,86% sur 2018).

Récupérables jusqu' fin février N + 1, les heures sont récupérées, payées ou déposées sur CET.

Les heures supplémentaires payées sont également en nette progression avec + 54,62 sur 2018 et + 36,81% sur 2019. Ces augmentations sont à rapprocher des difficultés de recrutement qui ont débuté fin 2018.

Nombre heure supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2019

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	2017	1,10		1,10	
	2018	9,25		9,25	+ 742,87%
	2019	3,15	9,75	3,75	- 0,06%
Soignants	2017	5,54	4,29	5,44	
	2018	5,77	7,63	5,90	+ 8,35%
	2019	6,15	4,36	6,00	+ 1,73%
Socio-éducatifs	2017				
	2018				
	2019				
Médico-techniques	2017				
	2018				
	2019				
Techniques	2017	1,67		1,67	
	2018	2,67		2,67	+ 60,00%
	2019	53,92		53,92	+ 1921,87%
TOTAL	2017	5,26	4,29	5,19	
	2018	5,86	7,63	5,97	+ 15,17%
	2019	6,21	4,58	6,08	+ 1,73%

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	2017	2,55	
	2018	3,24	+ 26,91%
	2019	3,65	+ 12,89%

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	2017	2 699,52	
	2018	4 174,01	+ 54,62%
	2019	5 710,66	+ 36,81%
Personnel médical	2017	189,00	
	2018	166,00	- 0,01%
	2019	80,00	- 0,05%

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

		Total	Évolution
Personnel non médical	2017	70 748,37	
	2018	112 396,76	+ 58,87%
	2019	153 055,61	+ 36,17%
Personnel médical	2017	42 362,00	
	2018	26 674,00	- 0,04%
	2019	12 855,00	- 0,05%



Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2019

		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 des jours CET monétisés sur l'année *
		Femme	Homme	Femme	Homme				
Personnel non médical	2017	1 126	60	12,24	12,08	2,46	165 694,86	100,00%	130 387,53
	2018	1 103	126	9,59	15,75	2,57	277 321,96	100,00%	78 543,39
	2019	1 154	104	9,78	17,38	2,60	301 433,84	100,00%	128 988,09
dont personnel soignant	2017	953	46	11,63	11,62	2,29	142 216,84	100,00%	78 355,23
	2018	974	76	9,74	15,20	2,42	244 550,80	100,00%	21 613,52
	2019	976	50	9,76	16,62	2,33	257 513,34	100,00%	94 866,34
Personnel médical	2017								144 000,00
	2018								110 403,00
	2019	278	755	15,44	50,33	17,51	465 184,00	100,00%	120 114,00

Modes de calcul

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

Les jours déposés sur CET sont stables (+ 29 jours), cette évolution du nombre de jours ne se retrouve pas sur la catégorie du personnel soignant (- 24 jours). À noter que sur le pôle ADEN le nombre moyen de jours déposés sur CET est nettement plus important chez les hommes (+ 7,6 jours que chez les femmes).



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	2017	1,41%	9,89%	1,10%	3,60%	3,85%		2,94%			0,94%	0,04%	1,34%		0,93%	0,51%
	2018	1,22%	9,74%	0,76%	2,30%	3,40%		5,01%		4,43%	1,73%	0,05%	1,66%	0,05%		0,65%
	2019	1,30%	11,64%	0,94%	4,55%	4,24%		5,49%		5,69%	2,23%	0,07%	1,42%			0,55%
Personnel médical	2017				0,22%	0,13%						0,08%				0,03%
	2018		0,08%		0,33%	0,22%		1,71%			0,74%					
	2019	0,06%	0,54%			0,26%		5,42%			2,37%					
TOTAL	2017	1,41%	9,89%	1,10%	3,83%	3,46%		2,94%			0,84%	0,12%	1,34%		0,93%	0,46%
	2018	1,22%	9,82%	0,76%	2,64%	3,07%		6,72%		4,43%	1,63%	0,05%	1,66%	0,05%		0,58%
	2019	1,36%	12,18%	0,94%	4,55%	3,85%		10,91%		5,69%	2,24%	0,07%	1,42%			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	2017						0,00%	1,09%			0,41%	0,03%	3,09%			0,99%
	2018						0,01%	1,16%		2,56%	0,55%	0,02%	4,71%			1,50%
	2019	0,01%	0,08%		0,74%	0,05%	0,00%	0,11%			0,04%	0,02%	6,00%			1,98%
Personnel médical	2017											0,01%	3,65%	0,02%	0,14%	1,65%
	2018												1,27%		0,09%	0,60%
	2019												4,65%		0,08%	2,08%
TOTAL	2017						0,00%	1,09%			0,37%	0,04%	6,74%	0,02%	0,14%	1,06%
	2018						0,01%	1,16%		2,56%	0,50%	0,02%	5,98%		0,09%	1,41%
	2019	0,01%	0,08%		0,74%	0,04%	0,00%	0,11%			0,04%	0,02%	10,65%		0,08%	1,99%

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	2017	4,94%		4,94%
	2018	5,17%		5,17%
	2019	4,71%		4,66%
Soignants	2017	7,41%	1,76%	6,94%
	2018	8,49%	1,19%	7,86%
	2019	9,80%	3,52%	9,28%
Socio-éducatifs	2017			
	2018			
	2019			
Médico-techniques	2017			
	2018			
	2019			
Techniques	2017	3,18%	4,86%	4,10%
	2018	7,36%	30,74%	19,56%
	2019	15,86%	17,18%	16,67%
TOTAL	2017	7,13%	2,07%	6,70%
	2018	8,15%	4,65%	7,84%
	2019	9,43%	5,46%	9,09%

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2017	3,7%	0,4%	1,8%
	2018	1,3%	0,4%	0,8%
	2019	5,3%	0,1%	2,3%

Sur l'absentéisme le pôle ADEN se dénote des tendances de l'établissement. En effet avec une progression de 1 501 jours d'absence, le taux d'absence est à 9,09% (contre 7,84% en 2018) soit une évolution de 1,25 point.

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	2017					0,24%	2,19%			0,26%	5,65%			3,18%
	2018					0,53%	2,96%			0,26%	0,26%			2,63%
	2019					0,51%	5,15%			0,35%	0,98%			4,66%
Soignants	2017	0,40%	3,20%	0,27%	1,81%	0,34%	2,67%			0,74%	4,27%	0,34%	1,27%	3,93%
	2018	0,27%	2,43%	0,41%	0,47%	0,26%	3,98%			0,60%	4,03%	0,43%	1,07%	3,45%
	2019	0,28%	3,51%	0,45%	2,51%	0,29%	2,40%			0,65%	4,72%	0,61%	2,74%	4,25%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017													
	2018													
	2019													
Techniques	2017			4,87%	13,39%			0,55%		1,37%	2,26%			3,83%
	2018				16,16%	0,43%				1,11%	7,35%			5,20%
	2019									0,54%	8,81%	0,21%		2,58%
TOTAL	2017	0,40%	3,19%	0,52%	2,45%	0,29%	2,39%	0,26%		0,72%	4,31%	0,31%	1,15%	3,85%
	2018	0,27%	2,43%	0,39%	1,36%	0,36%	3,44%			0,59%	3,88%	0,38%	0,95%	3,40%
	2019	0,28%	3,50%	0,42%	2,37%	0,38%	3,51%			0,64%	4,63%	0,52%	2,18%	4,24%

		Maladie - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017				0,22%	0,13%
	2018		0,08%		0,33%	0,22%
	2019	0,06%	0,54%			0,26%

Mode de calcul

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

La maladie ordinaire augmente de 0,8 point entre 2018 et 2019 avec + 1 155 jours soit un peu plus de + 3 ETP sur l'année. L'absentéisme de + de 6 jours augmente de 21,42 % (+ 20,54 % pour la catégorie soignante).

➤ 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	2017													
	2018													
	2019													
Soignants	2017		0,49%				1,30%				1,82%			1,04%
	2018		1,15%				2,41%				2,69%			1,75%
	2019		1,46%				0,51%				3,97%			2,22%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017													
	2018													
	2019													
Techniques	2017													
	2018				78,63%									8,21%
	2019				100,00%									10,47%
TOTAL	2017		0,49%				0,74%				1,70%			0,94%
	2018		1,15%		4,43%		1,39%				2,47%			1,73%
	2019		1,46%		5,69%		0,29%				3,75%			2,23%

		Longue maladie / longue durée - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017					
	2018		1,71%			0,74%
	2019		5,42%			2,37%

Mode de calcul

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

L'absentéisme CLM-CLD augmente de 0,5 point.

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	2017													
	2018					0,05%								0,04%
	2019													
Soignants	2017	0,00%	0,16%			0,03%				0,01%	1,26%			0,57%
	2018	0,01%	0,74%							0,02%	1,00%			0,72%
	2019	0,02%	0,02%							0,05%	1,48%			0,61%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017													
	2018													
	2019													
Techniques	2017								1,92%					0,27%
	2018											0,40%		0,11%
	2019													
TOTAL	2017	0,00%	0,16%			0,02%			0,93%	0,01%	1,18%			0,51%
	2018	0,01%	0,74%			0,02%				0,02%	0,92%	0,05%		0,65%
	2019	0,02%	0,02%							0,05%	1,40%			0,55%

		Accidents du travail - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,08%				0,03%
	2018					
	2019					

Mode de calcul

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

Les accidents de travail sont en diminution de 213 jours (-0,1 point).

➤ 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	2017													
	2018													
	2019													
Soignants	2017													
	2018													
	2019	0,01%					0,13%					0,93%		0,05%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017													
	2018													
	2019													
Techniques	2017													
	2018													
	2019													
TOTAL	2017													
	2018													
	2019	0,01%					0,08%					0,74%		0,05%

		Accidents de trajet - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017					
	2018					
	2019					

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	2017					0,02%	2,29%							1,76%
	2018						3,51%							2,50%
	2019													
Soignants	2017	0,01%	1,67%							0,01%	0,55%			0,94%
	2018	0,01%	2,18%							0,01%	1,28%			1,45%
	2019	0,01%	3,01%				2,65%			0,01%	1,37%			2,11%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017													
	2018													
	2019													
Techniques	2017													
	2018													
	2019										13,54%			3,61%
TOTAL	2017	0,01%	1,66%			0,01%	0,91%			0,01%	0,51%			0,99%
	2018	0,01%	2,17%				1,36%			0,01%	1,18%			1,50%
	2019	0,01%	3,00%				1,50%			0,01%	1,50%			1,98%

		Maternité, paternité, adoption - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017	0,01%	3,65%	0,02%	0,14%	1,65%
	2018		1,27%		0,09%	0,60%
	2019		4,65%		0,08%	2,08%

Mode de calcul

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

L'absentéisme pour maternité, paternité, adoption augmente sur 2019 de 0,48 point (+ 690 jours).

➤ 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	2017													
	2018													
	2019													
Soignants	2017	0,00%	0,20%								0,95%			0,46%
	2018	0,00%	0,02%							0,01%	1,24%			0,48%
	2019									0,00%	0,12%			0,05%
Socio-éducatifs	2017													
	2018													
	2019													
Médico-techniques	2017													
	2018													
	2019													
Techniques	2017													
	2018												21,33%	6,03%
	2019													
TOTAL	2017	0,00%	0,20%								0,89%			0,41%
	2018	0,00%	0,02%							0,01%	1,14%		2,56%	0,55%
	2019									0,00%	0,11%			0,04%

		Maladie professionnelle - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2017					
	2018					
	2019					

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	2017	63,56	24,81	24,11
	2018	102,15	23,80	29,01
	2019	119,50	31,20	31,75
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2017	25,13	58,35	25,13
	2018	24,60	100,76	28,33
	2019	32,80	113,76	33,26
Personnel médical	2017	26,00	56,33	5,08
	2018	23,00	61,50	2,41
	2019	12,25	77,00	7,36

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	2017	0,10%	6,42%	5,75%	13,65%
	2018	0,85%	8,66%	5,92%	14,25%
	2019	0,88%	10,67%	7,60%	13,51%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2017	0,07%	5,82%	5,69%	10,69%
	2018	0,46%	8,18%	5,46%	7,90%
	2019	0,65%	9,64%	7,45%	11,62%
Personnel médical	2017		3,55%	0,12%	0,67%
	2018		0,19%	2,05%	1,07%
	2019		4,02%	0,46%	0,00%

➤ 6.4 Jours de carence en 2019

	Nombre de jours de carence	Nombre d'agent ayant au moins 1 jour de carence	Montant total des sommes retenues
Personnel médical	4	4	332,89
Personnel non médical	347	193	24 956,18
Total	351	197	25 289,07



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	2017	12,36%	10	1,24%		12,55%	10
	2018	11,47%	13	1,72%		12,03%	13
	2019	12,98%	5	2,03%	2	13,74%	7
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2017	11,68%	8	13,64%		11,83%	8
	2018	9,52%	10	13,89%		9,88%	10
	2019	10,64%	2	18,57%	2	11,28%	4
Personnel médical	2017	5,88%	0	2,94%	0	4,11%	0
	2018	8,82%	0	5,88%	0	7,14%	0
	2019	6,90%	0	10,34%	2	8,47%	2

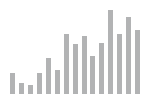
Taux de Turnover = [(Départ + Recrutement) / 2] / Effectif physique



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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2017	11,43%		11,43%
	2018	20,00%		20,00%
	2019	26,47%		26,47%
Soignants	2017	21,32%	12,12%	20,61%
	2018	13,20%	13,89%	13,26%
	2019	12,13%	8,57%	11,85%
Socio-éducatifs	2017			
	2018			
	2019			
Médico-techniques	2017			
	2018			
	2019			
Techniques	2017	150,00%	75,00%	100,00%
	2018	133,33%	60,00%	87,50%
	2019	25,00%	16,67%	20,00%
TOTAL	2017	21,11%	18,92%	20,94%
	2018	14,58%	19,51%	15,01%
	2019	13,35%	9,76%	13,04%

Gestion des compétences



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

		11.1 Taux de personnels ayant rempli leur obligation DPC			11.2 Nombre de jours moyen de formation (DPC et hors DPC) par ETP au 31-12-2017	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au DPC	11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)		
		Femme	Homme	TOTAL		%	Femme	Homme	TOTAL
Personnel non médical	2017	1,90%	6,67%	2,50%	3,90	Pas de ressource spécifiquement dédiée au pôle	146,40%	129,73%	145,09%
	2018	0,00%	0,00%	0,00%	4,11		103,01%	100,00%	102,75%
	2019	1,92%	0,00%	1,63%	4,75		111,76%	90,24%	109,94%
Personnel médical	2017	0,00%	0,00%	0,00%	0,72		49,03%	24,91%	34,28%
	2018	0,00%	0,00%	0,00%	1,89		167,25%	115,51%	135,57%
	2019	0,00%	0,00%	0,00%	1,29		76,90%	58,04%	66,42%
Total	2017	2,86%	26,67%	5,83%	3,58		45,41%	43,41%	45,15%
	2018	18,10%	129,41%	33,61%	3,90		56,89%	60,97%	57,45%
	2019	29,81%	21,05%	28,46%	4,41		102,71%	139,42%	107,52%

11.1 Taux de personnels ayant rempli leur obligation DPC

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

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

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

11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au DPC

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

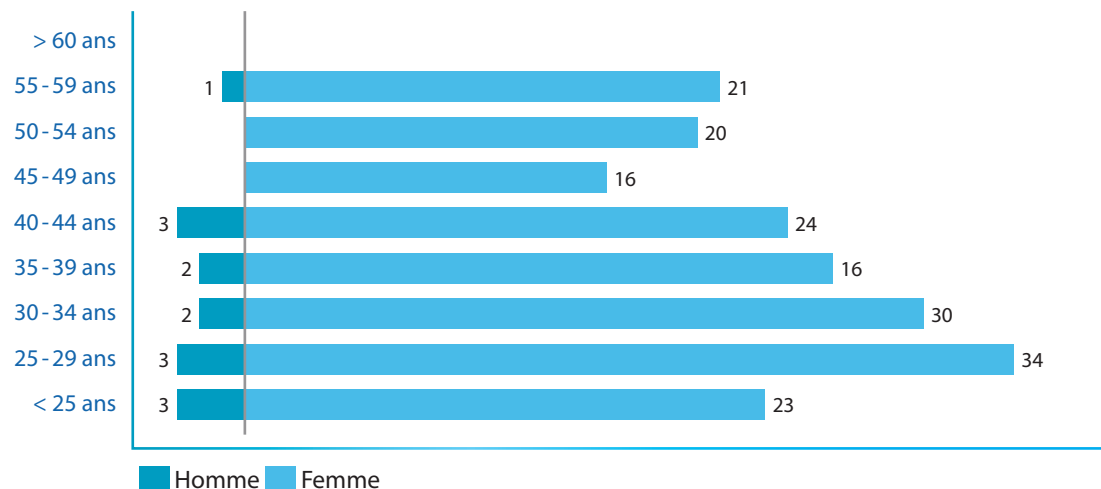
11.4 Taux de départ en formation continue (DPC et hors DPC)

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



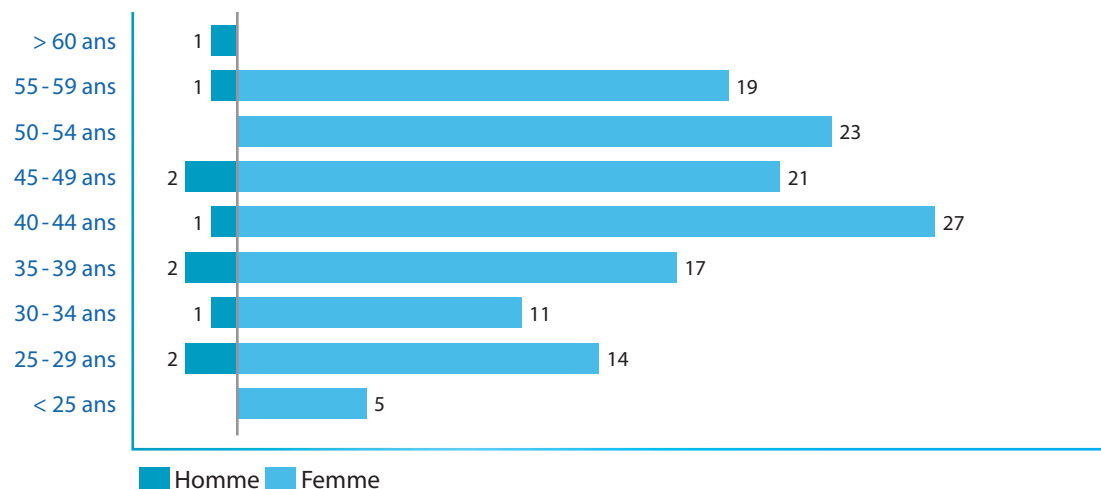
Indicateur 12 Repérage de métiers non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

Infirmeries diplômées d'État



	Départs prévisionnels		
	2020	2021	2022
Infirmeries diplômées d'État	4	11	7

Aides-soignants



	Départs prévisionnels		
	2020	2021	2022
Aides-soignants	3	6	4



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 2018	Taux d'agents toujours présents en 2019
2017	34	91,18%	64,71%
2018	40		80,00%
2019	35		

L'attractivité du pôle ADEN est multifactorielle

Tout d'abord, la diversité des prises en charge mises en œuvre par le pôle ADEN suscite de l'intérêt de la part des professionnels et des futurs professionnels de santé. L'approche curative mais également préventive grâce notamment aux programmes d'éducation thérapeutique favorisent la montée en compétences aussi bien techniques que relationnelles. Les traitements médicaux de pointe permettent aux paramédicaux de développer des expertises : stomathérapie, éducation thérapeutique, nutrition parentérale, prises en charge palliative, prises en charge des patients greffés hépatiques... Ces expertises sont reconnues par les instituts de formation et les professionnels du pôle ADEN interviennent en formation continue et initiale pour partager leur savoir.

Ensuite, l'accompagnement des projets professionnels débute en amont du recrutement dans le cadre des forums de l'emploi par la présentation des spécificités et des opportunités que propose le pôle ADEN. Cela se poursuit lors des entretiens d'embauche avec l'identification des attentes du candidat en termes de profils patients, de soins et de dynamique d'équipe. Chaque professionnel est ensuite accompagné dans le cadre de son projet : formation, y compris diplômante, mobilité, promotion professionnelle, évolution vers des postes de coordination et d'IPA (Infirmier(e) en Pratique Avancée).

De plus, la valorisation du rôle propre des soignants est également un facteur d'attractivité. Par exemple, la promotion de la réflexologie plantaire dans la prise en charge non médicamenteuse de la douleur, du stress et des troubles du transit fait partie du projet médico-soignant de l'unité de chirurgie colorectale.

Et enfin, la volonté d'accompagner chaque professionnel a donné lieu à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet managérial.

Celui-ci comprend 3 axes :

- Qualité et sécurité des soins,
- Gestion et développement des personnels,
- Organisation, gestion du temps et qualité de vie au travail.

L'objectif est de donner de la visibilité à la démarche collective en travaillant à la fois la sécurisation des prises en charge, l'adéquation entre les compétences requises et développées ainsi que sur un processus d'amélioration continue des organisations (synchronisation des temps, gestion des absences imprévisibles, partage d'expérience...)



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

Personnel non médical

L'évolution de l'activité du pôle ADEN est analysée sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

La charge en soins est mesurée en continu dans les unités d'hospitalisation du pôle grâce aux indicateurs SIIPS (Soins infirmiers individualisés à la personne soignée) et à l'évaluation triennale des AAS (Activités Afférentes aux Soins). Ces données sont mises en perspective avec les indicateurs d'activité et les retours faits par les équipes lors des réunions de service et des entretiens individuels.

Au-delà de l'adaptation des organisations initialement mises en place, cela s'est traduit concrètement dans les unités de soins :

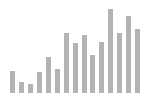
En 2018 :

- + 1,2 ETP en chirurgie hépato-biliaire et transplantation hépatique,
- + 3,6 ETP en médecine oncologie digestive,
- + 0,9 ETP en médecine gastro-entérologie et nutrition

En 2019 :

- + 1 ETP en chirurgie digestive dans le cadre du programme de réhabilitation précoce,
- + 6,5 ETP en chirurgie colorectale et œsogastrique (mise à niveau des effectifs et accueil de l'activité non programmée),
- + 2,2 ETP en endocrinologie suite à la mise en place de la coordination médico-chirurgicale du patient obèse.

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)	64
---	-----------

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	24,17
--	--------------

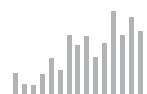
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	932
---	------------

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	18
	Emplois d'instruments et AES	17
	Masses en mouvement	10

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	10
	Chutes, glissades	3
	Autres éléments matériels	3

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Aide-soignant	27
	Infirmier en soins génér.	22
	Infirmier de bloc opératoire	5
	Infirmier en bloc opératoire	4
	Agent bio-nettoyage	2

19.6 Indication des 4 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	Entre 10h00 et 12h00	14
	Entre 16h00 et 18h00	9
	Entre 8h00 et 10h00	8
	Entre 12h00 et 14h00	8



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

20.1 Présentation de l'indicateur par genre

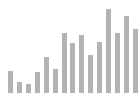
	Femme	Homme	Total
Nombre de jours d'arrêt	70	0	70



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

Partie 3

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



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

Le projet social 2016-2020 aura servi tout au long de la période de fil conducteur à la politique déployée par le département RH, avec un bilan à l'issue de chaque année d'exécution. L'année 2019 a donc été logiquement marquée par la poursuite de la mise en œuvre des différentes thématiques abordées dans le projet social, avec principalement :

1. La mise en œuvre à chaque fois que cela a été nécessaire de la charte institutionnelle d'accompagnement social des restructurations qui constitue aujourd'hui la clé de voute de la politique d'accompagnement déployée par la direction pour toute réorganisation décidée institutionnellement. Après la période 2016/18 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. 2019 a été 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 les exercices à venir et bien sûr, de toutes les opérations du schéma directeur pour lesquelles le CHU a sollicité le soutien financier du COPERMO et a déposé son dossier mi 2019. En 2021 est attendue la mise en œuvre de la prescription connectée induisant des réorganisations de travail et une économie de postes avec un impact comparable à celle du PABIM. Cette opération nécessite en préalable le changement complet du système d'information du laboratoire, ce qui explique qu'elle ait été décalée.

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).

2. 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 2019 à ce titre, et dans la continuité des exercices précédents, l'accent a été mis sur :

> **La prévention et la maîtrise des situations de violence.** Celle-ci s'appuie sur plusieurs actions.

> **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. Les Commission de Sécurité des Personnes et des Biens (CSPB) sont à ce jour en place sur les 3 sites du CHU.

> **Cette analyse permet d'identifier les axes prioritaires à mettre en œuvre :**

- consolidation du circuit d'analyse et de traitement des signalements d'actes de malveillance ;
- diffusion d'une plaquette : les acteurs sur le CHU en terme de prévention et d'accompagnement ;
- campagne de communication et affichage sur la prévention des situations de violence
- courrier usagers à l'origine de violence ;

- planification actions ateliers de sensibilisation des cadres et des personnels avec et la mise en place de formations spécifiques dont le pilote a été testé sur un groupe restreint au printemps 2019. Ces formations ont vocation à être développées et étendues sur l'ensemble de l'établissement dans les années à venir.

> **L'accompagnement des secteurs marqués par un évènement grave ou concernés par la récurrence d'évènements 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 efficaces » seront nécessaires. Ce projet a dû être mis en stand by en 2019 compte tenu du départ de l'établissement de la Directrice adjointe référente. Il sera repris et poursuivi dans le cadre du prochain projet d'établissement et dans le cadre du nouvel organigramme mis en place fin 2019 par le Directeur Général.

> **La prévention de l'absentéisme :** une analyse par pôle et par motif a conduit le COPIL conditions de travail/ QVT à proposer de cibler en terme de test les actions de sur le pôle gériatrie, pôle qui est un secteur les plus impactés par l'absentéisme.

- Mise en place démarche OPALE /Organiser mon Parcours d'Absence en Lien avec l'Emploi
- Démarche pilotée par la DGRH et associant acteurs RH, service social et SSTE
- Démarche proposée aux personnels avant/pendant/après l'absence (pour raisons de santé, congé maternité, congé de formation, disponibilité) afin de répondre à leurs questions sur leur situation personnelle, sur leurs conditions de reprise, afin de les informer sur ce qui se passe sur leur lieu de travail pendant leur absence, afin de préparer les modalités de leur retour.
- L'enjeu OPALE est un enjeu « santé / rapport au travail » mais porte également sur :
 - la conservation d'un lien entre le salarié et l'établissement pendant l'absence
 - la préparation de la reprise
- les actions menées ont portées sur
 - la formalisation d'une plaquette présentant le dispositif envoyée aux agents, avec un courrier au bout de 4 mois d'absence pour raisons de santé ou lors départ en congé maternité/ CFP/disponibilité

- si la personne a des besoins spécifiques => Entretien avec un interlocuteur en capacité de lui répondre (RRH /assistants sociaux /CMC/CMS/ psychologue du travail) ;
- mise en place d'une adresse mail OPALE permettant de répondre aux agents
- mise en place d'une base documentaire à destination des acteurs du dispositif OPALE et des personnels : élaboration de fiche technique présentant aux agents les réponses aux questions les plus fréquentes qu'ils se posent avant / pendant / après l'absence :
 - 10 thématiques travaillées : CMO / CLM / CLD / AT-MP / Maternité / Congé parental + présence parentale / Disponibilité pour convenance personnelle/Formation
- Présentation du dispositif aux médecins cadres et personnels du pôle gériatrie en février
- Test janvier juin sur pôle gériatrie décalé compte tenu de l'épidémie COVID en juillet décembre
- Evaluation et déploiement du dispositif aux autres pôles : septembre 2020 décalé compte tenu de l'épidémie COVID en janvier février 2021

3. La conciliation vie privée – vie professionnelle avec :

- L'achèvement du 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 de plus en 2019, ce qui porte à 200 le nombre de télétravailleurs au CHU de Bordeaux, en faisant un établissement en pointe dans le domaine.

> Les actions menées :

- Evaluation menée sur satisfaction encadrant et télétravailleurs; impact DD
- Évolution et élargissement du recueil des avis sur candidature de manière à garantir une adhésion des acteurs à l'exercice en télétravail sollicité
- Maintien dans l'emploi : étude avec le SST des candidatures à l'exercice en télétravail favorisant le retour ou le maintien dans l'emploi
- La démarche visant à promouvoir le droit à la déconnexion a également bien avancé avec la mise en place et la présentation aux instances d'une charte interne, et la mise en œuvre des premières formations au bon usage des outils numériques et à la déconnexion. En 2020, ce droit nouveau sera intégré au règlement intérieur du CHU

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

Depuis plusieurs années en effet, la commission handicap met en œuvre les principales orientations institutionnelles en matière d'accompagnement du handicap, d'aménage-

ments des postes et de reclassements des professionnels formalisées au sein de la convention FIPHP.

Enfin, en 2018, une nouvelle convention avec le FIPHP avait été conclue traduisant le volonté de poursuivre une politique active en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés et d'aménagement des conditions de travail pour ces derniers. Les actions menées ont également porté sur :

> Poursuite de la Convention FIPHP

- Mise en œuvre d'une politique active de recrutements de travailleurs handicapés en s'appuyant sur un plan prévisionnel de recrutement en lien avec les directions fonctionnelles. Cette convention implique 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.
- Renforcement des liens avec les partenaires extérieurs et les travailleurs handicapés sur cette thématique du recrutement
- Formalisation, communication et évaluation de la politique d'accueil des stagiaires
- Poursuite des actions collectives de sensibilisation au handicap

5. 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 consolidation de la cellule accompagnement mobilité-carrière dotée maintenant de 2 agents formés à l'accompagnement des mobilités dans le cadre des projets de restructuration du CHU et de l'accompagnement individuel des agents dans l'élaboration et la concrétisation de leur projet professionnel
- > 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. 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. Les premiers tests réalisés en 2019 ont été concluants du point de vue des utilisateurs et se poursuivent en 2020 en vue d'une généralisation.
- > Deux projets de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ont été poursuivis en 2019 :
 - **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

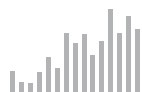
et de les fidéliser (recrutement en CDI, financement des études promotionnelles, mise en place de FAE, actions de communication dans les IFSI, renforcement des stages infirmiers dans les blocs opératoires...). En 2019, le suivi de l'avancement du projet a été marqué par les jalons suivants : interventions de la Direction des Soins et de la cellule GPMC au sein des IFSI pour présenter le métier, développement des stages en bloc opératoire en seconde année d'IFSI, déploiement du logiciel KSMOR permettant le suivi de la montée en compétences des agents sur les blocs opératoires par la direction des soins.

- **Métiers des filières techniques, ouvrières et logistiques :** l'objectif initial était de mener en parallèle sur les trois sites un travail de description des organisations, d'identification des métiers de référence, des correspondances statutaires, niveaux de qualification, 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). En 2019, ce travail a connu ses premières concrétisations avec la construction du calendrier des concours sur la base des organigrammes et fiches de poste validés.
- **Divers autres travaux sont en cours :** travail de GPMC sur le statut des gestionnaires de flux de transport, initiation d'un travail de GPMC sur les métiers du service de santé au travail...

Enfin, un suivi interactif avec les représentants du personnel a été poursuivi dans le cadre des instances notamment qui ont bénéficié d'une présentation de l'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, confirme ainsi qu'il est un outil robuste du dialogue social mené par la direction générale. Les actions inscrites au Projet Social 2016-2020 ont été réalisées ou engagées à 95% ce qui est un excellent taux de réalisation et souligne la pertinence des axes déterminés dès l'origine.

2020 marquera, dans le cadre d'un organigramme modifié, un nouveau cycle de la politique sociale de l'établissement puisque le projet d'établissement et le projet social 2016/2020 seront arrivés à leur terme et qu'un nouveau projet d'établissement est en cours d'élaboration. En matière de politique sociale, ce nouveau cycle sera marqué par l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) issues de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui guideront une politique sociale renouvelée pour les années à venir dans les domaines suivants : stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et -orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

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 2019, 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 Nouvelle-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 la Nouvelle-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 2019, 1 seul assistant spécialiste des hôpitaux continuait à être géré par le CHU au sein de ce dispositif, qui évolue depuis le 1^{er} 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
ISGS	239	225	0
Puéricultrices	38	20	16
Cadre supérieur paramédical (4 filières)	10	10	0
Filière IDE cadre paramédical interne	4	4	0
Filière IDE cadre médicotech ext	1	1	0
Filière rééducation externe cadre paramédical	2	1	1
Filière rééducation interne cadre paramédical	1	1	0
Filière IDE cadre médicotech int	1	1	0
Manipulateur en radiologie médical	22	9	5
Préparateur en pharmacie hospitalière	2	1	1
Aides-soignants	145	100	14
Auxiliaires de puériculture	37	7	7
ASHQ	132	64	0
Orthoptiste	2	2	0
Érgothérapeute	1	1	0
Technicien de laboratoire médicale	36	10	10
Diététicien	9	2	2
Psychologue	49	8	4
TOTAL	731	467	60

Soit 1 226 dossiers de candidature traités
 - 640 agents ont été nommés sur liste principale
 - 82 agents sur liste complémentaire
 - 62 concours organisés

soit 722 agents nommés

Filière administrative

Libellé concours

	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Examen pro AMA classe except	28	9	0
AMA SM interne	20	12	0
AMA SM externe	59	8	0
ACH externe	22	2	2
AAH 2e classe	189	55	0
TOTAL	318	86	2

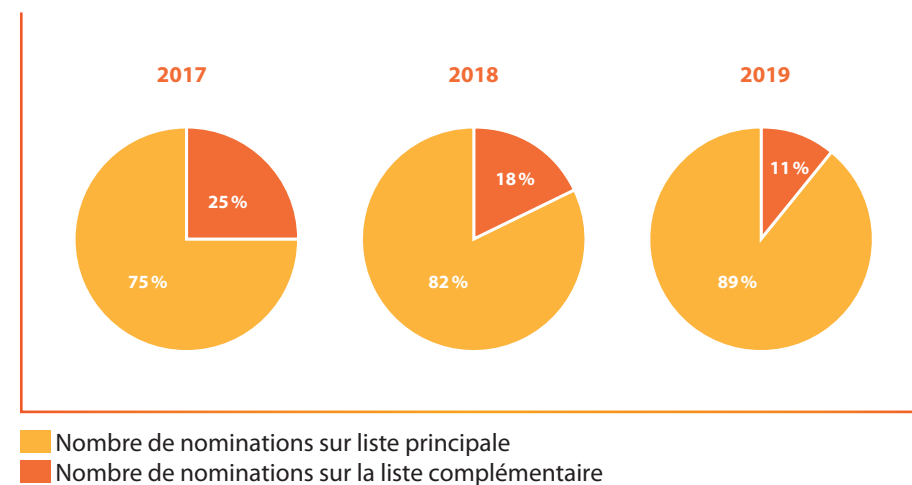
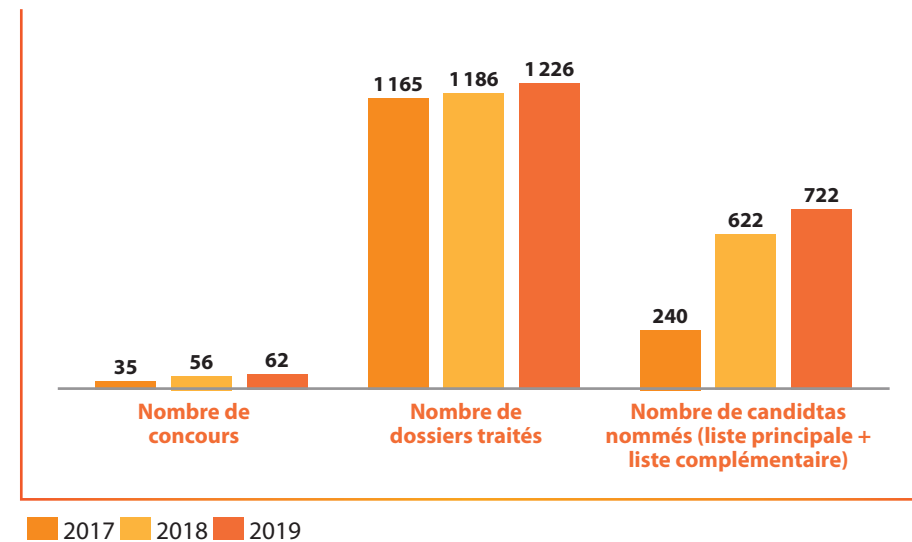
Filière technique

Libellé concours

	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Ingénieur hosp en chef de CN : conduite de travaux	1	1	0
Ingénieur hosp conduite de travaux	2	1	0
Ingénieur hosp : sûreté	1	1	0
TSH externe : dessin industriel	2	1	1
TSH externe : bâtiment génie civile	4	2	0
TSH externe : restauration	2	1	0
TSH externe : logistique	2	1	0
TSH externe : achats	7	2	0
TSH externe informatique	6	5	1
TSH externe instal et maint thermique	4	1	0
TSH externe dosimétrie	2	2	0
TSH externe sécurité	2	1	1
TH externe: gestion de logistique	5	2	0
TH externe électrique	7	1	0
Th externe électro mécanique	1	1	0
TH externe instal et maint thermique	9	3	1
TH externe logistique de transport	7	1	1
OP2	100	52	13
Conducteur ambu int	9	5	2
Conducteur ambu ext	4	3	0
TOTAL	177	87	20

Synthèse

		Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Administratifs	2017	291	77	5
	2018	232	60	6
	2019	318	86	2
Soignants	2017	792	80	37
	2018	734	362	83
	2019	731	467	60
Techniques, ouvriers	2017	82	24	17
	2018	220	89	22
	2019	177	87	20
TOTAL	2017	1 165	181	59
	2018	1 186	511	111
	2019	1 226	640	82





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	2019
IDE, IADE, IBODE, PUER	3 004	3 142	3 666	3 248	3 589
AS / AP	1 338	1 196	1 332	1 412	1 731
Cadre de santé	1 028	1 041	990	1 127	867
ASH	481	431	438	413	453
Autres professions paramédicales : kinésithérapeute, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, diététicien, audioprothésiste, sage-femme	479	593	446	524	598
TOTAL	6 330	6 403	6 872	6 724	7 238

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

Nombre de départs en formation	2015	2016	2017	2018	2019
Filière médico-technique	801	594	624	971	1 109
Filière technique et ouvrière	1 359	1 625	1 391	1 347	1 056
Filière administrative	1 248	1 023	1 066	1 369	964
Filière éducative et sociale	273	157	134	242	153
TOTAL	3 681	3 399	3 215	3 929	3 282



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	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
	2019	17,36	4,52%	54	68,02	-2,77%	55	85,38	-1,37%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	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
	2019	21,43	-2,64%		24,13	13,71%	50	45,56	5,39%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2017	0,37	-26,00%	35	0,33	-60,24%	40	0,70	-47,37%	38
	2018	0,21	-43,24%	26		-100,00%		0,21	-70,00%	36
	2019		-100,00%						-100,00%	
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	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
	2019	47,53	-4,13%	31	41,77	7,19%	32	89,30	0,85%	31
Assistants odontologie	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
	2019	6,96	42,92%	31	5,71	109,16%	30	12,67	66,71%	30
Hospitalo-universitaires ⁽¹⁾	2017	94,08		38	134,08		45	228,15		42
	2018	93,28	-0,85%	38	132,88	-0,89%	46	226,16	-0,87%	43
	2019	93,28	0,00%	33	139,63	5,08%	45	232,91	2,98%	42

⁽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	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
	2019	36	2,86%	54	135	-2,88%	55	171	-1,72%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2017	46	-4,17%	49	50		50	96	-2,04%	50
	2018	43	-6,52%	49	48	-4,00%	50	91	-5,21%	50
	2019	45	48,00%		50	4,17%	50	95	4,40%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2017	1		35		-100,00%	40	1	-50,00%	38
	2018		-100,00%	26					-100,00%	36
	2019									
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2017	99	-3,88%	31	80	5,26%	32	179		32
	2018	104	5,05%	31	85	6,25%	32	189	5,59%	31
	2019	93	-10,58%	31	94	10,59%	32	187	-1,06%	31
Assistants odontologie temps partiel	2017	17	21,43%	30	11	-21,43%	31	28		31
	2018	14	-17,65%	30	11		31	25	-10,71%	31
	2019	15	7,14%	31	10	-9,09%	30	25		30
Hospitalo-universitaires (1)	2017	197		38	283		45	480		42
	2018	196	-0,51%	38	283		46	479	-0,21%	43
	2019	189	-3,57%	33	289	2,12%	45	478	-0,21%	42

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



Personnel médical Personnels seniors mono-appartenants, toutes spécialités

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

📈 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	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
	2019	275,65	5,72%	47	220,40	2,19%	48	496,05	4,12%	47
Praticiens temps partiel	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
	2019	13,31	0,60%	46	7,15	0,70%	51	20,46	0,64%	48
Praticiens contractuels	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
	2019	76,50	6,58%	36	37,93	14,01%	39	114,43	8,93%	37
Assistants et associés	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
	2019	43,53	-11,07%	31	29,08	11,20%	31	72,61	-3,32%	31
Emplois médicaux régionaux ⁽¹⁾	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
	2019	1,47	-76,67%	30	0,16	-95,15%	28	1,63	-83,02%	29
Mono-appartenants	2017	376,58		42	285,22		45	661,79		43
	2018	401,00	6,49%	42	285,49	0,10%	45	686,49	3,73%	43
	2019	410,46	2,36%	42	294,72	3,23%	45	705,18	2,72%	43

⁽¹⁾ Praticiens recrutés sous statut d'assistant spécialiste des hôpitaux 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	2017	255	4,51%	47	215		49	470	2,40%	48
	2018	273	7,06%	47	221	2,79%	48	494	5,11%	47
	2019	290	6,23%	47	220	-0,45%	48	510	3,24%	47
Praticiens temps partiel	2017	22	22,22%	45	13	18,18%	49	35	20,69%	47
	2018	24	9,09%	46	13		48	37	5,71%	47
	2019	24		46	14	7,69%	51	38	2,70%	48
Praticiens contractuels	2017	81	26,56%	36	41	-14,58%	38	122	8,93%	37
	2018	86	6,17%	36	41		38	127	4,10%	37
	2019	92	6,98%	36	53	29,27%	39	145	14,17%	37
Assistants et associés	2017	48	11,63%	31	27	42,11%	31	75	20,97%	31
	2018	49	2,08%	31	28	3,70%	31	77	2,67%	31
	2019	43	-12,24%	31	30	7,14%	31	73	-5,19%	31
Emplois médicaux régionaux ⁽¹⁾	2017	9	-59,09%	32	4	-50,00%	31	13	-56,67%	31
	2018	1	-88,89%	31		-100,00%	31	1	-92,31%	31
	2019		-100,00%	30	1		28	1		29
Mono-appartenants	2017	415		42	300		45	715		43
	2018	433	4,34%	42	303	1,00%	45	736	2,94%	43
	2019	449	3,70%	42	318	4,95%	45	767	4,21%	43

⁽¹⁾ Praticiens recrutés sous statut d'assistant spécialiste des hôpitaux 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	2017	11,31		39	8,61		47	20,00		43
	2018	13,65	20,69%	40	7,81	-10,13%	47	21,46	7,30%	44
	2019	10,92	-20,00%	38	8,13	4,10%	46	19,05	-11,23%	42
Praticiens attachés triennaux	2017	25,97		51	18,40		55	40,96		53
	2018	22,91	-12,95%	51	18,12	-3,25%	55	37,30	-8,94%	53
	2019	21,10	-7,90%	51	15,66	-13,58%	56	36,76	-1,45%	54
Praticiens attachés CDI	2017	11,13		47	3,96		51	18,39		48
	2018	12,09	7,80%	47	3,80	4,14%	52	19,63	6,74%	48
	2019	11,74	-2,89%	47	3,09	-18,68%	52	14,83	-24,45%	49
Praticiens attachés	2017	48,41		47	30,97		52	79,38		50
	2018	48,65	0,50%	48	29,73	-4,00%	52	78,38	-1,26%	50
	2019	43,76	-10,05%	46	26,88	-9,59%	52	70,64	-9,87%	49

➤ 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	2017	32,00		39	32,00		47	64,00		43
	2018	35,00	9,38%	40	33,00	3,13%	47	68,00	6,25%	44
	2019	36,00	2,86%	38	41,00	24,24%	46	77,00	13,24%	42
Praticiens attachés triennaux	2017	95,00		51	89,00		55	184,00		53
	2018	85,00	-10,53%	51	86,00	-3,37%	55	171,00	-7,07%	53
	2019	76,00	-10,59%	51	71,00	-17,44%	56	147,00	-14,04%	54
Praticiens attachés CDI	2017	37,00	8,33%	47	17,00	-9,52%	51	54,00	1,75%	48
	2018	37,00		47	18,00		52	55,00		48
	2019	35,00	-5,41%	47	15,00	-16,67%	52	50,00	-9,09%	49
Praticiens attachés	2017	164,00		47	138,00		52	302,00		50
	2018	157,00	-4,27%	48	137,00	-0,72%	52	294,00	-2,65%	50
	2019	147,00	-6,37%	46	127,00	-7,30%	52	274,00	-6,80%	49



Personnel médical Internes et faisant fonction d'internes

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures, 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	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
	2019	299,77	1,34%	28	262,83	4,23%	28	562,60	2,67%	28
Médecine générale	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
	2019	56,53	-4,06%	27	33,49	10,62%	28	90,02	0,92%	27
Pharmacie	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
	2019	43,66	3,81%	26	17,15	27,46%	26	60,81	9,54%	26
Odontologie	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
	2019	14,65	7,44%	26	7,49	25,36%	26	22,14	12,90%	26
Faisant fonction d'internes	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
	2019	11,21	38,22%	31	19,59	13,43%	32	30,80	21,36%	32
Internes	2017	395,69		28	310,32		28	706,01		28
	2018	418,53	5,77%	28	319,13	2,84%	28	737,65	4,48%	28
	2019	425,82	1,74%	28	340,55	6,71%	28	766,37	3,89%	28

Les ETP hors subdivision représentent 41,69 ETP en 2017, 63,13 ETP en 2018 et 74,49 ETP en 2019.

Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Spécialités	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
	2019	321,00	9,56%	28	261,00	-6,12%	28	582,00	1,93%	28
Médecine générale	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
	2019	53,00	-19,70%	27	34,00		28	87,00	-13,00%	27
Pharmacie	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
	2019	44,00	-4,35%	26	19,00	26,67%	26	63,00	3,28%	26
Odontologie	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
	2019	16,00	6,67%	26	8,00		26	24,00	4,35%	26
Faisant fonction d'internes	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
	2019	14,00	55,56%	31	23,00		32	37,00	15,63%	32
Internes	2017	430,00		28	318,00		28	748,00		28
	2018	429,00	-0,23%	28	358,00	12,58%	28	787,00	5,21%	28
	2019	448,00	4,43%	28	345,00	-3,63%	28	793,00	0,76%	28

Les effectifs physiques hors subdivision représentent 62 internes en 2017, 78 internes en 2018 et 81 internes en 2019.



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	2017	617,57		24	505,90		25	1 123,47		24
	2018	634,45	2,73%	24	479,98	-5,12%	25	1 114,43	-0,80%	24
	2019	658,44	3,78%	24	461,06	-3,94%	25	1 119,50	0,45%	24
Pharmacie	2017	77,87		25	36,51		25	114,38		25
	2018	86,58	11,19%	24	47,87	31,11%	25	134,45	17,55%	25
	2019	76,94	-11,13%	24	44,93	-6,14%	24	121,87	-9,36%	24
Odontologie	2017	174,66		24	114,34		25	289,00		24
	2018	171,09	-2,04%	24	116,14	1,57%	25	287,23	-0,61%	25
	2019	181,18	5,90%	24	110,22	-5,10%	25	291,40	1,45%	24
Auditeurs	2017	4,43		26	6,85		26	11,28		26
	2018	7,34	65,69%	28	7,59	10,80%	27	14,93	32,36%	27
	2019	5,50	-25,07%	28	6,08	-19,89%	27	11,58	-22,44%	28
Maïeutique	2017	54,06		24	0,83		26	54,89		24
	2018	57,46	6,29%	24	1,00	20,48%	29	58,46	6,50%	24
	2019	58,47	1,76%	24	1,33	33,00%	26	59,80	2,29%	24
Étudiants	2017	928,59		25	664,43		25	1 593,02		25
	2018	956,92	3,05%	25	652,58	-1,78%	25	1 609,50	1,03%	25
	2019	980,53	2,47%	25	623,62	-4,44%	25	1 604,15	-0,33%	25

Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Médecine	2017	649,00		24	513,00		25	1 162,00		24
	2018	678,00	4,47%	24	476,00	-7,21%	25	1 154,00	-0,69%	24
	2019	694,00	2,36%	24	485,00	1,89%	25	1 179,00	2,17%	24
Pharmacie	2017	69,00		25	41,00		25	110,00		25
	2018	64,00	-7,25%	24	43,00	4,88%	25	107,00	-2,73%	25
	2019	85,00	32,81%	24	48,00	11,63%	24	133,00	24,30%	24
Odontologie	2017	171,00		24	123,00		25	294,00		24
	2018	182,00	6,43%	24	107,00	-13,01%	25	289,00	-1,70%	25
	2019	189,00	3,85%	24	119,00	11,21%	25	308,00	6,57%	24
Auditeurs	2017	10,00		26	10,00		26	20,00		26
	2018	7,00	-30,00%	28	6,00	-40,00%	27	13,00	-35,00%	27
	2019	5,00	-28,57%	28	8,00	33,33%	27	13,00	0,00%	28
Maïeutique	2017	61,00		24	1,00		26	62,00		24
	2018	64,00	4,92%	24	1,00	0,00%	29	65,00	4,84%	24
	2019	64,00	0,00%	24	2,00	100,00%	26	66,00	1,54%	24
Étudiants	2017	960,00		25	688,00		25	1 648,00		25
	2018	995,00	3,65%	25	633,00	-7,99%	25	1 628,00	-1,21%	25
	2019	1 037,00	4,22%	25	662,00	4,58%	25	1 699,00	4,36%	25



Personnel médical Gardes et astreintes

👉 Nombre de plages de permanence des soins

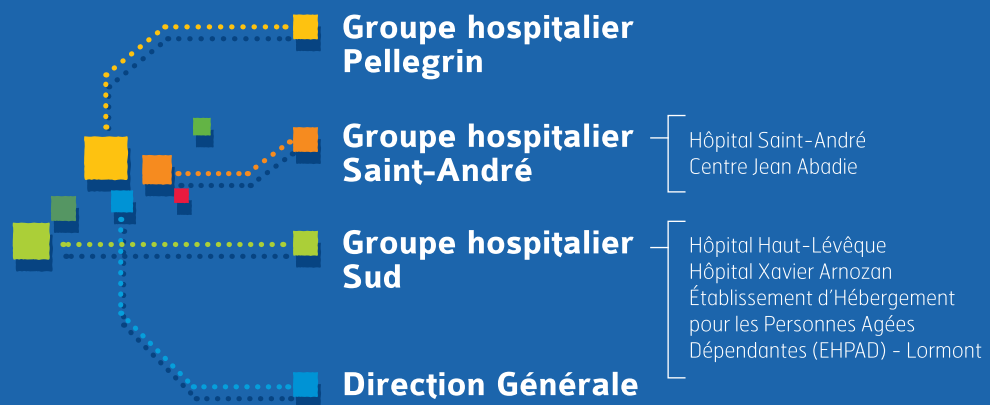
		Astreintes rémunérées		Gardes rémunérées	
			Évolution		Évolution
Hospitolo-universitaire	2017	4 516,00		3 688,50	
	2018	4 559,00	0,95%	3 674,00	-0,39%
	2019	4 823,00	5,79%	4 026,50	9,59%
Hospitaliers	2017	31 010,00		13 447,50	
	2018	30 624,50	-1,24%	13 943,00	3,68%
	2019	30 837,00	0,69%	14 626,00	4,90%
Internes	2017	7 203,00		18 601,00	
	2018	7 012,00	-2,65%	19 641,00	5,59%
	2019	7 138,00	1,80%	20 444,00	4,09%

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.

📌 Montant de la permanence des soins rémunérée en € (hors charges)

		Astreintes rémunérées		Gardes rémunérées	
			Évolution		Évolution
Hospitolo-universitaire	2017	307 673,96		1 655 762,33	
	2018	325 756,64	5,88%	1 649 800,33	-0,36%
	2019	340 887,00	4,64%	1 789 380,46	8,46%
Hospitaliers	2017	2 664 451,66		3 650 869,32	
	2018	2 637 809,94	-1,00%	3 766 691,52	3,17%
	2019	2 637 804,95	0,00%	3 917 673,20	4,01%
Internes	2017	674 921,40		2 349 429,72	
	2018	659 907,89	-2,22%	2 473 079,02	5,26%
	2019	671 020,96	1,68%	2 572 403,18	4,02%



05 56 79 56 79

www.chu-bordeaux.fr

 @CHUBordeaux