

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES ET DES RELATIONS
SOCIALES

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

SOMMAIRE

INTRODUCTION -----	4
EMPLOI -----	9
1. EFFECTIFS DE LA STRUCTURE-----	10
2. NOMBRE DE CDD TRANSFORMES EN CDI EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9 DE LA LOI N° 86-33 DU 11 JANVIER 1986-----	17
3. ÂGE MOYEN ET AGE MEDIAN DES EFFECTIFS D'AGENTS EN FONCTION SUR EMPLOI PERMANENT AU 31 DECEMBRE-----	18
RECRUTEMENTS -----	20
4. RECRUTEMENT DES AGENTS FONCTIONNAIRES-----	21
5. RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT-----	22
6. RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT-----	24
7. NOMINATIONS SUR UN POSTE DE CADRE SUPERIEUR OU DIRIGEANT-----	25
PARCOURS -----	26
8. MOBILITE-----	27
9. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE PERSONNEL NON MEDICAL-----	27
10. DEPARTS-----	30
FORMATION -----	34
11. NOMBRE D'AGENTS FORMES-----	35
12. NOMBRE DE JOURS DE FORMATION-----	36
13. NOMBRE DE DEMANDES DE CONGES FORMATION-----	37
REMUNERATIONS -----	38
14. MASSE SALARIALE-----	39
15. REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES-----	39
16. EFFECTIFS REMUNERES-----	41
17. NOMBRE D'AGENTS BENEFICIANT DE LA GIPA-----	42
SANTE SECURITE -----	43
18. RISQUES PROFESSIONNELS-----	44
19. DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT DES VIOLENCES-----	48
20. SUICIDES-----	49
21. ACTEURS DE LA PREVENTION-----	50
22. INSTANCES DE PREVENTION-----	52
23. LES COMMISSIONS MEDICALES-----	54
24. DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)-----	57
25. RISQUES PSYCHOSOCIAUX-----	57
26. MEDECINE DE PREVENTION-----	58
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL -----	59
27. ORGANISATION DES CYCLES DE TRAVAIL-----	60
28. ASTREINTES ET INTERVENTIONS-----	61

29.	TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DISTANCE -----	61
30.	HEURES SUPPLEMENTAIRES OU TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL-----	62
31.	TEMPS COMPLET/INCOMPLET OU NON COMPLET – TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL -----	63
32.	TAUX D’ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL -----	66
33.	ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISONS DE SANTE -----	67
34.	ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE -----	68
35.	JOURS DE CARENCE -----	70
36.	CONGES (ANNUELS, RTT, ...)-----	70
37.	COMPTES EPAGNE TEMPS (CET)-----	71
DIALOGUE SOCIAL-----		73
38.	NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL PAR TYPE D'INSTANCE -----	74
39.	NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L'ANNEE -----	75
DISCIPLINE-----		76
40.	NOMBRE SANCTIONS PRONONCEES -----	77
INDEX -----		80

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.

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, l'action et la protection sociale, le Dialogue social, ce rapport synthétise l'ensemble des données sociales de l'établissement.

Il constitue un cadre de référence indispensable pour la politique de gestion des ressources humaines, en offrant une vision complète des effectifs, des compétences, des conditions de travail et des actions menées par 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.

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 NON 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 agent 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 agents, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou en horaires flexibles.

Exemple :

- 1.00 ETP Annuel correspond à un agent à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ;
- 0.80 ETP Annuel correspond à un agent ayant avec une quotité de travail à 80% pendant 12 mois ;
- 0.50 ETP Annuel correspond à un agent à temps plein dans l'établissement pendant 6 mois.

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 agent 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 de l'agent. 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 des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées.

Exemple :

- 1.00 ETPR Annuel correspond à un agent rémunéré à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ;
- 1.00 ETPR Annuel correspond à un agent rémunéré à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ayant effectué 10 heures supplémentaires ;
- 0.92 ETPR Annuel correspond à un agent rémunéré à temps plein dans l'établissement pendant 11 mois ;
- 0.92 ETPR Annuel correspond à un agent à temps plein dans l'établissement pendant 12 mois ayant bénéficié d'1 mois de congé sans solde ;
- 0.91 ETPR Annuel correspond à un agent ayant une quotité de travail à 90% pendant 12 mois rémunérées à 85.7% (6/7ème)¹ ;
- 1.00 ETPR Annuel correspond à un agent à temps partiel thérapeutique à 50 % dans l'établissement pendant 12 mois.

¹ La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de travail lorsque la quotité est de 50%, 60%, 70% ou 75%. Les quotités de 80% et 90% sont rémunérées respectivement 85.7% (6/7ème) et 91.4% (32/35ème) de la rémunération d'un agent à temps plein. Le Fonds pour l'Emploi Hospitalier intervient pour 2/3 en atténuation dans le surcoût financier correspondant à ces deux quotités.

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 agent 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 agents, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou en horaires flexibles.

Exemple :

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

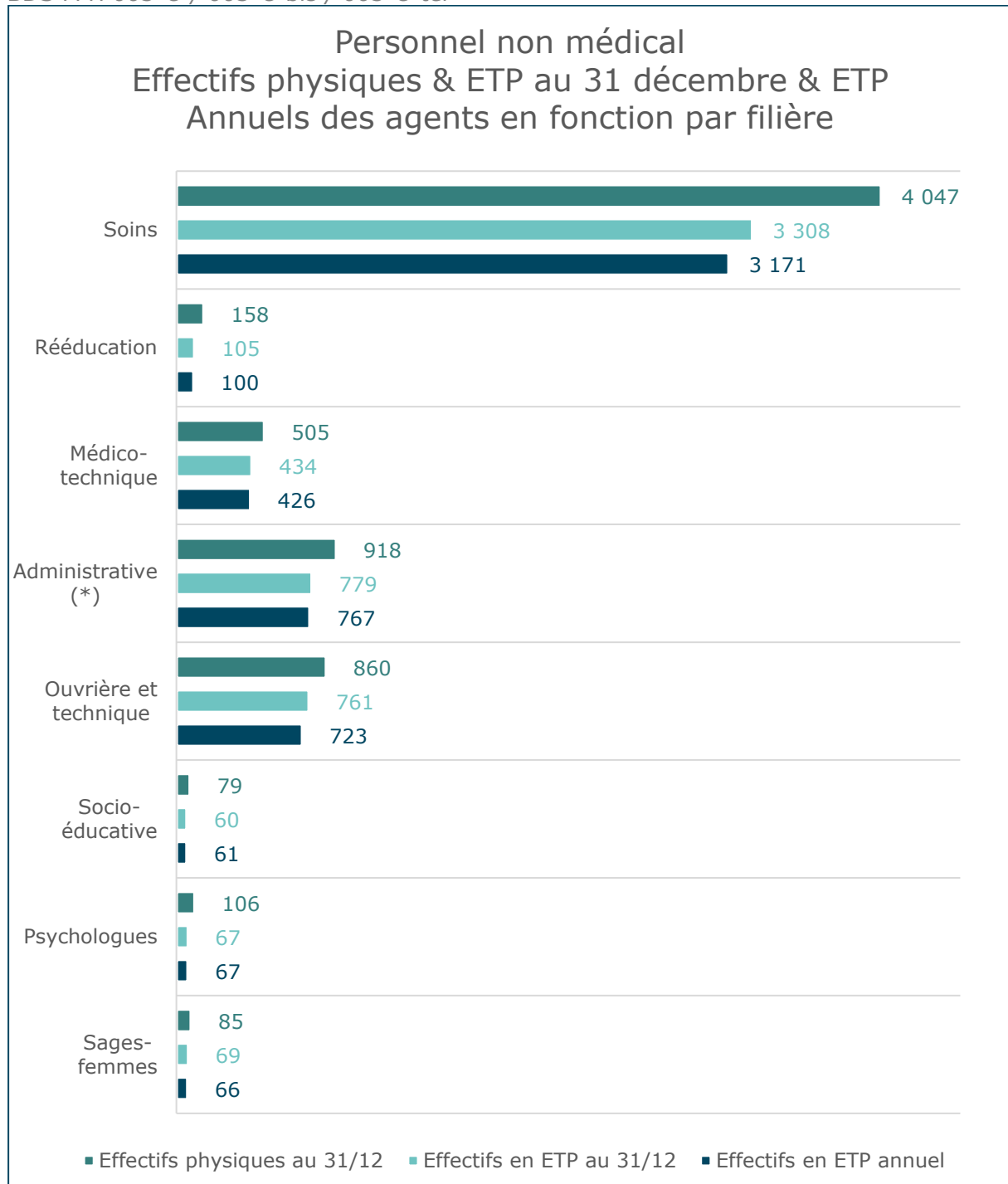
Effectif physique au 31 décembre

L'effectif physique au 31 décembre comptabilise le nombre total d'agents présents dans l'établissement à la date du 31 décembre. Il inclut l'ensemble des agents indépendamment de leur temps de travail.

Exemple :

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

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



(*) dont secrétaires médicales : 536 Effectifs physiques au 31/12 – 460 ETP au 31/12 – 452 ETP annuels.

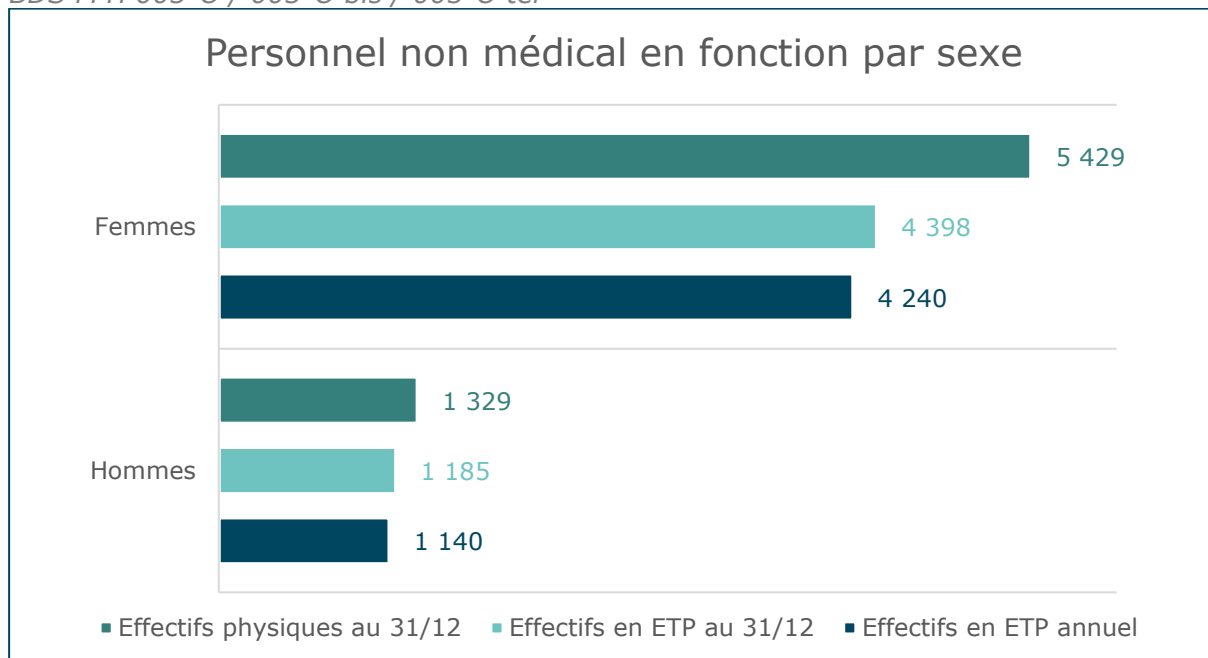
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter

Personnel non médical ETP Annuels en fonction par corps

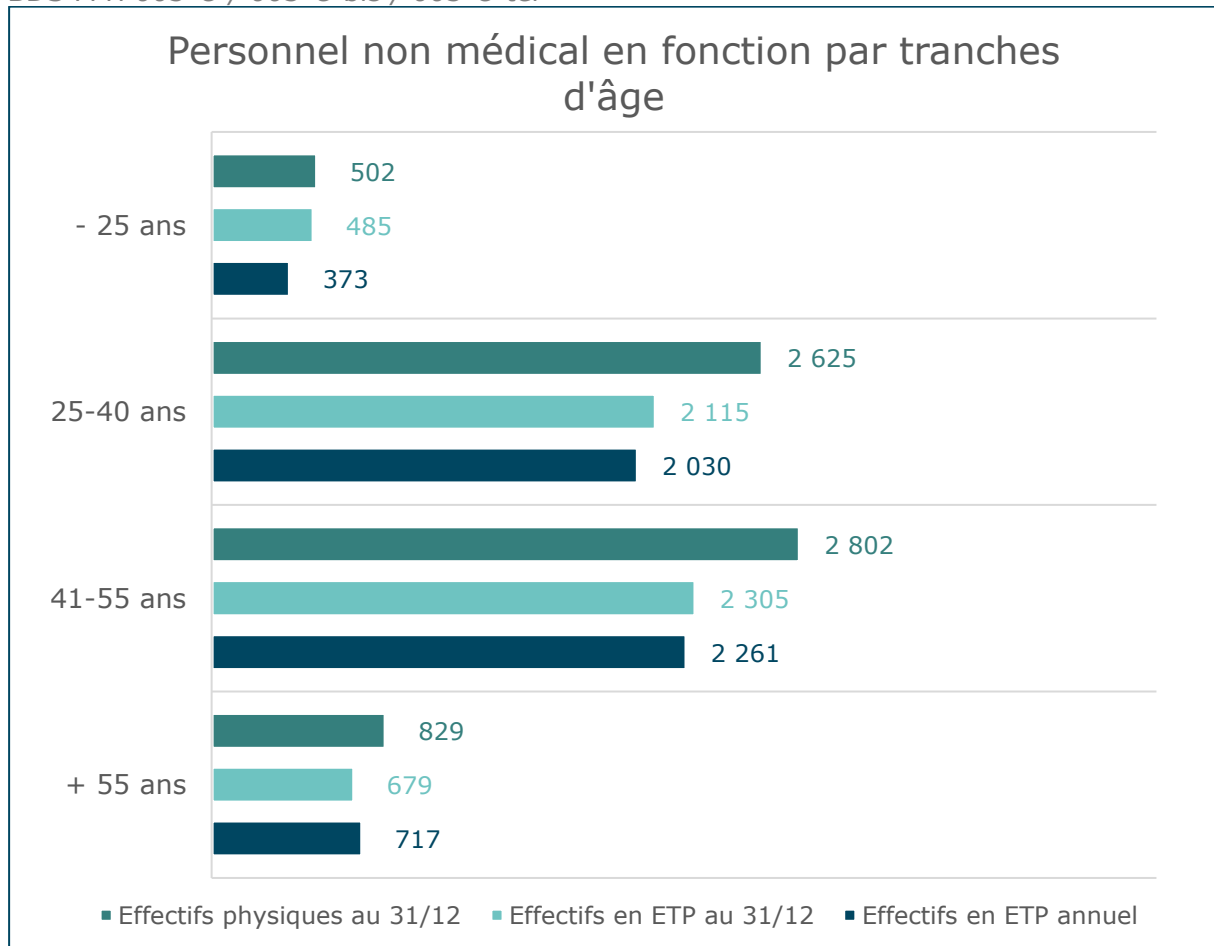
Adjoint administratifs hospitaliers	499
Adjoint des cadres hospitaliers	37
Agents des services hospitaliers qualifiés	186
Aides-soignants et auxiliaires de puériculture	1 048
Ambulanciers	35
Animateurs	3
Assistants médico-administratifs	198
Assistants socio-éducatifs	40
Attachés d'administration hospitalière	14
Autres personnels de direction	2
Autres personnels de rééducation	23
Autres personnels des services soignants	7
Autres personnels des services techniques	8
Autres personnels informaticiens	1
Auxiliaires médicaux en pratique avancée	9
Cadres de santé paramédicaux	135
Cadres socio-éducatifs	1
Conseillers en économie sociale et familiale	1
Diététiciens	27
Directeurs des soins	4
Directeurs d'hôpitaux	9
Educateurs de jeunes enfants	4
Ergothérapeutes	13
Infirmiers	1 719
Infirmiers anesthésistes	54
Ingénieurs hospitaliers	137
Maîtrises ouvrières	27
Manipulateurs électroradiologie médicale	123
Masseurs-kinésithérapeutes	35
Orthophonistes	5
Pédicures-podologues	1
Personnels ouvriers	440
Préparateurs en pharmacie hospitalière	69
Psychologues	67
Psychomotriciens	7
Sages-femmes des hôpitaux	66
Techniciens de laboratoire médical	179
Techniciens et techniciens supérieurs	150

■ Effectifs en ETP annuel

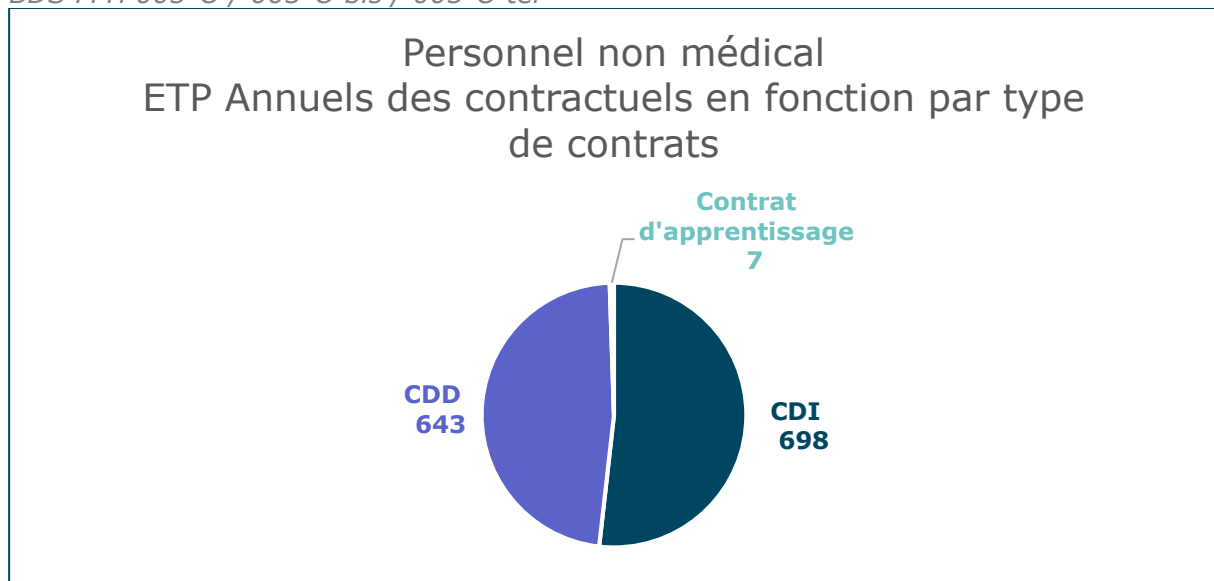
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter



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



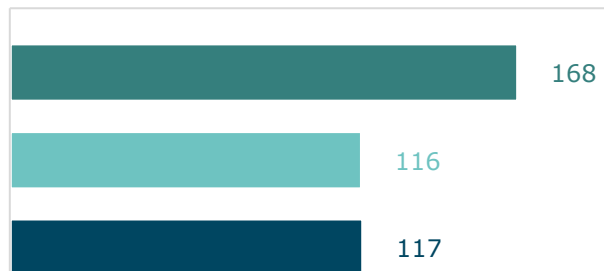
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter



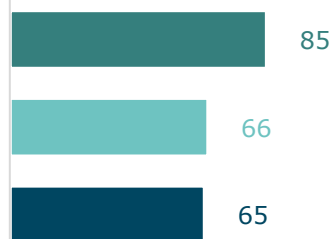
BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter

Personnel non médical Effectifs physiques & ETP au 31 décembre & ETP Annuels des agents en fonction par indicateur de situation au regard du handicap

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH mentionnée à l'article L. 146-9 du CASF



- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection



- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics



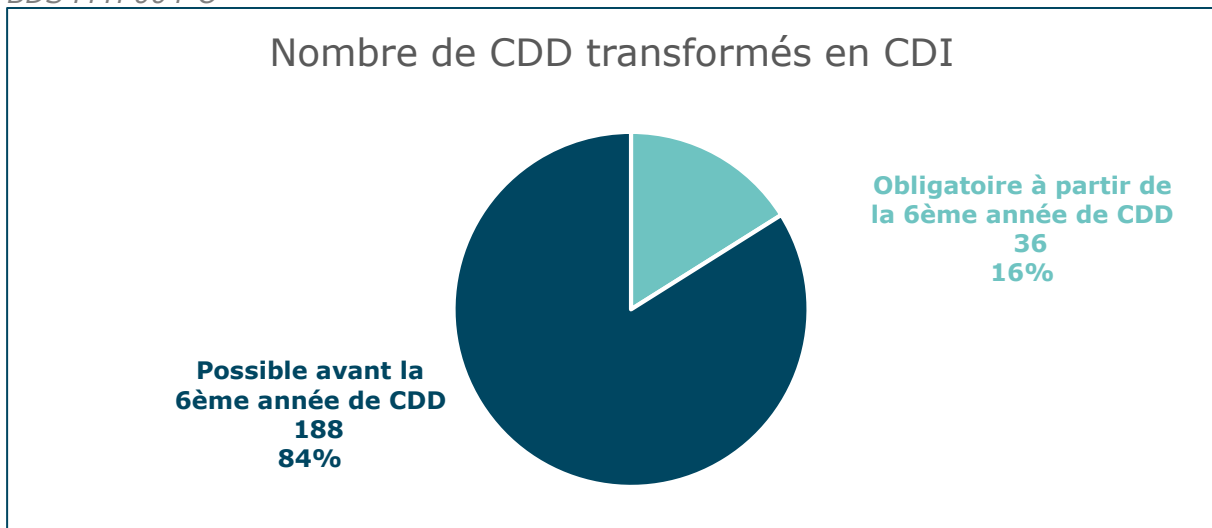
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre



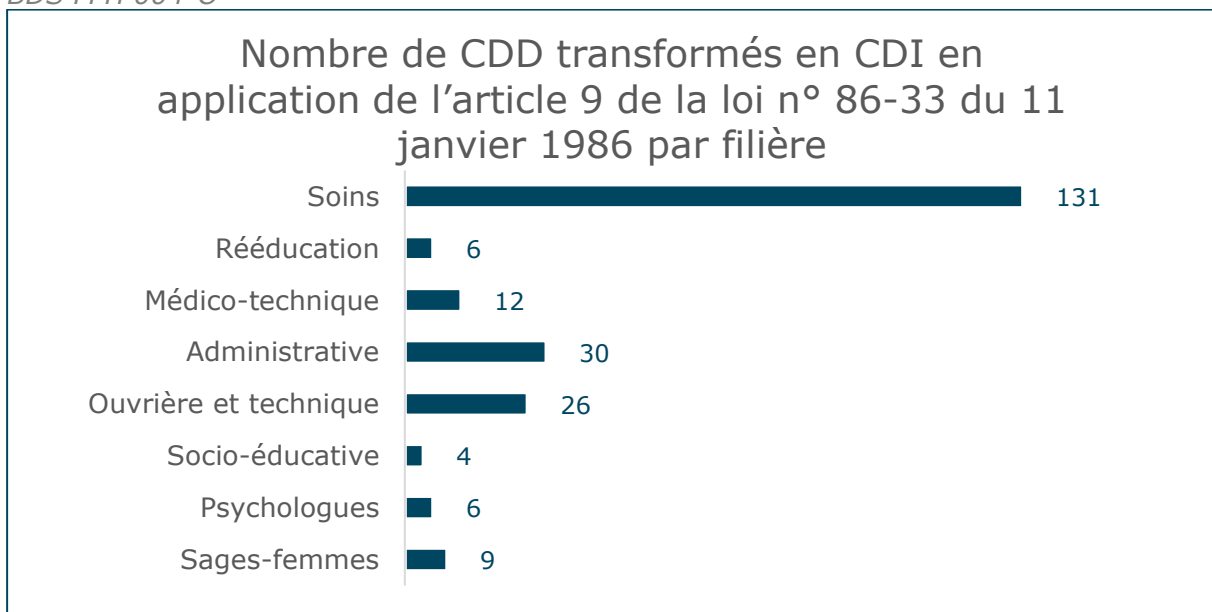
■ Effectifs physiques au 31/12 ■ Effectifs en ETP au 31/12 ■ Effectifs en ETP annuel

2. Nombre de CDD transformés en CDI en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 11 janvier 1986

BDS FPH 004-O

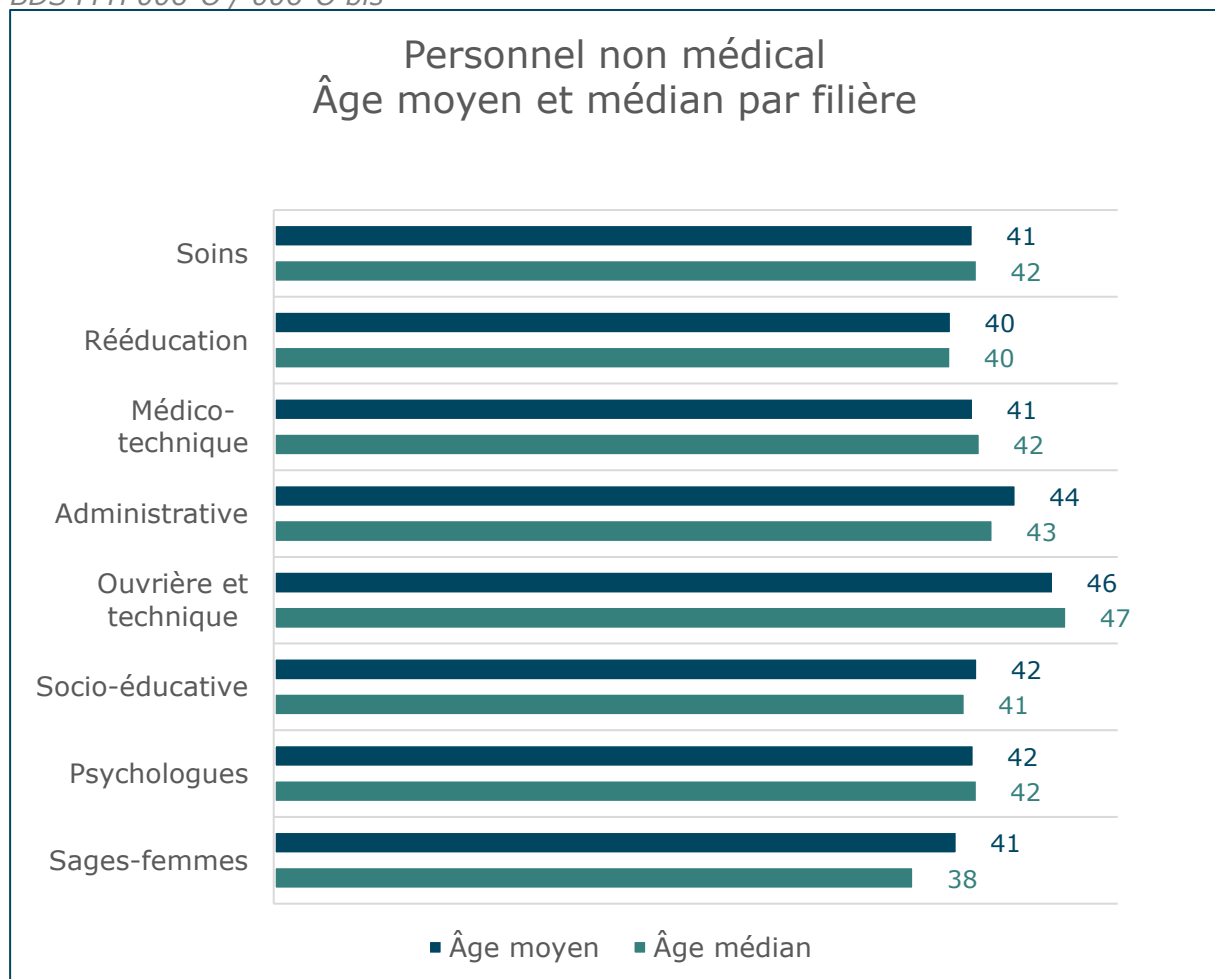


BDS FPH 004-O

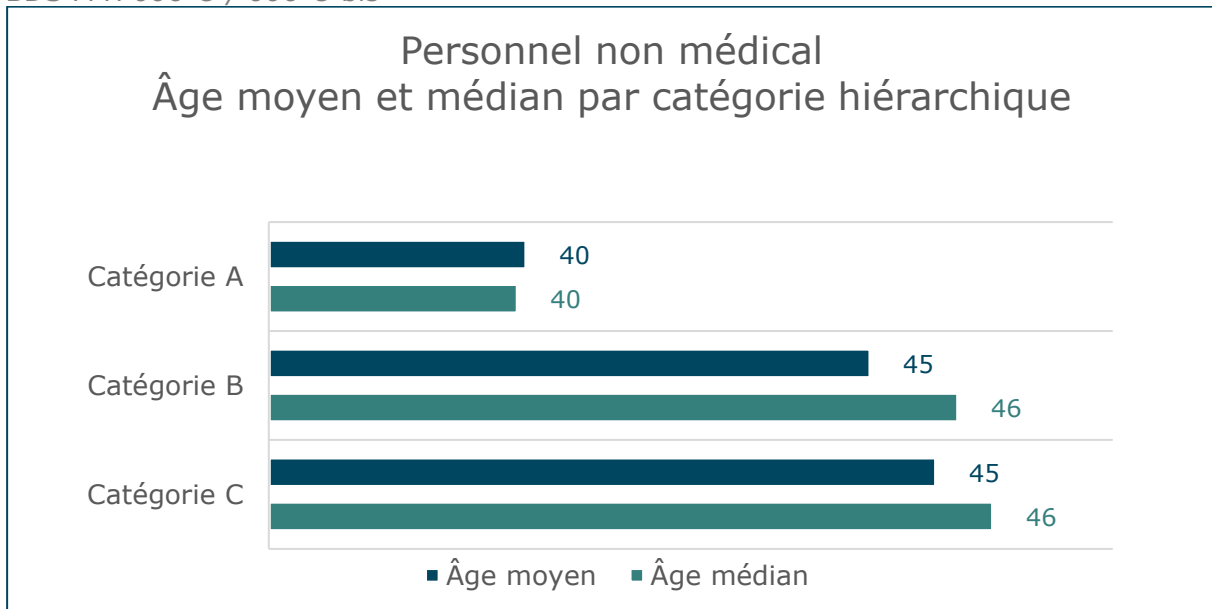


3. Âge moyen et âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

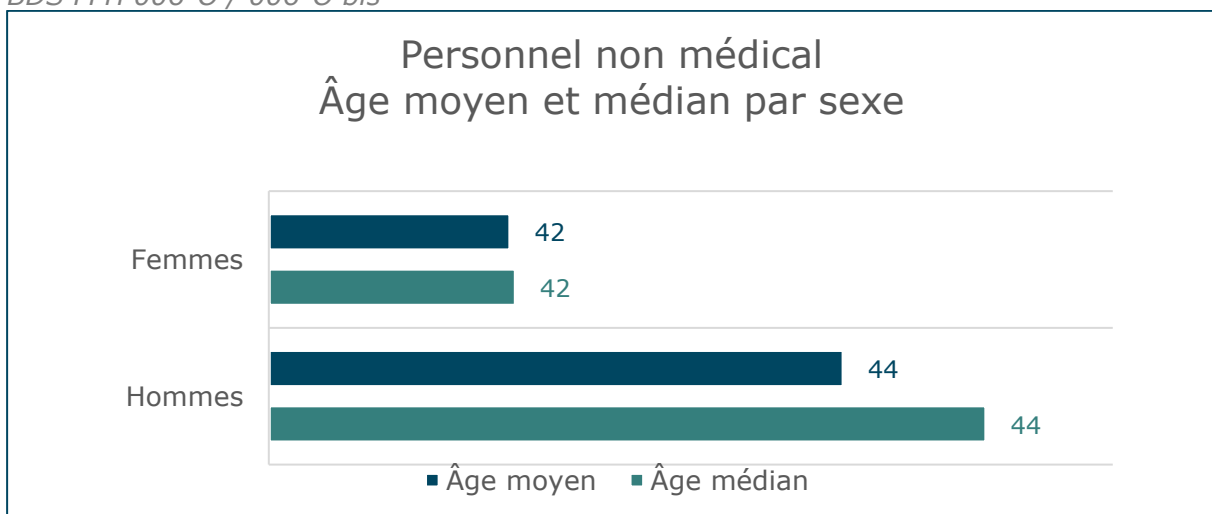
BDS FPH 006-O / 006-O bis



BDS FPH 006-O / 006-O bis



BDS FPH 006-O / 006-O bis

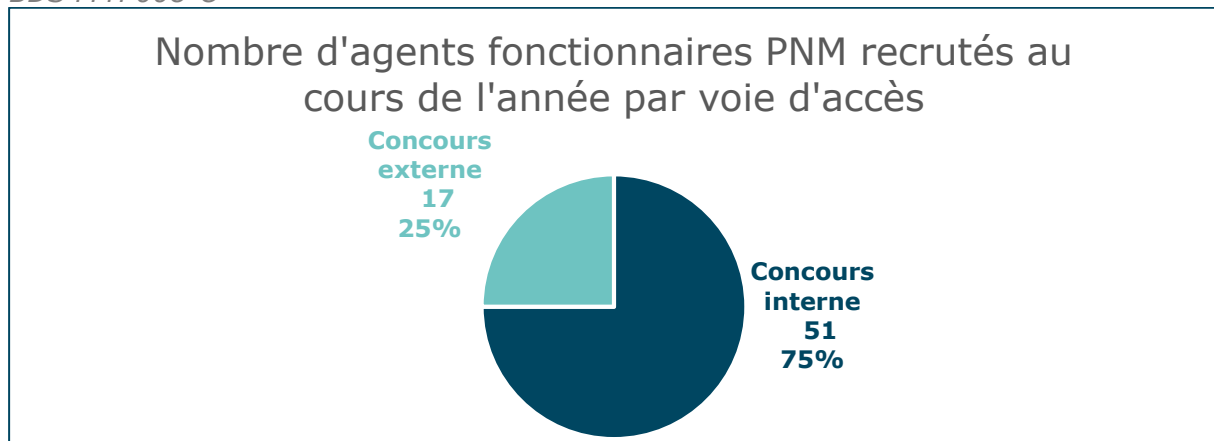


RECRUTEMENTS

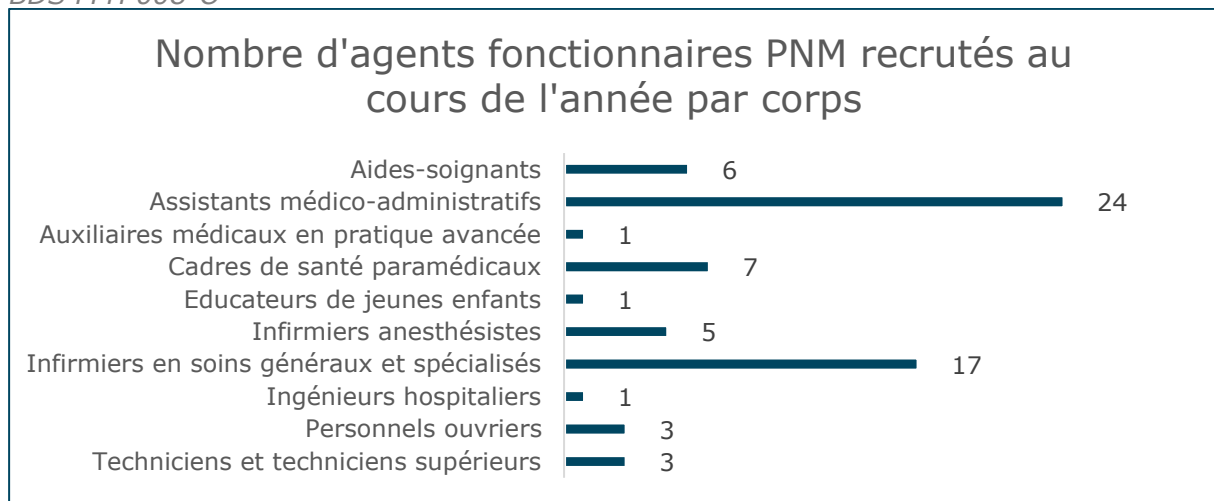
PERSONNEL NON MEDICAL

4. Recrutement des agents fonctionnaires

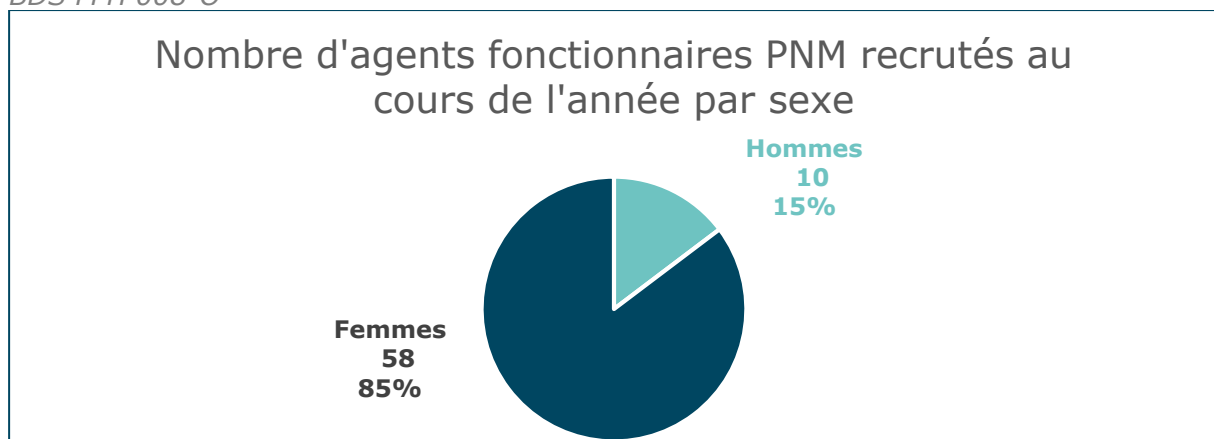
BDS FPH 008-O



BDS FPH 008-O

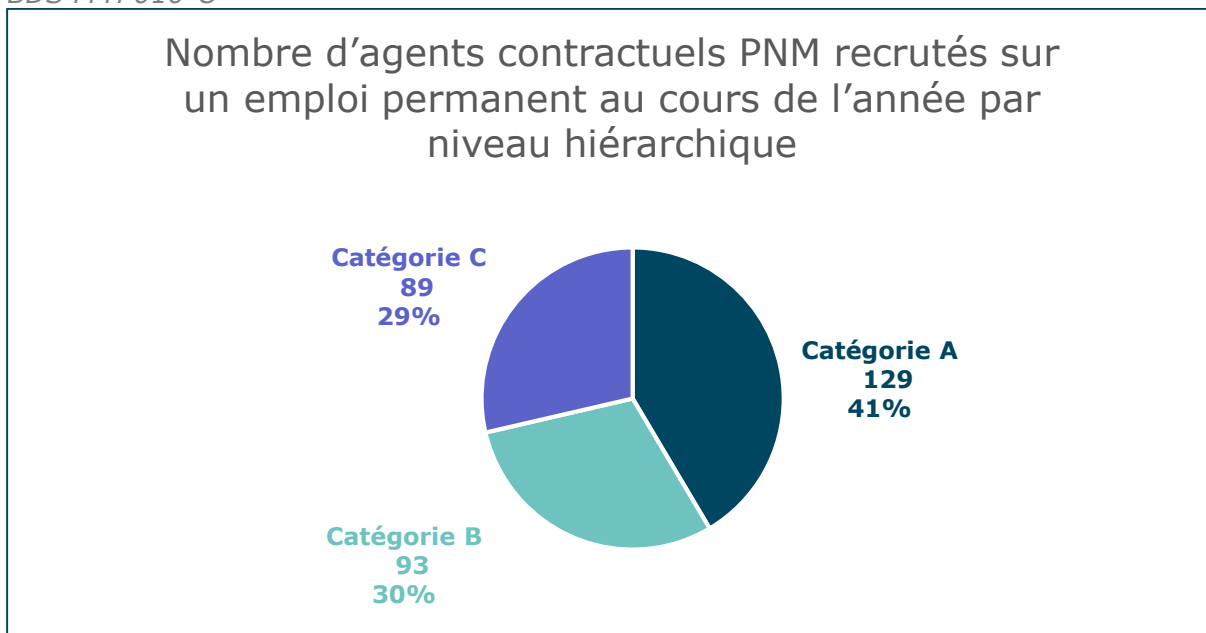


BDS FPH 008-O

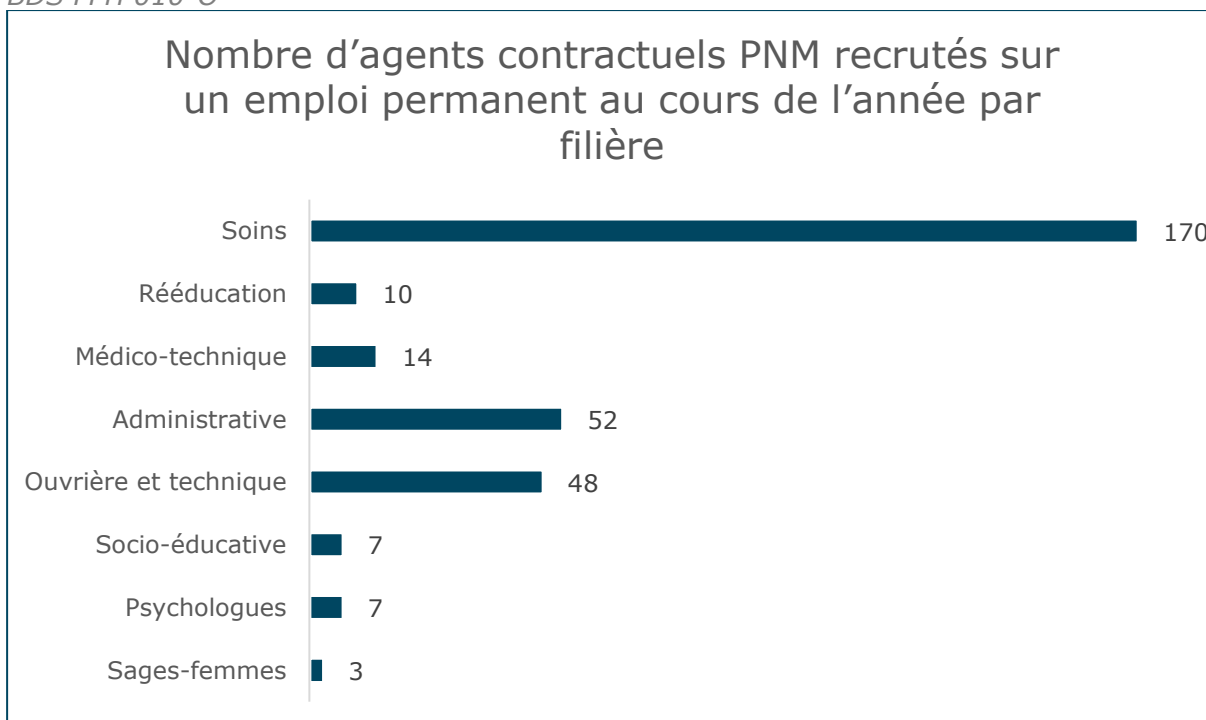


5. Recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

BDS FPH 010-O

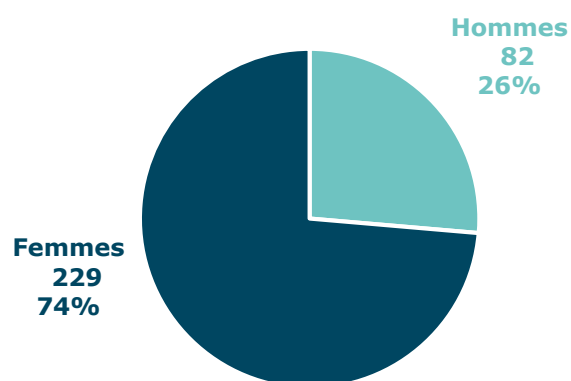


BDS FPH 010-O



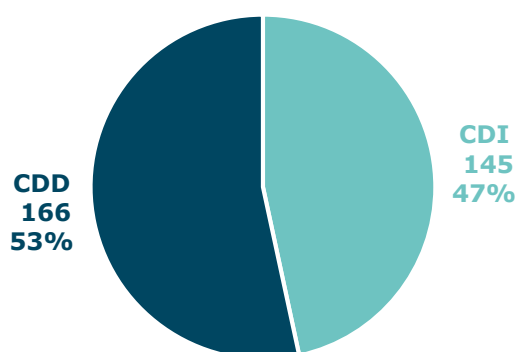
BDS FPH 010-0

Nombre d'agents contractuels PNM recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année par sexe



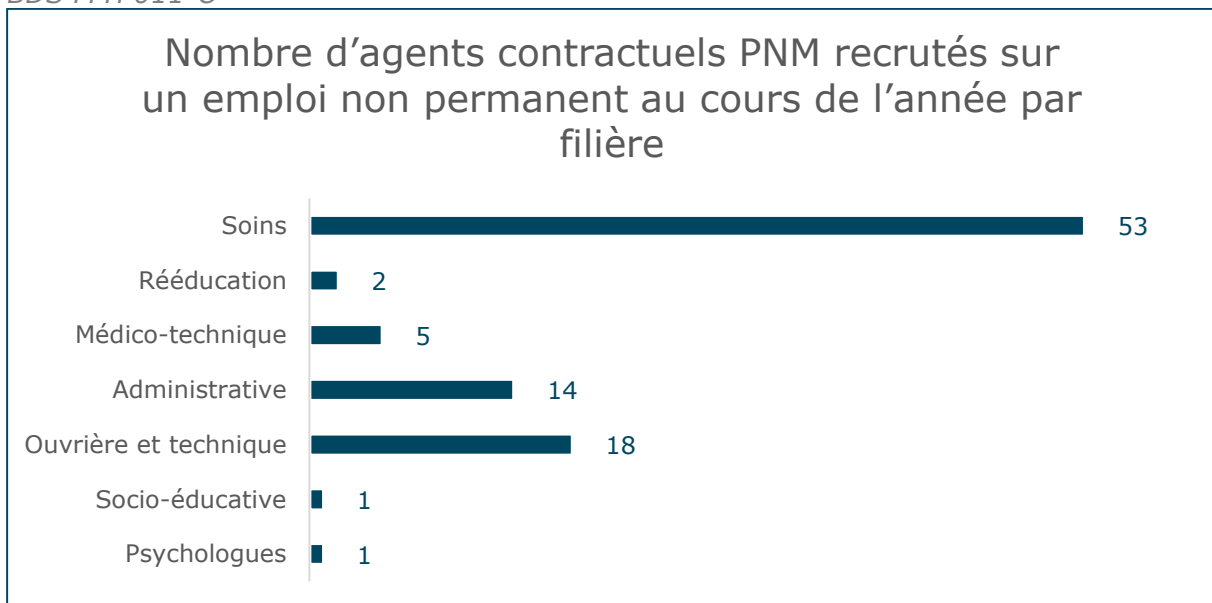
BDS FPH 010-0

Nombre d'agents contractuels PNM recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année par type de contrat

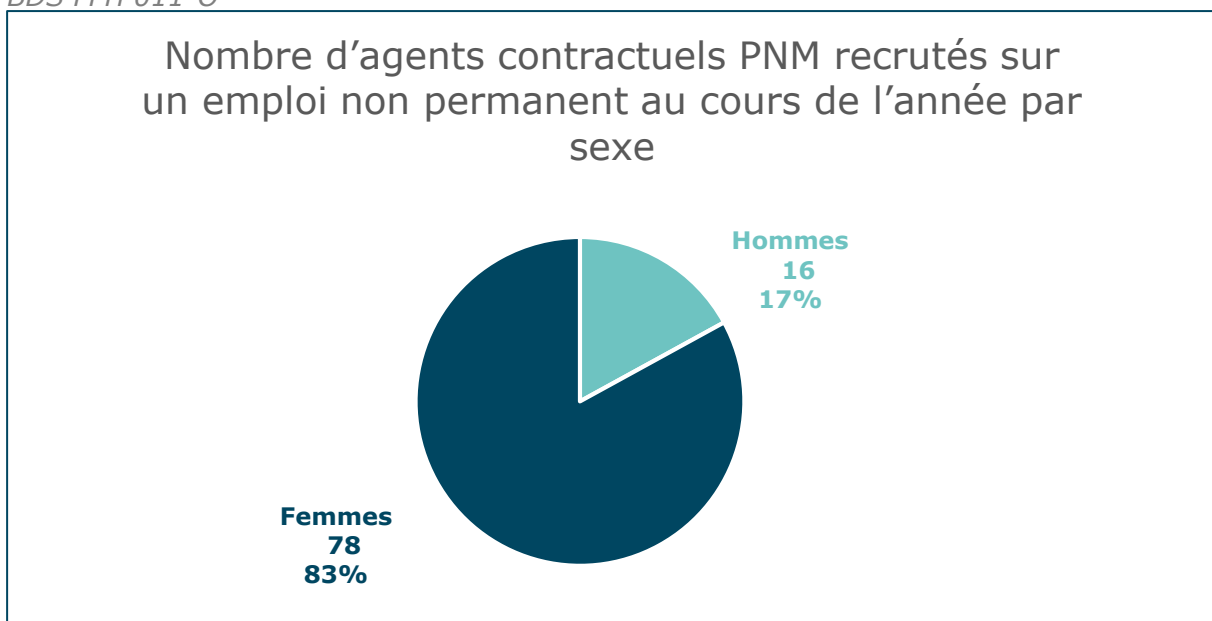


6. Recrutement des agents contractuels sur emploi non permanent

BDS FPH 011-O

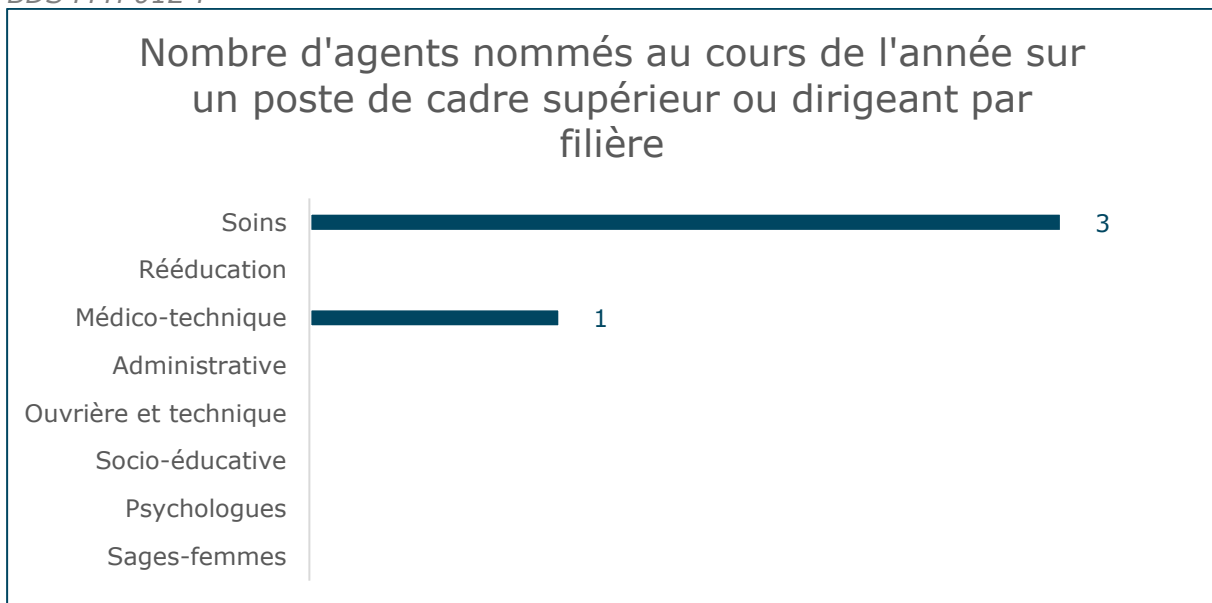


BDS FPH 011-O

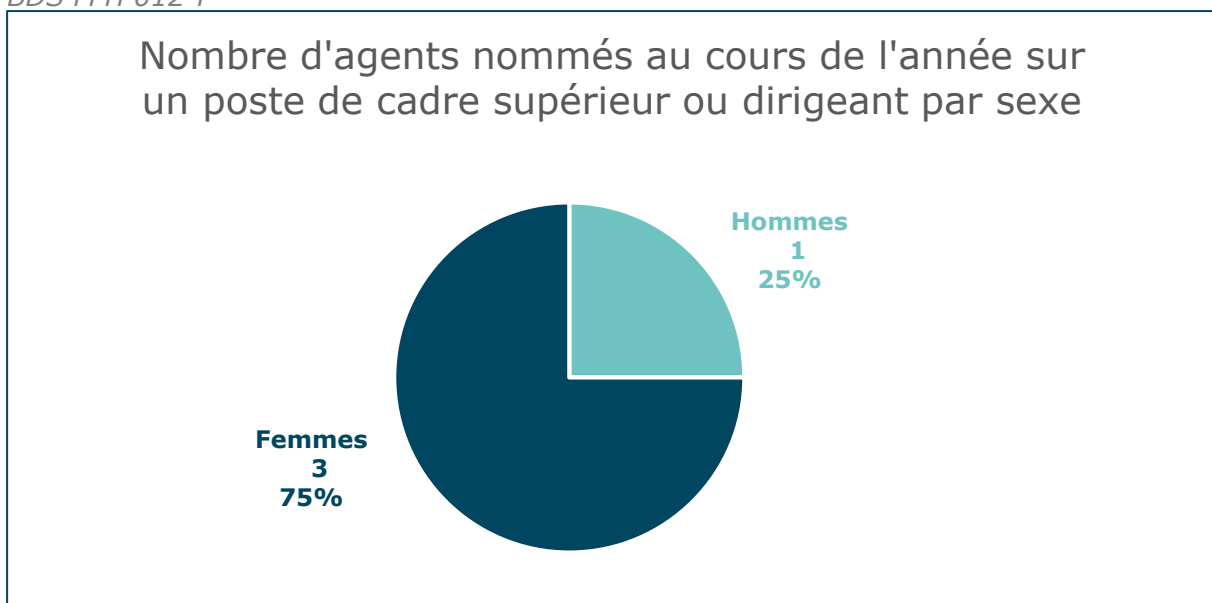


7. Nominations sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

BDS FPH 012-F



BDS FPH 012-F



PARCOURS

PERSONNEL NON MEDICAL

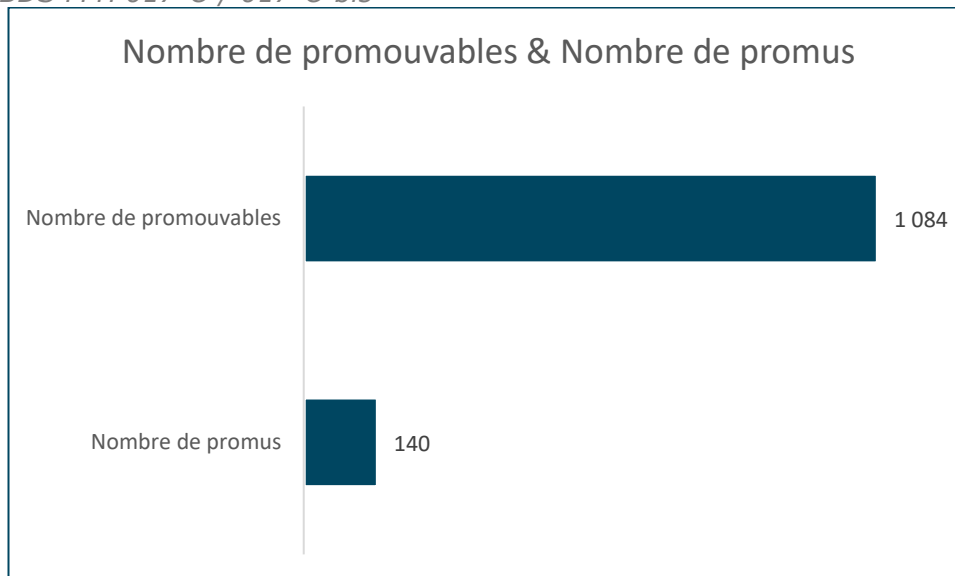
8. Mobilité

BDS FPH 013-O

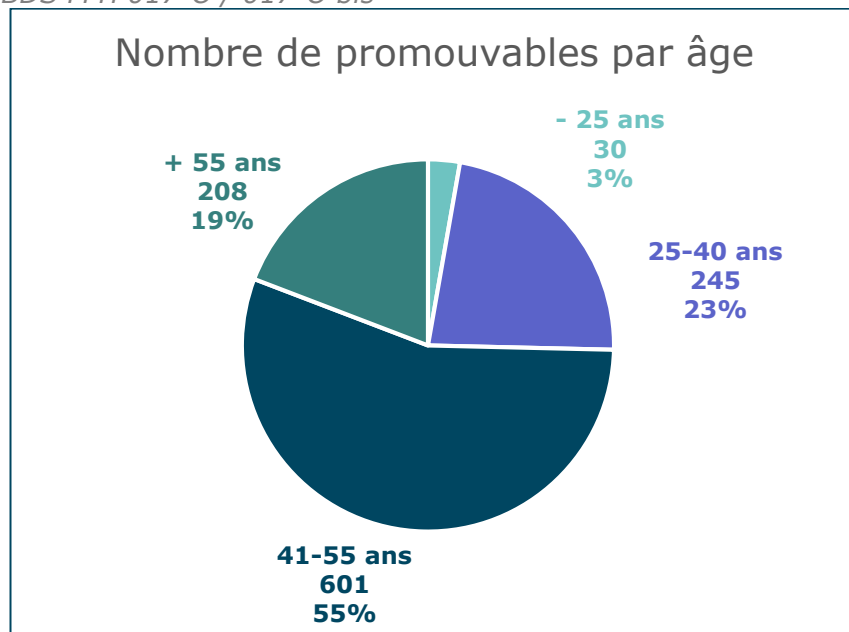
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	569
<i>Dont filière Administrative</i>	99
<i>Dont filière Médico-technique</i>	23
<i>Dont filière Socio-éducative</i>	29
<i>Dont filière Soignante</i>	319
<i>Dont filière Technique</i>	99

9. Avancement de grade et promotion interne personnel non médical

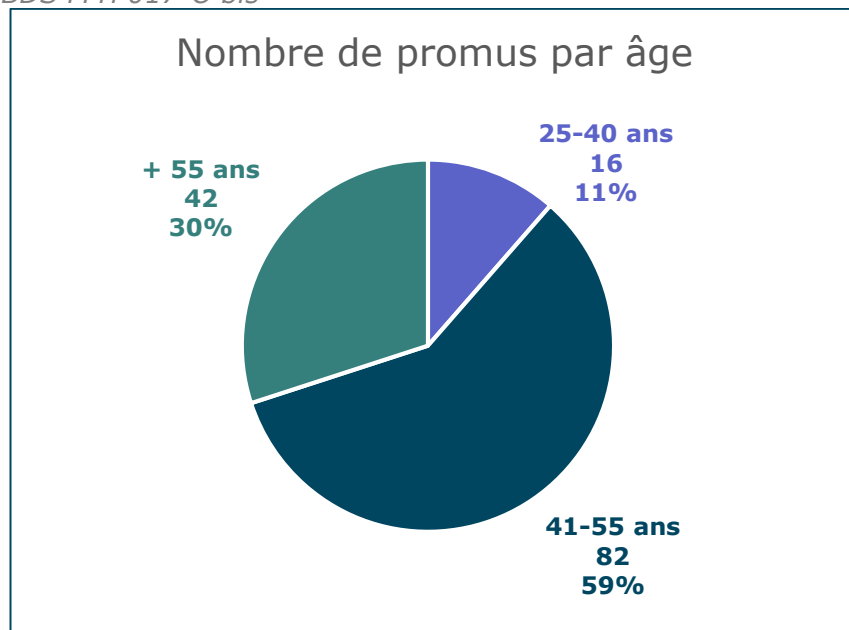
BDS FPH 017-O / 017-O bis



BDS FPH 017-O / 017-O bis

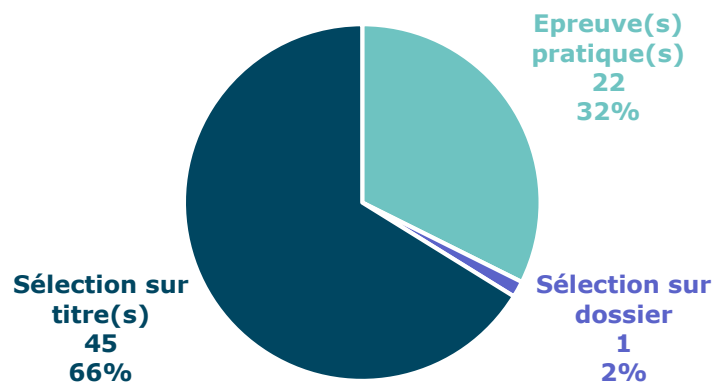


BDS FPH 017-O bis



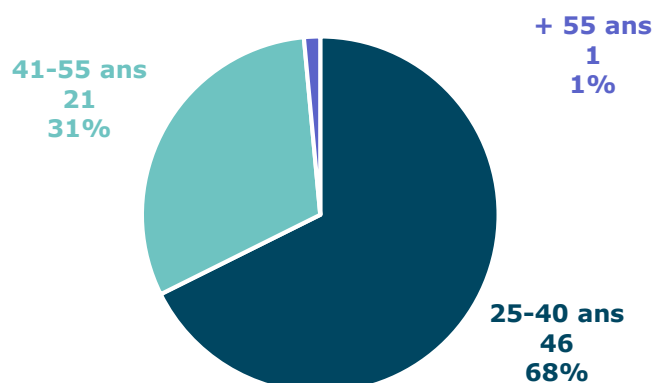
BDS FPH 021-0

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel par type d'épreuves



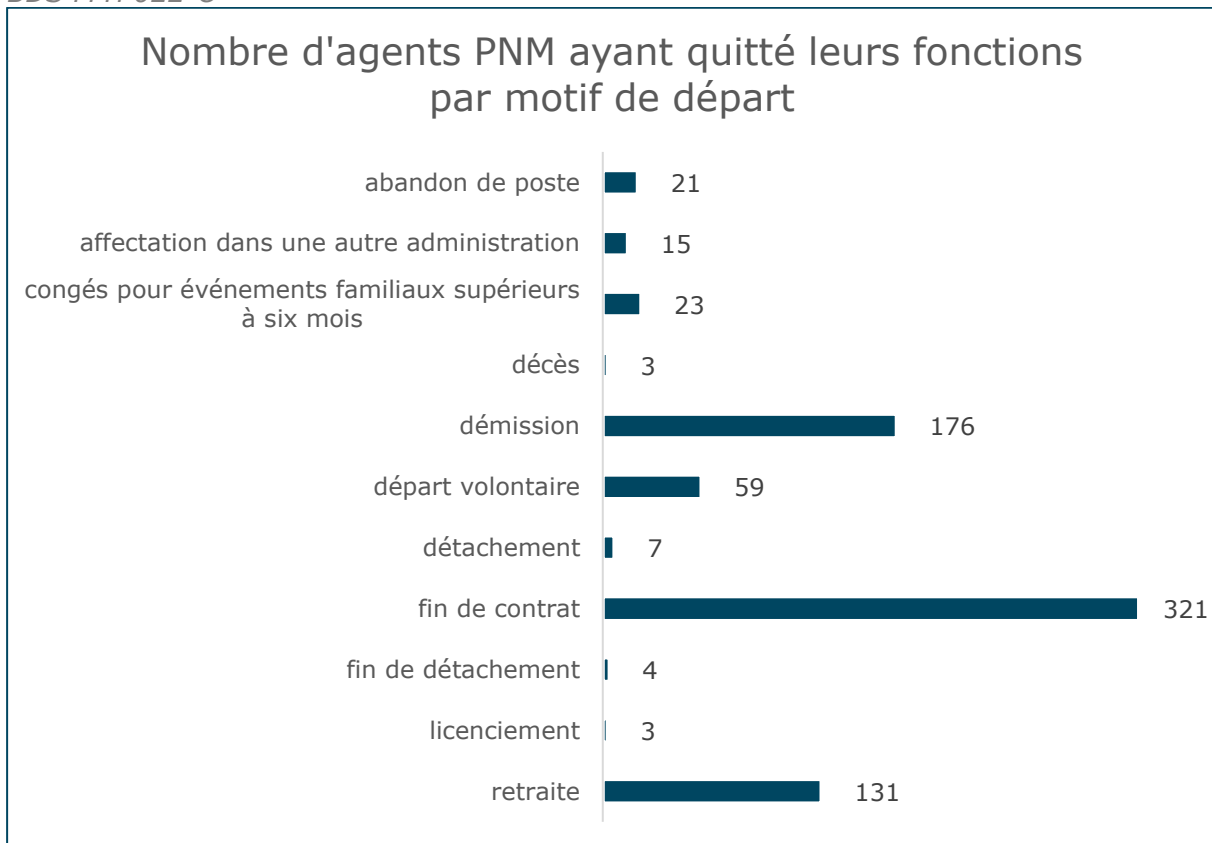
BDS FPH 021-0

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel par tranches d'âges

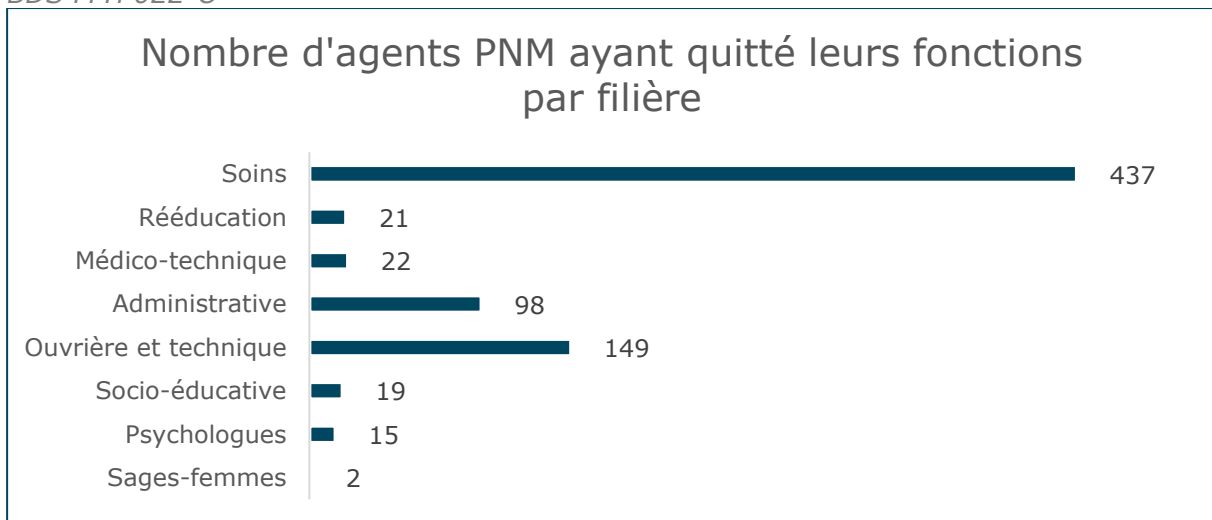


10. Départs

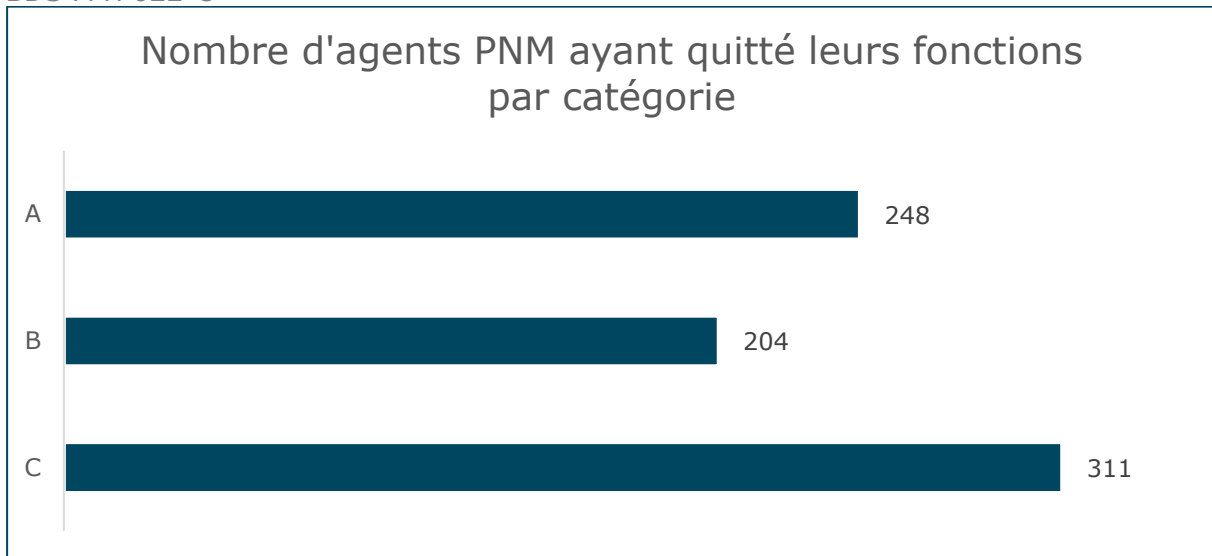
BDS FPH 022-O



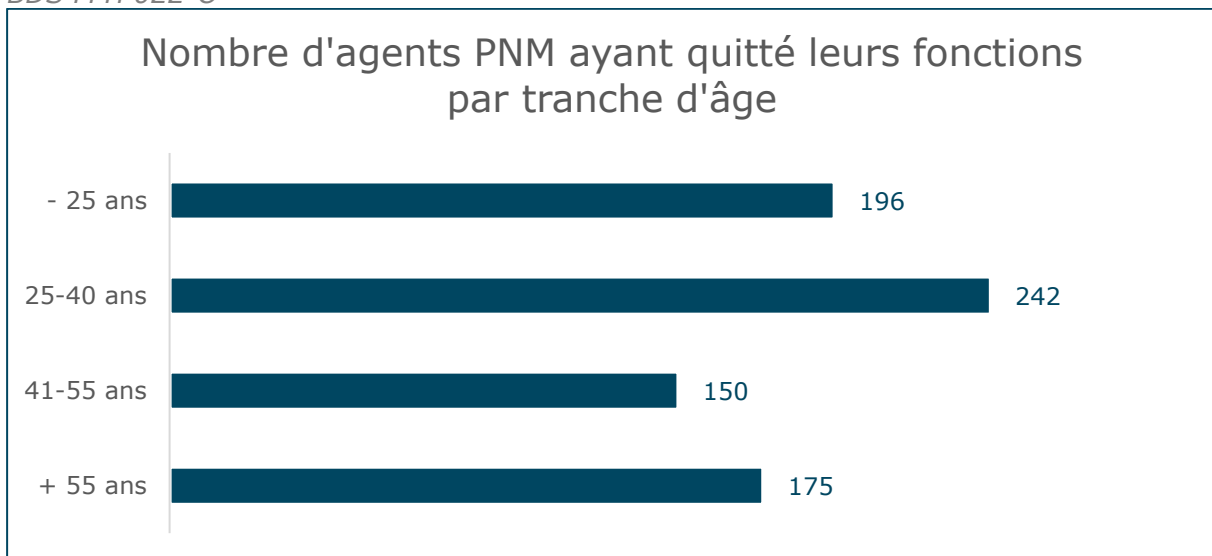
BDS FPH 022-O



BDS FPH 022-O



BDS FPH 022-O

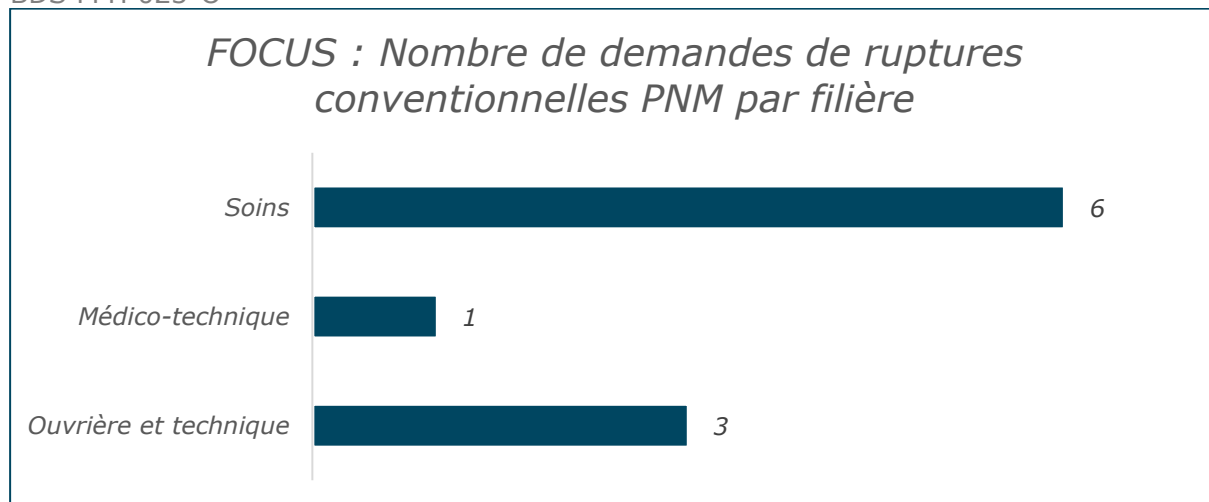


BDS FPH 022-O

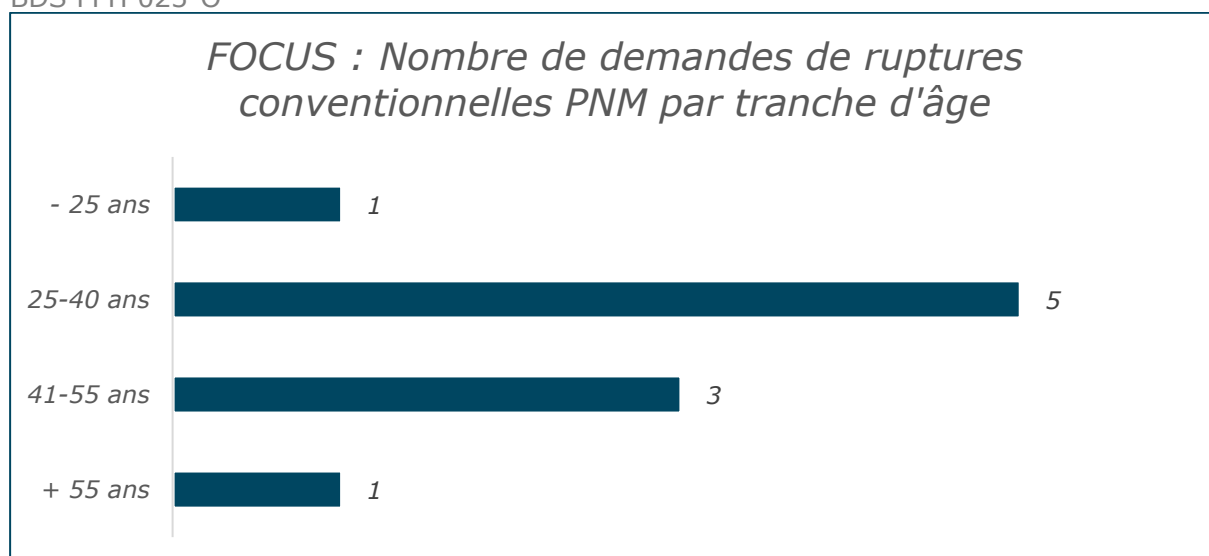
Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions par motif de départ et filière	Soins	Rééducation	Médico-technique	Sages-femmes
ABANDON DE POSTE	14	0	0	0
CONGE PARENTAL 1ERE PERIODE	19	1	2	0
DECES	2	0	0	0
DEMISSION	117	12	2	0
DETACHEMENT	2	0	0	0
DISPONIBILITE	46	0	1	0
FIN DE CONTRAT	153	8	4	1
FIN DE DETACHEMENT	1	0	0	0
LICENCIEMENT	1	0	0	0
LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE	0	0	0	0
LICENCIEMENT INAPTITUDE	1	0	0	0
MUTATION VERS EXTERIEUR	13	0	0	0
RETRAITE AGENT FEMININ + 3 ENFANTS	5	0	3	0
RETRAITE INVALIDITE NON IMPUTABLE	4	0	0	0
RETRAITE NORMALE	59	0	10	1
TOTAL	437	21	22	2

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions par motif de départ et filière	Administrative	Ouvrière et technique	Socio-éducative	Psychologues
ABANDON DE POSTE	2	2	0	3
CONGE PARENTAL 1ERE PERIODE	1	0	0	0
DECES	0	1	0	0
DEMISSION	18	12	9	6
DETACHEMENT	2	2	1	0
DISPONIBILITE	7	3	0	2
FIN DE CONTRAT	42	102	7	4
FIN DE DETACHEMENT	2	1	0	0
LICENCIEMENT	0	0	0	0
LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE	1	0	0	0
LICENCIEMENT INAPTITUDE	0	0	0	0
MUTATION VERS EXTERIEUR	1	1	0	0
RETRAITE AGENT FEMININ + 3 ENFANTS	1	0	0	0
RETRAITE INVALIDITE NON IMPUTABLE	2	2	0	0
RETRAITE NORMALE	19	23	2	0
TOTAL	98	149	19	15

BDS FPH 023-O



BDS FPH 023-O

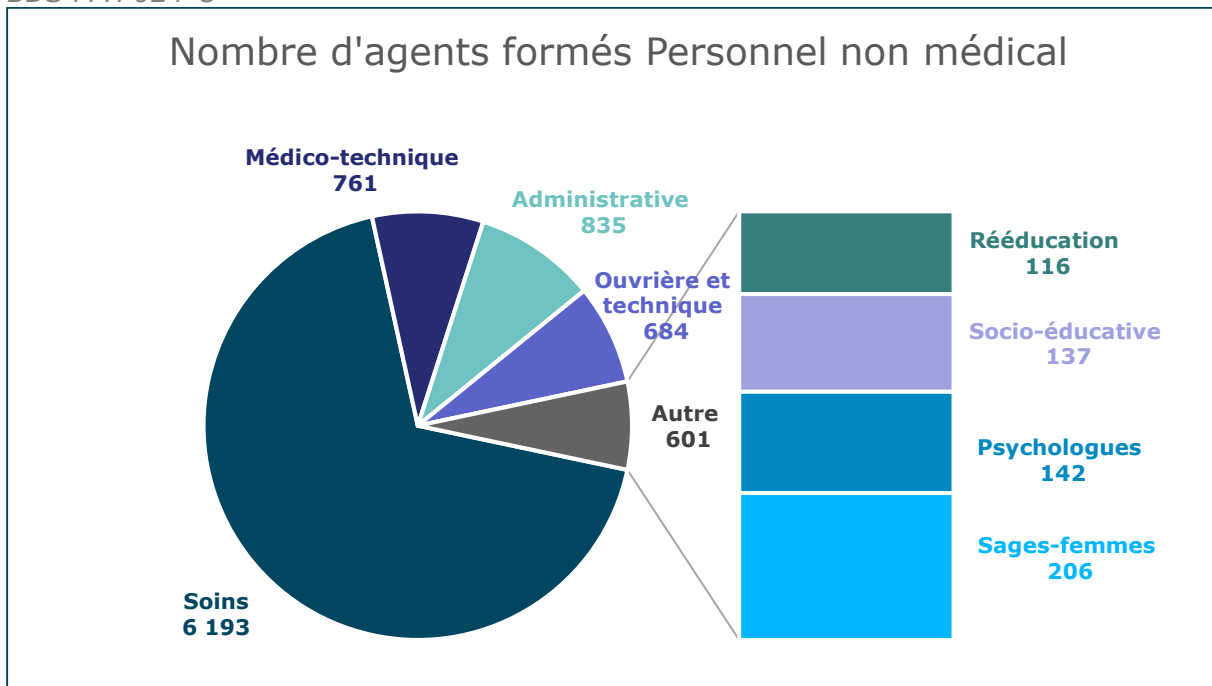


FORMATION

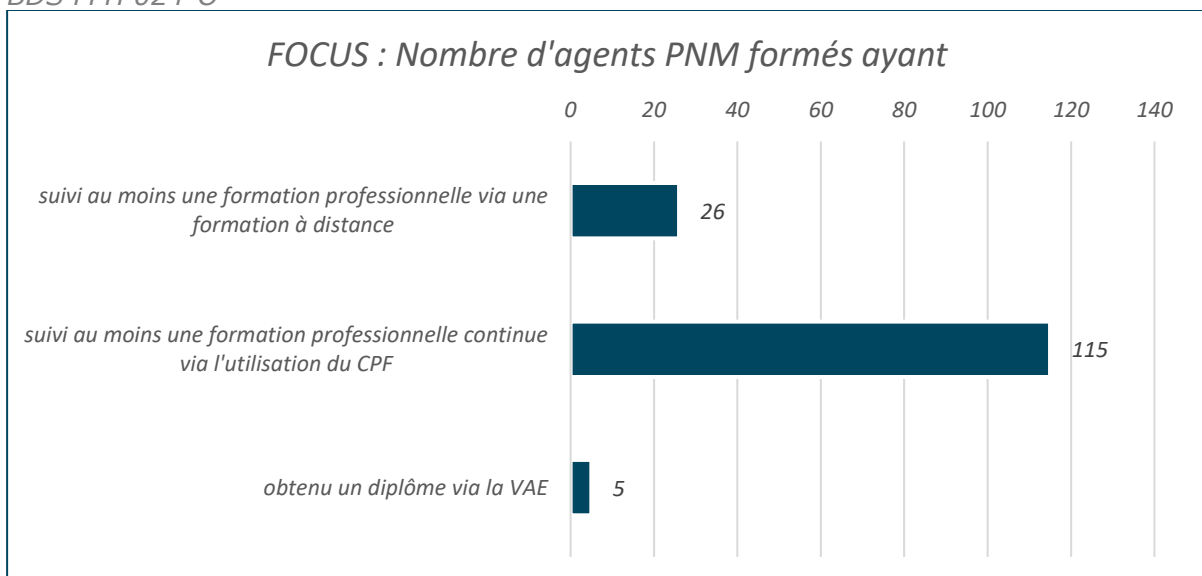
PERSONNEL NON MEDICAL

11. Nombre d'agents formés

BDS FPH 024-O

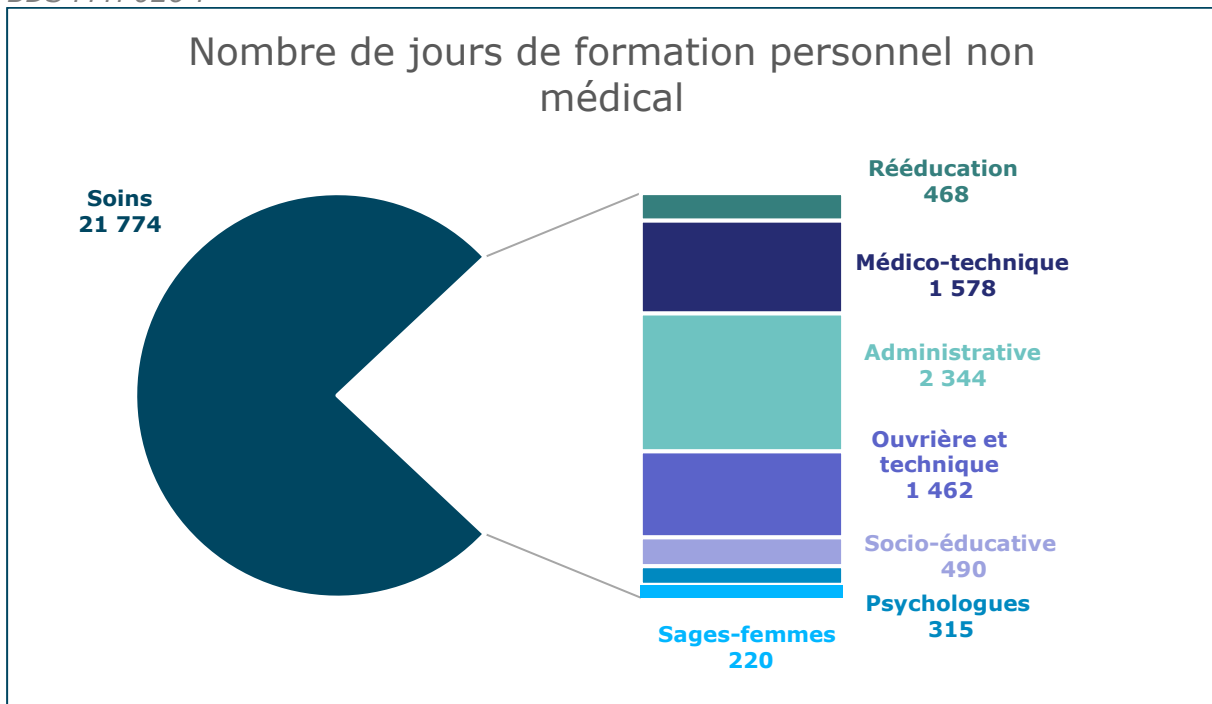


BDS FPH 024-O

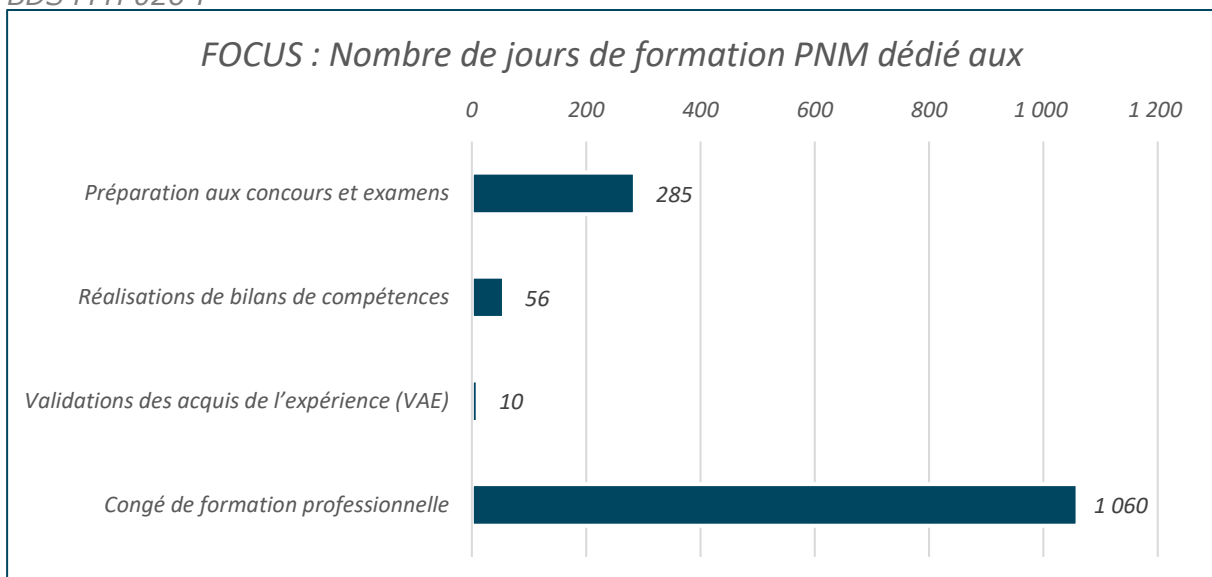


12. Nombre de jours de formation

BDS FPH 026-F

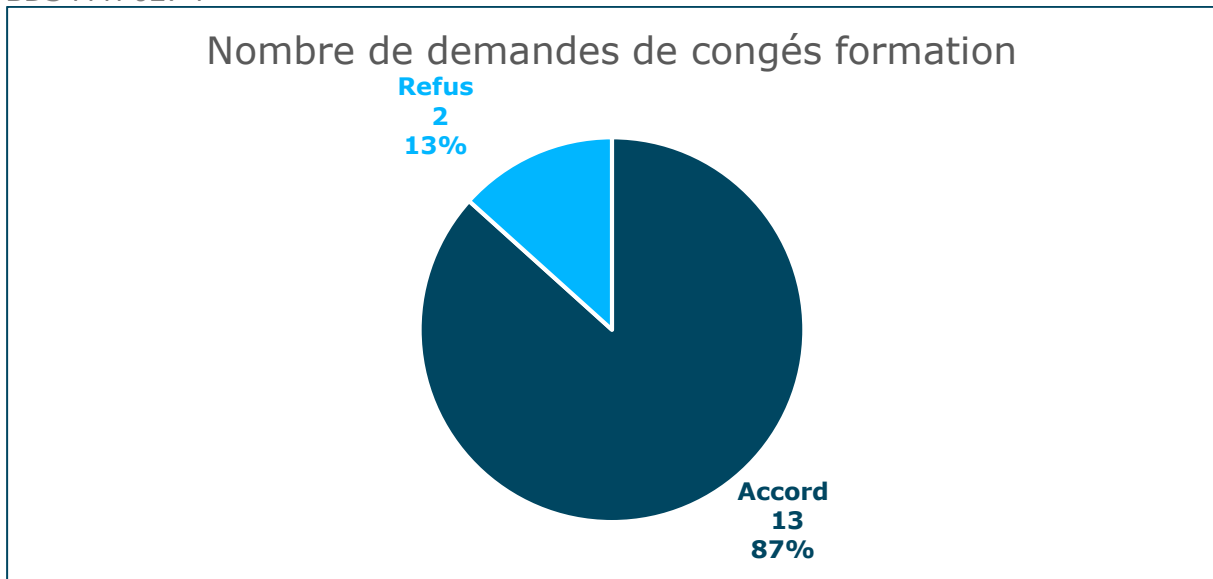


BDS FPH 026-F

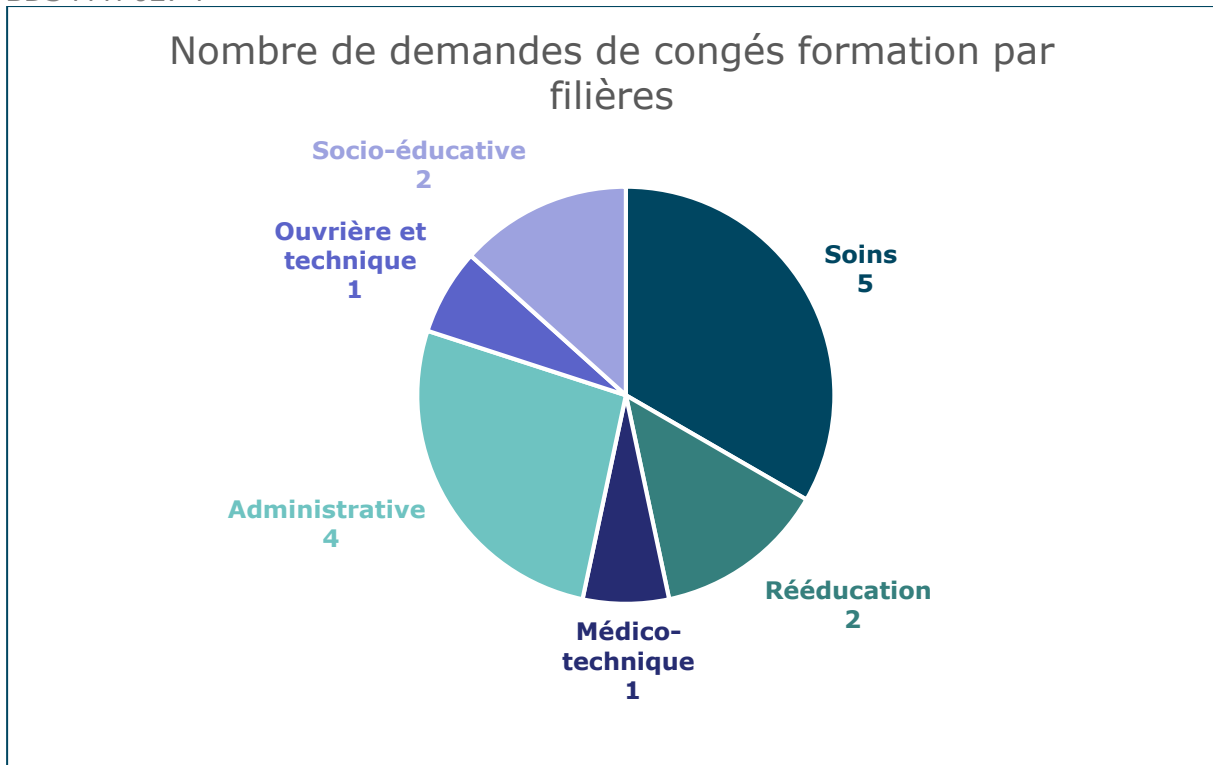


13. Nombre de demandes de congés formation

BDS FPH 027-F



BDS FPH 027-F

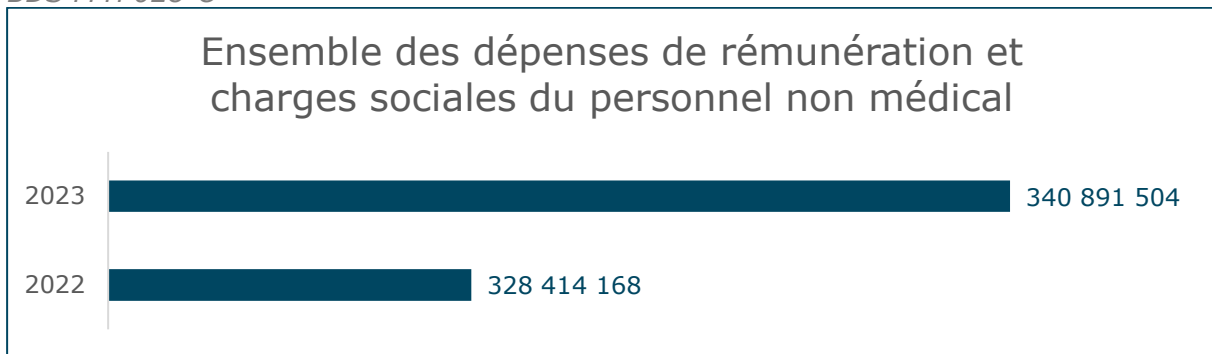


REMUNERATIONS

PERSONNEL NON MEDICAL

14. Masse salariale

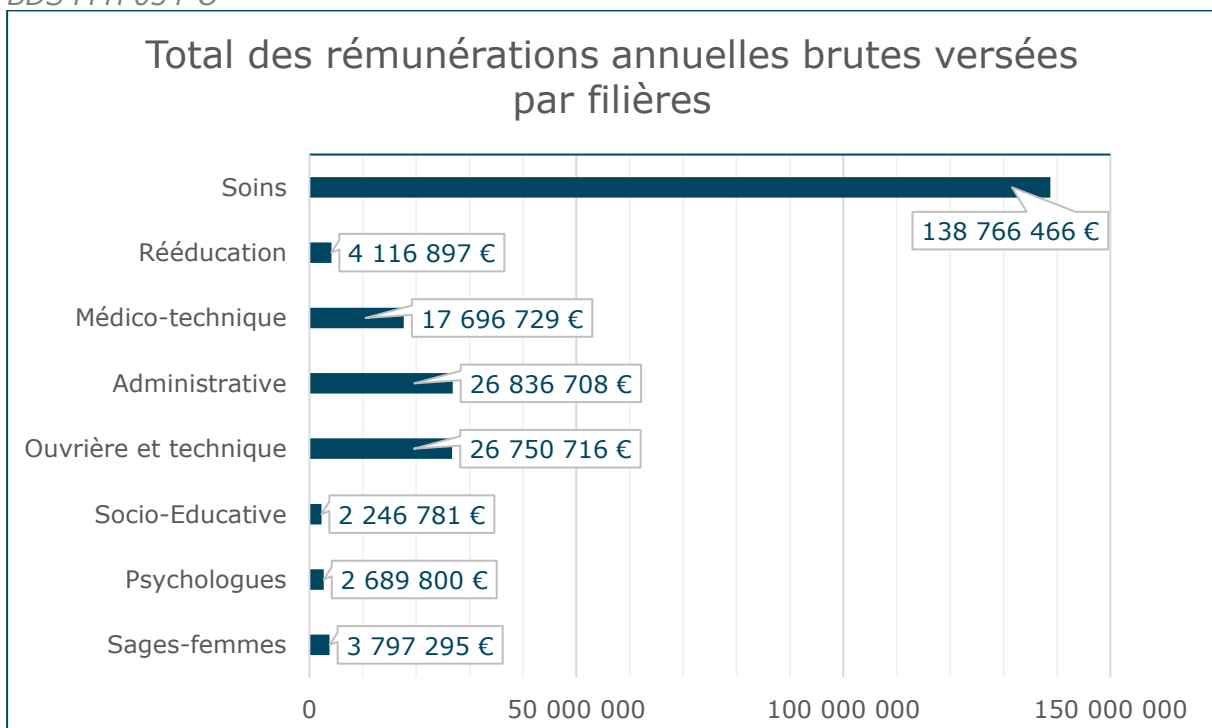
BDS FPH 028-O



15. Rémunérations brutes annuelles

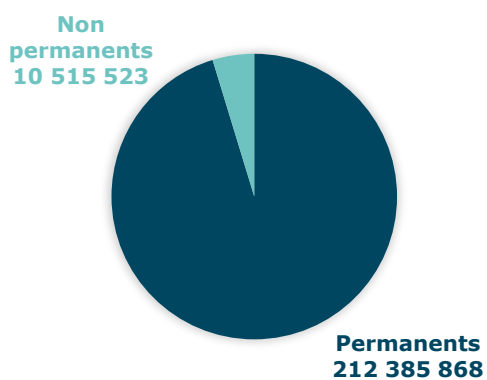
BDS FPH 031-O

BDS FPH 034-O



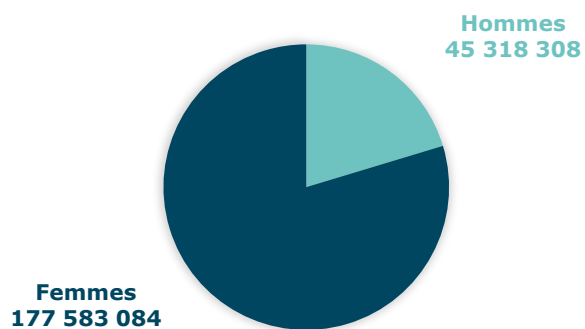
BDS FPH 031-O
BDS FPH 034-O

Total des rémunérations annuelles brutes versées par type de statut



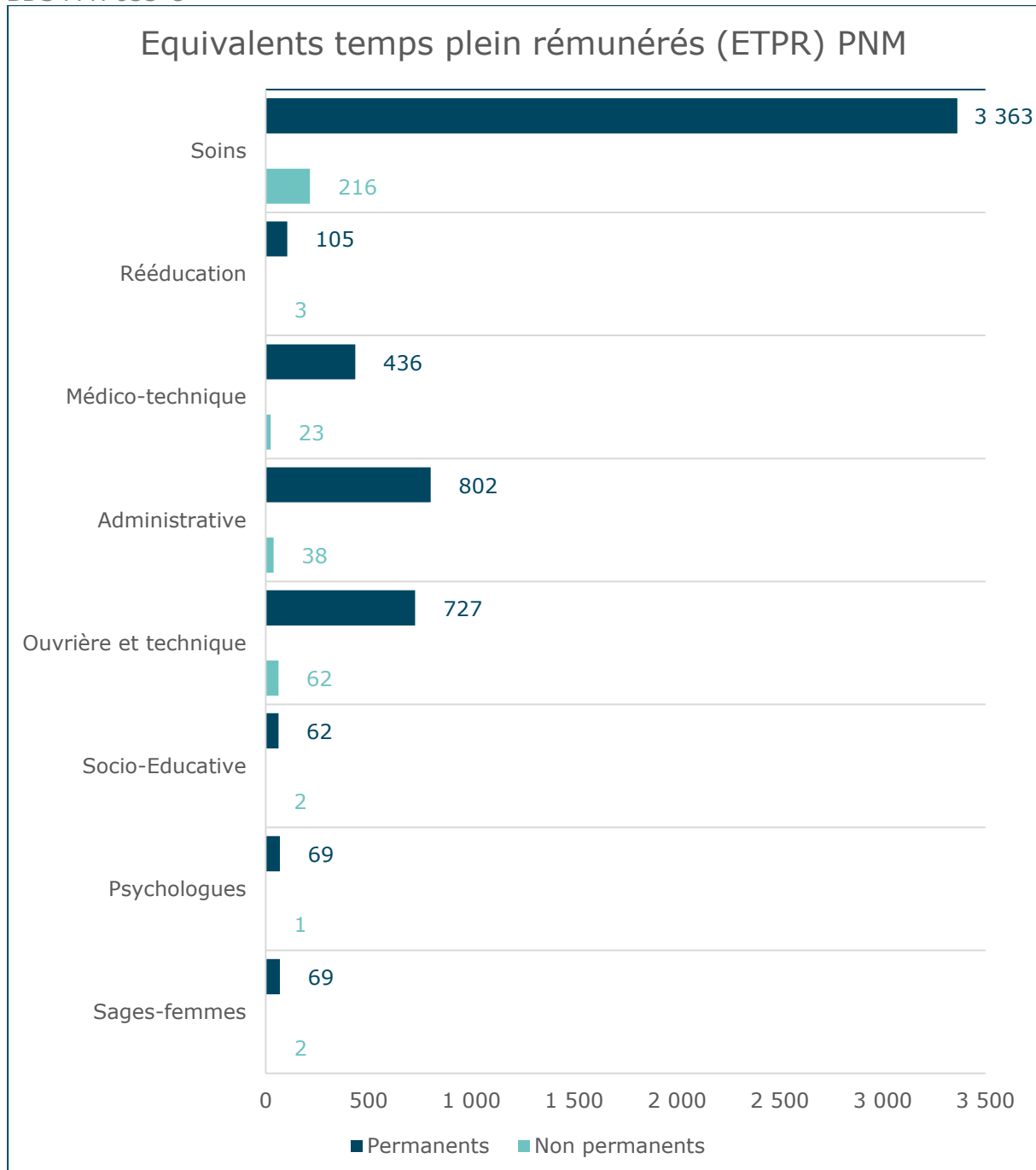
BDS FPH 031-O
BDS FPH 034-O

Total des rémunérations annuelles brutes versées par sexe



16. Effectifs rémunérés

BDS FPH 032-O
BDS FPH 035-O

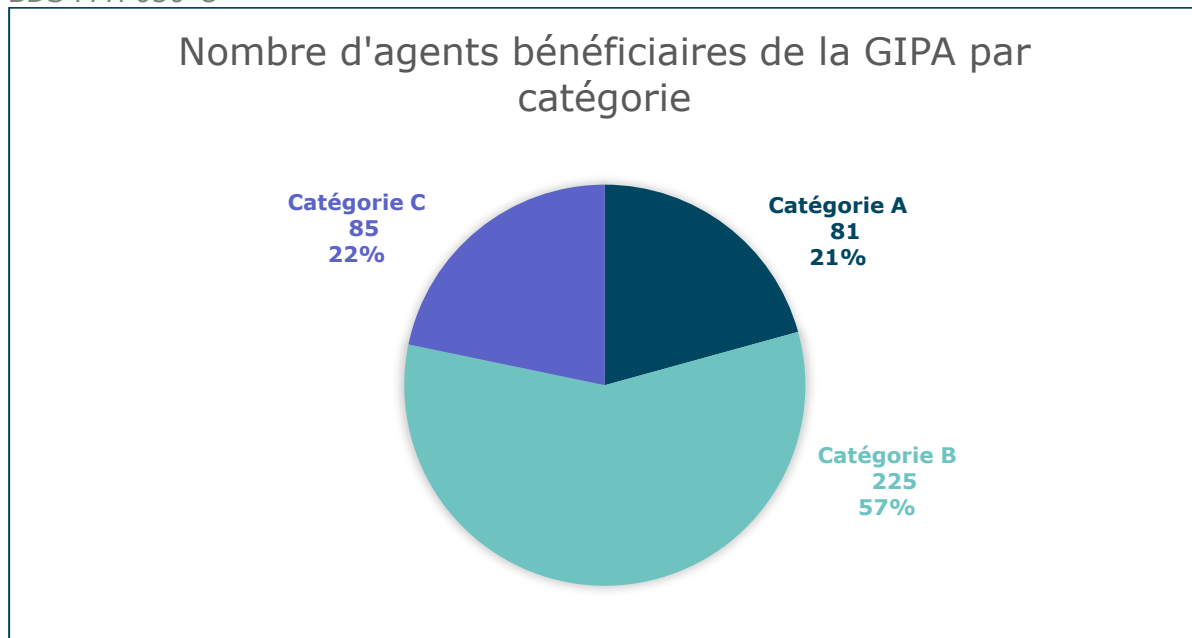


17. Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

GIPA

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est un complément de rémunération versé aux agents fonctionnaires ou contractuels dont l'évolution de traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Elle a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents concernés.

BDS FPH 030-0

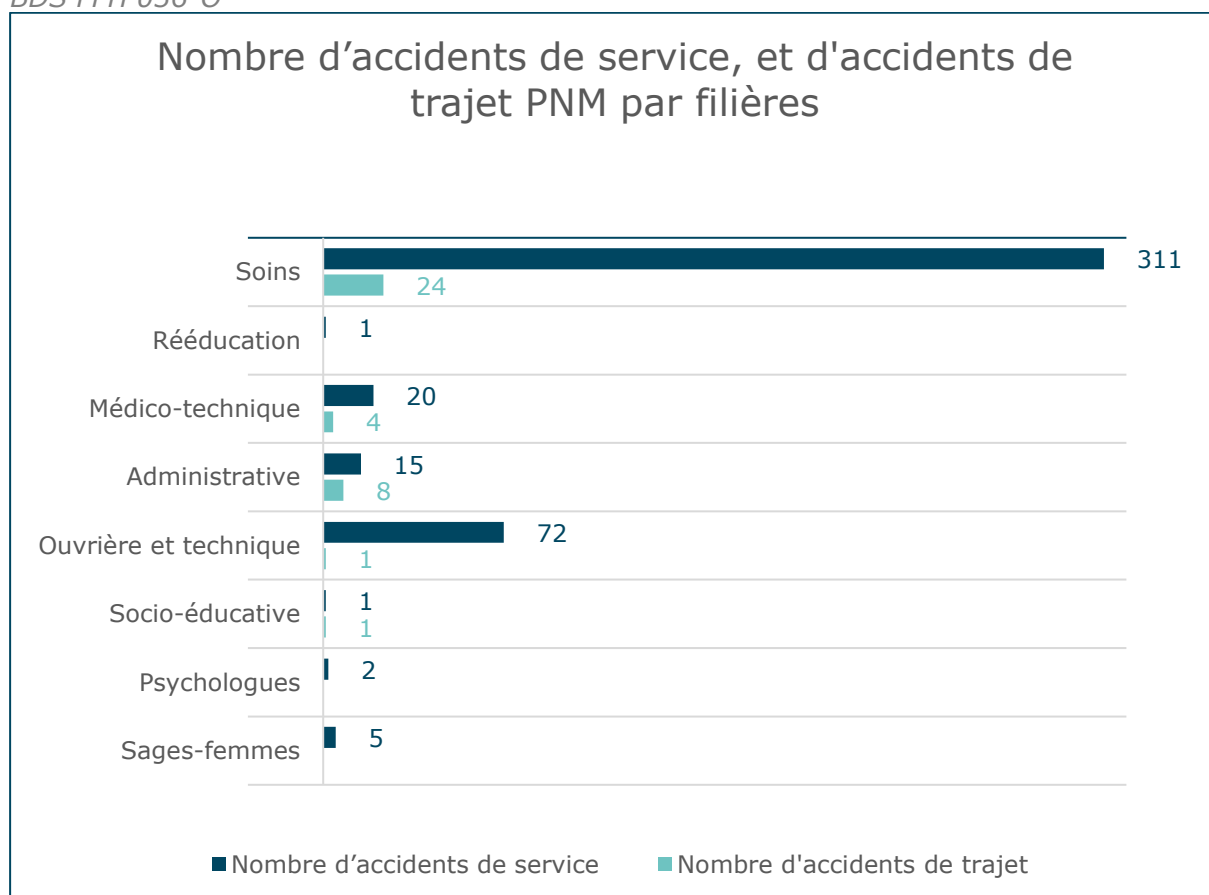


SANTE SECURITE

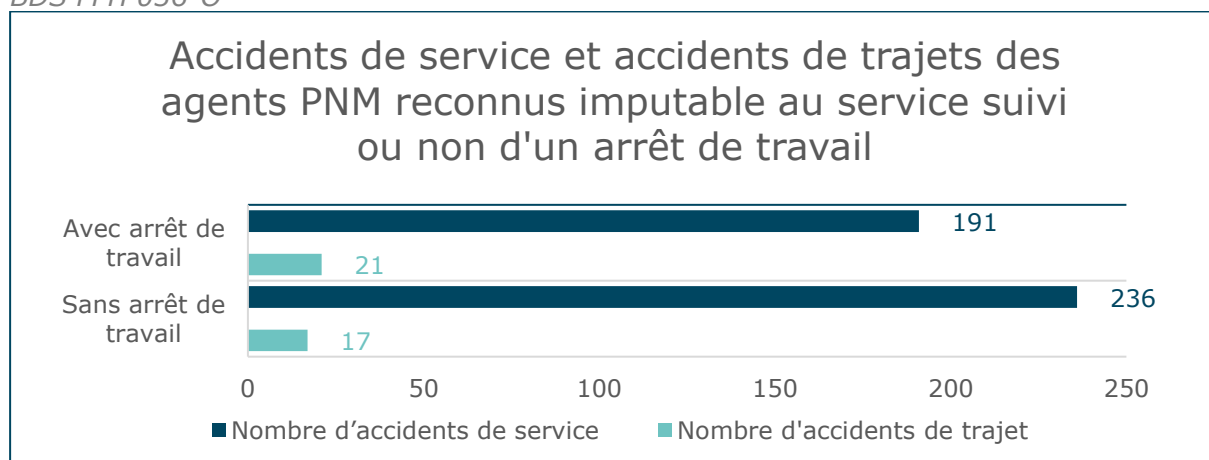
PERSONNEL NON MEDICAL

18. Risques professionnels

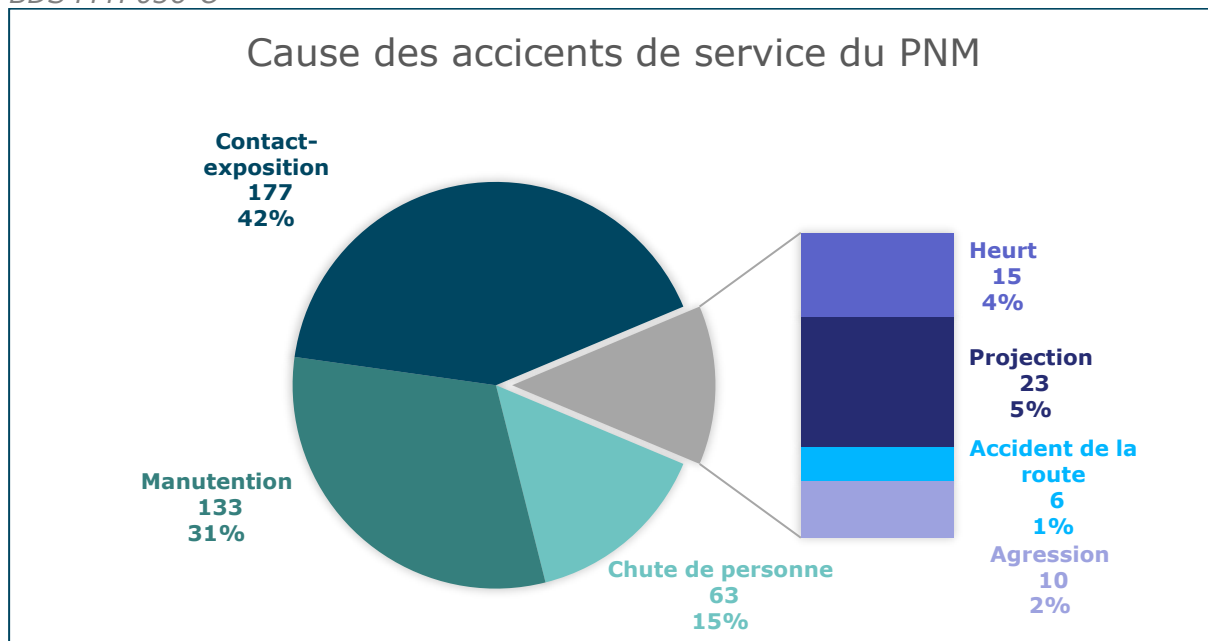
BDS FPH 036-O



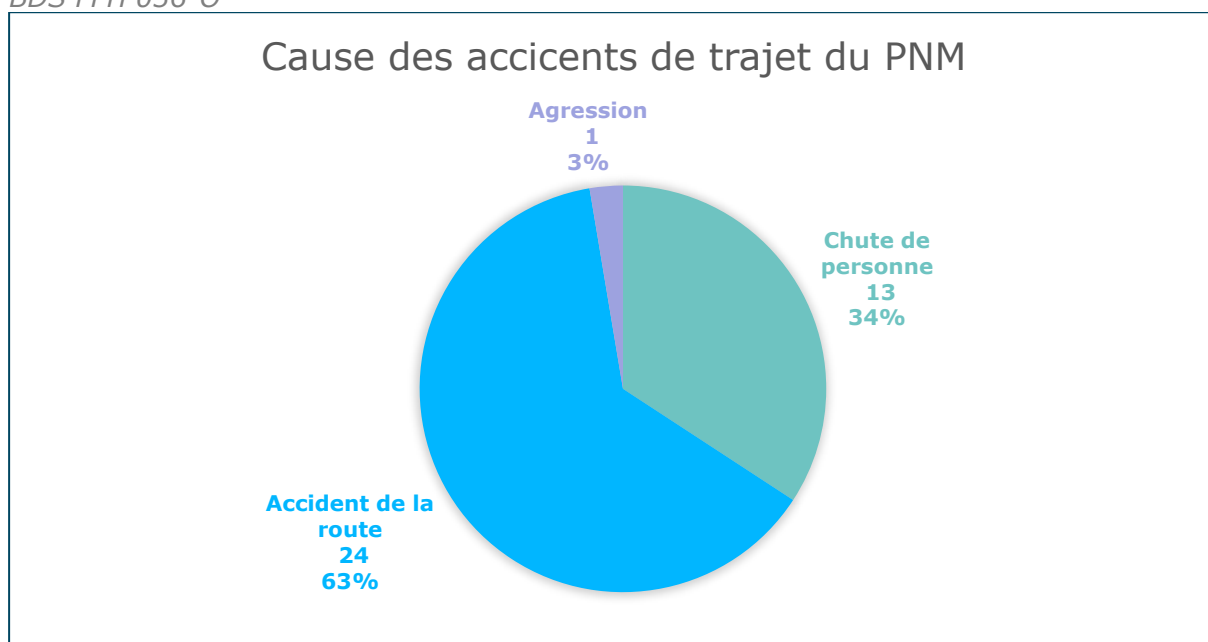
BDS FPH 036-O



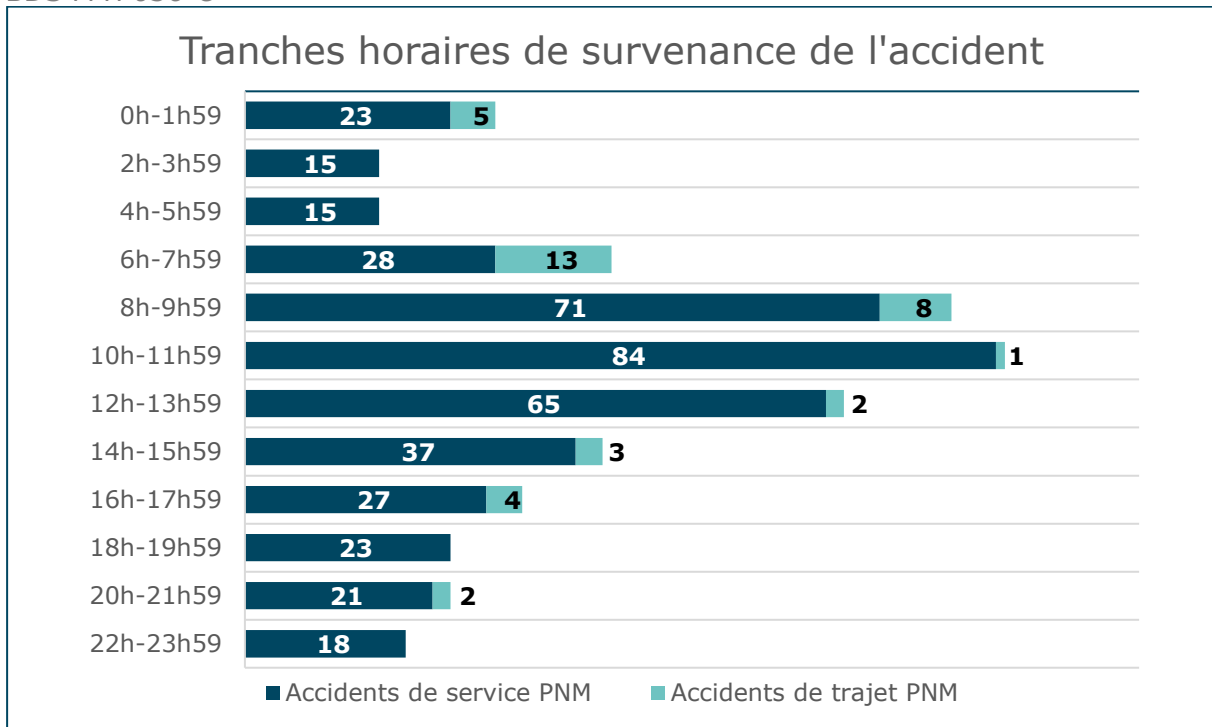
BDS FPH 036-0



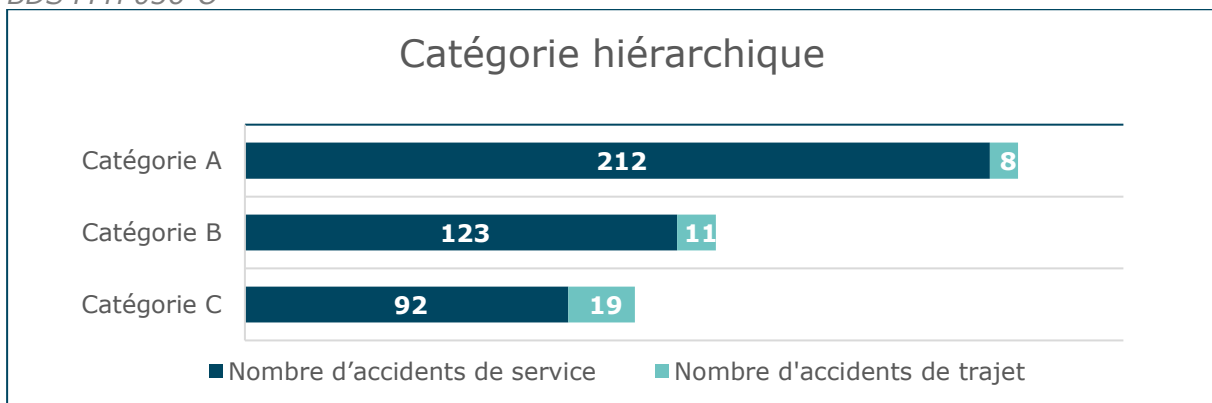
BDS FPH 036-0



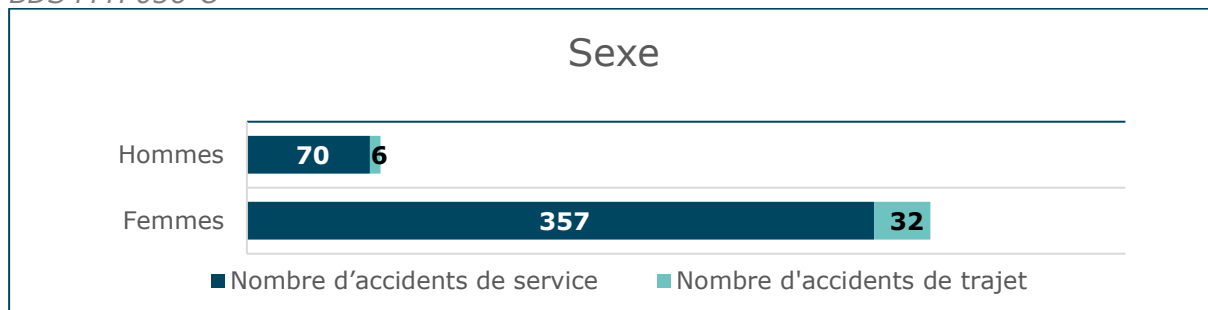
BDS FPH 036-O



BDS FPH 036-O



BDS FPH 036-0

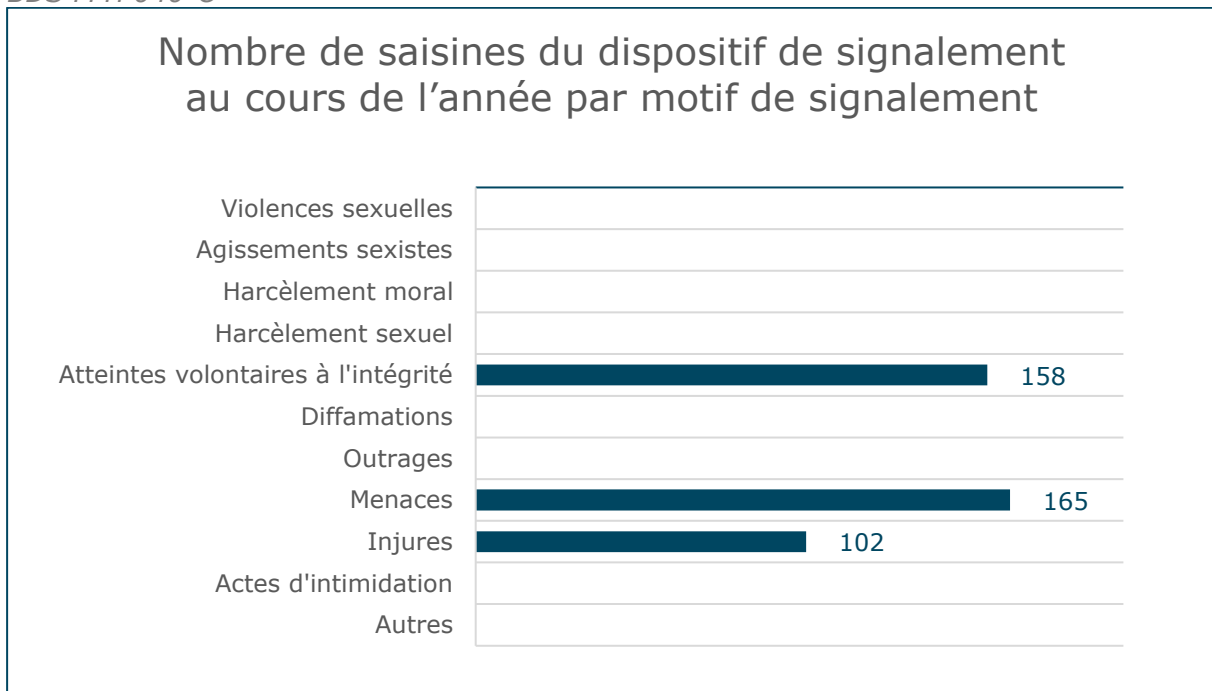


BDS FPH 037-0

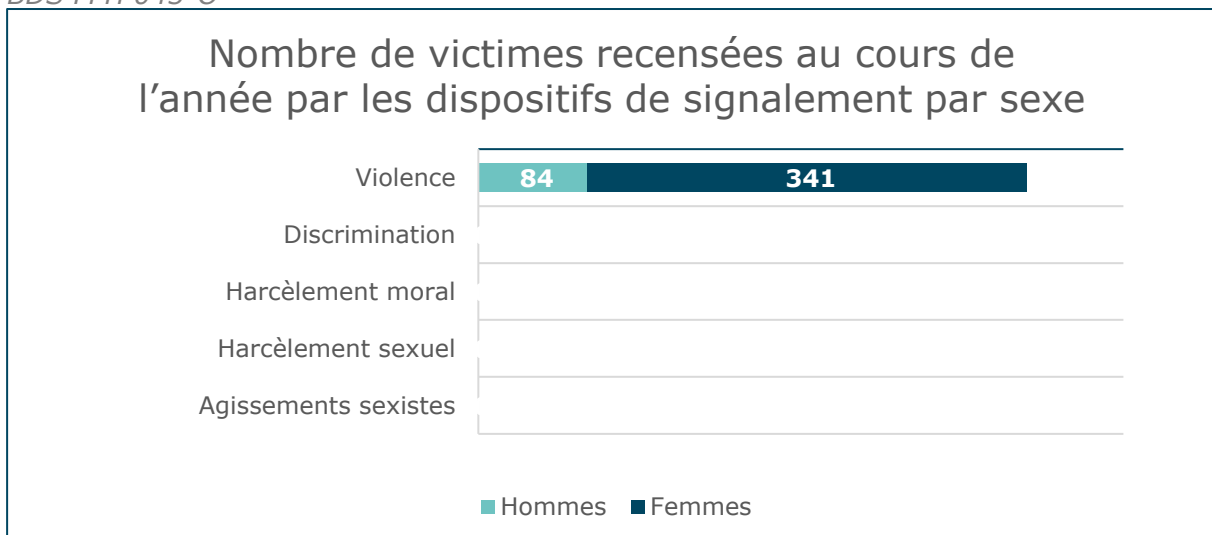
Accidents mortels* reconnus imputables au service	Nombre
<i>Accidents de la route</i>	0
<i>Autres (accidents de trajet notamment)</i>	0
TOTAL	0

19. Dispositifs de signalement des violences

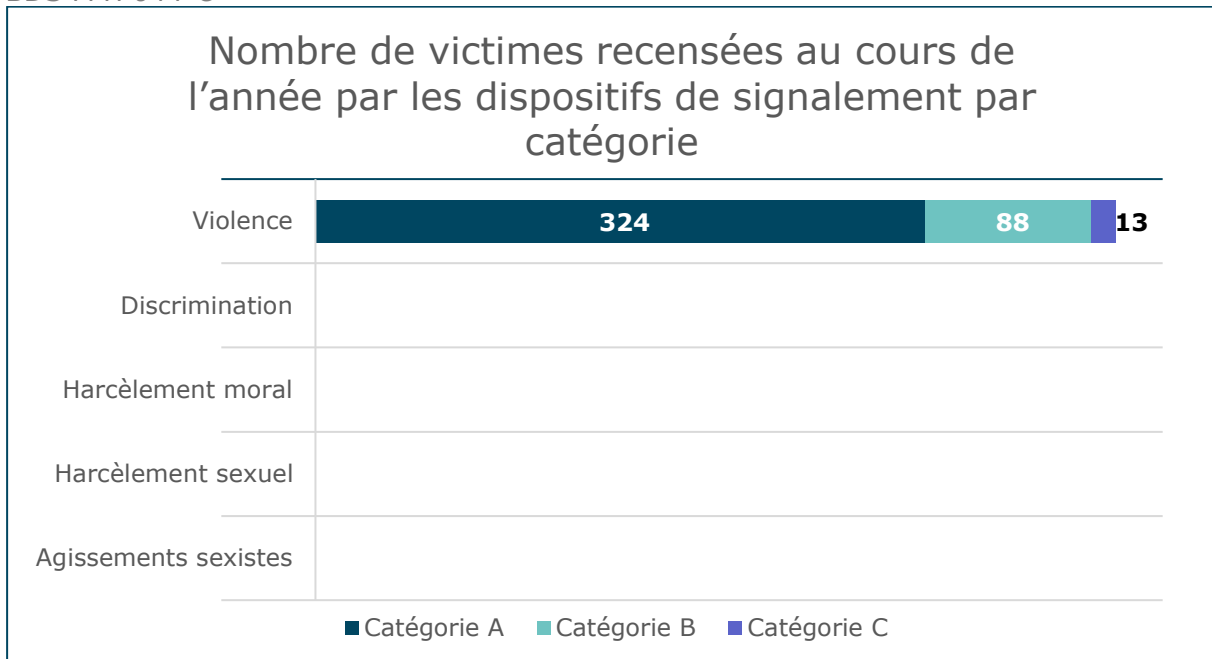
BDS FPH 040-O



BDS FPH 043-O



BDS FPH 044-O



20. Suicides

BDS FPH 048-O

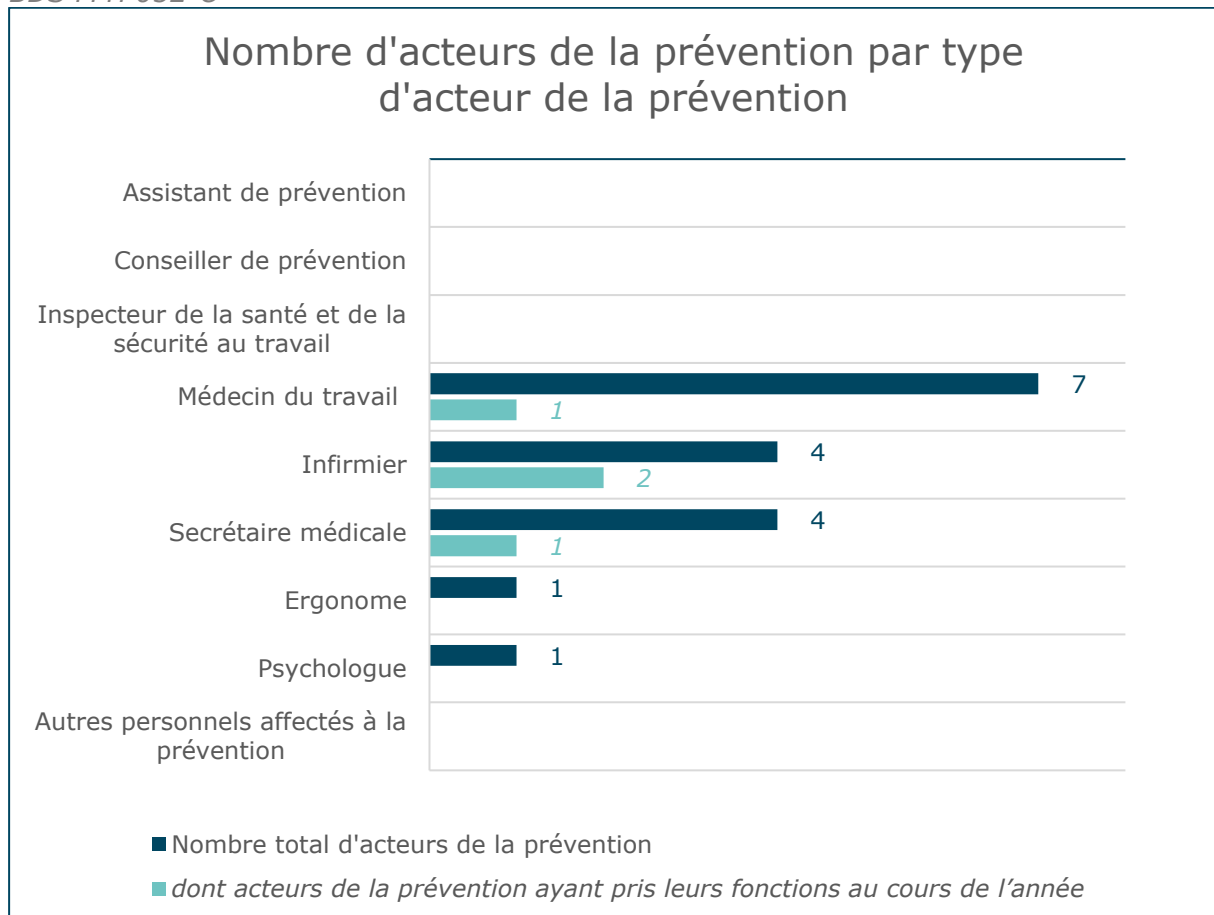
Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année	0
---	---

BDS FPH 049-O

Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnues imputables au service au cours de l'année	0
---	---

21. Acteurs de la prévention

BDS FPH 052-0



BDS FPH 053-0

Répartition des intervenants en prévention des risques professionnels selon leur quotité de travail au 31 décembre	Quotité de travail							
	< 50 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
<i>Assistant de prévention</i>								0
<i>Conseiller de prévention</i>								0
<i>Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail</i>								0
<i>Médecin du travail</i>	2	1	1				3	7
<i>Infirmier</i>		1					3	4
<i>Secrétaire médicale</i>		1					3	4
<i>Ergonome</i>								0
<i>Psychologue</i>							1	1
<i>Autres personnels affectés à la prévention</i>		1						1
TOTAL	2	4	1	0	0	0	10	17

BDS FPH 053-0

EFFECTIF MEDECIN DU TRAVAIL

Un praticien, positionné sur un statut de stagiaire associé a été absent pendant plusieurs mois pour cause de congés maternité.

Un praticien a intégré le SST en milieu d'année sur un statut de collaborateur médecin.

Un praticien hospitalier travaillait sur un statut de collaborateur médecin dans le cadre d'un parcours de reconversion professionnelle.

Un praticien positionné sur un poste HU, était en situation de reconversion professionnelle vers la médecine du travail.

Par ailleurs l'activité hospitalière du Pr Luc FONTANA et du Pr PELISSIER, est partagée entre les 2 unités fonctionnelles (UF6780 Santé au travail PM & PNM et UF1680 CRPPE Consultations au Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales).

22. Instances de prévention

BDS FPH 059-O

Catégorie de formations spécialisées	Nombre de membres des FS		
	Titulaires	Suppléants	TOTAL
<i>Sites de moins de 50 agents</i>			0
<i>Sites de 50 à 199 agents</i>			0
<i>Sites de 200 à 499 agents</i>			0
<i>Sites de 500 à 1999 agents</i>			0
<i>Sites de 2000 agents et plus</i>	15	15	30
TOTAL	15	15	30

BDS FPH 065-O

Réunions de FS (hors groupes de travail) par type _ Nombre de réunions de Formations Spécialisées	
<i>Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) sauf formation spécialisée de site</i>	
<i>Formation spécialisée de site des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux</i>	5
TOTAL	5

BDS FPH 068-O

Type de FS _ Visites de sites effectuées	
<i>Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) sauf formation spécialisée de site</i>	
<i>dont le rapport a été étudié en séance</i>	
<i>Formation spécialisée de site des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux</i>	3
<i>dont le rapport a été étudié en séance</i>	
TOTAL	3

BDS FPH 086-F

Programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	Nombre
Programmes annuels de prévention	1
<i>dont reçus par la FS</i>	1
<i>dont étudiés par la FS</i>	1
<i>dont ayant fait l'objet d'un avis de la FS</i>	0

BDS FPH 088-O

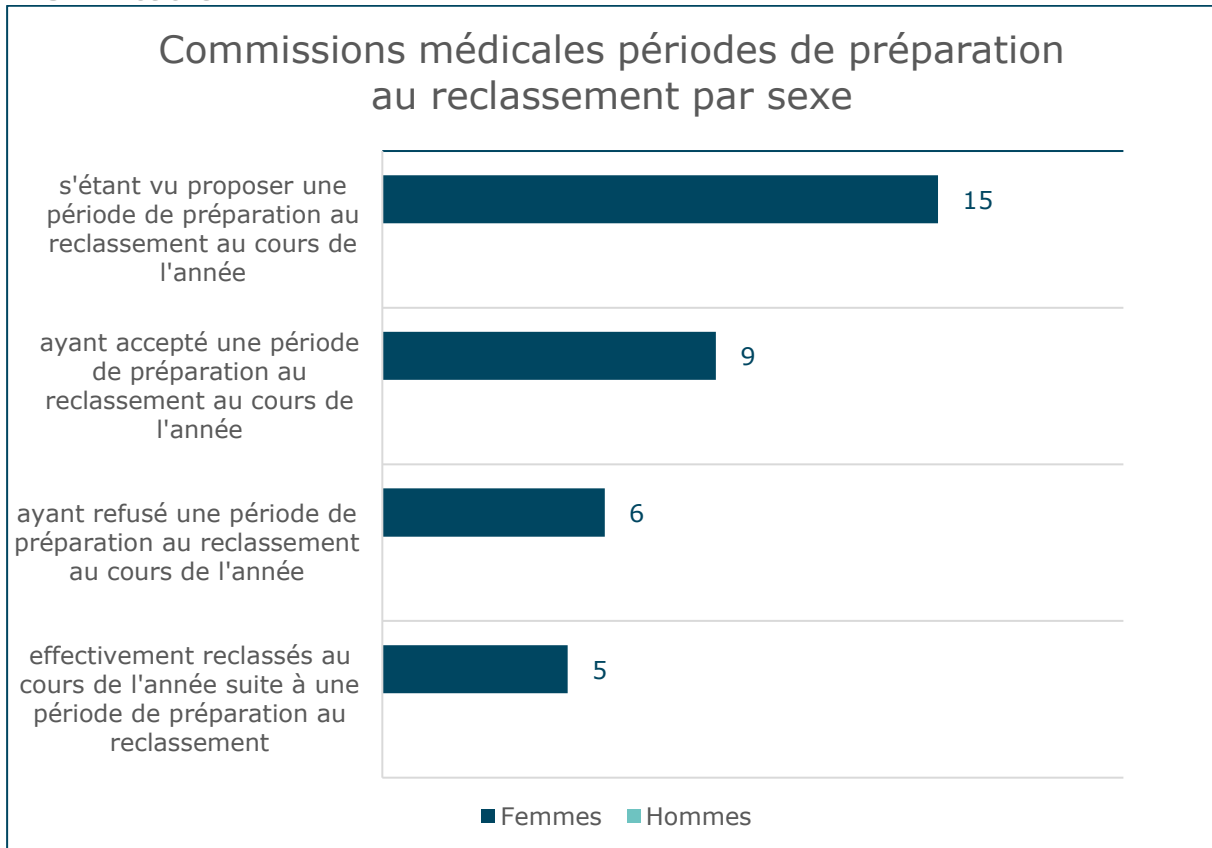
Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	Nombre
<i>reçus par la FS</i>	11
<i>étudiés par la FS</i>	11

BDS FPH 094-F

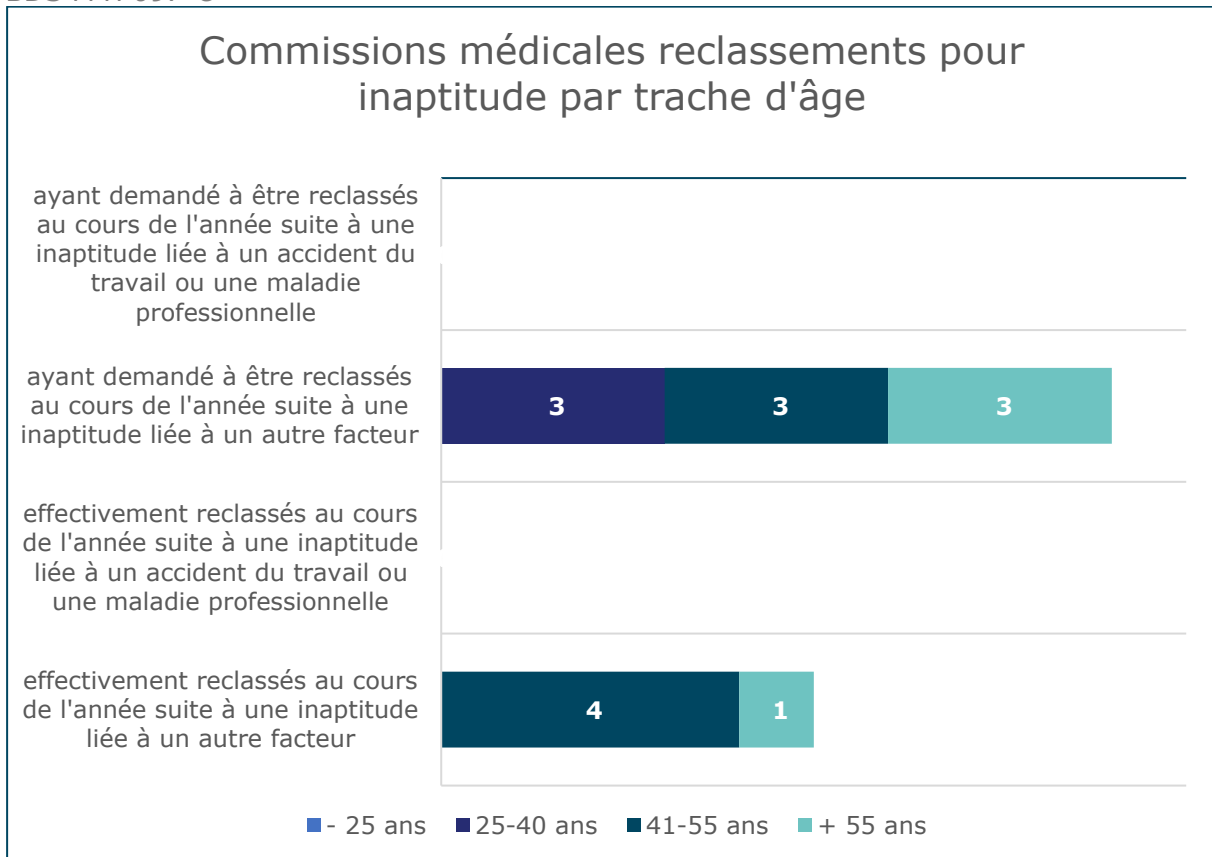
Aménagements de poste proposés par le médecin du travail	Nombre
<i>dont acceptés et mis en oeuvre par l'administration</i>	
<i>dont acceptés et non encore mis en oeuvre par l'administration</i>	
<i>dont non encore acceptés</i>	
<i>dont refusés et signalés aux formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail</i>	
<i>dont pour lesquels l'information non disponible</i>	146

23. Les Commissions médicales

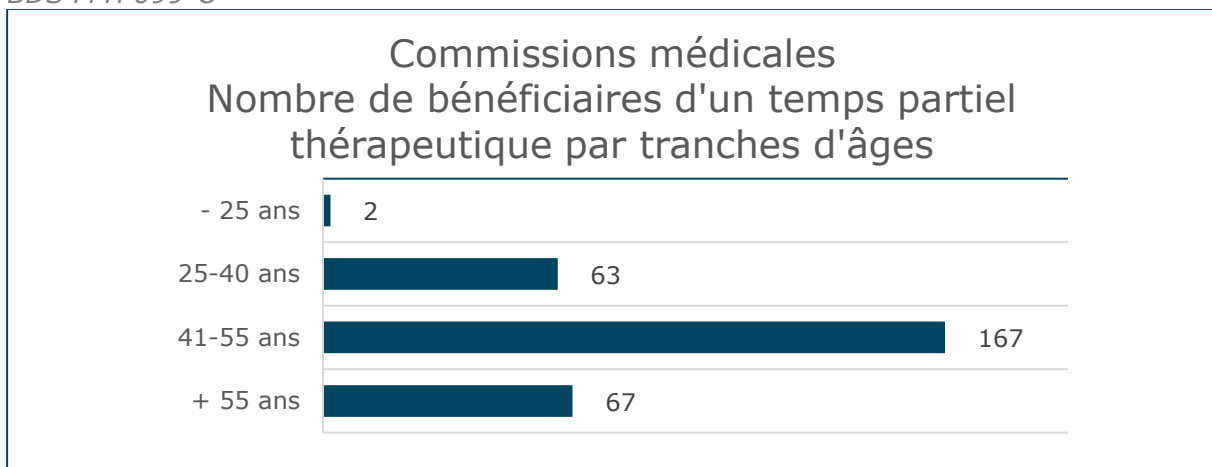
BDS FPH 096-0



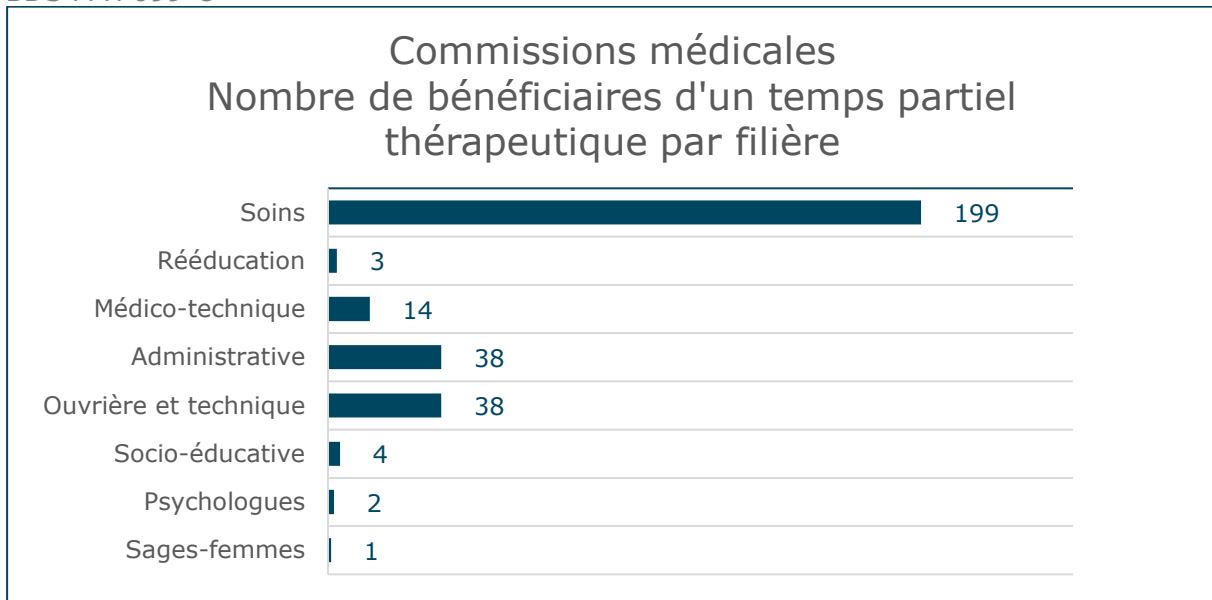
BDS FPH 097-O



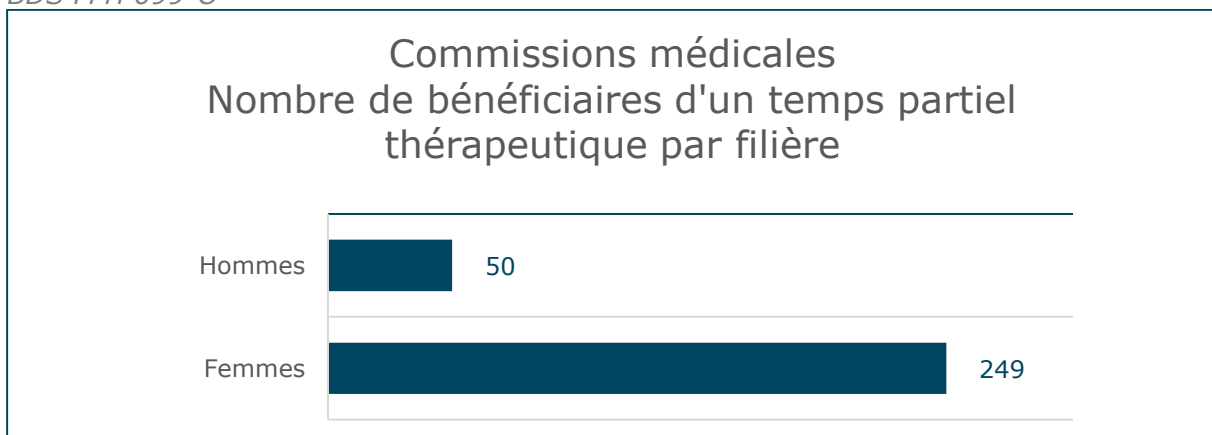
BDS FPH 099-O



BDS FPH 099-O



BDS FPH 099-O



24. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Unité de Travail (UT)

Le décret du 5 novembre 2001 demande à chaque établissement de réaliser une évaluation des risques professionnels des « unités de travail ». Avec une obligation annuelle de réévaluation.

Le CHU est découpé en 19 unités de travail qui regroupent plusieurs services, selon une homogénéité des risques professionnels. La procédure interne de l'établissement prévoit une réévaluation de chaque unité de travail tous les 2 ans.

BDS FPH 107-O

DUERP	Nombre de services concernés
ayant un DUERP	19 UT
<i>dont ayant un DUERP mis à jour annuellement</i>	0
<i>dont intégrant un volet RPS *</i>	19 UT
n'ayant pas de DUERP	0

BDS FPH 108-F

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psycho-sociaux	88%
---	-----

25. Risques psychosociaux

BDS FPH 114-O

	Nombre de signalements au cours de l'année
Risques psychosociaux	46

26. Médecine de prévention

BDS FPH 116-F

Médecins du travail	Nombre
<i>médecins en ETP</i>	4.60
<i>médecins en ETPT</i>	
<i>médecins exerçant un tiers temps en effectif physique</i>	
<i>agents couverts en effectif physique</i>	

BDS FPH 117-O

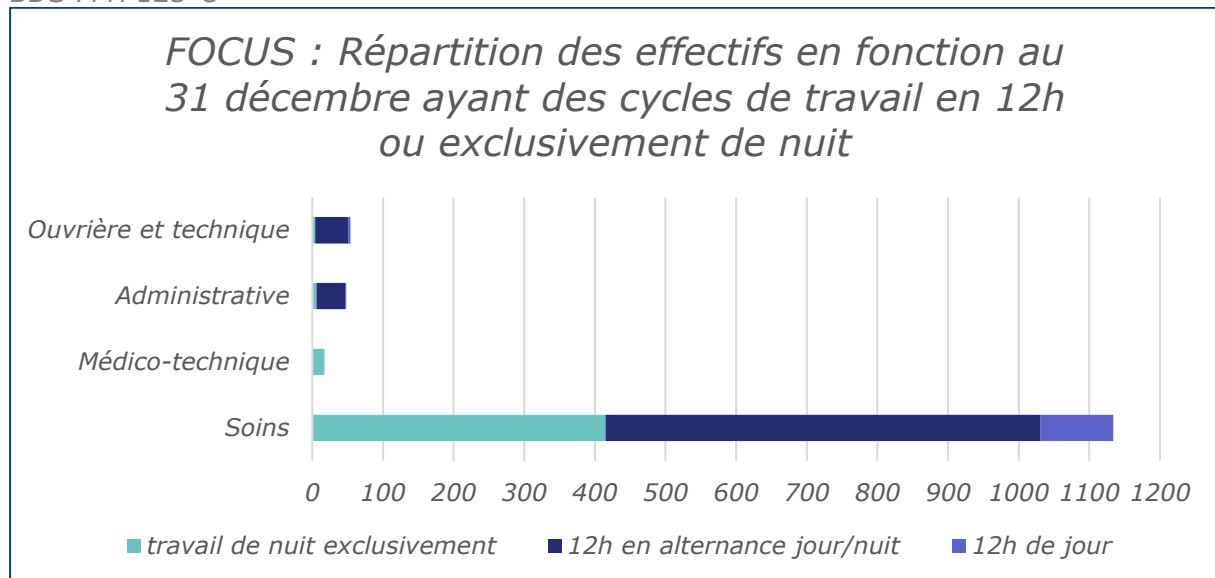
Suivi médical	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
<i>Nombre de surveillances médicales renforcées</i>	
<i>Nombre de visites d'information et de prévention</i>	
<i>Nombre de visites à la demande de l'agent</i>	440
<i>Nombre de visites à la demande de l'administration</i>	237

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

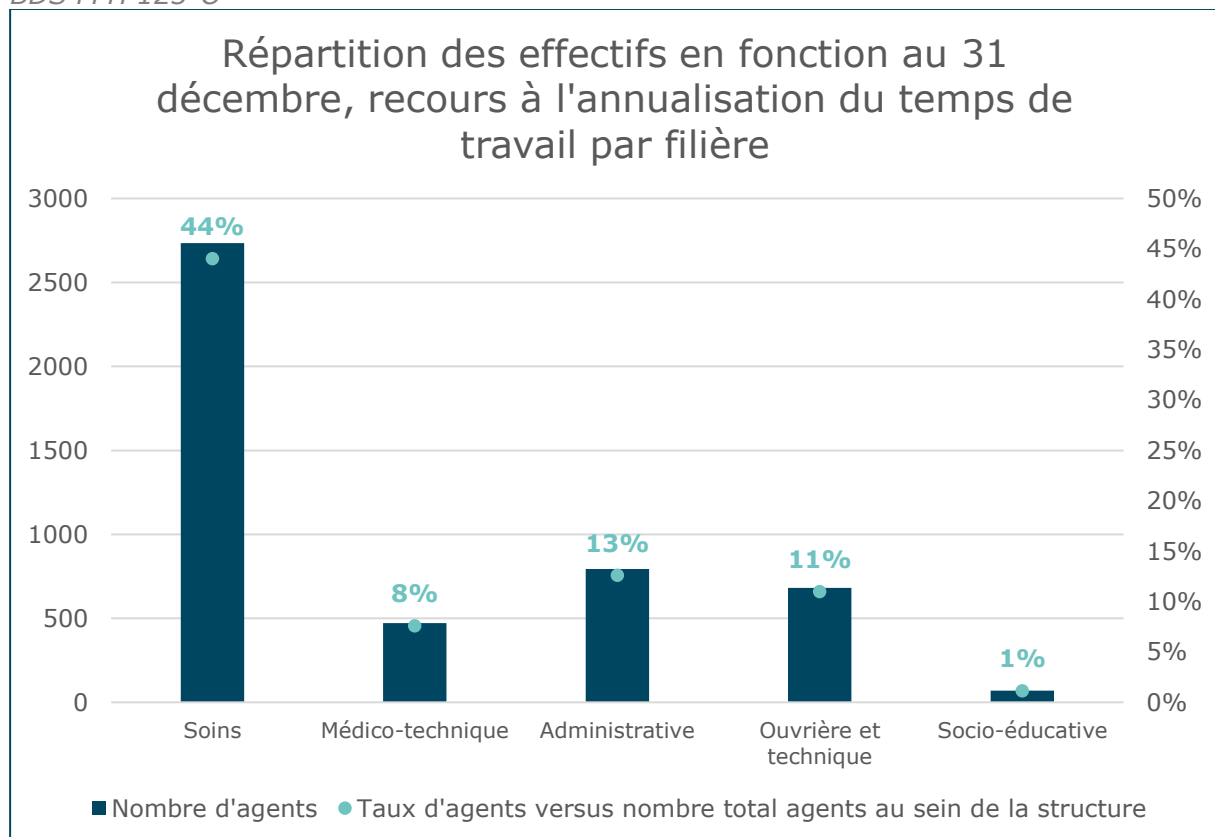
PERSONNEL NON MEDICAL

27. Organisation des cycles de travail

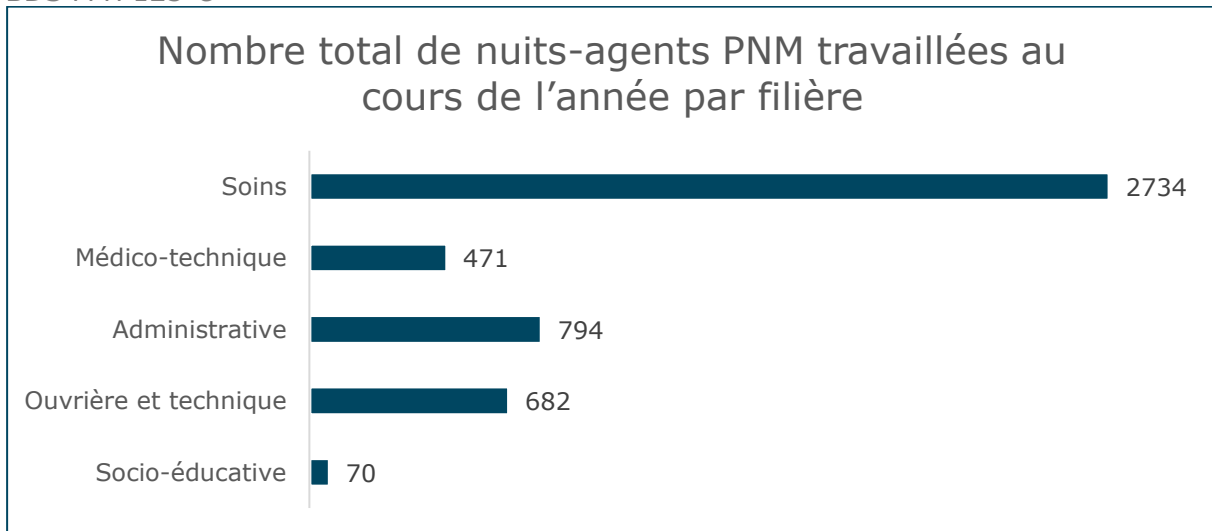
BDS FPH 123-O



BDS FPH 123-O



BDS FPH 125-0



28. Astreintes et interventions

BDS FPH 126-0

Nombre d'agents PNM en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)	361
--	------------

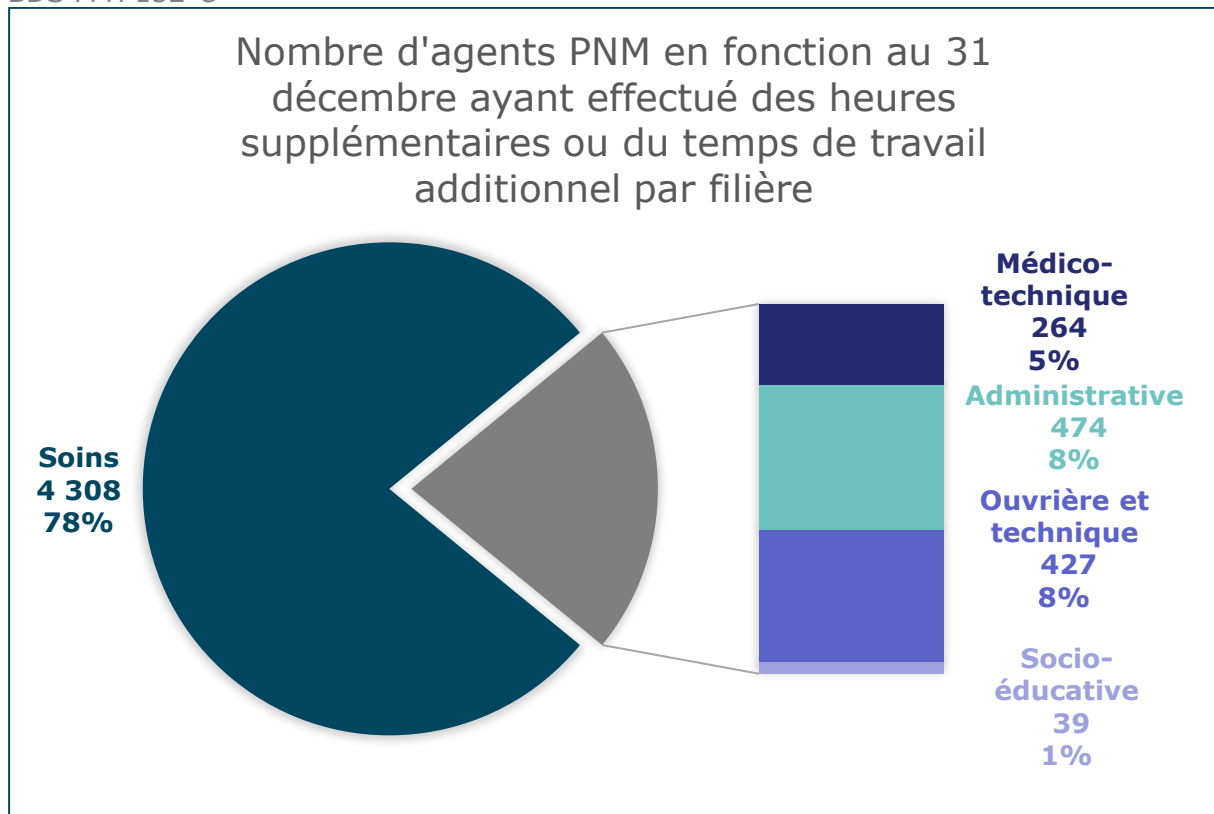
29. Télétravail et travail à distance

BDS FPH 129-0

Nombre d'agents PNM en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	264
---	------------

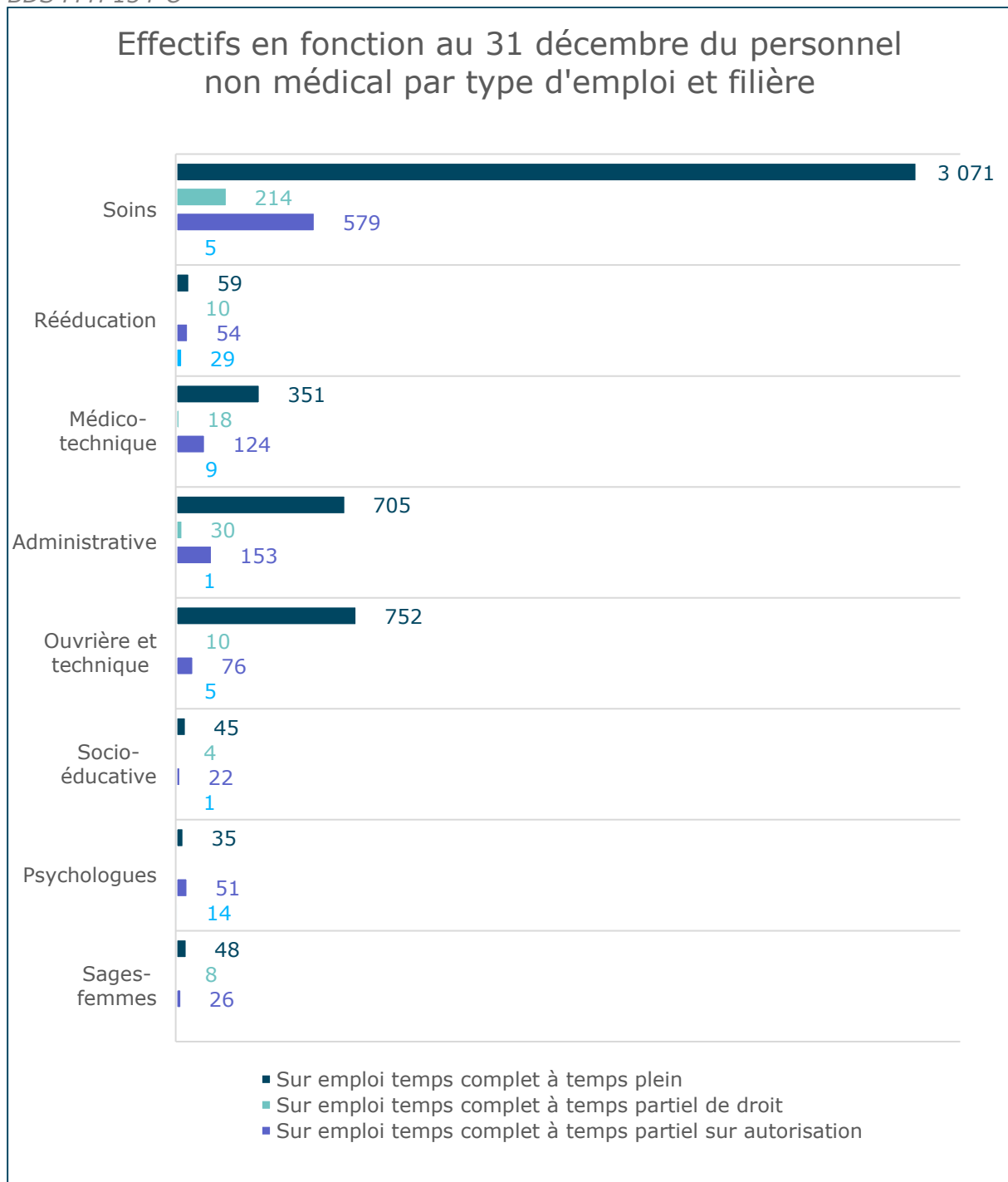
30. Heures supplémentaires ou temps de travail additionnel

BDS FPH 132-0

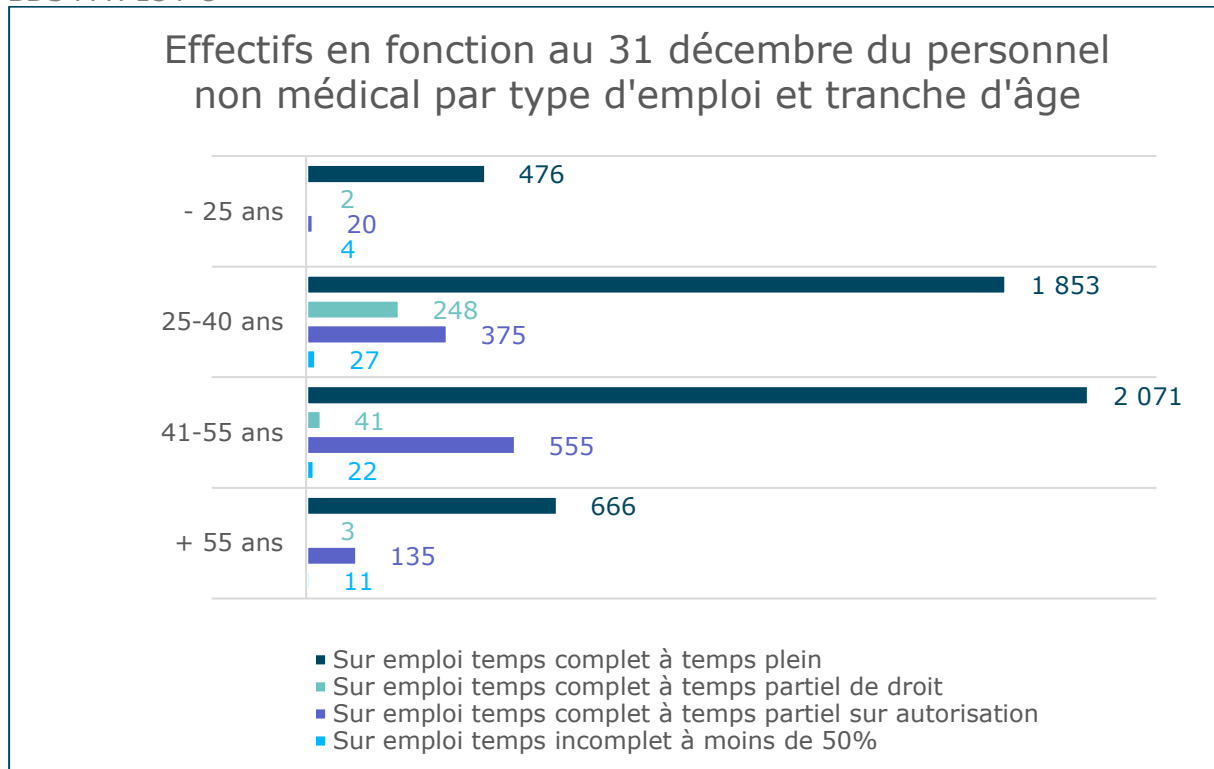


31. Temps complet/incomplet ou non complet – Temps plein et temps partiel

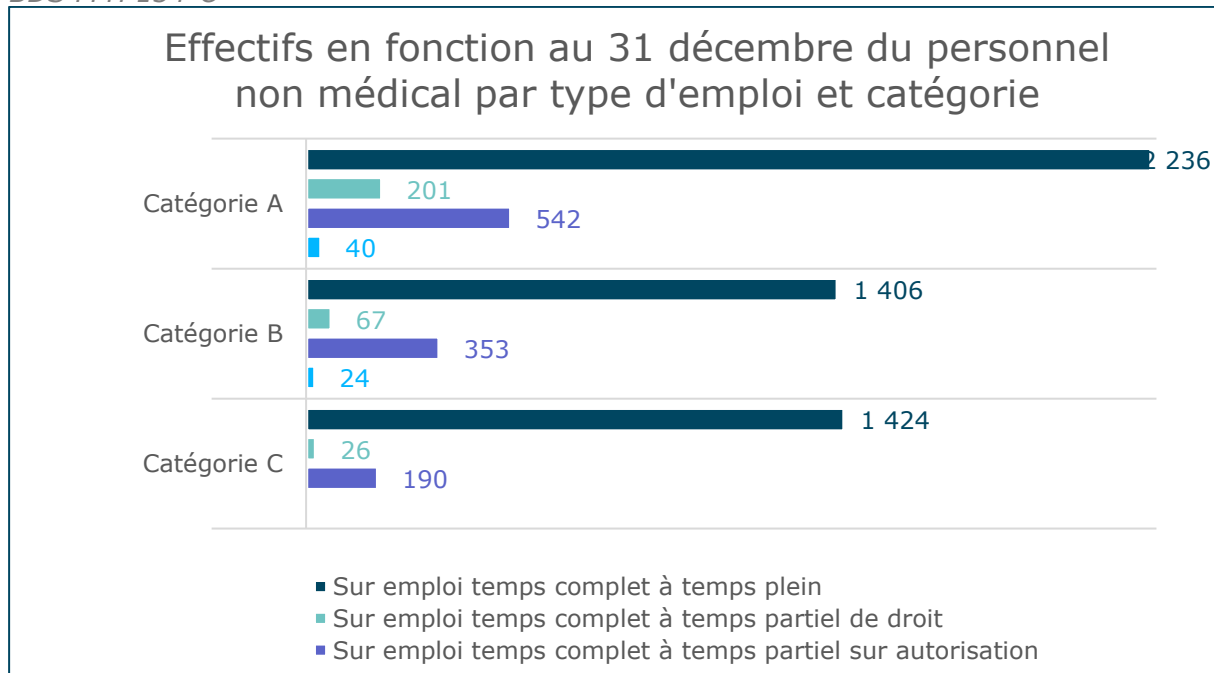
BDS FPH 134-O



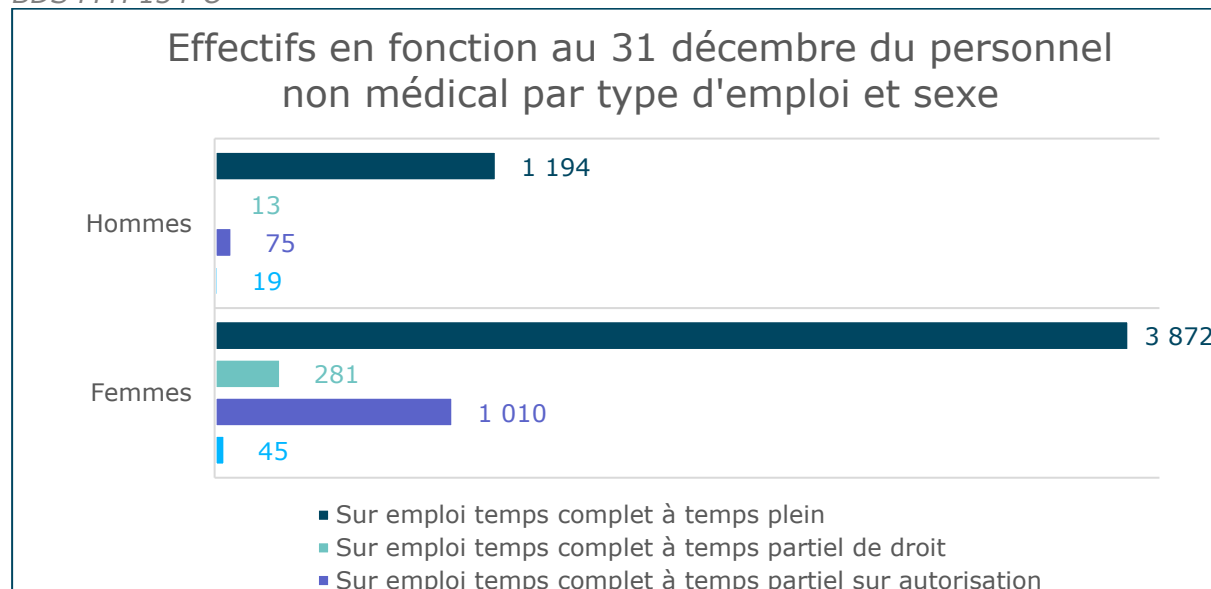
BDS FPH 134-O



BDS FPH 134-O

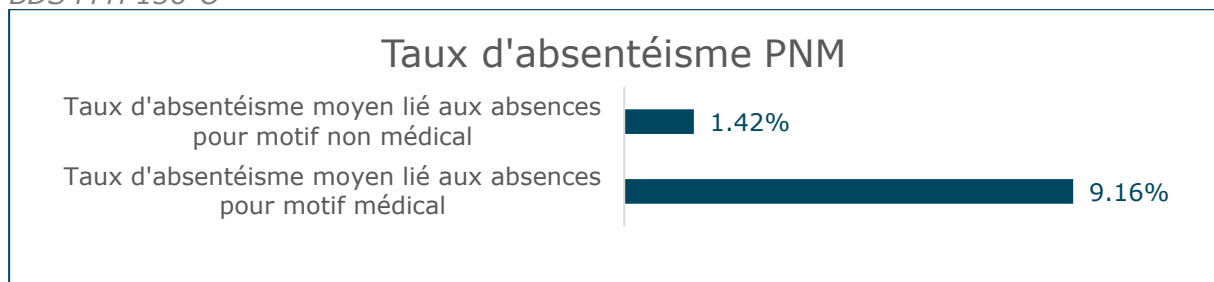


BDS FPH 134-0

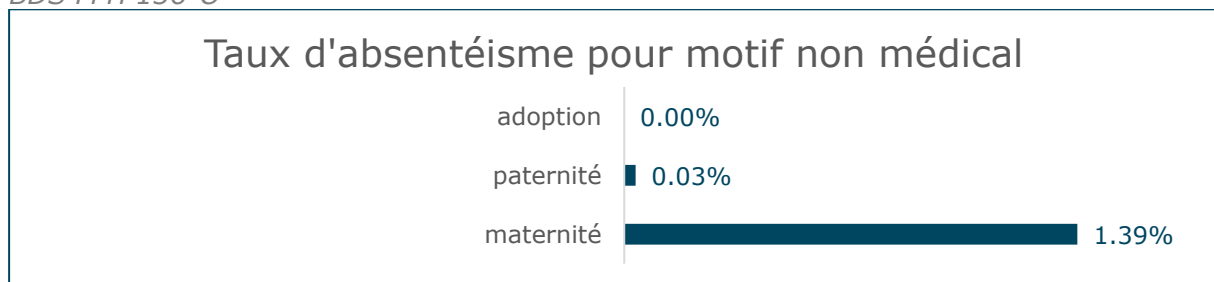


32. Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

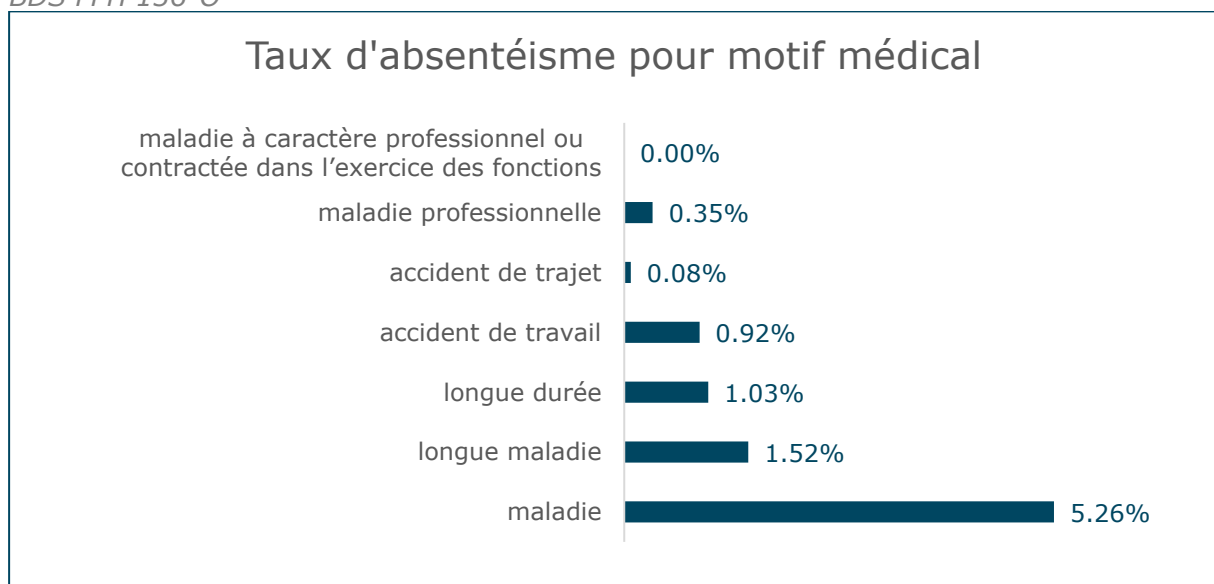
BDS FPH 136-0



BDS FPH 136-0

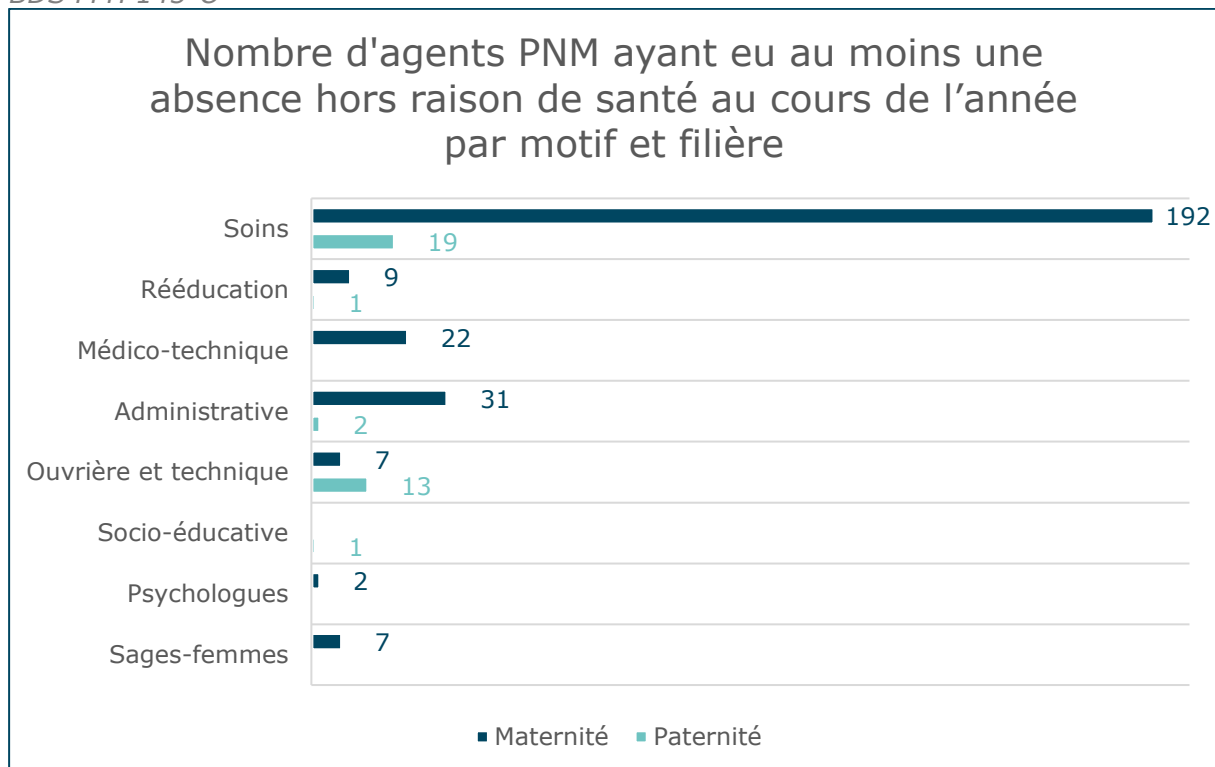


BDS FPH 136-0

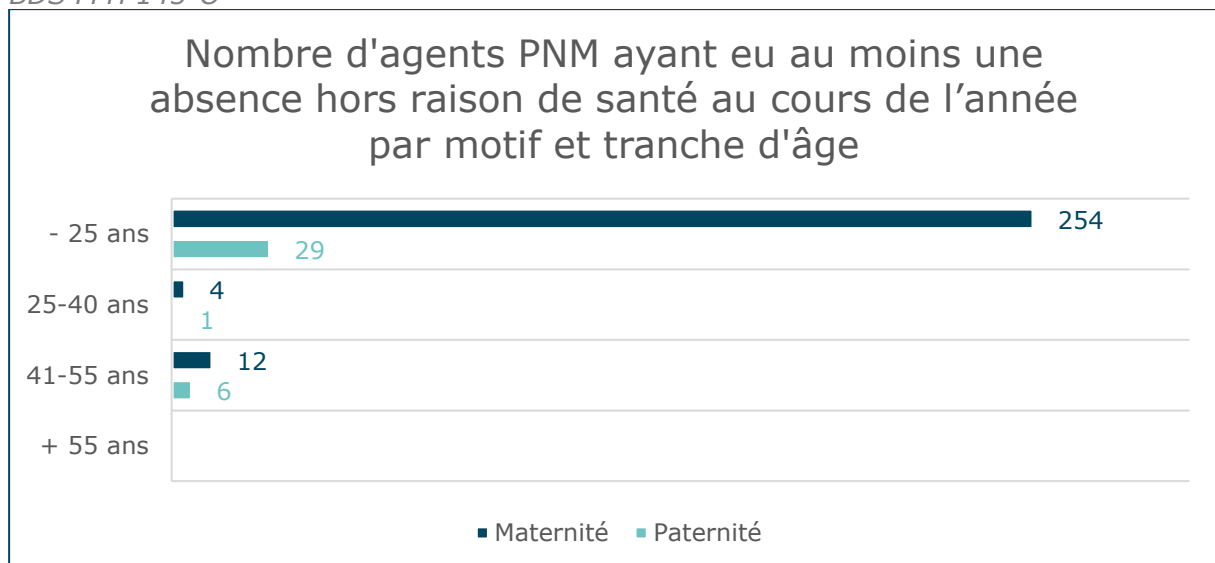


33. Absences au travail hors raisons de santé

BDS FPH 145-O

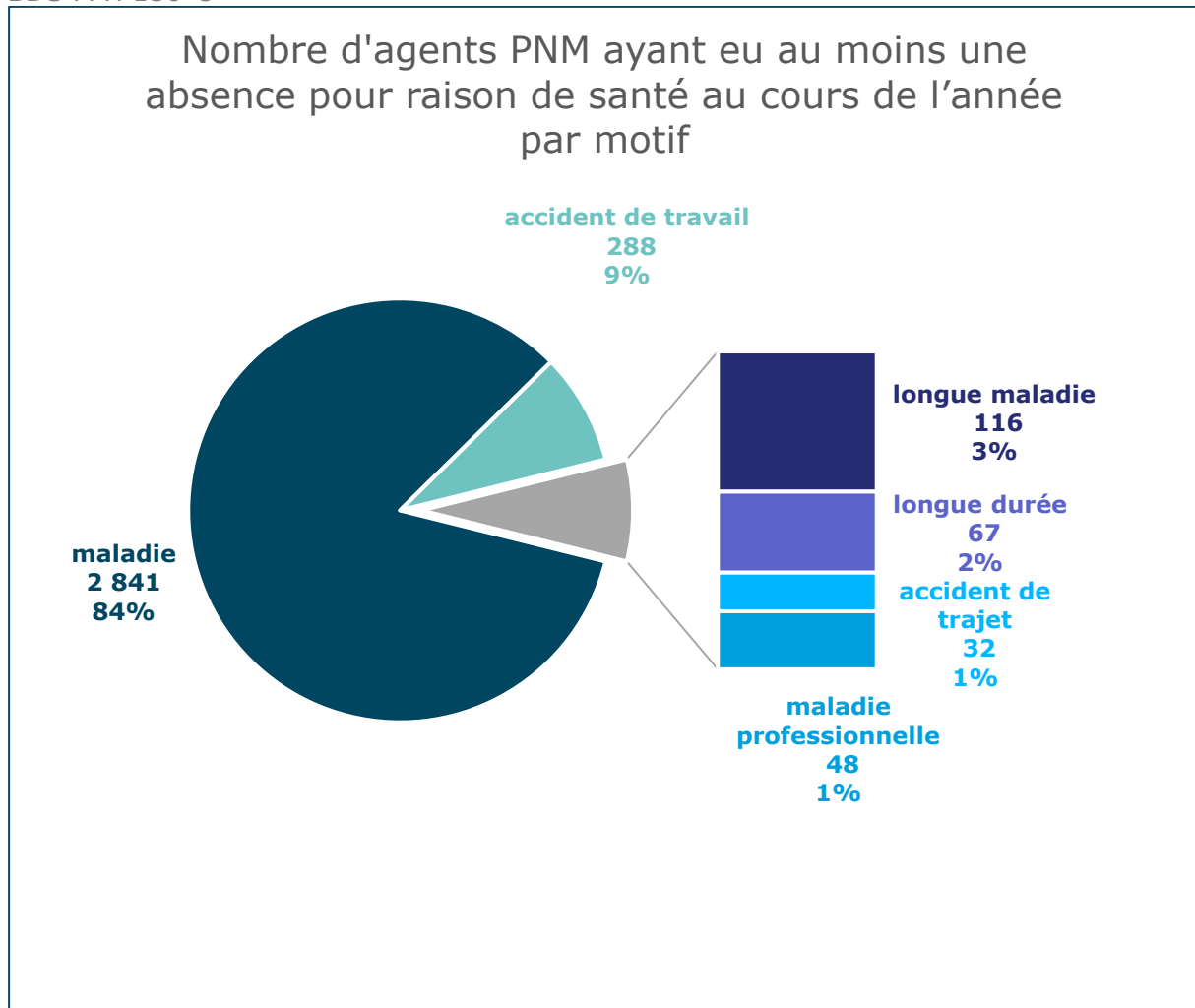


BDS FPH 145-O

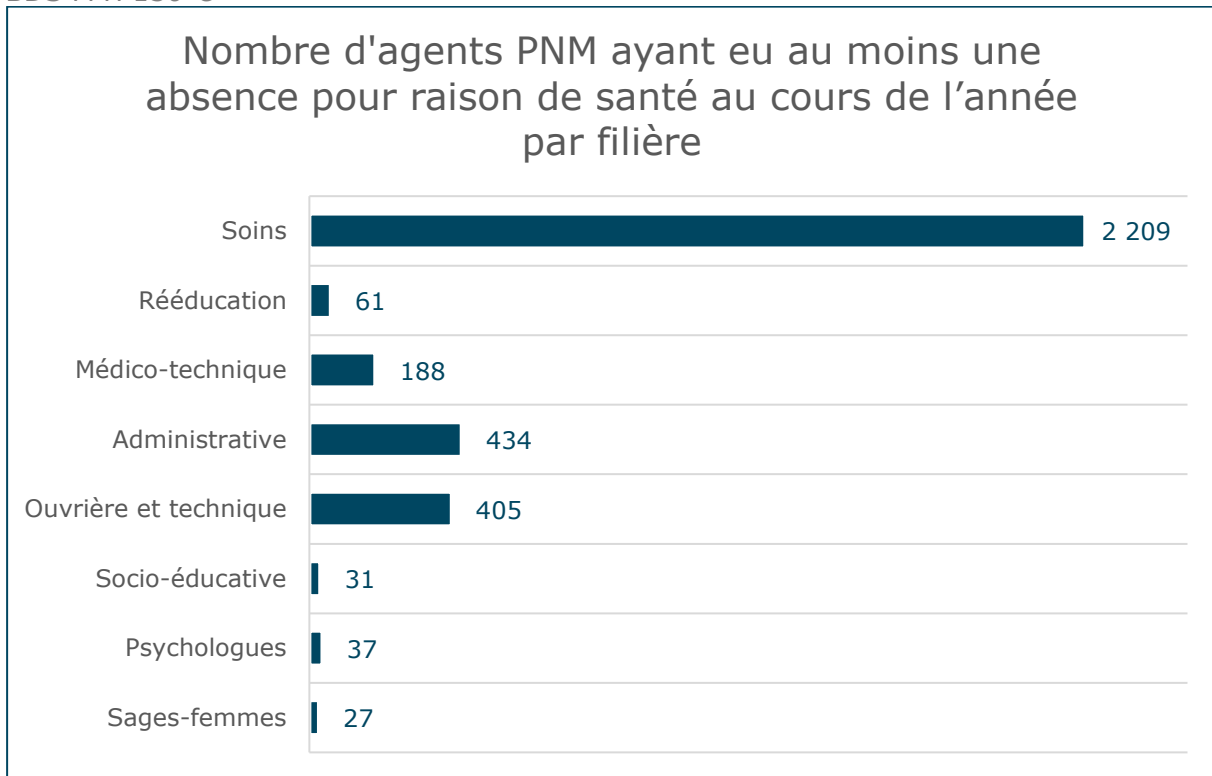


34. Absences au travail pour raisons de santé

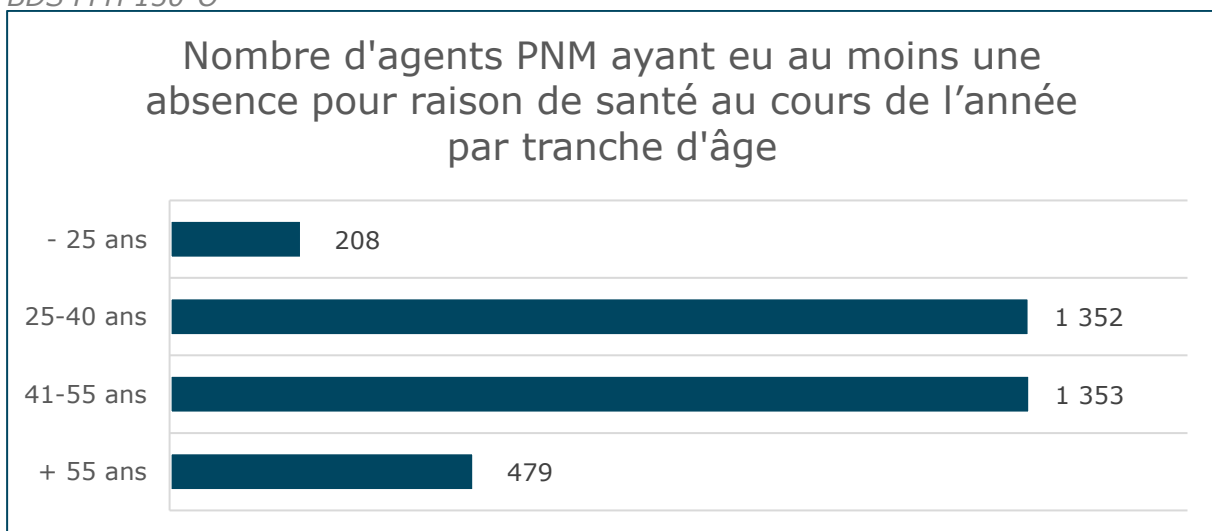
BDS FPH 150-O



BDS FPH 150-O

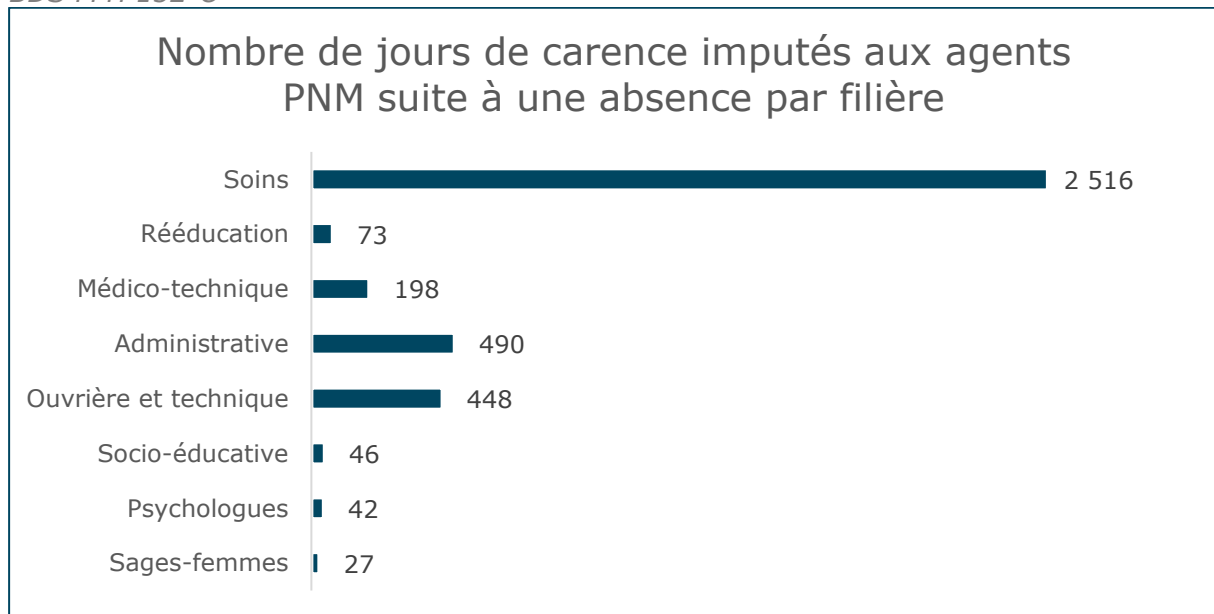


BDS FPH 150-O



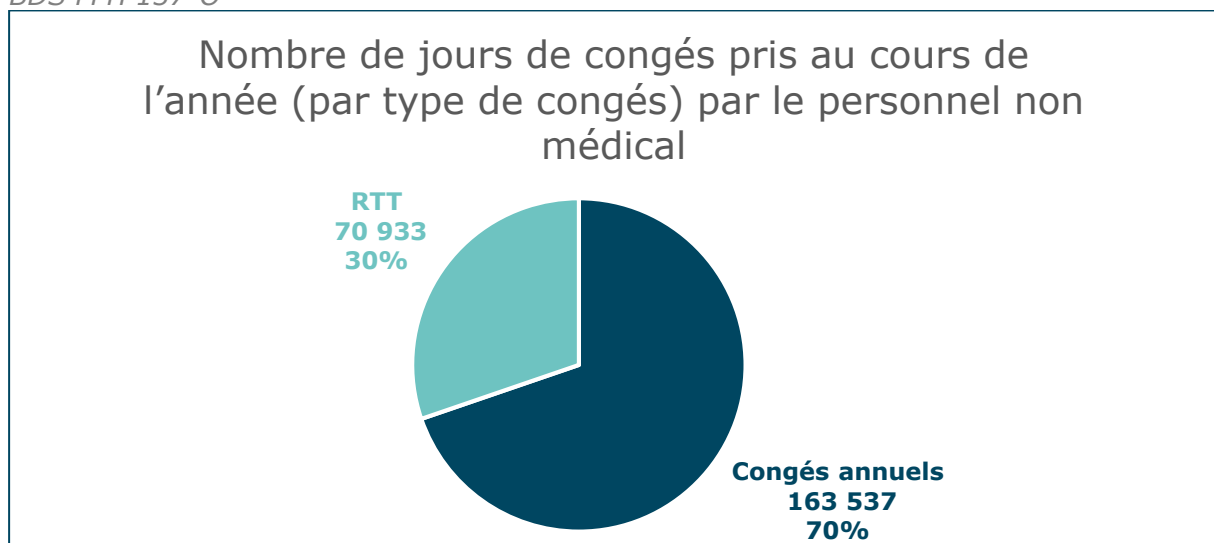
35. Jours de carence

BDS FPH 152-O



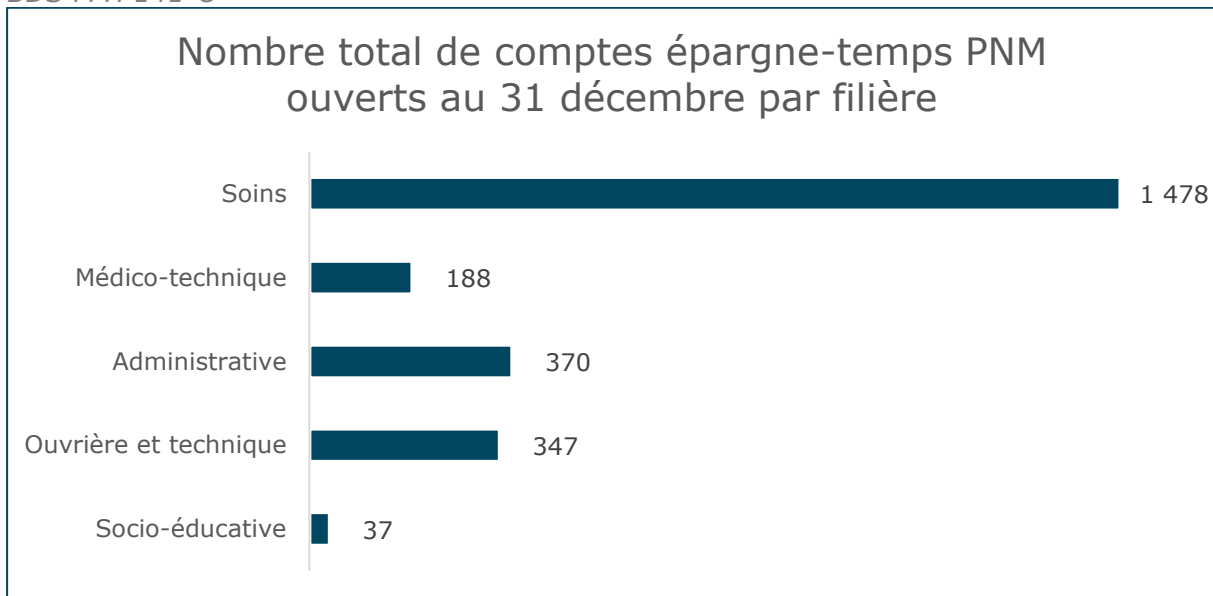
36. Congés (annuels, RTT, ...)

BDS FPH 137-O

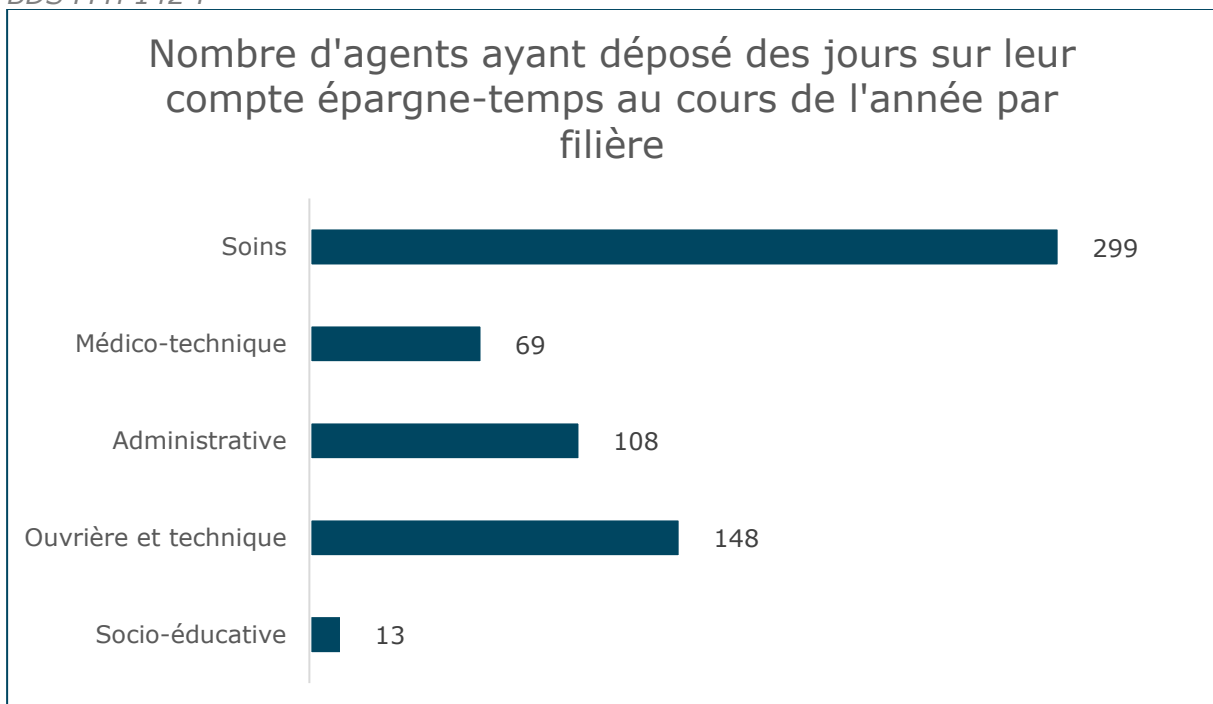


37. Comptes Epagne Temps (CET)

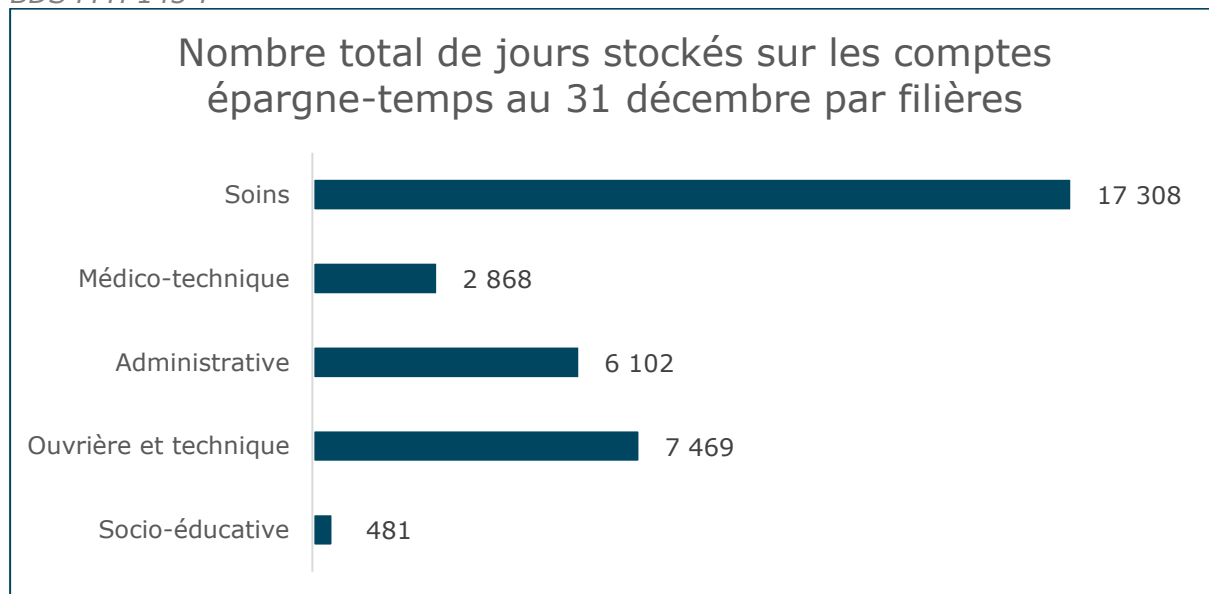
BDS FPH 141-O



BDS FPH 142-F



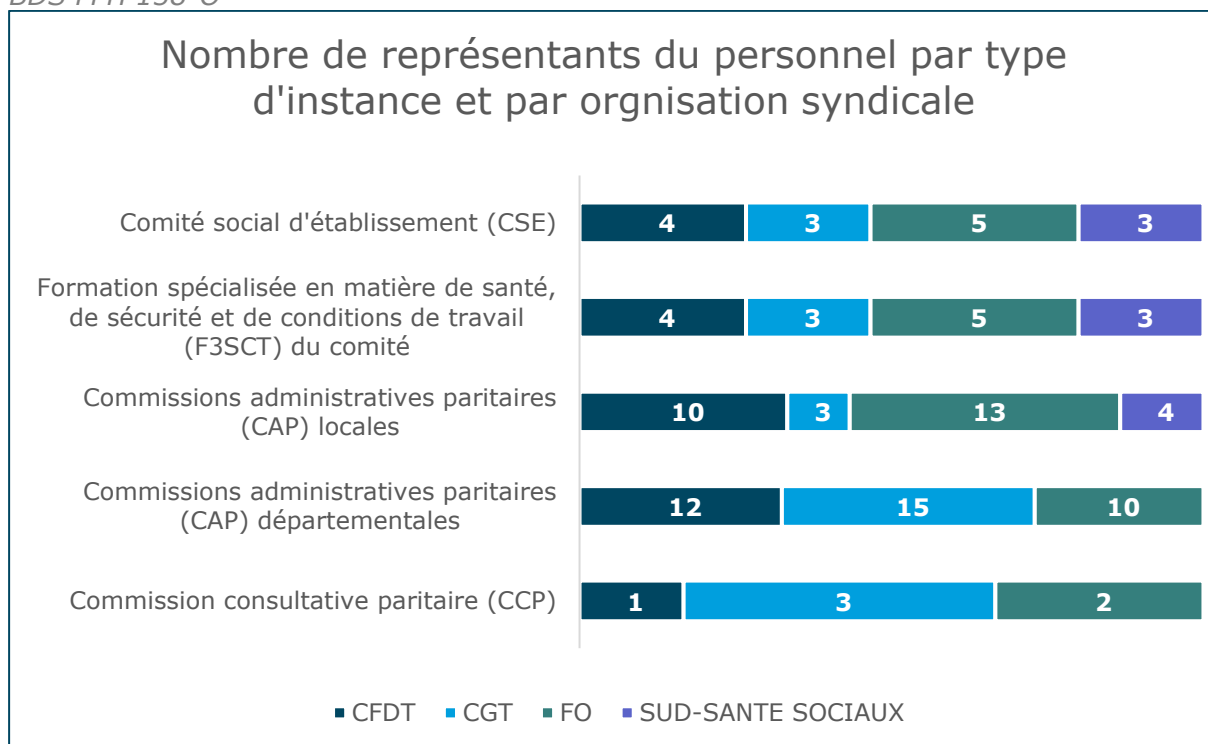
BDS FPH 143-F



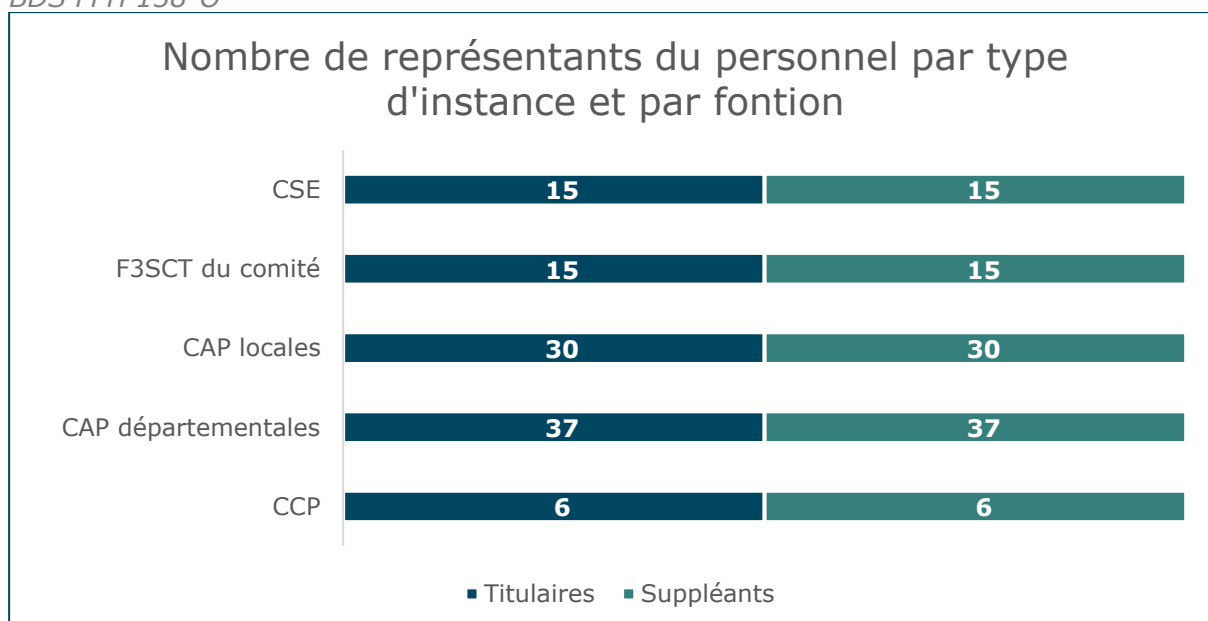
DIALOGUE SOCIAL

38. Nombre de représentants du personnel par type d'instance

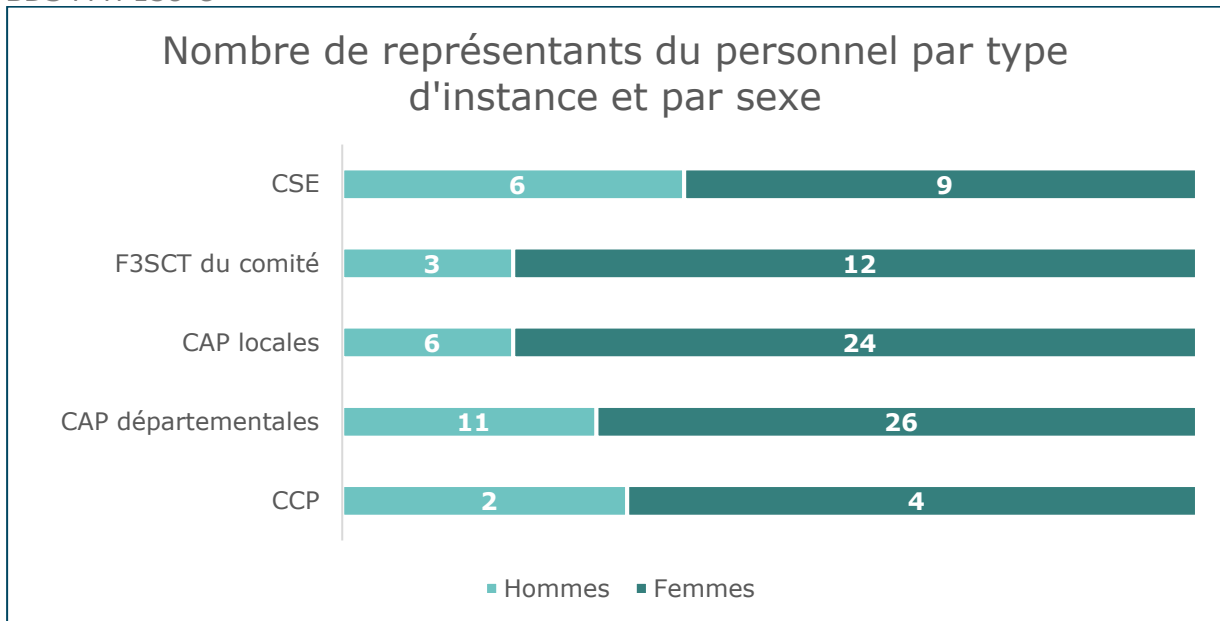
BDS FPH 158-O



BDS FPH 158-O

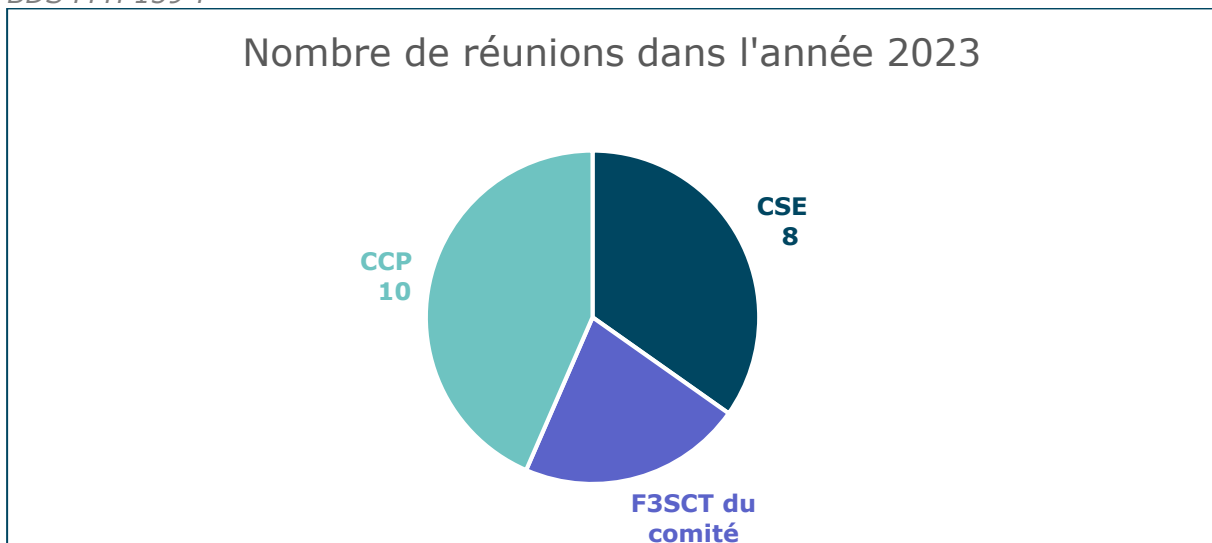


BDS FPH 158-O



39. Nombre de réunions des instances au cours de l'année

BDS FPH 159-F

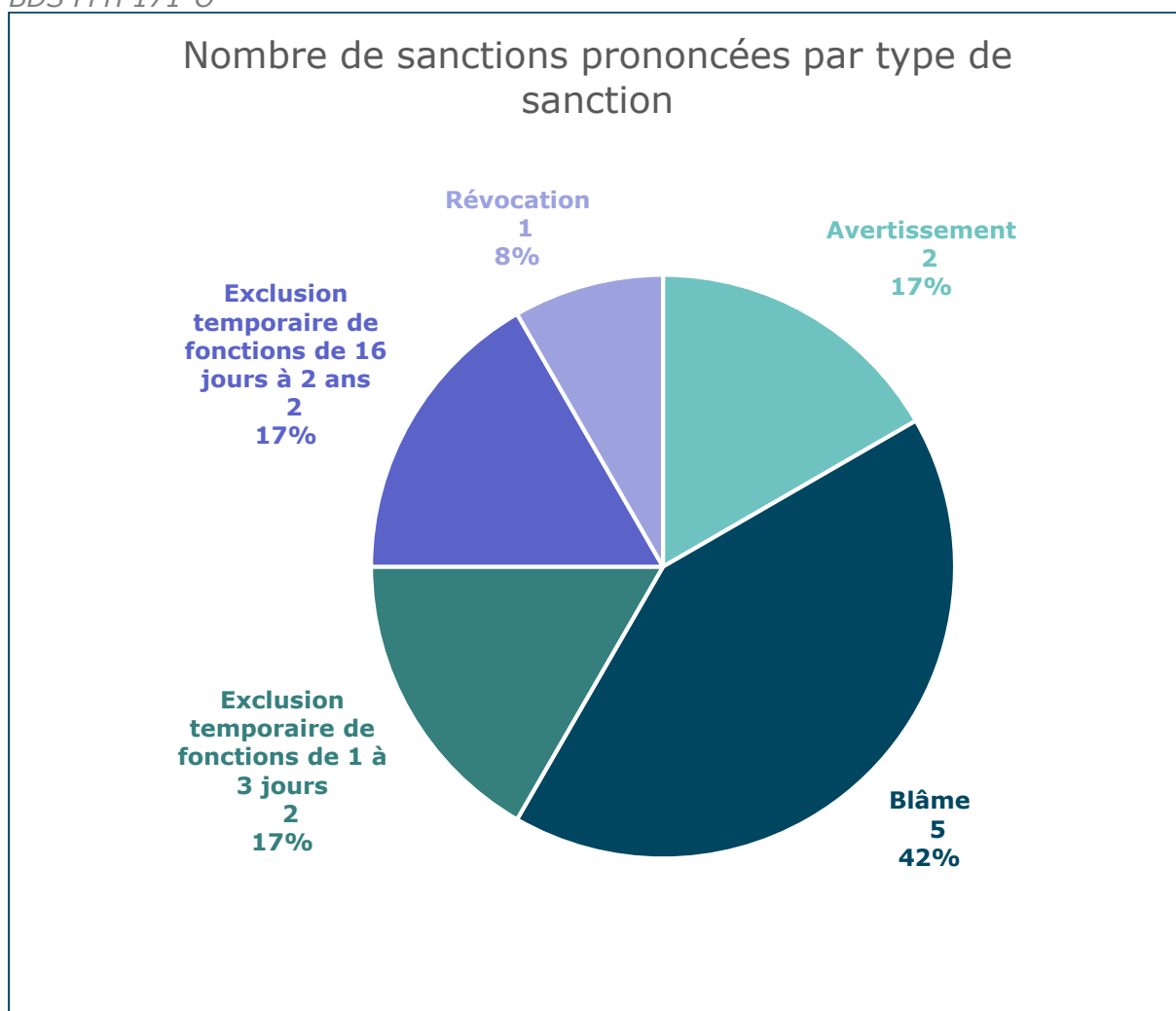


DISCIPLINE

PERSONNEL NON MEDICAL

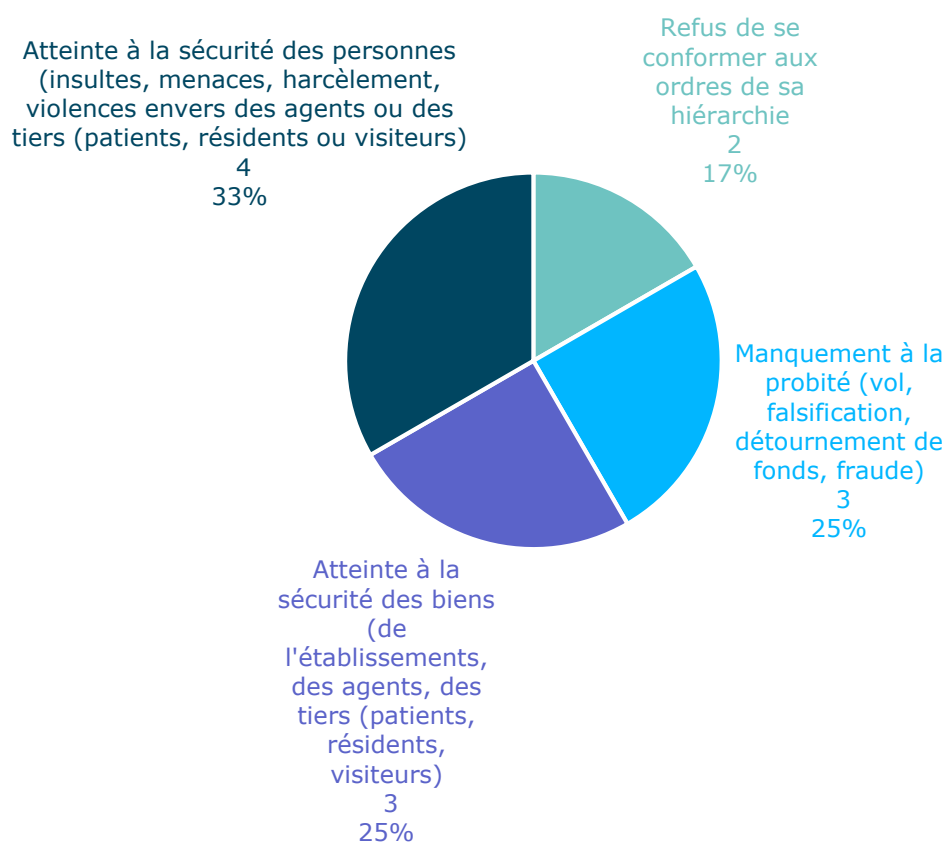
40. Nombre sanctions prononcées

BDS FPH 171-0

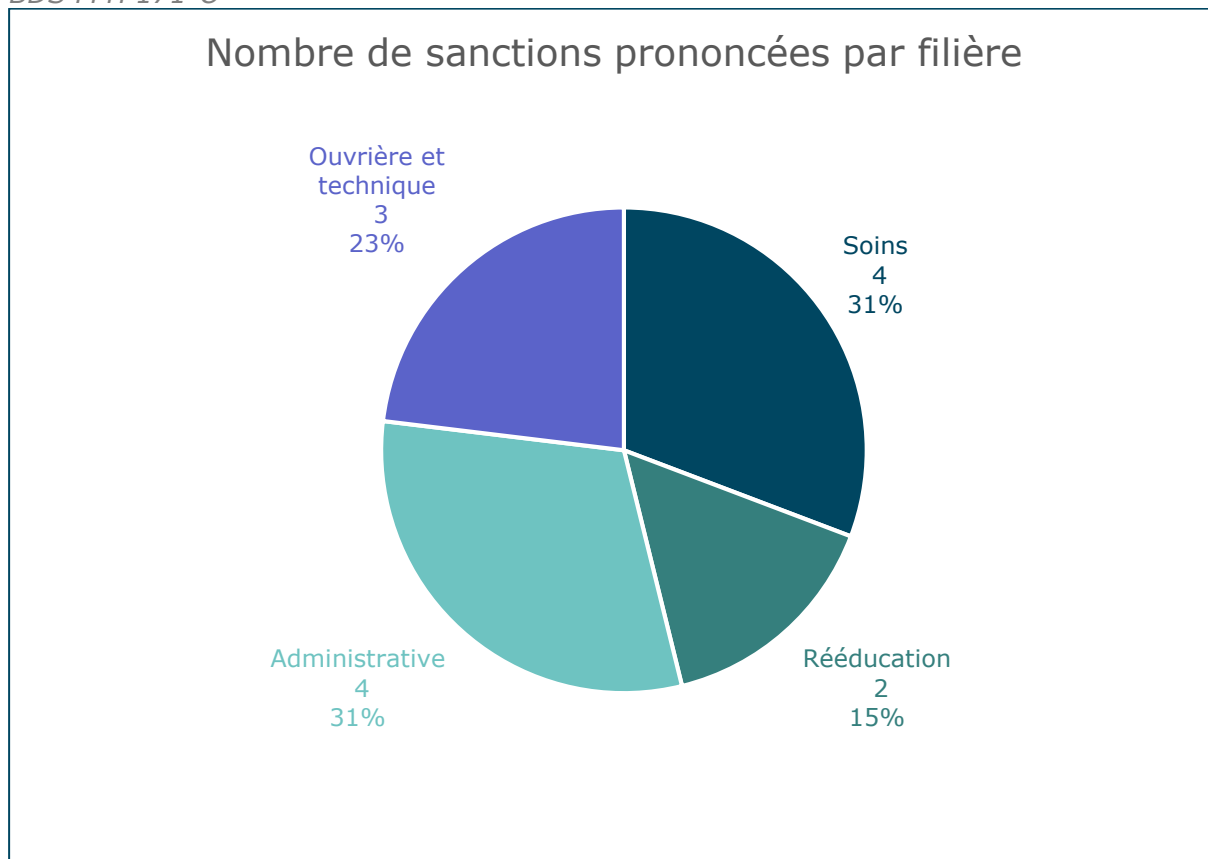


BDS FPH 171-0

Nombre de sanctions prononcées par nature de la faute



BDS FPH 171-0



INDEX

<i>BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter</i>	12, 13, 14, 15, 16
<i>BDS FPH 004-O</i>	17
<i>BDS FPH 006-O / 006-O bis</i>	18, 19
<i>BDS FPH 008-O</i>	21
<i>BDS FPH 010-O</i>	22, 23
<i>BDS FPH 011-O</i>	24
<i>BDS FPH 012-F</i>	25
<i>BDS FPH 017-O / 017-O bis</i>	27, 28
<i>BDS FPH 021-O</i>	29
<i>BDS FPH 022-O</i>	30, 31, 32
<i>BDS FPH 023-O</i>	33
<i>BDS FPH 024-O</i>	35
<i>BDS FPH 026-F</i>	36
<i>BDS FPH 027-F</i>	37
<i>BDS FPH 028-O</i>	39
<i>BDS FPH 030-O</i>	42
<i>BDS FPH 031-O</i>	39, 40
<i>BDS FPH 032-O</i>	41
<i>BDS FPH 034-O</i>	39, 40
<i>BDS FPH 035-O</i>	41
<i>BDS FPH 036-O</i>	44, 45, 46, 47
<i>BDS FPH 037-O</i>	47
<i>BDS FPH 040-O</i>	48
<i>BDS FPH 043-O</i>	48
<i>BDS FPH 044-O</i>	49
<i>BDS FPH 048-O</i>	49
<i>BDS FPH 049-O</i>	49
<i>BDS FPH 052-O</i>	50
<i>BDS FPH 053-O</i>	51
<i>BDS FPH 059-O</i>	52
<i>BDS FPH 065-O</i>	52
<i>BDS FPH 068-O</i>	52
<i>BDS FPH 086-F</i>	52
<i>BDS FPH 088-O</i>	53
<i>BDS FPH 094-F</i>	53
<i>BDS FPH 096-O</i>	54
<i>BDS FPH 097-O</i>	55
<i>BDS FPH 099-O</i>	55, 56
<i>BDS FPH 107-O</i>	57
<i>BDS FPH 108-F</i>	57
<i>BDS FPH 114-O</i>	57
<i>BDS FPH 116-F</i>	58
<i>BDS FPH 117-O</i>	58

<i>BDS FPH 123-O</i>	60
<i>BDS FPH 125-O</i>	61
<i>BDS FPH 126-O</i>	61
<i>BDS FPH 129-O</i>	61
<i>BDS FPH 132-O</i>	62
<i>BDS FPH 134-O</i>	63, 64, 65
<i>BDS FPH 136-O</i>	66
<i>BDS FPH 137-O</i>	70
<i>BDS FPH 141-O</i>	71
<i>BDS FPH 142-F</i>	71
<i>BDS FPH 143-F</i>	72
<i>BDS FPH 145-O</i>	67
<i>BDS FPH 150-O</i>	68, 69
<i>BDS FPH 152-O</i>	70
<i>BDS FPH 158-O</i>	74, 75
<i>BDS FPH 159-F</i>	75
<i>BDS FPH 171-O</i>	77, 78, 79
<i>Effectif physique au 31 décembre</i>	11
<i>ETP Annuel</i>	10
<i>ETP au 31 décembre</i>	11
<i>ETPR Annuel</i>	10
<i>GIPA</i>	42
<i>Unité de Travail (UT)</i>	57