

# CHU de Nantes Rapport Social Unique 2022



Hôtel-Dieu – Hôpital Nord Laennec – Hôpital Saint-Jacques  
Hôpital mère-enfant – Maison Beauséjour – La Seilleraye – Hôpital Bellier



## Préface

Le Rapport Social Unique (RSU), régi par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précisée par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique, constitue le nouveau document de référence présentant les données du Centre Hospitalier Universitaire de Nantes. Il compile les éléments habituellement présents dans le Bilan Social et dans le Bilan d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les nouvelles dispositions prévoient une toute nouvelle mouture ainsi que des modalités transitoires auxquelles les équipes en charge de la rédaction du rapport se sont efforcées de coller dès 2021 en fonction des éléments connus. Cependant, à la date de rédaction du présent rapport, et comme lors des 2 éditions précédentes, tous les éléments ne sont pas encore connus. En effet, l'arrêté paru le 28 avril 2022 fixant les données et indicateurs attendus pour la fonction publique hospitalière intègre des données non disponibles au sein de notre établissement. En tout état de cause, le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit que « le rapport social unique prévu à l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ». Ainsi, l'actuel rapport social unique 2022 constitue l'association des données présentées d'habitude dans les Bilans sociaux et d'hygiène de sécurité et des conditions de travail enrichi des données demandées par l'arrêté déjà recensées dans les bases existantes, le tout respectant l'ordre du sommaire figurant dans le décret susmentionné. Par conséquent, il peut arriver que les données présentées ne soient pas toujours identiques pour les personnels non médicaux et les personnels médicaux.

Enfin, cette année encore, il importe de préciser que le contexte exceptionnel épidémique Covid-19 au cours des années 2020, 2021 et 2022 a nécessairement affecté certaines données présentées dans le RSU. L'année 2019 demeure donc une année de référence.

# SOMMAIRE

Immatriculation	4
Missions	5

## PARTIE 1 - DONNÉES SOCIALES DE L'ÉTABLISSEMENT

### Chapitre 1 - L'emploi 8

I.1- Effectifs physiques et les ETPR	8
I.2- Les caractéristiques des effectifs	9

### Chapitre 2 - Le recrutement 15

II.1- Le recrutement des personnels non médicaux	15
II.2- Le recrutement des personnels médicaux	15
II.3- Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année	16
II.4- Nombre de membres des jurys des concours et examens	17

### Chapitre 3 - Les parcours professionnels 18

III.1- Départs et turnover	18
III.2- Les avancements de grade des professionnels non médicaux	21
III.3- Les études professionnelles	24

### Chapitre 4 - La formation 25

IV.1- Le nombre de professionnels en formation initiale et continue	25
IV.2- Les dépenses en formation	26
IV.3- Focus formation Hygiène et Conditions de Travail	29
IV.4- Le Développement Professionnel Continu (DPC)	32

### Chapitre 5 - Les rémunérations 34

V.1- La masse salariale	34
V.2- Les primes et indemnités	37
V.3- La somme des dix plus hautes rémunérations	40

### Chapitre 6 - L'action sociale 41

VI.1- Les montants et la nature des dépenses des professionnels non médicaux	41
VI.2- Les types de prestations fournies	43
VI.3- Bénéficiaires de l'action sociale et leurs caractéristiques	47

### Chapitre 7 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 53

### Chapitre 8 - La responsabilité sociale de l'établissement (RSE) 57

## PARTIE 2 - ORGANISATION DU TRAVAIL

<b>Chapitre 1 - Organisation du travail</b>	62
I.1- Cycles de travail	62
I.2- Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	67
I.3- Le télétravail et le travail à distance	70
I.4- Les droits à jours de repos	71
I.5- Les comptes épargne-temps	72
I.6- Les absences	74
<b>Chapitre 2 - Dialogue social</b>	79
II.1- Les instances de dialogue social	79
II.2- Congrès et organismes directeurs des syndicats	81
II.3- Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales	82
II.4- Autres moyens accordés aux organisations syndicales	84
II.5- Grève	85
<b>Chapitre 3 - La discipline</b>	86
III.1- La nature des fautes disciplinaires	86
III.2- Sanctions prononcées par nature de faute	86
III.3- Sanctions prononcées par statut et catégorie hiérarchique de l'agent	86

## PARTIE 3 - PRÉVENTION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

<b>Chapitre 1 - Santé et sécurité au travail</b>	88
I.1- Présentation de l'établissement	88
I.2- Accidents de travail et de trajet	95
I.3- Maladies imputables au service	107
I.4- Les acteurs de la prévention et leurs activités	116
I.5- Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels (Document Unique)	118

## ANNEXES

1- Bilans vaccinations grippe 2022-2023	121
2- Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail ( <b>PAPRIPACT</b> )	123
3- Lexique	139

## Immatriculation

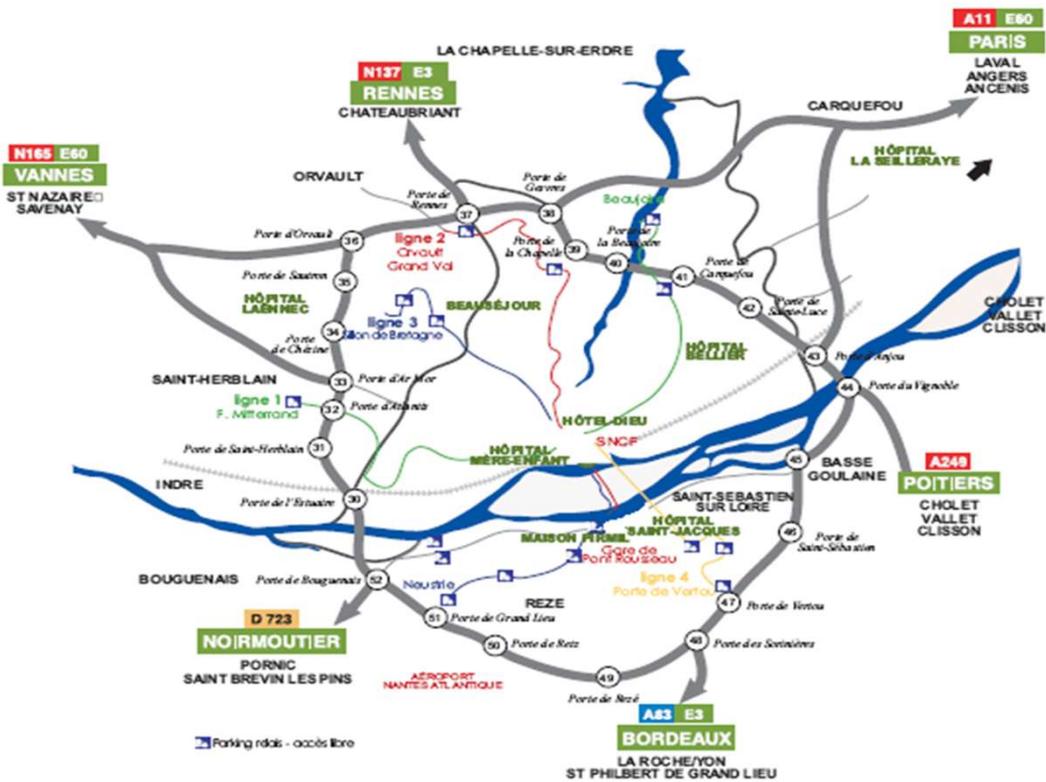
**Adresse :**  
CHU de Nantes  
5 allée de l'Île Gloriette  
44 093 Nantes Cedex 1

**Code A.P.E :** 8610Z - Activités hospitalières

**N°FINESS :** 44 000 028 9

**N°SIREN :** 264 400 136

**Activité :** Établissement public de santé



**Hôtel-Dieu**  
Place Alexis Ricordeau  
02 40 08 43 30  
NANTES



**Maison Beauséjour**  
12 rue Patouillerie  
02 40 68 66 16  
NANTES



**Hôpital mère-enfant**  
38 bd Jean Monnet  
02 40 08 43 29  
NANTES



**Hôpital de la Seilleraye**  
La Seilleraye  
02 40 68 66 16  
CARQUEFOU



**Hôpital Saint-Jacques**  
85 rue Saint-Jacques  
02 40 84 64 98  
NANTES



**Hôpital Laënnec**  
Bd Jacques Monod  
02 40 16 57 67  
SAINT-HERBLAIN



**Maison Pirmil**  
85 rue Saint-Jacques  
02.40.84.62.46  
NANTES



**Hôpital Bellier**  
41 rue Curie  
02 40 68 67 01  
NANTES

## Missions

Le Centre Hospitalier Universitaire de Nantes compte 8 établissements, implantés à Nantes et dans son agglomération. Avec une capacité d'accueil de 2960 lits et places, il couvre l'ensemble des disciplines de médecine, de chirurgie et d'obstétrique.

Le CHU dispose d'une offre de soins complète, regroupant :

- des soins de courte durée (1704 lits dont 1057 lits de médecine, 545 lits de chirurgie et 102 lits de gynécologie-obstétrique);
- des soins de suite et de réadaptation (372 lits);
- des soins de longue durée (386 lits dont 218 d'EHPAD et 168 d'USLDR);
- des soins de psychiatrie (498 lits).

Le CHU de Nantes a pour vocation d'assurer les soins courants et de proximité, au profit des 850 000 habitants de la métropole Nantes/Saint-Nazaire. Il constitue également un pôle d'excellence et de référence aux plans régional et interrégional, délivrant des prestations médicales et chirurgicales hautement spécialisées.

Établissement public de santé, le CHU de Nantes est placé sous la présidence du maire de Nantes, Madame Johanna Rolland, et sous la tutelle de l'Agence Régionale de Santé (ARS) des Pays de Loire. Son directeur général est nommé par le ministre de la Santé.

Le CHU de Nantes est un établissement de soins, mais aussi un centre de recherche et d'enseignement. Partenaire des facultés de médecine, d'odontologie et de pharmacie, il contribue à l'enseignement universitaire et post-universitaire, à la formation des praticiens hospitaliers et non hospitaliers. Il assure également des missions d'enseignement initial auprès des professionnels de santé.

Le CHU participe par ailleurs à des actions de santé publique, de prévention et d'éducation sanitaire des patients accueillis, et aux campagnes d'information à destination du grand public.

En 2022, le CHU de Nantes a accueilli 66 423 patients en hospitalisation à temps complet, 36 468 en hospitalisation à temps partiel et 196 en hospitalisation à domicile pour les toutes les disciplines.

Afin d'assurer l'ensemble de ses missions, mais aussi de garantir l'investissement, le CHU a disposé d'un budget annuel de 1 136 286 514 euros.



## **PARTIE 1**

# **DONNÉES SOCIALES DE L'ÉTABLISSEMENT**

## Chapitre 1 - L'emploi

### 1.1 - Effectifs physiques et les ETPR

Au 31 décembre 2022, le CHU de Nantes compte :

- pour le personnel non médical : 9995 personnes
- pour le personnel médical : 3165 personnes dont 821 internes et 1070 externes.

Soit, 11 269 personnes hors internes et externes et donc un total de 13 160 personnes sur l'année 2022.

Ce nombre correspond aux agents rémunérés, quelle que soit leur quotité de travail.

En termes d'emplois temps plein rémunérés (ETPR), cela se traduit par :

- pour le personnel non médical : 9 382,68 ETPR
- pour le personnel médical : 964,13 ETPR hors internes et externes.

#### Nombre de professionnels physiques par établissement

Etablissement	Nombre d'agents*
CH BELLIER	188
HOPITAL G ET R LAENNEC	1877
HOPITAL LA SEILLERAYE	112
HOPITAL MERE ET ENFANT	1365
HOPITAL ST JACQUES	1493
HOTEL DIEU	4706
IMMEUBLE DEURBROUCQ	561
PSYCHIATRIE ST JACQUES	868
RESIDENCE BEAUSEJOUR	99
<b>Total</b>	<b>11269</b>

\* Effectif hors internes et externes.

## 1.2 - Les caractéristiques des effectifs

Effectifs en ETPR par statut du personnel non médical (Effectifs Temps Plein Rémunéré) (tous budgets confondus)

PNM

Filières	EMPLOIS PERMANENTS												EMPLOIS NON PERMANENTS				TOTAL*			
	Titulaires stagiaires				CDI				CDD sur postes vacants				Autres CDD							
	ETPR Moyens				ETPR Moyens				ETPR Moyens				ETPR Moyens							
	2020	2021	2022	Taux évol. 2022 /2021	2020	2021	2022	Taux évol. 2022 /2021	2020	2021	2022	Taux évol. 2022 /2021	2020	2021	2022	Taux évol. 2022 /2021	2020	2021	2022	Taux évol. 2022 /2021
Dir. et admin.	729,08	725,52	721,24	-0,59%	19,87	18,43	24,36	32,18%	62,51	71,41	86,57	21,23%	92,90	102,39	92,92	-9,25%	904,36	917,75	925,09	0,80%
Soignants	5182,67	5228,40	5381,66	2,93%	32,05	32,91	37,30	13,34%	417,63	464,18	429,52	-7,47%	671,22	596,72	483,63	-18,95%	6303,57	6322,21	6332,11	0,16%
Educ. et soc.	82,22	82,70	87,48	5,78%	2,36	1,75	1,11	-36,57%	8,23	8,90	10,98	23,37%	7,62	11,22	12,67	12,92%	100,43	104,57	112,24	7,33%
Médico-tech.	398,60	408,26	419,03	2,64%	5,28	4,90	10,11	106,33%	22,71	24,14	23,83	-1,28%	57,51	65,82	47,49	-27,85%	484,10	503,12	500,46	-0,53%
Tech. et ouv.	894,46	911,20	907,25	-0,43%	263,82	281,07	293,94	4,58%	92,39	98,16	98,79	0,64%	217,57	200,23	212,80	6,28%	1468,24	1490,66	1512,78	1,48%
<b>TOTAL CHU</b>	<b>7287,03</b>	<b>7356,08</b>	<b>7516,66</b>	<b>2,18%</b>	<b>323,38</b>	<b>339,06</b>	<b>366,82</b>	<b>8,19%</b>	<b>603,47</b>	<b>666,79</b>	<b>649,69</b>	<b>-2,56%</b>	<b>1046,82</b>	<b>976,38</b>	<b>849,51</b>	<b>-12,99%</b>	<b>9260,70</b>	<b>9338,31</b>	<b>9382,68</b>	<b>0,48%</b>

\* exclus les contrats aidés et les contrats d'apprentissage.

	2021	2022	Ecart
ETP Hors COVID	9229,22	9349,46	120,24
ETP COVID	109,09	33,22	-75,87
<b>TOTAL</b>	<b>9338,31</b>	<b>9382,68</b>	<b>44,37</b>

En neutralisant les emplois liés à la gestion de l'épidémie COVID entre 2021 et 2022, le CHU a rémunéré 120 ETPR de plus en 2022.

Ces effectifs se répartissent avec:

- **Evolution de l'emploi permanent au tableau des emploi (Titulaires, stagiaires, CDI, CDD sur postes vacants)**, 8 533,17 ETPR en 2022 soit **+ 171,24 ETPR sr emploi permanent par rapport à 2021** (+180,39 HORS COVID) .

Cette évolution s'explique par la création d'emplois ayant accompagné la mise en œuvre de projets d'activité et de soutien aux activités existantes comme l'augmentation de l'activité interventionnelle en cardiologie (6,55 etp), le développement de l'activité cardio-pédiatrique (4,5 etp), l'extension des vacations au Bloc HME (3,1 etp), le renfort de la cellule d'ordonnement (3,65 etp), la création d'un nouveau GIE INOVA (7,4 etp), la professionnalisation du codage (3 etp), l'agrément pour 3 ambulances supplémentaires (6 ambulanciers), ou encore le soutien à l'activité des sages-femmes (renfort effectifs sages-femmes et au niveau du brancardage aux Urgences Gynéco-obstétriques, soit 6,85 etp), les renforts pour la prise en charge des cérébro-lésés (3,5 etp) et pour les effectifs de préparateurs en pharmacie (3 etp).

A noter également en 2022, 60 créations de postes sur emplois permanents par transformation de mensualités d'emplois non permanents (dont 22,50 mens.absentéisme, 23,5 mens.institutionnelles et 14 mens./financements spécifiques).

Sur l'emploi permanent, le nombre de **titulaires/stagiaires** ainsi que le nombre de **CDI** sont en hausse avec **+ 188,34 ETPR** : +160,58 ETPR soit +2,18% pour les titulaires stagiaires et + 27,76 ETPR soit +8,19% pour les CDI (dont 45 passages CDD en CDI).  
Courant 2022, **658 mises en stage ont été réalisées** (362 en 2020, 494 en 2021).

- **Sur l'emploi non permanent** (crédits ciblés, postes vacants temporaires, remplacements), 849,51 ETPR soit **- 126,87 ETPR / 2021** (-60,15 HORS COVID)

Ce chiffre prend en compte des moyens mobilisés sur la compensation de l'absentéisme et sur le soutien aux activités en tension (Hôpital en tension, accompagnement lors d'opérations de travaux ou de tensions d'activité...) Il intègre également les moyens exceptionnels mobilisés au titre de la crise sanitaire.

**Focus sur les professionnels en CDD** : le CHU compte 1 499 professionnels en CDD repartis comme suit :

- 649,69 sur postes vacants. Ces CDD sur emploi permanent (ayant vocation à être titularisés) représentent 43,34% des professionnels en CDD, soit **-17,1/2021**

Pour répondre aux besoins non permanents ne permettant pas une mise en stage, on compte :

- 381,03 sur remplacements absentéisme ou renfort (dont 33,22 au titre du COVID), **soit -85,39 / 2021** (-18,67 HORS COVID)
- 249,66 sur postes vacants temporaires (remplacement d'agents titulaires en disponibilité ou en détachement depuis moins d'un an), **soit -42,06 / 2021**
- 218,82 sur crédits non pérennes (recherche, financements spécifiques, conventions inter-établissements) **soit + 0,58 / 2021**

Effectif total en ETPR par statut pour le personnel médical

PM

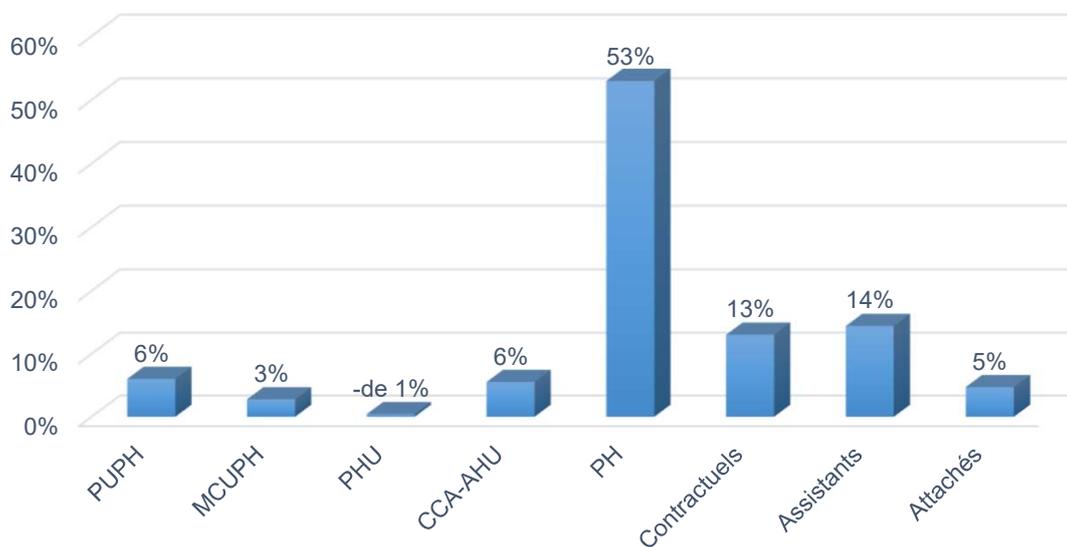
Statuts médicaux	ETPR moyens			% ETPR 2022/2021
	2020	2021	2022	
<b>Personnels hospitalo-univ.</b>	<b>137,42</b>	<b>139,24</b>	<b>142,76</b>	<b>2,5%</b>
PUPH	55,53	57,16	58,29	2,0%
MCUPH	27,13	26,45	26,88	1,6%
PHU	3,25	3,34	4,17	24,9%
CCA-AHU	51,51	52,29	53,42	2,2%
<b>Personnels hospitaliers</b>	<b>815,53</b>	<b>839,06</b>	<b>821,38</b>	<b>-2,1%</b>
PH temps plein et temps partiel	444,12	478,58	510,73	6,7%
Praticiens contractuels	142,17	138,01	125,80	-8,8%
Assistants	161,11	163,14	139,26	-14,6%
Praticiens attachés et associés	68,13	59,33	45,59	-23,2%
<b>Total général</b>	<b>952,95</b>	<b>978,30</b>	<b>964,14</b>	<b>-1,4%</b>

1 HU = 0,5 ETP

Depuis février 2022 le statut de PH temps partiel n'existe plus, les praticiens concernés sont dorénavant regroupés sous le statut de PH.

Aussi, nous avons supprimé la ligne PH temps partiel, renommé la ligne PH par PH temps plein/temps partiel et ainsi modifié les ETPR de 2020 et 2021.

Représentations des Professionnels Médico-Sociaux en fonction du statut

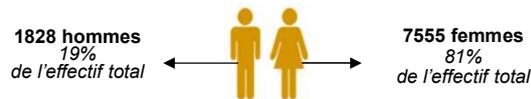
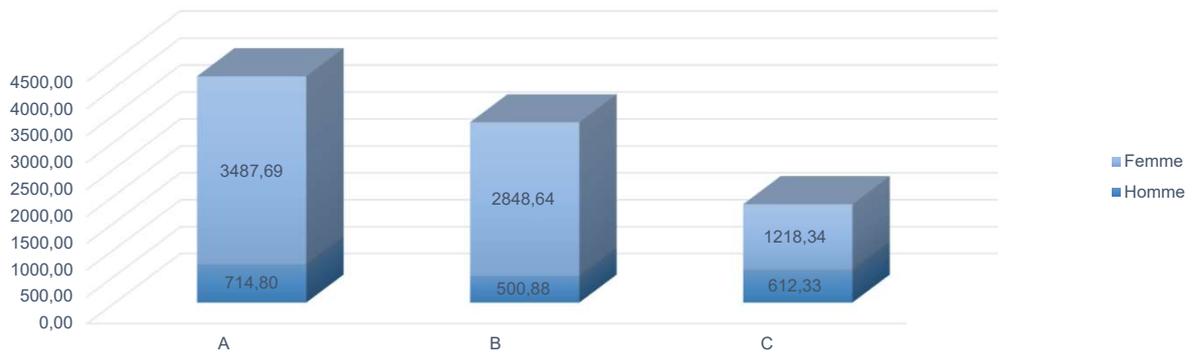


Effectifs moyens ETPR par genre et par statut du personnel non médical

PNM

	cat.	Titulaires et stagiaires			CDI			CDD			TOTAL		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Homme	A	444,22	468,19	542,28	69,61	76,75	84,80	95,45	89,18	87,72	609,28	634,12	714,80
	B	258,50	315,77	417,87	22,86	24,40	23,12	57,21	49,75	59,89	338,57	389,92	500,88
	C	657,02	610,83	452,33	2,50	2,83	2,47	183,40	177,02	157,53	842,92	790,68	612,33
<b>Total hommes</b>		<b>1359,74</b>	<b>1394,79</b>	<b>1412,48</b>	<b>94,97</b>	<b>103,98</b>	<b>110,39</b>	<b>336,06</b>	<b>315,95</b>	<b>305,14</b>	<b>1790,77</b>	<b>1814,72</b>	<b>1828,01</b>
Femme	A	2447,10	2514,86	2902,79	148,11	148,21	153,42	517,00	511,93	431,48	3112,21	3175,00	3487,69
	B	1195,08	1547,64	2441,62	72,29	76,75	84,10	172,64	201,27	322,92	1440,01	1825,66	2848,64
	C	2285,12	1898,79	759,76	8,00	10,12	18,92	624,59	614,02	439,66	2917,71	2522,93	1218,34
<b>Total femmes</b>		<b>5927,30</b>	<b>5961,29</b>	<b>6104,17</b>	<b>228,40</b>	<b>235,08</b>	<b>256,44</b>	<b>1314,23</b>	<b>1327,22</b>	<b>1194,06</b>	<b>7469,93</b>	<b>7523,59</b>	<b>7554,67</b>
<b>Total</b>		<b>7287,04</b>	<b>7356,08</b>	<b>7516,65</b>	<b>323,37</b>	<b>339,06</b>	<b>366,83</b>	<b>1650,29</b>	<b>1643,17</b>	<b>1499,20</b>	<b>9260,70</b>	<b>9338,31</b>	<b>9382,68</b>

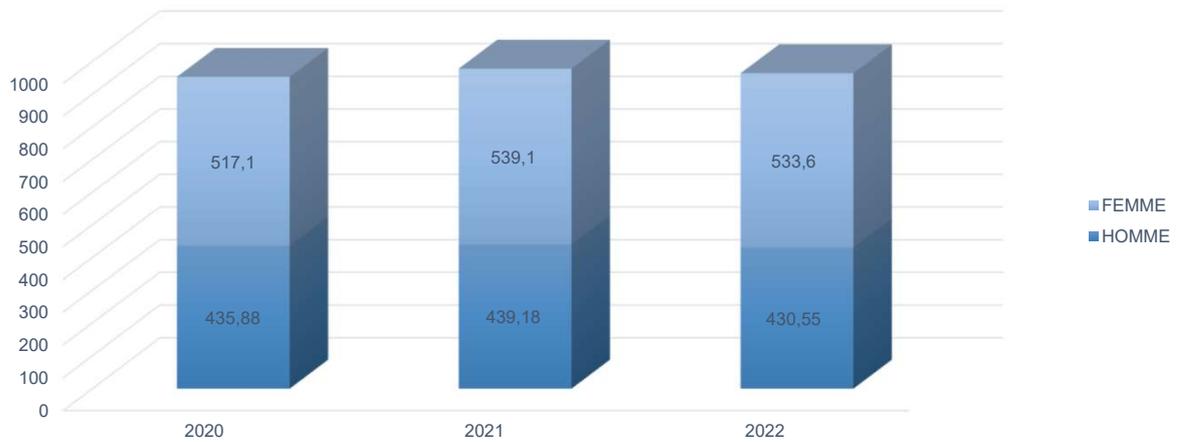
Les effectifs concernent tous les budgets confondus.



Répartition de l'effectif par genre et par statut du personnel médical



Statuts médicaux	HOMME				FEMME			
	ETPR moyens			% ETPR 2022/2021	ETPR moyens			% ETPR 2022/2021
	2020	2021	2022		2020	2021	2022	
<b>Personnels hospitalo-univ.</b>	<b>86,18</b>	<b>85,58</b>	<b>88,29</b>	<b>3,17%</b>	<b>51,26</b>	<b>53,67</b>	<b>54,48</b>	<b>1,51%</b>
PUPH	42,54	42,96	43,19	0,54%	13,00	14,21	15,10	6,26%
MCUPH	14,67	14,58	15,42	5,76%	12,46	11,87	11,47	-3,37%
PHU	1,92	2,67	3,67	37,45%	1,34	0,67	0,50	-25,37%
CCA-AHU	27,05	25,37	26,01	2,52%	24,46	26,92	27,41	1,82%
<b>Personnels hospitaliers</b>	<b>349,70</b>	<b>353,60</b>	<b>342,26</b>	<b>-3,21%</b>	<b>465,86</b>	<b>485,47</b>	<b>479,10</b>	<b>-1,31%</b>
PH temps plein / temps partiel	192,70	199,43	213,98	7,30%	251,43	279,16	296,75	6,30%
Praticiens contractuels	65,04	64,24	56,83	-11,53%	77,13	73,77	68,96	-6,52%
Assistants	68,43	69,60	57,14	-17,90%	92,70	93,55	82,12	-12,22%
Praticiens attachés et associés	23,53	20,33	14,31	-29,61%	44,60	38,99	31,27	-19,80%
<b>Total général</b>	<b>435,88</b>	<b>439,18</b>	<b>430,55</b>	<b>-1,97%</b>	<b>517,12</b>	<b>539,14</b>	<b>533,58</b>	<b>-1,03%</b>

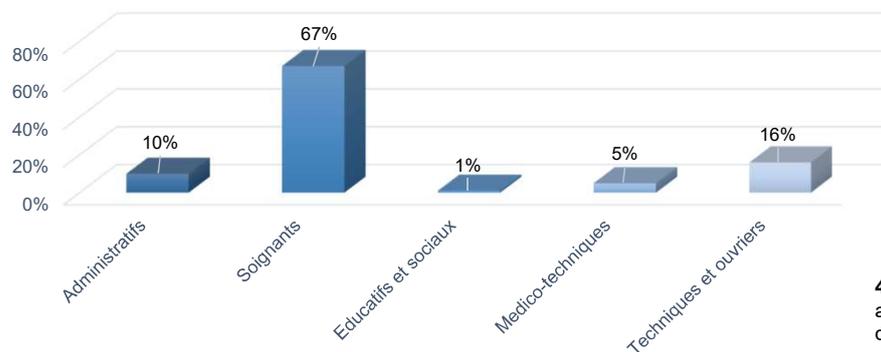


## Répartition de l'effectif

### Personnel non médical

PNM

#### Répartition des effectifs par corps en % pour le personnel non médical

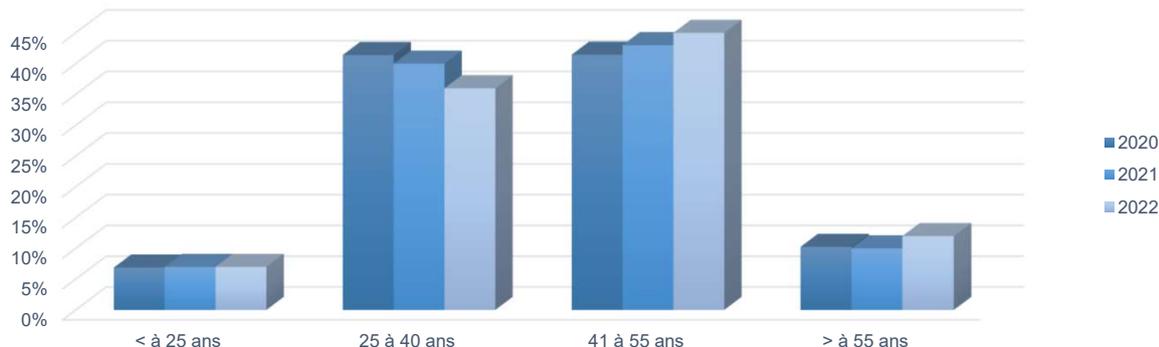


49% du personnel administratif est composé de secrétaires médicales.

#### Effectifs total ETPR (permanents et non permanents) par filière et âge moyen

	2020	âge moyen au 31/12/2020	2021	âge moyen au 31/12/2021	2022	âge moyen au 31/12/2022
Administratifs	904,36	43,90	917,75	42,62	925,09	44,60
Soignants	6303,57	41,75	6322,21	41,13	6332,11	41,85
Educatifs et sociaux	100,43	41,76	104,57	40,80	112,24	40,87
Médecotechniques	484,10	41,58	503,12	40,42	500,46	41,82
Techniques et ouvriers	1468,24	43,63	1490,66	42,07	1512,78	44,32
<b>Total</b>	<b>9 260,70</b>	<b>42,52</b>	<b>9 338,31</b>	<b>41,41</b>	<b>9382,68</b>	<b>42,54</b>

#### Répartition par tranche d'âge (effectif physique)



Source : Pôle Ressources Humaines

### Personnel médical

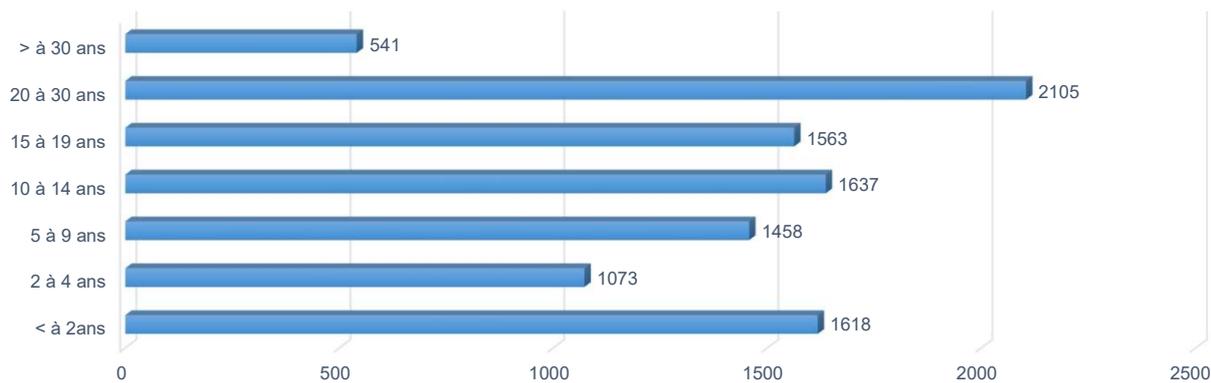
PM

Âge moyen par statut au 31 décembre 2022

Statuts médicaux	Homme		Femme		Ensemble	
	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen	Nb	Age moyen
<b>Personnels hospitalo-universitaires</b>	<b>180</b>	<b>45,49</b>	<b>108</b>	<b>41,52</b>	<b>288</b>	<b>44</b>
PUPH	89	53,99	30	53,81	119	53,95
MCUPH	30	48,01	23	50,08	53	48,91
PHU	5	35,1	1	36,36	6	35,31
CCA-AHU	56	31,55	54	31,14	110	31,35
<b>Personnels hospitaliers</b>	<b>403</b>	<b>44,57</b>	<b>583</b>	<b>42,85</b>	<b>986</b>	<b>43,56</b>
PH temps plein / temps partiel	217	48,35	323	46,39	540	47,18
Praticiens contractuels	81	36,18	107	35,9	188	36,02
Assistants	42	31,6	72	31,22	114	31,36
Praticiens attachés et associés	63	50,99	81	48,27	144	49,46
<b>Total général</b>	<b>583</b>	<b>44,86</b>	<b>691</b>	<b>42,64</b>	<b>1274</b>	<b>43,66</b>

Source : Direction des Affaires Médicales

Répartition du personnel non médical selon l'ancienneté dans l'établissement (au 31/12/2022)



Source : Pôle Ressources Humaines

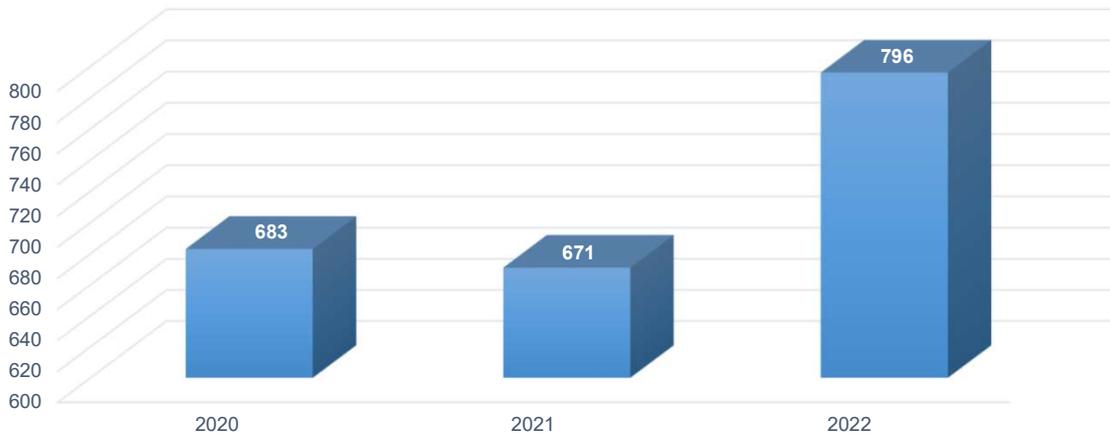
NB: les CDD de remplacement sont comptabilisés.

## Chapitre 2 - Le recrutement

### 2.1 - Le recrutement des professionnels non médicaux

PNM

(Périmètre retenu : emplois permanents sur tableau des emplois)



Source : Pôle Ressources Humaines

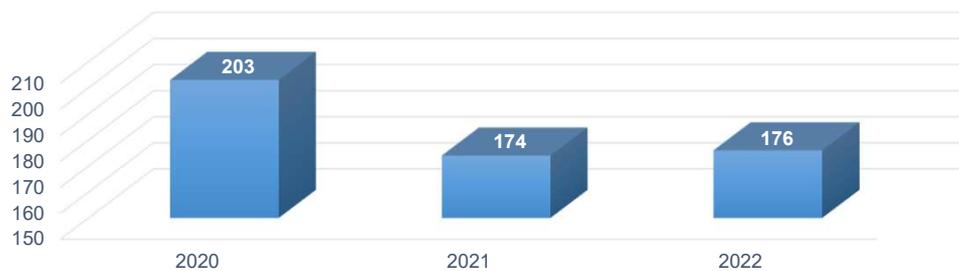
#### Les modalités du recrutement externe direct (hors concours)

	2020	2021	2022
Mutations	88	114	126
Détachements	0	8	6
Intégrations	3	2	0
Réintégrations	105	88	102
CDD	487	459	562
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>671</b>	<b>796</b>

### 2.2 - Le recrutement des professionnels médicaux

PM

#### Nombre de recrutements



Source : Pôle Ressources Humaines

### 2.3 - Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

BDS FPH 008-O

CATEGORIE	CORPS	GRADE	VOIE D'ACCES	RQTH	F	H	MES 2022
A	Auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée	Auxiliaire médical exerçant en pratique avancée cl normale	Concours sur titres				0
A	Infirmiers en soins généraux et spécialisés	Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade (puéricultrice)	MES au fil de l'eau		15		15
A	Infirmiers en soins généraux et spécialisés	Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade (IBODE)	MES au fil de l'eau		1		1
A	Infirmiers anesthésistes	Infirmier anesthésistes 1er grade	MES au fil de l'eau				0
A	Sages-femmes des hôpitaux	Sages-femme des hôpitaux du 1er grade	MES au fil de l'eau		7		7
A	Ergothérapeutes	Ergothérapeute cl normale	MES au fil de l'eau		2	1	3
A	Diététiciens	Diététicien cl normale	MES au fil de l'eau		3		3
A	Masseurs-kinésithérapeutes	Masseur-kinésithérapeute cl normale	MES au fil de l'eau		7	3	10
A	Orthoptistes	Orthoptistes cl normale	MES au fil de l'eau				0
A	Orthophonistes	Orthophonistes cl normale	MES au fil de l'eau		5		5
A	Pédicures-podologues	Pédicures-podologues cl normale	MES au fil de l'eau				0
A	Psychomotriciens	Psychomotriciens cl normale	MES au fil de l'eau		3		3
A	Manipulateurs d'électroradiologie médicale	Manipulateur d'électroradiologie médicale cl normale	MES au fil de l'eau		8		8
A	Assistants socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif 1er grade	MES au fil de l'eau		8	1	9
A	Educateurs jeunes enfants	Educateur JE	MES au fil de l'eau		2		2
A	Psychologues	Psychologue	Concours		11		11
A	Techniciens de laboratoire	Technicien de laboratoire cl normale	MES au fil de l'eau		10	3	13
A	Préparateurs en pharmacie hospitalière	Préparateur en pharmacie hospitalière cl normale	MES au fil de l'eau		5		5
A	Infirmiers en soins généraux et spécialisés	Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade	MES au fil de l'eau		231	40	271
A	Ingénieurs hospitaliers de la FPH	Ingénieur hospitalier	Concours		4	1	5
B	Assistant médico-administratif	Assistant médico-administratif 1er grade emploi secrétariat médical	Recrutement direct (Armée)		1		1
B	Assistant médico-administratif	Assistant médico-administratif 1er grade emploi assistance de régulation médicale	Concours réservé		2	2	4
B	Aides-soignants et auxiliaires de puériculture	Aide-soignant et auxiliaire de puériculture cl normale	MES au fil de l'eau	2	141	25	166
B	Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers	Technicien hospitalier	Concours				0
B	Techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers	Technicien supérieur hospitalier de 2ème classe	Concours		1		1
C	Personnels ouvriers	Agent d'entretien qualifié	Recrutement sans concours		11	11	22
C	Personnels ouvriers	Ouvrier principal de 2ème classe	Concours			13	13
C	Agents des services hospitaliers qualifiés	Agent des services hospitaliers qualifié cl normale	Recrutement sans concours		13	14	27
C	Adjoints administratifs hospitaliers	Adjoint administratif	Recrutement sans concours	1	51	2	53
				<b>TOTAUX</b>	<b>542</b>	<b>116</b>	<b>658</b>

## 2.4 - Nombre de membres des jurys des concours et examens

BDS FPH 009-F

CONCOURS/EXAMEN PROFESSIONNEL	Jury		Présidence	
	F	H	F	H
<b>Concours sur épreuves avec épreuves écrites + épreuve orale</b>				
OP2 Stérilisation	2	1	1	
OP2 Logistique		3	1	
OP2 Sécurité incendie		3	1	
OP2 Sûreté	1	2	1	
OP2 Peintre-plombier		3	1	
OP2 Restauration-blanchisserie-chauffeur		3	1	
<b>Concours sur titres avec épreuve orale</b>				
ACH	3			1
ARM	1	1		1
IPA	1			1
TH Paie	4			1
TH électricien	1	3	1	
TH plombier		4	1	
TSH SAMU	2	2		1
TSH Restauration		4	1	
Psychologue	3	1		1
<b>Concours sur titres sans épreuve</b>				
Cadre de santé	4	1		1
Ingénieur		3	1	
<b>Examen professionnel avec épreuve orale</b>				
Attaché principal	3			1
ACH CI sup	3			1
AMA CI sup	2	1	1	
AMA CI except	2	1	1	
TSH 2ème classe		3		1
TSH 1ère classe	2	1		1
Ingénieur en chef de ci except	2	2		1
<b>Examen professionnel avec épreuve écrite</b>				
ASHQ-AEQ-Adjoint adm principal 2ème classe	1	1		1
<b>Recrutement sans concours</b>				
ASHQ	2		1	
AEQ		2	1	
Adjoint adm	2		1	

## Chapitre 3 - Les parcours professionnels

### 3.1 - Départs et turnover

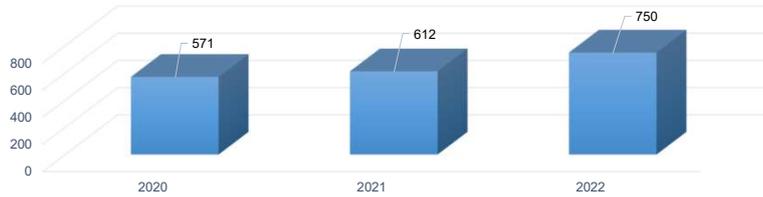
#### Les départs

Le mouvement sortant du personnel non médical et du personnel médical  
(Périmètre retenu : emplois permanents sur tableau des emplois)

PNM

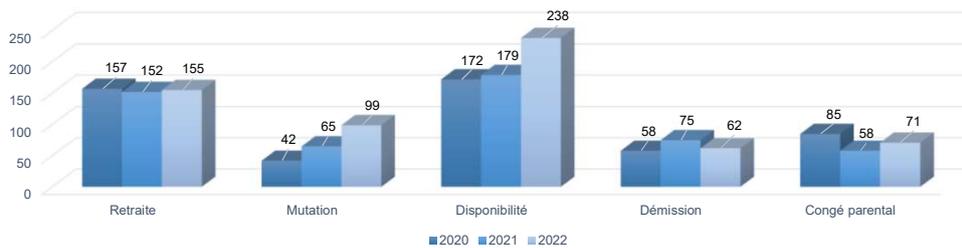
#### Personnel non médical

##### Personnel non médical ayant quitté l'établissement



Source : Ressources Humaines

##### Récapitulatif des 5 principales causes de départs pour le personnel non médical (88% du total des départs en 2020)



#### Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

BDS FPH 024-O

Rupture conventionnelles réellement signées en 2022			
Nombre d'agents	Âge moyen	Ancienneté moyenne dans l'établissement	Montant moyen indemnité versée
6	49	13,7 ans	13 988,68 €

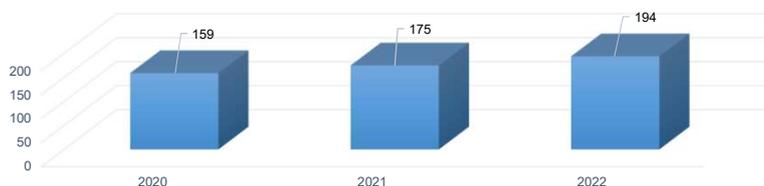
Source : Ressources Humaines

Nombre de demandes de ruptures conventionnelles sur l'année 2022		
Total		21
Statut de l'agent	Titulaire/stagiaire	18
	Contractuel	3
Catégorie hiérarchique	A	7
	B	6
	C	8
Type de saisine	Agent	19
	Etablissement	2
Age	<24 ans	0
	25-40 ans	8
	41-55 ans	11
	>55 ans	2
Sexe	Femme	17
	Homme	4

#### Personnel médical

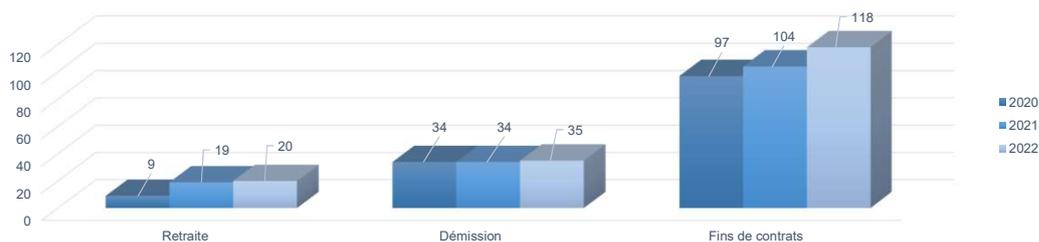
PM

##### Personnels médicaux ayant quitté l'établissement



Source : Direction des Affaires Médicales

##### Récapitulatif des 3 principales causes de départs pour le personnel médical (89 % des départs en 2022)



Source : Direction des Affaires Médicales

## Turnover

### Taux de turnover des professionnels non médicaux

PNM

Mode de calcul :

Nombre d'arrivées + nombre de départ au cours de l'année n / 2

Effectif physique moyen (emplois permanents) de l'année N = addition de l'effectif physique à la fin de chaque mois/12

### Présentation de l'indicateur par genre

Turn over CHU		
2020	2021	2022
6,96%	6,22%	12,30%

		Homme	Femme	Total
2022	Entrées	401	1298	1699
	Sorties	121	629	750
	Taux de turn over	13,77%	11,95%	12,30%

Le taux de rotation du PNM est de 12,30% en 2022, soit deux fois plus élevé qu'en 2021.

### Le nombre de départs en retraite dont soignants

	2020	2021	2022
Total CHU	185	152	155
Dont soignants	131	104	115

### Le nombre de retraite pour invalidité

	2020	2021	2022
Total CHU	29	22	14

Taux de turnover du personnel médical

PM

Statuts médicaux	Départs					Recrutements			Turnover	
	Retraite	Mutation	Démission	Fin de contrat	Autre	Total	Par mutation	Nomination et autre		Total
<b>Personnels hospitalo-univ.</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>18,23%</b>
PUPH	4		1		1	6			0	5,04%
MCUPH			1			1		2	2	3,77%
PHU			2			2			0	33,33%
CCA-AHU			4	20		24		37	37	38,64%
<b>Personnels hospitaliers</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>98</b>	<b>14</b>	<b>161</b>	<b>8</b>	<b>129</b>	<b>137</b>	<b>23,23%</b>
PH temps plein / temps partiel	9	6	2		14	31	8		8	6,46%
Praticiens contractuels			7	24		31		59	59	32,18%
Assistants			8	55		63		58	58	80,70%
Praticiens attachés	7		10	19		36		12	12	29,17%
<b>TOTAL GENERAL 2022</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>118</b>	<b>15</b>	<b>194</b>	<b>8</b>	<b>168</b>	<b>176</b>	<b>22,14%</b>
TOTAL GENERAL 2021	19	5	34	104	13	175	10	164	174	13,92%
TOTAL GENERAL 2020	9	5	34	97	14	159	10	193	203	14,88%

Les changements de statut n'entrent pas dans le décompte.

Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité.

L'activité fait partie des critères pris en compte lors de la révision annuelle des effectifs de praticiens hospitaliers.

### 3.2 - Les avancements de grade des professionnels non médicaux

PNM

Grade	Promouvables	Promus
<b>Attaché d'Administration Hors classe</b>		
Homme	1	1
Femme	5	2
<b>Auxiliaires Médicaux en pratiques Avancées</b>		
Homme	1	1
Femme	5	5
<b>Cadre de Santé Paramédical Hors classe</b>		
Homme	3	3
Femme	13	7
<b>Ergothérapeute classe supérieure</b>		
Homme	0	0
Femme	3	1
<b>Ingénieur hospitalier principal</b>		
Homme	7	1
Femme	10	3
<b>ISGS Infirmier 2ème grade</b>		
Homme	44	12
Femme	414	89
<b>Manip électro classe supérieure (CAT.A)</b>		
Homme	7	0
Femme	18	5
<b>Psychologue hors classe</b>		
Homme	1	0
Femme	34	4
<b>Masseur kiné classe supérieure (CAT A)</b>		
Homme	2	0
Femme	7	2
<b>Psychomotricien classe sup</b>		
Homme	0	0
Femme	4	1
<b>Assistant service social 2ème grade (CAT.A)</b>		
Homme	0	0
Femme	3	3
<b>Educateur spécialisé 2ème grade (CAT.A)</b>		
Homme	0	0
Femme	0	0
<b>Infirmier Anesthésiste 2ème grade</b>		
Homme	4	4
Femme	2	2
<b>Infirmier Anesthésiste cl sup</b>		
Homme	0	0
Femme	1	1
<b>ISGS I.B.O.D.E. 3ème grade</b>		
Homme	2	2
Femme	7	7
<b>ISGS PUER. 3ème grade</b>		
Homme	0	0
Femme	11	11
<b>Orthophoniste classe supérieure</b>		
Homme	0	0
Femme	2	1
<b>TSH 2ème classe</b>		
Homme	17	2
Femme	7	1
<b>TSH 1ère classe</b>		
Homme	35	3
Femme	18	2
<b>Infirmier cl sup cat B</b>		
Homme	10	3
Femme	42	11

Manip électro classe supérieure (cat B)		
Homme	0	0
Femme	0	0
Tech labo classe supérieure		
Homme	6	2
Femme	33	9
Préparateur en pharmacie classe supérieure		
Homme	2	1
Femme	11	2
Diététicien classe supérieure		
Homme	0	0
Femme	6	2
Masseur kiné classe supérieure (CAT B)		
Homme	0	0
Femme	4	1
Adjoint des cadres 3ème grade		
Homme	0	0
Femme	12	1
AMA 2ème grade		
Homme	1	0
Femme	131	9
AMA 3ème grade		
Homme	0	0
Femme	80	5
Agent maîtrise principal		
Homme	23	3
Femme	2	0
Conducteur ambulancier principal		
Homme	16	1
Femme	0	0
OP2		
Homme	20	1
Femme	19	1
OP1		
Homme	145	12
Femme	70	4
AS principal		
Homme	70	14
Femme	809	129
ASHQ classe supérieure		
Homme	11	2
Femme	81	16
Adj adm principal 2ème classe		
Homme	3	0
Femme	100	5
Adj adm principal 1ère classe		
Homme	10	0
Femme	128	8
Sage-femme 2ème grade		
Homme	0	0
Femme	29	7
<b>TOTAL</b>	<b>2562</b>	<b>425</b>

Le taux de promotion est défini par les statuts particuliers de chaque corps.

Le nombre d'agents promus par avancement de grade est en fonction du ratio promus/ promouvables propres à chaque statut particulier des corps.

Comme en 2020 et 2021, l'année 2022 est marquée par le doublement des ratios pour les grades de la filière soignante (IDE, AS, AP, ASH, SF...) et des filières de rééducation et médico technique (Masseur Kinésithérapeute, Orthophoniste, Orthoptiste, Psychomotricien, Manipulateur en Electroradiologie, Ergothérapeute, PPH, TL, Diététicien).

## Résultats examen professionnel 2022

Grade	Promus
AAH Principal	1
Ingénieur en Chef de classe exceptionnelle	3
ACH 2ème grade	1
AMA 3ème grade	2
TSH 1ère CI	2
TSH 2ème CI	1
AMA 2ème grade	4
Adj admin hosp princ. 2ème classe	2
ASHQ cl sup	7
OP2	1
<b>Total</b>	<b>24</b>

## Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel\*

BDS FPH 021-O

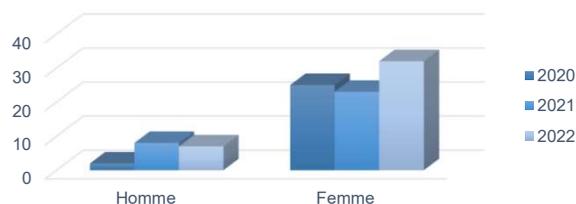
CONCOURS/EXAMEN PROFESSIONNEL	F	H	TOTAL
Concours sur épreuves avec épreuves écrites + épreuve orale	-	7	7
Concours sur titres avec épreuve orale	7	8	15
Concours sur titres avec épreuve pratique + épreuve orale	13	5	18
Concours sur titres sans épreuve	6	3	9
Examen professionnel avec épreuve orale	10	4	14
Examen professionnel avec épreuve écrite	10	-	10

\*L'établissement ne dispose pas des outils pour intégrer le critère "âge ou tranche d'âge"

### 3.3 - Les études professionnelles

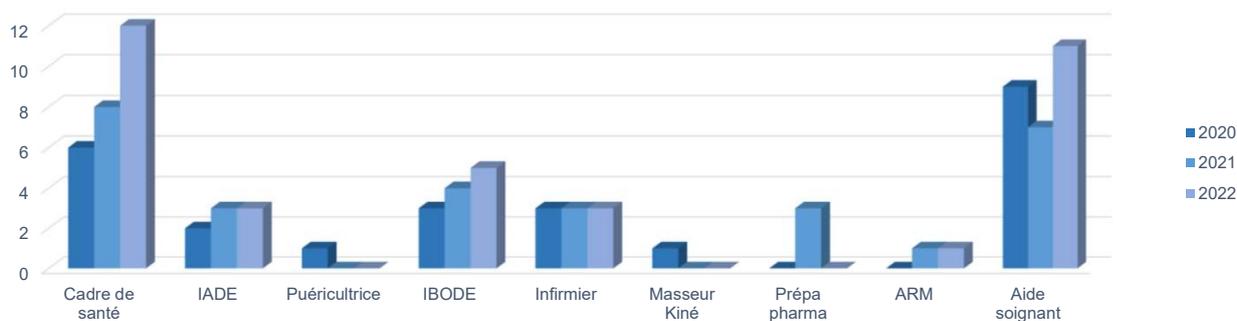
#### Nombre de départs en promotion professionnelle par genre et par année

	Homme	Femme	Total
2020	2	25	27
2021	8	23	31
2022	7	32	39



#### Nombre de départs en 2022

	Homme			Femme			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Cadre de santé	1	2	3	5	6	9	6	8	12
IADE	1	2	2	1	1	1	2	3	3
Puéricultrice	0	0	0	1	0	0	1	0	0
IBODE	0	1	0	3	3	5	3	4	5
Infirmier	0	2	0	3	1	3	3	3	3
Masseur Kiné	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Prépa pharma	0	0	0	0	3	0	0	3	0
ARM	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Aide soignant	0	1	1	9	6	10	9	7	11
IPA	0	0	1	2	2	3	2	2	4
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>39</b>



#### Nombre de personnes en cours de promotion professionnelle

	Homme			Femme			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Cadre de santé	3	3	5	9	11	15	12	14	20
IADE	5	4	5	7	4	3	12	8	8
Puéricultrice	0	0	0	2	1	0	2	1	0
IBODE	1	2	1	7	10	11	8	12	12
Infirmier	3	5	4	7	8	8	10	13	12
Masseur Kiné	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Prépa pharma	0	0	0	1	3	3	1	3	3
IPA	2	0	1	13	8	8	15	8	9
ARM	0	0	0	0	1	2	0	1	2
Aide soignant	2	1	2	11	14	16	13	15	18
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>84</b>

En 2022, 84 professionnels ont été accompagnés au titre de la promotion professionnelle, soit 8 de plus qu'en 2021.

#### Les nominations de titulaires après concours reconnaissant l'accès à des fonctions supérieures

Année	Nb de nomination de titulaires
2020	45
2021	89
2022	37

Source : secteur concours

Dont 4 Ingénieurs Hospitaliers, 13 Ouvriers Principaux 2<sup>ème</sup> classe, 8 Cadres de Santé, 9 Techniciens Hospitaliers, 1 Technicien Supérieur Hospitalier et 2 Infirmières en Pratiques Avancées.

## Chapitre 4 - La formation

### 4.1 - Le nombre de professionnels en formation initiale et continue

PNM

#### Nombre de départs (sans les études promotionnelles)

2020*	2021**	2022***
13327	15385	16053

Le nombre de départs a augmenté en 2022 comparé à 2021 mais n'atteint pas le niveau de 2019 (19352)

\* dont formation prévention sécurité incendie pour 2020 : 867

\*\* dont formation prévention sécurité incendie pour 2021 : 1855

\*\*\* dont formation prévention sécurité incendie pour 2022 : 1501

#### Nombre de jours de formation (sans les études promotionnelles)

2020*	2021**	2022***
13273	19504	23398

\* dont formation prévention sécurité incendie pour 2020 : 230

\*\* dont formation prévention sécurité incendie pour 2021 : 530

\*\*\* dont formation prévention sécurité incendie pour 2022 : 427

#### Nombre de demandes de congés de formation professionnelle

BDS FPH 027-F

Catégorie	A		B		C		Total / genre	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Genre								
CFP achevés en 2022	9	0	3	0	6	2	18	2
CFP en cours en 2022	10	2	4	1	1	1	15	4
refus autorisation absence par le CHU	0	0	2	0	0	0	2	0
refus par les instances ANFH	2	0	1	0	1	0	4	0
annulation dossier du fait de l'agent	2	0	0	1	2	0	4	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>7</b>
<b>Total / catégorie</b>	<b>25</b>		<b>12</b>		<b>13</b>		<b>50</b>	

## 4.2 - Les dépenses en formation

Pour les professionnels non médicaux, bilan financier du plan de formation  
(sans les études promotionnelles et les apprentis)

	2020	2021	2022
Coût pédagogique	1 972 652 €	3 502 072 €	2 797 764 €
Coût de déplacement	71 712 €	118 797 €	166 079 €
Traitement	918 414 €	1 527 732 €	1 502 439 €
<b>Total</b>	<b>2 962 778 €</b>	<b>5 148 601 €</b>	<b>4 466 282 €</b>

Depuis 2021, les coûts liés à l'apprentissage sont en partie pris en charge dans le cadre du plan de formation :  
10 nouveaux contrats d'apprentissage en 2021  
21 nouveaux contrats d'apprentissage en 2022

Pour les apprentis

	2021	2022
Coût pédagogique	14 268 €	52 908 €
Coût de déplacement	non recensé	4 124 €
Traitement	34 680 €	128 682 €
<b>Total</b>	<b>48 948 €</b>	<b>185 714 €</b>

En 2021, l'ANFH a proposé aux établissements à titre exceptionnel, une contribution correspondant à un montant non consommé du budget du plan de formation dû à la crise sanitaire. Le CHU a ainsi mobilisé une enveloppe de 1 018 411€ afin d'améliorer les conditions de réalisation de l'activité et de développement des compétences des agents. Le projet, soumis au CTE du 26 novembre 2021, est d'augmenter les capacités d'accueil des locaux utilisés pour la formation continue des professionnels non médicaux de l'établissement (location de salles, aménagement/ réhabilitations de locaux...).

Des démarches d'acquisition de matériel et de financement de projets (formations, vidéotransmission, simulation) ont également été réalisés afin d'améliorer les outils ainsi que la qualité des formations dispensées grâce à l'enveloppe "transformation de la formation" (non consommation du plan de formation 2020) mobilisée fin 2020.

Equipement		Utilité	Quantité	Montant TTC	
<b>Logiciels en appui de la télé-formation</b>					
<b>Matériels en appui de la formation</b>					
<b>Remise à niveau des salles de formation DSN</b>					
<b>D S N</b>	Salle Brême			-	
	4 salles Jean Monnet			-	
	Salle Maine			-	
	2 salles Bertaud HGRL			-	
	Salle Favereau Turner			-	
	<b>Remise à niveau Postes de travail Cellule Formation DSN</b>				
	4 concepteurs/formateurs DSN			-	
	Enregistrement du son dans les supports de formation en ligne			-	
	Caméra numérique cellule formation DSN			-	
	<b>Equipements mobiles pour la Télé-formation</b>				
	Tourelles Logitech Audio-Vidéo pour groupes de 5 à 8 personnes			13 015 €	
	Micros haut-parleurs USB pour conférence			-	
	Régie salle de formation mobile "projetable" sur site			-	
	Dotation 20 Pc portables pour Téléformation			76 702 €	
	<b>Remise à niveau salles Télé-formation</b>				
			29 668 €		
<b>Autres salles</b>					
			7 873 €		
<b>Sous Total DSN</b>				<b>127 258 €</b>	

C F P	<b>Projet 1: UnAV Unité d'Abord Vasculaire</b>		
	<b>Formation des soignants à la pose de cathéters centraux</b>		
	Mini projecteur Viewsonic		
	Accès vasculaire Blue Phantom		
	Accès vasculaire - Buste de formation sur la ligne centrale d'échographie GEN II		8 486,00 €
	<b>Projet 2: Equipement vidéo mobile pour séances de simulation in-situ</b>		
	<b>Système de vidéotransmission et de débriefing</b>		
	Equipement vidéo mobile		2 735,00 €
	<b>Projet 3: Surveillance et gestion des soins post-opératoires après une intervention de chirurgie digestive</b>		
	Mannequins pour simulation		19 863,00 €
<b>Projet 4: Mannequins de nouveau-né permettant l'apprentissage de la pose d'un cathéter ombilical</b>			
Mannequins nouveau-né pour simulation		52 324,00 €	
<b>Sous Total CFP</b>			<b>83 408,00 €</b>

<b>Montant total des demandes (présentées en C° de Formation)</b>			<b>210 666,00 €</b>	
<b>Projet 5 : Simulation in situ aux urgences et réanimations néo-natales et pédiatriques</b>				
D C F	Mannequin HIFI		61 128,00 €	
	Mannequin		8 350,00 €	
	torses, jambes,... intubation		25 964,00 €	
	<b>Projet 6 : Développement des formations en simulation au bénéfice des services de médecine intensive et réanimation adulte</b>			
	torse d'intubation pour gestion des voies aériennes difficiles adultes, tête gestion VA corps entier, mannequin		16 368 €	
	<b>Projet 7 : Pour l'entraînement aux soins à apporter aux cathéters centraux à demeure</b>			
			- €	
	<b>Projet 8 : comprendre le vécu du patient</b>			
	Simulation prise en charge des personnes âgées et des personnes obèses		10 827,00 €	
	<b>Projet 9 : simulation campagne vaccination COVID</b>			
			- €	
	<b>Projet 10 : simulation formation au toucher dans le cœur du soins</b>			
			- €	
<b>Projet 11 : aménagement des salles de formation aux techniques d'évitements et d'immobilisation</b>				
		- €		
<b>Projet 12 : Simulation formation à la contention des patients</b>				
		- €		
<b>Projet 13 : Sensibilisation à la conduite en sécurité VL et PL</b>				
		-	1 122,00 €	
<b>Sous total complément demandes</b>			<b>123 759,00 €</b>	
<b>PLAFOND ENVELOPPE TF</b>			<b>404 970,00 €</b>	
<b>DELTA</b>			<b>70 545,00 €</b>	

**Pourcentage de la masse salariale consacré aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%**

	2019	2020	2021	2022
Masse salariale	434 174 707,80 €	473 153 492,60 €	507 265 335,64 €	543 359 345,12 €
Cotisation FMEP	1 681 927,87 €	1 784 769,81 €	1 886 016,19 €	2 022 133,35 €
TOTAL dépenses promotions professionnelle	2 095 167,74 €	1 899 043,62 €	1 970 719,23 €	2 442 682,77 €
Pourcentage	0,10%	0,02%	0,02%	0,08%

En 2022, le CHU de Nantes a dépensé la somme de 2 442 683 € pour l'ensemble des promotions professionnelles. La contribution FMEP pour l'année 2022 est de 2 022 133 €, c'est donc 420 549 € qui ont été consacrés au-delà de celle-ci, soit 0,08% de la masse salariale.

**Nombre de réussites aux diplômes en fin de promotions professionnelles**

	2020	2021	2022
Cadre de santé	6	6	8
IADE	7	3	2
IBODE	0	5	2
Puéricultrice	1	1	0
Infirmier en pratiques avancées	10	3	3
Infirmier	0	3	3
Masseur Kiné	0	1	0
Préparateur en pharmacie	1	0	3
Auxiliaire de puériculture	1	1	0
Aide soignant	4	5	7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>28</b>

### 4.3 - Focus formation Hygiène et Conditions de Travail

#### Actions de formation menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Au total en 2022, on dénombre 6 361 départs en formation en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de prévention des risques. L'ensemble des frais d'enseignement de ces formations représente un coût total de 735 840 €.

#### Actions menées sur le thème de l'hygiène

Libellés des formations	Nombre de départs d'agents	Nom de l'organisme de formation
6ème congrès de stérilisation	1	HOPSCOTH CONGRES
Actualisation des connaissances des correspondants hygiène	247	CHU NANTES
Formation des agents de bio-nettoyage - Atelier 1 : initiation au bio nettoyage et la fonction hôtelière - rencontre d'un pair	46	CHU NANTES
Formation des agents de bio-nettoyage - Atelier 2 : approfondissement des connaissances en hôtellerie hospitalière (bio-nettoyage, linge, déchets et restauration)	8	CHU NANTES
Bonnes pratiques de désinfection des endoscopes - Formation/action	8	EUROFONS BIOTECH GERMANDE
Bonnes pratiques de stérilisation	15	LEBON MAXIME-HENRI
DU Hygiène et épidémiologie infectieuse	1	UNIVERSITE NANTES
Formation-action/ateliers hygiène et gestion du risque infectieux	798	CHU NANTES
Formation modulaire à destination des agents des services hospitaliers pour participer aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée	1	CHU NANTES
Hygiène en blanchisserie hospitalière	45	CHU NANTES
Hygiène en restauration	41	CHU NANTES
Hygiéniste du travail et de l'environnement	1	CNAM
Journée nantaise d'hygiène hospitalière	3	CHU NANTES
Maîtrise du risque infectieux	3	CHU NANTES
Mesure de prévention contre la prolifération des légionnelles	9	APAVE
La gestion des déchets d'activités de soins à risque infectieux - DASRI	5	CNFCE
Pathologies contagieuses - COVID - Hygiène	166	CHU NANTES
<b>Total</b>	<b>1398</b>	

Source : Département de la formation continue

#### Actions menées sur le thème des conditions de travail

Libellés des formations	Nombre de départs d'agents	Nom de l'organisme de formation
Améliorer le travail au quotidien - quelle place pour chacun ?	15	FORMAVENIR
Co-développement	6	CHU NANTES
Communication assertive	37	ACNV
Egalité entre les femmes et les hommes, parlons en	12	CNAM
Egalité professionnelle - favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap	16	CNAM
Egalité professionnelle - favoriser la diversité	9	CNAM
Egalité professionnelle : sensibilisation et échanges	3	CNAM
Gérer avec efficacité ses relations professionnelles	1	KAIROSIS
Gérer son stress au travail	42	EPISTEME
Formation OMEGA de base	146	CHU NANTES
Formation OMEGA – réactualisation des pratiques	43	CHU NANTES
Gestion de la violence et de l'agressivité	44	FORMAVENIR
L'agressivité de la personne soignée : comprendre et agir face à la violence	37	OULD MADI DJAMAL
Le télétravail pour les télétravailleurs	205	QUIRIS
Management et gestion du temps	5	FAVENNEC JP
Mieux gérer son temps au travail	24	FAVENNEC JP
Optimiser les réponses soignantes face aux situations marquées par l'agressivité et la violence	36	OULD MADI DJAMAL
Susciter les collaborations constructives	7	PRO PUZZLE
Techniques d'optimisation du potentiel	21	AMAE SANTE
Techniques et outils de gestion du stress	1	C3S LE MANS
Violence et agressivité en gériatrie	103	OULD MADI DJAMAL
<b>Total</b>	<b>813</b>	

Source : Département de la formation continue

Actions menées sur le thème de la sécurité

Libellés des formations	Nombre de départs des agents	Nom de l'organisme de formation
Agent qualifié d'intervention (A.Q.I) en chaufferies vapeur ou eau surchauffée	1	APAVE
Ascenseurs - manœuvres de secours	18	BUREAU VERITAS EXPLOITATION
Autorisation de conduite pour un véhicule utilitaire agricole	1	APAVE NORD OUEST CHANGE
Chariots élévateurs en porte à faux inférieur ou égale à 6T - Cat 3	11	CEFP LE PONT DE LA ROUCHE
Chariots tracteurs et à plateau porteur	78	CFRM MARIONNEAU
Conduite d'un autoclave de stérilisation	24	LEBON MAXIME-HENRI
Conduite des groupes électrogènes Caterpillar	19	ENERIA CAT BP
Connaissance du réseau haute tension	4	CHU NANTES
Echafaudages roulants : montage, réception, utilisation et maintenance	6	SOCOTEC
Formation Conduite Obligatoire (FCO)	14	CFRM MARIONNEAU
Habilitation électrique du personnel électricien BT	6	DEKRA
Habilitation électrique du personnel électricien BT - Recyclage	6	DEKRA
Habilitation électrique du personnel électricien HT	13	DEKRA
Habilitation électrique non électricien B0-H0	7	DEKRA
Habilitation électrique non électricien BS-BE - Recyclage	5	DEKRA
Habilitation électrique BT-HT - Recyclage	27	DEKRA
Nacelles et plateformes élévatrices mobiles	2	CFRM MARIONNEAU
Port de l'appareil respiratoire isolant (A.R.I.)	17	ACFI
Prescription et utilisation du MEOPA - formation de formateur	8	CHU NANTES
Prévention des risques incendie	1501	CHU NANTES
Prévention des risques incendie avec module Vigipirate	119	CHU NANTES
Prévention du risque amiante	29	BUREAU VERITAS EXPLOITATION
Prévention du risque azote	28	CNAM
Prévention du risque azote - recyclage	23	CNAM
Radioprotection du personnel	233	CHU NANTES
Sauveteur secouriste du travail (SST) - Maintien et actualisation des compétences	1	SOCOTEC
Sécurité incendie -SSIAP 1	13	CT FORMATION SOCOTEC
Sécurité incendie - recyclage SSIAP 1	12	SOCOTEC
Sécurité incendie - remise à niveau SSIAP 1	2	SOCOTEC
Sécurité incendie -SSIAP 2	4	CT FORMATION SOCOTEC
Sécurité incendie - recyclage SSIAP 2	10	SOCOTEC
Sécurité incendie - SSIAP 2 - Remise à niveau	1	SOCOTEC
Sécurité incendie - recyclage SSIAP 3	3	SOCOTEC
Sensibilisation aux risques chimiques	24	CHU NANTES
Sensibilisation Vigipirate	337	CHU NANTES
VAE BP Agent technique de prévention et de sécurité	1	GIP FCIP EXPERIENCE NANTES
<b>Total</b>	<b>2608</b>	

## Actions menées sur le thème de la prévention des risques

Libellés des formations	Nombre de départs des agents	Nom de l'organisme de formation
Actualisation de connaissances des formateurs GSU (CESU et DIF)	12	CHU NANTES
Analyse des causes pour les managers référents risques professionnels	8	QUALIX
Ateliers situations d'urgence en service de soins	277	CHU NANTES
Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 1	41	CHU NANTES
Attestation de formation aux gestes et soins - niveau 1 revalidation	25	CHU NANTES
Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2	391	CHU NANTES
Attestation de formation aux gestes d'urgence - niveau 2 - revalidation	486	CHU NANTES
Attestation de formation spécialisée aux gestes et soins d'urgence en situation sanitaire exceptionnelle – revalidation – personnel soignant (annexe 4-7-8)	9	CHU NANTES
Entraînement interministériel zonal NRBC	3	DGSCGC
Ergonomie et manutention au bloc opératoire	4	PEPERMINT
Etre soignant et travailler la nuit	19	IRFA EVOLUTION
Eveil musculaire	73	SIEL BLEU
Formation continue pédagogie appliquée formateur PSC1	1	UDSP44
Formation des agents bio nettoyage - Atelier 3 : prévention des TMS	14	CHU NANTES
Formation initiale des volontaires CUMP (AFGSU spécialisée SSE - Annexe 6)	6	CHU NANTES
Formation interministérielle d'ingénierie des entraînements et exercices NRBC - E	1	DGSCGC
Formation des aides-formateurs GSU (CESU et DIF)	10	CHU NANTES
Formation de formateurs GSU	4	CHU NANTES CH LAVAL CHU ANGERS CHD VENDEE
Formation pour des référents en ergonomie	19	CQFD
Gestes et posture en imagerie	9	PEPERMINT
Journée CHU GHT situation sanitaire exceptionnelle (SSE)	58	CHU NANTES
Manutention des patients et prévention des TMS	8	PEPERMINT
Médiateur des organisations	1	PASADENA CONSULTING
Pratique de la médiation dans la gestion de conflits	17	NIMBUS TRAINING
Prévention et secours civiques niveau 1	12	UDSP44
Prévention et secours civiques niveau 1 - recyclage	15	CHU NANTES
Prévoir et gérer les conflits	17	CHU NANTES
Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes	1	CIDFF 44
Référent SSE - Formation initiale	1	CHU HÔPITAUX DE ROUEN
<b>Total</b>	<b>1542</b>	

Source : Département de la formation continue

## 4.4 - Le Développement professionnel continu (DPC) des professionnels non médicaux et médicaux

Mode de calcul :

Nombre de personnels ayant rempli leur obligation de DPC sur l'année N

Effectif physique moyen de l'année N des professionnels de santé concernés par le DPC

### Présentation de l'indicateur par genre

	% de personnels ayant rempli leur obligation de DPC		
	Homme	Femme	Total
2021	5,62%	5,77%	5,75%
2022	3,89%	4,44%	4,37%

Ce taux n'est pas véritablement représentatif des agents ayant répondu à leurs obligations DPC car ne comptabilisant pas celles des actions relatives à l'amélioration de la qualité et à la gestion des risques.

Depuis le 1er janvier 2013, le Développement Professionnel Continu est un dispositif de formation qui a pour objectifs :

- l'évaluation et l'amélioration des pratiques professionnelles;
- le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences;
- la prise en compte des priorités de santé publique.

### Taux de départ en formation (DPC et hors DPC)

Mode de calcul :

Nombre total de jours d'absences pour formations

Effectif ETP au 31/12 de l'année N

	2020	2021	2022
Taux de départ DPC et hors DPC	143,62%	211,88%	254,22%

Les agents non médicaux du CHU de Nantes bénéficient de 2,54 jours de formation en moyenne par an. En comptabilisant les agents en études promotionnelles, ce chiffre est porté à 3,55 jours de formation par agent et par an.

### Pourcentage de ressources internes consacrées au DPC

Mode de calcul :

Nombre d'agents qui conçoivent ou qui proposent des programmes de DPC sur l'année n

Effectif moyen de l'année N des professionnels de santé concernés par le DPC

	2021	2022
% ressources internes consacrées au DPC	0,62%	0,67%

En 2022, 43 agents (non médicaux) ont été identifiés comme concepteurs ou intervenants sur un programme DPC.

## Pourcentage de personnels médicaux ayant rempli leur obligation de Développement Professionnel Continu (DPC)

Au cours de l'année 2022, 38 médecins ont validé leur DPC via le CHU de NANTES et 57 médecins via un ODPC extérieur.

### La formation médicale continue

Le budget consacré à la formation médicale continue représente 0,5% de la masse salariale du personnel médical soit 406 594 €. 0,4% de cette somme est versée à l'ANFH pour la prise en charge de la FMC et du DPC médical (325 275 €). Pour l'année 2022, le CHU a bénéficié d'un report autorisé par l'ANFH du budget 2021 sur 2022 à hauteur de 286 908 € (abondement compris). A l'inverse des années 2020 & 2021, on note une nette reprise du nombre de demandes de formation accordées. Remarque : les formations en distanciel demeurent à un pourcentage élevé.

Types de formations	2020		2021		2022	
	Participants	Coût	Participants	Coût	Participants	Coût
Anglais médical	8	2 067,00 €	15	1 020,00 €	34	9 134,00 €
Management et communication	18	17 119,81 €	24	18 535,52 €	36	24 851,67 €
Gestes et soins d'urgence	8	1 168,00 €	35	8 546,00 €	48	13 016,00 €
Séminaire et atelier EPP	16	0,00 €	12	0,00 €	0	0,00 €
Formations médico-soignantes	50	11 380,80 €	69	24 968,67 €	50	21 823,55 €
Formations CFP	16	12 990,00 €	4	1 910,00 €	95	19 350,00 €
Formations reconversion médicale	5	18 632,39 €	3	6 607,60 €	3	7 703,81 €
Formations transversales	4	2 862,48 €	30	10 286,44 €	7	9 999,42 €
Bourses d'études et congrès	186	175 249,57 €	245	223 803,47 €	383	272 743,80 €
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>241 470,05 €</b>	<b>437</b>	<b>295 677,70 €</b>	<b>656</b>	<b>378 622,25 €</b>

## Chapitre 5 - Les rémunérations

### 5.1 - La masse salariale des professionnels non médicaux

PNM

#### Comptes financiers dépenses titre PNM

	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2022/ 2021
EPRD prévisionnel (2)	444 303 935 €	506 639 893 €	535 904 686 €	5,78%
Compte financier réalisé (1)	472 594 973 €	507 265 336 €	543 359 345 €	7,12%
% EPRD/CF = (2)/(1)	-5,99%	-0,12%	-1,39%	

#### Masse salariale chargée par ETPR (tous budgets confondus)

Mode de calcul:

Montant brut total de la rémunération des personnels de l'année N+ charges de la rémunération du personnel de l'année N

ETP moyens rémunérés de l'année N

Le montant de la masse salariale est différent du compte financier ==> les comptes d'intérim, de mise à disposition et dépenses diverses ne sont pas inclus.

	2020	2021	2022	2022								
				Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		
				Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Total (H+F)
Tit, tit-stagiaire, CDI	404 354 534 €	434 068 331 €	469 096 523 €	44 238 904 €	197 423 439 €	26 558 033 €	145 381 129 €	21 171 350 €	34 323 669 €	91 968 287 €	377 128 236 €	469 096 523 €
CDD et autres	62 760 541 €	67 501 315 €	64 902 429 €	4 289 130 €	20 789 601 €	2 654 337 €	13 749 047 €	6 238 902 €	17 181 413 €	13 182 368 €	51 720 061 €	64 902 429 €
<b>Total</b>	<b>467 115 075 €</b>	<b>501 569 646 €</b>	<b>533 998 952 €</b>	<b>48 528 034 €</b>	<b>218 213 040 €</b>	<b>29 212 370 €</b>	<b>159 130 176 €</b>	<b>27 410 251 €</b>	<b>51 505 082 €</b>	<b>105 150 655 €</b>	<b>428 848 297 €</b>	<b>533 998 952 €</b>

Taux d'évolution 2022/ 2021 (%) 6,47%

#### Taux d'évolution lié à l'évolution des effectifs

2020	2021	2022
2,87%	0,84%	0,48%

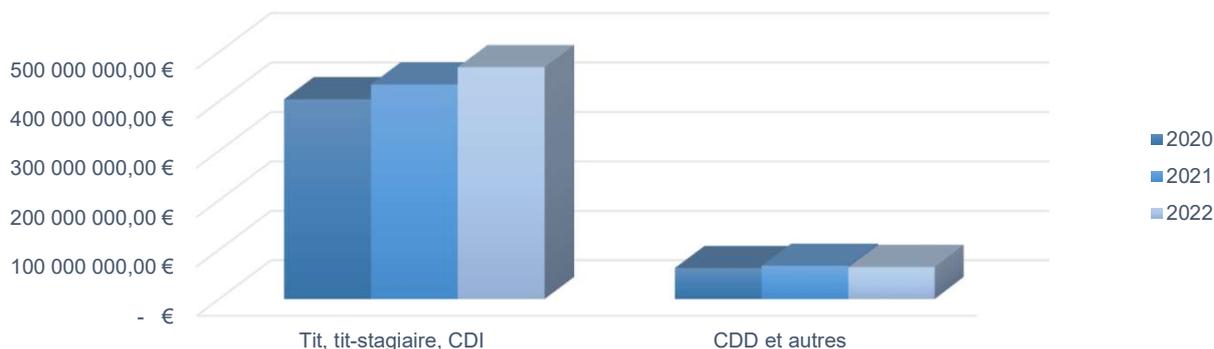
En 2022 le taux d'évolution de la masse salariale liée à l'augmentation des effectifs correspond à +0,48%.

#### Taux d'évolution lié à l'augmentation de la valeur de point du point d'indice

2022
1,75%

Au 1<sup>er</sup> juillet 2022, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de +3,5% ; le taux d'évolution de la masse salariale lié à cette mesure est de +1,75% pour l'année 2022.

### Masse salariale chargée par ETPR



#### Taux d'évolution de la masse salariale lié aux mesures catégorielles

2020	2021	2022
4,23%	5,87%	3,45%

Sur 2022, les mesures catégorielles ayant eu un impact significatif.

Les mesures SEGUR (+9,1M€).

L'impact de la nouvelle grille contractuels(1,7M€).

Les mesures sur les heures supplémentaires et astreintes (+3,9M€).

La mise en place de nouvelles primes soins critiques, sage-femme, IPA, inflation et mesures sur les indemnités de nuit (+2,5M€).

#### Taux d'évolution de la masse salariale lié au Glissement Vieillessement Technicité

2020	2021	2022
0,33%	0,44%	0,51%

Le taux d'évolution de la masse salariale lié au GVT progresse de 0,07 points. C'est en partie lié à la réforme dite du Ségur qui a entraîné un doublement des ratios pour les personnels éligibles au grade supérieur.

#### Taux d'évolution de la masse salariale lié à l'évolution des contributions sociales et charges patronales

2020	2021	2022
0,17%	0,23%	0,28%

Malgré l'absence d'augmentation réglementaire de taux des différentes cotisations, le taux de charge moyen a progressé entraînant une évolution de 0,28% de la masse salariale. C'est principalement le fait de la taxe sur salaire qui fonctionne avec un système de tranche: avec la revalorisation des grilles, le revenu de nombreux agents a progressé, entraînant mécaniquement un part plus importante de l'assiette soumise au taux maximum de la taxe sur salaire.

## Masse salariale du personnel médical

PM

Rémunérations	2020	2021	2022	%
<b>Compte 642-1 :</b> Praticiens temps plein et temps partiel (hospitaliers et HU titulaires)	45 669 162 €	51 335 817 €	55 473 609 €	8,06%
<b>Compte 642-2 :</b> Praticiens à recrutement contractuel renouvelables de droit	9 578 425 €	9 934 326 €	8 655 087 €	-12,88%
<b>Compte 642-3 :</b> Praticiens contractuels sans renouvellement de droit	11 773 165 €	12 255 662 €	11 927 775 €	-2,68%
<b>Autres rémunérations du personnel médical :</b> <b>Compte 642-5 :</b> Permanences de soins	7 186 623 €	7 134 136 €	8 153 477 €	14,29%
<b>Total</b>	<b>74 207 375 €</b>	<b>80 659 941 €</b>	<b>84 209 948 €</b>	<b>4,40%</b>

Charges du personnel médical	2020	2021	2022	%
<b>Compte 631 et 633 :</b> Impôts et taxes sur rémunérations	12 864 654 €	14 384 622 €	15 294 564 €	6,33%
<b>Compte 6452 :</b> charges sociales	30 267 918 €	33 380 930 €	35 078 171 €	5,08%
<b>Compte 6472 :</b> Autres charges sociales	294 222 €	199 114 €	273 515 €	37,37%
<b>Total</b>	<b>43 426 794 €</b>	<b>47 964 666 €</b>	<b>50 646 250 €</b>	<b>5,59%</b>

## 5.2 - Les primes et indemnités

### Montant moyen des primes et indemnités pour le personnel non médical

PNM

Par catégorie statutaire		A	B	C	Toutes catégories confondues
2020	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	823,44 €	712,74 €	658,53 €	740,86 €
2021	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	773,37 €	544,92 €	615,03 €	663,10 €
2022	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	847,02 €	777,97 €	439,95 €	743,52 €

Ces chiffres prennent en compte les éléments variables de paie comme les indemnités d'insalubrité, les indemnités de dimanche et de jours fériés, les indemnités de nuit ou encore les NBI.

Pour 2022, on peut constater une augmentation générale du montant moyen de ces primes et indemnités par rapport à 2021. Cette évolution est causée par la mise en place de diverses primes et indemnités en 2022 comme suit :

- la prime soins critiques
- la prime sage-femme
- la prime IPA
- le doublement pendant 5 mois des indemnités de nuit
- 1<sup>er</sup> avril 2022 NBI inf. au bloc 13 pts
- l'impact de la hausse du point et reclassement Ségur indirectement sur certaines primes (13H, ind.spéc et ind.sujetion AS...).

Deux focus sont proposés :

Sur la prime de service :

En 2022, 7644 agents ont perçu la prime de service pour 14 095 878,92 millions d'euros. Cette prime est calculée, pour chaque agent, en fonction de la note et modulée par des abattements réglementaires en fonction de certains jours d'absence. En complément, 324 professionnels ont perçu un complément en lien avec l'attractivité de certains métiers (135 bénéficiaires), la valorisation de missions ou responsabilités particulières (147 bénéficiaires) et de prise en compte de contraintes ou contexte d'exercice (42 bénéficiaires).

Sur les primes de technicité et indemnités forfaitaires techniques :

Sont concernés les Ingénieurs, les Techniciens Hospitaliers (TH) et les Techniciens Supérieurs Hospitaliers (TSH) qui ne peuvent réglementairement percevoir la prime de service.

Ces deux primes ont été versées à 499 TH et TSH et 369 ingénieurs pour 2022 et représentent respectivement 2,98 millions d'euros et 3,66 millions d'euros.

Rémunération moyenne annuelle par statut et part des primes et indemnités des personnels médicaux



	HOMME		FEMME	
	Rémunération moyenne	%	Rémunération moyenne	%
<b>Personnels médicaux personnels hospitalo-universitaires:</b>				
<b>Professeurs des universités - PH</b>				
Traitement de base	53 492,38 €	73,90%	50 760,15 €	77,58%
Prime et indemnités	18 887,62 €	26,10%	14 672,08 €	22,42%
Rémunération totale	72 380,00 €	100,00%	65 432,24 €	100,00%
<b>Maîtres de conférence des universités - PH</b>				
Traitement de base	37 865,16 €	71,38%	40 842,91 €	74,08%
Prime et indemnités	15 181,18 €	28,62%	14 287,69 €	25,92%
Rémunération totale	53 046,33 €	100,00%	55 130,60 €	100,00%
<b>MCUPH odontologistes à temps partiel</b>				
Traitement de base	23 998,23 €	97,83%	17 725,59 €	97,17%
Prime et indemnités	531,92 €	2,17%	516,51 €	2,83%
Rémunération totale	24 530,15 €	100,00%	18 242,10 €	100,00%
<b>Praticiens hospitalo-universitaires</b>				
Traitement de base	29 722,56 €	51,70%	27 050,52 €	65,24%
Prime et indemnités	27 772,02 €	48,30%	14 411,47 €	34,76%
Rémunération totale	57 494,58 €	100,00%	41 461,99 €	100,00%
<b>Chefs de clinique et assistants hospitalo-univers</b>				
Traitement de base	18 808,70 €	41,25%	19 004,87 €	43,95%
Prime et indemnités	26 785,17 €	58,75%	24 237,66 €	56,05%
Rémunération totale	45 593,86 €	100,00%	43 242,53 €	100,00%
<b>AHU odontologistes à temps partiel</b>				
Traitement de base	6 214,42 €	99,62%	6 048,98 €	98,88%
Prime et indemnités	23,94 €	0,38%	68,58 €	1,12%
Rémunération totale	6 238,36 €	100,00%	6 117,55 €	100,00%

Au 1<sup>er</sup> juillet 2022, revalorisation des émoluments et de la permanence des soins de +3,5%.

Les primes et indemnités comprennent les indemnités d'engagement de service public, de chef de pôle, de chef de service, territoriales, sectorielles, de membres de jury, d'heures de cours, des indemnités pour service de gardes/astreintes (dont majorations exceptionnelles -mesures Braun Juillet 2022-)

Personnels médicaux personnels hospitaliers :	HOMME		FEMME	
	Rémunération moyenne	%	Rémunération moyenne	%
<b>Praticiens hospitaliers à temps plein</b>				
Traitement de base	76 373,10 €	74,89%	73 748,55 €	78,06%
Prime et indemnités	25 603,88 €	25,11%	20 730,97 €	21,94%
Rémunération totale	101 976,98 €	100,00%	94 479,52 €	100,00%
<b>Praticiens contractuels (rapporté à 1 temps plein)</b>				
Traitement de base	55 153,48 €	71,48%	54 491,81 €	82,17%
Prime et indemnités	22 003,15 €	28,52%	11 821,85 €	17,83%
Rémunération totale	77 156,63 €	100,00%	66 313,66 €	100,00%
<b>Assistants spécialistes des hôpitaux</b>				
Traitement de base	21 949,38 €	55,15%	33 126,58 €	58,56%
Prime et indemnités	17 847,08 €	44,85%	23 444,42 €	41,44%
Rémunération totale	39 796,46 €	100,00%	56 570,99 €	100,00%
<b>Praticiens attachés (10% 100%) rapporté à 1 temps plein</b>				
Traitement de base	45 247,42 €	81,39%	38 461,21 €	82,21%
Prime et indemnités	10 349,04 €	18,61%	8 321,54 €	17,79%
Rémunération totale	55 596,46 €	100,00%	46 782,75 €	100,00%

Au 1<sup>er</sup> juillet 2022, revalorisation des émoluments et de la permanence des soins de +3,5%.

Les primes et indemnités comprennent les indemnités d'engagement de service public, de chef de pôle, de chef de service, multi-sites, sectorielles, de membres de jury, d'heures de cours, des indemnités pour service de gardes/ astreintes (dont majoration exceptionnelles -mesures Braun Juillet 2022-)

### 5.3 - La somme des dix plus hautes rémunérations

PNM

Données relatives à la masse salariale brut des dix plus hautes rémunérations des personnels médicaux et non médicaux, en application de l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique

SIREN	Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
264400136	CHU NANTES	2022	1 396 295,14 €	3	7	120

Conformément aux textes en vigueur, les données publiées dans ces tableaux concernent uniquement les rémunérations versées par le CHU de Nantes (exclusion de l'activité libérale assurée par certains praticiens, de la part universitaire et des éventuelles activités annexes effectuées en dehors du CHU).

## Chapitre 6 - L'action sociale

PNM

### 6.1 - Les montants et la nature des dépenses des professionnels non médicaux

**Adhésion au comité de gestion des œuvres sociales (CGOS) et montant de la cotisation versée à cet organisme œuvrant pour les dispositifs tels que : aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail.**

Cette adhésion date du 01.01.1962

Le montant de la cotisation versée à cet organisme, au cours des 3 dernières années :

2020	2021	2022
4 492 310 €	4 904 725 €	5 213 550 €

L'évolution du montant est liée à l'évolution de la masse salariale.

Gestion en régie des œuvres sociales : détail de l'utilisation par type d'actions sociales du crédit inscrit au budget

Utilisation du crédit inscrit au budget, par type d'action sociale

PRESTATIONS	2020		2021		2022	
	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €
Naissance adoption	333	54 576,00 €	292	47 570,00 €	319	53 680,00 €
Crèches garderies	565	78 309,88 €	710	112 138,17 €	914	124 521,00 €
Vacances enfant	1 434	166 288,90 €	1 847	212 258,28 €	2 164	266 421,00 €
Vacances famille						
Enfant handicapé	77	51 305,15 €	95	57 242,46 €	93	59 222,00 €
Etudes Education Formation	2 957	933 869,60 €	3 051	1 006 016,71 €	2 825	986 237,00 €
Congé de présence parentale	25	32 100,00 €	19	28 160,00 €	21	32 780,00 €
Congé de solidarité familiale						
Sport loisirs culture	1 080	59 265,80 €	1 082	59 215,25 €	2 305	172 026,00 €
Maladie*	797	1 319 602,64 €	899	1 818 363,69 €	819	1 405 815,00 €
Décès	25	4 271,00 €	32	5 472,00 €	13	18 000,00 €
Départ en retraite	123	206 961,00 €	30	43 392,00 €	176	287 419,00 €
Prestation annuelle retraités	23	12 000,00 €	20	9 700,00 €	inconnu	12 200,00 €
<b>Sous total</b>	<b>7 439</b>	<b>2 918 549,97 €</b>	<b>8 077</b>	<b>3 399 528,56 €</b>	<b>9 649</b>	<b>3 418 321,00 €</b>

<b>CHEQUES CULTURE</b>	<b>2 524</b>	<b>151 440,00 €</b>	<b>2 715</b>	<b>162 900,00 €</b>	<b>2 616</b>	<b>193 970,00 €</b>
------------------------	--------------	---------------------	--------------	---------------------	--------------	---------------------

<b>CHEQUES VACANCES</b>	<b>733</b>	<b>72 226,60 €</b>	<b>813</b>	<b>81 963,40 €</b>	<b>820</b>	<b>74 650,00 €</b>
-------------------------	------------	--------------------	------------	--------------------	------------	--------------------

<b>CHEQUES Cadhoc Noël enfants</b>	<b>3 404</b>	<b>197 285,00 €</b>	<b>3 420</b>	<b>166 000,00 €</b>	<b>3 435</b>	<b>164 010,00 €</b>
------------------------------------	--------------	---------------------	--------------	---------------------	--------------	---------------------

<b>PRESTATIONS VOYAGES</b>	<b>974</b>	<b>231 476,41 €</b>	<b>1 112</b>	<b>262 190,63 €</b>	<b>1 257</b>	<b>375 832,00 €</b>
----------------------------	------------	---------------------	--------------	---------------------	--------------	---------------------

<b>PRESTATIONS BILLETERIE</b>	<b>2 918</b>	<b>56 089,72 €</b>	<b>3 663</b>	<b>106 414,96 €</b>	<b>2 994</b>	<b>86 548,00 €</b>
-------------------------------	--------------	--------------------	--------------	---------------------	--------------	--------------------

PRESTATIONS AVANTAGES	2020		2021		2022	
	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €
Bons d'achat / réductions Véhicules	668	- €	553	- €	521	- €
Renseignement juridique	75	2 164,20 €	83	2 317,20 €	64	1 876,00 €
<b>Sous total</b>	<b>743</b>	<b>2 164,20 €</b>	<b>636</b>	<b>2 317,20 €</b>	<b>585</b>	<b>1 876,00 €</b>

AIDES	2020		2021		2022	
	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €	Nbre d'agents bénéficiaires	Montant en €
Aide except. remboursable	12	32 258,00 €	28	71 887,00 €	21	44 083,00 €
Aide remboursable CRH**	0	0,00 €	0	0,00 €	0	0,00 €
Aide remboursable Logement	18	77 137,00 €	21	104 358,00 €	20	133 536,00 €
Aide except. non remboursable	133	105 978,89 €	86	115 242,80 €	63	77 239,00 €
<b>Sous total</b>	<b>151</b>	<b>183 115,89 €</b>	<b>135</b>	<b>291 487,80 €</b>	<b>104</b>	<b>254 858,00 €</b>

<b>CESU</b>	<b>563</b>	<b>242 300 €</b>	<b>796</b>	<b>355 450,00 €</b>	<b>837</b>	<b>308 450 €</b>
<b>CESU exceptionnel</b>	<b>659</b>	<b>267 600 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>419</b>	<b>52 460 €</b>

<b>TOTAL</b>		<b>4 054 647,79 €</b>		<b>4 828 252,55 €</b>		<b>4 878 515,00 €</b>
--------------	--	-----------------------	--	-----------------------	--	-----------------------

\* Maladie : Cette prestation est versée pour compenser en partie la perte de rémunération pour raison de maladie, au terme du droit statutaire à plein traitement. La prestation est différente selon la situation : maladie ordinaire, congé de longue maladie, maladie de longue durée...

\*\* CRH = Complémentaire Retraite des Hospitaliers

Allocation pour enfants handicapés de moins de 20 ans

2020	2021	2022
164 648 €	192 066,54 €	238 278,22 €

## 6.2 - Les types de prestations fournies

### Nombre de places offertes en crèche

2020	2021	2022
124	124	124

### Nombre de demandes insatisfaites en crèche

2020	2021	2022
139	106	111

	2020	2021	2022
Nombre total d'enfants accueillis			
dont hospitaliers	142	147	141
dont extérieurs	54	49	52
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>196</b>	<b>193</b>

	TOTAL 2020	TOTAL 2021	TOTAL 2022
Nombre moyen d'enfants accueillis mensuellement	129	122	130
dont hospitaliers	93	88	99
dont extérieurs	35	33	31
<b>Nombre d'heures facturées</b>	<b>173 860,78</b>	<b>197 245,55</b>	<b>216 679,03</b>

### Contribution financière au fonctionnement des crèches de personnel

	2020	2021	2022
Participation parents	415 258,07 €	503 064,15 €	585 382,92 €
Subvention SNCF / MSA	0,00 €	705,76 €	0,00 €
Subvention CAF Loire Atlantique	614 040,15 €	478 559,06 €	570 681,14 €*
Subvention CAF CTRE	-	-	113 680,00 €**
Subvention Mairie Nantes	211 255,57 €	276 758,10 €	305 019,30 €
Produits des activités annexes	63,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>Total recettes</b>	<b>1 240 616,79 €</b>	<b>1 259 087,07 €</b>	<b>1 574 763,36 €</b>
<b>Dépenses du personnel</b>	<b>1 951 286,90 €</b>	<b>2 159 083,06 €</b>	<b>2 158 614,44 €</b>
<b>Autres charges</b> (achats, services ext, impôts et taxes, dotations aux amortissements...)	<b>254 739,48 €</b>	<b>290 036,88 €</b>	<b>265 119,17 €</b>
<b>Total charges</b>	<b>2 206 026,38 €</b>	<b>2 449 119,93 €</b>	<b>2 423 733,61 €</b>
<b>Déficit financé par le CHU</b>	<b>-965 409,59 €</b>	<b>-1 190 032,85 €</b>	<b>-848 970,25 €</b>

\*\*y compris une aide exceptionnelle COVID 2021 perçue en 2022 de 17 948,40 €

\*\*\*estimatif que nous devrions percevoir en 2023 pour l'année 2022

### Capital décès

Année	Compte	Montant versé	Nb de capital décès	Montant moyen	Nb de bénéficiaires
2020	H648815	44 164,08 €	3	14 721,36 €	6
2021	H648815	162 503,49 €	11	14 773,04 €	17
2022	H648815	150 476,01 €	5	30 095,20 €	10
<b>TOTAL</b>		<b>357 143,58 €</b>	<b>19</b>	<b>59 589,60 €</b>	<b>33</b>

**Existence d'un service de restauration pour le personnel - le cas échéant, politique tarifaire mise en place (prix moyen du repas)**

2 398 336 repas ont été servis au titre de l'année 2022 dont 573 603 aux personnels.

Prix d'un repas type	2020	2021	2022
Entrée crudités, salade verte, terrine de légumes, œufs durs, feuilleté	0,63 €	0,63 €	0,66 €
Plats complets (vpo + légumes)	3,15 €	3,15 €	3,30 €
Yaourt, fromage blanc, mousse, crème dessert	0,63 €	0,63 €	0,66 €
Pain	0,16 €	0,16 €	0,17 €
<b>TOTAL</b>	<b>4,57 €</b>	<b>4,57 €</b>	<b>4,79 €</b>

## Amicale des hospitaliers nantais

Le siège de l'Amicale des Hospitaliers est situé à la Maison des Associations au CHU de Nantes, Hôpital Saint-Jacques et regroupe le CHU de Nantes et le CH Georges DAUMEZON; l'ICO Gauducheau n'ayant pas renouvelé son adhésion.

Un conseil d'administration de 21 membres dirigé par un Président, assure la gestion administrative de l'association.

L'association propose à ses adhérents :

**Un volet « activités »** : spectacle de Noël, voyages, soirées, théâtre, comité de lecture dans le cadre d'un prix littéraire régional, photo-club, son magazine biannuel «L'Hospitalier Nantais» ouvert aussi à l'association sportive du CHU, ses réductions «CEZAM», et de la billetterie à tarif Comité d'entreprise (cinéma, soins bien-être, cirques, parcs, manifestations diverses, etc...). Des produits à TARIF CE sont également proposés en cours d'année : produits de la mer, chocolats, biscuiterie, parfums, etc...

**Un volet « prestations »** : chèque cadeau pour mariage, PACS, naissance, départ à la retraite, Noël enfants jusqu'à 14 ans, une allocation pour décès d'amicaliste, conjoint d'amicaliste, enfant d'amicaliste. Depuis septembre 2022 une prestation pour pratique d'une activité externe à l'Amicale : sport, culture, artistique a été ajoutée.

Les agents non amicalistes bénéficient aussi de tarifs CE sur certaines activités et produits proposés par l'association.

## Le fonctionnement de l'Amicale

	2020	2021	2022
Nb d'adhérents actifs	490	515	572
Montant annuel des cotisations	9 565	10 000	11 165
Montant subventions allouées par le CHU	34 554	34 895	35 984

- En 2020, il convient de comptabiliser, en plus des 490 adhérents actifs, 407 amicalistes retraités et de ce fait, 4 063 euros de cotisations supplémentaires.
- En 2021, il convient de comptabiliser, en plus des 515 adhérents actifs, 400 amicalistes retraités et de ce fait, 4 000 euros de cotisations supplémentaires.
- En 2022, il convient de comptabiliser, en plus des 572 adhérents actifs, 380 amicalistes retraités et de ce fait 3 793 euros de cotisations supplémentaires.

**En novembre 2018, un nouveau site internet/intranet a été créé, consultable sur le site [www.amicale-des-hospitaliers-nantais.fr](http://www.amicale-des-hospitaliers-nantais.fr), l'actualité et toutes les offres sont mises à jour régulièrement.**

## Les activités de l'Amicale

Nombre d'inscrits	2020	2021	2022
Lecture - Prix littéraire CEZAM Pays de Loire	20	19	18
Atelier Photo	12	12	12
Atelier Théâtre	8	9	11
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>41</b>

De nouvelles activités pourraient aussi être mises en place selon la demande d'adhérents.

Dons aux services du CHU de Nantes accueillant des enfants (services de Pédiatrie et urgences pédiatriques) : dans le cadre de son partenariat avec la société BAYARD Presse, l'Amicale des Hospitaliers Nantais offre, plusieurs fois par an, des livres et albums pour enfants, adaptés selon les tranches d'âges.

La pandémie liée à la COVID 19 a perturbé le fonctionnement de la saison 2020, certaines activités ont été annulées (voyages et sorties), d'autres ont été suspendues (théâtre, prix littéraire, atelier photo) ou assurées partiellement. 2021 a également été perturbée mais certaines opérations ont pu être réactivées. 2022 a vu une reprise progressive sur le 1<sup>er</sup> semestre et complète à partir de septembre. Les permanences sur les sites du CHU et du CH Daumezon ont pu reprendre,

Une secrétaire pour vous accueillir : Amicale, maison des associations St-Jacques, du lundi au vendredi - Tél : 46125.

Une adresse INTRANET - [amicale.hospitaliers@chu-nantes.fr](mailto:amicale.hospitaliers@chu-nantes.fr).

Les offres de l'AMICALE se cumulent avec celles du CGOS

## L'Association Sportive du CHU

	2020	2021	2022
Montant de la subvention allouée par le CHU	7 186 €	7 186 €	6 743 €

Nombre d'adhérents	2020	2021	2022
Athlétisme	85	73	70
Badminton	45	47	35
Basket	20	27	25
Bowling	20	18	20
Cyclotourisme	12	13	13
Fitness	0	0	0
Football	53	40	42
Golf	31	19	30
Pilâtes	90	56	69
Qi-Gong	36	24	25
Randonnée pédestre	17	0	0
Roller	20	17	14
Sophrologie	8	0	0
Tennis	0	0	0
Tennis de table	12	10	11
Volley Ball	33	27	32
Yoga	25	0	/
Kali philippin	0	0	/
<b>Total</b>	<b>507</b>	<b>371</b>	<b>386</b>

**L'année 2022 a été marquée par l'impact encore perceptible de la crise sanitaire.**

Cependant, en dehors des sections qui n'ont actuellement pas d'adhérents (faute de salles, enseignants ou membres), on constate globalement une légère reprise des inscriptions après les 2 années de baisse importante.

## 6.3 - Bénéficiaires de l'action sociale et leurs caractéristiques

### Activité du service social du personnel

Rattaché à la coordination du service socio-éducatif (CSSE), le service social du personnel (SSP) travaille en lien étroit avec le pôle ressources humaines (PRH). L'équipe du SSP se compose de deux assistantes de service social, et d'une secrétaire à mi-temps.

Le SSP intervient pour le personnel en activité. Les questionnements statutaires du personnel médical sont dirigés vers la Direction des affaires médicales. Les interventions se réalisent majoritairement à la demande du professionnel. Il peut également être contacté par l'administration ou un tiers partenaire, cependant la rencontre avec l'agent se réalise toujours sur la base de son consentement.

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. Elles apportent une expertise sociale dans les dispositifs d'aide et lors des commissions telles que la commission de maintien et retour dans l'emploi et les crèches. Le SSP inscrit son action en articulation avec le PRH et en liens étroits avec le service santé au travail.

La secrétaire assure l'accueil physique et téléphonique, la dimension logistique informatique et bureautique du service.

### File active des agents accompagnés par le SSP

	2020	2021	2022
Nombre d'agents reçus	350	382	380
Nouveaux dossiers	219	244	223

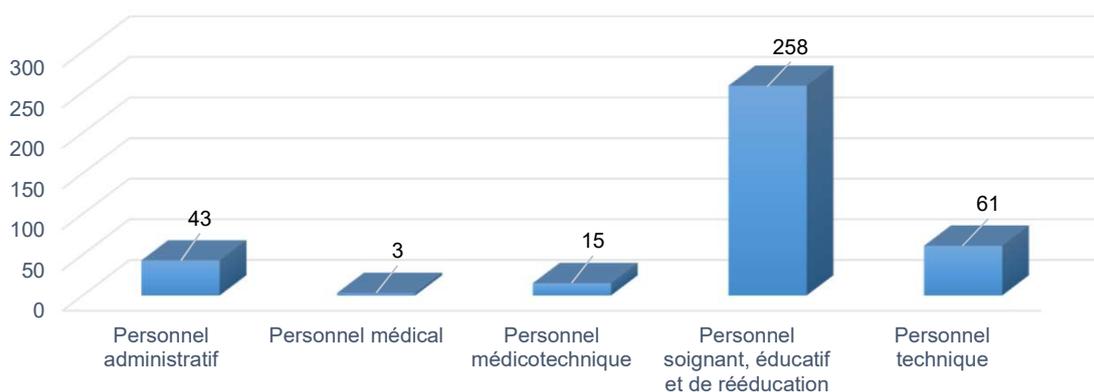
La file active du SSP est stable.

En 2022, en majorité les agents ont interpellé le SSP de manière spontanée contrairement aux années précédentes où l'orientation par les collègues prédominait. De plus, le nombre de salariés dirigés par le Service de Santé au Travail vers le SSP a progressé également. A contrario nous constatons une baisse importante de la saisie du SSP sur conseil des cadres. Cela peut s'expliquer par le travail de communication par la secrétaire du SSP qui s'est fait, en 2022, au fil de l'eau, à l'arrivée de nouveaux cadres, et non pas à l'ensemble de l'encadrement comme en 2021.

Le SSP intervient dans le cadre de permanences, sur rendez-vous et à domicile afin de favoriser les contacts avec les personnels. Des permanences sont organisées une fois par semaine sur les sites de l'HSJ et HGRL, sur rendez-vous.

### Caractéristiques des agents ayant contacté le service social du personnel

#### Répartition de la population rencontrée selon les services



Parmi les personnels soignants, les grades les plus représentés restent les aides-soignants (105 agents reçus) puis les ASHQ, plus nombreux qu'en 2021 (69 agents reçus) et enfin les infirmiers (60 agents reçus). La filière soignante est surreprésentée dans notre file active par rapport à la répartition globale des métiers au sein du CHU.

*Répartitions selon le sexe, l'âge, les catégories de personnel, les sites et les statuts*

Caractéristiques	Usagers du service social (%)	Usagers du service social (%)	Usagers du service social (%)	Agents du CHU pers non médicaux (%)
	en 2020	en 2021	en 2022	
<b>Répartition Homme/Femme</b>				
Homme	16,28	14,65	17,10	19,07%
Femme	83,71	85,34	82,89	80,92%
<b>Age</b>				
Moins de 25 ans	4,00	3,92	2,10	7,48%
25 à 39 ans	42,85	37,69	37,63	36,11%
40 à 54 ans	42,28	47,38	46,57	44,27%
55 ans et plus	10,57	10,99	13,68	12,15%
<b>Catégories de personnels</b>				
Administratif	10,00	12,04	11,31	9,98%
Soignant, éducatif et social et rééducatif	70,57	67,53	67,89	42,09%
Technique	13,42	13,35	16,05	16,00%
Médecotechnique	5,71	6,54	3,94	5,36%
<b>Répartition par site</b>				
Hôtel-Dieu, Jean Monnet	40,28	35,60	39,21	39,91%
Hôpital Mère-Enfant	8,85	8,63	10,26	12,10%
Deurbroucq, Tourville	1,42	2,61	3,15	5,51%
Hôpital Saint-Jacques	19,14	23,29	22,10	14,46%
Hôpital G&R Laënnec	16,57	14,92	12,89	16,47%
Bellier	*	2,61	3,42	1,71%
La Seilleraye	*	0,52	1,84	1,10%
Résidence Beauséjour	*	1,83	2,10	0,98%
Hôpitaux Périphériques	12,93	6,80	1,84	3,80%
Crèches	0,28	0,52	0,26	-
Hors établissement (écoles, retraités...)	0,28	0,52	0,26	-
Non renseigné	0,28	2,09	0,78	-
<b>Répartition par statut</b>				
Titulaires, stagiaires	80,00	73,82	77,10	80,19%
Contractuels	19,42	25,13	21,57	19,28%
Autre (retraités, étudiants)	0,57	1,04	1,31	0,54%

Le profil type identifié est celui d'une femme âgée de 40 à 54 ans, titulaire, relevant de la filière du personnel soignant éducatif et de rééducation et travaillant sur le site de l'Hôtel Dieu - Jean Monnet.

\* Les chiffres concernant ces 3 sites étaient englobés dans ceux des hôpitaux périphériques avant cette année.

## Accueil et accompagnement social des personnels

L'accueil physique ou téléphonique des personnels est assuré par la secrétaire du SSP. Elle procède à une première approche de la demande avec prise en compte de l'urgence sociale. Elle apporte un premier niveau de réponse et planifie les rendez-vous.

Le relai dans l'accompagnement auprès des agents est pris par les ASE du SSP. Les modalités d'intervention restent pour la majorité des entretiens physiques et/ou téléphoniques (936 pour l'année 2022). Les rendez-vous se font sur site ou sur les lieux de permanence HGRL et HSJ.

Les visites à domicile concernent essentiellement des agents en situation de rupture professionnelle ou immobilisés pour raisons de santé.

Le SSP est également alerté par le PRH pour se rendre au domicile des personnels en situation d'absences injustifiées et inquiétantes. Il s'agit d'appels concernant des agents pour lesquels aucun contact n'a pu être établi avec l'agent. Une procédure a été validée et a été communiquée sur la Lettre d'info de janvier 2021.

### Modalités des échanges avec le SSP

	2020	2021	2022
Entretiens physiques	420	473	506
Entretiens téléphoniques	642	526	430
Visites à domicile ou en établissement de santé	9	5	4
<b>Total</b>	<b>1071</b>	<b>1004</b>	<b>940</b>

### Situation sociale

#### Catégories des ménages rencontrés de 2019 à 2021

	2020	2021	2022
En couple avec enfant(s)	34,28%	33,50%	37,10%
En couple sans enfant à charge	7,71%	9,42%	10,00%
Seul	26,85%	26,17%	21,84%
Seul avec enfant(s)	31,14%	30,89%	31,05%
Hébergé	9,42%	7,85%	5,78%

Nous constatons que la part des agents reçus au SSP en situation maritale, avec ou sans enfant, est en augmentation sur les trois dernières années contrairement aux salariés vivant seul (baisse de 5 %).

### Les problématiques rencontrées par le personnel

En 2022 :

- 44,47% des personnes reçues évoquaient une problématique personnelle,
- 26,57% des personnes reçues évoquaient des questionnements professionnels,
- 28,94% des personnes reçues cumulaient ces deux thématiques.

## La santé

### Part des agents reçus en situation de maladie

	2020	2021	2022
Agents en maladie	32,85%	35,60%	38,94%
Dont en arrêt depuis plus de 3 mois	78,26%	77,20%	84,45%

On observe une augmentation constante depuis 2020 du nombre d'agents reçus pour une problématique de santé. Parmi eux, pour 2022, il est à noter un nombre accru de salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois.

Le service social du personnel porte un intérêt particulier à cette problématique. En effet, en matière de santé, ses missions consistent à prévenir les ruptures professionnelles et à permettre aux agents d'accéder à des soins spécialisés éventuels. Il s'agit également d'ouvrir des droits et prévenir des difficultés financières, d'aider à la réintégration professionnelle dans le cadre de la politique du maintien et du retour à l'emploi du CHU, et d'accompagner éventuellement vers un départ définitif dans le cadre d'une retraite pour invalidité.

En 2022, le SSP a accompagné 66 agents, soit 17,36 %, (contre environ 10% en 2021), dans le cadre d'un reclassement et d'un maintien dans l'emploi. Il a également reçu 46 professionnels (12,10 %) pour une problématique de handicap.

## Le travail

En 2022, 121 personnes soit 31,84 % des agents rencontrés, ont exprimé des préoccupations liées au travail contre 111 agents (29%) en 2021. Les thématiques abordées concernent : la dégradation des conditions de travail au sein des services, la souffrance liée au travail, les problèmes de garde d'enfant, les fins de contrat, les projets de formation et les informations statutaires, départ du CHU.

Pour ce dernier point le SSP a reçu 44 personnes en 2022 contre 27 en 2021. Il s'agit en majorité d'agents concernés par une retraite classique ou d'invalidité.

Pour ces problématiques, le SSP travaille en partenariat avec le PRH. En effet, outre la participation à différentes commissions (commission de maintien et de retour dans l'emploi, commission crèche, service des conditions de travail, etc.), un partenariat rapproché s'est construit avec la conseillère orientation carrière et les médecins du travail.

## Difficultés personnelles

Classification des difficultés évoquées :

	2020	2021	2022
Séparation / Divorce	73	58	51
Violences conjugales ou familiales	12	8	12
Logement / hébergement	125	129	107
Problématique enfant	8	20	22
Garde d'enfants	12	9	14
Maladie ou au décès d'un proche	17	32	31
Accompagnement numérique	/	/	31
Droit des étrangers	/	/	11

En 2022 nous constatons que les problématiques familiales sont majoritaires et en constante augmentation depuis 2020.

Le nombre de salariés victimes de violences conjugales ayant sollicités le SSP reste constant au cours de ces deux dernières années.

En 2022 nous avons introduit deux nouveaux items dans nos statistiques : l'accompagnement numérique et le droit des étrangers, dans l'objectif de développer des partenariats et/ou des actions collectives autour de ces thématiques.

La question du logement, en baisse en 2022, demeure néanmoins une préoccupation importante pour les salariés reçus au SSP (28,15%).

Depuis 2019, le SSP est en contact régulier avec le service logement de la ville de Nantes qui permet un meilleur suivi des demandes de logements sociaux sur Nantes.

Par ailleurs, le SSP continue à orienter les agents en situation d'urgence vers les résidences hôtelières. Cependant celles-ci sont de moins en moins accessibles : en effet il est parfois difficile pour les agents d'avoir un garant. Celui-ci n'était pas obligatoire il y a quelques années.

Le SSP continue à rencontrer régulièrement les acteurs du logement sur l'agglomération : Passerelle logement en 2021, Résidence Espacil en 2022,... De plus le PRH a associé le SSP à la mise en place d'une convention avec Studapart en 2022.

Enfin, le SSP propose toujours d'adresser des courriers d'appuis auprès des bailleurs et des services logement des Mairies. Il instruit également les demandes de contingent préfectoral.

## Les difficultés financières

### Principales demandes

	2020	2021	2022
Agents reçus pour difficultés financières	132	134	145
Bénéficiaires d'une aide financière du CGOS	85	80	85
Bénéficiaires d'une autre aide financière	16	5	3
Agents en situation de surendettement	12	12	14
Agents orientés pour suivi budgétaire ou restructuration de crédits	51	46	72

Le CGOS reste le principal partenaire pour les agents confrontés aux difficultés financières.

La commission des aides financières du CGOS accorde, en fonction des situations, des secours et/ou des prêts. Le CGOS insiste sur le caractère exceptionnel de ces aides.

D'autres organismes peuvent être sollicités tels que les mutuelles, CCAS, CPAM, CAF, associations, FSL etc.

Un autre profil concerne des agents en cours de séparation pour le paiement des frais d'avocat.

Les familles monoparentales restent celles qui sollicitent le plus le CGOS pour des demandes d'aides financières. Viennent ensuite les personnes en couple avec enfants.

Enfin, en 2022, 59 agents reçus dans le cadre de difficultés financières, sont concernés par une baisse de revenu liée à un problème de santé (disponibilité pour raison de santé, en attente de reconnaissance de maladie professionnelle...).

## Points marquants de l'année 2022

- Réflexion avec le PRH sur un accompagnement plus ciblé des agents en situation d'arrêt long.
- Deux journées d'information collective à destination des agents partant en retraite par invalidité ont été organisées en avril 2022.
- Information sur les violences conjugales diffusée sur la page d'accueil de l'intranet en novembre 2022.
- Ouverture du SSP au personnel médical. Rencontre avec la DAM.

## Axes de travail 2023

- Poursuite de la diffusion d'informations aux agents sur d'autres supports de communication (lettre d'info, @RH, Portail RH). Le second objectif est de permettre une meilleure visibilité du SSP.
- Nouvelle action dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, en lien avec le PRH.
- Nouvelle édition des journées d'information collective à destination des agents partant en retraite par invalidité en avril 2023.
- Accueil de stagiaire jusqu'en mai 2023.
- Réflexion autour de la fracture numérique, amorcée en 2022.
- Projet de mise à disposition systématisée pour les agents en arrêt long.
- Mise à jour et diffusion de la plaquette du SSP.

## Chapitre 7 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Taux d'agents à temps partiel homme/femme rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel

**Mode de calcul :**

Nombre d'agents à temps partiel pour les hommes et pour les femmes

Nombre total d'agents à temps partiel (effectif physique)

	2020	2021	2022
<b>Nombre d'agents en temps partiel</b>			
Homme	203	201	229
Femme	3390	2728	2799
<b>Répartition par sexe</b>			
Homme	5,65%	6,87%	7,56%
Femme	94,35%	93,13%	92,44%

#### Rémunération moyenne mensuelle brute (primes et indemnités comprises) du personnel non médical homme/ femme par filière, par catégorie et par quotité de temps de travail

PNM

		Homme		Femme		Moyenne rémunération (H+F)	
		Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
2022	<b>Par catégorie</b>						
	Catégorie A	3 630,28 €	3 773,62 €	3 505,90 €	3 420,05 €	3 513,63 €	3 496,71 €
	Catégorie B	3 261,70 €	3 196,65 €	3 248,17 €	3 017,28 €	3 248,84 €	3 051,65 €
	Catégorie C	2 540,72 €	2 484,05 €	2 465,97 €	2 341,71 €	2 476,62 €	2 393,39 €
	<b>Par filière</b>						
	Administratif	2 550,45 €	4 227,90 €	2 641,27 €	2 649,25 €	2 639,29 €	2 792,66 €
	Médecoteknique	3 597,62 €	3 245,61 €	3 430,21 €	3 058,41 €	3 442,88 €	3 115,73 €
	Educatifs et sociaux	2 657,86 €	2 680,87 €	3 026,76 €	2 794,27 €	3 006,33 €	2 777,22 €
	Soignant	3 372,47 €	3 308,99 €	3 410,74 €	3 156,84 €	3 408,83 €	3 181,02 €
	Technique et ouvrier	3 188,64 €	2 957,20 €	3 154,47 €	2 943,85 €	3 162,71 €	2 951,76 €

Pour rappel, dans la plupart des rubriques, le coût moyen des agents en temps partiels est supérieur à celui des agents temps plein. Ceci est dû au mécanisme de sur-rémunération des temps partiels : les agents travaillant à 80% et 90% sont payés 86% et 91% de leur salaire à taux plein.

Par ailleurs, concernant l'égalité professionnelle, le plan de formation prévoit trois formations destinées à l'encadrement, notamment dans le cadre du parcours de formation des futurs managers et des cadres recruteurs.

Par filière		A		B		C		Toutes catégories confondues	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
2020	Administratif	6 109,56 €	7 129,45 €	2 570,95 €	2 609,65 €	2 102,49 €	2 122,49 €	3 765,29 €	2 467,05 €
	Médicotechnique	3 438,52 €	3 370,23 €	2 787,41 €	2 903,13 €	0,00 €	2 622,39 €	3 046,83 €	2 988,65 €
	Educatifs et sociaux	2 855,40 €	2 888,78 €	2 270,06 €	1 923,32 €	0,00 €	0,00 €	2 588,75 €	2 693,54 €
	Soignant	3 121,65 €	3 089,75 €	3 318,14 €	3 372,21 €	2 520,94 €	2 467,70 €	2 922,62 €	2 871,13 €
	Technique et ouvrier	4 128,36 €	3 396,61 €	3 010,68 €	2 746,51 €	2 276,23 €	2 154,61 €	2 691,16 €	2 755,89 €
	Rémunération moyenne H/F ttes filières confondues	3 488,48 €	3 145,34 €	3 001,02 €	2 987,05 €	2 348,15 €	2 389,43 €	2 858,84 €	2 823,29 €
	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	3 202,20 €		2 989,74 €		2 380,06 €		2 832,18 €	
2021	Administratif	7 864,39 €	6 204,86 €	2 626,57 €	2 690,60 €	2 205,17 €	2 218,29 €	3 980,56 €	2 541,86 €
	Médicotechnique	3 357,83 €	3 289,84 €	2 884,52 €	2 953,94 €	0,00 €	2 631,14 €	3 054,96 €	3 011,35 €
	Educatifs et sociaux	3 068,60 €	3 042,26 €	2 440,25 €	2 069,13 €	0,00 €	0,00 €	2 778,95 €	2 815,89 €
	Soignant	3 319,39 €	3 229,77 €	2 465,60 €	2 395,67 €	2 949,48 €	2 933,17 €	3 087,25 €	2 992,38 €
	Technique et ouvrier	4 325,72 €	3 586,91 €	3 150,22 €	2 814,00 €	2 392,31 €	2 257,41 €	2 857,07 €	2 894,51 €
	Rémunération moyenne H/F ttes filières confondues	3 662,35 €	3 278,86 €	2 876,52 €	2 593,37 €	2 550,88 €	2 737,23 €	3 011,54 €	2 931,33 €
	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	3 343,15 €		2 643,60 €		2 692,67 €		2 946,99 €	
2022	Administratif	7 931,31 €	6 840,87 €	2 678,94 €	2 778,64 €	2 343,48 €	2 334,88 €	4 112,24 €	2 647,26 €
	Médicotechnique	2 925,44 €	2 658,08 €	4 919,33 €	4 860,46 €	0,00 €	2 737,38 €	3 280,55 €	3 196,94 €
	Educatifs et sociaux	3 002,48 €	3 124,49 €	2 419,23 €	2 123,15 €	0,00 €	0,00 €	2 676,01 €	2 898,18 €
	Soignant	3 565,33 €	3 486,65 €	3 125,73 €	3 091,14 €	2 445,64 €	2 388,48 €	3 316,03 €	3 235,54 €
	Technique et ouvrier	4 419,03 €	3 691,67 €	3 184,26 €	2 900,20 €	2 503,34 €	2 360,81 €	2 970,29 €	2 989,15 €
	Rémunération moyenne H/F ttes filières confondues	3 758,22 €	3 448,76 €	3 202,58 €	3 090,17 €	2 487,02 €	2 361,55 €	3 183,23 €	3 139,86 €
	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	3 501,71 €		3 107,19 €		2 403,68 €		3 148,36 €	

Part des primes et indemnités (Brut) dans la rémunération globale homme/ femme (mensuel) pour le personnel non médical

PNM

Par filière		A		B		C		Toutes catégories confondues	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
2020	Administratif	3 163,05 €	2 829,17 €	746,70 €	564,75 €	448,97 €	437,44 €	1 353,47 €	576,09 €
	Médecotechnique	1 283,88 €	918,95 €	644,08 €	660,28 €	0,00 €	689,20 €	798,86 €	708,58 €
	Educatifs et sociaux	493,59 €	517,23 €	447,06 €	270,12 €	0,00 €	0,00 €	472,39 €	467,26 €
	Soignant	841,70 €	756,07 €	815,07 €	760,68 €	786,74 €	739,06 €	819,24 €	754,93 €
	Technique et ouvrier	1 283,88 €	882,54 €	916,72 €	705,99 €	544,61 €	459,72 €	727,09 €	677,90 €
	Rémunération moyenne H/F ttes filières confondues	1 024,81 €	783,44 €	821,11 €	686,88 €	619,07 €	670,11 €	797,22 €	724,76 €
	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	823,44 €		712,74 €		658,53 €		740,86 €	
2021	Administratif	3 571,72 €	2 651,09 €	600,05 €	479,04 €	351,59 €	352,48 €	1 363,22 €	479,78 €
	Médecotechnique	883,55 €	779,80 €	567,61 €	562,74 €	0,00 €	533,21 €	681,38 €	600,43 €
	Educatifs et sociaux	455,60 €	461,94 €	412,78 €	179,35 €	0,00 €	0,00 €	435,86 €	396,20 €
	Soignant	813,89 €	703,98 €	556,22 €	493,28 €	768,72 €	748,34 €	763,68 €	683,12 €
	Technique et ouvrier	1 248,29 €	880,68 €	854,25 €	603,70 €	449,48 €	357,85 €	662,01 €	617,16 €
	Rémunération moyenne H/F ttes filières confondues	988,52 €	730,03 €	698,11 €	511,88 €	540,77 €	638,38 €	731,99 €	646,39 €
	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	773,37 €		544,92 €		615,03 €		663,10 €	
2022	Administratif	3 215,14 €	2 826,58 €	610,27 €	513,94 €	399,95 €	372,77 €	1 298,65 €	503,71 €
	Médecotechnique	692,09 €	530,38 €	1 040,92 €	992,56 €	0,00 €	593,18 €	754,22 €	643,58 €
	Educatifs et sociaux	404,21 €	505,02 €	372,53 €	196,25 €	0,00 €	0,00 €	386,48 €	435,24 €
	Soignant	916,99 €	822,83 €	860,19 €	812,45 €	530,65 €	497,52 €	862,37 €	790,22 €
	Technique et ouvrier	1 269,68 €	910,87 €	859,18 €	637,69 €	471,91 €	369,13 €	691,06 €	641,17 €
	Rémunération moyenne H/F ttes filières confondues	3 758,22 €	3 448,76 €	3 202,58 €	3 090,17 €	2 487,02 €	2 361,55 €	791,22 €	731,90 €
	Rémunération moyenne par catégorie statutaire	847,02 €		777,97 €		439,95 €		743,52 €	

Rémunération moyenne annuelle des personnels médicaux par genre



Personnels médicaux personnels hospitaliers :	Rémunération moyenne	%
<b>HOMME</b> rapporté à 1 temps plein		
traitement de base	55 572,00 €	70,78%
prime et indemnités	22 937,15 €	29,22%
rémunération totale	78 509,15 €	100,00%
<b>FEMME</b> rapporté à 1 temps plein		
traitement de base	56 495,80 €	74,85%
prime et indemnités	18 987,38 €	25,15%
rémunération totale	75 483,19 €	100,00%

Au 1er juillet 2022, revalorisation des émoluments et de la permanence des soins de +3,5%.

Les primes et indemnités comprennent les indemnités d'engagement de service public, de chef de pôle, de chef de service, multi-sites, sectorielles, de membres de jury, d'heures de cours, des indemnités pour service de gardes/ astreintes (dont majoration exceptionnelles - mesures Braun Juillet 2022-).

## Chapitre 8 - La responsabilité sociale de l'établissement (RSE)

### Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement des professionnels non médicaux

PNM

	2020	2021	2022
Nombre de travailleurs handicapés direct	535	554	581
Taux d'emploi direct	5,81%	5,90%	6,00%

### Nombre d'agents ayant changé d'affectation (changement de poste) pour raison de santé des professionnels non médicaux

	Catégorie A						Catégorie B						Catégorie C						TOTAL 2020	TOTAL 2021	TOTAL 2022
	Homme			Femme			Homme			Femme			Homme			Femme					
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022			
Administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	0	0	0	2	2	6	4	3	8
Soignants	0	1	2	27	0	25	0	0	0	8	32	27	2	2	2	26	17	3	63	52	59
Médico-tech.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7	2	1	2	1	3	9	5	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>71</b>

### Quatre principales causes de reclassement des professionnels non médicaux

2020	2021	2022
Restrictions liées à la manutention	Restrictions liées à la manutention	Restrictions liées à la manutention
Charge psychologique	Restrictions liées aux gestes répétitifs	Charge mentale/psychologique
Restrictions liées aux gestes	Charge psychologique	Restrictions liées aux gestes
Intolérance au travail de nuit	Conflit, agression	Intolérance au travail de nuit

Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année des professionnels non médicaux

	2020	2021	2022
Nb de contrats aidés	0	0	0

Nombre de contrats d'apprentissage signés au cours de l'année des professionnels non médicaux

	2020	2021	2022
Nb de contrats d'apprentissage	7	11	21

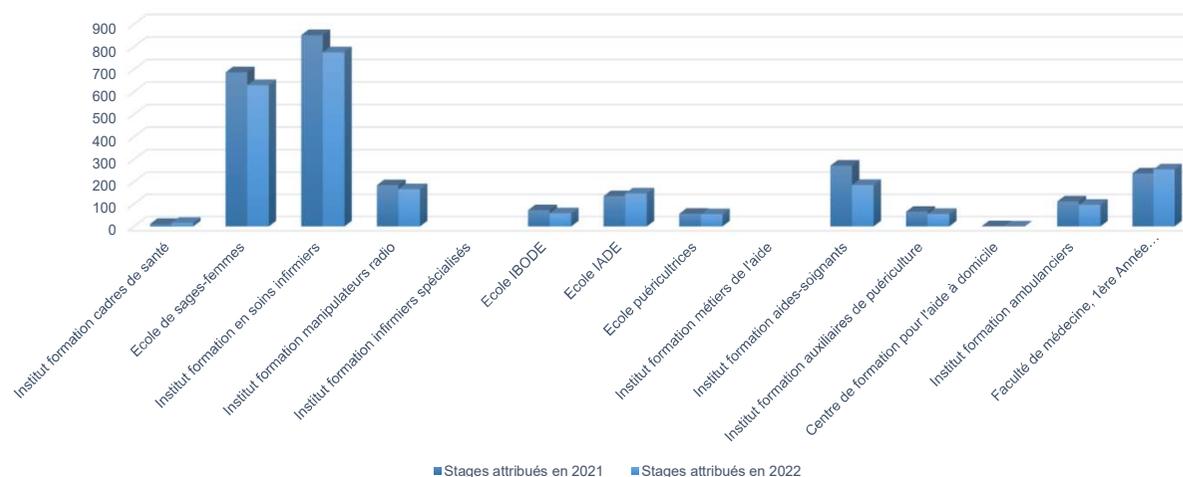
- 1 apprenti "AS"
- 1 apprenti licence professionnelle "GRH"
- 1 apprenti "Ingénierie des données et de l'intelligence artificielle"
- 2 apprentis "Formation cyber sécurité"
- 1 apprenti BTS "Gestion petite et moyenne entreprise"
- 1 apprenti Bachelor "Gestion des entreprises et des administrations"
- 1 apprenti "Ingénieur généraliste"
- 2 apprentis Master "Activité physique adaptée et santé"
- 1 apprenti DEUST "préparateur technicien en pharmacie"
- 2 apprentis "préparateur en pharmacie"
- 1 apprenti "Secrétaire médicale"
- 1 apprenti Master "Responsable hygiène sécurité environnement et santé au travail"
- 1 apprenti Bachelor "RH"
- 2 apprentis CAP "Agent de production et service en restauration"
- 1 apprenti Master 2 "Santé publique"
- 1 apprenti licence pro "IMB"
- 1 apprenti "chargé de développement en RH"

Nombre de stagiaires accueillis des professionnels non médicaux et médicaux

	Nombre d'institutions		Nombre de demandes présentées		Nombre de stages attribués	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Total</b>	242	283	1 592	1464*	3 877	3 671

\* chiffres imprécis en raison de dysfonctionnements du logiciel au cours de l'année

Département des instituts de formation du CHU de Nantes	Stages attribués en 2021	Stages attribués en 2022	Taux évol. 2022/ 2021
Institut formation cadres de santé	11	16	45,45%
Ecole de sages-femmes	687	630	-8,30%
Institut formation en soins infirmiers	852	776	-8,92%
Institut formation manipulateurs radio	185	167	-9,73%
<b>Institut formation infirmiers spécialisés</b>			
Ecole IBODE	73	59	-19,18%
Ecole IADE	136	148	8,82%
Ecole puéricultrices	57	55	-3,51%
<b>Institut formation métiers de l'aide</b>			
Institut formation aides-soignants	273	186	-31,87%
Institut formation auxiliaires de puériculture	66	56	-15,15%
Centre de formation pour l'aide à domicile	1	0	-100,00%
Institut formation ambulanciers	112	97	-13,39%
Faculté de médecine, 1ère Année Commune d'Etudes de Santé (PACES), (PACES) de Nantes	238	256	7,56%
<b>Total instituts du CHU de Nantes</b>	<b>2 691</b>	<b>2 446</b>	<b>-9,10%</b>



Autres instituts spécialisés	Nombre d'institutions	Demandes présentées	Stages attribués	
			Nombre	%
<b>Conventionnés par le CHU</b>				
IFM3R St Sébastien	1	153	151	99%
Faculté de médecine Nantes Orthophonie	1	15	15	100%
Faculté de médecine Nantes Orthoptistes	1	60	60	100%
<b>Non conventionnés par le CHU</b>				
Institut de formation des cadres de santé	2	4	3	75%
Institut de formation en soins infirmiers	25	136	92	68%
IFSI Croix Rouge	2	132	106	80%
Institut de formation des masseurs-kinés	1	24	1	4%
Formation aides-soignants 44 (CxR-IFSO-CPPS-CHLVO-Ancenis-GOUSSIER)	6	237	164	69%
Autres écoles d'aides-soignants	2	3	2	67%
Techniciens labo. (BTS, DUT, IUT, IFTAB, Lycées)	5	16	14	88%
Psychomotriciens	3	5	3	60%
Diététiciens (BTS,DUT)	5	8	8	100%
MER (DTS)	5	15	12	80%
Ergothérapeutes	1	2	1	50%
Autres	26	67	53	79%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>877</b>	<b>685</b>	<b>78%</b>

Stages par comparaison	Nombre d'institutions	Demandes présentées	Stages attribués	
			Nombre	%
Etablissements publics ou privés	27	66	60	91%

Les stages par comparaison concernent des professionnels d'établissements hors CHU qui viennent se former au CHU de Nantes.

Autres Institutions	Nombre d'institutions	Demandes présentées	Stages attribués	%
			Nombre	%
Lycée professionnel formations techniques	15	69	56	81%
Lycées professionnels métiers du secrétariat	13	48	41	85%
Instituts autres	88	136	158	2%
Facultés UFR Psychologie	0	0	0	0%
Loire Atlantique	2	64	61	95%
Autres départements	8	22	20	91%
Facultés autres	0	0	0	0%
Loire Atlantique	9	118	105	89%
Autres départements	24	44	39	89%
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>501</b>	<b>480</b>	<b>96%</b>

### Responsabilité sociale - taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

PM

Donnée non répertoriée au sein du personnel médical.



## **PARTIE 2**

# **ORGANISATION DU TRAVAIL**

## Chapitre 1 - Organisation du travail

### 1.1 - Cycles de travail

PNM

#### Nombre de dimanches et jours fériés effectués dans l'année des professionnels non médicaux

2020 = 8248 agents

	Inf à 10	10 à 19	20 à 23	24 et +	Total
Nombre de dimanches et jours fériés travaillés	2281	1492	1001	1945	6719

2021= 9946 agents

	Inf à 10	10 à 19	20 à 23	24 et +	Total
Nombre de dimanches et jours fériés travaillés	1699	1515	882	2036	6132

2022 = 9995 agents

	Inf à 10	10 à 19	20 à 23	24 et +	Total
Nombre de dimanches et jours fériés travaillés	1822	1604	959	1794	6169

#### Taux de modification des plannings par les cadres pour l'année 2022

Taux changt demande du cadre (en %)	2020	2021	2022	Écart
				2021-2022
PHU1 - Itun, Imad, Dermatologie - Hématologie	40	42	56	14
PHU2 - Institut Du Thorax Et Du Système Nerveux	35	28	67	39
PHU3 - Urgences, Soins Critiques, Anesthésie - Réanimations, Médecine Interne, Médecine Infectieuse	35	30	67	37
PHU4 - Ostéo Articulaires, Tête Et Cou, Odontologie, Neurochirurgie, Neuro-Traumatologie	48	50	50	0
PHU5 - Hôpital Mère Enfant	38	36	59	23
PHU8 Psychiatrie Et Santé Mentale	52	31	56	25
PHU9 - Gériatrie Clinique	34	30	63	33
PHU10 - Méd. Physique Réadapt	23	34	72	38
PHU12 - Anesthésie Et Réanimations Chirurgicales Médecine Intensive Réanimation Et Blocs Opératoires	74	25	67	42
<b>Moyenne/ Phu</b>	<b>38%</b>	<b>26%</b>	<b>63%</b>	<b>38%</b>

Le taux de modification de planning à la demande des cadres est en hausse (+38%) par rapport à 2021.

### Semaines longues supérieures à 48 h

Semaine de + de 48h par mois	2020	2021	2022	Écart 2021-2022
PHU10 - Méd. Physique Réadapt	58	37	71	33
PHU9 - Gériatrie Clinique	71	48	119	71
PHU5 - Hôpital Mère Enfant	302	230	423	193
PHU1 - Itun, Imad, Dermatologie - Hématologie	98	80	153	72
PHU3 – Urgences-Médecines et Prévention	359	97	621	524
PHU4 - Ostéo Articulaires, Tête et Cou, Odontologie, Neurochirurgie, Neuro-Traumatologie	55	73	124	51
PHU2 - Institut du Thorax et du Système Nerveux	138	121	203	83
PHU7 - Biologie	108	95	97	3
PHU8 - Psychiatrie et Santé Mentale	80	86	175	89
PHU6 - Imagerie Médicale	61	44	53	8
PHU12 – Anesthésie et Réanimations Chirurgicales Médecine Intensive Réanimation et Blocs Opératoires	463	257	672	415
PHU11 - Pharmacie	0	4	7	3
<b>Moyenne/ PHU</b>	<b>168</b>	<b>98</b>	<b>208</b>	<b>110</b>

- Sur la moyenne des PHU, l'indicateur est en croissance en 2022 après une baisse en 2021.
- Pour les IDE concernées par l'anomalie : l'anomalie se produit 4,68 fois/an.
- Pour les AS concernées par l'anomalie : l'anomalie se produit 2,21 fois/an.

### Nombre d'arrêts inopinés le week-end pour l'année 2022

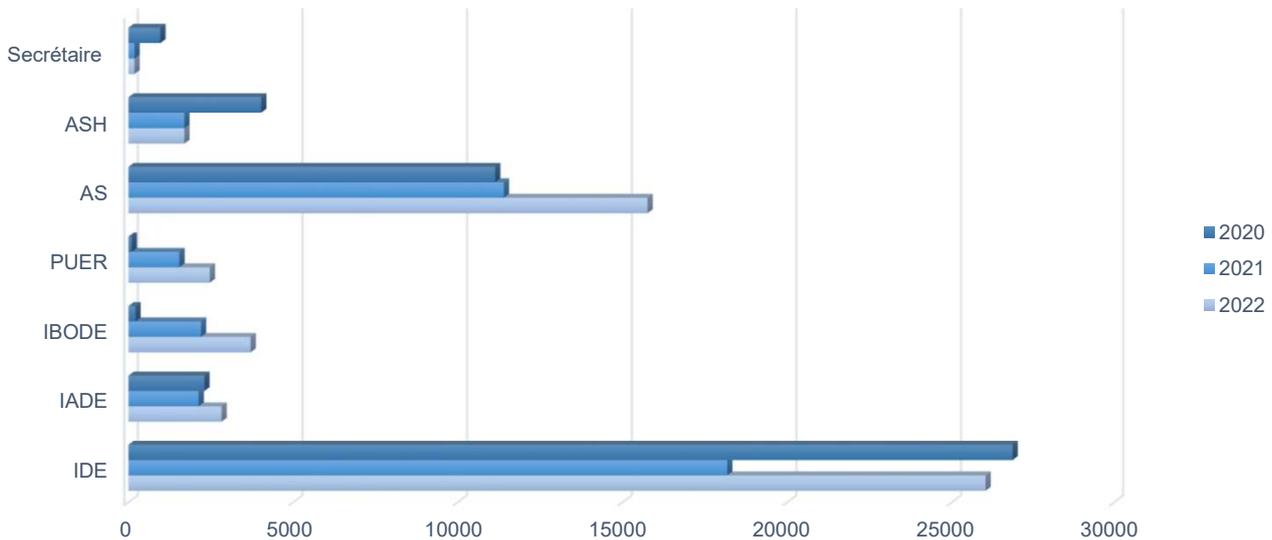
Nombre d'arrêt de travail WE par an	2020	2021	2022	Écart 2021-2022
PHU10 - Méd. Physique Réadapt	107	92	91	-1
PHU9 - Gériatrie Clinique	233	236	204	-32
PHU5 - Hôpital Mère Enfant	252	314	221	-93
PHU1 - Itun, Imad, Dermatologie - Hématologie	203	183	206	23
PHU3 – Urgences-Médecines et Prévention	232	241	218	-23
PHU4 - Ostéo Articulaires, Tête et Cou, Odontologie, Neurochirurgie, Neuro-Traumatologie	111	148	157	9
PHU2 - Institut du Thorax et du Système Nerveux	237	177	245	68
PHU7 - Biologie	64	44	21	-23
PHU8 - Psychiatrie et Santé Mentale	182	207	148	-59
PHU6 - Imagerie Médicale	44	30	23	-7
PHU11 - Santé publique pharma		56	22	-34
PHU12 – Anesthésie et Réanimations Chirurgicales Médecine Intensive Réanimation et Blocs Opératoires	224	224	179	-45
<b>Moyenne/ PHU</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>145</b>	<b>-18</b>

- Sur la moyenne des PHU, le nombre d'arrêts débutant le vendredi, samedi ou dimanche est en diminution (-11.0%) par rapport à 2021.

## Évolution du nombre d'anomalies 40, 103 et 104 par métier de 2020 à 2022

Anomalie 40 : plus de 48h travaillées sur 7 jours  
Anomalie 103 : repos journalier consécutif < 12h  
Anomalie 104 : - de 36h de RH hebdomadaires

### Évolution du nombre d'anomalies 40, 103 et 104 par métier de 2020 à 2022



Le nombre d'anomalies listées, ci-dessus, est en progression pour les métiers IDE IADE IBODE IDP AS. On observe, une stabilité du nombre d'anomalies chez les secrétaires.

## Nombre de repos hebdomadaire inférieur à 36 h

Repos hebdomadaire inférieur à 36h par mois	2020	2021	2022	Écart
				2021-2022
PHU10 - Méd. Physique Réadapt	52	52	54	2
PHU9 - Gériatrie Clinique	119	101	107	6
PHU5 - Hôpital Mère Enfant	153	140	174	33
PHU1 - Itun, Imad, Dermatologie - Hématologie	121	128	112	-16
PHU3 - Urgences-Médecines et Prévention	139	192	139	-54
PHU4 - Ostéo Articulaire, Tête et Cou, Odontologie, Neurochirurgie, Neuro-Traumatologie	54	63	57	-5
PHU2 - Institut du Thorax et du Système Nerveux	134	109	135	26
PHU7 - Biologie	46	49	59	11
PHU8 - Psychiatrie et Santé Mentale	73	59	69	10
PHU6 - Imagerie Médicale	36	30	35	5
PHU12 - Anesthésie et Réanimations Chirurgicales Médecine Intensive Réanimation et Blocs Opératoires	115	34	112	78
PHU11 - Santé Pub-Travail-Pharma	0	8	9	1
<b>Moyenne/ PHU</b>	<b>97</b>	<b>80</b>	<b>88</b>	<b>8</b>

## Horaires dérogatoires (travail posté)

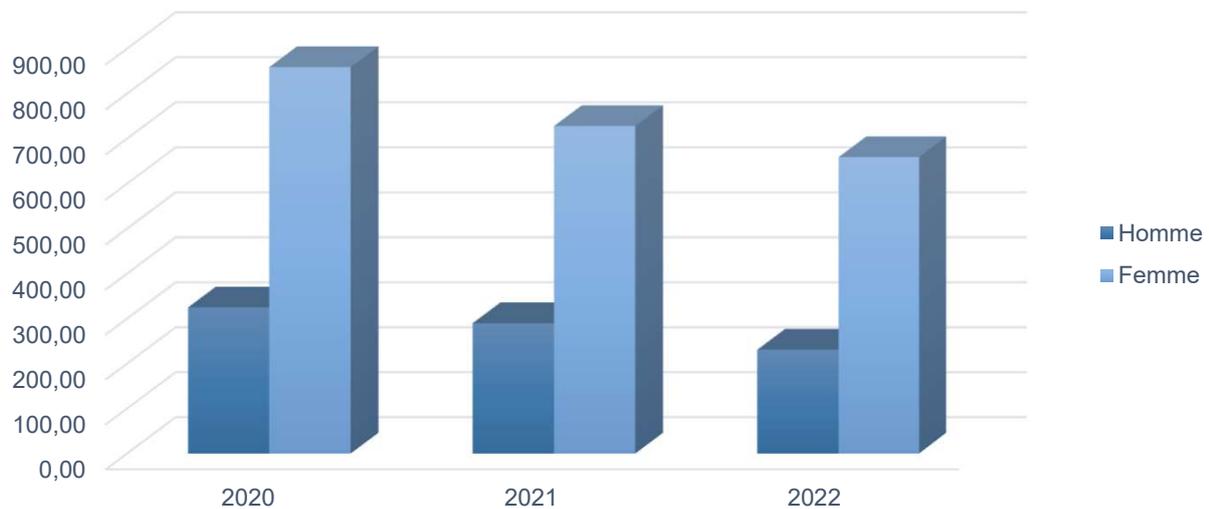
### Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires

Mode de calcul:

Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12 heures  
ETPR moyen (9995)

### Présentation de l'indicateur par genre

	Homme	% effectif total	Femme	% effectif total	Total	% effectif total
<b>2020</b>	325,00	3,26%	859,00	8,64%	1184,00	11,91%
<b>2021</b>	290,00	2,93%	728,00	7,35%	1018,00	10,28%
<b>2022</b>	231,00	2,31%	659,00	6,59%	890,00	8,90%



La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12 heures est de 8,90% au niveau global.

Le nombre d'horaires en 12 heures est en diminution en 2022 après l'augmentation sur l'année 2020 et 2021.

Les métiers concernés sont : sage-femme, IDE-IDP-IADE-IBODE, AS-AP, agent sécurité incendie, agent prévention et de sécurité, ambulancier.

Les unités concernées sont : 1711 soins intensifs néonatal, 3111 gynécologie, 3112 obstétrique, 3120 grossesses haut risque, 3121 grossesses haut risque, 3128 bloc obstétrical, 3137 urgences obstétriques, 3720 réa-pédiatrique, 3722 SMUR pédiatrique, 2912 anesthésio. HME, 7300 PTMC chir. 7340 PTMC anesthésio, 0190 sécurité HD-HME, 0910 sûreté HD-HME, 0911 sécurité-sûreté HSJ, 0968 sécurité HGRL, 1913 SMUR, 1914 HELI SMUR, 2080 urgences acc. adulte, 3810 réa.med, 3812 plateau réa, 3840 SAMU régulation, UF 3760 et 3762 réanimations CTCV et de l'USC HGRL et suppléances des soins critiques du PHU3 (IDE).

### Horaires alternants (travail posté)

	2020*	2021*	2022*
Personnel Administratif	12	10	8
Soignant & éducatif	1390	1085	954
Technique	118	123	124
Médicotechnique	114	89	115
<b>Total</b>	<b>1634</b>	<b>1307</b>	<b>1201</b>

Source : Référent Temps de travail

\* Agent effectuant moins de 90 % de leur temps de travail de nuit

### Horaires de nuit

	2020*	2021*	2022*
Personnel Administratif	19	20	18
Soignant & éducatif	1121	1121	1122
Technique	12	10	10
Médicotechnique	11	14	14
<b>Total</b>	<b>1151</b>	<b>1165</b>	<b>1164</b>

Source : Référent Temps de travail

\*Y compris les agents de plus de 50 ans

\*Agents effectuant 90 % et plus de leur temps de travail de nuit

## 1.2 - Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

### Personnels non médicaux

#### Nombre moyen d'heures supplémentaires

Mode de calcul :

Nombre d'heures supplémentaires au 31/12

Effectif physique au 31/12

Le nombre d'heures supplémentaires correspond au solde des heures supplémentaires effectuées non encore récupérées et non encore rémunérées.

#### Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au 31/12

	2020	2021	2022
Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires	7306	7550	7985
Effectif global	9944	9946	9995

#### Heures supplémentaires réalisées

	2020	2021	2022
Variation du stock des heures ni récupérées ni payées	246,32	-17309,00	22 079,00
Heures supplémentaires payées	80 162,00	126 498,24	210 709,00
Heures supplémentaires récupérées	121 122,00	73 309,00	77 512,00
<b>Total heures supplémentaires réalisées</b>	<b>201 530,33</b>	<b>182 498,24</b>	<b>310 300,00</b>

#### Solde d'heures ni récupérées, ni payées

#### Solde des heures supplémentaires au 31/12 ni récupérées, ni payées

	2020	2021	2022
Solde au 31/12 de l'année N-1	43 826,00	44 072,33	44 085,00
Solde au 31/12 de l'année N (ni récupérées, ni payées)	44 072,33	44 085,00	66 164,00
Variation du stock des heures ni récupérées ni payées	246,32	12,67	22 079,00

#### Nombre d'heures supplémentaires pour les métiers suivants

	Total CHU	dont IDE et spé	dont AS	dont AMA
au 31/12/2019	43 826	19 107	5 700	2 421
au 31/12/2020	44 072	18 728	5 111	2 802
au 31/12/2021	44 085	19 516	5 440	2 837
au 31/12/2022	66 164	25 935	15 478	2 179
<b>Taux évolution 2022/2021</b>	<b>50,08%</b>	<b>32,89%</b>	<b>184,52%</b>	<b>-23,19%</b>

#### Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

	2020	2021	2022
Solde au 31/12 de l'année N (ni récupérées, ni payées)	6,17	5,84	8,29
<b>Total heures supplémentaires réalisées</b>	<b>23,67</b>	<b>24,17</b>	<b>28,84</b>

#### Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent rapporté à l'effectif global de l'année N

	2020	2021	2022
Solde au 31/12 de l'année N (ni récupérées, ni payées)	4,43	-1,74	2,21
Heures supplémentaires payées	8,06	12,72	21,08
Heures supplémentaires récupérées	12,18	7,37	7,76
<b>Total heures supplémentaires réalisées</b>	<b>20,27</b>	<b>18,35</b>	<b>31,05</b>

**Nombre d'heures supplémentaires et plages additionnelles  
du personnel médical**

PM

Plages de temps additionnel (déclarées)	2020	2021	2022*	évolution 2022/2021
Nombre de PTA en demi-journées	7 288	7 045	9 491	34,72%
Nombre de praticiens ayant déclaré des PTA	374	363	378	4,13%
Nombre moyen de PTA (1/2 j) par praticien	19	19	25	29,37%
Nombre de PTA (en 1/2j) indemnisées	3 999	3 768	6 644	76,33%
Montant global	642 599 €	605 480 €	1 104 964 €	82,49%
Nombre de PTA (en 1/2j) placées sur le CET	3 289	3 277	2 847	-13,12%

\* données prenant en compte la majoration exceptionnelle de l'indemnisation du temps de travail additionnel des personnels médicaux durant la période estivale (mesures Braun)

## Nombre d'heures supplémentaires rémunérées du personnel non médical

PNM

	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées			Montant des heures supplémentaires rémunérée		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Administratifs	1 993	2 368	<b>3 809</b>	45 563	53 485	<b>131 888</b>
Educatifs et sociaux	0	0	<b>355</b>	0	0	<b>948</b>
Médecotechniques	12 856	11 394	<b>11 174</b>	443 225	414 187	<b>585 517</b>
Soignants	54 412	103 566	<b>185 832</b>	1 595 313	3 354 995	<b>8 582 848</b>
Techniques et ouvriers	10 901	9 171	<b>9 539</b>	243 337	225 721	<b>322 274</b>
<b>Total</b>	<b>80 162</b>	<b>126 498</b>	<b>210 709</b>	<b>2 327 438</b>	<b>4 048 387</b>	<b>9 623 475</b>

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées en 2022 rapporté à l'effectif total s'élève à 31,04 heures par agent contre 18,35 heures en 2021, 210709 heures supplémentaires ont été rémunérées pour un montant de 9 623 475 euros.

La répartition de ce montant est la suivante :

- Soignants: 89,19% en 2022 (82,87% en 2021)
- Médecotechniques: 6,08% en 2022 (10,23% en 2021)
- Techniques et ouvriers: 3,35% en 2022 (5,58% en 2021)
- Administratifs: 1,37% en 2022 (1,32% en 2021)
- Educatifs et Sociaux: 0,01% en 2022 (0% en 2021).

L'évolution importante des dépenses en 2022 (+137,71%) s'explique par :

- une augmentation importante du nombre d'heures de 66,57% en 2022 suite à +57,8% en 2021,
- un allongement de la période de majoration des heures supplémentaires en 2022,
- une augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures SEGUR impactant le taux horaire de base.

### 1.3 Le télétravail et le travail à distance

Le CHU de Nantes s'est engagé dès 2016 dans le télétravail, permettant à plusieurs agents de limiter leur temps de trajet, dans le cadre d'une procédure formalisée et d'un accord du Pôle Ressources Humaines. Au 31 décembre 2022, le CHU compte 993 télétravailleurs dans différents domaines (secrétariat médical, recherche, finances, biostatistique, informatique...).

Dans le cadre de la crise sanitaire Covid 19 et ses périodes de confinement total ou partiel, et au regard des préconisations gouvernementales, le CHU de Nantes a permis au plus grand nombre de bénéficier du travail à distance exceptionnel.

Depuis la parution du Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le CHU a souhaité faire évoluer sa procédure tout en maintenant ses grands principes fondamentaux. Le travail en présentiel demeure ainsi la règle de même que le nombre maximal de 3 jours de télétravail autorisés par semaine et la formalisation d'une décision du Pôle Ressources Humaines, mais le télétravail est désormais rendu possible dans le cadre d'une procédure revisitée permettant notamment l'autorisation de journées flottantes, d'un forfait de jours de télétravail ouvert à l'encadrement et la possibilité de déposer un dossier de candidature à tout moment.

Conformément à la réglementation et afin de permettre au plus grand nombre d'être en télétravail lorsque cela est compatible avec le fonctionnement du service, l'agent peut utiliser ses équipements personnels.

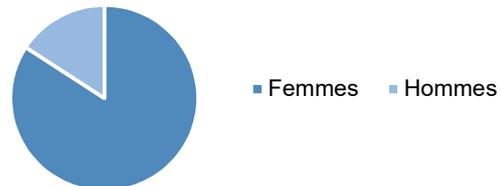
Les évolutions apportées au télétravail au CHU de Nantes ont fait l'objet d'une concertation étroite avec les partenaires sociaux et de différents échanges courant 2020 avec notamment la signature d'un accord avec CFDT et Acteurs Santé en date du 12 Janvier 2021. Suite au passage en instances, la décision institutionnelle listant les grands principes et les modalités d'organisation du télétravail au CHU de Nantes est parue le 19 février 2021.

#### Bilan télétravail au 31/12/2022

##### Nombre total de télétravailleurs :

Au 31/12/2021	Au 31/12/2022
786	993

Répartition des télétravailleurs au CHU de Nantes :
836 femmes
157 hommes



##### Nombre de télétravailleurs par catégories professionnelles

Cat A	Cat B	Cat C
471	351	171

##### Nombre de télétravailleurs par statut

titulaires ou stagiaires	CDI	CDD
651	205	137

##### Nombre de télétravailleurs selon les forfaits de télétravail choisis

Forfait hebdo	Forfait mensuel	Forfait annuel
584	136	273

##### Forfait hebdo

jusqu'à 1 jour par semaine	entre 1,5 et 2,5 jours par semaine	3 jours par semaine
236	288	60

##### Forfait mensuel

1 à 5 jours par mois	6 à 10 jours par mois	12 jours par mois
114	16	6

##### Forfait annuel

10 à 29 jours par an	30 à 45 jours par an	52 à 86 jours par an
120	143	10

### Répartition par pôles :

Affaires médicales, recherche et stratégie territoriale	131	dont 123 de la Recherche
Blocs opératoires, anesthésie-réa, coordination des prélèvements	32	dont 9 de la recherche
Biologie	26	dont 2 de la recherche
Direction générale	2	
Direction PF1	2	
Direction PF2	7	dont 2 de la recherche
Direction PF3	2	
Direction PF4	2	
Direction PF5	2	
Femme, enfant, adolescent	62	dont 4 de la recherche
Gérontologie clinique	27	dont 3 de la recherche
Imagerie	8	dont 2 de la recherche
Institut du thorax et du système nerveux	70	dont 35 de la recherche
ITUN-IMAD-DERMATO-HEMATO	61	dont 42 de la recherche
Médecines, urgences, prévention	32	dont 10 de la recherche
MPR	3	
Offre de soins	34	
OTONN	37	dont 7 de la recherche
PACQ	20	
PERF	52	
PILNH	180	dont 92 de la DSN
PRH	124	dont des instituts de formation
Psy et santé mentale	31	dont 10 de la recherche
Santé publique, pharmacie, prévention	46	dont 1 de la recherche

## 1.4 - Les droits à jour de repos

### Nombre d'agents ayant bénéficié tout au long de l'année de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs

2020	2021	2022
6166	5981	<b>6611</b>

Source : Référent Temps de travail

## 1.5 - Les comptes épargne-temps

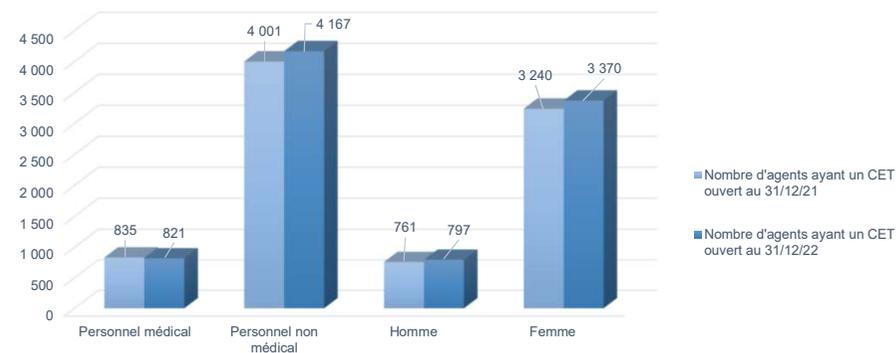
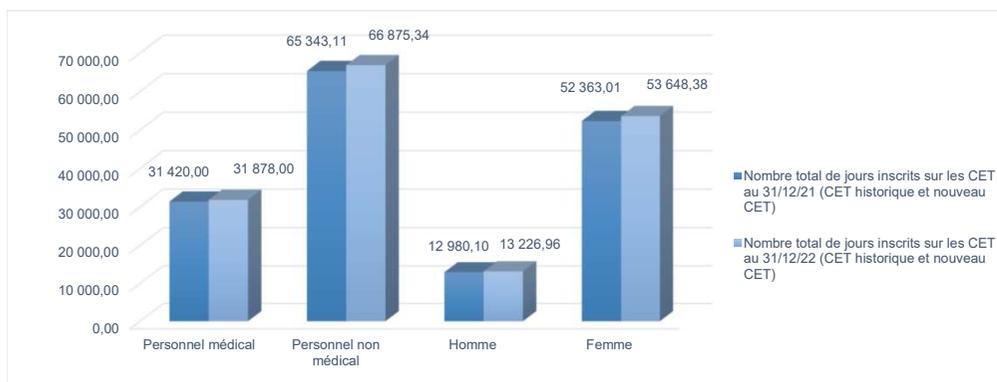
### Jours de CET stockés au 31/12/N

Mode de calcul:

Nombre total de jours de CET stockés au 31/12 (soit la somme des CET historique et des CET de l'année)

Effectif physique au 31/12

	2021							2022						
	Nombre total de jours inscrits sur les CET au 31/12/21 (CET historique et nouveau CET)	Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/21	Montant de la provision constituée.	Montant des jours de CET monétisés sur l'année.	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET.	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent.	Taux de provisionnement des comptes épargne temps.	Nombre total de jours inscrits sur les CET au 31/12/22 (CET historique et nouveau CET)	Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/22	Montant de la provision constituée.	Montant des jours de CET monétisés sur l'année.	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent ayant ouvert un CET.	Nombre moyen de jours de CET stockés par agent.	Taux de provisionnement des comptes épargne temps.
Personnel médical	31 420,00	835	19 066 524,00 €	2 778 022,13 €	37,63	30,77	100,00%	31 878,00	821	22 594 743,00 €	2 690 763,08 €	38,83	32,27	100,00%
Personnel non médical	65 343,11	4 001	16 196 486,00 €	531 808,86 €	16,33	6,57	100,00%	66 875,34	4 167	19 551 806,00 €	468 821,39 €	16,05	6,54	100,00%
Homme	12 980,10	761			17,06			13 226,96	797			16,60		
Femme	52 363,01	3 240			16,16			53 648,38	3 370			15,92		



Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent s'élève à 6,54 en 2022 (6,57 jours en 2021) pour le personnel non médical

Au 31 décembre 2022, 4167 agents ont un CET ouvert (4001 en 2021) soit une situation de quasi stabilité (+1,06%)

## Jours de compte-épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2021 par les personnels médicaux

### Nombre de jours CET stockés par médecin ayant ouvert un CET

Personnel médical	Nbre de praticiens ayant un CET	Nbre de jours CET stockés (hors CET 2022)	Nbre de jours moyen de CET par praticien
PH, contractuels, assistants	704	30 081	42,73
Praticiens attachés	117	1 797	15,36
Total général 2020	821	28 673	34,92
Total général 2021	835	31 420	37,63
<b>Total général 2022</b>	<b>821</b>	<b>31 878</b>	<b>38,83</b>

### Nombre moyen de jours CET rapporté à l'effectif total

Personnel médical	Effectif total des statuts éligibles au CET	Nbre de jours CET stockés (hors CET 2022)	Nbre de jours moyen de CET par praticien
PH, contractuels, assistants	844	30 081	35,64
Praticiens attachés	144	1 797	12,48
Total général 2020	1040	28 673	27,57
Total général 2021	1021	31 420	30,77
<b>Total général 2022</b>	<b>988</b>	<b>31 878</b>	<b>32,27</b>

### Montant de la provision constituée

	au 31.12.2020	au 31.12.2021	au 31.12.2022
Montant cumulé	18 571 208 €	19 066 524 €	22 594 743 €

## 1.6 - Les absences

### Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

Mode de calcul:

Nombre de jours d'absences pour motif médical et non médical  
(ETP moyen sur l'année N x 365)

PNM

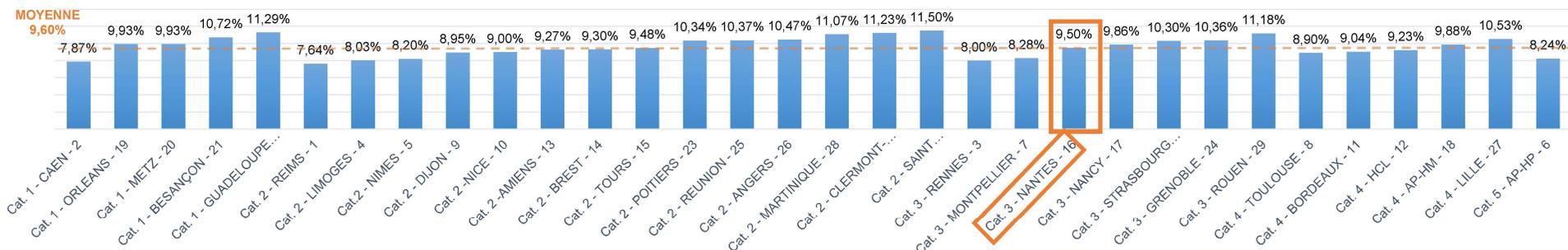
		2021																
		Absentéisme durée <6 jours					Absentéisme durée >6 jours								Total nombre de jour d'absence <6 jours	Total nombre de jour d'absence >6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme
		Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					pour motifs non médicaux			Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux								
Personnel non médical	ETP T moyen 2021	Maladie ordinaire	Maladie prof.	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité/paternité/adoption	Maladie ordinaire	CLD	CLM	Maladie prof.	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité/paternité/adoption					
<b>Par catégorie</b>																		
Catégorie A	3 747,43	3 238	5	22	15	46	46 361	3 931	9 117	4 046	4 338	1 496	33 808	3 326	103 097	106 423	7,78%	
Catégorie B	2 173,86	2 296	0	17	16	8	38 384	4 514	6 331	6 919	3 857	708	9 202	2 337	69 915	72 252	9,11%	
Catégorie C	3 266,42	5 216	5	104	7	57	63 993	8 471	13 748	22 037	8 709	1 565	15 985	5 389	134 508	139 897	11,73%	
<b>Total</b>	<b>9 187,71</b>	<b>10 750</b>	<b>10</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>111</b>	<b>148 738</b>	<b>16 916</b>	<b>29 196</b>	<b>33 002</b>	<b>16 904</b>	<b>3 769</b>	<b>58 995</b>	<b>11 052</b>	<b>307 520</b>	<b>318 572</b>	<b>9,50%</b>	
<b>Par tranche d'âge</b>																		
< 25 ans	494,39	902	0	22	1	4	3 170	0	0	0	410	273	700	929	4 553	5 482	3,04%	
25-40 ans	3 712,77	4 850	0	48	17	96	54 084	3 241	6 251	4 482	5 130	332	54 569	5 011	128 089	133 100	9,82%	
41-55 ans	3 776,46	3 881	5	49	8	11	68 678	8 522	15 348	17 398	7 756	2 590	3 726	3 954	124 018	127 972	9,28%	
>55 ans	1 204,08	1 117	5	24	12	0	22 806	5 153	7 597	11 122	3 608	574	0	1 158	50 860	52 018	11,84%	
<b>Total</b>	<b>9 187,71</b>	<b>10 750</b>	<b>10</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>111</b>	<b>148 738</b>	<b>16 916</b>	<b>29 196</b>	<b>33 002</b>	<b>16 904</b>	<b>3 769</b>	<b>58 995</b>	<b>11 052</b>	<b>307 520</b>	<b>318 572</b>	<b>9,50%</b>	
Homme	1803,92	1 857	0	32	7	51	20 992	2 794	4 048	2 982	3 269	950	934	1 947	35 969	37 916	5,76%	
Femme	7383,79	8 893	10	111	31	60	127 746	14 122	25 148	30 020	13 635	2 819	58 061	9 105	271 551	280 656	10,41%	
<b>Total</b>	<b>9 187,71</b>	<b>10 750</b>	<b>10</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>111</b>	<b>148 738</b>	<b>16 916</b>	<b>29 196</b>	<b>33 002</b>	<b>16 904</b>	<b>3 769</b>	<b>58 995</b>	<b>11 052</b>	<b>307 520</b>	<b>318 572</b>	<b>9,50%</b>	

		2021																	
		Absentéisme durée <6 jours					Absentéisme durée >6 jours								Total nombre de jour d'absence <6 jours				
		Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					pour motifs non médicaux			Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					pour motifs non médicaux	Total nombre de jour d'absence <6 jours	Total nombre de jour d'absence >6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Personnel soignant	ETP T moyen	Maladie ordinaire	Maladie prof.	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité/paternité/adoption	Maladie ordinaire	CLD	CLM	Maladie prof.	Accident du travail	Accident de trajet	Maternité/paternité/adoption						
<b>Pers. soignant</b>																			
dont IDE	2 704,45	3 145	5	31	11	35	49 000	5 707	8 676	5 817	6 036	1 241	28 110	107 814	104 587	212 401	21,52%		
dont AS	1 818,88	2 728	5	25	9	25	42 040	5 778	9 563	13 645	5 354	1 051	13 329	93 552	90 760	184 312	27,76%		
<b>Par tranche d'âge</b>																			
< 25 ans	357,57	585	0	17	0	0	2 388	0	0	0	317	202	654	602	3 561	4 163	3,19%		
25-40 ans	2 562,55	3 459	0	21	15	57	40 654	2 243	5 068	3 635	3 910	160	43 027	3 552	98 697	102 249	10,93%		
41-55 ans	2 500,78	2 666	5	30	8	4	49 506	6 977	11 638	12 885	5 423	2 092	2 494	2 713	91 015	93 728	10,27%		
>55 ans	785,11	834	5	11	4	0	16 304	4 467	4 729	7 627	3 062	574	0	854	36 763	37 617	13,13%		
<b>Total</b>	<b>6 206,01</b>	<b>7 544</b>	<b>10</b>	<b>79</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>108 852</b>	<b>13 687</b>	<b>21 435</b>	<b>24 147</b>	<b>12 712</b>	<b>3 028</b>	<b>46 175</b>	<b>7 721</b>	<b>230 036</b>	<b>237 757</b>	<b>10,50%</b>		

Données inter-établissements 2021 - taux d'absentéisme (32 CHU)

Classement des CHU par Catégorie avec indication du RANG

PNM



Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total)

Total motif médical

	2019	Position	2020	Position	2021	Position	Moyenne 2020 et 2021	Position	Evolution 2020/ 2019	Evolution 2021/ 2020	Evolution 2021/ 2019	Cat. De CHU en 2021
AMIENS	25,99	22	31,31	26	27,64	15	29,47	20	+20,46%	-11,70%	+6,37%	Cat. 2
ANGERS	27,87	24	29,86	22	30,40	24	30,13	23	+7,14%	+1,81%	+9,08%	Cat. 2
AP-HM	30,49	31	37,63	32	30,32	22	33,97	31	+23,42%	-19,43%	-0,57%	Cat. 4
AP-HP	23,29	10	25,34	7	24,69	5	25,02	6	+8,80%	-2,57%	+6,01%	Cat. 5
BESANÇON	24,01	13	30,60	25	34,26	30	32,43	28	+14,79%	+11,99%	+42,73%	Cat. 1
BORDEAUX	21,97	6	24,31	5	26,84	13	25,58	7	+10,95%	+10,41%	+22,17%	Cat. 4
BREST	25,10	19	28,10	19	27,00	14	27,55	17	+3,98%	-3,91%	+7,57%	Cat. 2
CAEN	20,07	1	22,62	3	22,77	3	22,70	3	+12,71%	+0,66%	+12,59%	Cat. 1
CLERMONT-FERRAND	29,12	28	32,24	28	33,85	29	33,04	30	+10,68%	+5,02%	+16,24%	Cat. 2
DIJON	24,30	16	26,20	12	26,30	10	26,25	12	+7,82%	+0,38%	+8,23%	Cat. 2
GRENOBLE	25,97	21	29,87	23	29,39	19	29,63	21	+15,02%	-1,61%	+13,17%	Cat. 3
GUADELOUPE	31,31	32	33,18	30	38,41	32	35,79	32	+5,97%	+15,78%	+22,70%	Cat. 1
HCL	23,43	12	25,81	9	26,61	12	26,21	10	+10,16%	+3,12%	+13,59%	Cat. 4
LILLE	29,04	27	32,59	29	30,59	25	31,59	26	+12,22%	-6,13%	+5,35%	Cat. 4
LIMOGES	23,37	11	24,74	6	24,79	6	24,77	5	+5,85%	+0,22%	+6,08%	Cat. 2
MARTINIQUE	28,74	26	26,58	14	35,55	31	30,97	25	-7,49%	+32,96%	+23,00%	Cat. 2
MÉTZ	21,83	5	27,21	17	24,87	7	26,04	9	+24,63%	-8,60%	+13,91%	Cat. 1
MONTPELLIER	20,31	2	23,25	4	23,83	4	23,54	4	+14,50%	+2,48%	+17,34%	Cat. 3
NANCY	26,51	23	30,56	24	29,76	20	30,16	24	+15,32%	-2,62%	+12,26%	Cat. 3
<b>NANTES</b>	<b>22,56</b>	<b>8</b>	<b>26,38</b>	<b>13</b>	<b>26,09</b>	<b>9</b>	<b>26,23</b>	<b>11</b>	<b>+16,95%</b>	<b>-1,11%</b>	<b>+15,65%</b>	<b>Cat. 3</b>
NICE	24,27	14	25,68	8	27,84	17	26,76	13	+5,81%	+8,42%	+14,72%	Cat. 2
NIMES	22,16	7	25,90	10	25,32	8	25,61	8	+16,88%	-2,24%	+14,25%	Cat. 2
ORLEANS	22,58	9	26,13	11	27,84	16	26,98	15	+15,74%	+6,53%	+23,29%	Cat. 1
POITIERS	28,41	25	28,97	21	31,09	26	30,03	22	+1,98%	+7,30%	+9,42%	Cat. 2
REIMS	21,46	4	21,48	1	21,55	1	21,51	1	+0,08%	+0,32%	+0,40%	Cat. 2
RENNES	20,40	3	21,50	2	22,60	2	22,05	2	+5,39%	+5,12%	+10,78%	Cat. 3
REUNION	30,08	30	33,21	31	31,59	27	32,40	27	+10,39%	-4,87%	+5,01%	Cat. 2
ROUEN	29,49	29	32,09	27	32,93	28	32,51	29	+8,73%	+2,62%	+11,66%	Cat. 3
SAINT-ETIENNE	24,28	15	27,64	18	30,38	23	29,01	18	+13,84%	+9,90%	+25,12%	Cat. 2
STRASBOURG	25,00	18	28,20	20	30,06	21	29,13	19	+12,80%	+6,59%	+20,24%	Cat. 3
TOULOUSE	24,52	17	27,11	16	26,59	11	26,85	14	+10,57%	-1,92%	+8,45%	Cat. 4
TOURS	25,28	20	26,81	15	27,90	18	27,36	16	+6,05%	+4,07%	+10,36%	Cat. 2

		2022															
		Absentéisme durée <6 jours					Absentéisme durée >6 jours							Total nombre de jour d'absence <6 jours	Total nombre de jour d'absence >6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme
		Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux				pour motifs non médicaux Maternité/ paternité/ adoption	Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					pour motifs non médicaux Maternité/ paternité/ adoption					
Personnel non médical	ETP T moyen 2022	Maladie ordinaire	Maladie prof.	Accident du travail	Accident de trajet		Maladie ordinaire	CLD	CLM	Maladie prof.	Accident du travail		Accident de trajet	Maternité/ paternité/ adoption			
<b>Par catégorie</b>																	
Catégorie A	4 142,92	10 740	9	32	15	110	52 476	7 080	10 662	5 270	3 358	1 983	38 767	10 906	119 596	130 502	8,63%
Catégorie B	3 250,34	8 132	10	52	14	20	61 458	11 086	17 114	13 071	6 537	1 779	15 885	8 228	126 930	135 158	11,39%
Catégorie C	1 814,65	5 737	0	93	18	34	39 156	5 525	6 278	14 216	5 885	1 125	5 999	5 882	78 184	84 066	12,69%
<b>Total</b>	<b>9 207,91</b>	<b>24 609</b>	<b>19</b>	<b>177</b>	<b>47</b>	<b>164</b>	<b>153 090</b>	<b>23 691</b>	<b>34 054</b>	<b>32 557</b>	<b>15 780</b>	<b>4 887</b>	<b>60 651</b>	<b>25 016</b>	<b>324 710</b>	<b>349 726</b>	<b>10,41%</b>
<b>Par tranche d'âge</b>																	
< 25 ans	499,19	1 521	0	33	0	5	4 780	0	0	0	74	109	862	1 559	5 825	7 384	4,05%
25-40 ans	3 624,30	11 159	5	65	33	131	58 292	4 812	7 109	4 279	4 691	847	57 723	11 393	137 753	149 146	11,27%
41-55 ans	4 045,51	9 915	14	59	14	28	71 302	12 467	19 757	14 240	7 741	3 237	2 066	10 030	130 810	140 840	9,54%
>55 ans	1 038,90	2 014	0	15	0	0	18 716	6 412	7 188	14 038	3 274	694	0	2 029	50 322	52 351	13,81%
<b>Total</b>	<b>9 207,91</b>	<b>24 609</b>	<b>19</b>	<b>172</b>	<b>47</b>	<b>164</b>	<b>153 090</b>	<b>23 691</b>	<b>34 054</b>	<b>32 557</b>	<b>15 780</b>	<b>4 887</b>	<b>60 651</b>	<b>25 011</b>	<b>324 710</b>	<b>349 721</b>	<b>10,41%</b>
Homme	1815,60	4 033	0	44	2	130	20 892	3 701	4 601	3 002	2 935	1 697	1 756	4 209	38 584	42 793	6,46%
Femme	7392,30	20 576	19	128	45	34	132 198	19 990	29 453	29 555	12 845	3 190	58 895	20 802	286 126	306 928	11,38%
<b>Total</b>	<b>9 207,91</b>	<b>24 609</b>	<b>19</b>	<b>172</b>	<b>47</b>	<b>164</b>	<b>153 090</b>	<b>23 691</b>	<b>34 054</b>	<b>32 557</b>	<b>15 780</b>	<b>4 887</b>	<b>60 651</b>	<b>25 011</b>	<b>324 710</b>	<b>349 721</b>	<b>10,41%</b>

		2022															
		Absentéisme durée <6 jours					Absentéisme durée >6 jours							Total nombre de jour d'absence <6 jours			
		Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux				pour motifs non médicaux Maternité/ paternité/ adoption	Nombre de jours d'absence pour motifs médicaux					pour motifs non médicaux Maternité/ paternité/ adoption	Total nombre de jour d'absence <6 jours	Total nombre de jour d'absence >6 jours	Total nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme	
Personnel soignant	ETP T moyen	Maladie ordinaire	Maladie prof.	Accident du travail	Accident de trajet		Maladie ordinaire	CLD	CLM	Maladie prof.	Accident du travail						Accident de trajet
<b>Dont le personnel soignant</b>																	
Pers. soignant																	
dont IDE	2 668,86	8 125	8	30	11	50	42 872	7 240	10 026	6 074	3 243	1 285	17 391	8 224	88 131	96 355	9,89%
dont AS	1 811,53	5 475	10	38	3	21	46 559	5 807	11 352	12 617	6 443	1 419	9 362	5 547	93 559	99 106	14,99%
<b>Par tranche d'âge</b>																	
< 25 ans	358,37	1 491	0	28	0	5	5 101	0	0	0	76	160	969	1 524	6 306	7 830	5,99%
25-40 ans	2 511,93	9 464	5	52	16	101	49 230	3 614	6 663	5 330	4 104	603	37 796	9 638	107 340	116 978	12,76%
41-55 ans	2 632,67	7 747	13	56	13	20	57 839	8 707	15 284	13 055	5 490	2 457	1 462	7 849	104 294	112 143	11,67%
>55 ans	670,59	1 622	0	6	0	0	14 775	5 458	5 167	7 187	3 761	652	0	1 628	37 000	38 628	15,78%
<b>Total</b>	<b>6 173,56</b>	<b>20 324</b>	<b>18</b>	<b>142</b>	<b>29</b>	<b>126</b>	<b>126 945</b>	<b>17 779</b>	<b>27 114</b>	<b>25 572</b>	<b>13 431</b>	<b>3 872</b>	<b>40 227</b>	<b>20 639</b>	<b>254 940</b>	<b>275 579</b>	<b>12,23%</b>

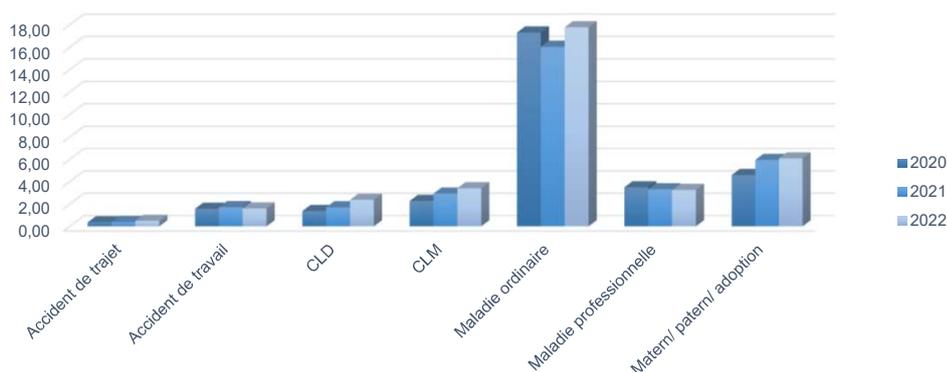
### Nombre moyen de jours d'absence par agent

Mode de calcul :

Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical non ramenés au 5/ 7ème

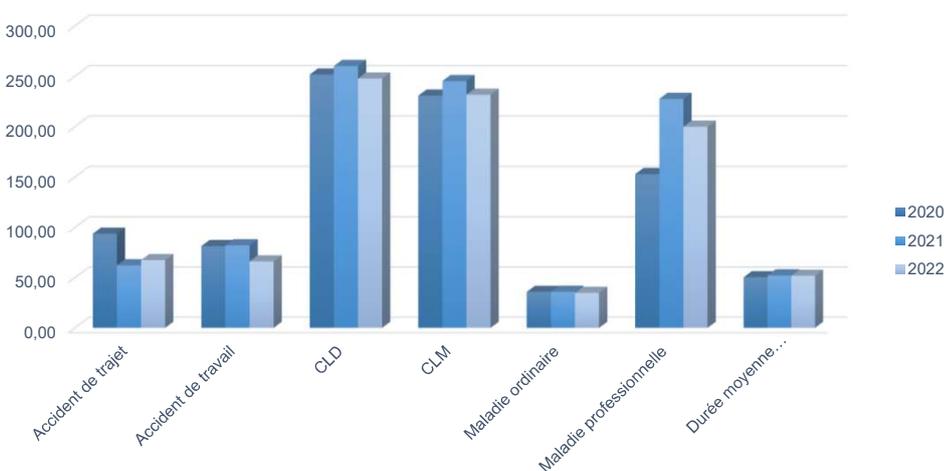
Effectif physique total au 31/12/N

Personnel non médical	Nombre total de jours			Nbre moyen de jours d'absence/agent		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Accident de trajet	3 568	3 807	4 934	0,36	0,38	0,49
Accident de travail	15 663	17 047	15 368	1,58	1,71	1,60
CLD	13 599	16 916	23 691	1,37	1,70	2,37
CLM	22 625	29 196	34 054	2,28	2,94	3,41
Maladie ordinaire	172 127	159 488	177 699	17,31	16,04	17,78
Maladie professionnelle	34 747	33 012	32 576	3,49	3,32	3,26
<b>Total motifs médicaux</b>	<b>262 329</b>	<b>259 466</b>	<b>288 322</b>	<b>26,38</b>	<b>26,09</b>	<b>28,91</b>
Matern/ patern/ adoption	45 634	59 106	60 815	4,59	5,94	6,08
<b>Total</b>	<b>307 963</b>	<b>318 572</b>	<b>349 137</b>	<b>30,97</b>	<b>32,03</b>	<b>34,99</b>



### Durée moyenne d'absences pour maladie et absences pour maternité/ paternité/ adoption par motif

Personnel non médical	2020	2021	2022
Accident de trajet	93,89	62,41	67,59
Accident de travail	81,58	82,35	66,24
CLD	251,83	260,25	247,84
CLM	230,87	245,35	231,75
Maladie ordinaire	35,88	36,03	34,92
Maladie professionnelle	153,07	227,67	200,01
<b>Durée moyenne tous motifs médicaux</b>	<b>50,54</b>	<b>52,34</b>	<b>52,01</b>
<b>Motif non médical :</b>			
Matern/ patern/ adoption	89,13	89,85	88,76
<b>Durée moyenne tous motifs confondus</b>	<b>57,67</b>	<b>58,88</b>	<b>58,99</b>



Le nombre de jour d'absence pour motif médical est en hausse de 29445 jours et le nombre de jour moyen d'absence pour motif médical passe de 26,09 à 28,91 soit une hausse de la moyenne de 2,82 jours par agent.

### Dont le personnel soignant

Personnel soignant	Nombre total de jours	Nbre moyen de jours d'absence/agent	Nombre total de jours	Nbre moyen de jours d'absence/agent	Nombre total de jours	Nbre moyen de jours d'absence/agent
	2020	2020	2021	2021	2022	2022
Accident de trajet	3 156	0,32	3 055	0,31	3 814	0,38
Accident de travail	12 643	1,27	12 791	1,29	12 109	1,21
CLD	11 496	1,16	13 687	1,38	17 287	1,73
CLM	17 477	1,76	21 435	2,16	25 023	2,50
Maladie ordinaire	133 678	13,44	116 396	11,70	132 392	13,25
Maladie professionnelle	25 266	2,54	13 697	1,38	21 528	2,15
<b>Total</b>	<b>203 716</b>	<b>20,49</b>	<b>181 061</b>	<b>18,20</b>	<b>212 153</b>	<b>21,23</b>
Matern/patern/adoption	34 824	3,50	46 236	4,65	36 323	3,63
<b>Total</b>	<b>238 540</b>	<b>23,99</b>	<b>227 297</b>	<b>22,85</b>	<b>248 476</b>	<b>24,86</b>

Le taux d'absentéisme global pour motif médical et non médical est de 10,41% en 2022 (motif médical : / motif non médical : ). En 2021, il était de 9,50%,

- 0,74% pour l'absentéisme inférieur à 6 jours;
- 9,66 % pour l'absentéisme supérieur à 6 jours.

Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les personnels de catégorie C (12,69%), puis les catégories B (11,39%) et les catégories A (8,63%).

La tranche d'âge présentant le taux d'absentéisme le plus élevé est celle des >55 ans (13,81%).

Les jours d'absences pour motif médicaux (représentant 79,35% du nombre total des jours d'absence) se décomposent en:

- 50,81% de maladie ordinaire;
- 9,31% de maladie professionnelle;
- 9,74% de CLM;
- 4,56% Accident du travail;
- 6,77% CLD;
- 1,41% Accident de trajet.

### Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical du Personnel Médical Par statut

PM

Statuts médicaux	Nombre de jours d'arrêt						TOTAL	Taux absentéisme 2022	Taux absentéisme 2021
	Maladie	Congé longue maladie	Congé longue durée	Mater.	Pater.	Accident travail			
<b>Pers. hospitalo.univ.</b>	469	0	364	678	184	423	<b>2 118</b>	60,00%	0,44%
<b>Personnels hospitaliers</b>									
PH temps plein / temps partiel	2 745	333	1075	2 087	120	63	<b>6 423</b>	1,83%	1,69%
Praticiens contractuels	661	150	332	1 458	259	41	<b>2 901</b>	0,82%	0,96%
Assistants	757	0	0	1 077	79	0	<b>1 913</b>	0,54%	0,56%
Praticiens attachés	686	0	0	1 073	0	2	<b>1 761</b>	0,50%	0,48%
<b>Total général</b>	<b>5 318</b>	<b>483</b>	<b>1 771</b>	<b>6 373</b>	<b>642</b>	<b>529</b>	<b>15 116</b>	<b>4,30%</b>	<b>4,21%</b>

### Par genre

	Nombre de jours d'arrêt						TOTAL	Taux absentéisme 2022	Taux absentéisme 2021
	Maladie	Congé longue maladie	Congé longue durée	Mater.	Pater.	Accident travail			
Homme	1 271	14	177	0	642	104	<b>2 208</b>	1,41%	1,34%
Femme	4 047	469	1594	6 373	0	425	<b>12 908</b>	6,63%	6,55%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5 318</b>	<b>483</b>	<b>1 771</b>	<b>6 373</b>	<b>642</b>	<b>529</b>	<b>15 116</b>		

### Nombre moyen de jours d'absence par praticien rapporté à l'effectif total

Le nombre moyen de jours d'absence pour motif médical et non médical par praticien correspond à 15,68 jours en moyenne par rapport à l'ETP total.

## Chapitre 2 -Dialogue social

### 2.1 - Organismes consultatifs

En 2022, au CHU de Nantes, le dialogue social est animé au travers de 2 instances prépondérantes:

- Le Comité Technique d'Établissement (CTE), une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Y sont notamment examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations (15 en 2022).
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), une instance de concertation chargée de donner son avis en matière de conditions de travail, de veiller à la sécurité au travail et à l'hygiène physique et mentale des salariés (39 en 2022).

Des séances ordinaires et complémentaires sont programmées annuellement pour chacune de ces deux instances qui se réunissent au moins une dizaine de fois chacune dans l'année.

À cela viennent s'ajouter les séances extraordinaires et exceptionnelles, les premières sont sollicitées par les organisations syndicales et les secondes sont organisées sur demande de la Direction. Leur nombre varie en fonction de l'actualité au sein de l'établissement.

En parallèle de ces instances des réunions bilatérales appelées « dialogues sociaux» et « dialogue technique opérationnel » (DTO) sont organisées trimestriellement.

Les rencontres de « dialogue social » permettent aux organisations syndicales d'échanger avec la Direction du Pôle Ressources Humaines à propos de situations individuelles ou de problématiques rencontrées au sein des services.

S'agissant des rencontres en DTO, elles sont l'occasion pour les organisations syndicales de faire remonter des problématiques techniques et d'aménagement des locaux et espaces de travail auprès de la Direction du Pôle Investissement Logistique et Nouvel Hôpital.

### Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CTE

BDS FPH 158-O

Nombre de Représentants				
Organisation syndicale	Fonction		Genre	
			Homme	Femme
CGT	Titulaires	5	4	1
	Suppléants	5	1	4
CFDT	Titulaires	4	2	2
	Suppléants	4	1	3
FO	Titulaires	4	2	2
	Suppléants	4	1	3
CFE-CGC	Titulaires	1		1
	Suppléants	1		1
SUD	Titulaires	1		1
	Suppléants	1	1	

### Nombre de réunions des instances au cours de l'année

BDS FPH 159-F

CTE	Ordinaire	Complémentaire	Exceptionnel	Extraordinaire
15	6	6	2	1

### Nombre de journées d'autorisation spéciale d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n°86-660 du 19 mars 1986

BDS FPH 160-F

	A.15
ACTEURS SANTÉ CFE	18,88
CFDT	34,93333333
CFTC	44,4466667
CGT	199,7333333
FO	72,40133333
SUD	63,5
Divers	21,588
<b>Total</b>	<b>455,482667</b>

### Nombre de journées d'autorisation spéciale d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n°86-660 du 19 mars 1986

BDS FPH 161-F

	Jours
<b>A. 15</b>	<b>70</b>

## 2.2 - Congrès et organismes directeurs des syndicats

Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret n°86-660 du 19 mars 1986

BDS FPH 162-F

	A.13
ACTEURS SANTÉ	58
CFE CGC	
CFDT	159
CFTC	22
CGT	295
FO	172
SUD	28
<b>Total</b>	<b>734</b>

## 2.3 - Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales

### Droits et moyens syndicaux

#### Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical

BDS FPH 164-F

	2020	2021	2022	2022 en ETP
ACTEURS SANTÉ CFE CGC	4	8	9	2,10
CFDT	13	20	14	8,16
CFTC	2	2	2	0,70
CGT	27	23	24	9,68
FO	25	31	27	6,14
SUD	4	4	5	1,40
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>88</b>	<b>81</b>	<b>28,17</b>

#### ETP bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail

BDS FPH 164-F

	2020	2021	2022
ACTEURS SANTÉ CFE CGC	2,00	2,00	2,00
CFDT	7,50	7,84	7,78
CFTC	0,70	0,70	0,70
CGT	9,90	9,70	9,60
FO	7,00	6,38	5,95
SUD	1,50	1,50	1,13
<b>Total</b>	<b>28,60</b>	<b>28,12</b>	<b>27,16</b>

#### Nombre d'agents bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail

Aucun agent n'a bénéficié de mise à disposition syndicale au niveau national.

**Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de service**

	2020	2021	2022
ACTEURS SANTÉ	0	0	0
CFE CGC			
CFDT	0	0	1
CFTC	1	3	0
CGT	30	31	16
FO	0	19	12
SUD	3	5	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>29</b>

**Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical**

BDS FPH 163-F

	2020	2021	2022
ACTEURS SANTÉ	2 721	2 721	2 721
CFE CGC			
CFDT	10 064	10 064	10 064
CFTC	593	593	593
CGT	11 501	11 501	11 501
FO	9 497	9 497	9 497
SUD	2 689	2 689	2 689
<b>Total</b>	<b>37 065</b>	<b>37 065</b>	<b>37 065</b>

**Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année 2022 par un ou des agents de l'établissement**

	2020	2021	2022
ACTEURS SANTÉ	0	0	0
CFE CGC			
CFDT	0	0	0
CFTC	0	0	0
CGT	600	502	157,50
FO	0	0	0
SUD	0	0	0
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>502</b>	<b>158</b>

**Nombre de ces heures pour lesquelles l'établissement a bénéficié d'une compensation financière l'année n+1**

	2020	2021	2022
ACTEURS SANTÉ	0	0	0
CFE CGC			
CFDT	0	0	0
CFTC	0	0	0
CGT	600	600	502
FO	0	0	0
SUD	0	0	0
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>502</b>

**Montant de la compensation financière reçue, rapporté au coût total des heures effectuées par des agents de l'établissement au titre de la mutualisation**

Compensation obtenue en 2022 pour les heures utilisées en 2022	% compensation rapportée au coût CHU
13 575,39	75,1%

## 2.4 - Autres moyens accordés aux organisations syndicales

### Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

BDS FPH 165-F

823m<sup>2</sup> de locaux sont mis à disposition des organisations syndicales pour le CHU de Nantes, tous sites confondus.

La valeur locative des surfaces n'est pas connue mais à titre indicatif, le prix de l'immobilier au mètre carré dans le centre de Nantes pour 2022 était supérieur à 4500€.

## 2.5 - Grève

### Nombre d'heures de grève au cours de l'année

PNM

BDS FPH 170-F

2019	2020	2021	2022
15 453	11 277	3 616	3 518

Au cours de l'année 2022, le nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspond à 466 jours\*.

*\*Mode de calcul : heures de grève de chaque agent/horaire usuel de chaque agent*

### Nombre de demi-journées de grève au cours de l'année pour le personnel médical

PM

Au cours de l'année 2022, 3 jours de grève et 27 heures de grève ont été prélevés sur les salaires.

## Chapitre 3 - La discipline

Indicateur BDS FPH 171-O

### 3.1 - Nombre de sanctions prononcées

Sanctions disciplinaires prononcées en 2022							
	Avertissement	Blâme	Exclusion temporaire 1 à 3 jours	Exclusion temporaire 4 à 15 jours	Exclusion temporaire 16 jours à 1 an	Révocation	Licenciement (contractuel)
Nombre	2	14	2	0	0	1	1

### 3.2 Sanctions prononcées par nature de faute

Sanctions disciplinaires prononcées en 2022						
Nature	Violence envers les patients/ collègues	Comportement inapproprié	Consultation irrégulière de dossier médical	Absences injustifiées	Vol	Incompatible avec la qualité de fonctionnaire
Nombre	2	6	7	3	1	1

### 3.3 Sanctions prononcées par statut et catégorie hiérarchique de l'agent

	Titulaire	Contractuel
A	3	1
B	4	2
C	10	0

### 3.3 Sanctions prononcées par âge et sexe

	Homme	Femme
<25 ans	1	0
24-40 ans	2	4
41-55 ans	7	4
>55 ans	1	1

### 3.3 Type de sanction, nature de faute et sexe

Nature	Violence envers les patients/ collègues	Comportement inapproprié	Consultation irrégulière de dossier médical	Absences injustifiées	Vol	Incompatible avec la qualité de fonctionnaire
Avertissement	1H			1H		
Blâme	1H	5H	7F	1F		
Exclusion temporaire 1 à 3 jours		1H		1H		
Révocation/licenciement					1F	1H

Statut	Titulaire			Contractuel		
	A	B	C	A	B	C
cat. Hiérarchique						
<25 ans			1H			
24-40 ans	1H		1H 2F	1F	1F	
41-55 ans	2F	2H 2F	5H			
>55 ans			1H		1F	

## **PARTIE 3**

### **PRÉVENTION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

## Chapitre 1 -Santé et sécurité au travail

### 1.1 - Présentation de l'établissement

#### 1.1.1 - Présentation du CHSCT

Conformément aux dispositions de l'article L4611-1 du Code du Travail, le CHU de Nantes dispose d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui représente l'ensemble du personnel hospitalier de ses différents sites.

Au 31 décembre 2021, le CHSCT comprenait :

- Le Président, Monsieur El Saïr, Directeur Général, et son représentant, Madame Laurence JAY-PASSOT, Directrice Générale Adjointe, siégeant en tant que président.
- Les représentants des personnels non médecins, non pharmaciens et non odontologistes (au nombre de neuf).
- Les représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes (au nombre de deux).
- Des membres consultants.

L'article L4612-1 du Code du Travail précise que le CHSCT a pour mission :

« 1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.  
2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.  
2°bis De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.  
3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

Si ce cadre législatif vaut pour les établissements de santé, deux circulaires du 8 décembre 1989 (DH/8D n°311) et du 7 septembre 2009 (N°DHOS/RH3/2009/280), relatives aux CHSCT des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont venues affiner les modalités de fonctionnement et le domaine de compétences du CHSCT pour la fonction publique hospitalière.

Le règlement intérieur de l'instance a été adopté par les membres du CHSCT lors de la séance du 1er février 2019: il fixe les règles de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au CHU de Nantes.

La mission du CHSCT se décline en quatre axes principaux :

• **Le contrôle :**

Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène, de sécurité et de condition de travail.

• **L'analyse des risques :**

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, et particulièrement les femmes enceintes, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

• **Les inspections et enquêtes :**

Le comité d'hygiène peut procéder, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents de travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou en cas de danger grave et imminent.

• **La promotion de la prévention :**

Il contribue, enfin, à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et, suscite toute initiative qu'il juge utile dans cette perspective. Il peut proposer à cet effet des actions de prévention.

Dans l'optique d'une gestion des risques, différents groupes de travail ont été structurés :

- Groupe risques chimiques
- Groupe risques biologiques
- Groupe risques TMS
- Groupe radiation ionisante
- Groupe risques circulation
- Groupe amiante
- Commission Qualité de Vie au Travail (QVT) et prévention des risques psychosociaux.

### Nombre de réunions du CHSCT

2020	2021	2022
47 séances dont 31 extraordinaires	43 séances dont 31 extraordinaires	39 séances dont 21 extraordinaires

### Nombre de cas de recours à un expert

Aucune expertise n'a été diligentée dans le cadre du CHSCT en 2022.

### Nombre de journées accordées pour la formation des représentants du personnel au CHSCT

2020	2021	2022
24	0	0

### Nombre de consultations du CHSCT avant une décision d'aménagement important

Pour l'année 2022, les points spécifiques portaient notamment sur :

- Fermeture des unités de psychiatrie extra-hospitalières
- Conditions de travail des professionnels du service d'oncologie thoracique
- Activité du service mortuaire
- Événement indésirable grave aux Urgences
- Événement indésirable grave au service de soin des brûlés
- Conditions de travail des professionnels du MPU
- Conditions de travail des professionnels du PHU9
- Utilisation de produits chimiques au sein du laboratoire d'immuno-dermato
- Agressions aux urgences
- Agressions des professionnels du MPR
- Fermeture de lits sur l'Hôpital Bellier
- Encadrement et coordination des assistantes sociales
- Fermeture de lits au sein de l'USIC
- Conditions de travail du bloc opératoire HME
- Conditions de travail en période de canicule
- Conditions de travail des professionnels de recherche
- Conditions de travail au sein de l'unité DALI
- Conditions de travail au sein de la PASS
- Organisation de travail du service d'orthopédie RDCH
- Conditions de travail au sein du laboratoire d'anatomie cytopathologique
- Conditions de travail au sein du PHU8
- Agressions aux urgences

## 1.1.2 - Nombre d'agents couverts par le CHSCT

### Personnel non médical: effectif physique au 31/12/2022

PNM

	Homme			Femme			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Personnel Administratif	72	80	83	906	914	928	978	994	1011
Personnel Soignant et Educatif	807	828	838	6047	6000	5998	6854	6828	6836
Personnel Technique	864	859	864	700	721	746	1564	1580	1610
Personnel Médico-technique	135	128	122	413	414	416	548	542	538
<b>Total</b>	<b>1878</b>	<b>1895</b>	<b>1907</b>	<b>8066</b>	<b>8049</b>	<b>8088</b>	<b>9944</b>	<b>9944</b>	<b>9995</b>

Source : Pôle Ressources Humaines

### Personnel médical: effectif physique au 31/12/2022 (hors étudiants et internes)

PM

	Homme			Femme			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
PUPH	85	86	89	28	30	30	113	116	119
MCUPH	29	30	30	24	23	23	53	53	53
PHU	4	8	5	2	1	1	6	9	6
CCA-AHU	52	50	56	55	59	54	107	109	110
PH temps plein / temps partiel	196	201	217	283	306	323	479	507	542
Praticiens contractuels	80	72	81	95	87	107	175	159	188
Assistants	72	59	42	95	92	72	167	151	114
Praticiens attachés et associés	97	80	63	134	126	81	231	206	144
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>586</b>	<b>583</b>	<b>716</b>	<b>724</b>	<b>691</b>	<b>1331</b>	<b>1310</b>	<b>1276</b>

Source : Direction des Affaires Médicales

N.B : Pour le personnel médical, les données correspondent à l'effectif physique sur l'année et ne prennent pas en compte les étudiants et les internes.

### 1.1.3 - Intérim & Sous-traitance

#### Le recours à l'intérim des personnels non médicaux

PNM

	2020	2021	2022
Dépenses (compte 6211)	457 315,67 €	210 073,93 €	419 907,41 €
Dont dépenses de missions d'intérim	321 675,79 €	75 188,21 €	172 980,91 €
Nombre de journées rapportées en ETP	8,60	2,01	3,95

Pour l'année 2022, les dépenses d'intérim ont concerné :

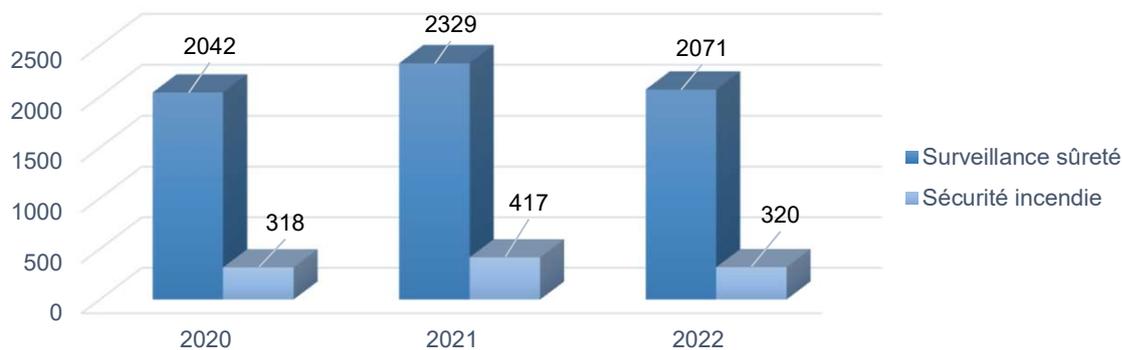
- 38 missions pour transferts de patients de psychiatrie (IDE)
- 203 missions intérim et placement pour des IDE
- 136 missions intérim et placement pour les AS
- 6 missions intérim et placement pour les kinés
- 0 mission intérim pour les services techniques
- 0 vacation W/E en placements

Le compte 6211 intègre toutes les dépenses correspondant à l'intérim et aux placements.

Source : Pôle Ressources Humaines - Bureau du recrutement

#### Le recours aux entreprises extérieures

Exprimé en vacations de 10/12 heures, de jour ou/ et de nuit.



Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

Le niveau des prestations sûreté reste élevé en 2021 du fait du maintien des prestations filtrage pass sanitaire au 1<sup>er</sup> semestre sur les sites HD/ HME/Laennec et Saint-Jacques.

#### Prestation extérieure exprimée en ETP

##### Entretiens locaux



Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

## 1.1.4 - Moyens spécialisés en prévention des risques et amélioration des conditions de travail

### Composition du service sécurité-sûreté au 31 décembre 2022

Secteur	Nombre d'agents spécialisés pour la sécurité
Gestion centralisée du service sécurité-sûreté	3
Sécurité Hôpital Guillaume et René Laënnec	23
Sécurité Hôtel Dieu	33
Sécurité Hôpital Mère & Enfant	21
Sécurité Sûreté Hôpital Saint-Jacques	28
Hôpitaux périphériques et structures externalisées	1
Sûreté HD-HME	21
Sûreté HGRL	2

Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

### Sommes consacrées à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail en 2022

PROTECTIONS INDIVIDUELLES	Somme	Somme	Quantité
	2021	2022	2022
Chaussures de sécurité ou protection pieds	37 918 €	61 587 €	788
Masques (hors usage unique)	2 972 €	1 130 €	30
Autres protections (casques, vestes, parkas, pantalons, combinaisons, écrans faciaux, filtres...)	12 703 €	21 930 €	1 830
Gants de protection (hors usage unique)	13 513 €	10 960 €	1 947
Bouchons d'oreilles	13 155 €	10 123 €	32 295
Protections anti-bruit, hormis bouchons	239 €	929 €	47
<b>Montant total en €</b>	<b>80 500,00 €</b>	<b>106 659 €</b>	<b>36 937</b>

Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

EMBALLAGES POUR DÉCHETS SOUILLÉS	Somme	Somme	Quantité
	2021	2022	2022
Collecteurs d'aiguilles	101 898,00 €	131 315,00 €	70 222
Cartons double avec sachet plastique	46 976,00 €	53 313,00 €	41 110
Futs	105 538,00 €	125 802,00 €	21 150
Sacs pour déchets contaminés	20 350,00 €	37 673,00 €	328 690
<b>Montant total en €</b>	<b>274 762,00 €</b>	<b>348 103,00 €</b>	<b>461 172</b>

Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

MATÉRIEL DE RADIOPROTECTION	Somme	Somme	Quantité
	2021	2022	2022
Vestes	7 846,65 €	15 024,68 €	57
Chasubles/Tabliers	4 094,87 €	4 525,51 €	14
Jupes	7 769,18 €	11 237,24 €	46
Protège-thyroïdes	3 052,05 €	4 004,04 €	74
Divers (supports, ceinture maintien...)	3 408,56 €	- €	-
Lunettes (sur lunettes, casques...)	5 976,20 €	6 572,77 €	22
Paravent	- €	- €	-
<b>Montant total en €</b>	<b>32 147,51 €</b>	<b>41 364,24 €</b>	<b>213</b>

Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

CONTRÔLES TECHNIQUES	Somme	Somme
	2021	2022
Installations électriques + protection foudre	74 346,00 €	72 606,37 €
Qualité de l'eau distribuée	49 795,00 €	52 688,28 €
Amiante : diagnostics avant travaux et Dossier Technique Amiante	50 242,00 €	52 351,20 €
Installation de protection incendie (système de sécurité incendie) et potentiel calorifique	77 604,00 €	46 358,05 €
Installation de protection incendie (matériels et installations d'extinction)	9 636,00 €	8 551,28 €
Radioprotection : équipements à rayons ionisants	15 388,00 €	13 670,40 €
Radioprotection : analyse Radon	11 190,00 €	13 359,00 €
Installations de distribution de gaz médicaux	22 500,00 €	23 029,20 €
Qualité de l'air - ventilation (locaux à empoussièrement contrôlé)	70 962,00 €	63 786,00 €
Ascenseurs et monte-charges	4 458,00 €	13 802,40 €
Chariots élévateurs, gerbeurs, palans, plates-formes élévatrices, hayons, compacteurs, etc....	1 413,00 €	1 770,00 €
Equipements de protection individuelle et collective	1 672,00 €	3 847,20 €
Installations de distribution de gaz combustible et chaufferie	6 491,00 €	5 370,00 €
Qualification de performance des laveurs désinfecteurs	8 460,00 €	8 412,00 €
Qualification de performance des autoclaves	21 508,00 €	11 594,40 €
Atmosphère des lieux de travail et systèmes de captage	18 280,00 €	23 038,17 €
Appareils sous pression de vapeur et de gaz	1 320,00 €	126 755,31 €
Instruments de pesage à fonctionnement non automatique	53 601,00 €	29 748,90 €
ICPE : Eaux résiduaires (Eaux usées et pluviales)	47 504,00 €	49 072,32 €
Aires de jeux et équipements sportifs	1 115,00 €	778,80 €
Installations techniques Ets Recevant du Public (ERP)	2 676,00 €	830,48 €
Diagnostic Technique Immobilier (DPE, gaz, ENRT, etc.)	12 343,00 €	- €
<b>Montant total en €</b>	<b>562 504,00 €</b>	<b>621 419,76 €</b>

Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

Un montant de contrôle très nettement supérieur à 2021 pour les appareils à pression en raison de la mise en conformité de la Directive sur les Equipements Sous Pression sur l'ensemble des groupes de froid du CHU de Nantes.

Un montant de contrôle supérieur à 2021 pour les ascenseurs en raison du contrôle quinquennal des ascenseurs de Saint-Jacques et des périphériques.

## Amélioration des conditions de travail

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	Somme	Somme	Quantité
	2021	2022	2022
Mobilier de soin modulaire	309 711,00 €	201 107,00 €	0
Lit électrique de soins	4 284,00 €	- €	0
Lit position basse	42 250,00 €	- €	0
Lit électrique de soins (dont position basse) et barrières	- €	344 665,00 €	55
Lit de réanimation avec pesée	19 167,00 €	16 256,00 €	1
Lit pour patient obèse	37 328,00 €	25 028,00 €	1
Fauteuil lit ambulatoire	- €	3 000,00 €	1
Fauteuil/Plate-forme de pesée	7 700,00 €	11 157,00 €	9
Pèse-personne / Pèse bébé	42 420,00 €	34 130,00 €	72
Matelas dont thérapeutique	71 374,00 €	146 620,00 €	460
Lave-vaisselle	126 560,00 €	29 880,00 €	6
Lave-bassin	21 574,00 €	14 666,00 €	2
Chariot d'urgence	10 153,00 €	6 070,00 €	2
Brancard de transport et pour ambulance	49 619,00 €	72 900,00 €	11
Chariot douche	52 225,00 €	38 076,00 €	7
Chaise/Fauteuil douche dont bariatrique	8 523,00 €	15 406,00 €	15
Unité mobile de protection/chariot d'isolement	10 328,00 €	- €	0
Table de lit (adaptable)	14 374,00 €	26 626,00 €	79
Guéridons	28 228,00 €	10 734,00 €	18
Paravents	29 841,00 €	12 435,00 €	9
Lève-malades	7 282,00 €	- €	0
Tables de verticalisation / Verticalisateurs	10 328,00 €	- €	0
Lève-malades / Verticalisateurs	- €	25 163,00 €	10
Lève-malades plafonnier	5 160,00 €	- €	0
Lève-malades plafonnier et harnais	- €	327 281,00 €	254
Engin de manutention / Mini gerbeurs / Transpalette	2 364,00 €	5 528,00 €	3
Collecteurs et bacs à déchets	54 692,00 €	15 838,00 €	10
Radiateur/Climatiseur	25 160,00 €	- €	0
Radiateur/Climatiseur/Ventilateur	- €	38 152,00 €	274
Store	- €	45 667,00 €	157
Repose-pied / Repose talon	12 533,00 €	12 413,00 €	175
Fauteuil de bureau/Siège de bureau	136 338,00 €	169 057,00 €	289
Escabeaux/Marchepieds	- €	1 141,00 €	13
Tiroirs coulissants pour racks palettes	8 964,00 €	- €	0
Tabourets à hauteur variable	19 296,00 €	14 110,00 €	120
Vestiaires	25 375,00 €	12 490,00 €	61
Draps de glisse	1 541,00 €	1 659,00 €	20
Auto-laveuse/Mini-laveuse/Aspirateur/Balayeuse	30 690,00 €	40 448,00 €	5
Planches de transfert	5 783,00 €	2 813,00 €	10
Postes de travail adaptés	21 481,00 €	23 406,00 €	40
Transport navette personnel	219 390,00 €	220 904,00 €	0
Séchoirs blanchisserie	359 880,00 €	281 833,00 €	4
Laveuse Pullman blanchisserie	48 888,00 €	- €	0
Table ergonomique/variable en hauteur	- €	2 633,00 €	1
Trolleys de transport sacs	- €	74 520,00 €	400
Chariots de livraison	- €	13 304,00 €	38
<b>Montant total en €</b>	<b>1 578 181 €</b>	<b>2 337 116,00 €</b>	

Source : Pôle Investissements, Logistique et Nouvel Hôpital

## 1.2 - Accidents de travail et de trajet

### Accidents de travail

Mode de calcul :

$\frac{\text{nombre d'accidents de travail avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$

nombre d'heures travaillées

#### Nombre de déclarations d'accident de travail au cours de l'année

	2020	2021	2022
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet)	598	632	603
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	220	234	234
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N	15,39	16,32	16,31
Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail (hors accidents de trajet)	7 542	8 833	7 705
Indications des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes			
Cause 1	Agents biologiques (exposition au sang ou liquide biologique)	Agents biologiques (exposition au sang ou liquide biologique)	Agents biologiques (exposition au sang ou liquide biologique)
Cause 2	Manutention manuelle de personnes	Manutention manuelle de personnes	Manutention manuelle de personnes
Cause 3	Déplacement de plain-pied	Déplacement de plain-pied	Agressions
Indications des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes			
Cause 1	Manutentions manuelle de personnes	Manutentions manuelle de personnes	Manutentions manuelle de personnes
Cause 2	Déplacements de plain-pied	Déplacements de plain-pied	Déplacements de plain-pied
Cause 3	Déplacements de plain-pied	Agressions	Agressions
Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail			
Métier 1	Infirmier(ère) en soins généraux	Infirmier(ère) en soins généraux	Infirmier(ère) en soins généraux
Métier 2	Aide-soignant(e)	Aide-soignant	Aide-soignant
Métier 3	Agent de bio-nettoyage	Agent de bio-nettoyage	Agent de bio-nettoyage
Métier 4	Infirmier(ère) de bloc opératoire	Infirmier(ère) de bloc opératoire	Infirmier(ère) de bloc opératoire
Métier 5	Agent de restauration et d'hôtellerie	Agent de logistique	Agent de logistique
Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent			
Tranche horaire 1	10h-12h	10h-12h	10h-12h
Tranche horaire 2	14h-16h	8h-10h	14-16h
Tranche horaire 3	12h-14h	14h-16h	16h-18h
Tranche horaire 3 ex aequo	08h-10h		12h-14h
Indication du moment de l'accident			
Début/Milieu/Fin de service	Donnée non disponible	Milieu de service	Milieu de service

Le taux de fréquence est calculé sur la base de 1561 heures travaillées (base annuelle réglementaire - roulement variable de 10 à 19 DJF travaillés).

### Accidents de travail reconnus au cours de l'année

	2020	2021	2022
Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet)*	460	396	436

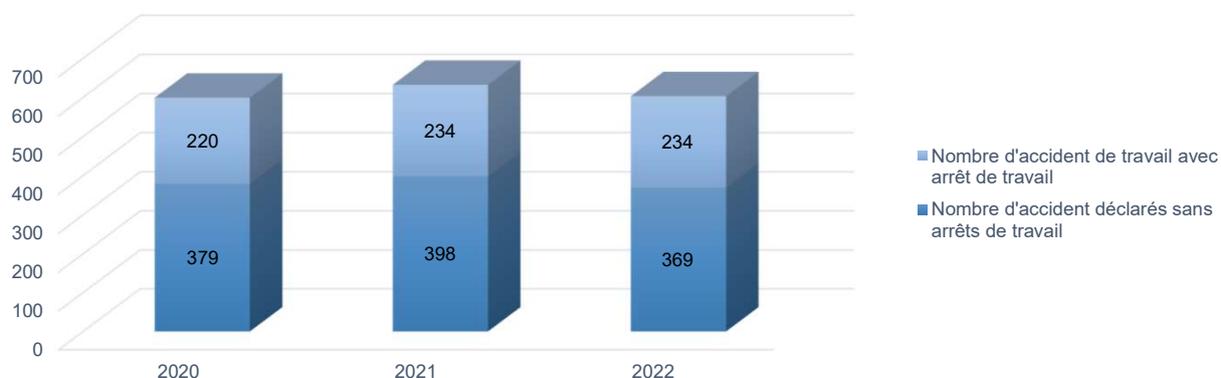
### Détails des accidents de travail reconnus, toutes années de reconnaissance confondues

	2020	2021	2022
Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail (hors accidents de trajet)**	15 663	17 047	15 180

\* ce sont les accidents du travail **reconnus** au cours de l'année.

\*\* les jours de congés maladie non qualifiés dans l'année (**en attente de décision**) sont exclus.

### Répartition des déclarations d'accidents de travail avec arrêt de travail sur l'ensemble des déclarations



Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

Le nombre d'accidents déclarés connaît une faible baisse en 2022 (-4,5%).

Si l'on rapporte le nombre d'accidents de travail déclarés à l'effectif ETP moyen travaillé non médical (9182,75), ce constat se confirme puisque 6,88 % des personnels non médicaux ont ainsi déclaré un accident en 2022 (contre 6,56% en 2020, 8,52 % en 2019 et 8,75% en 2018).

Le nombre d'accidents de travail déclarés ayant occasionné un arrêt de travail est stable par rapport à 2021.

2,55% du personnel non médical a ainsi été victime d'un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail, contre 2,41% en 2021.

### Cinq métiers les plus touchés par les accidents de travail déclarés

	Nombre d'accidents 2021	Nombre d'accidents 2022
Infirmier(ère) en soins généraux	191	207
Aide-soignant(e)	148	125
Agent de bio-nettoyage	38	47
Infirmier(ère) de bloc opératoire	32	19
Agent de logistique	19	16

### Trois tranches horaires (plages de 2 heures) pendant lesquelles les déclarations d'accidents de travail surviennent le plus souvent (exemple : 8h-10h, 14h-16h, etc...)

	Nombre d'accidents 2021	Nombre d'accidents 2022
10h00 - 12h00	166	120
14h00 - 16h00	69	83
12h00 - 14h00	89	80

### Trois causes les plus fréquentes d'arrêt de travail liées à des déclarations d'accidents de travail

Manutentions manuelles de personnes	68
Déplacements de plain-pied	43
Agressions	34

### Détails des causes des accidents 2022

	Nombre d'événements	Nombre d'arrêts de travail	Nombre de jours d'arrêts de travail
Agents biologiques	133	1	18
Manutention manuelle	110	68	2296
Agressions	97	34	926
Déplacement de plain pied	93	43	1402
Machines et outils	41	17	917
RPS	38	17	1052
Autre sans lien avec le DU	27	20	552
Effondrements et chutes d'objets	24	15	251
Manutention mécanique	16	10	147
Agents Chimiques	11	3	66
Posture de travail	6	6	78
Circulation et déplacements	2	0	0
Bruit	1	0	0
Travail à proximité d'un plan d'eau	1	0	0
Travail sur écran	1	0	0
Electricité	1	0	0
Travail en hauteur	1	0	0
Ambiance climatique	0	0	0
Travail répétitif	0	0	0
Eclairage Visibilité	0	0	0
Rayonnements	0	0	0
Contact avec les animaux	0	0	0
Incendie Explosion	0	0	0
<b>Total</b>	<b>603</b>	<b>234</b>	<b>7705</b>

### Accidents de trajet déclarés dans l'année

	2020	2021	2022
Nombre total d'accidents de trajet déclarés	155	194	<b>160</b>
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	68	93	<b>82</b>

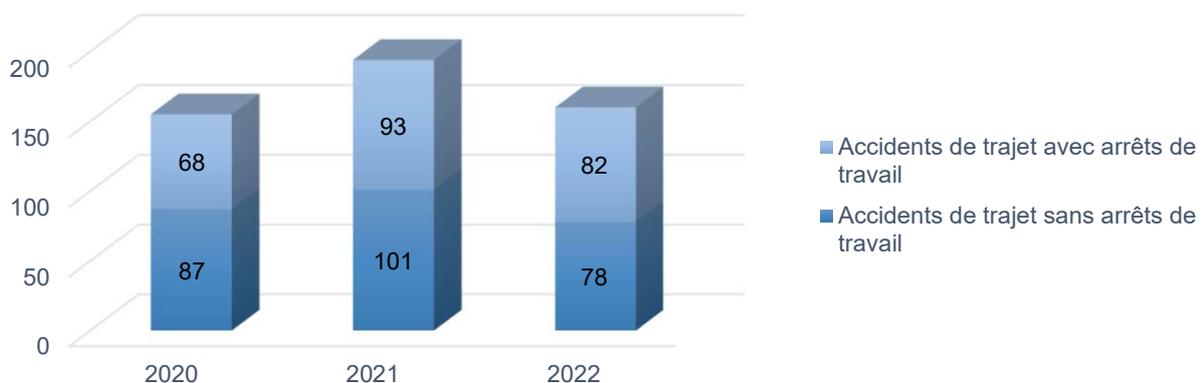
Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

### Accidents de trajet reconnus imputables dans l'année

	2020	2021	2022
Nombre total d'accidents de trajet reconnus imputables	48	55	<b>77</b>
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	Données non disponibles avec les outils actuels		

Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

### Répartition des accidents de trajet déclarés avec arrêt de travail sur l'ensemble des accidents de trajet



Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

Le nombre total d'accidents de trajet déclarés connaît une forte baisse, de 17,5%, en 2022 et retrouve quasiment le niveau atteint en 2020.

2022 :

- Trajet aller : 110
- Trajet retour : 41
- Autres : 9

À nouveau, comme depuis plusieurs années maintenant, les accidents de trajet se produisent le plus souvent sur le trajet « aller » (69% des occurrences).

## Répartition des accidents par danger à l'origine de l'évènement

PNM

### Personnel non médical

Détails des causes des accidents déclarés	2020	2021	2022	Poids 2022	Évolution 2021-2022
Agents biologiques	152	156	133	22,06%	-14,74%
Manutention manuelle	132	149	110	18,24%	-26,17%
Agressions	59	74	97	16,09%	31,08%
Déplacements de plain pied	101	96	93	15,42%	-3,13%
Machines et outils	34	43	41	6,80%	-4,65%
RPS	21	15	38	6,30%	153,33%
Autre sans lien avec le DU	20	21	27	4,48%	28,57%
Effondrement et chutes d'objets	14	21	24	3,98%	14,29%
Manutentions mécaniques	3	15	16	2,65%	6,67%
Agents Chimiques	5	12	11	1,82%	-8,33%
Posture de travail	18	15	6	1,00%	-60,00%
Circulation et déplacements	3	4	2	0,33%	-50,00%
Travail à proximité d'un plan d'eau	0	0	1	0,17%	/
Bruit	3	5	1	0,17%	-80,00%
Electricité	3	3	1	0,17%	-66,67%
Travail sur écran	0	0	1	0,17%	/
Travail en hauteur	2	0	1	0,17%	/
Ambiance climatique	0	2	0	0,00%	-100,00%
Travail répétitif	0	1	0	0,00%	-100,00%
Contact avec les animaux	1	1	0	0,00%	-100,00%
Eclairage Visibilité	0	0	0	0,00%	/
Rayonnements	0	0	0	0,00%	/
Incendie Explosion	5	0	0	0,00%	/
<b>Total</b>	<b>576</b>	<b>633</b>	<b>603</b>		

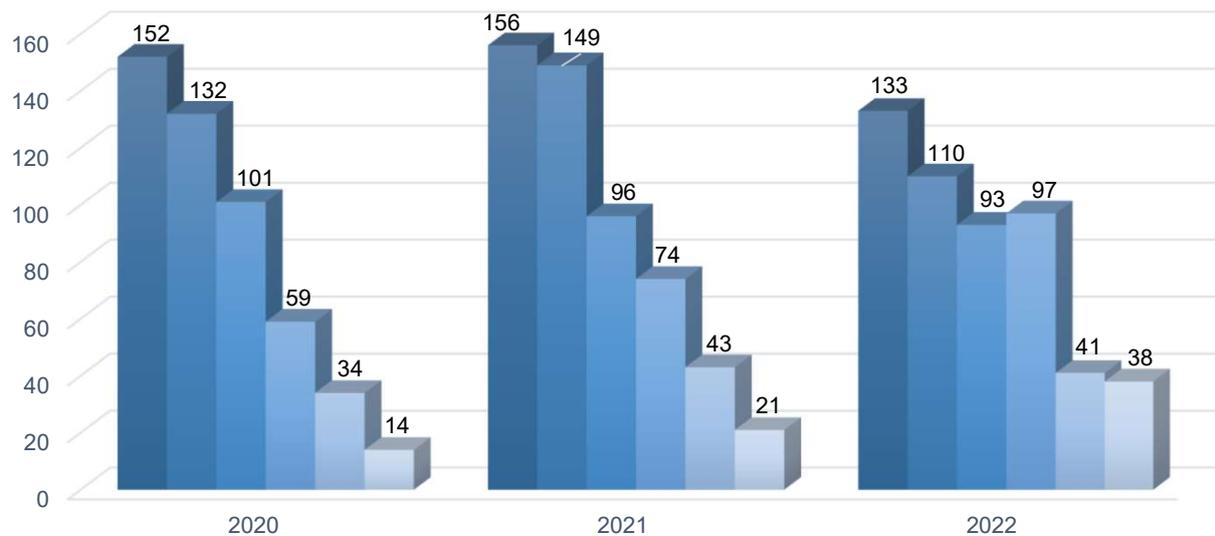
Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

La cause principale des accidents déclarés 2022 est la manipulation d'agents biologiques (comme en 2021 et 2020). Cette cause connaît cependant une baisse sensible par rapport aux deux années précédentes.

La deuxième cause la plus fréquente d'accidents de travail est liée la manutention manuelle, cause qui a vu également son nombre d'occurrence diminuer fortement en 2022 (- 26,17%).

La troisième cause la plus fréquente concerne les agressions dont le niveau (16,09% des occurrences) connaît une forte hausse depuis 2 ans (+25% en 2021, +31% en 2022).

### Les 6 accidents par éléments matériels les plus significatifs



■ Agents biologiques ■ Manutentions manuelles ■ Déplacements de plain-pied ■ Agressions ■ Machines et outils ■ RPS

### Accidents de travail du personnel médical

PM

	2020	2021	2022
Nombre total d'accidents de travail déclarés	17	19	16
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail	5	1	0

Nature des accidents	2020	2021	2022	Évolution 2021-2022
Emploi d'outils ou d'instruments coupants, contondants ou perforants	6	13	8	-62,50%
Accident de circulation dans l'établissement	4	0	0	0,00%
Chutes ou glissades	9	9	10	10,00%
Accidents dus à la manipulation ou à la projection de produits ou liquides toxiques	2	2	5	60,00%
Agressions	2	1	1	0,00%
Autres (Nausées, inhalations...)	5	0	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>-4,17%</b>

### Accidents de trajet pour le personnel médical

	2020	2021	2022
Nombre total d'accidents de trajet déclarés	11	6	8
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	4	4	3

Source : Direction des Affaires Médicales

## Principaux facteurs responsables des accidents de trajet déclarés

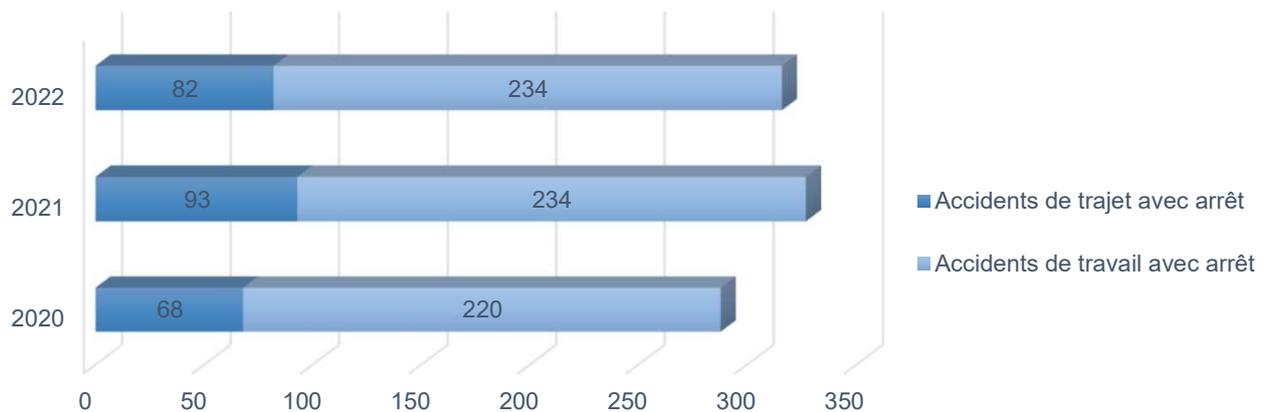
PNM

- Le mode de déplacement ayant conduit au plus grand nombre de déclarations d'accident de trajet concerne les déplacements avec une bicyclette.
- Ainsi, 49 agents ont déclaré un accident de trajet survenu lors d'un déplacement avec un véhicule automobile, soit 30,6% des événements (dont 24 ayant engendré un accident de travail).
- Les déplacements avec un véhicule automobile sont à l'origine de 42 accidents de trajet (26,5% du total), dont 21 ayant engendré un arrêt de travail.
- A un niveau moindre, les déplacements à pied sont responsables de 37 accidents, dont 19 ayant engendré un arrêt de travail.

## Répartition des accidents de trajet avec arrêts sur le total des accidents de travail avec arrêt de travail

	2020	2021	2022
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail	220	234	234
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	68	93	82

Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail



La part des accidents de trajets avec arrêts de travail sur l'ensemble des accidents (de travail ou de trajet) avec arrêt est en baisse sur 2022 puisqu'elle atteint 25,9% mais ne retrouve pas le niveau atteint en 2020 (23,60%).

## Faits saillants

### **laboratoire de dermatologie immunologie PHU1, situé au PT1 RDJ : défaut dans le process de la maitrise du risque chimique:**

Le SST a réalisé une visite du laboratoire d'immuno-dermatologie le 23/02/2022, suite à une alerte de plusieurs agents et de l'encadrement de ce laboratoire : certains agents de cette équipe se plaignent d'une symptomatologie potentiellement compatible avec une exposition aux produits chimiques. Ces symptômes associent des céphalées, vertiges et somnolence et sont rythmés par le travail.

La conseillère en prévention accompagnée de la stagiaire (compétence en évaluation du risque chimique) ont réalisé une visite le 03/03/2022 : afin d'établir avec la technicienne la liste des produits utilisés.

La CARSAT a réalisé une visite le 15/03/2022.

Suite à cela un plan d'action a été élaboré, basé sur les 9 principes de prévention du code du travail, concernant l'amélioration du risque chimique et présenté en CHSCT. Les premières actions d'amélioration sont mises en places en mars (fermeture de l'interstice entre les bureaux et l'appareil de déshydratation...). Elles se poursuivront en avril.

Le 22/03/2022, des mesures aérauliques des débits de ventilation du laboratoire de dermatologie immunologie sont réalisées par le PILNH. Le rapport rendu le 28/03/2022 conclut que : "L'ensemble des débits aérauliques mesurés le 22 mars 2022 dans les locaux indiqués est conforme aux valeurs initiales ".

Le 8/04/2022, par principe de précaution décision de la direction, de transférer les produits chimiques des armoires de sécurité dans des armoires ventilées au laboratoire d'ACP et d'arrêter l'activité.

Fin septembre les travaux de conformité de l'appareil de déshydratation (système de captage à la source) sont réalisés. Fin octobre les travaux de raccordement sur le système d'évacuation extérieur sont réalisés sur les armoires de sécurité de stockage et sur les tiroirs de stockage des déchets, nouvellement achetés.

En novembre délocalisation de la technique d'extraction manuelle, au laboratoire de biologie moléculaire hématologie PHU 7, pour être remplacée par une technique d'extraction, peu exposante, sur kit automatisé. Pour cela s'en suivra la formation d'une technicienne du laboratoire de dermatologie pour travailler à 50% au labo de biologie moléculaire.

Le 10/02/2023, l'APAVE a réalisé des mesures de contrôle des installations d'aération et d'assainissement des locaux de travail et des mesures de l'exposition aux nuisances chimiques par inhalation de certains travailleurs du laboratoire . Dans le rapport rendu le 28/02/2023, les mesures sont conformes :

- l'exposition des opérateurs/opératrices est inférieure à 0,3 % de la VLEP 8h (soit VLEP sur 1 journée de travail),
- la mesure d'ambiance dans le local de stockage (PT1-RJ-W26\_1A) est inférieure à 2,2 % de la VLEP 8h.

### **Actions mises en œuvre :**

- Visite du SST / état des lieux
- Visite de la conseillère en prévention / état des lieux
- Expertise de la CARSAT
- Signalement à l'inspection du travail
- Arrêt de l'activité
- Mesure aéraulique de la ventilation du laboratoire par le PILNH
- Mise au norme du laboratoire concernant le process chimique suite au plan d'action
- Délocalisation d'une technique pour passage de cette technique manuelle à un kit automatisé (très peu exposant).
- Mesure APAVE suite à la mise au norme : mesure exposition des travailleurs et des installations d'aération et d'assainissement.

## Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail

2020*	2021*	2022*
15 663	17 047	15180

Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

\* AT reconnus en N + prolongations et/ou rechutes AT antérieurs à N

POLE	Effectif du pôle (effectif physique)	Poids effectif total	ACCIDENTS DU TRAVAIL déclarés en 2022 Nb d'événements	ACCIDENTS DU TRAVAIL déclarés en 2022 Nb de jours d'arrêt de travail
7430 - INVEST.LOG.NOUEVEL HOPITAL	962	9,66%	67	1688
7090 - FEMME-ENFANT-ADOLESCENT	1066	10,70%	45	857
7660 - MEDECINES-URGENCES-PREVENTION	887	8,91%	70	785
7070 - GERONTOLOGIE CLINIQUE	637	6,40%	48	683
7680 - ANESTH_REA_CHIR_BLOCS_CPO	910	9,14%	58	676
7030 - PSY.ET SANTE MENTALE	808	8,11%	66	549

Le tableau ci-dessus représente les pôles ayant le nombre le plus important de jours d'arrêt de travail enregistrés en 2022.  
Effectif physique moyen total 2022 = 9959

### 7430 - INVEST.LOG.NOUEVEL HOPITAL

(Effectif du pôle = 962, soit 9,66% du total CHU)

Ce pôle a totalisé 1688 jours d'arrêt de travail (soit 11,12% du total) pour 67 accidents de travail déclarés (11,11% du total).

43 accidents de travail déclarés en 2022 ont donné lieu à un arrêt de travail.

Pour ce pôle, les causes les plus fréquentes sont les accidents liés aux déplacements de plain-pied (16 occurrences), aux machines-outils (11) et les agressions (9).

### 7090 - FEMME-ENFANT-ADOLESCENT

(Effectif du pôle = 1066, soit 10,70% du total CHU)

857 jours d'arrêts de travail (5,64%) pour 45 accidents de travail déclarés (7,46%).

Sur les 45 accidents de travail déclarés, 12 ont donné lieu à un arrêt de travail.

Les agressions (11 occurrences) et les agents biologiques (10 occurrences) sont les principaux risques ayant conduit à une déclaration d'accident dans ce pôle.

### 7660 - MEDECINES-URGENCES-PREVENTION

(Effectif du pôle = 887, soit 8,91% du total CHU)

785 jours d'arrêt de travail (soit 5,17%) pour 70 accidents de travail déclarés (soit 11,60%).

Sur les 70 accidents de travail déclarés, 25 ont donné lieu à un arrêt de travail. Le motif de déclaration d'accident le plus fréquent sur ce pôle découle des manutentions manuelles (22 occurrences), suivi des agressions (16).

### 7070 - GERONTOLOGIE CLINIQUE

(Effectif du pôle = 637, soit 6,40% du total CHU)

683 jours d'arrêts de travail (4,5%) pour 48 accidents de travail déclarés (7,96%).

Sur les 48 accidents de travail déclarés, 25 ont donné lieu à un arrêt de travail.

Les causes les plus fréquentes sont les accidents liés aux manutentions manuelles (15 occurrences), aux déplacements de plain-pied (12) et aux agents biologiques (11).

### 7680 - ANESTH\_REA\_CHIR\_BLOCS\_CPO

(Effectif du pôle = 910, soit 9,14% du total CHU)

676 jours d'arrêt de travail (4,45%) pour 58 accidents de travail déclarés (9,62% du total).

8 accidents de travail déclarés en 2022 ont donné lieu à un arrêt de travail.

Les causes les plus fréquentes sont les accidents liés aux agents biologiques (23 occurrences) ainsi que déplacements de plain-pied (12) et les manutentions manuelles (9 occurrences).

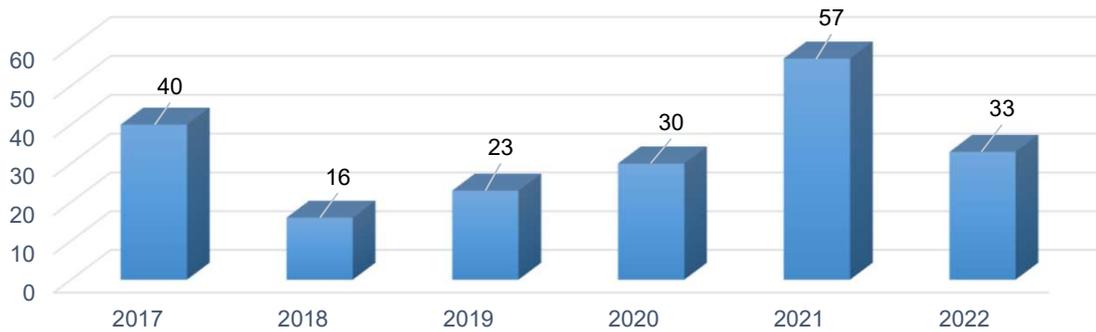
### 7030 - PSY.ET SANTE MENTALE

(Effectif du pôle = 808, soit 8,11% du total CHU)

549 jours d'arrêt de travail (3,62 % du total) pour 66 accidents de travail déclarés (10,94% du total).

Sur les 66 accidents de travail déclarés, 14 ont donné lieu à un arrêt de travail. Les causes les plus fréquentes sont liées aux agressions (28 déclarations en liens avec ce risque).

### Incapacités permanentes (partielles ou totales reconnues au cours de l'année)



Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

Au cours de l'année 2022 :

- 89 dossiers d'allocation temporaire d'invalidité ont été ouverts ;
- 14 agents ont été informés d'un taux d'incapacité permanente partielle n'ouvrant pas droit à une allocation temporaire d'invalidité (2 agents avec taux < à 25% pour les maladies imputables au service, et 12 agents avec taux < à 10% pour les accidents de travail et de trajet);
- 59 dossiers ont été adressés pour avis à la Caisse des Dépôts et des Consignations;
- 33 agents ont été informés de l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité par la Caisse des Dépôts et Consignations.

A ce jour, 219 dossiers d'allocation temporaire d'invalidité sont en cours d'instruction.

Avis d'incapacité définitive rendus par le conseil médical départemental	2019	2020	2021	2022
Formation restreinte :				
Avis d'incapacité aux fonctions mais pas à toutes fonctions	14	15	17	14
Avis d'incapacité à toutes fonctions	5	7	6	9
Formation plénière :				
Avis d'incapacité aux fonctions mais pas à toutes fonctions	8	17	15	18

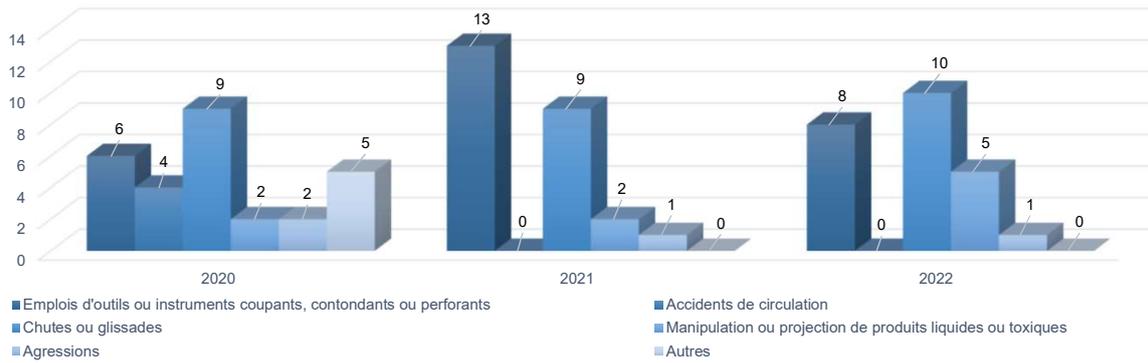
## Accidents mortels

	2020	2021	2022
De travail	0	0	0
De trajet	0	0	0

Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

Accidents de travail du personnel médical

PM



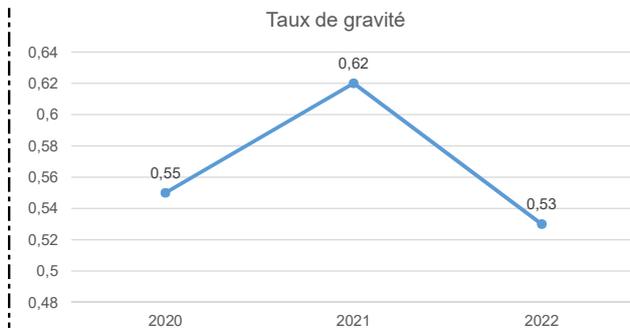
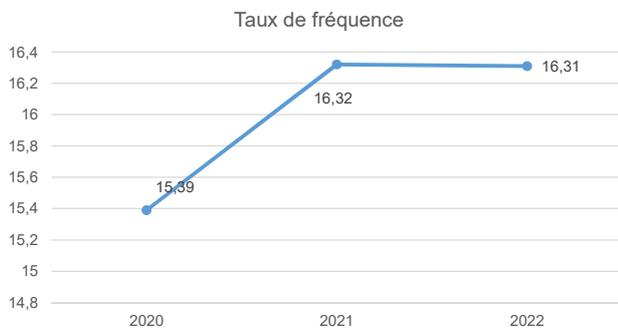
Comme les années précédentes nous observons une diminution du nombre total d'événements concernant le personnel médical (-4,7%) avec cependant une hausse du nombre d'accidents liés à la manipulation ou la projection de produits liquides ou toxiques(+60%)

Taux de fréquence et taux de gravité des accidents pour le personnel non médical

PNM

	2019	2020	2021	2022
Taux de fréquence	13,87	15,39	16,32	16,31
Taux de gravité	0,72	0,55	0,62	0,53

Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail



Source : Pôle Ressources Humaines – Service Conditions de travail

Le taux de fréquence connaît une stabilité en 2022 mais reste bien supérieur à ceux observés en 2018 / 2019. Le taux de gravité connaît quant à lui également une forte baisse - 14%, plus bas de ces 4 dernières années.

\* Le **taux de fréquence** est défini par le décret du 7 octobre 1988 et correspond au nombre d'accidents de travail avec arrêt x1 000 000/ nombre d'heures travaillées.  
\*\*Le **taux de gravité** est défini par le décret du 7 octobre 1988 et correspond au nombre de journées perdues pour accident de travail x1 000/ nombre d'heures travaillées.

## 1.3 - Maladies imputables au service

## Les maladies professionnelles déclarées par métier

Par ensemble de grade:

	Nb MP déclarées	% sur le nb total de MP déclarées	ETP Phys moyen 2022	% d'agents du corps ayant déclaré une MP	% d'agents du corps sur le total des ETP physiques du CHU
Aide-soignant	49	35,51%	1965,83	2,49%	19,61%
Infirmier	32	23,19%	2880,33	1,11%	28,73%
ASHQ	20	14,49%	440,42	4,54%	4,39%
Technicien de laboratoire	6	4,35%	283,67	2,12%	2,83%
Ouvrier principal (ouvrier professionnel qualifié + maître ouvrier)	4	2,90%	456,75	0,88%	4,56%
Adjoint administratif hospitalier	4	2,90%	587,67	0,68%	5,86%
Auxiliaire de puériculture	3	2,17%	234,83	1,28%	2,34%
Préparateur pharmacie	3	2,17%	33,08	9,07%	0,33%
Technicien supérieur hospitalier	3	2,17%	346,50	0,87%	3,46%
Infirmier de bloc opératoire	3	2,17%	75,42	3,98%	0,75%
Masseur-kinésithérapeute	3	2,17%	108,00	2,78%	1,08%
Technicien hospitalier	2	1,45%	91,33	2,19%	0,91%
Agent d'entretien qualifié	2	1,45%	281,87	0,71%	2,81%
Infirmier anesthésiste	1	0,72%	157,33	0,64%	1,57%
Assistant médico-administratif	1	0,72%	312,00	0,32%	3,11%
Manipulateur électroradiologie	1	0,72%	163,17	0,61%	1,63%
Ingénieur hospitalier	1	0,72%	379,92	0,26%	3,79%
Cadre de sante	0	0,00%	231,58	0,00%	2,31%
Cadre supérieur de santé	0	0,00%	13,58	0,00%	0,14%
Agent de maîtrise	0	0,00%	52,08	0,00%	0,52%
Puéricultrice	0	0,00%	237,50	0,00%	2,37%
Sage-femme	0	0,00%	125,67	0,00%	1,25%
Psychologue	0	0,00%	143,08	0,00%	1,43%
Cadre socio-éducatif	0	0,00%	1,00	0,00%	0,01%
Cadre supérieur socio-éducatif	0	0,00%	1,00	0,00%	0,01%
Assistante maternelle	0	0,00%	9,00	0,00%	0,09%
Diététicien	0	0,00%	37,58	0,00%	0,37%
Directeur des soins	0	0,00%	6,00	0,00%	0,06%
Adjoint des cadres hospitaliers	0	0,00%	49,67	0,00%	0,50%
Assistant socio-éducatif - assistant de service social	0	0,00%	80,42	0,00%	0,80%
Ergothérapeute	0	0,00%	25,42	0,00%	0,25%
Aumônier	0	0,00%	4,00	0,00%	0,04%
Animateur	0	0,00%	11,17	0,00%	0,11%
Conseiller conjugal	0	0,00%	1,00	0,00%	0,01%
Psychomotricien	0	0,00%	23,42	0,00%	0,23%
Conseiller en économie sociale et familiale	0	0,00%	3,00	0,00%	0,03%
Educateur jeunes enfants	0	0,00%	16,25	0,00%	0,16%
Pédicure podologue	0	0,00%	5,58	0,00%	0,06%
Orthoptiste	0	0,00%	10,92	0,00%	0,11%
Coordinateur en maieutique	0	0,00%	2,00	0,00%	0,02%
Orthophoniste	0	0,00%	19,33	0,00%	0,19%
Directeur hôpital	0	0,00%	27,25	0,00%	0,27%
Agent des services mortuaires	0	0,00%	1,00	0,00%	0,01%
Educateur spécialisé	0	0,00%	22,42	0,00%	0,22%
Conducteur ambulancier	0	0,00%	37,75	0,00%	0,38%
Infirmière clinicienne en pratique avancée	0	0,00%	14,33	0,00%	0,14%
Attaché d'administration hospitalière	0	0,00%	13,92	0,00%	0,14%
Aide médico-psychologique	0	0,00%	1,00	0,00%	0,01%
<b>Total</b>	<b>138</b>		<b>10026,04</b>		

Les deux grades les plus représentés au sein du CHU sont toujours ceux qui totalisent le plus de déclarations de maladies professionnelles en données brutes. Ainsi, aides-soignants et infirmiers totalisent 58,70% du total des déclarations (67% en 2021).

Parmi ces deux grades, celui des aides-soignants est surreprésenté puisque ce dernier totalise 38,18% des déclarations alors qu'il représente 19,81% du total des effectifs (contre 28,64% des déclarations pour 29,36% des effectifs pour les infirmiers).

Par pôle, toutes affections confondues, les plus exposés sont les suivants :

7660 - MEDECINES-URGENCES-PREVENTION (14,55%)  
7610 - INST.THORAX ET S.NERVEUX (12,27%)

## Nature des maladies professionnelles déclarées en 2022 pour le personnel non médical

Nature des maladies	2020	2021	2022
Appareil locomoteur	98	124	121
Appareil respiratoire	0	1	0
Maladies infectieuses et parasitaires	266	78	5
-> dont covid-19	265	78	4
Troubles mentaux et du comportement	9	14	8
Tumeurs bénignes et malignes	2	1	0
ORL et stomatologie	0	0	2
Dermatologie	0	0	1
Ophtalmologie	0	0	1
Autres	5	1	0
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>219</b>	<b>138</b>
<b>Total hors covid-19</b>	<b>115</b>	<b>141</b>	<b>134</b>

Après une année 2020 durant laquelle 70% des déclarations de maladie professionnelle concernaient une pathologie en lien avec le COVID, elles demeuraient à un niveau important en 2021 malgré une baisse sensible (35% du total). L'année 2022 semble marquer un retour à la normale avec seulement 5 déclarations de maladies professionnelles en lien avec la COVID (2,98%).

Nous retrouvons ainsi un niveau de déclarations de maladies professionnelles pré crise COVID : 138 déclarations en 2022 contre 137 en 2019.

A noter toutefois une baisse sensible des déclarations de MP en lien avec des troubles mentaux et du comportement (-42,8%).

En 2022, 8 demandes de reconnaissance en MP suite à des troubles mentaux et du comportement ont été réceptionnées.

=> 1 demande a été classée sans suite en l'absence de réception des pièces demandées et 7 demandes restent en cours d'instruction à ce jour. Aucune décision de l'administration n'a été prise pour le moment pour ces 7 déclarations.

En 2022, 1 déclaration en lien avec des troubles mentaux et du comportement a été reconnue imputable au service avec l'intitulé suivant : épuisement professionnel avec composante anxiodépressive franche. 4 décisions défavorables ont été prises consécutivement à des déclarations en lien avec des troubles mentaux et du comportement.

(Cf. tableaux A - B - C - D pages 111 et 112)

Maladies Professionnelles déclarées par secteur

	Nb de déclarations de MP	% du nb total de déclarations MP	ETP physique moyen 2022 du pôle	% du total des ETP physiques du CHU	% d'agents du pôle ayant déclaré une MP
7680 - ANESTH_REA_CHIR_BLOCS_CPO	22	15,94%	910,00	9,14%	2,42%
7610 - INST.THORAX ET S.NERVEUX	19	13,77%	886,00	8,89%	2,14%
7070 - GERONTOLOGIE CLINIQUE	18	13,04%	637,00	6,39%	2,83%
7660 - MEDECINES-URGENCES-PREVENTION	13	9,42%	887,00	8,90%	1,47%
7630 - ITUN-IMAD-DERMATO-HEMATO	12	8,70%	805,00	8,08%	1,49%
7050 - MPR	10	7,25%	405,00	4,07%	2,47%
7640 - BIOLOGIE	8	5,80%	383,00	3,84%	2,09%
7430 - INVEST.LOG.NOUVEL HOPITAL	7	5,07%	962,00	9,66%	0,73%
7210 - SANTE PUBLIQUE PHARMACIE	7	5,07%	253,00	2,54%	2,77%
7090 - FEMME-ENFANT-ADOLESCENT	6	4,35%	1066,00	10,70%	0,56%
7620 - OTONN	4	2,90%	527,00	5,29%	0,76%
7030 - PSY.ET SANTE MENTALE	3	2,17%	808,00	8,11%	0,37%
7490 - PACQ	2	1,45%	73,00	0,73%	2,74%
7440 - OFFRE DE SOINS	2	1,45%	138,00	1,39%	1,45%
7290 - AFF MED RECH STATEG TERR	2	1,45%	195,00	1,96%	1,03%
7420 - RESSOURCES HUMAINES	1	0,72%	330,00	3,31%	0,30%
7670 - IMAGERIE	1	0,72%	235,00	2,36%	0,43%
7810 - DIRECTION PTF01	1	0,72%	68,00	0,68%	1,47%
7830 - DIRECTION PTF03	0	0,00%	112,00	1,12%	0,00%
7820 - DIRECTION PTF02	0	0,00%	73,00	0,73%	0,00%
7840 - DIRECTION PTF04	0	0,00%	27,00	0,27%	0,00%
7410 - PERF	0	0,00%	146,00	1,47%	0,00%
7400 - DIRECTION GENERALE	0	0,00%	24,00	0,24%	0,00%
7850 - DIRECTION PTF05	0	0,00%	11,00	0,11%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>		<b>9961,00</b>		

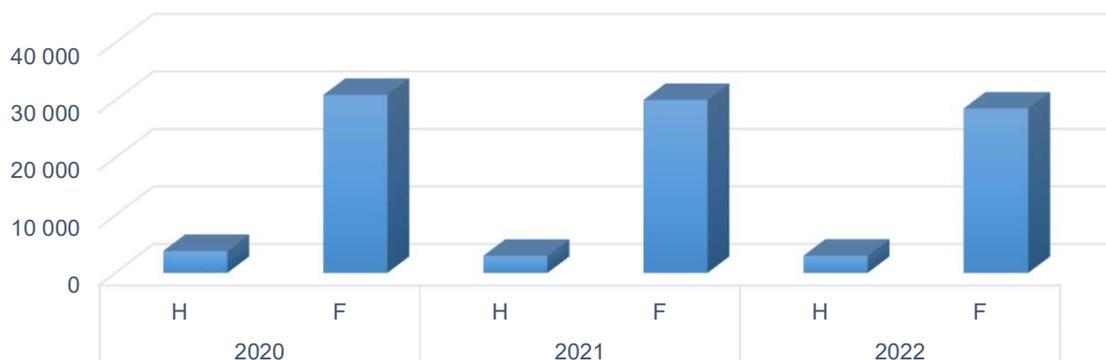
### Maladies reconnues imputables au service pour le personnel non médical

	2020	2021	2022
Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service	204	111	126

### Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et reconnues imputables au service par genre

	2020		2021		2022		Total		
	H	F	H	F	H	F	2020	2021	2022
Nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelles et maladies reconnues imputables au service	3 822	30 925	2 982	30 030	3 002	28 555	34 747	33 012	31 357

### Nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelles et maladies reconnues imputables au service



### Nombre de jours d'arrêts pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service pour le personnel médical

PM

	2020	2021	2022
Par nature de maladie professionnelle	175	0	0
Par nature de maladie imputable au service	0	0	0
Par établissement de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**A – Répartition par catégorie professionnelle des affections dues à des mouvements répétitifs déclarés**

Grade	Affections				Total
	Canal Carpien	Tendinopathie épaule	Tendinopathie poignet/ main/ doigts	Epicondylite/ épitrochléite/ tendinopathie coude	
Infirmiers en soins généraux	4	8	1	2	15
Agents de blanchisserie	2				2
Aide-soignants	13	15	2	8	38
Infirmiers en bloc opératoire	4	1			5
Masseur kiné	2				2
Agent d'accueil		1		1	2
Encadrants techniques		1			1
Formateur des professionnels de santé		1		1	2
Ingénieurs d'études		1			1
Préparateurs en pharmacie		1	1	1	3
Techniciens de laboratoire		1	2	3	6
Agents de bio-nettoyage	8	2		5	15
Agents de logistique				1	1
Agents de stérilisation				2	2
Auxiliaires de puériculture				2	2
Gestionnaires de stock				1	1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>98</b>

### B - Répartition par pôle des cas d'affection dus à des mouvements répétitifs déclarés

PÔLE	DUES À DES MOUVEMENTS RÉPÉTITIFS	Part dans le total
7610 - INST.THORAX ET S.NERVEUX	12	11,32%
7680 - ANESTH_REA_CHIR_BLOCS_CPO	17	16,04%
7430 - INVEST.LOG.NOUVEL HOPITAL	7	6,60%
7630 - ITUN-IMAD-DERMATO-HEMATO	9	8,49%
7660 - MEDECINES-URGENCES-PREVENTION	10	9,43%
7050 - MPR	9	8,49%
7640 - BIOLOGIE	6	5,66%
7090 - FEMME-ENFANT-ADOLESCENT	4	3,77%
7620 - OTONN	3	2,83%
7210 - SANTE PUBLIQUE PHARMACIE	6	5,66%
7030 - PSY.ET SANTE MENTALE	3	2,83%
7490 - PACQ	2	1,89%
7070 - GERONTOLOGIE CLINIQUE	14	13,21%
7290 - AFF MED RECH STATEG TERR	2	1,89%
7440 - OFFRE DE SOINS	2	1,89%
<b>Total</b>	<b>106</b>	

### C - Répartition par pôle des cas de COVID-19 déclarés

PÔLE	COVID-19	Part dans le total
7660 - MEDECINES-URGENCES-PREVENTION	1	25,00%
7680 - ANESTH_REA_CHIR_BLOCS_CPO	3	75,00%
<b>Total</b>	<b>4</b>	

### D - Répartition par pôle des cas d'affection chronique du rachis lombaire déclarés

PÔLE	AFFECTION DU RACHIS LOMBAIRE	Part dans le total
7070 - GERONTOLOGIE CLINIQUE	2	25,00%
7630 - ITUN-IMAD-DERMATO-HEMATO	2	25,00%
7670 - IMAGERIE	1	12,50%
7090 - FEMME-ENFANT-ADOLESCENT	1	12,50%
7610 - INST.THORAX ET S.NERVEUX	2	25,00%
<b>Total</b>	<b>8</b>	

## Données communes aux accidents et aux maladies

### Impact financier des accidents de travail et maladies imputables au service

Salaires et charges versés pendant les journées d'absence pour AT, accidents de trajet, MP ou maladie imputable au service ou à caractère professionnel :

Regroupement grade	Nb Agents en AT/ ATJ/ MP	Effectifs total corps (au 31/12/2022)	% agents en AT/ ATJ/ MP sur effectif total	Nb jours absences (1)	Coût moyen annuel (2)	Coût moyen AT/MP = (1) x (2) / 360 jours	Répartition 2022
Adjoints administratifs	13	599	2,17%	1 524	41 785,22 €	176 890,78 €	2,49%
AEQ	22	237	9,28%	1 027	38 250,14 €	109 119,15 €	1,54%
Agents de maîtrise	2	53	3,77%	24	46 935,22 €	3 129,01 €	0,04%
Aides soignants	144	1974	7,29%	19 139	49 614,30 €	2 637 689,04 €	37,15%
ASHQ	54	423	12,77%	5 725	34 692,02 €	551 699,48 €	7,77%
Ass. médic. admin	7	312	2,24%	1 251	49 953,38 €	173 587,98 €	2,44%
Aux. puer.	2	210	0,95%	463	47 834,56 €	61 520,56 €	0,87%
Cadres de santé	4	221	1,81%	97	76 416,17 €	20 589,91 €	0,29%
Conducteurs amb.	2	37	5,41%	101	46 247,76 €	12 975,07 €	0,18%
Infirmiers	116	3108	3,73%	11 515	59 180,22 €	1 892 945,22 €	26,66%
infirmiers puer.	7	246	2,85%	685	65 023,11 €	123 724,54 €	1,74%
Ingénieurs	5	381	1,31%	305	69 453,01 €	58 842,13 €	0,83%
Kinés	3	111	2,70%	98	59 704,55 €	16 252,91 €	0,23%
Maitres ouvriers	3	31	9,68%	167	37 985,73 €	17 621,16 €	0,25%
Manip.radio	3	171	1,75%	46	60 565,72 €	7 738,95 €	0,11%
Ouvrier principal	45	424	10,61%	7 605	45 253,27 €	955 975,34 €	13,46%
Préparateurs pharma	6	80	7,50%	431	46 181,01 €	55 288,94 €	0,78%
Psychomotriciens	2	22	9,09%	466	49 486,53 €	64 057,57 €	0,90%
Sages Femmes	0	125	0,00%	0	76 438,14 €	0,00 €	0,00%
Tech lab.	8	286	2,80%	634	48 123,66 €	84 751,11 €	1,19%
TH/TSH	6	447	1,34%	517	53 236,56 €	76 453,61 €	1,08%
<b>Total</b>	<b>454</b>	<b>9498</b>	<b>4,78%</b>	<b>51 820</b>	<b>1 102 360,27 €</b>	<b>7 100 852,45 €</b>	<b>100,00%</b>

### **Le nombre d'aménagements de poste de travail (par site) préconisés par le service de santé au travail**

Tous motifs confondus, le nombre de demande d'aménagements de poste de travail (organisationnels et/ ou matériels) préconisés en 2022 est de 1036 vs 656 en 2021.  
Cette nette augmentation s'explique par l'importante augmentation des demandes de temps partiel thérapeutique nécessitant des aménagements variés.

Comme tous les ans, on retrouve par ailleurs les préconisations d'aménagement de poste temporaire ou définitif dans le cadre de pathologies d'hyper-sollicitation du membre supérieur et de pathologies rachidiennes ainsi que les aménagements des postes de travail de personnes bénéficiant d'une RQTH : réduction du temps de travail par un temps partiel de droit (avis du médecin du travail à renouveler suite à la demande de l'administration) ou acquisition de matériel adapté (équipement bureautique, adaptations techniques ergonomiques...). Certains de ces aménagements ont été effectués en lien avec CAPEMPLOI.

#### Le temps moyen consacré par les médecins du travail à ces aménagements de poste

La gestion globale des AT/MP (études de poste, études des circonstances, contacts avec l'encadrement, rédaction des fiches de poste, gestion des AES...) représente une partie essentielle de notre tiers-temps : environ 6 heures par semaine pour un temps plein.

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

BDS FPH 048-O

2020	2021	2022
-	-	0

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

BDS FPH 049-O

2020	2021	2022
-	-	0

### Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail

BDS FPH 050-O

2020	2021	2022
-	-	0

### Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail

BDS FPH 051-O

2020	2021	2022
-	-	0

En se référant au fichier AT-MP-TJ qui permet l'analyse de ces données, **nous n'avons pas connaissance de tentatives de suicides ou de suicides d'agents du CHU de Nantes pour l'année 2022.**

## 1.4 - Les acteurs de la prévention et leurs activités

### Audits menés en matière de prévention des risques, d'hygiène, de sécurité et de condition de travail

Le CHU a rencontré 2 situations requérant une étude en matière de prévention des risques. Ses études ont donné lieu à un plan d'action détaillé pour les services concernés.

### Actions menées en matière de prévention des risques

La politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail constitue une priorité du Projet d'Établissement (PE), en particulier de son projet managérial et social.

L'institution a poursuivi en 2022 la mise en œuvre de ses différents plans de prévention dans le cadre des groupes de travail issus du CHSCT.

*L'institution a également structuré son plan d'actions Qualité de vie au travail.*

La démarche de prévention des risques professionnels est pilotée par le Pôle Ressources humaines (Direction du management, de la qualité de vie au travail et de la formation) et structurée autour des différentes Directions, pôles et corps professionnels qui élaborent et mettent en œuvre des actions concrètes, en lien avec le Comité d'Hygiène et Sécurité au Travail (CHSCT), notamment dans le cadre des groupes de travail thématique issus du CHSCT, et la médecine du travail.

*Pour rappel: Les groupes thématiques*

THÈMES	COORDONNATEURS
Radioprotection	Sous la responsabilité de la Direction de la PF2
Risques chimiques	Corinne Delalande, conseillère en prévention
Troubles musculo-squelettiques	Nathalie Henry, psychologue du travail - ergonomiste
Circulation piétons et véhicules - Chutes	Ingénieur qualité du PILNH - PRH
Risques Psycho-sociaux	Alexia Roca, psychologue du travail - ergonomiste
Prévention risque Amiante	PILNH - PRH

Les actions menées en 2022 par chacun des groupes thématiques sont détaillées dans le PAPRI Pact 128/130/132 (cf. annexe).

La démarche de prévention passe aussi par une réévaluation régulière des risques pour tous les professionnels (soignants, médecins, personnels techniques, médicotransport et administratifs) ainsi qu'une implication en proximité, dans les PHU, de l'encadrement médico-soignant.

En 2022 une réflexion sur le regroupement des référents risques professionnels et des référents TMS a été engagée et partagée avec les référents concernés. Une nouvelle organisation devrait être proposée pour 2023. A ce jour, nous avons 58 référents Risques Professionnels/TMS.

### Les actions dans les Unités de travail

Le Département QVT et Prévention des risques professionnels (cadre-conseillère en prévention des risques professionnels et psychologues du travail - ergonomes) réalise des interventions structurées autour de 3 axes : prévention des troubles musculo-squelettiques, des risques psychosociaux et développement de la qualité de vie au travail. L'équipe travaille à la coordination des plans d'actions risques professionnels, à la coordination des référents risques professionnels/TMS, à l'appui des professionnels ou des services sur toutes sollicitations de prévention, aux actions de formation et de sensibilisation ciblées, aux interventions en ergonomie, à l'accompagnement des équipes et de l'encadrement pour la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail.

En 2022, nous avons reçu 57 demandes d'intervention. Au 1er janvier 2023, nous avons réalisé 37/ 57 interventions dans le champ du Département QVT et Prévention.

### **Parmi les actions mises en œuvre en 2022 on peut citer :**

- La mise en place du projet intitulé « formation physique adaptée au contexte professionnel, relais échauffement (éveil musculaire) » avec un coach sportif professionnel de l'établissement Siel Bleu.

Depuis 1 an, nous avons formé 30 agents qui sont les relais de l'éveil musculaire au sein de différents services.

Les retours sont très positifs car, les agents bénéficient d'un accompagnement par le coach de mise en œuvre sur le terrain. Les formations reprennent en mars prochain.

- La mise en place du projet formation d'usage des rails plafonniers. Avec le fournisseur, nous avons commencé la formation des services équipés de rails. À ce jour, l'ensemble des services équipés ont reçu ou vont recevoir, très prochainement une formation.

- Les psychologues/ergonomes du département prévention - QVCT proposent aux services qui en font la demande une sensibilisation aux gestes et postures sur poste informatisé.

A chaque fois qu'ils interviennent au sein d'un service, ils proposent cette sensibilisation. Ils ont également créé un document relatant les conseils en matière d'ergonomie de poste informatisé

- La poursuite des réunions de coordination des référents TMS et des référents risques professionnels.

- La poursuite de la mise à jour du Document Unique pour les risques professionnels et pour les RPS.

- La mise au norme du laboratoire de dermatologie-immunologie.

- Les mesures de produits chimiques au laboratoire de parasitologie

- La poursuite des projets tests d'exosquelettes à la blanchisserie et à la restauration.

## Sécurisation de l'administration du MEOPA

La restitution de l'ensemble des résultats des campagnes de mesure du MEOPA dans les 5 services : les urgences pédiatriques et adultes, l'oncologie pédiatrique, le service des brûlés adultes et la salle interventionnelle du Centre de soins dentaires, par l' INRS a été présentée au CHSCT en 2022. Ces campagnes de mesures ont permis de vérifier les impacts des valves à la demande sur la diminution des expositions et de montrer une efficacité plus grande des masques doubles enveloppes nécessitant le branchement sur prise SEGA ou appareil MEDICVENT.

## Actions menées en matière de sécurité

Le rapport de sécurité 2022, présenté aux membres du CSE, détaille de façon exhaustive les interventions menées en matière d'incendie, techniques, des biens et des personnes.

## Actions menées en matière de conditions de travail

### La commission de maintien et de retour à l'emploi

Cette commission a pour objectif de favoriser le retour et/ ou le maintien dans l'emploi des agents rencontrant des problèmes de santé et/ ou sociaux. Onze réunions se tiennent chaque année auxquelles participent des acteurs pluridisciplinaires: médecins du travail, conseillère orientation carrière, assistantes sociales du personnel, représentants du Pôle Ressources Humaines et représentant de la Direction des soins.

Depuis 2018, les cadres supérieurs de santé ainsi qu'un représentant du PILNH participent pleinement à cette instance.

La participation de l'encadrement supérieur permet de développer une approche transversale du traitement des situations des agents rencontrant des problèmes de santé.

En 2022, 303 agents étaient inscrits au titre de la commission de maintien et de retour à l'emploi (325 en 2021), et cette commission a permis à 71 (contre 60 en 2021) agents de bénéficier d'une nouvelle affectation pour raison de santé.

En 2022, la conseillère orientation carrière a :

- suivi 140 agents (contre 154 en 2021)<sup>1</sup>, dont 79 inscrits en pré-mobilité,
- réalisé 227 entretiens individuels (contre 219 en 2021),
- les sessions collectives de formation à la mobilité n'ont pas été planifiées<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> La baisse est liée, pour partie, à la mise en œuvre d'une nouvelle activité relative au dispositif dénommé « Période de Préparation au Reclassement » (PPR) qui nécessite plusieurs entretiens de suivi par agent, impact qui se lit par ailleurs avec une hausse concomitante du nombre d'entretiens.

<sup>2</sup> Les accompagnements à la rédaction du cv et lettre de motivation ont été réalisés, à la demande, en entretiens individuels, physiques ou téléphoniques, en raison, principalement, de la mise en œuvre de la PPR.

## 1.5 - Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels (Document Unique)

### Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Afin d'être en cohérence avec les spécificités des risques du DU et les compétences du département QVT et Prévention du CHU, il a été décidé de traiter de manière indépendante les risques professionnels généraux des risques psychosociaux (RPS). De même que l'évaluation des Personnels Non Médicaux et des Personnels Médicaux est traitée séparément.

En 2022 le département QVT et Prévention a vécu plusieurs changements : une nouvelle directrice, une nouvelle conseillère en prévention des risques professionnels et un congé maternité.

Ces changements cumulés au turn-over des cadres et à l'absence de référents risques professionnels dans les pôles a grandement ralenti l'avancée du remplissage du DU.

En revanche certains PHU (2, 4, 10, 11 et PILNH) ont été validés et mis en ligne sur l'intranet.

La démarche d'évaluation et de validation du DU, pour le personnel non médical se poursuit en 2023. D'autre part, le protocole de réactualisation du DU est en cours d'élaboration.

## ANNEXES

**Annexe 1:** Bilan vaccinations grippe 2022-2023

**Annexe 2:** Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels  
et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

**Annexe 3:** Lexique



## **ANNEXE 1**

### **Bilan vaccinations grippe 2022-2023**

### Bilan vaccinations grippe 2022-2023

	Service de santé au travail	Service des soins	Total
Médecin, pharmacien, dentiste	335	249	584
Interne, FFI	119	121	240
Externe	126	33	159
Etudiant(e) SAGE FEMME	2	1	3
SAGE FEMME	12	37	49
TEC	13	18	31
IDE (cadre/IBODE/IADE/puer)	384	591	975
AP (auxiliaire puer)	59	212	271
Autres paramédical (pédicure, podologues)	25	13	38
ASH	14	9	23
MERM	25	27	52
Psychologue	30	16	46
Kinésithérapeute	31	7	38
Personnel administratif	350	95	445
Personnel technique	170	74	244
Personnel hors CHU	103	2	105
Etudiants paramédicaux	0	0	0
EHPAD	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1799</b>	<b>1505</b>	<b>3304</b>
<b>Total de vaccinations grippe :</b>	<b>533</b>		
<b>Total de vaccinations grippe + COVID :</b>	<b>1266</b>		

*Les cadres sont compris avec les IDE, puéricultrices*

*Autre paramédical : pédicure, podologue, orthophoniste, diététicien,...*

*Interne : médicaux/pharma/odonto y compris doc junior et FFI*

*Externe : médicaux/pharma/odonto à partir de la 4ème année*

*Personnel administratif : personnel de direction, secrétaire médicale, assistants médicaux administratifs, ingénieurs, assistante sociale, autres personnels administratifs*

*Personnel technique : Blanchisserie, logistique, biomed, restauration, ouvriers...*

*Personnel hors CHU : EFS, ARS, ASSOCIATION*

*EHPAD : La Seilleraye, Beauséjour*

## **ANNEXE 2**

### **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)**

1- Structuration de la politique de prévention des risques professionnels

2- Volet PAPRIPACT N°1 : Risque TMS

3- Volet PAPRIPACT N°2 : Risque psycho social et développement QVT

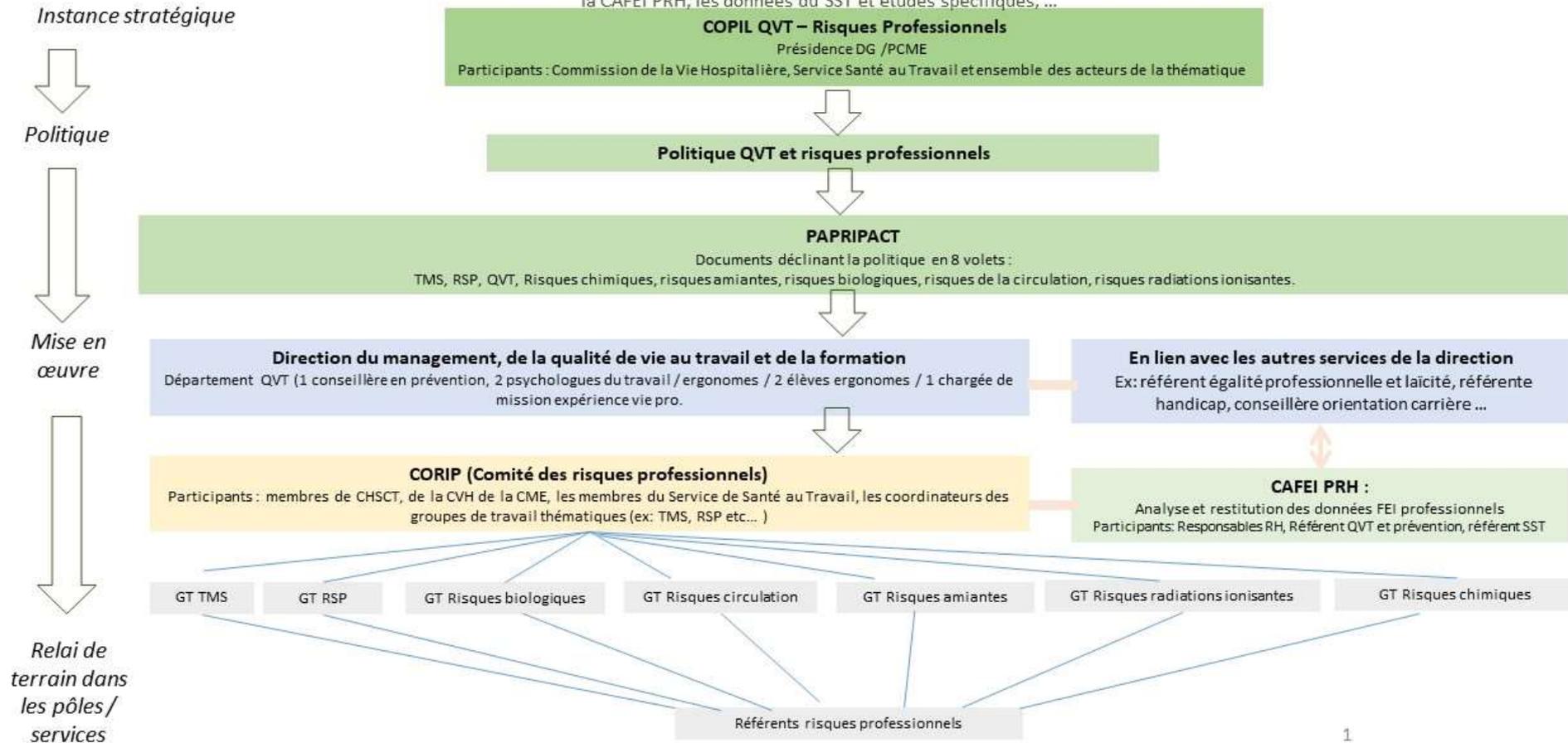
4- Volet PAPRIPACT N°3 : Risques chimiques

5- Volet PAPRIPACT N°4 : Risque amiante

6- Volet PAPRIPACT N°5 : Autres groupes

# Organisation de la politique QVT et prévention des risques professionnels

Les données d'entrée : Document Unique des Risques Professionnels, Comptes rendu CHSCT, Données Accidents du Travail/Maladies Professionnelles, Comptes rendu Commission de maintien et de retour à l'emploi, Commission médicale d'établissement (notamment Commission Vie Hospitalière), données de l'Unité de Gestion du Risque infectieux, les données de la CAFEI PRH, les données du SST et études spécifiques, ...



VOLET PAPRI Pact n° 1 :  
**RISQUE TMS**

## Illustrations des actions menées dans le cadre du plan de prévention des TMS en 2022 :

### L'accompagnement des équipes sur le terrain dans la prévention des TMS :

#### - **Actions 1 et 2 :**

En 2022, le département QVCT et prévention a tenu 4 réunions de coordination des référents TMS/ Risques Pro qui ont donné lieu à des comptes rendus. Ces deniers sont accessibles sur un dossier réservé aux référents. Nous avons également reçu 5 nouveaux référents. A chaque réunion, nous répondons aux problématiques que peuvent rencontrer les référents. En 2023, nous avons pour projet de regrouper les référents risques professionnels et TMS afin qu'ils partagent des connaissances et des compétences communes et qu'ils puissent davantage s'entraider dans leur mission. Aujourd'hui, nous pouvons répertorier 63 référents risques professionnels et TMS.

#### - **Action 3 :**

La nouvelle formule d'éveil musculaire a été mise en place avec les agents du service formation continue. La formation s'intitule « formation physique adaptée au contexte professionnel, relais échauffement (éveil musculaire) » avec un coach sportif professionnel de l'établissement Siel Bleu. Cette formation est consultable dans le Plan de formation en page 295 ; l'objectif est de limiter les risques de troubles musculosquelettiques et d'accidents de travail.

Le contenu est le suivant :

##### **Module : échauffement musculaire avant la prise de poste :**

- Identification des contraintes physiques liées aux différents métiers des salariés : manutention de charges, gestes répétitifs, postures traumatisantes...),
- Descriptif des répercussions de ces contraintes sur la personne,
- Intérêt de l'échauffement vis-à-vis de ces contraintes,
- Organisation générale d'un échauffement (mobilisations articulaires et musculaires, exercices neuromusculaires, étirements),
- Descriptif des règles de sécurité liées à la pratique,
- Descriptif des savoir-être en tant que relais pour animer efficacement,
- Jeux de rôle en tant qu'animateur d'échauffement et participants,
- Débriefing sur les séances animées par les relais.

##### **Module : formation continue des relais sur site.**

##### **Module : formation continue de perfectionnement des relais.**

Depuis 1 an, nous avons formé 30 agents qui sont les relais de l'éveil musculaire au sein de différents services. Les retours sont très positifs car les agents bénéficient d'un accompagnement par le coach de mise en œuvre sur le terrain. Les formations reprennent en mars prochain et sont très bien évaluées par les agents qui en ont bénéficié.

#### - **Action 4 :**

En 2022, nous avons mené 15 actions de sensibilisation intitulée "ergonomie au poste informatisé et usage des fonctionnalités des outils/sièges". En parallèle, nous avons créé et mis à disposition un document relatant les bons usages et l'ergonomie du poste informatisé. Ce document est disponible dans le dossier des référents risques professionnels et TMS et également transmis au service dans lesquels nous sommes intervenus.

De plus, tous nos rapports d'étude ou de conseils ergonomiques en lien avec ce sujet contiennent les documents précités.

#### - **Actions 5 et 6 :**

En 2022, le département QVCT et Prévention a reçu 57 demandes d'interventions de différentes natures (17 études ergo - 22 conseils ergo - 3 débriefings collectifs - 2 formations IFSI école des cadres - 13 formations en prévention. A ce jour, nous avons traité 26 demandes sur 57.

### Sensibiliser et former l'ensemble des professionnels à la prévention du risque TMS et à l'ergonomie dans ses trois dimensions :

#### - **Action 7 :**

En 2022, lors de nos interventions sur le terrain, nous informons les demandeurs d'interventions qu'il existe une formation continue intitulée "Prévention des risques liés au travail sur écran" et nous avons sensibilisé les référents TMS afin qu'ils diffusent davantage les conseils ergonomiques. D'autre part, nous continuons lors de nos interventions à conseiller les utilisateurs sur les postures ergonomiques face à l'écran. Nos comptes rendus d'études intègrent la démarche d'aménagement ergonomique sur poste informatique.

#### - **Action 8 :**

En 2022, le département QVT et Prévention a supprimé la formation "Ergonomie pour non ergonomes" au plan de formation 2022 (1/2 journée) qui était dispensée par l'ergonome du CHU. Cette formation était trop peu mobilisée par l'ensemble du personnel du CHU.

Cette même année, les référents TMS ont eu accès à une formation d'introduction de l'ergonomie afin de les aider dans leurs missions. Nous avons signé une convention de formation avec l'établissement CQFD pour former 2 groupes de 12 référents (soit 24 personnes formées) les 26 et 27 avril et les 12 et 13 Mai 2022. Les objectifs de formation étaient les suivants :

- acquérir les grands principes de l'ergonomie,
- observer et analyser une situation de travail de façon objective,
- pouvoir poser un diagnostic sur une situation de travail,
- utiliser l'ergonomie pour améliorer les conditions de travail et les performances de l'établissement,
- analyser un accident du travail et rendre compte de la complexité des situations.

L'évaluation de la formation par les référents était particulièrement positive. Cette année, nous comptons reprogrammer une formation pour le reste des référents risques professionnels et TMS.

**- Action 9 :**

L'un de nos référents TMS, lui-même brancardier continue à former ses collègues à l'utilisation du Bed Mover.

**- Action 10 :**

En 2022, le département QVCT a maintenu la formation "Prévention des risques liés au travail de nuit" au plan de formation 2022 (1/2 journée). Cette formation a été suivie par 19 agents. Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- exprimer la spécificité du travail de nuit, en milieu hospitalier :

Sur le plan professionnel (autonomie, prise de responsabilité, gestion de l'insomnie et de l'anxiété...),

Sur le plan personnel (gestion de « l'horloge circadienne », vie familiale et sociale...),

- prendre soin de soi pour bien soigner les patients,

- améliorer la connaissance de soi pour mieux gérer son système émotionnel lors des situations difficiles,

- développer des techniques d'observation et de communication pour répondre aux besoins des différents professionnels (appréhensions, stress, peurs, douleurs...),

- utiliser à bon escient des techniques de lâcher prise et de gestion du stress,

- appréhender les mécanismes du sommeil pour favoriser son bon déroulement.

Le contenu de la formation est disponible dans le plan de formation continue 2022 et 2023.

**- Action 11 :**

En 2022, il est toujours proposé les formations continues suivantes :

- Prévention des troubles musculosquelettiques et des lombalgies liées à la manutention des charges (1 jour de formation délivré par la SOCOTEC).

- Manutention des patients et troubles musculosquelettiques (2 jours de formation délivrés par Peppermint).

En 2022, 0 agents formés sur la manutention des charges, mais 8 agents formés à manutention des patients - manutention au bloc : 4 agents formés - gestes et postures en imagerie : 9 agents formés.

**- Actions complémentaires :**

En Juin 2022, Les psychologues/ergonomes du département prévention - QVCT ont accompagné des référents risques professionnels dans la mise en place du projet « ateliers d'ergonomie/ TMS » au bloc de l'Hôtel Dieu. Ces ateliers d'usage du matériel à disposition (chariots, rails plafonniers...) et de postures ont remporté un succès important au vu du nombre de participants.

**Développer une coopération de prévention au niveau local et national**

**- Actions 12 à 17 :**

Le 9 et 10 juin 2022, la psychologue du travail / ergonome a participé avec l'ARS aux journées « Santé du futur en Pays de la Loire : Favoriser l'innovation au service des usagers et des professionnels de santé ». Pour cette journée, elle a travaillé avec l'agent de l'ARS à la création d'un motion design pour une vision prospective de l'intégration de ces nouveaux outils dans un service hospitalier. Ce document s'intitule « Et si nous étions demain ! », il est possible de le visionner sur internet.

**- Actions 18 et 19 :**

En 2022, les psychologues du travail, ergonomes et les deux apprentis en ergonomie ont pu participer :

- aux journées de l'ergonomie à Bordeaux, les 16, 17 et 18 mars 2022 dont le thème était « La formation dans l'intervention en ergonomie : quand l'acte pédagogique devient stratégique »,

- au salon Préventica à Nantes, salon de l'innovation et de prévention des risques sur la santé.

**- Action 20 :**

- En 2022, nous avons échangé avec le spécialiste des exosquelettes pour la mise en œuvre de nos projets d'études en blanchisserie et en restauration ainsi que pour le projet de développement d'un exosquelette soignant.



VOLET PAPRI Pact n° 2 :  
**RISQUE PSYCHO SOCIAL (RPS) et DÉVELOPPEMENT  
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)**

### Illustrations des actions menées dans le cadre de la QVT et du plan de prévention des RPS en 2022 :

- Déploiement des rails plafonniers
- Déploiement des tests exosquellettes sur la Restauration et la Blanchisserie
- Développement des partenariats externes
- Mise en oeuvre de la subvention Bulles Zen accompagnée par un architecte d'intérieur (lui-même subventionné)
- Formations et sensibilisations internes et externes : Instituts de formation en Soins Infirmiers / École des Cadres / Référents TMS
- Formation continue en Ergonomie pour les référents Risques Professionnels/TMS
- Communications : Motion design ("Et si c'était demain") en partenariat avec l'ARS

### Prévention et Gestion des situations de violence/ agressivité

Depuis 2018, les situations d'agression déclarées par les agents dans une FEI font l'objet d'une vigilance particulière par le PRH.

Un courrier personnel est adressé aux agents déclarants leur rappelant les modalités d'accompagnement et prise en charge possibles. Un des objectifs de ce courrier est d'apporter un soutien institutionnel à l'agent. Il explicite les possibilités de dépôt de plainte et de soutien psychologiques et juridiques. Un travail de révision de la procédure agression et du courrier est engagé en 2023 afin de mieux répondre aux différents types et degrés d'agression. Ce travail est en collaboration avec la DQRE, notamment pour revoir les modalités de déclaration des FEI, lors d'une agression.

En parallèle Les FEI agressions sont déclarées sur le site de l'ONVS.

- 10 formations différentes sont ouvertes sur le plan de formation aux agents qui le souhaitent : Gestion des conflits, Violence-agressivité en Gériatrie, OMEGA, Agressivité de la personne soignée...;
- Le Comité de gestion des demandes DATI : s'est réuni 2 fois en 2022 pour étudier les nouvelles demandes de DATI et leur mise en place.

VOLET PAPRI Pact n° 3 :  
**RISQUES CHIMIQUES**

## Actions menées dans le cadre de la prévention des risques chimiques en 2022

### Évaluation des risques chimiques sur le PILNH :

En fin d'année 2022, le PILNH a initié une démarche commune et participative d'évaluation des risques chimiques avec les personnes ressources / référentes des services chargées de cette problématique. Ce travail va être mis en place prioritairement sur les services les plus concernés du pôle (Direction de la Logistique et de l'Hôtellerie ; Direction de la Maintenance et de l'Exploitation Technique). Il est relié au DUERP.

L'outil SEIRICH, déjà utilisé au sein de l'établissement, sera déployé. C'est une application informatique, mise à disposition et développée par l'INRS en partenariat avec la [Direction générale du travail, la Direction des risques professionnels \(Cnam, Carsat et Cramif\) et des organisations professionnelles.](#)

SEIRICH a été conçu pour être employé aussi bien par des experts que par des utilisateurs ne disposant pas de connaissances particulières dans le domaine des risques chimiques.

L'évaluation des risques se fera en plusieurs étapes :

- Faire l'inventaire des produits chimiques dans chaque entité
- Cartographier et gérer les zones d'exposition
- Hiérarchiser les dangers (risques potentiels, risques résiduels)
- Planifier les actions

A l'issue de ce processus courant 2023, il s'agira de pérenniser la maîtrise des risques chimiques.

### Gestion des risques liés à l'exposition au FORMOL :

La gestion des effluents formolés du service mortuaire (autopsies sur des corps ayant subi des soins de conservation) : la cuve à récupération de formol a été installée par un prestataire externe. L'équipe est formée à l'activation ou non de cette cuve qui ne servira que pour les autopsies des corps formolés c'est à dire rarement. Il reste à organiser le GO d'utilisation car la procédure de changement de cette cuve, une fois pleine, n'est pas formalisée.

### Gestion de la maîtrise du risque chimique : Situation au sein du laboratoire d'immunologie dermatologie :

cf. "Faits saillants" p. 102

VOLET PAPRI Pact n° 4 :  
**RISQUE AMIANTE**

## Actions menées dans le cadre de la prévention du risque Amiante en 2022

Les actions de prévention du risque Amiante en 2022 :

50 265,60 € TTC engagés en exploitation auprès d'un opérateur de repérage agréé pour les repérages amiante avant travaux. Ce montant n'intègre pas les repérages avant travaux pour les opérations de travaux réalisées dans le cadre des investissements.

Cela représente 87 rapports (à géographie variable) dont seulement 16 rapports présentent des matériaux amiantés. Pour les rapports qui concluent à la présence d'amiante, il s'agit exclusivement de matériaux de la liste B ou C.

Dans le cadre de la continuité de l'objectif de recouvrement des dalles de sol comportant un risque amiante :

- Recouvrement réalisé en mai-juin 2022 des sols de la circulation du Rez-de-Chaussée Bas Est et de la passerelle de liaison Hôtel-Dieu/PT1 au même étage.
- Recouvrement début novembre 2022 de la circulation du 6ème Est ;
- Recouvrement mi-novembre 2022 de la circulation du 7ème Sud ;

Pour un montant total de 208 326 € TTC.

Au niveau des formations :

- 4 sessions de formation "prévention du risque amiante" réalisées en 2022 pour 28 agents des ateliers techniques et des services sécurité. Coût associé : 540 € par session soit 2 160 €. Il s'agit de sessions initiales pour les nouveaux arrivants mais aussi de sessions de rappel pour certains agents en exercice.
- Pas de session "sensibilisation au risque amiante" à destination des ASH en 2022 dans le cadre des actions d'entretien sur dalle vinyle présentant un risque amiante.

VOLET PAPRI Pact n° 5 :  
**AUTRES GROUPES**

### **Bilan Radio Protection 2022 et PAM 2023 :**

Cf. PAM RADIO PROTECTION

### **Bilan Groupe Risques Biologiques:**

Ce groupe mené par le Service de Santé au Travail en lien avec l'UGRI est chargé de suivre les épisodes infectieux que peuvent rencontrer les professionnels : comptage tuberculeux, rougeole, gale, etc... En assurant des actions de prévention auprès des équipes.

### **Bilan du groupe Risques Circulation:**

Ce groupe participe à l'identification des zones de circulation dangereuses que ce soit pour les piétons ou les véhicules au sein des différents sites du CHU. Il peut interroger les accidents qui se produisent afin de réaliser un arbre des causes. Il élabore un plan d'actions en lien avec les travaux des sites (ex Hôpital St Jacques avec les travaux du MPR).

 <b>PLAN D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ (P.A.M.) 2022</b> <b>THEME : BILAN 2022 ET PAM 2023 DE L'UNITÉ DE RADIOPROTECTION</b>							
Plan : 2022/2023		ENGAGEMENT			SUIVI/REMARQUE		
N°	ACTIONS A REALISER	Responsable et/ou groupe de travail à indiquer	Dates de début et de fin prévues		Etat de l'action*	Date de fin effective	Evaluation des moyens nécessaires/ Commentaires
<b>ÉTAT DES ACTIONS PRINCIPALES EN 2022</b>							
1	Inspection Médecine Nucléaire HD	Médecin coordinateur/Physicien /PCR	05/03/2022	06/03/2022	CLOSE	2022	Inspection dédiée au Facteur humain et organisationnelle Service Médecine Nucléaire et CRIV (bonne application des procédures par les agents)
2	Inspection ASN Transport de matière radioactive (TMR)	PCR	30/08/2022	30/08/2022	en cours	2022	Formation des préparateurs en pharmacie à la réglementation TMR
3	Développement de la dosimétrie opérationnelle 2	PCR	05/06/2022	30/06/2022	CLOSE	2022	Mise en place de borne dosimétrie sur les secteurs : Radiologie interventionnelle dédiée et Médecine nucléaire HD et HGRL
4	Remplacement d'une salle de radiologie conventionnelle	PCR	01/11/2022	01/11/2022	CLOSE	2022	Salle Poumons TC4 située en radiologie générale de l'Hôtel Dieu
<b>ACTIONS 2023</b>							
1	Inspection médecine nucléaire HGRL	Médecin coordinateur/Physicien /PCR	08/06/2023	09/06/2023	A VENIR	2023	Dernière inspection 2017
2	Inspection PTMC "pratique interventionnelle radioguidée"	Médecin coordinateur/Physicien /PCR	1 <sup>er</sup> trimestre 2023	1 <sup>er</sup> trimestre 2023		2023	Dernière inspection 2018
3	Remplacement de la dosimétrie opérationnelle phase 3	PCR	01/04/2022			2023	Mise en place de 13 bornes dont 7 sur le PTMC
4	Remplacement d'un scanner diagnostique des urgences HD	PCR	01/05/2023			2023	Scanner de plus de 8 ans Marque CANON
5	Démarrage d'un nouveau scanner sur le bâtiment JM dédié aux urgences	PCR	02/05/2023			2023	Nouveau scanner Marque CANON
6	Demande d'autorisation ASN pour de nouvelle thérapie avec de nouveaux radionucléides	Médecin coordinateur/Physicien /PCR	en cours	en cours	en cours	2023	Traitement par Alphathérapie pour certaines formes de cancers
7	Abaissement du seuil réglementaire d'exposition cristallin	PCR / Médecine du travail	01/07/2023	en cours	en cours	2023	Renouvellement des études de poste secteur de radiologie interventionnelle. Mise à disposition et renforcement des protections cristallin
8	Remplacement de 2 salles de radiologie conventionnelle	Physicien /PCR	02/02/2023 et 03/03/2023	en cours	en cours	2023	Remplacement d'une salle d'Os des urgences HD et d'une salle poumon / os secteur de rhumatologie HD
9	Nouveau régime administratif : Enregistrement	Physicien /PCR	01/07/2023			2023	Nomination de Médecin Coordinateur sur les secteurs de radiologie interventionnelle
10	Dossier Ile De Nantes	PILNH/ Unité de radioprotection	2023	2027		2027	Constitution d'un groupe de travail pour le suivi des travaux



## **ANNEXE 3**

### **LEXIQUE**

<b>AES</b>	Accidents d'Exposition au Sang	<b>IDE</b>	Infirmier Diplômé d'État
<b>AMP</b>	Aide Médico-Psychologique	<b>ICO</b>	Institut de Cancérologie de l'Ouest
<b>AQI</b>	Agent Qualité d'Intervention	<b>MIR</b>	Médecine Intensive et Réanimation
<b>AP</b>	Auxiliaire de puériculture	<b>MCUPH</b>	Maître de Conférences des Universités-Praticien Hospitalier
<b>ARI</b>	Appareil Respiratoire Isolant	<b>NRBC</b>	Nucléaire, Radiologique, Biologique et Chimique
<b>AS</b>	Aide-Soignant	<b>PAPRIPACT</b>	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
<b>ASHQ</b>	Agent des Services Hospitaliers Qualifiés	<b>PCR</b>	Personne Compétente en Radioprotection
<b>ASN</b>	Autorité de Sécurité Nucléaire	<b>PH</b>	Praticien Hospitalier
<b>CAT 1</b>	Centre d'Activité Transversale 1 : Équipe mobile plaies vasculaires/Fédération de cancérologie/Ordonnancement HD/UMA	<b>PHU</b>	Praticien Hospitalo-Universitaire
<b>CAT 2</b>	Centre d'Activité Transversale 2 : Centre fédératif soins supports-palliatifs-douleurs-Éthiques cliniques/Fédération des maladies rares/Centre fédératif nutrition/Ordonnancement HGRL	<b>PHU1</b>	ITUN, IMAD, Dermatologie, Hématologie
<b>CAT 5</b>	Centre d'Activité Transversale 5 : PTMC UCA	<b>PHU2</b>	Institut du Thorax et du Système nerveux Urgences, Soins critiques, Anesthésie-Réanimations, Médecine interne, Médecine infectieuse
<b>CCA-AHU</b>	Chef de Clinique Assistant - Assistant Hospitalo-Universitaire	<b>PHU3</b>	Ostéo-articulaire, Tête et cou, Odontologie, Neurochirurgie, Neuro-traumatologie
<b>CCDE</b>	Clinique de Chirurgie Digestive et Endocrinienne	<b>PHU4</b>	Femme, Enfant, Adolescent
<b>CCR(HD)</b>	Centre de Conditionnement des Repas (Hôtel-Dieu)	<b>PHU5</b>	Imagerie médicale
<b>CLD</b>	Congé Longue Durée	<b>PHU6</b>	Biologie
<b>CLM</b>	Congé Longue Maladie	<b>PHU7</b>	Psychiatrie et Santé mentale
<b>CIMA</b>	Centre d'Imagerie Médicale Avancée	<b>PHU8</b>	Gérontologie clinique
<b>CM</b>	Congé Maladie	<b>PHU9</b>	Médecine Physique et Réadaptation
<b>CRBO</b>	Centre de Ressources Blocs Opératoires	<b>PHU10</b>	Santé Publique et Santé au Travail, Pharmacie/Stérilisation
<b>CSD</b>	Centre de Soins Dentaires	<b>PHU11</b>	Plateau Technique Interventionnel
<b>CTCV</b>	Chirurgie Thoracique et Cardio-Vasculaire	<b>PTI</b>	
<b>DIRECTION PTF02</b>	Direction plate-forme 2 : PHU 2/PHU 6/Fédération des maladies rares/Centre fédératif douleur, soins palliatifs, soins de support/Centre fédératif de nutrition	<b>PTMC</b>	Plateau Technique Médico-Chirurgical
<b>DIRECTION PTF03</b>	Direction plate-forme 3 : PHU 3/CRBO	<b>PUPH</b>	Professeur des Universités - Praticien Hospitalier
<b>DIRECTION PTF04</b>	Direction plate-forme 4 : PHU 4/PHU 5/Ordonnancement/Éducation thérapeutique/Hospitalisation à domicile pédiatrique	<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
<b>DIRECTION PTF06</b>	Direction plate-forme 6 : PHU 7/PHU 9/PHU 11	<b>SMSI</b>	Système de Mise en Sécurité Incendie
<b>FCO</b>	Formation Continue Obligatoire	<b>SSIAP</b>	Sécurité Incendie et Secours à Personnes
<b>FDS</b>	Fiche de Données de Sécurité	<b>TMS</b>	Troubles Musculo-squelettiques
<b>FIMO</b>	Formation Initiale Minimale Obligatoire	<b>UCC</b>	Unité Cognitivo-Comportementale
<b>GED</b>	Gestion Électronique des Documents	<b>UHCD</b>	Unité d'Hospitalisation de Courte Durée
<b>GSU</b>	Gestes Soins d'Urgences	<b>UHR</b>	Unité d'Hébergement Renforcée
<b>HAD</b>	Hospitalisation À Domicile	<b>UCA</b>	Unité de Chirurgie Ambulatoire
<b>IADE</b>	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'État	<b>UMCA</b>	Unité Médico-Chirurgicales Adultes
<b>IBODE</b>	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'État	<b>USC</b>	Unité de Soins Continus

