

The image is a graphic design for a social balance report. It features a large, bold title 'BILAN SOCIAL 2020' in a dark blue, sans-serif font. To the right of the title is a large, stylized graphic element consisting of a grid of colorful geometric shapes and icons. The shapes include squares, circles, triangles, and rounded rectangles in various colors like blue, green, orange, and purple. Some shapes contain smaller icons, such as a heart, a cross, a target, and a grid. The overall design is modern and visually appealing, using a color palette of blues, greens, oranges, and purples.

Préface

Réalisée selon les obligations réglementaires, l'édition 2020 du bilan social du centre hospitalier universitaire de Bordeaux est accessible sur Internet et Intranet afin que le plus grand nombre puisse en disposer.

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

La refonte du bilan social, intervenue par le décret n°2012-1292 du 22 novembre 2012 et l'arrêté du 5 décembre 2012 a permis d'alléger et de simplifier le contenu du bilan social avec un double enjeu :

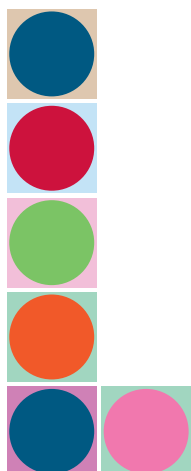
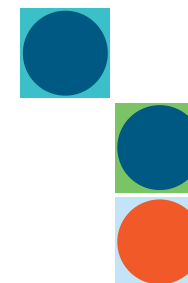
- La présentation d'un document stratégique et dynamique qui lui faisait auparavant défaut ;
- Un ancrage à la fois infra établissement avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité mais aussi territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional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

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

- Partie 1 : état et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux
- Partie 1.2 : état et analyse des données sociales du personnel non médical par pôle,
- Partie 2 : gestion des ressources humaines au sein d'un pôle d'activité : le pôle biologie et pathologie,
- 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 2020

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 ne sont pas extraits (CAE-CAV- Apprentis).

L'effectif s'apprécie à partir des effectifs moyens rémunérés de l'année.

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

Certains indicateurs font l'objet d'un focus spécifique lié à la gestion de la crise COVID.

Les grandes tendances 2020 sont :

- > une hausse de +1,21% des effectifs moyens rémunérés 2020 par rapport à 2019 (+138,30 ETPR)
- > qui se retrouve principalement sur le budget général (1,21%), l'EHPAD de Lormont (+3,03%) ; l'Alouette (7,62%) ainsi que sur le budget des instituts de formation (1,63%)
- > une baisse des effectifs rémunérés moyens sur l'USLD (-0,38%), le GHT (-10,29%) ainsi que sur le CAMSP (-4,31%)
- > une progression contrastée des effectifs sur le budget H, liée aux créations-suppressions de postes et induisant une progression selon la catégorie professionnelle (+129,67 ETP)
 - comité d'amélioration de la performance (CAP) : +42,7 ETPR
 - dotations (MIG-FIR-MERRI) : +36,78 ETPR
 - renforts COVID : 63,22 ETPR
 - plan d'amélioration du résultat (PARE) : -50,33 ETPR
 - autres : 22,48 ETPR
- > les trois catégories de rémunération A, B et C sont impactées par cette progression

Masse salariale 2020

L'analyse des rémunérations et charges relatives aux personnels non médicaux met en évidence **une progression continue en 2020 (+6.81%)** qui s'explique par l'effet volume lié aux effectifs et l'effet prix lié aux coûts :

- les projets portés par le CHU ;
- le poids des mesures salariales nationales supportées par les établissements hospitaliers :
 - la poursuite du PPCR ;

- la revalorisation du SMIC ;
- la mise en paiement de la prime COVID (9 966 285,01€)
- majoration de 50 % des heures supplémentaires payées
- la mise en œuvre du Ségur via le complément traitement indiciaire (10 809 549,20 €)
- 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 rencontrées sur le grade IDE-IADE-IBODE (2 352 heures) et AS (1 752 heures) sur les blocs, gériatrie et neurosciences.

Malgré ces renforts ponctuels peu représentatifs en matière de ressources humaines (2,59 ETP), le CHU de Bordeaux a privilégié, notamment dans sa gestion de la crise, les prêts entre pôles ou entre services et l'auto-suppléance via l'utilisation des heures supplémentaires. Le faible recours à l'intérim a induit une augmentation des heures supplémentaires payées (+39,62%). A noter la baisse continue sur les trois dernières années des heures supplémentaires non récupérées et non payées (-5,94 % entre 2019 et 2020).

Le compte épargne temps (CET) fait l'objet d'une provision dédiée tous les ans en clôture d'exercice. Les données 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 19 novembre, 20 et 20 décembre 2018. Compte tenu des délais, cette modification de méthodologie n'a pas été mise en œuvre lors de la clôture 2018.

Depuis 2019, la provision est établie au regard de la situation individuelle des compteurs et du coût réel journalier du porteur du compte épargne temps.

Sur 2020 a été introduite une évaluation en année pleine du complément de traitement indiciaire (versement sur 12 mois alors que sur l'année 2020 le CTI n'a été versé qu'à partir du mois de septembre). La provision est donc établit selon la formule suivante : (coût 2020 + Ségur en année pleine/ OAT de l'agent)⁽¹⁾ nombre de jour de CET.

Absentéisme

L'année 2020 est marquée par une évolution de son absentéisme global de + 33 299 jours. Le nombre de jours d'absence enregistré sur 2020 est de 348 823 jours soit 955,67 ETP.

Le CHU de Bordeaux enregistre un taux d'absentéisme de 8,25 % sur 2020 (contre 7,56 % pour 2019 et 7,81 % pour 2018).

A ce taux doivent être ajoutées les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui ne sont pas recensées dans le cadre du bilan social mais qui ont eu un impact considérable sur l'année 2020 puisque ces motifs majorent le taux de 0,61 % et représentent 28 271 jours.

L'absentéisme soignant enregistre une hausse de 23 279 jours soit + 9,99 %.

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 augmente sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux (+ 3,6 jours), mais reste plus modérée pour le personnel soignant (+ 2,6 jours).

⁽¹⁾ 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.

Mouvements 2020

Sur l'année 2020, le nombre de départ en retraite est parfaitement stable (262) mais il aurait dû être en progression compte tenu de la pyramide des âges. Certains agents ont suspendu leur départ prévu sur le second semestre pour pouvoir bénéficier du Ségur. Les demandes de disponibilité et de détachement sont en baisses (- 1,4 %) alors que les mutations progressent de 15,44 %.

Les entrées sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux augmentent de 4,67 % sur l'année 2020 par rapport à 2019 (+ 90). Les mutations et les réintégrations sont en baisse de 19 % (- 63 agents).

Le turn-over est en légère hausse (+ 0,29) passant à 16,44 % contre 16,15 % en 2019 et est le reflet des entrées plus nombreuses.

Développement des compétences

Formation continue : en 2020, 8 851 départs en formation continue ont été enregistrés, contre 10 520 en 2019.

Ce nombre de départs représente une dépense totale de 10 483 266 € (contre 10 036 643 € en 2018) en termes de cotisations versées à l'ANFH (plan de développement des compétences 2,1 %, études promotionnelles 0,6 %, dispositifs individuels 0,2 %).

Le plan de développement des compétences a connu une baisse drastique des formations en 2020 et ce en raison de la crise sanitaire COVID. La mobilisation des professionnels sur le terrain et dans les services a freiné les départs en formations notamment pour certains secteurs administratifs et/ou techniques. A contrario, des formations ont été mises en place en lien avec la pandémie au bénéfice notamment des personnels soignants permettant ainsi la réalisation d'autres actions de formation non prévues initialement.

Les fonds dédiés à la formation continue ont augmenté et ont été mobilisés dans la quasi-totalité. Ces fonds ont été mobilisés à la fois pour des formations complémentaires mais également réinvestis dans le cadre des études promotionnelles ou pour renforcer les équipements en formation continue (équipements matériels, techniques, réingénierie des formations présentielle en distanciel...). Ils 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.

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

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 (pour lesquels des recettes en atténuation sont perçues), **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 2020

L'effectif total rémunéré du personnel médical, en moyenne sur 2020, présente :

➤ **Une stabilité de l'effectif moyen du personnel hospitalo-universitaire** (professeurs des universités-praticiens hospitaliers, maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, praticiens hospitaliers universitaires, chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires comptabilisés chacun à 0,5 ETP pour leur temps de présence au CHU) pour un effectif moyen en équivalent temps plein de 232 (contre 233,4 en 2019), toutes disciplines confondues, se répartissant comme suit :

- 84,7 professeurs des universités-praticiens hospitaliers,
- 45,9 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers,

- 101,3 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 +4,3 % en 2020, soit :**

- **Une progression de l'effectif des praticiens hospitaliers à temps plein de 498,1 à 509,4 ETP (soit +2,3 %)**, 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 (+6,6 % de 277,6 à 296,1 ETP pour les femmes ; et -3,2 % de 220,4 à 213,3 ETP pour les hommes) pour une moyenne d'âge restant stable.

La progression des effectifs de praticien hospitalier à temps plein se poursuit cette année du fait de décisions institutionnelles prises dans le cadre de la révision des effectifs.

La pénurie de médecins dans certaines spécialités justifie une politique d'attractivité et de fidélisation (+4 ETP sur le pôle imagerie et +3,2 ETP sur le pôle anesthésie-réanimation).

L'effectif des praticiens des hôpitaux à temps partiel représente 21,1 ETP pour 37 praticiens en effectif physique en 2020.

- **La progression de l'effectif des praticiens contractuels se poursuit (+8,9 % en 2019, +15,5 % en 2020)**, recrutés pour remplacement sur postes vacants (notamment aux urgences, en pédiatrie ou en gynécologie-obstétrique) ou pour faire face à des activités nouvelles à financement spécifique et en renfort dans la gestion de la crise sanitaire COVID : 132,1 ETP sont dénombrés, soit 153 personnes physiques.
- **L'effectif des assistants spécialistes est en augmentation (de 74,2 à 78,1 ETP, soit +5,2 %)** : à compter du 1^{er} novembre 2020, le CHU reprend la gestion des praticiens à temps partagé avec des établissements partenaires de la région (assistants spécialistes partagés) dont la gestion avait été transférée aux établissements partenaires en 2018 et 2019.
- **La diminution des effectifs des praticiens attachés (-3,2 % en 2020)** se poursuit, avec 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 : 62 ETP sont dénombrés pour 253 personnes physiques. À noter, le recrutement de 1,7 ETP a eu lieu sur ce statut dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19.

Les praticiens attachés associés représentent 8,6 ETP et 15 personnes physiques en 2020.

Au 31 décembre 2020, la répartition des praticiens attachés était la suivante :

- en contrat à durée déterminée : 35,2 %,
- en contrat triennal : 44,6 %,
- en contrat à durée indéterminée : 20,2 %.

Masse salariale

L'analyse de la masse salariale des personnels seniors rémunérés par l'établissement (donc hors étudiants et internes) montre une augmentation exceptionnelle de 7 % des dépenses.

Cette augmentation est le résultat de plusieurs facteurs :

- **la crise sanitaire engendrée par l'épidémie de COVID-19** qui a conduit au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé ; à la majoration exceptionnelle de l'indemnisation du temps de travail additionnel et des gardes des personnels médicaux ; au recrutement de renforts pour la prise en charge des patients ; impact sur la masse salariale 2020 : 5,4 millions d'euros ;
- les mesures visant à renforcer l'attractivité de l'exercice médical à l'hôpital, actées dans l'accord du **Ségur de la santé** relatif aux personnels médicaux : l'augmentation de l'Indemnité de service public exclusif (IESPE) à 1 010 €, ; la suppression des 3 premiers échelons de la grille des praticiens hospitaliers ; impact sur la masse salariale 2020 : 1,3 million d'euros.

➤ Traitements hospitaliers de base

En 2020, la variation des traitements de base est principalement en lien avec l'évolution des effectifs : en augmentation pour les personnels contractuels (+ 11,9 %), en baisse pour les attachés CDI (- 11,4 %). Pour les personnels titulaires, l'évolution (- 0,9 %) est liée à la baisse du glissement vieillissement technicité (GVT), les praticiens en fin de carrière partant à la retraite étant progressivement remplacés

par des praticiens plus jeunes (praticiens contractuels nommés praticiens hospitaliers, par exemple).

➤ Indemnités

Le régime indemnitaire comprend :

- la prime d'exercice exclusif en faveur du service public hospitalier (IESPE). Au 31 décembre 2020, 312 praticiens hospitalo-universitaires, 344 praticiens hospitaliers et 102 praticiens sous contrat en bénéficient mensuellement ;
- la prime d'exercice territorial (PET). Au 31 décembre 2020, 9 praticiens hospitaliers, 1 praticien hospitalo-universitaire et 23 praticiens sous contrat en bénéficient mensuellement ;
- la prime d'engagement dans la carrière hospitalière (PECH). En 2020, 13 praticiens hospitaliers, 10 praticiens contractuels et 3 assistants ont bénéficié de cette prime.

➤ Permanence des soins

L'évolution des dépenses inhérentes à la permanence des soins (+ 1,4 %) présente une relative stabilité, qui doit être nuancée :

- une augmentation du nombre de gardes (+ 5,5 %) bien que l'activité de prélèvement et greffe ait diminué pendant la période COVID, des lignes d'astreinte ont été transformées en gardes, en particulier au pôle anesthésie-réanimation et aux urgences.
Les permanences sur place sont réparties entre les personnels hospitalo-universitaires (19,8 %) et les personnels hospitaliers, comprenant les internes seniorisés (80,2 %).
- une baisse significative du nombre des astreintes (- 5,5 % pour les seniors, - 6 % pour les juniors), des lignes d'astreinte ayant été temporairement ou définitivement transformées en lignes de garde lors de la crise COVID.

- l'augmentation significative du nombre de plages de temps de travail additionnel (+ 10,6 %).

➤ Charges sociales et fiscales

En 2020, les charges sociales et fiscales ont augmenté de + 8,1 %.

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 du temps additionnel et du compte épargne-temps :

➤ **L'évolution du temps additionnel** (+ 10,6 %) est principalement liée à l'augmentation de l'indemnisation du temps de travail additionnel au sein du pôle anesthésie-réanimation, en septembre 2020 pour une majorité des unités du pôle, suite au passage à une organisation en temps médical continu.

➤ Le compte-épargne temps

Au 31 décembre 2020, 659 praticiens (386 femmes et 273 hommes) détenaient un compte épargne-temps pour un nombre de jours stockés de 36 387 jours.

Le provisionnement du compte épargne temps pour le personnel médical représente au 31 décembre 2020, sur fonds propres, une provision cumulée de 16 439 911 €.

Absences

L'absentéisme médical déclaré, tant pour les personnels hospitalo-universitaires que pour les personnels hospitaliers, se maintient à un niveau global relativement faible (3,7 %). L'analyse permet les observations suivantes :

- la parentalité est le premier motif d'absence : le nombre de jours de congé maternité est de 6 556 jours en 2020

(- 11,1 % avec 7 372 jours en 2019) et le nombre de jours de congé paternité est de 214 jours (- 14,1 % avec 249 jours en 2019) ; 70 mères et 19 pères ont bénéficié d'un congé parentalité en 2020 ;

- le nombre de jours d'arrêts maladie déclarés augmente en 2020 (+ 53,9 % avec 6 448 jours), tant pour le personnel féminin (+ 64,0 % avec 4 644 jours pour 2 832 jours en 2019) que masculin (+ 32,7 % avec 1 804 jours pour 1 359 jours en 2019) ; 169 praticiens se sont absentés pour maladie ordinaire en 2020 ;
- le nombre de jours d'arrêts de travail au titre des congés de longue maladie et longue durée a progressé (+ 255,6 % pour 1 408 jours, contre 396 jours en 2019) du fait de la poursuite des 4 arrêts de 2019, et de la maladie d'un praticien supplémentaire) ; au total, 5 praticiens sont concernés en 2020 ;
- on note la déclaration en 2020 de 135 jours pour maladie professionnelle pour un praticien ;
- le nombre de jours d'arrêts au titre des accidents de travail (11 jours en 2020), et des accidents du trajet (22 jours en 2020), est très faible.

Mouvements

L'analyse des mouvements constatés en 2020 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, 18 en 2020).**

En 2020, 18 départs à la retraite ont été enregistrés (5 professeurs des universités-praticiens hospitaliers, 3 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, 9 praticiens hospitaliers à temps plein et 1 praticien attaché). Il est à noter que 5 départs concernent le pôle anesthésie-réanimation et 1 le pôle biologie et pathologie, spécialités en tension.

Les personnels hospitalo-universitaires et les praticiens hospitaliers peuvent allonger leur durée d'activité 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**. 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 : deux praticiens en première demande en 2020 (1 renouvellement en 2019 et 4 en 2018).
- 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** : 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 2020, 3 praticiens attachés ont sollicité une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge de la retraite, et 9 praticiens attachés ont demandé le renouvellement de prolongation d'activité dans ce cadre.

➤ **d'autre part, une stabilité du nombre de démissions constatées : 40 en 2018, 37 en 2019 et 40 en 2020 ainsi réparties sur la dernière année :**

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 1 maître de conférence des universités-praticien hospitalier, 5 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux,
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier :

4 praticiens hospitaliers à temps plein, 7 assistants spécialistes, et 23 praticiens attachés.

➤ **par ailleurs, la stabilité du nombre de disponibilités : 35 en 2018, 31 pour 2019 et 32 pour 2020, soit pour la dernière année :**

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 1 professeur des universités-praticien hospitalier, 5 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, 1 chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux,
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 23 praticiens hospitaliers à temps plein, 1 praticien des hôpitaux à temps partiel et 1 assistant spécialiste.

➤ **enfin, l'enregistrement de 2 détachements** (2 praticiens hospitaliers temps plein).

Formation du personnel médical

Le nombre de jours de formation continue est en nette diminution en 2020, suite à la crise sanitaire du COVID-19 (1 436 jours, pour 4 730 jours en 2019, et 3 329 jours en 2018), avec 795 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.

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, après une baisse en 2019 (195 praticiens contre 446 en 2018) le nombre de praticiens ayant rempli cette obligation progresse à nouveau en 2020, avec 252 praticiens ayant rempli leur obligation DPC.

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

Un CHU cotise pour les actions de développement professionnel continu (DPC) destinées au personnel médical, à hauteur de 0,4% à l'ANFH et dédie 0,1% pour la formation médicale continue gérée par le CHU.

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

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 116 778 €. Parallèlement, des bourses de mobilité ont été allouées pour un montant de 33 750 €.

Développement professionnel continu

Le CHU, en tant qu'organisme de DPC, développe la reconnaissance de formations (type congrès, colloque, séminaire) en DPC. 252 praticiens ont rempli cette obligation en 2020.

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 2020, 44 praticiens en ont bénéficié.

La formation de sensibilisation à la méditation continue à être proposée au CHU, deux sessions ont été organisées en 2020, 26 praticiens en ont bénéficié.

Partie 1 État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux en 2020

Évolution des effectifs et de la masse salariale	12
Indicateur 1 Effectifs moyens équivalent temps plein rémunéré (ETPR)	12
Indicateur 2 Masse salariale	22
Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires	25
Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines	26
Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2020	26
Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2020	31
Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	33
Indicateur 7 Taux de turnover du personnel	57
Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM)	58
Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires	59
Gestion des compétences	60
Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)	61
Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC)	63
Indicateur 12.1 Pyramides des âges	64
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension	65
Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)	68
Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité	69
Dialogue social	70
Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles)	70
Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical	70
Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève	70
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux	71
Santé et sécurité au travail	72
Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail	72
Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service	73
Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement	74
Indicateur 22 Existence du document unique	76
Indicateur 23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	77

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

Indicateur 1 Effectifs moyens rémunérés par budget et par pôle	84
Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle	90
Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade	100
Indicateur 2.3 Turnover	104

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

Tableau présentant les taux d'absentéisme et de turnover pour chaque pôle et la moyenne du CHU de Bordeaux.....	112
Mise en valeur du pôle imagerie médicale.....	113

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

État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé	146
État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements de santé)	146
État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou GHT)	150

Partie 4 Annexes au bilan social

Annexe 1 Concours	152
Annexe 2 Bilan de formation (personnel non médical).....	155
Annexe 3 Personnel médical (données complémentaires).....	157

Partie 1

**ÉTAT ET ANALYSE
DES DONNÉES SOCIALES
DE L'ÉTABLISSEMENT POUR LES
PERSONNELS MÉDICAUX
ET NON MÉDICAUX
EN 2020**

Évolution des effectifs et de la masse salariale

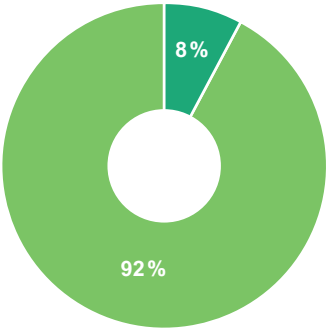
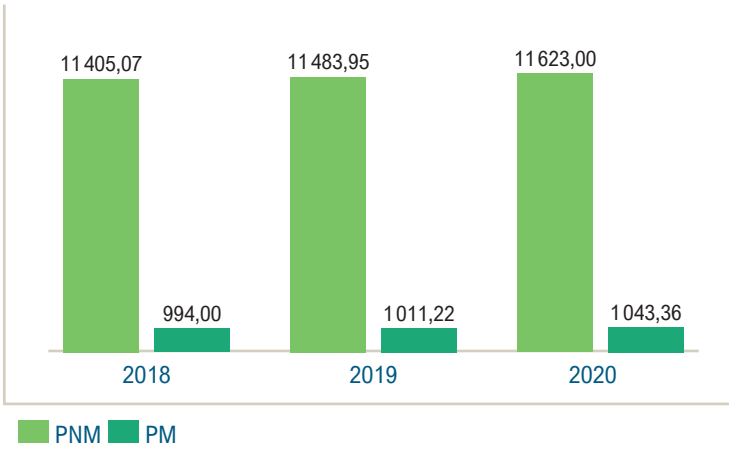
IND1 EFFECTIFS MOYENS ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

➤ Total des effectifs

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2018	9 077,41		42	2 327,66		42	11 405,07		41
	2019	9 155,67	0,86%	42	2 328,28	0,03%	41	11 483,95	0,69%	41
	2020	9 270,39	1,25%	42	2 352,61	1,04%	41	11 623,00	1,21%	41
Personnel médical	2018	544,39		43	449,61		47	994,00		45
	2019	549,48	0,94%	43	461,74	2,70%	47	1 011,22	1,73%	45
	2020	567,45	3,27%	43	475,91	3,07%	46	1 043,36	3,18%	45
TOTAL	2018	9 621,80		42	2 777,27		43	12 399,07		42
	2019	9 705,15	0,87%	41	2 790,02	0,46%	44	12 495,17	0,78%	42
	2020	9 837,84	1,37%	46	2 828,52	1,38%	50	12 666,36	1,37%	47

		Femme		Homme		TOTAL	
		ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen
Emplois aidés	2020	3,61	39	0,67	35	4,27	35

Les effectifs non médicaux continuent leur progression + 138,3 ETP soit une évolution + 1,21 % (+ 0,69 % en 2019). La population demeure féminine à plus de 79,76 %.



➤ Personnel non médical permanent (titulaires, stagiaires et CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018	69,45	27,41	96,85	478,99	13,67	492,66	439,76	38,16	477,92	988,19		47	79,24		44	1 067,43		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
	2020	78,42	27,09	105,51	494,38	15,96	510,34	439,52	41,81	481,33	1 012,32	1,10%	47	84,86	6,72%	45	1 097,18	1,51%	47
Soignants	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		42	871,91		42	7 020,59		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%	43
	2020	3 215,46	439,86	3 655,32	479,73	27,59	507,32	2 770,41	467,78	3 238,19	6 465,60	2,74%	42	935,23	3,12%	42	7 400,83	2,79%	42
Socio- éducatifs	2018	2,52		2,52	67,53	0,99	68,52				70,05		43	0,99		55	71,04		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
	2020	76,03	2,44	78,47	5,74		5,74				81,77	15,19%	41	2,44	61,59%	39	84,21	16,15%	42
Médico- techniques	2018	211,36	129,44	340,80	271,61	70,95	342,56	3,22	3,00	6,22	486,19		43	203,39		41	689,58		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
	2020	185,45	115,09	300,54	330,87	96,28	427,15	1,55	3,00	4,55	517,87	4,16%	41	214,37	2,99%	41	732,24	3,81%	41
Techniques	2018	119,75	130,42	250,17	102,20	191,27	293,47	267,97	590,34	858,31	489,91		44	912,04		46	1 401,95		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
	2020	140,69	130,58	271,27	116,55	208,28	324,83	246,33	561,74	808,07	503,57	0,32%	45	900,60	-0,07%	16	1 404,17	0,07%	45
TOTAL	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		43	2 067,57		44	10 250,60		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
	2020	3 696,05	715,06	4 411,11	1 427,27	348,11	1 775,38	3 457,81	1 074,33	4 532,14	8 581,13	2,59%	43	2 137,50	1,92%	44	10 718,63	2,46%	43

➤ Focus sur le personnel non médical permanent (CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018	31,04	12,40	43,44	29,12	1,00	30,12	38,88	10,82	49,70	99,04		42	24,22		41	123,26		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
	2020	37,36	11,12	48,48	32,45	1,17	33,62	47,06	12,63	59,69	116,87	25,99%	41	24,92	12,35%	42	141,79	23,36%	41
Soignants	2018	246,14	47,18	293,32	1,87		1,87	135,42	21,91	157,32	383,42		32	69,09		32	452,51		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
	2020	376,67	65,64	442,31	1,75	0,90	2,65	197,60	31,62	229,22	576,02	31,16%	32	98,16	27,25%	32	674,18	30,58%	31
Socio- éducatifs	2018				6,47		6,47				6,47		36				6,47		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
	2020	11,57	1,11	12,68	3,83		3,83				15,40	26,85%	34	1,11	122,00%	31	16,51	30,62%	33
Médico- techniques	2018	11,40	7,64	19,04	13,03	1,92	14,95				24,43		35	9,56		31	33,99		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
	2020	24,38	11,99	36,37	23,08	2,95	26,03				47,46	28,93%	32	14,94	38,98%	31	62,40	31,20%	31
Techniques	2018	113,06	106,47	219,53	48,46	34,45	82,91	19,75	46,37	66,13	181,28		42	187,28		42	368,56		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
	2020	131,44	105,52	236,96	56,75	28,59	85,34	8,69	33,82	42,51	196,88	5,76%	44	167,93	-2,54%	44	364,81	1,77%	44
TOTAL	2018	401,65	173,68	575,33	98,94	37,37	136,31	194,05	79,10	273,15	694,64		36	290,15		38	984,79		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
	2020	581,42	195,38	776,80	117,86	33,61	151,47	253,35	78,07	331,42	952,63	24,20%	35	307,06	8,55%	38	1 259,69	19,98%	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	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018	4,20		4,20	8,46	0,52	8,98	102,86	6,98	109,84	115,52		35	7,50		33	123,01		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
	2020	2,37	0,45	2,82	25,10	0,44	25,54	70,25	9,65	79,90	97,72	-7,98%	37	10,54	20,59%	31	108,26	-5,80%	36
Soignants	2018	257,58	45,09	302,67	10,20	0,71	10,91	320,99	60,74	381,73	588,78		30	106,53	910,74%	30	695,31		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
	2020	96,40	14,99	111,39	12,01		12,01	290,52	50,33	340,85	398,93	-18,32%	32	65,32	-24,25%	30	464,25	-19,21%	31
Socio- éducatifs	2018				14,08	1,53	15,61				14,08		31	1,53	-97,66%	31	15,61		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
	2020	3,88	0,17	4,05	1,69	0,26	1,95				5,57	-56,75%	31	0,43	-62,93%	29	6,00	-57,26%	30
Médico- techniques	2018	9,28	9,01	18,29	31,93	14,00	45,93				41,20		28	23,02	5252,51%	27	64,22		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
	2020	3,63	2,29	5,92	40,10	11,60	51,70				43,73	-0,32%	27	13,89	-22,27%	26	57,62	-6,67%	27
Techniques	2018	34,18	7,74	41,92	56,85	22,94	79,79	43,77	90,84	134,61	134,81		32	121,51	774,82%	31	256,32		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
	2020	21,68	12,33	34,01	60,35	23,00	83,35	61,28	89,60	150,88	143,31	2,45%	33	124,93	6,81%	31	268,24	4,43%	32
TOTAL	2018	305,24	61,84	367,08	121,52	39,69	161,21	467,62	158,56	626,18	894,38		32	260,09	108,19%	30	1 154,47		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
	2020	127,96	30,23	158,19	139,25	35,30	174,55	422,05	149,58	571,63	689,26	-12,89%	33	215,11	-6,87%	31	904,37	-11,53%	32

➤ 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	2018	73,64	27,41	101,05	487,45	14,19	501,64	542,62	45,14	587,76	1 103,71		46	86,73		43	1 190,44		46
	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
	2020	80,79	27,54	108,33	519,48	16,40	535,88	509,77	51,46	561,23	1 110,04	0,23%	45	95,40	8,09%	42	1 205,44	0,81%	45
Soignants	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		41	978,44		40	7 715,90		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
	2020	3 311,86	454,85	3 766,71	491,74	27,59	519,33	3 060,93	518,11	3 579,04	6 864,53	1,23%	41	1 000,55	0,75%	40	7 865,08	1,16%	41
Socio- éducatifs	2018	2,52		2,52	81,61	2,52	84,13				84,13		39	2,52		34	86,65		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
	2020	79,91	2,61	82,52	7,43	0,26	7,69				87,34	4,14%	40	2,87	7,49%	35	90,21	4,24%	40
Médico- techniques	2018	220,63	138,45	359,09	303,54	84,96	388,50	3,22	3,00	6,22	527,39		41	226,41		40	753,80		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
	2020	189,08	117,38	306,46	370,97	107,88	478,85	1,55	3,00	4,55	561,60	3,79%	40	228,26	0,99%	39	789,86	2,97%	39
Techniques	2018	153,93	138,16	292,09	159,05	214,21	373,26	311,74	681,18	992,92	624,72		40	1 033,55		43	1 658,28		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
	2020	162,37	142,91	305,28	176,90	231,28	408,18	307,61	651,34	958,95	646,88	0,79%	40	1 025,53	0,72%	43	1 672,41	0,75%	42
TOTAL	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		42	2 327,66		42	11 405,07		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
	2020	3 824,01	745,29	4 569,30	1 566,52	383,41	1 949,93	3 879,86	1 223,91	5 103,77	9 270,39	1,25%	42	2 352,61	1,04%	41	11 623,00	1,21%	41

Personnel non médical

La progression de + 1,21 % des effectifs non médicaux touche l'ensemble des catégories socio professionnelles mais de manière inégale.

Les effectifs des agents relevant de catégorie A et de catégorie C progressent respectivement de 2,9 % et de 1,25 % alors que la catégorie B ne progresse quant à elle que de 0,2 %.

Les effectifs dits permanents enregistrent une hausse de 2,46 % et représentent 92,2 % des effectifs globaux en 2020 soit une progression de 1 point par rapport à 2019. Les effectifs titulaires progressent de 0,58 soit 47,13 ETPR. Cette évolution est plus marquée sur la catégorie A avec + 2,76 % que sur les catégories B (- 1,10 %) et C (- 0,76 %).

➤ Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2018	55,71	29,45	55,71		31	29,45		31	85,16		31
	2019	45,00	29,24	45,00	-19,23%	31	29,24	-0,70%	31	74,24	-12,82%	31
	2020	43,79	34,34	43,79	-2,69%	31	34,34	17,42%	31	78,13	5,23%	31
Assistants associés	2018											
	2019											
	2020											
Hospitalo-universitaires	2018	93,28	133,38	93,28		38	133,38		46	226,66		43
	2019	93,28	140,14	93,28	0,00%	38	140,14	5,07%	45	233,41	2,98%	42
	2020	91,61	140,39	91,61	-1,79%	39	140,39	0,18%	45	232,00	-0,61%	42
Praticiens hospitaliers temps partiel	2018	13,23	7,10	13,23		45	7,10		48	20,33		47
	2019	13,31	7,15	13,31	0,58%	46	7,15	0,70%	51	20,46	0,62%	48
	2020	13,23	7,83	13,23	-0,58%	47	7,83	9,46%	51	21,06	2,93%	49
Praticiens hospitaliers temps plein	2018	261,74	216,67	261,74		47	216,67		49	478,41		47
	2019	277,65	220,40	277,65	6,08%	47	220,40	1,72%	48	498,05	4,11%	47
	2020	296,13	213,30	296,13	6,65%	47	213,30	-3,22%	48	509,43	2,28%	47
Praticiens attachés	2018	45,43	26,52	45,43		48	26,52		52	71,95		50
	2019	40,26	23,77	40,26	-11,37%	47	23,77	-10,37%	52	64,03	-11,00%	49
	2020	37,87	24,12	37,87	-5,95%	47	24,12	1,48%	51	61,99	-3,19%	49
Praticiens attachés associés	2018	3,22	3,22	3,22		42	3,22		46	6,44		44
	2019	3,49	3,11	3,49	8,35%	38	3,11	-3,47%	44	6,60	2,44%	40
	2020	4,14	4,48	4,14	18,55%	40	4,48	44,26%	40	8,62	30,67%	40
Praticiens contractuels	2018	71,78	33,27	71,78		36	33,27		38	105,05		37
	2019	76,50	37,93	76,50	6,57%	36	37,93	14,01%	39	114,43	8,93%	37
	2020	80,69	51,46	80,69	5,48%	35	51,46	35,65%	39	132,14	15,48%	36
TOTAL	2018	544,39	449,61	544,39		43	449,61		47	994,00		45
	2019	549,48	461,74	549,48	0,94%	43	461,74	2,70%	47	1 011,22	1,73%	46
	2020	567,45	475,91	567,45	3,27%	43	475,91	3,07%	46	1 043,36	3,18%	45

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

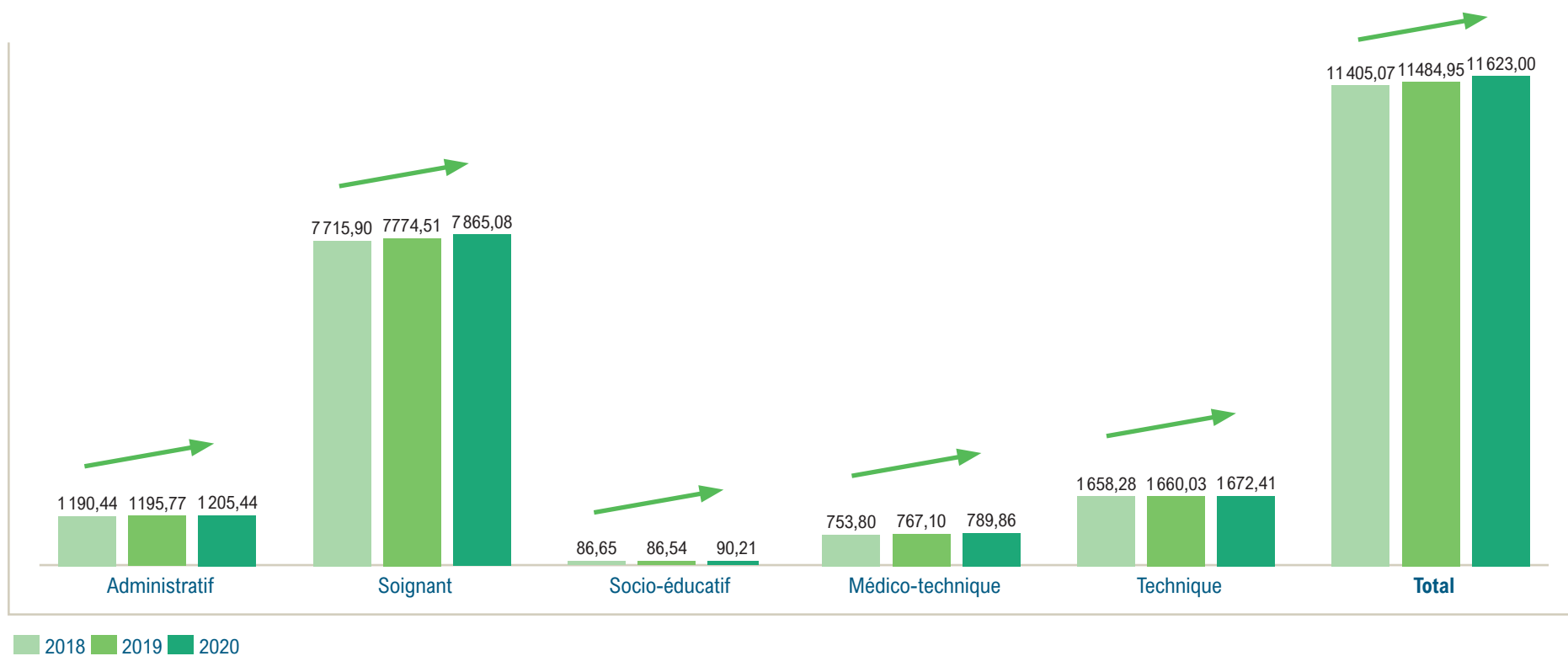
		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2018	16,61	-3,04%	54	70,46	0,13%	55	87,07	-0,49%	55
	2019	17,36	4,52%	54	68,52	-2,75%	55	85,88	-1,37%	55
	2020	18,79	8,24%	52	65,93	-3,78%	56	84,72	-1,35%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2018	22,01	0,78%	49	21,22	-9,24%	50	43,23	-4,40%	50
	2019	21,43	-2,64%	48	24,13	13,71%	50	45,56	5,39%	49
	2020	21,63	0,93%	47	24,30	0,70%	50	45,93	0,81%	49
Praticien hospitalier universitaire	2018	0,21	-43,24%	26		-100,00%		0,21	-70,00%	36
	2019		-100,00%						-100,00%	
	2020	0,04		32	0,04		33	0,08		32
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	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
	2020	51,15	-6,13%	31	50,12	5,56%	32	101,27	-0,69%	31
Hospitalo-universitaire	2018	93,28		38	133,38		46	226,66		43
	2019	93,28	0,00%	38	140,13	5,06%	45	233,41	2,98%	42
	2020	91,61	-1,79%	39	140,39	0,19%	45	232,00	-0,60%	42

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

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2018	35	-3,04%	54	140	0,13%	55	175	-0,49%	55
	2019	36	4,52%	54	136	-2,75%	55	172	-1,37%	55
	2020	44	22,22%	52	130	-4,41%	56	174	1,16%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2018	43	0,78%	49	48	-9,24%	50	91	-4,40%	50
	2019	45	-2,64%	48	50	13,71%	50	95	5,39%	49
	2020	43	-4,44%	47	50	0,00%	50	93	-2,11%	49
Praticien hospitalier universitaire	2018									
	2019									
	2020									
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2018	118	-1,92%	31	96	5,45%	32	214	1,19%	31
	2019	108	0,07%	31	104	13,86%	32	212	6,05%	31
	2020	111	2,78%	31	104	0,00%	32	215	1,42%	31
Hospitalo-universitaire	2018	196		38	284		46	480		43
	2019	189	-3,57%	38	290	2,11%	45	479	-0,21%	42
	2020	198	4,76%	39	284	-2,07%	45	482	0,63%	42

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

> Évolution en ETP rémunérés moyens annuels



IND 2 MASSE SALARIALE

➤ Total et évolution de la masse salariale

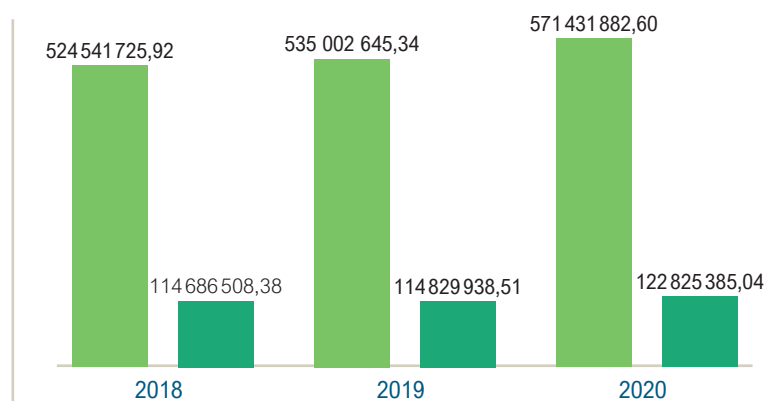
Données issues de PH7

		Femme	Homme	Total (en euros) €	Évolution
Personnel non médical	2018	418 705 966,85	105 835 759,07	524 541 725,92	
	2019	427 481 807,02	107 520 838,32	535 002 645,34	1,99%
	2020	456 379 283,00	115 052 599,61	571 431 882,60	6,81%
Personnel médical	2018	62 778 414,45	51 908 093,94	114 686 508,38	
	2019	62 396 910,78	52 433 027,73	114 829 938,51	0,13%
	2020	66 783 057,40	56 042 327,64	122 825 385,04	6,96%
TOTAL	2018	481 484 381,30	157 743 853,00	639 228 234,30	
	2019	489 878 717,80	159 953 866,04	649 832 583,85	1,66%
	2020	523 162 340,40	171 094 927,24	694 257 267,64	6,84%

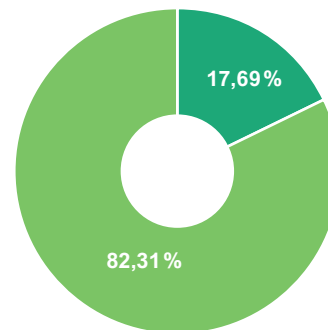
La masse salariale du personnel non médical progresse de 6,81% entre l'année 2019 et 2020. Cette progression trouve son explication principalement par la hausse des effectifs (+138,3 ETP) mais également par le poids des mesures statutaires (Ségur, prime COVID, PPCR, reclassements, majorations de 50% des heures supplémentaires payées).

La masse salariale du personnel médical augmente exceptionnellement de +6,96%, par la prise en charge de la crise sanitaire COVID-19, ainsi que par la mise en place des mesures des accords Ségur de la santé à partir de septembre 2020. Cette augmentation prend également en compte l'évolution des ETP (+31,81 ETP).

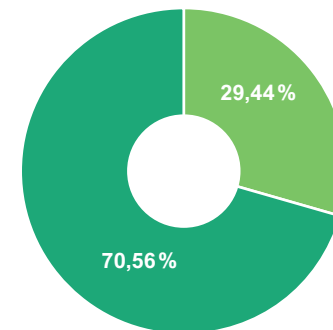
Répartition de la masse salariale :



PNM PM



> globale de 2020



> par ETP rémunéré

PNM PM

➤ 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	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	
	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%
	2020	210 266 708,11	43 803 798,64	75 243 035,01	18 104 864,34	145 331 851,72	45 087 482,02	537 837 739,83	7,81%
CDD	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	
	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%
	2020	5 361 307,61	1 351 494,83	4 895 580,87	1 302 454,78	15 280 799,67	5 402 505,00	33 594 142,77	-7,01%
TOTAL	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	
	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%
	2020	215 628 015,72	45 155 293,47	80 138 615,88	19 407 319,12	160 612 651,39	50 489 987,02	571 431 882,60	6,81%

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Titulaire	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	
	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%
	2020	182 589 933,30	31 955 975,58	70 499 846,69	16 591 370,13	136 153 856,60	42 302 574,13	480 093 556,43	6,24%
CDI	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	
	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%
	2020	27 676 774,81	11 847 823,06	4 743 188,32	1 513 494,21	9 177 995,12	2 784 907,89	57 744 183,40	22,87%
CDD	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	
	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%
	2020	5 361 307,61	1 351 494,83	4 895 580,87	1 302 454,78	15 280 799,67	5 402 505,00	33 594 142,77	-7,01%
TOTAL	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	
	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%
	2020	215 628 015,72	45 155 293,47	80 138 615,88	19 407 319,12	160 612 651,39	50 489 987,02	571 431 882,60	6,81%

➤ Taux d'évolution de l'indice moyen majoré

		Indice Moyen	Évolution
Permanents	2018	427,51	
	2019	430,58	0,72%
	2020	433,25	0,62%
CDD	2018	344,40	
	2019	344,98	0,17%
	2020	344,98	0,00%
TOTAL	2018	418,97	
	2019	422,71	0,89%
	2020	426,21	0,83%

		Indice Moyen	Évolution
Titulaire	2018	424,83	
	2019	427,88	0,72%
	2020	431,61	0,87%
CDI	2018	453,03	
	2019	455,53	0,55%
	2020	446,67	-1,94%
CDD	2018	344,40	
	2019	344,98	0,17%
	2020	344,98	0,00%
TOTAL	2018	418,97	
	2019	422,71	0,89%
	2020	426,21	0,83%

Indice moyen majoré

L'indice moyen majoré augmente uniquement sur les titulaires. L'indice moyen des CDI chute de -1,94%. En effet, sur 2020 les cdisations ont été favorisées avec pour certains grade une cdisation dès le premier contrat ce qui a eu pour effet de réduire significativement la durée moyenne des CDD dont l'IMM ne progresse pas. De fait, nous avons plus de personnels en début d'échelon sur le statut CDI en comparaison avec les années 2019 et 2018.

L'indice moyen majoré augmente sur les trois statuts. L'évolution des indices moyens s'explique par la mise en œuvre du Parcours Professionnels Carrières Rémunérations ainsi que par la revalorisation du SMIC.

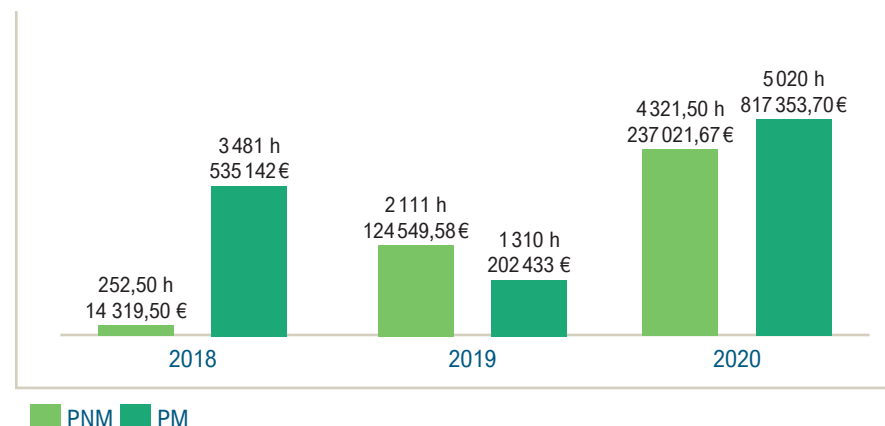
➤ Masse salariale et évolution du personnel médical

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Traitement de base (6421,6422,6423,6428)	2018	38 762 660,02	32 050 758,45	70 813 418,47	
	2019	38 448 590,53	32 308 907,41	70 757 497,94	-0,08%
	2020	41 243 413,68	34 610 228,89	75 853 642,57	7,20%
Gardes et astreintes et temps additionnel (6425, 6426)	2018	5 338 945,87	4 414 487,14	9 753 433,01	
	2019	5 554 177,80	4 667 256,04	10 221 433,84	4,80%
	2020	5 636 510,38	4 729 989,51	10 366 499,89	1,42%
Charges (631, 633, 6452, 647, 64882)	2018	18 676 808,56	15 442 848,34	34 119 656,90	
	2019	18 394 142,45	15 456 864,28	33 851 006,73	-0,79%
	2020	19 903 133,34	16 702 109,24	36 605 242,58	8,14%
TOTAL	2018	62 778 414,45	51 908 093,94	114 686 508,38	
	2019	62 396 910,78	52 433 027,73	114 829 938,51	0,13%
	2020	66 783 057,40	56 042 327,64	122 825 385,04	6,96%

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNELS INTÉRIMAIRES

		Personnel non médical	Personnel médical
Nombre d'heures	2018	252,50	3 481,00
	2019	2 111,00	1 310,00
	2020	4 321,50	5 020,00
Montant (€)	2018	14 319,50	535 142,00
	2019	124 549,68	202 433,71
	2020	237 021,67	817 353,70
ETP	2018	0,16	1,74
	2019	1,31	0,66
	2020	2,69	2,52

> Nombre d'heures / Montant (€)



L'appel à l'intérim fut déclenché à plusieurs reprises sur 2020 sur les blocs, sur la gériatrie clinique ainsi que sur le pôle neurosciences pour faire face à l'absentéisme ainsi qu'à la raréfaction sur certains secteurs des candidatures IBODE, IBO, IDE et AS.

Après une diminution en 2018 et courant 2019, le recours à l'intérim médical pour la spécialité en tension d'anesthésie-réanimation a repris en septembre 2019. En 2020, sollicitation d'intérimaires, à la fois pour combler des postes vacants en anesthésie-réanimation et pour accompagner la reprise d'activité en chirurgie après les déprogrammations liées au COVID-19. Trois blocs opératoires ont principalement bénéficié de ces renforts intérimaires : uro-vasculaire, CFXM et orthopédie.

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

IND 4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL au 31 décembre 2020

➤ Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2018	4 409,87	
	2019	3 959,20	-10,22%
	2020	4 827,08	+ 21,92%
Soignants	2018	19 294,36	
	2019	19 074,42	-1,14%
	2020	14 990,00	-21,41%
Socio-éducatifs	2018	1 206,18	
	2019	1 007,27	-16,49%
	2020	967,72	-3,93%
Médico-techniques	2018	3 200,15	
	2019	3 033,94	-5,19%
	2020	3 411,16	+ 12,43%
Techniques	2018	7 133,82	
	2019	4 756,22	-33,33%
	2020	5 742,82	+ 20,74%
TOTAL	2018	35 244,38	
	2019	31 831,05	-9,68%
	2020	29 938,78	-5,94%

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2018	14 799,43	
	2019	14 820,24	+ 0,14%
	2020	12 381,42	-16,46%
Aides-soignants	2018	1 033,13	
	2019	698,03	-32,44%
	2020	75,63	-89,17%
Assistant médico-administratif	2018	2 079,30	
	2019	1 584,87	-23,78%
	2020	2 017,42	+ 27,29%

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 une légère hausse sur 2018 (+ 1,26 %) le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées fléchissent sur 2019 (- 9,6 %) et maintiennent le mouvement sur 2020 (- 5,95 %) Seuls les AMA enregistrent une hausse des heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées sur 2020 (+ 27,29 %) alors que les heures supplémentaires non récupérées et non payées sur les corps IDE et les AS baissent significativement (- 16,45 % pour les IDE et - 89 % sur les AS).

Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2020

➤ 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	2018	10,20	16,46	10,58	
	2019	8,12	13,68	8,46	-20,00%
	2020	7,33	9,94	7,50	-11,40%
Soignants	2018	4,13	2,74	3,97	
	2019	4,03	2,66	3,88	-2,17%
	2020	2,78	1,66	2,65	-31,83%
Socio-éducatifs	2018	19,03	8,71	18,56	
	2019	14,78	1,13	14,39	-22,46%
	2020	12,36	16,42	12,57	-12,66%
Médico-techniques	2018	7,37	2,98	6,23	
	2019	6,27	3,87	5,64	-9,42%
	2020	5,79	3,33	5,13	-9,04%
Techniques	2018	9,94	14,19	12,54	
	2019	8,20	9,85	9,13	-27,19%
	2020	8,03	7,54	7,73	-15,33%
TOTAL	2018	5,22	6,80	5,48	
	2019	4,82	5,23	4,89	-10,84%
	2020	3,78	4,15	3,84	-21,43%

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

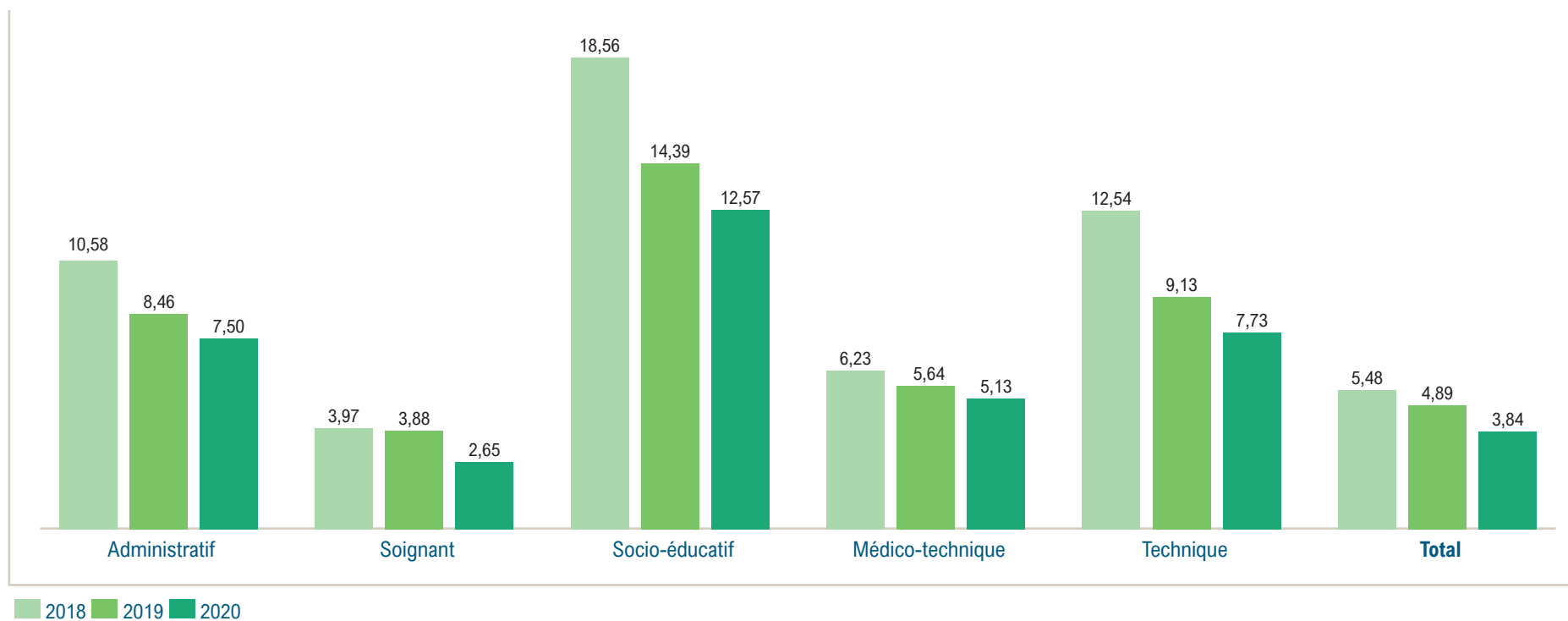
➤ 4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif total

		Nombre moyen	Évolution
Personnel non médical	2018	2,99	
	2019	2,68	-10,31%
	2020	2,46	-7,93%

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 2020

		Total	Évolution
Personnel non médical	2018	72 946,89	
	2019	92 887,60	27,34%
	2020	129 690,50	39,62%
Personnel médical*	2018	9 001,09	
	2019	10 405,48	15,60%
	2020	11 508,32	10,60%

* Pour le personnel médical :

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

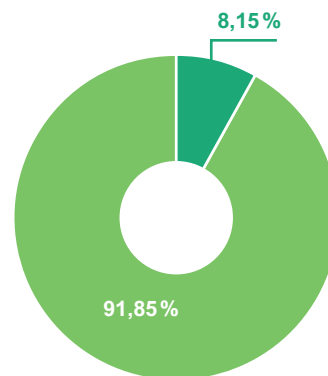
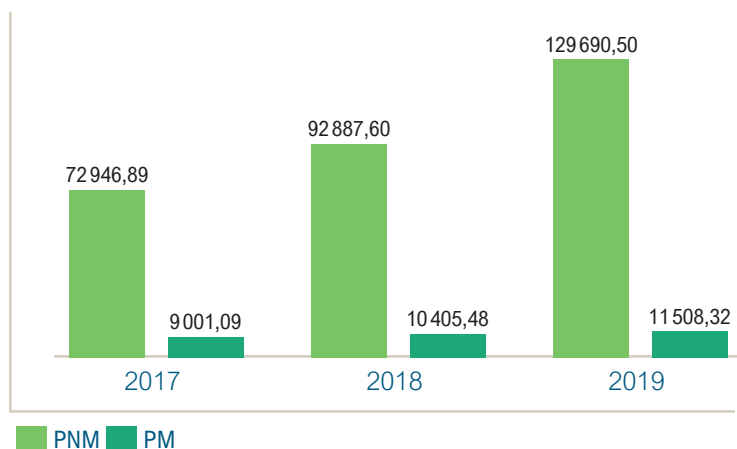
- du 1^{er} janvier au 30 avril
- du 1^{er} mai au 31 août
- du 1^{er} septembre au 31 décembre

➤ Focus sur les personnels des services de soins

	2018	2019	2020
Soignants	58 960,73	78 071,02	107 444,65
dont infirmier (IDE, ISG, IADE, IBODE, puéricultrice)	25 069,07	31 582,05	47 682,15
dont aide-soignant	20 448,74	30 851,72	41 735,15
Assistant médico-administratif (AMA)	1 194,05	1 290,49	2 216,72

A l'inverse de ce qui a été constaté sur les heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées qui se stabilisent sur 2020, les heures supplémentaires payées enregistrent une forte hausse (+ 39,62 % par rapport à 2019, soit une évolution de 37 000 heures correspondant à 24 ETP) en lien avec la prise en charge de la pandémie de la COVID 19.

> Répartition du nombre d'heures supplémentaires rémunérées en 2020



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

		Total	Évolution
Personnel non médical	2018	1 850 190,37	
	2019	2 625 494,14	+ 41,90%
	2020	4 773 030,57	+ 81,80%
Personnel médical	2018	1 446 385,90	
	2019	1 672 056,19	+ 15,60%
	2020	1 849 271,67	+ 10,60%

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

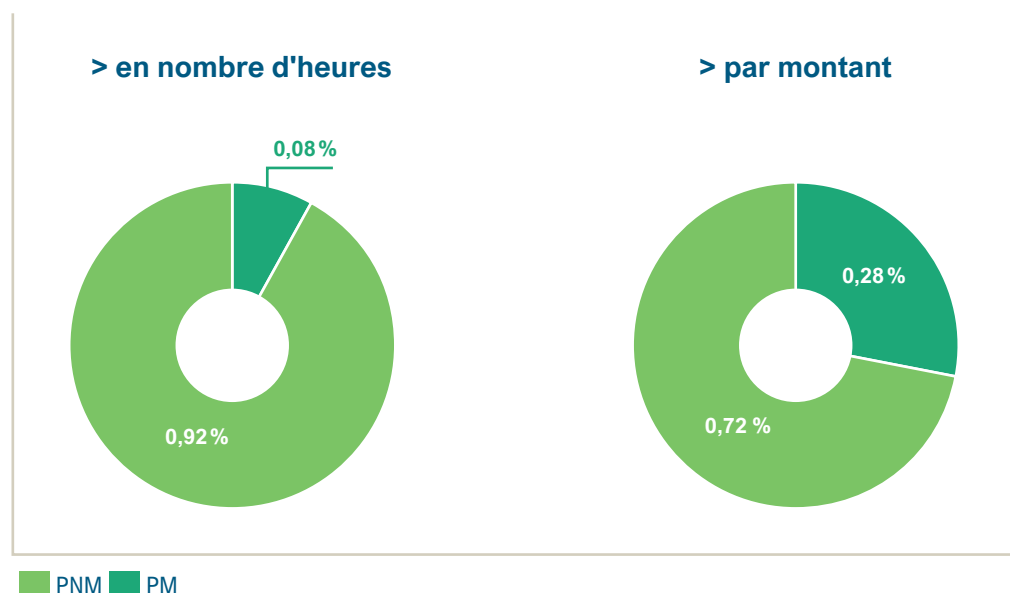
En 2019, le pôle urgences a bénéficié d'une revalorisation exceptionnelle du temps additionnel sur les 2^e et 3^e quadrimestres.

En 2020, le temps additionnel a augmenté :

- suite à la revalorisation réglementaire exceptionnelle du temps additionnel réalisé pendant la période COVID,
- suite au passage au temps médical continu du pôle anesthésie-réanimation au 3^e quadrimestre.

Sur 2020, le montant des HSP à quant à lui très fortement augmenté (+ 81,79 %). Cette progression s'explique par la majoration de 50 % généralisée sur l'ensemble de l'établissement (mise en paiement non limitée aux UGs cliniques ayant accueillies des patients COVID).

Répartition des heures supplémentaires en 2020



JOURS DE COMPTES ÉPARGNE TEMPS (CET) STOCKÉS au 31 décembre 2020

		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	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
	2020	42 865,56	16 055,92	58 921,48	16 127 380,54	12,68	15,34	4,85	16 127 380,54	100,00%	369 890,60
dont personnel soignant	2018	17 974,22	2 763,30	20 737,52	2 632 051,79	10,95	11,71	2,58	2 632 051,79		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
	2020	22 523,52	3 778,76	26 302,28	6 934 032,11	10,93	11,35	3,20	6 934 032,11	100,00%	139 810,07
Personnel médical	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	16 356 774,71	46,76	56,72	20,84	14 305 850,71	87,46%	1 520 850,00
	2020	20 301,06	16 085,94	36 387,00	19 269 991,19	52,59	58,92	23,09	16 439 911,19	85,31%	1 424 250,01

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

Personnel médical :

- (1) Le nombre de jours CET stockés au 31/12/N est valorisé en deux parties, selon une estimation du droit d'option qu'exerceront les praticiens au 31-03-N+1 :
- les jours restant sur le CET : en provision (5.3)
 - les jours indemnisables après le 31 mars de l'année suivante : en charges à payer
- Depuis l'exercice 2019, les jours CET provisionnés sont valorisés au coût moyen journalier par catégorie de praticien.
- (2) Le montant des jours CET monétisés sur l'année N correspond aux jours de CET acquis en N-1, indemnisés en N, après exercice du droit d'option.

En 2020, le nombre de jours stockés augmente de manière significative suite à l'arrêté du 26 juin 2020 augmentant le plafond de la progression annuelle du CET à 30 jours, pour tenir compte du contexte de la crise sanitaire COVID-19.

Personnel non médical :

Le montant des jours CET monétisés sur l'année 2020 correspond aux jours de CET supérieur à 20 jours acquis jusqu'en 2019 et dont une indemnisation a été demandée par l'agent dont la mise en paiement a été effective sur 2020.

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 et s'adapter à la mise en place du Ségur sur 2020.

Le mode de calcul est désormais le suivant : nombre de jours épargnés* (coût annuel 2020 de l'agent porteur du CET avec projection du Ségur (complément de traitement indiciaire) en année pleine/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 pour le statut considéré a été repris. Pour rappel sur 2018, la provision du CET était valorisée sur la base du nombre de jours épargnés 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 +11,35% (+15,63% sur 2019) contre 12,42% pour le personnel soignant (12,81% sur 2019).

➤ Compte épargne-temps par statut et catégorie de rémunération

> Nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires	24 128,79	11 420,66	14 112,92	49 662,37
CDI	6 198,15	1 366,85	768,12	8 333,12
CDD	324,97	391,75	209,27	925,99
Total	30 651,91	13 179,26	15 090,31	58 921,48

> Provision en euros

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Titulaires	7 983 844,14	2 785 642,11	2 815 112,24	13 584 598,49
CDI	1 986 305,79	268 918,61	121 278,78	2 376 503,18
CDD	66 597,37	67 328,54	32 352,96	166 278,87
Total	10 036 747,30	3 121 889,26	2 968 743,98	16 127 380,54

➤ Compte épargne-temps du personnel médical

En 2020, l'établissement a procédé à l'indemnisation des jours de "CET pérenne" déposés en 2019 comme suit :

Emplois	Année 2019		Année 2020	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Praticiens hospitaliers à temps plein	266	4 569,5	268	4 140,5
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	12	90,0	10	74,5
Praticiens attachés	21	226,5	22	229,5
Praticiens contractuels	12	101,5	21	179,0
Assistants spécialistes	10	82,0	9	124,0
Total	321	5 069,5	330	4 747,5

Le montant des paiements effectués sur l'exercice 2020 est de 1 424 250 € (hors charges), montant provisionné en charges à payer à la clôture de l'exercice 2019.

IND 6 TAUX D'ABSENTÉISME POUR MOTIF MÉDICAL ET NON MÉDICAL

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2018	6,78%	2,78%	6,49%
	2019	6,61%	1,53%	6,23%
	2020	7,50%	3,54%	7,18%
Soignants	2018	9,16%	5,10%	8,64%
	2019	8,89%	4,48%	8,32%
	2020	9,63%	4,98%	9,04%
Socio-éducatifs	2018	222,64%	0,20%	6,65%
	2019	6,70%	21,62%	6,09%
	2020	5,36%	9,84%	5,51%
Médico-techniques	2018	5,88%	2,68%	4,91%
	2019	6,28%	2,16%	5,07%
	2020	5,86%	3,18%	5,08%
Techniques	2018	8,25%	5,13%	6,31%
	2019	7,51%	5,31%	6,16%
	2020	8,06%	6,23%	6,94%
TOTAL	2018	8,67%	4,63%	7,81%
	2019	8,33%	4,53%	7,56%
	2020	9,00%	5,30%	8,25%

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2018	6,0%	1,5%	3,9%
	2019	5,3%	1,0%	3,4%
	2020	5,9%	1,1%	3,7%

		Nombre de jours d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2018	27 216	888	28 104
	2019	26 515	493	27 008
	2020	30 280	1 243	31 523
Soignants	2018	223 895	18 164	242 059
	2019	218 834	16 247	235 081
	2020	240 223	18 137	258 360
Socio-éducatifs	2018	2 056	62	2 118
	2019	1 687	236	1 923
	2020	1 698	107	1 805
Médico-techniques	2018	11 218	2 206	13 424
	2019	12 332	1 779	14 111
	2020	11 960	2 645	14 605
Techniques	2018	18 780	19 338	38 118
	2019	17 653	19 748	37 401
	2020	19 153	23 377	42 530
TOTAL	2018	283 165	40 658	323 823
	2019	277 021	38 503	315 524
	2020	303 314	45 509	348 823

La crise liée à la pandémie COVID a mis fin à la baisse enregistrée ces trois dernières années de l'absentéisme de la COVID. Le taux d'absentéisme progresse de 0,69 point (soit + 33 299 jours, passant de 7,56 % en 2019 à 8,25 % sur 2020).

En intégrant les autorisations spéciales d'absence pour COVID qui ne sont pas intégrées au bilan social, le taux passe à 8,86 %. Un récapitulatif est présenté page 54.

➤ 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	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%
	2020	0,41%	4,49%	0,34%	2,70%	4,53%	0,00%	1,44%	0,00%	1,11%	1,37%	0,02%	0,57%	0,02%	0,80%	0,64%
Personnel médical	2018	0,01%	1,41%	0,01%	0,82%	1,15%		0,11%		0,45%	0,27%		0,14%		0,04%	0,09%
	2019	0,00%	2,24%	0,00%	1,05%	1,70%		0,16%		0,03%	0,10%		0,15%		0,02%	0,09%
	2020	0,00%	2,16%	0,00%	1,00%	1,63%		0,65%			0,36%	0,00%	0,00%			0,00%
TOTAL	2018	0,45%	3,87%	0,32%	1,91%	3,84%	0,00%	1,39%	0,00%	1,08%	1,32%	0,02%	0,51%	0,02%	0,42%	0,50%
	2019	0,44%	3,63%	0,31%	1,89%	3,65%	0,00%	1,41%	0,00%	1,03%	1,32%	0,02%	0,54%	0,02%	0,36%	0,52%
	2020	0,39%	4,35%	0,28%	2,40%	4,28%	0,00%	1,39%	0,00%	0,91%	1,29%	0,01%	0,54%	0,02%	0,66%	0,58%

		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	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%
	2020	0,00%	0,06%	0,00%	0,05%	0,06%	0,00%	0,44%	0,00%	0,17%	0,38%	0,01%	1,55%	0,01%	0,10%	1,26%
Personnel médical	2018		0,03%		0,01%	0,02%						0,00%	3,89%		0,19%	2,22%
	2019		0,01%			0,01%		0,05%			0,03%	0,00%	3,57%		0,14%	2,01%
	2020	0,00%			0,01%	0,01%		0,06%			0,03%		3,05%		0,12%	1,71%
TOTAL	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%	1,43%
	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%
	2020	0,00%	0,06%	0,00%	0,05%	0,06%	0,00%	0,42%	0,00%	0,14%	0,35%	0,01%	1,64%	0,01%	0,10%	1,30%

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	2018	0,039%	0,028%	0,037%				0,001%	0,001%	0,001%
	2019	0,040%	0,030%	0,038%				0,001%	0,001%	0,001%
	2020	0,030%	0,027%	0,029%				0,001%	0,001%	0,001%
Personnel médical	2018									
	2019	0,002%	0,002%	0,002%						
	2020	0,002%	0,001%	0,002%						
TOTAL	2018	0,037%	0,024%	0,034%				0,001%	0,001%	0,001%
	2019	0,038%	0,026%	0,035%				0,001%	0,001%	0,001%
	2020	0,029%	0,022%	0,027%				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	2018							0,001%	0,001%	0,001%
	2019		0,001%					0,001%		0,001%
	2020							0,001%	0,001%	0,001%
Personnel médical	2018									
	2019									
	2020									
TOTAL	2018							0,001%	0,001%	0,001%
	2019							0,001%		0,001%
	2020							0,001%	0,001%	0,001%

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

➤ Absentéisme maladie

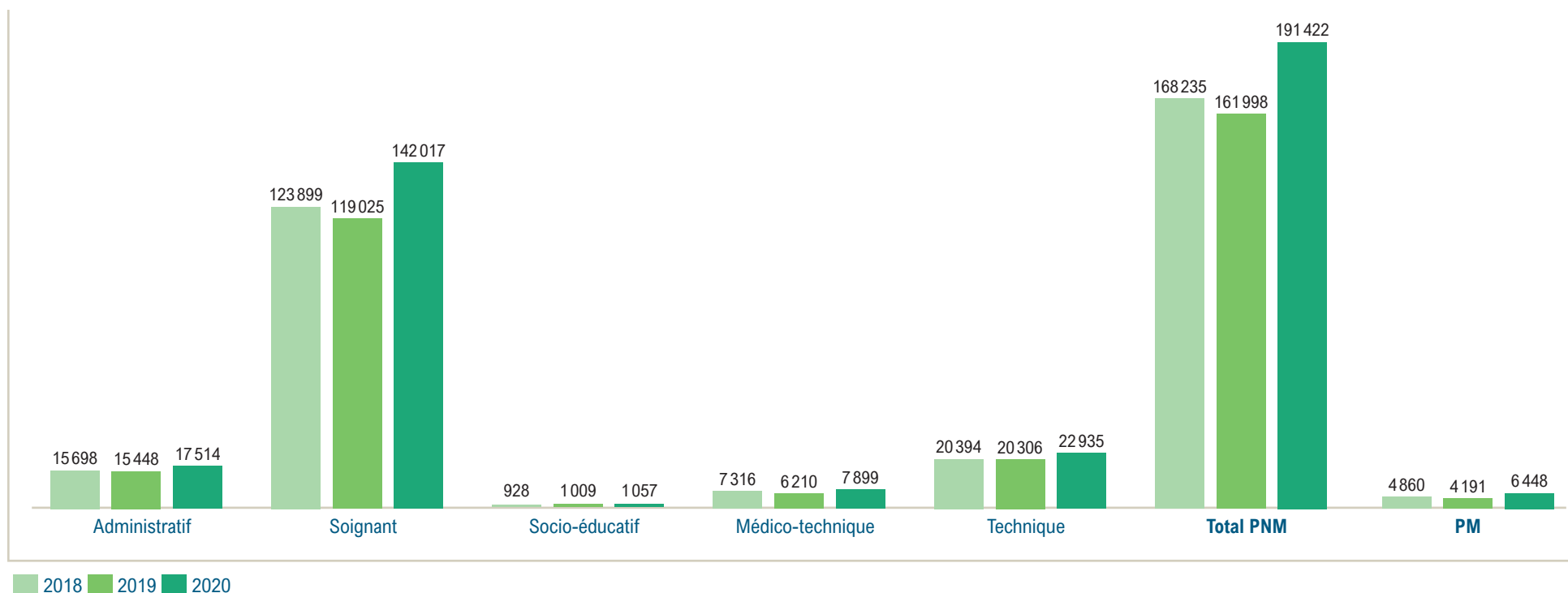
		Maladie - Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2018	0,23%	1,43%	0,13%	0,24%	0,29%	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%
	2020	0,08%	1,73%	0,07%	3,39%	0,27%	3,31%	0,33%	1,89%	0,46%	4,43%	0,37%	3,29%	3,99%
Soignants	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%
	2020	0,34%	4,11%	0,24%	1,73%	0,33%	4,65%	0,34%	3,10%	0,54%	5,71%	0,47%	3,06%	4,97%
Socio-éducatifs	2018					225,05%	1540,12%	0,03%	0,02%					2,91%
	2019	0,42%	2,12%	0,52%	11,19%	0,39%	2,64%	1,48%	75,53%					3,20%
	2020	0,40%	2,71%	0,40%	10,08%	0,26%	1,61%	3,15%						3,23%
Médico-techniques	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%
	2020	0,39%	3,36%	0,15%	2,30%	0,27%	2,32%	0,26%	1,17%	0,18%	35,50%	0,37%	1,92%	2,75%
Techniques	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%
	2020	0,18%	1,88%	0,10%	1,12%	0,23%	1,88%	0,27%	2,19%	0,76%	5,85%	0,44%	3,85%	3,74%
TOTAL	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%
	2020	0,33%	3,89%	0,19%	1,79%	0,28%	3,32%	0,27%	1,96%	0,54%	5,56%	0,45%	3,49%	4,53%

		Maladie - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018	0,01%	1,41%	0,01%	0,82%	1,15%
	2019	0,00%	2,24%	0,00%	1,05%	1,70%
	2020	0,00%	2,16%	0,00%	1,00%	1,63%

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 demeure le motif d'absence le plus récurrent (4,53 % en 2020 contre 3,88 % en 2019). L'absentéisme soignant augmente de 22 992 jours soit 62 ETP.

Cette augmentation concerne toutes les catégories socio-professionnelles et toutes les catégories de rémunération. Cette évolution est liée aux arrêts COVID (l'absence de -6 jours est en baisse).

L'absence pour maladie ordinaire des soignants et des médico techniques présente le plus de variation (+0,76 point et +0,52 point) viennent ensuite les administratifs avec +0,43 point, les techniques avec +0,39 point et enfin les socio éducatifs avec +0,03 point.

> 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	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
	2020	24	519	7	348	514	6 244	20	114	843	8 193	69	619	17 514
Soignants	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
	2020	4 118	49 495	399	2 874	585	8 300	34	312	5 968	63 288	886	5 758	142 017
Socio-éducatifs	2018		9			115	787	10	7					928
	2019	115	587	5	107	26	65	2	102					1 009
	2020	115	784	4	100	7	44	3						1 057
Médico-techniques	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
	2020	266	2 314	65	983	365	3 120	101	458	1	201	4	21	7 899
Techniques	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
	2020	110	1 145	52	592	150	1 225	230	1 884	845	6 549	1 049	9 104	22 935
TOTAL	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
	2020	4 633	54 257	527	4 897	1 621	18 933	388	2 768	7 657	78 231	2 008	15 502	191 422

		Maladie - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018	12	3 564	2	1 282	4 860
	2019	17	2 815	11	1 348	4 191
	2020	8	4 636	6	1 798	6 448

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

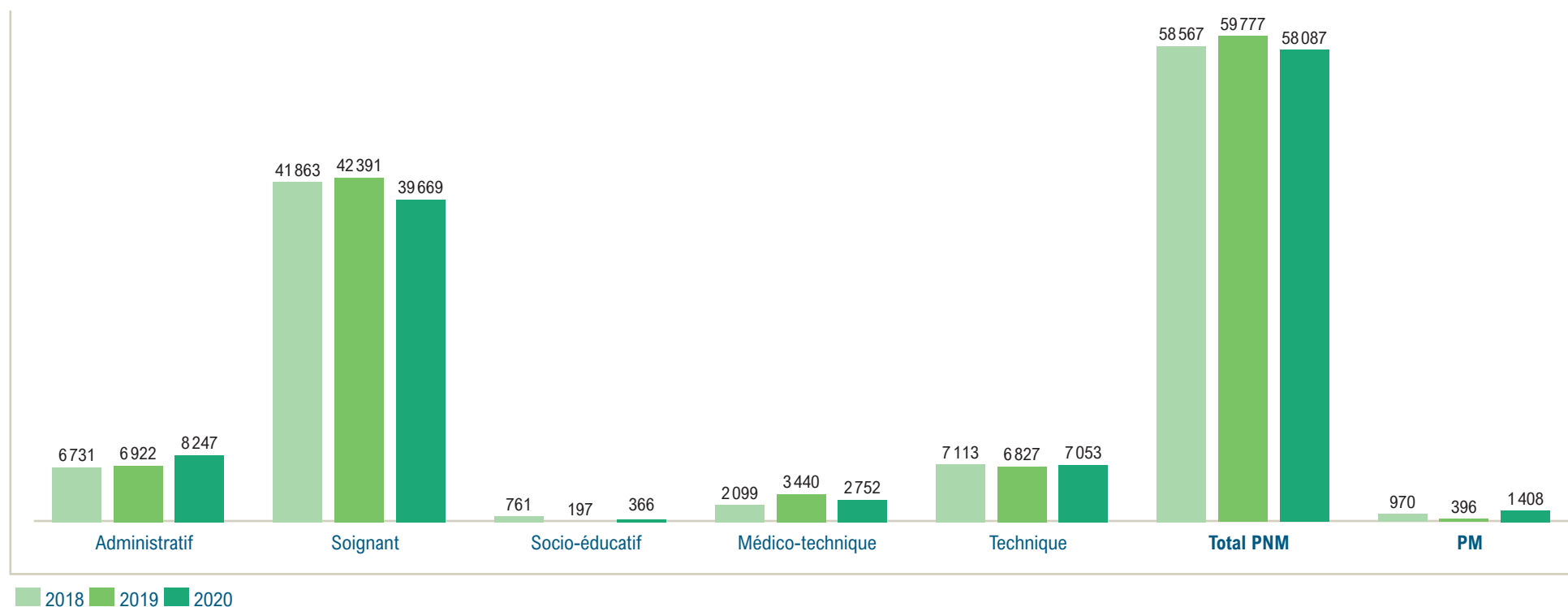
Longue maladie / longue durée - Personnel non médical														
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2018						2,03%				1,59%			1,55%
	2019						1,74%				1,98%			1,60%
	2020						1,46%			0,00%	2,96%			1,88%
Soignants	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%
	2020	0,00%	0,96%		0,70%	0,00%	2,06%			0,00%	1,80%	0,00%	1,73%	1,39%
Socio-éducatifs	2018						1489,24%							2,39%
	2019		0,36%				2,55%							0,62%
	2020		1,27%											1,12%
Médico-techniques	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%
	2020					0,00%	1,51%	0,02%	0,86%				33,42%	0,96%
Techniques	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%
	2020		1,28%		0,69%		1,13%		1,28%	0,00%	1,03%	0,00%	1,23%	1,15%
TOTAL	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%
	2020	0,00%	0,91%		0,56%	0,00%	1,61%	0,00%	1,02%	0,00%	1,89%	0,00%	1,47%	1,37%

Longue maladie / longue durée - Personnel médical					
		Femme		Homme	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours
		TOTAL			
Personnel médical	2018		0,11%		0,45%
	2019		0,16%		0,03%
	2020		0,65%		0,36%

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 perd 0,06 point). Seuls les soignants de catégorie C et les médico-techniques enregistrent une baisse.

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

		Longue maladie / longue durée - Personnel non médical													
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL	
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme			
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Administratifs	2018						3 611				3 120			6 731	
	2019						3 212				3 710			6 922	
	2020						2 756			7	5 484			8 247	
Soignants	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	
	2020	13	11 531		1 169	8	3 673			32	19 990	5	3 248	39 669	
Socio-éducatifs	2018						761							761	
	2019		101				96							197	
	2020		366											366	
Médico-techniques	2018		285		106	3	1 340						365	2 099	
	2019		564			3	2 159		349				365	3 440	
	2020					5	2 037	7	337				366	2 752	
Techniques	2018							1	302	3	2 210	4	4 593	7 113	
	2019		721		365				973		754		4 014	6 827	
	2020		778		366		732		1 098	4	1 151	9	2 915	7 053	
TOTAL	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	
	2020	13	12 675	0	1 535	13	9 198	7	1 435	43	26 625	14	6 529	58 087	

		Longue maladie / longue durée - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018		229		741	970
	2019		337		59	396
	2020		1 408			1 408

➤ Absentéisme accidents du travail

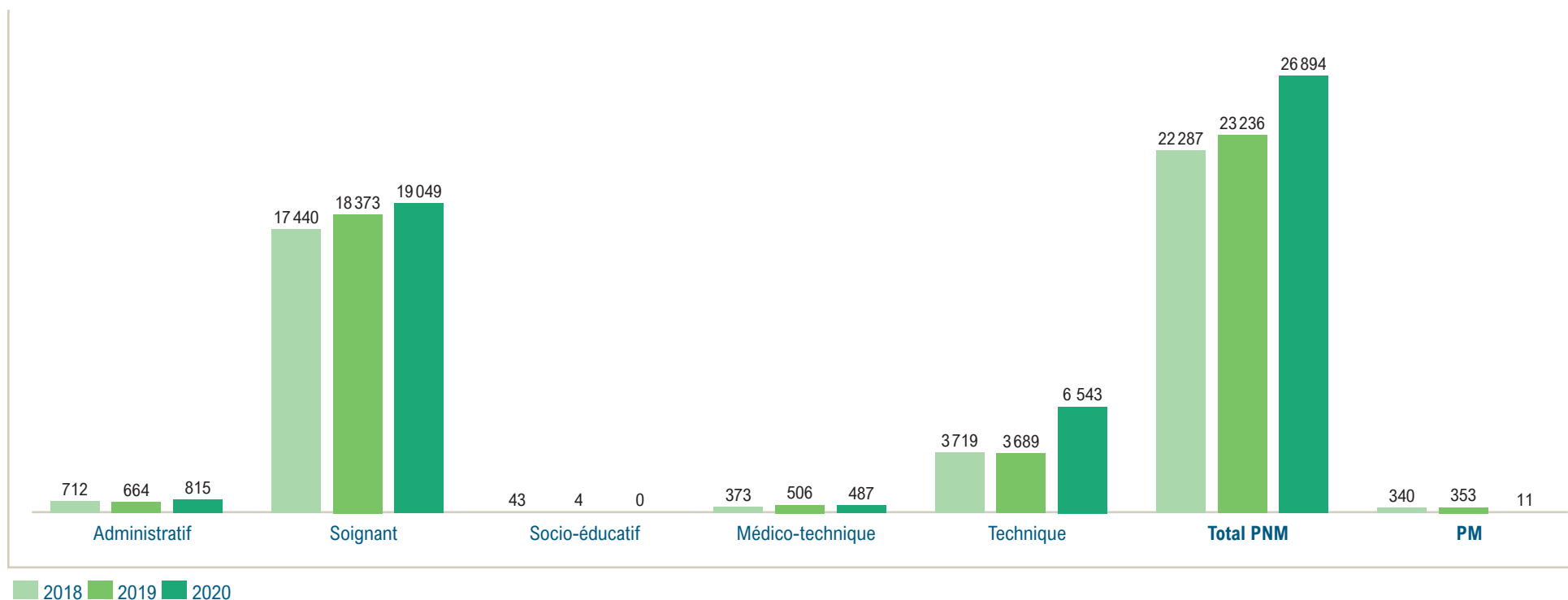
		Accidents du travail - Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2018		0,24%			0,01%	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%
	2020					0,00%	0,18%			0,00%	0,26%			0,19%
Soignants	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%
	2020	0,01%	0,28%	0,01%	0,11%	0,01%	0,36%			0,02%	1,11%	0,03%	1,06%	0,67%
Socio-éducatifs	2018						39,14%	0,01%	0,07%					0,14%
	2019	0,01%												0,01%
	2020													
Médico-techniques	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%
	2020	0,01%	0,12%	0,01%	0,48%	0,01%	0,13%							0,17%
Techniques	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%
	2020	0,01%	0,05%			0,00%	0,03%	0,01%	0,64%	0,04%	1,69%	0,04%	1,65%	1,07%
TOTAL	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%
	2020	0,01%	0,25%	0,01%	0,14%	0,01%	0,20%	0,01%	0,39%	0,02%	1,04%	0,03%	1,33%	0,64%

		Accidents du travail - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018		0,14%		0,04%	0,09%
	2019		0,15%		0,02%	0,09%
	2020	0,00%	0,00%			0,00%

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 2020 (+ 0,08 point) avec + 3 658 jours soit une progression de 15,74 %. Cette progression conjoncturelle s'explique principalement par les conséquences du confinement du printemps 2020 (comité médicale, commission de réforme et experts ont cessé leur activité pendant plus de 2 mois). Pour cette raison, les agents ont été maintenus dans leur situation administrative existant au 17 mars 2020.

> Nombre de jours d'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	2018		63			26	66			7	443		107	712	
	2019		26			12	132		7	2	464	5	16	664	
	2020					2	334			5	474			815	
Soignants	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	
	2020	161	3 375	23	181	15	643			248	12 336	64	2 003	19 049	
Socio-éducatifs	2018						20	3	20					43	
	2019	4												4	
	2020													0	
Médico-techniques	2018	4	232	11	41	4	76	5						373	
	2019		44		365	28	67	2						506	
	2020	7	83	5	207	12	173							487	
Techniques	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	
	2020	5	28			3	17	11	549	49	1 889	90	3 902	6 543	
TOTAL	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	
	2020	173	3 486	28	388	32	1 167	11	549	302	14 699	154	5 905	26 894	

		Accidents du travail - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018		270		70	340
	2019		314		39	353
	2020	3	8			11

➤ Absentéisme accidents de trajet

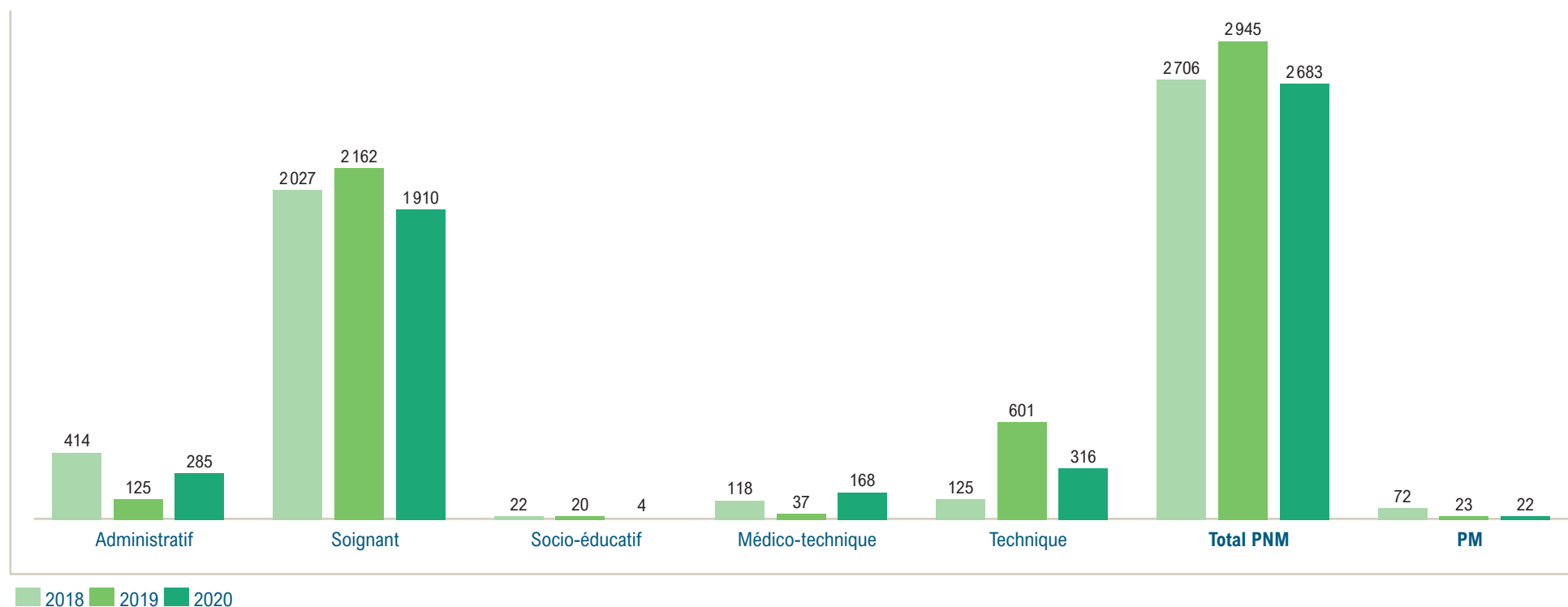
		Accidents de trajet - Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2018			0,02%						0,00%	0,21%			0,10%
	2019					0,00%	0,01%			0,01%	0,05%			0,03%
	2020					0,00%	0,06%				0,09%			0,06%
Soignants	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%
	2020	0,00%	0,07%	0,00%	0,02%	0,00%				0,00%	0,08%	0,00%	0,09%	0,07%
Socio-éducatifs	2018								0,07%					0,07%
	2019								14,81%					0,06%
	2020	0,01%												0,01%
Médico-techniques	2018	0,01%	0,07%		0,06%	0,01%	0,03%							0,04%
	2019						0,02%	0,00%	0,03%					0,01%
	2020		0,21%			0,00%	0,01%							0,06%
Techniques	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%
	2020				0,02%	0,01%	0,02%		0,01%		0,02%	0,00%	0,11%	0,05%
TOTAL	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%
	2020	0,00%	0,07%	0,00%	0,01%	0,00%	0,03%		0,00%	0,00%	0,07%	0,00%	0,10%	0,06%

		Accidents de trajet - Personnel médical				TOTAL
		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018		0,03%		0,01%	0,02%
	2019		0,01%			0,01%
	2020	0,00%			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 baissent sur 2020 -262 jours soit -8,89%. Cette baisse s'explique notamment par la diminution du nombre de trajets domicile travail pendant le confinement et à la généralisation du télétravail dans les secteurs où ce dispositif était possible de par les missions des agents.

> Évolution du nombre de jours d'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	2018			2						8	404			414	
	2019					3	17			13	92			125	
	2020					1	122				162			285	
Soignants	2018	26	842	5	31	4	61			41	948	6	63	2 027	
	2019	29	767				231			32	940		163	2 162	
	2020	41	785	4	26	2				42	840	4	166	1 910	
Socio-éducatifs	2018								22					22	
	2019								20					20	
	2020	4												4	
Médico-techniques	2018	5	48		24	7	34							118	
	2019						26	1	10					37	
	2020		143			6	19							168	
Techniques	2018			1					6	3		1	114	125	
	2019			3		5	17			8	80	12	476	601	
	2020				13	5	10		6		19	5	258	316	
TOTAL	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	
	2020	45	928	4	39	14	151	0	6	42	1 021	9	424	2 683	

		Accidents de trajet - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018		53		19	72
	2019		23			23
	2020	5			17	22

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

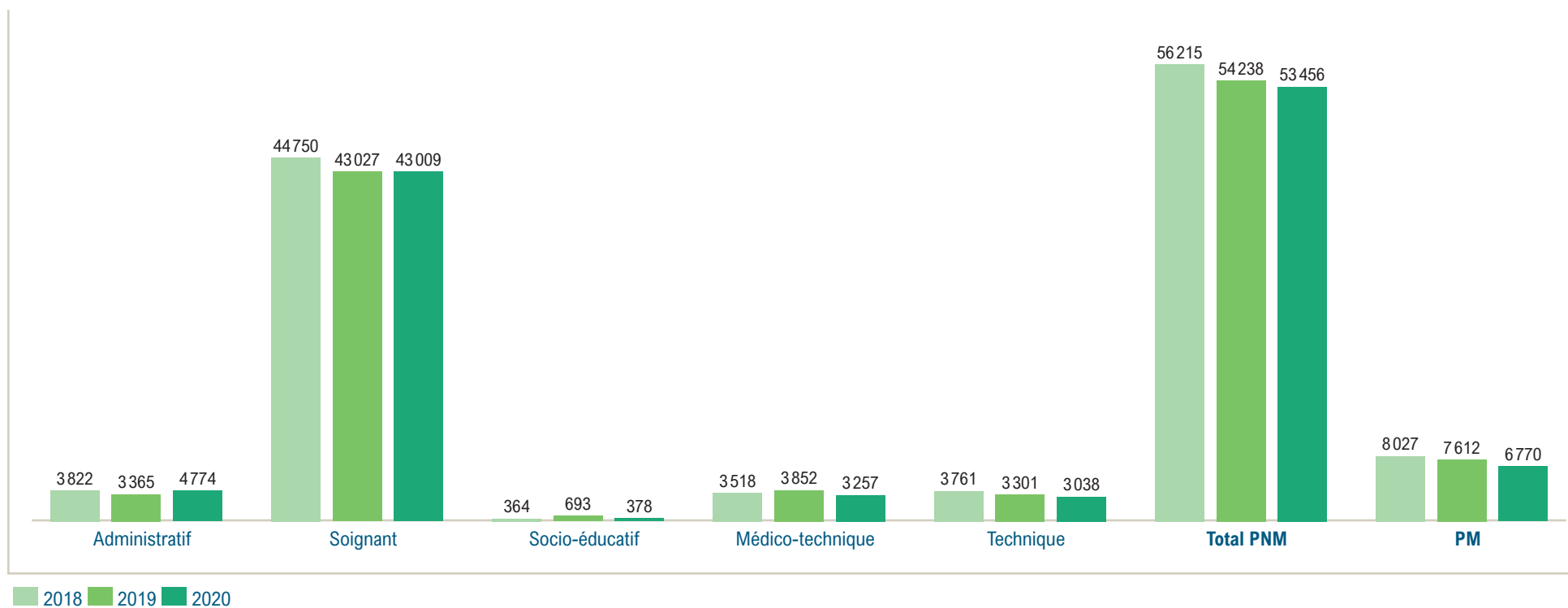
		Maternité, paternité, adoption - Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2018		0,18%		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%
	2020	0,01%	0,82%		0,11%	0,02%	0,82%			0,01%	1,01%	0,06%	0,23%	0,86%
Soignants	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%
	2020	0,02%	2,28%	0,01%	0,12%	0,01%	0,49%			0,01%	1,26%	0,01%	0,10%	1,51%
Socio-éducatifs	2018					7,83%	704,50%							1,14%
	2019	0,05%	2,11%				3,33%							2,20%
	2020		1,31%											1,15%
Médico-techniques	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%
	2020	0,01%	2,22%	0,01%	0,12%	0,01%	1,20%	0,00%	0,08%					1,13%
Techniques	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%
	2020	0,01%	1,48%	0,01%	0,08%	0,03%	2,34%		0,09%	0,00%	0,23%	0,01%	0,08%	0,50%
TOTAL	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%
	2020	0,01%	2,19%	0,01%	0,11%	0,01%	0,98%	0,00%	0,08%	0,01%	1,14%	0,01%	0,09%	1,26%

		Maternité, paternité, adoption - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018	0,00%	3,89%		0,19%	2,22%
	2019	0,00%	3,57%		0,14%	2,01%
	2020		3,05%		0,12%	1,71%

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 (- 1,44 %) soit une baisse de - 762 jours.

> Nombre de jours d'absentéisme maternité, paternité, adoption

		Maternité, paternité, adoption - Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	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
	2020	3	247		11	30	1 557			10	1 861	11	44	3 774
Soignants	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
	2020	189	27 499	22	194	13	871			85	13 923	20	193	43 009
Socio-éducatifs	2018					4	360							364
	2019	15	585				93							693
	2020		378											378
Médico-techniques	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
	2020	8	1 532	5	53	7	1 619	1	32					3 257
Techniques	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
	2020	8	899	4	42	22	1 522		78	5	258	19	181	3 038
TOTAL	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
	2020	208	30 555	31	300	72	5 569	1	110	100	16 042	50	418	53 456

		Maternité, paternité, adoption - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018	2	7 771		314	8 087
	2019	5	7 367		249	7 621
	2020		6 556		214	6 770

➤ Absentéisme maladie professionnelle

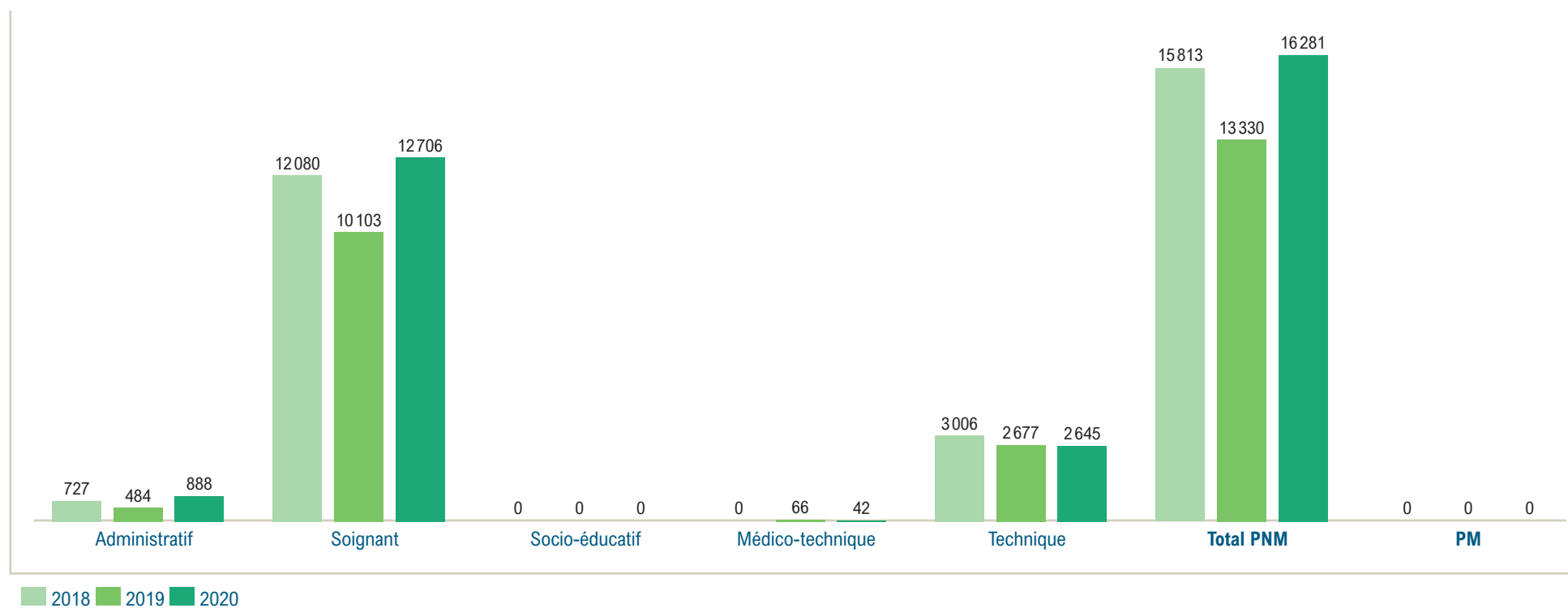
		Maladie professionnelle - Personnel non médical													
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL	
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme			
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Administratifs	2018						0,12%			0,00%	0,26%			0,17%	
	2019						0,24%			0,00%	0,01%			0,11%	
	2020					0,00%	0,20%			0,00%	0,27%			0,20%	
Soignants	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%	
	2020	0,00%	0,11%			0,00%	0,35%			0,00%	0,92%	0,00%	0,29%	0,44%	
Socio-éducatifs	2018														
	2019														
	2020														
Médico-techniques	2018														
	2019						0,05%							0,02%	
	2020					0,00%	0,03%							0,01%	
Techniques	2018									0,00%	1,81%	0,00%	0,39%	0,50%	
	2019									0,00%	1,43%	0,00%	0,43%	0,44%	
	2020										1,54%		0,39%	0,43%	
TOTAL	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%	
	2020	0,00%	0,09%			0,00%	0,18%			0,00%	0,88%	0,00%	0,33%	0,38%	

		Maladie professionnelle - Personnel médical			
		Femme		Homme	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours
Personnel médical	2018				
	2019		0,05%		
	2020		0,06%		

Mode de calcul

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

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme maladie professionnelle



> Nombre de jours d'absentéisme maladie professionnelle

		Maladie professionnelle - 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	2018						206			7	514			727	
	2019						452			5	27			484	
	2020					3	378			1	506			888	
Soignants	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	
	2020	7	1 279			5	621			25	10 217	2	550	12 706	
Socio-éducatifs	2018													0	
	2019													0	
	2020													0	
Médico-techniques	2018													0	
	2019						66							66	
	2020					1	41							42	
Techniques	2018									4	2 044	4	954	3 006	
	2019									3	1 646	6	1 022	2 677	
	2020										1 725		920	2 645	
TOTAL	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	
	2020														

		Maladie professionnelle - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018					0
	2019		103			103
	2020		135			135

➤ Focus ASA COVID

Les ASA (Autorisation Spéciales d'Absence) ne sont pas recensées dans les motifs d'absence étudiés au sein du bilan social. Intégrées aux données du bilan social les ASA feraient passer le taux d'absence de 8,25% à 8,86%.

		N07 ASA POPUL À RISQUE			N08 ASA SUSPICION COVID			N09 ASA MAINTIEN DOMIC			Total ASA COVID		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1. Personnel administratif	Nb jours d'absence		34	77		17	50	2	1 955	2 471	2	2 006	2 598
	Taux absentéisme		0,001%	0,002%		0,000%	0,001%	0,000%	0,046%	0,058%	0,000%	0,047%	0,061%
2. Personnel soignant	Nb jours d'absence	280		218	308	30	350	5 569	831	5 885	6 157	861	6 453
	Taux absentéisme	0,007%		0,005%	0,007%	0,001%	0,008%	0,131%	0,020%	0,139%	0,000%	0,042%	0,053%
3. Personnel socio-éducatif	Nb jours d'absence				9	1		113	54		122	55	
	Taux absentéisme				0,000%	0,000%		0,003%	0,001%		0,003%	0,001%	
4. Personnel médico-technique	Nb jours d'absence				18	29	2	1 166	2 458	37	1 184	2 487	39
	Taux absentéisme				0,000%	0,001%	0,000%	0,027%	0,058%	0,001%	0,028%	0,059%	0,001%
5. Personnel technique	Nb jours d'absence			86	3	20	84	298	1 464	4 353	301	1 484	4 523
	Taux absentéisme			0,002%	0,000%	0,000%	0,002%	0,007%	0,035%	0,103%	0,007%	0,035%	0,107%
Total	Nb jours d'absence	280	34	381	338	97	486	7 148	6 762	12 746	7 766	6 893	13 613
	Taux absentéisme	0,007%	0,001%	0,009%	0,008%	0,002%	0,011%	0,168%	0,159%	0,300%	0,183%	0,162%	0,321%

➤ 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	2018	28,24	84,66	27,43	7,81%
	2019	27,82	85,41	26,54	7,56%
	2020	31,47	84,85	28,72	8,25%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2018	28,71	94,95	29,88	8,13%
	2019	29,15	90,69	29,72	8,07%
	2020	31,80	89,03	31,34	8,54%
Personnel médical	2018	31,56	72,86	9,48	3,93%
	2019	27,94	73,99	8,34	3,35%
	2020	38,15	76,07	9,39	3,75%

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	2018	2,67%	7,86%	7,27%	11,28%
	2019	2,55%	7,53%	7,25%	10,94%
	2020	2,90%	8,28%	7,98%	11,67%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2018	1,80%	8,37%	7,78%	12,06%
	2019	2,05%	8,05%	8,03%	12,71%
	2020	2,80%	8,58%	8,56%	12,40%
Personnel médical	2018		5,22%	3,29%	2,42%
	2019		4,60%	2,08%	2,47%
	2020	0,00%	4,95%	1,94%	3,62%

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	2018	10 431	3 223	592 020,54
	2019	10 036	4 850	651 588,19
	2020	6 972	3 792	522 761,65
Personnel médical	2018	162	129	17 296,86
	2019	180	139	21 272,01
	2020	173	112	19 931,67
Total	2018	10 593	3 352	609 317,40
	2019	10 216	4 989	672 860,20
	2020	7 145	3 904	542 693,32
Personnel soignant	2018	7 438	3 626	463 843,05
	2019	7 133	3 514	440 979,56
	2020	4 979	2 740	380 371,53

IND 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	2018	15,99%	286	14,91%	64	15,77%	350
	2019	16,10%	199	16,32%	63	16,15%	262
	2020	16,22%	213	17,36%	49	16,44%	262
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2018	12,39%	177	11,58%	12	12,29%	189
	2019	12,37%	82	13,42%	15	12,50%	97
	2020	12,92%	103	14,12%	12	13,07%	115
Personnel médical	2018	7,69%	8	7,06%	12	7,39%	20
	2019	8,55%	8	7,88%	23	8,23%	31
	2020	8,61%	5	8,50%	13	8,56%	18
Total CHU	2020	15,63%	218	15,28%	62	15,55%	280

Mode de calcul

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

Le turn-over continue sa progression avec un taux de 16,44 % (15,77 % en 2018 à 16,15 % en 2019).

Ce taux ne reflète pas une problématique sociale, mais plutôt du déséquilibre entre le nombre d'entrées enregistré sur l'année + 4,67 % (+ 2016 recrutements) et une augmentation moins importante des sorties 1,59 % (+ 1 977 sorties).

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2018	13,72%	9,15%	13,38%
	2019	11,81%	5,56%	11,35%
	2020	8,25%	5,10%	8,00%
Soignants	2018	14,58%	14,19%	14,53%
	2019	13,23%	10,79%	12,92%
	2020	13,26%	11,61%	13,06%
Socio-éducatifs	2018	12,99%	0,00%	12,61%
	2019	20,00%	33,33%	20,43%
	2020	6,38%	0,00%	6,19%
Médico-techniques	2018	9,55%	8,84%	9,34%
	2019	6,49%	10,53%	7,66%
	2020	6,96%	6,96%	6,96%
Techniques	2018	15,33%	9,09%	11,44%
	2019	14,26%	8,49%	10,76%
	2020	10,96%	7,66%	8,96%
TOTAL	2018	14,22%	11,20%	13,60%
	2019	12,80%	9,59%	12,16%
	2020	12,06%	9,16%	11,48%

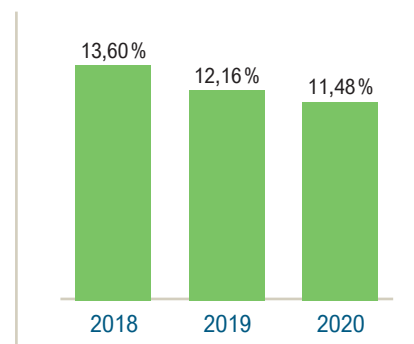
Mode de calcul

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).

Le taux de mobilité continue de baisser (-1,44 sur 2019 et -0,68 point sur 2020) mais ne reflète pas la réalité de ce qu'a été 2020.

Dans le cadre de la prise en charge de la pandémie, les mouvements internes pérennes ont été ralentis pour sanctuariser les secteurs les plus touchés. Néanmoins, la grande solidarité des professionnels a donné lieu à de multiples prêts retracés dans Chronos (au lieu de Cpage). Ces prêts sont valorisés à 1 131,47 mensualités soit un peu plus de 94 ETP.



PROPORTION D'AGENTS EFFECTUANT DES HORAIRES DÉROGATOIRES

	Nombre d'agents	Part de l'effectif total
Horaires en 12 heures (jour ou nuit)	823	6,78%
Horaires en 12 heures (jour uniquement)	746	6,14%
Horaires entre 10 et 12 heures (jour uniquement)	447	3,68%

823 personnes ont travaillé en 12 h au cours de l'année 2020 soit **6,78%** 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 2020 et a maintenu un nombre de départ en formation continue de 795 professionnels malgré la crise sanitaire et le confinement.

Les professionnels médicaux bien qu'assignés sont restés très mobilisés pour suivre les actions de formations proposées en distanciel et maintenir le développement de leur compétences.

La structuration d'axes institutionnels pour les professionnels médicaux a permis d'étayer l'offre au-delà des actions financées au titre de la FMC.

Les actions DPC ont été particulièrement valorisées en 2020 (actions d'EPP, actions cognitives) générant ainsi des abondements financiers. Le dynamisme du CHU de Bordeaux sur ce secteur a d'ailleurs été salué par l'Agence Nationale du DPC. Cependant, le travail de structuration du DPC est à poursuivre en 2021 afin d'assurer la reconnaissance de nouvelles actions de formations par l'ANDPC tant au plan des orientations nationales que des orientations par spécialités.

➤ Personnel non médical

L'année 2020 a marqué un tournant sur le plan de la formation continue. La restructuration du pôle des ressources humaines et notamment la dissolution du pôle formation (service formation et CFPPS) en deux entités distinctes et rattachées à deux sous-directions, aura permis de replacer l'unité formation continue en tant que commanditaire délégué de la formation pour l'institution.

Malgré la crise sanitaire, l'unité formation continue a poursuivi son travail de structuration et de visibilité pour assurer une organisation et un suivi qualitatif des actions de formation. L'ingénierie de formation a été replacée au cœur des axes stratégiques de l'unité pour une meilleure utilisation et optimisation des fonds dédiés.

Si la crise a freiné les actions initialement prévues au plan de développement des compétences de 2020, la créativité a été de mise pour assurer le maintien des actions et/ou leur transformation. Les actions de formations non réalisées au second trimestre (période de confinement) ont été reportées sur la fin de l'année et/ou transformées en action de formation sous modalité « distanciel ». Certaines actions prévues et annulées ont été

modifiées pour permettre la réalisation d'autres actions non envisagées. Ainsi, des actions de formation nouvelles ont été mises en place dans le cadre du COVID (formation de renfort des IDE et AS en réa, prélèvement rhinopharyngés, prise en charge du patient Covid en Réa, dispositif de formation management de crise Covid...).

De même, les fonds non utilisés correspondant à des actions de formation annulées ont été réinvestis sur deux axes. D'une part au titre des études promotionnelles, avec l'envoi de 14 professionnels supplémentaires (64 contre 50 initialement prévus) et pour un budget total de 4,8M € (hors soutien ANFH). D'autre part, un budget de 300 000 € a été réservé pour 2021 au titre de la transformation des fonds de la formation ; Il aura pour vocation de financer l'acquisition de matériels informatique et technique (simulation...) dédié à la formation à distance (acquisition de PC portables pour le e-learning, rénovation technique de salles de formation/ampli, matériels pédagogique...).

Les fonds de formation ont donc été totalement consommés pour la réalisation de projets collectifs ou 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.

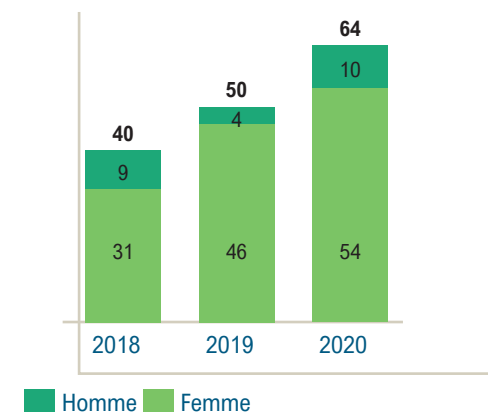
Pour l'année 2020, le CHU de Bordeaux dispose d'un taux de départ en formation de 73 % soit 8851 départs de professionnels). Le nombre de départ en formation continue a considérablement baissé en raison de la crise sanitaire, en raison des annulations de formations ou des annulations de candidatures (pour raison de service, maladie). Cependant, l'intérêt des professionnels pour le développement des compétences s'est accru dans le courant de l'année 2020, entraînant ainsi le dynamisme et la créativité de l'unité formation pour assurer une activité soutenue en formation, au profit des professionnels de l'institution.

IND10 NOMBRE DE PROMOTIONS PROFESSIONNELLES (PNM)

➤ Nombre d'agents ayant démarré un cursus

	Femme			Homme		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
IFAS	7	9	11	2	2	3
IFSI	6	7	11	2	1	3
IADE	5	5	4	3	1	2
IBODE	4	8	8	1	0	0
IFCS	4	9	7	1	0	2
Psychomotricienne	0	0	0	0	0	0
Assistante sociale	0	0	1	0	0	0
IFAP cursus partiel	1	0	5	0	0	0
IFP	3	2	1	0	0	0
IFP	1	1	0	0	0	0
IPA	0	5	6	0	0	0
Total	31	46	54	9	4	10

➤ Nombre de promotions professionnelles



	2020
Nombre de demandeurs	140
Nombre d'inscrits aux concours	140
Taux de réussite aux concours en 2019	34 %
Nombre de reçus aux concours	48

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		
2018	2019	2020
2 220 853,98	2 550 032,26	3 010 264,24
0,42%	0,48%	0,53%

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

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2018	54	10	64	
2019	96	13	109	70,31%
2020	40	8	48	-55,96%

➤ 10.4 Nombre de refus de promotions professionnelles

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2018	23	1	24	
2019	49	6	55	129,17%
2020	36	7	43	-21,82%

Dont 4 reports (2F et 2H) et 39 refus (34F et 5H) ; dossiers finaux vus en commission financière, après réception en CDP.
Il faut ajouter 34 refus supplémentaires pour non réception au concours.
Le nombre de refus a baissé en raison de la validation de 14 EP supplémentaire par rapport au prévisionnel 2020 initial.

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	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%
	2020	1,04%	3,02%	1,31%	2,97	0,10%	75,09%	69,48%	73,97%
Personnel médical	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%	51,04%	40,94%	46,15%
	2020	15,48%	17,56%	16,47%	0,94	0,07%	58,18%	45,13%	51,96%
Total	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%	87,32%	73,66%	84,17%
	2020	2,61%	9,05%	3,86%	2,74	0,09%	73,78%	63,77%	71,48%

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

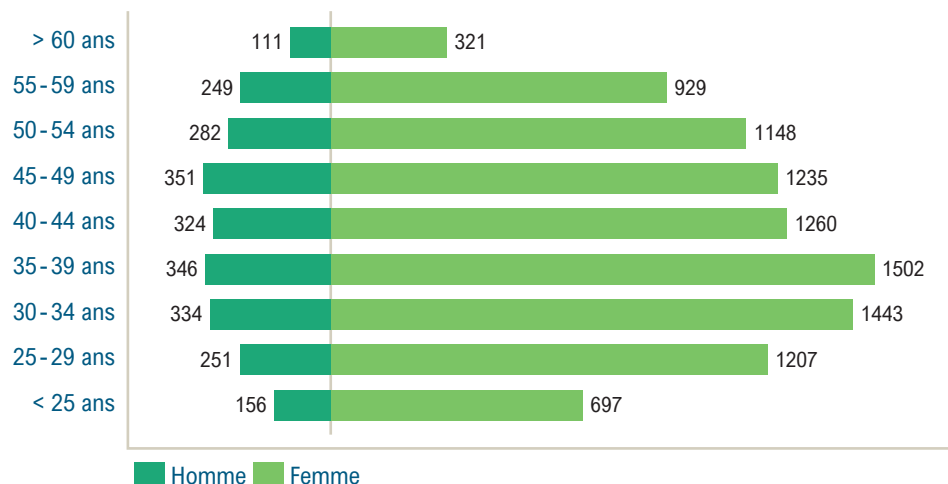
Mode de calcul : Nombre d'agents qui conçoivent ou proposent des programmes de DPC / Effectif physique moyen des professionnels concernés par le DPC

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

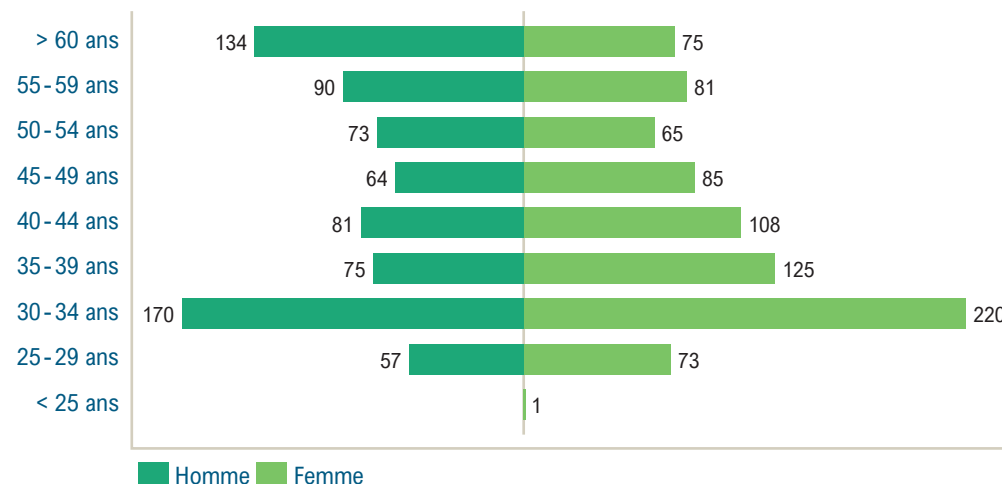
Mode de calcul : Nombre de départs en formation continue / Effectif moyen au 31-12-N

IND 12 1. PYRAMIDES DES ÂGES

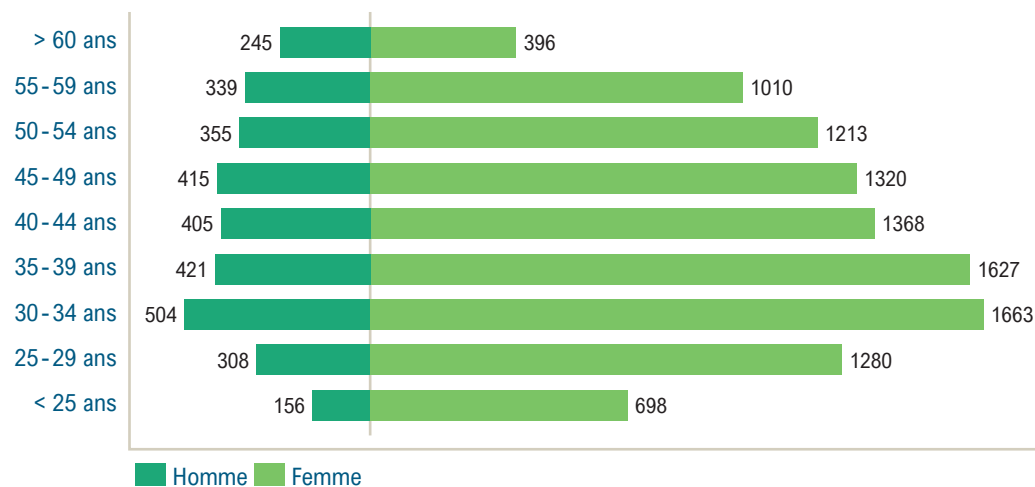
Personnel non médical



Personnel médical



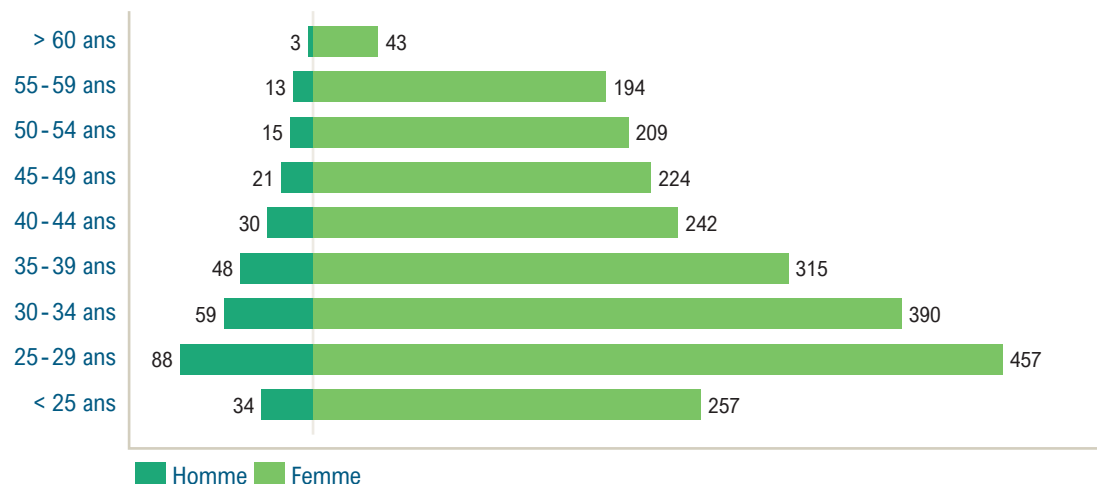
Total CHU



2. REPÉRAGE DE MÉTIERS MÉDICAUX ET NON MÉDICAUX SENSIBLES OU EN TENSION

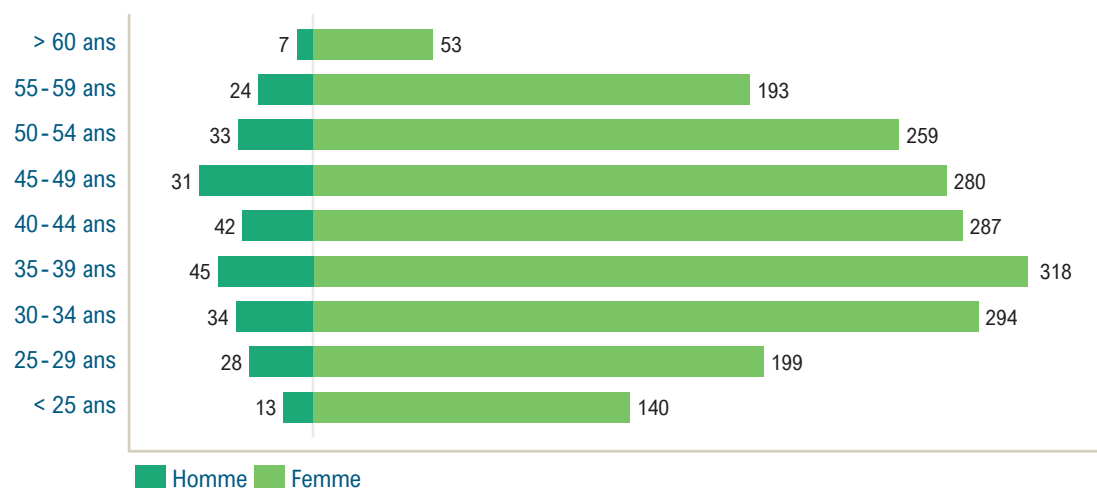
(métiers listés par l'agence régionale de santé)

➤ Infirmier en soins généraux (personnel non médical)



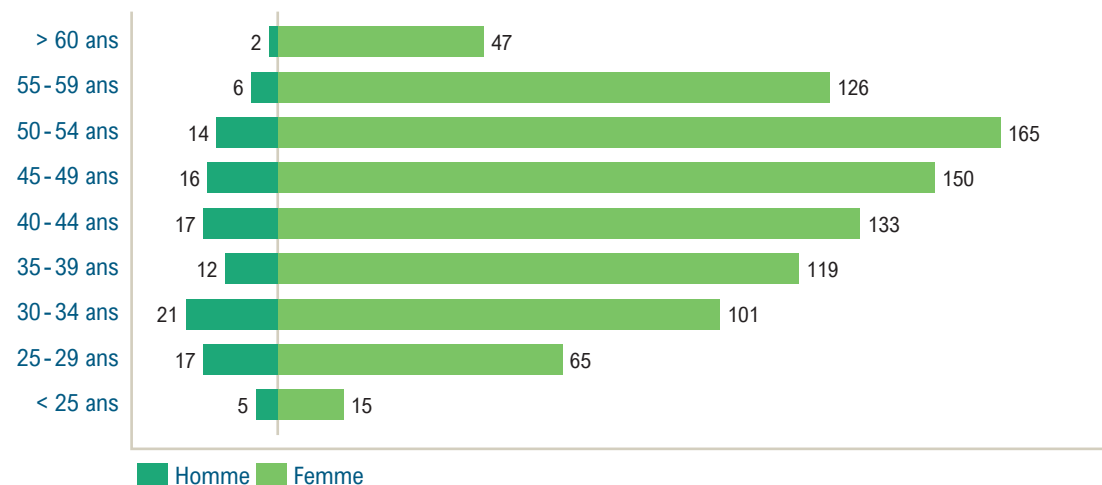
	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Infirmier en soins généraux	20	24	37

➤ Aide-soignant (personnel non médical)



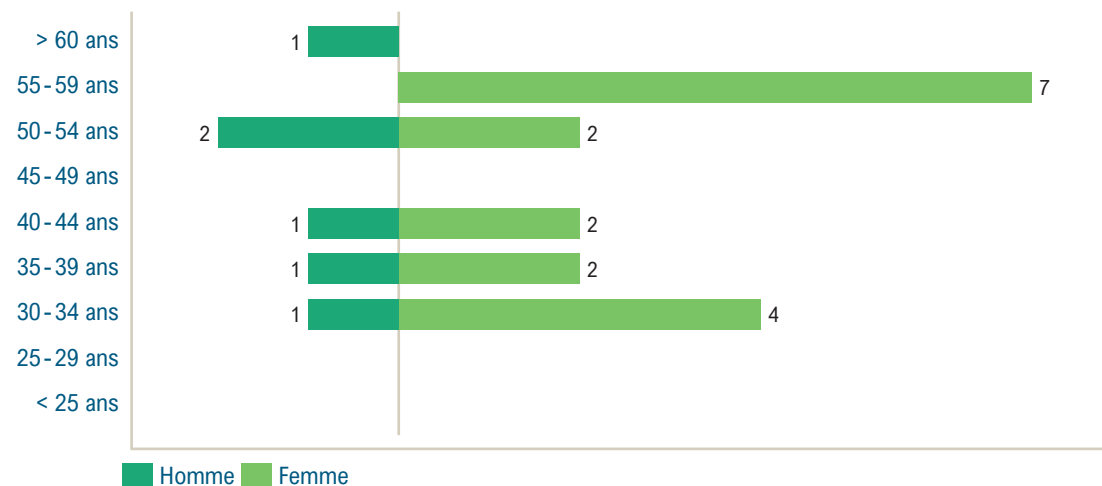
	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Aide-soignant	10	33	23

➤ Infirmier spécialisé et assimilé (personnel non médical)



	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Infirmier spécialisé et assimilé	11	10	17

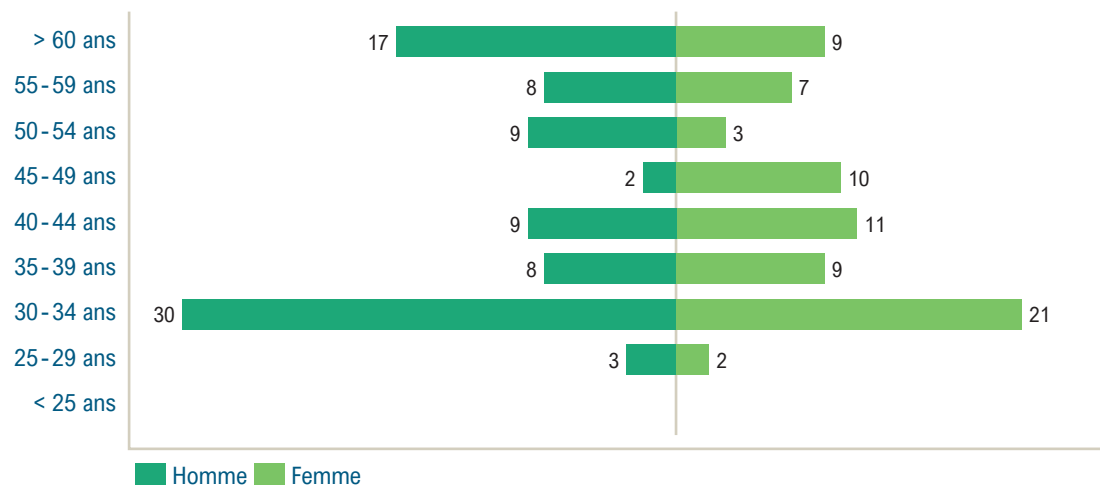
➤ Anatomie et cytologie pathologiques (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Anatomopathologistes	1		

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

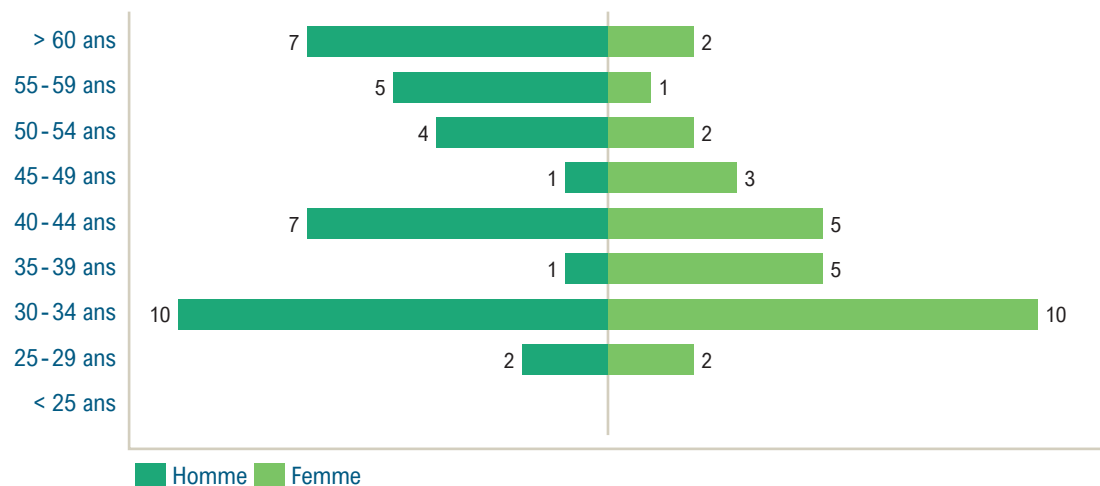
➤ Anesthésistes-réanimateurs (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Anesthésistes-réanimateurs	19	3	4

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

➤ Imageurs médicaux (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Imageurs médicaux	5	3	1

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

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

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

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

Pour ces spécialités, un accompagnement de la DAM est effectif 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. Plusieurs mesures de fidélisation sont en place : versement de la prime d'engagement dans la carrière hospitalière, recrutement au 4^e échelon + 10 %...

IND13 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 2019	Taux d'agents toujours présents en 2020
2018	455	82,42%	61,98%
2019	457		87,96%
2020	452		



➤ Personnel non médical

Le pôle des ressources humaines s'attèle à mettre en adéquation les effectifs avec l'activité recensée sur les pôles et secteurs. Ce travail se retrouve au cours des échanges mensuels avec les pôles où les effectifs induits par les organisations (EIO), les maquettes organisationnelles, le taux d'occupation, l'absentéisme sont étudiés afin de répondre au mieux aux demandes présentées par les pôles.

➤ Personnel médical

1) Les évolutions parmi le personnel hospitalo-universitaire se font 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 de prévoir les mouvements en tenant compte de la qualité des candidats et des besoins d'une spécialité sur le plan de l'activité clinique ainsi que de la recherche et de l'enseignement.

2) Les évolutions des effectifs des internes et des étudiants hospitaliers se font 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.

3) S'agissant des personnels médicaux seniors exclusivement hospitaliers, 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 évaluation des moyens au regard de l'activité permet souvent de justifier les arbitrages rendus.

Dialogue social

IND 15 NOMBRE DE RÉUNIONS DE CONCERTATION

(hors des réunions réglementaires et institutionnelles)

	2018	2019	2020
Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement, gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc.)	440	441	173
Réunions liées à la gestion de crise / à une situation conjoncturelle	20	19	58
Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social	25	49	24

IND 16 NOMBRE D'HEURES SYNDICALES UTILISÉES OU OCTROYÉES PAR RAPPORT AU CRÉDIT GLOBAL DE TEMPS SYNDICAL

	2018	2019	2020
Nombre d'heures syndicales utilisées / crédit global de temps syndical	85,02%	68,81%	60,63%
Crédit global de temps syndical	42 941	43 147	43 147
Nombre d'heures syndicales utilisées	36 507	29 688	26 160

IND 17 NOMBRE D'HEURES (PNM) OU DE DEMI-JOURNÉES (PM) DE GRÈVE

Nombre d'heures pour le personnel non médical	2018	5 719,10
	2019	11 806,85
	2020	9 341,10
Nombre de 1/2 journées pour le personnel médical	2018	32
	2019	418
	2020	96

Pour le PNM à partir de 2018, le volume d'heures de grève est issu du logiciel de gestion du temps de travail Chronos.

18.1. Nombre d'agents (ETP) bénéficiant du crédit global de temps syndical							153,60
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	21,85	0,00	0,00	0,00	7,08	54,83	83,76
18.3 Nombre d'agents (effectif physique) bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail							1 50%
18.4. Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services							127
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	602
18.7. Nombre des heures mutualisées en 2016 pour lesquelles l'établissement a bénéficié d'une compensation financière en 2017 (en cours)	N/A
18.8. Montant de la compensation financière reçue, rapporté au coût total des heures effectuées par des agents de l'établissement au titre de la mutualisation	N/A

Santé et sécurité au travail

IND 19 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

	2018	2019	2020
Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	1 171	1 256	1 169
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	17,09
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	20 080	22 532	26 905

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Emplois d'instruments et AES	282
	Efforts de soulèvement	266
	Chutes, glissades	202

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	115
	Chutes, glissades	101
	Autres éléments matériels	52

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Aide-soignant(e)	303
	Infirmier(e) en soins généraux	284
	Agent de bio-nettoyage	82
	Manipulateur(trice) d'électroradiologie médicale	33
	Auxiliaire puériculture	32

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	233
	De 8 h 00 à 10 h 00	195
	De 14 h 00 à 16 h 00	155
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	

IND 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	2018	13 508	2 305	15 813
	2019	11 854	1 476	13 330
	2020	14 809	1 472	16 281

➤ 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	2018	64
	2019	45
	2020	62

	2018	2019	2020
21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement	5,76 %	5,98 %	5,81 %

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	2018	2		2	
	2019	3		3	+ 50,00%
	2020	8		8	+ 166,67%
Soignants	2018	41	2	43	
	2019	56	3	59	+ 37,21%
	2020	61	7	68	+ 15,25%
Socio-éducatifs	2018			0	
	2019			0	
	2020			0	
Médico-techniques	2018	1		1	
	2019	2	1	3	+ 200,00%
	2020			0	- 100,00%
Techniques	2018	5		5	
	2019	7	3	10	+ 100,00%
	2020	1		1	- 90,00%
TOTAL	2018	49	2	51	
	2019	68	7	75	+ 47,06%
	2020	70	7	77	+ 2,67%

21.3 Citer les 5 principales causes de reclassement	1. TMS Membres supérieurs 2. TMS Rachis 3. Troubles psychiques 4. Cancers 5. Allergies
--	--

21.4 Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année N	3
--	----------

21.5 Nombre de contrats d'apprentissage signés	6
---	----------

21.6 Nombre de stagiaires accueillis	273
---	------------

21.7 Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)			
	2018	2019	2020
Total budget	2 945 987,00	2 959 360,00	3 446 870,00
Subvention du CHU	1 240 061,00	1 123 718,00	1 509 665,00
Part de la subvention CHU en %	42,09%	37,97%	43,80%

21.8 Nombre de places offertes en crèche	107 places ont été proposées sur 180 places autorisées
21.9 Nombre de demandes insatisfaites en crèche	215 demandes insatisfaites sur 322 dossiers présentés

21.10 Existence d'un service de restauration pour le personnel			
	2018	2019	2020
Nombre de repas	719 311	733 152	577 103
Coût moyen d'un repas servi au personnel	6,16 €	6,11 €	6,88 €

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports			
	Nombre de bénéficiaires (exprimé en mois de prise en charge)	Montant	Moyenne mensuelle
2018	2 453	39 176,71	14,69 €
2019	2 426	41 855,22	15,28 €
2020	2 261	38 448,87	17,01 €

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.

IND 22 EXISTENCE DU DOCUMENT UNIQUE

Nombre de risques faisant l'objet d'une action réalisée ou en cours : 841 actions

Nombre de risques évalués dans le DU : 2 258 dangers

	2020
Existence du document unique (DU)	Oui
Date de dernière mise à jour (JJ-MM-AAAA)	14-02-2021
Nombre de risques répertoriés dans le DU	2 258
Nombre de risques répertoriés dans le DU et faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	841
Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	37,25 %

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	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
	2020	60 668,99	66 220,81	29 190,41	32 501,42	23 990,16	24 265,35	65 794,00	79 596,06	30 562,11	43 982,53	25 068,86	23 741,27
Soignants	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
	2020	35 704,28	36 633,87	39 597,52	40 069,83	27 502,26	28 396,79	38 030,77	39 498,63	38 206,68	44 297,38	29 784,68	36 415,86
Socio-éducatifs	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		
	2020	30 336,13	30 622,72	22 908,78				32 262,36	4 841,09	23 878,60	21 211,65		
Médico-techniques	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	
	2020	35 471,20	36 122,07	32 083,12	32 720,39	21 757,01	25 083,04	37 652,23	35 535,18	35 188,78	37 015,18	126 612,37	
Techniques	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
	2020	41 036,99	47 293,72	28 458,37	32 431,46	24 814,51	25 876,26	41 694,34	50 151,40	28 466,17	37 578,29	26 688,67	34 118,58
Toutes catégories professionnelles confondues	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
	2020	36 378,79	39 726,96	32 872,86	33 050,69	26 808,76	26 860,65	38 333,04	40 968,74	34 513,17	38 296,56	28 996,64	34 272,91

➤ 23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PM)

		En euros	
		Femme	Homme
Assistants	2018	40 267	44 511
	2019	39 536	43 161
	2020	41 930	45 264
Hospitalo-universitaires	2018	33 496	43 240
	2019	33 427	42 356
	2020	35 452	43 722
Praticiens hospitaliers temps partiel	2018	42 736	45 267
	2019	42 913	43 568
	2020	45 337	44 452
Praticiens hospitaliers temps plein	2018	78 656	83 695
	2019	78 564	83 270
	2020	79 716	85 442
Praticiens attachés	2018	47 707	46 481
	2019	47 774	46 216
	2020	49 828	46 507
Praticiens attachés associés	2018	41 045	45 649
	2019	41 190	45 588
	2020	43 862	43 190
Praticiens contractuels	2018	59 229	70 144
	2019	61 471	68 435
	2020	68 682	77 160

(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	1 355,35	1 290,57 95,22%	64,78 4,78%
Personnel médical ⁽¹⁾	0,00		
Total	1 355,35	1 290,57 95,22%	64,78 4,78%

(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	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%
	2020	31,82%	35,80%	19,94%	27,69%	16,97%	17,93%	20,77%	62,38%	22,13%	44,90%	19,95%	15,05%
Soignants	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%
	2020	23,65%	26,83%	23,31%	26,66%	27,09%	28,48%	25,41%	29,69%	23,81%	27,72%	32,03%	44,34%
Socio-éducatifs	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%		
	2020	16,50%	21,07%	12,36%				17,58%	9,64%	12,70%	7,81%		
Médico-techniques	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%	
	2020	23,37%	24,21%	19,97%	21,66%	15,08%	18,09%	23,00%	30,92%	23,75%	27,84%	84,96%	
Techniques	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%
	2020	12,96%	17,54%	16,87%	25,79%	19,35%	20,78%	12,60%	13,46%	14,09%	32,55%	24,34%	40,33%
Toutes catégories professionnelles confondues	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%
	2020	23,37%	24,82%	20,81%	24,79%	25,29%	24,10%	24,24%	30,31%	22,84%	30,95%	30,27%	40,76%

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

		En euros			
		Femme		Homme	
Assistants	2018	16 148,93	40,10%	25 259,18	56,75%
	2019	15 333,02	38,78%	24 285,09	56,27%
	2020	18 591,68	44,34%	23 566,19	52,06%
Hospitalo-universitaires	2018	12 510,55	37,35%	12 305,82	28,46%
	2019	12 575,88	37,62%	12 412,92	29,31%
	2020	13 290,59	37,49%	14 493,10	33,15%
Praticiens hospitaliers temps partiel	2018	5 973,71	13,98%	5 609,61	12,39%
	2019	5 416,28	12,62%	3 794,79	8,71%
	2020	6 837,96	15,08%	3 971,31	8,93%
Praticiens hospitaliers temps plein	2018	12 789,83	16,26%	18 612,01	22,24%
	2019	12 738,47	16,21%	17 743,48	21,31%
	2020	14 714,65	18,46%	19 727,93	23,09%
Praticiens attachés	2018	6 051,81	12,69%	6 571,68	14,14%
	2019	6 685,51	13,99%	4 976,74	10,77%
	2020	7 670,88	15,39%	6 122,07	13,16%
Praticiens attachés associés	2018	1 636,45	3,99%	6 983,85	15,30%
	2019	2 672,82	6,49%	6 780,23	14,87%
	2020	1 962,86	4,48%	6 488,13	15,02%
Praticiens contractuels	2018	11 259,72	19,01%	13 096,91	18,67%
	2019	14 501,07	23,59%	11 867,81	17,34%
	2020	20 393,18	29,69%	22 903,71	29,68%

(1) Ensemble des indemnités incluant la permanence des soins

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

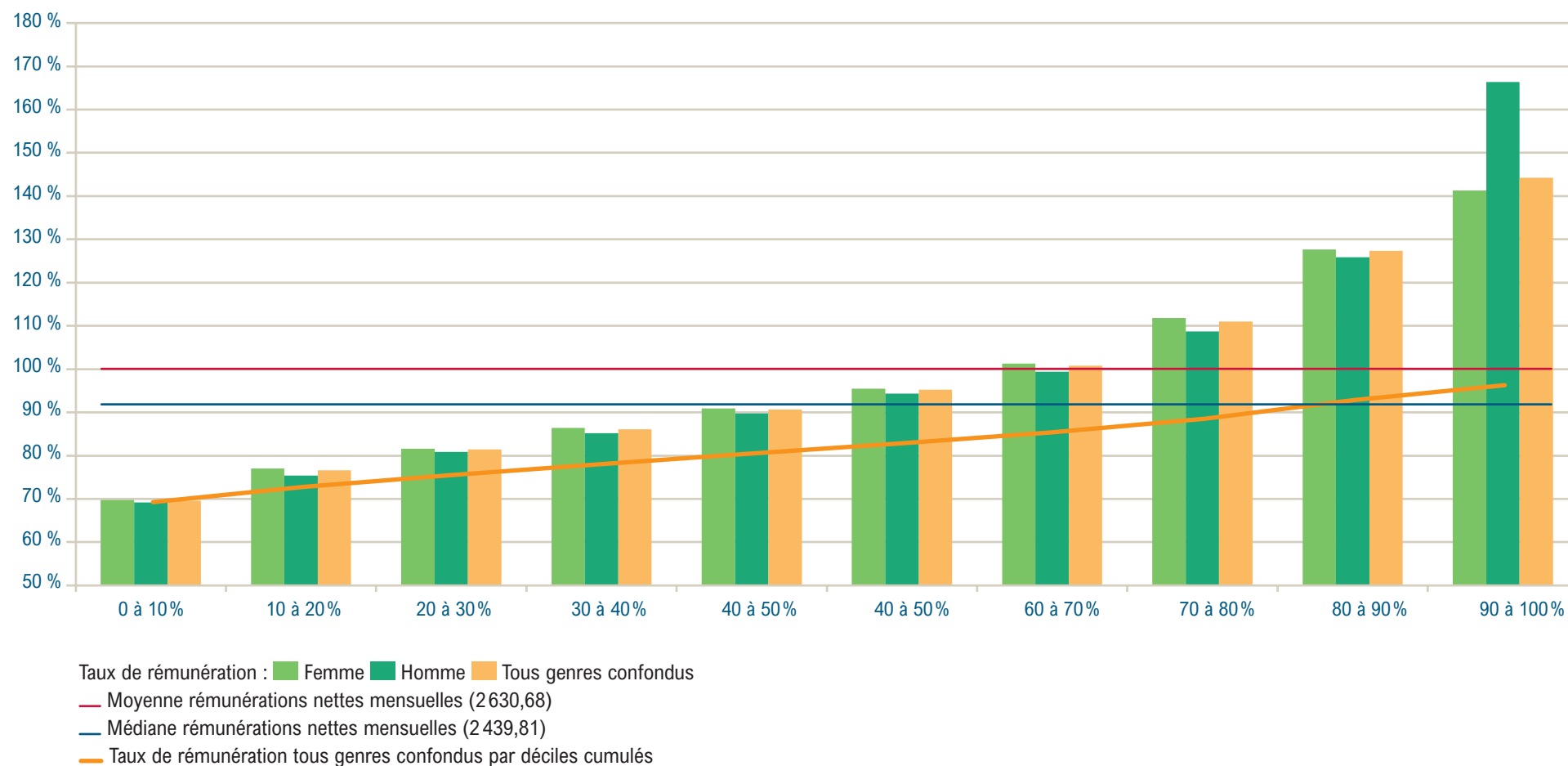
Les moyennes mensuelles des rémunérations nettes (avant PASRAU) sur 2019 de chaque agent à temps plein et présent les 12 mois de l'année sont classées par ordre croissant, puis découpées en 10 groupes de même effectif (déciles), soit mixte (global PNM) soit par genre.

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 %	1 831,23	1 835,52	1 820,95	69,61%	69,79%	69,17%
10 à 20 %	2 015,84	2 024,90	1 984,42	76,63%	76,99%	75,38%
20 à 30 %	2 142,75	2 146,59	2 129,31	81,45%	81,61%	80,89%
30 à 40 %	2 264,64	2 271,99	2 243,04	86,09%	86,38%	85,21%
40 à 50 %	2 384,99	2 390,90	2 363,49	90,66%	90,90%	89,78%
50 à 60 %	2 504,49	2 511,38	2 484,25	95,20%	95,48%	94,37%
60 à 70 %	2 652,36	2 663,83	2 615,89	100,82%	101,28%	99,37%
70 à 80 %	2 920,28	2 940,25	2 861,55	111,01%	111,79%	108,70%
80 à 90 %	3 349,53	3 357,67	3 313,58	127,33%	127,66%	125,88%
90 à 100 %	3 793,62	3 716,49	4 379,05	144,21%	141,30%	166,35%
Salaire net moyen	2 630,68	2 630,15	2 632,42			
Salaire net médian	2 439,81	2 444,38	2 425,77			
Ratio des rémunérations 10 % plus élevées / 10 % plus faibles				2,07	2,02	2,40

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



Partie 1.2

ÉTAT ET ANALYSE DES DONNÉES SOCIALES DU PERSONNEL NON MÉDICAL PAR PÔLE

IND1 EFFECTIFS MOYENS RÉMUNÉRÉS PAR BUDGET ET PAR PÔLE

➤ Focus par budget

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8 725,38	2 291,43	11 016,81	8 809,19	2 285,53	11 094,72	8 918,35	2 311,77	11 230,12
Budget C - Instituts de formation	109,26	15,89	125,15	105,31	16,78	122,09	109,53	14,54	124,07
Budget B - USLD Long séjour	110,26	8,05	118,31	107,25	9,35	116,61	108,16	7,99	116,16
Budget E1 - EHPAD Lormont	72,04	5,10	77,14	72,00	7,18	79,19	73,90	7,68	81,58
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	30,81	4,42	35,23	30,68	4,24	34,93	32,71	4,87	37,59
Budget P - CAMSP	14,54		14,54	13,55		13,55	12,59	0,37	12,96
Budget G - GHT	15,12	2,76	17,88	17,66	5,19	22,85	15,13	5,37	20,50
Total	9 077,41	2 327,65	11 405,06	9 155,65	2 328,28	11 483,92	9 270,38	2 352,60	11 622,98

➤ Focus par pôle

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	598,75	71,14	669,89	593,39	74,37	667,76	576,15	71,38	647,53
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	440,20	18,70	458,90	463,35	20,96	484,31	466,36	19,78	486,14
Pôle neurosciences cliniques	374,20	28,22	402,42	378,30	25,44	403,74	378,79	31,38	410,17
Pôle spécialités médicales	513,36	63,32	576,68	501,93	66,81	568,74	523,67	67,74	591,41
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	315,97	29,32	345,29	379,80	34,55	414,35	378,76	33,42	412,17
Pôle pédiatrie	832,20	40,06	872,26	833,36	42,05	875,41	849,57	42,23	891,79
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	280,22	119,46	399,68	287,19	118,61	405,80	312,91	130,59	443,50
Pôle cardio-thoracique	839,92	73,94	913,86	847,91	75,64	923,54	856,77	78,99	935,76
Pôle médecine interne	261,59	34,32	295,91	278,21	28,54	306,75	283,77	28,10	311,87
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	443,82	41,07	484,89	425,97	40,36	466,33	431,37	34,59	465,97
Pôle gériatrie clinique	200,70	16,37	217,07	200,75	18,98	219,73	203,10	19,25	222,34
Pôle cancérologie	346,57	42,67	389,24	274,16	40,45	314,61	279,73	36,30	316,03
Pôle biologie et pathologie	334,65	110,00	444,65	338,62	109,86	448,48	355,12	119,15	474,27
Pôle anesthésie-réanimation	743,06	146,74	889,80	751,93	152,03	903,96	743,91	161,73	905,64
Pôle santé publique	220,90	47,37	268,27	227,75	47,98	275,73	226,89	48,39	275,29
Pôle produits de santé	114,34	49,15	163,49	119,23	47,16	166,38	118,17	47,17	165,35
Pôle imagerie médicale	289,88	117,28	407,16	297,91	117,96	415,87	291,79	116,71	408,51
Pôle odontologie et santé buccale	45,64	3,95	49,59	43,59	3,50	47,09	44,89	3,13	48,02
Pôle acti commune	9,60		9,60	9,51		9,51	10,87		10,87
Pôle addictologie				27,37	1,75	29,12	32,00	2,02	34,01

➤ ETP rémunérés moyens par pôle - Titulaires

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	506,61	59,55	566,16	505,59	62,68	568,27	487,62	63,13	550,75
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	376,88	17,70	394,58	384,54	18,32	402,86	375,07	16,92	391,99
Pôle neurosciences cliniques	291,30	20,17	311,47	305,62	19,40	325,02	318,03	24,45	342,48
Pôle spécialités médicales	450,04	52,91	502,95	438,31	57,38	495,69	445,32	54,72	500,04
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	281,37	22,56	303,93	334,87	28,51	363,38	334,03	29,45	363,47
Pôle pédiatrie	649,81	27,50	677,31	672,57	32,20	704,77	696,80	32,32	729,12
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	239,87	103,27	343,14	251,52	105,22	356,74	264,71	112,76	377,47
Pôle cardio-thoracique	747,46	59,73	807,19	749,25	62,60	811,86	751,14	62,54	813,68
Pôle médecine interne	236,94	30,53	267,47	254,99	24,87	279,85	244,13	20,60	264,73
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	383,12	29,87	412,99	378,06	28,54	406,60	379,62	27,24	406,86
Pôle gériatrie clinique	164,80	14,52	179,32	165,26	15,98	181,24	166,98	15,90	182,88
Pôle cancérologie	281,11	31,39	312,50	225,95	31,81	257,76	231,07	31,71	262,78
Pôle biologie et pathologie	270,19	81,85	352,04	263,69	81,31	345,00	264,65	86,06	350,70
Pôle anesthésie-réanimation	660,90	119,80	780,70	670,20	129,46	799,65	654,78	144,42	799,20
Pôle santé publique	157,70	28,96	186,66	167,67	30,94	198,62	169,06	30,61	199,68
Pôle produits de santé	102,55	41,63	144,18	103,45	40,11	143,56	102,29	41,20	143,49
Pôle imagerie médicale	257,17	106,67	363,84	264,53	109,39	373,93	256,13	108,40	364,52
Pôle odontologie et santé buccale	44,43	3,95	48,38	40,87	3,50	44,37	41,59	3,13	44,72
Pôle acti commune	9,60		9,60	9,51		9,51	10,87		10,87
Pôle addictologie				25,16	1,75	26,91	30,69	1,75	32,44

➤ ETP rémunérés moyens par pôle - CDI

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	43,35	4,29	47,64	44,73	7,17	51,90	50,23	5,15	55,37
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	20,87	0,67	21,54	25,00	1,00	26,00	45,01	0,70	45,71
Pôle neurosciences cliniques	42,53	2,91	45,44	46,72	2,34	49,06	35,24	3,13	38,36
Pôle spécialités médicales	30,48	4,81	35,29	28,70	5,68	34,37	40,69	7,17	47,86
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	12,58	3,52	16,10	19,95	4,35	24,30	27,64	3,34	30,98
Pôle pédiatrie	73,21	8,58	81,79	90,04	5,61	95,65	96,19	5,63	101,82
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	12,75	4,15	16,90	14,68	4,64	19,32	24,62	10,22	34,83
Pôle cardio-thoracique	34,26	6,23	40,49	42,79	6,10	48,89	75,98	10,55	86,53
Pôle médecine interne	7,41	1,66	9,07	9,65	1,60	11,25	19,55	2,56	22,11
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	23,16	4,89	28,05	22,06	7,02	29,09	34,98	6,09	41,07
Pôle gériatrie clinique	13,47		13,47	13,82	0,50	14,32	20,32	1,57	21,89
Pôle cancérologie	29,80	5,65	35,45	29,26	4,81	34,07	35,36	3,84	39,20
Pôle biologie et pathologie	19,26	11,34	30,60	27,26	12,73	39,99	31,60	12,05	43,65
Pôle anesthésie-réanimation	29,56	11,93	41,49	40,12	13,73	53,85	67,19	13,71	80,90
Pôle santé publique	37,24	11,65	48,89	35,08	9,65	44,72	37,12	11,85	48,97
Pôle produits de santé	2,93	1,58	4,51	2,58	3,55	6,14	3,21	1,92	5,12
Pôle imagerie médicale	6,36	4,14	10,50	11,35	3,42	14,77	17,50	6,67	24,17
Pôle odontologie et santé buccale	1,17		1,17	1,30		1,30	2,80		2,80
Pôle acti commune									
Pôle addictologie				2,00		2,00	0,24		0,24

➤ ETP rémunérés moyens par pôle - CDD

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	48,79	7,30	56,09	43,07	4,52	47,59	38,30	3,10	41,40
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	42,45	0,33	42,78	53,81	1,64	55,46	46,27	2,16	48,43
Pôle neurosciences cliniques	40,37	5,14	45,51	25,97	3,70	29,66	25,52	3,80	29,33
Pôle spécialités médicales	32,84	5,60	38,44	34,92	3,75	38,67	37,66	5,85	43,51
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	22,02	3,24	25,26	24,98	1,69	26,67	17,09	0,64	17,73
Pôle pédiatrie	109,18	3,98	113,16	70,76	4,24	75,00	56,58	4,28	60,85
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	27,60	12,04	39,64	20,99	8,74	29,74	23,59	7,62	31,20
Pôle cardio-thoracique	58,20	7,98	66,18	55,87	6,94	62,80	29,65	5,91	35,55
Pôle médecine interne	17,24	2,13	19,37	13,57	2,08	15,65	20,10	4,94	25,03
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	37,54	6,31	43,85	25,85	4,80	30,64	16,78	1,26	18,04
Pôle gériatrie clinique	22,43	1,85	24,28	21,67	2,50	24,17	15,80	1,78	17,58
Pôle cancérologie	35,66	5,63	41,29	18,95	3,83	22,79	13,31	0,74	14,05
Pôle biologie et pathologie	45,20	16,81	62,01	47,66	15,82	63,48	58,87	21,05	79,91
Pôle anesthésie-réanimation	52,60	15,01	67,61	41,62	8,84	50,46	21,95	3,60	25,54
Pôle santé publique	25,96	6,76	32,72	25,00	7,39	32,39	20,71	5,93	26,64
Pôle produits de santé	8,86	5,94	14,80	13,19	3,50	16,69	12,68	4,06	16,74
Pôle imagerie médicale	26,35	6,47	32,82	22,03	5,15	27,17	18,17	1,65	19,82
Pôle odontologie et santé buccale	0,04		0,04	1,42		1,42	0,49		0,49
Pôle acti commune	0,00		0,00						
Pôle addictologie				0,21		0,21	1,06	0,27	1,33

➤ ETP rémunérés moyens par pôle - Emploi aidés

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle spécialités médicales		0,22	0,22	0,41	0,11	0,52	0,21		0,21
Pôle pédiatrie	0,12		0,12						
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR									
Pôle cardio-thoracique	1,11		1,11	0,72		0,72			
Pôle santé publique	0,31		0,31	0,67		0,67			
Pôle imagerie médicale	0,21		0,21				0,21		0,21
Nouvel hôpital et ressources opérationnelles								0,33	0,33
Hors pôles résiduel - Groupe DG	0,45		0,45	2,12		2,12	1,59		1,59
Hors pôles résiduel - Groupe Saint-André								0,24	0,24
Hors pôles résiduel - Groupe Pellegrin				1,19		1,19	1,17	0,11	1,28
Hors pôles résiduel - Groupe Sud	0,65		0,65	0,84		0,84	0,44		0,44

IND 2 1. ABSENTÉISME PAR BUDGET ET PAR PÔLE CLINIQUE

➤ Absentéisme global par budget (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8,67%	4,86%	7,87%	8,40%	4,56%	7,61%	9,03%	5,36%	8,27%
Budget C - Instituts de formation	4,39%	1,66%	4,04%	4,73%	4,34%	4,67%	5,99%	0,98%	5,39%
Budget B - USLD Long séjour	11,18%	1,10%	10,49%	9,12%	1,09%	8,48%	10,20%	8,60%	10,09%
Budget E1 - EHPAD Lormont	7,66%	1,66%	7,26%	7,39%	2,25%	6,92%	12,92%	0,75%	11,77%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	8,32%	1,36%	7,44%	11,48%	6,84%	10,91%	17,23%	4,22%	15,53%
Budget P - CAMSP	6,38%		6,38%	7,66%		7,66%	6,50%		6,31%
Budget G - GHT	8,57%	0,40%	7,31%	8,08%	6,02%	7,61%	3,05%	0,97%	2,50%
Taux d'absence tous budgets	8,63%	4,81%	7,85%	8,37%	4,55%	7,59%	9,06%	5,32%	8,29%

Contrats spéciaux : contrats aidés, CUI et apprentis

➤ Absentéisme global par pôle clinique (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	7,62%	0,57%	8,19%	7,85%	0,38%	8,23%	8,22%	0,82%	9,04%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	8,56%	0,27%	8,83%	10,33%	0,26%	10,59%	9,77%	0,40%	10,17%
Pôle neurosciences cliniques	7,47%	0,34%	7,81%	6,30%	0,13%	6,43%	7,71%	0,22%	7,93%
Pôle spécialités médicales	7,80%	0,53%	8,33%	8,77%	0,43%	9,20%	8,12%	0,23%	8,35%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	7,45%	0,08%	7,53%	6,96%	0,41%	7,37%	8,03%	0,19%	8,23%
Pôle pédiatrie	7,34%	0,19%	7,53%	6,65%	0,20%	6,85%	8,10%	0,14%	8,24%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5,96%	1,43%	7,39%	7,59%	1,27%	8,86%	8,24%	1,78%	10,02%
Pôle cardio-thoracique	9,66%	0,14%	9,80%	8,94%	0,26%	9,20%	9,58%	0,26%	9,84%
Pôle médecine interne	8,05%	0,23%	8,28%	6,60%	0,16%	6,76%	7,04%	0,23%	7,27%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	7,89%	0,43%	8,32%	8,64%	0,48%	9,12%	8,56%	0,34%	8,90%
Pôle gériatrie clinique	7,89%	0,19%	8,08%	8,97%	0,17%	9,14%	10,35%	0,37%	10,72%
Pôle cancérologie	5,52%	0,90%	6,42%	6,71%	0,69%	7,40%	8,10%	0,72%	8,83%
Pôle biologie et pathologie	6,96%	0,60%	7,56%	5,75%	1,02%	6,77%	4,52%	0,85%	5,37%
Pôle anesthésie-réanimation	5,40%	0,30%	5,70%	6,47%	0,74%	7,21%	7,24%	0,87%	8,11%
Pôle santé publique	6,51%	1,42%	7,93%	4,82%	0,59%	5,41%	4,46%	0,51%	4,98%
Pôle produits de santé	6,51%	1,42%	7,93%	8,20%	1,18%	9,38%	8,18%	1,69%	9,86%
Pôle imagerie médicale	6,59%	1,27%	7,86%	5,13%	0,52%	5,65%	5,69%	1,26%	6,95%
Pôle odontologie et santé buccale	10,63%	0,78%	11,41%	9,96%	0,15%	10,11%	9,37%	0,25%	9,62%
Pôle acti commune	7,19%		7,19%	4,10%		4,10%	8,33%		8,33%
Pôle addictologie	3,88%	0,39%	4,27%	2,22%	0,08%	2,30%	8,29%	0,32%	8,60%
Taux d'absence pôles cliniques	7,49%	0,52%	8,01%	7,50%	0,48%	7,88%	7,40%	0,48%	8,46%

➤ Nombre de jours d'absentéisme global par pôle clinique (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	18 507	1 376	19 883	18 961	913	19 874	19 312	1 936	21 248
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	14 122	450	14 572	18 034	454	18 488	17 070	700	17 770
Pôle neurosciences cliniques	10 985	432	11 417	9 241	196	9 437	11 470	330	11 800
Pôle spécialités médicales	15 938	1 092	17 030	18 095	879	18 974	17 401	499	17 900
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	11 177	126	11 303	10 453	615	11 068	12 014	291	12 305
Pôle pédiatrie	23 171	598	23 769	21 058	622	21 680	26 150	459	26 609
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	8 729	2 098	10 827	11 169	1 866	13 035	13 249	2 865	16 114
Pôle cardio-thoracique	31 851	458	32 309	29 822	866	30 688	32 372	889	33 261
Pôle médecine interne	8 968	257	9 225	7 327	175	7 502	7 924	259	8 183
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	13 144	724	13 868	14 561	808	15 369	14 454	570	15 024
Pôle gériatrie clinique	6 199	147	6 346	7 134	136	7 270	8 332	300	8 632
Pôle cancérologie	8 487	1 153	9 640	7 641	783	8 424	9 282	829	10 111
Pôle biologie et pathologie	8 808	1 431	10 239	9 342	1 661	11 003	7 775	1 459	9 234
Pôle anesthésie-réanimation	22 441	1 949	24 390	21 226	2 431	23 657	23 799	2 845	26 644
Pôle santé publique	5 241	291	5 532	4 825	586	5 411	4 462	514	4 976
Pôle produits de santé	3 861	845	4 706	4 950	710	5 660	4 911	1 012	5 923
Pôle imagerie médicale	9 678	1 868	11 546	7 713	777	8 490	8 417	1 859	10 276
Pôle odontologie et santé buccale	1 895	139	2 034	1 678	26	1 704	1 595	43	1 638
Pôle acti commune	250		250	141		141	327		327
Pôle addictologie	374	38	412	236	9	245	1 020	39	1 059

➤ Nombre de jours d'absentéisme global par pôle clinique (hors contrats spéciaux) - Titulaires

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	16 435	1 323	17 758	17 110	755	17 865	16 659	1 856	18 515
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	13 070	450	13 520	16 757	443	17 200	15 560	699	16 259
Pôle neurosciences cliniques	9 885	273	10 158	8 213	184	8 397	9 701	308	10 009
Pôle spécialités médicales	15 196	1 031	16 227	17 449	839	18 288	16 730	474	17 204
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	10 606	118	10 724	9 790	602	10 392	11 029	231	11 260
Pôle pédiatrie	20 448	584	21 032	18 437	367	18 804	23 951	437	24 388
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	8 033	1 959	9 992	10 745	1 794	12 539	12 469	2 620	15 089
Pôle cardio-thoracique	30 584	424	31 008	28 183	821	29 004	30 262	830	31 092
Pôle médecine interne	8 028	194	8 222	6 872	159	7 031	7 146	196	7 342
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	12 421	305	12 726	13 769	310	14 079	13 776	122	13 898
Pôle gériatrie clinique	5 455	147	5 602	6 789	109	6 898	7 627	196	7 823
Pôle cancérologie	7 399	1 077	8 476	6 594	739	7 333	8 270	816	9 086
Pôle biologie et pathologie	8 298	1 309	9 607	8 447	1 534	9 981	6 577	1 268	7 845
Pôle anesthésie-réanimation	21 422	1 854	23 276	20 433	2 356	22 789	22 379	2 612	24 991
Pôle santé publique	4 240	267	4 507	4 069	512	4 581	3 345	415	3 760
Pôle produits de santé	3 546	820	4 366	4 773	679	5 452	4 690	991	5 681
Pôle imagerie médicale	9 208	1 866	11 074	7 507	774	8 281	7 824	1 824	9 648
Pôle odontologie et santé buccale	1 895	139	2 034	1 671	26	1 697	1 441	43	1 484
Pôle acti commune	250		250	141		141	327		327
Pôle addictologie	215	31	246	236	9	245	1 018	39	1 057

➤ Nombre de jours d'absentéisme global par pôle clinique (hors contrats spéciaux) - CDI

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1 570	26	1 596	1 393	49	1 442	2 347	61	2 408
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	549		549	598		598	1 099		1 099
Pôle neurosciences cliniques	603	5	608	710	9	719	1 360		1 360
Pôle spécialités médicales	511	44	555	239	6	245	361		361
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	351	2	353	362	13	375	783	60	843
Pôle pédiatrie	2 164	8	2 172	1 895	23	1 918	1 520	1	1 521
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	350	89	439	128	22	150	340	164	504
Pôle cardio-thoracique	874	14	888	900	24	924	1 666	46	1 712
Pôle médecine interne	687	53	740	257	4	261	435	30	465
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	459	350	809	653	428	1 081	448	437	885
Pôle gériatrie clinique	465		465	88		88	420	9	429
Pôle cancérologie	727	32	759	629	11	640	870	13	883
Pôle biologie et pathologie	234	32	266	234	51	285	614	100	714
Pôle anesthésie-réanimation	695	10	705	411	51	462	1 166	177	1 343
Pôle santé publique	657	16	673	488	63	551	983	75	1 058
Pôle produits de santé	258	1	259	10	11	21	18	5	23
Pôle imagerie médicale	220		220	142		142	157	21	178
Pôle odontologie et santé buccale				3		3	154		154
Pôle acti commune									
Pôle addictologie	159		159				2		2

➤ Nombre de jours d'absentéisme global par pôle clinique (hors contrats spéciaux) - CDD

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	502	27	529	458	109	567	306	19	325
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	503		503	679	11	690	411	1	412
Pôle neurosciences cliniques	427	224	651	318	3	321	409	22	431
Pôle spécialités médicales	231	17	248	407	34	441	310	25	335
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	220	6	226	301		301	202		202
Pôle pédiatrie	559	6	565	726	232	958	679	21	700
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	346	50	396	296	50	346	440	81	521
Pôle cardio-thoracique	393	20	413	739	21	760	444	13	457
Pôle médecine interne	253	10	263	198	12	210	343	33	376
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	264	69	333	139	70	209	230	11	241
Pôle gériatrie clinique	279		279	257	27	284	285	95	380
Pôle cancérologie	361	44	405	418	33	451	142		142
Pôle biologie et pathologie	276	95	371	661	76	737	584	91	675
Pôle anesthésie-réanimation	324	85	409	382	24	406	254	56	310
Pôle santé publique	344	8	352	268	11	279	134	24	158
Pôle produits de santé	57	24	81	167	20	187	203	16	219
Pôle imagerie médicale	250	2	252	64	3	67	436	14	450
Pôle odontologie et santé buccale				4		4			
Pôle acti commune									
Pôle addictologie		7	7						

➤ Absentéisme maladie par pôle clinique (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	4,63%	0,43%	5,06%	4,30%	0,37%	4,67%	4,66%	0,64%	5,30%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	3,84%	0,04%	3,88%	4,35%	0,05%	4,40%	4,84%	0,12%	4,96%
Pôle neurosciences cliniques	4,21%	0,30%	4,51%	4,19%	0,12%	4,31%	4,66%	0,22%	4,87%
Pôle spécialités médicales	4,74%	0,21%	4,95%	4,75%	0,30%	5,05%	4,48%	0,18%	4,66%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	3,28%	0,07%	3,35%	3,02%	0,12%	3,14%	4,05%	0,18%	4,22%
Pôle pédiatrie	3,79%	0,10%	3,89%	3,66%	0,19%	3,85%	4,85%	0,04%	4,88%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	3,50%	1,28%	4,78%	4,36%	1,04%	5,40%	4,64%	1,32%	5,96%
Pôle cardio-thoracique	4,62%	0,13%	4,75%	4,09%	0,24%	4,33%	4,95%	0,25%	5,20%
Pôle médecine interne	3,91%	0,20%	4,11%	3,73%	0,13%	3,86%	4,88%	0,16%	5,04%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	3,48%	0,13%	3,61%	4,03%	0,23%	4,26%	4,93%	0,07%	5,00%
Pôle gériatrie clinique	3,07%	0,17%	3,24%	4,26%	0,15%	4,41%	5,14%	0,36%	5,50%
Pôle cancérologie	3,31%	0,13%	3,44%	3,73%	0,21%	3,94%	4,52%	0,18%	4,70%
Pôle biologie et pathologie	2,79%	0,61%	3,40%	2,64%	0,53%	3,17%	2,50%	0,59%	3,09%
Pôle anesthésie-réanimation	3,59%	0,28%	3,87%	3,35%	0,33%	3,68%	4,09%	0,32%	4,41%
Pôle santé publique	3,17%	0,26%	3,43%	3,01%	0,49%	3,50%	3,07%	0,51%	3,58%
Pôle produits de santé	2,51%	0,56%	3,07%	2,71%	0,31%	3,02%	3,60%	1,04%	4,64%
Pôle imagerie médicale	2,98%	0,51%	3,49%	2,50%	0,19%	2,69%	3,34%	0,89%	4,23%
Pôle odontologie et santé buccale	7,33%	0,78%	8,11%	4,22%	0,15%	4,37%	3,44%	0,19%	3,63%
Pôle acti commune	7,19%		7,19%	4,10%		4,10%	8,30%		8,30%
Pôle addictologie	2,21%	0,39%	2,60%	2,22%	0,08%	2,30%	4,82%	0,32%	5,13%

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée par pôle clinique (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	0,16%		0,16%	0,46%		0,46%	0,58%		0,58%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,34%	0,22%	2,56%	2,29%	0,21%	2,50%	1,47%	0,28%	1,75%
Pôle neurosciences cliniques	0,29%		0,29%				0,20%		0,20%
Pôle spécialités médicales	1,05%	0,18%	1,23%	1,54%	0,07%	1,61%	1,51%		1,51%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	2,45%		2,45%	2,10%	0,18%	2,28%	2,25%		2,25%
Pôle pédiatrie	0,93%	0,09%	1,02%	0,63%		0,63%	0,56%		0,56%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,72%		0,72%	1,06%		1,06%	1,46%	0,21%	1,67%
Pôle cardio-thoracique	1,77%		1,77%	1,70%		1,70%	1,83%		1,83%
Pôle médecine interne	1,31%		1,31%	0,77%		0,77%	0,45%		0,45%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,67%	0,17%	1,84%	2,02%	0,22%	2,24%	1,39%	0,22%	1,60%
Pôle gériatrie clinique	1,44%		1,44%	0,60%		0,60%	0,88%		0,88%
Pôle cancérologie	1,32%	0,56%	1,88%	0,68%	0,32%	1,00%	0,39%	0,22%	0,61%
Pôle biologie et pathologie	1,15%	0,23%	1,38%	1,56%	0,44%	2,00%	0,93%	0,23%	1,16%
Pôle anesthésie-réanimation	1,10%	0,23%	1,33%	1,39%	0,32%	1,71%	1,17%	0,40%	1,57%
Pôle santé publique	0,91%		0,91%	0,36%		0,36%	0,37%		0,37%
Pôle produits de santé	0,94%	0,62%	1,56%	2,39%	0,03%	2,42%	2,12%		2,12%
Pôle imagerie médicale	1,91%	0,07%	1,98%	1,15%		1,15%	0,56%		0,56%
Pôle odontologie et santé buccale	2,76%		2,76%	5,60%		5,60%	3,93%		3,93%
Pôle acti commune									
Pôle addictologie							0,76%		0,76%

➤ Absentéisme accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle par pôle clinique (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1,16%	0,13%	1,29%	1,21%	0,01%	1,22%	1,00%	0,17%	1,18%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	1,28%		1,28%	1,61%	0,01%	1,62%	1,14%		1,14%
Pôle neurosciences cliniques	1,26%	0,04%	1,30%	0,95%	0,01%	0,96%	1,25%	0,00%	1,25%
Pôle spécialités médicales	0,44%	0,10%	0,54%	0,72%	0,04%	0,76%	0,76%	0,03%	0,78%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	0,41%	0,01%	0,42%	1,13%	0,10%	1,23%	0,75%	0,00%	0,76%
Pôle pédiatrie	0,38%		0,38%	0,40%	0,01%	0,41%	0,68%	0,11%	0,79%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,65%	0,10%	0,75%	0,59%	0,19%	0,78%	0,96%	0,21%	1,16%
Pôle cardio-thoracique	1,67%	0,01%	1,68%	1,67%	0,01%	1,68%	1,51%	0,00%	1,52%
Pôle médecine interne	0,90%	0,01%	0,91%	1,12%	0,01%	1,13%	0,81%	0,04%	0,85%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,15%	0,13%	1,28%	0,61%	0,03%	0,64%	1,18%	0,05%	1,23%
Pôle gériatrie clinique	1,71%		1,71%	2,18%	0,01%	2,19%	2,91%		2,91%
Pôle cancérologie	1,40%	0,30%	1,70%	1,09%	0,15%	1,24%	1,09%	0,32%	1,42%
Pôle biologie et pathologie	0,35%	0,02%	0,37%	0,15%	0,01%	0,16%	0,17%	0,01%	0,18%
Pôle anesthésie-réanimation	0,81%	0,07%	0,88%	0,49%	0,06%	0,55%	0,50%	0,12%	0,62%
Pôle santé publique	0,16%	0,01%	0,17%	0,26%	0,09%	0,35%	0,10%		0,10%
Pôle produits de santé	1,97%	0,18%	2,15%	1,39%	0,78%	2,17%	1,56%	0,63%	2,19%
Pôle imagerie médicale	0,54%	0,63%	1,17%	0,21%	0,29%	0,50%	0,38%	0,34%	0,73%
Pôle odontologie et santé buccale	0,53%		0,53%	0,15%		0,15%	1,29%	0,06%	1,35%
Pôle acti commune							0,03%		0,03%
Pôle addictologie	0,22%		0,22%				0,10%		0,10%

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption par pôle clinique (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	1,67%		1,67%	1,88%		1,88%	1,97%	0,01%	1,98%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	1,10%	0,01%	1,11%	2,08%		2,08%	2,31%		2,31%
Pôle neurosciences cliniques	1,75%		1,75%	1,16%		1,16%	1,60%		1,60%
Pôle spécialités médicales	1,56%	0,04%	1,60%	1,76%	0,01%	1,77%	1,37%	0,02%	1,39%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	1,31%		1,31%	0,71%	0,01%	0,72%	0,98%	0,01%	1,00%
Pôle pédiatrie	2,23%	0,01%	2,24%	1,96%		1,96%	2,01%		2,01%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,09%	0,04%	1,13%	1,58%	0,04%	1,62%	1,18%	0,05%	1,23%
Pôle cardio-thoracique	1,59%		1,59%	1,48%	0,01%	1,49%	1,29%	0,01%	1,30%
Pôle médecine interne	1,94%	0,02%	1,96%	0,98%	0,01%	0,99%	0,90%	0,03%	0,93%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,59%		1,59%	1,99%		1,99%	1,06%	0,01%	1,07%
Pôle gériatrie clinique	1,67%	0,01%	1,68%	1,93%	0,01%	1,94%	1,41%	0,01%	1,43%
Pôle cancérologie	1,33%	0,01%	1,34%	1,21%	0,01%	1,22%	2,11%		2,11%
Pôle biologie et pathologie	1,22%	0,04%	1,26%	1,41%	0,04%	1,45%	0,92%	0,02%	0,94%
Pôle anesthésie-réanimation	1,46%	0,04%	1,50%	1,24%	0,02%	1,26%	1,49%	0,03%	1,52%
Pôle santé publique	1,16%	0,02%	1,18%	1,19%		1,19%	0,92%	0,01%	0,93%
Pôle produits de santé	1,10%	0,07%	1,17%	1,71%	0,05%	1,76%	0,89%	0,02%	0,91%
Pôle imagerie médicale	1,16%	0,06%	1,22%	1,27%	0,04%	1,31%	1,41%	0,02%	1,43%
Pôle odontologie et santé buccale							0,72%		0,72%
Pôle acti commune									
Pôle addictologie	1,45%		1,45%				2,62%		2,62%

➤ Représentativité des corps statutaires les plus concernés par l'absentéisme

Pôle/Budget/Secteur	2018			2019			2020			Nbre jours d'absences 2020	ETP moyen 2020
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL		
1. Budget E2											
A.S.H.	15,69%		15,69%	20,48%		20,48%	33,84%		33,84%	1 260	10,20
Infirmier	4,39%		4,39%	18,08%		18,08%	23,66%	9,86%	20,52%	301	4,02
Aide-soignant	6,09%	2,01%	5,32%	7,71%	8,47%	7,86%	10,32%	1,11%	8,68%	525	16,58
OP					2,74%	2,74%		8,22%	8,22%	30	2,00
Assistants socio-éducatif							1,37%		1,37%	1	0,20
Animateurs	0,71%		0,71%	2,76%		2,76%	0,59%		0,59%	3	1,40
Absentéisme global du secteur	8,74%	1,52%	7,83%	13,00%	7,07%	12,21%	19,65%	4,22%	17,39%	2 120	37,40
2. Transport											
Technicien supérieur hospitalier		19,45%	19,45%					29,86%	29,86%	109	1,00
OP		8,76%	8,76%		9,37%	9,37%		15,42%	15,42%	1 095	20,46
Technicien hospitalier								1,37%	1,37%	10	2,00
Absentéisme global du secteur		8,37%	8,37%		8,14%	8,14%		14,81%	14,81%	1 214	25,96
3. Hors pôles Saint-André											
Cadre de santé soignant	27,24%		27,24%	42,14%		42,14%	49,57%		49,57%	682	4,47
Adjoints admin. hosp.	7,41%		7,41%	5,40%		5,40%	16,83%		16,83%	1 855	31,20
OP	11,76%	10,26%	10,51%	3,40%	11,31%	10,21%	6,22%	15,35%	14,58%	1 948	36,62
Technicien hospitalier	0,55%	12,86%	9,01%	3,93%	8,94%	7,28%	2,47%	17,68%	12,58%	411	8,95
A.S.H.	11,75%	1,81%	9,40%	11,95%	0,94%	9,48%	8,52%	5,75%	8,04%	739	25,18
Assistants socio-éducatif	8,22%		8,22%	1,64%		1,64%	5,48%		5,48%	10	0,50
Aide-soignant	37,72%	6,03%	27,47%	10,14%		5,07%	9,86%	1,10%	5,48%	40	2,00
Apprentis								4,59%	4,59%	4	0,24
Technicien supérieur hospitalier					2,02%	2,02%		2,99%	2,99%	30	4,75
Aumônier								2,78%	2,78%	15	2,48
Absentéisme global du secteur	10,73%	9,03%	9,95%	9,47%	8,92%	9,22%	14,61%	13,38%	14,07%	5 734	123,04

Pôle / Budget / Secteur	2018			2019			2020			Nbre jours d'absences 2020	ETP moyen 2020
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL		
4. Budget E1											
OP	86,18%		40,36%		0,86%	0,66%	66,53%	1,51%	20,87%	217	2,85
A.S.H.	13,42%		13,37%	11,21%		11,07%	18,11%	3,43%	17,65%	1 140	17,69
Psychologues				53,53%		53,53%	13,81%		13,81%	47	0,93
Aide-soignant	5,87%		5,52%	7,22%	3,13%	6,89%	12,34%	0,27%	11,36%	1 555	37,51
Infirmier	1,94%		1,94%	3,04%		3,04%	9,32%		9,32%	504	16,89
Animateurs	8,40%		8,40%	2,58%		2,58%	3,66%		3,66%	20	1,50
Absentéisme global du secteur	8,10%		7,75%	7,77%	2,17%	7,37%	13,61%	1,03%	12,67%	3 483	81,07
5. Crèche											
Psychologues	1,84%		1,84%	6,52%		6,52%	100,00%		100,00%	201	0,21
Aide-soignant	38,93%		38,93%	4,12%		4,12%	25,64%		25,64%	204	2,18
Aux. puéricultrice	16,00%		16,00%	12,72%		12,72%	16,40%		16,40%	1 239	20,70
Éducateur de jeunes enfants	14,50%		14,50%	8,97%		8,97%	12,13%		12,13%	128	2,89
A.S.H.	5,76%		5,76%	4,18%		4,18%	8,61%		8,61%	831	27,45
OP				5,26%		5,26%	11,78%		11,78%	43	2,00
Puéricultrice	20,08%		20,08%				0,04%		0,04%	1	7,80
Absentéisme global du secteur	11,94%		11,94%	6,98%		6,98%	11,84%		11,84%	2 647	64,64
6. Régulation Ambulance											
A.S.H.	27,33%	6,30%	15,44%	7,94%	1,04%	4,21%	25,34%	1,03%	19,08%	287	4,12
Conducteurs ambulanciers	12,29%	9,68%	10,07%	84,53%	9,01%	16,66%	99,30%	8,84%	13,20%	1 523	31,60
OP								7,98%	7,98%	34	2,40
Aide-soignant	53,56%	1,79%	23,59%	20,81%	4,52%	11,68%	4,66%	2,65%	3,21%	42	3,58
Technicien hospitalier							0,41%	0,33%	0,37%	5	3,67
Absentéisme global du secteur	21,08%	8,19%	11,34%	30,61%	7,33%	12,69%	30,89%	7,76%	11,74%	1 891	46,79

Pôle / Budget / Secteur	2018			2019			2020			Nbre jours d'absences 2020	ETP moyen 2020
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL		
7. Blanchisserie											
Conducteurs ambulanciers		46,03%	46,03%		100,00%	100,00%		48,99%	48,99%	113	0,63
Agents de maîtrise		19,07%	8,67%	10,68%	10,41%	10,55%	36,99%	42,47%	39,73%	290	2,00
Technicien hospitalier	0,25%	21,79%	12,54%	0,27%	29,19%	17,09%	7,03%	26,03%	17,89%	457	7,00
OP buandier	16,48%	9,12%	14,24%	11,23%	5,69%	9,58%	12,13%	8,30%	11,01%	2 897	72,12
Technicien supérieur hospitalier	1,37%		0,46%	8,49%	9,46%	9,21%	9,04%	8,51%	8,68%	101	3,19
Infirmier							7,47%		7,47%	25	0,92
OP	6,16%	5,73%	5,89%	6,23%	12,92%	10,04%	4,93%	6,50%	5,97%	437	20,07
A.S.H.		93,38%	75,35%		9,73%	5,66%	1,56%	8,68%	4,93%	36	2,00
Ingenieurs hospitaliers								3,01%	3,01%	11	1,00
Adjointes admin. hosp.				1,10%		1,10%	3,01%		3,01%	11	2,00
Absentéisme global du secteur	13,29%	11,55%	12,56%	9,64%	12,42%	10,77%	11,11%	10,62%	10,91%	4 378	110,92
8. Pôle gérontologie clinique											
Adjointes admin. hosp.	9,42%		9,42%	11,31%		11,31%	37,29%		37,29%	634	4,66
OP	21,72%		21,72%	4,70%		4,70%	22,06%		22,06%	389	4,83
Cadre de santé soignant	5,26%		5,26%	0,83%		0,83%	16,77%		16,77%	241	3,94
Aide-soignant	11,47%	1,20%	10,32%	13,37%	2,76%	12,18%	14,22%	5,10%	13,13%	4 104	85,65
Psychologues	2,26%		2,26%	1,44%		1,44%	10,72%		10,72%	160	4,09
A.S.H.	9,17%	8,77%	9,11%	3,30%	1,96%	3,08%	11,10%	7,39%	10,57%	898	23,28
Ergothérapeutes cat A	22,14%		22,14%	4,45%		4,45%	9,53%		9,53%	80	2,30
Infirmier	6,46%	0,32%	6,23%	11,12%	0,14%	10,54%	8,06%	0,71%	7,67%	2 026	72,37
Assistants médico-administratif	2,18%		2,18%	2,50%		2,50%	2,06%		2,06%	74	9,86
Assistants socio-éducatif				1,01%		1,01%	0,91%	5,58%	1,25%	28	6,14
Absentéisme global du secteur	8,66%	2,63%	8,24%	9,92%	1,99%	9,30%	11,46%	4,60%	10,89%	8 634	220,53

Pôle / Budget / Secteur	2018			2019			2020			Nbre jours d'absences 2020	ETP moyen 2020
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL		
9. PEL Pôle Obst/Reprod/Gyn											
Aides de pharmacie		100,00%	100,00%		100,00%	100,00%		100,00%	100,00%	244	0,67
Psychologues	50,02%		50,02%	2,15%		2,15%	18,98%		18,98%	78	1,29
Aide-soignant	17,30%	1,97%	15,95%	18,75%	2,13%	17,24%	15,95%	11,43%	15,52%	5 230	92,34
Adjointes admin. hosp.	0,24%		0,24%	3,87%		3,87%	12,37%		12,37%	285	6,31
Infirmier	3,90%		3,82%	7,47%		7,35%	10,81%	7,18%	10,74%	2 424	61,86
Sage-femme	6,69%		6,69%	8,58%		8,58%	10,63%		10,63%	5 268	135,76
Aux. puéricultrice	7,82%	1,37%	7,73%	11,57%	1,37%	11,45%	8,43%	2,19%	8,36%	2 737	89,66
A.S.H.	12,41%	1,32%	11,54%	10,54%	0,74%	9,58%	6,59%	3,74%	6,37%	1 082	46,57
Assistants médico-administratif	0,90%		0,90%	4,83%		4,83%	4,98%		4,98%	392	21,54
Puéricultrice	7,67%		7,67%	2,74%		2,74%	2,74%		2,74%	5	0,50
OP	0,36%		0,36%	12,08%		12,08%	0,65%		0,65%	5	2,11
Techniciens de laboratoire	0,26%		0,26%				0,60%		0,60%	14	8,41
Infirmier de bloc opératoire	3,19%		3,19%	9,80%		9,80%	0,27%		0,27%	5	5,17
Absentéisme global du secteur	8,81%	8,01%	8,78%	10,88%	7,48%	10,76%	10,29%	12,51%	10,36%	17 769	478,89
10. Budget B											
Orthophonistes cat A	1,35%		1,35%	0,48%		0,48%	86,75%		86,75%	168	0,53
A.S.H.	2,11%		2,11%	6,67%		6,67%	14,15%		14,15%	673	13,03
Aide-soignant	11,74%		11,51%	10,75%	1,58%	10,28%	12,71%	0,58%	11,96%	2 373	54,34
OP	0,70%		0,70%				9,59%		9,59%	35	1,00
Infirmier	12,25%	1,15%	10,83%	9,19%	1,00%	8,17%	5,94%	18,08%	7,10%	992	38,27
Animateurs	100,00%		100,00%	20,12%		20,12%	2,24%		2,24%	8	0,98
Cadre de santé soignant	1,23%		1,23%	2,13%		2,13%	0,79%		0,79%	6	2,08
Masseur-kinésithérapeute cat A		3,22%	3,22%					0,55%	0,55%	2	0,99
Absentéisme global du secteur	11,48%	1,25%	10,84%	9,51%	1,08%	8,85%	10,63%	8,60%	10,49%	4 257	115,63

IND 2 3. TURNOVER PAR BUDGET ET PAR PÔLE

➤ Focus par budget (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	15,43%	14,71%	15,28%	16,08%	16,15%	16,10%	16,13%	17,02%	16,31%
Budget B - USLD Long séjour	16,23%	12,50%	15,98%	22,73%	33,33%	23,53%	25,23%	62,50%	27,73%
Budget C - Instituts de formation	13,39%	18,75%	14,06%	11,68%	32,35%	14,52%	11,61%	33,33%	14,17%
Budget E1 - EHPAD Lormont	8,22%	30,00%	9,62%	10,14%	21,43%	11,11%	13,16%	31,25%	14,88%
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	21,67%	10,00%	20,00%	18,97%	12,50%	18,18%	27,42%	40,00%	29,17%
Budget P - CAMSP	16,67%		6,38%	36,11%		36,11%	32,35%	50,00%	33,33%
Budget G - GHT	18,18%	50,00%	20,83%	15,63%	12,50%	15,00%	13,33%	0,00%	10,53%
Total	15,38%	14,76%	15,26%	16,11%	16,33%	16,15%	16,22%	17,36%	16,44%

Mode de calcul

$((\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2) \times \text{effectif moyen sur l'année}^{(1)}$

⁽¹⁾ l'effectif moyen pouvant être celui de 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 (hors contrats spéciaux)

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	16,94%	21,83%	17,44%	18,09%	20,00%	18,29%	15,60%	16,67%	15,74%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	11,53%	10,53%	11,49%	13,40%	2,27%	12,92%	13,96%	22,50%	14,30%
Pôle neurosciences cliniques	8,62%	13,79%	8,98%	13,51%	20,00%	13,90%	14,40%	32,81%	15,83%
Pôle spécialités médicales	5,85%	12,14%	8,60%	12,40%	13,97%	12,61%	15,38%	26,47%	16,64%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	5,65%	5,71%	5,66%	7,61%	7,89%	7,64%	8,27%	7,69%	8,22%
Pôle pédiatrie	11,05%	17,97%	11,32%	12,20%	15,12%	12,34%	13,12%	16,67%	13,28%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	16,09%	9,76%	14,20%	18,43%	16,25%	17,80%	15,99%	16,42%	16,12%
Pôle cardio-thoracique	11,77%	19,18%	12,33%	13,76%	24,32%	14,58%	14,66%	24,03%	15,40%
Pôle médecine interne	10,07%	12,90%	16,28%	14,41%	27,59%	15,65%	18,88%	42,59%	20,93%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	11,23%	18,29%	11,84%	12,90%	21,95%	13,66%	12,42%	6,94%	12,01%
Pôle gériatrie clinique	14,01%	15,63%	14,19%	13,66%	21,05%	14,29%	22,20%	10,00%	21,11%
Pôle cancérologie	8,78%	7,50%	8,63%	13,97%	10,98%	13,60%	14,12%	14,86%	14,24%
Pôle biologie et pathologie	6,71%	3,70%	5,99%	10,06%	8,56%	9,69%	13,74%	18,85%	15,05%
Pôle anesthésie-réanimation	6,99%	9,73%	7,46%	11,18%	11,04%	11,15%	13,61%	12,50%	13,42%
Pôle santé publique	8,81%	10,64%	9,12%	8,97%	10,42%	9,22%	9,28%	9,38%	9,27%
Pôle produits de santé	14,41%	8,00%	12,57%	14,34%	9,57%	13,02%	12,81%	3,19%	10,12%
Pôle imagerie médicale	8,78%	10,26%	9,20%	10,49%	10,50%	10,50%	10,87%	9,75%	10,55%
Pôle odontologie et santé buccale	1,06%		0,98%	6,67%		6,25%	3,19%	16,67%	4,00%
Pôle acti commune	5,00%		5,00%				5,00%		5,00%
Pôle addictologie	4,17%		3,85%	10,71%		10,00%	6,06%	25,00%	7,14%

➤ Turnover - Titulaires

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	10,34%	10,17%	10,33%	11,68%	11,90%	11,70%	11,69%	11,11%	11,63%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	6,30%	5,56%	6,27%	6,98%		6,67%	8,14%	2,94%	7,93%
Pôle neurosciences cliniques	2,19%		2,05%	4,85%	7,89%	5,03%	8,70%	16,67%	9,25%
Pôle spécialités médicales	2,75%	5,00%	3,02%	6,84%	6,03%	6,75%	6,10%	6,36%	6,13%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	2,28%	2,00%	2,26%	4,12%	3,57%	4,08%	5,15%	6,90%	5,27%
Pôle pédiatrie	4,14%	1,79%	4,05%	7,06%	4,55%	6,96%	6,28%	7,81%	6,33%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	10,04%	4,72%	8,45%	11,13%	8,49%	10,36%	9,23%	9,24%	9,23%
Pôle cardio-thoracique	7,12%	12,93%	7,51%	8,55%	16,39%	9,12%	10,31%	10,66%	10,33%
Pôle médecine interne	6,27%	6,25%	6,25%	9,61%	12,00%	9,79%	8,37%	20,00%	9,25%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	6,82%	3,45%	66,58%	7,29%	6,90%	7,26%	8,95%	3,57%	8,61%
Pôle gériatrie clinique	5,35%	7,14%	5,49%	5,09%	9,38%	5,46%	8,54%	3,13%	8,06%
Pôle cancérologie	2,12%		1,90%	7,17%	6,25%	7,06%	6,64%	6,25%	6,59%
Pôle biologie et pathologie	2,17%		1,68%	5,35%	3,66%	4,96%	6,41%	6,25%	6,39%
Pôle anesthésie-réanimation	2,66%	2,87%	2,61%	6,10%	6,06%	6,11%	9,06%	6,03%	8,53%
Pôle santé publique	4,43%	1,79%	4,01%	6,55%	5,00%	6,31%	6,69%	3,45%	6,22%
Pôle produits de santé	8,02%	3,57%	6,76%	9,05%	6,25%	8,22%	7,21%	1,22%	5,52%
Pôle imagerie médicale	5,34%	7,01%	5,83%	6,69%	7,27%	6,86%	5,36%	5,96%	5,54%
Pôle odontologie et santé buccale				2,33%		2,17%	2,27%	16,67%	3,19%
Pôle acti commune	5,00%		5,00%				5,00%		5,00%
Pôle addictologie				8,00%		7,41%	1,61%		1,52%

➤ Turnover - CDI

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	8,14%	37,50%	16,42%	47,87%	35,71%	45,45%	22,81%	16,67%	22,22%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,27%		2,17%	3,70%		3,45%	9,57%	200,00%	13,54%
Pôle neurosciences cliniques	5,68%		3,32%	28,72%	50,00%	29,59%	19,23%	50,00%	22,62%
Pôle spécialités médicales				33,87%	80,00%	39,19%	22,73%	28,57%	23,53%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	4,55%		3,70%	12,96%		10,61%	13,24%		10,98%
Pôle pédiatrie	6,17%		5,56%	19,31%	10,00%	18,69%	16,36%		15,65%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	20,83%	20,00%	20,59%	56,67%	40,00%	52,50%	20,37%	22,73%	21,62%
Pôle cardio-thoracique	15,71%	8,33%	14,29%	41,11%	41,67%	42,00%	26,51%	55,00%	29,57%
Pôle médecine interne	7,69%	25,00%	10,00%	59,09%	50,00%	62,50%	25,00%	16,67%	24,00%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	11,90%		9,26%	31,25%	21,43%	29,03%	28,95%		24,44%
Pôle gériatrie clinique	15,63%		15,53%	18,75%		17,65%	25,00%	25,00%	26,00%
Pôle cancérologie				28,33%	20,00%	27,14%	33,33%	62,50%	35,37%
Pôle biologie et pathologie	5,00%		3,33%	1,79%		1,22%		4,17%	1,14%
Pôle anesthésie-réanimation	1,67%		1,19%	43,02%	32,14%	41,07%	23,29%	30,00%	24,43%
Pôle santé publique	11,54%	9,09%	11,00%	9,46%	10,00%	9,38%	9,76%	3,85%	8,49%
Pôle produits de santé									
Pôle imagerie médicale	14,29%	12,50%	13,64%	37,50%	16,67%	33,33%	27,78%	42,86%	32,00%
Pôle odontologie et santé buccale				50,00%		50,00%	16,67%		16,67%
Pôle acti commune									
Pôle addictologie									

➤ Turnover - CDD

Pôle	2018			2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	90,80%	114,29%	93,22%	59,78%	100,00%	65,00%	55,13%	133,33%	60,71%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	62,22%		64,44%	64,29%	25,00%	62,93%	67,02%	100,00%	68,37%
Pôle neurosciences cliniques	55,81%	80,00%	58,33%	82,76%	62,50%	82,81%	73,21%	112,50%	78,13%
Pôle spécialités médicales	54,69%	94,67%	60,53%	63,89%	50,00%	62,50%	117,11%	208,33%	129,55%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	54,00%	25,00%	48,39%	46,30%	50,00%	46,77%	58,33%	33,33%	54,76%
Pôle pédiatrie	55,22%	162,50%	58,33%	48,72%	112,50%	51,83%	87,70%	112,50%	87,88%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	67,86%	50,00%	62,50%	73,91%	94,44%	79,69%	87,50%	112,50%	93,75%
Pôle cardio-thoracique	70,00%	66,67%	76,59%	60,83%	78,57%	62,69%	87,88%	108,33%	91,03%
Pôle médecine interne	63,16%	75,00%	64,29%	63,33%	200,00%	79,41%	140,00%	140,00%	145,83%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	55,41%	92,86%	62,79%	77,78%	110,00%	82,81%	52,78%	150,00%	55,00%
Pôle gériatrie clinique	76,09%	75,00%	78,17%	75,00%	125,00%	79,17%	141,67%	50,00%	132,50%
Pôle cancérologie	58,33%	50,00%	55,81%	68,18%	37,50%	61,11%	84,38%	100,00%	90,63%
Pôle biologie et pathologie	34,78%	72,22%	31,75%	40,82%	38,24%	40,15%	55,08%	77,27%	61,88%
Pôle anesthésie-réanimation	68,27%	73,33%	69,40%	59,09%	50,00%	57,55%	115,22%	175,00%	124,07%
Pôle santé publique	28,33%	43,75%	32,43%	22,41%	35,71%	25,00%	26,00%	42,86%	29,69%
Pôle produits de santé	54,44%	41,67%	73,33%	57,14%	50,00%	55,56%	61,54%	25,00%	52,94%
Pôle imagerie médicale	40,74%	57,14%	44,12%	39,58%	66,67%	46,55%	71,05%	100,00%	73,81%
Pôle odontologie et santé buccale				75,00%		75,00%			
Pôle acti commune									
Pôle addictologie	100,00%		50,00%	100,00%		100,00%	75,00%		100,00%

➤ Turnover des 10 corps statutaires les plus représentés (hors contrats spéciaux)

Corps	2018			2019			2020			Effectif au 31/12/N
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	
Infirmiers	19,09%	24,12%	15,64%	19,12%	24,60%	19,71%	19,97%	25,08%	20,54%	2 936
Aides-soignants	11,79%	8,45%	11,28%	13,26%	13,34%	13,28%	14,24%	13,84%	14,19%	2 456
A.S.H.	15,70%	31,33%	21,68%	21,99%	33,33%	24,01%	19,02%	25,00%	20,03%	886
OP	27,95%	17,37%	20,61%	30,77%	17,95%	22,01%	30,95%	22,41%	25,09%	803
Adjoints admin. hosp.	18,15%	14,63%	17,91%	13,24%	11,36%	13,07%	18,80%	18,09%	18,74%	563
Assistants médico-administratif	6,32%	5,56%	6,31%	6,44%	27,78%	6,84%	5,93%	30,00%	6,43%	490
Techniciens de laboratoire	16,97%	5,49%	9,71%	9,71%	8,75%	9,49%	14,56%	18,07%	15,35%	368
Puéricultrices	22,20%	12,50%	22,09%	22,44%	12,50%	22,31%	20,21%	37,50%	20,42%	333
Auxiliaire puéricultrice	17,28%		17,03%	16,49%		16,26%	17,12%		16,89%	299
Technicien supérieur hospitalier	14,92%	10,00%	12,50%	12,41%	9,84%	11,26%	10,00%	11,63%	10,81%	273

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

Corps (en %)	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
Infirmier			44,15	58,00	17,46	26,16	25,62	25,78	22,28	23,96	20,86	24,24	13,03	18,00	8,44	9,09	6,79	8,33	21,05	16,67	50,00	50,00
Aide-soignant	300,00		56,63	131,25	15,79	47,73	15,72	10,53	13,80	8,51	11,11	10,42	8,09	10,81	7,07	6,67	10,53	2,22	23,65	14,29		50,00
A.S.H.	350,00		85,58	107,89	15,00	8,33	15,91	8,33	14,10	13,16	8,33	6,67	13,19	7,14	8,33	9,09	7,41		12,86	25,00		
OP	475,00		106,82	88,89	47,06	39,39	26,67	16,44	20,54	14,37	11,84	8,70	14,29	12,03	11,90	9,56	8,00	9,84	16,67	18,42		37,50
Adjoint admin. hosp.	300,00		66,67	100,00	38,46	30,00	18,24		17,76	16,67	10,38	7,14	12,68		9,21	6,25	10,48		29,79			
Assistants médico-administratif			16,67		9,09		5,13		7,93	50,00	6,92	12,50	3,09	25,00	3,80	50,00	3,08	25,00	13,41		25,00	
Techniciens de laboratoire			48,33	62,50	12,50	16,67	7,61	12,50	10,47	10,00	12,50	12,50	7,69	6,25			2,17		24,07	25,00		
Puéricultrice			77,78		17,42	16,67	18,46		32,81		14,63		19,12		4,00		7,14		10,00			
Aux. puéricultrice			42,00		20,27		32,35		11,21		16,67		8,97		8,62		2,38		27,78			
Technicien sup. hospitalier			50,00	50,00	17,24	40,00	8,00	11,11	16,67	10,00	2,08	13,64		4,17	2,94				100,00	14,29		50,00

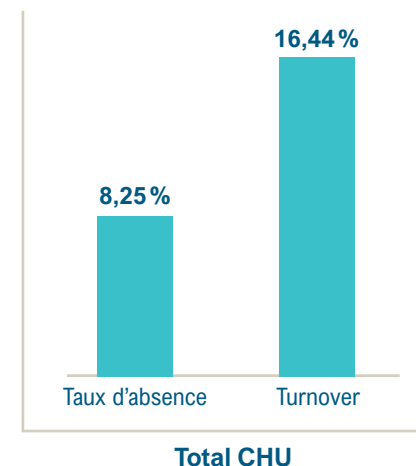
F: Femme - H : Homme

Partie 1.2

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	9,04%	15,74%
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	10,17%	14,30%
Pôle neurosciences cliniques	7,93%	15,83%
Pôle spécialités médicales	8,35%	16,64%
Pôle spécialités chirurgicales et dermatologie	8,23%	8,22%
Pôle pédiatrie	8,24%	13,28%
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	10,02%	16,12%
Pôle cardio-thoracique	9,84%	15,40%
Pôle médecine interne	7,27%	20,93%
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	8,90%	12,01%
Pôle gériatrie clinique	10,72%	21,11%
Pôle cancérologie	8,83%	14,24%
Pôle biologie et pathologie	5,37%	15,05%
Pôle anesthésie-réanimation	8,11%	13,42%
Pôle santé publique	4,98%	9,27%
Pôle produits de santé	9,86%	10,12%
Pôle imagerie médicale	6,95%	10,55%
Pôle odontologie et santé buccale	9,62%	4,00%
Pôle acti commune	8,33%	5,00%
Pôle addictologie	8,60%	7,14%



Mode de calcul

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

Mise en valeur du pôle biologie et pathologie

Le pôle biologie et pathologie regroupe l'ensemble des plateaux techniques réalisant les examens biologiques et anatomopathologiques des 3 établissements du CHU (hôpital Saint-André, groupe hospitalier Pellegrin et groupe hospitalier Sud) et de partenaires externes. Il réalise les examens spécialisés pour des établissements externes de l'agglomération bordelaise et de la région Nouvelle-Aquitaine.

Ses activités sont regroupées au sein de plateaux techniques, concept qui repose sur la définition d'objectifs communs et la volonté de gérer un certain nombre de fonctions d'une manière cohérente et homogène. Les fonctions d'un plateau sont logistiques, stratégiques, techniques et humaines. La structuration du pôle en plateaux techniques assure un travail collaboratif interdisciplinaire et révèle le dynamisme des acteurs. Les prestations attendues sont un service rapide (délai de rendu des résultats optimisé), ou un service spécialisé avec un rendu de résultat différé. L'optimisation des ressources par la mise en commun de moyens et par la mise en place d'activités transversales communes sous-tendent ce concept.

Le pôle de biologie et pathologie est un pôle qui sait s'adapter aux évolutions techniques et informatiques et qui réalise au fil des années, ses projets d'évolution.

En 2020, le pôle a été fortement impacté par la crise sanitaire, et a su se mobiliser pour ouvrir une plateforme de dépistage haut-débit en avril, sur le site de l'hôpital Saint-André, afin de répondre à l'objectif de 2400 tests PCR-COVID par jour, avec une équipe dédiée 24h/24. Il a continué à opérer le changement de son système d'information (SIL) et a poursuivi le projet de modernisation du laboratoire de Microbiologie.

Le pôle de biologie et de pathologie est également moteur dans la recherche biomédicale, soit en tant que promoteur de nouvelles techniques, soit par sa participation dans de nombreux protocoles de recherche clinique ou académique.

Le pôle de biologie et de pathologie développe son système de management de la qualité dans le cadre de la démarche d'accréditation COFRAC. En cela, il contribue à la prise en charge optimale des patients, en rendant des résultats dans des délais de réponse adaptés. Il propose aux patients et aux équipes médicales, les examens nécessaires et pertinents, fiables dans l'état de l'art, et des conseils et interprétations nécessaires à la bonne utilisation des prestations de biologie.

Évolution des effectifs et de la masse salariale

IND1

EFFECTIFS MOYENS ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR)

➤ 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	2018	332,42	0,00%	41	107,66	0,00%	39	440,08		41
	2019	338,53	1,84%	41	109,87	2,05%	39	448,40	1,89%	40
	2020	355,11	4,90%	39	119,16	8,46%	38	474,27	5,77%	39
Personnel médical	2018	76,70	0,00%		40,80	0,00%		117,50		
	2019	75,93	-1,01%		37,38	-8,37%		113,31	-3,56%	
	2020	73,98	-2,57%	47	38,57	3,19%	45	112,56	-0,67%	
TOTAL	2018	409,12		33	148,46		28	557,58		32
	2019	414,46	1,30%	34	147,25	-0,81%	28	561,71	0,74%	32
	2020	429,09	3,53%	40	157,73	7,12%	40	586,83	4,47%	31

Les effectifs PNM du pôle biologie et pathologie progresse sur les deux dernières années (2019 + 1,89%, 2020 + 5,77%). Cette évolution se concentre principalement sur les CDD qui augmentent de 25,86 % suite à la création de la plateforme de biologie sur le site de Saint-André mis en place pour l'analyse des PCR. Les CDI progressent de 9,15 %, les titulaires de + 1,67 %.

En 2019, le PBP a développé son activité en fœtopathologie avec l'octroi par l'ARS de 1,5 ETP. Les centres nationaux de référence de bactériologie, Campylobacter et Helicobacter et des infections sexuellement transmissibles (2,6 ETP) ont été inclus dans la cible du pôle. L'internalisation d'examens d'immunologie, pharmacologie, et de toxicologie professionnelle et médico légale, source de recettes, ont permis le recrutement de 3,5 ETP.

Perspectives 2021 :

1 ETP supplémentaire technicien de laboratoire a été validé en 2020, pour la prise en charge de l'activité de fœtopathologie de Limoges internalisée au CHU de Bordeaux (recrutement en février 2021). De même, l'internalisation de l'activité de pathologie de Poitiers, nécessite le recrutement de 0,8 ETP technicien de laboratoire. Enfin, la mise en place d'astreinte en Pathologie dans le cadre de la prise en charge des greffes, nécessite le recrutement 1,3 ETP technicien de laboratoire.

La population du pôle a tendance à se masculiniser, le pourcentage de femme affecté au pôle de biologie passe de 75,49 % n 2019 à 74,87 % en 2020.

➤ Personnel non médical permanent (titulaires, stagiaires et CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018		0,75	0,75	14,47		14,47	2,50		2,50	16,97		48	0,75		32	17,72		47
	2019		0,75	0,75	13,92		13,92	5,77	0,75	6,52	19,69	16,03%	46	1,50	100,00%	35	21,19	19,58%	46
	2020		0,75	0,75	13,57		13,57	6,25	1,00	7,25	19,82	0,66%	47	1,75	16,67%	36	21,57	1,79%	46
Soignants	2018	5,10		5,10	0,57		0,57	5,21		5,21	10,88		53				10,88		53
	2019	4,18		4,18	1,43		1,43	5,30		5,30	10,91	0,28%	53				10,91	0,28%	53
	2020	3,36		3,36	1,58		1,58	5,36		5,36	10,30	-5,59%	52				10,30	-5,59%	52
Socio- éducatifs	2018																		
	2019																		
	2020																		
Médico- techniques	2018	10,55	6,15	16,70	211,03	58,56	269,59	1,91	2,00	3,91	223,49		43	66,71		42	290,20		43
	2019	10,31	5,82	16,13	216,00	61,26	277,26	1,45	2,00	3,45	227,76	1,91%	43	69,08	3,55%	42	296,84	2,29%	43
	2020	9,01	6,15	15,16	226,15	64,71	290,86	0,55	2,00	2,55	235,71	3,49%	42	72,86	5,47%	41	308,57	3,95%	42
Techniques	2018	5,54	7,43	12,97	0,98	1,97	2,95	29,36	14,05	43,41	35,88		40	23,45		40	59,33		40
	2019	6,94	7,83	14,77	1,01	1,78	2,79	24,55	13,86	38,41	32,50	-9,42%	41	23,47	0,09%	41	55,97	-5,66%	41
	2020	8,20	7,74	15,94	1,92	1,86	3,78	20,30	13,90	34,20	30,42	-6,40%	41	23,50	0,13%	42	53,92	-3,66%	41
TOTAL	2018	21,19	14,33	35,52	227,05	60,53	287,58	38,98	16,05	55,03	287,22		43	90,91		41	378,13		43
	2019	21,43	14,40	35,83	232,36	63,04	295,40	37,07	16,61	53,68	290,86	1,27%	43	94,05	3,45%	42	384,91	1,79%	43
	2020	20,57	14,64	35,21	243,22	66,57	309,79	32,46	16,90	49,36	296,25	1,85%	43	98,11	4,32%	41	394,36	2,46%	42

➤ Focus sur le personnel non médical permanent (CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018		0,75	0,75	1,00		1,00	0,50		0,50	1,50		38	0,75		32	2,25		36
	2019		0,75	0,75	1,00		1,00	1,99		1,99	2,99	99,33%	35	0,75	0,00%	33	3,74	66,22%	35
	2020		0,75	0,75	1,00		1,00	2,91		2,91	3,91	30,77%	37	0,75	0,00%	34	4,66	24,60%	36
Soignants	2018																		
	2019							0,25		0,25	0,25	100,00%	47				0,25	100,00%	47
	2020																		
Socio- éducatifs	2018																		
	2019																		
	2020																		
Médico- techniques	2018	2,71	0,15	2,86	8,75	0,62	9,37				11,46		33	0,77		32	12,23		33
	2019	2,71	0,15	2,86	15,86	2,42	18,28				18,57	62,04%	35	2,57	233,77%	32	21,14	72,85%	35
	2020	2,76	0,15	2,91	18,74	2,42	21,16				21,50	15,78%	32	2,57	0,00%	30	24,07	13,86%	32
Techniques	2018	4,04	5,93	9,97	0,98		0,98	1,09	3,50	4,59	6,11		35	9,43		39	15,54		37
	2019	4,94	5,83	10,77	0,51	0,25	0,76		3,34	3,34	5,45	-10,80%	37	9,42	-0,11%	39	14,87	-4,31%	38
	2020	6,20	5,74	11,94		0,50	0,50		2,49	2,49	6,20	13,76%	40	8,73	-7,32%	40	14,93	0,40%	40
TOTAL	2018	6,75	6,83	13,58	10,73	0,62	11,35	1,59	3,50	5,09	19,07		34	10,95		36	30,02		35
	2019	7,65	6,73	14,38	17,37	2,67	20,04	2,24	3,34	5,58	27,26	42,95%	36	12,74	16,35%	37	40,00	33,24%	36
	2020	8,96	6,64	15,60	19,74	2,92	22,66	2,91	2,49	5,40	31,61	15,96%	34	12,05	-5,42%	36	43,66	9,15%	34

➤ Personnel non médical CDD

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018							4,64	1,31	5,95	4,64		38	1,31		44	5,95		39
	2019							2,55	0,80	3,35	2,55	-45,04%	41	0,80	-38,93%	45	3,35	-43,70%	42
	2020							3,98	0,97	4,95	3,98	56,08%	32	0,97	21,25%	29	4,95	47,76%	31
Soignants	2018							1,00		1,00	1,00		46				1,00		46
	2019							0,31		0,31	0,31	-69,00%	35				0,31	-69,00%	35
	2020							0,28	0,24	0,52	0,28	-9,68%	34	0,24	100,00%	38	0,52	67,74%	35
Socio- éducatifs	2018																		
	2019																		
	2020																		
Médico- techniques	2018				28,98	11,94	40,92				28,98		27	11,94		26	40,92		27
	2019				31,28	9,85	41,13				31,28	7,94%	26	9,85	-17,50%	26	41,13	0,51%	26
	2020				34,32	9,62	43,94				34,32	9,72%	27	9,62	-2,34%	25	43,94	6,83%	26
Techniques	2018	5,66	0,83	6,49	2,83	1,00	3,83	2,09	1,67	3,76	10,58		31	3,50		34	14,08		32
	2019	3,96	1,00	4,96	2,09	0,83	2,92	7,48	3,34	10,82	13,53	27,88%	29	5,17	47,71%	29	18,70	32,81%	29
	2020	4,67	1,30	5,97	1,54	2,06	3,60	14,07	6,86	20,93	20,28	49,89%	31	10,22	97,68%	30	30,50	63,10%	31
TOTAL	2018	5,66	0,83	6,49	31,81	12,94	44,75	7,73	2,98	10,71	45,20		29	16,75		30	61,95		30
	2019	3,96	1,00	4,96	33,37	10,68	44,05	10,34	4,14	14,48	47,67	5,46%	29	15,82	-5,55%	28	63,49	2,49%	29
	2020	4,67	1,30	5,97	35,86	11,68	47,54	18,33	8,07	26,40	58,86	23,47%	28	21,05	33,06%	28	79,91	25,86%	28

➤ Personnel non médical global

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Adminis- tratifs	2018		0,75	0,75	14,47		14,47	7,14	1,31	8,45	21,61		45	2,06		40	23,67		45
	2019		0,75	0,75	13,92		13,92	8,32	1,55	9,87	22,24	2,92%	47	2,30	11,65%	41	24,54	3,68%	46
	2020		0,75	0,75	13,57		13,57	10,23	1,97	12,20	23,80	7,01%	42	2,72	18,26%	31	26,52	8,07%	40
Soignants	2018	5,10		5,10	0,57		0,57	6,21		6,21	11,88		53				11,88		53
	2019	4,18		4,18	1,43		1,43	5,61		5,61	11,22	-5,56%	48				11,22	-5,56%	48
	2020	3,36		3,36	1,58		1,58	5,64	0,24	5,88	10,58	-5,70%	50	0,24	100,00%	38	10,82	-3,57%	49
Socio- éducatifs	2018																		
	2019																		
	2020																		
Médico- techniques	2018	10,55	6,15	16,70	240,01	70,50	310,51	1,91	2,00	3,91	252,47		41	78,65		39	331,12		40
	2019	10,31	5,82	16,13	247,28	71,11	318,39	1,45	2,00	3,45	259,04	2,60%	40	78,93	0,36%	40	337,97	2,07%	40
	2020	9,01	6,15	15,16	260,47	74,33	334,80	0,55	2,00	2,55	270,03	4,24%	39	82,48	4,50%	38	352,51	4,30%	39
Techniques	2018	11,20	8,26	19,46	3,81	2,97	6,78	31,45	15,72	47,17	46,46		38	26,95		39	73,41		38
	2019	10,90	8,83	19,73	3,10	2,61	5,71	32,03	17,20	49,23	46,03	-0,93%	36	28,64	6,27%	38	74,67	1,72%	37
	2020	12,87	9,04	21,91	3,46	3,92	7,38	34,37	20,76	55,13	50,70	10,15%	36	33,72	17,74%	37	84,42	13,06%	37
TOTAL	2018	26,85	15,16	42,01	258,86	73,47	332,33	46,71	19,03	65,74	332,42		41	107,66		39	440,08		41
	2019	25,39	15,40	40,79	265,73	73,72	339,45	47,41	20,75	68,16	338,53	1,84%	41	109,87	2,05%	39	448,40	1,89%	40
	2020	25,24	15,94	41,18	279,08	78,25	357,33	50,79	24,97	75,76	355,11	4,90%	39	119,16	8,46%	38	474,27	5,77%	39

➤ Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2018	0,17		0,17		29				0,17		
	2019	0,96		0,96	464,71%	30				0,96	464,71%	
	2020	0,99	0,16	0,99	2,72%	31	0,16	100,00%	28	1,15	19,79%	
Assistants associés	2018											
	2019											
	2020											
Hospitalo-universitaires	2018	38,11	26,19	38,11		46	26,19		49	64,31		
	2019	37,08	23,02	37,08	-2,70%	47	23,02	-12,11%	45	60,11	-6,54%	
	2020	35,29	23,92	35,29	-4,84%	48	23,92	3,91%	45	59,21	-1,49%	
Praticiens hospitaliers temps partiel	2018	3,00		3,00		55				3,00		
	2019	3,00		3,00	0,00%	56				3,00	0,00%	
	2020	3,00		3,00	0,00%	57				3,00	0,00%	
Praticiens hospitaliers temps plein	2018	27,42	10,70	27,42		48	10,70		46	38,12		
	2019	27,94	11,30	27,94	1,88%	48	11,30	5,61%	46	39,24	2,92%	
	2020	28,92	10,37	28,92	3,51%	48	10,37	-8,26%	44	39,29	0,12%	
Praticiens attachés	2018	4,54	1,87	4,54		48	1,87		63	6,40		
	2019	3,63	1,35	3,63	-20,09%	50	1,35	-27,64%	60	4,98	-22,29%	
	2020	3,75	1,28	3,75	3,42%	48	1,28	-5,05%	59	5,03	1,12%	
Praticiens attachés associés	2018	0,76	1,73	0,76		30	1,73		45	2,49		
	2019	0,07	1,54	0,07	-91,22%	31	1,54	-11,13%	46	1,61	-35,52%	
	2020		1,37	-	-100,00%		1,37	-11,14%	43	1,37	-14,82%	
Praticiens contractuels	2018	2,70	0,30	2,70		34	0,30		49	3,00		
	2019	3,26	0,17	3,26	20,68%	33	0,17	-44,44%	36	3,43	14,17%	
	2020	2,04	1,47	2,04	-37,43%	33	1,47	780,00%	39	3,51	2,35%	
TOTAL	2018	76,70	40,80	76,70			40,80			117,50		
	2019	75,93	37,38	75,93	-1,01%		37,38	-8,37%		113,31	-3,56%	
	2020	73,98	38,57	73,98	-2,57%	47	38,57	3,19%	45	112,56	-0,67%	

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

IND 4 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL au 31 décembre 2020

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2018	66,17	
	2019	42,58	-35,65%
	2020	77,38	+ 81,73%
Soignants	2018	64,50	
	2019	86,22	+ 33,67%
	2020	118,08	+ 36,95%
Socio-éducatifs	2018		
	2019		
	2020		
Médico-techniques	2018	2 383,78	
	2019	1 970,93	-17,32%
	2020	2 391,42	+ 21,33%
Techniques	2018	118,17	
	2019	84,77	-28,26%
	2020	526,50	+ 521,09%
TOTAL	2018	2 632,62	
	2019	2 184,50	-17,02%
	2020	3 113,38	+ 42,52%

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2018	2 232,88	
	2019	1 890,87	-15,32%
	2020	2 180,50	+ 15,32%
Aides-soignants	2018	51,00	
	2019	80,48	+ 57,80%
	2020	453,47	+ 463,46%
Assistant médico-administratif	2018	57,50	
	2019	24,42	-57,53%
	2020	26,12	+ 6,96%

Le montant des jours CET monétisés sur l'année 2020 correspondent aux jours CET acquis en 2019 et indemnisés en 2020.

Les heures supplémentaires n'ayant ni fait l'objet d'une récupération, ni d'une mise en paiement ont fait l'objet d'une alimentation au compte épargne temps.

Les tendances enregistrées au niveau des heures supplémentaires payées au niveau établissement se retrouvent au niveau du pôle.

La mise en place d'une équipe dédiée sur la plateforme COVID a été effective sur le second semestre 2020. Les 4 catégories socio professionnelles représentés sur le pôle ont vu leurs heures supplémentaires payées très largement progresser + 317,05 %.

Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2020

➤ 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	2018	5,09		5,09	
	2019	2,90	2,00	2,84	-44,23%
	2020	4,84	0,00	4,55	+ 60,35%
Soignants	2018	10,75		10,75	
	2019	12,32		12,32	+ 14,58%
	2020	17,01		17,01	+ 38,11%
Socio-éducatifs	2018				
	2019				
	2020				
Médico-techniques	2018	10,01	4,28	8,73	
	2019	8,05	2,01	6,75	-22,70%
	2020	7,87	4,01	6,99	+ 3,60%
Techniques	2018	2,51	2,52	2,51	
	2019	1,64	2,70	2,02	-19,72%
	2020	9,04	14,82	10,97	+ 443,46%
TOTAL	2018	8,97	3,86	7,77	
	2019	7,28	2,14	6,14	-20,98%
	2020	8,04	5,79	7,52	+ 22,59%

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	2018	5,82	
	2019	4,74	-18,64%
	2020	6,14	+ 29,59%

Mode de calcul

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

➤ 4.4 Nombre d'heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année 2020

		Total	Évolution
Personnel non médical	2018	191,41	
	2019	356,58	+ 86,29%
	2020	1 487,12	+ 317,05%
Personnel médical*	2018		
	2019		
	2020	64,00	

* 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

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

		Total	Évolution
Personnel non médical	2018	5 732,21	
	2019	9 514,19	+ 65,98%
	2020	37 245,12	+ 291,47%
Personnel médical	2018		
	2019		
	2020	10 284,00	

		Nombre de jours CET stockés 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 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	Femme	Homme				
Personnel non médical	2018	1 304	495	11,34	11,25	3,98	394 237,32	100,00%	4 670,70
	2019	1 774	630	11,99	11,46	5,22	571 699,87	100,00%	7 085,60
	2020	2 233	834	12,41	13,90	6,05	784 008,06	100,00%	18 148,85
dont personnel soignant	2018	20		10,16		1,69	5 354,98	100,00%	0,00
	2019	39		13,15		3,29	10 056,31	100,00%	0,00
	2020	59		19,67		5,36	16 511,83	100,00%	0,00
Personnel médical	2018								
	2019								
	2020	1 480	526	43,51	35,07		1 070 845,96	100,00%	89 250,00

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

Le compte épargne temps progresse tous les ans et enregistre un pic de 25,87 % sur l'année 2020.

IND 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	2018	1,14%	12,41%	1,38%	6,05%	3,38%	0,00%	6,09%		5,25%	1,37%	0,03%	0,67%	0,12%		0,08%
	2019	1,33%	10,58%	1,55%	7,94%	3,09%	0,00%	9,72%		6,12%	2,03%		0,23%	0,09%		0,03%
	2020	1,10%	11,61%	0,94%	7,31%	2,98%	0,00%	4,74%	0,02%	5,20%	1,33%	0,06%	0,62%		0,13%	0,17%
Personnel médical	2018	0,02%	1,75%	0,01%		1,16%										
	2019	0,01%	0,74%	0,02%		0,51%										
	2020	0,01%	0,59%	0,02%	0,10%	0,44%										
TOTAL	2018	1,15%	14,16%	1,38%	6,05%	2,91%	0,00%	6,09%		5,25%	1,08%	0,03%	0,67%	0,12%		0,07%
	2019	1,34%	11,32%	1,57%	7,94%	2,57%	0,00%	9,72%		6,12%	1,62%		0,23%	0,09%		0,02%
	2020	1,11%	12,20%	0,96%	7,40%	2,49%	0,00%	4,74%	0,02%	5,20%	1,07%	0,06%	0,62%		0,13%	0,13%

		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	2018	0,02%	0,04%		0,43%	0,04%		3,76%			0,25%	0,01%	4,50%	0,02%	0,50%	1,25%
	2019	0,05%	0,45%	0,00%	0,04%	0,07%		0,40%			0,06%	0,04%	6,80%	0,07%	0,38%	1,44%
	2020	0,01%	0,02%			0,01%						0,01%	4,43%	0,00%	0,11%	0,93%
Personnel médical	2018												1,76%		0,07%	1,18%
	2019											0,02%	1,89%		0,08%	1,31%
	2020												1,19%		0,16%	0,83%
TOTAL	2018	0,02%	0,04%		0,43%	0,03%		3,76%			0,20%	0,01%	6,26%	0,02%	0,58%	1,24%
	2019	0,05%	0,45%	0,00%	0,04%	0,06%		0,40%			0,05%	0,06%	8,70%	0,07%	0,46%	1,41%
	2020	0,01%	0,02%			0,01%						0,01%	5,62%	0,00%	0,27%	0,91%

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

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2018	10,13%	4,12%	9,61%
	2019	5,38%		4,88%
	2020	7,95%		7,14%
Soignants	2018	23,31%		23,31%
	2019	15,03%		15,03%
	2020	18,10%		17,70%
Socio-éducatifs	2018			
	2019			
	2020			
Médico-techniques	2018	5,81%	2,33%	4,99%
	2019	6,61%	2,35%	5,61%
	2020	4,89%	2,02%	4,22%
Techniques	2018	9,68%	7,43%	8,86%
	2019	12,14%	9,42%	11,10%
	2020	8,45%	8,14%	8,32%
TOTAL	2018	7,26%	3,64%	6,37%
	2019	7,56%	4,14%	6,72%
	2020	6,00%	3,70%	5,42%

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2018	3,5%	0,1%	2,3%
	2019	2,7%	0,1%	1,8%
	2020	1,8%	0,3%	1,3%

Contrairement à ce qui a été constaté au niveau établissement, le taux d'absentéisme sur le pôle de biologie-pathologie décroît et ce depuis 3 ans passant de 6,37 % en 2018 à 5,42 % en 2020. Cette chute se fait principalement ressentir sur les métiers techniques (OP) avec une baisse de 2.78 points.

Malgré cette tendance globale, à noter l'augmentation enregistrées sur les administratifs (+ 2,26 points) et les soignants (2,67 points) populations moins représentatives sur le pôle.

À l'exception des accidents de travail, tous les motifs d'absence sont en baisse.

➤ 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	2018					0,19%	5,74%			0,35%			6,48%	4,09%
	2019					0,14%	0,79%			0,30%	0,53%			0,80%
	2020					0,22%	0,59%			0,46%	4,04%			2,15%
Soignants	2018					1,92%				0,27%	24,35%			12,95%
	2019	0,92%	9,83%			0,96%				1,12%	1,36%			5,37%
	2020		3,26%			0,17%	17,86%			0,87%	10,59%			9,62%
Socio-éducatifs	2018													
	2019													
	2020													
Médico-techniques	2018	0,31%	3,38%			0,31%	2,45%	0,30%	1,99%	1,43%	17,93%	0,68%	0,82%	2,73%
	2019	0,21%		0,42%	1,37%	0,30%	2,72%	0,37%	0,49%	0,57%	46,10%	0,41%	1,10%	2,64%
	2020		2,13%			0,27%	2,24%	0,27%	0,54%		100,12%	0,55%	2,88%	2,25%
Techniques	2018		0,27%	0,07%	0,63%	0,93%	0,65%	0,09%	2,40%	0,82%	6,53%	1,19%	3,83%	4,53%
	2019	0,20%	1,63%	0,19%	0,50%	0,88%	5,66%	0,94%		0,74%	5,86%	1,04%	7,92%	5,54%
	2020	0,06%	0,57%	0,12%	2,82%	0,95%	1,03%	0,35%	0,77%	0,90%	7,11%	0,67%	5,93%	5,43%
TOTAL	2018	0,12%	1,44%	0,04%	0,34%	0,32%	2,60%	0,29%	2,01%	0,70%	8,37%	1,05%	3,70%	3,38%
	2019	0,32%	2,32%	0,27%	0,80%	0,31%	2,64%	0,39%	0,47%	0,70%	5,62%	0,90%	6,67%	3,09%
	2020	0,03%	1,49%	0,07%	1,60%	0,27%	2,23%	0,27%	0,55%	0,80%	7,89%	0,60%	5,16%	2,98%

		Maladie - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018	0,02%	1,75%	0,01%		1,16%
	2019	0,01%	0,74%	0,02%		0,51%
	2020	0,01%	0,59%	0,02%	0,10%	0,44%

Mode de calcul

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

La maladie ordinaire baisse de -0,11 point. Cette tendance touche les trois catégories. Seuls l'absentéisme supérieur à 6 jours des femmes aides de laboratoire est en hausse.

➤ 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	2018										14,01%			4,22%
	2019										12,02%			4,07%
	2020										9,80%			3,78%
Soignants	2018		3,76%											1,62%
	2019		23,92%											8,90%
	2020		9,87%											3,06%
Socio-éducatifs	2018													
	2019													
	2020													
Médico-techniques	2018					0,00%	1,18%							0,86%
	2019					0,00%	1,68%		1,34%					1,51%
	2020					0,01%	1,07%	0,03%	1,24%					1,06%
Techniques	2018										3,18%		6,36%	2,72%
	2019										3,12%		5,81%	2,68%
	2020										0,68%		4,83%	1,46%
TOTAL	2018		0,71%			0,00%	1,10%				4,28%		5,25%	1,37%
	2019		3,94%			0,00%	1,56%		1,30%		4,22%		4,82%	2,03%
	2020		1,31%			0,00%	1,00%	0,02%	1,18%		2,43%		4,02%	1,33%

		Longue maladie / longue durée - Personnel médical			
		Femme		Homme	
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours
Personnel médical	2018				
	2019				
	2020				

Mode de calcul

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

➤ 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	2018													
	2019													
	2020									0,13%				0,05%
Soignants	2018									0,18%	0,44%			0,32%
	2019													
	2020	0,16%												0,05%
Socio-éducatifs	2018													
	2019													
	2020													
Médico-techniques	2018		0,49%				0,03%							0,04%
	2019		0,35%				0,02%	0,01%						0,03%
	2020					0,01%	0,18%							0,14%
Techniques	2018									0,01%	0,58%	0,14%		0,28%
	2019			0,12%							0,11%	0,02%		0,07%
	2020										0,67%		0,16%	0,31%
TOTAL	2018		0,19%				0,03%			0,03%	0,45%	0,12%		0,08%
	2019		0,14%	0,07%			0,02%	0,01%			0,08%	0,01%		0,03%
	2020	0,02%				0,01%	0,17%			0,03%	0,45%		0,13%	0,17%

		Accidents du travail - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018					
	2019					
	2020					

Mode de calcul

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

Les accidents de travail progressent de 0,17 point.

Focus sur les AES : en 2019, tout personnel confondu, 11 AES et en 2020, 7 AES soit une baisse de 36 %. Il est difficile d'imputer cette baisse à de meilleures pratiques professionnelles ou à la diminution d'activité biologique en lien avec la crise sanitaire.

➤ 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	2018													
	2019													
	2020													
Soignants	2018													
	2019													
	2020													
Socio-éducatifs	2018													
	2019													
	2020													
Médico-techniques	2018				1,07%	0,01%	0,04%							0,05%
	2019						0,03%	0,00%	0,04%					0,03%
	2020					0,01%	0,02%							0,02%
Techniques	2018									0,02%				0,01%
	2019									0,07%	0,63%			0,30%
	2020													
TOTAL	2018				0,43%	0,01%	0,04%			0,01%				0,04%
	2019						0,03%	0,00%	0,04%	0,05%	0,43%			0,07%
	2020					0,01%	0,02%							0,01%

		Accidents de trajet - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018					
	2019					
	2020					

Mode de calcul

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

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

		Maternité, paternité, adoption - Personnel non médical													
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL	
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme			
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		
Administratifs	2018						2,12%								1,30%
	2019														
	2020										3,00%				1,16%
Soignants	2018														
	2019														
	2020										9,52%				4,96%
Socio-éducatifs	2018														
	2019														
	2020														
Médico-techniques	2018		1,32%				1,66%	0,02%	0,15%						1,28%
	2019	0,05%	1,57%			0,02%	1,71%	0,01%	0,16%						1,35%
	2020					0,01%	0,98%	0,00%	0,08%						0,75%
Techniques	2018	0,02%	2,23%		0,36%						2,07%		0,19%		1,31%
	2019		6,73%				10,96%				2,31%	0,08%	0,27%		2,51%
	2020		2,38%			0,08%	9,90%		0,77%		0,77%				1,12%
TOTAL	2018	0,01%	1,45%		0,20%		1,66%	0,02%	0,15%		1,40%		0,16%		1,25%
	2019	0,02%	3,53%			0,02%	1,72%	0,01%	0,16%		1,56%	0,07%	0,22%		1,44%
	2020		1,22%			0,01%	1,04%	0,00%	0,11%		2,18%				0,93%

		Maternité, paternité, adoption - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018		1,76%		0,07%	1,18%
	2019	0,02%	1,89%		0,08%	1,31%
	2020		1,19%		0,16%	0,83%

Mode de calcul

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

➤ Absentéisme maladie professionnelle

		Maladie professionnelle - 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	2018													
	2019													
	2020													
Soignants	2018		19,61%											8,42%
	2019		2,03%											0,76%
	2020													
Socio-éducatifs	2018													
	2019													
	2020													
Médico-techniques	2018						0,04%							0,03%
	2019						0,07%							0,05%
	2020													
Techniques	2018													
	2019													
	2020													
TOTAL	2018		3,72%				0,03%							0,25%
	2019		0,33%				0,07%							0,06%
	2020													

		Maladie professionnelle - Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2018					
	2019					
	2020					

Mode de calcul

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

Focus ASA COVID

		N07 ASA POPUL À RISQUE			N08 ASA SUSPICION COVID			N09 ASA MAINTIEN DOMIC			Total ASA COVID		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1. Personnel administratif	Nb jours d'absence					3	1	2	126	54	2	129	55
	Taux absentéisme					0,002%	0,001%	0,001%	0,073%	0,031%	0,001%	0,075%	0,032%
2. Personnel soignant	Nb jours d'absence							11	20	0	11	20	
	Taux absentéisme							0,006%	0,012%		0,006%	0,012%	0,000%
3. Personnel socio-éducatif	Nb jours d'absence												
	Taux absentéisme												
4. Personnel médico-technique	Nb jours d'absence					21	2		1 990	29		2 011	31
	Taux absentéisme					0,012%	0,001%		1,150%	0,017%		1,162%	0,018%
5. Personnel technique	Nb jours d'absence						3	69		214	69		217
	Taux absentéisme						0,002%	0,040%		0,124%	0,040%		0,125%
Total	Nb jours d'absence					24	6	82	2 136	297	82	2 160	303
	Taux absentéisme					0,014%	0,003%	0,047%	1,234%	0,172%	0,047%	1,248%	0,175%

➤ 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
		Maladie	Maternité	
Personnel non médical	2018	28,85	74,59	0,97
	2019	25,30	73,44	1,23
	2020	25,67	76,76	0,53
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2018	4,00		0,00
	2019	56,33		0,00
	2020	72,00		0,00
Personnel médical	2018	55,11	84,00	83,93
	2019	26,63	67,63	93,25
	2020	25,57	68,60	75,69

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	2018	0,41%	5,97%	3,35%	14,48%
	2019	1,83%	6,15%	4,07%	15,06%
	2020	2,71%	5,59%	2,56%	12,49%
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2018			0,00%	31,49%
	2019	0,00%	0,00%	0,40%	46,37%
	2020	0,00%	0,00%	1,83%	39,97%
Personnel médical	2018		1,36%	5,01%	0,36%
	2019		4,02%	0,51%	1,26%
	2020		3,17%	0,09%	0,77%

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

➤ 6.4 Jours de carence en 2020

	Nombre de jours de carence	Nombre d'agent ayant au moins 1 jour de carence	Montant total des sommes retenues
Personnel médical	19	17	1 446,66
Personnel non médical	190	120	15 806,61
Total	209	137	17 253,27

IND 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	2018	11,66%	39	1,90%	5	10,29%	44
	2019	10,91%	28	2,97%	7	10,63%	35
	2020	14,34%	36	6,43%	8	15,29%	44
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2018						0
	2019						0
	2020	4,55%	1			4,55%	1
Personnel médical	2018	3,75%		3,75%	1	4,92%	1
	2019	2,56%		5,13%	3	5,08%	3
	2020	3,70%		1,85%	1	3,63%	1

Mode de calcul

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

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2018	30,43%	33,33%	30,77%
	2019	34,78%		30,77%
	2020			
Soignants	2018	16,67%		16,67%
	2019	50,00%		50,00%
	2020	27,27%		27,27%
Socio-éducatifs	2018			
	2019			
	2020			
Médico-techniques	2018	11,92%	6,33%	10,62%
	2019	3,76%	6,25%	4,34%
	2020	3,25%	4,76%	3,60%
Techniques	2018	8,33%	19,23%	12,16%
	2019	4,17%	6,90%	5,19%
	2020	12,00%	8,57%	10,59%
TOTAL	2018	12,83%	10,19%	12,20%
	2019	7,45%	6,25%	7,16%
	2020	4,96%	5,69%	5,14%

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).

Gestion des compétences

IND 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	2018	0,00%	0,00%	0,00%	2,71	Pas de ressource spécifiquement dédiée au pôle	126,53%	187,04%	0,00%
	2019	0,00%	0,00%	0,00%	2,64		165,62%	179,46%	0,00%
	2020	0,36%	0,00%	0,29%	1,05		83,75%	100,81%	0,00%
Personnel médical	2018	0,00%	0,00%	0,00%	2,77		240,74%	162,22%	0,00%
	2019	0,00%	0,00%	0,00%	1,45		124,36%	90,00%	0,00%
	2020	0,00%	0,00%	0,00%	1,25		76,62%	33,33%	0,00%
Total	2018	0,00%	0,00%	0,00%	2,72		0,00%	0,00%	0,00%
	2019	0,00%	0,00%	0,00%	2,40		0,00%	0,00%	0,00%
	2020	11,31%	5,26%	10,00%	1,09		0,00%	0,00%	0,00%

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

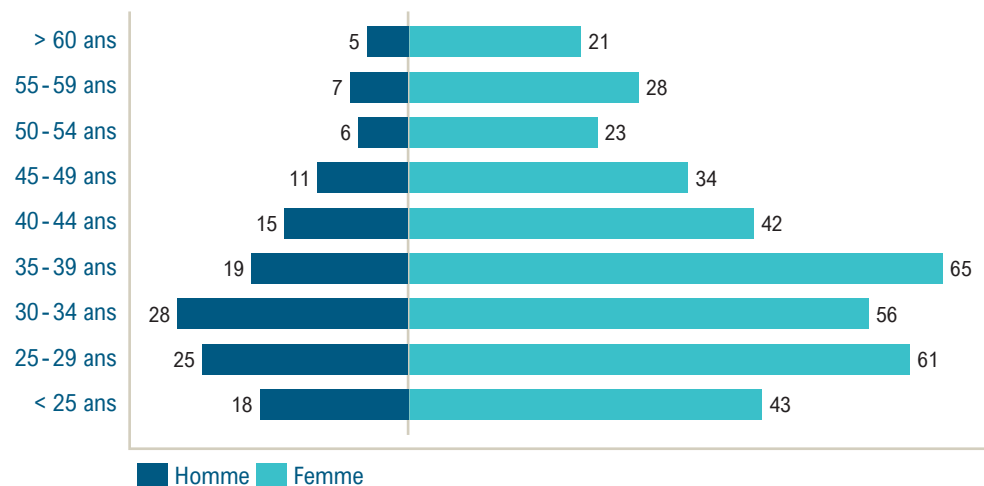
Mode de calcul : Nombre d'agents qui conçoivent ou proposent des programmes de DPC / Effectif physique moyen des professionnels concernés par le DPC

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

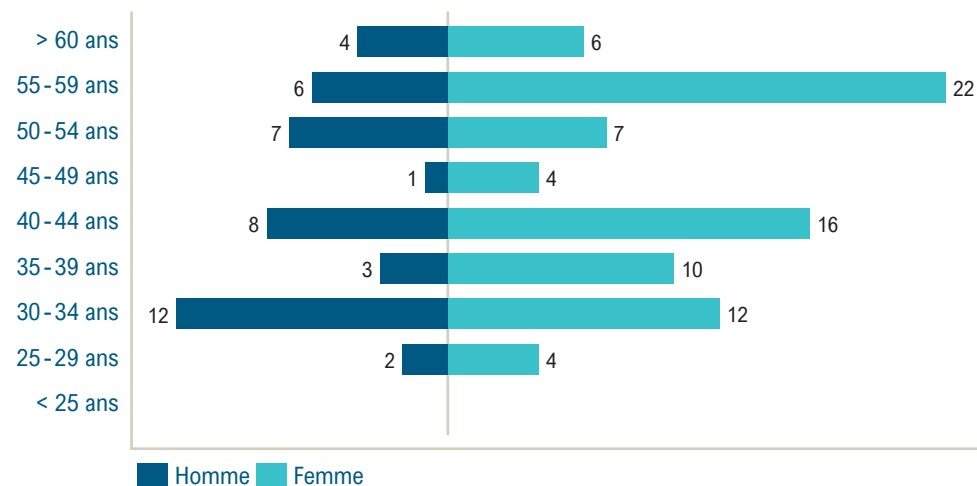
Mode de calcul : Nombre de départs en formation continue / Effectif moyen au 31-12-N

IND 12 1. PYRAMIDES DES ÂGES

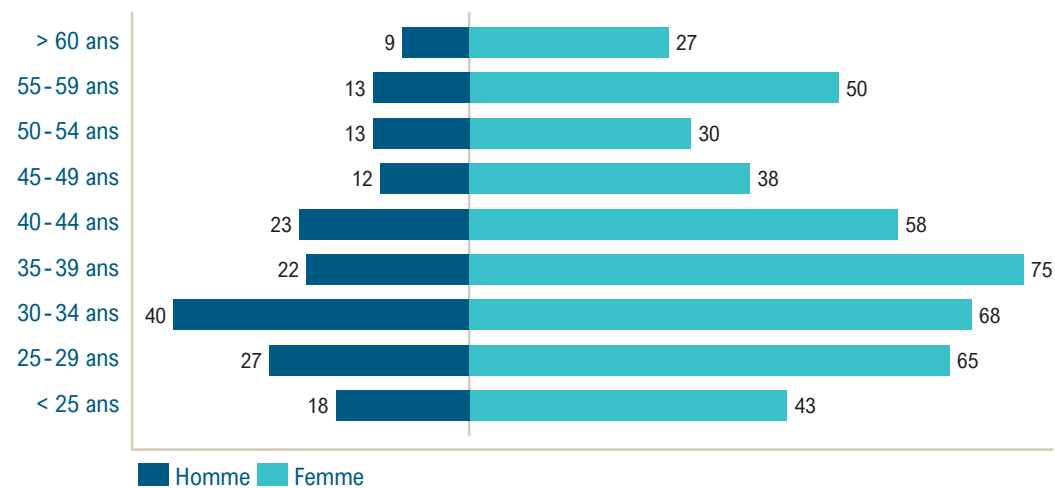
Personnel non médical



Personnel médical

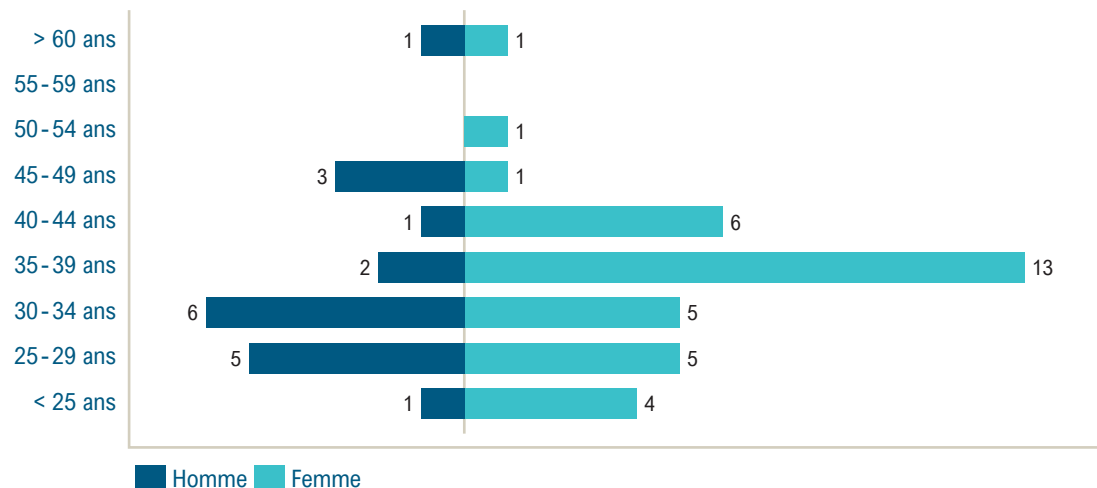


Total pôle



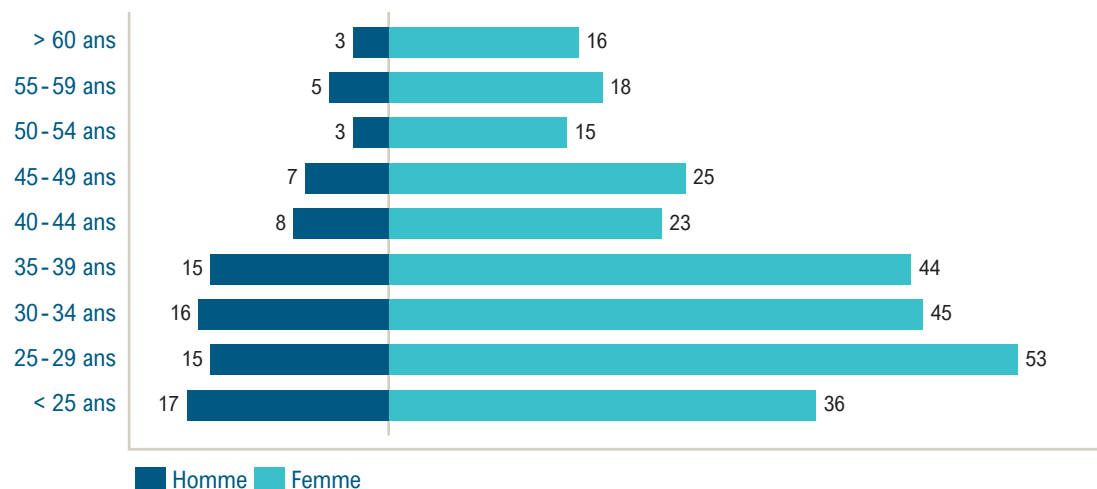
2.REPÉRAGE DE MÉTIERS MÉDICAUX ET NON MÉDICAUX REPRÉSENTATIFS DU PÔLE

➤ Agent technique de laboratoire



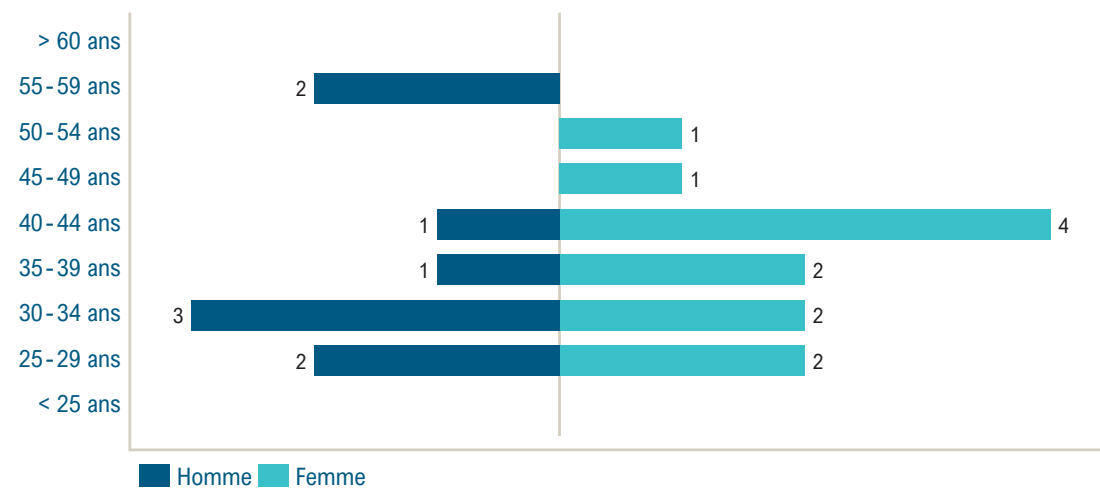
	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Agent technique de laboratoire	0	0	0

➤ Technicien de laboratoire médical



	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Technicien de laboratoire médical	1	4	4

➤ Ingénieur hospitalier



	Départs prévisionnels		
	2021	2022	2023
Ingénieur hospitalier	2	1	0

IND 13 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION DU PERSONNEL

➤ Attractivité et fidélisation du personnel (technicien de laboratoire)

	Nombre de recrutements	Taux d'agents toujours présents en 2019	Taux d'agents toujours présents en 2020
2018	35	71,43%	48,57%
2019	43		79,07%
2020	72		

L'attractivité du pôle biologie et pathologie est multifactorielle. Le pôle biologie et pathologie est sans cesse en évolution et déploie ses projets au gré des avancées technologiques. La diversité des disciplines biologiques et leur spécialisation, sont autant de facteurs qui suscitent de l'intérêt de la part des professionnels et des futurs professionnels de santé. Le pôle biologie et pathologie a ouvert le plus grand plateau automatisé de Biologie Médicale de France. Il s'agit d'un laboratoire multidisciplinaire qui réalise des examens de biologie médicale de routine et d'urgence. L'automation, la robotisation, l'informatisation, les innovations... concourent à l'attractivité des postes sur ces plateaux. À travers ces projets innovants ce sont également des nouveaux métiers qui apparaissent comme le technicien de maintenance partagée (TMP) pour intervenir en première ligne en cas de dysfonctionnements ou pannes et le bioinformaticien (spécialiste à double casquette, biologie et informatique). Les professionnels du pôle qui ont de l'appétence pour ces nouveaux métiers sont accompagnés dans le cadre de leur projet : formation, y compris diplômante, mobilité, promotion professionnelle... Ils peuvent ainsi s'inscrire dans le parcours de formation nécessaire et indispensable à l'acquisition de ces nouvelles compétences.

L'accompagnement des professionnels débute en amont du recrutement dans le cadre du forum de l'emploi où les opportunités et les spécificités que proposent le pôle biologie et pathologie sont présentées. Des professionnels du pôle participent également au jury de soutenance de mémoire, de sélection au concours d'entrée en institut de formation continue et accompagnent les professionnels dans leur validation d'acquis de l'expérience. Le pôle de Biologie et Pathologie est un grand pourvoyeur de stages pour la formation des techniciens de laboratoire de plusieurs établissements nationaux mais également pour certains professionnels qui aspirent à des métiers sur des fonctions support.

L'évolution professionnelle et de carrière, et l'offre de formation rendent visibles l'adéquation entre les activités et les compétences requises et à développer, dans un processus d'amélioration continue des organisations. L'encadrement et le département des ressources humaines agissent conjointement pour conserver ces compétences en élaborant un plan de formation conséquent (interne et externe) mais également par la pérennisation de ses professionnels.

➤ Personnel non médical

Depuis le schéma directeur de la biologie initié en 2001, et la création du pôle transversal de biologie et pathologie en 2006, l'adéquation entre les ressources humaines et l'activité est une recherche permanente. La réalisation du projet EAB (Equipements Automatisés de Biologie) en est une illustration. Le redimensionnement de l'activité en un plateau automatisé centralisé sur Pellegrin (PABiM) pour la réalisation des examens de routine et l'implantation des laboratoires sur les 3 sites pour la réalisation des examens d'urgence, a permis de positionner les ressources humaines aux horaires ou aux postes où l'activité le nécessite. Le travail réalisé sur les maquettes organisationnelles permet de répondre dans des délais adaptés aux demandes d'examens y compris dans les secteurs spécialisés.

Les laboratoires doivent être en mesure de fonctionner au maximum de ses capacités lors du pic d'activité, et de disposer du nombre maximum de postes ouverts sur le matin. A partir de la quantification de l'activité d'après-midi, le nombre de postes à pourvoir a été défini. Ces postes permettent de faire la jonction avec les postes de nuit.

L'activité de nuit, quant à elle, est conditionnée par la liste d'urgence du laboratoire (liste des examens pris en charge en permanence des soins validée en CME). Elle correspond le plus souvent à une activité importante en première partie de nuit (avant 00h) ou à un pic du matin avancé pour répondre aux enjeux de gestion des lits (après 5h30). Ainsi, le pôle biologie et pathologie a renforcé l'équipe de nuit du laboratoire d'urgence du groupe hospitalier SUD en 2019 afin de l'adapter à la charge de travail de fin de nuit. En 2020, la parution d'un décret du diplôme d'études spécialisées en biologie médicale pour les internes en Biologie, a obligé la mise en place 24h/24 d'une présence technique sur le laboratoire de bactériologie.

Le pôle biologie et pathologie a réalisé un travail conséquent sur certaines inadéquations entre les ressources humaines positionnées et l'activité réalisée lors de contextes dégradés (cumul absentéisme et congés...). La maquette organisationnelle mise en place dans le cadre du plan de continuité d'activité, a été définie en anticipation des situations non prévisibles, pour tous les secteurs du pôle.

Santé et sécurité au travail

IND 19 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL

Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	1138
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	438,23
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	287

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Manipulations produits toxiques	13
	Emplois d'instruments & AES	9
	Chutes, glissades	8

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Chutes, glissades	6
	Masses en mouvement	2
	Accidents occasionnés par machines	1
	Autres éléments matériels	1

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Technicien labo médic.	26
	Agent technique de labo	7
	Infirmier puériculteur	1
	Agent de logistique	1
	Agent gest. administrat.	1

19.6 Indication des 3 tranches horaires (plages de deux heures) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	Entre 14h00 et 16h00	8
	Entre 12h00 et 14h00	7
	Entre 16h00 et 18h00	7

IND 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	2018	397	0	397
	2019	97	0	97
	2020	0	0	0

➤ 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	2018	1
	2019	1
	2020	1

Partie 3

**MISE EN PERSPECTIVE DES
DONNÉES SOCIALES AU REGARD
DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT
ET INTÉGRATION DE LA
POLITIQUE RH SUR LE
TERRITOIRE**

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



ÉTAT D'AVANCEMENT ET DE RÉALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT (volet social pour les établissements publics de santé)

Le projet social 2016-2020 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 2020 a donc été logiquement marquée par la poursuite de la mise en œuvre des différentes thématiques abordées dans le projet social, avec principalement :

La mise en oeuvre

À chaque fois que cela 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 oeuvre 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).

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 avait 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.

En 2020 : Deux COPIL GT « Violence » se sont tenus en février et en juin. Les actions mises en place sont les suivantes :

- le courrier envoyé aux usagers en cas de situation de violence à l'encontre de personnel a été mis en place ;
- AG cadres de pôle : présentation des travaux du GTV et contenu des actions de formation ;
- le bilan des situations de violence 2019 a été présenté au COPIL de juin Bilan CSPB : proposition de conduire un bilan des actions menées par les CSPB de sites avec analyse et mise en œuvre des préconisations de la CSPB.

Deux préconisations proposées :

- ➔ **Analyse par pôle** : un pôle qui ressort en terme de situations de violence – le pôle pédiatrique avec 60% d'accompagnant auteur de violence sur le pôle pédiatrique
 - un travail important a été réalisé sur l'affichage ; la signalétique, parcours patient, affichage par le personnels des urgences pédiatriques consécutivement au retour fait par la psychologue et l'ergonome du SSTE sur les salles d'attente des urgences.
 - pôle pédiatrie : proposition de partir de l'analyse des situations de violence 2018/2019 sur ce pôle et décliner les actions de prévention envisageables sur le nouveau bâtiment en fonction de la nature / agencement/ locaux/signalétique : voir pertinence et actualité des ces problématiques en 2021
- ➔ **Sollicitation des CSPB** sur l'aide pouvant être apportée par le GTV en terme d'actions à conduire.

Ces deux préconisations seront à mettre en œuvre sur 2021 :

- les actions de formation animées par Aurore Gonzalez « comment repérer une situation de violence, de racisme, de discrimination, de harcèlement - comment agir ? » ont commencé à être déployées : 3 sessions organisées à destination en premier lieu des personnels encadrants.
- un article a été diffusé dans passerelle sur « la violence à l'hôpital, on en parle ? »
- campagne d'affichage travaillée avec le COPIL et service communication déployée : « usage du téléphone portable à l'hôpital »
- 2021 : mise en place d'un groupe de travail animé par Aurore Gonzalez portant sur l'élaboration d'un guide de prévention des violences sexistes et sexuelles

➤ Télétravail

- ➔ **Avant COVID** : 207 télétravailleurs personnel non médical uniquement
- ➔ **Période COVID (au 30/04/2020)** : 1749 télétravailleurs personnel non médical, 113 métiers concernés

Analyse en juin via grille d'évaluation de l'exercice en télétravail auprès des secteurs avec grand nombre de télétravailleurs.

Actions mises en place :

- ➔ Évolution du télétravail vers une approche collective structurant et intégrant son mode d'exercice à l'organisation du service :
 - Plan de continuité de l'activité intégrant sur période mars avril exercice en télétravail
 - **Puis Plan d'Organisation de l'Activité** par service formalisant organisation du télétravail, activités éligibles; à quelle fréquence, articulation sur le service du travail en présentiel et en télétravail, organisation du management à distance du cadre de proximité en terme d'encadrement des télétravailleurs, indicateurs de suivi de l'activité, impacts du télétravail sur processus de dématérialisation, sur mode de classement des fichiers du service, moyens existants et quels moyens nécessaires à cette activité?(documentation, équipements; dématérialisation, signature électronique... ?
- ➔ Équipe TLT Adresse mail dédiée permettant réponses au fil de l'eau au POT proposés
- ➔ Modalités dérogatoires d'exercice pendant la période du confinement
- ➔ Guides RH et SSTE à destination des personnels et de l'encadrement et outils de communication sur modalités d'organisation en TLT diffusés via le n reply

➤ 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 des actions sur le pôle gériatrie, pôle qui est un secteurs les plus impactés par l'absentéisme

2019 : 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 l'agent 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

2020 : lancement dispositif OPALE :

Avant/pendant/après l'absence Organiser mon Parcours d'Absence en Lien avec l'Emploi (pour raisons de santé, congé maternité, congé de formation, disponibilité)

- ➔ En février 2020, présentation à l'équipe médicale et paramédicale du pôle gériatrie du dispositif OPALE proposé par la DGRH, associant RRH de site, service social et SSE aux personnels titulaires et contractuels
- ➔ Test du dispositif sur le secteur gériatrie avec diffusion de la plaquette OPALE et d'un courrier nominatif aux personnels relevant d'une des situations d'absence ci dessus

Présentation des objectifs du dispositif

- répondre à vos questions sur votre situation personnelle, sur vos conditions de reprise ;
- vous informer sur ce qui se passe sur votre lieu de travail pendant votre absence, conserver le contact avec votre établissement pendant des absences longues ;
- préparer les modalités de votre retour.

L'enjeu du dispositif OPALE porte également sur :

- l'organisation, quand elle est possible de l'absence,
- la conservation d'un lien entre vous et l'établissement pendant celle-ci,

Le COVID et la période de confinement qui a suivi n'a pas permis de retour effectif et de sollicitation des personnels contactés par courrier. Test mars sur pôle gériatrie et évaluation et déploiement du dispositif aux autres pôles envisagé en septembre 2020, décalés compte tenu de l'épidémie COVID.

➤ Axe 2 projet social 2021-2025

Démarche Opale 2022

- ➔ Réactivation du dispositif sur le dernier trimestre 2021 avec élargissement du test ; inscriptions de cette action dans le projet social 2021-2025 axe 2
- ➔ Projet de guide à destination des personnels formalisant les étapes de traitement des AT/MP/CLM/CLD

- ➔ Inscription dans le cadre de l'axe 2 du prochain projet social d'une analyse ciblée de l'absentéisme par service avec focus sur prévention des TMS et plan de prévention adapté à la nature des AT/MP constatés
- ➔ 2021 : travail sur mise en place des entretiens de retour après absence longue : identifier les facteurs facilitant la reprise ; **action prévue sur l'axe 2 dans le cadre du prochain projet social : formalisation de la démarche et formation à l'entretien de retour**
- ➔ Reprise : entretien de re-accueil avec le cadre, information sur l'actualité récente du service : **mise en place à déployer dans le cadre de la démarche OPALE**

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.

Les actions menées

- ➔ Évaluation 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.

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'aménagements des postes et de reclassements des professionnels formalisés au sein de la convention FIPHFP.

Enfin, en 2018, une nouvelle convention avec le FIPHFP avait été conclue traduisant la 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 la Poursuite de la Convention FIPHFP :

- 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.

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 a porté jusqu'en 2020 au déploiement d'un support d'entretien sur le CHU ;
- les premiers tests sur l'outil Gesform réalisés en 2019 ont été concluants du point de vue des utilisateurs et se sont poursuivis en 2020 en vue d'une généralisation ;
- le déploiement et généralisation en 2021 de la démarche des entretiens d'évaluation sur le CHU pour les personnels titulaires, CDI et CDD de plus d'un an ;
- l'identification des libellés métiers des personnels du CHU, identification des évaluateurs et évalués par service ;
- la formation déployées : formation à l'entretien d'évaluation, 8 groupes mis en place, formation à la formalisation des objectifs, formation à destination des personnels évalués, formation à l'outil Gesform des évaluateurs ;
- le déploiement de Gesform sur les pôles ADEN, addicto, cancérologie, imagerie, ORG et les directions fonctionnelles et leurs services rattachés ;
- la mise en place des outils de communication sur le share point dans « démarche entretien d'évaluation » avec notamment mise en place d'une FAQ, de guide évaluateur et évalué, d'une adresse mail dédiée.

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.

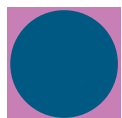
2020 marquera, dans le cadre d'un organigramme modifié, un nouveau cycle de la politique sociale de l'établissement puisque le projet d'établissement et le projet social 2016/2020 seront arrivés à leur terme et qu'un nouveau projet d'établissement est en cours d'élaboration. En matière de politique sociale, 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 ;
- orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Les Lignes directrices de gestion portant sur la promotion et l'avancement ont fait l'objet de travaux avec les OS au sein de 4 réunions préparatoires, d'une présentation en instance (CTE) d'une communication importante selon divers supports de présentation interactive (en CODIR DG, de sites, lors de l'Assemblée Générale des cadres) ainsi qu'en support papier (no reply : diffusion d'une note via le bulletin de salaire et article dans Passerelles).

État 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 2020, 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

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 50 % 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

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 2020, 18 assistants spécialistes des hôpitaux sont gérés par le CHU au sein de ce dispositif, qui évolue depuis le 1^{er} novembre 2020 vers une gestion par le CHU de Bordeaux.

**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	257	200	30
Puéricultrices	25	5	4
Cadre supérieur paramédical (médicotech)	1	1	0
Filière IDE cadre paramédical interne	8	7	0
Filière IDE cadre paramédical externe	1	1	0
Filière IDE cadre médicotech int	4	2	1
Filière rééducation externe cadre paramédical	1	1	0
Filière rééducation interne cadre paramédical	2	2	0
Sage-femme	22	11	1
Manipulateur en radiologie médical	27	15	8
Préparateur en pharmacie hospitalière	7	3	0
Aides-soignants	158	130	0
Auxiliaires de puériculture	52	20	18
ASHQ	104	40	9
Orthoptiste	1	1	0
Ergothérapeute	1	1	0
Technicien de laboratoire médicale	45	18	4
Diététicien	6	3	3
Psychomotricien	1	1	0
EJE	1	1	0
TOTAL	724	463	78

Soit 1 052 dossiers de candidature traités
 - 561 agents ont été nommés sur liste principale
 - 97 agents sur liste complémentaire
 - 44 concours organisés

soit 658 agents nommés

👉 Filière administrative

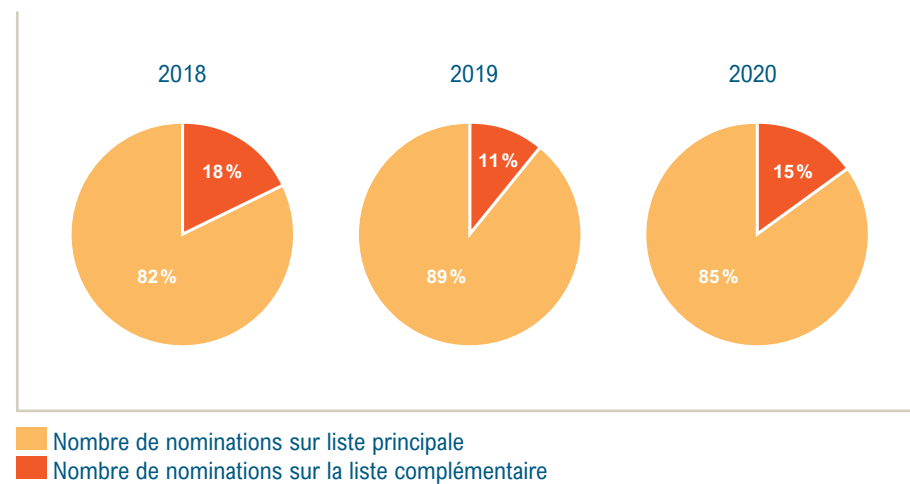
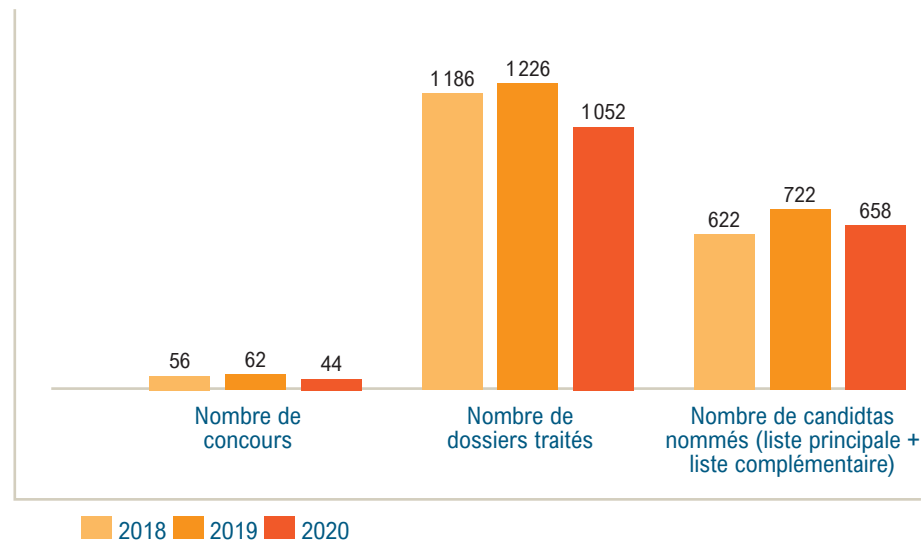
Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
AMA SM interne	20	6	0
AMA SM externe	57	9	4
ACH externe	19	2	0
AAH 2e classe	108	35	0
TOTAL	204	52	4

👉 Filière technique

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Ingénieur informatique	1	1	0
Ingénieur hosp conduite de travaux	1	1	0
Ingénieur hosp : qualité	2	1	1
Ingénieur hosp : bioméd	1	1	0
TSH externe : conduite de travaux	4	1	1
TSH externe : bioméd	6	3	1
TSH externe : logistique	4	1	0
TSH externe : achats	2	1	0
TSH externe : informatique	2	2	0
TSH externe : électrique	4	1	1
TSH externe : blanchisserie mécanique	2	1	0
TH externe : restauration	5	1	0
TH externe : stérilisation	2	1	0
TH externe : gestion de logistique	8	1	1
TH externe : électrique	6	1	0
TH externe : hygiène	7	1	1
TH externe : bâtiment	10	1	0
TH externe : maint tech méca	5	1	1
TH externe : logistique de transport	4	1	0
OP2	48	24	8
TOTAL	124	46	15

» Synthèse

		Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Administratifs	2018	232	60	6
	2019	318	86	2
	2020	204	52	4
Soignants	2018	734	362	83
	2019	731	467	60
	2020	724	463	78
Techniques, ouvriers	2018	220	89	22
	2019	177	87	20
	2020	124	46	15
TOTAL	2018	1 186	511	111
	2019	1 226	640	82
	2020	1 052	561	97





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	2020
IDE, IADE, IBODE, PUER	3 004	3 142	3 666	3 248	3 589	3 143
AS / AP	1 338	1 196	1 332	1 412	1 731	1 747
Cadre de santé	1 028	1 041	990	1 127	867	586
ASH	481	431	438	413	453	387
Autres professions paramédicales : kinésithérapeute, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, diététicien, audioprothésiste, sage-femme	479	593	446	524	598	357
TOTAL	6 330	6 403	6 872	6 724	7 238	6 220

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

Nombre de départs en formation	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Filière médico-technique	801	594	624	971	1109	769
Filière technique et ouvrière	1 359	1 625	1 391	1347	1056	1118
Filière administrative	1 248	1 023	1 066	1369	964	615
Filière éducative et sociale	273	157	134	242	153	129
TOTAL	3 681	3 399	3 215	3929	3282	2631



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	2018	16,61		54	69,96		55	86,57		55
	2019	17,36	4,52%	54	68,02	-2,77%	55	85,38	-1,37%	55
	2020	18,79	8,24%	52	65,43	-3,81%	56	84,22	-1,36%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2018	22,01		49	21,22		50	43,23		50
	2019	21,43	-2,64%	48	24,13	13,71%	50	45,56	5,39%	49
	2020	21,63	0,93%	47	24,30	0,70%	50	45,93	0,81%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2018	0,21		26				0,21		36
	2019		-100,00%						-100,00%	
	2020	0,04		32	0,04		33	0,08		32
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2018	49,58		31	38,97		32	88,55		31
	2019	47,53	-4,13%	31	41,77	7,19%	32	89,30	0,85%	31
	2020	43,98	-7,47%	31	45,08	7,92%	32	89,06	-0,27%	31
Assistants odontologie	2018	4,87		30	2,73		31	7,60		31
	2019	6,96	42,92%	30	5,71	109,16%	31	12,67	66,71%	30
	2020	7,17	3,02%	30	5,04	-11,73%	30	12,21	-3,63%	30
Hospitalo-universitaires ⁽¹⁾	2018	93,28		38	132,88		46	226,16		43
	2019	93,28	0,00%	38	139,63	5,08%	45	232,91	2,98%	42
	2020	91,61	-1,79%	39	139,89	0,19%	45	231,50	-0,61%	42

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

➤ Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2018	35		54	139		55	174		55
	2019	36	2,86%	54	135	-2,88%	55	171	-1,72%	55
	2020	44	22,22%	52	129	-4,44%	56	173	1,17%	55
Maîtres de conférences des universités, praticiens hospitaliers	2018	43		49	48		50	91		50
	2019	45	4,65%	48	50	4,17%	50	95	4,40%	49
	2020	43	-4,44%	47	50		50	93	-2,11%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2018									
	2019									
	2020									
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2018	104		31	85		32	189		31
	2019	93	-10,58%	31	94	10,59%	32	187	-1,06%	31
	2020	97	4,30%	31	93	-1,06%	32	190	1,60%	31
Assistants odontologie	2018	14		30	11		31	25		31
	2019	15	7,14%	30	10	-9,09%	31	25		30
	2020	14	-6,67%	30	11	10,00%	30	25		30
Hospitalo-universitaires ⁽¹⁾	2018	196		38	283		46	479		43
	2019	189	-3,57%	38	289	2,12%	45	478	-0,21%	42
	2020	198	4,76%	39	283	-2,08%	45	481	0,63%	42

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



ANNEXE 3 - 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	2018	260,74		47	215,67		48	476,41		47
	2019	275,65	5,72%	47	220,40	2,19%	48	496,05	4,12%	47
	2020	293,80	6,58%	47	213,30	-3,22%	48	507,10	2,23%	48
Praticiens temps partiel	2018	13,23		46	7,10		48	20,33		47
	2019	13,31	0,60%	46	7,15	0,70%	51	20,46	0,64%	48
	2020	13,73	3,16%	47	7,83	9,51%	51	21,56	5,38%	49
Praticiens contractuels	2018	71,78		36	33,27		38	105,05		37
	2019	76,50	6,58%	36	37,93	14,01%	39	114,43	8,93%	37
	2020	80,69	5,48%	35	51,46	35,67%	39	132,15	15,49%	36
Assistants et associés	2018	48,95		31	26,15		31	75,10		31
	2019	43,53	-11,07%	31	29,08	11,20%	31	72,61	-3,32%	31
	2020	41,99	-3,54%	31	32,36	11,28%	31	74,35	2,40%	31
Emplois médicaux régionaux ⁽¹⁾	2018	6,30		31	3,30		31	9,60		31
	2019	1,47	-76,67%	30	0,16	-95,15%	28	1,63	-83,02%	29
	2020	1,80	22,45%	30	1,97	1131,25%	30	3,77	131,29%	30
Mono-appartenants	2018	401,00		42	285,49		45	686,49		43
	2019	410,46	2,36%	42	294,72	3,23%	45	705,18	2,72%	43
	2020	432,01	5,25%	41	306,92	4,14%	45	738,93	4,79%	44

⁽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		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2018	273		47	221		48	494		47
	2019	290	6,23%	47	220	-0,45%	48	510	3,24%	47
	2020	314	8,28%	47	218	-0,91%	48	532	4,31%	
Praticiens temps partiel	2018	24		46	13		48	37		47
	2019	24		46	14	7,69%	51	38	2,70%	48
	2020	25	4,17%	47	13	-7,14%	51	38		
Praticiens contractuels	2018	86		36	41		38	127		37
	2019	92	6,98%	36	53	29,27%	39	145	14,17%	37
	2020	90	-2,17%	35	63	18,87%	39	153	5,52%	
Assistants et associés	2018	49		31	28		31	77		31
	2019	43	-12,24%	31	30	7,14%	31	73	-5,19%	31
	2020	43		31	41	36,67%	31	84	15,07%	
Emplois médicaux régionaux ⁽¹⁾	2018	1		31	-		31	1		31
	2019	-	-100,00%	30	1		28	1		29
	2020	11		30	7	600,00%	30	18	1700,00%	30
Mono-appartenants	2018	433		42	303		45	736		43
	2019	449	3,70%	42	318	4,95%	45	767	4,21%	43
	2020	483	7,57%	41	342	7,55%	45	825	7,56%	44

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



ANNEXE 3 - 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	2018	13,65		40	7,81		47	21,46		44
	2019	10,92	-20,00%	38	8,13	4,10%	46	19,05	-11,23%	42
	2020	12,26	12,27%	40	12,62	55,23%	45	24,88	30,60%	42
Praticiens attachés triennaux	2018	22,91		51	18,12		55	41,03		53
	2019	21,10	-7,90%	51	15,66	-13,58%	56	36,76	-10,41%	54
	2020	18,29	-13,32%	52	13,18	-15,84%	57	31,47	-14,39%	54
Praticiens attachés CDI	2018	12,09		47	3,80		52	15,89		48
	2019	11,74	-2,89%	47	3,09	-18,68%	52	14,83	-6,67%	49
	2020	11,46	-2,39%	48	2,80	-9,39%	51	14,26	-3,84%	49
Praticiens attachés	2018	48,65		48	29,73		52	78,38		50
	2019	43,76	-10,05%	46	26,88	-9,59%	52	70,64	-9,87%	49
	2020	42,01	-4,00%	47	28,60	6,40%	51	70,61	-0,04%	48

➤ Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens attachés CDD	2018	35,00		40	33,00		47	68,00		44
	2019	36,00	2,86%	38	41,00	24,24%	46	77,00	13,24%	42
	2020	50,00	38,89%	40	42,00	2,44%	45	92,00	19,48%	42
Praticiens attachés triennaux	2018	85,00		51	86,00		55	171,00		53
	2019	76,00	-10,59%	51	71,00	-17,44%	56	147,00	-14,04%	54
	2020	69,00	-9,21%	52	62,00	-12,68%	57	131,00	-10,88%	54
Praticiens attachés CDI	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
	2020	31,00	-11,43%	48	14,00	-6,67%	51	45,00	-10,00%	49
Praticiens attachés	2018	157,00		48	137,00		52	294,00		50
	2019	147,00	-6,37%	46	127,00	-7,30%	52	274,00	-6,80%	49
	2020	150,00	2,04%	47	118,00	-7,09%	51	268,00	-2,19%	48



ANNEXE 3 - 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	2018	295,80		28	252,15		28	547,95		28
	2019	299,77	1,34%	28	262,83	4,23%	28	562,60	2,67%	28
	2020	307,65	2,63%	28	254,12	-3,31%	28	561,77	-0,15%	28
Médecine générale	2018	58,92		27	30,28		28	89,20		28
	2019	56,53	-4,06%	27	33,49	10,62%	28	90,02	0,92%	27
	2020	49,66	-12,15%	27	29,85	-10,87%	28	79,51	-11,68%	28
Pharmacie	2018	42,06		26	13,46		26	55,51		26
	2019	43,66	3,81%	26	17,15	27,46%	26	60,81	9,54%	26
	2020	42,84	-1,88%	27	19,33	12,71%	27	62,17	2,24%	27
Odontologie	2018	13,64		26	5,98		25	19,61		26
	2019	14,65	7,44%	26	7,49	25,36%	26	22,14	12,90%	26
	2020	16,16	10,31%	27	8,41	12,28%	26	24,57	10,98%	27
Dr Junior	2018									
	2019									
	2020	1,48		28	1,15		29	2,63		28
Faisant fonction d'internes	2018	8,11		33	17,27		34	25,38		34
	2019	11,21	38,22%	31	19,59	13,43%	32	30,80	21,36%	32
	2020	11,41	1,78%	31	21,50	9,75%	33	32,91	6,85%	33
Internes	2018	418,53		28	319,13		28	737,65		28
	2019	425,82	1,74%	28	340,55	6,71%	28	766,37	3,89%	28
	2020	429,20	0,79%	28	334,36	-1,82%	29	763,56	-0,37%	28

Les ETP hors subdivision représentent 63,13 ETP en 2018, 74,49 ETP en 2019 et 74,53 ETP en 2020.

➤ Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2018	293,00		28	278,00		28	571,00		28
	2019	321,00	9,56%	28	261,00	-6,12%	28	582,00	1,93%	28
	2020	302,00	-5,92%	28	264,00	1,15%	28	566,00	-2,75%	28
Médecine générale	2018	66,00		27	34,00		28	100,00		28
	2019	53,00	-19,70%	27	34,00		28	87,00	-13,00%	27
	2020	49,00	-7,55%	27	33,00	-2,94%	28	82,00	-5,75%	28
Pharmacie	2018	46,00		26	15,00		26	61,00		26
	2019	44,00	-4,35%	26	19,00	26,67%	26	63,00	3,28%	26
	2020	45,00	2,27%	27	21,00	10,53%	27	66,00	4,76%	27
Odontologie	2018	15,00		26	8,00		25	23,00		26
	2019	16,00	6,67%	26	8,00		26	24,00	4,35%	26
	2020	17,00	6,25%	27	8,00		26	25,00	4,17%	27
Dr Junior	2018									
	2019									
	2020	9,00		28	7,00		29	16,00		28
Faisant fonction d'internes	2018	9,00		33	23,00		34	32,00		34
	2019	14,00	55,56%	31	23,00		32	37,00	15,63%	32
	2020	13,00	-7,14%	31	23,00		33	36,00	-2,70%	33
Internes	2018	429,00		28	358,00		28	787,00		28
	2019	448,00	4,43%	28	345,00	-3,63%	28	793,00	0,76%	28
	2020	435,00	-2,90%	28	356,00	3,19%	29	791,00	-0,25%	28



ANNEXE 3 – 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	2018	634,45		24	479,98		25	1 114,43		24
	2019	658,44	3,78%	24	461,06	-3,94%	25	1 119,50	0,45%	24
	2020	666,41	1,21%	24	457,99	-0,67%	25	1 124,40	0,44%	25
Pharmacie	2018	86,58		24	47,87		25	134,45		25
	2019	76,94	-11,13%	24	44,93	-6,14%	24	121,87	-9,36%	24
	2020	85,42	11,02%	24	45,31	0,85%	25	130,73	7,27%	25
Odontologie	2018	171,09		24	116,14		25	287,23		25
	2019	181,18	5,90%	24	110,22	-5,10%	25	291,40	1,45%	24
	2020	190,08	4,91%	24	114,33	3,73%	25	304,41	4,46%	25
Auditeurs	2018	7,34		28	7,59		27	14,93		27
	2019	5,50	-25,07%	28	6,08	-19,89%	27	11,58	-22,44%	28
	2020	5,53	0,55%	26	6,96	14,47%	27	12,49	7,86%	26
Maïeutique	2018	57,46		24	1,00		29	58,46		24
	2019	58,47	1,76%	24	1,33	33,00%	26	59,80	2,29%	24
	2020	57,03	-2,46%	24	1,83	37,59%	25	58,86	-1,57%	25
Étudiants	2018	956,92		25	652,58		25	1 609,50		25
	2019	980,53	2,47%	25	623,62	-4,44%	25	1 604,15	-0,33%	25
	2020	1 004,47	2,44%	25	626,42	0,45%	25	1 630,89	1,67%	25

➤ Effectif physique au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Médecine	2018	678		24	476		25	1 154		24
	2019	694	2,36%	24	485	1,89%	25	1 179	2,17%	24
	2020	678	-2,31%	24	465	-4,12%	25	1 143	-3,05%	25
Pharmacie	2018	64		24	43		25	107		25
	2019	85	32,81%	24	48	11,63%	24	133	24,30%	24
	2020	111	30,59%	24	57	18,75%	25	168	26,32%	25
Odontologie	2018	182		24	107		25	289		25
	2019	189	3,85%	24	119	11,21%	25	308	6,57%	24
	2020	194	2,65%	24	109	-8,40%	25	303	-1,62%	25
Auditeurs	2018	7		28	6		27	13		27
	2019	5	-28,57%	28	8	33,33%	27	13	0,00%	28
	2020	8	60,00%	26	7	-12,50%	27	15	15,38%	26
Maïeutique	2018	64		24	1		29	65		24
	2019	64	0,00%	24	2	100,00%	26	66	1,54%	24
	2020	59	-7,81%	24	2	0,00%	25	61	-7,58%	25
Étudiants	2018	995		25	633		25	1 628		25
	2019	1 037	4,22%	25	662	4,58%	25	1 699	4,36%	25
	2020	1 050	1,25%	25	640	-3,32%	25	1 690	-0,53%	25



ANNEXE 3 - PERSONNEL MÉDICAL

Gardes et astreintes

➤ Nombre de plages de permanence des soins

		Astreintes rémunérées		Gardes rémunérées	
			Évolution		Évolution
Hospitalo-universitaire	2018	4 558,50		3 413,86	
	2019	4 822,92	5,80%	3 702,25	8,45%
	2020	5 118,00	6,12%	3 806,23	2,81%
Hospitaliers	2018	30 625,47		13 955,59	
	2019	30 845,77	0,72%	14 517,83	4,03%
	2020	28 579,53	-7,35%	15 424,48	6,25%
Internes	2018	7 012,00		19 112,58	
	2019	7 138,00	1,80%	19 867,91	3,95%
	2020	6 710,00	-6,00%	20 360,54	2,48%

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
Hospitalo-universitaire	2018	325 756,64		1 649 800,33	
	2019	340 887,00	4,64%	1 789 380,46	8,46%
	2020	322 564,71	-5,37%	1 839 818,32	2,82%
Hospitaliers	2018	2 637 809,94		3 741 114,71	
	2019	2 637 804,95	0,00%	3 892 230,30	4,04%
	2020	2 531 138,06	-4,04%	4 132 306,85	6,17%
Internes	2018	659 907,89		2 477 009,36	
	2019	671 020,96	1,68%	2 575 182,18	3,96%
	2020	649 092,06	-3,27%	2 756 822,94	7,05%

GROUPE HOSPITALIER PELLEGRIN

GROUPE HOSPITALIER SAINT-ANDRÉ

GROUPE HOSPITALIER SUD

05 56 79 56 79 - www.chu-bordeaux.fr

   **@CHUBordeaux**