

DIRECTION DES AFFAIRES MEDICALES

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
EMPLOI	8
1. EFFECTIFS DE LA STRUCTURE	9
2. ÂGE MOYEN ET AGE MEDIAN AU 31 DECEMBRE	15
RECRUTEMENTS	18
3. RECRUTEMENT DE PRATICIENS HOSPITALIERS TITULAIRES	19
4. RECRUTEMENT DE PRATICIENS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	20
PARCOURS	22
5. POSTES N'AYANT FAIT L'OBJET D'AUCUNE CANDIDATURE	23
6. MOTIF DE DEPART DU PERSONNEL MEDICAL	24
FORMATION	27
7. NOMBRE DE PRATICIENS FORMES ET JOURS DE FORMATIONS	28
REMUNERATIONS	29
8. MASSE SALARIALE	30
9. REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES	30
10. EFFECTIFS REMUNERES	32
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	33
11. ORGANISATION DE TRAVAIL	34

INTRODUCTION

Présentation de l'établissement



Le CHU de Saint-Étienne est situé au cœur de région Auvergne Rhône Alpes, deuxième région de France. Il est l'établissement support du GHT Loire, un des plus grands GHT de France en nombre d'établissements. Le CHU irrigue son territoire au travers un budget de plus de 800 millions d'euros.

Il est le 20ème CHU sur les 32 CHU de France.

Les activités du CHU sont articulées autour de 11 pôles et 78 services, disposant de 1.884 lits et places, répartis sur ses 3 principaux sites. Les 8.546 professionnels de ces services prennent en charge annuellement plus de 180.000 patients en hospitalisation et séances et plus de 500.000 en consultations.

Centre de référence dans de nombreuses disciplines, le CHU de Saint-Étienne assure une fonction de recours. Il favorise l'enseignement et l'innovation diagnostique et thérapeutique par son partenariat avec l'Université et les grandes écoles stéphanoises, notamment l'École Nationale Supérieure des Mines. Ce partenariat s'exprime dans le Campus Santé Innovations, implanté à l'Hôpital Nord : Faculté de médecine, Centre ingénierie et santé avec l'école des mines, Institut régional de médecine et d'ingénierie du sport avec l'Université. Ce campus conforte le positionnement du CHU dans ses missions de soin, d'enseignement, de recherche et d'innovation technologique.

Le CHU assure également une mission de soins de proximité au bénéfice de l'agglomération stéphanoise en lien avec divers acteurs et dans une logique de réseau de soins.

Les activités de court séjour des disciplines MCO sont regroupées sur le site de l'Hôpital Nord, avec la faculté de médecine et les laboratoires de recherche. Les activités dédiées à l'autonomie et aux personnes âgées sont en cours de regroupement à l'Hôpital Bellevue, où se situe également le Gérontopôle régional et le campus paramédical.

Une dynamique tournée vers l'avenir

Le CHU de Saint-Étienne a été certifié avec mention « Haute Qualité des Soins » début 2022 par la Haute Autorité de Santé, soit le meilleur niveau de certification selon le référentiel 2020.

Le CHU de Saint-Étienne est désormais pleinement engagé dans le déploiement de son projet d'établissement 2023-2027. Les professionnels de santé sont activement impliqués dans cette démarche, avec pour objectif de renforcer la qualité des soins, la recherche et l'innovation au service des patients.

Nos missions

Ensemble, Soigner, Former et Innover pour la santé de tous.

Le CHU de Saint-Étienne adopte pleinement les valeurs du service public et les principes de la République. Sa mission première est de répondre aux besoins de santé de tous, en toutes circonstances, en délivrant des soins conformes aux données acquises de la science. Notre Mission

Nos Valeurs

- Humanité
- Responsabilité
- Solidarité
- Engagement

Le CHU fait également siens les valeurs du service public (Égalité - Neutralité - Continuité - Adaptabilité) et les principes de la République (Indivisible - Laïque - Démocratique - Sociale)

Notre Manifeste

Les professionnels du CHU de Saint-Étienne s'engagent à répondre ensemble aux besoins de santé de tous, avec humanité, en toutes circonstances et de manière durable. Ils délivrent des soins conformes aux données acquises de la science et s'impliquent activement dans la formation, l'innovation et la recherche.

CONCLUSION

Le CHU de Saint-Étienne est un pilier de la santé publique en Auvergne-Rhône-Alpes, jouant un rôle essentiel dans le traitement des pathologies complexes, la formation des professionnels de santé et la recherche médicale. Par son engagement et ses valeurs, il contribue activement à l'amélioration des soins et au progrès de la médecine au service de tous.

Le Rapport Social Unique

Le Rapport Social Unique (RSU) 2023 constitue un outil essentiel pour retracer et évaluer les évolutions sociales, les transformations organisationnelles, ainsi que les efforts déployés par les équipes du CHU pour répondre aux besoins croissants en matière de santé publique.

Ce fascicule fait un focus spécifique sur le personnel médical. Il complète les données présentées dans le premier volume du rapport social.

Au travers des indicateurs clés portant sur, l'emploi, le recrutement, le parcours professionnel, la formation, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et le temps de travail, le rapport synthétise des indicateurs clés de la gestion sociale de l'établissement.

Ce document doit être appréhendé comme un outil de travail. Il guide les choix et les décisions, visant à faire du CHU de Saint Etienne un lieu de soins, notamment dans les disciplines de recours en CHU, un lieu de formation, de recherche et d'innovation, au service de la santé publique et de notre communauté.

L'année 2023 étant le premier exercice de constitution d'une base de données sociale unique, ce rapport ne contient que des données 2023 sans possibilité de comparaison avec les années antérieures. Les précisions méthodologiques tardives concernant le calcul de certains indicateurs ne permettent pas de les présenter de façon exhaustive cette année. La base de données sociales s'enrichira ainsi dans les années à venir et permettra des analyses pluriannuelles.

Texte de référence :

- *Décret N°202-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.*
- *Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales*

EMPLOI

PERSONNEL MEDICAL

1. Effectifs de la structure

ETP Annuel

L'Equivalent Temps Plein (ETP) Annuel est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures travaillées sur une année par un praticien à temps plein même s'il est absent momentanément (maternité, maladie, congés, formation, etc.). Elle permet d'uniformiser la comptabilisation du temps de travail des praticiens, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Exemples :

- 1.00 ETP Annuel correspond à un praticien à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ;
- 0.80 ETP Annuel correspond à un praticien ayant avec une quotité de travail à 80% pendant 12 mois ;
- 0.50 ETP Annuel correspond à un praticien à temps plein dans l'établissement pendant 6 mois ;
- Les Hospitaliers-Universitaires temporaires et titulaires exerçant à temps plein sont tous comptabilisés à 0.5 ETP travaillés, de même en ETP rémunérés (partie hospitalière).

ETPR Annuel

Contrairement à l'ETP annuel, qui mesure le temps de travail effectué, l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) Annuel est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures rémunérées sur une année à un praticien à temps plein.

Le nombre d'heures rémunérées correspond au nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail du praticien. Les périodes de non activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, autorisations d'absence avec traitement, etc.) mais l'ETPR Annuel ne tient pas compte du temps de travail additionnel effectué.

Exemples :

- 1.00 ETPR Annuel correspond à un praticien rémunéré à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ;
- 1.00 ETPR Annuel correspond à un praticien rémunéré à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ayant effectué du temps de travail additionnel ;
- 0.92 ETPR Annuel correspond à un praticien rémunéré à temps plein dans l'établissement pendant 11 mois.

ETP au 31 décembre

L'Equivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures travaillées à la date du 31 décembre d'une année donnée par un praticien à temps plein même s'il est absent momentanément (maternité, maladie, congés, formation, etc.). Elle permet d'uniformiser la comptabilisation du temps de travail à date des praticiens, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Exemple :

- *1.00 ETP au 31 décembre correspond à un praticien à temps plein dans l'établissement le 31 décembre de l'année donnée ;*
- *0.80 ETP au 31 décembre correspond à un praticien ayant avec une quotité de travail à 80% le 31 décembre de l'année donnée.*

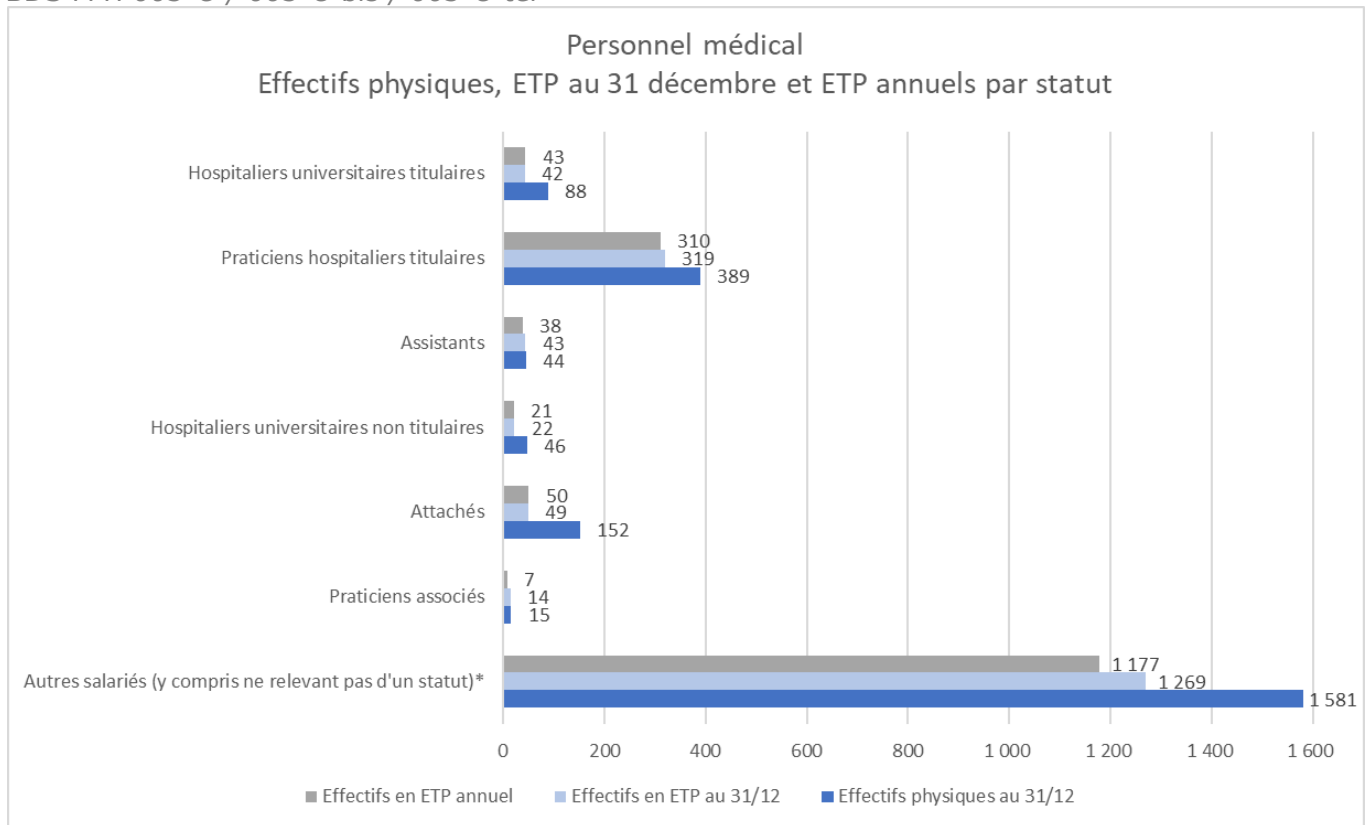
Effectif physique au 31 décembre

L'effectif physique au 31 décembre comptabilise le nombre total de praticiens présents dans l'établissement à la date du 31 décembre. Il inclut l'ensemble des praticiens indépendamment de leur temps de travail, qu'ils soient mis à disposition entrante ou sortante.

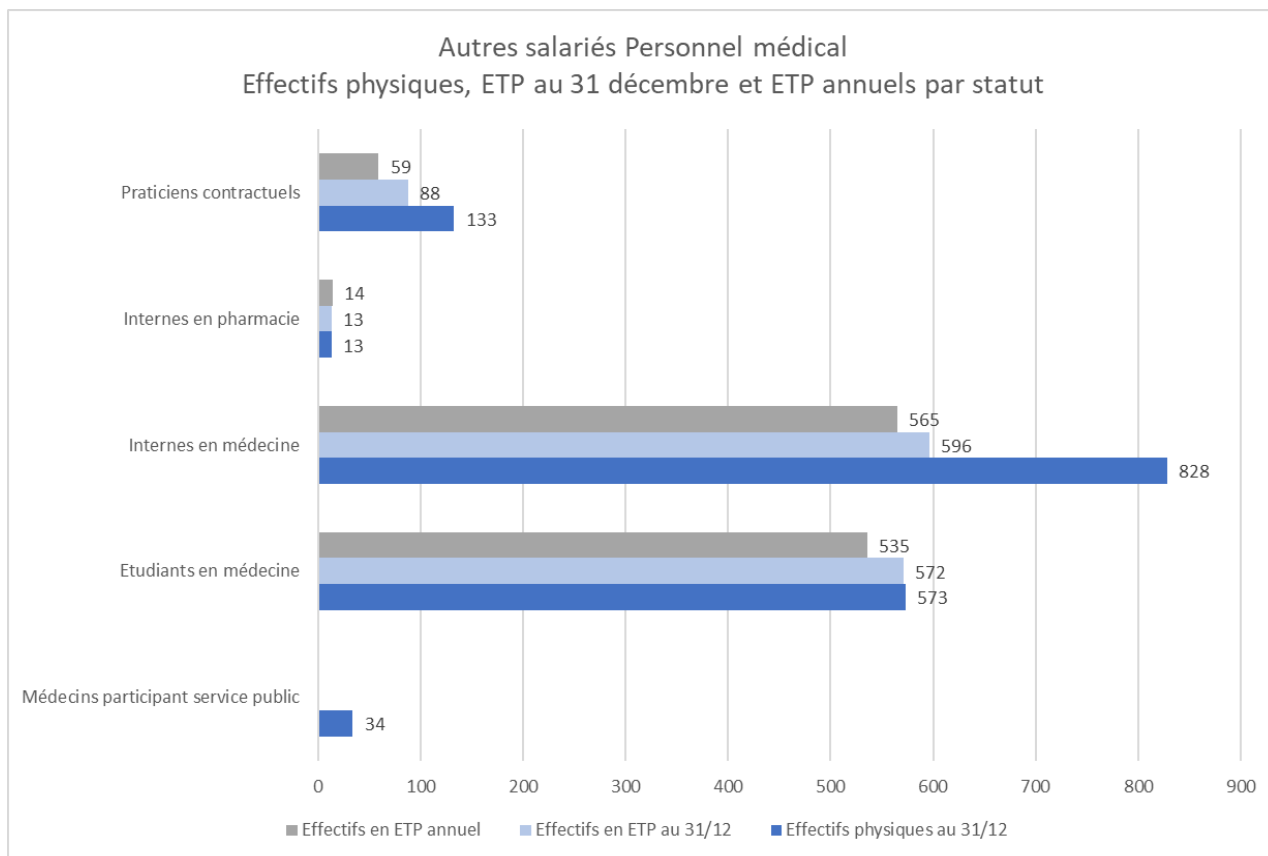
Exemple :

- *10 praticiens à temps plein + 2 praticiens à 80 % + 4 praticiens à 90 % = 16 effectifs physiques ;*
- *16 praticiens à temps plein = 16 effectifs physiques.*

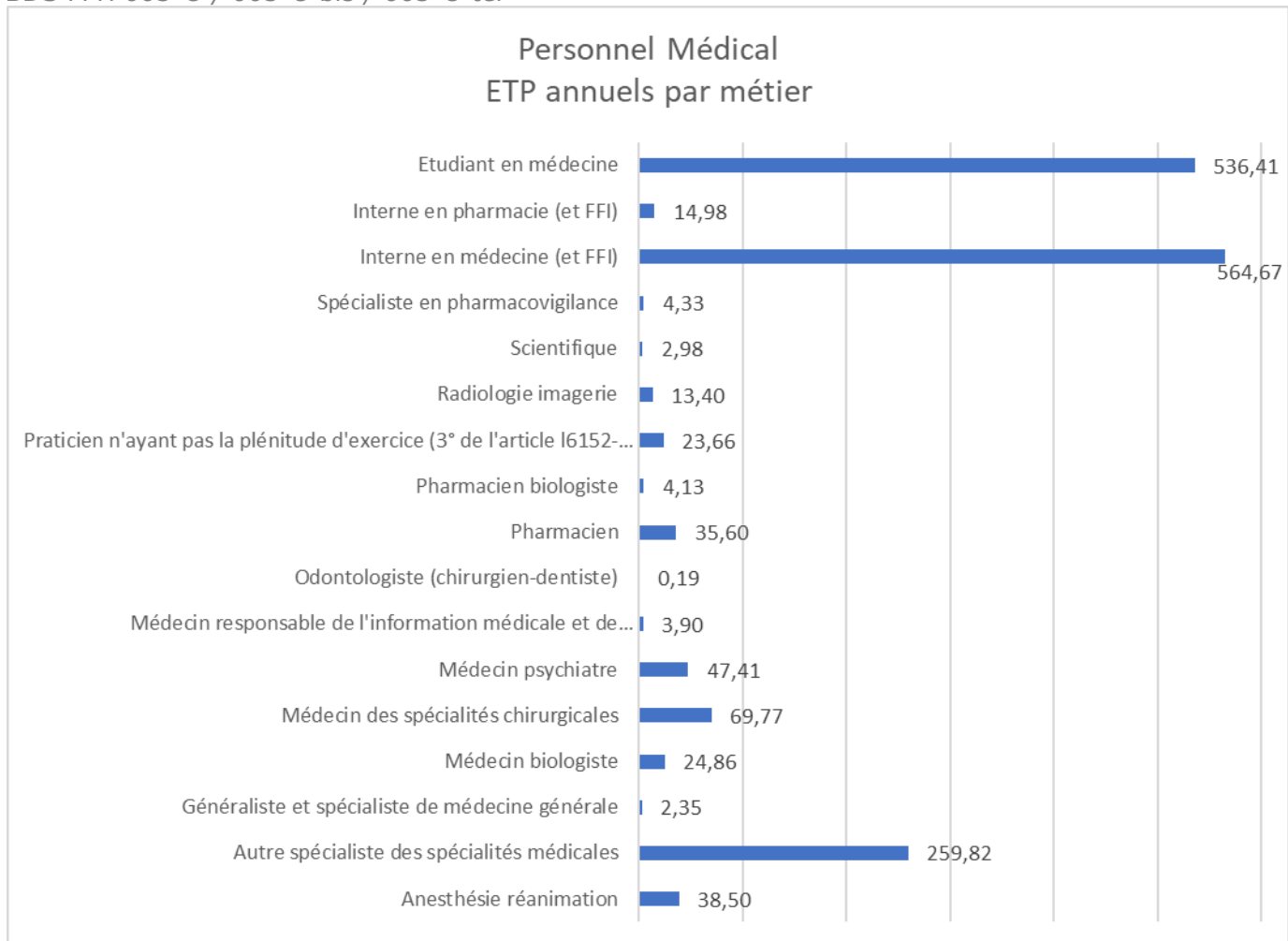
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter



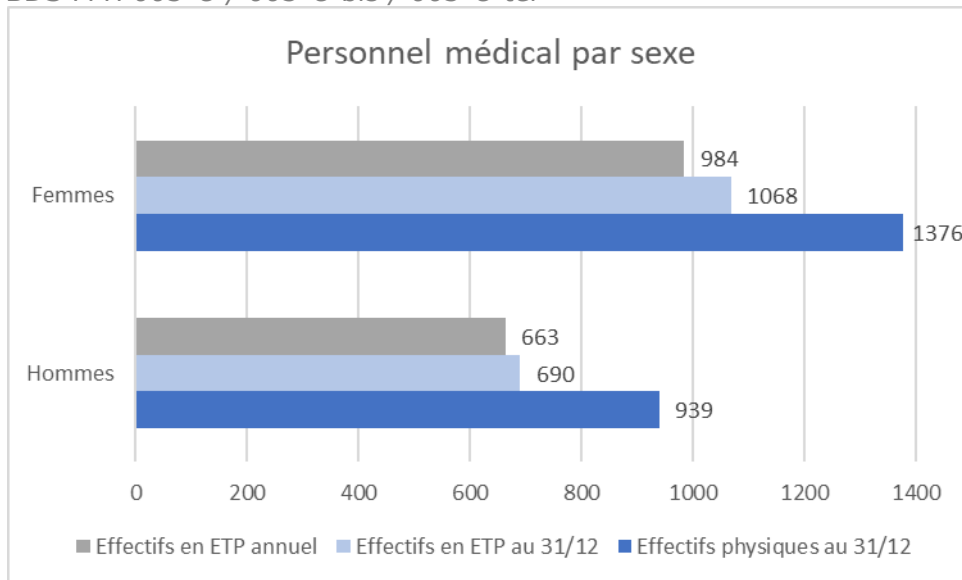
(*) *Détail des autres salariés :*



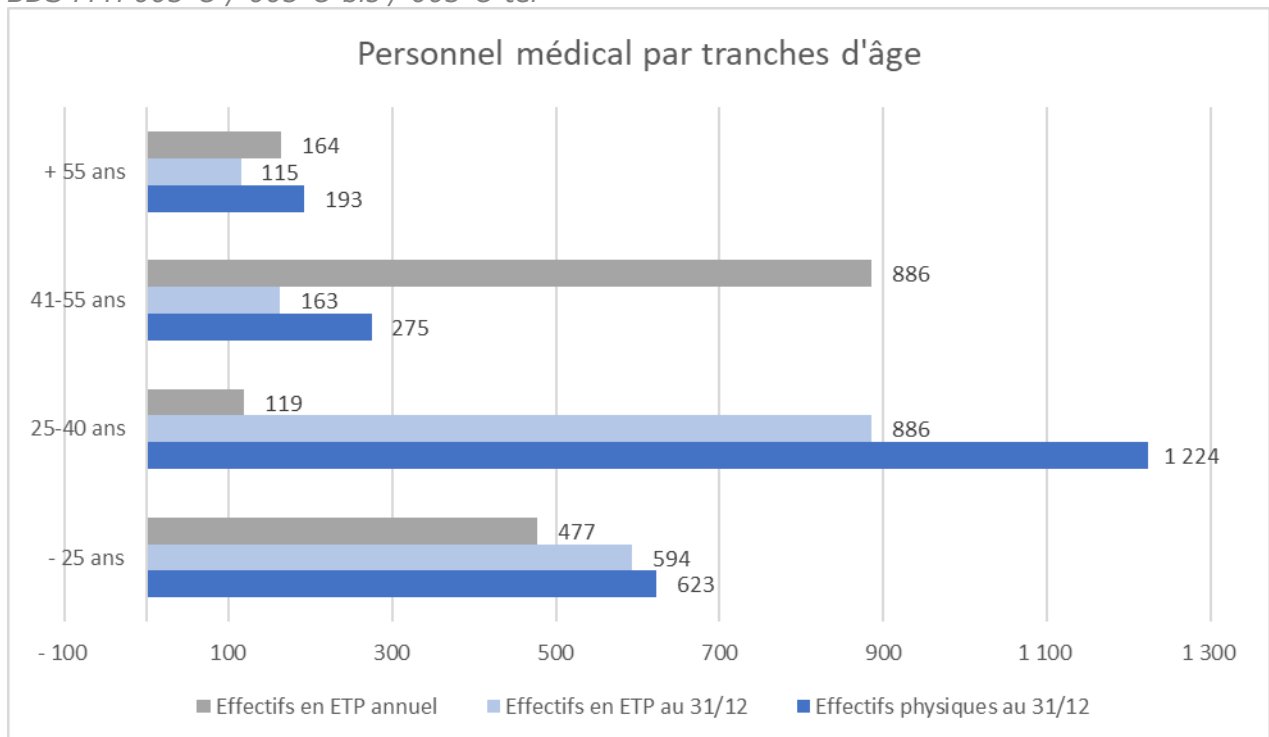
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter



BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter

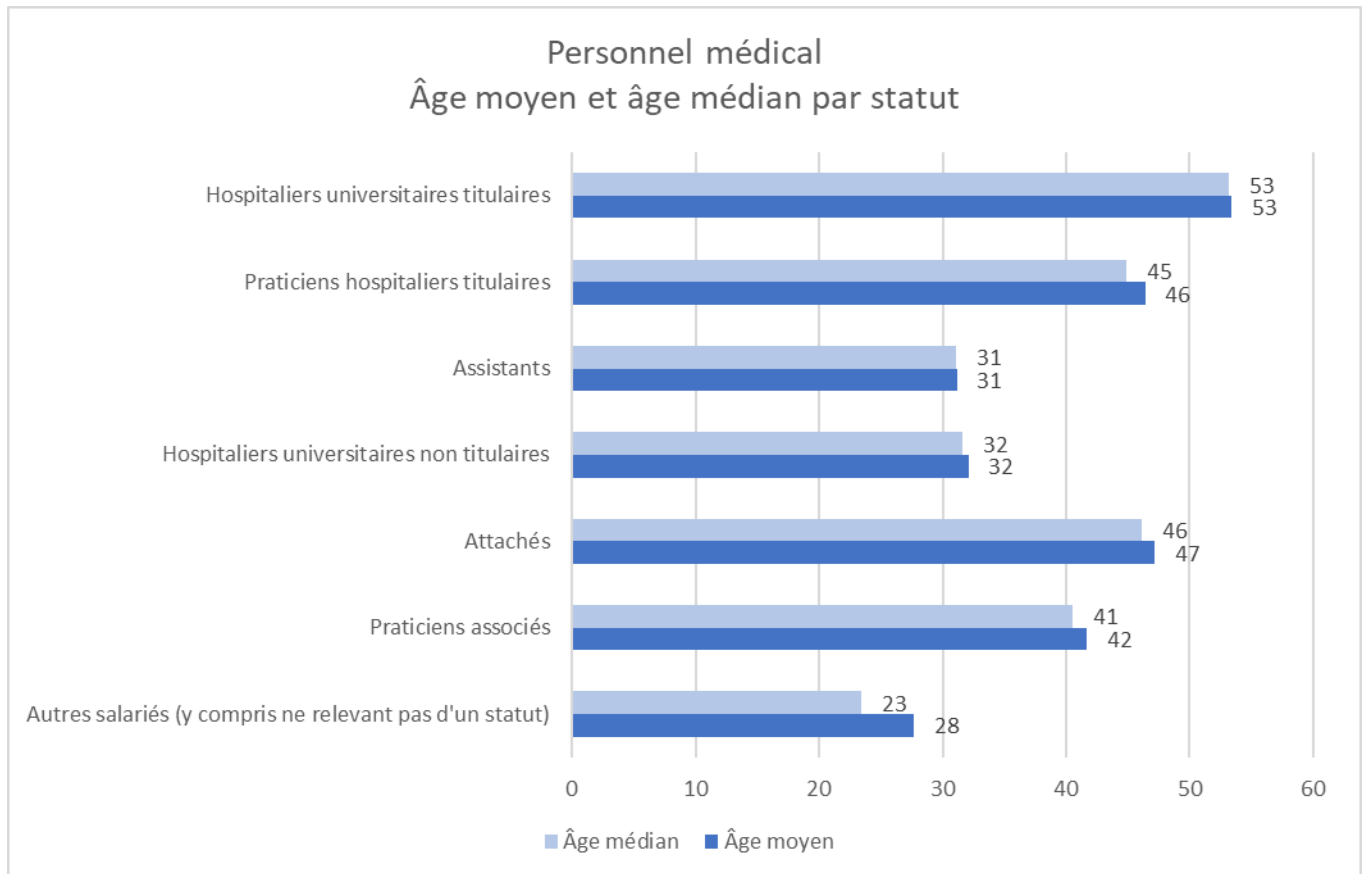


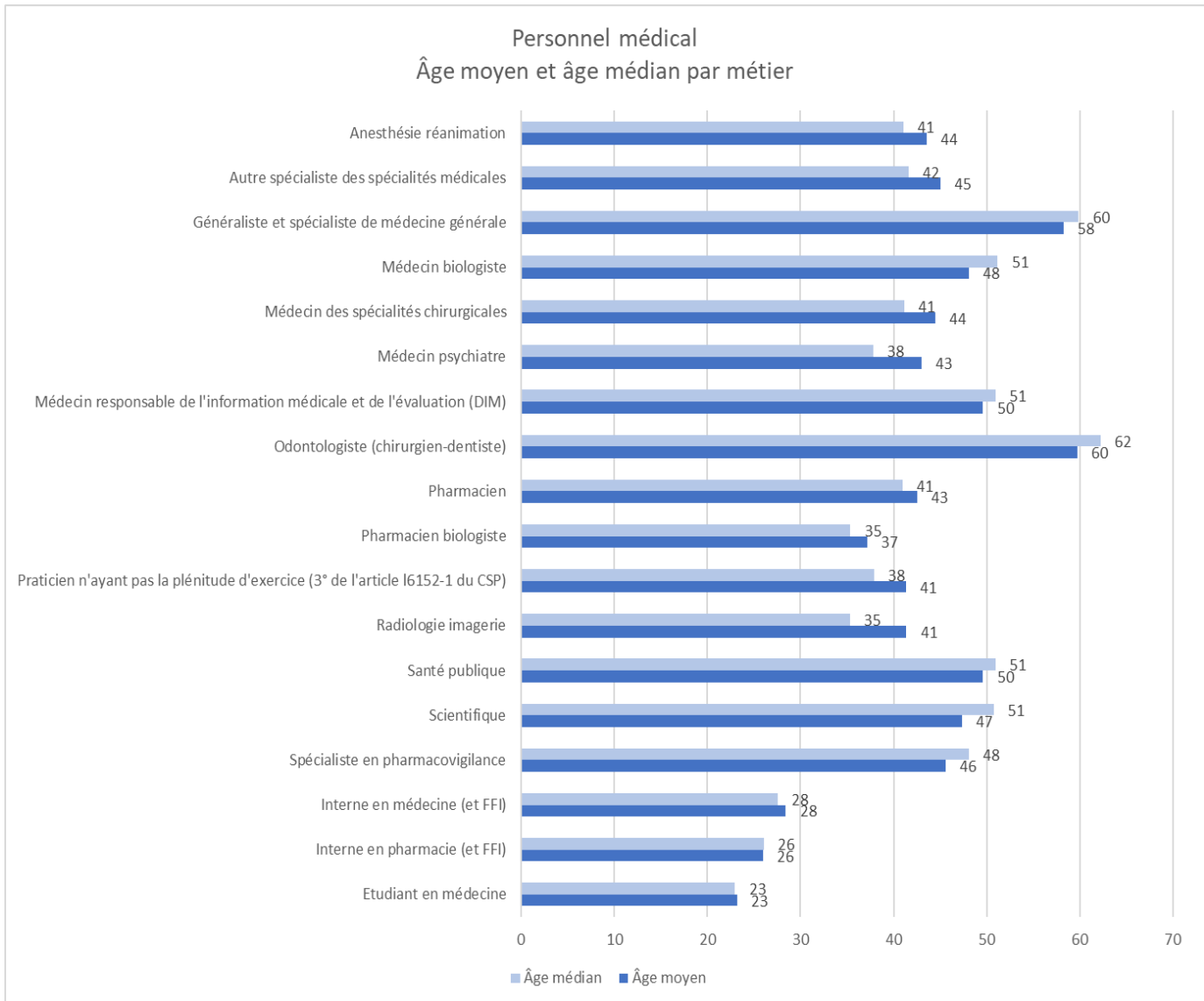
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter

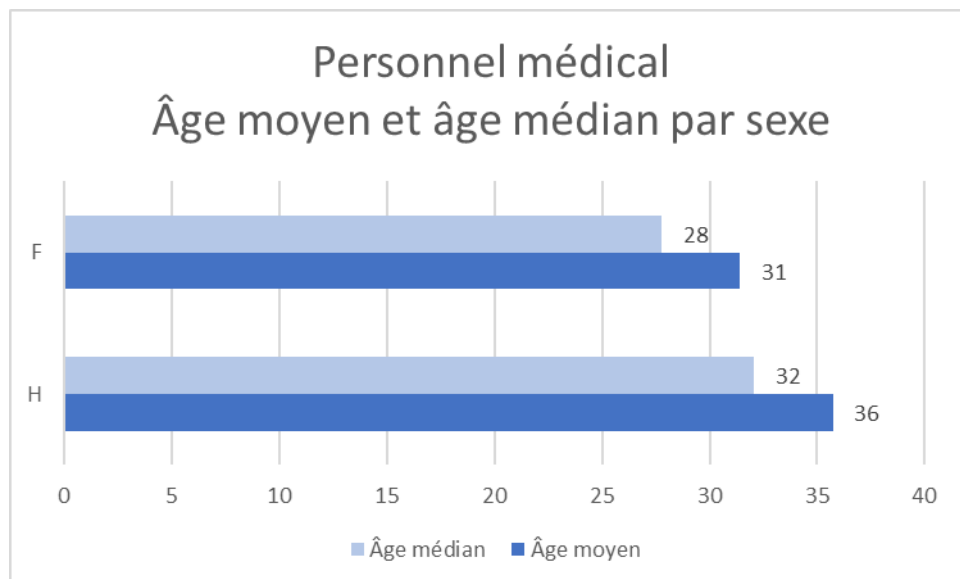


2. Âge moyen et âge médian au 31 décembre

BDS FPH 006-O / 006-O bis







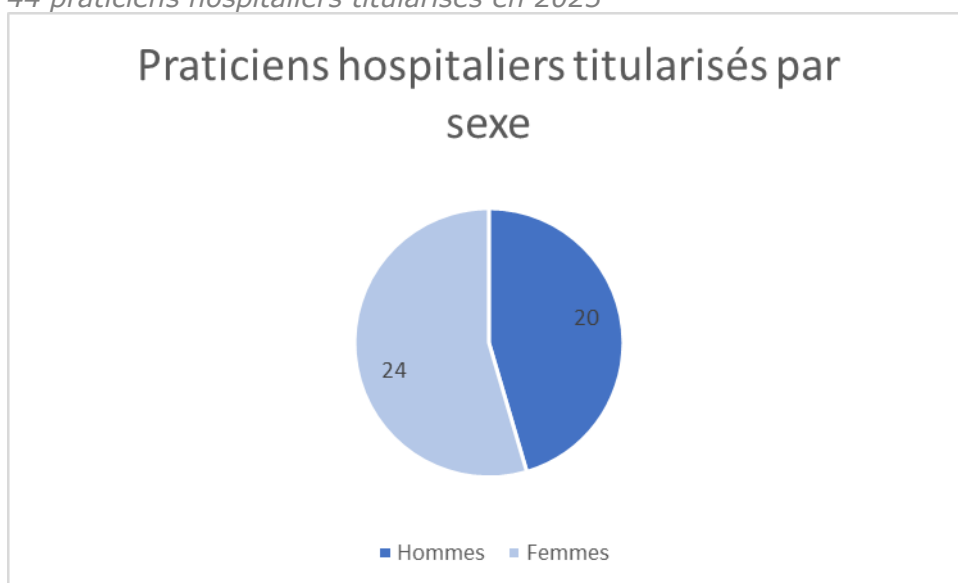
RECRUTEMENTS

PERSONNEL MEDICAL

3. Recrutement de praticiens hospitaliers titulaires

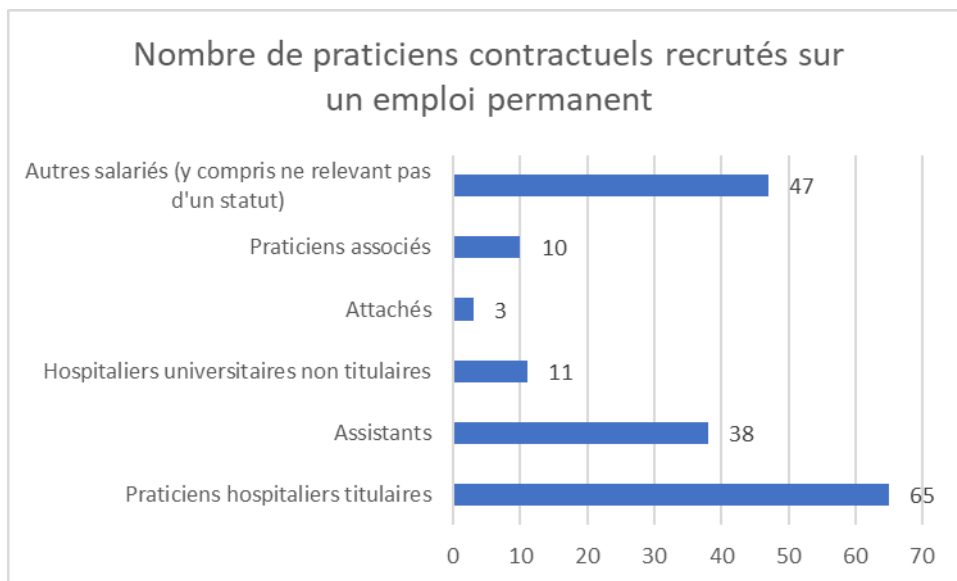
BDS FPH 008-O

44 praticiens hospitaliers titularisés en 2023



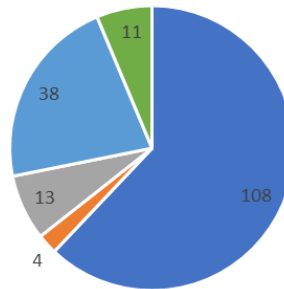
4. Recrutement de praticiens contractuels sur emploi permanent

BDS FPH 010-O



BDS FPH 010-O

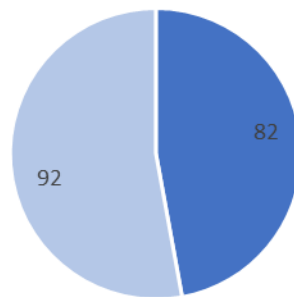
Fondement juridique de recrutement de praticiens contractuels sur un emploi permanent



- Assurer le remplacement d'un praticien ou en cas d'accroissement temporaire d'activité
- Difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire
- Dans l'attente de l'inscription sur la liste d'aptitude au concours national de praticien hospitalier
- Pour compléter l'offre de soins de l'établissement avec le concours de la médecine de ville et des établissements de santé privés d'intérêt collectif et privés
- Assistant des hôpitaux
- CCA-AHU

BDS FPH 010-O

Praticiens recrutés sur un emploi permanent par sexe



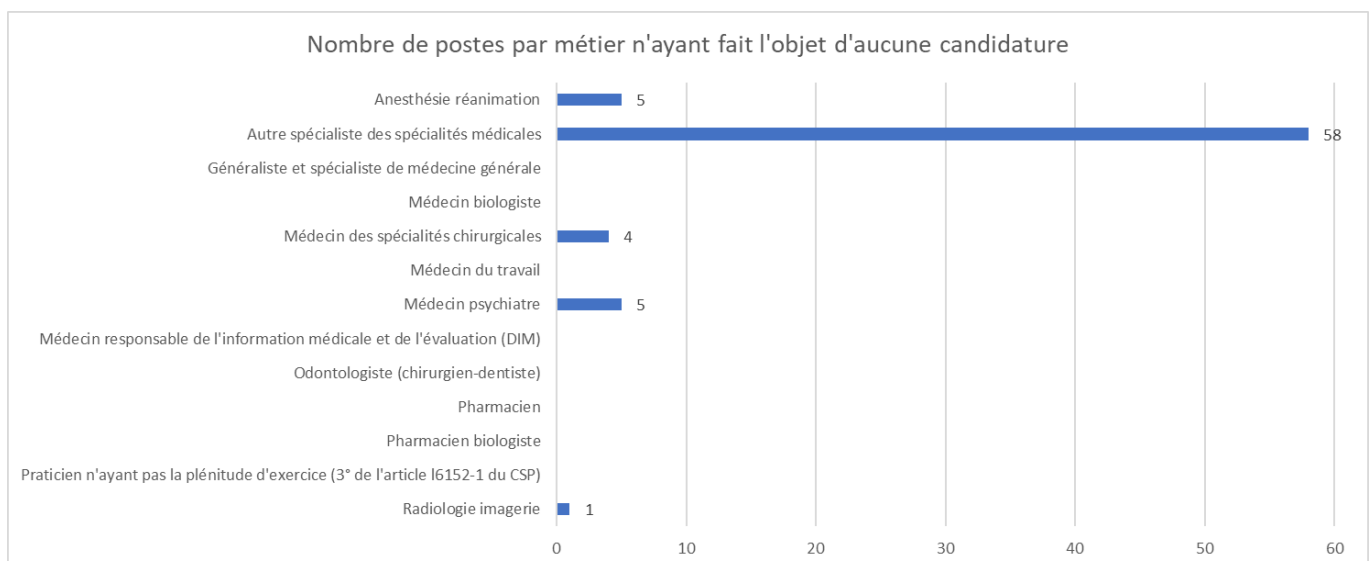
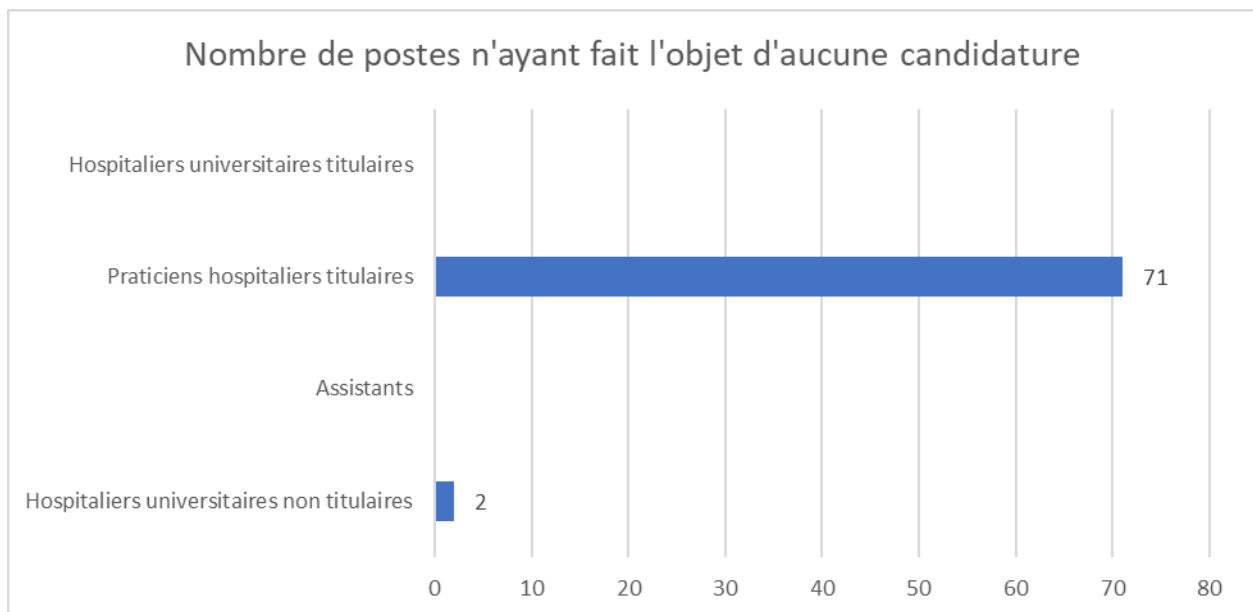
■ Hommes ■ Femmes

PARCOURS

PERSONNEL MEDICAL

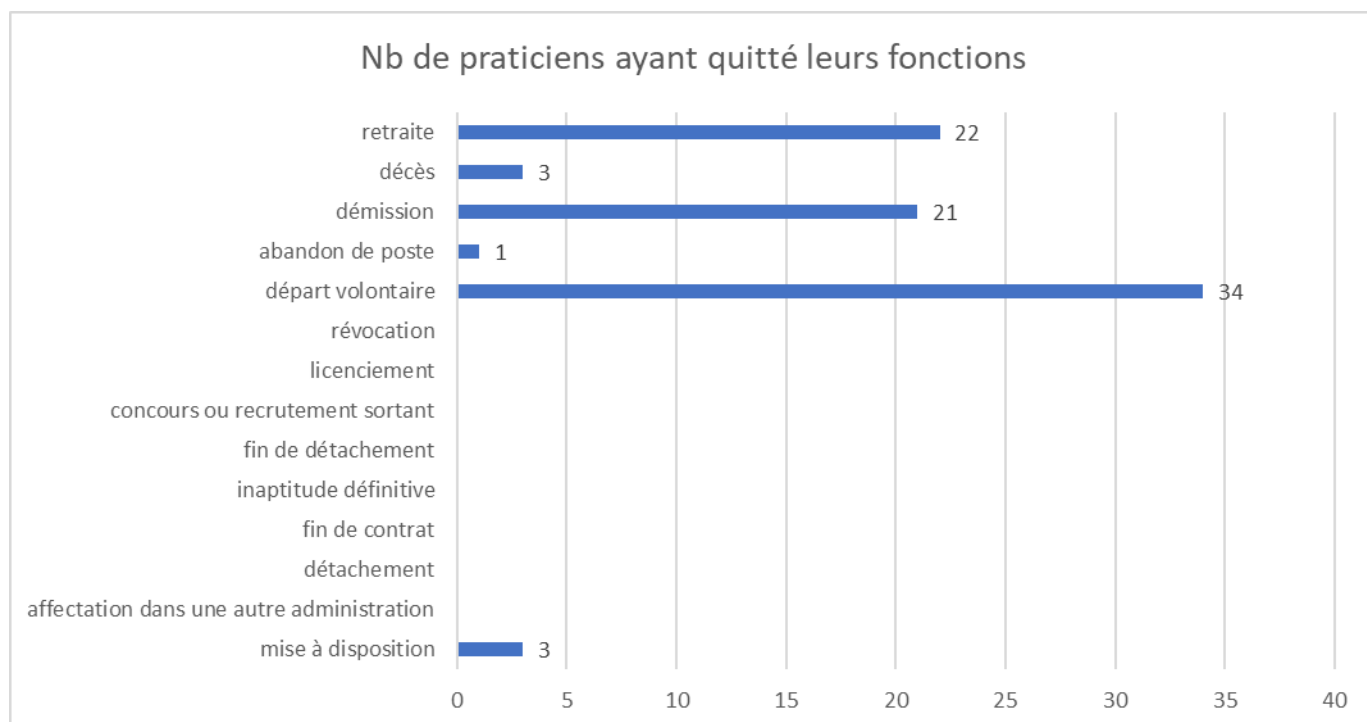
5. Postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

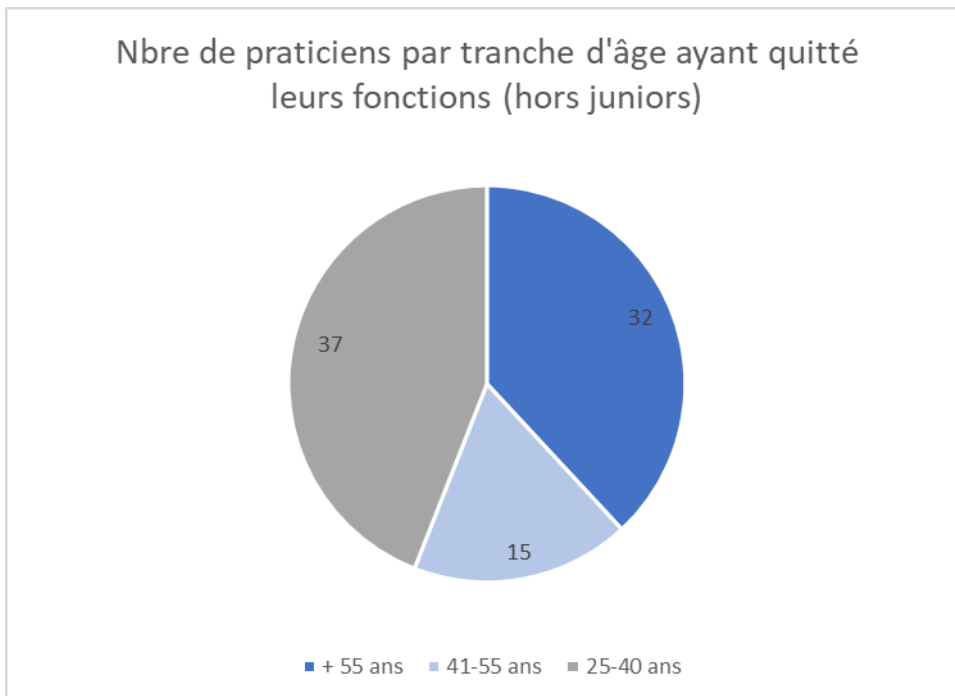
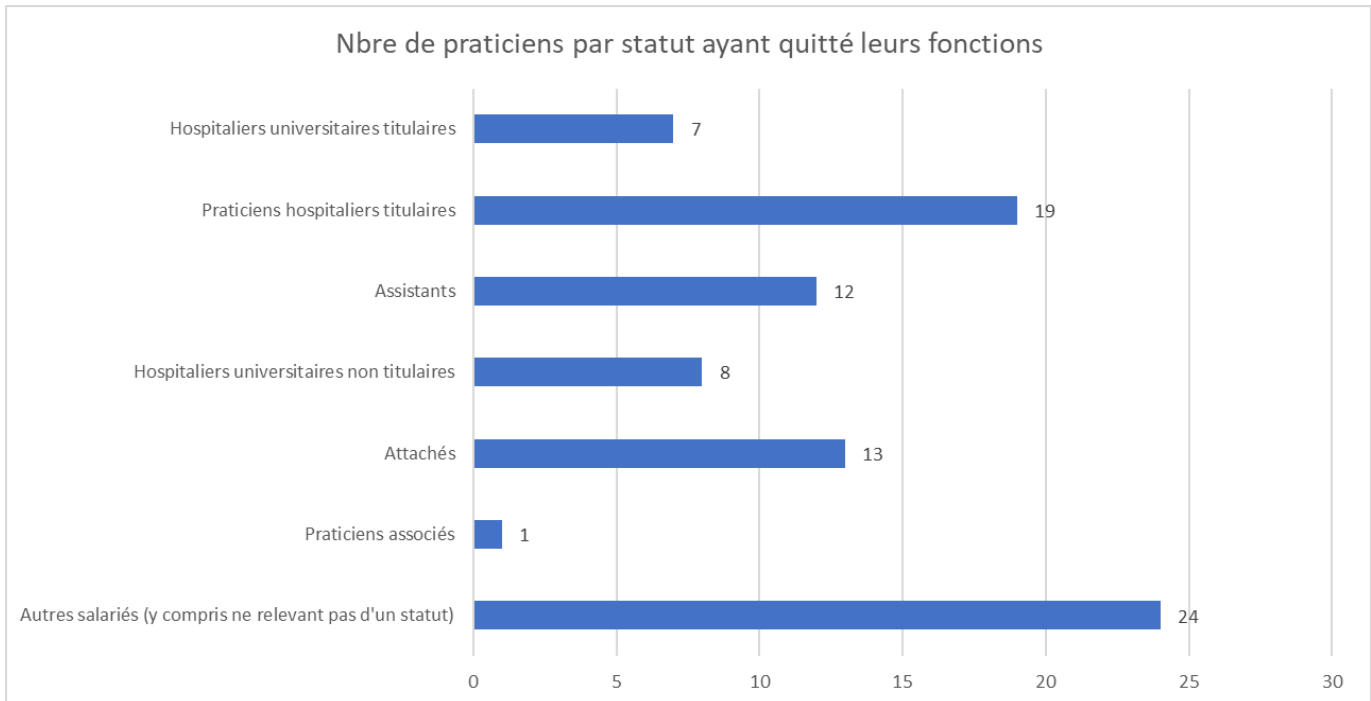
BDS FPH 016-O



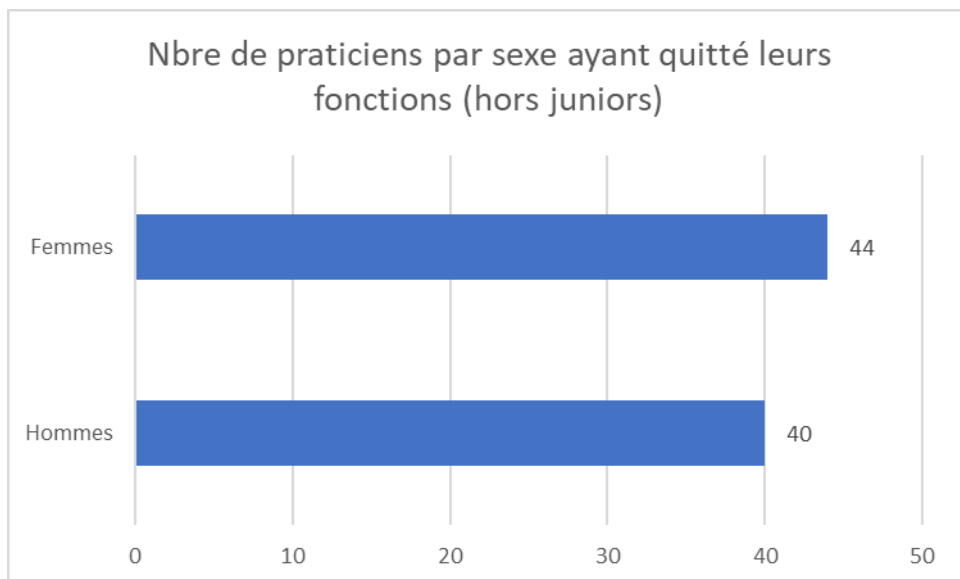
6. Motif de départ du personnel médical

BDS FPH 022-O





Juniors : Etudiants, Internes et Docteurs Juniors.

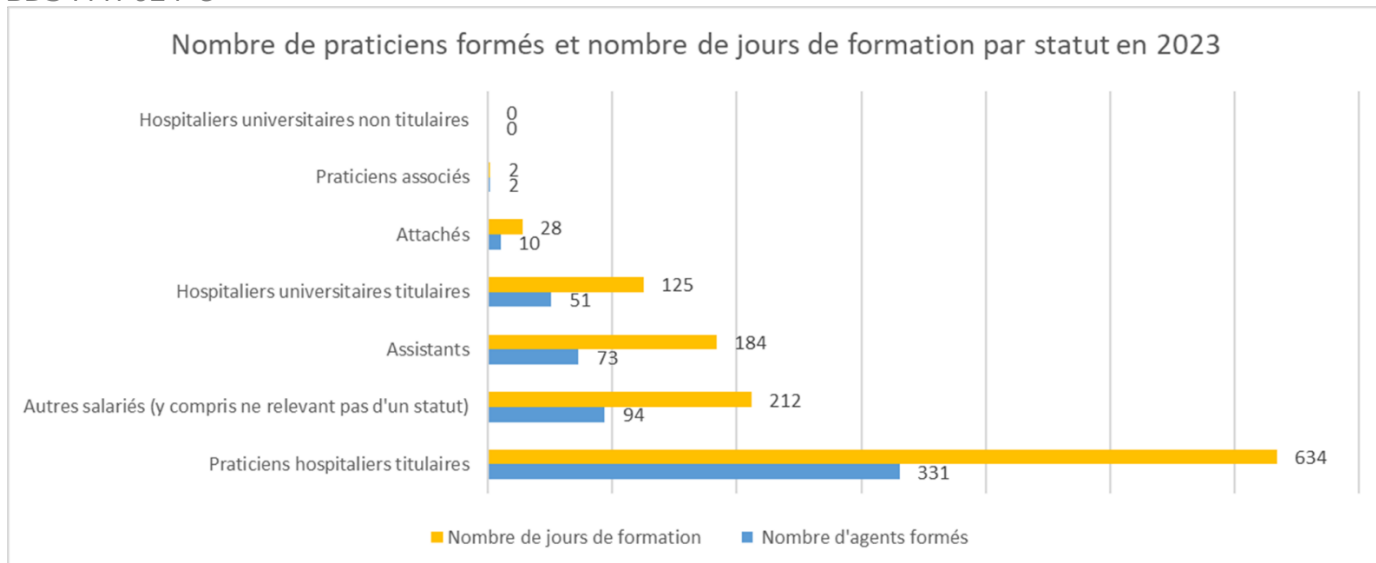


FORMATION

PERSONNEL MEDICAL

7. Nombre de praticiens formés et jours de formations

BDS FPH 024-O



REMUNERATIONS

PERSONNEL MEDICAL

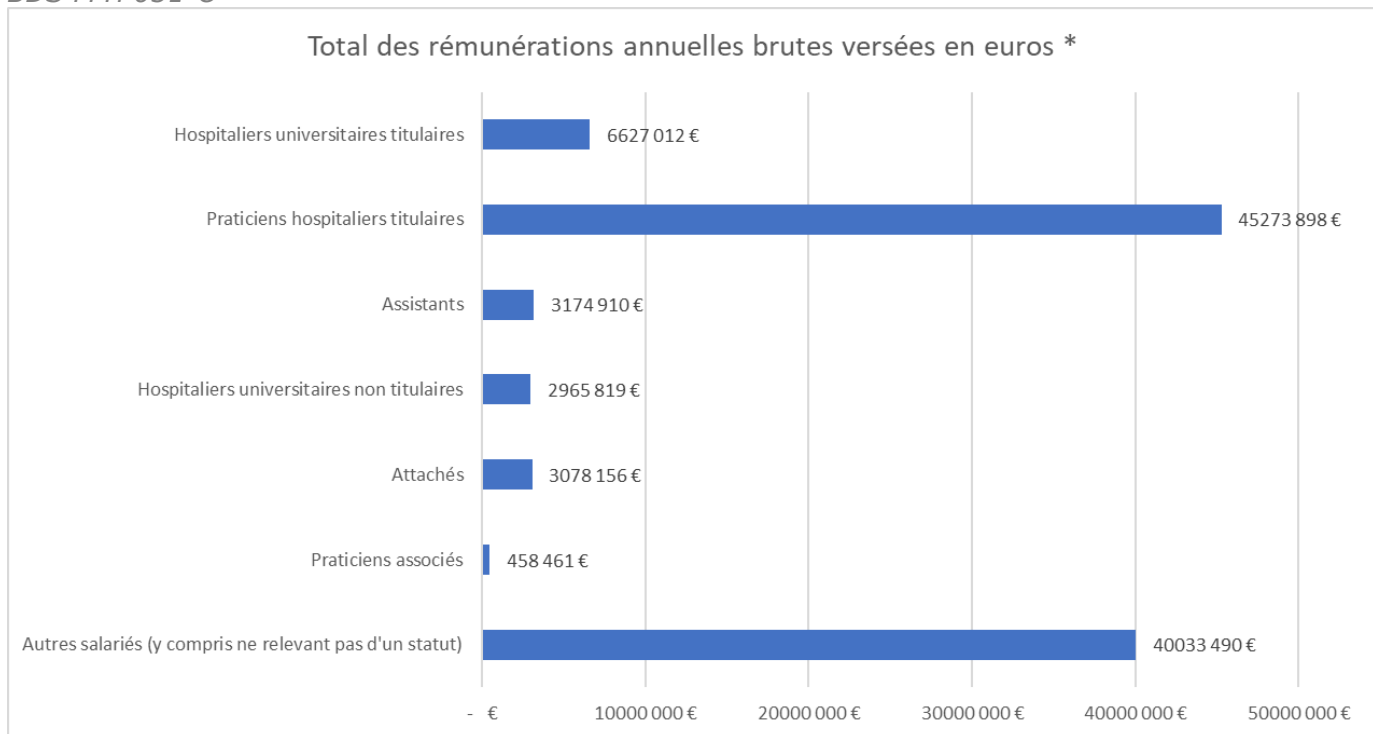
8. Masse salariale

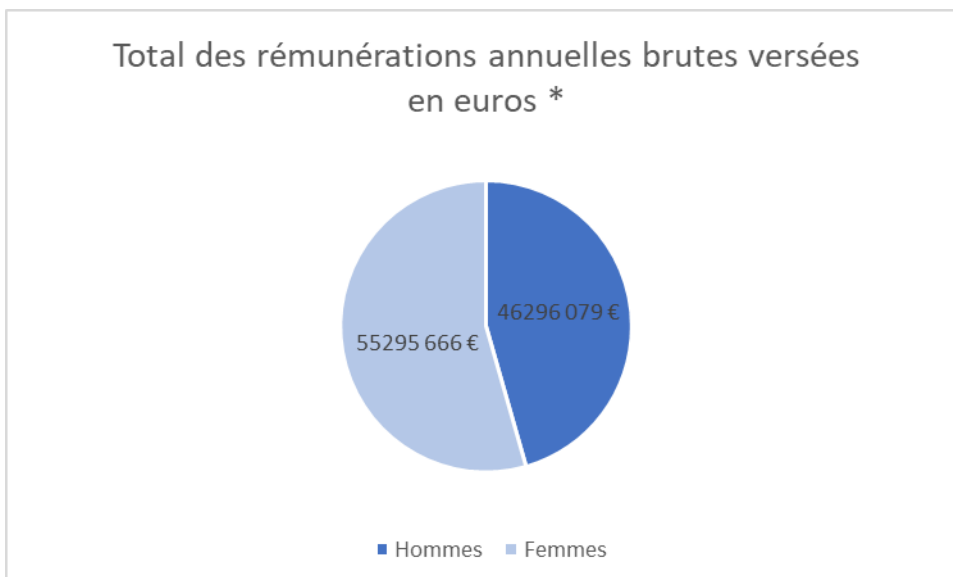
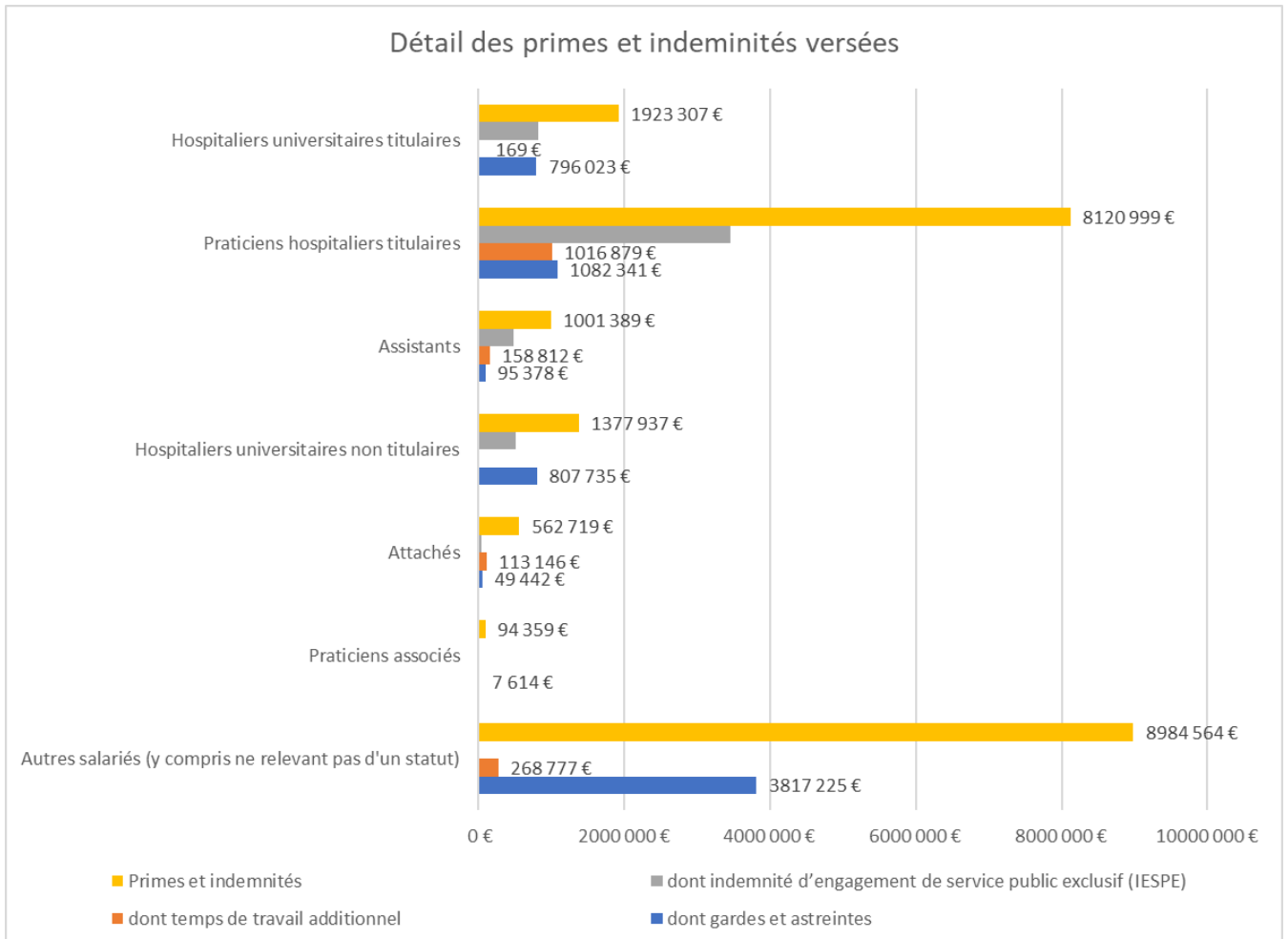
BDS FPH 028-O

Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales	Masse salariale en euros*
Personnel médical	101 611 745 €

9. Rémunérations brutes annuelles

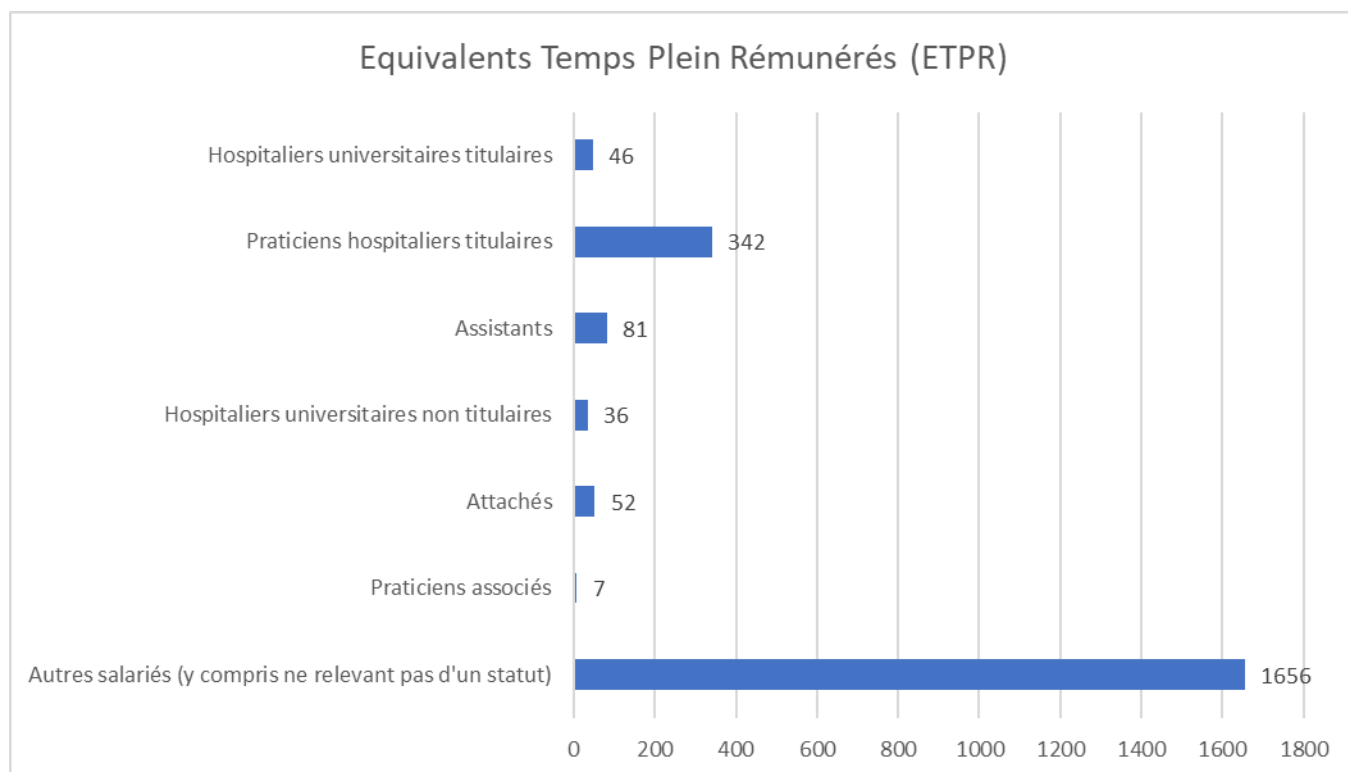
BDS FPH 031-O





10. Effectifs rémunérés

BDS FPH 032-O

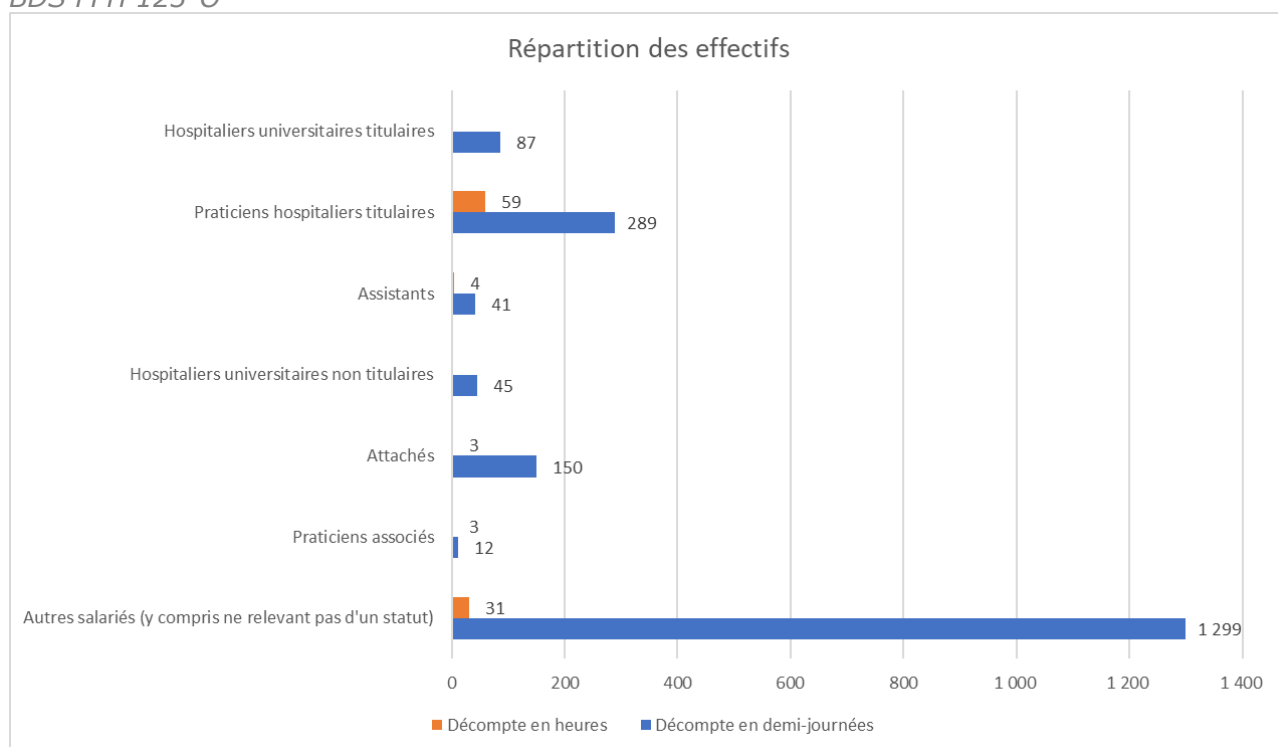


ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

PERSONNEL MEDICAL

11. Organisation de travail

BDS FPH 123-O



BDS FPH 123-O

