

# CHU de Nantes

## Chiffres clés 2020 Rapport social unique

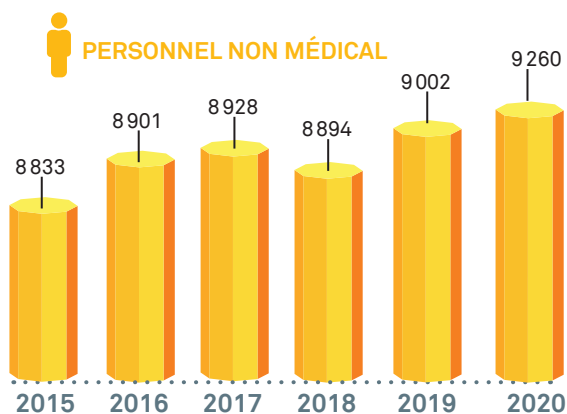




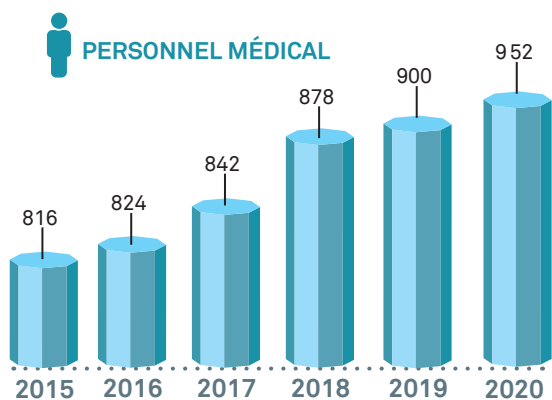
# EMPLOI

## EFFECTIFS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉS (ETPR)

TOUS BUDGETS CONFONDUS



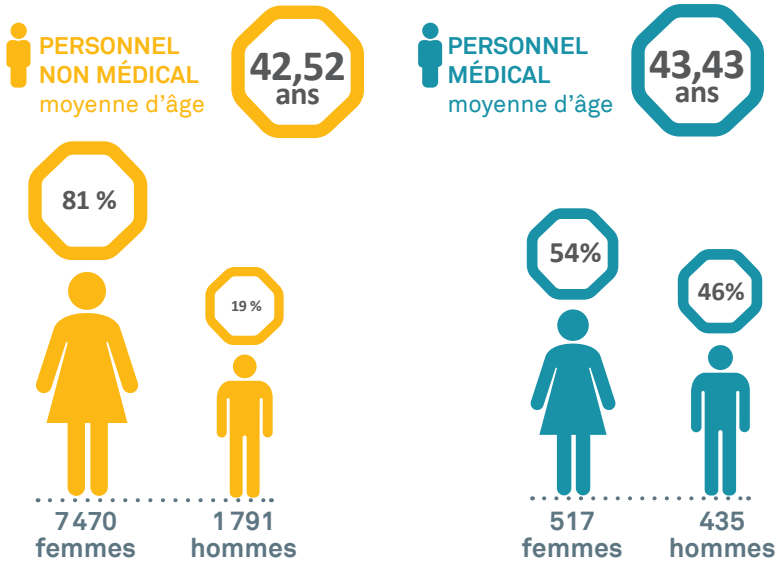
emplois  
créés depuis 5 ans



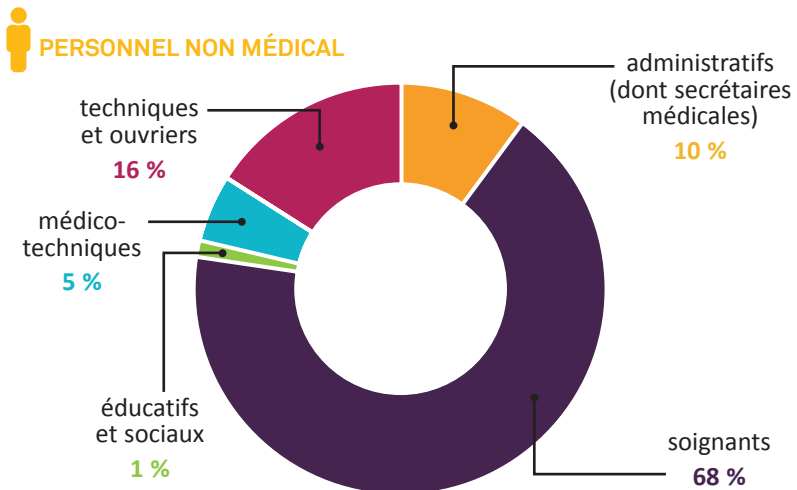
emplois  
créés depuis 5 ans

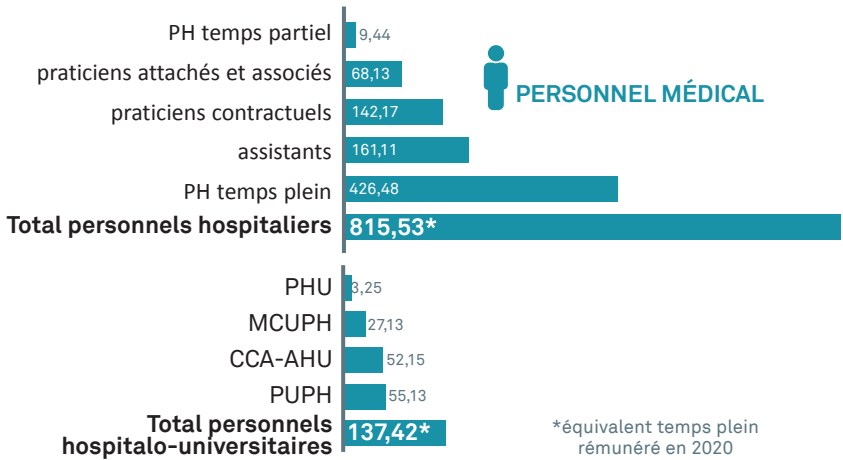


## MOYENNE D'ÂGE ET RÉPARTITION PAR GENRE



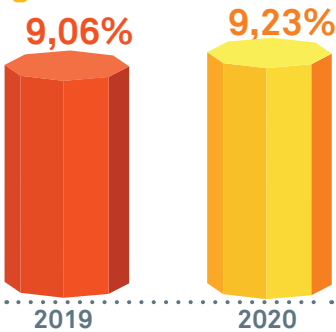
## RÉPARTITION PAR FILIÈRE



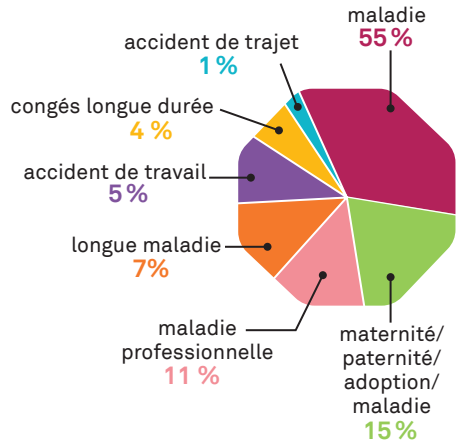
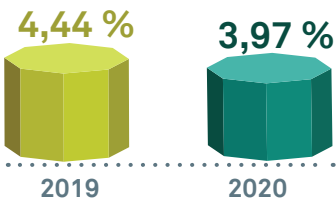


## L'ABSENTÉISME

### PERSONNEL NON MÉDICAL



### PERSONNEL MÉDICAL



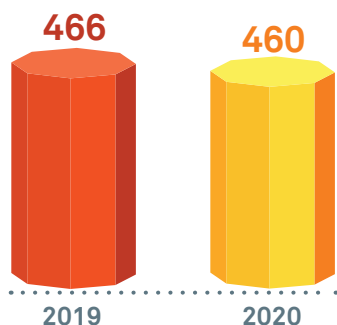


# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

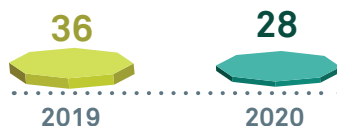
## LES ACCIDENTS DE TRAVAIL



**PERSONNEL NON MÉDICAL**  
Accidents de travail reconnus imputables



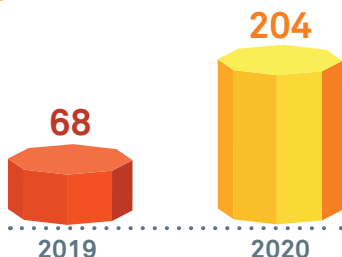
**PERSONNEL MÉDICAL**  
Accidents de travail



## LES MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES IMPUTABLES AU SERVICE



**PERSONNEL NON MÉDICAL**



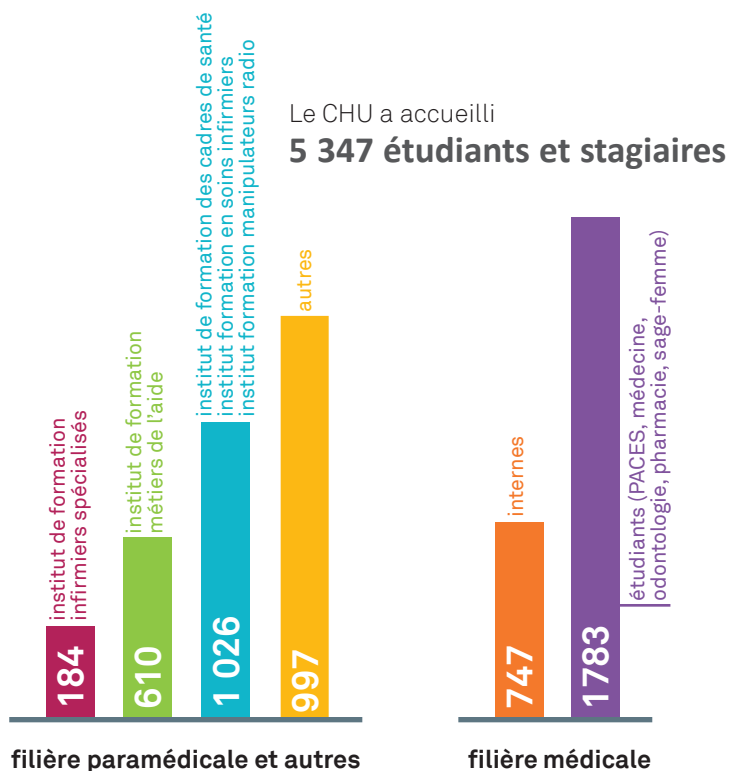
**PERSONNEL MÉDICAL**

données  
non connues



# FORMATION ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

## ACCUEIL DES ÉTUDIANTS ET DES STAGIAIRES





## JOURS DE FORMATION PAR AGENT (INCLUANT LES PROMOTIONS PROFESSIONNELLES)

---



### PERSONNEL NON MÉDICAL

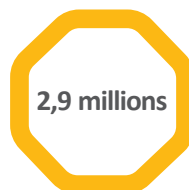


Au total en 2020, **8 121** départs en formation en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de prévention des risques.

**94 agents** ont bénéficié d'une formation longue et diplômante.



budget global en € dédié au DPC et à la formation médicale continue (PM)



budget global en € dédié au développement professionnel continu (DPC) et à la formation continue (PNM)

## PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

---



### PERSONNEL NON MÉDICAL

Les études promotionnelles permettent aux agents hospitaliers d'accéder à une évolution professionnelle via l'obtention d'un diplôme ou certificat du secteur sanitaire et social.

En 2020, **74 agents** ont été accompagnés au titre de la promotion professionnelle pour un montant de **1 899 043 €**.



# ZOOM SUR LA GESTION DE CRISE

En 2020, face à l'épidémie de Covid-19, le CHU de Nantes a dû faire preuve d'adaptabilité et de résilience afin de prendre en charge les patients et de faciliter le travail des professionnels dans un contexte exceptionnel. Au sein de l'établissement, la gestion de la crise a nécessairement eu un fort impact sur les organisations et la gestion des ressources humaines.

Pour faire face à l'afflux de patients atteints de la Covid-19, le CHU a dû augmenter le nombre de lits de soins critiques et transformer une partie de ses lits des secteurs conventionnels. Au niveau de la permanence de soins du personnel médical, la prise en charge des patients Covid a nécessité la création de 45 nouvelles lignes de gardes et astreintes mobilisant l'ensemble des disciplines médicales. En tant qu'établissement support du GHT 44, le CHU avait également en charge le pilotage de l'organisation territoriale. Ainsi, 94% des besoins remontés à la cellule de redéploiement « personnel médical » du CHU de Nantes, par les établissements publics et privés du territoire de la Loire Atlantique, ont pu être couverts grâce à des redéploiements de senior et d'internes du CHU.

## RENFORTS RH

---

Cette réorganisation médicale s'est accompagnée de recrutements massifs de personnels non médicaux puisque, plus de 300 professionnels ont été recrutés au CHU au cours des 3 premières semaines de l'épidémie (mars 2020) grâce à la mobilisation de professionnels en formation, en disponibilité, du secteur privé ou encore des étudiants paramédicaux. En 2021, 130 ETP restent présents en lien avec la crise sanitaire (vaccination, dépistage, soin...).





## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

---

Le Département des Instituts de Formation (DIF), en collaboration étroite avec l'Unité de Gestion du Risque Infectieux (UGRI) a déployé des sessions de formation aux gestes infirmiers courants, de réanimation et aux gestes barrières.

Par ailleurs, afin d'apporter un soutien aux personnels hospitaliers, plusieurs dispositifs ont pu être proposés grâce à l'aide de nombreuses institutions :

- Des offres d'hébergement et de véhicules gratuits ainsi que des cartes carburant distribuées à l'ensemble des professionnels ;
- Des solutions de garde d'enfants avec un accueil prioritaire en crèches, écoles ou centres de loisirs grâce à la ville de Nantes et l'Education nationale ;
- Des facilités de stationnement grâce à Nantes Métropole et l'Université ;
- Des facilités de transport proposées par la TAN, la SNCF et Aléop.

Mais aussi des dispositifs d'accompagnement et de soutien :

- Une plateforme de soutien psychologique ;
- Des prestations d'ostéopathie, d'acupuncture ;
- Attribution de chèques Cesu par le CGOS sous certaines conditions ;
- Des accompagnements d'équipe de type groupe de parole.



# LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DU CHU

## TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



6,05 %

C'est le taux de travailleurs handicapés en 2019.

## SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL

---

Les assistantes sociales accueillent, écoutent, informent, orientent et proposent un accompagnement aux agents rencontrant des difficultés professionnelles ou personnelles, dans le strict respect de leur vie privée et de la garantie du secret professionnel.



En 2020, ce sont **350 agents** qui ont été reçu par le service social du personnel.

## L'ÉTABLISSEMENT ADHÈRE AU CGOS

---

L'établissement adhère au CGOS (comité de gestion des œuvres sociales). Plus de 20 000 prestations et aides ont été attribuées pour un montant de l'ordre de 4,2 millions d'euros.

## UN SERVICE DE CONCIERGERIE : HAPPYTAL

---

Afin de faciliter le quotidien, le CHU de Nantes a mis en place un service de conciergerie, développé par la société Happytal, aussi bien pour les usagers que pour le personnel. Plusieurs services sont proposés, notamment pressing, coordonnerie, garde d'enfants, lavage de véhicule, garde d'enfants, garde d'animaux, livraison de repas... sur 5 sites du CHU, comme par téléphone, via l'intranet (espace agent) et par internet (happytal.com).



# CONÇILIER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

## LES CRÈCHES

---

Les deux crèches hospitalières ont accueilli **196** enfants dont **142** enfants de personnel hospitalier.

## LE TÉLÉTRAVAIL

---

Pour l'année 2020, le CHU de Nantes a initié une démarche visant à faciliter l'accès au télétravail.

Ainsi, à la fin de l'année, au regard du contexte exceptionnel, l'établissement comptait près de 900 professionnels en télétravail, dont une cinquantaine au sens de la réglementation.

## LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT EN MATIÈRE DE TRANSPORT

---

Fin 2020, le CHU de Nantes a déployé le Forfait Mobilité Durable, lequel prévoit l'indemnisation de l'utilisation du vélo ou du vélo à pédalage assisté personnel ou du co-voiturage pour effectuer les déplacements domicile/travail.

Par ailleurs, l'établissement maintient les moyens déployés les années précédentes :

- Promotion des moyens alternatifs à la voiture individuelle (sensibilisation à l'usage du vélo, au covoiturage, partenariat avec la TAN).
- Priorisation de certaines situations dans le cadre de la gestion des autorisations de parking (éloignement du domicile, enfants en bas âge, horaires et contraintes professionnelles).
- Service de navettes sur le parking Ile de Nantes.



## LES ACTIVITÉS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

---

L'établissement subventionne l'amicale du personnel et l'association sportive du CHU. L'amicale propose à ses adhérents un volet « activités » (spectacles, voyages, soirées, théâtres...) et un volet « prestations » (chèque cadeau pour mariage, Pacs, naissance, départ à la retraite...).