

**BILAN  
SOCIAL**



**2022**



## INTRODUCTION

Le bilan social du CHU de Toulouse est un outil de dialogue et de management permettant d'apprécier la situation sociale de l'établissement et de comprendre son évolution au cours des dernières années. Il regroupe un ensemble d'indicateurs permettant d'évaluer, d'anticiper et de mettre en perspective la politique sociale du CHU de Toulouse.

Conformément aux dispositions réglementaires, le bilan social se compose de trois parties :

**Partie I** : Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et les personnels non médicaux de l'année n-2 à l'année n.

**Partie II** : Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activités.

**Partie III** : Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire.

Dans chaque partie, et pour l'ensemble des indicateurs, des "points clés" apportent des précisions et des analyses qualitatives complémentaires. Pour certains indicateurs, il est fait appel à des éléments comparatifs, afin de mieux situer le CHU de Toulouse par rapport à des établissements comparables comme d'autres CHU sur la base d'enquêtes inter-CHU et de l'analyse des bilans sociaux 2019-2021 des établissements de santé publiée en mars 2023.

Depuis 2018, la Direction des Ressources Humaines propose à l'ensemble du personnel non médical un conseil en orientation professionnelle. Pour rappel, une conseillère en orientation est à la disposition du personnel en assurant des permanences sur les sites de l'hôpital. Vous retrouverez le bilan d'activité 2022 en annexe, partie IV.



## SOMMAIRE

GLOSSAIRE.....	5
INDICATEUR 1 : EFFECTIFS EN ETPR .....	8
INDICATEUR 2 : MASSE SALARIALE.....	15
INDICATEUR 3 : TAUX D'ÉVOLUTION DES DÉPENSES CORRESPONDANT A L'EMPLOI DE PERSONNELS INTÉRIMAIRES .....	18
INDICATEUR 4 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES (non encore récupérées, non encore rémunérées) POUR LE PERSONNEL NON MÉDICAL ET TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL (exprimé en demi-journées) POUR LE PERSONNEL MÉDICAL AU 31/12 DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE .....	20
INDICATEUR 5 : JOUR DE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET).....	24
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTÉISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL .....	27
INDICATEUR 7 : TAUX DE TURN-OVER DU PERSONNEL .....	36
INDICATEUR 8 : TAUX DE MOBILITÉ INTERNE DU PERSONNEL NON MÉDICAL PAR GENRE .....	54
INDICATEUR 9 : POURCENTAGE D'AGENTS EFFECTUANT DES HORAIRES DÉROGATOIRES (EN 12H) .....	60
INDICATEUR 10 : NOMBRE DE PROMOTIONS PROFESSIONNELLES .....	63
INDICATEUR 11 : POURCENTAGE DE PERSONNELS MÉDICAUX ET NON MÉDICAUX AYANT REMPLI LEUR OBLIGATION DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC) .....	64
INDICATEUR 12 : REPÉRAGE DE TROIS MÉTIERS SENSIBLES OU EN TENSION .....	69
INDICATEUR 13 : ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION DU PERSONNEL INFIRMIER (hors infirmiers spécialisés) .....	Erreur ! Signet non défini.
INDICATEUR 14 : ANALYSE DE L'ADÉQUATION DES MOYENS HUMAINS AVEC L'ACTIVITÉ .....	78
INDICATEUR 15 : NOMBRE DE RÉUNIONS DE CONCERTATION EN DEHORS DES RÉUNIONS RÉGLEMENTAIRES ET INSTITUTIONNELLES .....	83
INDICATEUR 16 : NOMBRE D'HEURES SYNDICALES UTILISÉES OU OCTROYÉES PAR RAPPORT AU CRÉDIT GLOBAL DE TEMPS SYNDICAL .....	84
INDICATEUR 17 : NOMBRE D'HEURES (PNM) OU DE DEMI-JOURNÉES (PM) DE GREVE AU COURS DE L'ANNÉE .....	84
INDICATEUR 18 : DROITS ET MOYENS SYNDICAUX.....	84
INDICATEUR 19 : NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL DÉCLARÉS AU COURS DE L'ANNÉE .....	86
INDICATEUR 20 : NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT POUR MALADIES PROFESSIONNELLES ET MALADIES RECONNUES IMPUTABLES AU SERVICE.....	91
INDICATEUR 21 : THÉMATIQUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ÉTABLISSEMENT .....	92
INDICATEUR 22 : EXISTENCE DU DOCUMENT UNIQUE (DU).....	99
INDICATEUR 23 : THÉMATIQUE DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.....	100



<b>TAUX D'ABSENTÉISME ET DE TURN-OVER POUR CHAQUE PÔLE ET LA MOYENNE DE L'ÉTABLISSEMENT .....</b>	<b>109</b>
<b>EVOLUTION DU TURN OVER SUR LE POLE DIGESTIF .....</b>	<b>110</b>
<b>MISE EN VALEUR DU PÔLE URGENCES : PRÉSENTATION D'INDICATEURS AVEC CLÉ D'ANALYSE EXPLICATIVE DES RÉSULTATS .....</b>	<b>111</b>
<b>ÉTAT D'AVANCEMENT ET DE RÉALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT .....</b>	<b>136</b>
<b>PRISE EN COMPTE DES CRITERES DE QUALITÉ PORTANT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CADRE DE LA CERTIFICATION HAS DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ .....</b>	<b>161</b>
<b>ÉTAT D'INTÉGRATION DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT A L'ÉCHELON TERRITORIAL (RÉGION, TERRITOIRE DE SANTÉ OU GHT) .....</b>	<b>162</b>
<b>I : RAPPORT ANNUEL DE LA MEDECINE DU TRAVAIL .....</b>	<b>166</b>
<b>II : RAPPORT ANNUEL DE LA FORMATION EXERCICE 2022 .....</b>	<b>183</b>
<b>III : ANALYSE GLOBALE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL .....</b>	<b>200</b>
<b>IV : RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022 DU CONSEIL EN ORIENTATION .....</b>	<b>227</b>



## GLOSSAIRE

- **AP** : Auxiliaire de Puériculture
- **AS** : Aide-Soignant
- **AT** : Accident de Travail
- **ATT** : Accident de Trajet-Travail
- **BE** : Bourse des Emplois
- **CDD** : Contrat à Durée Déterminée
- **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée
- **CET** : Compte Epargne Temps
- **CLD** : Congé Longue Durée
- **CLM** : Congé Longue Maladie
- **CMO** : Congé de Maladie Ordinaire
- **CUI** : Contrat Unique d'Insertion
- **DAM** : Direction des Affaires Médicales
- **DG** : Direction Générale
- **DPC** : Développement Professionnel Continu
- **EIAADE** : Ecole d'Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat
- **ETP** : Equivalent Temps Plein
- **EPRD** : Etat prévisionnel des Recettes et des Dépenses
- **ETPR** : Effectif Temps Plein Rémunéré
- **FFI** : Faisant Fonction d'Interne
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **GTT** : Gestion du Temps de Travail



## GLOSSAIRE (suite)

- **IADE** : Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat
- **IBODE** : Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat
- **ISG** : Infirmier de Soins Généraux
- **IESPE** : Indemnité pour Exercice Public Exclusif
- **IFCS** : Institut de Formation des Cadres de Santé
- **MAPE** : Mise à Plat des Effectifs
- **PAP** : Programme d'Action Prioritaire
- **PECH** : Prime d'Engagement dans la Carrière Hospitalière
- **PET** : Prime d'Exercice Territorial
- **PH** : Praticien Hospitalier
- **PC** : Praticien Contractuel
- **PM** : Personnel Médical
- **PNM** : Personnel Non Médical
- **PPCR** : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
- **QVT** : Qualité de Vie au Travail
- **RH** : Ressources Humaines
- **RPS** : Risques Psycho Sociaux
- **TMS** : Trouble Musculo Squelettique
- **TTA** : Temps de Travail Additionnel
- **UA** : Unité Administrative
- **USLD** : Unité de Soin Longue Durée



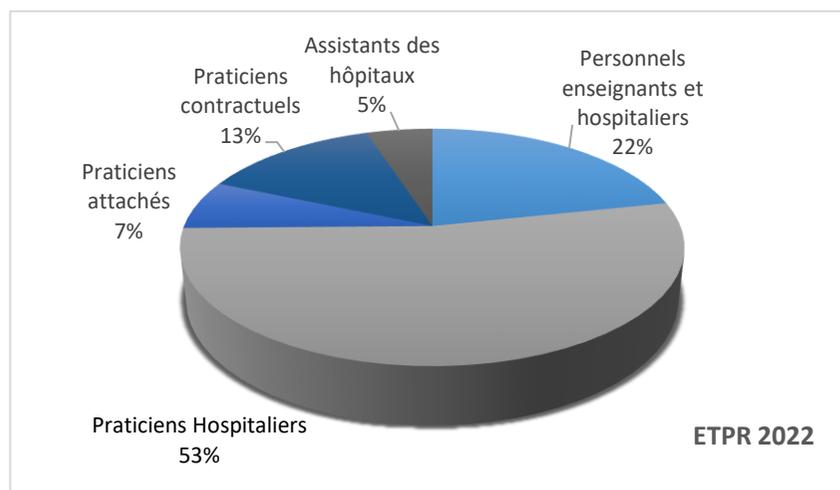
# État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux



## INDICATEUR 1 : EFFECTIFS EN ETPR

### >> Personnel médical

	ETPR 2020	ETPR 2021	ETPR 2022	Evolution	Age Moyen 2022
Personnels enseignants et hospitaliers	219,89	218,03	220,77	1%	43,0
Praticiens hospitaliers	515,12	531,55	539,94	2%	46,4
Praticiens attachés	88,19	75,86	68,24	-10%	50,2
Praticiens contractuels	115,23	125,38	137,6	10%	37,2
Assistants des hôpitaux	68,79	56,44	51,35	-9%	31,2
<b>Sous-total Personnel Médical</b>	<b>1 007,22</b>	<b>1 007,26</b>	<b>1 017,90</b>	<b>1%</b>	<b>44,2</b>
<b>Sous-total Personnel Médical Femmes</b>	<b>599,35</b>	<b>595,95</b>	<b>603,86</b>	<b>1%</b>	<b>42,6</b>
<b>Sous-total Personnel Médical Hommes</b>	<b>407,88</b>	<b>411,3</b>	<b>414,04</b>	<b>1%</b>	<b>46,3</b>





## Points clés :

Les effectifs médicaux séniors affichent une légère hausse entre 2021 et 2022 (+1%)

Nous constatons le passage des Praticiens Attachés sur les statuts de Praticiens Contractuels, effet de l'extinction du statut de Praticien Attaché et bascule vers le nouveau statut de Praticien Contractuel

Hausse des ETP Praticiens Hospitaliers, recrutements sur postes vacants, Projets institutionnel et activité du territoire (Urgences Auch à compter de novembre 2022)

L'âge moyen des praticiens du CHU de Toulouse est de 44,2 ans est stable par rapport à 2021 (44,1) mais légèrement inférieure à la moyenne des CHU (44,6).

## Personnel Sages-Femmes

	ETPR 2020	ETPR 2021	ETPR 2022
<b>Femmes</b>	136,21	139.91	<b>144,46</b>
<b>Hommes</b>	6,75	5.92	<b>5,02</b>
<b>Total</b>	<b>142,96</b>	<b>145.82</b>	<b>149,47</b>

## ➤ Personnel non médical

Personnel non médical	ETPR Moyen 2020	ETPR Moyen 2021	ETPR Moyen 2022	Evolution	Age Moyen
Catégorie profess. A	4 647,90	4 789,22	<b>5 372,48</b>	<b>12,18%</b>	<b>37,69</b>
Catégorie profess. B	1 887,40	2 435,94	<b>3 672,56</b>	<b>50,77%</b>	<b>44,75</b>
Catégorie profess. C	4 643,94	4 212,55	<b>2 458,35</b>	<b>-41,64%</b>	<b>39,05</b>
Catégorie Emplois aidés et apprentis	26,13	33,41	<b>29,54</b>	<b>-11,59%</b>	<b>25,78</b>
Titulaires, stagiaires et CDI	10 427,84	10 598,37	<b>10 813,20</b>	<b>2,03%</b>	<b>41,36</b>
CDD et Autres (contrats aidés, contrats d'apprentissage (hors intérim))	777,54	872,75	<b>719,73</b>	<b>-17,53%</b>	<b>31,44</b>
Personnels administratifs	1 148,02	1 219,25	<b>1 217,86</b>	<b>-0,11%</b>	<b>44,63</b>
Personnels soignants	7 313,60	7 429,29	<b>7 463,63</b>	<b>0,46%</b>	<b>39,79</b>
- Dont AS	2 652,74	2 684,58	<b>2 715,30</b>	<b>1,14%</b>	<b>42,19</b>
- Dont IDE	3 536,73	3 603,44	<b>3 615,27</b>	<b>0,33%</b>	<b>37,32</b>
Personnels éducatifs et sociaux	136,99	140,25	<b>144,16</b>	<b>2,79%</b>	<b>39,92</b>
Personnels médico-techniques	808,87	835,54	<b>834,69</b>	<b>-0,10%</b>	<b>38,40</b>
Personnels techniques et ouvriers	1 771,77	1 813,38	<b>1 843,05</b>	<b>1,64%</b>	<b>41,71</b>
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>11 205,38</b>	<b>11 471,12</b>	<b>11 532,93</b>	<b>0,54%</b>	<b>40,46</b>
<b>Femmes</b>	8 857,84	9 061,09	<b>9 109,88</b>	<b>0,54%</b>	<b>40,24</b>
<b>Hommes</b>	2 347,54	2 410,03	<b>2 423,05</b>	<b>0,54%</b>	<b>41,35</b>

## Répartition des ETPR moyens par pôle

Pôle	ETPR moyens - personnel non médical*
RESSOURCES MATERIELLES	1438,04
BUDGETS ANNEXES	252,93
ENFANTS	897,92
FEMME MERE COUPLE	379,60
MEDECINE D'URGENCES	426,58
PHARMACIE	206,96
CARDIO VASCU&MALADIES METABOLIQUES	654,09
VOIES RESPIRATOIRES	348,56
IMAGERIE MEDICALE	314,18
BLOCS OPERATOIRES	440,95
BIOLOGIE	532,22
INFLAM INFECTION IMMUNO LOCO-MOTEUR	388,92
DIGESTIF	377,94
GERIATRIE GERONTOLOGIE	374,57
PSYCHIATRIE	368,91
ADMINISTRATION GENERALE	1194,37
SANTE PUBLIQUE ET MEDECINE SOCIALE	519,51
ANESTHESIE REANIMATION	701,37
CEPHALIQUE	151,02
NEURO SCIENCES	523,22
URO NEPHRO UTO DIAL CHIR PLASTIQUE	441,15
IUC ONCOPOLE CHU	248,43
RECHERCHE	339,54

*\*Hors emploi aidés et apprentis*



L'effectif du personnel non-médical tient compte des personnels rémunérés par le centre hospitalier universitaire de Toulouse, que les personnels soient en poste au sein de l'établissement ou, mis à disposition de structures extérieures contre remboursement ;

Sur les 8 budgets :

- Budget H dit général ;
- Budget C - Instituts de formation ;
- Budget B - Unités de soins de longue durée ;
- Budget P - Institut médico éducatif ;
- Budget V - Centre de soins, d'accompagnement et de prévention et en addictologie ;
- Budget W - Halte Santé ;
- Budget Z - Centre d'Action Médico-Sociale Précoce ;
- Budget G - Groupement Hospitalier de Territoire ;

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).

Les autres statuts ne sont pas extraits sauf mentions explicites (CUI, Apprentis, Vacations, Stagiaires...)

Remarque : les vacataires ne sont pas comptabilisés dans les données jointes.

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



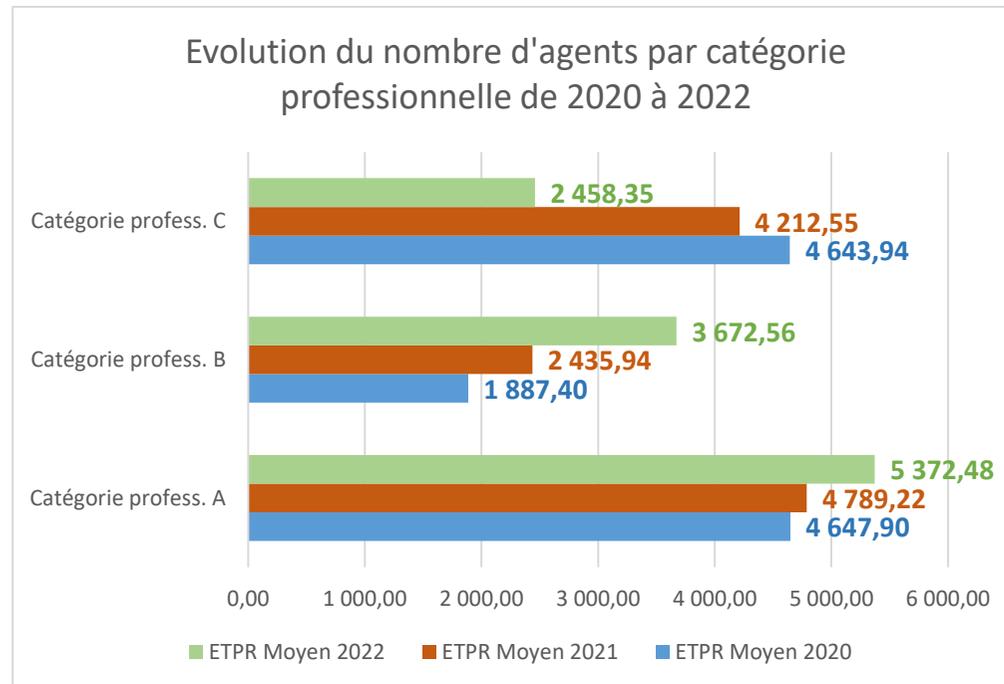
## Points clés : Évolution des effectifs sur le budget général, en 2022

**En 2022, le CHU rémunère 11 532,93 ETP, soit 61,81 ETP de plus que sur l'exercice 2021.**

Cette évolution s'explique par les effets reports de projets mis en œuvre durant l'année 2021, par les nouveaux projets survenus en 2022 et par les recrutements réalisés dans le cadre du contexte sanitaire.

La population féminine est majoritairement représentée chez le personnel non médical à hauteur de 79%. En 2022, l'on comptabilise +48,79 ETP féminins contre +13,02 ETP masculins, par rapport à 2021.

L'évolution de 0,54% des effectifs en 2022 n'impacte pas les catégories professionnelles de la même façon :



Entre 2021 et 2022, les agents relevant de la catégorie A progressent de +583,26 ETP (+12% sur cette catégorie) et ceux de la catégorie B progressent de + 1236,62 ETP (+51% sur la catégorie B).

En contrepartie, les agents appartenant à la catégorie C diminuent à hauteur de -1754,20 ETP (soit -42% sur cette catégorie).

**L'évolution significative des personnels en catégorie B** s'explique par le rattachement des Aides-Soignants et des Auxiliaires de Puériculture à cette catégorie, alors qu'ils appartenaient auparavant à la catégorie C. L'augmentation du volume d'Aides-Soignants sur la période vient appuyer cette évolution.

**L'évolution du personnel en catégorie A** s'explique par le rattachement des techniciens de laboratoire, des préparateurs en pharmacie et les diététiciens à cette catégorie, alors qu'ils appartenaient auparavant à la catégorie B.

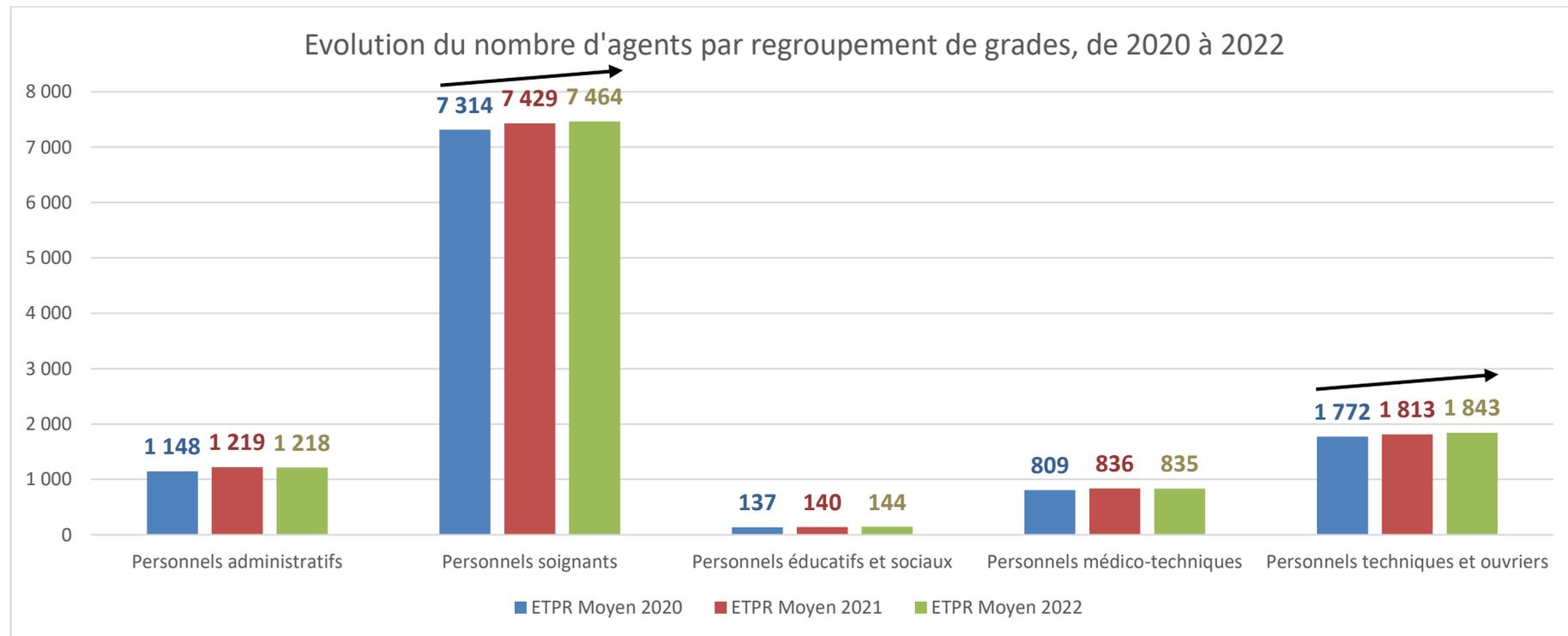


Cette année encore, notons **la progression du personnel permanent** (titulaires, stagiaires, CDI), se chiffrant à +214 ETP par rapport à 2021. En 2021, avait déjà été soulignée l'évolution significative de ce personnel dit permanent à hauteur de +170 ETP. Ce constat traduit la politique d'attractivité du CHU de Toulouse, en lien notamment avec la **CDisation massive du personnel soignant et des métiers sensibles** et en lien avec **l'augmentation du volume de stagiairisations**.

Les effectifs relevant des personnels administratifs, éducatifs et sociaux, médico-techniques se stabilisent entre 2021 et 2022.

**L'évolution des effectifs sur la période impacte toutes les catégories d'agents.** En volume, c'est le **personnel soignant** qui progresse le plus vite, avec +34 ETP d'augmentation. Les renforts COVID et les nouveaux projets expliquent cette évolution, l'on peut citer la création de postes aux Urgences.

Les nouveaux projets de recherches et les recrutements associés d'Assistants de Recherches Cliniques et de Chefs de projets, ainsi que la réinternalisation progressive d'agents affectés à la DSN (Informatique) expliquent quant à eux la croissance des **personnels techniques et ouvriers**.



## INDICATEUR 2 : MASSE SALARIALE

### ➤ Personnel médical

Masse salariale Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	2022 Réalisé				
	Montant brut de la rémunération du personnel (1)	Montant brut des charges Montant brut charges de sécurité sociale et de prévoyance Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations Autres charges sociales (2)	Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges année N-1	Montant total : Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges (1) + (2) année N	Taux d'évolution
<b>Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>83 263 407</b>	<b>41 089 211</b>	<b>119 946 380</b>	<b>124 352 618</b>	<b>3.60%</b>
<b>Femmes</b>	35 621 001	17 140 256	51 667 345	52 761 257	3.60%
<b>Hommes</b>	47 642 406	23 948 955	68 369 435	71 591 361	3.60%

### Points clés :

Les dépenses de personnel médical (hors internes, FFI et étudiants) ont évolué de +3,60 % par rapport à 2021.

Cette évolution s'explique essentiellement par :

- Revalorisation des émoluments de 3,5% à compter de juillet 2022.
- Création de 2 échelons sommitaux à partir du 1er Janvier 2022
- Revalorisation prime chefs de pôle à partir de novembre 2021 (passage de 200€ à 400€ brut)
- Mise en place prime chefs de service à partir de novembre 2021 (200€ brut)
- Hausse des ETP
  - o Recrutements Praticiens Hospitaliers sur postes vacants
  - o Projets institutionnels 2021 effets report (Psychiatrie...)
  - o Projets institutionnels 2022

## ➤ Personnel non médical

Indicateur n°2 : Masse salariale	2022 Réalisé				
	Montant brut de la rémunération du personnel (1)	Montant brut des charges de sécurité sociale et de prévoyance Montant brut des charges de sécurité sociale et de prévoyance Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations Autres charges sociales (2)	Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges année N-1	Montant total : Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges (1) + (2) année N	Taux d'évolution
Catégorie A	220 019 296,12	118 067 037,64	285 569 549,48	338 086 333,76	18,39%
Catégorie B	131 020 109,29	70 932 597,94	132 601 835,95	201 952 707,23	52,30%
Catégorie C	72 433 154,99	37 387 843,99	189 925 111,04	109 820 998,98	-42,18%
Autres PNM (non catégorisé ABC)	2 037 019,32	1 589 456,72	15 300 068,87	3 626 476,04	-76,30%
Titulaires, stagiaires et CDI	402 710 333,89	216 463 248,39	572 004 299,41	619 173 582,28	8,25%
CDD et autres PNM	22 799 245,83	11 513 687,90	51 392 265,93	34 312 933,73	-33,23%
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>425 509 579,72</b>	<b>227 976 936,29</b>	<b>623 396 565,34</b>	<b>653 486 516,01</b>	<b>4,83%</b>
<b>Hommes</b>	<b>88 520 685,44</b>	<b>47 008 373,89</b>	<b>131 649 167,32</b>	<b>135 529 059,33</b>	<b>2,95%</b>
<b>Femmes</b>	<b>336 988 894,28</b>	<b>180 968 562,40</b>	<b>491 747 398,02</b>	<b>517 957 456,68</b>	<b>5,33%</b>

### Remarques méthodologiques :

- 1) Cet indicateur compare la masse salariale et les charges patronales versées pour les agents entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'exercice. Il n'est pas tenu compte de la journée complémentaire et du rattachement des charges sur l'exercice, ce qui rend la comparaison impossible avec le compte financier de l'établissement.
- 2) Les vacataires externes ayant réalisé des missions au CHU sont bien comptabilisés dans la masse salariale, sur les comptes des CDI et des CDD. En revanche, ils n'apparaissent pas dans l'indicateur 1. Effectifs en ETPR, car ils ne sont pas associés à des statuts du périmètre CHU.



## Points clés :

La masse salariale du personnel non médical, tous budgets confondus, s'élève à 653 M€ soit plus de **4,83 %** par rapport à 2021.

Cette croissance significative s'explique par des effets prix et des effets volumes.

Les **effets prix** sont induits d'une part par les **effets reports de mesures indemnitaires** (effets reports de la revalorisation des grilles indiciaires principalement) à hauteur de 7 M€.

D'autre part, par les **effets GVT** en lien avec le déroulement de la carrière des agents (stagiairisations, avancement d'échelons, avancement de grades, titularisations, GVT négatifs, ...) à hauteur de 6,7M€.

Enfin par des **mesures internes ou nationales** dont les principales sont :

- La revalorisation des grilles indiciaires au 1<sup>er</sup> janvier 2022, s'appliquant aux sages-femmes, techniciens de laboratoires, préparateurs en pharmacie, diététiciens et aux catégories C à hauteur de 2,5M €
- La majoration des heures supplémentaires, pour un montant de 4,1M €,
- La revalorisation du point d'indice estimé à 8,6M €,
- Le versement de la prime d'intéressement dans le cadre des API à hauteur de 1M €,
- Le versement de la prime soins critique, à hauteur de 1,2M €,
- La majoration du travail de nuit et travail intensif du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2022, estimé à 512K €,
- La prime des sages-femmes et IPA à hauteur de 674K €,
- L'indemnité de fin de contrat (augmentation de 10% des indemnités de fin de contrat aux agents qui sont arrivés depuis le 1er janvier 2021) à hauteur de 149K€,
- La revalorisation de la prime d'encadrement à hauteur de 222 K€.

Les **effets volumes** quant à eux, impactent la structure des effectifs et découlent des divers projets du CHU ainsi que des évolutions structurelles de l'établissement. Tous statuts confondus, les effectifs progressent à hauteur de +61.81 ETP et justifient les variations entre catégories professionnelles et statuts.

## INDICATEUR 3 : TAUX D'ÉVOLUTION DES DÉPENSES CORRESPONDANT A L'EMPLOI DE PERSONNELS INTÉRIMAIRES

### >> Personnel médical

Absence de recours à l'intérim médical au CHU de Toulouse.

### >> Personnel non médical

2020	2021	2022	% évolution
450 588,69 €	1 203 346,11€	1 296 030,57€	7,70%

Grades	Nombre journées 2020	ETP 2020	Nombre journées 2021	ETP 2021	Nombre journées 2022	ETP 2022
AS /AP	656	3,41	2212	12,35	1905	11,34
AMA	0	0,00	19	0,08	0	0,00
IDE / IDE SPE / PUER	396	2,27	716	4,49	1372	9,39
AGENT STE	0	0,00	0	0,00	0	0,00
AGENT LOGISTIQUE	113	0,42	20	0,08	77	0,34
PP/PPH	0	0,00	59	0,11	164	0,32
CHAUFFEUR PL	0	0,00	11	0,04	80	0,35
AGENT RESTAURATION	0	0,00	0	0,00	10	0,05
<b>Total général</b>	<b>1165</b>	<b>6,09</b>	<b>3037</b>	<b>17,17</b>	<b>3608</b>	<b>21,78</b>



## Points clés :

Après une hausse d'importante des dépenses en 2021, nous observons une relative stabilité des consommations en 2022.

Les métiers d'aide-soignant et d'infirmier demeurent les plus recherchés par l'établissement, avec une nette amélioration dans le pourvoi des missions IDE.

Des actions ont été engagées dès le début d'année 2022 pour accroître les taux de service en anticipant mieux les demandes.

## INDICATEUR 4 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES (non encore récupérées, non encore rémunérées) POUR LE PERSONNEL NON MÉDICAL ET TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL (exprimé en demi-journées) POUR LE PERSONNEL MÉDICAL AU 31/12 DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE

### >> Personnel médical

Indicateur n°4 : Heures supplémentaires (non encore récupérées, non encore rémunérées) pour le personnel non médical et temps de travail additionnel (exprimé en demi-journées) pour le personnel médical au 31/12 de l'année de référence	2022	
	Effectif physique au 31/12	PM : montant des périodes de temps additionnel indemnisées
<b>Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>1 486</b>	<b>1 645 190 €</b>
<b>Femmes</b>	843	878 546 €
<b>Hommes</b>	643	766 644 €

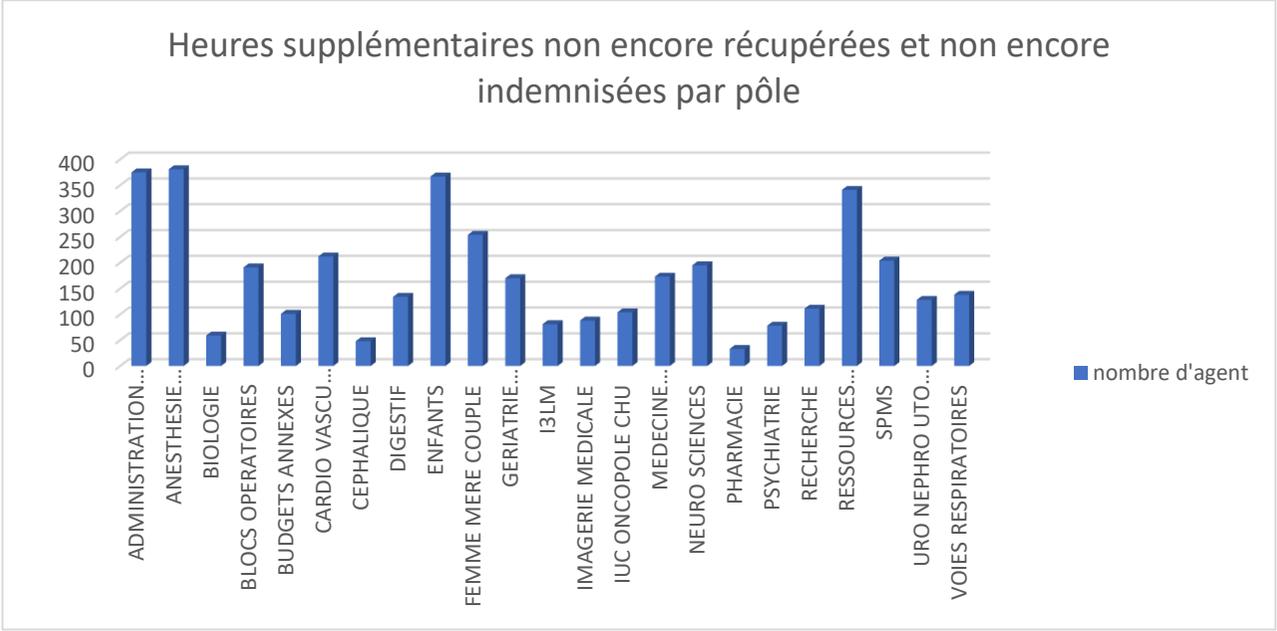
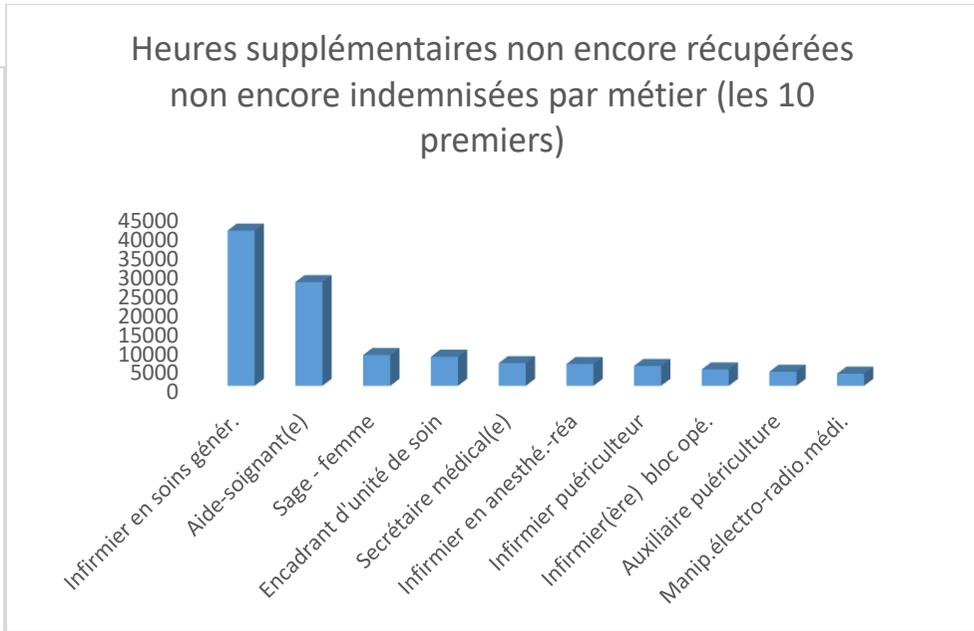
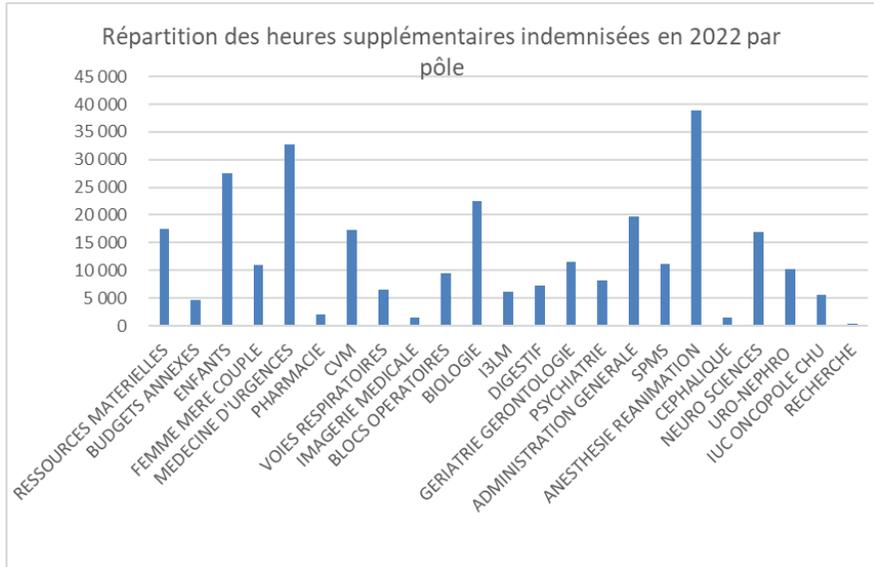
### Points clés :

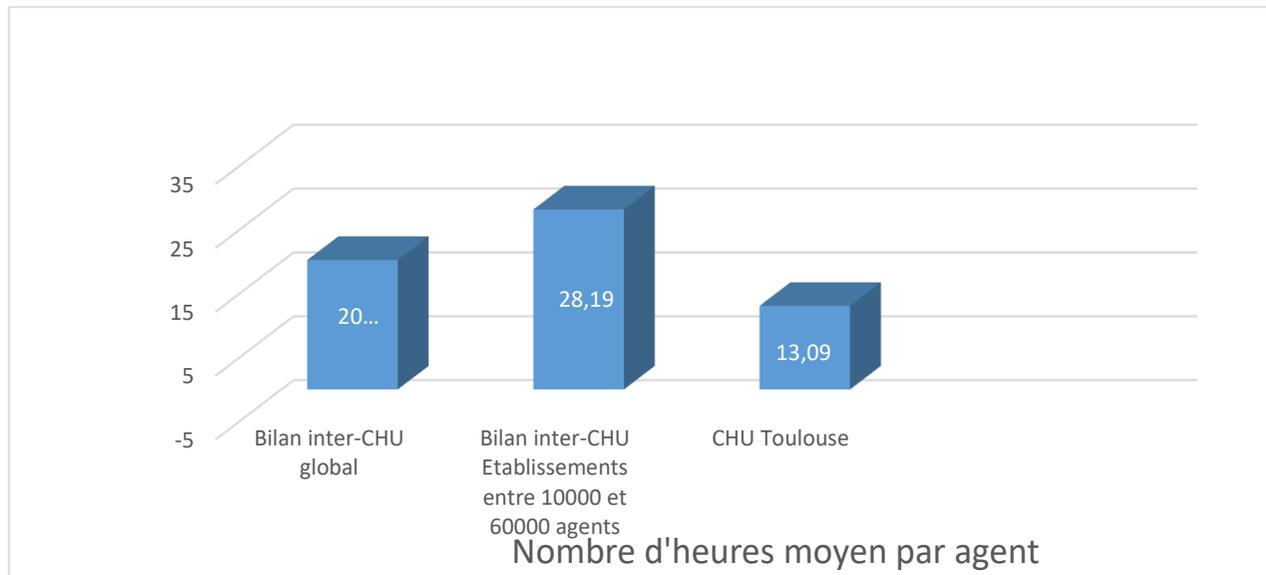
La rémunération de travail additionnel (TTA) est en baisse comparé à l'année 2021 (-592K €).

Le TTA 2021 avait bénéficié d'une majoration exceptionnelle à 100% sur l'ensemble de l'année, comparé à 2022 où seules certaines périodes ont été concernées par la majoration.

## Personnel non médical

Indicateur n°4 : Heures supplémentaires (non encore récupérées, non encore rémunérées) au 31/12 de l'année de référence	2022						
	Effectif physique au 31/12	Heures supplémentaires non encore récupérées et non encore indemnisées, validées	Nombre de personnes physiques ayant réalisé des heures supplémentaires, non récupérées, et non indemnisées	Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires (et des plages additionnelles) par genre (Indicateur 4.2 - Calculé)	Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent par genre (Indicateur 4.3 - Calculé)	Nombre total d'heures supplémentaires indemnisées	Montant des heures supplémentaires indemnisées
Personnels des services de soins	7 903	115863,77	2917	39,72	14,66	240 124,35	10 023 609,83
dont infirmier (IDE, ISG, IADE, IBODE, puéricultrice)	3 816	56295,9	1473	38,22	14,75	117 156,70	5 300 457,89
dont aide-soignant	2 849	27126,6	731	37,11	9,52	99 741,44	3 562 308,48
Assistant médico-administratif (AMA)	341	6308,8	173	36,47	18,5	4 769,50	171 569,83
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>12 148</b>	<b>158971,75</b>	<b>3966</b>	<b>40,08</b>	<b>13,09</b>	<b>291 394,75</b>	<b>11 861 269,63</b>
<b>Femmes</b>	<b>9 663</b>	<b>128362,39</b>	<b>3205</b>	<b>40,05</b>	<b>13,28</b>	<b>235 323,05</b>	<b>9 660 674,15</b>
<b>Hommes</b>	<b>2 485</b>	<b>30609,36</b>	<b>761</b>	<b>40,22</b>	<b>12,318</b>	<b>56 071,70</b>	<b>2 200 595,48</b>





## Points clés :

Le nombre d'heures supplémentaires non encore récupérées et non indemnisées au 31/12/2022 est en diminution de 7,62 points par rapport à l'année dernière, soit 13,09 heures contre 20,71 en 2021. Cette baisse peut s'expliquer par l'augmentation des heures supplémentaires indemnisées. En comparaison avec les établissements de même catégorie (Bilan inter-CHU), le nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent du CHU de Toulouse est inférieur de 15,1 heures.

## INDICATEUR 5 : JOUR DE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

### ➤ Personnel médical

Indicateur n°5 : Jours de Compte épargne temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence	2022					
	Nombre total de jours inscrits sur les CET au 31/12	Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	Montant de la provision constituée (Indicateur 5.3)	Montant des jours de CET monétisés sur l'année (Indicateur 5.5)	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET (Indicateur 5.1 - Calculé)	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (Indicateur 5.2 - Calculé)
<b>Sous-total personnel médical</b>	<b>21006,50</b>	<b>556</b>	<b>18 282 200 €</b>	<b>567 900€</b>	<b>38,06</b>	<b>20,39</b>
Femmes	12583,50	351		286 800€	35,85	19,53
Hommes	8423	192		281 100€	43,86	21,82

Le nombre de jours de CET stockés est en baisse comparé à l'année 2021(-292 jours), la provision CET a évolué du fait la revalorisation des rémunérations à compter de juillet 2022.

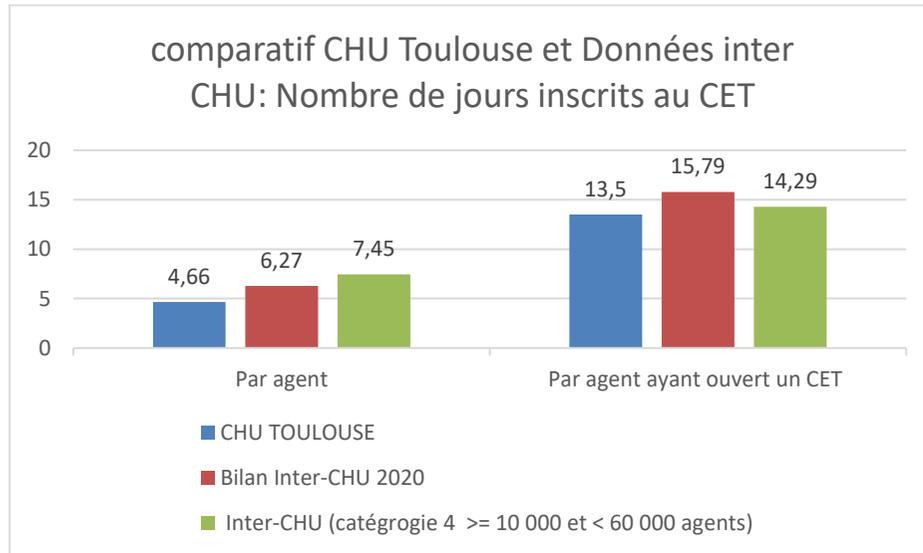
Pour rappel, les personnels médicaux hospitalo-universitaire n'ont pas accès au CET.

## Personnel non médical

Indicateur n°5 : Jours de Compte épargne temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence	2022							
	Nombre total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (CET historique et nouveau CET)	Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	Montant de la provision constituée (Indicateur 5.3)	Valorisation des CET	Montant des jours de CET monétisés sur l'année (Indicateur 5.5)	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET (Indicateur 5.1 - Calculé)	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (Indicateur 5.2 - Calculé)	Taux de provisionnement des comptes épargne temps (Indicateur 5.4 - Calculé)
Personnels des services de soins	35 931,54	2 924	7 811 057,49	7 811 057,49	167 123,66	12,29	4,55	100,00%
<b>Personnel non médical</b>	<b>56 585,19</b>	<b>4 192</b>	<b>12 401 610,87</b>	<b>12 401 610,87</b>	<b>268 518,47</b>	<b>13,50</b>	<b>4,66</b>	<b>100,00%</b>
Femmes	45 269	3 516	9 906 232,21		63 726,11	12,88	4,68	
Hommes	11 316,19	676	2 495 378,66		204 792,36	16,74	4,55	



## Points clés :



Le calcul de la provision pour l'exercice 2022 est basé sur les soldes existants de CET Pérenne et Historique au 31/12/2021 majorés des éventuelles alimentations effectuées en 2022 (jours non pris correspondant aux congés annuels, RTT ou heures supplémentaires non récupérées et non indemnisées dans le cadre de la réglementation) et minorés des éventuelles utilisations, indemnités ou versements au Régime Additionnel de la Fonction Publique.

Au global, le nombre moyen de jours inscrits sur le CET au 31/12/2022 pour le personnel non médical du CHU de TOULOUSE est inférieur à la moyenne inter CHU (1.61 jours) et à la moyenne des établissements de même catégories (2.79 jours). Ramenée aux agents ayant un CET ouvert au 31/12/22, la moyenne du CHU de TOULOUSE est inférieure aux données INTER-CHU de 2.29 jours et 0.79 jours en comparaison aux établissements de même catégorie.

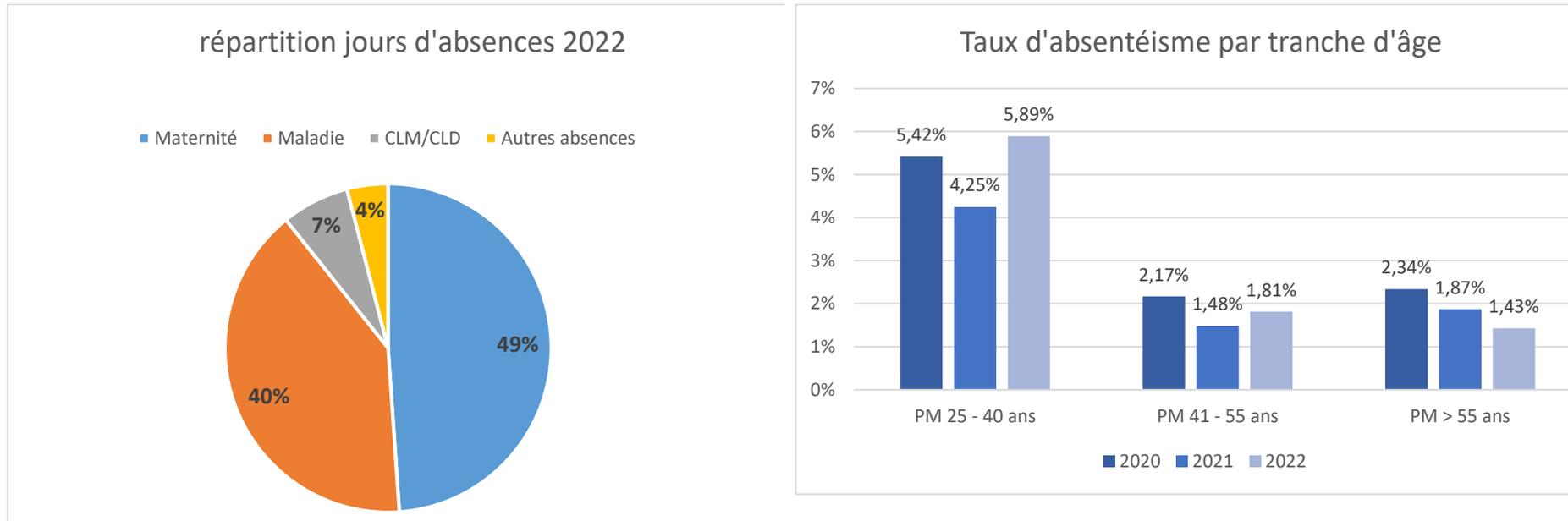
## INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTÉISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL

### >> Personnel médical

Indicateur n°6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	ETP Moyen	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée >= 6 jours	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Total nombre de jours d'absence pour motifs médicaux (<=> hors maternité, paternité, adoption)	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme (Indicateur 6 et 6.3)
PM 25 - 40 ans	562,24	283	11 801	-	4 433	12 084	5,89%
PM 41 - 55 ans	390,55	153	2 404	30	1 711	2 587	1,81%
PM > 55 ans	281,35	39	1 060	365	1 439	1 464	1,43%
<b>Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>1234,45</b>	<b>475</b>	<b>15 265</b>	<b>395</b>	<b>7 583</b>	<b>16 135</b>	<b>3,58%</b>
Sous-total médical - Hommes	538,43	117	1 867	365	1 729	2 349	1,20%
Sous-total médical - Femmes	696,03	358	13 398	30	5 854	13 786	5,43%



## Points clés :



La légère hausse constatée en 2022 est expliquée par l'augmentation du nombre des jours d'absence pour maternité (+34%).

Le taux moyen d'absentéisme du CHU est variable selon les années (2,91% en 2018 / 4,14% en 2019 / 3,76% en 2020 / 2,84% en 2021 / 3,58% en 2022), en traduction notamment du nombre de jours d'absences liées aux congés maternité et paternité. En 2022, 112 praticiens ont été absents pour congés maternité/paternité contre 90 en 2021, soit une hausse de 23%.

Le taux d'absentéisme 2022 de l'ensemble des CHU est de 3,80%.

## Personnel non médical

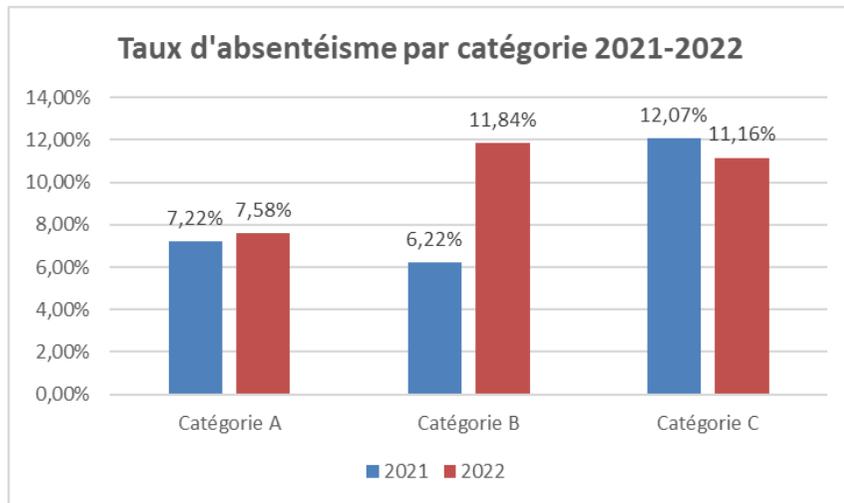
Indicateur n°6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	Absentéisme, durée < 6 jours						Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours
	Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					Nombre de jours d'absence pour motifs non médicaux	
	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet		
Catégorie A	0	0	10 511	85	22	71	10 689
Catégorie B	7	0	7 128	71	36	39	7 281
Catégorie C	0	0	6 291	70	25	61	6 447
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Personnels des services de soins</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>16 123</b>	<b>176</b>	<b>53</b>	<b>89</b>	<b>16 448</b>
dont IDE	0	0	7 381	84	19	46	7 530
dont aides-soignants	7	0	6 081	71	29	24	6 212
Personnels des services de soins < 25 ans	0	0	1 319	32	3	0	1 354
Personnels des services de soins 25 - 40 ans	0	0	8 163	70	17	88	8 338
Personnels des services de soins 41 - 55 ans	5	0	4 976	60	27	1	5 069
Personnels des services de soins > 55 ans	2	0	1 665	14	6	0	1 687
PNM < 25 ans	0	0	1 811	33	3	4	1 851
PNM 25 - 40 ans	0	0	11 587	91	29	155	11 862
PNM 41 - 55 ans	5	0	7 955	74	43	12	8 089
PNM > 55 ans	2	0	2 577	28	8	0	2 615
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>23 930</b>	<b>226</b>	<b>83</b>	<b>171</b>	<b>24 417</b>
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 123</b>	<b>59</b>	<b>17</b>	<b>137</b>	<b>4 336</b>
<b>Femmes</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>19 807</b>	<b>167</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>20 081</b>



Indicateur n°6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	Absentéisme, durée >= 6 jours					Nombre de jours d'absence pour motifs non médicaux Maternité, paternité, adoption	Total nombre de jours d'absence durée >= 6 jours
	Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux						
	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet		
Catégorie A	1 875	0	78 602	2 788	1 127	32 897	117 289
Catégorie B	6 192	0	76 309	9 412	2 123	11 908	105 944
Catégorie C	1 906	0	50 144	8 034	1 653	7 539	69 276
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0	0	0	0	0	0	0
<b>Personnels des services de soins</b>	<b>7 600</b>	<b>0</b>	<b>148 289</b>	<b>13 955</b>	<b>3 423</b>	<b>40 489</b>	<b>213 756</b>
dont IDE	2 120	0	61 409	3 541	1 028	22 497	90 595
dont aides-soignants	5 012	0	67 092	9 014	1 839	12 737	95 694
Personnels des services de soins < 25 ans	0	0	5 597	169	124	1 069	6 959
Personnels des services de soins 25 - 40 ans	1 052	0	72 975	3 870	1 102	37 713	116 712
Personnels des services de soins 41 - 55 ans	3 654	0	50 497	5 155	1 679	1 707	62 692
Personnels des services de soins > 55 ans	2 894	0	19 220	4 761	518	0	27 393
PNM < 25 ans	0	0	7 001	205	149	1 293	8 648
PNM 25 - 40 ans	1 290	0	92 621	5 384	1 512	48 380	149 187
PNM 41 - 55 ans	5 189	0	77 347	8 654	2 701	2 671	96 562
PNM > 55 ans	3 494	0	28 086	5 991	541	0	38 112
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>9 973</b>	<b>0</b>	<b>205 055</b>	<b>20 234</b>	<b>4 903</b>	<b>52 344</b>	<b>292 509</b>
<b>Hommes</b>	<b>2 214</b>	<b>0</b>	<b>33 283</b>	<b>6 495</b>	<b>1 676</b>	<b>1 563</b>	<b>45 231</b>
<b>Femmes</b>	<b>7 759</b>	<b>0</b>	<b>171 772</b>	<b>13 739</b>	<b>3 227</b>	<b>50 781</b>	<b>247 278</b>



Indicateur n°6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme (Indicateur 6 et 6.3 - Calculé)
Catégorie A	20 010	147 988	7,58%
Catégorie B	45 636	158 861	11,84%
Catégorie C	25 172	100 895	11,16%
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0	0	0,00%
<b>Personnels des services de soins</b>	<b>58 215</b>	<b>288 419</b>	<b>10,59%</b>
dont IDE	17 716	115 841	8,81%
dont aides-soignants	32 379	134 285	13,51%
Personnels des services de soins < 25 ans	0	8 313	4,61%
Personnels des services de soins 25 - 40 ans	8 803	133 853	10,99%
Personnels des services de soins 41 - 55 ans	32 083	99 844	10,35%
Personnels des services de soins > 55 ans	17 329	46 409	12,88%
PNM < 25 ans	0	10 499	4,33%
PNM 25 - 40 ans	11 673	172 722	9,68%
PNM 41 - 55 ans	49 474	154 125	9,62%
PNM > 55 ans	29 671	70 398	12,36%
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>90 818</b>	<b>407 744</b>	<b>9,71%</b>
<b>Hommes</b>	<b>15 744</b>	<b>65 311</b>	<b>7,40%</b>
<b>Femmes</b>	<b>75 074</b>	<b>342 433</b>	<b>10,33%</b>



## Points clés :

Le taux d'absentéisme du CHU de Toulouse pour l'année 2022 (9,71 %).

Le nombre total de jours d'absence est en augmentation depuis 2021, + 39 888 jours soit une augmentation de **10,84 %** entre 2021 et 2022.

Le nombre de jours d'absence suite à des accidents de travail et accidents de trajet passe de 509 à 316 jours pour une durée inférieure à 6 jours et de 38 192 à 35 110 jours pour une durée supérieure ou égale à 6 jours en comparant les données de 2021 à celles de 2022. Nous constatons donc une baisse sur ce dernier motif d'absentéisme.

Les jours d'absence pour maternité, paternité et adoption sont en baisse, + 4,78 % depuis un an. La tranche d'âge des 25-40 ans est la plus impactée

- 2016 : 54 467 jours
- 2017 : 50 891 jours
- 2018 : 50 759 jours
- 2019 : 50 655 jours
- 2020 : 47 402 jours
- 2021 : 47 113 jours
- 2022 : 48 380 jours

Le personnel de catégorie C connaît une diminution de l'absentéisme de 0.91 points entre 2021 et 2022 tandis que la catégorie B connaît une augmentation de 5.62 points.

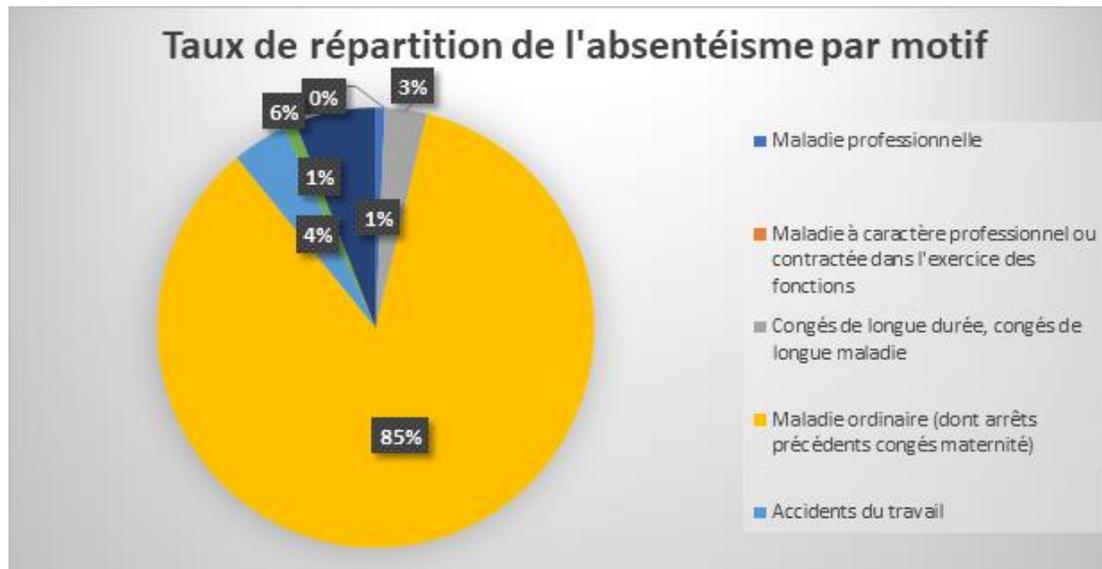


Indicateur n°6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	2022							Nombre de jours de carence prélevés	Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence
	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail, par motifs d'absence									
	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail, pour motifs médicaux									
	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congrés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congrés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, paternité, adoption			
Personnels des services de soins	49	0	211	6016	251	64	456	6220,00	3699,00	-483713,59
Personnel non médical	68	0	324	8816	379	91	620	9012,00	5399,00	-689194,54



Durée moyenne des absences pour maladie et des absences pour maternité-paternité-adoption, par motif (Indicateur 6.1 - Calculé)	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, paternité, adoption
<b>Personnels des services de soins</b>	155,24		275,90	27,33	56,30	54,31	88,99
<b>Personnel non médical</b>	146,76		280,30	25,97	53,98	54,79	84,70

Nombre moyen de jours d'absences, par motif (Indicateur 6.2 - Calculé)	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet	Maternité, paternité, adoption
<b>Personnels des services de soins</b>	0,96	0,00	7,37	20,80	1,89	0,47	5,13
<b>Personnel non médical</b>	0,82	0,00	7,48	18,85	1,78	0,43	4,32



## Points clés :

Le nombre d'agents ayant eu un arrêt de travail pour maladie ordinaire connaît une augmentation depuis l'an passé soit + 42,49 %.

- 2016 : 6 242 agents
- 2017 : 6 111 agents
- 2018 : 5 754 agents
- 2019 : 5 718 agents
- 2020 : 6 077 agents
- 2021 : 6 187 agents
- 2022 : 8 816 agents

On note une diminution du nombre d'agents en maladie professionnelle ayant eu au moins un arrêt de - 18,07 %, en CLD/CLM de 0 %, en accident du travail de 11,65%. Le nombre d'agents en Accident de trajet est en baisse de - 44,85 %.

## INDICATEUR 7 : TAUX DE TURN-OVER DU PERSONNEL

### >> Personnel médical

	Effectif physique moyen	Départ pour mutation, détachement ou mise à disposition vers un autre établissement juridique ou vers une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)	Congé parental à taux plein	Départ pour cause de démission	Départ pour licenciement ou révocation	Départ suite à fin de contrat	Départ pour disponibilité, congé sans solde (≥ 6 mois), congé sabbatique	Départ à la retraite (Indicateur 7.2)	Décès	Total départs (calculé)
<b>Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>1474,92</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>177</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>279</b>
<b>Femmes</b>	<b>837,08</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>175</b>
<b>Hommes</b>	<b>637,83</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>104</b>



	Mutation, détachement, mise à disposition en provenance d'un autre établissement juridique ou d'une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)	Réintégration (y compris suite à congé parental à taux plein)	CDI	CDD et contractuels	Total arrivées (calculé)	Taux de turnover
<b>Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>232</b>	<b>253</b>	<b>17,70%</b>
Femmes	0	2	3	81	86	19,99%
Hommes	1	4	10	195	210	25,08%

### Point clés :

Le taux de turn-over est en baisse en 2022 (2021 : 19,27%)

## Personnel non médical

	2022											
	Effectifs physique moyen	Effectifs physique moyen (hors CDD de remplacement et emplois saisonniers)	Départ pour mutation, détachement ou mise à disposition vers un autre établissement	Congé parental à taux plein	Départ pour cause de démission	Rupture conventionnelle	Départ pour licenciement ou révocation	Départ suite à fin de contrat	Départ pour disponibilité, congé sans solde (≥ 6 mois), congé sabbatique	Départ à la retraite (Indicateur 7.2)	Décès	Total départs (calculé)
Personnels des services de soins	7 801,42	7 508,42	61	97	203	11	27	36	237	159	7	838
<b>Total personnel non médical</b>	<b>12 009,83</b>	<b>11 248,50</b>	<b>117</b>	<b>120</b>	<b>246</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>287</b>	<b>223</b>	<b>11</b>	<b>1 141</b>
<b>Hommes</b>	<b>2 471,58</b>	<b>2 329,33</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>178</b>
<b>Femmes</b>	<b>9 538,25</b>	<b>8 919,17</b>	<b>93</b>	<b>119</b>	<b>205</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>248</b>	<b>185</b>	<b>7</b>	<b>963</b>

### Point clés :

Pour **le personnel non médical**, le taux de turn-over 2022 est en hausse avec une variation de +130 départs tous motifs confondus (1141 en 2022 vs 1011 en 2021). Le total des départs 2022 représente 10,14% des effectifs physiques moyen hors CDD 25 et emplois saisonniers en 2022. Les départs hors fin de contrat désignent près de 90% des départs du CHU en 2022 (89,83%). Il est à noter que les personnels de soins qui quittent l'établissement représentent un pourcentage plus élevé (73,44% des départs tous motifs confondus) que le pourcentage des personnels de soins au sein de l'établissement en 2022 (66,75% des effectifs physiques moyen hors CDD 25 et emplois saisonniers). Le pourcentage des personnels féminins qui quittent le CHU est également plus élevé que le pourcentage des agents féminins au sein des effectifs précédemment cités (84,39% vs 79,29%). Ainsi l'on peut constater :

- Un nombre de départs en retraite en hausse à celui constaté en 2021 (+11,50%) induit par l'annonce faite d'une réforme des retraites repoussant de 2 ans l'âge légal de départ en retraite à compter de 2023.



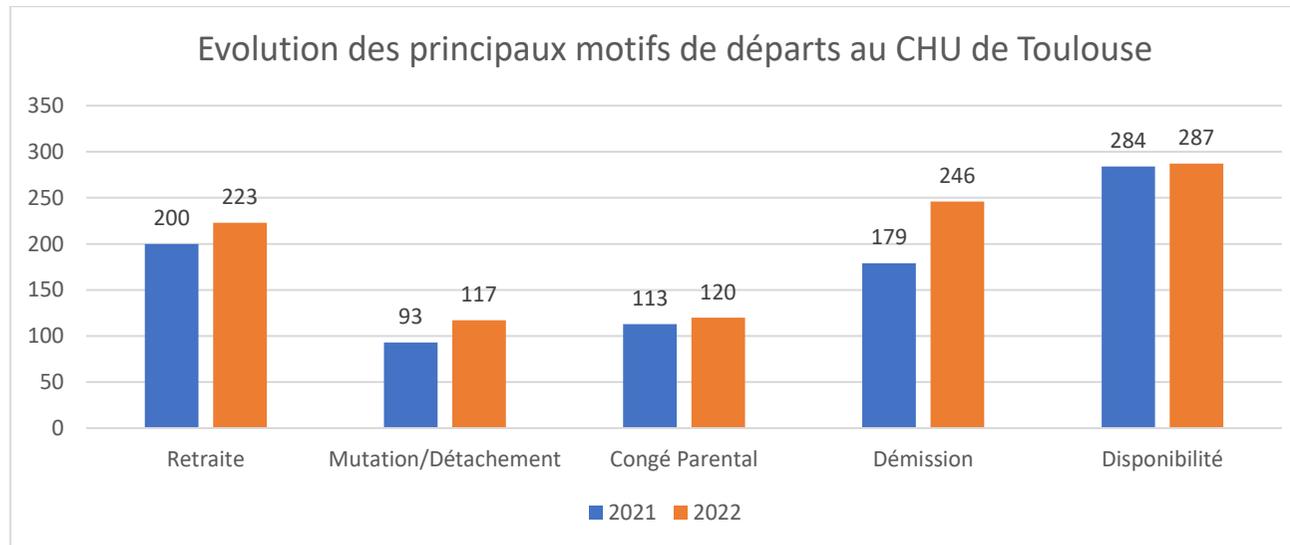
- Une augmentation globale des autres types de départs mentionnés dans le tableau ci-dessous (+101 entre 2021 et 2022 soit + 15,10% après une augmentation de 9,12% en 2021)
- Une augmentation de l'ensemble des départs (**hors fins de contrat**).

Le Turn-Over du personnel non médical au CHU (entrées/sorties) est donc en hausse (9,73% contre 8,28% en 2021 soit une variation de +1,45%), dans un contexte de démographie des départs hors fins de contrat en hausse (1074 départs en 2022 contre 894 départs en 2021 soit une variation en nombre de +180 et un pourcentage de +20,13% [**hors fins de contrat**]).

### **Les principaux motifs de départ**

Les départs tous motifs confondus sont en hausse pour le personnel non médical (1.141 en 2022 vs 1.011 en 2021 [130 départs supplémentaires soit + 12,86% en 2022 vs +4,55% enregistré en 2021]). Cette augmentation se retrouve dans tous les motifs de départ à l'exception des fins de contrat (67 en 2022 vs 117 en 2021 soit un delta de -50 pour un pourcentage de -42,74%).

## Les principaux motifs de départ





## La répartition des principaux motifs de départ en retraite peut être effectuée de la manière suivante :

Motifs retraite	2021	2022	Variation en nombre	Variation en % 2021/2022
Retraite par ancienneté	134	154	+20	+ 14,93%
Retraite pour limite d'âge	30	42	+12	+ 40%
Retraite pour carrière longue	13	7	-6	-46,15%
Retraite par invalidité (agent, conjoint, enfant, handicap)	20	13	-7	-35%

### Retraite par ancienneté

Les personnels de soins représentent 71,43% des départs en retraite par ancienneté en 2022 vs 64,18% des départs en retraite par ancienneté en 2021.

### Les différents grades des personnels de soins sont répartis de la manière suivante :

Motifs retraite	Nombre	% par rapport aux personnels de soins
A.S. dont 12 Aux. de Puér.	52	47,26
A.S.H.	4	3,64
Conducteur ambulancier	1	0,91
I.D.E. Cadre Supérieur de santé	3	2,73
I.D.E. Cadre de Santé	4	3,64
I.D.E.	29	26,35
I.A.D.E. Cadre Supérieur de santé	2	1,82
I.A.D.E. Cadre de santé	1	0,91
I.A.D.E.	2	1,82
I.B.O.D.E.	4	3,64
Masseur Kinésithérapeute	1	0,91
Psychologue	1	0,91
Puéricultrice Cadre Supérieur de santé	1	0,91
Puéricultrice	2	1,82
Sage-Femme	3	2,73
<b>Totaux</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>



L'âge moyen de départ en retraite par ancienneté est de 61 ans et 10 mois (catégorie active et sédentaire confondues) en diminution de 1 mois à celui constaté en 2021.

- L'âge moyen de départ pour la catégorie sédentaire se situe à 63 ans et 10 mois (vs 63 ans et 1 mois en moyenne générale pour le secteur privé en 2022 données CNAVTS) en incluant les personnels de soins et médico-techniques ayant opté pour la catégorie hiérarchique A de rémunération.
- L'âge moyen de départ pour la catégorie active tous grades confondus est de 60 ans et 2 mois (-1 mois vs 2021)
- Les IDE ayant conservé la catégorie active d'emploi partent en moyenne à l'âge de 60 ans et 6 mois.
- Les IDE ayant opté pour la catégorie sédentaire d'emploi partent en moyenne à l'âge de 62 ans et 11 mois.
- Les aides-soignants ont un âge moyen de départ en retraite à 59 ans et 10 mois (+ 1 mois vs 2021).

### **Retraite pour limite d'âge**

L'âge moyen, toutes filières, catégories d'emploi et sexes confondus, des départs en retraite par limite d'âge en 2022 est de 64 ans et 6 mois soit 4 mois de plus qu'en 2021. L'âge moyen des agents dont l'emploi est classé en catégorie active est de 63 ans et 9 mois, âge supérieur de 8 mois vs l'âge moyen de départ en retraite dans le secteur privé en 2022. L'âge moyen des agents dont l'emploi est classé en catégorie sédentaire est de 67 ans et 1 mois vs 66 ans et 5 mois en 2021 (du fait de la prise en compte de personnels de soins dont l'emploi est classé en catégorie sédentaire et dont la limite d'âge est fixée à 65 ans et non à 67 ans).

### **Retraite pour carrière longue**

La filière technique enregistre en 2022, comme à son habitude, le plus grand nombre de départs pour ce motif soit 5 agents correspondant à environ 71,43% des départs « carrière longue ». Les 2 autres départs de ce motif sont 1 personnel de la filière administrative et 1 personnel de la filière soins (cadre supérieur de santé).

L'âge moyen des départs en retraite liés à ce dispositif est de 61 ans et 5 mois (en diminution de 3 mois par rapport à 2021) pour une cessation d'activité pouvant être anticipée dès l'âge de 60 ans et un âge légal de départ en retraite fixé à 62 ans.

### **Retraite pour invalidité**



La moyenne d'âge des départs en retraite pour invalidité toutes catégories d'emploi, filières et sexe confondus est de 59 ans et 7 mois (vs 53 ans et 9 mois en 2021).

Les personnels de soins représentent le plus important pourcentage avec 69,23% des départs pour invalidité. Les personnels techniques et les personnels de la filière Médico-Technique réunissent respectivement 23,08% et 7,69% des départs en retraite par invalidité. Parmi les personnels de soins, ce sont les Aides-Soignantes qui avec 66,66% bénéficient le plus des départs en retraite par invalidité.

Les départs en retraite constituent 20,76% des départs tous motifs confondus hors fin de contrat.

### Analyse sur les principaux motifs de départ autres que la retraite :

La répartition des principaux motifs de départ, autres que la retraite au sein de ces motifs et globalement par rapport à l'ensemble des départs (tous motifs confondus) peut être effectuée de la manière suivante :

Motifs de départ/Années	2021	2022	Ecart 2021/2022 en nombre	Ecart 2021/2022 en %
Disponibilité	284	287	+ 3	+ 1,06%
Congé Parental	113	120	+ 7	+ 6,20%
Mutation/Détachement	93	117	+ 24	+25,81%
Démission	179	246	+ 67	+ 37,43%

### La disponibilité : Les principaux motifs sont répartis de la manière suivante :

Motifs de disponibilité	Nombre	%
Pour convenances personnelles	223	77,70
Pour suivre le conjoint	23	8,01
Pour élever un enfant de – 12 ans	12	4,18
Pour études/Recherche	6	2,09
Pour créer ou reprendre 1 entreprise	1	0,35
Pour donner des soins à 1 ascendant	1	0,35
Pour donner des soins à 1 enfant handicapé	2	0,70
Pour adoption à l'étranger	1	0,35
Congés non rémunérés (contractuels)	18	6,27
<b>Totaux</b>	<b>287</b>	<b>100%</b>



On enregistre une très légère augmentation du nombre de départs en disponibilité en 2022 (+3) ; les personnels de soins représentent 82,23% des départs en disponibilité tous motifs confondus contre 83,80% en 2021.

**Les différents grades des personnels de soins sont répartis de la manière suivante :**

Grade	Nombre	% par rapport aux personnels de soins
I.D.E.	144	61,05
A.S. dont 2 Aux. de Puér.	48	20,37
Puéricultrice	19	8,08
I.D.E. Cadre de Santé	3	1,26
A.S.H.	1	0,42
Sage-Femme	6	2,52
I.A.D.E.	1	0,42
Masseur Kinésithérapeute	4	1,68
Diététicien	2	0,84
Psychologue	1	0,42
I.B.O.D.E.	3	1,26
Puéricultrice cadre de santé	1	0,42
Orthophoniste	2	0,84
Ergothérapeute	1	0,42
<b>Totaux</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>

L'âge moyen des départs en disponibilité (tous motifs, toutes filières et sexes confondus) est de 37 ans et 2 mois vs 37 et 8 mois en 2021 (- 6 mois).  
L'âge moyen des personnels de soins bénéficiant d'une disponibilité est de 36 ans et 9 mois vs 37 ans et 7 mois en 2021 (-10 mois).

Les disponibilités représentent 26,72% des départs tous motifs confondus hors fins de contrat.



## La mutation, le détachement

- Mutation vers un autre établissement hospitalier : 72 agents (vs 75 en 2021 soit - 3 agents)
- Détachement vers la fonction publique d'Etat ou Territoriale : 42 agents (vs 16 agents en 2021 [+ 26 agents soit +162,50%])
- Fin de détachement au CHU de Toulouse : 3 agents

Ces motifs de départ représentent 10,89% des départs tous motifs confondus hors fins de contrat.

## La démission

Après une augmentation en 2021, le nombre d'agents démissionnaires repart de nouveau à la hausse en 2022 (246 contre 179 en 2021 soit +67 agents) correspondant à une augmentation en 2022 de 37,43% suite à une première augmentation de 14,74% qui avait été enregistrée en 2021.

Les 246 démissions se répartissent en 56 démissions d'agents stagiaires et titulaires, soit 22,76%% des démissions et 190 démissions d'agents contractuels (C.D.I. et C.D.D. sur emploi pérenne) pour un pourcentage de 77,24%. Parmi les 190 démissions d'agents contractuels, 68 le sont durant la période d'essai (35,79%).

L'âge moyen des personnels démissionnaires, toutes filières et statuts confondus est de 30 ans et 5 mois vs 32 ans en 2021 (- 1an et 7 mois).

Comme en 2021, les personnels de soins représentent en 2022 le plus fort taux des agents démissionnaires (tous statuts confondus) avec 82,62%, en hausse de 7,11% par rapport à 2021. Eu égard à l'augmentation des démissions en 2022 vs 2021 (tous statuts et grades confondus), l'augmentation des démissions des personnels de soins (tous statuts confondus) est de 50,37% (203 agents en 2022 contre 135 en 2021).



Les différents grades des personnels de soins sont répartis de la manière suivante (tous statuts confondus) :

Grade	Nombre 2021	Nombre 2022	Variation nombre 2021/2022	% par rapport aux personnels de soins 2021	% par rapport aux personnels de soins 2022	Variation % 2021/2022
Inf. Cadre Sup de Santé	/	1	+1	/	0,49%	+0,49%
I.B.O.D.E. Cadre de Santé		1	+1	/	0,49%	+0,49%
I.D.E.	81	124	+43	60,00%	61,08%	+1,08%
A.S. / A.P.	30	43	+13	22,22%	21,18%	-1,04%
A.S.H.	8	13	+5	5,93%	6,40%	+0,47%
Psychologue	7	/	-7	5,19%	/	-5,19%
Masseur Kinésithérapeute	4	3	-1	2,96%	1,48%	-1,48%
Puéricultrice	2	10	+8	1,48%	4,93%	+3,45%
Sage-Femme	/	2	+2	/	0,99%	+0,99%
I.B.O.D.E.	1	2	+1	0,74%	0,99%	+0,25%
I.A.D.E.	1	/	-1	0,74%	/	-0,74%
Orthoptiste	1	2	+1	0,74%	0,99%	+0,25%
Ergothérapeute	/	1	+1	/	0,49%	+0,49%
Psychomotricien	/	1	+1	/	0,49%	+0,49%
<b>Totaux généraux</b>	<b>135</b>	<b>203</b>	<b>+68</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

L'âge moyen des personnels de soins démissionnaires, tous statuts et filières confondus est de 30 ans et 5 mois vs 30 ans et 1 mois en 2021 (+4 mois).

S'agissant des démissions des agents titulaires et stagiaires (56 agents vs 37 agents en 2021 soit +51,35%), les personnels de soins représentent 91,07% de ces départs (51 agents) vs 82,35% en 2021 (31 agents) soit +8,72% pour +20 agents.



**Les différents grades des personnels de soins sont répartis de la manière suivante (stagiaires et titulaires)**

Grade	Nombre 2021	Nombre 2022	Variation nombre 2021/2022	% par rapport aux personnels de soins 2021	% par rapport aux personnels de soins 2022	Variation % 2021/2022
I.B.O.D.E. Cadre de Santé	1	1	0	3,22%	1,96%	-1,26%
I.A.D.E.	1	/	-1	3,22%	/	-3,22%
I.B.O.D.E.	/	2	+2	/	3,92%	+3,92%
I.D.E.	21	33	+12	67,75%	64,71%	-3,04%
A.S.	5	12	+7	16,15%	23,53%	+7,38%
A.S.H.	2	1	-1	6,44%	1,96%	-4,48%
Masseur Kinésithérapeute	1	/	-1	3,22%	/	-3,22%
Orthoptiste	/	2	+2	/	3,92%	+3,92%
<b>Totaux généraux</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>+20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

L'âge moyen des personnels stagiaires et titulaires démissionnaires toutes filières et statuts confondus est de 32 ans et 5 mois vs 35 ans en 2021 (-2 ans et 7 mois). L'âge moyen des personnels de soins stagiaires et titulaires démissionnaires de la filière soins est également de 32 ans et 5 mois vs 35 ans et 2 mois en 2021 (-2 ans et 9 mois)

Pour l'analyse des agents contractuels démissionnaires, [190 agents vs 142 en 2021 (+48 agents soit +33,8%) dont 68 durant la période d'essai (soit 35,79% des agents contractuels démissionnaires)] l'on peut dissocier les agents CDI démissionnaires (157 agents vs 110 en 2021, +47 agents soit +42,73%) des agents en CDD (33 agents vs 32 agents soit pratiquement le même nombre). En ce qui concerne les 68 agents contractuels démissionnaires durant la période d'essai, 59 d'entre eux sont des CDI (86,76%) pour 9 agents en CDD (13,24%).

Si nous étudions tout d'abord les agents en CDI démissionnaires, ce sont les personnels de soins (128 agents vs 85 agents en 2021, + 43 agents soit +50,59%) qui représentent le plus fort pourcentage avec 81,53% de ce motif de sortie.



### Les différents grades des personnels de soins sont répartis de la manière suivante (agents en CDI)

Grade	Nombre 2021	Nombre 2022	Variation nombre 2021/2022	% par rapport aux personnels de soins 2021	% par rapport aux personnels de soins 2022	Variation % 2021/2022
I.B.O.D.E. Cadre de Santé	0	1	+1	/	0,78%	+0,78%
I.A.D.E.	57	89	+32	67,07%	69,54%	+2,47%
I.B.O.D.E.	2	10	+8	2,35%	7,81%	+5,46%
I.D.E.	22	23	+1	25,88%	17,97%	-7,91%
A.S.	4	0	-4	4,70%	0	-4,70%
A.S.H.	0	2	+2	0	1,56%	+1,56%
Masseur Kinésithérapeute	0	2	+2	0	1,56%	+1,56%
Orthoptiste	0	1	+1	0	0,78%	+0,78%
<b>Totaux généraux</b>	<b>85</b>	<b>128</b>	<b>+43</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

L'âge moyen des personnels en C.D.I. démissionnaires, toutes filières confondues, est de 30 ans et 1 mois vs 29 ans et 6 mois en 2021 (+7 mois). L'âge moyen des personnels de soins en C.D.I. démissionnaires est de 29 ans et 8 mois vs 29 ans et 6 mois en 2021 (+ 2 mois).

En ce qui concerne les agents en CDD démissionnaires, il s'agit toujours de la filière soins qui représente le volume le plus important des démissions avec un pourcentage des 2/3 soit 66,66% vs 59,38% en 2021 (+7,28%).



**Les différents grades des personnels de soins sont répartis de la manière suivante (agents en CDD)**

Grade	Nombre 2021	Nombre 2022	Variation nombre 2021/2022	% par rapport aux personnels de soins 2021	% par rapport aux personnels de soins 2022	Variation % 2021/2022
I.D.E.	3	0	-3	15,79%	0	-15,79%
A.S.	3	8	+5	15,79%	36,36%	+20,57%
A.S.H.	6	12	+6	31,58%	54,54%	+22,96%
Psychologue	3	0	-3	15,79%	0	-15,79%
Masseur Kinésithérapeute	3	1	-2	15,79%	4,55%	-11,24%
Orthoptiste	1	0	-1	5,26%	0	-5,26%
Ergothérapeute	0	1	+1	0	4,55%	+4,55%
<b>Totaux généraux</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>+3</b>	<b>100%</b>		

L'âge moyen des personnels en C.D.D. démissionnaires, toutes filières confondues, est de 32 ans et 3 mois vs 31 ans et 5 mois en 2021 (+ 10 mois).

L'âge moyen des personnels de soins en C.D.D. démissionnaires est de 31 ans et 5 mois vs 28 ans et 6 mois en 2021 (+ 2 ans et 11 mois).



Pôles	Nombre de démissions 2021	Nombre de démissions 2022	Pourcentage 2021	Pourcentage 2022
05 – Ressources Matérielles	15	29	8,38%	11,79%
08 – Budgets Annexes	2	2	1,12%	0,81%
09 – Hôpital des Enfants	8	28	4,47%	11,38%
10 – Paule de Viguier	1	8	0,56%	3,25%
11 – Médecine d’urgences	7	13	3,91%	5,28%
12 – Pharmacie	6	2	3,35%	0,81%
13 – Cardio-Vasculaire	14	12	7,82%	4,88%
14 – Voies Respiratoires	5	9	2,79%	3,66%
15 – Imagerie Médicale	5	2	2,79%	0,81%
16 – Blocs Opératoires	13	10	7,26%	4,08%
17 – Biologie	3	2	1,67%	0,81%
18 – I3LM	2	14	1,12%	5,69%
19 – Digestif	3	16	1,67%	6,50%
21 – Gériatrie-Gérontologie	9	15	5,03%	6,10%
22 – Psychiatrie	12	6	6,70%	2,44%
25 – Administration Générale	16	21	8,94%	8,54%
28 – Santé Publique et Médecine Sociale	11	8	6,15%	3,25%
29 – Anesthésiologie - Réanimation	15	11	8,38%	4,47%
30 – Céphalique	1	2	0,56%	0,81%
31 – Neurosciences	11	11	6,16%	4,47%
32 – Uro-Néphro-UTO	12	9	6,70%	3,66%
35 – I.U.C. - Oncopôle C.H.U.	5	15	2,79%	6,10%
36 - Recherche	3	1	1,68%	0,41%
<b>Totaux</b>	<b>179</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Les démissions représentent 22,91% des départs tous motifs confondus hors fins de contrat.



## Les arrivées

	2022						Total arrivées (calculé)	Taux de turnover (Indicateur 7 et 7.1 calculés)
	Mutation, détachement, mise à disposition en provenance d'un autre établissement juridique ou d'une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)	Réintégration (y compris suite à congé parental à taux plein)	CDI	CDD et contractuels sur postes vacants	Agent recruté suite à un concours ou directement mis en stage			
Personnels des services de soins	122	139	470	70	14	817	11,02%	
<b>Total personnel non médical</b>	<b>153</b>	<b>191</b>	<b>537</b>	<b>140</b>	<b>28</b>	<b>1049</b>	<b>9,73%</b>	
<b>Hommes</b>	<b>23</b>	<b>221</b>	<b>87</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>7,47%</b>	
<b>Femmes</b>	<b>130</b>	<b>170</b>	<b>450</b>	<b>102</b>	<b>27</b>	<b>879</b>	<b>10,33%</b>	

## Points clés :

En 2022, malgré une tension toujours réelle sur le marché de l'emploi, l'établissement a recruté 1693 agents contre 1561 pour l'année en 2021 soit une hausse de 8,46 % au global.

Année	Soignants	Non soignants	Total	Variation
<b>2022</b>	1182	511	1693	8,46%
<b>2021</b>	1025	536	1561	-0,13%

Après une baisse de 4.8% des recrutements soignants en 2021, nous enregistrons un accroissement de 15,32% résultant des différentes mesures d'attractivité mises en œuvre en juillet 2021.

Cette politique d'attractivité permet à l'établissement de capter un nombre conséquent de professionnels sur le bassin toulousain et en dehors.



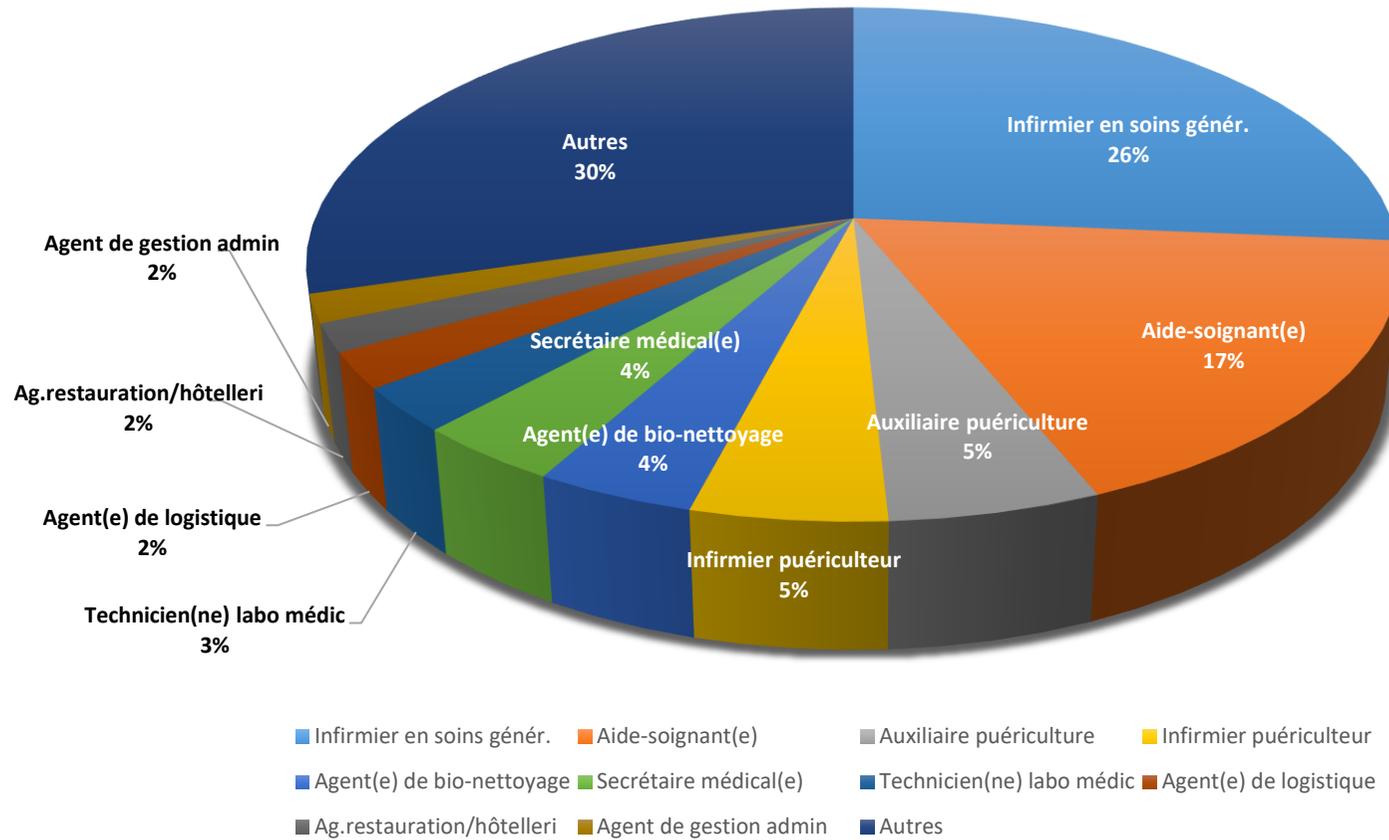
Conjointement à ces mesures, l'axe évènement s'inscrit désormais au cœur de nos pratiques et offre au CHU de Toulouse une meilleure visibilité sur le marché de l'emploi qu'il s'agisse des métiers soignants et non-soignants. Ainsi, après les résultats encourageants des premiers Job-datings virtuels, l'établissement lançait en mars 2022 un nouvel évènement digital, la Nocturne étudiante à destination des étudiants en écoles paramédicales sous le format 18h-23h.

Cet évènement préparatoire aux recrutements d'été a attiré plus de 200 futurs professionnels dont 123 ont été recrutés après leur diplomation. Au-delà d'une anticipation dans les recrutements, le format digital offre l'opportunité de recruter hors de bassin d'emploi toulousain.

<b>Evènement / Métiers</b>	<b>Recrutements</b>
[Nocturne Soignants 2022] [AS]	23
[Nocturne Soignants 2022] [Auxiliaire de Puériculture]	5
[Nocturne Soignants 2022] [IDE]	88
[Nocturne Soignants 2022] [IDE Puér ]	5
[Nocturne Soignants 2022] [Manipulateur Radio]	
[Nocturne Soignants 2022] [Préparateur en Pharmacie hospitalière]	1
[Nocturne Soignants 2022] [Sage-Femme]	1
<b>Total Général</b>	<b>123</b>



## Ventilation des entrées par grades



Les métiers d'infirmiers en soins généraux et d'aides-soignants demeurent les profils les plus recherchés au regard de la nature de nos activités et de nos effectifs. En 2022, nous observons la place importante des métiers de la puériculture par l'accroissement des recrutements liés au plan épidémique. L'application des grilles indiciaires à l'attention des infirmières puéricultrices conjuguée à la mise en œuvre du CDI ont permis à l'établissement de recruter les professionnels nécessaires à l'activité.



### **Entrées par voie de mutation/détachement**

En 2022, nous enregistrons un accroissement des entrées par voie de mutation avec 153 entrées contre 106 en 2021 soit + 44,34%. 46,41% des mutations concernent les métiers d'infirmiers en soins généraux et spécialisés, et 21,57% pour les aides-soignants.

### **Entrées par voie de réintégration**

Nous identifions 191 réintégrations tous motifs confondus dont 72,77% de personnels soignants.

Dans le secteur des soins, les réintégrations en 2022 au nombre de 139 représentent 17% des entrées contre 137 en 2021.

Le principal motif est la réintégration après congé parental pour 53,96%.

### **Entrées sous contrat CDI**

L'augmentation des entrées directes en CDI se poursuit avec 537 recrutements en 2022 contre 331 en 2021.

Dans la filière soin, 470 agents ont été recrutés en CDI dont 300 infirmiers en soins généraux, 90 aides-soignants et 60 infirmières puéricultrices.

Cet accroissement s'inscrit dans la continuité des mesures d'attractivités et la mise en œuvre systématique du CDI à l'attention des personnels infirmiers.

Aussi, les aides-soignants recrutés sur postes pérennes bénéficient désormais d'un contrat à durée indéterminée dès l'embauche.

## INDICATEUR 8 : TAUX DE MOBILITÉ INTERNE DU PERSONNEL NON MÉDICAL PAR GENRE

La mobilité interne au sein des hôpitaux de Toulouse est l'un des outils favorisant l'évolution des personnels et représente un véritable levier de performance et de fidélisation pour le CHU.

Ainsi, la promotion des opportunités en interne consiste à annoncer les postes ouverts via la Bourse des Emplois.

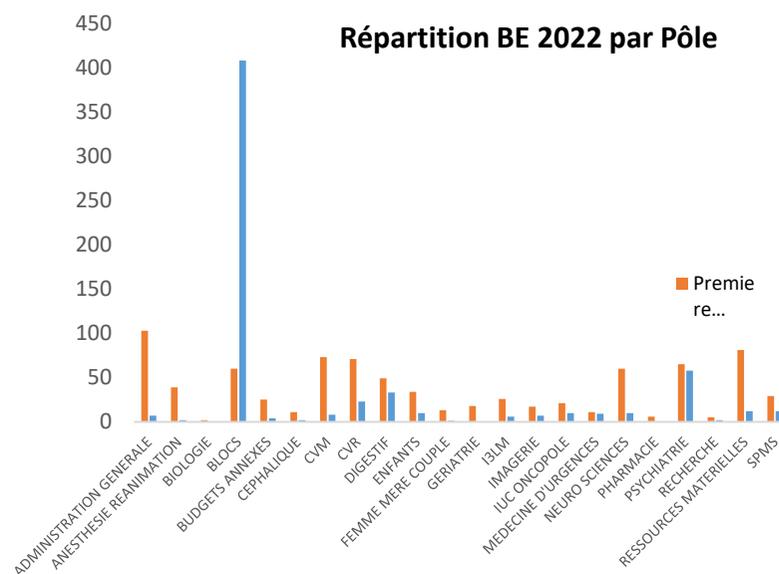
### >> Personnel non médical

#### Nombre de parutions BE par Pôle

En 2022, le CHU de Toulouse a ouvert et publié 859 offres de mobilités interpôles, dont 653 d'entre elles ont été rediffusées au cours de l'année, soit un total de 1512 parutions (895 en 2021, soit +59%).

Nombre de Parution BE réparti par pôle

Pôle	Première diffusion	Rediffusion	Total général
ADMINISTRATION GENERALE	103	7	110
ANESTHESIE REANIMATION	39	2	41
BIOLOGIE	2	0	2
BLOCS	60	408	468
BUDGETS ANNEXES	25	4	29
CEPHALIQUE	11	2	13
CVM	73	8	81
CVR	71	23	94
DIGESTIF	49	33	82
ENFANTS	34	10	44
FEMME MERE COUPLE	13	1	14
GERIATRIE	18	0	18
I3LM	26	6	32
IMAGERIE	17	7	24
IUC ONCOPOLE	21	10	31
MEDECINE D'URGENCES	11	9	20
NEURO SCIENCES	60	10	70
PHARMACIE	6	0	6
PSYCHIATRIE	65	58	123
RECHERCHE	5	2	7
RESSOURCES MATERIELLES	81	12	93
SPMS	29	12	41
URO NEPHRO	40	29	69
<b>Total</b>	<b>859</b>	<b>653</b>	<b>1512</b>

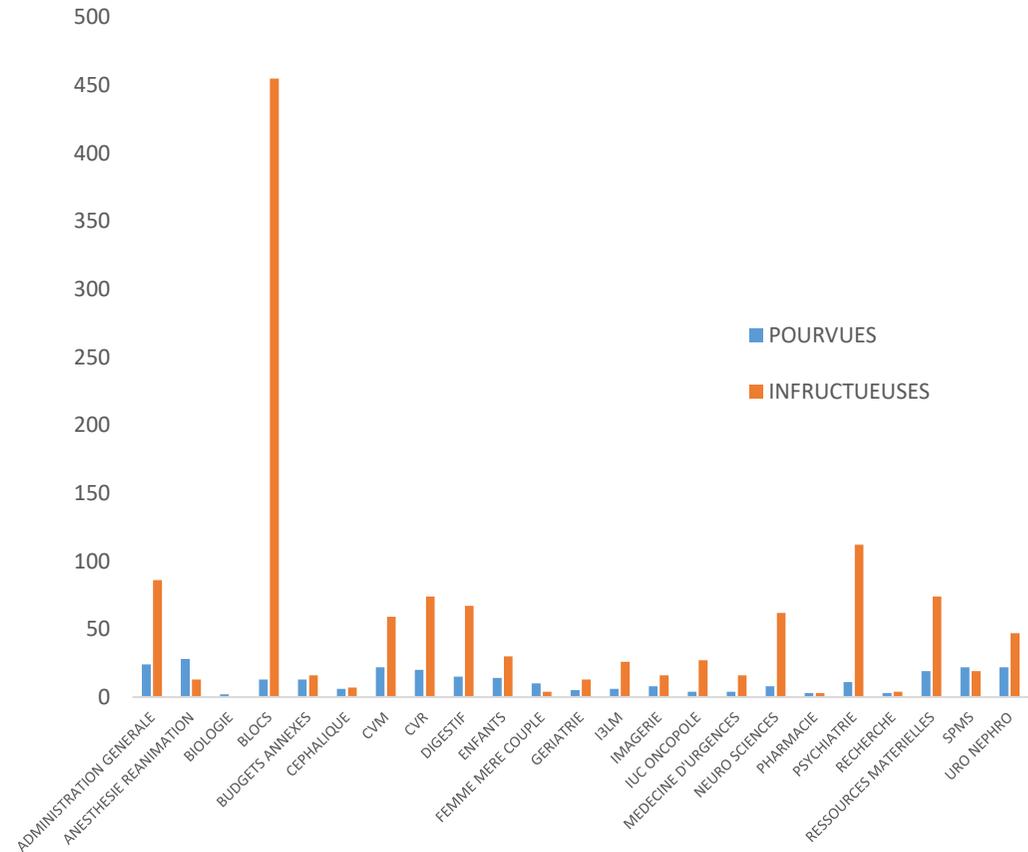




## Nombre de BE pourvues et infructueuses par Pôle

En 2022, nous comptabilisons 282 postes pourvus, soit 18,65% des parutions totales (contre 29,72% en 2021).

Nombre de : BE POURVUE / INFRUCTUEUSE			
Pôle	POURVUES	INFRUCTUEUSES	Total général
ADMINISTRATION GENERALE	24	86	110
ANESTHESIE REANIMATION	28	13	41
BIOLOGIE	2		2
BLOCS	13	455	468
BUDGETS ANNEXES	13	16	29
CEPHALIQUE	6	7	13
CVM	22	59	81
CVR	20	74	94
DIGESTIF	15	67	82
ENFANTS	14	30	44
FEMME MERE COUPLE	10	4	14
GERIATRIE	5	13	18
I3LM	6	26	32
IMAGERIE	8	16	24
IUC ONCOPOLE	4	27	31
MEDECINE D'URGENCES	4	16	20
NEURO SCIENCES	8	62	70
PHARMACIE	3	3	6
PSYCHIATRIE	11	112	123
RECHERCHE	3	4	7
RESSOURCES MATERIELLES	19	74	93
SPMS	22	19	41
URO NEPHRO	22	47	69
<b>Total général</b>	<b>282</b> 18,65%	<b>1230</b> 81,35%	<b>1512</b>



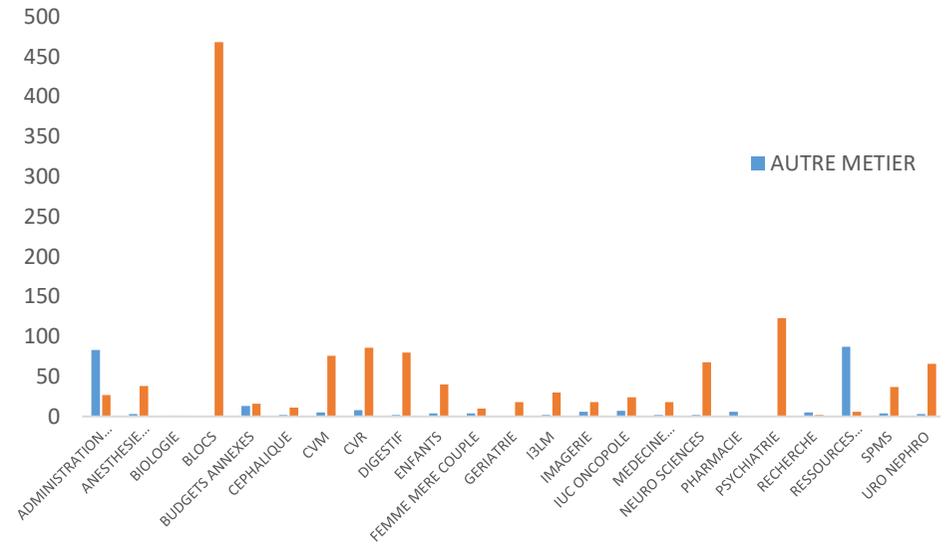


## Nombre de BE par catégorie métier soignant et autre métier par Pôle

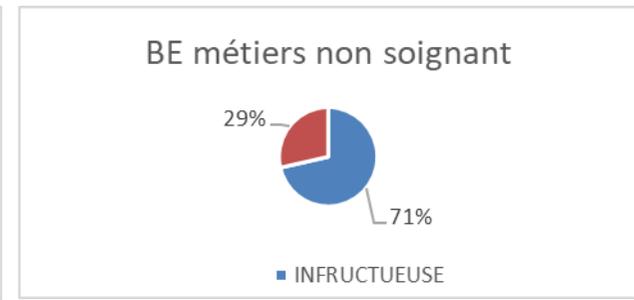
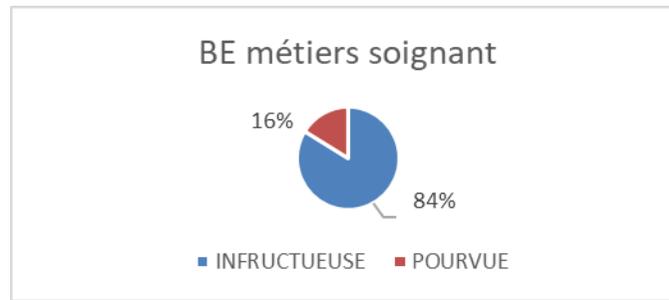
En 2022, 1263 offres de mobilité interne concernaient les métiers soignants. 205 postes soignants ont été pourvus par le biais de la Bourse des Emplois, soit 16%. 249 offres concernaient les autres métiers. 71 d'entre eux ont été pourvus par le biais de la Bourse des Emplois, soit 29%.

Nbre de BE Par Pôle catégorisé en : Métier Soignant / AUTRE METIER

POLES	METIER SOIGNANT	AUTRE METIER	Total général
ADMINISTRATION GENERALE	27	83	110
ANESTHESIE REANIMATION	38	3	41
BIOLOGIE	1	1	2
BLOCS	468	0	468
BUDGETS ANNEXES	16	13	29
CEPHALIQUE	11	2	13
CVM	76	5	81
CVR	86	8	94
DIGESTIF	80	2	82
ENFANTS	40	4	44
FEMME MERE COUPLE	10	4	14
GERIATRIE	18	0	18
I3LM	30	2	32
IMAGERIE	18	6	24
IUC ONCOPOLE	24	7	31
MEDECINE D'URGENCES	18	2	20
NEURO SCIENCES	68	2	70
PHARMACIE	0	6	6
PSYCHIATRIE	123	0	123
RECHERCHE	2	5	7
RESSOURCES MATERIELLES	6	87	93
SPMS	37	4	41
URO NEPHRO	66	3	69
<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>249</b>	<b>1512</b>



Grades	Somme de Nombre
<b>NON SOIGNANT</b>	<b>249</b>
INFRUCTUEUSE	178
en %	71,49%
POURVUE	71
en %	28,51%
<b>SOIGNANT</b>	<b>1263</b>
INFRUCTUEUSE	1058
en %	83,77%
POURVUE	205
en %	16,23%
<b>Total général</b>	<b>1512</b>





### Ci-dessous un focus Blocs et Gériatrie sur la mobilité interne des IDE, AS et CS en 2022

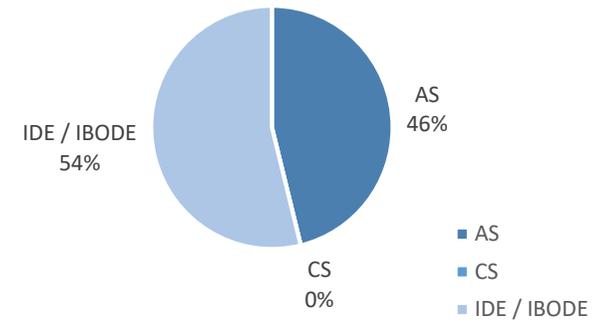
Sur le pôle des BLOCS OPERATOIRES, 468 offres de mobilités ont été diffusées pour le pôle Blocs en 2022. Cela inclut les postes d'AS, d'IDE et de CS. Seuls 13 de ces postes ont été pourvus (soit près de 3%). Cela représente 7% des postes d'AS et 2% des postes d'IDE. En revanche, aucun poste de CS n'a été pourvu pour les Blocs à l'issue des diffusions.

#### FOCUS BLOC

Grades	Première diffusion	Rediffusion	Total général
AS	16	67	83
CS	5	5	10
IDE / IBODE	39	336	360
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>408</b>	<b>468</b>

Grades	INFRUCTUEUSE	POURVUE	Total général
AS	77	6	83
<i>en %</i>	92,77%	7,23%	100%
CS	10	0	10
<i>en %</i>	100,00%	0,00%	100%
IDE / IBODE	368	7	375
<i>en %</i>	98,13%	1,87%	100%
<b>Total</b>	<b>455</b>	<b>13</b>	<b>468</b>
<i>en %</i>	97,22%	2,78%	100%

Répartition des postes pourvus  
Pôle Blocs



## Ci-dessous un focus par pôle sur la mobilité interne des IDE et AS en 2022

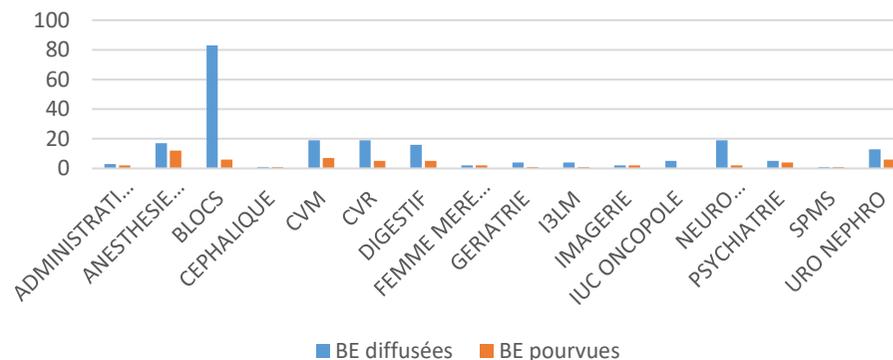
### FOCUS PAR POLE - IDE/AS

#### BE 2022 : AS

POLES	BE DIFFUSEES	BE POURVUES	En %
ADMINISTRATION GENERALE	3	2	67%
ANESTHESIE REANIMATION	17	12	71%
BLOCS	83	6	7%
CEPHALIQUE	1	1	100%
CVM	19	7	37%
CVR	19	5	26%
DIGESTIF	16	5	31%
FEMME MERE COUPLE	2	2	100%
GERIATRIE	4	1	25%
I3LM	4	1	25%
IMAGERIE	2	2	100%
IUC ONCOPOLE	5	0	0%
NEURO SCIENCES	19	2	11%
PSYCHIATRIE	5	4	80%
SPMS	1	1	100%
URO NEPHRO	13	6	46%
<b>Total général</b>	<b>213</b>	<b>57</b>	<b>27%</b>

En 2022, 57 postes d'Aide-Soignant ont été pourvus en mobilité interne, sur 213 postes parus, soit 27%. 118 postes d'IDE ont quant à eux été pourvus, sur un total de 883 postes parus en Bourse des Emplois, soit 13%.

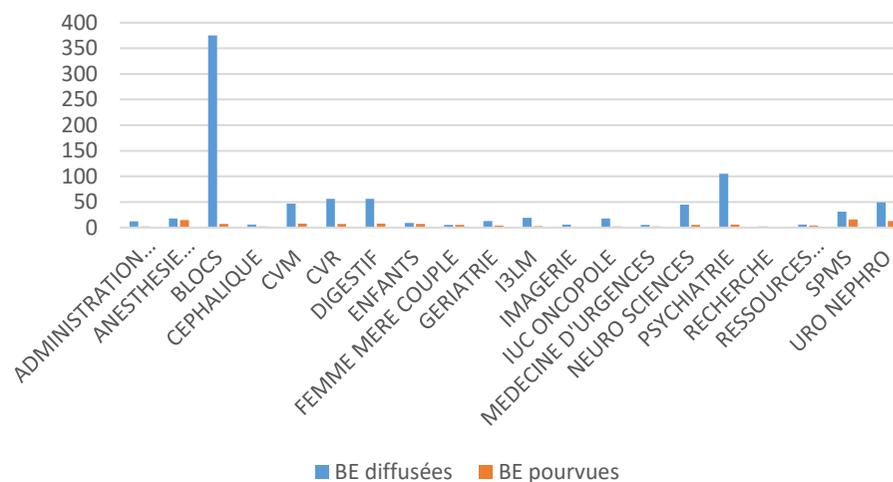
#### Bourse des emplois 2022 : AS



#### BE 2022 : IDE

POLES	BE DIFFUSEES	BE POURVUES	En %
ADMINISTRATION GENERALE	12	2	17%
ANESTHESIE REANIMATION	18	15	83%
BLOCS	375	7	2%
CEPHALIQUE	6	2	33%
CVM	47	8	17%
CVR	56	7	13%
DIGESTIF	56	8	14%
ENFANTS	9	7	78%
FEMME MERE COUPLE	5	5	100%
GERIATRIE	13	4	31%
I3LM	19	3	16%
IMAGERIE	6	1	17%
IUC ONCOPOLE	18	2	11%
MEDECINE D'URGENCES	5	2	40%
NEURO SCIENCES	45	5	11%
PSYCHIATRIE	105	6	6%
RECHERCHE	2	1	50%
RESSOURCES MATERIELLES	6	4	67%
SPMS	31	16	52%
URO NEPHRO	49	13	27%
<b>Total général</b>	<b>883</b>	<b>118</b>	<b>13%</b>

#### Bourse des emplois 2022 : IDE



## Points clés :

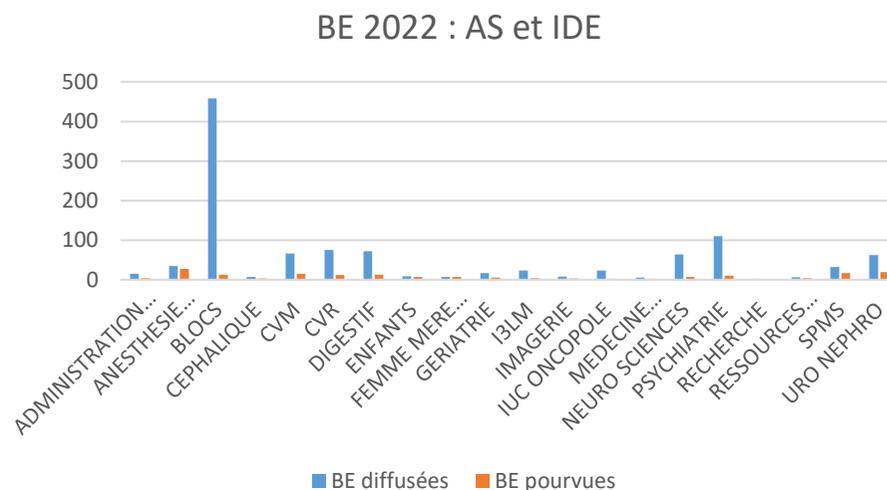
Au regard de ces données, nous constatons que les pôles Blocs et Psychiatrie sont les plus représentés.

Le Pôle Blocs comptabilise le taux de pourvois le plus bas (3%), malgré une stratégie de rediffusion systématique des offres. 458 postes d'Aide-Soignant et d'IDE ont été diffusés dont 13 d'entre eux ont été pourvus.

Les pôles Anesthésie Réanimation, Femme Mère Couple, et l'Hôpital des Enfants, enregistrent des taux de mobilité très satisfaisant, gage de leur attractivité.

Les pôles Neuro Sciences, IUC Oncopole et Psychiatrie quant à eux affichent des taux de mobilité très bas et ce malgré les besoins exprimés.

POLES	BE DIFFUSEES	BE POURVUES	En %
ADMINISTRATION GENERALE	15	4	27%
ANESTHESIE REANIMATION	35	27	77%
BLOCS	458	13	3%
CEPHALIQUE	7	3	43%
CVM	66	15	23%
CVR	75	12	16%
DIGESTIF	72	13	18%
ENFANTS	9	7	78%
FEMME MERE COUPLE	7	7	100%
GERIATRIE	17	5	29%
I3LM	23	4	17%
IMAGERIE	8	3	38%
IUC ONCOPOLE	23	2	9%
MEDECINE D'URGENCES	5	2	40%
NEURO SCIENCES	64	7	11%
PSYCHIATRIE	110	10	9%
RECHERCHE	2	1	50%
RESSOURCES MATERIELLES	6	4	67%
SPMS	32	17	53%
URO NEPHRO	62	19	31%
<b>Total général</b>	<b>1096</b>	<b>175</b>	<b>16%</b>

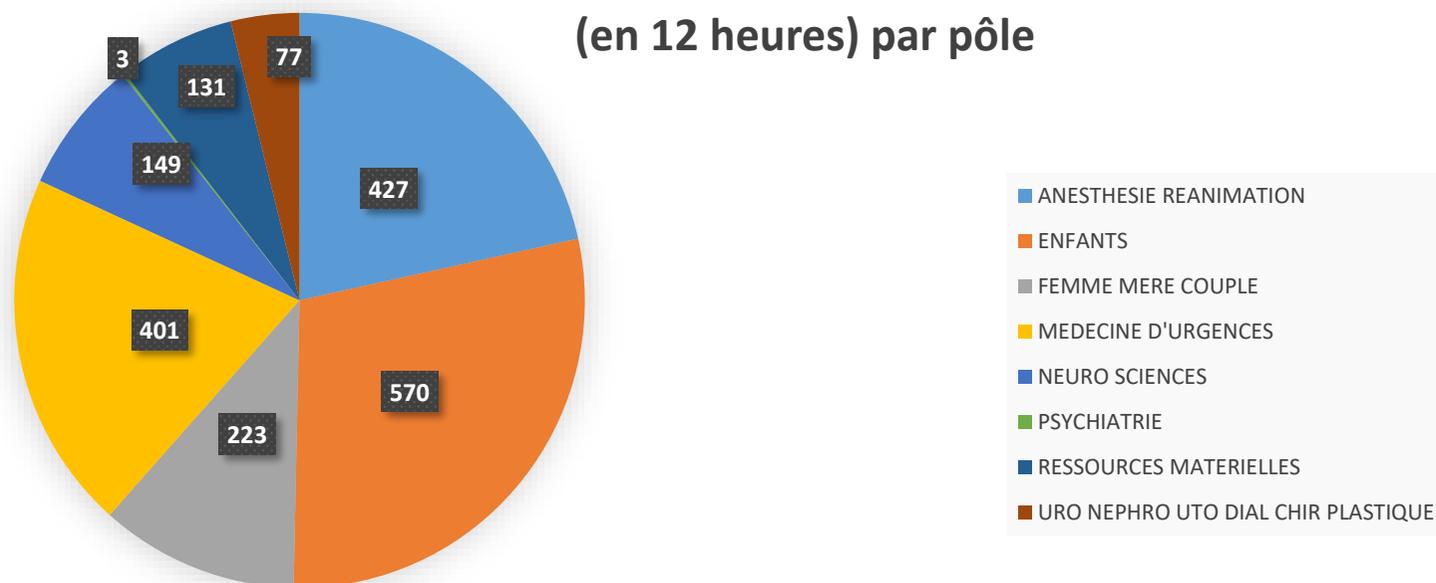


## INDICATEUR 9 : POURCENTAGE D'AGENTS EFFECTUANT DES HORAIRES DÉROGATOIRES (EN 12H)

### >> Personnel non médical

Indicateur n°9 : Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12h00)	2022		
	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen	Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 (calculé)
Sous-total personnel non médical	1981	12009,83	16,49
Femmes	1 589,00	9 538,25	16,66
Hommes	392,00	2 471,58	15,86

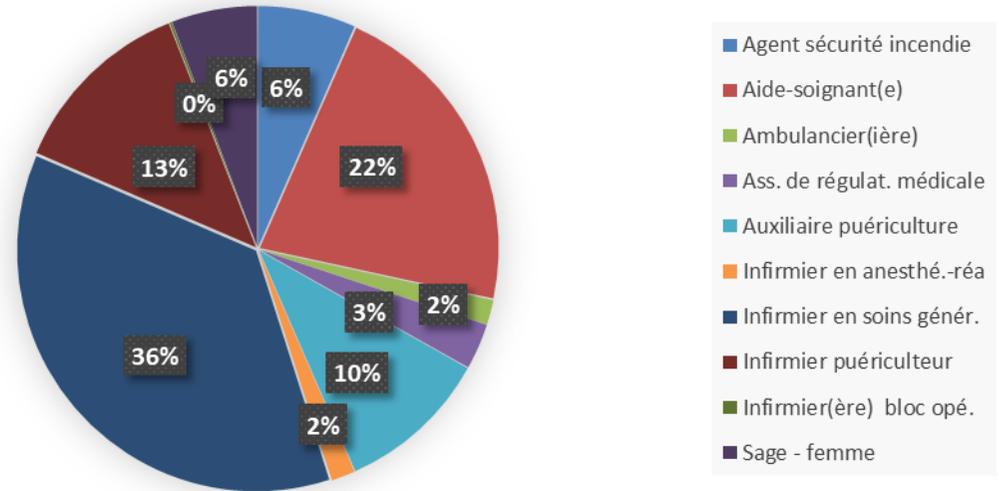
Répartition des effectifs concernés par des horaires dérogatoires (en 12 heures) par pôle



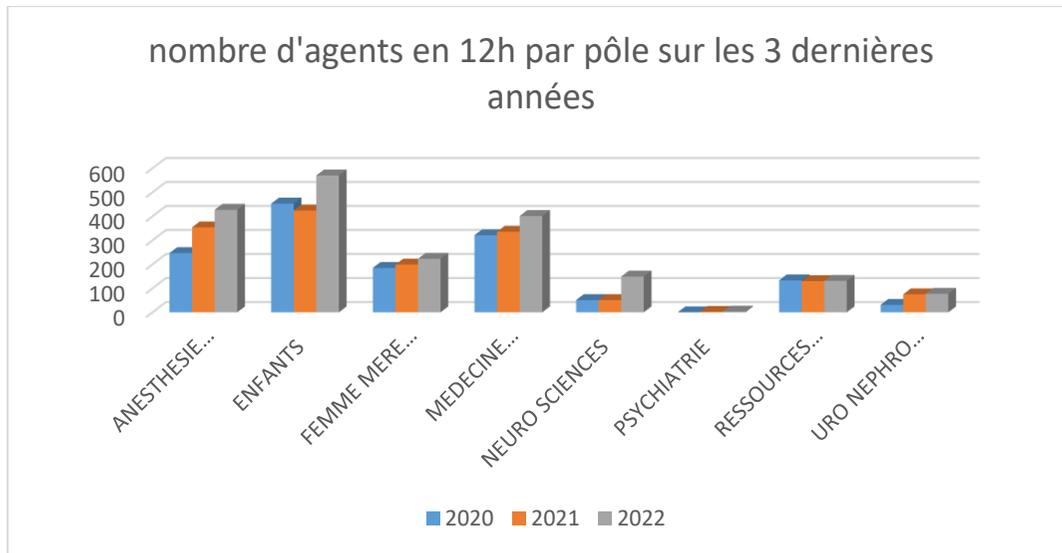


Métiers concernés par des horaires dérogatoires	
Pôle	Métiers
Anesthésie réanimation	AS, AP, ISG/IADE
Enfants	AS, AP, ISG/Puer/IBODE
Femme mère couple	AS, AP, Sage-femme, ISG, IBODE
Médecine d'urgences	AS, Ambulancier, ARM, ISG, Puer
Neuro sciences	AS, ISG
Psychiatrie	ISG
Ressources matérielles	Agent de sécurité
Uro nephro UTO dialyse	AS, ISG

### Proportion des métiers concernés par des horaires dérogatoires ( en 12 heures)



Métier	Nombre d'agents concernés par des horaires dérogatoires ( en 12 heures)
Agent sécurité incendie	131
Aide-soignant(e)	431
Ambulancier(ière)	33
Ass. de régulat. médicale	61
Auxiliaire puériculture	204
Infirmier en anesthé.-réa	32
Infirmier en soins génér.	721
Infirmier puériculteur	250
Infirmier(ère) bloc opé.	3
Sage - femme	115



### Points clés :

Les horaires dérogatoires dans les services cliniques et techniques au CHU de Toulouse se justifient par des contraintes de continuité du service public.

En 2022, il a été mis en place dans le service de :

- Réanimation Oncopole
- Néonatalogie
- Urgences obstétriques (les infirmiers)
- Réanimation et soins continus de neurologie.

Ainsi la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire est majorée de 3.34 % par rapport à 2021.

## INDICATEUR 10 : NOMBRE DE PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

### Personnel non médical

Nombre de promotions professionnelles (personnel non médical)	Nombre d'agents ayant démarré un cursus de formation en promotion professionnel le au cours de l'année	2022						
		Masse salariale	Masse salariale consacrée aux études promotionnelles	Contribution au FMEP de 0,6%	Masse salariale consacrée aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6% (calculé)	Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle sur l'année	Nombre de refus de promotions professionnelles
Personnel non médical	79	425 509 579,72	6 429 888	2 514 570,18	1 410 642,82	0,33%	67	23
Hommes	15	88 520 685,44	772 642	522 321,58	250 320,42	0,28%	10	8
Femmes	64	336 988 894,28	3 152 571	1 992 248,60	1 160 322,40	0,34%	57	15

### Points clés :

Un effort constant et croissant est constaté depuis quelques années pour favoriser les prises en charges financières au titre des Etudes promotionnelles. Sur le total des prises en charges, on note une augmentation conséquente des dossiers accordés : 29 dossiers supplémentaires dont +9 entrées en scolarité en 2022. Le total du nombre d'entrants a atteint 79 en 2022 contre 70 en 2021

Nous constatons une variation du taux d'entrants 2022 par rapport au prévisionnel et en lien avec les réussites aux épreuves et la GPMC du CHU :

- une baisse du nombre de prises en charge pour les scolarités PUER (-3) et IPA (-2) par rapport à 2021
- une augmentation du nombre de prises en charge scolarité avec +10 pour les IDE, +2 IFCS et +1 Préparateur en pharmacie par rapport à 2021. Cette évolution se traduit par une augmentation du budget dédié (+ 500 000 euros de plus par rapport à 2021).

Le nombre de réussites au concours est stable.

Les refus de prises en charge est plus important qu'en 2021 (+ 6 points). Ces refus sont dus au fait que les agents concernés ne remplissent pas les conditions réglementaires ou institutionnelles ou ont bénéficié d'un report de scolarité pour l'année suivante.

## INDICATEUR 11 : POURCENTAGE DE PERSONNELS MÉDICAUX ET NON MÉDICAUX AYANT REMPLI LEUR OBLIGATION DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

2022	Effectif physique moyen de l'année N des professionnels de santé concernés par le DPC	Nombre de personnels ayant rempli leur obligation de DPC	Nombre total de jours d'absence pour formation (DPC et hors DPC)	ETP au 31/12	Effectifs physiques des agents qui conçoivent ou proposent des programmes de DPC	Pourcentage de personnels ayant rempli leur obligation de DPC (Indicateur 11 et 11.1 - Calculé)	Taux de départ en formation (Indicateur 11.2- Calculé)	Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu pour les professionnels de santé (Indicateur 11.3 - Calculé)
Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	1091	29	1578	780	0	2,66%	2,02	0
<b>Femmes</b>	625	20	1070	466		3,20%	2,30	
<b>Hommes</b>	466	9	509	314		1,93%	1,62	
Sous-Total Personnel non médical	7965	1386	11121	7472	0	17,40%	1,49	0
<b>Femmes</b>	6912	1212	9540	6 479		17,53%	1,47	
<b>Hommes</b>	1053	174	1581	993		16,52%	1,59	
<b>TOTAL Personnel médical + Personnel non médical</b>	<b>9056</b>	<b>1415</b>	<b>12699</b>	<b>8252</b>	<b>0</b>	<b>15,63%</b>	<b>1,53</b>	<b>0</b>
<b>Femmes</b>	7537	1232	10610	6945		16,35%	1,52	
<b>Hommes</b>	1519	183	2090	1307		12,05%	1,60	



## Points clés :

**Contexte :** Le CHU de Toulouse a intégré le DPC dans sa politique d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins et dans sa politique de gestion des emplois et des compétences. En tant qu'ODPC, le CHU propose des programmes dans le cadre du plan de formation/DPC médical et non médical et accompagne les équipes à construire des programmes dans les pôles. Les orientations du développement professionnel continu au titre de la politique nationale de santé et par professions ou spécialités, sur la base des propositions des conseils nationaux professionnels ou des représentants de la profession ou de la spécialité, sont fixées pour les années 2020 à 2022 (cf. Arrêté du 31 juillet 2019 définissant les orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu pour les années 2020 à 2022). Depuis janvier 2017, les nouvelles dispositions du DPC transforment l'obligation annuelle en une obligation triennale. Le DPC devient une démarche globale. Pour satisfaire son obligation, le professionnel doit suivre un parcours DPC composé au moins deux actions dont une action prioritaire répondant à une des orientations nationales définie réglementairement par arrêté ministériel (Programme d'Action Prioritaire ou PAP).

- Action cognitive (concernant l'approfondissement des connaissances) ;
- et/ou Action d'analyse des pratiques professionnelles (permettant une réflexion sur la démarche et les caractéristiques de la pratique professionnelle effective du professionnel) ;
- et/ou Actions de Gestion des risques (visant à identifier, évaluer et prioriser des risques relatifs aux activités d'un métier ou d'une organisation).

Sur ce bilan, Le « **Nombre de personnels ayant rempli leur obligation de DPC** » devrait correspondre à la participation à un parcours DPC en totalité. Cependant, la traçabilité du volet « qualité » n'est pas formalisée donc les indicateurs retenus concernent uniquement la participation au « Programme d'Action Prioritaire (PAP\*) ».

Ce programme d'action prioritaire est éligible pour un parcours DPC mais n'inclus pas la démarche qualité

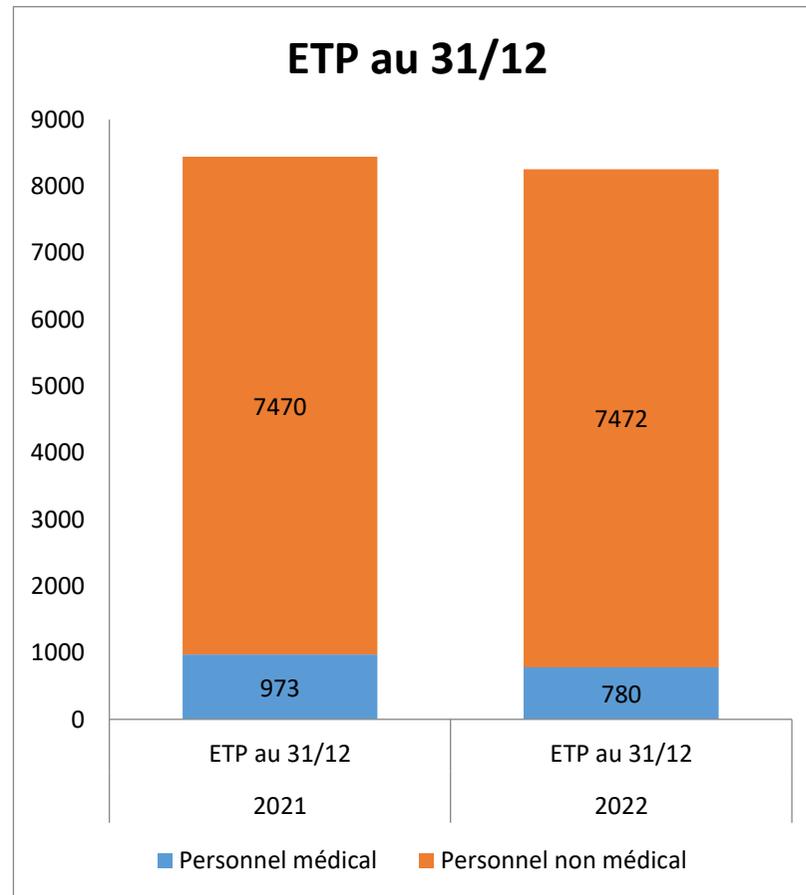
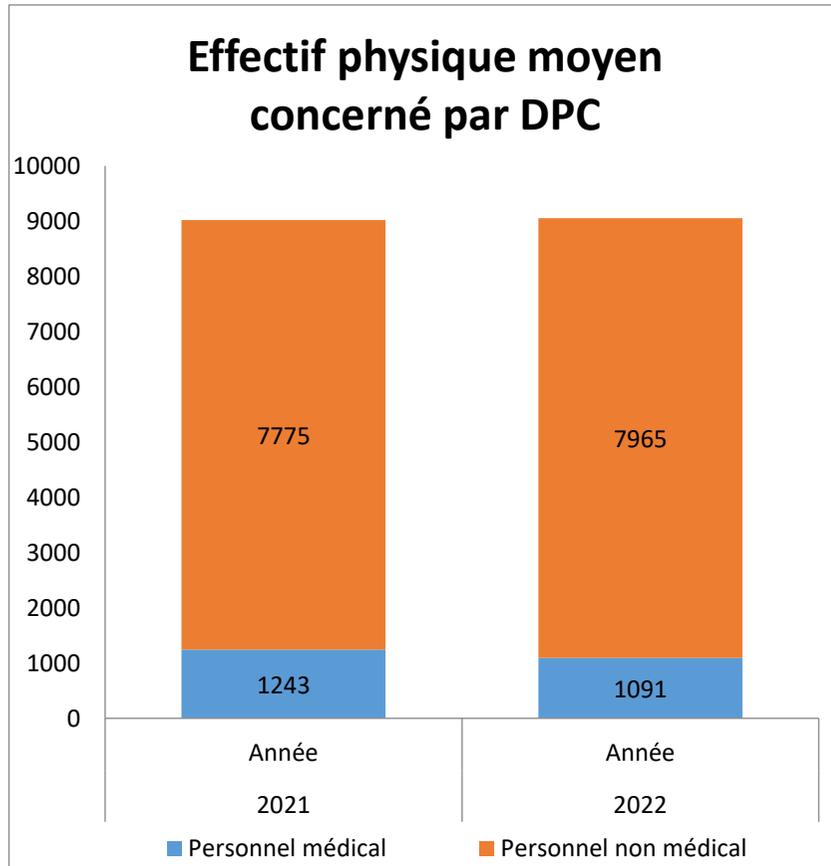
### En 2022 :

- **Augmentation significative (+7.5 points) de la participation des PNM à un programme d'action prioritaire par rapport à 2021 ce qui correspond à 621 PNM de plus à 2021.** Cette évolution explique en partie l'augmentation du nombre de jours d'absence pour formation (PAP et hors DPC) par rapport à 2021 (+1170 jours)
- **Baisse constante (-0.5 points) de la participation des PM à un programme d'action prioritaire par rapport à 2021.** Cette tendance est en lien avec une offre de programme PAP DPCM rare et/ou spécifique à certains publics ou spécialités.

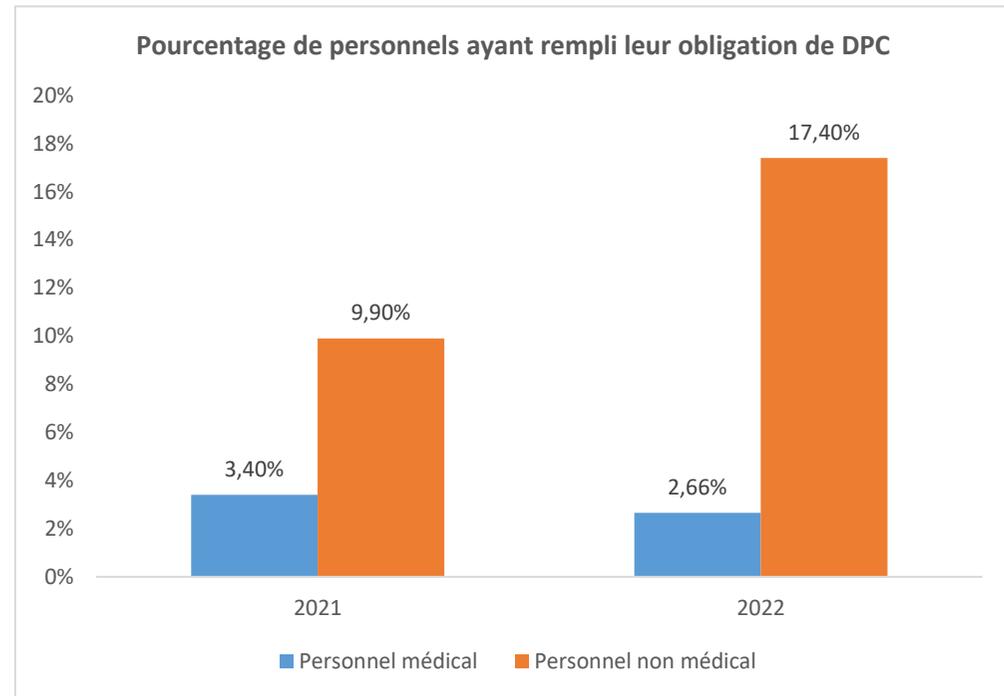
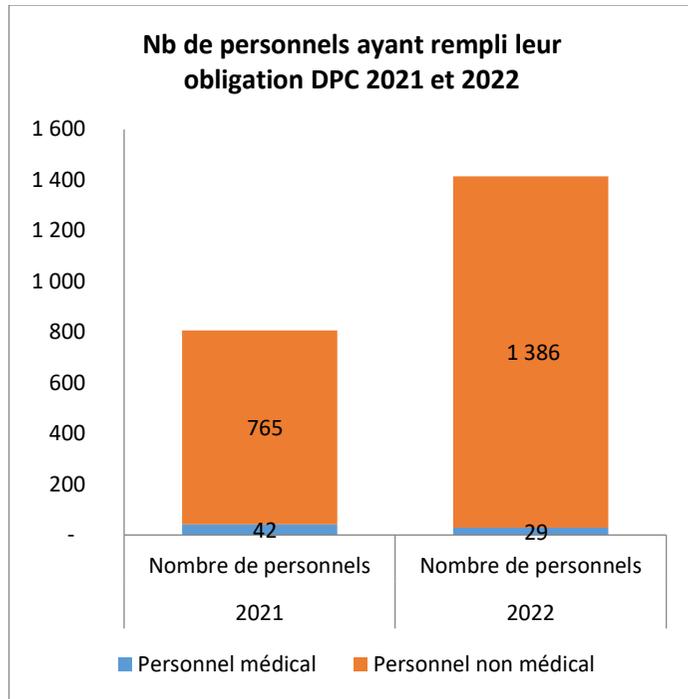


## Evolution 2021 et 2022

Pour affiner l'analyse de cet indicateur 11 : dans la cadre du bilan social, il est intéressant de faire une comparaison avec quelques indicateurs sur les deux dernières années



Sur l'année 2022, on observe une baisse des effectifs physiques et ETP PM concernés l'obligation DPC. En revanche une augmentation des PNM, ce qui explique également l'augmentation du nombre de professionnels concernés par l'obligation de DPC (+ 190 PNM physique moyen en plus concernés par le DPC).



Pour le personnel médical ayant suivi une PAP, on constate une baisse de -0.72 point du nombre de médecins ayant suivi un programme PAP par rapport à 2021 (et + 0.3 point par rapport à 2020).

Pour le personnel non médical ayant suivi une PAP, l'augmentation est de 7.5 points du nombre des PNM ayant suivi un programme PAP par rapport à 2021 (et + 12.8 points par rapport à 2020).

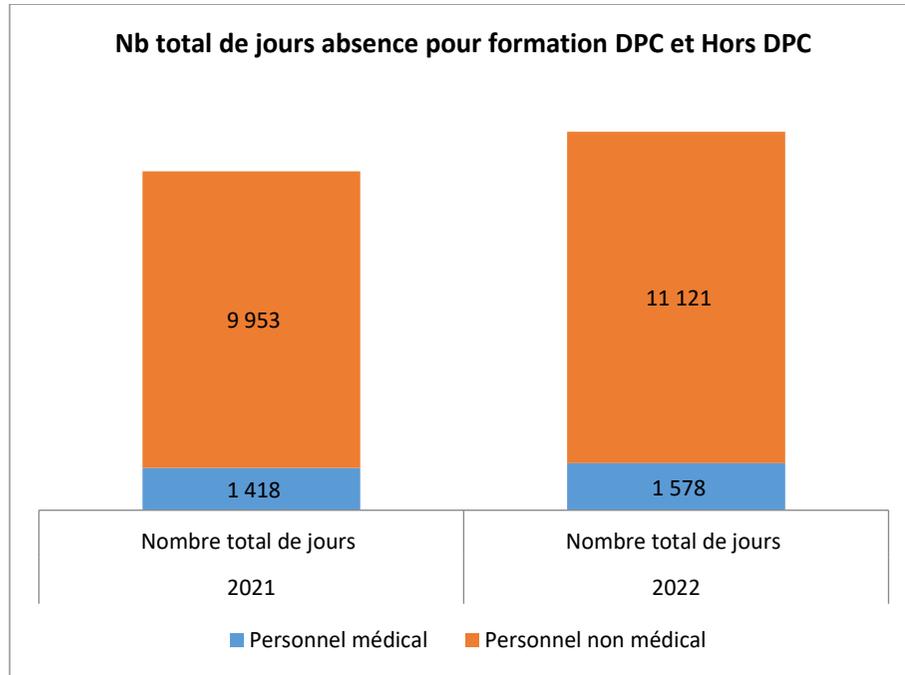
Ces résultats s'expliquent par :

- la crise sanitaire COVID sur l'année 2020 qui a entraîné des annulations de formation et programme PAP
- La reprise de l'activité formation en 2021 (moins impactée par la crise COVID)
- pour les PNM : le différentiel s'explique par l'une augmentations du nombre de PNM concernées par le DPC (cf. augmentation des ETP PNM).



Autres notions à prendre en compte :

- La complexité du dispositif (action de formation et/ou Programme d'action prioritaire et/ou action qualité ou gestion des risques) ;
- La diminution des programmes présentés et des programmes validés par l'Agence Nationale du DPC ;
- La pondération nécessaire car l'étalement sur 3 ans de l'obligation DPC



Les jours d'absences correspondent aux nombres de journées de formation suivies.

Le taux de départ en formation varie par rapport à 2021 en fonction du public.

On observe une augmentation significative

- pour les PNM du nombre de jours d'absence pour formation de +11.74 %
- pour les PM du nombre de jours d'absence pour formation de +11.8 %



## INDICATEUR 12 : REPÉRAGE DE TROIS MÉTIERS SENSIBLES OU EN TENSION

### >> Personnel médical

#### Psychiatrie :

Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	MED02 - Médecin Psychiatre			
	Effectif ETP Moyen	% > 55 ans /effectif total	Taux de turnover	Postes vacants au 31/12
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>46,55</b>	<b>17%</b>	<b>60%</b>	<b>2</b>
Hommes - 25-40 ans	8,28	/	/	/
Hommes - 41-55 ans	2,43	/	/	/
Hommes - Plus de 55 ans	2,60	/	/	/
Femmes - 25-40 ans	15,83	/	/	/
Femmes - 41-55 ans	11,86	/	/	/
Femmes - Plus de 55 ans	5,55	/	/	/

Le turn-over constaté est important.

71% des praticiens du pôle Psychiatrie sont des femmes.

54% des praticiens ont moins de 40 ans

## Anesthésie / Réanimation :

Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	MED06 - Anesthésie / Réanimation			
	Effectif ETP Moyen	% > 55 ans /effectif total	Taux de turnover	Postes vacants au 31/12
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>121.89</b>	<b>15%</b>	<b>11%</b>	<b>7</b>
Hommes - 25-40 ans	35,36	/	/	/
Hommes - 41-55 ans	8,66	/	/	/
Hommes - Plus de 55 ans	10,65	/	/	/
Femmes - 25-40 ans	46,43	/	/	/
Femmes - 41-55 ans	14,48	/	/	/
Femmes - Plus de 55 ans	6,27	/	/	/

Le pourcentage des praticiens ayant plus de 55 ans poursuit la diminution constatée l'an dernier, en traduction de la pyramide des âges des médecins anesthésistes-réanimateurs (31% en 2017, 25% en 2018, 19% en 2019, 16% en 2020, 15% en 2021). Les recrutements réalisés au cours des dernières années tendent à réduire les enjeux liés à cette pyramide des âges, critique il y a encore cinq à six ans.

67% des praticiens de moins de 40 ans.

## Radiologie / Imagerie :

Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	MED07 - Radiologie / Imagerie			
	Effectif ETP Moyen	% > 55 ans /effectif total	Taux de turnover	Postes vacants au 31/12
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>41.06</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>	<b>1</b>
<b>Hommes - 25-40 ans</b>	12,01	/	/	/
<b>Hommes - 41-55 ans</b>	3,16	/	/	/
<b>Hommes - Plus de 55 ans</b>	4,10	/	/	/
<b>Femmes - 25-40 ans</b>	9,02	/	/	/
<b>Femmes - 41-55 ans</b>	11,41	/	/	/
<b>Femmes - Plus de 55 ans</b>	1,35	/	/	/

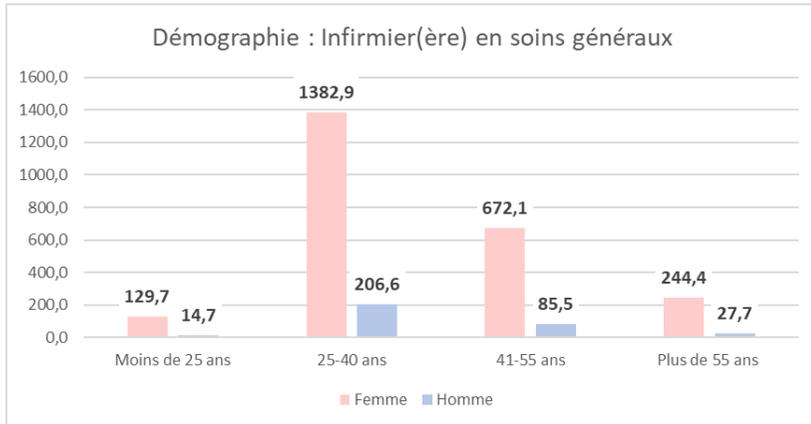
Effectif en rajeunissement : 51% des effectifs du pôle Imagerie ont moins de 40 ans (contre 48% en 2021).

## Personnel non médical

Métier UF	Infirmier(ère) en soins génér.		Infirmier(ère) bloc opé.		Masseur kinésithérapeute	
	Effectif ETP Moyen	Taux de turnover	Effectif ETP Moyen	Taux de turnover	Effectif ETP Moyen	Taux de turnover
<b>Total Personnel non médical</b>	<b>2763,59</b>	<b>14,31%</b>	<b>269,55</b>	<b>7,73%</b>	<b>108,34</b>	<b>17,86%</b>
<b>Hommes - Moins de 25 ans</b>	14,75					
<b>Hommes - 25-40 ans</b>	206,63		10,47		8,70	
<b>Hommes - 41-55 ans</b>	85,47		11,04		8,95	
<b>Hommes - Plus de 55 ans</b>	27,71		6,99		5,87	
<b>Femmes - Moins de 25 ans</b>	129,67		2,31		0,29	
<b>Femmes - 25-40 ans</b>	1382,85		109,91		45,87	
<b>Femmes - 41-55 ans</b>	672,12		90,14		25,08	
<b>Femmes - Plus de 55 ans</b>	244,40		38,69		13,57	



## Métier sensible 1 : Infirmier(e)s en soins généraux



Tranches d'âge	%
Moins de 25 ans	9%
25-40 ans	55%
41-55 ans	27%
Plus de 55 ans	9%

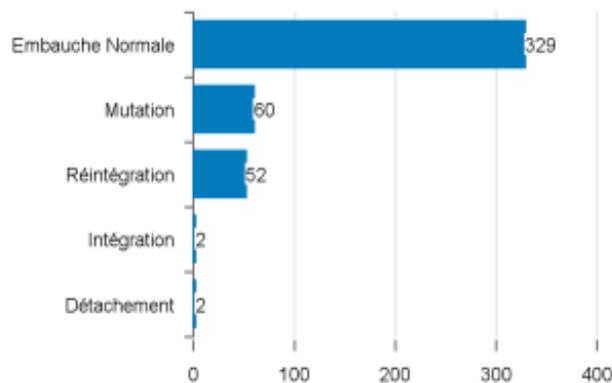
Tranches d'âge	%
Moins de 25 ans	5%
25-40 ans	58%
41-55 ans	27%
Plus de 55 ans	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

(chiffres corrigés de 2021)

La démographie de ce métier reste relativement stable entre 2021 et 2022, avec près des 2/3 des personnels de moins de 41 ans.

L'activité de notre établissement nécessite un recrutement continu et conséquent d'infirmiers en soins généraux avec les difficultés liées à la baisse des vocations envers les métiers du soin. De fait, ce métier demeure une priorité dans la stratégie de recrutement mise en œuvre par l'établissement notamment par une communication régulière avec les futurs professionnels et des événements spécialement dédiés, et une adaptation permanente de nos processus de recrutement.

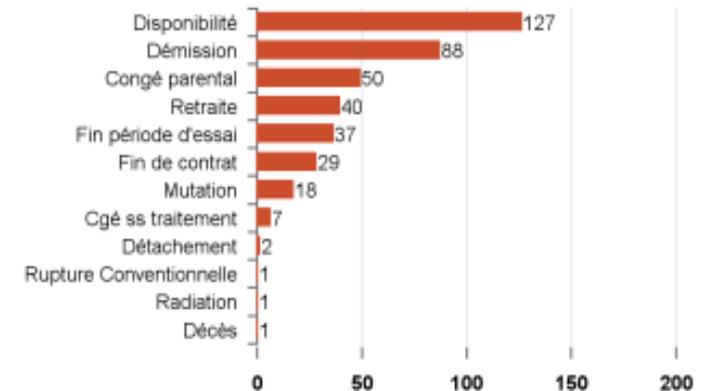
### Répartition des entrées de l'année par type d'entrée



En 2022, le métier d'infirmier en soins généraux représente 26,40% des recrutements.

Nous observerons un taux de turnover de 14,31% soit +1,21 point en 2022, et plus de 40% pour les 25-40 ans. De fait, l'établissement poursuit l'application des mesures d'attractivité mais aussi de fidélisation pour garantir la disponibilité des ressources humaines nécessaires aux missions de l'établissement :

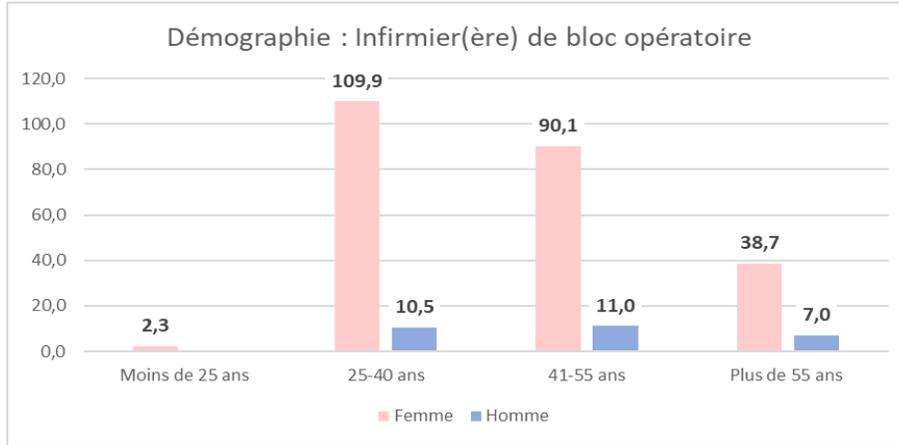
### Répartition des sorties de l'année par type de sortie



- Revalorisation de la rémunération à l'embauche,
- Embauche directement en CDI,
- Mise en stage dès 6 mois d'exercice.



## Métier sensible 2 : Infirmier(e)s de bloc opératoire



Entre 2021 et 2022, on constate un léger vieillissement des personnels sur ce métier, avec 17% des infirmiers de bloc opératoire ayant plus de 55 ans (vs 13% en 2021) ; 46% ont moins de 40 ans (vs 49% en 2021).

Tranches d'âge	%
Moins de 25 ans	1%
25-40 ans	45%
41-55 ans	38%
Plus de 55 ans	17%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Tranches d'âge	%
Moins de 25 ans	0%
25-40 ans	38%
41-55 ans	46%
Plus de 55 ans	17%

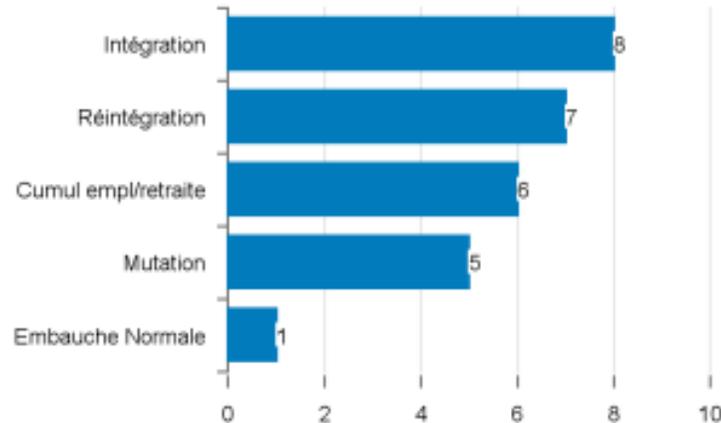
Le contexte de recrutement demeure particulièrement tendu au regard des besoins accrus à l'échelle nationale, mais l'établissement poursuit ses efforts d'attractivité mis en œuvre depuis 2020.

Face aux difficultés de recrutement, le CHU de Toulouse accueillait dès septembre 2022 ses trois premiers apprentis IBODE avec l'objectif de proposer à ces professionnels une formation de qualité et des perspectives de recrutement à la diplomation.

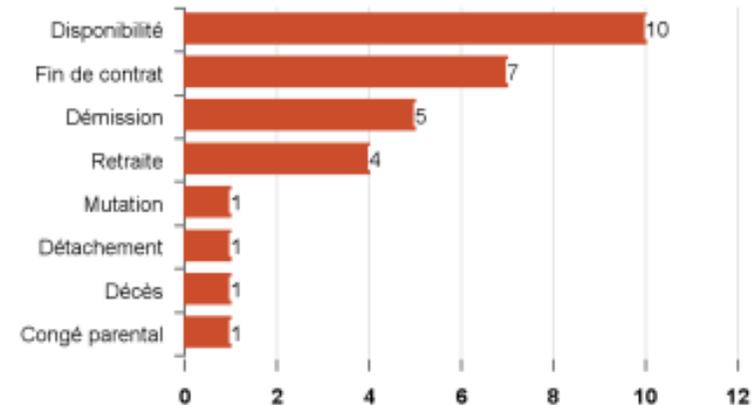
L'établissement maintiendra l'apprentissage pour l'année 2023.

Aussi, dans la continuité des actions entreprises auprès des futurs professionnels, le CHU accroît les temps d'échanges auprès des étudiants en soins infirmiers afin de susciter de potentielles vocations.

### Répartition des entrées de l'année par type d'entrée

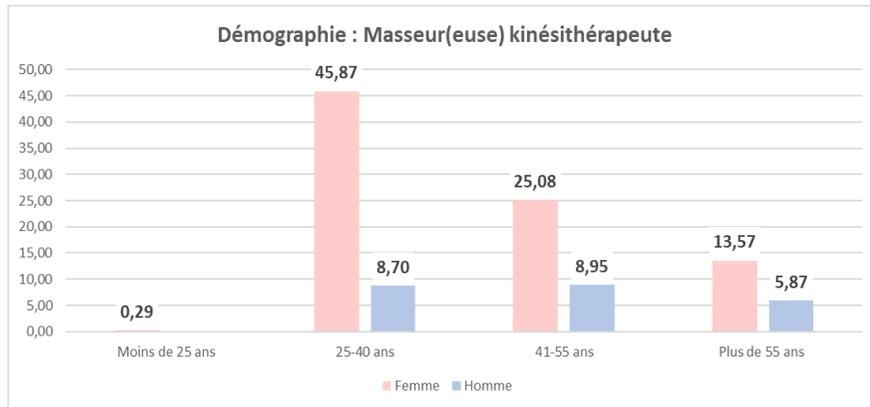


### Répartition des sorties de l'année par type de sortie





## Métier sensible 3 : Masseur(euse) kinésithérapeute



Tranches d'âge	%
Moins de 25 ans	3%
25-40 ans	53%
41-55 ans	36%
Plus de 55 ans	8%

Tranches d'âge	%
Moins de 25 ans	0%
25-40 ans	50%
41-55 ans	31%
Plus de 55 ans	18%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

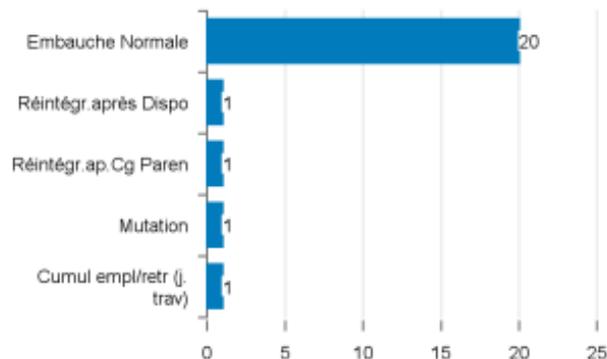
2021

La démographie sur ce métier reste stable par rapport à 2021, avec 50% des personnels ayant moins de 40 ans.

Le métier de masseur kinésithérapeute demeure un métier en tension au regard de la concurrence de l'exercice en libéral, avec notamment des éléments de rémunération plus attractifs. Les recrutements restent stables avec 24 entrées contre 25 en 2021, avec toutefois des difficultés à pourvoir les postes et des durées de recrutement relativement étendues.

**A cet effet, et au regard du taux de turnover de 17,86% constaté en 2022, l'établissement a adapté ses conditions de recrutement avec la mise en œuvre du CDI pour ces professionnels et l'application des grilles indiciaires pour les agents contractuels.** Conjointement, le métier de masseur kinésithérapeute est désormais intégré dans les campagnes de communication recrutement afin de promouvoir les opportunités disponibles.

### Répartition des entrées de l'année par type d'entrée



### Répartition des sorties de l'année par type de sortie



## INDICATEUR 13 : ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION DU PERSONNEL INFIRMIER (hors infirmiers spécialisés)

### ➤ Personnel non médical

Indicateur n°13 : Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés)	Nombre de recrutements infirmiers réalisés	2020		2021		2022	
		Toujours présents	Taux %	Toujours présents	Taux %	Toujours présents	Taux %
2020	427	378	88,52%	340	79,63%	300	72,29%
2021	443			416	93,91%	346	77,58%
2022	447					392	87,70%

### Points clés :

87,70% des infirmiers recrutés en 2022 étaient toujours présents en fin d'année soit - 6,21 points en comparaison avec 2021.

Toutefois le taux de fidélisation demeure supérieur à 2020 et confirme les effets des mesures d'attractivité mises en œuvre en juillet 2021.

L'octroi systématique de CDI dès l'embauche couplé à une stagiairisation à 6 mois offre, au-delà d'une attractivité certaine, des leviers de fidélisation et une stabilité professionnelle pour les agents recrutés avec des perspectives d'évolution au sein de l'établissement.

En sus de ces premières mesures, le CHU de Toulouse a renforcé sa communication externe avec une déclinaison d'actions :

- Planification des publications sur les réseaux sociaux,
- Lancement de « Facebook Live » recrutement,
- Présence sur l'ensemble des salons et des événements recrutement sur le bassin toulousain,
- Rencontre avec les étudiants en soins infirmiers,
- Mise en œuvre de journées portes ouvertes.



Conjointement, le CHU de Toulouse poursuit sa stratégie de recrutement digital avec le lancement de la Nocturne étudiante en mars 2022 à destination des étudiants paramédicaux. Au-delà de l'anticipation des recrutements d'été, ce format s'adapte aussi aux contraintes des étudiants et permet de capter des candidats sur le territoire national par l'appui d'une communication étendue et personnalisée.

Le prix Coup de cœur du jury de la Fédération Hospitalière de France 2022 a été décerné au CHU de Toulouse.

Aussi, le CHU de Toulouse s'engage dans la fidélisation des professionnels par la promotion de la mobilité, et propose grâce au Forum Horizons un évènement dédié à ces professionnels.



## INDICATEUR 14 : ANALYSE DE L'ADÉQUATION DES MOYENS HUMAINS AVEC L'ACTIVITÉ

En 2022, la direction a poursuivi l'effort d'adéquation des moyens humains avec l'activité. Si l'intensité épidémique du virus du Covid 19 a fortement diminué entre janvier et décembre, des rebonds épidémiques ont eu lieu en cours d'année et ont été accompagnés. Les outils de pilotage des RH (MAPE, requêtes d'absentéisme, tableau de recrutement, ... et les structures de coordination (cellule de crise, cellule de coordination RH, ...) ont permis de suivre et d'adapter au quotidien les moyens humains à l'évolution de la situation sanitaire, du capacitaire, des ressources disponibles et des compétences à mobiliser.

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid, la protection de la santé des professionnels du CHU continue d'être une priorité. En cohérence avec les consignes sanitaires et tandis que l'activité a repris, des mesures sont restées en vigueur cette année encore. Le CHU de Toulouse a poursuivi et adapté ses actions visant à informer, à prévenir les risques et à protéger les professionnels du COVID 19 autour de 4 principaux axes :

- Information / formation / sensibilisation des agents et des patients
- Evaluation et prévention des risques professionnels
- Adaptation de l'organisation du travail
- Accompagnement et soutien aux professionnels

Le CHU est aussi resté un acteur majeur de santé publique sur son territoire

### 1. L'information des professionnels de santé et des patients

En 2022, ont perduré au sein de l'institution les réunions d'informations / formation pour les agents susceptibles d'accueillir ou d'être en contact avec les patients porteurs du virus

La mise en œuvre du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale (loi n°2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire) a conduit à poursuivre des réunions d'information/formation des professionnels spécifiquement sur la vaccination, confirmer son intérêt en termes de santé publique et répondre aux questions ciblées relatives à certains effets secondaires (webinaires, formation flash).

Des **affiches rappelant les consignes de prévention et de protection** ont également été maintenues sur l'ensemble des sites (cf la campagne estivale sur le maintien du port du masque faisant référence aux légumes de saison)



**Le logigramme d'orientation et de prévention à destination des professionnels hospitaliers**, élaboré par les médecins du travail et les infectiologues du CHU, a à nouveau été mis à jour pour prendre en compte l'évolution des connaissances médicales et des recommandations scientifiques.

D'une façon générale, des **notes d'information** relatives aux consignes à respecter dans le cadre du dispositif hospitalier de gestion de la crise sanitaire ont régulièrement été diffusées et accessibles à l'ensemble des professionnels du CHU (diffusion générale, disponibles sur l'intranet COVID). Elles ont également fait l'objet de mises à jour en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, des consignes nationales, des dispositifs mis en place et des besoins des professionnels (notamment dans le cadre de la poursuite de l'obligation vaccinale, et de la poursuite puis de l'arrêt en mai 2022 du contrôle du passe sanitaire).

**Un espace d'information** est resté créé sur le site intranet du CHU de Toulouse rassemblant de manière structurée et simple l'ensemble des informations nécessaires à la gestion de la crise sanitaire, à l'organisation des soins, à la protection des professionnels et relatives aux ressources humaines et matérielles. Cet espace renvoie aux sites d'information officiels et est ouvert à l'ensemble des agents du CHU, qu'il soit soignant ou non.

De nombreuses informations et consignes ont été diffusées via **les médias, la presse, le site internet du CHU, les réseaux sociaux** afin d'atteindre à la fois les professionnels du CHU, les patients, les futurs patients mais plus globalement la population.

L'information et la communication avec **la médecine de ville et les établissements partenaires du territoire** ont aussi été assurées

Outre la déclinaison des consignes nationales, l'information destinée aux professionnels est restée inscrite dans **une stratégie territoriale** de gestion de la crise sanitaire en Occitanie pilotée par l'ARS et se veut par conséquent coordonnées entre les structures (ex établissements publics et privés) et acteurs du territoire (ex médecine de ville)

## 2. La protection de la santé des professionnels de santé

### 2.1. Des organisations du travail adaptées et renforcées

En 2022, les mesures suivantes ont été prises afin de limiter le risque d'exposition au virus des professionnels, former les agents dans un contexte de reprise d'activité suivre les formations nécessaires à la prise en charge des patients et à leur protection :

- **Adaptation des règles du télétravail**
- **Organisation d'une rotation** entre le travail sur site, le télétravail et le maintien à domicile
- **Ediction de règles strictes relatives à la présence d'agents covidés au travail (port du masque)**
- **Dématérialisation confirmée de nombreux services via C4U** afin de limiter les contacts et les déplacements des professionnels (ex déclaration arrêts maladie pendant la période épidémique, demande d'autorisation de télétravail, demande de garde d'enfant, demande d'hébergement ou d'aide au transport, ...). De nombreux services préexistant à la crise sanitaire sur la plateforme C4U ont permis de sécuriser et de mieux réguler les prestations (ex mise à disposition d'équipements informatiques dans le cadre du télétravail).



C4U a également continué d'être utilisé pour permettre aux professionnels du CHU de déclarer leur conformité à l'obligation réglementaire de vaccination. Une équipe dédiée en charge du contrôle de l'obligation vaccinale et du retraitement des QR Code des agents a été mise en place, en appui des plateformes RH.

## 2.2. Un suivi médical ciblé et renforcé pour préserver la santé au travail des professionnels

Le service de santé au travail du CHU a mise à jour ses **recommandations pour la santé des professionnels**, en tenant compte toujours de celles du Haut Conseil en Santé Publique (HCSP) et de la Société Française de Médecine du Travail (SFMT).

Au moment des rebonds épidémiques (mars et juillet), les professionnels du SST sont restés à disposition pour **suivre et conseiller les personnels suspectés ou diagnostiqués COVID-19**.

**Les professionnels présentant un risque d'infection grave ou un « Covid long »** ont fait l'objet d'un suivi médical renforcé et de mesures spécifiques.

En complément, **deux centres d'accueil physique de consultation et de dépistage COVID** sont restés ouverts sur les 2 principaux sites du CHU (Purpan et Ranguel). En lien avec le centre de suivi et de prise en charge des professionnels, ils proposent des consultations dédiées qui permettent :

- d'évaluer la probabilité d'infection par le SARS-Cov2 ;
- de réaliser un dépistage, voire un scanner thoracique si nécessaire ;
- de bénéficier d'un arrêt de travail initial qui pourra être prolongé pour la suite.

Au vu de la diminution de l'activité, le centre de de prélèvement de Ranguel a fermé en mai 2022, tandis que celui de Purpan est resté ouvert toute l'année, avec des amplitudes d'ouverture variables. Le SST s'est également fortement investi dans l'effort de vaccination.

## 2.3 Une évaluation des risques professionnels spécifique à l'épidémie du COVID

Le CHU a continué d'actualiser le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**. Cette actualisation vise particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du COVID-19 peuvent être réunies. Pour ce faire, l'ensemble des services impactés ont été concertés.

## 2.4 Des mesures de protection adaptées à la situation de travail

Le DUERP hors contexte COVID continue à s'appliquer et se réactualiser. Le DUERP spécifique au COVID cible principalement deux risques :

- La prévention du risque biologique
- La prévention des risques psychosociaux



### 3- La formation des professionnels et des étudiants

L'ensemble des étudiants est resté informé au fil de l'évolution de la situation sanitaire. Ils ont été systématiquement destinataires de toutes les informations sur les mesures de protection (à l'identique des agents du CHU) par transfert des notes de service du CHU. De plus, ils ont toujours eu la possibilité de recourir à leur cadre formateur référent, pour toute question, information ou problématique

**Les formations continues en présentiel ou à l'extérieur ont reprises au gré des consignes sanitaires.**

**Les formations en e learning** sont restées possibles notamment pour les agents en télétravail. Il **Déploiement d'un plan de formation spécifique à la gestion de l'épidémie COVID**

#### 3.1 Formations ouvertes aux établissements de la Région (GHT, EHPAD, ...)

Le CESU a structuré des formations sur site ou en visio conférence à destination des établissements de la région. Les thématiques prioritaires sont celles relatives à l'habillage, au déshabillage et au port de masques.

### 4- Ressourcement et accompagnement des professionnels

Les modalités de ressourcement ont été définies et mobilisées dès le début de la crise épidémique dans la continuité des dispositifs existant, des nouveaux dispositifs spécifiques au contexte de crise sanitaire et en fonction des besoins exprimés par les professionnels.

#### 4.1 Les principales mesures de ressourcement

Dans les services de soins, administratifs, logistiques et techniques, les équipes médicales et non médicales ont été renforcées au-delà des effectifs requis pour les organisations habituelles afin de prendre en compte l'augmentation d'activité, les évolutions capacitaires, la mise en place de circuits patients différenciés, les activités de désinfection, la mise en œuvre des mesures de protection et l'état de fatigue de l'équipe. Ces renforts ont été mobilisés chaque fois que cela était nécessaire et en fonction de l'évaluation quotidienne qui était faite de la situation par les cellules de crise de site. Pour renforcer les équipes, le CHU a pu mobiliser des ressources internes dont l'activité de leur service leur permettait de venir renforcer d'autre service, le pool institutionnel, des recrutements, l'appel à l'intérim et aux vacances. Quelques bénévoles ont, sur la base du volontariat, apporté leur aide à des services logistiques.

Pour les services pour lesquels les moyens de renfort et de suppléances sont limités du fait de la criticité des compétences mobilisées, **le système de rotation** a pu être poursuivi dans le respect des règles de protection et sur la base du volontariat :

- soit entre plusieurs unités de travail (ex prise en charge variée, charge en soins différente, charge émotionnelle moindre, nouvel environnement de travail, ...)
- soit entre le travail en poste et l'autorisation spéciale d'absence si le niveau d'activité le permet.



Très en amont de la crise sanitaire, le CHU a anticipé et organisé l'identification de l'ensemble des **compétences nécessaires présentes au sein de ses équipes, des candidatures externes disponibles** et auprès des établissements du GHT.

Le recensement des professionnels mobilisables **auprès des agences d'intérim** a été régulièrement actualisé.

Afin de garantir la **continuité des accompagnements**, les dispositifs destinés aux professionnels ont été maintenus et réorganisés dans le respect des règles d'hygiène et de confinement. Si certaines permanences sur site ont été maintenues, l'essentiel des accompagnements est réalisé par **téléconsultations, entretiens téléphoniques ou par échanges de mails**.

Les managers ont été très mobilisés pendant la gestion de la crise. Ils sont néanmoins les premiers garants de l'effectivité de la mise en place des mesures de protection, de prévention, de ressourcement des professionnels au sein de leur service. Les accompagner et les soutenir a été essentiel (à travers notamment les ateliers collaboratifs initiés par la direction des soins pour les cadres de santé en février 2022, ou le paiement désormais des heures réalisées le soir et le matin dans le cadre des permanences de semaine)

Le dispositif de **coaching interne** et mise à disposition de coachs professionnels externes à l'établissement a été maintenu

### **Enfin le CHU est resté un acteur majeur de santé publique sur son territoire**

Concernant l'activité de prélèvement et de tests SARS CoV2, est resté ouvert en 2022 au bénéfice de la population et des professionnels du CHU : **le centre PCR/TAG Purpan, jusqu'en septembre 2022, soutenus par une activité interne pré-analytique et une plateforme de tests PCR renforcés en RH**.

Les contrôles du passe sanitaire, à l'entrée des sites du CHU, ainsi que de l'obligation vaccinale ont été assurées grâce à des équipes également renforcées à la DRH. Les agents présentant des restrictions médicales ont été mobilisés sur plusieurs missions : centres de prélèvement et de vaccination du SST et Drive Purpan jusqu'à sa fermeture. En septembre 2022, un certain nombre d'entre eux ont participé au CEGGID à la prévention et la vaccination contre la variole du Singe.

## INDICATEUR 15 : NOMBRE DE RÉUNIONS DE CONCERTATION EN DEHORS DES RÉUNIONS RÉGLEMENTAIRES ET INSTITUTIONNELLES

Nombre de réunions liées	2020	2021	2022
Au fonctionnement quotidien de l'Etablissement	208	280	<b>289</b>
A la gestion de crise ou situation conjoncturelle	194	219	<b>214</b>
Au suivi ou à la préparation du projet social	23	36	<b>21</b>
Au maintien dans l'emploi et handicap	45	42	<b>52</b>

Fonctionnement quotidien établissement	Gestion de crise ou situation conjoncturelle	Suivi ou préparation projet social	Maintien emploi et handicap
Comité de gestion RH / Comité Plénier RH (44)	Réunion négociation préavis de grève (42)	Projet Social (3)	Réunion maintien emploi/RPS/FIPHFP/QVT (45)
Comité de Direction (50 )	Rencontres syndicats divers (58)	Rencontre collègue des psychologues (8)	Réunion DRH / SST (7)
Groupe de travail DG/RH/DAM (8)	Expertise CHSCT + Réunion DGI (10)	Projet établissement (10)	
Réunion DRH/Direction des soins (40)	Commission violence (1)		
Conseil de Surveillance (4 )	Réunion Cellule Harcèlement et Discrimination (10)		
Réunion Chefs de pôle (7)	Réunion Elections Professionnelles 2022 (93)		
Directoire (10 )	Réunion négociation préavis de grève (42)		
Réunion Coordination Pôles et Sites (54 )			
Amphicadres DG (4)			
Commission Mixte Stratégie (20)			
Réunion de Coordination des Instances PNM (6)			
Commission des recrutement (25)			
Commission de validation des grades (7)			
Comité de Suivi des Organisations (10)			



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

	2020	2021	2022
Crédit global temps syndical (en H)	42 906	42 906	42 906
Nombre d'heures syndicales utilisées	41 978	40 095	<b>39 441</b>
% heures utilisées	97.83 %	93.40 %	<b>91,92%</b>

## INDICATEUR 17 : NOMBRE D'HEURES (PNM) OU DE DEMI-JOURNÉES (PM) DE GREVE AU COURS DE L'ANNÉE

	2020	2021	2022
Personnel médical (1/2 journée)	401,89	17,77	<b>44,31</b>
Personnel non médical (Heures)	28 275,73	37 772	<b>51 851</b>

## INDICATEUR 18 : DROITS ET MOYENS SYNDICAUX

18.1 Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical	
2020	69.40
2021	88
<b>2022</b>	<b>81</b>

Plusieurs mouvements de grèves pour le Personnel Médical séniors ont eu lieu en 2022 :

- Grèves Jeunes Médecins : mai et novembre 2022
- Grève Biologistes : décembre 2022
- Grève Psychiatrie : juin et novembre 2022



18.2 Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail			
Quotités	2020	2021	2022
0-5%	3	0	4
6-10%	11	1	21
11-15%	5	15	2
16-20%	17	0	13
21-25%	5	22	6
26-30%	14	6	7
31-35%	5	8	3
36-40%	10	4	6
41-45%	0	11	4
46-50%	4	1	8
51-55%	0	7	1
56-60%	5	1	3
61-65%	4	3	2
66-70%	0	2	0
71-75%	0	0	0
76-80%	1	0	2
81-85%	1	3	1
86-90%	1	0	1
91-95%	0	2	0
96-100%	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>81</b>

	18.4 Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de service	18.5 Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical	18.6 Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence (année n) par un ou des agents de l'Etablissement	18.7 Nombre de ces heures pour lesquelles l'Etablissement a bénéficié d'une compensation financière l'année n+1	18.8 Montant de la compensation financière reçue, rapporté au coût total des heures effectuées par des agents de l'Etablissement au titre de la mutualisation (au titre de l'année n-1)
<b>2020</b>	Non connu	42 906	579	579	12 512 €
<b>2021</b>	Non connu	42 906	5066 (2020) + 1509 (report 2019)	8261 (à venir)	96 760 € (à venir)
<b>2022</b>	<b>Non connu</b>	<b>42906</b>	<b>5485</b>	<b>5485</b>	<b>114 197 (à venir)</b>



## INDICATEUR 19 : NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL DÉCLARÉS AU COURS DE L'ANNÉE

### >> Personnel médical

Indicateur n°19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	2022
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet)	10
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	1
Effectif ETP PM	1 017,90
Nombre Total d'heures travaillées (PNM+PMD) (calculé sur la base de 1607 heures travaillées annuellement et à partir des ETP moyens renseignés au niveau de l'indicateur 6)	1 983 764,85
Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail (hors accidents de trajet)	0



Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes	
CS-Cas d'expo au sang	4
OS-Outil ou instrument	1
CH-Chute ou glissade	4
CH-Chute ou glissade	72
Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	
MED01-Général/Spécial Méd.Gé	3
MED05-Méd.Spécialiste chirurgie	3
MED04-Médecin Biologiste	2
MED06-Anesthésie/Réanimation	2
-	-
Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	
08h00 – 10h00	4
16h00 – 18h00	2
14h00 – 16h00	1
Indication du moment de l'accident	
Non renseigné	10
Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent	
Non renseigné	10

## Points clés :

Le nombre d'accidents de travail en 2022 est en baisse en comparaison avec l'année 2021 (10 au lieu de 15). Il est à noter qu'en 2022, il n'y a eu aucun jour de congés maladie suite à un accident de travail (118 jours en 2021).

## >> Personnel non médical

Indicateur n°19 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	2022
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet)*	779
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	379
Effectif ETP PNM	11 501,06
Nombre Total d'heures travaillées (PNM+PMD) (calculé sur la base de 1607 heures travaillées annuellement et à partir des ETP moyens renseignés au niveau de l'indicateur 6)	18 482 107
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N (Indicateur 19.1 - Calculé)	<b>20,50</b>
Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail (hors accidents de trajet)	<b>20 460</b>

\* les AES sont inclus dans ce nombre (139)

Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes	
CS-Cas d'exposition au sang (AES)	139
ML-Manutention malades	137
CH-Chute ou glissade	123
Indications des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes	
ML-Manutention malades	101
SO-Efforts liés à la manutention de charges	41
CH-Chute ou glissade	72
Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	
05R10-Aide-soignant(e)	185
05C10-Infirmier en soins généraux	184
05C20-Infirmier(ère) bloc opératoire	36
05R30-Brancardier(ère)	31
30L20-Agent sécurité incendie	26
Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	
10h00 - 12h00	148
14h00 - 16h00	96
08h00 - 10h00	95
Indication du moment de l'accident	
Non renseigné	NR
D-En début de Service	NR
M-Au milieu de Service	NR
Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent	
Non renseigné	NR



## Points clés :

- On enregistre une baisse du nombre de jours de congés maladie suite à un accident du travail de 884 jours entre 2021 et 2022.
- Les aides-soignants et les infirmiers restent les métiers les plus touchés par les accidents du travail, mais le nombre est à la baisse comparé à l'année précédente ( -55 pour les AS, -77 pour les infirmiers en soins généraux)



## INDICATEUR 20 : NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT POUR MALADIES PROFESSIONNELLES ET MALADIES RECONNUES IMPUTABLES AU SERVICE

Indicateur n°20 : Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service	2022
Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service (Indicateur n°20 - Calculé)	9 980,0
Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service (Indicateur n°20.1 - Calculé) - <b>Hommes</b>	2 214,0
Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service (Indicateur n°20.1 - Calculé) - <b>Femmes</b>	7 766,0
Nombre de maladies professionnelles et maladie reconnues imputables au service reconnu au cours de l'année	41



## INDICATEUR 21 : THÉMATIQUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ÉTABLISSEMENT

### 21.1 : taux de travailleur handicapé au sein de l'établissement (cf. tableau ci-après)

Il est à noter que dans ces effectifs, les personnels médicaux ne sont pas comptabilisés car ils n'entrent pas dans le calcul du taux d'emploi.

### 21.2 : nombre d'agents qui ont changé d'affectation pour raison de santé (cf. tableau ci-après)

### 21.3 : cinq principales causes de reclassement (cf. tableau ci-après)

Le reclassement est lié à l'inaptitude totale à la fonction. 8 agents ont été reclassés en 2022 (13 en 2021)

Indicateur n°21 : Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement	2022	
	Taux de travailleurs handicapés	Nombre d'agents ayant changé d'affectation pour raisons de santé
Catégorie A	3,30 %	NR
Catégorie B	10,13 %	NR
Catégorie C	9,55 %	NR
Autres PNM (Emplois aidés et apprentis)	6,06 %	NR
Personnels de direction et personnels administratifs	12,54 %	5
Personnels des services de soins	4,42 %	80
Personnels éducatifs et sociaux	5,31 %	0
Personnels médico-techniques	5,94 %	0
Personnels techniques et ouvriers	6,29 %	16
<b>Total personnel non médical</b>	<b>6,52%</b>	<b>101</b>



## 21.4 : nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année n

Pas de contrat aidé au cours de l'année 2022.

## 21.5 : nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année n (cf. tableau ci-dessus)

33 Apprentis en poste au total dont 24 Contrats d'apprentissages signés en 2022 ; nous constatons une stabilisation au recours à l'apprentissage.

La majorité des formations suivies aujourd'hui par nos apprentis ont pour objectif une validation de diplôme niveau 5 à 7 (BTS à Master/Ingé). En 2022, les recrutements d'apprentis se décomposent ainsi :

Filière	Répartition des contrats d'apprentissage en 2022	
	Nombre d'apprentis	métiers
Pharmacie/IUC	4	Préparateurs en pharmacie hospitalière
DSIO	7	Ingénieurs
Bio Nettoyage	11	Agent de bio nettoyage
Administration générale	2	Finance, Ressources humaines
Secrétariat médicaux	2	Secrétaire médical
PISTE	2	Agent de maintenance et conducteur d'opérations
GBM	1	Technicien biomédical
Soins	3	IBODE
EHL	1	Conducteur routier
<b>Total</b>	<b>33</b>	

Il s'agit notamment de la première année où des apprentis sont accueillis dans un secteur de soin ; pour répondre à un marché en tension et dans une logique de fidélisation et de développement des compétences, le CHU de Toulouse a déployé une stratégie de formation via l'apprentissage sur le métier d'IBODE et en contractualisant auprès de 3 professionnelles.

Par ailleurs, le CHU de Toulouse continue de développer sa politique d'apprentissage en créant de nouveaux partenariats, en privilégiant nos métiers en tensions ; par exemple, suite à un jobdating organisé par Promotrans, un Conducteur PL a été recruté pour une formation au sein de la filière EHL-Transport de biens.

Les partenariats existants sont maintenus voire renforcés dans ces secteurs sensibles au regard des besoins exprimés.

Les résultats en termes de recrutement sont satisfaisants ; sur les 3 dernières années, nous enregistrons un taux de transformation de nouveaux recrutés de 33%.



## 21.6 : nombre de stagiaires accueillis (cf. tableau ci-après)

En 2022, 2790 demandes de stages ont été enregistrées dont 88 demandes de stages gratifiés, réparties comme suit :

Type d'établissement	Nombre de demandes
CH Clinique Labos	42
Collège	18
Dreets	11
Drjscs	12
Ecoles Paramédicales	1480
Grandes Ecoles	55
Institut	229
Lycée	250
Maison Familiale Rurale	1
Organismes Adultes	186
Pôle Emploi	9
Université	495
(Vide)	2
<b>Total général</b>	<b>2 790</b>

## Répartition Accords/refus par pôle- Stages non gratifiés

Pôles	ACCORD	REFUS	Attente	Total général
ADMINISTRATION GENERALE	22	35		57
ANESTHESIE - REANIMATION	57	3		60
BIOLOGIE	29	37	1	67
BLOCS OPERATOIRES	16	3		19
BUDGET ANNEXES	5			5
CARDIOVASCULAIRE ET MET.	163	55		218
CEPHALIQUE	87	10	1	98
DIGESTIF	68	1		69
DIVERS	1			1
ENFANTS	453	32		485
FEMME - MERE - COUPLE	105	11	1	117
GERIATRIE	126	2		128
I3LM (INFLAMMATION, INFE	134	5		139
IMAGERIE MEDICALE	27	8		35
IUC ONCOPOLE CHU	33	3		36
MEDECINE D'URGENCES	121	12	1	134
NEUROSCIENCES	144	1		145
PHARMACIE	10	2		12
PSYCHIATRIE	157	84	1	242
RECHERCHE	4	3		7
RESSOURCES HUMAINES ET S	3			3
RESSOURCES MATERIELLES	47	22		69
SANTE PUBLIQUE ET MEDECI	39	55		94
SANTE SOCIETE READAPTATI	19	13		32
SECRETARIAT GENERAL - ATT	1	1		2
SOINS ET ACTIVITES PARAMED	57	156	3	218
SPECIALITES MEDICALES	31	11	7	51
SUPPLEANCE	11			11
URO - NEPHRO - DIALYSE - BI	64	5		69
VOIES RESPIRATOIRES	83			83
<b>Total général</b>	<b>2117</b>	<b>570</b>	<b>15</b>	<b>2702</b>

## Répartition Accords/refus par pôle- Stages gratifiés

Étiquettes de lignes	Somme de TOTAL 2022	Nombre de IDENTITE
<b>Hors Recherche</b>	<b>72754,9</b>	<b>37</b>
ADMINISTRATION GENERALE	23014,2	10
ANESTHESIE - REANIMATION	1610,7	1
BIOLOGIE	1119,3	1
BUDGET ANNEXES	1610,7	1
ENFANTS	1610,7	1
IMAGERIE MEDICALE	4040,4	3
NEUROSCIENCES	1610,7	1
PSYCHIATRIE	3549	1
RESSOURCES MATERIELLES	13950,4	4
SANTE PUBLIQUE ET MEDECINE SOCIALE	19028,1	13
VOIES RESPIRATOIRES	1610,7	1
<b>Sur Recherche</b>	<b>126285,6</b>	<b>51</b>
CARDIOVASCULAIRE ET METABOLIQUE	3412,5	1
CEPHALIQUE	3439,8	2
FEMME - MERE - COUPLE	6770,4	2
PHARMACIE	0	1
RECHERCHE	57220,8	22
SPECIALITES MEDICALES	55442,1	23
<b>Total général</b>	<b>199040,5</b>	<b>88</b>

## 21.7 : Contribution financière en matière sociale

Contribution financière en matière sociale			
	2020	2021	2022
Crèche	2 141 660 €	2 398 883,65 €	2 638 914 €
Entente Sportive et Culturelle	22 500 €	22 500€	22 500 €
Amicale Sports et Loisirs	1 600€	1 600€	/
Amicale des Retraités	/	/	/
Self	1 082 932 €	1 055 458.08 €	1 344 403 €
Maison de la psychologie	24 000 €	22 080 €	17 320 €
CLCV (convention partenariat dossiers surendettement)	840 €	1 040 €	1 040 €
Consultations juridiques (honoraires réglés par le CHU à l'ordre des avocats)	2 937,60 €	3427,20 €	2 500 €
Culture (fête foraine enfants du personnel, concerts du personnel, projets culturels...)	/	37 758 €	75 920 €



## 21.8 : nombre de place offertes en crèches - 21.9 : nombre de demandes insatisfaites en crèches

	21.8 Nombre de places offertes en crèche	Nombre moyen d'enfants inscrits	21.9 Nombre de demandes insatisfaites
<b>Crèche de Purpan</b>			
2020	95	113.9	5
2021	95	102.64	2
<b>2022</b>	<b>95</b>	<b>97.83</b>	<b>0</b>
<b>Crèche de Rangueil</b>			
2020	90	118	2
2021	90	115.83	8
<b>2022</b>	<b>90</b>	<b>107</b>	<b>2</b>
<b>Réservation de places extérieures</b>			
2020	62	95	0
2021	76	139	3
<b>2022</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>0</b>

### Points clés :

On peut observer une légère diminution du nombre d'enfants inscrits dans les crèches de Purpan et Rangueil, à relier avec la fermeture d'une section (30 berceaux) au sein de la crèche de Purpan, de mars 2021 à avril 2022. L'effet en année pleine de la réouverture de cette section sera évalué en 2023.

On note par ailleurs qu'il n'y avait plus de demande en attente à la crèche de Purpan en fin d'année 2022 et une diminution de la liste d'attente pour la crèche de Rangueil. Cette évolution s'explique d'une part par la nouvelle procédure de gestion de la liste d'attente mise en place et d'autre part par la mise en commun des listes d'attente des deux crèches.

Des modifications de marchés en cours d'année, notamment du fait du rachat de la crèche Les Ptits Loulous par Babilou, ont pu impacter la gestion à la marge, ainsi que la capacité d'accueil globale.



## 21.10 : existence d'un service de restauration pour le personnel

L'accès à la restauration est facilité par des selfs de proximité ouverts de 11H30 à 14H30 : 7 selfs sur l'ensemble des sites du CHU, Logisud, HE et PDV, Hôtel Dieu, Salies, Rangueil, Self Plateforme Logistique Alimentaire du Chapitre, Larrey, Oncopole.

L'activité comprend les repas agents CHU, les repas pour les agents d'entreprises extérieures, étudiants, intervenants...

En 2022, elle s'élève à 745 595 repas, cette hausse est due à la reprise de l'activité et d'une nouvelle offre proposée pour plus de flexibilité au soignants (repas à emporter 26% de l'activité).

378 705 repas personnels CHUT ont été servis aux personnels dans les selfs et dans les services pour les agents ayant des contraintes.

Le tarif appliqué aux agents du CHU est de 3.65 €TTC en 2022.

Le CHU participe à hauteur de 3.55 € sachant que le coût du repas des personnels pour l'année 2022 s'élève à 7.20 €. La participation financière globale du CHU s'élève à 1 344 403€.

Des distributeurs automatiques sont également disponibles avec tarif préférentiel pour le personnel (moins 38% sur un coût moyen du panier).

Le personnel dispose également d'une réduction de 10% sur les consommables dans les Relais H.

50 repas gratuits ont été distribués par les assistantes sociales.

Une offre à l'attention du personnel qui leurs permet de commander des repas aidants à 4€50 au domicile.

Les menus selfs sont accessibles sur Intranet.

## 21.11 : politique de l'établissement en matière de transports

21.11 Nombre d'agents ayant bénéficié du remboursement des frais de transport pris en charge par le CHU (par mois)		Somme totale versée par le CHU	
2020	1 165		212 602.22 €
2021	994		202 183,81 €
<b>2022</b>	<b>1 109</b>		<b>248 971.44 €</b>



## INDICATEUR 22 : EXISTENCE DU DOCUMENT UNIQUE (DU)

Date de dernière mise à jour	12/12/2022
Nombre de risques répertoriés dans le DU	10866
Nombre de risques répertoriés dans le DU et faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	4831
Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	38.5 %

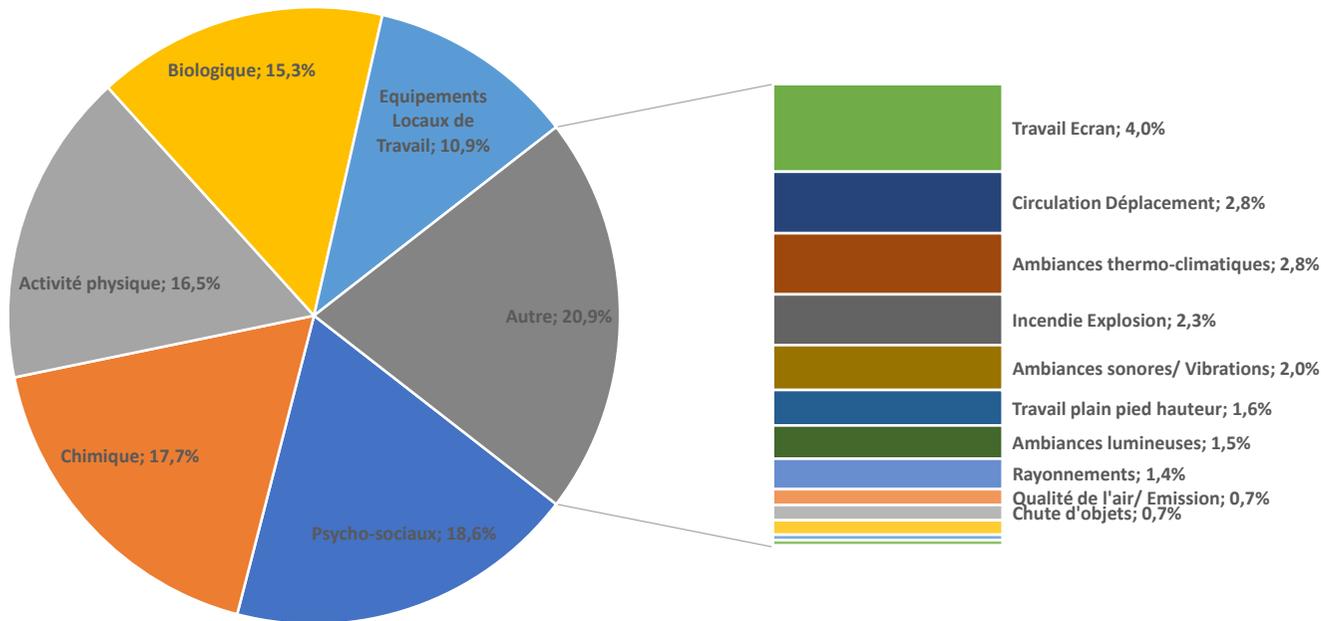
### Points clés :

Dans le cadre de sa politique de prévention des risques professionnels, le CHU de Toulouse, à travers son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels recense, par unité de travail, l'ensemble des risques potentiels pour la santé et la sécurité du personnel.

38,5 % des risques identifiés font l'objet d'un plan d'action ou de prévention. Il s'agit notamment des scénarii prioritaires (de criticité rouge et orange avec une action proposée) identifiés dans le document unique en 2022 :

La répartition des risques en 2022 est représentée ci-dessous :

**DUERP Global**

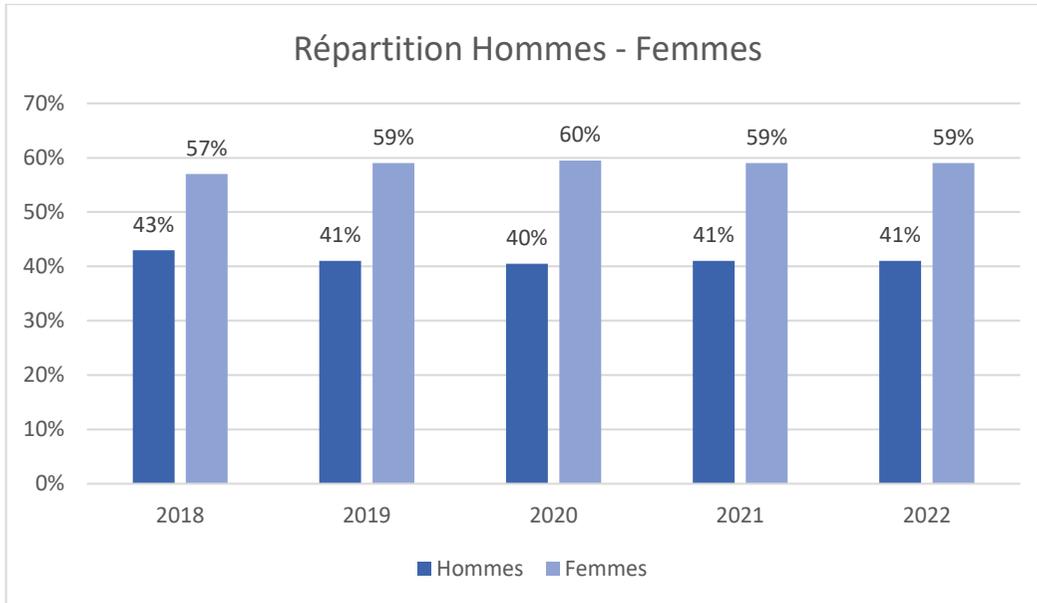


## INDICATEUR 23 : THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

### >> Personnel médical

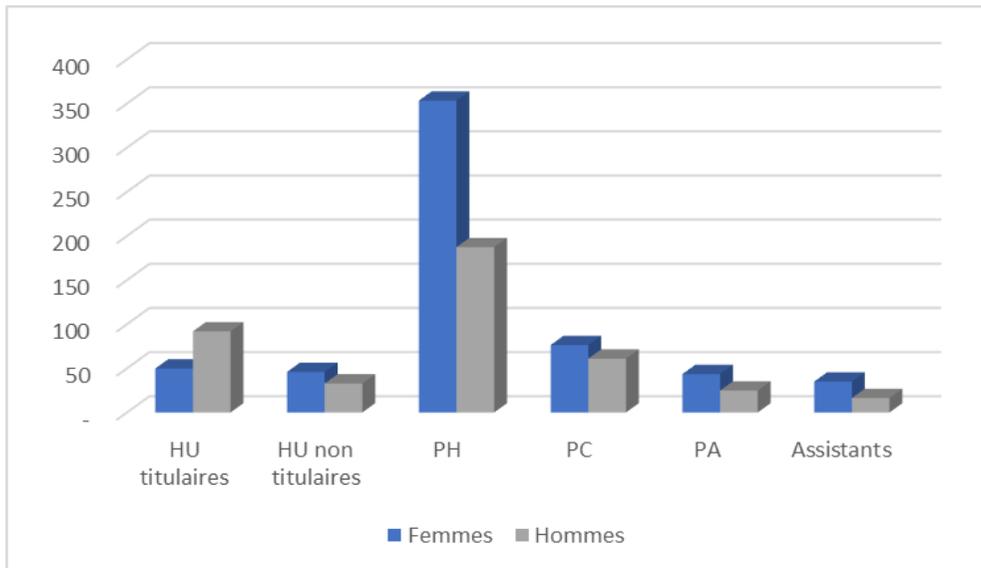
Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022							
	Somme des rémunérations sans charges (hors primes et indemnités) (hors Permanence des soins)				Somme des primes et indemnités versées sans charges (hors Permanence des soins)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	27 296 769€	2 423 865€	31 237 168€	7 858 718€	9 180 212€	379 606€	9 209 375€	1 423 293€

Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022							
	ETPR Moyen				Rémunération moyenne			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	369,93	44,11	477,82	126,04	98 445,42€	70 244,83€	85 225,97€	73 228,68€



	répartition statuts %		répartition statuts ETPR	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
HU titulaires	8%	22%	49,75	91,87
HU non titulaires	8%	8%	45,93	32,81
PH	59%	45%	353,30	187,26
PC	13%	15%	76,39	60,95
PA	7%	6%	43,49	24,80
Assistants	6%	4%	35,01	16,35

Répartition des effectifs (en ETP) par statut



### Points clés :

Pour le personnel médical, les écarts en matière de rémunération moyenne traduisent une différence d'ancienneté des praticiens, d'une part, une féminisation croissante lors des nouveaux recrutements (début de carrière) d'autre part.

Concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le ratio homme/femmes est de 59% de femmes et de 41% d'hommes.

Nous constatons que plus de la moitié des praticiens féminins ont moins de 40 ans (59%), sur la même tranche d'âge, le pourcentage d'hommes est plus faible (42%), cette tendance s'inverse sur les praticiens en fin de carrière.

## ➤ Personnel non médical

### Indicateur 23.1

Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022							
	Somme des rémunérations sans charges (hors primes et indemnités) (hors Permanence des soins)				Somme des primes et indemnités versées sans charges (hors Permanence des soins)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	27 899 906,07	635 682,04	121 112 992,11	22 564 953,96	8 338 745,05	161 604,06	33 399 907,87	5 905 504,96
Catégorie B	16 807 384,38	488 355,13	71 369 886,48	9 727 890,19	6 060 108,67	183 915,52	22 994 951,70	3 380 523,54
Catégorie C	21 453 163,28	465 930,49	33 282 614,12	2 657 696,12	5 291 564,63	102 697,52	8 514 900,46	664 216,07
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	4 188 254,11	149 991,13	25 069 604,72	3 457 810,12	1 415 838,10	35 658,87	5 618 047,39	771 215,35
Personnels des services de soins	26 708 272,83	707 262,03	162 536 888,35	24 210 706,36	9 016 091,24	207 311,01	51 701 202,20	7 763 521,30
Personnels éducatifs et sociaux	452 144,60	30 445,56	2 788 163,99	955 288,60	70 442,46	11 538,80	444 506,64	153 128,28
Personnels médico-techniques	5 977 910,30	169 179,92	15 866 824,45	2 848 989,28	1 499 444,03	61 074,50	3 557 482,58	679 119,50
Personnels techniques et ouvriers	28 833 871,89	533 089,02	19 504 011,20	3 477 745,91	7 688 602,52	132 633,92	3 588 521,22	583 260,14
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>66 160 453,73</b>	<b>1 589 967,66</b>	<b>225 765 492,71</b>	<b>34 950 540,27</b>	<b>19 690 418,35</b>	<b>448 217,10</b>	<b>64 909 760,03</b>	<b>9 950 244,57</b>



Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022							
	ETPR moyen				Rémunération moyenne (Indicateur 23.1 - Calculé)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	831,88	18,63	3 839,22	682,75	43 562,35	42 795,82	40 245,91	41 699,68
Catégorie B	631,54	19,11	2 665,23	356,67	36 209,10	35 179,00	35 405,89	36 752,22
Catégorie C	889,93	20,10	1 434,35	113,96	30 052,62	28 289,95	29 140,39	29 149,81
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	124,91	5,38	962,42	125,15	44 865,04	34 507,43	31 885,93	33 791,65
Personnels des services de soins	943,01	25,94	5 696,91	797,78	37 883,34	35 257,25	37 606,02	40 079,00
Personnels éducatifs et sociaux	15,51	1,07	95,68	31,90	33 693,56	39 237,72	33 786,27	34 746,61
Personnels médico-techniques	197,87	5,84	537,88	93,11	37 789,23	39 427,13	36 112,71	37 891,84
Personnels techniques et ouvriers	1 072,06	19,62	645,92	105,44	34 067,57	33 930,83	35 751,38	38 514,85
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>2 353,35</b>	<b>57,84</b>	<b>7 938,80</b>	<b>1 153,38</b>	<b>36 480,28</b>	<b>35 238,33</b>	<b>36 614,51</b>	<b>38 929,74</b>

## Indicateur 23.2

Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Effectifs physique moyens sur l'année		Taux d'agents à temps partiel pour Hommes/Femmes rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel (Indicateur 23.2 - Calculé)	
	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel
Catégorie A	32,33	898,50	0,03	0,97
Catégorie B	38,00	510,83	0,07	0,93
Catégorie C	46,50	175,08	0,21	0,79
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	8,92	170,75	0,05	0,95
Personnels des services de soins	48,67	1100,92	0,04	0,96
Personnels éducatifs et sociaux	1,17	40,58	0,03	0,97
Personnels médico-techniques	12,67	119,58	0,10	0,90
Personnels techniques et ouvriers	45,42	152,58	0,23	0,77
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>32,33</b>	<b>898,50</b>	<b>0,03</b>	<b>0,97</b>

## Indicateur 23.3

Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Somme des rémunérations sans charges (hors primes et indemnités) (hors Permanence des soins)			
	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	27 899 906,07	635 682,04	121 112 992,11	22 564 953,96
Catégorie B	16 807 384,38	488 355,13	71 369 886,48	9 727 890,19
Catégorie C	21 453 163,28	465 930,49	33 282 614,12	2 657 696,12
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	4 188 254,11	149 991,13	25 069 604,72	3 457 810,12
Personnels des services de soins	26 708 272,83	707 262,03	162 536 888,35	24 210 706,36
Personnels éducatifs et sociaux	452 144,60	30 445,56	2 788 163,99	955 288,60
Personnels médico-techniques	5 977 910,30	169 179,92	15 866 824,45	2 848 989,28
Personnels techniques et ouvriers	28 833 871,89	533 089,02	19 504 011,20	3 477 745,91
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>66 160 453,73</b>	<b>1 589 967,66</b>	<b>225 765 492,71</b>	<b>34 950 540,27</b>



Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Somme des primes et indemnités versées sans charges (y compris liées à la Permanence des soins)			
	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	8 338 745,05	161 604,06	33 399 907,87	5 905 504,96
Catégorie B	6 060 108,67	183 915,52	22 994 951,70	3 380 523,54
Catégorie C	5 291 564,63	102 697,52	8 514 900,46	664 216,07
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	1 415 838,10	35 658,87	5 618 047,39	771 215,35
Personnels des services de soins	9 016 091,24	207 311,01	51 701 202,20	7 763 521,30
Personnels éducatifs et sociaux	70 442,46	11 538,80	444 506,64	153 128,28
Personnels médico-techniques	1 499 444,03	61 074,50	3 557 482,58	679 119,50
Personnels techniques et ouvriers	7 688 602,52	132 633,92	3 588 521,22	583 260,14
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>19 690 418,35</b>	<b>448 217,10</b>	<b>64 909 760,03</b>	<b>9 950 244,57</b>



Indicateur n°23 : Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale homme/femme (Indicateur 23.3 - Calculé)			
	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	23,01%	20,27%	21,62%	20,74%
Catégorie B	26,50%	27,36%	24,37%	25,79%
Catégorie C	19,79%	18,06%	20,37%	19,99%
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels de direction et personnels administratifs	25,26%	19,21%	18,31%	18,24%
Personnels des services de soins	25,24%	22,67%	24,13%	24,28%
Personnels éducatifs et sociaux	13,48%	27,48%	13,75%	13,82%
Personnels médico-techniques	20,05%	26,52%	18,31%	19,25%
Personnels techniques et ouvriers	21,05%	19,92%	15,54%	14,36%
Personnel hors filière	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>22,94%</b>	<b>21,99%</b>	<b>22,33%</b>	<b>22,16%</b>



## Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité



## TAUX D'ABSENTÉISME ET DE TURN-OVER POUR CHAQUE PÔLE ET LA MOYENNE DE L'ÉTABLISSEMENT

**Taux d'absentéisme** : 15 pôles sur 23 affichent une hausse du taux d'absentéisme. 8 pôles sur 25 sont en baisse.

Le pôle Pharmacie est en nette baisse avec un taux de 6,74 % en 2022 pour 8,85 % en 2021.

Pôle	Taux d'absentéisme			Taux de turn-over		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
ANESTHESIE REANIMATION	8,46 %	<b>7,61 %</b>	9,19 %	7,71 %	<b>8,55%</b>	8,41%
BIOLOGIE	5,64 %	<b>5,18 %</b>	5,02 %	9,19 %	<b>6,96%</b>	7,26%
BLOCS OPERATOIRES	9,21 %	<b>10,08 %</b>	10,65 %	7,02 %	<b>11,60%</b>	7,70%
BUDGETS ANNEXES	8,29 %	<b>9,13 %</b>	8,55 %	8,04 %	<b>9,85%</b>	10,22%
CARDIO VASCULAIRE METABOLIQUE	8,58 %	<b>9,27 %</b>	9,06 %	8,88 %	<b>9,34%</b>	10,59%
CEPHALIQUE	7,31 %	<b>5,10 %</b>	7,95 %	13,91 %	<b>6,31%</b>	3,98%
DIGESTIF	9,13 %	<b>8,37 %</b>	11,23 %	20,45 %	<b>7,25%</b>	9,95%
ENFANTS	11,86 %	<b>10,42 %</b>	10,01 %	7,43 %	<b>7,11%</b>	14,38%
FEMME MERE COUPLE	6,86%	<b>8,73 %</b>	9,42 %	4,68 %	<b>6,94%</b>	10,50%
GERIATRIE GERONTOLOGIE	11,90 %	<b>11,15 %</b>	10,90 %	10,27 %	<b>8,38%</b>	8,15%
IMAGERIE MEDICALE	7,83 %	<b>7,16 %</b>	7,75 %	8,70 %	<b>7,16%</b>	6,91%
I3LM	9,18 %	<b>9,55 %</b>	10,63 %	12,25 %	<b>7,57%</b>	11%
MEDECINE D'URGENCES	6,58 %	<b>8,15 %</b>	7,15%	9,50 %	<b>6,24%</b>	14,88%
NEURO SCIENCES	9,52 %	<b>10,44 %</b>	11,25 %	14,48 %	<b>9,36%</b>	11,76%
PHARMACIE	10,94 %	<b>8,85 %</b>	6,74 %	15,49 %	<b>13,02%</b>	5,50%
PSYCHIATRIE	7,42 %	<b>6,73 %</b>	7,72 %	7,36 %	<b>10,17%</b>	13,39%
SANTE PUBLIQUE ET MEDECINE SOCIALE	10,45 %	<b>9,15 %</b>	8,43 %	8,39 %	<b>9,89%</b>	9,77%
URO NEPHRO UTO DIAL PLAST	9,02 %	<b>7,64 %</b>	9,28 %	11,88 %	<b>9,44%</b>	7,88%
VOIES RESPIRATOIRES	9,06 %	<b>9,42 %</b>	10,26 %	7,74 %	<b>7,60%</b>	11,12%
RESSOURCES MATERIELLES	10,87 %	<b>9,97 %</b>	10,63 %	14,12 %	<b>7,98%</b>	8,47%
IUC ONCOPÔLE	7,87 %	<b>9,01 %</b>	11,20 %	16,12 %	<b>10,29%</b>	12,95%
ADMINISTRATION GENERALE	9,75 %	<b>9,11 %</b>	14,52 %	9,49 %	<b>7,08%</b>	8,97%
RECHERCHE	4,22 %	<b>3,60 %</b>	5,85 %	5,41 %	<b>3,53%</b>	7,52%



## MISE EN VALEUR D'UN PÔLE AYANT CONNU DES EVOLUTIONS PARTICULIEREMENT MARQUANTES, A LA HAUSSE OU A LA BAISSSE, SUR UN INDICATEUR (AU CHOIX)

### EVOLUTION DU TURN OVER SUR LE POLE DIGESTIF

#### Personnel non médical

Personnel non médical	Effectif physique moyen 2020	Turn-Over 2020	Effectif physique moyen 2021	Turn-Over 2021	Effectif physique moyen 2022	Turn-over 2022
Personnels des services de soins	352,25	15,81%	358,67	9,13%	342,92	10,50 %
Personnel non médical	382,75	15,41%	389,75	7,25%	371,83	9,95 %

#### Points clés :

Après une année 2021 marquée par une baisse de 6.68 points du Turn-Over en 2021 passant sous la borne des 10%, les données enregistrées sur 2022 avec 9.95% confirment l'amélioration constatée dans les mouvements de personnel en 2022. Ainsi, les taux de Turn-Over pôle et personnels de soins sont inférieurs à la moyenne de l'établissement fixés respectivement à 9,73% et 11,02% en 2022.

Conjointement, les niveaux de recrutement demeurent stables avec 29 infirmiers recrutés contre 28 en 2021 dont 52% de jeunes diplômés.

Le métier d'aide-soignant bénéficie de la même tendance avec 21 aides-soignants recrutés en 2022 contre 22 en 2021.

Au global, 55 professionnels ont rejoint le CHU de Toulouse en 2022.

# MISE EN VALEUR DU PÔLE URGENCES : PRÉSENTATION D'INDICATEURS AVEC CLÉ D'ANALYSE EXPLICATIVE DES RÉSULTATS

## EFFECTIFS EN ETPR

### Personnel médical

	ETPR 2021	ETPR 2022	Evolution	Age Moyen 2022
Personnels enseignants et hospitaliers	3,50	3,50	0%	44,88
Praticiens hospitaliers	43,21	45,20	5%	46,35
Praticiens attachés	0,47	0,12	-74%	29,00
Praticiens contractuels	28,14	32,84	17%	34,28
Assistants des hôpitaux	6,33	2,24	-65%	30,50
<b>Sous-total Personnel Médical</b>	<b>81,65</b>	<b>83,90</b>	<b>3%</b>	<b>40,82</b>

### Points clés :

Les effectifs médicaux du pôle Médecine d'Urgences affichent une hausse de 3%.

## Personnel non médical

Personnel non médical	ETPR Moyen 2020	ETPR Moyen 2021	ETPR Moyen 2022	Evolution	Age Moyen
Catégorie A	190,15	197,83	<b>204,54</b>	3,39%	32,48
Catégorie B	74,44	94,92	<b>163,47</b>	72,23%	42,33
Catégorie C	135,41	123,37	<b>58,13</b>	-52,88%	38,97
Autres PNM (non catégorisé ABC)	1,39	0,00	<b>0,00</b>		
Titulaires, stagiaires et CDI	376,39	388,41	<b>406,72</b>	4,72%	37,33
CDD et autres PNM	25,00	27,70	<b>19,42</b>	-29,89%	30,64
Personnels de direction et personnels administratifs	66,89	75,14	<b>76,53</b>	1,86%	43,26
Personnels des services de soins	301,07	308,03	<b>314,58</b>	2,12%	34,56
- dont IDE	191,82	195,11	<b>205,49</b>	2,05%	33,12
- dont AS	96,77	99,08	<b>98,93</b>	-0,15%	37,83
Personnels éducatifs et sociaux		0,42	<b>0,00</b>	-100,00%	
Personnels médico-techniques					
Personnels techniques et ouvriers	32,04	32,52	<b>35,04</b>	7,75%	49,55
Personnel hors filière	1,39	0,00	<b>0,00</b>		
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>401,39</b>	<b>416,11</b>	<b>426,14</b>	<b>2,41%</b>	<b>36,93</b>
<b>Hommes</b>	121,62	133,64	<b>138,26</b>	3,45%	39,80
<b>Femmes</b>	279,78	282,47	<b>287,89</b>	1,92%	35,70

### Points clés :

Le Pôle Médecine d'Urgences du CHU de Toulouse regroupe plusieurs structures médicales et traite les spécialités suivantes : Urgences, Médecine légale, Victimologie, Toxicologie clinique, SAMU, ...

Les effectifs du pôle Urgences augmentent entre 2021 et 2022, de + 2,41 %. La population est majoritairement féminine à hauteur de 67,56 %.



La moyenne d'âge est sensiblement inférieure à celle du CHU (37 ans pour le pôle contre 40,5 ans pour le CHU).

A noter que les effectifs du pôle ont été marqués par des créations de poste sur les grades d'aides-soignants et d'infirmiers à l'été 2022.

C'est la **filière soignante qui est la plus représentée**, corrélée avec la catégorie professionnelle A, en lien avec le poids infirmiers ainsi rattachés (205,49 ETP en 2022).

Comme au niveau CHU, les Aides-Soignants sont passés de la catégorie professionnelle C à la catégorie B.

La structure des effectifs suit elle aussi la tendance du CHU via la pérennisation des effectifs, le CHU poursuivant ainsi sa politique d'attractivité et de fidélisation du personnel. Le personnel CDD diminue, pour abonder le personnel CDI et titulaires.

## MASSE SALARIALE

### >> Personnel médical

Masse salariale Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	2022 Réalisé				
	Montant brut de la rémunération du personnel (1)	Montant brut des charges Montant brut charges de sécurité sociale et de prévoyance Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations Autres charges sociales (2)	Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges année N-1	Montant total : Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges (1) + (2) année N	Taux d'évolution
Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)	6 986 514,61	4 058 110,40	10 046 622,50	11 044 625,01	9,93%
Femmes	3 674 619,93	2 159 109,90	5 269 966,14	5 833 729,83	10,70%
Hommes	3 331 894,68	1 899 000,50	4 776 656,36	5 210 895,18	9,09%



## Points clés :

Evolution des dépenses de personnel sur le pôle Médecine d'urgences liée à :

- Revalorisation des émoluments de 3,5% à compter de juillet 2022,
- Création de 2 échelons sommitaux à partir du 1er janvier 2022 pour les Maitres de Conférence Hospitalo-Universitaires,
- Revalorisation prime chefs de service,
- Mise en place prime chefs de pôle,
- Aide territoriale AUCH à compter de novembre 2022.

## Personnel non médical

Masse salariale	2022 Réalisé				
	Montant brut de la rémunération du personnel (1)	Montant brut des charges sociales et de prévoyance Montant brut charges de sécurité sociale et de prévoyance Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations Autres charges sociales (2)	Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges année N-1	Montant total : Montant brut de la rémunération + Montant brut des charges (1) + (2) année N	Taux d'évolution
Catégorie A	8 288 505,96	4 242 092,29	11 264 560,12	12 530 598,25	11,24%
Catégorie B	6 081 639,19	3 132 590,81	5 118 135,14	9 214 230,00	80,03%
Catégorie C	1 926 342,23	969 752,01	6 174 247,42	2 896 094,24	-53,09%
Autres PNM (non catégorisé ABC)	171 948,00	68 468,65	683 683,98	240 416,65	-64,84%
Titulaires, stagiaires et CDI	15 694 392,86	8 049 028,57	21 325 469,79	23 743 421,43	11,34%
CDD et autres PNM	774 042,52	363 875,19	1 915 156,87	1 137 917,71	-40,58%
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>16 468 435,38</b>	<b>8 412 903,76</b>	<b>23 240 626,66</b>	<b>24 881 339,14</b>	<b>7,06%</b>
<b>Femmes</b>	<b>5 370 415,14</b>	<b>2 737 500,97</b>	<b>7 572 345,34</b>	<b>8 107 916,11</b>	<b>7,07%</b>
<b>Hommes</b>	<b>11 098 020,24</b>	<b>5 675 402,79</b>	<b>15 668 281,32</b>	<b>16 773 423,03</b>	<b>7,05%</b>



## Points clés :

**Remarque méthodologique** : cet indicateur compare la masse salariale et les charges patronales versées pour les agents entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022. Il n'est pas tenu compte de la journée complémentaire et du rattachement des charges sur l'exercice, ce qui rend la comparaison impossible avec le compte financier de l'établissement.

Globalement, la masse salariale du personnel non médical du pôle Urgence évolue considérablement à hauteur de **+7.06% par rapport à 2021**, soit une évolution plus rapide que l'augmentation des effectifs, qui s'élève à +2,41% sur la même période. En effet, cette évolution s'explique principalement par **les effets prix**, tels que les effets report de la revalorisation des grilles indiciaires, la majoration des heures supplémentaires, la revalorisation du point d'indice, la majoration du travail de nuit et travail intensif.

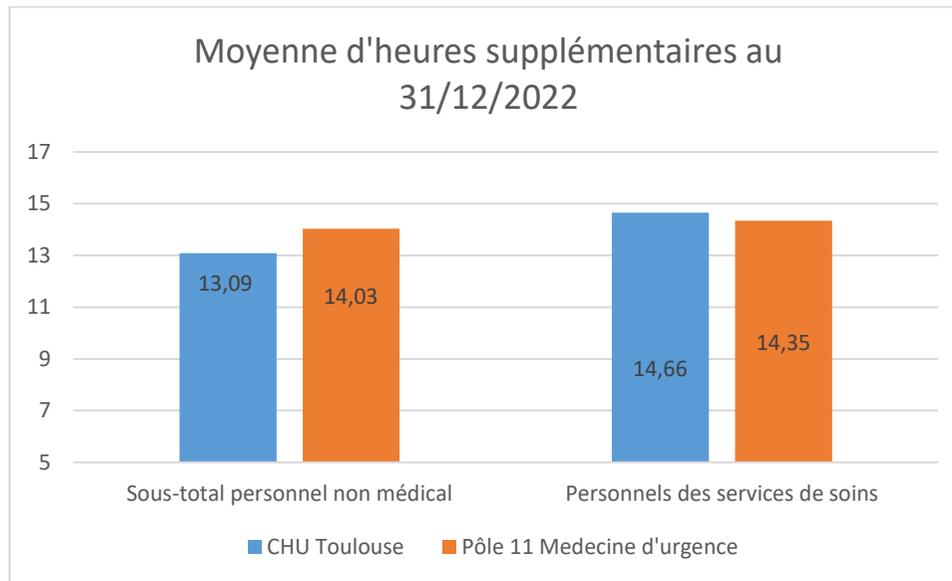
## HEURES SUPPLÉMENTAIRES (non encore récupérées ou non encore rémunérées) POUR LE PERSONNEL NON MÉDICAL ET TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL (demi-journées) POUR LE PERSONNEL MÉDICAL AU 31/12 DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE

### ➤ Personnel non médical

Heures supplémentaires (non encore récupérées, non encore rémunérées) au 31/12 de l'année de référence	Effectif physique au 31/12	2022					
		Heures supplémentaires non encore récupérées et non encore indemnisées, validées	Nombre de personnes physiques ayant réalisé des heures supplémentaires, non récupérées, et non indemnisées	Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires (et des plages additionnelles) par genre (Indicateur 4.2 - Calculé)	Nombre moyen d'heures supplémentaires et de temps de travail additionnel, non rémunérées, non récupérées par agent par genre (Indicateur 4.3 - Calculé)	Nombre total d'heures supplémentaires indemnisées	Montant des heures supplémentaires indemnisées
Personnels des services de soins	333	4776,9	137	34,87	14,35	19 072,18	795 216,16
dont infirmier (IDE, ISG, IADE, IBODE, puéricultrice)	208	3708,6	88	42,14	17,83	11 880,43	519 908,84
dont aide-soignant	114	717,2	40	17,93	6,29	6 684,75	247 509,50
Assistant médico-administratif (AMA)	68	18,6	1	18,60	0,27	4 157,60	153 128,55
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>449</b>	<b>6297,5</b>	<b>173</b>	<b>36,40</b>	<b>14,03</b>	<b>26 207,58</b>	<b>1 055 917,17</b>
<b>Femmes</b>	312	4067,7	112	36,32	13,04	16 295,67	675 504,69
<b>Hommes</b>	137	2229,8	61	36,55	16,28	9 911,91	380 412,48



## Points clés :

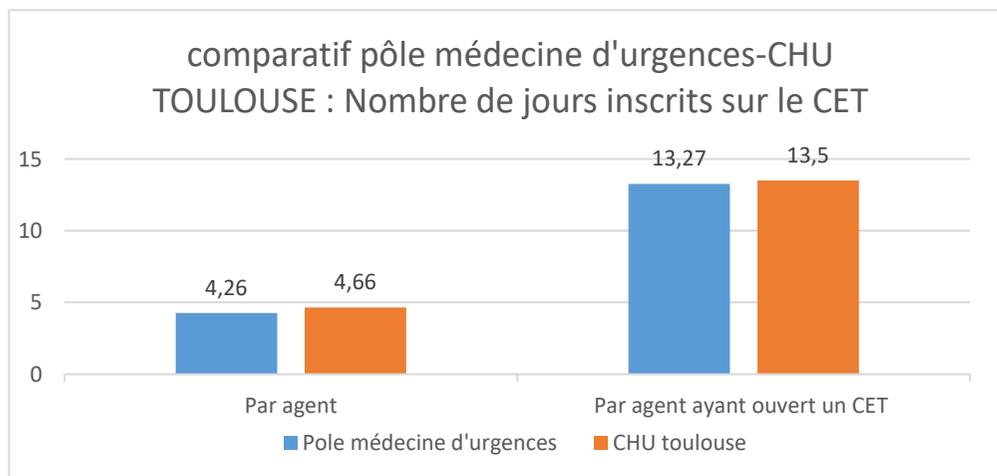


Pour l'ensemble du personnel non médical, le pôle médecine d'urgences se situe à 0,94 heures supplémentaires de plus par agent.

# JOURS DE COMPTES ÉPARGNE TEMPS (CET) STOCKÉS AU 31/12 DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE

## Personnel non médical

Jours de Compte épargne temps (CET) stockés au 31 décembre de l'année de référence	2022							
	Nombre total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (CET historique et nouveau CET)	Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	Montant de la provision constituée (Indicateur 5.3)	Valorisation des CET	Montant des jours de CET monétisés sur l'année (Indicateur 5.5)	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET (Indicateur 5.1 - Calculé)	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (Indicateur 5.2 - Calculé)	Taux de provisionnement des comptes épargne temps (Indicateur 5.4 - Calculé)
Personnels des services de soins	1 591,03	120	336296,37	336296,37	9 855,36	13,26	4,78	100%
Personnel non médical	1 911,10	144	392184,64	392184,64	10 313,01	13,27	4,26	100%
Femmes	1398,1	101	290294,77		3 397,86	13,84	4,48	
Hommes	513,00	43	101889,9		6 915,15	11,93	3,74	





## TAUX D'ABSENTÉISME POUR MOTIF MÉDICAL ET NON MÉDICAL

### >> Personnel médical

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	ETP moyen	Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours	Total nombre de jours d'absence durée >= 6 jours	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Total nombre de jours d'absence pour motifs médicaux (<=> hors maternité, paternité, adoption)	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme (Indicateur 6 et 6.3 - Calculé)
PM < 25 ans	0	/	/	/	/	/	/
PM 25 - 40 ans	46,89	11	1 467	0	663	1 511	8,83%
PM 41 - 55 ans	27,90	2	187	0	189	189	1,86%
PM > 55 ans	13,45	8	24	0	32	32	0,65%
<b>Sous-total personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>88,24</b>	<b>54</b>	<b>1 678</b>	<b>0</b>	<b>884</b>	<b>1 732</b>	<b>5,38%</b>
<b>Femmes</b>	43,78	40	1 611	0	828	1 657	10,33%
<b>Hommes</b>	44,47	14	7	0	56	81	0,50%

Le taux d'absentéisme du pôle est inférieur au taux global CHU (3,58 %).

## Personnel non médical

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	Absentéisme, durée < 6 jours						Total nombre de jours d'absence durée < 6 jours
	Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					Nombre de jours d'absence pour motifs non médicaux	
	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet		
Catégorie A	0	0	349	0	2	4	355
Catégorie B	0	0	325	3	0	6	334
Catégorie C	7	0	131	2	0	4	137
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0	0	0	0	0	0	0
Personnels des services de soins	0	0	645	5	2	10	662
dont IDE	7	0	346	0	2	4	352
dont aides-soignants	0	0	288	5	0	6	299
Personnels des services de soins < 25 ans	0	0	113	0	0	0	113
Personnels des services de soins 25 - 40 ans	0	0	398	2	2	10	412
Personnels des services de soins 41 - 55 ans	0	0	93	3	0	0	96
Personnels des services de soins > 55 ans	5	0	41	0	0	0	41
PNM < 25 ans	2	0	134	0	0	0	134
PNM 25 - 40 ans	0	0	431	2	2	14	449
PNM 41 - 55 ans	0	0	190	3	0	0	193
PNM > 55 ans	5	0	50	0	0	0	50
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>805</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>826</b>
<b>Hommes</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>198</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>210</b>
<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>607</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>616</b>



Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	Absentéisme, durée >= 6 jours						Nombre de jours d'absence pour motifs non médicaux  Maternité, paternité, adoption	Total nombre de jours d'absence durée >=6 jours
	Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux							
	Maladie professionnelle	Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	Accidents du travail	Accidents de trajet			
Catégorie A	0	0	3 380	62	166	1 257	4 865	
Catégorie B	0	0	2 564	382	0	301	3 247	
Catégorie C	235	0	953	72	28	190	1 478	
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0	0	0	0	0	0	0	
Personnels des services de soins	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 320</b>	<b>204</b>	<b>166</b>	<b>1 459</b>	<b>7 149</b>	
dont IDE	0	0	3 370	62	166	1 257	4 855	
dont aides-soignants	0	0	1 822	142	0	202	2 166	
Personnels des services de soins < 25 ans	0	0	325	0	11	112	437	
Personnels des services de soins 25 - 40 ans	0	0	3 484	195	82	1 347	5 108	
Personnels des services de soins 41 - 55 ans	0	0	1 159	0	84	0	1 243	
Personnels des services de soins > 55 ans	0	0	352	9	0	0	361	
PNM < 25 ans	0	0	496	0	0	112	608	
PNM 25 - 40 ans	0	0	3 833	219	110	1 636	5 798	
PNM 41 - 55 ans	235	0	1 925	0	84	0	2 244	
PNM > 55 ans	0	0	643	297	0	0	940	
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>235</b>	<b>0</b>	<b>6 897</b>	<b>516</b>	<b>194</b>	<b>1 748</b>	<b>9 590</b>	
<b>Hommes</b>	<b>235</b>	<b>0</b>	<b>1 685</b>	<b>299</b>	<b>110</b>	<b>88</b>	<b>2 417</b>	
<b>Femmes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 212</b>	<b>217</b>	<b>84</b>	<b>1 660</b>	<b>7 173</b>	



Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	Congés de longue durée, congés de longue maladie	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme (Indicateur 6 et 6.3 - Calculé)
Catégorie A	0	5 220	7,01%
Catégorie B	365	3 946	7,16%
Catégorie C	0	1 615	7,60%
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0	0	0,00%
<b>Personnels des services de soins</b>	<b>365</b>	<b>8 176</b>	<b>7,38%</b>
dont IDE	0	5 207	7,00%
dont aides-soignants	365	2 830	8,56%
Personnels des services de soins < 25 ans	0	550	5,05%
Personnels des services de soins 25 - 40 ans	365	5 885	8,32%
Personnels des services de soins 41 - 55 ans	0	1 339	5,88%
Personnels des services de soins > 55 ans	0	402	6,70%
PNM < 25 ans	0	742	5,86%
PNM 25 - 40 ans	365	6 612	8,22%
PNM 41 - 55 ans	0	2 437	5,40%
PNM > 55 ans	0	990	8,08%
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>365</b>	<b>10 781</b>	<b>7,15%</b>
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>2 627</b>	<b>5,46%</b>
<b>Femmes</b>	<b>365</b>	<b>8 154</b>	<b>7,96%</b>

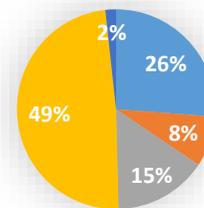


## POURCENTAGE D'AGENTS EFFECTUANT DES HORAIRES DÉROGATOIRES (EN 12H)

### ➤ Personnel non médical

Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12h00)	2022			Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 (calculé)
	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif moyen	physique	
Sous-total personnel non médical	401		427,67	93,76%
Femmes	274		292,25	93,76%
Hommes	127		135,42	93,78%

### Répartition des métiers en 12H pôle médecine d'urgences



- Aide-soignant(e)
- Ambulancier(ière)
- Ass. de régulat. médicale
- Infirmier en soins génér.
- Infirmier puériculteur

## ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION DU PERSONNEL INFIRMIER (hors infirmier spécialisé)

### >> Personnel non médical

Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés)	Nombre de recrutements infirmiers réalisés	2020		2021		2022	
		Toujours présents	Taux %	Toujours présents	Taux %	Toujours présents	Taux %
2019	23	21	91,30%	20	86,96%	17	73,91%
2020	25			23	92,00%	19	76,00%
2021	47					44	93,62%

Lecture (ligne/colonne):

Pour les recrutements effectués en année N-1, les effectifs physiques toujours présent en année N représentent une proportion de X%

## NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE

### >> Personnel médical

	Nbre d'accidents de travail (hors accidents de trajet)	Nbre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail
<b>Personnel médical (hors internes, FFI et étudiants)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### >> Personnel non médical

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	2022
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet)	50
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	23
Effectif ETP PNM	426,49
Nombre Total d'heures travaillées (PNM+PMD) (calculé sur la base de 1607 heures travaillées annuellement et à partir des ETP moyens renseignés au niveau de l'indicateur 6)	0,00
<b>Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N (Indicateur 19.1 - Calculé)</b>	<b>21,91</b>
Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail (hors accidents de trajet)	1 901,0



<b>Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes</b>	
AG-Contact avec agites	12
AU-Autres éléments matériels	8
ML-Manutention malades	8
<b>Indications des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes</b>	
AG-Contact avec agites	5
AU-Autres éléments matériels	5
ML-Manutention malades	4
<b>Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail</b>	
05C10-Infirmier en soins génér.	21
05R10-Aide-soignant(e)	21
05C40-Infirmier puériculteur	2
25I20-Gestionnaire de stocks	2
40F30-Ass. de régulat. médicale	2
<b>Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent</b>	
10h00 - 12h00	10
22h00 - 24h00	6
06h00 - 8h00	6
<b>Indication du moment de l'accident</b>	
Non renseigné	50
<b>Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent</b>	
Non renseigné	50

# THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

## >> Personnel médical

2022							
Somme des rémunérations sans charges (hors primes et indemnités) (hors Permanence des soins)				Somme des primes et indemnités versées sans charges (hors Permanence des soins)			
Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
2 472 336,42	331 626,00	2 041 554,56	599 151,33	767 106,22	102 996,93	482 153,82	188 773,64

2022							
ETPR moyen				Rémunération moyenne (Indicateur 23.1 - Calculé)			
Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
36,23	5,12	32,99	9,56	89 413,27	84 887,29	82 418,93	76 499,20

## Personnel non médical

Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022							
	Somme des rémunérations sans charges (hors primes et indemnités) (hors Permanence des soins)				Somme des primes et indemnités versées sans charges (hors Permanence des soins)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	1 546 086,76	9 781,57	4 139 383,56	312 743,64	594 931,04	5 789,31	1 561 804,77	117 985,31
Catégorie B	1 462 035,57	40 610,46	2 432 709,12	240 657,52	715 709,41	19 092,37	1 071 067,50	99 757,24
Catégorie C	634 121,43	2 034,52	695 094,18	39 702,55	298 431,55	246,26	248 230,46	8 481,28
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	737 778,09	20 513,04	1 011 788,15	124 512,43	343 711,38	9 625,77	349 433,70	31 960,30
Personnels des services de soins	2 258 692,76	29 878,99	6 035 919,10	444 285,84	962 684,76	15 255,91	2 436 224,18	192 342,52
Personnels éducatifs et sociaux								
Personnels médico-techniques								
Personnels techniques et ouvriers	645 772,91	2 034,52	219 479,61	24 305,44	302 675,86	246,26	95 444,85	1 921,01
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>3 642 243,76</b>	<b>52 426,55</b>	<b>7 267 186,86</b>	<b>593 103,71</b>	<b>1 609 072,00</b>	<b>25 127,94</b>	<b>2 881 102,73</b>	<b>226 223,83</b>



Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022							
	ETPR moyen				Rémunération moyenne (Indicateur 23.1 - Calculé)			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	52,49	0,31	141,88	9,86	40 789,06	50 228,65	40 183,17	43 684,48
Catégorie B	57,85	1,58	94,76	9,28	37 644,68	37 786,60	36 975,27	36 682,63
Catégorie C	26,03	0,00	30,34	1,76	35 826,08	0,00	31 091,78	27 377,18
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	29,84	0,73	40,88	5,09	36 242,94	41 286,04	33 297,99	30 741,20
Personnels des services de soins	80,44	1,16	217,74	15,23	40 046,96	38 909,40	38 909,45	41 800,94
Personnels éducatifs et sociaux					0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels médico-techniques					0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels techniques et ouvriers	26,09	0,00	8,36	0,59	36 352,96	0,00	37 670,39	44 451,61
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>136,37</b>	<b>1,89</b>	<b>266,98</b>	<b>20,90</b>	<b>38 507,85</b>	<b>41 034,12</b>	<b>38 011,42</b>	<b>39 202,27</b>



Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Effectifs physique moyens sur l'année		Taux d'agents à temps partiel pour Hommes/Femmes rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel (Indicateur 23.2 - Calculé)	
	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel	Hommes Temps partiel	Femmes Temps partiel
Catégorie A	0,92	11,67	0,07	0,93
Catégorie B	1,75	11,17	0,14	0,86
Catégorie C	0,83	3,42	0,20	0,80
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	0,75	6,25	0,11	0,89
Personnels des services de soins	1,92	17,92	0,10	0,90
Personnels éducatifs et sociaux			0,00	0,00
Personnels médico-techniques			0,00	0,00
Personnels techniques et ouvriers	0,83	2,08	0,29	0,71
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>3,50</b>	<b>26,26</b>	<b>0,12</b>	<b>0,88</b>



Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Somme des rémunérations sans charges (hors primes et indemnités) (hors permanence des soins)			
	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	1 546 086,76	9 781,57	4 139 383,56	312 743,64
Catégorie B	1 462 035,57	40 610,46	2 432 709,12	240 657,52
Catégorie C	634 121,43	2 034,52	695 094,18	39 702,55
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	737 778,09	20 513,04	1 011 788,15	124 512,43
Personnels des services de soins	<b>2 258 692,76</b>	<b>29 878,99</b>	<b>6 035 919,10</b>	<b>444 285,84</b>
Personnels éducatifs et sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels médico-techniques	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels techniques et ouvriers	645 772,91	2 034,52	219 479,61	24 305,44
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>3 642 243,76</b>	<b>52 426,55</b>	<b>7 267 186,86</b>	<b>593 103,71</b>



Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Somme des primes et indemnités versées sans charges (y compris liées à la Permanence des soins)			
	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	594 931,04	5 789,31	1 561 804,77	117 985,31
Catégorie B	715 709,41	19 092,37	1 071 067,5	99 757,24
Catégorie C	298 431,55	246,26	248 230,46	8 481,28
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels de direction et personnels administratifs	343 711,38	9 625,77	349 433,70	31 960,30
Personnels des services de soins	962 684,76	15 255,91	2 436 224,18	192 342,52
Personnels éducatifs et sociaux	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels médico-techniques	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels techniques et ouvriers	302 675,86	246,26	95 444,85	1 921,01
Personnel hors filière	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>1 609 072,00</b>	<b>25 127,94</b>	<b>2 881 102,83</b>	<b>226 223,83</b>



Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2022			
	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale homme/femme (Indicateur 23.3 - Calculé)			
	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	27,79%	37,18%	27,39%	27,39%
Catégorie B	32,86%	31,98%	30,57%	29,30%
Catégorie C	32,00%	10,80%	26,31%	17,60%
Autres PNM (non catégorisé ABC)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels de direction et personnels administratifs	31,78%	31,94%	25,67%	20,43%
Personnels des services de soins	<b>29,88%</b>	<b>33,80%</b>	<b>28,76%</b>	<b>30,21%</b>
Personnels éducatifs et sociaux	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels médico-techniques	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Personnels techniques et ouvriers	31,91%	10,80%	30,31%	7,32%
Personnel hors filière	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Sous-total personnel non médical</b>	<b>30,64%</b>	<b>32,40%</b>	<b>28,39%</b>	<b>27,61%</b>



## Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique RH sur le territoire





## >> ÉTAT D'AVANCEMENT ET DE RÉALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT



# Projet social 2019- 2022

Etat d'avancement  
Décembre 2022



CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



1



# AXE 1 -QVT

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



2

# 1. Agir sur les facteurs de souffrance des professionnels et sur la reconnaissance professionnelle (1/3)

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Violence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018: Mise en place de la commission pluridisciplinaire Violence. Réactivée en novembre 2021 après une interruption due notamment à la crise sanitaire.</li> <li>- Analyse des indicateurs de violence : fiches ENNOV, plaintes, déclarations d'AT ;</li> <li>- Dispositif d'accompagnement administratif et médico social (prise en charge médicale , accompagnement juridique, protection fonctionnelle, déclaration d'AT, ...)</li> <li>- Procédure « Que faire en cas d'agression ? »</li> <li>- Elaboration d'un plan de formation spécifique à la prévention de la violence</li> <li>- Campagne de communication : affiches de prévention par métier</li> <li>- Prise en charge psychologique – consultations spécialisée Violence – Maison de la psychologie</li> <li>- Démarche de prévention de la radicalisation (formation, conférences, identification d'un référent radicalisation, ...)</li> </ul>		
<b>Prévention des RPS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariat avec MGEN-FITERS : éveil et renforcement musculaire à Logipharma</li> <li>- Elaboration du plan général de prévention des RPS</li> <li>- Elaboration d'une grille d'évaluation spécifique des RPS</li> <li>- Discussion des plans d'action de prévention des RPS en staff AMT</li> <li>- Intégration des RPS dans le DUERP depuis juin 2021</li> <li>- Déploiement d'une prévention et d'une analyse des risques en amont à mener</li> </ul>		
<b>Prévention des addictions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une démarche de prévention par le Dr Franchitto (Salutance)</li> </ul>		
<b>Prévention des RPS auprès des étudiants en médecine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dispositif d'écoute et de suivi des étudiants et des internes en difficultés</li> </ul>		

CENTRE HOSPITALIER



## 1. Agir sur les facteurs de souffrance des professionnels et sur la reconnaissance professionnelle (2/3)

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement et les discriminations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de la cellule HD</li> <li>- Entretien, enquête administrative, coordination avec les personnes ressources</li> <li>- Élaboration d'une charte de prévention et de lutte contre les discriminations</li> <li>- Communication institutionnelle (lettre RH, article Trait d'Union, note d'information, présentation aux instances, amphi cadre, réunions de service,...)</li> </ul>	3 ans après la mise en place, la cellule fait l'objet de critiques qui imposent une évaluation de son action. Un audit interne a été conduit par la cellule projets de la DRH.	
<b>Projet qualité relationnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositif interne de médiation</li> <li>- Formation de médiateurs internes</li> <li>- Sensibilisation à la qualité relationnelle               <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Une formation en présentiel pour les cadres, via un organisme externe ;</li> <li>→ Une formation en e-learning pour tous les publics, en interne ;</li> </ul> </li> </ul>		
<b>HANDICAP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copil ou commission Handicap commune (usagers/professionnels)</li> <li>- Actions de sensibilisation (repas dans le noir)</li> <li>- Plaquette d'information : général « handicap et emploi » (déc 2021), handicap auditif (existence réelle?)</li> <li>- Conférence: Le dépassement de soi, tout est possible ! Philippe Croizon 17 novembre</li> <li>- Renouvellement de conventionnement avec le FIPHFP 2023</li> </ul>	Suspension des actions en raison du COVID (reprise en déc 2021)	
<b>Egalité femme/homme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2017: mise en place du groupe de réflexion Gouvernance et Parité</li> <li>- Mise en place d'une formation sur le leadership au féminin</li> <li>- Plan égalité femmes / hommes</li> <li>- Nomination d'un référent égalité (Pr Bura Rivière) + commission dédiée</li> </ul>		
<b>Communication, sensibilisation au handicap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre des outils de communication valorisant la place des personnes ayant des restrictions médicales au sein de l'établissement</li> <li>- Promouvoir l'accompagnement et la formation afin de faciliter un accompagnement bienveillant des cadres et collectifs de travail</li> <li>- Développer l'information, la sensibilisation et la formation sur le handicap au travail : journée DUO DAY, livret handicap et emploi, participation à la journée des Référents Handicap, action de communication sur la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en novembre 2021.</li> </ul>		

# 1. Agir sur les facteurs de souffrance des professionnels et sur la reconnaissance professionnelle (3/3)

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
Conseil en orientation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018 recrutement d'une conseillère en évolution professionnelle et mise en place des entretiens de conseil</li> <li>- 2021/2022 : accompagnement du personnel de la crèche de Rangueil concerné par le projet PAC Rangueil.</li> <li>- 2022 : autonomisation de la conseillère, qui ne dépend plus du secteur recrutement et mobilité, pour afficher auprès des agents son indépendance et assurer de la confidentialité des échanges.</li> </ul>		😊
Réorganisation des services en charge de l'accompagnement professionnel et psycho social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2017: Partenariat avec la Maison de la psychologie</li> <li>- 2018: réorganisation du service de psychologie du travail et du secteur maintien dans l'emploi</li> <li>- 2019: réorganisation du secteur Protection sociale</li> <li>- 2019: mise en place du Référent handicap mutualisé – région ouest Occitanie</li> </ul>		😊
Développement des partenariats et des accompagnements à la mobilité interfonction publique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019: Participation du CHU au Forum mobilité inter fonction publique</li> <li>- 24 et 25 nov 2020: forum virtuel . Entretien conseil à distance + conseil sur les outils</li> <li>- Support e learning sur le CV et la lettre de motivation pour les agents du CHU</li> <li>- 2021 : utilisation du nouveau site de gestion des offres d'emplois inter fonctions publiques (Place de l'emploi public)</li> </ul>		😊
Accompagnement à l'élaboration du projet d'évolution professionnelle ou de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019/2020/2021 : Atelier CV et lettres de motivation</li> <li>- 15 oct 2020 Atelier : comment préparer mon projet de mobilité</li> <li>- Création d'un forum de la mobilité interne en mars 2022</li> </ul>		😊

CENTRE HOSPI



## Focus: analyse de l'absentéisme

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
Outils de pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>- REQUETES BI4 ABENTEISME = Indicateurs par Pôle et UA pour               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ETP absents</li> <li>- Taux d'absentéisme</li> <li>- Nombre de jours d'absence</li> <li>- Calculs basés sur les moyennes ETP mensuelles</li> </ul> </li> <li>- requête spécifique absentéisme COVID</li> <li>- RH LOOK</li> <li>- Indicateurs discutés lors des dialogues de gestion</li> </ul>		😊
Questionnaire – Analyse compréhensive de l'absentéisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration d'un questionnaire d'analyse compréhensive de l'absentéisme</li> <li>- Méthodologie de mise en œuvre établie</li> <li>- Expérimentation en cours</li> </ul>	<b>Stoppé du fait du covid : Indicateurs faussés</b>	😞
COVID	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration d'une requête quotidienne spécifique à la gestion de l'absentéisme dans le contexte de la gestion de l'épidémie du COVID</li> <li>- Suivi quotidien de l'absentéisme par les cellules de crise et mise en place de moyens spécifiques de compensation</li> </ul>		😊



## 2. Aider les professionnels dans leur quotidien à mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>PAC PURPAN- Cession de la gestion de la crèche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cession anticipée abandonnée</li> <li>- Cession prévue pour 2025</li> </ul>		😊
<b>PAC RANGUEIL- Cession de la gestion de la crèche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet en cours de négociation, A compter de la signature, la reprise de la crèche s'opère après 4 mois ;</li> <li>- Accompagnement des personnels de la crèche : réunions d'informations, questionnaire individuel, entretiens individuels</li> </ul>		😊
<b>Accès aux crèches hospitalières et aux crèches partenaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2017 : réactualisation du règlement de fonctionnement des crèches</li> <li>- Application du tarif au réel</li> <li>- Priorisation de certaines catégories professionnelles</li> <li>- Amélioration de l'accès aux crèches pour le personnel médical (information, solution adaptée, ...)</li> <li>- Conventonnement Les Ptits Loulous / La Marelle- People and Baby/Babylou</li> </ul>		😊
<b>Aidants familiaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification d'un guichet unique auprès du service social du personnel</li> <li>- Organisation d'un forum des aidants familiaux</li> <li>- Mise en place d'un questionnaire à destination des aidants familiaux du CHU</li> <li>- Elaboration d'une plaquette d'information</li> </ul>		😊
<b>Guide de la parentalité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration pluridisciplinaire</li> <li>- Mise à disposition sur les plateformes RH, remise aux pôles</li> </ul>		😊

CENTRE HOSPITALIER



## 2. Aider les professionnels dans leur quotidien à mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Logement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventonnement CDC Habitat</li> <li>- Conventonnement Promologis</li> <li>- Conventonnement ALTEAL</li> </ul>		😊
<b>Surendettement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventonnement avec le CLCV</li> <li>- Conventonnement en cours avec EDF</li> </ul>		😊
<b>Mutuelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventonnement avec la MNH (+ actions ciblées prévention addictologie et gestion des troubles du sommeil en prévision 2023)</li> <li>- Conventonnement avec la MGEN</li> <li>- Conventonnement avec la MGAS</li> <li>- Conventonnement avec la MACSF</li> </ul>		😊
<b>Assurances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventonnement avec la GMF</li> </ul>		😊
<b>Banques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventonnement avec la CASDEN</li> <li>- Conventonnement avec la BFM</li> <li>- Conventonnement avec le CSF</li> </ul>		😊
<b>Télétravail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019 expérimentation (50 bénéficiaires)</li> <li>- 2020: déploiement massif lié à la crise épidémique (1500 télétravailleurs)</li> <li>- 2020: déploiement institutionnel – charte du télétravail</li> <li>- 2021 : déploiement d'outils d'accompagnement des télétravailleurs et télémanagers</li> </ul>		😊
<b>Prestations sociales</b>	Prestations sociales distribuées par le CGDS pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les agents et leur famille</li> <li>- Les vacances</li> <li>- Le logement</li> <li>- La Billetterie et les Loisirs</li> <li>- Les Avantages Conso et Services</li> <li>- La Retraite</li> </ul>		😊

# Focus: Gestion du temps de travail

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Déploiement du logiciel CHRONOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Contentieux clôturé depuis septembre 2021 ;</li><li>- Difficultés de résolution de certains dysfonctionnements ;</li><li>- Formations à venir des membres de la cellule GTT</li></ul>		
<b>Guide de gestion du temps de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Réunions de travail associant les représentants du personnel</li><li>- 2019 : V3 du guide GTT</li><li>- Atelier de formation à la réglementation et aux règles de gestion issues du guide GTT</li><li>- Négociations à venir avec les OS dans le cadre des accords collectifs (2022)</li></ul>		
<b>Consolidation de la cellule GTT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recrutement en 2022 d'un responsable adjoint pour assurer la gestion du temps de travail sur l'ensemble de l'établissement, pôles administratifs et techniques inclus.</li></ul>		



# Focus: Gestion du temps de travail

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Déploiement du logiciel CHRONOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contentieux clôturé depuis septembre 2021 ;</li> <li>- Difficultés de résolution de certains dysfonctionnements ;</li> <li>- Formations à venir des membres de la cellule GTT</li> </ul>		
<b>Guide de gestion du temps de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions de travail associant les représentants du personnel</li> <li>- 2019 : V3 du guide GTT</li> <li>- Atelier de formation à la réglementation et aux règles de gestion issues du guide GTT</li> <li>- Négociations à venir avec les OS dans le cadre des accords collectifs (2022)</li> </ul>		
<b>Consolidation de la cellule GTT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recrutement en 2022 d'un responsable adjoint pour assurer la gestion du temps de travail sur l'ensemble de l'établissement, pôles administratifs et techniques inclus.</li> </ul>		



### 3. Développer une culture commune d'amélioration continue de la qualité de vie au travail au niveau de chaque pôle

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Standard</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une démarche d'amélioration des conditions de travail</li> <li>- Accompagnement du SST et managers de proximité du secteur</li> <li>- Outil central de la démarche utilisé comme levier de co-construction : l'espace de discussion</li> <li>- Constitution du COPIL</li> <li>- Phase d'observations</li> <li>- Bonne adhésion des équipes</li> </ul>		
<b>Bureau des entrées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une démarche d'amélioration des conditions de travail</li> <li>- Accompagnement du SST et managers de proximité du secteur</li> <li>- Outil central de la démarche utilisé comme levier de co-construction : l'espace de discussion</li> <li>- Constitution du COPIL</li> <li>- Phase d'observations</li> <li>- Démarche interrompue</li> </ul>		
<b>Logipharma</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une démarche d'amélioration des conditions de travail</li> <li>- Accompagnement du SST et managers de proximité du secteur</li> <li>- Outil central de la démarche utilisé comme levier de co-construction : l'espace de discussion</li> <li>- Constitution du COPIL – accompagnement de l'ARACT au démarrage de la démarche</li> <li>- Phase d'observations</li> <li>- Bonne adhésion des équipes - autonomie du collectif de travail</li> </ul>		
<b>Cardiogériatrie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une démarche d'amélioration des conditions de travail</li> <li>- Accompagnement du SST et managers de proximité du secteur</li> <li>- Outil central de la démarche utilisé comme levier de co-construction : l'espace de discussion</li> <li>- Phase d'observations</li> <li>- Bonne adhésion des équipes</li> </ul>		

CENTRE



10

### 3. Développer une culture commune d'amélioration continue de la qualité de vie au travail au niveau de chaque pôle

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travaux d'humanisation au 4<sup>ème</sup> étage HD</li> <li>- Réorganisation des AG de la DRH 2022</li> <li>- Bonne adhésion des équipes</li> </ul>		
BLOC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une démarche d'amélioration de la QVT avec le cabinet Welldone</li> <li>- Constitution du CDPiL</li> <li>- Questionnaire sur l'attractivité et la fidélisation des IDE/IBODE (en cours)</li> </ul>	Suspension en raison du COVID	
Espace Co working	<p>Espace finalisé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le co working</li> <li>- L'animation d'ateliers managériaux</li> <li>- L'animation des ateliers du comité cadre</li> </ul>	Utilisation temporaire de ces espaces pour d'autres destinations	
Semaine QVT	<p>L'organisation des événements semaine QVT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vis mon travail (insertion d'une 1/2 journée de 3 agents sur les métiers :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Secrétaire médicale sur le Pôle Cardio vasculaire et métabolique</li> <li>▪ Cadre de santé sur le Pôle Enfant, Neurologie pédiatrique</li> <li>▪ Cadre de santé sur le Pôle Anesthésie-Réanimation</li> </ul> </li> <li>- Planification d'animation en lien avec les thèmes QVT</li> <li>- Appel à contribution actions terrain QVT</li> <li>- Ateliers méditation / sophrologie</li> <li>- Atelier intelligence collective</li> <li>- world café QVT</li> </ul>		

11

### 3. Développer une culture commune d'amélioration continue de la qualité de vie au travail au niveau de chaque pôle

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Projet CHOUETTE- Convergence médico soignante</b>	Expérimentation sur le pôle CVR Projet d'expérimentation sur les pôles uro néphro, I3LM et HE Projet soutenu dans le cadre de la 2 <sup>e</sup> session d'API		😊
<b>Salutance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conventionnement avec ViaSanté et l'association Les ateliers du devenir</li> <li>- Déploiement de la version numérique du projet afin d'améliorer l'équilibre nutritionnel et optimiser l'activité physique durablement</li> </ul>		😊
<b>Massages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 180 massages offerts aux agents du CHU par la MNH et la banque BFM</li> <li>- Elaboration d'un protocole d'hygiène validé par le SST et l'ECH</li> </ul>		😊
<b>Self Détente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ateliers offerts par les personnels hospitaliers à d'autres professionnels</li> <li>- Conventionnement avec certaines écoles (podologie, kiné, ergothérapie)</li> <li>- Prévision d'aménagement de salles en cours</li> </ul>		😊





# AXE 2 – Accompagnement des managers

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



# Accompagnement des managers

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Formation au management des responsables médicaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oct 2017: 1<sup>ère</sup> promotion Raymond</li> <li>- Oct 2018: 2<sup>ème</sup> promotion</li> <li>- Nov 2019: 3<sup>ème</sup> promotion</li> <li>- Nouveau programme et nouveau format en cours d'élaboration</li> </ul>		☹️
<b>Détection et accompagnement des potentiels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2017 Réactivation de la filière encadrement</li> <li>- 2018 Recrutement d'un responsable de l'animation de la filière encadrement</li> <li>- 2020 Réactivation de la filière CSS (Pilotage : coordination générale des soins)</li> </ul>		😊
<b>Dispositifs de soutiens individuels et collectifs à destination des cadres</b>	Dispositifs externes: PDV, digestif, PISTE, CVR, médecine d'urgences, HE Dispositifs internes: GBM, dermatologie, Biologie Expérimentation en cours sur le collectif cadres de l'Hôpital des Enfants		😊
<b>Réseau de coachs internes</b>	2019 : identification et formation des coachs 2020: 6 coachs certifiés/communication/30 demandes		😊
<b>Plan de formation managérial</b>	2019: Réactualisation du plan de formation managériale 2020: Mise en adéquation du plan de formation avec le référentiel de compétences managériales		😊
<b>Cycle de conférences managériales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018: Manager par les équilibres, Jérôme Ballarin</li> <li>- 2019: QVT: Vous avez dit Performance ? S Suarez Thomas</li> <li>- 2019: La résilience, Boris Cyrulnik</li> <li>- 2021: Le soin est un humaniste, Cynthia Fleury</li> <li>- 2022 : conférence prévue avec Etienne Klein</li> </ul>		😊

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



# Accompagnement des managers

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Ateliers du management</b>	Relance des Webin'RH depuis 2021 : quasiment tous les secteurs de la DRH sont mobilisés. Certains webinaires vont être proposés pour la 1 <sup>ère</sup> fois en 2022 : relations sociales notamment.		😊
<b>Ecole de l'innovation managériale (EIM)</b>	4 promotions pour le CHU de Toulouse depuis 2019 (deux professionnels en bénéficient chaque année		😊
<b>Ateliers collaboratifs</b>	Organisés par la direction des soins à partir de début 2022		😊



## AXE 3 – Marque employeur



CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



16

## Dynamiser les process de recrutements en interne, agir sur des recrutements spécifiques

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Déploiement logiciel RH</b>	- Déploiement BEETWEEN		😊
<b>Mesures catégorielles</b>	- Plusieurs mesures engagées depuis juillet 2021 notamment pour renforcer l'attractivité des métiers en tension (infirmiers généraux, infirmiers spécialisés, manipulateurs radio, sage femmes etc.), plan attractivité des blocs		😊
<b>Utiliser des outils de communication modernes</b>	- Pérennisation de l'expérimentation réussie d'un job dating virtuel : 2 sessions par an - Job dating virtuel nocturne dédié aux étudiants en 2022		😊
<b>Organisation du secteur recrutement et mobilité</b>	- Audit interne mené sur le secteur - Réorganisation engagée pour février 2022 avec la constitution d'une cellule de recrutement soignant et d'une cellule de recrutement non soignant		😊

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



17



## AXE 4 – Maintien dans l'emploi



CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



18

# Structurer un parcours de maintien dans l'emploi lisible et adapté

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur	Tendance
Améliorer le suivi des agents et des parcours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic: réalisation d'une cartographie des agents ayant des restrictions médicales au sein de chaque pôle</li> <li>- Définir les règles de gestion des ressources humaines relevant du dispositif du maintien dans l'emploi</li> <li>- Définir le parcours médico administratif du maintien dans l'emploi</li> <li>- Formaliser un processus de gestion du parcours de reclassement</li> <li>- Rédaction d'un lexique du maintien dans l'emploi</li> </ul>		😊	➔
Définir une politique claire et partagée	Elaboration de la politique de maintien dans l'emploi, <a href="#">présentation aux DS 3<sup>ème</sup> trimestre 2021</a> , <a href="#">cartographie des postes aménagés en cours</a>		😊	➔
Traiter de manière plus réactive les situations complexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place des Commissions locales et centrales du maintien dans l'emploi, <a href="#">est à relancer en 2021 dans le cadre des dialogues de pôle.</a></li> <li>- Mise en place de réunions pluridisciplinaires du service de santé au travail</li> <li>- Mise en place de réunions d'accompagnement DRH/DS <a href="#">bimensuel. La formalisation des réunions d'accompagnement est à déployer sur les pôles techniques</a></li> </ul>		😞	➔
Harmoniser les modalités d'accompagnement des agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation pluridisciplinaire sur le reclassement et la réintégration</li> <li>- Développer le système d'information du suivi médico-psycho-social</li> <li>- Elaboration d'outils partagés d'évaluation, de gestion et de suivi du maintien dans l'emploi</li> <li>- <a href="#">Mise en œuvre de la période préparatoire au reclassement (PPR)</a></li> </ul>		😊	➔
Adapter les accompagnements aux besoins, aux capacités et aux souhaits des agents Et Accompagner le retour après une absence longue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement individualisé</li> <li>- Déploiement <a href="#">des actions de la cellule de mobilité dans le cadre des parcours ME</a></li> <li>- Prévenir l'usure professionnelle par la mise en place d'une « GPMC santé » en lien avec <a href="#">le déploiement des actions sur la prévention des risques professionnels, en partenariat avec le SST, et la Direction Qualité, Sécurité, Relations Usagers.</a></li> <li>- Elaboration d'un guide d'entretien de retour après absence longue pour raison de santé</li> </ul>		😊	➔

# Structurer un parcours de maintien dans l'emploi lisible et adapté

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur	Tendance
Mettre en place des outils de communication	- Elaboration d'un plan de communication de valorisation des personnes bénéficiant du dispositif de maintien dans l'emploi	Absence de responsable de secteur	😞	➡
Mieux (in)former les cadres et le collectif de travail pour un accompagnement bienveillant des agents	- Développer les actions d'information, de sensibilisation et de formation sur l'accompagnement des agents et le handicap au travail - Relance du CÔPIL Handicap en décembre 2021		😊	➡

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE I



20



# AXE 5 – Dialogue social apaisé



CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE TOULOUSE



21

# Améliorer le fonctionnement des instances et l'exercice du droit syndical

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
Rédaction des règlements intérieurs des CHSCT, des CTE, CAPL, CAPD et CCP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019: rédaction des RI du CHSCT, des CTE. Réunion de travail avec les représentants du personnel</li> <li>- 2019: rédaction du RI du CTDS: Réunion de travail avec les représentants du personnel du GHT</li> </ul>	<b>RI non validés en instance</b>	☹️
Rédaction du protocole syndical et mise en place du suivi du temps syndical	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document de travail rédigé</li> <li>- Suivi du temps syndical mis en place</li> <li>- rédaction du guide de gestion du temps syndical</li> </ul>		😊
Agenda social et négociations collectives	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accord de méthode signé pour ouverture de négociations collectives</li> <li>- Mise en place du calendrier annuel des instances: BHSCT fait, PAPRI Pact (en cours)</li> <li>- Coordination des instances locales et autres instances centrales</li> </ul>		😊
Préparation de la fusion du CHSCT et du CTE dans la FPH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élections professionnelles décembre 2022</li> </ul>		



# Promouvoir un dialogue social de proximité apaisé au niveau du pôle

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur
<b>Ateliers du management: formation au droit social et à la gestion du temps syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018 – 2019: Formation au droit syndical par Me Champenois</li> <li>- 2022 : formations internes à venir</li> </ul>		☹️
<b>Mise à jour de la procédure d'exercice du droit de grève</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mars 2019: mise à jour de la procédure de gestion d'un mouvement de grève</li> <li>- février 2020: note de service – délai de 48h pour la déclaration de grève</li> </ul>		😊
<b>Accès aux données RH pour les représentants du personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition de requêtes RH + formation à BI4 pour les représentants du personnel</li> </ul>		😊
<b>Réactualiser la maquette de présentation des organisations aux instances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018 : réactualisation de la maquette</li> </ul>		😊

CENTRE HOSPITALIER UNIVERS



## Mieux informer et impliquer les agents en amont des projets et dans l'accompagnement

	Actions / Statut d'avancement	Retard ou difficultés	Humeur	Tendance
Définir les modalités d'information au sein du pôle ou d'une direction				
Renforcer le rôle d'information des plateformes RH, comme vecteur de l'information RH de proximité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019: réorganisation des plateformes RH</li> <li>- Formation des gestionnaires et encadrants</li> <li>- Elaboration des fiches infos RH</li> </ul>			
favoriser l'accompagnement individuel des professionnel dans le cadre des projets de restructuration				
Formation des cadres à la gestion de projet et à la démarche participative				

CENTRE HOSPITALIER UNIVER



24



## PRISE EN COMPTE DES CRITERES DE QUALITÉ PORTANT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CADRE DE LA CERTIFICATION HAS DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

La gestion des ressources humaines est concernée par plusieurs critères du manuel de certification des établissements de santé. La dernière version du manuel a été publiée par la Haute Autorité de Santé en septembre 2021. En 2022 une évaluation du nouveau référentiel de certification, à travers un exercice d'audit système a eu lieu les 13 et 17 mars. Cet exercice a permis de passer en revue les critères HAS de la gouvernance, y compris les critères RH. Au sein du référentiel de la H.A.S., les critères suivants portent spécifiquement sur le management des ressources humaines :

- **Objectif 3.3 La gouvernance fait preuve de leadership**

Critères :

- **3.3-03** : La gouvernance pilote l'adéquation entre les ressources humaines disponibles et la qualité et la sécurité des prises en charge
- **3.3-04** Les responsables d'équipe bénéficient de formations ou de coaching en management: dialogue social et implication des personnels

- **Objectif 3.4 L'établissement favorise le travail en équipe et le développement des compétences**

Critères :

- **3.4-01** La gouvernance impulse et soutient le travail en équipe
- **3.3-04** Les responsables d'équipe bénéficient de formations ou de coaching en management: dialogue social et implication des personnels
- **3.4-03** Les connaissances et les compétences individuelles et collectives des équipes sont assurées
- **Objectif 3.5 Les professionnels sont impliqués dans une démarche de qualité de vie au travail impulsée par la gouvernance**

Critères :

- **3.5-01** La gouvernance a une politique de qualité de vie au travail (QVT)
- **3.5-02** La Gouvernance met en place des mesures de gestion des difficultés interpersonnelles et des conflits

# ÉTAT D'INTÉGRATION DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT A L'ÉCHELON TERRITORIAL (RÉGION, TERRITOIRE DE SANTÉ OU GHT)

## 1. Une dynamique de coopérations hospitalières renforcée par le groupement hospitalier de territoire de la Haute-Garonne et du Tarn Ouest



La dynamique de coopérations hospitalières au sein du territoire de l'ex région Midi-Pyrénées animée par le CHU de Toulouse depuis une dizaine d'années, inscrite dans son projet d'établissement et son contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et soutenue par l'agence régionale de santé, s'est vue renforcée en 2017 par un nouveau maillage territorial apporté par les groupements hospitaliers de territoire.

Le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) de la Haute-Garonne et du Tarn Ouest a été créé en juillet 2016. Constituée de sept établissements dont cinq situés en Haute-Garonne et deux dans le Tarn, cette nouvelle structure est de nature à développer une dynamique de partenariat et d'ancrage territorial déjà bien en place.

Son projet médical partagé (PMP) est organisé en six filières de soins prioritaires. Les activités médico-techniques de ses établissements partie et leurs fonctions support mutualisées, sont quant à elles engagées dans un processus rapide de rapprochement et de convergence. En particulier, le CHU de Toulouse est l'établissement support du GHT chargé de coordonner, au niveau du territoire, la fonction achats, le système d'information, l'informatique médicale, la coordination des plans de formation continue et de développement professionnel continu de l'ensemble des personnels.

Parmi ces dernières, la fonction "ressources humaines et formation" a fait l'objet d'une réflexion commune entre les sept établissements du GHT et s'est consolidée en 2018 par la mise en œuvre progressive d'actions coordonnées et concrètes en matière de ressources humaines non médicales.

En raison du contexte sanitaire, la coopération RH au sein du GHT a été articulée autour de 3 thématiques

- **Coordination territoriale de la gestion** de l'épidémie sous l'égide de l'ARS et de la préfecture
- **Renforts en ressources humaines** : appels à candidatures du CHU élargies aux établissements du GHT, mise en place d'une plateforme de renfort en RH par l'ARS, mise en place du whoog externe pour les renforts COVID des établissements du GHT, accompagnements à la mobilité entre établissement du GHT, partage de support de formation, ...



- **Protection des professionnels** : analyse partagée des recommandations et consignes sanitaires, avis partagés des médecins du travail, partages des bonnes pratiques (mesures de protection, EPI, organisations, ...)

L'année 2022 a connu une récurrence de réunions comme suit :

Nombre de réunions du GHT Haute Garonne et Tarn Ouest en 2020	
GHT Conférence Territoriale du Dialogue Social	2
GHT Groupe RH	4
GHT Formation	0
GHT Recrutement/Mobilité interne	0

Le groupe des DRH des établissements du GHT Haute-Garonne et Tarn-Ouest a néanmoins poursuivi son activité sur l'année 2020 dans le cadre de réunions de travail santé au travail, formation continue et mobilité notamment), dont la finalité est de structurer progressivement une coopération en matière de ressources humaines, des établissements du GHT Haute Garonne et Tarn-Ouest, par des actions pragmatiques, répondant aux particularismes et aux problématiques des établissements membres. Les thèmes et actions initialement arrêtés sont les suivants :



Thèmes	Actions mises en œuvre depuis 2020
Mobilité Interne	Les offres de recrutement de tous les professionnels non médicaux (pas seulement soignants et médicot techniques) de chaque établissement sont diffusées à l'ensemble des établissements du GHT, via les référents internes désignés aux établissements du GHT.
Santé au travail et QVT	Accompagnement les mobilités inter établissement du GHT Avis et formation du référent handicap mutualisé Avis partagés des médecins du travail Mise en commun des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail, de prévention des actes de violence, d'accompagnement des managers, Elaboration du cahier des charges du logiciel de santé au travail Kitry
Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences	Réaliser une carte des métiers GHT, identification des compétences critiques sur un territoire et adopter des stratégies Sous l'égide de l'ANHF, le recensement des établissements participants à la réalisation
SIRH	Comparer les progiciels RH utilisés et identifier les bonnes pratiques
Contrôle de gestion RH	Comparer les pratiques et échanger sur les indicateurs et tableaux de bord
Formation continue	Travail sur les nouvelles thématiques de formation à intégrer dans le futur plan de formation du GHT
Formation managériale	Travail sur une action de formation commune à l'attention du personnel d'encadrement
DPC médical	Pas d'action
Formation initiale	Renforcer les relations formations initiales/terrain de stage
Cartographie des référents experts métiers	Identification dans chaque établissement les personnes ressources mobilisables en tant que de besoin
Conseil juridique	Avis juridiques partagés



## Annexes





➤ I : RAPPORT ANNUEL DE LA MEDECINE DU TRAVAIL



**Hôpitaux de Toulouse**



# **RAPPORT D'ACTIVITÉ**

## **Année 2022**

Unité de Santé au Travail

Service des maladies professionnelles et environnementales – Santé au travail

## 1.1 Présentation de l'UST

### 1.1.1 L'équipe

- Chef de service : Pr Hérin
- Médecin responsable de l'UF – Coordinateur : Pr Soulat
- Cadre de santé : Mme I Jougla

Métiers	Effectifs 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Evènements marquants	Effectifs 2022 décembre
Secrétaires	3.5 ETP	0,8 ETP en maladie depuis aout 22 0,8 ETP en temps partiel thérapeutique	3,5 ETP
Infirmières en santé au travail	6,5 ETP	1 ETP congé maternité janv 22 puis en disponibilité été 22 1 ETP recruté été 22	7,5 ETP
Médecins du W	1 ETP	0,8 ETP en congé maternité janv-avril 22 0.8 ETP en maladie janv-fev 22 0.8 ETP démission en décembre 22 0.6 ETP recruté en septembre 22 0.4 ETP recruté en novembre 22	2.8 ETP
Médecin du travail « junior »	1.5 ETP		1.5 ETP
Ergonome	1 ETP		1 ETP
Psychologue du travail	0,4 ETP		0,4 ETP
Kiné préventeur TMS	0,8 ETP		0,8 ETP



## 1.2 L'activité COVID

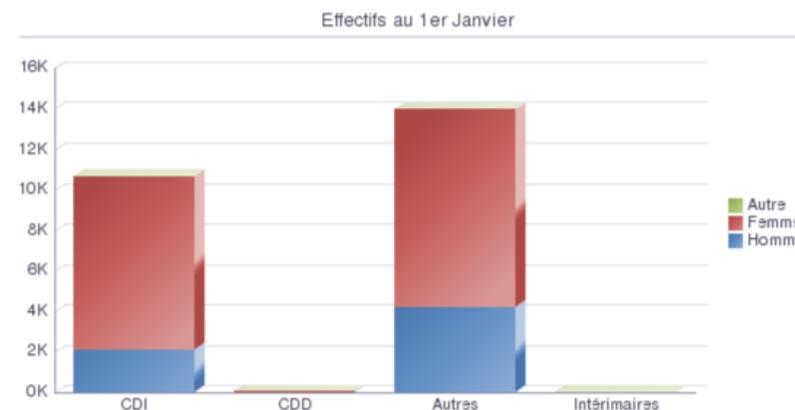
- Consultations/prélèvements : dépistage des agents et de leurs proches
  - ✓ 8167 prélèvements en 2022
- Vaccination des agents et de leur famille
- Suivi individuel quotidien des agents contaminés (consultations téléphoniques et arrêts de travail initial)
- Suivi des agents à risque : aménagement du poste de travail (grossesse, pathologies...)
- Enquêtes autour des professionnels positifs (traçabilité des cas contact et des services concernés)
- Transmission à la DRH d'attestation relative à l'obligation vaccinale (respect secret médical)
- Astreinte téléphonique d'information et de conseil sur la vaccination et les contaminations en matière d'isolement et de prévention
- Activité de recherche clinique (protocoles dont COVID-BIOTOUL)

## .2 L'activité de consultations/visites

- **Effectif attribué au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Répartition des effectifs au 1er janvier par type de contrat

Contrat	Homme	Femme	Autre	TOTAL
CDI	2091	8572	0	10663
CDD	19	33	0	52
Autres	4204	9790	0	13994
Intérimaires	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6314</b>	<b>18395</b>	<b>0</b>	<b>24709</b>



Répartition des effectifs au 1er janvier par type de contrat

- **Effectif réellement pris en charge (+ étudiants en santé...)**

Contrat	Homme	Femme	Autre	TOTAL
CDI	2182	9038	0	11220
CDD	22	36	0	58
Autres	5012	11997	0	17009
Intérimaires	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7216</b>	<b>21071</b>	<b>0</b>	<b>28287</b>



- **Nombre d'agents/travailleurs différents reçus en consultation au 31/12/2022**

Contrat	Homme	Femme	Autre	TOTAL
CDI	442	1809	0	2251
CDD	1	0	0	1
Autres	198	662	0	860
<b>TOTAL</b>	<b>641</b>	<b>2471</b>	<b>0</b>	<b>3112</b>

(\*) Individus sans contrat ou type de contrat n'appartenant à aucune catégorie.

- **Examens médicaux cliniques**

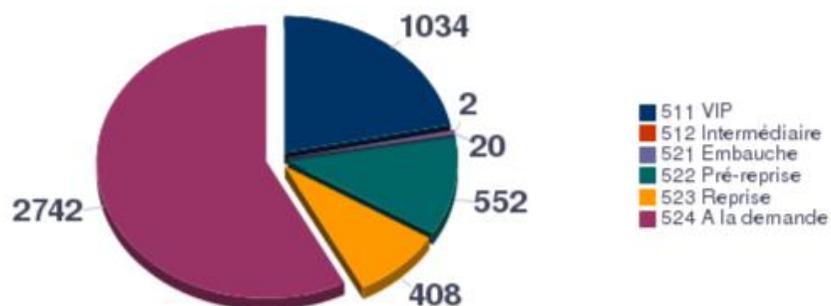
**A. Examens réalisés sur l'effectif réel pris en charge (motifs principaux uniquement)**

Répartition par type de professionnel de santé

Type de consultation (motifs principaux)	Médecin du travail	Interne hors DJ	IDEST	Autre	TOTAL
<b>51 Examens périodiques</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>760</b>	<b>175</b>	<b>1036</b>
<b>511 VIP</b>	<b>58</b>	<b>42</b>	<b>760</b>	<b>174</b>	<b>1034</b>
Examen Médical Aptitude Périodique	3			1	4
Entretien Infirmier	2		79		81
Visite d'Information et de Prévention Initiale / Visite d'Embauche	16	8	30	14	68
Visite d'Information et Prévention Périodique / Visite Périodique	11	30	638	75	754
Visite d'Information et de Prévention Médecin Initiale	9	2		29	40
Visite d'Information et Prévention Médecin Périodique	17	2	13	55	87
<b>512 Intermédiaire</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>2</b>
Visite Intermédiaire de Suivi	1			1	2
<b>52 Examens non périodiques</b>	<b>1455</b>	<b>85</b>	<b>924</b>	<b>1258</b>	<b>3722</b>
<b>521 Embauche</b>	<b>12</b>			<b>8</b>	<b>20</b>

Type de consultation (motifs principaux)	Médecin du travail	Interne hors DJ	IDEST	Autre	TOTAL
Examen Médical Aptitude Embauche	12			8	20
<b>522 Pré-reprise</b>	<b>318</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>215</b>	<b>552</b>
Pré-reprise à l'initiative médecin traitant	3			4	7
Visite de Pré-reprise	301	18	1	205	525
Pré-reprise à l'initiative médecin conseil	14			6	20
<b>523 Reprise</b>	<b>226</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>147</b>	<b>408</b>
Reprise après AT	11	1		14	26
Visite de Reprise	207	30	1	130	368
Reprise après congé MATER	7		3	3	13
Reprise après MP	1				1
<b>524 A la demande</b>	<b>899</b>	<b>36</b>	<b>919</b>	<b>888</b>	<b>2742</b>
AES JO	8		187	14	209
Certificat	7				7
Conseil	3		1		4
Visite à la demande de l'employeur	45		12	27	84
Visite à la demande du Médecin du Travail	207	8	62	279	556
Visite à la demande du salarié	401	28	31	368	828
Soin Infirmier technique	210		309	198	717
Entretien médical téléphonique	15		256		271
Urgence	2		13		15
Vaccin	1		48	2	51
<b>TOTAL</b>	<b>1514</b>	<b>127</b>	<b>1684</b>	<b>1433</b>	<b>4758</b>

Nombre d'examens



Nombre d'examens réalisés sur la population suivie par catégorie (motifs principaux)

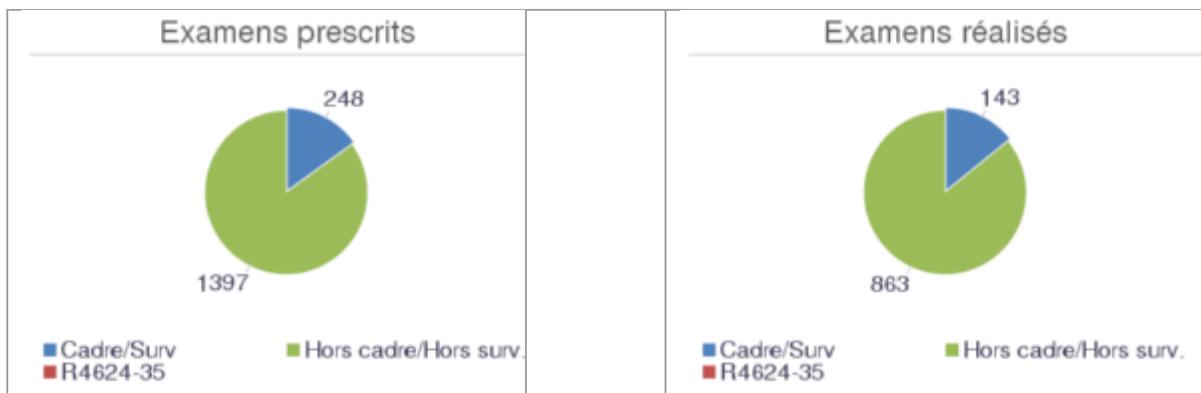
- **Examens complémentaires**

Statistiques générales sur les examens complémentaires prescrits

Dans le cadre d'une surveillance ou d'un cadre législatif	Hors surveillance et hors cadre	Dans le cadre du R4624-35
<b>248</b> Dont réalisés: 143	<b>1397</b> Dont réalisés: 863	Dont réalisés:

TOTAL DES EXAMENS

**1645**  
Dont réalisés: 1006

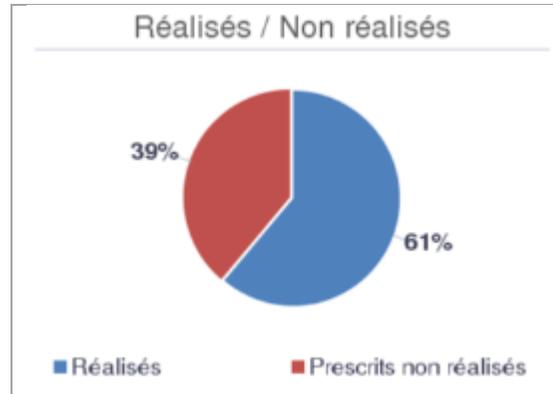
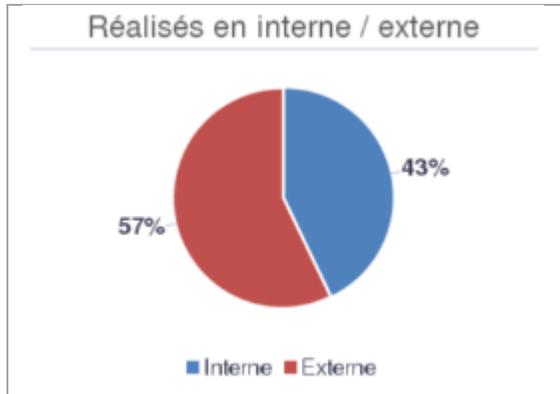


Examens réalisés dans le service

**43 %**

Examens prescrits et non réalisés

**39 %**



- **Examens complémentaires réalisés**

Examen complémentaire	Total	Examen complémentaire	Total
ALAT	43	Sérologie oreillons	9
ASAT	21	Sérologie rougeole	9
Autre bilan	5	Sérologie rubéole	10
Bilan hépatique complet	6	Sérologie Varicelle	1
Bilan rénal	1	Sérologie VIH	41
Charge virale HVC	5	Test tuberculinique	80
Créatininémie	24	Urée	15
IDR	170		
Ionogramme sanguin	2		
NFS	30		
Quantiféron	77		
Radiographie pulmonaire	209		
Scanner thoracique	1		
Sérologie Hépatite B	99		
Sérologie Hépatite C	84		

- **Conclusions des examens médicaux cliniques et complémentaires**

- **Conclusions professionnelles**

- **Conclusions professionnelles données**

Conclusions professionnelles	Embauche	Reprise	Examen périodique	Autre examens	TOTAL
Apte	7	231	158	227	623
Apte, avec aménagement de poste	5	137	12	622	776
Apte, avec restriction(s)		3	1	25	29
Inapte au poste mais apte à un autre poste (mutation proposée)		2	1	8	11
Inaptitude temporaire				4	4
Inaptitude totale à tous les postes de l'entreprise				4	4
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>373</b>	<b>172</b>	<b>890</b>	<b>1447</b>

Autres conclusions professionnelles	Embauche	Reprise	Examen périodique	Autre examens	TOTAL
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- **Mesures individuelles proposées (L241-10-1) sur l'effectif réel**

**Sur l'effectif réel**

Mesures individuelles proposées	Homme	Femme	Autre	TOTAL
Autre aménagement du temps de travail nécessaire	2	11		13
Accès parking nécessaire	3	11		14
Restriction		1		1
Etude de poste nécessaire		5		5
Limiter / Eviter les piétinements		1		1
Travail à temps partiel nécessaire	2	7		9
Limiter / Eviter la marche prolongée	2	3		5
Temps partiel thérapeutique nécessaire	15	61		76
Eviter les efforts de poussées ou de traction		1		1
Pas de travail de nuit		5		5
Horaires		1		1
Limiter / Eviter les gestes répétés des membres supérieurs	2	2		4
Encadrement et accompagnement nécessaire		1		1
Temps partiel de droit nécessaire	1	7		8

Limiter / Eviter les postures contraignantes pour le rachis lombaire		2		2	
Autre(s) aménagement(s) de poste		5		5	
Utiliser du matériel adapté		6		6	
Pas d'exposition aux produits CMR		2		2	
Autres limitations du temps de travail		2		2	
Aménagement d'horaires	1	1		2	
Télétravail nécessaire		12		12	
Eviter le port de charge > 10 kg		1		1	
Manutention		1		1	
Postes de journée recommandés		1		1	
Aménagement		1		1	
Limiter / Eviter les horaires de travail irrégulières		3		3	
Limitation port de patient		1		1	
Limiter les déplacements professionnels		1		1	
Alterner les positions assis / debout		2		2	
Limiter / Eviter les efforts de poussées ou de traction de charges	3	2		5	
Autres		1		1	
Eviter le port de charge > 5 kg		1		1	
<b>Mesures individuelles proposées</b>		<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Autre</b>	<b>TOTAL</b>
Aménagements Autres			1		1
Utiliser un siège ergonomique			1		1
Pas d'exposition aux rayonnements ionisants	1				1
Adapter les EPI (équipement de protection individuelle)	2		2		4
Limiter / Eviter le travail de nuit	2		36		38
Temps partiel nécessaire	3		15		18
Limiter / Eviter les manutentions de charges	11		25		36
Contre-indication à certaines activités	6		9		15
Limiter / Eviter la station debout prolongée	1		6		7
Horaires atypiques	1				1
Travail en binôme nécessaire	3		3		6
Contre-indication aux gardes	1		5		6
Limiter / Eviter la prise en charge de patients très dépendants	1		4		5
Limiter / Eviter les postures accroupies			1		1
Limiter / Eviter l'élévation des bras au dessus du plan des épaules	5		6		11
Pas d'exposition à certaines souches biologiques			1		1
Aménagements en lien avec une déclaration de grossesse			10		10
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>287</b>	<b>0</b>	<b>355</b>

- **Conclusions médicales**

**- Orientations pour pathologies d'appareil**

**Sur l'effectif réel**

Nature de l'examen complémentaire pratiqué	Travailleurs orientés			Nombre d'orientations		
	Dépisté	Observé	TOTAL	Dépisté	Observé	TOTAL
<b>Total</b>	0	0	0	0	0	0

**Hors effectif**

Nature de l'examen complémentaire pratiqué	Travailleurs orientés			Nombre d'orientations		
	Dépisté	Observé	TOTAL	Dépisté	Observé	TOTAL
<b>Total</b>	0	0	0	0	0	0

**- Autres orientations**

**Sur l'effectif réel**

Orientations	Nombre travailleurs	de	Nombre d'orientations
ERGOTHERAPEUTE	1		1
PREVENTEUR(TRICE) DES TMS	17		17
Orientation non médicale	1		1
MDPH	29		29
CARDIOLOGIE	1		1
MEDECIN DU TRAVAIL	16		16
DRH / DAM	25		27
ANFH	5		5
AUTRE ORIENTATION NON MEDICALE	2		2
HIERARCHIE	12		12
CGOS	3		3
MEDECIN AUTRE SPECIALITE	18		18
Orientation médicale	4		4
Consultation de pathologie professionnelle et environnementale	10		10
ASSISTANT(E) SOCIAL(E) DU PERSONNEL	18		18
REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL	2		2
PSYCHOLOGUE	50		51
AUTRE ORIENTATION MEDICALE	1		1
INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL	1		1
MEDECINE GENERALE	37		38



Orientations	Nombre travailleurs	de	Nombre d'orientations
CONSEILLER(E) EN ORIENTATION	9		9
REFERENT(E) HANDICAP	14		14
CHARGE(E)S DE MAITIEN DANS L'EMPLOI	34		35
INFIRMIERE SANTE AU TRAVAIL	1		1
<b>Total</b>	<b>311</b>		<b>316</b>

### .3 L'activité d'action en milieu de travail

- **AMT et sollicitations**

- à partir de l'EvRP en cohérence avec la politique générale de prévention de l'établissement
- à partir de sollicitations directes (cadres, partenaires sociaux..) et individuelles (agents)
- à partir de l'identification par le SST de risques spécifiques liés à l'état de santé des agents (ex : grossesse, maintien dans l'emploi...)
- à partir de l'expertise acquise du SST sur les risques génériques (ex : risques chimiques, risques biologiques, amiante, ...)



- **Catégorisations des AMT**
  - Collective
    - Démarche d'amélioration des conditions de travail
    - Sensibilisations aux risques professionnels
    - Alerte à l'employeur
    - Sollicitation pour avis d'expert (enquêtes, CHSCT/CSE, CLIN...)
    - Réunion de pratiques professionnelles
    - Visites de locaux ou services
    - Campagne de vaccination
  - Individuelle
    - Adaptation du poste de travail



- **Les chiffres**

- *En 2022 au total : 172*

**AMT collectives, dont : 94**

- Démarche d'améliorations des conditions de travail : 36
- Sensibilisations aux risques professionnels : 3
- Sollicitation pour avis d'expert : 43
- Réunion de pratiques professionnelles) : 4
- Visites de locaux ou de services : 7
- Campagne de vaccination : 1

**AMT individuelles (adaptations du poste de W) : 78**

- Réunion staff pluridisciplinaire AMT mensuelle : 7
- animée par ergonome
- membres : équipe SST, équipe PREPS, représentants DRH
- analyse des demandes d'intervention & arbitrage

Participation instances et commissions :

- *CME/CCM, CHSCT centraux et locaux, ordinaires et extraordinaires, Comité d'éthique, CLIN, CLUD, EOH, filière déchets, assemblée cadres...*
- *Participation au projet QVT :*
  - ✓ *Membre du groupe technique QVT*
  - ✓ *Semaine de la QVT 2022*



#### .4 **L'enseignement** : Investissement fort des professionnels du SST

- En formation continue : CHU / PREFMS / Sociétés savantes
  - manutention des patients
  - radioprotection
  - risque biologique : faculté de médecine, DU d'hygiène hospitalière
  - risque chimique : techniciens de laboratoire, ASH...
  - risques professionnels : IFSI, école IBODE, école IADE, odontologie, école de sages-femmes, école de manip radio, école de pédicures-podologues...
- En formation initiale : UT3, UT2, INMA, ANMTEPH, ASTI...

#### .5 **La recherche**

- *Publications, communications nationales, régionales et locales*

- 9 posters et 3 communications orales retenus au Congrès National de Médecine & Santé au Travail pour le SST à Strasbourg en juin 2022

Associant DRH, PREPS, Direction des soins, DSIO, Médecin & Cadre de pôle clinique...



- *Encadrement / Tutorat renforcé*
  - Pour les internes et collaborateurs médecins
    - 3 internes accueillis à chaque semestre universitaire
    - 1 interne Docteur Junior
    - 1 médecin du travail en formation sous contrat dans le service
  
  - Staff hebdomadaire :
    - Traitement de dossiers complexes
    - Temps d'enseignements
    - Partage de pratiques
  
  - Auxquels s'ajoutent des temps d'échanges dédiés hebdomadaires :
    - Interne – maître de stage
    - Collaborateur – tuteur



## .6 Les faiblesses en 2022

- Effectif secrétariat
  - Impossibilité actuelle de pouvoir assurer une réponse de qualité
  - Réponse téléphonique
  - Programmation des consultations pour les agents dans un délai approprié
- Effectif médical

La cible est de 6 ETP de médecin du travail sénior
- Partenariat à développer avec le PREPS/DRH
- Informatisation du service avec nouveau logiciel KITRY automne 2022

## .7 Les perspectives en 2023

- Renforcer la prise en charge individuelle des agents
  - développer les consultations IDEST
  - recruter de médecins du travail
  - renforcer les moyens du secrétariat
- Renforcer les possibilités d'action en milieu de travail à visée préventive et corrective en lien avec le PREPS
- Renforcer la prise en charge spécifique de certains risques professionnels
  - Formation/recrutement spécialiste en risques chimiques/toxicologie... au même titre que les TMS...
  - Psychosociale sur le plan clinique (prévention de l'épuisement professionnel des soignants avec interaction CRPPE et centre « PEPS : prévention de l'épuisement professionnel des soignants »)
- Améliorer les possibilités d'interaction avec DRH dans le cadre du maintien dans l'emploi
- Développer un SST de GHT

## II : RAPPORT ANNUEL DE LA FORMATION EXERCICE 2022

### I - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Nombre de prises en charge globales par type de scolarité	
SCOLARITÉ	NOMBRE
AS	10
AS PARTIEL	0
AS -> AP	0
AP -> AS	0
AP	0
IDE	61
IBODE	29
IADE	29
IFCS	30
PUER	7
PREPA PHARM	6
CAFERUIS	0
IPA	10
MASSEUR KINE	1
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>

Nombre d'entrées en 2022	
SCOLARITÉ	NOMBRE
AS	5
AS PARTIEL	0
AS -> AP	0
AP -> AS	0
AP	0
IDE	30
IBODE	11
IADE	9
IFCS	16
PUER	2
PREPA PHARM	4
CAFERUIS	0
IPA	2
MASSEUR KINE	0
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>

Nombre de prises en charge globales par type de scolarité		
SCOLARITE	NOMBRE	Nombre de jours de formation
México-Technique	17	1 620
Technique	12	1 439
Soignant	154	19 337
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>22 396</b>



Filière professionnelle	Coût pédagogique	Frais de déplacement	Salaire de remplacement	Rémunération des stagiaires	Total charge formation
Médico-Technique	33 842€	8 419€	127 020€	128 749€	298 031€
Technique	16 000€	227€	62 150€	931 65€	171 542€
Soignant	636 418€	50 272€	2 833 340€	3 823 582€	7 343 613€
<b>Total général</b>	<b>686 260€</b>	<b>58 918€</b>	<b>302 2510€</b>	<b>4 045 496€</b>	<b>7 813 186€</b>

Un effort constant et croissant est constaté depuis quelques années pour favoriser les prises en charges financières au titre des Etudes promotionnelles

Sur le total des prises en charges, on note une augmentation conséquente du nombre de dossiers accordés : 29 dossiers supplémentaires dont +9 entrées en scolarité en 2022 soit au total 79 entrants contre 70 en 2021.

A noter des variations du taux d'entrants 2022 par rapport au prévisionnel et en lien avec les réussites aux épreuves et la GPMC du CHU telles que :

- Baisse sur le nombre de prises en charge scolarité PUER (-3) et IPA (-2) par rapport à 2021,
- Augmentation sur le nombre de prises en charge scolarité : +10 pour les IDE et + 2 IFCS et + Préparateur en pharmacie par rapport à 2021.

Cette évolution se traduit de fait par une augmentation du budget dédié (+ 500 000 euros de plus par rapport à 2021).

## II - BILAN DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Répartition des prises en charge sur les dispositifs individuels par filière 2022					
Secteur professionnel	Bilan de compétences sur temps de temps de travail Type 7	Bilan de compétences sur temps personnel Type 7 *	Congés formation professionnelle Type 6	VAE	Total
Administratif	3	8	2	1	14
Soignant	1	44	32	1	78
Educatif et social	1	0	1	1	3
Médico-Technique	1	10	6	1	18
Technique	2	6	9	5	22
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>50</b>	<b>9</b>	<b>135</b>

Rappel : Les demandes sont examinées par l'ANFH qui arbitre en fonction de ses propres critères.

Sur le total du dispositif on note une baisse des dossiers accordés avec des variables telles que :

- Baisse sur le nombre de prises en charge au bénéfice du Bilan de Compétence sur le temps de travail : 5 (8 dossiers accordés en 2022 et 134 en 2021) et du nombre de prises en charge au bénéfice du CFP : -14 (50 dossiers accordés en 2022 et 64 en 2021)
- Légère augmentation +5 du BC sur temps personnel (68 dossiers accordés en 2022 et 62 en 2021)
- Stabilité du nombre des prises en charge au bénéfice de la VAE

### III - BILAN FORMATION PNM

Dépenses réalisées plan de formation 2022 personnel non médical				
Filière	Enseignement	Déplacement	Traitement	Dépenses Plan Formation 2021
Administratif	293581€	11436€	130430€	435447€
Soignant	1391468€	72058€	1099116€	2562642€
Educatif et social	16975€	348€	9538€	26861€
Médico-Technique	129472€	11607€	72805€	213884€
Technique	546502€	10090€	374028€	30620€
<b>Total</b>	<b>2 377 998 €</b>	<b>105 539 €</b>	<b>1 685 917 €</b>	<b>4 169 454 €</b>

Au total les dépenses sur le plan de formation 2022 augmentent par rapport à 2021 de 14% (+500 000 €) l'effort formation est toujours important d'une année à l'autre (sauf la diminution observée en 2020 en lien avec la déprogrammation sur la période de confinement et de crise sanitaire)

Pour chaque filière, les dépenses en formation les plus marquantes sont :

- la filière soignante reste en tête pour avoir bénéficié de formation de 11% (mais stable par rapport à 2021),
- En 2022, la hausse est plus marquée est constatée sur la filière technique de 53% par rapport à 2021.

Il s'agit de dépenses en lien avec des formations suivies répondant à des formations réglementaires et obligatoires pour le poste occupé, ou en lien avec des besoins d'approfondissement sur des compétences indispensables (nouveaux projets, nouveaux équipements ou activités)

A noter que les dépenses des frais de déplacement, hébergement ont fortement augmentées (+ 50%) par rapport à 2021 en lien avec le suivi de formations externes et congrès (type de formation les plus onéreuses).



Dépenses réalisées plan de formation 2022 personnel non médical		
Filière	Nombre agents ayant suivi au minimum une formation	Nombre de jours réalisé formation
Administratif	767	1 839
Soignant	5 015	12 040
Educatif et social	86	143
Médico-Technique	551	956
Technique	1 215	3 790
<b>Total</b>	<b>7634</b>	<b>18768</b>

On observe une progression du nombre de jour réalisés de formation en 2022 (18%) par rapport à 2021 pour toutes les filières :

- technique (+56%).
- Soignante (+13 %)
- Administratif (+11%)
- Educatif et social (+8%)
- médico-technique (-7 %)

Cette augmentation est en lien avec certaines formations de durée relativement longues parfois réglementées tel que les préparations au concours et les formation d'adaptation à l'emploi notamment pour la filière technique.

De plus, l'activité et le taux de participation reprennent un rythme plus normal à distance de la période COVID.

En effet, il y a + 9 % du nombre d'agent ayant suivi au minimum une formation par rapport à 2021. La progression est particulièrement marquée sur les formations filière administrative ( +24%) et filière médico technique ( +23%), ce qui confirme le lien avec l'accompagnement aux épreuves de concours internes, externes de ces filières et les formations d'adaptation à l'emploi sur le poste .



Ventilation par Thèmes du plan de formation 2022		
Thème formation rapport annuel	Total départs	Total jours
SOINS	4 003	4 800
INFORMATIQUE METIER LOGICIEL BUREAUTIQUE	4 223	2 163
QUALITE-GESTION DES RISQUES	944	253
CONDITIONS DE TRAVAIL-PREVENTION	5 205	2 052
HYGIENE	248	172
MANAGEMENT	450	605
JOURNEES - CONGRES	375	583
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	437	1 271
ADAPTATION A L'EMPLOI	563	1 859
GESTION/ADMINISTRATION/FINANCE/REGLEMENTATION	484	676
PEDAGOGIE / TUTORAT	240	701
PREPARATION AUX CONCOURS - EXAMENS	417	1 020
TRAVAUX/MAINTENANCE/LOGISTIQUE/BIOMEDICAL	349	133
FORMATIONS DIPLOMANTE (DU DIU...)	179	1 731
PSYCHO SOCIO EDUCATIF	150	263
V . A . E	1	2
COMMUNICATION	257	471
<b>Total général</b>	<b>18 525</b>	<b>18 755</b>



En 2022, la tendance globale à la baisse pour le taux des départ sur ce tableau avec - 40% de départ en formation par rapport à 2021 avec en revanche une augmentation du nombre de jours de + 36% (par rapport à 2021)

Les grands Thèmes parcourus et les formations réalisées sur le plan de formation 2022 sont en lien avec les orientations nationales, la politique institutionnelle et les différents projets de Pôles.

Par ordre de classement des départs marquants sur certaines thématiques et en comparaison avec 2021 :

- +39% Pédagogie /tutorat
- +184 % Journées et congrès
- +10% Développement personnel

L'augmentation importante du nombre total de jour pour formation cible en particulier :

- +130 % Journées et congrès
- +169% Adaptation à l'emploi (AMA/TH/TSH )
- +61% Gestion/administration/finance/règlementation
- + 14% Conditions de travail/prévention ( en lien avec le projet social et condition de travail ...) mais aussi avec la plan sécurité et anti malveillance, le plan prévention amiante... et les formations réglementaires et sécuritaires pour les secteurs techniques et ouvriers
- +13% les soins ( objectifs de développement de compétence, d'amélioration de la pec des patient, ...)
- +13% les outils informatiques (logiciel métier et bureautique)

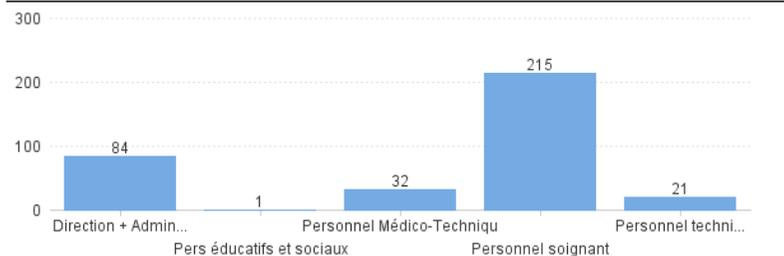


### Ventilation des départs par thème et secteur professionnel réalisé plan de formation 2022

Libellé Thème/Public filière	Administratif	Médico technique	Socio-éducatif	Soins	Technique	Total général
SOINS	37	167	20	2131	212	2567
INFORMATIQUE METIER LOGICIEL BUREAUTIQUE	197	105	6	1566	247	2121
QUALITE-GESTION DES RISQUES	16	57	2	446	128	649
CONDITIONS DE TRAVAIL-PREVENTION	340	406	32	2235	832	3845
HYGIENE	0	6	0	232	5	243
MANAGEMENT	46	0	19	115	109	289
JOURNEES - CONGRES	26	28	12	260	23	349
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	79	28	2	283	40	432
ADAPTATION A L'EMPLOI	41	1	0	207	222	471
GESTION/ADMINISTRATION/FINANCE/ REGLEMENTATION	142	35	0	232	63	472
PEDAGOGIE / TUTORAT	7	22	1	196	13	239
PREPARATION AUX CONCOURS - EXAMENS	84	32	1	215	21	353
TRAVAUX/MAINTENANCE/LOGISTIQUE/BIO MEDICAL	11	37	2	199	96	345
FORMATIONS DIPLOMAN TES (DU DIU...)	8	3	1	147	12	171
SECTEUR SOCIAL	4	1	29	91	1	126
V. A. E	0	0	0	1	0	1
COMMUNICATION	72	12	4		19	107
<b>Total général</b>	<b>1 110</b>	<b>940</b>	<b>131</b>	<b>8 556</b>	<b>2 043</b>	<b>12 780</b>

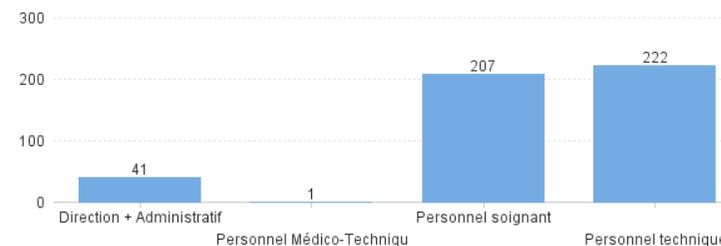
## DÉPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR CERTAINS THEMES

### PREPARATION AUX CONCOURS - EXAMENS



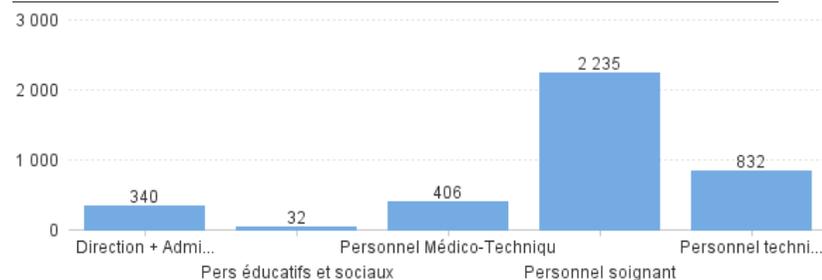
Le CHU est engagé dans l'accompagnement, l'évolution de carrière. Il répond en proposant des parcours de formations de préparation aux concours et/ou examens ( filière soin, administrative et technique ). En tête pour 2022 et depuis quelques années : la filière soignante et ensuite filière administrative. Ces variations sont en lien avec les concours internes et externes proposés sur le CHU

### ADAPTATION A L'EMPLOI



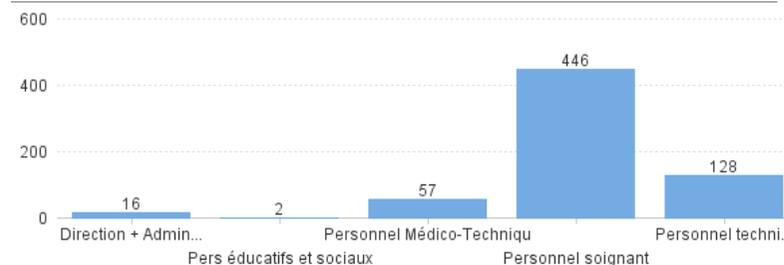
On note un effort constant sur les dispositifs de professionnalisation et /ou parcours d'adaptation à l'emploi sur l'ensemble des filières , notamment les soins et techniques en hausse en 2022 par rapport à 2020 , Ces variations sont en lien avec les réussites aux concours internes sur le CHU et des dispositifs d'accompagnement et de formation sur des secteurs de soins

### CONDITIONS DE TRAVAIL-PREVENTION



Ce thème regroupe en majorité les formations sur la prévention et la gestion : de l'agressivité /violence, ( plan anti malveillance) la manutention et les Troubles Musculo-squelettiques , la sécurité incendie...Les thématiques concernent toutes les filières . En 2022 une baisse s'observe par rapport à 2021 sur toutes les filières et en particulier sur la filière soignante et technique.

### QUALITE-GESTION DES RISQUES



On note en 2022 une baisse par rapport à 2021 sur cette thématique sur toutes les filières. La thématique est plus particulièrement suivie chez les soignants, les techniques et les médico techniques . Pour rappel en 2020 , une forte augmentation avait été observée du fait du développement des actions de formations de gestion des risques pour répondre aux enjeux sanitaires.

## DÉPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR LES FORMATIONS DIPLOMANTES

Formations diplômantes	Total départs	Total jours	Total départs	Total jours
	2021	2021	2022	2022
DU	148	985	140	1228
MASTER	24	597	15	380
<b>Total général</b>	<b>172</b>	<b>1582</b>	<b>155</b>	<b>1608</b>

L'effort financier de prise en charge de formations universitaires reste important chaque année

On observe cependant au regard des demandes une légère baisse pour les MASTER par rapport à 2021 et pour les DU (-5%)

En revanche, il y a une augmentation significative de la durée pour des Diplômes Universitaires (+25%).

Les critères d'arbitrage se basent sur la pertinence des demandes en lien avec les besoins institutionnels et l'évaluation du réinvestissement de ces formations universitaires sur le terrain.

Les deux publics ayant obtenu une augmentation du nombre d'accords en 2022 : les soignants et les techniques.

## DÉPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR LE GENRE DE LA FORMATION

Genre de formation	Coût enseignement	Total agents formés
Formation Externe	401 595 €	724
Formation réalisée dans le service	11 466 €	4 195
Formation Intra	1 448 800 €	4 521
Formations réalisées en UI	576 553 €	9 084
<b>Total</b>	<b>2 438 414 €</b>	<b>18 524</b>

Constante pluriannuelle : environ 50% du coût de l'enseignement est attribué aux formations INTRA ou UI car il s'agit de formations de groupe donc ciblant plus de participants et moins onéreuses.

-Le nombre d'agents ayant suivi une formation réalisée en interne dans le service est en baisse par rapport à 2021 et 2020 (années où les formations en internes avaient été fortement développées pour répondre aux besoins du terrain en période de crise sanitaire et qui correspond à l'effort "formations déclarées et suivies en interne". Pour rappel : en forte augmentation en 2021 (+62%), cet indicateur était déjà en hausse de (+82%) en 2020 contre (65%) en 2018.

-Les secteurs doivent continuer à se mobiliser dans l'effort formation au sein des services et dans l'amélioration de la traçabilité. Ce taux est intégré au bilan d'activité formation.

-Le nombre d'agents formés en UI est à pondérer au regard de l'incidence des formations de format court et en e-learning qui génèrent un grand nombre de formés. Exemple : les fondamentaux, je suis télétravailleur, gestion du linge, tri déchets de soins, magh2 et Orbis.

- Au global : on peut constater que le nombre de départ en formation est en baisse (-2542 nombres de départ) par rapport à 2021.

## DÉPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR LE FORMATIONS LOGICIELS

Bilan formations logiciels	Nbre agents 2022	Nbre agents 2021
Logiciels bureautiques-multimédia	1 106	749
Formations MIPIH (AGIRH/EMAGH 2)	27	12
Déploiement logiciels DSIO (Orbis, Chimio...)	1 424	3 394
Divers logiciels métiers	197	1 423
<b>Divers logiciels métiers</b>	<b>2 754</b>	<b>5 578</b>

En 2022 : on constate une baisse significative globale ( -50%) de participation aux Formations informatiques telles que:

- "Divers logiciels métiers" par rapport à 2021 (-85%)
- et dans le déploiement de logiciel DSIO (-58%) .

Il faut préciser que les 2 années précédentes ces formations ont été largement suivies par un grand nombre d'agents pour répondre à des besoins d'adaptation à l'emploi sur des logiciels métiers ( notamment ORBIS) . Le besoin était donc moins important en 2022.

En revanche, une augmentation est observée pour les formations "Logiciels bureautiques-multimédia"(+47%)

## DEPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR LE PARCOURS FONDAMENTAUX ET E-LEARNING

Nombre de départs par modules sur le parcours des fondamentaux		
Intitulé formation	2022	2021
<b>En présentiel</b>		
Prise en charge Urgence vitale adulte	417	352
Gestes d'urgences sur site	-	-
<b>En e-learning</b>		
Sécurité transfusionnelle	-	-
Hygiène	348	616
Identification du patient	405	669
Circuit du médicament	165	321
Sécurité électrique	407	1 022
Sécurité incendie	738	1 245
Droit du patient	244	583
Sécurité des personnes et biens	498	979
Bonnes pratiques prélèvements	197	359
<b>Total</b>	<b>3 419</b>	<b>6 146</b>

Les tendances sur les fondamentaux sont à la baisse de -50% par rapport à 2021. Pour rappel ces modalités d'apprentissage en distanciel ont été privilégiées pour déployer des actions ciblées sur des savoirs procéduraux indispensables dans la prise en charge des patients, sur l'organisation de travail ou la prévention des risques.

Le parcours des fondamentaux est un parcours préconisé sur 4 ans. Il ensuite réactualisé par des experts avant d'être proposé pour un nouveau cycle auprès des professionnels.

Les thématiques plus fréquemment suivies sont : Sécurité incendie et électrique puis sécurité des biens et des personnes

Concernant les fondamentaux en présentiel, légère augmentation du suivi de "Prise en charge Urgence vitale adulte" (+18%) .

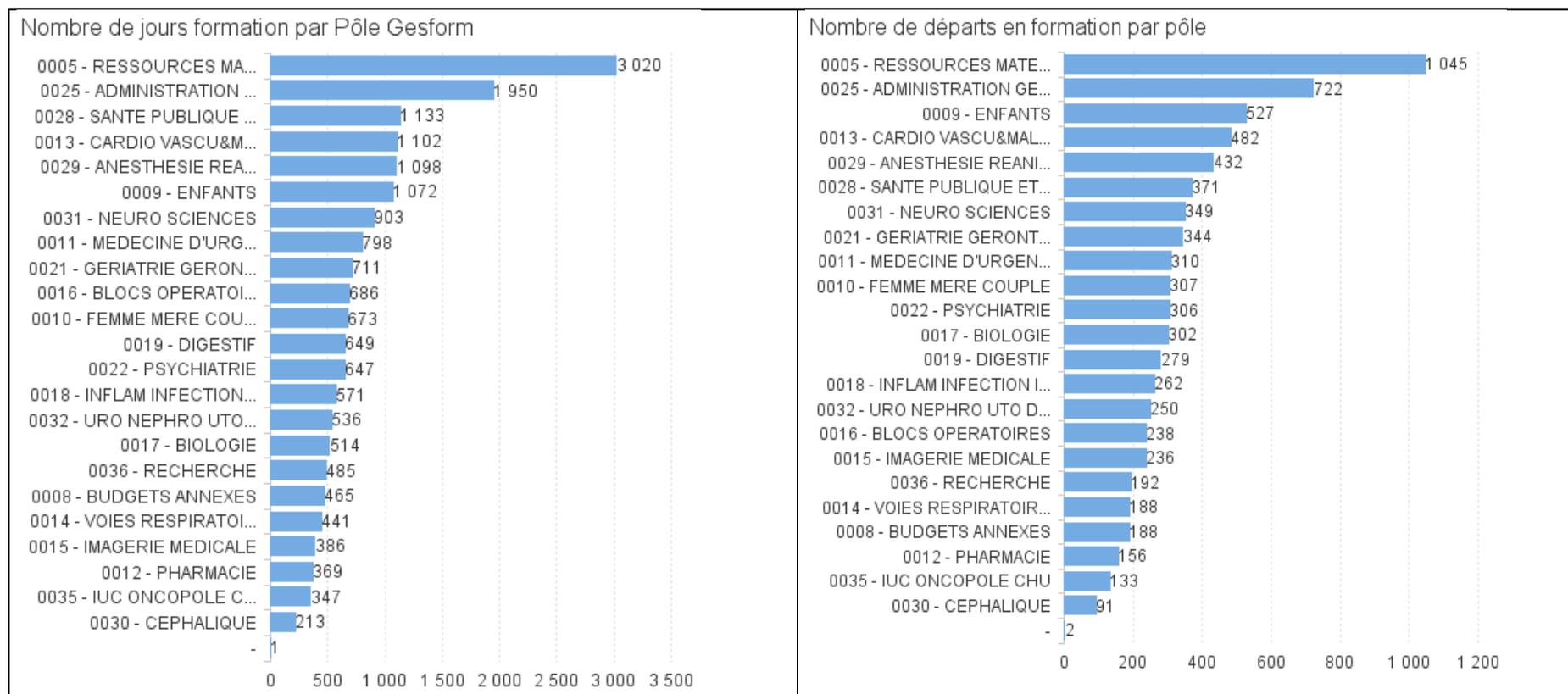


Autres types de formation en e-learning	Nombre de suivis 2022	Nombre de suivis 2021
E-learning langues étrangères	37	57
Formation spécifiques pôle ou service	4 683	627
Formation e-learning + présentiel	113	1 754
<b>Total</b>	<b>4 833</b>	<b>2 438</b>

Concernant les formations sous un format distanciel ou mixte on observe :

- une forte augmentation de participation aux formations e-learning notamment "spécifiques au service" (+80%)
- une baisse sur les formations mixtes ( Formation e-learning + présentiel) de - 90% car la majorité des professionnels ont suivi ces programmes les années précédentes.

## IV - FORMATION PUBLIC NON MÉDICAL PAR PÔLE



Le nombre de jours de formation et de départs sont en lien : on constate une hausse par rapport à 2021 et 2020 sur les Pôles Ressources matérielles et l'Administration générale. Les autres pôles sont en diminution en cohérence avec la baisse générale du nombre de jours formation constatés sur 2022, le trio en tête par le nombre de départ est le pôle ressources matérielles, administration et le pôle Enfants en lien avec les effectifs les plus importants.

## V - BILAN DE FORMATION MEDICALE

Réalisé plan de formation personnel médical		
Enveloppe 0,4%	Nombre de médecins qui ont suivi un ou plusieurs programmes	Coût formation (enseignement)
FORMATION DPC	33	17 479 €
FORMATION HORS DPC	461	215 064 €
<b>Total</b>	<b>494</b>	<b>232 543 €</b>

Réalisé NB médecin ventilé par thème formation et enveloppe 2022		
	Thème Formation	TOTAL 2022
<b>Enveloppe 0,4 %</b>	Diplômant - Universitaire	116
	Journées Congrès Séminaire	153
	Formations	187
<b>Enveloppe 0,1%</b>	Formations	27
	Mobilité ou Immersion	6
	Formations	12
<b>Crédits spécifiques</b>	Journées Congrès Séminaire	13
	Formations bureautique	4
	Formation log métiers	196
<b>Enveloppe transversale</b>	Autres formations	7
	<b>Total</b>	<b>721</b>

POUR RAPPEL : Les modalités de Financement Développement Professionnel Continu Médical ( DPCM) :



la Cotisation : Enveloppe ANFH à la hauteur de 0.4% = Finance des programmes de PAP et par mesure transitoire des programmes non PAP  
la Ventilation de l'enveloppe basée sur : le nombre d'ETP / Pôle et tient compte des abondements de l'Industrie pharmaceutique.

#### Sur l'enveloppe du 0,4

On observe une **augmentation du nombre de départs en formation par rapport à 2021: +35% en 2022.**

En revanche, il y a une **légère baisse du nombre de médecins ( 33 médecins) qui ont suivi un ou plusieurs programmes PAP** dont la plus part sont des programmes portés par des ODPC externes au CHU ( 38 en 2021, 28 médecins en 2020, 42 médecins en 2019 contre 68 médecins en 2018 et 167 en 2017 )

On observe également une forte augmentation ( +50%) par rapport à 2021 du nombre de médecins (461) qui ont suivi un ou plusieurs programmes HORS DPC .

La totalité de ce budget a été pris en charge par l'ANFH. On constate de fait une hausse des dépenses de 26 points par rapport à 2021.

#### Sur l'enveloppe du 0.1% , du budget transversal CHU

Il y a toutes les formations qui regroupent :

- Formations pour personnel non assujetti à une obligation de DPC (non médecins recrutés sur grades médicaux, attachés à 30 et 40% non pris en charge par l'ANFH, médecins étrangers...),
- immersion, aide à la mobilité
- légère diminution des participations aux formations logiciels métier ( -16%) en 2022

### **Point clé :**

Par rapport à 2021 , on observe une **augmentation du total du nombre de médecins qui ont suivi une formation en 2022** ( 721 au lieu de 647 en 2021) qui correspond à une hausse de 11%.

## III : ANALYSE GLOBALE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Population étudiée : Année déclaration. Année = "2022"

Taille de l'échantillon : 801 réponses.



# SOMMAIRE



- Bilan annuel et évolution annuelle des AT/ATT
- Accident de trajet (ATT)
  - o Par pôle
  - o Par catégorie professionnelle
  - o Par tranche d'âge
  - o Evolution au cours des mois de l'année
  - o Par dangers
  - o « Circuit déplacement » en fonction du pôle
- Accident de travail (AT)
  - o Par pôle
  - o Par catégorie professionnelle
  - o Par tranche d'âge
  - o Evolution au cours des mois de l'année
  - o Par dangers
  - o Focus sur AT liés à la Manutention manuelle
  - o Focus sur AT liés à Equipement de travail
  - o Focus AT liés au Travail plain pied hauteur
  - o Focus sur AT liés aux RPS

Population étudiée : Annee\_declaration.Annee = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses



## Bilan et évolution annuelle AT/ATT (hors AES)

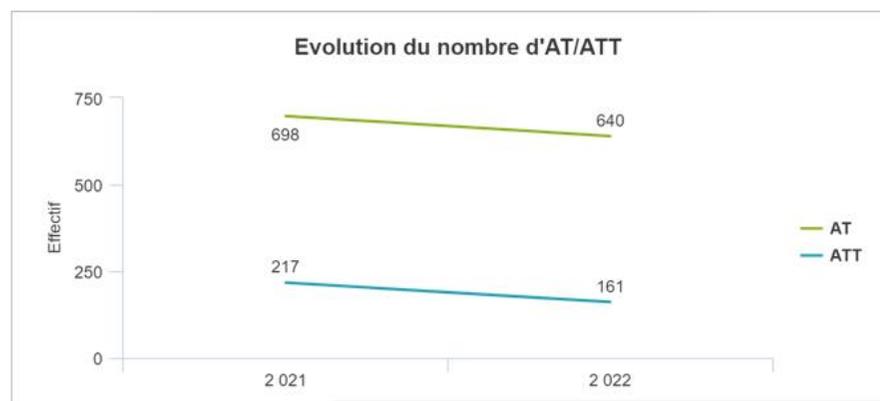


### Bilan CHUT sur l'année 2021

NATURE	ANNÉE DE DÉCLARATION	
	2021	2022
AT	698	640 (-8%)
ATT	217	161 (-26%)
<b>TOTAL</b>	<b>915</b>	<b>801 (-12%)</b>

↗ Variation >= 20%  
 ↘ 10% <= Variation < 20%  
 ↔ -10% <= Variation < 10%  
↘ -21% <= Variation < -10%  
 ↘ Variation < -21%

Population étudiée : Annee\_declaration.Annee parmi "2021;2022"



Population étudiée : Annee\_declaration.Annee parmi "2021;2022"

### Evolution du nombre d'AT/ATT avec ou sans Arrêt

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>AT</b>	<b>644</b>	<b>791</b> ↗	<b>822</b> ↔	<b>827</b> ↔	<b>898</b> ↔	<b>779</b> ↘	<b>698</b> ↘	<b>640</b> ↔
Sans Arrêt	376	346 ↔	342 ↔	361 ↔	399 ↗	271 ↘	258 ↔	261 ↔
Avec Arrêt	268	445 ↗	480 ↔	466 ↔	499 ↔	481 ↔	428 ↘	379 ↘
<b>ATT</b>	<b>163</b>	<b>181</b> ↗	<b>153</b> ↘	<b>166</b> ↔	<b>152</b> ↔	<b>132</b> ↘	<b>217</b> ↗	<b>161</b> ↘
Sans Arrêt	91	77 ↘	59 ↘	65 ↗	75 ↗	52 ↘	49 ↔	70 ↗
Avec Arrêt	72	104 ↗	94 ↔	101 ↔	77 ↘	72 ↔	165 ↗	91 ↘
<b>Total général</b>	<b>807</b>	<b>972</b> ↗	<b>975</b> ↔	<b>993</b> ↔	<b>1 050</b> ↔	<b>911</b> ↘	<b>915</b> ↔	<b>801</b> ↘

↗ Variation >= 20%  
 ↘ 10% <= Variation < 20%  
 ↔ -10% <= Variation < 10%  
 ↘ -20% <= Variation < -10%  
 ↘ Variation < -20%

Population étudiée : *Annee\_declaration*.Année = "2022"  
Taille de l'échantillon : 801 réponses

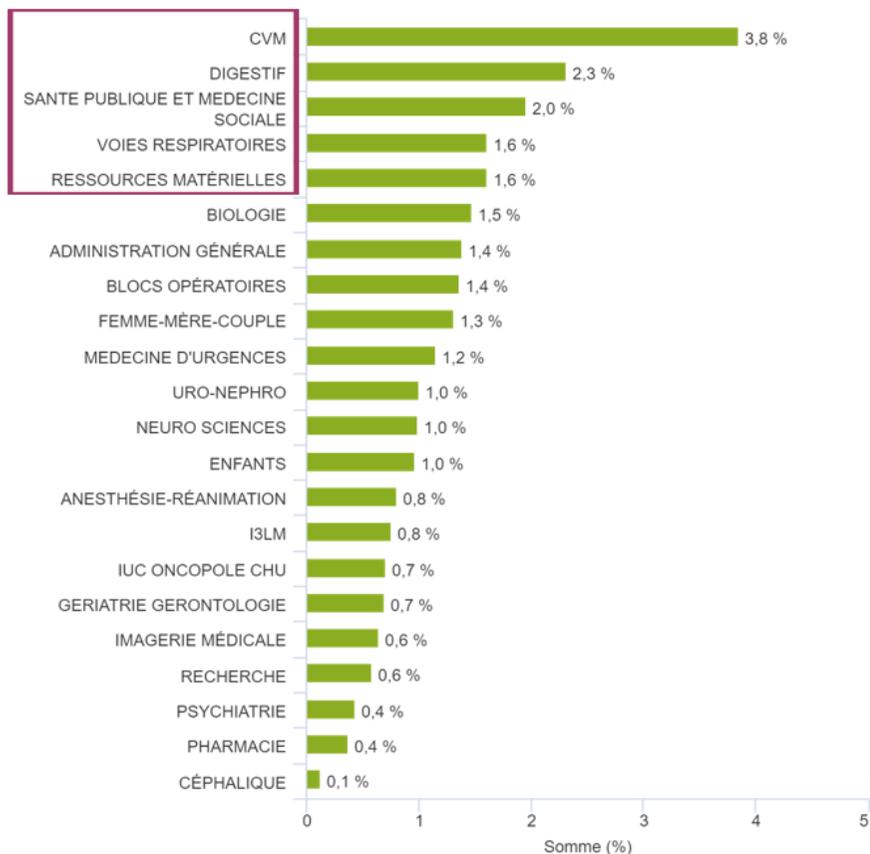


# Accident de trajet de manière globale, année 2022

## Répartition des ATT par pôle en 2022

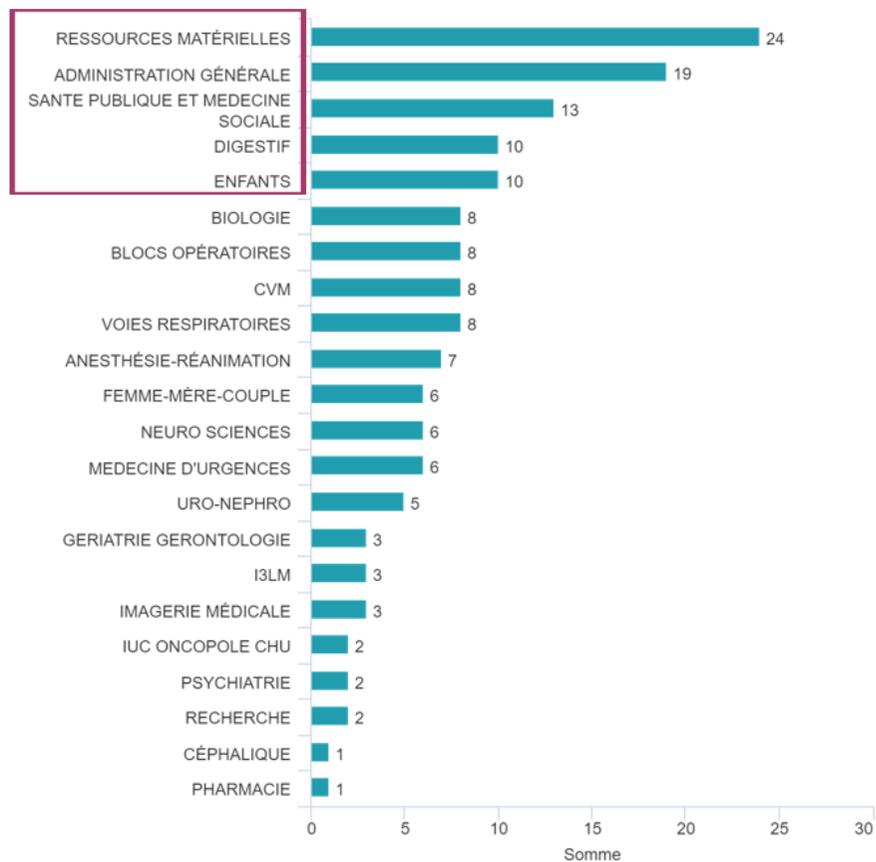
Ratio Nb d'ATT sur Effectif du Pôle

TOP 10 en % d'effectif



Nombre d'ATT par Pôle

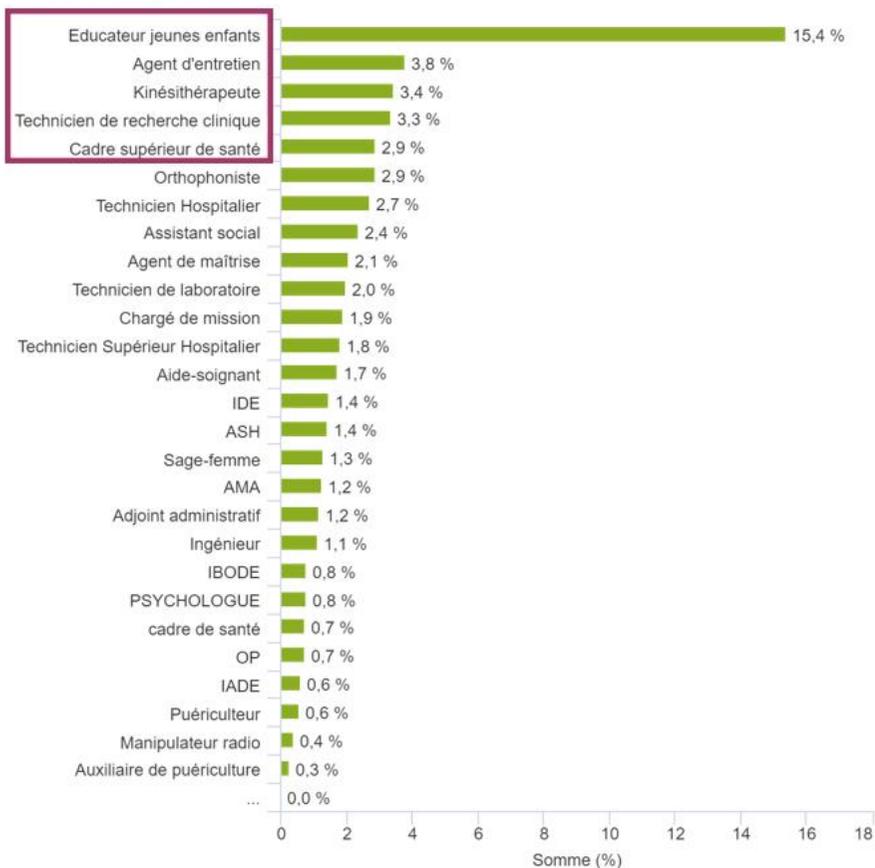
TOP 10 en Nombre



## ATT par catégorie professionnelle en 2022

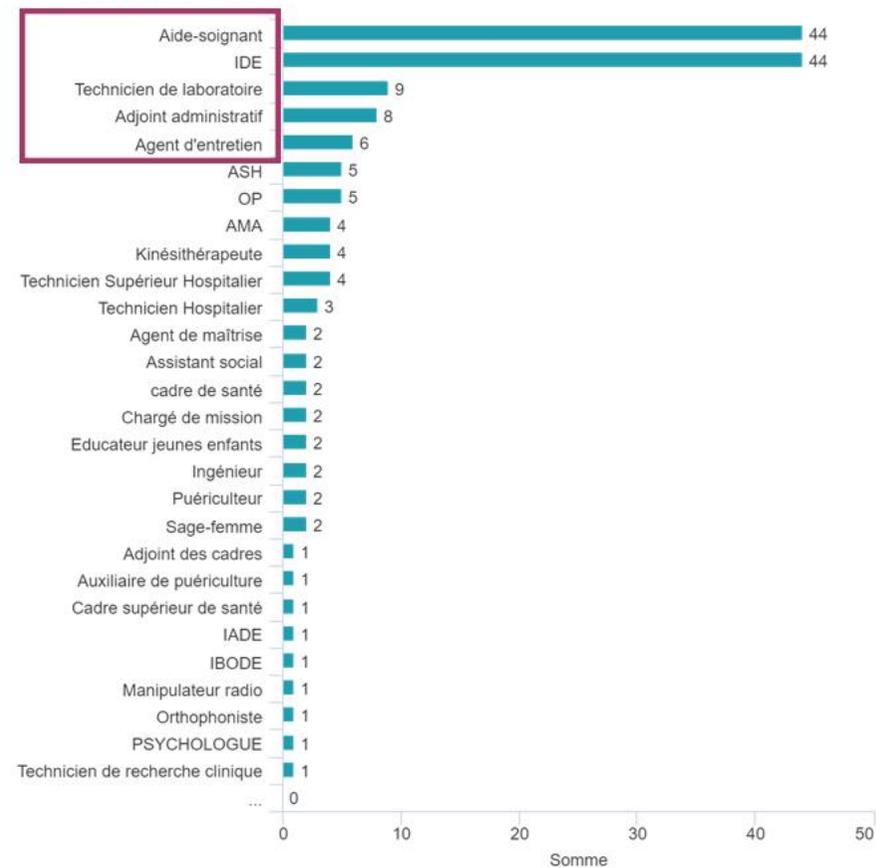
Ratio Nb d'ATT sur Effectif Catégorie professionnelle

TOP 5 en % d'effectif



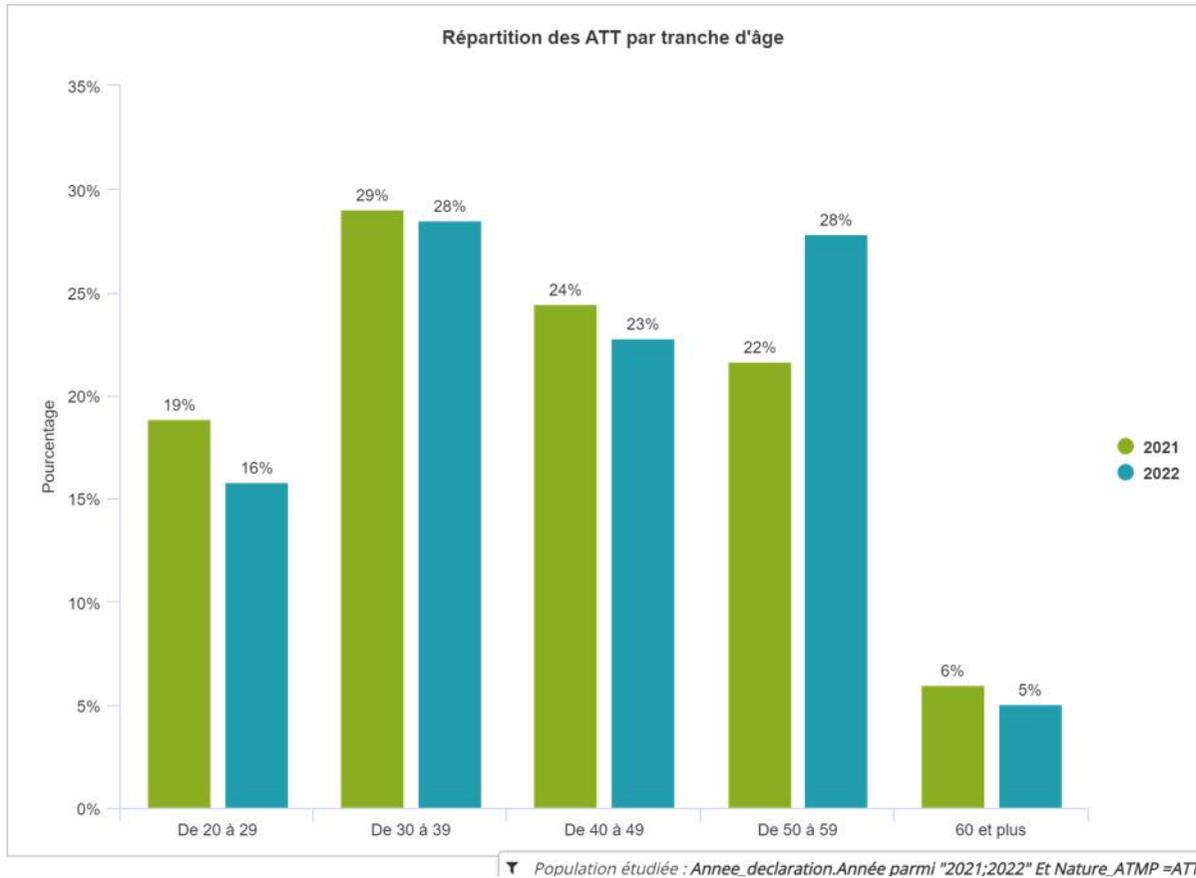
Nb d'ATT par catégorie professionnelle

TOP 5 en Nombre



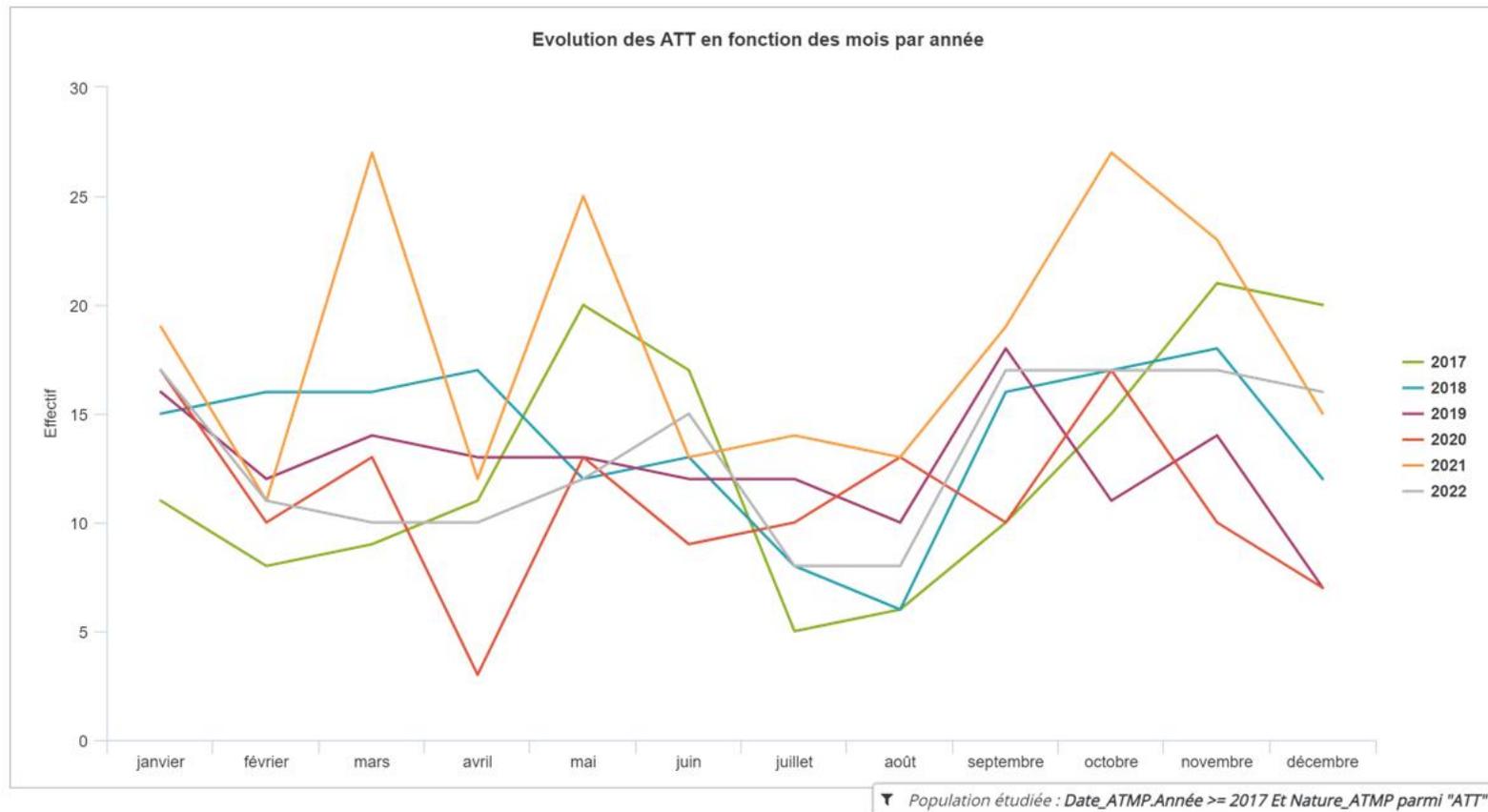
Population étudiée : Année\_declaration.Année = "2022"  
Taille de l'échantillon : 801 réponses

## ATT par âge



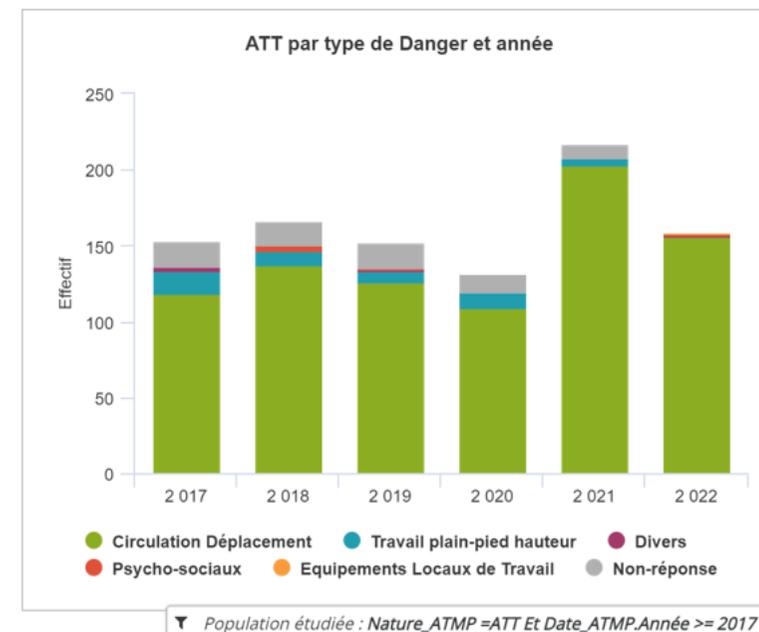
Population étudiée : *Annee\_declaration*.Année = "2022"  
Taille de l'échantillon : 801 réponses

## ATT en fonction du mois de l'année



Répartition des ATT par dangers et années

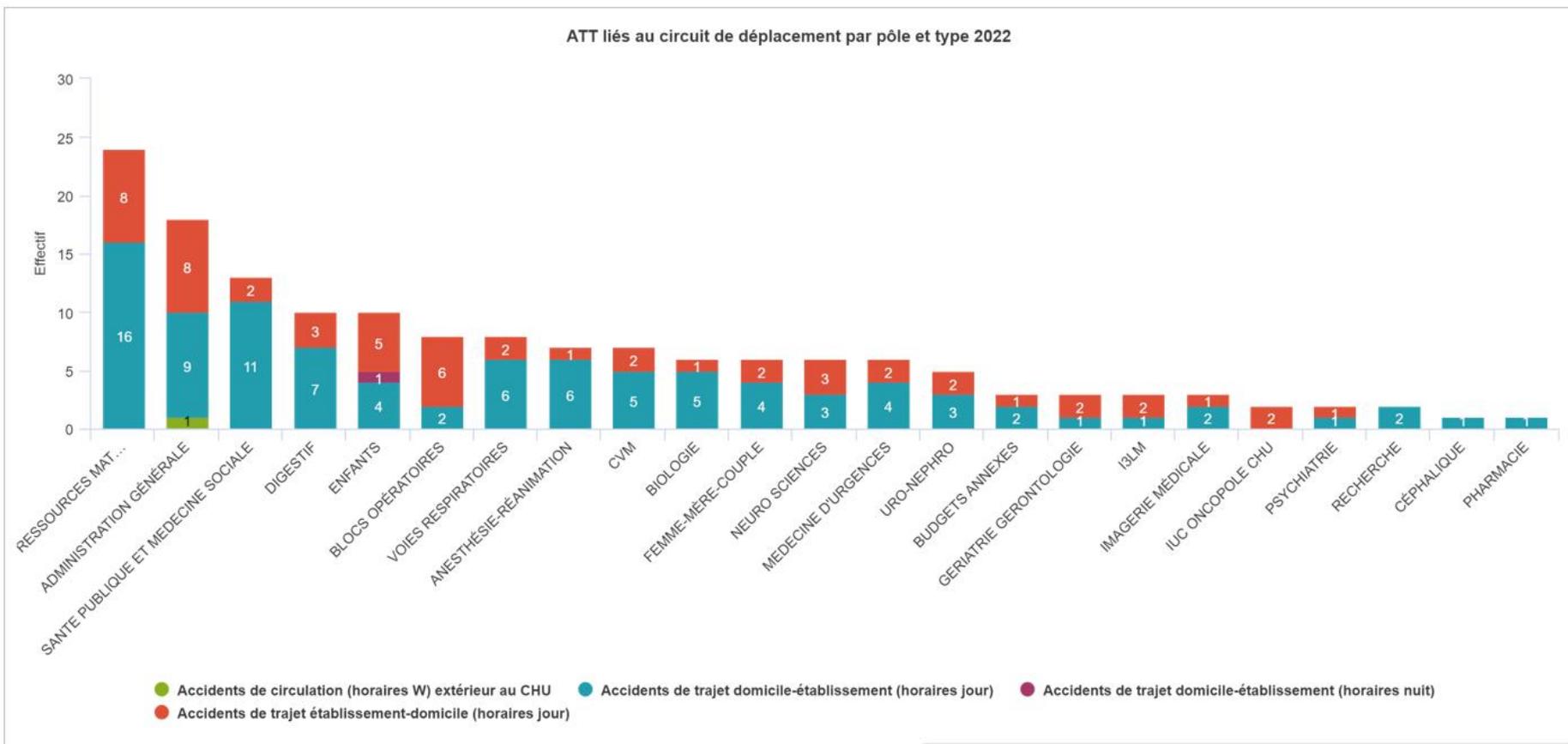
	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Circulation Déplacement</b>	<b>137</b>	<b>126</b>	<b>109</b>	<b>203</b>	<b>157</b>
Accidents de circulation (horaires W) extérieur au CHU	0	0	0	1	1
Accidents de circulation (horaires W) intérieur au CHU	0	0	0	0	0
Accidents de trajet domicile-établissement (horaires jour)	79	75	52	114	98
Accidents de trajet domicile-établissement (horaires nuit)	8	5	11	18	1
Accidents de trajet établissement-domicile (horaires jour)	44	40	35	59	57
Accidents de trajet établissement-domicile (horaires nuit)	6	6	11	10	0
<b>Divers</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Psycho Sociaux</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Agression	3	1	0	0	1
<b>Travail plain-pied hauteur</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Chute de plain Pied/Glissade	0	0	0	0	0
Chute de plain pied/glissade: escalier	1	3	1	0	0
Chute de plain pied/glissade: sol	6	3	7	1	0
Chute de plain pied/glissade: trottoir	3	1	2	2	0
Chute de plain pied/glissage : circulation	0	0	0	0	0
<b>Equipements Locaux de Travail</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Non renseigné</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>1</b>



Population étudiée : Année\_declaration.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses



## ATT "circuit déplacement" par pôle 2022



Population étudiée : Nature\_ATMP parmi "ATT" Et Dangers parmi "Circulation Déplacement"

Population étudiée : *Annee\_declaration*.Année = "2022"  
Taille de l'échantillon : 801 réponses

# Accident de travail (Hors AES) de manière globale, année 2022

Population étudiée : Annee\_declaration.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses

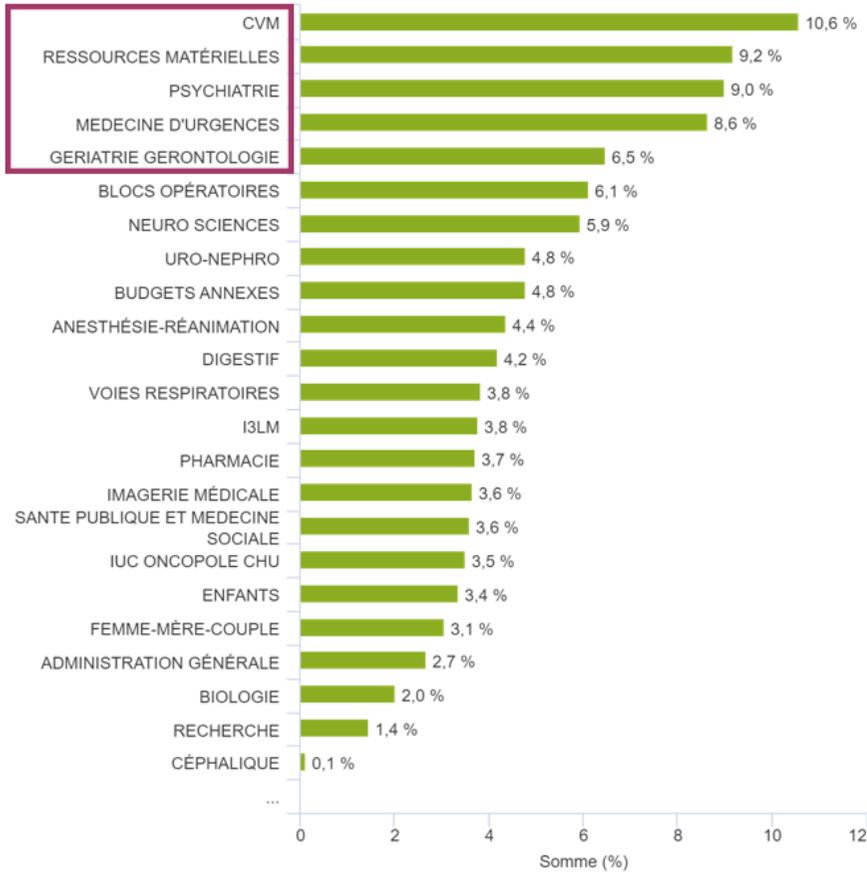


## Répartition des AT par pôle en 2022



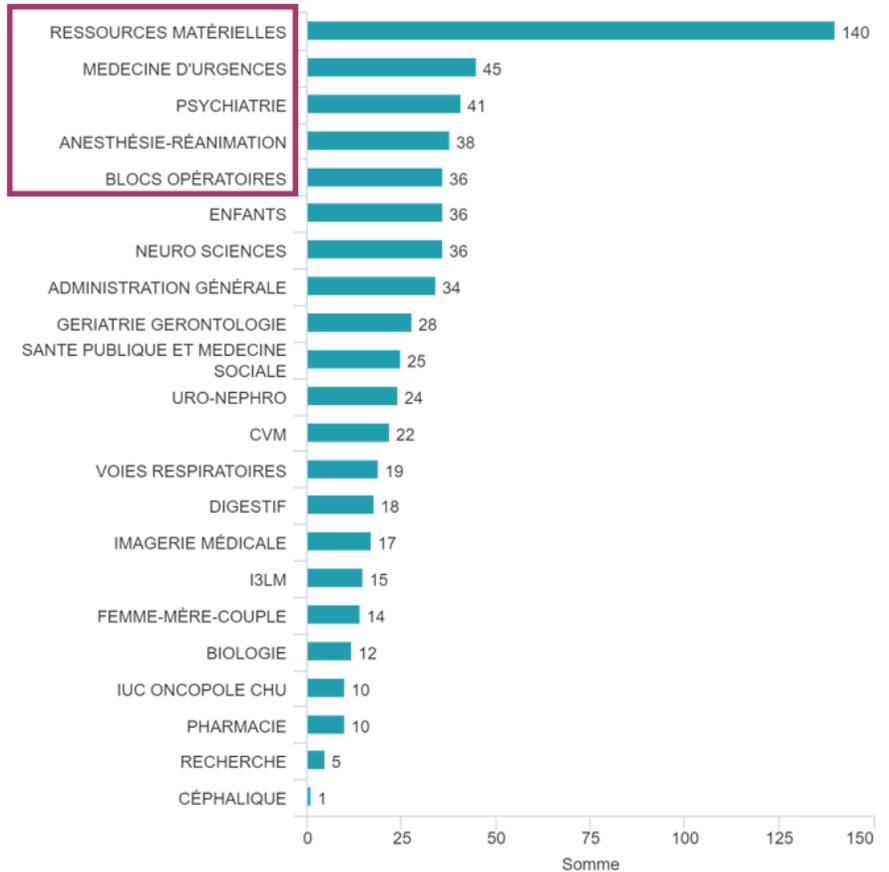
Ratio Nb d'AT sur Effectif du Pôle

TOP 5 en % d'effectif



Nombre d'AT par Pôle

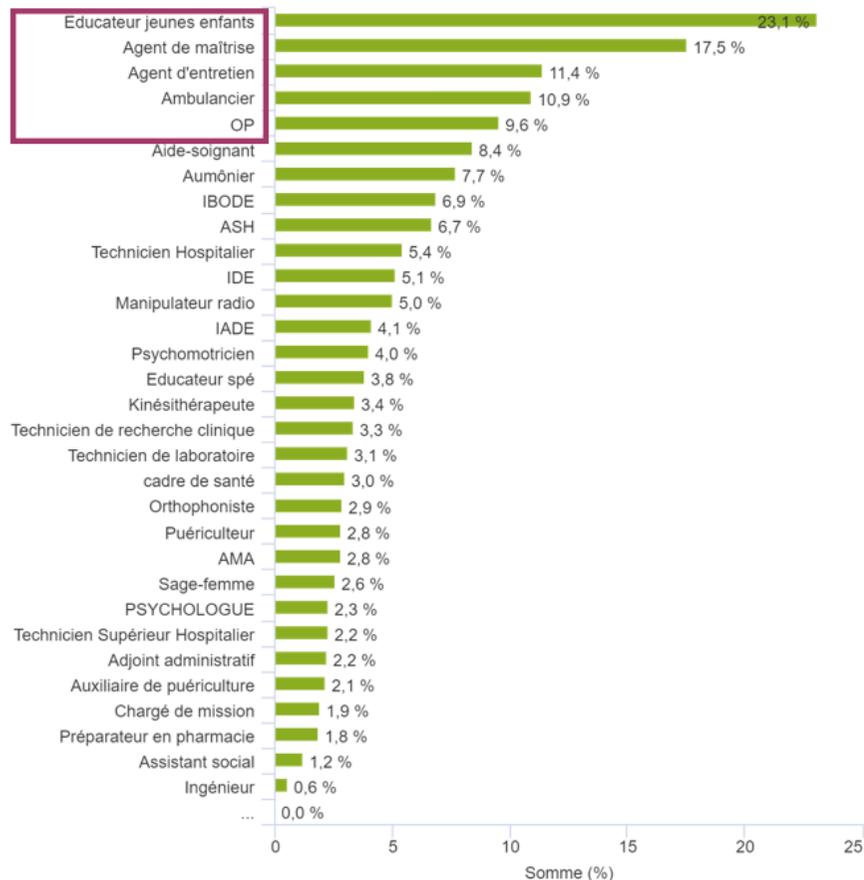
TOP 5 en Nombre



## AT par catégorie professionnelle en 2022

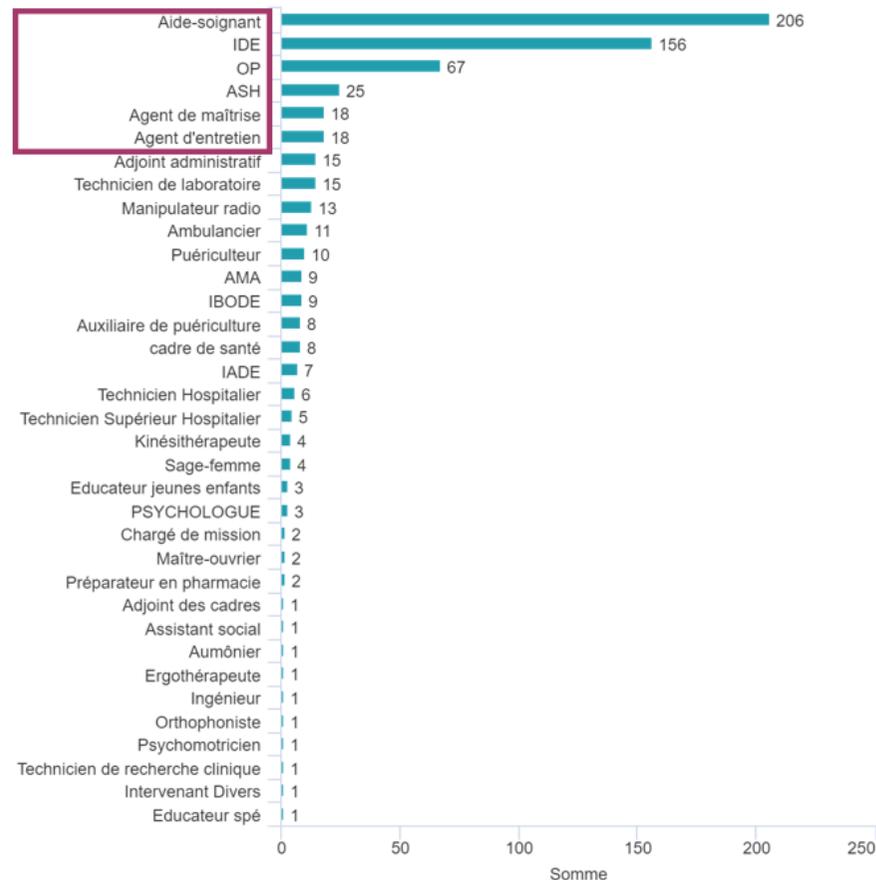
Ratio Nb d'AT sur Effectif Catégorie professionnelle

TOP 5 en % d'effectif

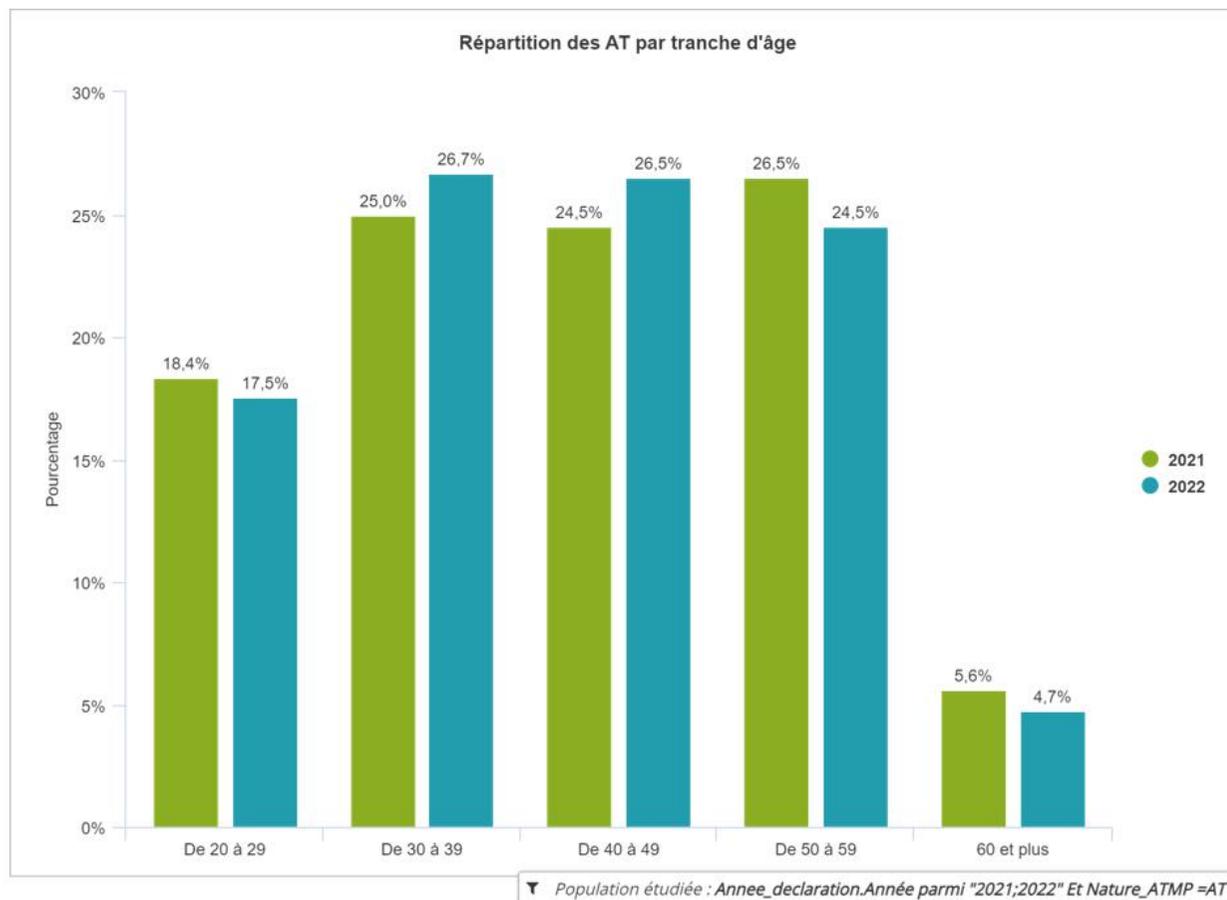


Nb d'ATT par catégorie professionnelle

TOP 5 en Nombre

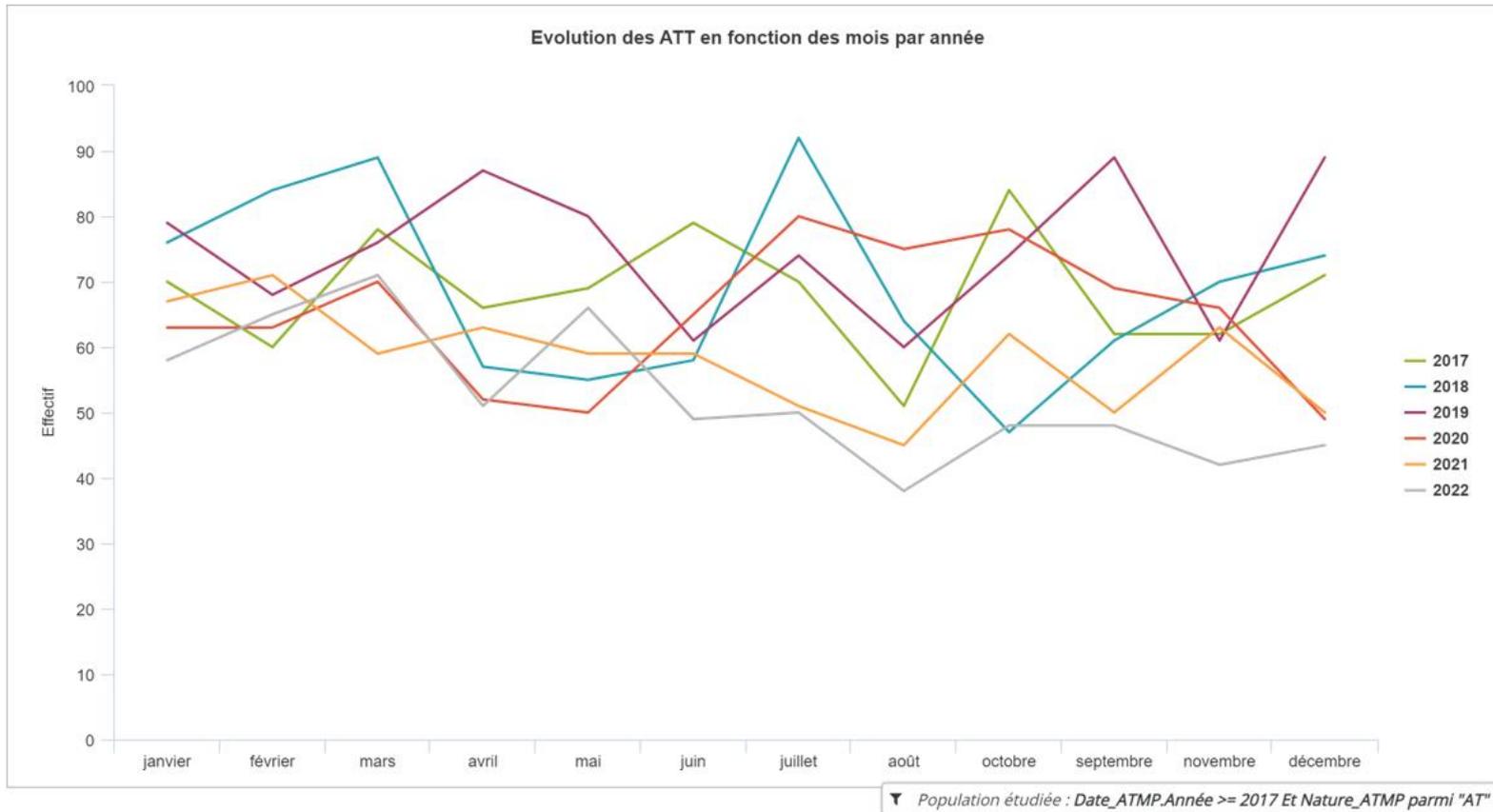


## AT par tranche d'âge

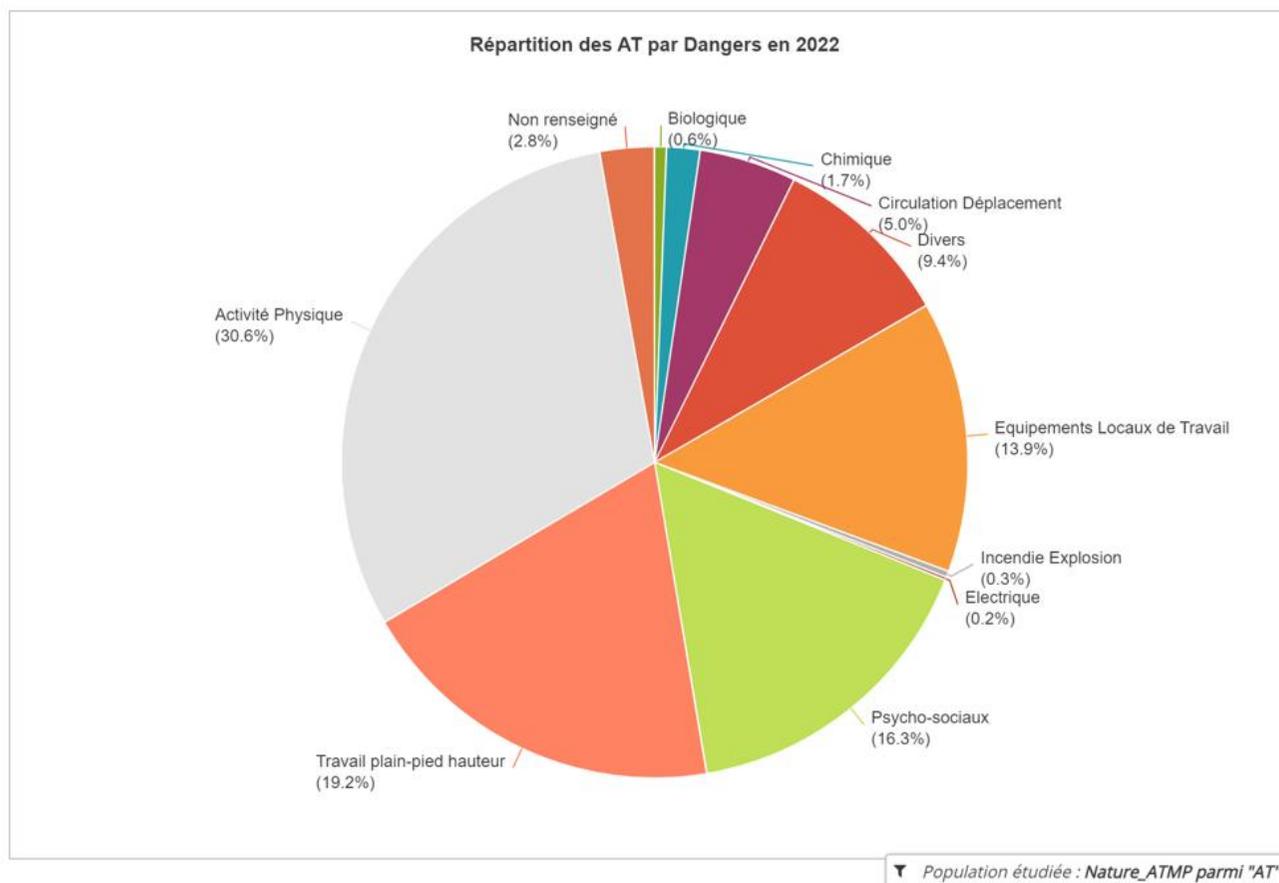


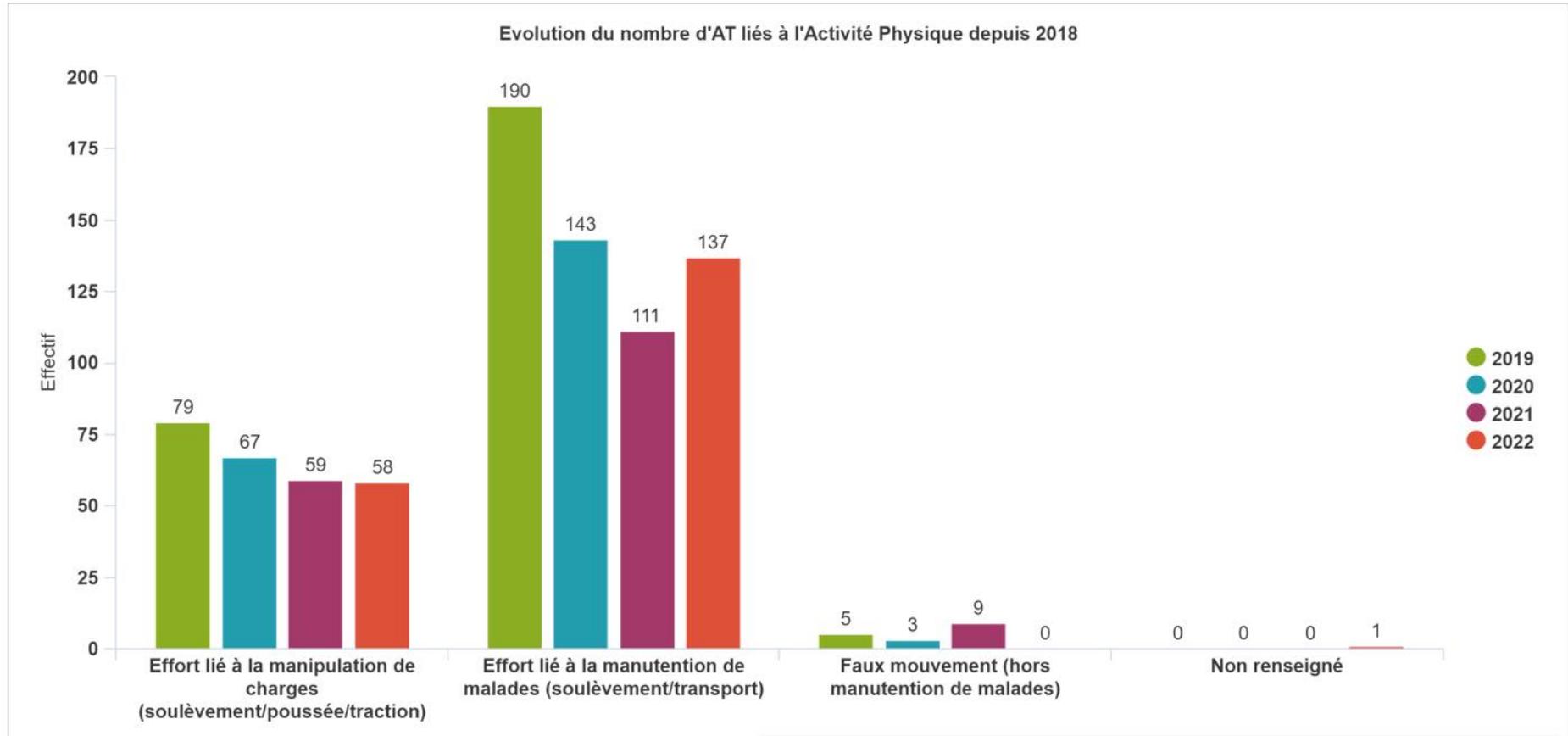
Population étudiée : *Annee\_declaration.Annee* = "2022"  
Taille de l'échantillon : 801 réponses

## AT en fonction du mois de l'année



## Répartition des AT par dangers en 2022

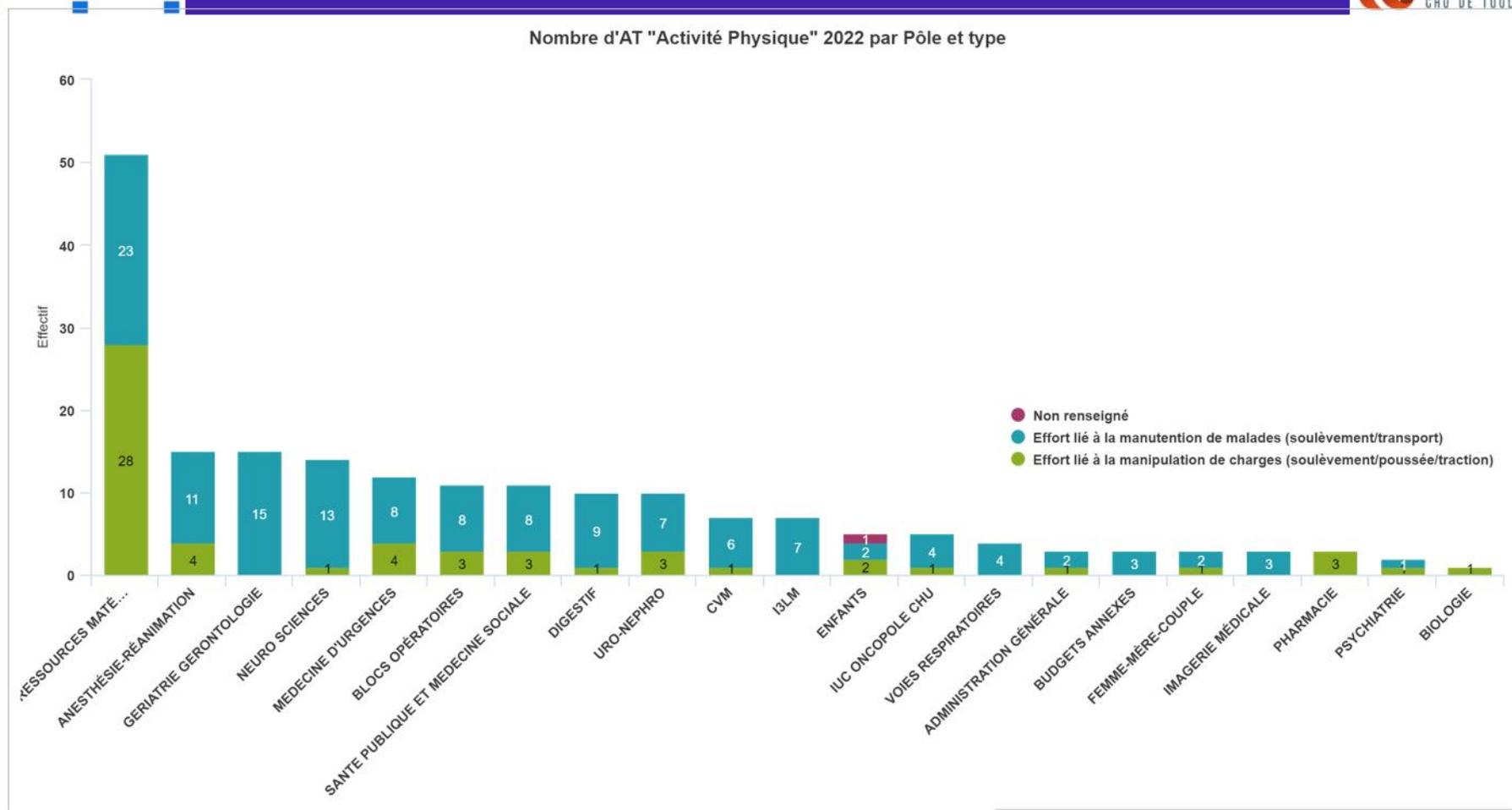




Population étudiée : Annee\_declaration.Année > 2018 Et Dangers parmi "Manutention Manuelle;Activité Physique"

Population étudiée : Année\_declaration.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses

## Focus AT liés à l'activité physique par pôle en 2022



Population étudiée : Nature\_ATMP parmi "AT" Et Dangers =Activité Physique

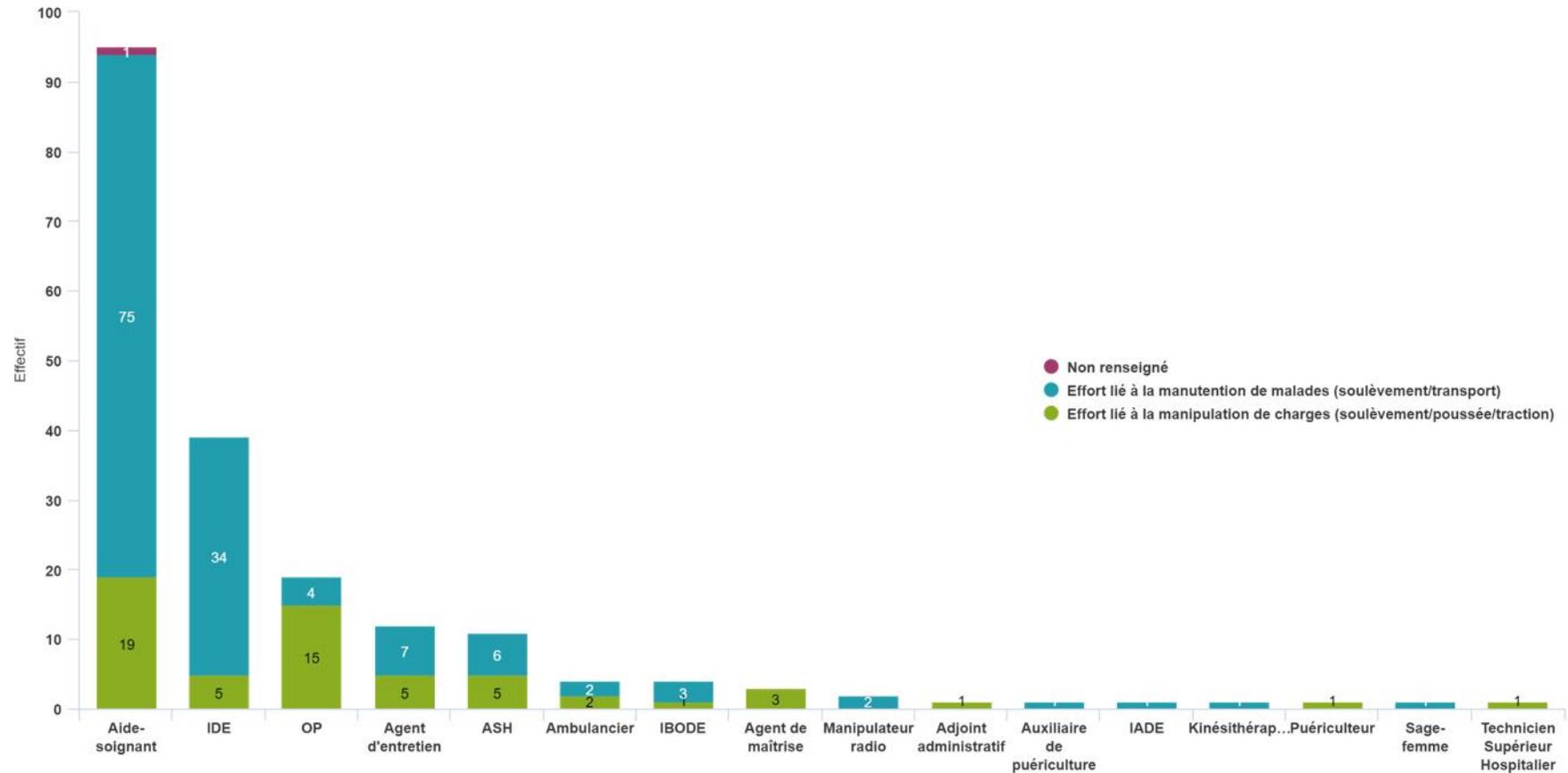
Population étudiée : *Annee\_declaration*.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses



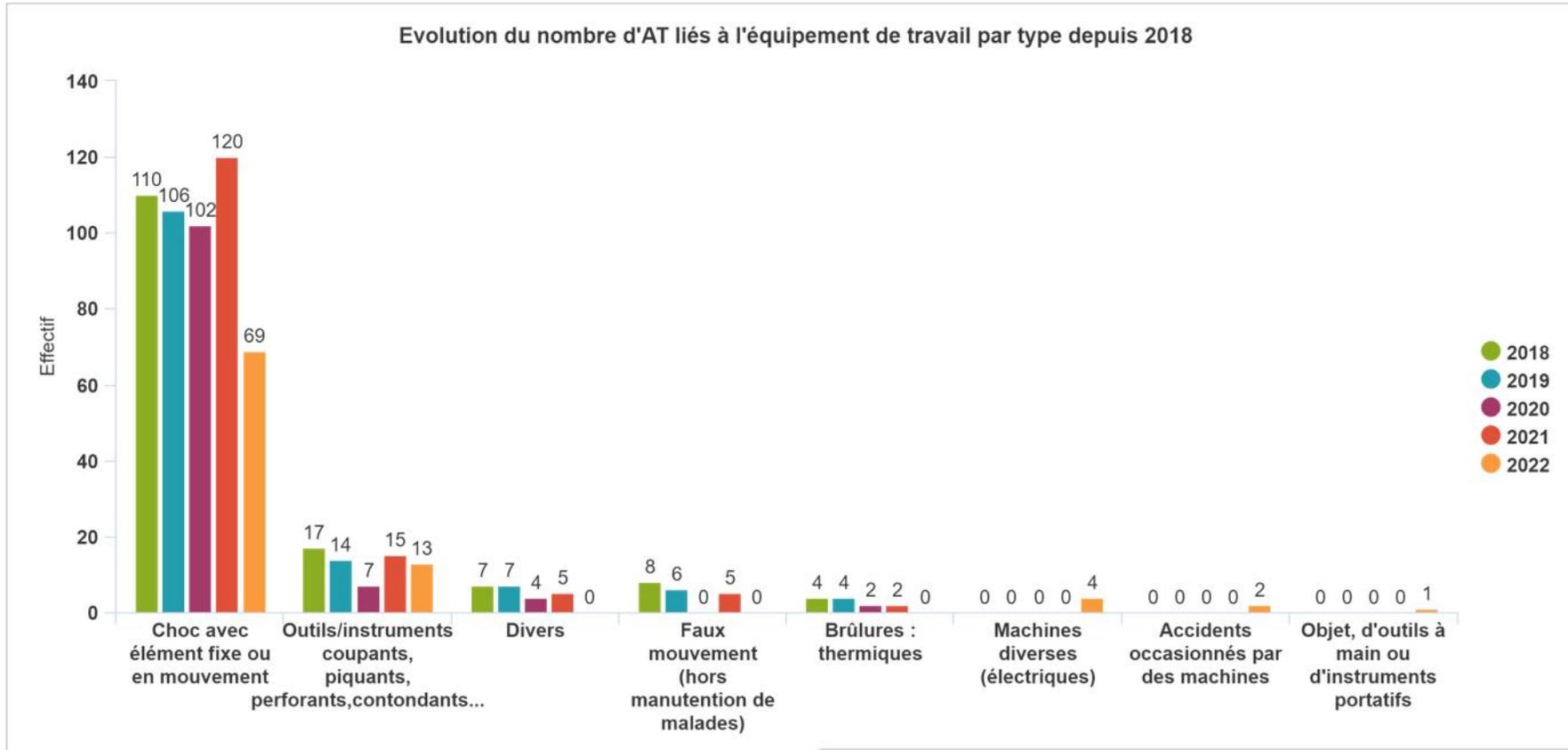
## Focus AT liés à la manutention manuelle par Catégorie professionnelle 2022



Nombre d'AT "Activité Physique" 2022 par catégorie professionnelle et type



Population étudiée : *Nature\_ATMP* parmi "AT" Et Dangers =Activité Physique

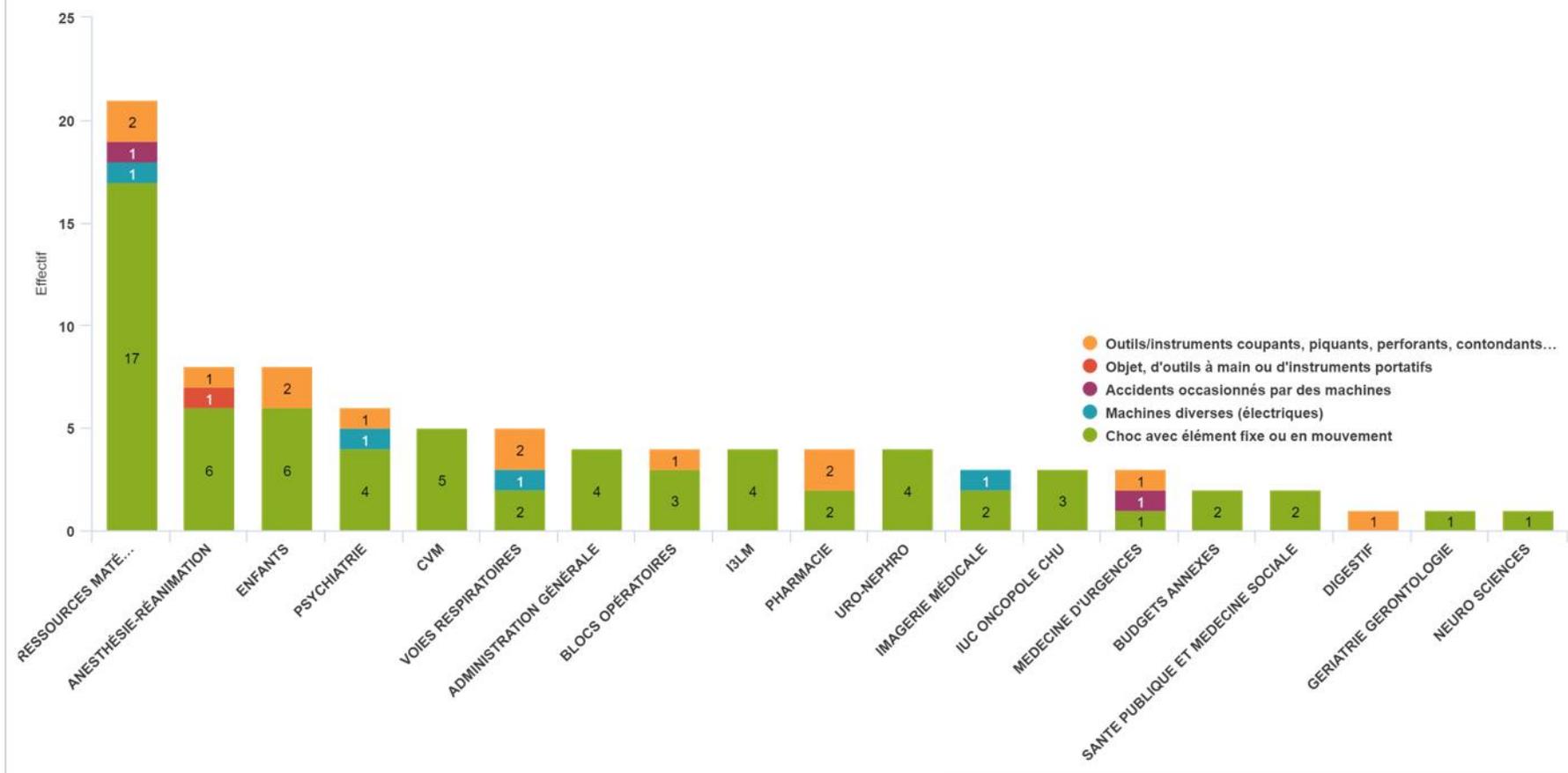


Population étudiée : *Annee\_declaration.Annee* >= 2018 Et Dangers parmi "Equipements Locaux de Travail"

Population étudiée : *Annee\_declaration.Année* = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses

## Focus AT liés à l'Equipement de travail par Pôle 2022

Nombre d'AT "Equipement de travail" 2022 par Pôle et type

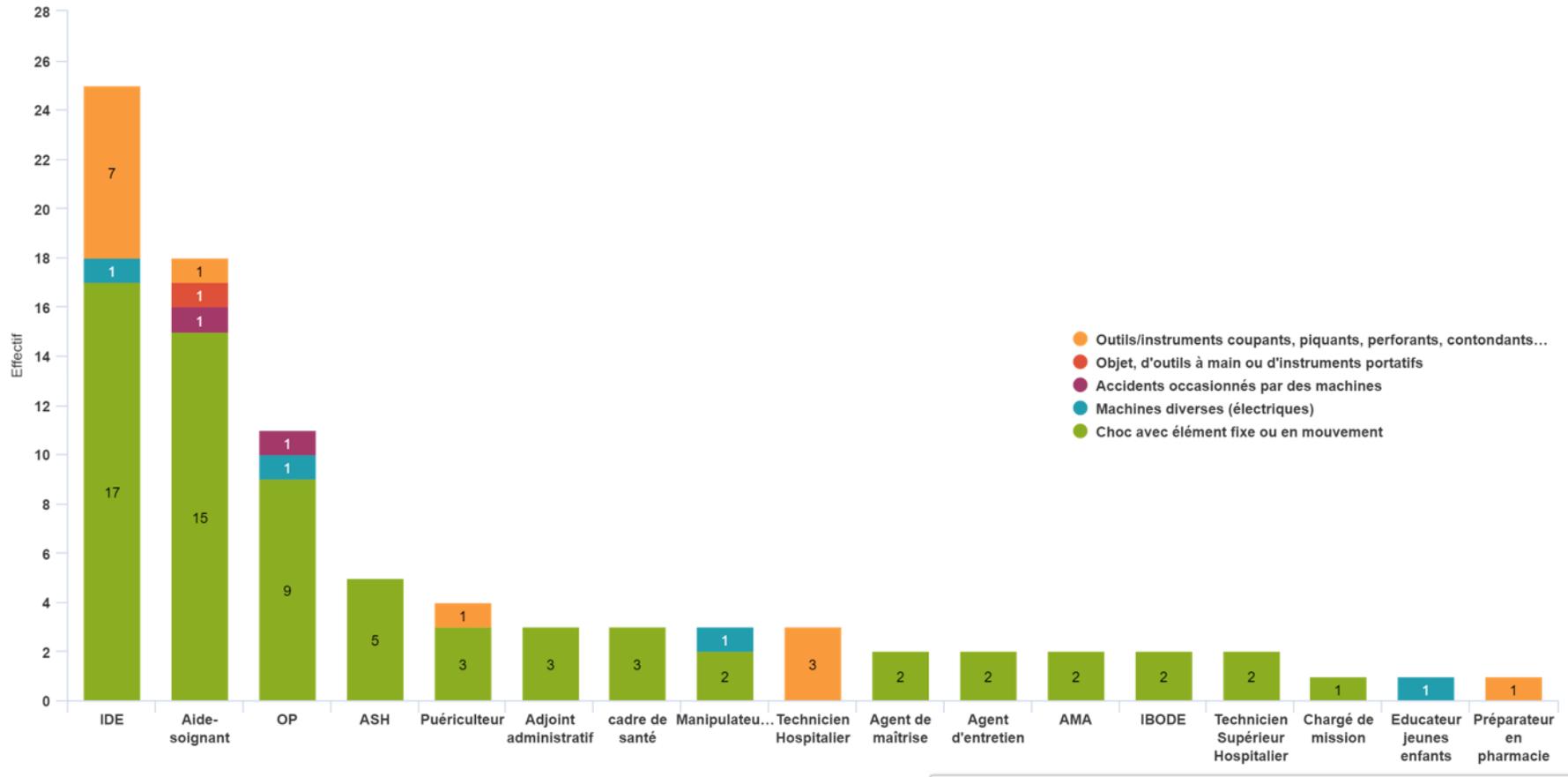


Population étudiée : *Nature\_ATMP* parmi "AT" Et Dangers = *Equipements Locaux de Travail*

Population étudiée : *Annee\_declaration*.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses

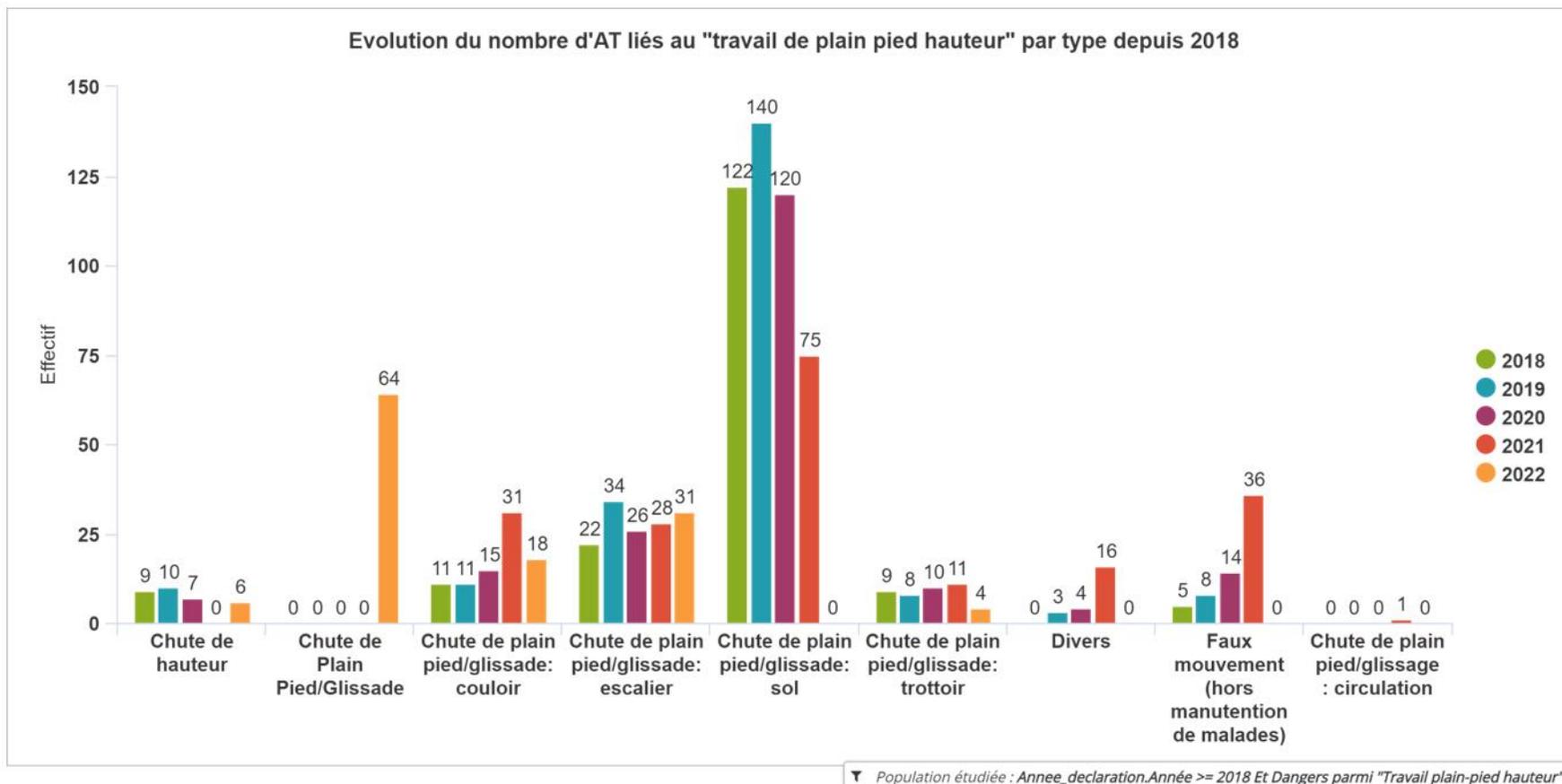
## Focus AT liés à l'Équipement de travail par Catégorie professionnelle 2022

Nombre d'AT "Manutention manuelle" 2022 par catégorie professionnelle et type



Population étudiée : *Nature\_ATMP* parmi "AT" Et Dangers =Équipements Locaux de Travail

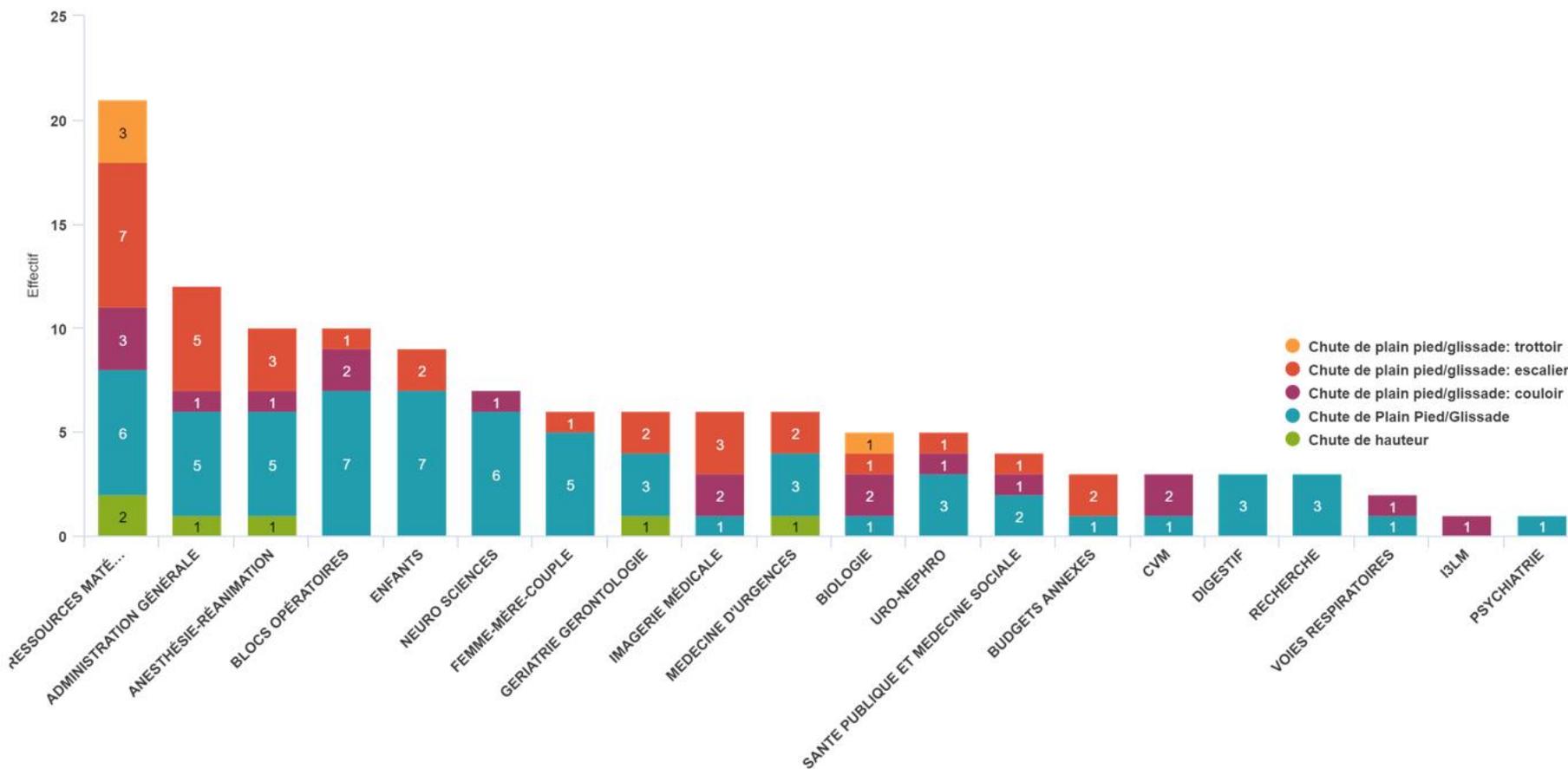
## Focus AT liés au travail de plain pied hauteur



Population étudiée : Année\_declaration.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses

## Focus AT liés au travail de plain pied hauteur par Pôle et type 2022

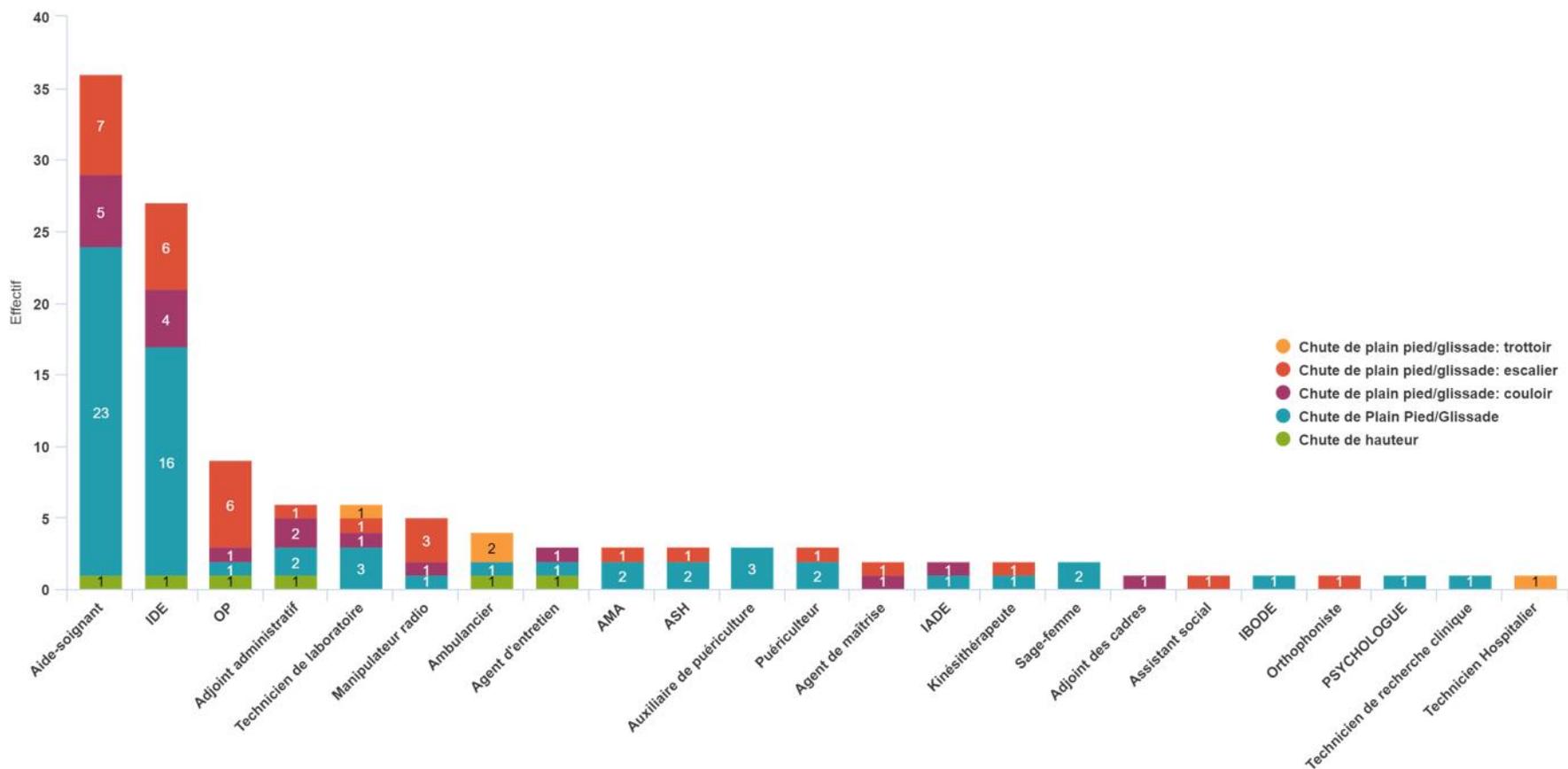
Nombre d'AT "Travail de plain pied hauteur" 2022 par Pôle et type



Population étudiée : Nature\_ATMP parmi "AT" Et Dangers =Travail plain-pied hauteur

## Focus AT liés au travail de plain pied hauteur par catégorie professionnelle 2022

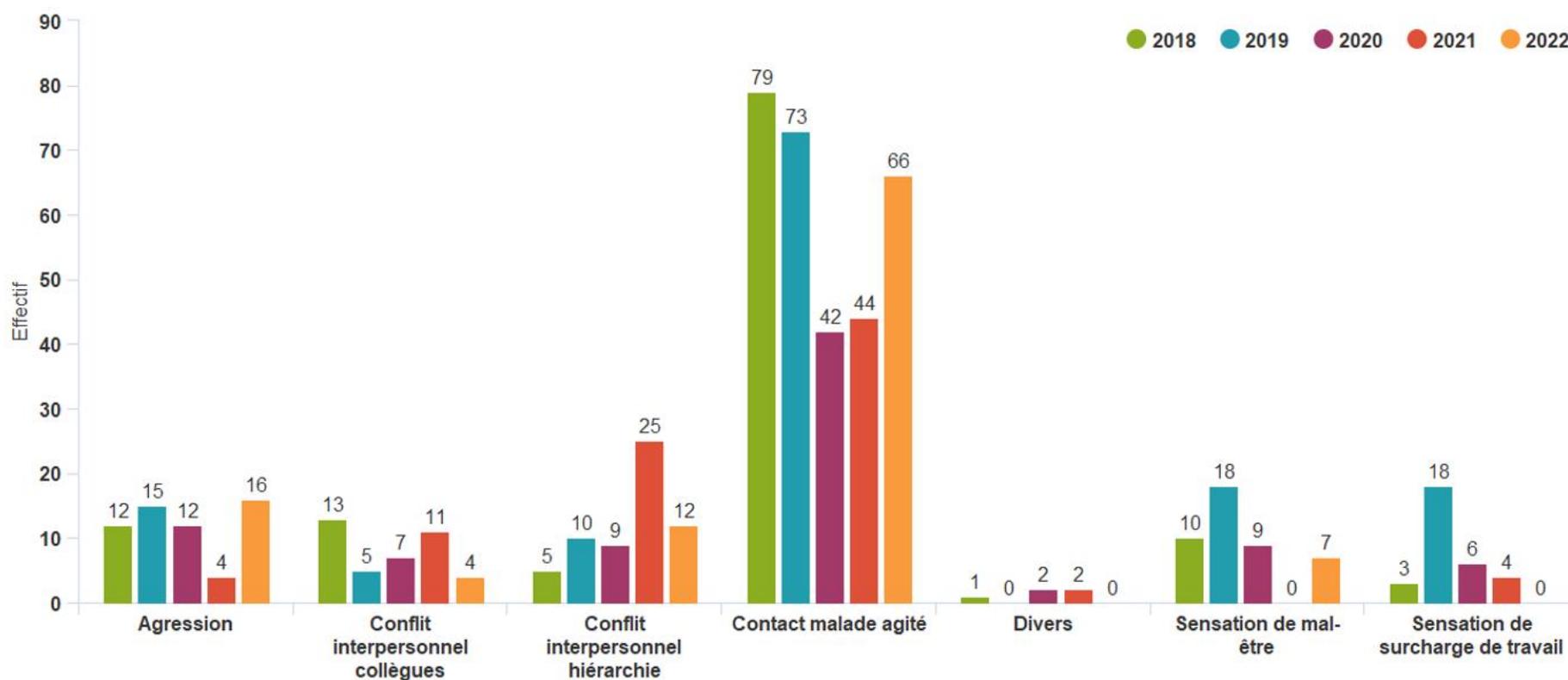
Nombre d'AT "Travail de plain pied hauteur" 2022 par catégorie professionnelle et type



Population étudiée : Nature\_ATMP parmi "AT" Et Dangers =Travail plain-pied hauteur

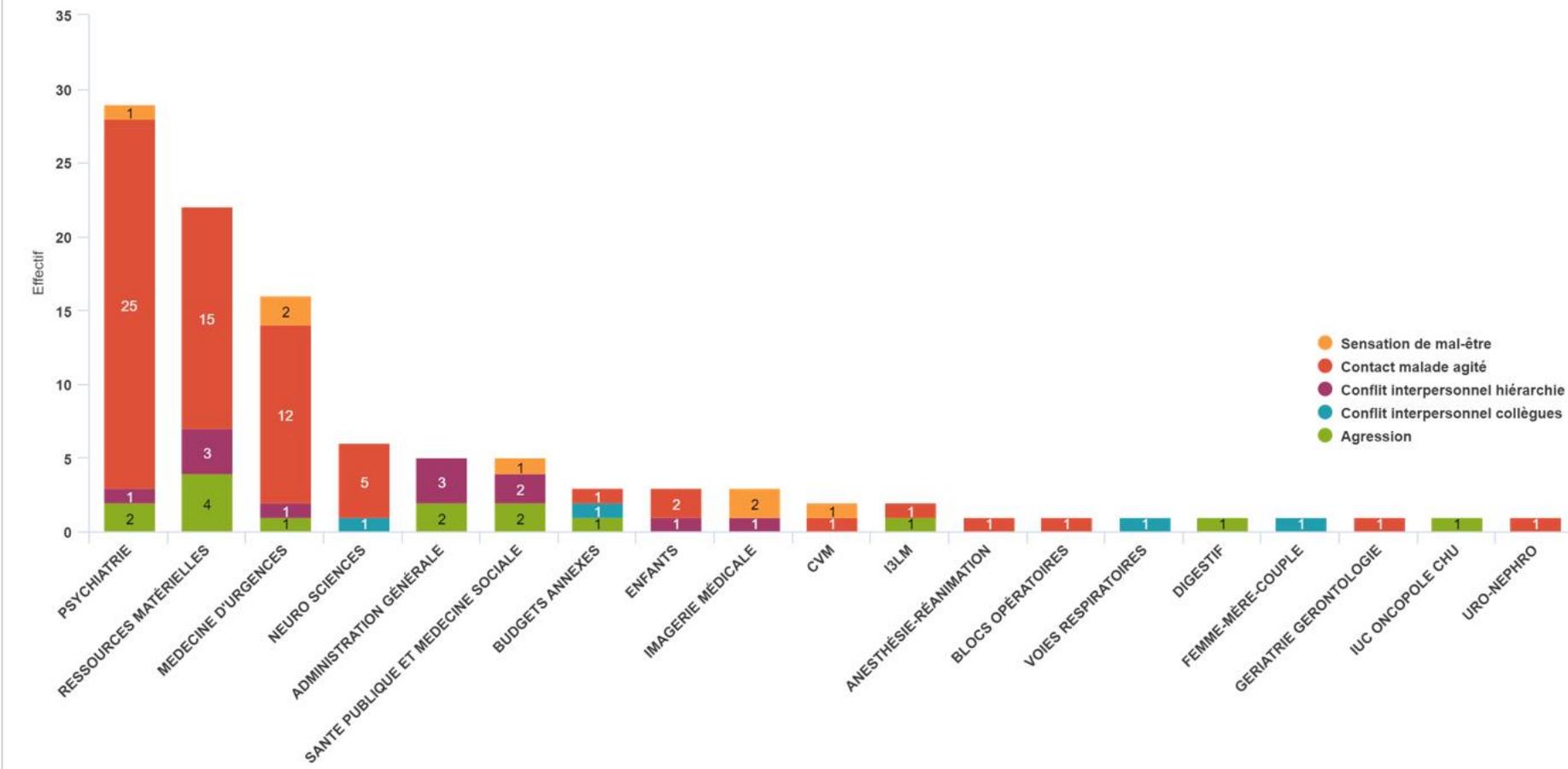
Population étudiée : Année\_declaration.Année = "2022"  
Taille de l'échantillon : 801 réponses

## Focus AT liés aux Risques Psycho-sociaux



## Focus AT liés aux Risques psycho-sociaux par Pôle et type 2022

Nombre d'AT "Risques psycho-sociaux" 2022 par Pôle et type

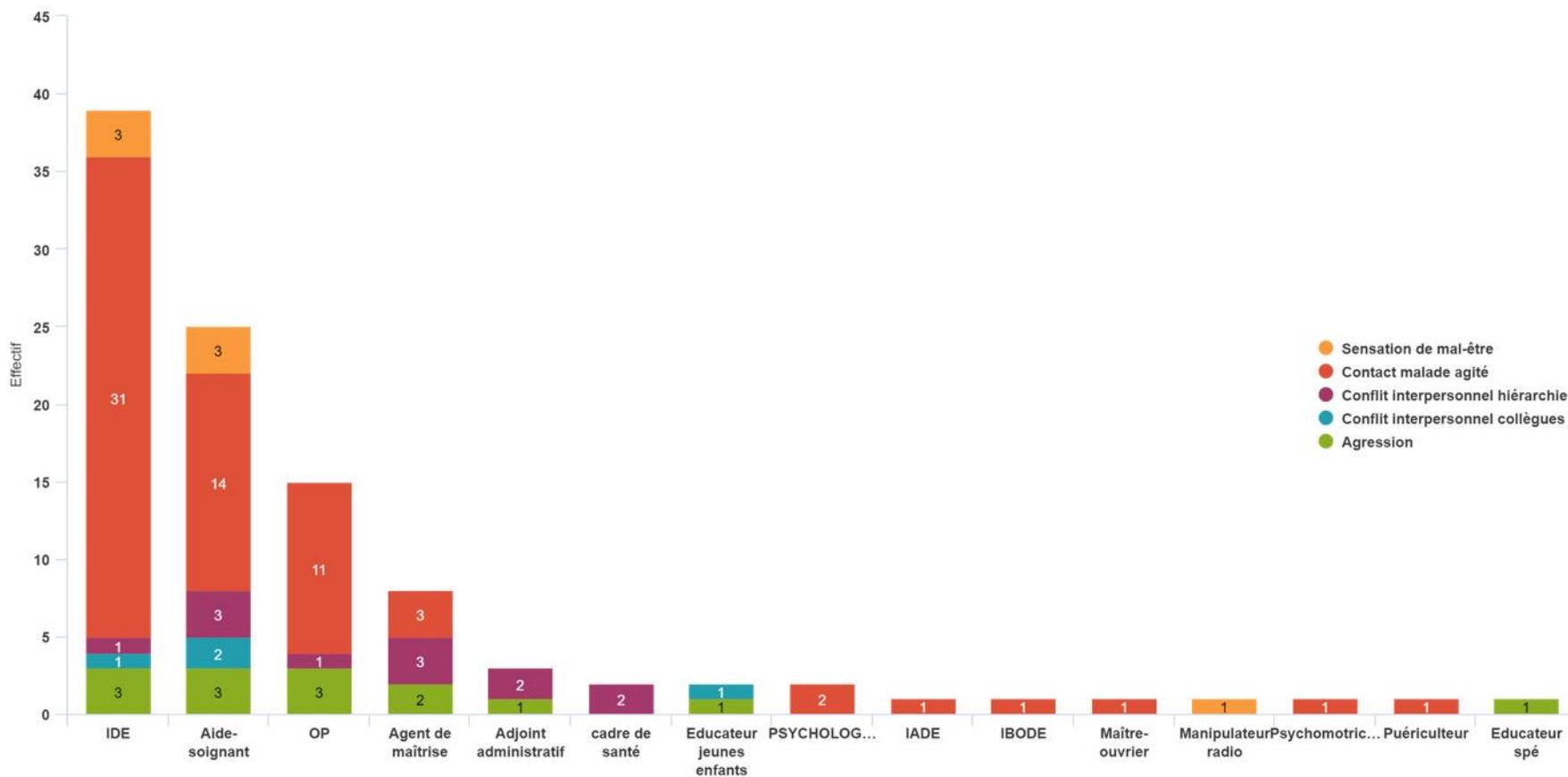


Population étudiée : Nature\_ATMP parmi "AT" Et Dangers =Psycho-sociaux

Population étudiée : *Annee\_declaration*.Année = "2022"  
 Taille de l'échantillon : 801 réponses

## Focus AT liés aux Risques psycho-sociaux par catégorie et par type 2022

Nombre d'AT "Risques psycho-sociaux" 2022 par catégorie professionnelle et type



Population étudiée : *Nature\_ATMP* parmi "AT" Et Dangers =Psycho-sociaux

## ➤ IV : RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022 DU CONSEIL EN ORIENTATION

Pôle Ressources Humaines et Soins



# RAPPORT D'ACTIVITE 2022

# LE CONSEIL EN ORIENTATION



Conseil en Orientation-CHU  
Toulouse

## Chiffres clés sur l'année 2022: Conseil orientation

### 391 RDV réalisés en 2022

- 163 RDV sur le site de Purpan
- 79 RDV sur le site de Rangueil
  - 70 RDV sur le site de l'Hôtel Dieu
- 79 entretiens téléphoniques

### Profil type agent rencontré :

84 % de femmes

Age moyen : 40,07 ans

Ancienneté moyenne : 10,32 ans

65 % sont titulaires

39 % Catégorie B



101 permanences  
tous sites confondus

41 permanences  
sur  
Purpan

32 permanences  
sur  
Hôtel Dieu

28 permanences  
sur  
Rangueil



# Pour rappel: Profil régional de l'agent de la FPH Cartographie ANFH/BVA

## PROFIL REGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

**88 217**  
AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS  
SUR **185 MÉTIERS**  
SOIT **+ 5%**  
PAR RAPPORT AUX  
CARTOGRAPHIES  
PRÉCÉDENTES  
(38 622 en LR/2016 et 45 259 en  
MP/2014, soit 83 881 agents)

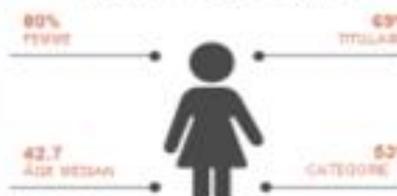
### RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



Variabilité régionale\* (% soignants)  
min : 50% / max : 64%



### PROFIL TYPE DE L'AGENT



Variabilité régionale\* :  
min : 41,2 / max : 43

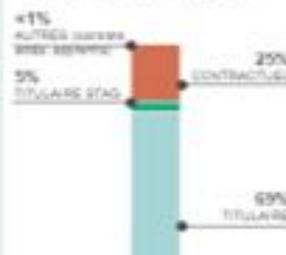
## VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

### SEXE DES AGENTS



Variabilité régionale\* (% femmes)  
min : 79% / max : 84%

### STATUT DES AGENTS



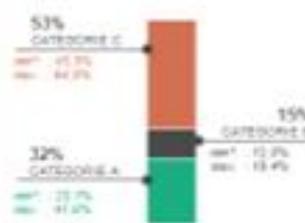
Variabilité régionale\* (% contract.)  
min : 19% / max : 28%

### TEMPS PLEIN / PARTIEL



Variabilité régionale\* (% tps partiel)  
min : 16% / max : 25%

### CATÉGORIE D'EMPLOI



Variabilité régionale\* (% cat. C) :  
min : 52% / max : 69%

\* Hors statutaire min / max des régions administratives, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2<sup>ème</sup> cycle de l'ANFH.



# Pour rappel , voici le profil des agents du CHU : Extrait Cartographie ANFH/BVA

## PROFIL DES AGENTS

**11912**  
AGENTS DE LA FPH  
RÉPARTIS SUR  
**9 FAMILLES  
DE MÉTIERS**  
ET  
**151 MÉTIERS**

### RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



**PART DE SOIGNANTS**  
Coûtosa - 42%  
Secteur CHU - CHR - 9%



**PART DE NON SOIGNANTS**  
Coûtosa - 58%  
Secteur CHU - CHR - 19%

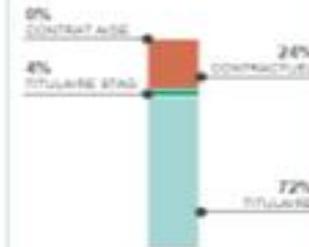
### CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

#### SEXE DES AGENTS



Coûtosa  
Femmes 80% / Hommes 20%  
Secteur CHU - CHR  
Femmes 78% / Hommes 22%

#### STATUT DES AGENTS



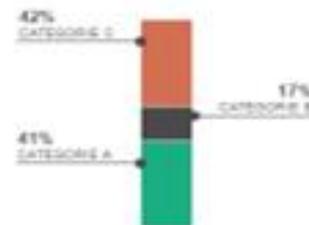
Coûtosa  
Taux de contractuels 26%  
Secteur CHU - CHR  
Taux de contractuels 27%

#### TEMPS PLEIN / PARTIEL



Coûtosa  
Taux de temps partiel 17%  
Secteur CHU - CHR  
Taux de temps partiel 16%

#### CATÉGORIE D'EMPLOI



Coûtosa  
A - 32% / B 19% / C 58%  
Secteur CHU - CHR  
A - 40% / B 16% / C 40%

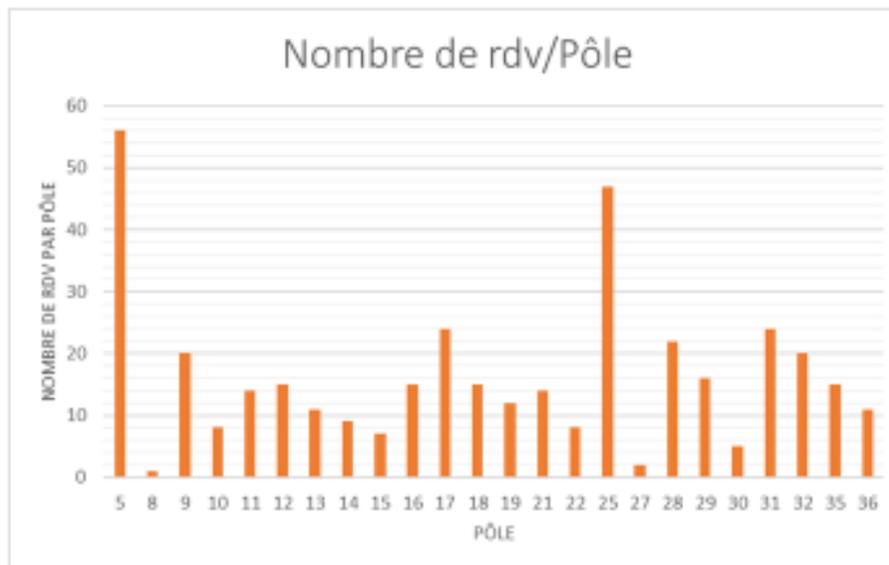
11





## 2022: Cartographie des agents rencontrés en fonction des pôles d'affectation

Pôle	Nombre de rdv/Pôle
5	56
8	1
9	20
10	8
11	14
12	15
13	11
14	9
15	7
16	15
17	24
18	15
19	12
21	14
22	8
25	47
27	2
28	22
29	16
30	5
31	24
32	20
35	15
36	11



# Métiers les plus représentés des agents rencontrés



Métiers les plus représentés	Nombre des rdv
AIDE SOIGNANT	103
IDE	49
SECRETAIRE MEDICALE	27
TECHNICIEN ANALYSES BIO MEDICALES	21
AGENT ADMINISTRATIF	10
IPDE	9

Grades les plus représentés	Nombre des rdv
AIDE SOIGNANT	119
IDE	50
ADJOINT ADMINISTRATIF	32
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	20
OUVRIER PRINCIPAL SECONDE CLASSE	19
AMA	15



## Catégories et statuts les plus représentés chez les agents rencontrés



Catégorie	nbre total RDV
A	123
B	152
C	110
Praticien	6

Statut	nbre total RDV/
Contractuel	67
Stagiaire	31
Titulaire	255
Praticien	6



## Thématique des entretiens abordés



Sujets les plus abordés en 2022	Nombre et % /au nombre total de rdv
 Projet de formation	87
Point sur situation 	62
 Projet de reconversion	76
Mobilité interne ou externe 	39
 Bilan de compétences	49
Financement de formation: CFP ou CPF 	33
 VAE	18



## Quelques chiffres sur les dispositifs individuels de formation en 2022



- Nombre de demande de CFP réceptionnés par le service formation: 84 reçus et 29 acceptés par l'ANFH en commission
- Nombre de bilans de compétence réalisés sur le temps de travail réceptionnés par le service formation : 9
- Nombre de dossiers VAE réceptionnés : 10
- Nombre de dossiers CPF : 36 dossiers reçus/20 soumis à l'ANFH/19 accords de l'ANFH



## Actions réalisées en 2022

- Création du secteur Conseil en Orientation pour gagner en lisibilité et visibilité
- Poursuite ATELIER : PREPARER SON PROJET DE MOBILITE 1 session en 2022
- Nouvel E Learning: Entretien de recrutement mis en ligne en 02,2022
- Participation au Forum Horizons 2 jours en Mars 2022 (Organisation et tenue stand DRH)
- Mise en place de la prise de rdv via C4U
- Participation Forum Reconversion Pechbonnieu avec Mr Rey 15,10,2022 + conférence sur la Fonction Publique en partenariat avec la PFRH et le CDG31
- Participation réseau CMC de la PFRH : Journées Accompagnement Mobilité Inter Fonction Publique en Novembre 2022: 2 jours d'entretiens CMC
- Intervention ponctuelle auprès des cadres pour présenter les dispositifs individuels : entretien tripartite avec cadres/agents
- Participation journée réseau CEP ANFH 12.2022



