

# Rapport Social Unique 2023



# Editorial



Le bilan social a vécu... Il devient le rapport social unique !

Prévu dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, le bilan social a donc évolué afin de répondre aux nouvelles exigences de transparence et de dialogue social.

Les données figurant dans le Rapport Social Unique (RSU) sont décrites dans le décret du 30 novembre 2020. Il s'agit d'un état des lieux de nos ressources humaines, médicale et non médicale, qui porte un regard sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein du CHU de Toulouse.

L'évolution principale concerne l'intégration de données comparées femmes/hommes ainsi que des données à partir desquelles seront prochainement établies les lignes directrices de gestion (LDG) RH, notamment en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les principaux indicateurs sont donc à présent détaillés avec une distinction sexuée. La présentation des données évolue également afin d'apporter plus de clarté et de profondeur en termes de temporalité, dans les thématiques abordées.

La conception du Rapport Social Unique est assurée à partir des données issues du SIRH mais également grâce aux informations recueillies par les différents services de la direction des Ressources Humaines et des Affaires médicales.

Afin que chacun puisse prendre connaissance et s'appropriier les éléments du Rapport Social Unique en fonction de ses besoins, ce document est publié sur le site intranet et internet du CHU.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture,

## **Muriel Legendre**

Directrice des affaires médicales

## **Edouard Douh ret**

Directeur des Ressources humaines

# Table des matières

## Faits marquants RH

5

### Accompagner la transformation organisationnelle de l'établissement

6

Secrétariats médicaux : la valorisation d'une filière

6

Construire et déployer les outils de gestion des métiers

6

La gestion du temps de travail au cœur de nos organisations : des ambassadeurs GTT au sein des pôles

7

Nouvelle organisation du travail : la mise en place du forfait jour

7

### Accompagner les parcours individuels

8

Secteur Protection Sociale : améliorer le suivi de nos agents

8

Commission d'Accompagnement Individuel : la collaboration pluriprofessionnelle au service des situations complexes

8

L'expérimentation d'un parcours d'accompagnement pour devenir aide-soignant

9

Financer des dispositifs inclusifs pour les agents en situation de handicap (convention FIPHFP)

10

### Améliorer l'attractivité des métiers et fidéliser nos professionnels

11

Poursuivre la digitalisation des process RH pour améliorer l'expérience candidat

11

Des événements sur le recrutement pour aller à la rencontre des professionnels

11

Forum Horizons : faciliter la mobilité interne

12

### Rénover le dialogue social

13

Les dialogues de gestion RH avec les pôles

13

Mise en place des nouvelles instances de dialogue social

13

Le Comité Social des Organisations : l'opportunité d'un échange entre experts de terrain

14

### Renforcer la politique de prévention des risques professionnels

15

PAPRI Pact : formaliser et suivre les actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail

15

Les CLACT : un levier concret d'amélioration des conditions de travail sur le terrain

15

Prévenir l'épuisement professionnel

16

## Focus sur...

17

La lutte contre les agissements sexistes et la prévention des discriminations

18

La simplification des démarches administratives et l'accompagnement des managers

19

# Table des matières

<b>Données chiffrées</b>	<b><u>20</u></b>
<b>Effectifs du CHU</b>	<b><u>21</u></b>
Effectifs en Personnel Médical (PM)	<u>22</u>
Effectifs en Personnel Non Médical (PNM)	<u>24</u>
<b>Recrutement</b>	<b><u>28</u></b>
Recrutement Personnel Médical (PNM)	<u>29</u>
Recrutement Personnel non médical (PNM)	<u>31</u>
Mobilités et départs PNM	<u>35</u>
Mobilités et départs PM	<u>37</u>
<b>Evolution professionnelle</b>	<b><u>38</u></b>
Formation professionnelle	<u>39</u>
Avancement de grade et promotions internes	<u>41</u>
<b>Rémunération et masse salariale</b>	<b><u>44</u></b>
Masse salariale (Personnel non-médical)	<u>45</u>
Rémunération des Personnels Non-Médicaux	<u>46</u>
<b>Risques professionnels du Personnel Non Médical</b>	<b><u>49</u></b>
Déclaration des risques professionnels	<u>50</u>
Dispositifs de signalement	<u>52</u>
<b>Prévention des risques</b>	<b><u>53</u></b>
Instances de prévention	<u>54</u>
Médecine et Santé au Travail	<u>58</u>
<b>Organisation du temps de travail</b>	<b><u>60</u></b>
Cycles de travail	<u>61</u>
Heures supplémentaires	<u>67</u>
Absentéisme du Personnel Non Médical	<u>70</u>
Compte Epargne Temps	<u>73</u>
<b>Dialogue social</b>	<b><u>76</u></b>
Action sociale	<u>77</u>
Représentants et moyens alloués	<u>80</u>
<b>Annexes</b>	<b><u>82</u></b>
Rapport annuel de la formation professionnelle	<u>83</u>
Rapport d'activité du de l'Unité de Santé au Travail	<u>97</u>
Rapport annuel du Conseil en Evolution Professionnelle	<u>119</u>





Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

# Faits marquants RH



# Accompagner la transformation organisationnelle de l'établissement



## Secrétariats médicaux : la valorisation d'une filière

A ce jour, le CHU de Toulouse dénombre 620 professionnels exerçant dans les secrétariats médicaux. Il est apparu indispensable de structurer une filière pour qu'elle réponde mieux aux multiples demandes, attentes et sollicitations concernant ce métier.

La filière permet le développement d'un sentiment d'appartenance à un groupe pour des professionnels qui travaillent dans des services différents. La coordination des secrétariats médicaux valorise des bonnes pratiques. La filière encadrée par des managers issus des secrétariats médicaux répond aux besoins du terrain grâce à la connaissance de l'institution, du métier, des besoins en formation, des outils utilisés et des pratiques.

Depuis la création de la filière, les opportunités de montée en compétences ont été plus nombreuses, grâce à un programme de formation continue spécifique adapté au métier et dans un contexte d'évolution du métier de secrétaire médical en milieu hospitalier. La filière permet une communication plus fluide sur les avancées technologiques et des pratiques médicales, les opportunités de mobilité.

La gestion de la filière par la coordination des secrétariats médicaux permet une identification précise des besoins en ressources humaines dans les services, en lien avec les projets à venir et la modernisation du métier.

## Construire et déployer les outils de gestion des métiers

Afin d'identifier les métiers du CHU et de prévoir les tendances d'évolutions, le secteur Gestion Prévisionnelles des Métiers et Compétences (GPMC) rencontre les pôles pour échanger sur les métiers existants ou émergents. Ce recueil de données est réalisé via un questionnaire qui porte sur différentes thématiques, telles que les profils nécessaires, les évolutions des métiers ou encore les souhaits et projets professionnels.

En 2023, ces rencontres se sont déroulées auprès des pôles Blocs Opératoires, Céphalique ou encore Médecine d'Urgences, mais également sur la direction des Finances et des services numériques. Elles permettent d'une part, la construction d'outils d'analyse et d'aide à la décision, notamment la création de tableaux de bord GPMC et d'autre part, la consolidation des outils institutionnels, comme les organigrammes métiers, le référentiel des métiers du CHU de Toulouse, la bibliothèque des fiches métiers correspondantes

# Accompagner la transformation organisationnelle de l'établissement



## La gestion du temps de travail au cœur de nos organisations : des ambassadeurs GTT au sein des pôles

La cellule Gestion Temps de Travail (GTT) a pour mission d'accompagner les cadres dans le pilotage quotidien du temps de travail et dans les changements d'organisation.

Au-delà de la communication déjà existante et au vu d'une réglementation incomplètement maîtrisée par l'encadrement, l'enjeu est de favoriser des échanges autour des expériences terrains avec les encadrants et utilisateurs du logiciel CHRONOS.

Ainsi la création en 2023 d'un collectif d'ambassadeurs volontaires cadres de santé et encadrants sur le temps de travail y répond. Il s'agit d'explicitier les éléments réglementaires et de comprendre en retour les attentes de terrain, de renforcer la formation à l'utilisation du logiciel et d'être force de proposition dans les projets innovants relatifs au temps de travail.

Depuis la création du groupe en septembre 2023, les ambassadeurs s'investissent pleinement dans des actions quotidiennes de partage de connaissances en termes de GTT et de formation à l'utilisation du logiciel. En 2024, un questionnaire sera distribué à un an du début du projet afin d'évaluer l'efficacité de cette mission relais, que ce soit auprès des cadres aguerris ou des nouveaux arrivés.

## Nouvelle organisation du travail : la mise en place du forfait jour

Jusqu'alors, le personnel d'encadrement avait la possibilité de choisir les modalités de décompte du temps de travail : soit un décompte horaire, soit un décompte en jours (forfait jours).

Depuis le 1er janvier 2023 au CHU de Toulouse et afin de se conformer au décret n° 2021-1544 du 30 novembre 2021 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière (article 3), la durée du travail est désormais décomptée en jours pour les cadres de santé, les faisant-fonction cadres de santé, les cadres socio-éducatifs, les ingénieurs, les attachés d'administration hospitalière, les psychologues à 100% et les médecins du travail. Ce décret élargit le bénéfice du forfait jour afin de permettre aux agents de mieux organiser leur temps de travail et de présence. Ce forfait jour implique une suppression des heures supplémentaires. Les RTT annuels restent au nombre de 19. Au CHU, 646 agents sont concernés par ce décret, dont 78,64% sont déjà en forfait jour.

# Accompagner les parcours individuels



## Secteur Protection Sociale : améliorer le suivi de nos agents

En 2023, une démarche d'amélioration des procédures et de d'accompagnement des agents a été engagée, avec les objectifs suivants :

- optimiser la gestion des dossiers des agents liés à de la maladie, au regard d'une évolution régulière de la réglementation et en lien avec les acteurs médicaux (service santé au travail, comité médical),
- mieux accompagner le retour à l'emploi des agents confrontés à des problématiques de santé, anticiper les risques d'inaptitude de manière à favoriser l'employabilité tout au long de la carrière.

Ont ainsi été mis en place :

- la dématérialisation des déclarations des accidents de travail via un guichet unique; des expertises médicales en amont de la saisine du comité médical,
- des réunions pluridisciplinaires qui permettent une concertation sur les situations individuelles,
- des rendez-vous individuels en présence du DRH adjoint
- des points mensuels suite aux retours des instances médicales avec les chargées d'accompagnement dans l'emploi, afin de préparer la reprise des agents et/ou anticiper le parcours de l'agent,
- des échanges plus fréquents avec les cadres de terrain pour accompagner le retour de l'agent et son suivi.

Ces mesures permettent de donner à l'agent une meilleure information sur le suivi de sa situation ou de l'avancée de sa situation. Les liens entre les acteurs clés du dispositif d'accompagnement dans l'emploi (DRH, service de santé au travail, cadres des services, direction des soins...) sont également renforcés pour mieux gérer les situations individuelles dans un collectif de travail.

A titre d'exemple, une commission d'accompagnement individuel (CAI) a été mise en place au dernier trimestre 2023. Elle examine les situations individuelles et permet des échanges entre la DRH, la direction des soins et le service santé au travail afin de trouver des solutions adaptées à des situations signalées, parfois complexes : maintien ou retour des agents dans l'emploi, positionnement sur postes adaptés, réduction des délais de traitement des situations pour prévenir la désinsertion professionnelle.

## Commission d'Accompagnement Individuel : la collaboration pluriprofessionnelle au service des situations individuelles

Instaurée dans le cadre de la rénovation de la politique sociale de l'établissement, elle permet un accompagnement individualisé des professionnels (voir chapitre protection sociale).



# Accompagner les parcours individuels



## L'expérimentation d'un parcours d'accompagnement pour devenir aide-soignant

Conformément à sa démarche institutionnelle d'attractivité et fidélisation, le CHU a souhaité élargir à toutes les filières la possibilité d'être accompagné vers le métier d'aide-soignant. Ce dispositif permet à l'institution de répondre à un besoin de recrutement sur ce métier et à un souhait de reconversion ou d'évolution professionnelle de professionnels d'horizon divers.

Ce nouveau dispositif a été lancé en mars 2023 et 7 agents se sont inscrits dans le parcours.

Le dispositif se présente sous la forme d'un accompagnement individualisé avec un suivi individualisé par un conseiller en évolution professionnelle et la formation continue, formations individuelles (remise à niveau en français et mathématique) et collectives. Des journées d'observation, un compagnonnage par un Aide-Soignant expérimenté et une présentation du métier par des professionnels diplômés viennent compléter le dispositif.

A ce jour, 4 agents poursuivent ce dispositif. L'indicateur du taux de réussite aux épreuves sera connu fin juin 2024, à l'issue des épreuves d'admission

# Accompagner les parcours individuels



## Financer des dispositifs inclusifs pour les agents en situation de handicap (convention FIPHFP\*)

Mettre en place des dispositifs inclusifs permet de compenser le handicap, favoriser l'insertion, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH). Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la convention CHU-FIPHFP depuis 2009, sous forme de plan d'actions triennal.

2023 a été l'occasion de renouveler la convention CHU-FIPHFP.

Concernant le financement des dispositifs inclusifs, les objectifs poursuivis sont :

- structurer et pérenniser le recours aux aides destinées à favoriser les conditions de travail et de vie des agents en situation de handicap;
- favoriser le maintien dans l'emploi des agents en difficulté via des compensations matérielles, techniques, humaines ou organisationnelles.

Diverses actions ont mises en œuvre en 2023 : communications internes sur les aides mobilisables, animation de stands d'information et de sensibilisation lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, sensibilisation au handicap invisible en réalité virtuelle et participation à DuoDay en novembre, amélioration du processus de commande de matériels bénéficiant des crédits FIPHFP via C4U, ou encore diffusion d'un E-learning « Manager un collaborateur en situation de handicap ». Des dispositifs individuels ont également été mobilisés, tels que l'étude de poste, l'adaptation des postes de travail, l'aide à l'achat des aides auditives, l'accompagnement par un auxiliaire de vie pour les activités professionnelles, des appuis spécifiques, l'accompagnement par interprète en Langue des Signes Française, etc.

Ces actions concourent à une meilleure connaissance du sujet, de même qu'à l'évolution des représentations sur le handicap et ses conséquences. Elles participent à un meilleur accueil des agents concernés et au maintien de l'employabilité. Enfin, elles participent à la sensibilisation et à la formation des acteurs de terrain.

\*FIPHFP: Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

# Améliorer l'attractivité des métiers et fidéliser nos professionnels



## Des événements sur le recrutement pour aller à la rencontre des professionnels

Dans le cadre de sa politique d'attractivité, le CHU de Toulouse poursuit sa dynamique autour de nombreux événements avec l'objectif de promouvoir les opportunités et les parcours disponibles, mais aussi d'améliorer la marque employeur, véritable enjeu pour l'établissement.

A cet égard, l'établissement a débuté l'année 2023 en proposant un Job dating innovant, et ainsi asseoir un positionnement de leader sur le marché de l'emploi toulousain. Avec le soutien du Stade Toulousain, le CHU de Toulouse a organisé en janvier 2023 un job dating au Stade Ernest-Wallon pour valoriser les opportunités disponibles et les métiers hospitaliers. Cette association avec une institution reconnue et dotée de valeurs communes a permis au CHU de Toulouse de rencontrer 472 candidats.

Conjointement, l'établissement a lancé la seconde édition de la Nocturne étudiante à destination des étudiants en dernière année d'école paramédicale. Après une phase de promotion de l'évènement via les réseaux sociaux et un Facebook live, 71 futurs professionnels ont été recrutés dont 55 infirmiers.

En complément de ces deux événements majeurs, le CHU a souhaité mettre en lumière ses activités avec l'organisation de journées portes ouvertes sur le site de la Fontaine Salée à Salies du Salat et au sein du pôle gériatrie. Toujours dans cette volonté de gagner en proximité avec les candidats, les équipes du recrutement ont participé aux salons de l'emploi organisés par la région Occitanie et Toulouse Métropole. Le CHU a également accru sa présence dans les écoles et les universités.

## Poursuivre la digitalisation des process RH pour améliorer l'expérience candidat

Le CHU de Toulouse poursuit la digitalisation du processus de recrutement impulsée en 2022. Ainsi, la solution DIGIHOSP permet la transmission des pièces justificatives, la saisie du dossier individuel, et le partage d'informations utiles à l'intégration dans l'établissement.

Cette acquisition s'inscrit dans une volonté de l'établissement de faciliter le recrutement, d'obtenir une vision instantanée et partagée de l'avancée du processus administratif et de garantir la présence systématique des pièces pour un dossier complet.

Cette nouvelle étape dans la digitalisation concourt à l'amélioration de l'expérience candidat.

# Améliorer l'attractivité des métiers et fidéliser nos professionnels



## Forum Horizons : faciliter la mobilité interne

Engagé dans une stratégie de fidélisation des professionnels, le CHU de Toulouse a organisé la seconde édition du Forum Horizons. Cet événement dédié à la mobilité interne vise à promouvoir les opportunités disponibles au sein des pôles et des filières, et à améliorer la visibilité des parcours professionnels.

Le Forum Horizons proposé à l'ensemble du personnel soignant, administratif, logistique et technique, est allé les 28 et 30 novembre 2023 sur les sites de Purpan et Rangueil pour faciliter l'accès à l'évènement.

Au programme, des stands pour découvrir les activités, les réussites ainsi que les projets menés par les équipes des pôles et des filières représentés, et des espaces dédiés pour des entretiens en vue d'une prochaine mobilité interne. Les équipes de la Direction des ressources humaines ont été mobilisées pour présenter les dispositifs de développement des compétences et d'accompagnement à la mobilité.

Ce temps fort autour de la mobilité a permis d'accueillir individuellement 117 professionnels avec un taux de satisfaction évalué à 94%.

Conjointement aux événements axés sur la thématique mobilité interne, le CHU de Toulouse engagera en 2024 une réadaptation du processus de publication des postes en interne et de candidature pour accompagner au mieux les professionnels dans leurs parcours.



# Rénover le dialogue social



## Mise en place des nouvelles instances de dialogue social

Le décret du 3 décembre 2021 a modifié les instances de dialogue social au sein de la Fonction Publique Hospitalière. Le Comité Technique d'Établissement ainsi que les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ont laissé la place au Comité Social d'Établissement (15 titulaires, 15 suppléants), à la Formation Spécialisée du Comité et à trois Formations Spécialisées de site (Purpan, Rangueil, Salies du Salat).

La mise en place des nouvelles instances a eu lieu après les élections professionnelles des représentants du personnel de décembre 2022. Cette installation s'est déroulée dans le cadre d'échanges avec les organisations syndicales et la négociation du règlement intérieur des instances.

Suite à cette négociation, Le CHU s'est doté d'une Formation Spécialisée composée d'un nombre plus important de membres que prévu par la réglementation : 15 titulaires, 30 suppléants. Cela a permis de maintenir le nombre de représentants dans les instances sociales au sein de l'établissement malgré la baisse du nombre d'instances induite par l'application de la nouvelle législation. D'une façon plus globale, cela a permis d'augmenter le volume de temps syndical par organisation représentée.

## Les dialogues de gestion RH avec les pôles

Les réunions de dialogue de gestion RH ont été poursuivies avec les pôles du CHU, permettant de partager sur l'évolution des effectifs non médicaux et les projets en cours. Ces temps de dialogue sont essentiels et répondent à un objectif plus global du CHU de Toulouse de poursuivre les échanges, d'informer et d'impliquer les professionnels dans la gouvernance du pôle

# Rénover le dialogue social



## Le Comité Social des Organisations : l'opportunité d'un échange entre experts de terrain

Le Comité de Suivi des Organisations (CSO) est un groupe de travail essentiel pour l'organisation du travail et le dialogue social au CHU de Toulouse. Ce comité mensuel est le lieu d'instruction, d'échanges et de débat technique rigoureux et transparent sur l'ensemble des changements organisationnels. Les organisations sont reconnues comme étant des éléments structurants pour garantir des conditions de travail satisfaisantes et répondre aux objectifs de qualité et de performance dans l'activité réalisée. La conception des organisations par les équipes directement concernées et leur instruction par le CSO facilite leur connaissance, leur suivi et enfin leur évaluation. Le CSO permet d'instaurer une méthodologie institutionnelle sur la gestion du temps de travail et de gagner en agilité et réactivité pour les changements organisationnels. Il participe à l'accompagnement de l'encadrement par la DRH et donne lieu à discussion avant passage en instance. Le comité est composé d'un Directeur des RH qui préside la séance, du Coordonnateur Général des soins ou un Directeur des soins, du Directeur de site et/ou du pôle concerné, du responsable de la cellule gestion du temps de travail, du Cadre Supérieur et cadre de l'organisation de travail étudiée, du responsable du secteur des relations sociales à la DRH et de deux représentants de chaque organisation syndicale. Un membre du corps médical, un représentant du service santé au travail ou d'autres intervenants peuvent être invités. 8 CSO ont été réalisés au cours de l'année 2023 où 31 changements organisationnels ont été étudiés.

# Renforcer la politique de prévention des risques professionnels



## PAPRIPACT : formaliser et suivre les actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) dresse la situation du CHU de Toulouse en matière de risques et de prévention comme en matière de conditions de travail et d'amélioration, afin d'en décliner des actions opérationnelles. Le CHU identifie chaque année et à partir d'indicateurs pertinents les risques pour lesquels des actions renforcées doivent être mises en œuvre de manière transversale. Ces actions sont choisies avec une approche par métier et par secteur afin de les mettre en œuvre de manière adaptée et efficace.

Depuis plusieurs années, deux plans de prévention spécifiques et prioritaires sont déployés : le plan de prévention des risques psychosociaux et le plan de prévention du risque d'exposition à l'amiante. Le CHU a par ailleurs identifié 4 axes généraux de la politique de prévention des risques professionnels pour lesquels un suivi des différentes actions mises en œuvre est réalisé par des pilotes dédiés. Ces axes sont la prévention des risques professionnels liés à la manutention manuelle et des troubles musculo-squelettiques (TMS), la prévention des risques Amiante et autres risques chimiques, la prévention des risques psychosociaux et la prévention des risques par l'analyse des accidents de travail.

Le PAPRIPACT fait l'objet d'un suivi régulier de chaque action, des coûts associés, du calendrier annoncé et réalisé ainsi qu'une coordination entre plusieurs acteurs.

## Les CLACT : un levier concret d'amélioration des conditions de travail sur le terrain

Les appels à projet présentés dans les Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT) sont une opportunité et constituent un levier important dans le développement d'une culture de prévention de la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail. Les thématiques définies par les orientations régionales sont : la prévention des risques des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psycho-sociaux (RPS), la gestion de la violence et de l'agressivité pour les personnels en milieu de soins et les projets qualité de vie au travail (QVT).

Le CHU de Toulouse a soumis un dossier présentant les appels à projet établis en lien avec le projet social et les risques prioritaires issus du Document Unique relatif à l'Évaluation des Risques Professionnels.

Après concertation des représentants du personnel, le dossier est adressé à l'ARS Occitanie. L'Agence par le biais d'un arrêté nous informe des projets retenus et des crédits FIR (Fonds d'Intervention Régional) alloués à leurs financements. En 2023, l'ARS a co-financé à hauteur de 50 % soit 67 683 € des actions de prévention des TMS (acquisition notamment de 3 lève-malades, 11 lèves-malades motorisés, 3 verticalisateurs, 3 tables élévatrices), et des actions de prévention RPS (accompagnements individuels et collectifs par la maison de la psychologie).

*\*DQSRU-PREPS : Direction Qualité, Sécurité et Relation avec les Usagers, et Service Prévention des Risques Environnementaux, Professionnels et Sanitaires*

# Renforcer la politique de prévention des risques professionnels



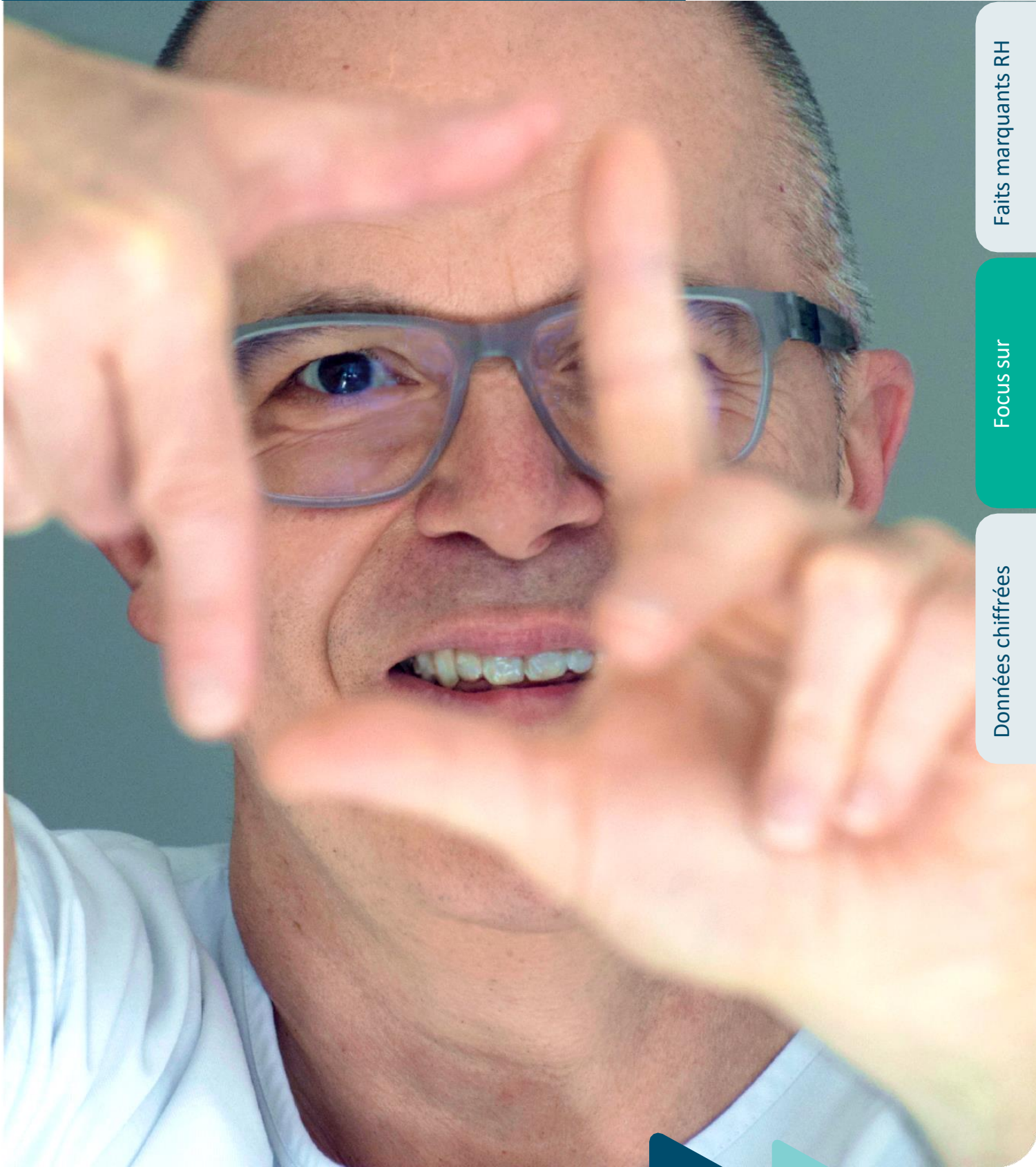
## Prévenir l'épuisement professionnel

Le centre Prévention de l'Épuisement des Professionnels de Santé (PEPS), créé en mai 2023 au CHU de Toulouse, est le premier centre français à offrir une offre de soins spécifiques pour prévenir l'épuisement professionnel, pour traiter l'épuisement professionnel installé ou en cours d'installation et pour accompagner au maintien dans l'emploi dans les suites d'un épuisement professionnel les professionnels salariés et libéraux des secteurs de la santé et du médico-social.

Avec une équipe constituée de médecins spécialistes en psychopathologie du travail, de psychologues cliniciens et du travail, d'IDEST et de l'aide de professionnels du CHU (psychiatre, addictologue...), le centre a effectué en 2023, sur environ 6 mois d'exercice, près de 600 consultations médicales et psychologiques pour la prise en charge d'une centaine de patients. Il a accompagné en prévention primaire plus de 50 soignants et en prévention secondaire une quarantaine de patients, et ce dans le cadre des ateliers collectifs «information/sensibilisation à l'épuisement professionnel» et «comment préserver ses ressources pour faire face à l'épuisement professionnel».

Le centre PEPS assure également plusieurs interventions dans les structures de formation et dans des unités de soins.





Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

# Focus sur

# La lutte contre les agissements sexistes et la prévention des discriminations



## Une démarche proactive en matière d'égalité femme/homme

Le CHU de Toulouse s'est engagé dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination et de violence conformément aux dispositions du décret du 4 mai 2020. Dans le cadre de sa politique d'amélioration de la qualité de vie et des conditions travail (QVCT) et dans sa politique de responsabilité sociale d'entreprise (RSE), le CHU a déployé de nombreuses mesures qu'il souhaite valoriser et renforcer dans un plan d'action ambitieux relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au-delà de son inscription dans une démarche réglementaire, ce plan participe à favoriser la cohésion sociale au sein de l'établissement. Le plan a été validé par les instances du CHU.

Le CHU de Toulouse déploie sa stratégie de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes déclinée à travers 4 axes: égal accès aux corps, grades et emplois ; écarts de rémunération ; articulation activité professionnelle/vie personnelle ; prévenir et traiter les discriminations.

Une référente égalité a été désignée en 2022, le Pr Alessandra Bura-Rivière, dont les missions consistent à informer et conseiller les professionnels sur la politique d'égalité professionnelle, de réaliser des actions de sensibilisation et suivre les formations sur ce sujet. Une commission Egalité a été créée en 2023, composée de personnels médicaux, non médicaux, de la direction générale et des représentants du personnel. Des groupes de travail ont été également constitués sur chaque thématique.

## Le traitement des agissements sexistes par la DRH et la DAM

En cohérence avec le plan d'égalité professionnelle, la cellule des affaires juridiques de la DRH rappelle régulièrement leurs droits aux professionnels qui dénoncent des agissements sexistes et les accompagnent dans leurs démarches, notamment en cas de plainte. Dans le cadre de l'article L131-3 CGFP, les mesures consécutives à un signalement sont prises par le directeur des Ressources humaines en lien avec la direction générale. La cellule des affaires juridiques instruit les procédures disciplinaires de professionnels ayant eu des comportements ou les propos dégradant, humiliant ou offensant. Des sanctions de révocation ont été prononcées en 2023 en regard de situations inacceptables.

Créée en 2018, la cellule de prévention et de lutte contre le harcèlement et les discriminations est un dispositif de soutien et d'accompagnement initialement proposé à tous les professionnels notamment non médicaux, quels que soient leur filière, leur corps professionnel ou leur niveau de responsabilité. Il s'agit d'un dispositif d'écoute, de recueil de la parole et de médiation qui permet à nos professionnels de signaler une situation de harcèlement ou de discrimination

Une adresse mail dédiée ([cellulehd@chu-toulouse.fr](mailto:cellulehd@chu-toulouse.fr)) est en place. Dès réception du signalement, la cellule prend l'attache du professionnel signalant en vue de mettre en place un accompagnement adapté. Le CHU de Toulouse a mis en place en 2022 une commission de soutien et de conciliation à destination de l'ensemble des personnels médicaux, pharmaciens, odontologistes, maïeuticiens juniors et seniors. En 2023, ces deux dispositifs font l'objet d'évaluations qui pointent la nécessité de les renforcer et de les rendre plus visible.

# La simplification des démarches administratives et l'accompagnement des managers



Plus de  
13 400  
démarches RH  
traitées

460 inscriptions  
d'internes en  
ligne Au total

125 médecins  
formés

## La digitalisation des démarches RH

La direction poursuit la dynamique de dématérialisation progressive des démarches administratives les plus courantes. En 2023, la plateforme en ligne C4U permet à chacun de transmettre les informations et documents pour, entre autres :

- Justifier les arrêts maladie et les congés spécifiques (naissance, adoption, ...)
- Se faire rembourser les frais de transport en commun domicile travail,
- Effectuer les choix d'options concernant les versement de jours au CET,
- Demander une mise à jour de son dossier personnel (changement d'adresse, RIB, par exemple).

En 2023, la plateforme DIGIHOSP permet aux étudiants et aux internes en médecine, odontologie ou en pharmacie qui débutent leur stage au CHU de Toulouse ou qui font un stage hors de leur subdivision d'origine de transmettre leur dossier d'inscription au CHU en se connectant en ligne et en important directement les documents demandés sans envoi de dossier papier.

Cette plateforme a ainsi été proposée d'une part pour simplifier, fluidifier les démarches d'inscription des étudiants et des internes auprès du CHU, d'autre part pour faciliter le travail des gestionnaires afin, à terme, de finaliser leur dossier administratif et de leur donner tous les accès nécessaires (aux bâtiments sécurisés et aux logiciels informatiques notamment) à un accueil des étudiants et des internes dans de meilleures conditions dans les services dans lesquels ils sont affectés.

## Les formations internes réalisées par les professionnels en fonction

Depuis 2017, le CHU de Toulouse organise un parcours de formation au management pour les praticiens qui assurent des missions de responsable médical, dans un service ou une unité. En 2023, le programme a été rénové en lien avec les nouveaux objectifs du projet d'établissement visant à créer un « collectif managérial », incluant responsables médicaux, cadres non médicaux et directions.

En 2023, les thématiques des « webin'RH » organisés par la DRH pour les cadres sont la gestion du temps de travail, les droits syndicaux et la QVCT.



# Données chiffrées



Comme le bilan social, le rapport social unique est un outil de dialogue et de management permettant d'apprécier la situation sociale de l'établissement et de comprendre son évolution au cours des dernières années. Il regroupe un ensemble d'indicateurs, issus de la base de données sociales, permettant d'évaluer, d'anticiper et de mettre en perspective la politique sociale du CHU de Toulouse. Pour l'ensemble des indicateurs, une partie « En commentaire » apporte des précisions et des analyses qualitatives complémentaires .

## CHAPITRE 1

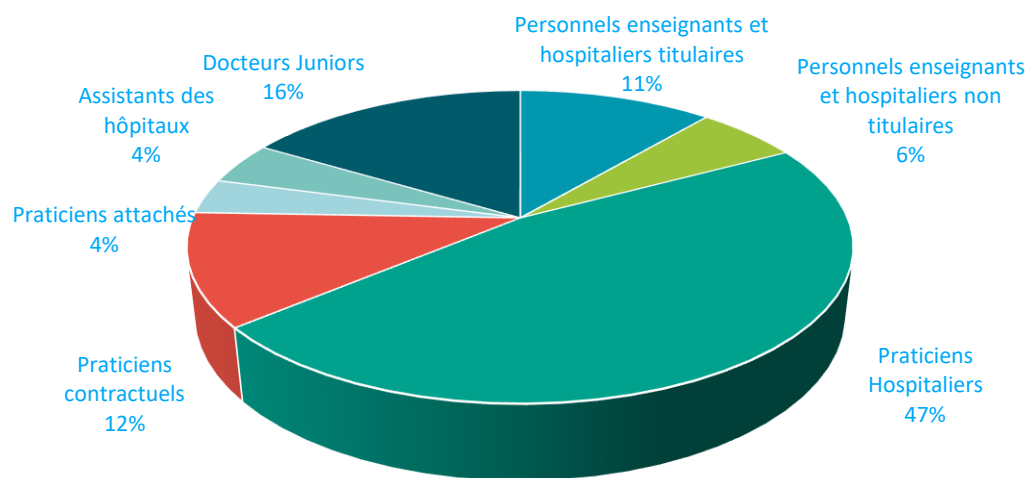
# Effectifs du CHU

### Effectifs en Personnel Médical (PM)

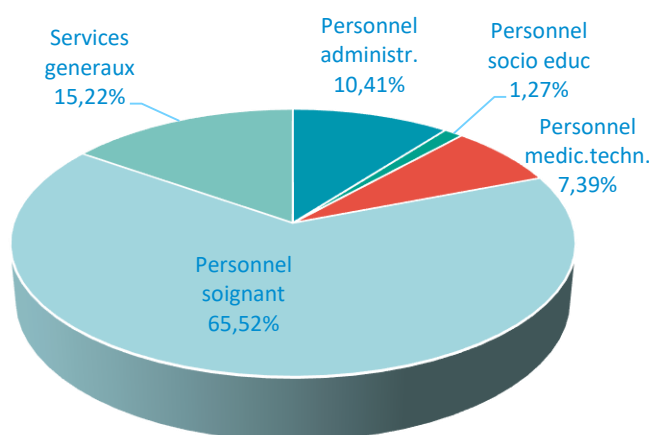
### Effectifs en Personnel Non Médical (PNM)

## L'ESSENTIEL

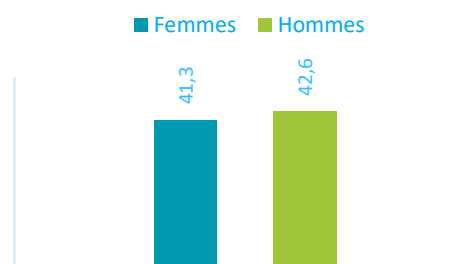
Effectifs médicaux 2023 en ETP Rémunérés



Effectifs non-médicaux par filière (en ETPR)



Personnel non médical : âge moyen Femmes / Hommes



## Effectifs en Personnel Médical (PM)



### EN COMMENTAIRE .....

Les effectifs médicaux séniors affichent une hausse entre 2022 et 2023 (+3%).

Cette évolution est liée à une hausse du nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein) de Praticiens Hospitaliers par des recrutements sur des postes vacants, sur des projets institutionnels et le développement de l'activité du territoire, dont :

- Pôle Médecines d'urgence : avec la mise en place d'une équipe territoriale d'urgentistes au CH d'Auch, de l'établissement Santé de Référence (ESR) Pôle MU,
- Pôle Psychiatrie : nouveaux projets FIOP (Dysphorie de genre...) et mise en place d'une plateforme Troubles du Comportement Alimentaire (TCA).

Pour rappel, les ETPR correspondent à l'ensemble des effectifs en activité et rémunérés.

Concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 59% des praticiens du CHU sont des femmes. Seul le statut de praticien hospitalo-universitaire diffère de la parité hommes/femmes constaté sur l'ensemble du personnel médical, avec une majorité d'hommes (63%).

Cette tendance se confirme sur les générations futures de praticien puisque 56% des Docteurs Juniors sont des femmes.

L'âge moyen des praticiens du CHU de Toulouse est de 43 ans, il est en baisse par rapport à 2022 (44 ans).

## Effectifs en Personnel Médical (PM)

### Effectifs physiques au 31/12

Statut	Femmes	Hommes	Total
Personnels enseignants et hospitaliers titulaires	108	175	283
Personnels enseignants et hospitaliers non titulaires	97	68	165
Praticiens Hospitaliers	430	222	652
Praticiens contractuels	146	96	242
Praticiens attachés	60	57	117
Assistants des hôpitaux	33	20	53
<b>Total séniors</b>	<b>874</b>	<b>638</b>	<b>1512</b>
Docteurs juniors	120	104	224
<b>Total général</b>	<b>994</b>	<b>742</b>	<b>1736</b>

### Age moyen des personnels en fonction

statut	Hommes	Femmes	Total
	Age moyen	Age moyen	Age moyen
Personnels enseignants et hospitaliers titulaires	54	50	52
Personnels enseignants et hospitaliers non titulaires	32	32	32
Praticiens Hospitaliers	47	46	47
Praticiens contractuels	44	38	40
Praticiens attachés	55	53	54
Assistants des hôpitaux	32	32	32
Docteurs juniors	30	29	30
<b>Total général</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>43</b>

### Nombre de demandes d'autorisation d'une activité accessoire

Nombre de demandes			
	Femme	Homme	TOTAL
<b>Nombre de demandes</b>	<b>258</b>	<b>426</b>	<b>684</b>



## Effectifs en Personnel non médical (PNM)

### EN COMMENTAIRE .....

L'année 2023 a été marquée par des variations des effectifs non médicaux rémunérés. Celles-ci résultent des créations de postes issues de projets nouveaux et anticipés dans un contexte d'absentéisme en baisse.

- Evolution des effectifs physiques :

- Entre janvier 2023 et décembre 2023 : + 83 agents
- Entre janvier 2022 et décembre 2023 : + 323 agents

- Evolution des Equivalents temps pleins rémunérés :

Entre janvier et décembre 2023, on constate une progression des effectifs temps plein rémunérés (ETPR) de 11 602 à 11 738 soit une augmentation de 136 ETPR.

Pour rappel, les ETPR correspondent à l'ensemble des effectifs en activité et rémunérés dont les stagiaires et titulaires absents.

Une hausse de 100.51 ETPR est constatée en moyenne entre 2022 et 2023 :

- 68 ETP dont 36.65 ont été financés en lien avec des crédits nationaux/ARS, recettes prévisionnelles établies dans des maquettes médico-économiques, recherche) et 31.38 pour accompagner une hausse d'activité.
- 43.5 ETP concourent à des remplacements en sus sur absentéisme (taux annuel moyen de 8.36 % en 2023), en contrepartie on observe une baisse des heures supplémentaires à hauteur de 23.89 ETP. NB: le calcul des effectifs dans les maquettes prend déjà en compte un certain niveau d'absentéisme
- 11 ETP : en 2023, cela correspond à un nombre plus important qu'en 2022 d'agents rémunérés en étant en absence longue (CLM-CLD), et remplacer.



## Effectifs en Personnel non médical (PNM)

### Effectifs physiques au 31/12

Statut (regroupement)	Femmes	Hommes	Total
Titulaires, stagiaires	9218	2107	11325
CDI	981	275	1256
CDD	987	343	1330
<b>Total</b>	<b>11186</b>	<b>2725</b>	<b>13911</b>

### Effectifs physiques au 31/12

Position statutaire	Femmes	Hommes	Total
Congé Parental	56		56
Détachement	119	21	140
Disponibilité	1320	179	1499
En activité	9648	2500	12148
Mise à disposition	43	25	68
<b>Total</b>	<b>11186</b>	<b>2725</b>	<b>13911</b>

# Effectifs en Personnel non médical (PNM)

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Age moyen et âge médian des effectifs en fonction

Critères		Age moyen des agents en fonction sur un emploi permanent au 31/12			Age médian des agents en fonction sur un emploi permanent au 31/12		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>TOTAL</b>		<b>41,3</b>	<b>42,6</b>	<b>41,5</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>
Titulaire	Catégorie A	39	40,2	39,2	38	39	38
Titulaire	Catégorie B	46,1	46,6	46,1	47	48	47
Titulaire	Catégorie C	45,9	45,8	45,9	46	47	46
CDI	Catégorie A	32,8	38,2	33,9	28	38	30
CDI	Catégorie B	35	39,7	36,2	34	40,5	35
CDI	Catégorie C	50,2	41,4	46,1	48	40	46
CDD	Catégorie A	31,3	31,2	31,3	30	26	29
CDD	Catégorie B	33	32,4	32,8	31	30	31
CDD	Catégorie C	37,1	34,4	35,9	36	33	35

## Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés (ETPR)

Statut	Femmes	Hommes	Total
CDD sur emploi permanent	294,64	192,92	<b>487,56</b>
CDI	896,64	257,04	<b>1 153,68</b>
Stagiaire	500,17	77,31	<b>577,48</b>
Titulaire	6 874,39	1 788,51	<b>8 662,90</b>
Titulaire-stagiaire	81,39	12,86	<b>94,25</b>
<b>Total</b>	<b>8 647,23</b>	<b>2 328,64</b>	<b>10 975,88</b>

## Effectifs en Personnel non médical (PNM)

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

### Nombre de demandes d'autorisation d'une activité accessoire

Nombre de demandes			
	Femme	Homme	Total
Nombre de demandes	221	69	<b>290</b>

### Effectifs rémunérés en équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Total
CDD sur emploi non permanent	532,1	113,9	<b>646,0</b>

# Recrutement

## Recrutement Personnel Médical (PM)

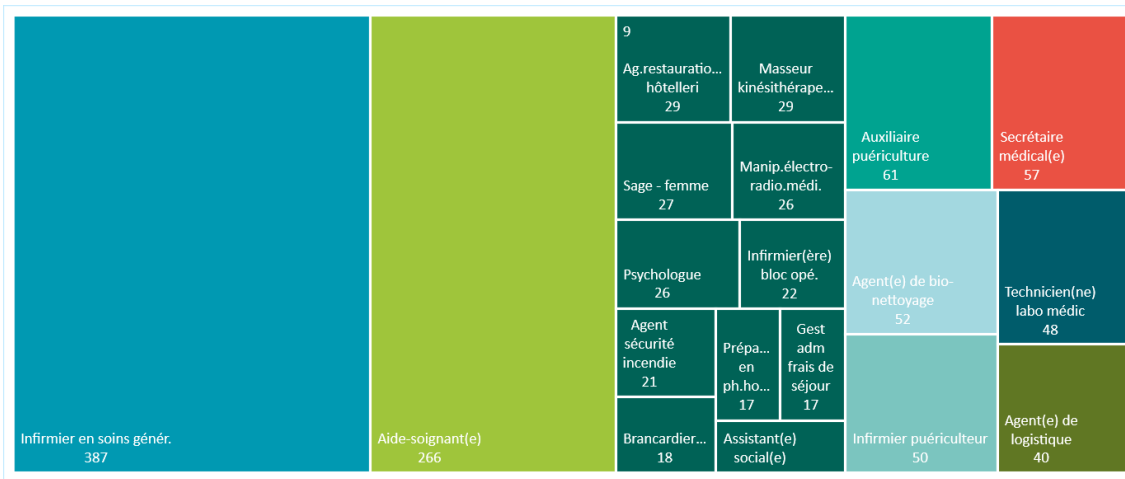
## Recrutement Personnel Non Médical (PNM)

## Mobilités et départs PNM

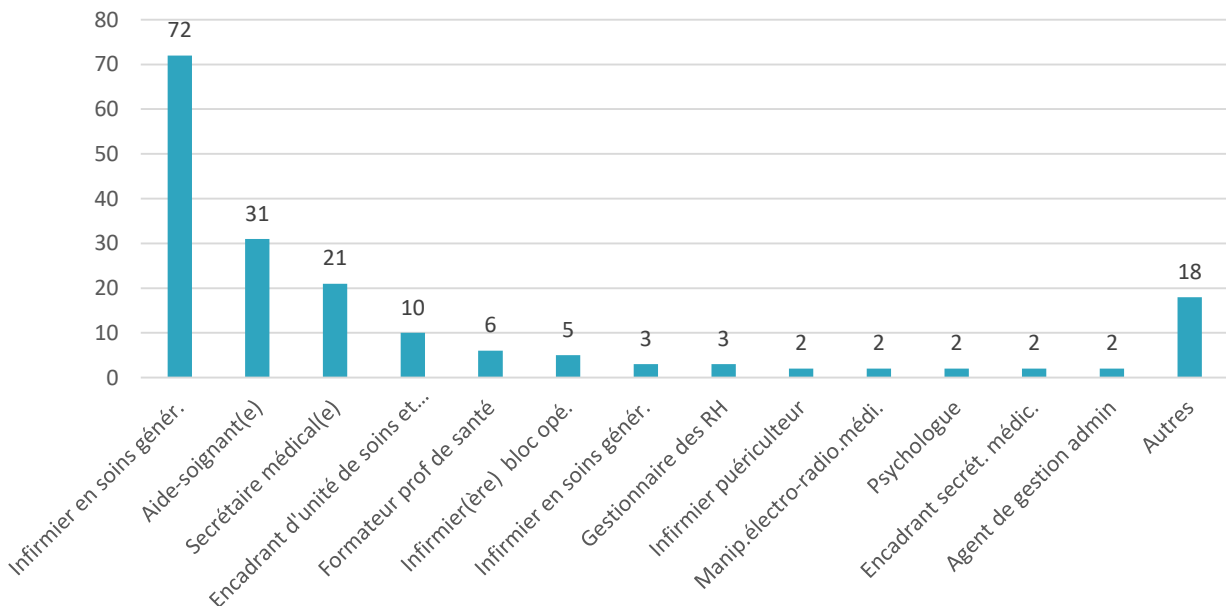
## Mobilités et départs PM

### L'ESSENTIEL

Personnel Non Médical : nombre d'entrées en 2023



Personnel Non Médical : nombre de mobilités selon les métiers



\*Commission de Révision des Effectifs Médicaux

# Recrutement Personnel Médical (PM)



## EN COMMENTAIRE .....

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Dans le cadre de la révision des effectifs médicaux, la Commission de révision des effectifs médicaux étudie et propose à la CME, aux Doyens, au Directoire et à la Direction générale les évolutions et propositions de postes hospitaliers et hospitalo-universitaire.

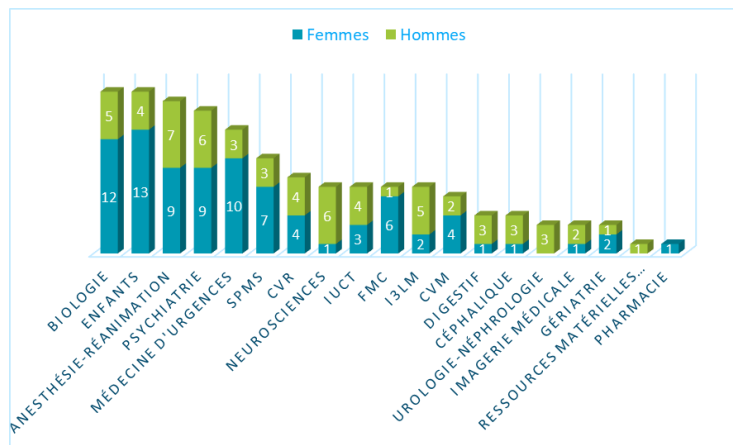
Elle tient compte du projet d'établissement et de ses enjeux stratégiques. En 2023, 149 praticiens ont été auditionnés, 107 pour des postes de praticiens hospitaliers, 42 pour des postes praticiens hospitalo-universitaires titulaires.

58% des praticiens auditionnés par la CREM sont des femmes, cette proportion diffère selon le statut. En effet les praticiennes auditionnées sur des postes hospitalier sont 63%, alors qu'il n'est que de 45% sur les auditions des postes hospitalo-universitaires titulaires.

Chaque année, des praticiens titulaires intègrent le CHU via des mutations en provenance d'autres établissements hospitaliers. En 2023, 10 praticiens sont concernés par ce mode de recrutement (60% de femmes).

Le recrutement de praticiens non titulaires concerne les statuts de praticiens contractuels, d'assistants spécialistes et d'hospitalo-universitaires non titulaires. Les praticiens recrutés sont des nouveaux praticiens ou des internes et docteurs juniors en fin de formation, 66% des praticiens recrutés par ce biais sont des femmes.

**Personnel médical :  
nombre d'auditions  
de la CREM\*  
ventilées par Pôle**



\*Commission de Révision des Effectifs Médicaux



## Recrutement Personnel Médical (PM)

Nombre de titulaires recrutés au cours de l'année

	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés entre le 01/01 et le 31/12
Femme	6
Homme	4
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

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

	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent entre le 01/01 et le 31/12		TOTAL
	HU titulaires	Praticiens Hospitaliers	
Femme	8	52	<b>60</b>
Homme	8	33	<b>41</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>85</b>	<b>101</b>

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent entre le 01/01 et le 31/12
Femme	135
Homme	71
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>

# Recrutement Personnel Non Médical (PNM)



## EN COMMENTAIRE

Avec 1 513 entrées en 2023, le CHU de Toulouse revient à des besoins similaires à la période d'avant Covid.

Pour autant, les besoins annuels demeurent continus, et ce sur un large éventail des métiers hospitaliers. La part des infirmiers en soins généraux et spécialisés demeure majoritaire dans les recrutements avec 461 entrées en 2023 (30,5% des entrées totales). La part des aides-soignants/auxiliaires de puériculture est de 327 entrées (21,6% des entrées totales)

Le CHU de Toulouse poursuit par ailleurs sa stratégie d'attractivité avec le déploiement des contrats d'allocation pour études à destination des étudiants en soins infirmiers en 3ème année, dans l'optique de recrutements notamment au sein des pôles psychiatrie, gériatrie et neurosciences. Ce dispositif d'accompagnement est étendu aux étudiants en 3ème année à l'Institut de Formation de Manipulateurs d'Électroradiologie Médicale accompagné par des contrats d'apprentissage par ailleurs.

Après le succès de la première édition de la Nocturne Etudiante, primée par un prix de l'innovation RH décerné la Fédération Hospitalière de France, le CHU de Toulouse a renouvelé l'expérience avec une seconde édition permettant 71 recrutements sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant et de manipulateur radio. Les journées portes ouvertes de la Fontaine Salée et du pôle gériatrie se sont inscrites dans une démarche de proximité auprès des candidats et de promotion des activités et des projets impulsés par les équipes soignantes.

Les métiers hors soins occupent aussi une place importante dans nos recrutements, qu'il s'agisse des secrétaires médicales, des agents de bionettoyage, des agents logistiques et des agents de restauration. Conjointement, le CHU de Toulouse rencontre aussi des tensions de recrutement et recherche activement de nouveaux profils dans les domaines du numérique, de la maintenance, du contrôle de gestion et de l'encadrement au sein des filières techniques et administratives.

Ainsi, l'établissement poursuit sa dynamique autour de la communication externe et l'organisation d'évènements avec l'objectif de présenter la richesse des opportunités hospitalières et d'attirer des nouvelles compétences.

Enfin, 2023 marquait une nouvelle étape dans l'expérience candidat avec l'implémentation du portail nouvel arrivant DigiHosp destiné à rendre le processus de recrutement toujours plus réactif et sécurisé.

# Recrutement Personnel Non Médical (PNM)

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année (mutations, retour de disponibilité et de détachement)

Catégorie	Handicap		Total Handicap	Sans Handicap		Total Sans Handicap	Total
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>276</b>	<b>50</b>	<b>326</b>	<b>337</b>
A	5	1	6	196	23	219	225
B	2		2	70	12	82	84
C	1	2	3	10	15	25	28

Corps	Grade	Sous-total Féminin	Sous-total Masculin	Total
<b>Tous grades et corps confondus</b>		<b>284</b>	<b>53</b>	<b>337</b>
<b>Dont :</b>				
21A - Inf soins généraux spéc.	2F21 - Inf. S.G (D.E) grd 1 ISGS	115	6	121
321 - Manipulateur Radio	2D43 - Manip.Electroradio cl.nor	18	3	21
229 - Aide-soig & Aux Puer	3047 - Aide-Soignant CN	50	4	54

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

# Recrutement Personnel Non Médical (PNM)

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

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

Catégorie	Total	Handicap		Total Handicap	Sans Handicap		Total Sans Handicap
		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin	
A	336	2		2	286	48	334
B	62	1		1	39	22	61
C	141	3	1	4	90	47	137
<b>Total</b>	<b>539</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>415</b>	<b>117</b>	<b>532</b>

Total	Féminin					Masculin				
	Cumul emploi / retraite	Embauche Normale			Réintégration	TOTAL	Embauche Normale		Total	
		CDD sur emploi permanent	CDI	Total			Féminin	CDD sur emploi permanent		CDI
A	336	11	271	282	6	288	1	47	48	
B	62	13	27	40		40	4	18	22	
C	141	1	53	90	2	93	42	6	48	
<b>Total</b>	<b>539</b>	<b>1</b>	<b>77</b>	<b>335</b>	<b>412</b>	<b>8</b>	<b>421</b>	<b>47</b>	<b>71</b>	<b>118</b>

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Catégorie	Handicap		Total Handicap	Sans Handicap		Total Sans Handicap	Total
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
A	4		4	154	15	169	173
B	2	2	4	103	18	121	125
C	6	2	8	200	74	274	282
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>457</b>	<b>107</b>	<b>564</b>	<b>580</b>

Mobilité interne : nombre de candidatures reçues

Nombre de candidatures reçues au entre le 01/01 et le 31/12
883

# Recrutement Personnel Non Médical (PNM)

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant

Personnel non médical (sauf apprentis)	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>179</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>104</b>
Assistant(e) fonctionnel(le)	0
Assistant(e) social(e)	1
Cadre soignant de pôle	0
Chargé(e) prod applicative	1
Conseiller écono.soc./fam	0
Coordin.qualité/ges.risq.	0
Coordinateur Dépt SI	0
Encadrant d'unité de soins et d'activités paraméd.	10
Formateur prof de santé	6
Hygiéniste	1
Infirmier en anesthé.-réa	0
Infirmier en soins génér.	72
Infirmier puériculteur	2
Infirmier(ère) bloc opé.	5
Manip.électro-radio.médi.	2
Orthophoniste	1
Préparateur en ph.hosp.	0
Psychologue	2
Technicien(ne) labo médic	1

Catégorie C	
<b>Catégorie C</b>	<b>18</b>
Ag. mainten.géné.batiment	0
Ag.restauration/hôtellerie	0
Agent de gestion admin	2
Agent sécurité incendie	0
Agent(e) de logistique	0
Agent(e) de stérilisation	0
Agent(e) espaces verts	0
Aide-soignant(e)	0
Brancardier(ère)	0
Chargé(e) du développ. RH	1
Coord F° Conseil sécurité	0
Électricien(ne) de maint.	1
Encadrant(e) sécu incendi	1
Gest adm frais de séjour	1
Gestionnaire de stocks	0
Gestionnaire des RH	3
Gestionnaire finances	1
Monteur(se) install./main	0
Secrétaire	1
Secrétaire médical(e)	7

Catégorie B	
<b>Catégorie B</b>	<b>57</b>
Ag. mainten.géné.batiment	0
Agent de gestion admin	0
Agent(e) d'accueil	0
Aide-soignant(e)	31
Ass. de régulat. médicale	0
Assistant fonct	0
Auxiliaire puériculture	0
Brancardier(ère)	0
Cadre admin de pôle	1
Chargé exploit install él	0
Chargé(e) des relations sociales	0
Conducteur(trice) opé TCE	1
Coord gén. secrét méd	1
Documentaliste	0
Encad.prod.culinaire/alim	1
Encadrant secrét. médic.	2
Encadrant(e) gestion RH	0
Encadrant(e) logistique	0
Encadrant(e) transp sanit	0
Encadrant(e) transport sanitaire	0
Gestionnaire de stocks	0
Gestionnaire des RH	1
Gestionnaire finances	0
Infirmier en soins génér.	3
Infirmier(ère) bloc opé.	0
Manip.électro-radio.médi.	1
Régul transports	0
Secrétaire	0
Secrétaire médical(e)	14
Socio - esthéticien(ne)	0
Techn support proximité	1

## Mobilités et départs PNM



### EN COMMENTAIRE

Les départs en 2023 (hors fin de contrat) sont en hausse de 3,54% par rapport aux sorties du même type enregistrées en 2022. Toutefois, cette augmentation est en baisse de plus de 9% par rapport à celle de 2021 toujours sur ce même type de départs (12,89%).

S'agissant des disponibilités, il est à noter une progression de 5,92% par rapport à 2022.

Dans le cadre de l'analyse de ce motifs de départ en 2023, ce sont les retraites qui enregistrent la plus forte progression, à savoir + 25,56% alors que la hausse des départs en retraite en 2022 par rapport à 2021 était de + 11,5%. Cette forte progression est liée à l'annonce des nouvelles dispositions en matière de retraite qui devaient être mises en place au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Les départs liés aux démissions et aux congés parentaux sont en 2023 en diminution. En ce qui concerne les démissions, on note en 2023 une baisse de 10,16%. Enfin, le nombre de congés parentaux dont ont bénéficié les agents du CHU en 2023 est d'un niveau inférieur à celui de 2021 (102 vs 113).

Les fins de contrat en 2023 sont en diminution de 3,6% par rapport à celles enregistrées en 2022. S'agissant des fins de période d'essai en 2023, elles diminuent de 13,4% comparativement à 2022.



# Mobilités et départs PNM

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Total départs	Abandon de Poste		Total Abandon de Poste	Cgés traitement		Total Cgés traitement	Congé Conv. Personnel	Total Congé Conv. Personnelle	Congé Parental		Total Congé Parental
	F	H		F	H				F	H	
1507	3	5	8	10	1	11	1	1	101	1	102

Décès		Total Décès	Démission		Total Démission	Détaché		Total Détaché	Dét Ss Cot. Empl Fonction M	Total Dét Ss Cot. Empl Fonction	Disponibilité		Total Disponibilité
F	H		F	H		F	H				F	H	
6	2	8	168	53	221	21	4	25	1	1	258	46	304

Exclusion Temp. Fonct		Total Exclusion Temp. Fonct	Fin Contrat		Total Fin Contrat	Fin de Détachement		Total Fin de Détachement	Fin Période Essai		Total Fin Période Essai	Licenciement		Total Licenciement
F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	
2	4	6	282	62	344	4	3	7	68	9	77	3	3	6

Licenciement (discipline)		Total Licenciement Discip.	Mutation		Total Mutation	Portabilité du CDI	Total Portabilité du CDI	Révocation (discipline)		Total Révocation	Retraite		Total Retraite
F	H		F	H				H	F		H	F	
	1	1	80	21	101	1	1	1	2	3	228	52	280

# Mobilités et départs PM

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Nombre de titulaires recrutés au cours de l'année

	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés entre le 01/01 et le 31/12
Femme	6
Homme	4
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

## Nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi permanent

	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent entre le 01/01 et le 31/12		TOTAL
	HU titulaires)	Praticiens Hospitaliers	
Femme	8	52	60
Homme	8	33	41
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>85</b>	<b>101</b>

## Nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non-permanent

	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recruté sur un emploi non permanent entre le 01/01 et le 31/12
Femme	135
Homme	71
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>

# Evolution professionnelle

## Formation professionnelle

### Avancement de grade et promotions internes

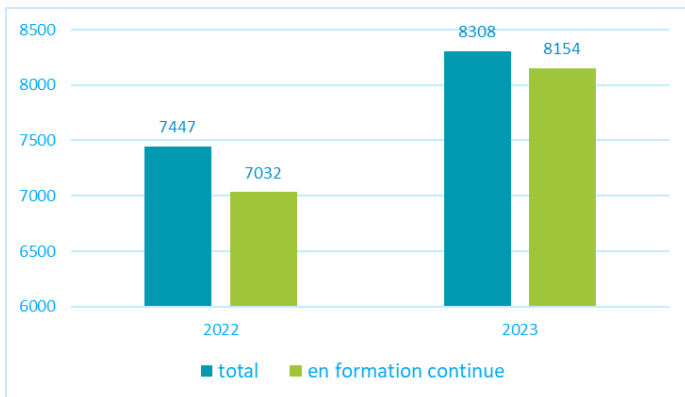
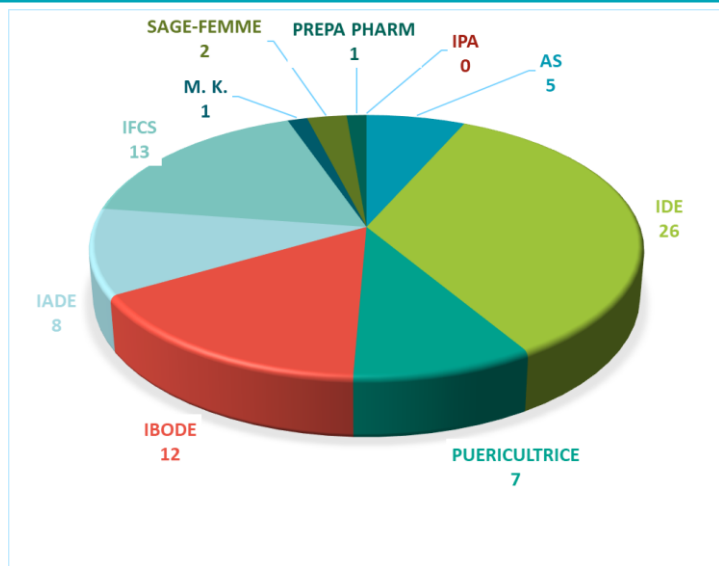
Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

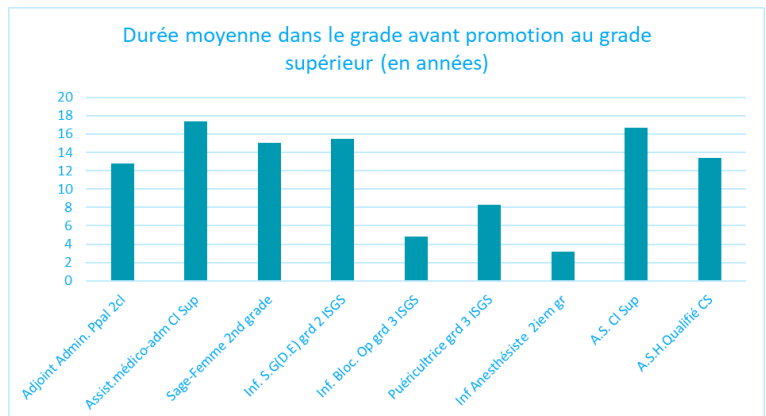
## L'ESSENTIEL

Nombre d'entrants en promotion professionnelle 2023



Nombre de départs en formation continue en 2022 et 2023

Durée moyenne dans le grade avant promotion au grade supérieur (en années)



# Formation professionnelle



## EN COMMENTAIRE

Le nombre d'agents ayant au moins suivi une formation en 2023 a augmenté par rapport à 2022, toutes actions confondues (études promotionnelles incluses).

Concernant, le nombre **d'études promotionnelles**, un effort constant est constaté depuis plusieurs années pour favoriser les prises en charge financières au titre des Etudes promotionnelles. Le nombre de scolarités est en hausse en 2023 : 208 au lieu de 183 en 2022. Ces variations du taux d'entrants 2023 par rapport au prévisionnel sont en lien avec les réussites aux épreuves :

- augmentation du nombre de prises en charge scolarité PUER (+7) et IBODE (+1) par rapport à 2022
- augmentation sur le nombre de prises en charge scolarité : IFMK (+10) et Sage femmes (+ 2) par rapport à 2022

En 2023, 8262 agents sont partis au moins une fois **en formation professionnelle continue** (hors études promotionnelles). On observe une progression (+8%) du nombre d'agents ayant suivi au minimum une formation en 2023 par rapport à 2022 pour toutes les filières :

- |                     |                            |                           |
|---------------------|----------------------------|---------------------------|
| technique (+14%).   | - Administratif (+10%)     | - médico-technique (+7 %) |
| - soignante (+68 %) | - Educatif et social (+1%) |                           |

Le taux de participation comprend également le suivi des formations en e-learning. Ces modules ont été fortement sollicités en lien avec la préparation de la certification et la réactualisation de certaines thématiques des fondamentaux en e-learning.

Les formations réalisées sur le plan de formation 2023 sont en lien avec les orientations nationales, la politique institutionnelle, les différents projets de Pôles et la démarche qualité.

Ainsi, le nombre de jours total en formation est en hausse (+0.75 %) par rapport à 2022 soit 18908 Jours réalisés en formation.

D'autre part, au titre de la formation continue, sur les 59% des agents partis au moins une fois en formation et parfois plusieurs fois on constate que la durée moyenne par agent est de 2,28 jours. Le total de jour a augmenté + 0,75 % par rapport à 2022.

Les demandes relatives **aux dispositifs individuels** sont examinées par l'ANFH qui arbitre en fonction des critères de recevabilité des différents dispositifs individuels. On note au total, une hausse des dossiers accordés avec des variables:

- une légère augmentation des prises en charge de Bilan de Compétence sur le temps de travail : +3 dossiers (11 dossiers en 2023 et 8 dossiers accordés en 2022),
- une nette augmentation du nombre de CPF : +12 dossiers traités (à savoir 14 en 2023 et 2 en 2022) et 11 agents qui ont bénéficié d'un CPF.

# Formation professionnelle

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Nombre d'agents formés

Nombre d'agents formés		Total
Femmes	Hommes	
6605	1703	<b>8308</b>

Dont

Nombre d'agents formés	Femmes	Hommes	Total
Formation professionnelle continue	6480	1674	<b>8154</b>

## Nombre de jours de formation

Jours de formation		Total Jours de formation*
Féminin	Masculin	
40248	12579	52826

Dont Bilan de compétence sur temps de travail		Total
Féminin	Masculin	
29	3	33

\* Dont jours en études promotionnelles

Dont VAE		Total
Féminin	Masculin	
4	13	18

Dont Congé de formation professionnelle		Total
Féminin	Masculin	
1188	1429	2617

## Nombre de demandes de congé de formation

Congé de formation professionnelle			
	Accord		
	Féminin	Masculin	Total
<b>Total</b>	17	12	<b>29</b>



## EN COMMENTAIRE

## Avancement de grade et promotions internes

L'avancement, et particulièrement l'avancement de grade, constitue un levier important de la politique de valorisation des parcours professionnels au sein de l'établissement. Ces promotions sont régies par des dispositions statutaires nationales.

Dresser un bilan de l'avancement au titre de l'année 2023 permet de mettre en relief plusieurs tendances, liées à la conjonction de mesures réglementaires nationales et de choix de l'établissement en la matière.

Pour rappel, les taux sont fixés annuellement par arrêté ministériel. Au titre de l'année 2023, il ressort deux évolutions notables.

- La première est l'arrêt de la politique nationale du « doublement » des taux de promotion. Cette mesure (effective de 2020 à 2022) faisait partie des mesures RH mises en place par la DGOS dans le cadre du SEGUR de la Santé.
- La seconde est constituée par l'augmentation sensible des taux de promotion pour les corps de fonctionnaires de la catégorie C, toutes filières confondues (adjoint administratif, ouvrier principal et agent de service hospitalier qualifié notamment) ainsi que pour la filière administrative au sens large. A titre d'exemple, le taux applicable pour le corps des adjoints administratifs principaux de 2ème classe est passé de 6% à 17%. Le nombre de promus dans le corps des adjoints administratifs a ainsi sensiblement augmenté, passant de 8 promotions en 2022 à 37 en 2023. A noter que l'attribution, pour les agents de la catégorie C, d'une bonification d'ancienneté d'un an en 2022, trouve ici un second effet positif concret.

Le deuxième constat principal, partiellement lié au précédent, est celui de la relative diminution du nombre total d'agents promouvables (agents remplissant les conditions réglementaires d'éligibilité) au niveau de l'établissement.

Les deux principales raisons de cette baisse sont les suivantes :

- le réajustement des conditions réglementaires de promotion depuis le 1er octobre 2021 (toujours dans le cadre du SEGUR)
- l'arrêt des dispositions transitoires applicables en 2022 au corps des aides-soignants, corps qui constitue la population la plus importante en nombre dans l'établissement.



# Avancement de grade et promotions internes

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant

Critères	Nombre d'agents nommés à un poste de Directeur ou faisant fonction de Directeur au cours de l'année						
	Femmes			Hommes			Total
	Nomination CNG	recrutement par contrat	Sous-total femmes	Nomination CNG	recrutement par contrat	Sous-total hommes	
<b>Catégorie A +</b>							
<b>Directeur d'hôpital</b>							
Emploi fonctionnel	1						1
DH classe exceptionnelle				1			1
DH hors classe				1			1
DH classe normale	1			4			5
<b>Directeur des soins</b>							
DS classe normale	1						1
<b>Contractuel</b>							0
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>9</b>

Nombre de promouvables

Total général	Moins de 30 ans		30 - 44 ans			45 - 54 ans			55 - 59 ans			60 ans et plus		
	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>639</b>	<b>188</b>	<b>827</b>	<b>576</b>	<b>247</b>	<b>823</b>	<b>182</b>	<b>53</b>	<b>235</b>	<b>62</b>	<b>21</b>	<b>83</b>

Nombre de promus

Total général	30 - 44 ans			45 - 54 ans			55 - 59 ans			60 ans et plus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>81</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>99</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

# Avancement de grade et promotions internes

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Nombre de promus par corps

	Total général	30 - 44 ans			45 - 54 ans			55 - 59 ans			60 ans et plus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>81</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>99</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>
010 - Adjoints cadres hosp	5	2		2				1	1	2	1		1
016 - Assistants médico-adm	26	1		1	6		6	13	1	14	5		5
021 - Adjoint administratif hos	37	5		5	13	3	16	8		8	8		8
205 - Infirmiers	5				3	2	5						
209 - Infirmier anesthésiste	7	5	1	6	1		1						
21A - Inf soins généraux spéc.	37	29	3	32	3	2	5						
224 - A.S.H Qualifiés	13	1	1	2	2	3	5	3	2	5	1		1
229 - Aide-soig & Aux Puer	52	7		7	25	3	28	11	2	13	3	1	4
234 - Assistant Socio-éducatif	6	1		1	3		3	1		1	1		1
268 - Sages-femmes des hôpitaux	8	7	1	8									
281 - Psychologues	2				2		2						
320 - Manipulateur Radio (CE)	1	1		1									
321 - Manipulateur Radio	1		1	1									
400 - Ingénieurs	8	5	1	6		1	1		1	1			
407 - Tech. et tech. supérieurs	10	2	2	4	2	2	4		1	1		1	1
422 - Maîtrise ouvrière	4					4	4						
427 - Personnels ouvriers	35	2	3	5	3	12	15	2	5	7	6	2	8
448 - Conducteur ambulancier	4					4	4						

## Nombre de titulaires et contractuels ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

Nombre de fonctionnaires et contractuels ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel
515

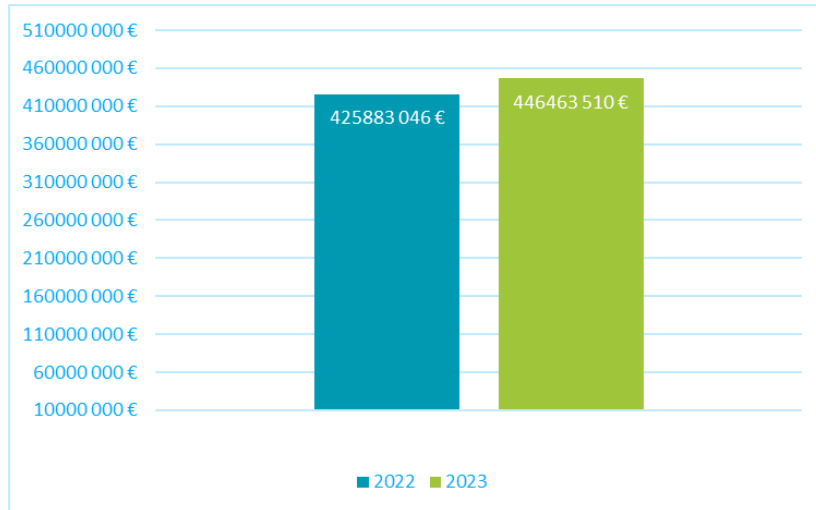
# Rémunération et masse salariale

## Masse salariale Personnel Non Médical

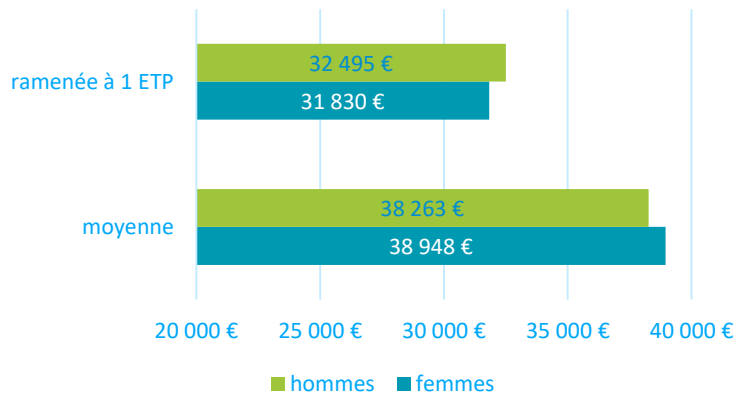
## Rémunération des Personnels Non Médicaux

### L'ESSENTIEL

Evolution du montant brut de la rémunération du personnel non-médical



Comparaison des rémunérations moyennes et ramenées à 1 ETP Femmes / Hommes PNM



# Masse salariale Personnel Non Médical



## EN COMMENTAIRE

L'année 2023 a été marquée par des variations de la masse salariale. Celle-ci résulte de l'intégration de mesures nouvelles exogènes dont l'augmentation de 1,5% du point d'indice au 01 juillet 2023, ainsi que le paiement d'une prime pouvoir d'achat en décembre 2023. Des postes issus de projets nouveaux et anticipés ont été créés dans un contexte d'absentéisme en baisse.

Ainsi, la masse salariale chargée présente une évolution de + 4.7% par rapport à 2022 soit + 30 722 364 € avec notamment :

- Evolution de la valeur du point d'indice (Effet année pleine des 3.5 % d'augmentation au 1er juillet 2022 et + 1.5% au 1er juillet 2023). Cette évolution représente 53% de l'augmentation entre 2022 et 2023.
- Prime Pouvoir d'Achat ponctuelle 2023, soit environ 0.9 %.
- Remplacement et autres projets nouveaux + 1.3%. Soit 28% de l'évolution de la masse salariale.

D'autres mesures nouvelles ont également été observées :

- Prime de laboratoire
- Extension de la majoration exceptionnelle travail de nuit et travail intensif

Le taux de charges sociales représente 53.43% en 2023 contre 53.63% en 2022.

### Masse salariale 2022

Montant brut de la rémunération du personnel	Montant brut des charges : charges de sécurité sociale et de prévoyance, Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations, Autres charges sociales	Montant total : montant brut de la rémunération + montant brut des charges
425 883 046,29 €	228 417 452,93 €	654 300 499,22 €

### Masse salariale 2023

Montant brut de la rémunération du personnel	Montant brut des charges : charges de sécurité sociale et de prévoyance, Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations, Autres charges sociales	Montant total : montant brut de la rémunération + montant brut des charges
446 463 509,67 €	238 559 353,55 €	685 022 863,22 €

# Rémunération des Personnels Non Médicaux



## EN COMMENTAIRE

La rémunération brute 2023 s'élève à 425 894 863€

Ce montant se décompose de la manière suivante :

- 79% de la masse salariale brute concerne la rémunération des femmes.
- La répartition entre les personnels fonctionnaires et contractuels s'établit respectivement à 82.20% (titulaires et stagiaires) et 17.80% d'agents contractuels (CDI et CDD sur emploi permanent et non permanent).
- La tranche d'âge la plus représentée en 2023 est celle allant de 30 à 44 ans avec 39% de la masse totale brute.

Selon la répartition par tranche d'âge, la population la plus jeune (âge inférieur à 30 ans) représente 15% des salaires alors que la population la plus âgée (+ de 60 ans) représente pour sa part 6% des salaires.

L'évolution de la rémunération moyenne chez les femmes est de + 3,91% par rapport à 2022 et elle représente + 3,4% chez les hommes.

Les femmes ont la rémunération moyenne la plus élevée soit 38 948€ contre 38 263€ pour les hommes. Cette tendance ne se confirme pas si on rapporte la rémunération moyenne à l'ETP. En effet, une comparaison à l'ETP met en évidence une rémunération supérieure pour les hommes de + 665€ en moyenne.

# Rémunération des Personnels Non Médicaux

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Rémunérations brutes annuelles

	Total
CDD sur emploi permanent	14 434 179 €
CDI	44 477 185 €
Stagiaire	20 776 150 €
Titulaire	346 207 349 €
<b>TOTAL</b>	<b>425 894 863 €</b>

	Moins de 30 ans		Total Moins de 30 ans	30-44 ans		Total 30-44 ans
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
CDD sur emploi permanent	3 017 752 €	2 066 425 €	5 084 177 €	3 995 447 €	2 651 340 €	6 646 787 €
CDI	14 288 922 €	2 444 608 €	16 733 530 €	12 037 181 €	4 371 591 €	16 408 772 €
Stagiaire	11 418 564 €	1 232 147 €	12 650 710 €	4 920 514 €	1 212 928 €	6 133 442 €
Titulaire	26 398 756 €	4 695 731 €	31 094 487 €	112 042 116 €	26 200 973 €	138 243 090 €
<b>TOTAL</b>	<b>55 123 993 €</b>	<b>10 438 911 €</b>	<b>65 562 904 €</b>	<b>132 995 258 €</b>	<b>34 436 833 €</b>	<b>167 432 091 €</b>

	45-54 ans		Total 45-54 ans	55-59 ans		Total 55-59 ans
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
CDD sur emploi permanent	1 356 872 €	667 887 €	2 024 759 €	223 269 €	221 562 €	444 831 €
CDI	5 050 051 €	2 878 311 €	7 928 362 €	1 068 637 €	956 290 €	2 024 927 €
Stagiaire	1 489 416 €	184 198 €	1 673 614 €	159 652 €	45 304 €	204 956 €
Titulaire	79 162 957 €	23 862 862 €	103 025 819 €	39 595 260 €	9 793 958 €	49 389 218 €
<b>TOTAL</b>	<b>87 059 296 €</b>	<b>27 593 257 €</b>	<b>114 652 553 €</b>	<b>41 046 818 €</b>	<b>11 017 114 €</b>	<b>52 063 932 €</b>

			Total 60 ans et +
	Femmes	Hommes	
CDD sur emploi permanent	184 573 €	49 054 €	233 626 €
CDI	914 224 €	467 370 €	1 381 594 €
Stagiaire	75 214 €	38 213 €	113 427 €
Titulaire	19 394 744 €	5 059 991 €	24 454 735 €
<b>TOTAL</b>	<b>20 568 754 €</b>	<b>5 614 629 €</b>	<b>26 183 383 €</b>



# Rémunération des Personnels Non Médicaux

Moyenne de rémunération femmes/ hommes

Rémunération Femmes		Rémunération Hommes		Ecart de rémunération (Rémunération des femmes / Rémunération des hommes)		Rémunération mensuelle		
Moyenne	Rémunération ramenée à 1 ETP	Moyenne	Rémunération ramenée à 1 ETP	Moyenne	en % des ETP	Moyenne Femmes	Moyenne Hommes	Ecart
38 948 €	31 830 €	38 263 €	32 495 €	101,79%	97,95%	3 246 €	3 189 €	57 €

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

# Risques professionnels du Personnel Non Médical

## Déclaration des risques professionnels Dispositifs de signalement

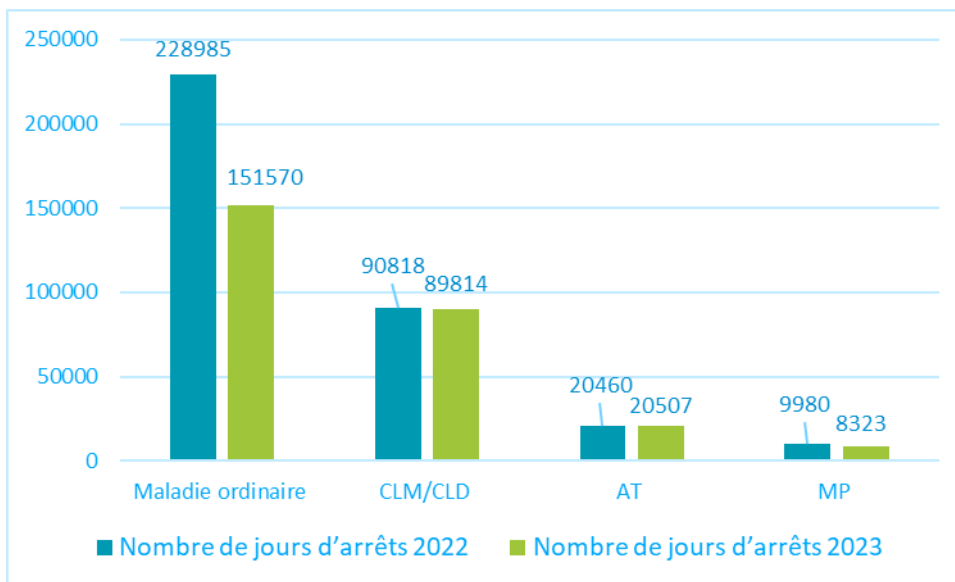
Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

### L'ESSENTIEL

Nombre de jours d'arrêt de travail 2022 / 2023



Les métiers les plus touchés par les risques professionnels en 2023



290 Aides-soignants



290 Infirmiers en soins généralistes

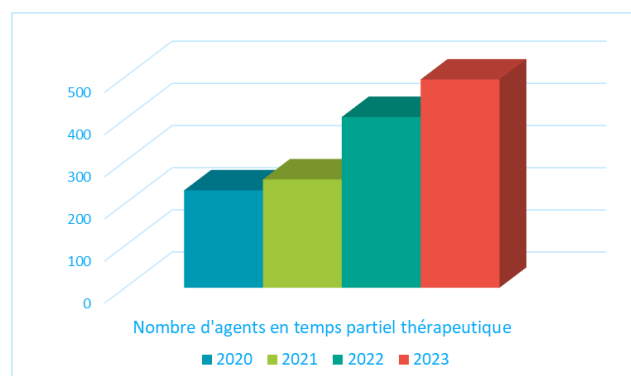


47 Techniciens de laboratoire



42 Infirmiers de bloc opératoire

Nombre d'agents ayant débuté un temps partiel thérapeutique dans l'année 2023



# Déclaration des risques professionnels



## EN COMMENTAIRE

### Evolution du nombre de temps partiel thérapeutique (TPT)

On constate une évolution conséquente du nombre de TPT en 2022 (environ + 50 %), en lien avec le changement de la réglementation (décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021). Cette évolution s'est poursuivie en 2023.

En effet, l'octroi du TPT n'est plus lié à un arrêt maladie préalable. Il peut désormais être accordé sur la base d'un certificat médical lorsque l'exercice à temps partiel permet à l'agent :

- le maintien ou le retour à l'emploi et que le TPT est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le TPT est accordé ou renouvelé pour une période d'un à trois mois dans la limite d'une année, la quotité du temps de travail est fixée entre 50 et 90 %.

Le service à temps partiel pour raison thérapeutique permet aux agents de concilier le rétablissement de leur état de santé en maintenant leur activité professionnelle. Cette modalité d'organisation du temps de travail participe à la politique de maintien et de retour à l'emploi des agents, qui ne peuvent exercer leurs fonctions à temps plein en raison de leur état de santé.

Cependant, la mise en place du temps partiel thérapeutique, et plus particulièrement dans les services de soins, nécessite une adaptabilité et une agilité eu égard aux organisations de travail soumises à des contraintes spécifiques inhérentes au service public hospitalier.

### Sur les accidents de travail

Le nombre de jours d'arrêts pour accident de travail pour les années 2022/2023 reste constant. Cependant, le nombre de déclarations d'accidents de travail a augmenté entre 2022 et 2023 (+ 10 %).

Il convient de préciser que la procédure de déclaration a été modifiée par la mise en place d'un guichet unique dématérialisé, facilitant les modalités de déclaration des accidents de travail pour les agents.

Cette nouvelle procédure facilite et accélère la gestion des dossiers par la connaissance en temps réel de l'évènement ; elle permet également de limiter le volume de documents papiers.

Les données relatives aux accidents de travail, ainsi que celles relatives aux maladies professionnelles sont partagées avec le secteur de la prévention des risques qui récupère ainsi les éléments en temps réel. Cette organisation s'inscrit dans le cadre de la politique institutionnelle relative à la prévention des risques professionnels.

## Déclaration des risques professionnels

Nombre d'Accidents de Travail-Trajet (ATT), Accidents d'Exposition au Sang et liquide biologique (AR-AES), Accident de Travail (AT) au cours de l'année

Gravité	ATT	AT-AES	AT	TOTAL
Arrêt de travail : sans	86	114	409	<b>609</b>
Arrêt de travail : avec	76	3	351	<b>430</b>
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>117</b>	<b>760</b>	<b>1039</b>

Les 4 métiers les plus touchés par ATT/ AT-AES/ AT/ MP (Maladie Professionnelle)

Métier	ATT	AT-AES	AT	MP	TOTAL
05R10 - Aide-soignant(e)	26	17	215	32	<b>290</b>
05C10 - Infirmier(ère) en soins généraux (IDE)	44	63	172	11	<b>290</b>
05L10 - Technicien(ne) de laboratoire médical	11	7	28	1	<b>47</b>
05C20 - Infirmier(ère) de bloc opératoire (IBODE)	1	11	28	2	<b>42</b>

Nombre de bénéficiaires d'un Temps Partiel Thérapeutique recensés sur l'année

	Femmes					Sous total Femmes	Hommes					Sous total Hommes	Total
	Moins de 30 ans	30-44 ans	45-54 ans	55-59 ans	60 ans et +		Moins de 30 ans	30-44 ans	45-54 ans	55-59 ans	60 ans et +		
Nombre d'agents	22	139	138	78	27	<b>404</b>	3	25	38	17	7	90	<b>494</b>

# Dispositifs de signalement



## EN COMMENTAIRE

Plusieurs dispositifs de signalement et d’accompagnement existent au CHU de Toulouse, faisant intervenir de nombreux acteurs (commission de soutien et de médiation de la CME, cellule juridique, service de santé au travail, psychologue du travail, assistante sociale du personnel, instance d’écoute et de suivi des internes et des étudiants en médecine en difficulté, etc.). Ces dispositifs permettent ainsi à chaque personnel de signaler une situation de harcèlement ou de discrimination à une équipe de professionnels du CHU en charge de prévenir et de traiter ces situations.

Sur les 197 actes de violence signalés d’un patient en lien avec sa pathologie recensés au cours de l’année, 131 ont été commis envers des femmes, 48 envers des hommes, soit plus de 66% envers les femmes. Si le chiffre de violences commises avec pathologie associée est élevé en valeur envers les femmes, il traduit néanmoins une agressivité plus marquée envers les hommes comparé au ratio femmes/hommes au CHU de Toulouse.

De même pour les actes d’agressivité ou acte de violence signalés d’un patient sans lien avec sa pathologie, 85 actes ont été recensés envers les femmes (soit 64% des actes recensés), 24 envers les hommes (près de 18%), 22 sous le couvert de l’anonymat (16%), soit 131 actes au total.

Enfin, en prenant l’ensemble du nombre de victimes recensées, quelle que soit la cause, 371 actes ont été signalés comme étant commis envers des femmes, 122 envers les hommes, pour un total de 557 victimes de violence, discrimination harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes (soit 64% de femmes victimes, 21% d’hommes, et 11% sous le couvert de l’anonymat).

**Nombre d’actes signalés de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d’agissements sexistes recensés au cours de l’année**

Signalements recensés du 1er janvier au 31 décembre				
Type de cause	Femmes	Hommes	Anonyme	Total
Agressivité ou acte de violence d'un patient en lien avec sa pathologie	131	48	18	197
Agressivité ou acte de violence d'un patient sans lien avec sa pathologie	85	24	22	131
Comportement moral inadapté	21	6	1	28
Comportement sexiste		3		3
Conflit, agression de la part d'un accompagnant	58	11	11	80
Conflit, agression de la part d'un autre membre du personnel	57	25	11	93
Conflit, agression de la part d'un prestataire extérieur	11	3	1	15
Harcèlement moral	5			5
Harcèlement sexuel	3	2		5

# Prévention des risques

## Instances de prévention

### Médecine et santé au travail

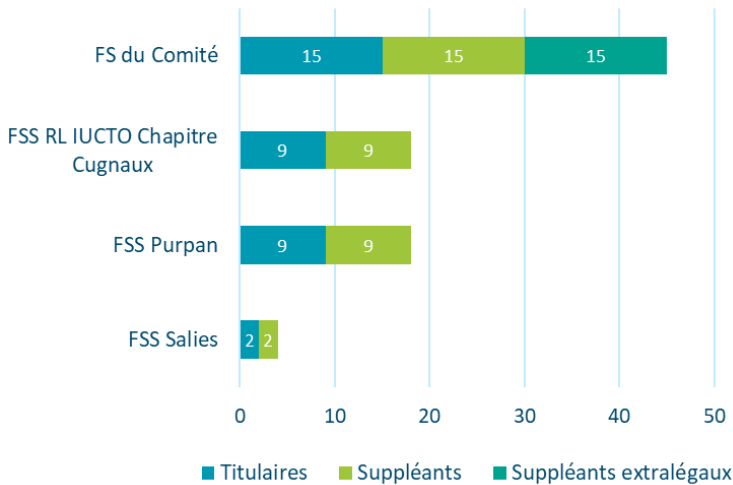
Faits marquants RH

Focus sur

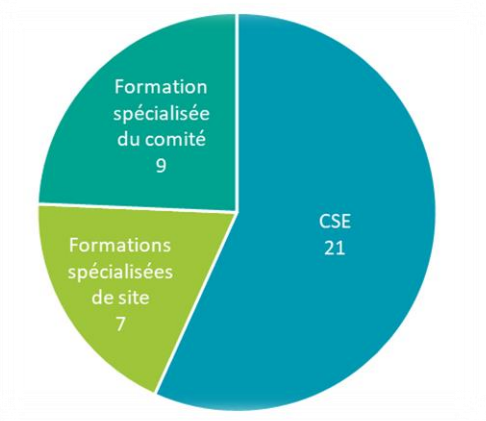
Données chiffrées

## L'ESSENTIEL

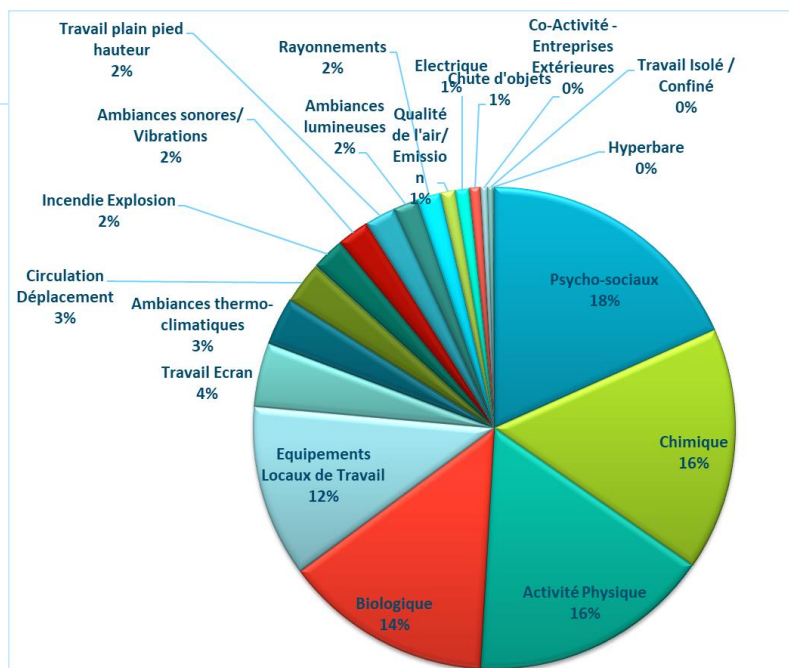
Nombre de représentants aux Formations Spécialisées



Nombre de réunions des instances du CHUT



Ventilation des risques identifiés dans le DUERP\* 2023



\* Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels



## Instances de prévention



### EN COMMENTAIRE

Suite à la mise en place du décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021, les modalités de consultations des instances représentatives du personnel ont été modifiées. Désormais le CSE exerce les prérogatives des formations spécialisées (ex CHSCT) pour toutes les questions portant sur la réorganisation de service. Cela a représenté en 2023, 16 consultations.

Compte tenu de ce transfert de compétences, le CHU a fait le choix de créer trois formations spécialisées de site correspondant aux secteurs géographiques des activités du CHU (Rangueil-Larrey-IUCT-Oncopôle-Chapitre-Cugnaux, Purpan, Salies du Salat). Les personnels des autres sites sont couverts par la formation spécialisée du comité. Les consultations des formations spécialisées ont ainsi diminué et la fréquence des réunions a été réduite au profit du CSE. Toutefois, lorsque cela a été nécessaire, la Direction a organisé des instances supplémentaires de la formation spécialisée du comité : 9 instances ont été menées contre 4 instances réglementaires, prévues a minima dans le décret susmentionné.

Cette nouvelle articulation des instances a permis d'une part une meilleure réactivité de consultation des représentants du personnel avant la mise en place de projet, notamment par la suppression des doublons de consultations mais également une meilleure fluidité dans la consultation de l'ensemble des instances consultatives au sein du CHU.

Le CHU a fait le choix d'avoir 15 représentants supplémentaires à la formation spécialisée du comité.

Le CHU de Toulouse est engagé dans une démarche intégrée de prévention des risques qui repose sur la coordination de la direction qualité, direction des ressources humaines et du service de santé au travail avec l'ensemble des professionnels de santé.

Un service dédié à la prévention des risques professionnels, sanitaires et environnementaux rattaché à la direction qualité, comptant 12 acteurs de la prévention plus particulièrement 6 conseillers en prévention des risques professionnels, œuvre à l'amélioration des conditions de travail à travers notamment l'évaluation des risques professionnels de plus de 750 services.

La loi santé 2021 et le plan santé au travail dans la fonction publique recentrent l'évaluation des risques au cœur de la démarche de prévention.

Le Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) est partagé aux professionnels sur intranet ; il est l'outil du pilotage de la politique de prévention des risques par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT). Les risques psycho-sociaux, le risque chimique, l'activité physique, le risque biologique et chimique sont les 5 principaux risques au CHU.

Afin d'améliorer la culture de prévention de la santé au travail, les risques prioritaires font l'objet d'une restitution à la direction et cadres des pôles et l'unité de santé au travail. Les actions de prévention font l'objet d'un suivi particulier dans le PAPRIACT.

Chacun, quel que soit son métier ou sa fonction, s'implique quotidiennement dans la prévention des risques professionnels. Avec l'encadrement, l'ensemble des professionnels jouent un rôle clé dans l'accompagnement de la démarche. C'est une culture commune et un engagement collectif.

# Instances de prévention

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Nombre d'acteurs de la prévention

Critères	Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total
Responsable Prévention des Risques Environnementaux, Pro et Sanitaires	1	0	1
préventeurs en charge de la prévention de l'évaluation des risques professionnels	5	1	6
préventeurs en charge de la prévention du risque sanitaire / amiante	1	3	4
préventeur en charge de la prévention du risque sanitaire / air eau	0	1	1
<b>Total acteurs de la prévention</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

## Nombre de Formations Spécialisés par type

Critères	Nombre de FS par type au 31/12
FS de site	3
FS du Comité	1
<b>Total</b>	<b>4</b>

## Nombre de CSE exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée

Nombre de CSE exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée au 31/12
0

## Nombre de membres des Formations Spécialisées par catégorie de Formation Spécialisée

Critères	Nombre de membres de FS par catégorie de FS au 31/12	
	Titulaires	Suppléants
Salies	3	3
Rangueil/ Larrey/ IUCTO/Logipharma/Châpitre/Cugnaux	9	9
Purpan	9	9
Comité	15	30
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>51</b>

# Instances de prévention

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Nombre d'agents couverts par type de Formation Spécialisée

Formation Spécialisée	Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée au 31/12
Purpan	6544
Rangueil Larrey IUCT	4359
Comité	1309
Sallies du Salat	103
<b>Total</b>	<b>12 315</b>

## Nombre de réunions de Formation Spécialisée par type

Critères	Nombre de réunions de Formation spécialisée par type au 31/12
Formation spécialisée de site	7
Formation spécialisée du comité	9

## Nombre de cas où la consultation du CSE s'est substituée à la consultation obligatoire de la FS

Nombre de cas où la consultation du CSE s'est substituée la consultation obligatoire de la FS.
16

## Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au 31/12
7

## Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies

Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies au 31/12
3

## Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement de consignes

Nombre de consultations des FS sur de règlement et de consignes au 31/12
0

## Nombre d'avis rendus par la FS

Nombre d'avis rendus par la FS au 31/12
10

# Instances de prévention

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail

Critères	Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail au 31/12
Reçus par la FS	1
Etudiés par la FS	1
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

Nombre de services couverts par un DUERP

Critères	Nombre de services	Equivalent nombre d'agents
Nombre de services ayant un DUERP	751	11999
Ayant un DUERP mis-à-jour annuellement	464	8455
Ayant un DUERP intégrant le volet RPS	751	11999
Nombre de services n'ayant pas de DUERP	0	0

Le nombre d'agents ci-dessus correspond à du PM et du PNM

# Médecine et santé au travail



## EN COMMENTAIRE

L'unité de santé au travail au sein du service des maladies professionnelles et environnementales – santé au travail du CHU de Toulouse a vocation à accompagner les agents du CHU et l'institution afin de préserver la santé des agents dans le cadre de leur activité professionnelle et de prévenir les risques professionnels et ce en lien notamment avec le service de la prévention des Risques Environnementaux, Professionnels et Sanitaires (PREPS) de notre établissement.

L'unité de santé au travail connaît une situation de tension sur le nombre de médecins du travail et ce malgré les recherches actives de recrutement affectées par un contexte de pénurie générale de médecins du travail. Néanmoins, l'unité de santé au travail s'est enrichie depuis 2020 d'IDESTs (Infirmières diplômées d'Etat en Santé au Travail), représentant 8 ETP au 31 décembre 2023. Pour autant, l'unité de santé au travail a assuré plus de 8500 entretiens/actes de soins en 2023 dont 6000 consultations pour le suivi de plus de 20 000 personnes (agents, contractuels, saisonniers, étudiants...).

Au cours de l'année 2023, la répartition des différentes consultations a été revue notamment du fait de l'effectif médical restreint (2,1 ETP en 2023). Des consultations ont été confiées aux IDESTs selon le Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail. L'année 2023 a fait l'objet d'une phase de concertation avec les professionnels de l'unité pour proposer une nouvelle organisation de l'unité de santé au travail dont la réalisation d'un protocole de délégation.

1809 visites se sont conclues par une conclusion médicale d'aptitude au poste avec ou sans aménagement et dans 44 cas à une inaptitude au poste de travail. Parmi les agents pris en charge à l'UST en 2023, les professionnels ont eu recours dans 367 cas à d'autres professionnels du CHU ou à l'extérieur du CHU pour la prise en charge d'agents. De plus, il a été proposé 387 mesures individuelles d'ordre organisationnel ou physique essentiellement pour aménager les postes de travail de manière temporaire ou définitive, afin qu'ils soient compatibles avec l'état de santé des agents.

Les Actions en Milieu de Travail (AMT) s'inscrivent dans les missions de l'Unité de Santé au Travail. Elles peuvent être réalisées en coopération avec le PREPS. Elles sont soit individuelles ou collectives.

Les AMT sont déclenchées par :

- des sollicitations directes des agents, de l'encadrement, des représentants syndicaux ;
- de l'identification par l'équipe médicale et paramédicale de l'Unité de Santé au Travail de risques spécifiques liés à l'état de santé des agents (grossesse, maintien dans l'emploi...) ;
- de l'identification de l'expertise acquise de l'UST sur les risques génériques (risques chimiques, risques biologiques, amiante, 12h...) ;
- de l'évaluation des risques professionnels (EvRP).

Ainsi, il a été réalisé en 2023 une centaine d'actions en milieu de travail à visée individuelle ou collective :

	AMT collective	AMT Individuelle
Visite de poste	29	7
Démarche d'amélioration des conditions de travail	13	3
Sollicitation pour avis d'expert	18	10
Sensibilisation aux risques professionnels	21	1

# Médecine et santé au travail

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

Nombre d'aménagements de postes
387

Nombre de visites de sites réalisées par les agents de l'UST

	Réalisées par les agents de l'UST
Nombre de visites de sites	16

## Suivi médical

	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
Nombre de surveillances médicale particulière	127
Nombre de visites d'information et de prévention	2569
Nombre de visites à la demande de l'agent	1214
Nombre de visites à la demande de l'administration	114

## Organisation des services de médecine du travail au 31 décembre

Organisation des services de médecine du travail au 31/12	
Nombre de médecins (effectifs physiques) au 31/12	3
Nombre de médecins en ETP	2,1
Nombre de médecins en ETPT	2,1
Nombre de médecins exerçant un tiers temps en effectif physique	2,1
Nombre de médecins en ETP rémunérés	2,1
Nombre d'agents couverts en effectif physique	12116

# Organisation du temps de travail

## Cycles de travail

## Heures supplémentaires

## Absentéisme du Personnel Non Médical

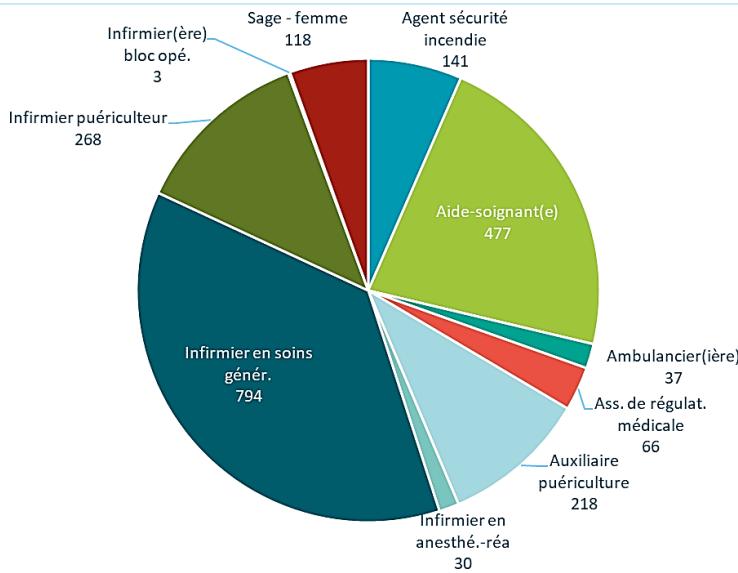
## Compte Epargne Temps

Faits marquants RH

Focus sur

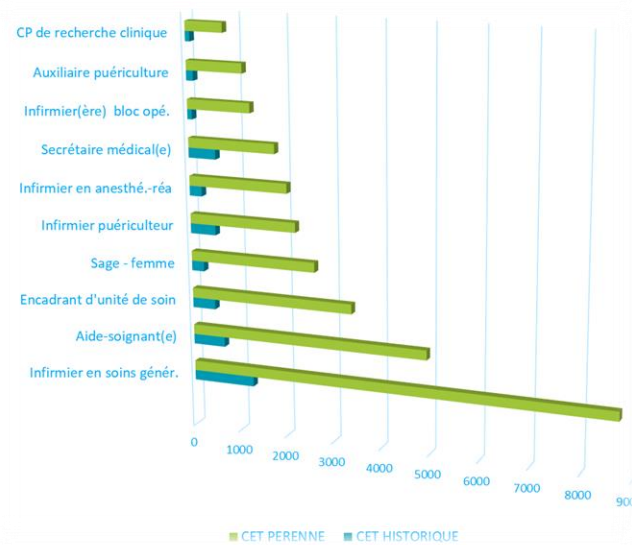
Données chiffrées

### L'ESSENTIEL

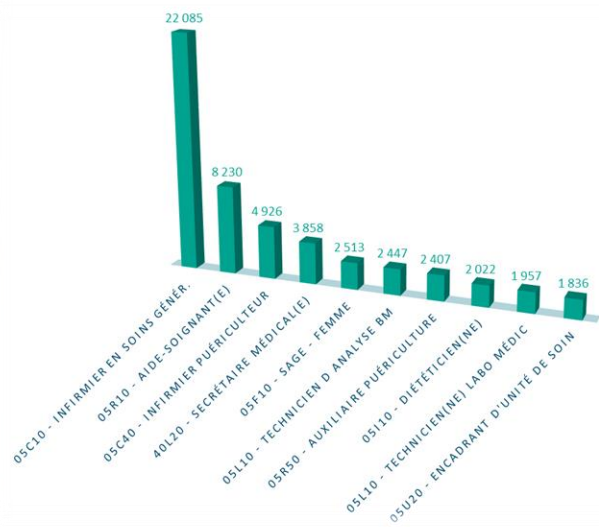


nombre d'agents concernés par des horaires dérogatoires en (en 12 heures) ventilation par métiers

Nombre de jours de CET stockés



nombre d'heures supplémentaires récupérées effectuées par métier





## Cycles de travail



### EN COMMENTAIRE



#### Le temps complet et temps incomplet

Le volume d'agents à temps non complet a diminué de 8% en 2023 comparativement aux données de 2022. Cette diminution est la plus forte chez le personnel de catégorie B avec un volume de - 12,5%.

S'agissant des temps partiels de droit, le volume a augmenté de 0.9% entre 2022 et 2023.

Les temps partiels sur autorisation sont en légère diminution d'environ 1.2 %.

Le nombre d'agents à temps partiel est donc resté relativement stable entre 2022 et 2023.

#### Le télétravail

Le télétravail a été déployé par le CHU de Toulouse le 20 Avril 2021 selon les modalités décrites dans la décision du Directeur Général et la charte institutionnelle du télétravail. Ces modalités ont été définies après une phase d'expérimentation lancée en avril 2019 et sur la base du retour d'expérience du déploiement exceptionnel mis en place à l'occasion de la crise épidémique du COVID. Ce déploiement témoigne de la volonté de la direction d'assurer aux professionnels un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des conditions de travail permettant de préserver leur santé et leur bien-être au travail.

De ce fait, le CHU, enregistre chaque année un nombre de demandes de télétravail instruites sous 1 mois. L'évolution de ces demandes dépend directement des souhaits des professionnels en lien avec leur supérieur hiérarchique au regard des nécessités de service, de l'organisation du service, de l'exigence de continuité de service et de la faisabilité technique.

507 demandes ont été traitées en 2022 et ce nombre tend à diminuer en 2023. Le nombre total de télétravailleurs au CHU était de 1395 en 2023 et 1429 en 2022.

Suite à une évaluation réalisée en juin 2023, 70 % des télétravailleurs ont répondu avec une satisfaction globale de 99 % pour cette nouvelle organisation du travail. 84 % d'entre eux estiment bien équilibrer leur vie professionnelle et vie personnelle. En revanche, 5 % estime que le télétravail peut faire naître un sentiment d'isolement contre 3,4 % en janvier 2020. Ce qui peut laisser penser qu'un certain nombre de télétravailleurs ne souhaitent pas renouveler leur demande de télétravail chaque année. Ainsi, le télétravail à la demande des professionnels permet de répondre aux enjeux de la conciliation de la vie professionnelle et vie personnelle. C'est un vecteur d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et aussi une modalité permettant de moderniser les organisations ainsi que les pratiques managériales.

#### Les cycles de travail en 12h

D'un point de vue national comme local, nous pouvons constater un développement des organisations de travail en 12 heures. Les organisations de travail en 12 heures se développent de manière progressive au cours des années sur le CHU, au même rythme que sur les établissements de même taille. Ce mode de fonctionnement est de plus en plus plébiscité par les soignants, à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle mais aussi comme un argument d'attractivité pour les jeunes recrues.

La politique institutionnelle du CHU de Toulouse se positionne dans l'accompagnement de ce changement organisationnel tout en sensibilisant le personnel aux enjeux d'un tel cycle de travail. Le Comité de Suivi des Organisations (CSO) est un temps privilégié qui favorise l'étude technique des cycles de travail et le dialogue pluridisciplinaire autour de ce sujet. Sans oublier l'aspect dérogatoire de cette organisation, sa mise en place est conditionnée par la continuité de service au regard de la prise en charge du patient et d'un avis du comité technique d'établissement.

En 2023, 4 nouveaux services ont rejoint cette organisation : les IDE de la dialyse chronique, la réanimation de chirurgie cardio vasculaire, le pool de médecine d'urgences, les AS des urgences obstétriques. 2152 personnes sont concernées par ces horaires dérogatoires, soit 17.7 % de l'effectif physique moyen contre 16.49% en 2022, répartie sur 8 pôles cliniques et logistiques. Les infirmières et aides-soignantes représentent 59% des métiers travaillant sur des organisations en 12 heures.

29,7% des IDE généraux et spécialisés, 21,2% des aides-soignants et 78,6% des sages-femmes ont un temps de travail en 12 heures.

# Cycles de travail

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Répartition des effectifs selon les cycles de travail

Critères	Répartition des effectifs selon les cycles de travail au 31/12
Horaire dérogatoire en 12h	2152
Autres cycles de travail	9607
Nuit fixe	452

Nombre d'agents dont le temps de travail est annualisé au 31/12
100%

*Aucun agent du CHU de Toulouse ne bénéficie d'une durée de repos quotidien fixée à 11h*

## Nombre de nouvelles demandes de télétravail reçues dans l'année

Critères	Nombre de nouvelles demandes de télétravail du 1/01 au 31/12
Demandes reçues au fil de l'eau	295
Dont : refusées	4

# Cycles de travail

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

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

Catégorie	Famille métier	Total TLT	moins de 1 jour / mois	1 jour / mois	2 jours / mois	3 jours / mois	1 jour / semaine	2 jours / semaine	3 jours / semaine	4 jours / semaine	5 jours / semaine
<b>Total général</b>		<b>1395</b>	<b>244</b>	<b>219</b>	<b>149</b>	<b>148</b>	<b>304</b>	<b>290</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Catégorie A	Achat - logistique	12	3	2	1	2	3	0	0	1	0
	Gestion de l'information	9	0	0	0	1	2	5	1	0	0
	Ingénierie et maintenance technique	12	4	1	0	3	4	0	0	0	0
	Management, gestion et aide à la décision	75	9	7	8	11	24	16	0	0	0
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	28	5	4	5	4	8	2	0	0	0
	Recherche clinique	179	20	19	19	16	45	52	8	0	0
	Social, éducatif, psychologie et culturel	32	15	8	5	1	0	1	2	0	0
	Soins	270	95	87	38	13	15	19	2	1	0
	Systèmes d'information	76	8	6	1	4	19	35	2	1	0
	Autre	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Total catégorie A</b>		<b>694</b>	<b>159</b>	<b>134</b>	<b>77</b>	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>130</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Catégorie B	Achat - logistique	16	5	2	0	3	5	1	0	0	0
	Gestion de l'information	167	16	18	21	27	46	28	8	2	1
	Ingénierie et maintenance technique	6	0	0	1	1	4	0	0	0	0
	Management, gestion et aide à la décision	89	10	13	6	6	26	25	3	0	0
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	12	2	3	1	0	5	0	1	0	0
	Recherche clinique	17	1	0	0	3	8	5	0	0	0
	Soins	27	4	4	1	3	5	9	1	0	0
	Systèmes d'information	40	4	4	5	1	9	15	2	0	0
	<b>Total catégorie B</b>		<b>374</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>108</b>	<b>83</b>	<b>15</b>	<b>2</b>

Catégorie C	Achat - logistique	6	2	0	1	1	1	1	0	0	0
	Gestion de l'information	172	30	28	13	35	41	24	1	0	0
	Management, gestion et aide à la décision	147	11	12	23	13	33	52	3	0	0
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	Recherche clinique	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>Total catégorie C</b>		<b>327</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# Cycles de travail

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Répartition des effectifs en fonction selon la quotité de temps (1)

	TOTAL	Total Temps complet	Temps non complet					Total Temps non complet	Temps partiel de droit				Total Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation				Total Temps partiel sur autorisation
			Moins de 050/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100	080/100	080/100		Plus de 080/100	Moins de 050/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100		080/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100	080/100	
	12169	10465	48	106	21	24	7	206	2	198	42	532	774	49	47	471	157	724
<b>Total catégorie A</b>	<b>5877</b>	<b>4894</b>	28	48	18	18	6	<b>118</b>	2	74	22	340	<b>438</b>	24	34	274	95	<b>427</b>
Achat - logistique	24	22	0		0		0		0		0	1	1		0		1	1
Gestion de l'information	13	11	0		0		0		0		0	2	2		0			
Ingénierie et maintenance technique	32	31	0		0		0		0		0				0		1	1
Management, gestion et aide à la décision	135	113	2	1	1		1	5	0	1	0	5	6		0	5	6	11
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	41	37	0		1		0	1	0		0				0	3		3
Recherche clinique	297	232	2	1	1	13	0	17	1	2	1	18	22		1	19	6	26
Social, éducatif, psychologie et culturel	278	169	14	27	9	3	3	56	0	4	0	16	20	3	2	20	8	33
Soins	4951	4186	10	18	6	2	2	38	1	66	21	296	384	21	29	221	72	343
Systèmes d'information	13	11	0		0		0		0		0				0	1	1	2
Autre	93	82	0	1	0		0	1	0	1	0	2	3		2	5		7

# Cycles de travail

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Répartition des effectifs en fonction selon la quotité de temps (2)

	TOTAL	Total Temps complet	Temps non complet					Total Temps non complet	Temps partiel de droit				Total Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation				Total Temps partiel sur autorisation
			Moins de 050/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100	080/100	080/100		Plus de 080/100	Moins de 050/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100		080/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100	080/100	
	12169	10465	48	106	21	24	7	206	2	198	42	532	774	49	47	471	157	724
<b>Total catégorie B</b>	<b>4067</b>	<b>3556</b>	18	2	2	5	1	<b>28</b>	0	81	16	150	<b>247</b>	22	11	153	50	<b>236</b>
Gestion de l'information	391	334	1		1		0	<b>2</b>	0	6	3	13	<b>22</b>	2	2	19	10	<b>33</b>
Ingénierie et maintenance technique	95	90	0		0		0		0		0	1	<b>1</b>		0	3	1	<b>4</b>
Management, gestion et aide à la décision	167	145	0		0		0		0	2	1	10	<b>13</b>		0	9		<b>9</b>
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	41	39	0		0		0		0		0	1	<b>1</b>		0	1		<b>1</b>
Recherche clinique	36	27	3	1	0	4	0	<b>8</b>	0		0				0	1		<b>1</b>
Social, éducatif, psychologie et culturel	16	10	3	1	0		1	<b>5</b>	0		0				0	1		<b>1</b>
Soins	3153	2750	11		1	1	0	<b>13</b>	0	72	12	124	<b>208</b>	19	9	117	37	<b>182</b>
Systèmes d'information	11	11	0		0		0		0		0				0			
Autre	90	87	0		0		0		0		0			1	0	1	1	<b>3</b>

# Cycles de travail

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Répartition des effectifs en fonction selon la quotité de temps (3)

	TOTAL	Total Temps complet	Temps non complet					Total Temps non complet	Temps partiel de droit				Total Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation				Total Temps partiel sur autorisation
			Moins de 050/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100	080/100	080/100		Plus de 080/100	Moins de 050/100	050/100	Entre 050/100 et 080/100		080/100	080/100	Plus de 080/100	050/100	
	12169	10465	48	106	21	24	7	206	2	198	42	532	774	49	47	471	157	724
<b>Total catégorie C</b>	<b>2225</b>	<b>2015</b>	2	56	1	1	0	<b>60</b>	0	43	4	42	<b>89</b>	3	2	44	12	<b>61</b>
Achat - logistique	613	544	0	37	0		0	<b>37</b>	0	12	1	5	<b>18</b>	3	0	11		<b>14</b>
Gestion de l'information	412	367	0	2	0		0	<b>2</b>	0	13	1	17	<b>31</b>		1	5	6	<b>12</b>
Ingénierie et maintenance technique	104	103	0		0		0		0		1		<b>1</b>		0			
Management, gestion et aide à la décision	346	299	1	2	1		0	<b>4</b>	0	8	0	11	<b>19</b>		0	20	4	<b>24</b>
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	474	448	0	4	0	1	0	<b>5</b>	0	4	0	8	<b>12</b>		1	7	1	<b>9</b>
Recherche clinique	2	2	0		0		0		0		0				0			
Social, éducatif, psychologie et culturel	15	3	1	11	0		0	<b>12</b>	0		0				0			
Soins	235	226	0		0		0		0	5	1	1	<b>7</b>		0	1	1	<b>2</b>
Autre	24	23	0		0		0		0	1	0		<b>1</b>		0			

# Heures supplémentaires



## EN COMMENTAIRE

Les heures supplémentaires se distinguent comme suit :

- 80% sont des heures rémunérées
- 20% sont des heures récupérées.

Entre 2022 et 2023, on observe une baisse de 8.89% des heures supplémentaires, ce qui est corrélé à une baisse globale de l'absentéisme (8,03% en moyenne mensuelle en 2023).

Nous notons une diminution de 12.40% des heures payées et à l'inverse une augmentation de 8.51% des heures récupérées.

### Répartition selon les catégories hiérarchiques

Ce sont les agents en catégorie A qui consomment le plus d'heures supplémentaires avec une quote-part de 51.81% du total consommé. Les agents en catégorie B représentent 38.26% et 10% pour les catégories C. En effet, les infirmiers en soins généraux sont les plus grands réalisateurs d'heures supplémentaires.

### Répartition par tranche d'âge

Ce sont les 30-44 ans qui sont majoritairement le plus représentés avec une proportion qui avoisine les 39.56%. Les agents de moins de 30 ans sont également représentatifs avec une part à 25.50%. En revanche, les plus de 60 ans ne représentent que 2.88% et 7.54% pour les 55-59 ans.

Nous pouvons également faire la distinction en fonction des différents types d'heures supplémentaires. Pour les agents de catégorie A, les heures supplémentaires payées sont plus importantes que les récupérées, indépendamment de l'âge.

Concernant les autres catégories, à partir de la tranche d'âge 45-55 ans, les heures à récupérer sont plus plébiscitées par les agents que les heures supplémentaires à indemniser. Elles ouvrent un droit à récupération en heures ou en jour qui semble être préféré des agents de cette catégorie d'âge.

### Les familles de métiers

C'est la filière des soins qui réalise le plus les heures supplémentaires. En effet, 80.48% des agents qui ont recours aux heures supplémentaires font partie de la filière soignante. La nécessité de continuité des soins en cas d'absentéisme explique ce résultat. Les cinq premiers métiers sont : les infirmiers en soins généraux, les aides-soignants, les infirmiers puériculteurs, les secrétaires médicales et les sages-femmes.

# Heures supplémentaires

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires dans l'année \*

Catégorie	Famille métier	Féminin			Masculin			Total		
		HS rémunérées	HS récupérées	Total HS	HS rémunérées	HS récupérées	Total HS	HS rémunérées	HS récupérées	Total
<b>Total général</b>		<b>4383</b>	<b>5094</b>	<b>6575</b>	<b>1152</b>	<b>826</b>	<b>1469</b>	<b>5535</b>	<b>5920</b>	<b>8044</b>
Cat A	Soins	2395	2734	3406	377	348	511	2772	3082	3917
	Social, éducatif, psychologie et culturel	6	125	125	2	7	8	8	132	133
	Recherche clinique		1	1					1	1
	Ingénierie et maintenance technique	2	1	3		1	1	2	2	4
	Achat - logistique	1		1	1		1	2		2
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	1	4	5	1	1	2	2	5	7
	Systèmes d'information	2		2	4		4	6		6
	Gestion de l'information		3	3					3	3
	Management, gestion et aide à la décision	3	2	3	2		2	5	2	5
<b>Total catégorie A</b>		<b>2410</b>	<b>2870</b>	<b>3549</b>	<b>387</b>	<b>357</b>	<b>529</b>	<b>2797</b>	<b>3227</b>	<b>4078</b>
Cat B	Soins	1595	1650	2165	222	167	265	1817	1817	2430
	Social, éducatif, psychologie et culturel	1	4	5		1	1	1	5	6
	Recherche clinique		8	8					8	8
	Ingénierie et maintenance technique	1	8	9	29	36	54	30	44	63
	Achat - logistique	9	5	12	19	4	21	28	9	33
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	7	9	13	6	6	11	13	15	24
	Systèmes d'information	1	2	3	19	4	22	20	6	25
	Gestion de l'information	58	166	212	32	5	33	90	171	245
	Management, gestion et aide à la décision	14	28	38	6	1	6	20	29	44
<b>Total catégorie B</b>		<b>1686</b>	<b>1880</b>	<b>2465</b>	<b>333</b>	<b>224</b>	<b>413</b>	<b>2019</b>	<b>2104</b>	<b>2878</b>
Cat C	Soins	21	27	37	66	51	90	87	78	127
	Social, éducatif, psychologie et culturel		1	1					1	1
	Recherche clinique		1	1					1	1
	Ingénierie et maintenance technique	2	2	2	63	52	78	65	54	80
	Achat - logistique	83	12	89	187	37	194	270	49	283
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	94	51	124	105	89	143	199	140	267
	Gestion de l'information	11	185	190		3	3	11	188	193
	Management, gestion et aide à la décision	76	65	117	11	13	19	87	78	136
	<b>Total catégorie C</b>		<b>287</b>	<b>344</b>	<b>561</b>	<b>432</b>	<b>245</b>	<b>527</b>	<b>719</b>	<b>589</b>

\*Un agent peut avoir fait à la fois des heures supplémentaires rémunérées et des heures supplémentaires récupérées : il n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées



# Heures supplémentaires

## Heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

Famille métier	Féminin			Masculin			Total		
	HS rémunérées	HS récupérées	Total HS	HS rémunérées	HS récupérées	Total HS	HS rémunérées	HS récupérées	Total
<b>Total général</b>	<b>207909</b>	<b>56292</b>	<b>264201</b>	<b>50133</b>	<b>7851</b>	<b>57984</b>	<b>258042</b>	<b>64143</b>	<b>322186</b>
<b>Total catégorie A</b>	<b>108465</b>	<b>37263</b>	<b>145728</b>	<b>17483</b>	<b>3699</b>	<b>21183</b>	<b>125948</b>	<b>40963</b>	<b>166911</b>
Soins	107971	34811	142782	17101	3574	20675	125072	38385	163457
Social, éducatif, psychologie et culturel	152	2 306	2458	96	120	216	248	2426	2674
Recherche clinique		5	5					5	5
Ingénierie et maintenance technique	33	12	45		4	4	33	17	50
Achat - logistique	150		150	3		3	153		153
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	8	17	25	2	1	3	10	18	28
Systèmes d'information	60		60	78		78	138		138
Gestion de l'information		98	98					98	98
Management, gestion et aide à la décision	91	14	105	203		203	294	14	308
<b>Total catégorie B</b>	<b>864778</b>	<b>16221</b>	<b>102699</b>	<b>18874</b>	<b>1699</b>	<b>20573</b>	<b>105352</b>	<b>17920</b>	<b>123272</b>
Soins	81467	12721	94188	14315	1043	15358	95782	13764	109546
Social, éducatif, psychologie et culturel	20	27	47		8	8	20	34	54
Recherche clinique		593	593					593	593
Ingénierie et maintenance technique	36	45	81	1165	467	1632	1201	513	1713
Achat - logistique	277	29	306	552	10	562	829	39	868
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	158	90	249	100	56	156	258	147	405
Systèmes d'information	48	23	71	300	43	344	348	66	414
Gestion de l'information	3487	2342	5830	1927	62	1989	5415	2404	7819
Management, gestion et aide à la décision	984	350	1334	514	9	523	1498	359	1857
<b>Total catégorie C</b>	<b>12967</b>	<b>2808</b>	<b>15774</b>	<b>13776</b>	<b>2453</b>	<b>16229</b>	<b>26742</b>	<b>5 261</b>	<b>32003</b>
Soins	1082	87	1169	3016	227	3243	4098	314	4412
Social, éducatif, psychologie et culturel		44	44					44	44
Recherche clinique		22	22					22	22
Ingénierie et maintenance technique	93	79	172	2307	1042	3348	2400	1121	3521
Achat - logistique	2048	29	2077	3446	160	3606	5494	189	5683
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	2470	240	2710	4010	936	4946	6480	1176	7656
Gestion de l'information	502	1756	2258		12	12	502	1767	2269
Management, gestion et aide à la décision	6772	549	7321	997	76	1073	7769	625	8395

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

# Absentéisme du Personnel Non Médical



## EN COMMENTAIRE

Après avoir été fortement marqué par la crise sanitaire du COVID 19, le taux d'absentéisme au CHU de Toulouse retrouve en 2023 un niveau de 2019 avec un taux global de **8.03 %**.

Il se décompose ainsi :

- 4.02% pour les maladies ordinaires
- 2.12 % pour les CLM-CLD,
- 1.13 % pour les maternités / paternités et adoption
- 0.76 % pour les accidents de travail, trajet et maladies professionnelles.

L'absentéisme est en forte baisse par rapport à 2022 (près de 1.5 points). Il atteint en 2022 9,49 %, année encore très marquée par le COVID.

En 2023, près de 6 agents sur 10 ont été arrêtés au moins une fois pour des raisons médicales ; ce qui représente environ 7000 agents. A noter que pour près de 90% d'entre eux (soit près de 6 300 agents), le motif de l'absence concernait une maladie ordinaire. Un peu plus de 330 agents ont été arrêtés avec un motif CLM-CLD en 2023 et environ le même nombre d'agents ont été arrêté au moins une fois au cours de l'année écoulée pour un accident de travail ou de trajet. Les arrêts pour maladie professionnelle concernent peu d'agents (moins de 50).

En 2023, le taux d'absentéisme pour maternité / paternité est de 1,13% et 557 femmes ont pu bénéficier d'un congé maternité. A noter que les arrêts précédant le congé maternité et pathologique sont comptabilisés dans les maladies ordinaires. Le congé paternité, mis en place récemment, concerne 85 hommes.

Enfin, un peu plus de 3 300 agents ont bénéficié d'une Autorisation Spéciale d'Absence en 2023 comme les journées accordées pour enfant malade, décès d'un proche.... Les journées de formation ou de grève ne sont pas prises en compte ici.

# Absentéisme du Personnel Non Médical

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Taux d'absentéisme – Personnel Non Médical

		2023
		Taux d'absentéisme
ACCIDENT DE TRAVAIL / TJ / MP	ACCIDENT DE TRAJET	0,10%
	ACCIDENT DE TRAVAIL	0,48%
	MALADIES PROFESSIONNELLES	0,18%
<b>ACCIDENT DE TRAVAIL / TJ / MP</b>		<b>0,76%</b>
<b>CLM / CLD / GM</b>	<b>CLM-CLD</b>	<b>2,12%</b>
<b>MALADIES ORDINAIRES</b>	<b>MALADIES ORDINAIRES</b>	<b>4,02%</b>
MATERNITE/PATERNITE/ADOPTION	ADOPTION	0,00%
	MATERNITE ET PATHO	1,09%
	PATERNITE	0,04%
<b>MATERNITE/PATERNITE/ADOPTION</b>		<b>1,13%</b>
<b>Taux d'absentéisme :</b>		<b>8,03%</b>

## Nombre de congés supérieur ou égal à 6 mois ayant démarré dans l'année

Type de congés	Nombre de congés démarrés
Congé de présence parentale	1
Congé Parental	38
Congé sans traitement	8
Détachement	47
Disponibilité	281
Congé formation	1
<b>Total</b>	<b>376</b>

# Absentéisme du Personnel Non Médical

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre d'agents absents hors raison de santé

	TOTAL	Total ADOPTION	Total MATERNITE ET PATHO	Total PATERNITE	Total AUTRES ABSENCES
Catégorie A	1974		333	31	1610
Catégorie B	1095	1	105	7	982
Catégorie C	806	1	53	30	722
<b>TOTAL</b>	<b>3875</b>	<b>2</b>	<b>491</b>	<b>68</b>	<b>3314</b>

Nombre d'agents absents pour raison de santé

	TOTAL	Total ACCIDENT DE TRAJET	Total ACCIDENT DE TRAVAIL	Total CLM-CLD	Total MALADIES PROFESSIONNELLES	Total MALADIES ORDINAIRES
Catégorie A	2952	29	65	74	10	2774
Catégorie B	2458	22	106	149	22	2159
Catégorie C	1712	17	122	120	11	1442
<b>TOTAL</b>	<b>7122</b>	<b>68</b>	<b>293</b>	<b>343</b>	<b>43</b>	<b>6375</b>

## Compte Epargne Temps



### EN BREF

Au 31/12/2023, au CHU de Toulouse, 4336 agents ont un compte épargne temps pérenne et/ou historique, soit 35,8% de l'effectif physique moyen. Cela représente 50301 jours soit 11,6 jours en moyenne par agent ayant un Compte Epargne Temps (CET) d'ouvert ou 4,16 jours sur l'ensemble de l'effectif total.

628 agents l'ont ouvert en 2023.

En 2023, 1787 personnes ont alimenté un CET soit 583 de plus qu'en 2022.

8693 jours ont été consommés en 2023 soit 4487 jours de plus que 2022.

#### Répartition par catégorie hiérarchique des agents

La catégorie A représente 63,2% des jours stockés. Le personnel soignant est le plus concerné et notamment les infirmiers en soins généraux.

Pour les catégories A et B, l'utilisation en jour de récupération est majoritairement choisie à 44,3% pour consommer leur compte épargne temps. Ces chiffres sont peut-être à rattacher aux comptes épargnes temps historiques que les agents partant à la retraite ont soldés. Les chiffres des indicateurs correspondent au total des jours des deux comptes épargne temps historiques et pérennes non différenciés.

Pour la catégorie C, le choix de consommation est majoritairement centré sur les jours mis au régime additionnel de la fonction publique ou le paiement.

#### Répartition par tranche d'âge

La tranche d'âge des 30-44 ans représente 43,9% des agents ayant un CET ouvert. Ces chiffres correspondent à ceux des heures supplémentaires à récupérer que choisissent ces personnels au détriment des heures indemnisées.

Concernant les moins de 30 ans, ils représentent 0,04% des CET ouverts. Nous pouvons expliquer ces chiffres par les contraintes du décret qui n'autorise les ouvertures de CET qu'aux agents contractuels de plus d'un an mais aussi à une préférence à effectuer des heures supplémentaires payées.

La tranche d'âge des 45-59 ans choisit plutôt de consommer les jours déposés sur CET en paiement à 44,17%.

Nous pouvons considérer que la revalorisation gouvernementale récente de l'arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET) a pu avoir un effet positif sur le choix du paiement.

#### Répartition selon les familles de métier

C'est la filière des soins qui utilise le plus les comptes épargne temps. En effet, 78,32% des agents qui ont recours au CET font partis de la filière soignante. Les 5 premiers métiers grands utilisateurs de compte épargne temps sont les infirmiers en soins généraux, les aides-soignants, les encadrants d'unité de soins, les sages-femmes et les infirmiers puériculteurs.

# Compte Epargne Temps

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## Nombre de jours de congés au 31 décembre

Nombre de jours de congés pris au cours de l'année par type de congés, non pris et non versés au CET au 31/12		
Code absence	Libellé absence	Nombre de jours
C-1	Congés annuels reportés	6 385
CA	Congés annuels	273 444
CAF	Congés de fractionnement	9 386
CAH	Congés hors période	20 807
RTT	Récup temps de travail	148 386
<b>TOTAL</b>		<b>458 408</b>

## Nombre de jours de congés donnés au cours de l'année

Type	Nombre de jours donnés au titre d'un don du 1/01 au 31/12
RTT	43
CA	52
<b>TOTAL nombre de jours donnés</b>	<b>95</b>

## Nombre de jours de congés reçus au cours de l'année, par motif de don

Motif	Nombre de jours de don reçus du 1/01 au 31/12
Assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants	26
Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail	96
Est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans ou assume la charge affective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge	0
Participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours	0
<b>Nombre de jours de dons reçus</b>	<b>122</b>

# Compte Epargne Temps

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre de CET ouverts au 31 décembre

	Total	
	Nb CET ouverts	dont dans l'année
Catégorie A	2401	336
Catégorie B	1493	228
Catégorie C	442	64
<b>Total</b>	<b>4336</b>	<b>628</b>

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année (agents présents au 31 décembre)

	Total
Catégorie A	1110
Catégorie B	533
Catégorie C	144
<b>Total</b>	<b>1787</b>

Nombre total de jours stockés sur les CET au 31 décembre (agents présents au 31 décembre)

	Total
Catégorie A	31 796
Catégorie B	14 652
Catégorie C	3 854
<b>Total</b>	<b>50 301</b>

Nombre de jours de CET consommés par type de consommation au cours de l'année (agents présents au 31 décembre)

		Total
<b>Total</b>		<b>8 693</b>
Catégorie A	Païement	1 960
	Régularisation	2 684
	Versement sur la RAFP	913
<b>Total Catégorie A</b>		<b>5 557</b>
Catégorie B	Païement	676
	Régularisation	1 014
	Versement sur la RAFP	805
<b>Total Catégorie B</b>		<b>2 495</b>
Catégorie C	Païement	239
	Régularisation	155
	Versement sur la RAFP	247
<b>Total Catégorie C</b>		<b>641</b>

Dont versés au cours de l'année

	Total
Catégorie A	7 176
Catégorie B	3 063
Catégorie C	866
<b>Total</b>	<b>11 105</b>

# Dialogue social

## Action sociale

### Représentants et moyens alloués

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

## L'ESSENTIEL

Montant distribué dans le cadre des œuvres sociales en 2023

**5 185 711€**

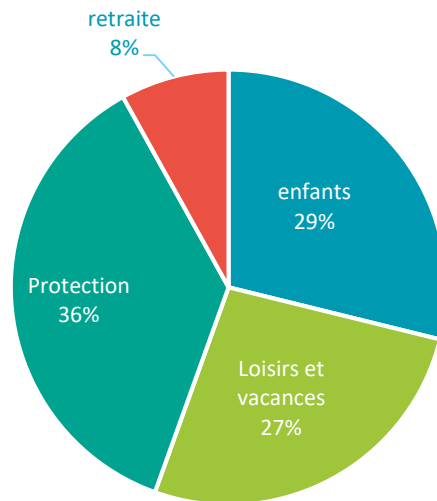


**13 452**

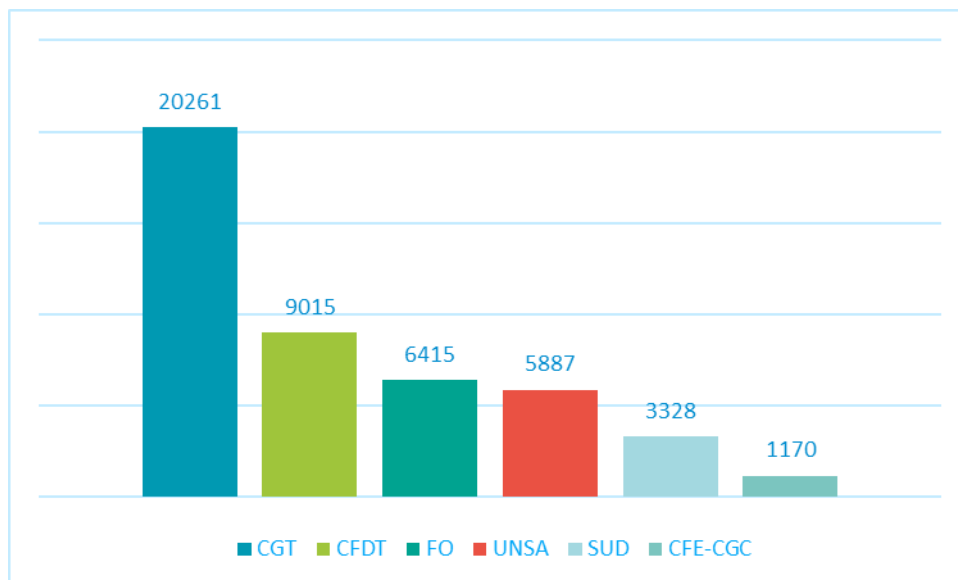
**bénéficiaires\***

\* Un bénéficiaire est compté deux fois s'il reçoit deux prestations

Répartition du versement des prestations



Répartition du contingent global de crédit temps syndical en heures – mandature 2023





## Action sociale



### EN BREF

#### Prestations sociales

Le Comité de gestion des œuvres sociales (CGOS) promeut l'action sociale au CHU DE Toulouse. Celui-ci a pour mission de mener et développer une politique d'action sociale en faveur des agents ou retraités des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux adhérents au CGOS et sous certaines conditions en faveur des membres de leur famille. Le financement du CGOS est assuré par une contribution des établissements adhérent au CGOS (1.5% de la masse salariale brute des personnels non médicaux + 0.09% pour les CESU).

En 2023, près de 13452 prestations sociales ont ainsi bénéficié aux agents. Parmi les actions les plus notables l'appui et l'accompagnement des agents en maladie ordinaire est la prestation la plus importante (pour 1947 agents). Viennent ensuite les éléments en lien avec des prestations liées aux sports et aux loisirs (vacances, centre de loisirs et accueil périscolaire) et l'appui à la scolarité (1084 agents bénéficiaires d'un appui pour leurs enfants scolarisés en primaire, 892 au collège, 616 pour la scolarité au lycée – général, technologique ou professionnel).

Enfin l'action sociale se traduit aussi par un appui financier direct aux bénéficiaires, par le biais de chèque emploi service universel (CESU pour 725 bénéficiaires) comme pour l'emploi de service à la personne ou la garde d'enfants, ou encore de chèque culture (pour l'achat de livres, disques, supports multimédias et sorties culturelles) pour 976 bénéficiaires.

#### Crèches

Les crèches hospitalières du CHU accueillent de façon régulière ou temporaire les enfants de moins de trois ans du personnel soignant de l'hôpital, de 6h à 21h30 du lundi au vendredi.

En 2023, les crèches de Purpan et de Rangueil disposaient respectivement d'un capacitaire de 95 et 90 places, pour 158 enfants inscrits sur Purpan et 141 sur Rangueil.

En 2023, de nombreux projets et activités ont ainsi été menés sur ces crèches, à l'instar du projet allaitement afin de permettre la poursuite de l'allaitement après la reprise du travail, du projet de psychomotricité libre, du projet «pieds nus» ou encore la mise en place du tri des déchets sur la crèche de Purpan.

Au-delà des crèches intra hospitalières, le CHU dispose également de places en collaboration avec Babilou sur l'ensemble du territoire toulousain (pour 92 places), tant pour l'accueil sur des horaires élargies, dit « atypiques » (c'est-à-dire avant 7h et après 21h pour les crèches l'Imagin'R de Blagnac, les p'tits loulous à Toulouse, Muret Pyrénées au Muret, ou à Roques ) afin de répondre aux besoins des familles que pour des accueils standards.

# Action sociale

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociale, par type de prestation

Type de prestations	Nbre de bénéficiaires
Achats véhicules neufs	2
Aide exceptionnelle non remboursable pour difficul	88
Aide exceptionnelle non remboursable pour difficultés familiales	5
Aide exceptionnelle non remboursable pour difficultés financières	6
Aide exceptionnelle non remboursable pour problème	18
Aide exceptionnelle non remboursable pour problèmes de sante	2
Aide remboursable (aer)	39
Aide remboursable logement	30
Asc - produits touristiques	34
Avantages	20
Centre de loisirs et accueil périscolaire	1047
Cheque culture	976
Cheque emploi service universel	725
Collège	892
Conge de présence parentale	89
Conseil juridique	7
Corrections prestations études exercice antérieur	1
Décès agent	3
Décès conjoint agent	1
Décès enfant	6
Départ a la retraite	16
Départ a la retraite pour invalidité	3
Enfant handicapé moins de 20 ans	283
Etudes supérieures	392
Grave maladie	15
Hébergement	230
Libre évacion adultes et famille	20
Longue maladie	201
Longue maladie 3 enfants et plus	11
Lycée / enseignement général et technologique	452
Lycée / enseignement professionnel	158
Maladie contractuel compensation 1er mois	224
Maladie contractuel compensation 2eme mois	43
Maladie contractuel compensation 3eme mois	84
Maladie longue durée non imputable au service	139
Maladie ordinaire	1947
Maladie ordinaire 3 enfants et plus	14
Naissance	221
Offres sociales complémentaires adultes et famille	1
Offres sociales historiques adultes	1
Participation cheques-vacances	233
Primaire	1084
Soutien scolaire	35
Sports loisirs culture enfants	1371
Total cheq. Vac. Avec participation	54
Vacances adultes et famille	1729
Vacances enfants / adolescents	479
Vacances enfants et adolescents	12
Véhicules d'occasion	2
Prestation maladie - cas particuliers	6
Adoption	1
<b>Total général</b>	<b>13452</b>

# Action sociale

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Montant de la dépense par agent du service de restauration

Montant de la dépense du CHU par repas servi au cours de l'année	3,99 €
Montant total de la dépense	2 384 400 €

Montant de la dépense des crèches collectives

Critères	Montant de la dépense des crèches collectives au 31/12
Crèche Purpan	1 579 595,44 €
Crèche Rangueil	1 160 430,29 €
<b>Sous-total</b>	<b>2 740 025,73 €</b>
Crèches partenaires	744 838,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 484 863,73 €</b>

## Représentants et moyens alloués



### EN BREF

L'année 2023 a été marquée d'une part par la refonte des instances des représentants du personnel, et d'autre part par un nouveau paysage syndical au sein du CHU notamment suite à l'arrivée de deux nouvelles organisations syndicales.

Tout d'abord, il est à noter que le décret n°2021-1570 tend à diminuer règlementairement le nombre d'instances représentatives du personnel ainsi que le nombre de représentants du personnel. Afin de conserver un dialogue social de qualité, la Direction du CHU a souhaité ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales afin de maintenir les droits des représentants syndicaux (cf. section « en bref »).

En outre, la direction du CHU a accepté d'accorder davantage de temps lié aux instances, soit 1,97 équivalent temps plein supplémentaire par rapport à la précédente mandature : il s'élève aujourd'hui à 46 076 heures. En 2023, le temps lié aux instances du personnel (décharge d'activité de service, temps d'instance ainsi que les temps de préparation et de restitution, heures de délégation) correspond à plus de 78.000 heures.

Les représentants ont également pu bénéficier d'autorisation d'absence dans le cadre des réunions institutionnelles (hors instance), des formations syndicales ou des réunions et congrès des organismes directeurs des organisations syndicales.

Par ailleurs, les débats lors des instances ont également été favorisés. En effet, la Direction du CHU a arrêté un règlement intérieur des instances permettant l'octroi de droit supplémentaire comparé à la base règlementaire. Ainsi, les suppléants peuvent désormais être présents et prendre part aux débats en instance.

La Direction du CHU s'est également investie à favoriser les échanges avec les syndicats au travers de réunions institutionnelles. Dans ce cadre, les réunions bilatérales DRH/syndicat ont été poursuivies (une réunion par trimestre). L'année 2023 a également été marquée par la mise en place du Comité de suivi des organisations, groupe de travail permettant la construction des projets de changement d'organisation dans les services. Ils représentent un lieu de discussion entre la DRH, les services de soins et les organisations syndicales. Il permet notamment de préparer les consultations des représentants lors des instances.

De surcroît, la Direction s'est attachée à simplifier la communication avec les syndicats notamment dans le cadre de l'organisation des instances. A cette fin, un Sharepoint a été créé, permettant de déposer l'ensemble des documents relatifs aux réunions du CSE ou des FS.

La création de ce Sharepoint s'est accompagnée de la fourniture, à chaque membre du CSE, titulaire ou suppléant, d'un ordinateur portable professionnel.

Enfin, les nouvelles organisations syndicales au sein du CHU ont pu bénéficier de locaux syndicaux, équipés en téléphonie et en informatique, sur les différents sites : un local a été attribué sur chaque périmètre défini par les Formations spécialisées de site (FSS). Ces locaux permettent aux organisations syndicales d'être au plus près des agents.

L'ensemble des représentants syndicaux, afin d'exercer leurs attributions, a également bénéficié d'une carte nominative lui permettant d'accéder à un parking sur chaque site du CHU.

Tout au long de cette année, la Direction du CHU s'est fortement investie dans la construction d'un dialogue social plus efficace.

# Représentants et moyens alloués

Faits marquants RH

Focus sur

Données chiffrées

Nombre de réunions des instances au cours de l'année

Instance	Nombre de réunions
CSE	21

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret no 86-660 du 19 mars 1986

Volume annuel du contingent global du crédit de temps syndical
46 076

Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année

Nombre de négociations engagées au cours de l'année
0

Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année

Nombre d'accords conclus et signés majoritairement
1

dont : nombre de négociations engagée sur initiative des O.S.

0
---

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

Absences GRE + GRA
4130 jours

# Annexes

- **Rapport annuel de la formation professionnelle**
- **Rapport d'activité de l'Unité de Santé au Travail**
- **Rapport d'activité du Conseil en Evolution Professionnelle**



# Rapport annuel de la formation professionnelle

## I - ETUDES PROMOTIONNELLES

Filière professionnelle	Nombre d'agents	Nombre de jours de formation
Médico-Technique	13	1150
Technique	1	110
Soignant	194	25940
<b>Total général</b>	<b>208</b>	<b>27200</b>

Nombre de prises en charge globales par type de scolarité	
SCOLARITE	NOMBRE
AS	10
IDE	85
PUERICULTRICE	9
IBODE	35
IADE	26
IFCS	29
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	2
SAGE-FEMME	2
PREPA PHARM	5
IPA	5
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>

Nombre d'entrées en 2023	
SCOLARITE	NOMBRE
AS	5
IDE	26
PUERICULTRICE	7
IBODE	12
IADE	8
IFCS	13
MASSEUR KINESITHEAPEUTE	1
SAGE-FEMME	2
PREPA PHARM	1
IPA	0
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>

Filière professionnelle	Coût pédagogique	Frais de déplacement	Salaire de remplacement	Rémunération des stagiaires	Total charge formation
Médico-Technique	71809	11939	196021	304172	387920
Technique	4440	0	15112	24183	28623
Soignant	1066030	61123	3659699	5750694	6877847
<b>Total général</b>	<b>1 142 279 €</b>	<b>73 062 €</b>	<b>3 870 832 €</b>	<b>6 079 049 €</b>	<b>7 294 390 €</b>

Un effort constant est constaté depuis quelques années pour favoriser les prises en charge financières au titre des Etudes promotionnelles. Le nombre de scolarités au global est en hausse en 2023 : 208 au lieu de 183 en 2022

Il est à noter l'augmentation importante des coûts pédagogiques de certaines scolarités à partir de septembre 2023 comme par exemple la formation d'AS, IBODE et IADE.

Sur le total des prises en charge, on note une légère baisse des dossiers accordés : 75 entrants en 2023 au lieu de 79 en 2022.

Ces variations du taux d'entrant 2023 par rapport au prévisionnel sont en lien avec les réussites aux épreuves et le besoin du CHU (GPMC).

- augmentation du nombre de prise en charge scolarité PUER (+7) et IBODE (+1) par rapport à 2022,
- augmentation sur le nombre de prise en charge scolarité : +10 pour les IFMK et + 2 Sage femme par rapport à 2022.



## II - BILAN DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Répartition des prises en charge sur les dispositifs individuels par filière 2023						
Secteur professionnel	Bilan de compétences sur temps de travail Type 7	Bilan de compétences sur temps personnel Type 7 *	Congés formation professionnelle Type 6	VAE	CPF	Total
Administratif	4	5	2	0		11
Soignant	4	47	22	2	6	81
Educatif et social	1	0	0	1	1	3
Médico-Technique	1	3	2	0	6	12
Technique	1	3	4	4	1	13
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>120</b>

Les demandes sont examinées par l'ANFH qui arbitre en fonction des critères de recevabilité des différents dispositifs individuels.

On note au total , une hausse des dossiers accordés avec des variables telles que :

- une légère augmentation sur le nombre de prises en charge au bénéfice du Bilan de Compétence sur le temps de travail : +3 (11dossiers en 2023 et 8 dossiers accordés en 2022 )
- une nette augmentation du nombre de CPF : +12 dossiers ( à savoir 14 en 2023 et 2 en 2022 )
- augmentation du nombre de prises en charge au bénéfice du CFP : +5 dossiers (25 dossiers accordés en 2022 et 30 en 2023)

## III - BILAN FORMATION PNM

Dépenses réalisées plan de formation 2023 personnel non médical				
Filière	Enseignement	Déplacement	Traitement	Dépenses Plan Formation 2023
Administratif	316 739 €	21 166 €	113 870 €	451 775 €
Soignant	1 248 213 €	80 780 €	511 864 €	1 840 857 €
Educatif et social	21 932 €	476 €	3 153 €	25 561 €
Médico-Technique	113 238 €	8 967 €	24 471 €	146 676 €
Technique	385 515 €	11 313 €	42 050 €	438 878 €
<b>Total</b>	<b>2 085 637 €</b>	<b>122 702 €</b>	<b>695 408 €</b>	<b>2 903 747 €</b>

L'effort de formation est toujours important d'une année à l'autre mais les règles de remboursement des traitements ont été revues et plafonnées par l'ANFH avec un taux maximum à 26% (par rapport aux formations réalisées) , le différentiel s'explique par cette nouvelle modalité.

Données réalisées formations 2023 personnel non médical	
Filière	Nombre agents ayant suivi au minimum une formation
Administratif	808
Soignant	5599
Educatif et social	109
Médico-Technique	577
Technique	1169
<b>Total</b>	<b>8262</b>

En 2023, 8262 agents sont partis au moins une fois en formation

On observe une progression (+8%) du nombre d'agents ayant suivi au minimum une formation en 2023 par rapport à 2022 pour toutes les filières :

- technique (+14%).
- soignante(+68 %)
- Administratif (+10%)
- Educatif et social (+1%)
- médico-technique (+7 %)

Le taux de participation comprend également le suivi des formations en e-learning. Ces modules ont été fortement sollicités en lien avec la préparation de la certification et la réactualisation de certaines thématiques des fondamentaux

La progression (+8%)est particulièrement marquée sur les formations filière soignante et filière technique .

Données réalisées formations 2023 personnel non médical	
Filière	Nombre de jours réalisé de tous les départs en formation
Administratif	2204
Soignant	13058
Educatif et social	182
Médico-Technique	892
Technique	2572
<b>Total</b>	<b>18908</b>

En 2023 , pour les agents partis au moins une fois en formation et parfois plusieurs fois. La durée moyenne par agent est de 2,28 jours

Le nombre total de jour a également augmenté (+ 0,75% ) par rapport à 2022 soit 18908 jours. Il correspond à toute l'activité de tous les départs en formation,

Cette hausse est en lien avec l'augmentation du nombre de départ et avec certaines formations de durée relativement longues parfois réglementées telles que les préparations au concours et les formations d'adaptation à l'emploi notamment pour la filière technique, administrative et soins

En général , les formations en e-learning ont été largement suivies sur 2023 avec les contenus des fondamentaux réactualisés et les formations réglementaires ( sécurité, amiante par exemple ).

Ventilation des départs en formation par thème et secteur professionnel réalisé 2023							
Libellé Thème /Public filière	Administratif	Médico technique	Socio Educatif	Soins	Technique	Total départs	Total jours
SOINS	42	157	18	3244	75	3536	4577
INFORMATIQUE METIER LOGICIEL BUREAUTIQUE	424	196	13	2527	406	3566	1667
QUALITE-GESTION DES RISQUES	84	187	5	2132	231	2639	551
CONDITIONS DE TRAVAIL-PREVENTION	171	243	16	1433	694	2557	4333
HYGIENE	1	22		643	28	694	217
MANAGEMENT	128	44	5	206	117	500	658
JOURNEES - CONGRES	14	19	4	334	15	386	620
ADAPTATION A L'EMPLOI	31			40	13	84	661
GESTION/ADMINISTRATION /FINANCE/ REGLEMENTATION	147	34	4	651	46	882	397
PEDAGOGIE / TUTORAT	9	14	0	208	18	249	721
PREPARATION AUX CONCOURS - EXAMENS	280	323	24	1942	634	3203	1688
TRAVAUX/MAINTENANCE /LOGISTIQUE/ BIOMEDICAL	35	33	1	449	62	580	129
FORMATIONS DIPLOMANTES ( DU DIU...)	4	4		154	10	172	1645
SECTEUR SOCIAL			22	72	3	97	248
V.A.E					4	4	2
COMMUNICATION	154	47		430	86	717	794
<b>Total général</b>	<b>1524</b>	<b>1323</b>	<b>112</b>	<b>14465</b>	<b>2442</b>	<b>19866</b>	<b>18908</b>

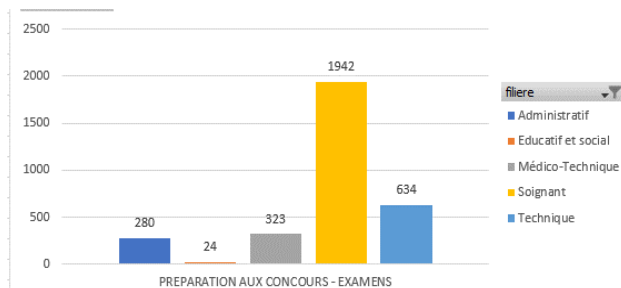
En 2023, la tendance globale à l'augmentation du taux des départs sur ce tableau avec + 8 % de départ en formation par rapport à 2022 et une légère hausse du nombre de jours de + 0,75% (par rapport à 2022). Les formations réalisées sur le plan de formation 2023 sont en lien avec les orientations nationales, la politique institutionnelle et les différents projets de Pôles. Par ordre de classement des départs marquants sur certaines thématiques et en comparaison avec 2022 :

- + 85% préparations aux concours
- + 64% Qualité et gestion des risques
- + 64 % Hygiène
- + 45 % Gestion/administration/finance /règlementation

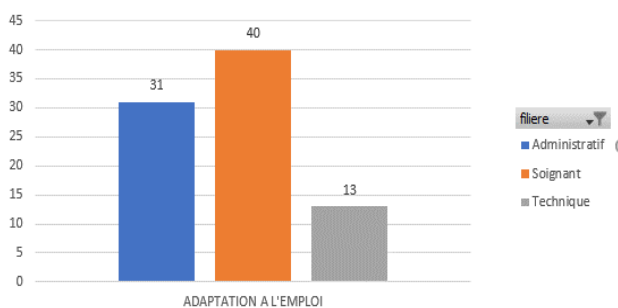
L'augmentation du nombre total de jour pour formation cible en particulier :

- + 52% Conditions de travail/prévention ( en lien avec le projet social et condition de travail ...) mais aussi avec la plan sécurité et anti malveillance, le plan prévention amiante...
- + 40 % Communication
- + 39 % préparations aux concours
- +6 % Journées et congrès

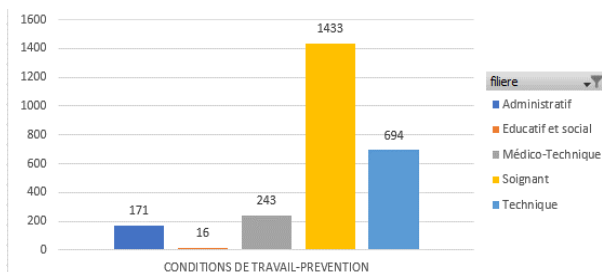
## DEPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR CERTAINS THEMES



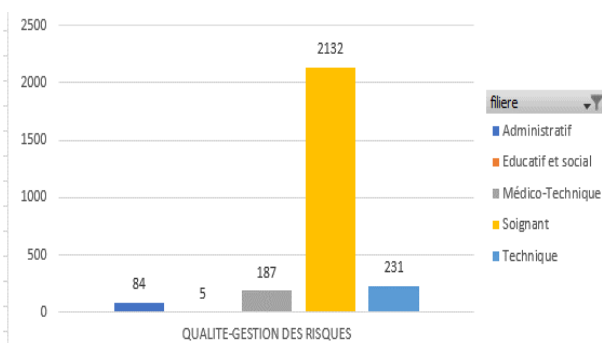
Le CHU est engagé dans l'accompagnement, l'évolution de carrière. Il y répond en proposant des parcours de formations de préparation aux concours et/ou d'examens (filière soin, administrative et technique). En tête pour 2023 et depuis quelques années : la filière soignante puis la filière technique. Ces variations sont en lien avec les concours internes et externes proposés au CHU.



On note un effort constant en fonction du besoin sur les dispositifs de professionnalisation et/ou parcours d'adaptation à l'emploi sur l'ensemble des filières, notamment les soins et techniques en 2023. Ces variations sont en lien avec les réussites aux concours internes sur le CHU et des dispositifs d'accompagnement et de formation sur des secteurs de soins.



Ce thème regroupe en majorité les formations sur la prévention et la gestion : de l'agressivité / violence, la gestion du stress, la manutention et les Troubles Musculosquelettiques, la sécurité incendie. Les thématiques concernent toutes les filières. En 2023 une augmentation s'observe en particulier par rapport à 2022 sur les filières techniques et administratives.



On note en 2023 une forte hausse par rapport à 2022 sur cette thématique sur toutes les filières. La thématique est plus particulièrement suivie chez les soignants, les techniques et les médico techniques. Elle s'inscrit totalement dans l'accompagnement des projets d'amélioration des prises en charge et la démarche continue de qualité dans le cadre de la certification.

## DEPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR LES FORMATIONS DIPLOMANTES

Formations diplômantes	Total départs	Total jours	Total départs	Total jours
	2023	2023	2022	2022
DU	146	1187	140	1228
MASTER	16	353	15	380
<b>Total général</b>	<b>162</b>	<b>1540</b>	<b>155</b>	<b>1608</b>

L'effort financier de prise en charge de formations universitaires reste important chaque année. On observe au regard des demandes une légère hausse pour les MASTER par rapport à 2022 (+1) et pour des Diplômes Universitaires (+7). En revanche, il y a une légère baisse de la durée pour les 2 types de formations universitaires (-4%). Les critères d'arbitrage se basent sur la pertinence des demandes en lien avec les besoins institutionnels et l'évaluation du réinvestissement de ces formations universitaires sur le terrain. Les 2 publics ayant obtenu une majorité d'accord en 2023 : les soignants et les personnels techniques.

## DEPARTS EN FORMATION : FOCUS SUR LA MODALITE DE LA FORMATION SUR LE PLAN ANNUEL

Modalités de formation	Coût enseignement	Nombre de départ en formation
Formation Externe	343 720 €	594
Formation réalisée dans le service	–	3686
Formation Intra	1 394 003 €	4318
Formation réalisées en UI	349 554 €	9057
<b>Total</b>	<b>2 087 277 €</b>	<b>17 655</b>

Dans le cadre du plan de formation:

- baisse de 16% du coût d'enseignement par rapport à 2022
- environ 50% du cout de l'enseignement est attribué aux formations en intra car il s'agit de formations de groupe donc ciblant plus de participants et moins onéreuses.
- le nombre de départ réalisées au sein du CHU (UI) est constant (- 4% ) par rapport à 2022. Ce taux correspond essentiellement aux formations en e-learning. Ce nombre d'agents formés est à pondérer au regard de l'incidence des formations de format court et en e-learning qui génèrent un grand nombre de formés . Exemple : "les fondamentaux, Orbis, l'amiante et la sécurité des biens et des personnes "
- le nombre d'agent ayant suivi une formation réalisée en interne dans le service est en baisse par rapport à 2022 et 2021
- Les secteurs doivent continuer à se mobiliser dans l'effort formation au sein des services et dans l'amélioration de la traçabilité. Ce taux est intégré au bilan d'activité formation.

## DEPARTS EN FORMATION AU TITRE DU PLAN DE FORMATION : FOCUS SUR LES FORMATIONS LOGICIELS

Bilan formations logiciels	Nbre agents 2022	Nbre agents 2023
Logiciels bureautiques-multimédia	1 106	586
Formations MIPIH (AGIRH/EMAGH 2)	27	112
Déploiement logiciels DSN (Orbis, Chimio...)	1 424	1 203
Divers logiciels métiers	197	1 478
<b>Total</b>	<b>2 754</b>	<b>3 379</b>

En 2023, on constate une baisse significative globale (-65%) de participation aux Formations informatiques telles que:

- les formations "Logiciels bureautiques-multimédia"(-47%)
- dans le déploiement de logiciel DSN (-16%) .

Il faut préciser que les 2 années précédentes, ces formations ont été largement suivies par un grand nombre d'agents pour répondre à des besoins d'adaptation à l'emploi sur des logiciels métiers (notamment ORBIS) . Le besoin était donc moins important en 2023.

En revanche , une augmentation est observée dans la rubrique :

- Formations MIPIH (AGIRH/EMAGH2...) en réponse aux besoins d'utilisateur de ces logiciels spécifiques à certains postes,
- "Divers logiciels métiers« par rapport à 2022 (+23% en nombre d'agents) correspondant plutôt à des sessions de "tutoriel" en e-learning (webmail,C4U, mail inblack, extranet...).

## DEPARTS EN FORMATION AU TITRE DU PLAN DE FORMATION : FOCUS SUR LE PARCOURS FONDAMENTAUX ET E-LEARNING

Intitulé formation	durée de la formation	Nombre de départs	nbre total d'heures suivies	Nombre de départs	nbre total d'heures suivies
		2022		2023	
<b>En présentiel</b>					
Prise en charge Urgence vitale adulte	4h	417	1668	475	1900
<b>En e-learning</b>					
Hygiène	0,75h	348	261	615	461
Identification du patient	1h	405	405	831	831
Circuit du médicament	1,5h	165	247	534	801
Sécurité électrique	0,75h	407	305	726	544
Sécurité incendie	0,75h	738	553	2 636	1977
Droit du patient	1h	244	244	472	472
Securité des personnes et biens	0,5h	498	249	1 048	524
Prévention du risque d'exposition lié à l'amiante	2h			932	1864
Bonnes pratiques prélèvements	1h	197	197	382	382
<b>Total</b>		<b>3 419</b>	<b>4 129</b>	<b>8 651</b>	<b>9 756</b>

Les tendances sur les fondamentaux sont à la hausse de +60% par rapport à 2022 (soit 2500 connexions en sup)

Pour rappel ces modalités d'apprentissage en distanciel ont été privilégiées pour déployer des actions ciblées sur des savoirs procéduraux indispensables dans la prise en charge des patients, sur l'organisation de travail ou la prévention des risques.

Ces modules se déroulent sur des durées courtes (de 30 mn à 2h maximum)

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

Les thématiques plus fréquemment suivies en 2023 ont été : l'Hygiène (+43%), les bonnes pratiques du prélèvement (+48%) .

Un taux important de connexion ( 932) sur la prévention du risque d'exposition à l'amiante, nouvelle thématique en 2023.



## FOCUS SUR LE PARCOURS FONDAMENTAUX ET E-LEARNING

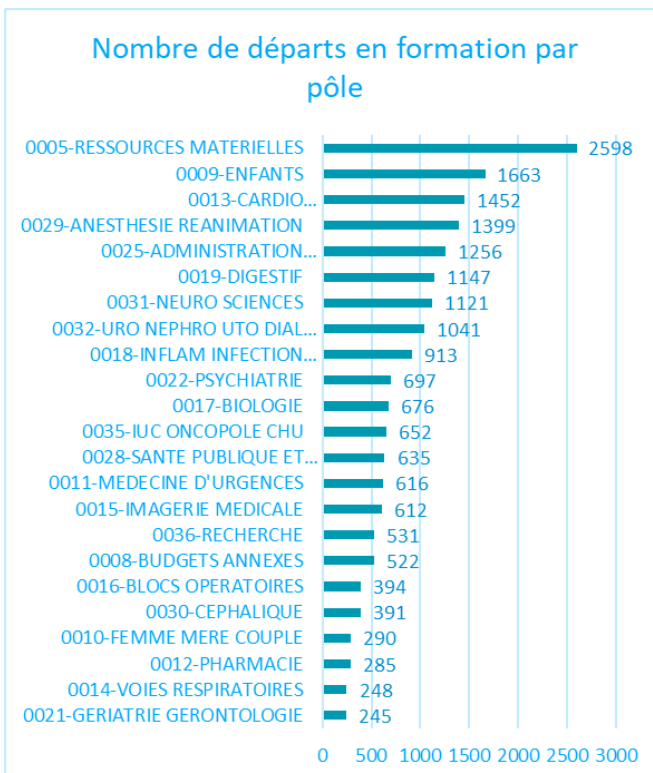
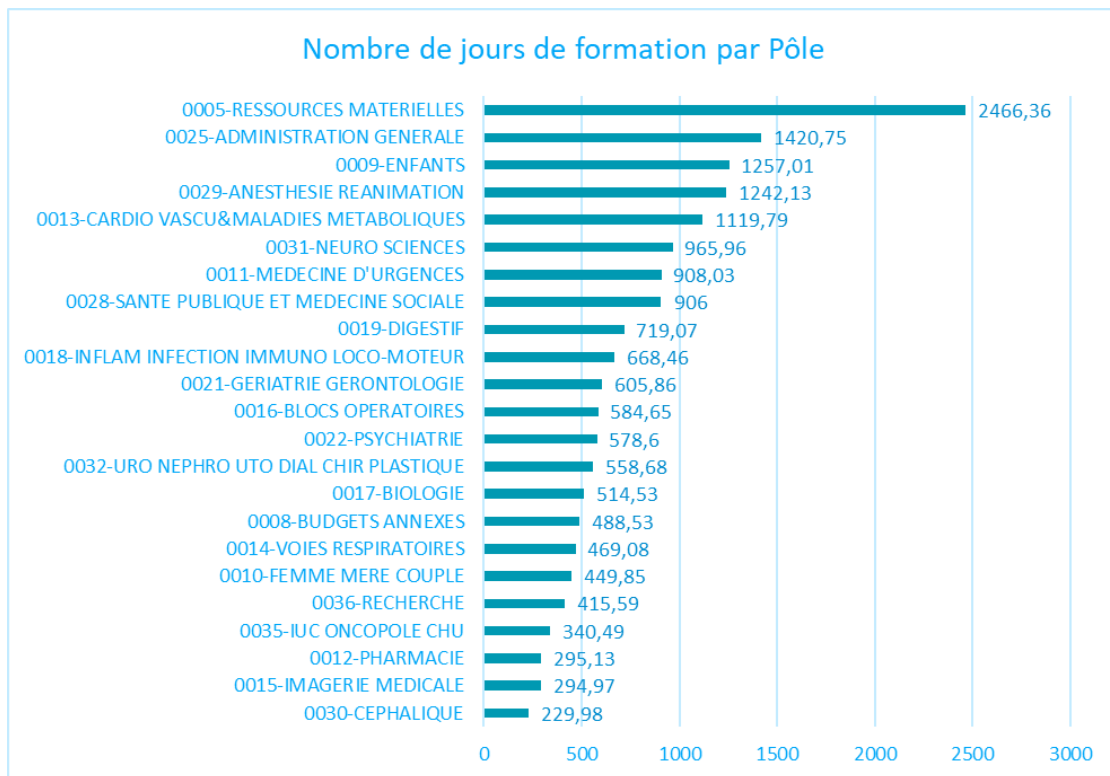
Autres types de formation en e-learning	Nombre de suivis 2022	Nombre de suivis 2023
E-learning langues étrangères	37	55
Formation spécifiques pôle ou service	4 683	1 173
Formation e-learning + présentiel	113	80
autres formations		1 203
	<b>4 833</b>	<b>2 511</b>

Concernant les formations sous un format distanciel ou mixte, on observe une baisse générale de 48% par rapport à 2022.

On observe notamment une forte baisse de participation aux formations e-learning notamment "spécifiques au service" ( 74%).

En revanche 1203 agents ont suivi des "tutoriels ou session de sensibilisation et/ou d'information" en e-learning sur des thématiques proposées en libre accès comme : entretien de recrutement, rédiger une lettre de motivation, sensibilisation à la qualité relationnelle...

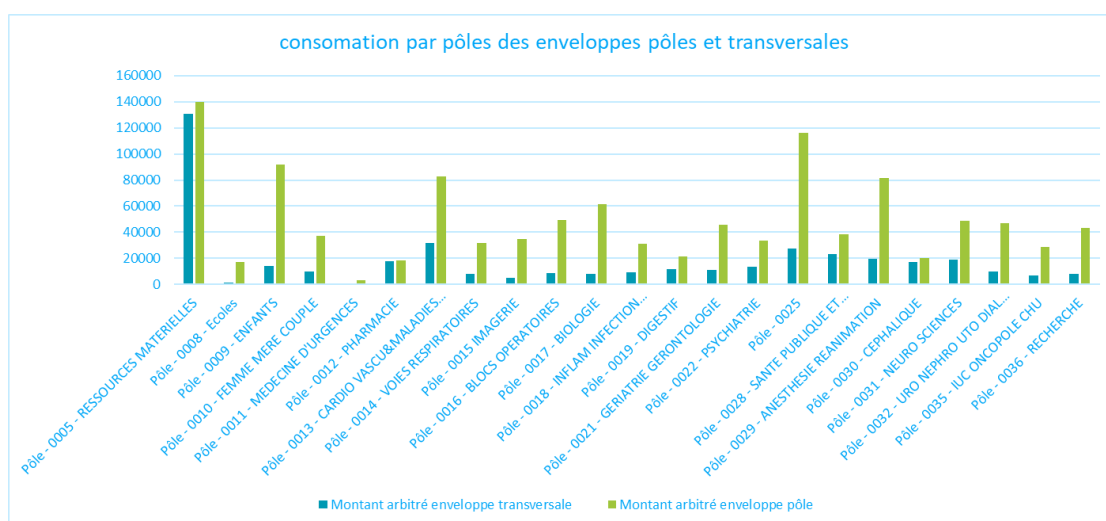
## IV Formation Public NON MEDICAL PAR POLE



Le trio en tête par le nombre de jours est le pôle ressources matérielles, administration générale et le pôle Santé publique en lien avec des formations longues et règlementaires ( Préparation aux concours, FAE ...)

Le trio en tête par le nombre de départ est le pôle ressources matérielles, le Pôle Enfants et CVM en lien avec les effectifs les plus importants.

On constate une forte hausse par rapport à 2022 sur les Pôles Ressources matérielles, le Pôle Enfants et CVM . Les autres Pôles sont pour la plupart en augmentation également en cohérence avec la hausse générale du nombre de départ constatés sur 2023.



Un focus sur l'utilisation des enveloppes de budget de pôle et celle de budget transversal :

- Les deux Pôles les plus "consommateurs" sont : l'administration générale (P25) et les Ressources matérielles (P05).
- Pour rappel, les enveloppes de pôles sont déterminées en fonction des effectifs, les pôles arbitrent les formations demandées et saisies lors des entretiens professionnels et de formation. On retient le trio en tête en tant que "meilleurs utilisateurs de leur enveloppe": le pôle céphalique, le pôle RM et le pôle Pharmacie.

## V BILAN DE FORMATION MEDICALE

Réalisé plan de formation personnel médical		
Enveloppe 0,4%	Nombre de médecins qui ont suivi un ou plusieurs programmes	Coût formation (enseignement)
FORMATION DPC	31	17 796 €
FORMATION HORS DPC	510	285 906 €
<b>Total</b>	<b>541</b>	<b>303 702 €</b>

	Réalisé NB médecin ventilé par thème formation et enveloppe 2023	
	Thème Formation	TOTAL 2023
Enveloppe 0,4 %	Diplômant - Universitaire	150
	Journées Congrès Séminaire	211
	Formations	180
Enveloppe 0,1%	Formations	47
	Mobilité ou Immersion	3
Crédits spécifiques	Formations	19
	Journées Congrès Séminaire	26
Enveloppe transversal	Formations bureautique	7
	Formation log métiers	503
	Autres formations	4
	<b>Total</b>	<b>1150</b>

Par rapport à 2022, on observe une augmentation du total du nombre de médecins qui ont suivi une formation en 2023, soit 1150 en 2023 qui correspond à une hausse de 37%. Pour rappel 721 en 2022 et 647 en 2021.

Le CHU cotise auprès de l'ANFH à hauteur de 0.4% des effectifs du Personnel Médical. Cette enveloppe finance le Programme d'actions prioritaires (PAP) et par mesure transitoire des programmes non PAP. Sur l'enveloppe ANFH du 0,4 %, on observe une augmentation de départs en formation par rapport à 2022: + 9% en 2023 (et +10% de hors DPC). En revanche , il y a une légère baisse constante du nombre de médecins (31 médecins) qui ont suivi un ou plusieurs programmes PAP dont la plupart sont des programmes portés par des ODPC externes au CHU (33 en 2022, 38 médecins en 2021).

On observe également une augmentation continue (+10%) par rapport à 2022 du nombre de médecins (510) qui ont suivi un ou plusieurs programmes hors DPC. La totalité de ce budget a été pris en charge par l'ANFH. On constate de fait une hausse des dépenses de +30% par rapport à 2022.

# Rapport d'activité de l'Unité de Santé au Travail

---

## RAPPORT D'ACTIVITE

**Année 2023**

Unité de santé au Travail

Services des Maladies Professionnelles et Environnementales-Santé au  
travail

## Abréviations

AES : Accident par Exposition au Sang

ALAT : Alanine-aminotransférase AMT

: Action en Milieu de Travail ASAT :

Aspartame-aminotransférase CSE :

Comité Social et Economique

CLIN : Comité de Lutte contre les Infections Nosocomiales

IDE : Infirmier Diplômé d'Etat

IDEST : Infirmier Diplômé en Santé au Travail

IDR : Intradermoréaction

ETP : Equivalent Temps Plein

HVC : Virus de l'Hépatite C

OPCT : Objet Pointu Coupant et Tranchant

PREPS : Prévention risques Environnementaux Professionnels et Sanitaires

UST : Unité de Santé au Travail

## I. Présentation de l'Unité de santé au Travail

### A. Ressources Humaines

- Chef de service : Pr F. Hérin
- Médecin responsable de l'UF-Coordinateur : Pr J-M. Soulat
- Cadre de santé :
  - o Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à mars 2023 : Mme I. Jougla
  - o Du 16 octobre 2023 à ce jour : Mme S. Richardin

	Effectifs réels au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Evènements marquants	Effectifs réels au 31 décembr e 2023
Secrétaires	3.8 ETP		3.8 ETP
Infirmiers en santé au travail	7 ETP	1 ETP : arrivée le 01/03/2023 Passage à 80% pour un IDEST en juin 0.8 ETP en CLM 1 ETP : arrivée le 07/11/2023 pour un contrat de 3 mois 1 ETP en arrêt depuis sept 2023	8 ETP
Médecins du travail	4.7 ETP	0.8 ETP : départ le 29/01/2023 1 ETP : départ le 14/07/2023 0.8 ETP : départ le 08/09/2023	2.1 ETP
Médecin du travail « junior »	0,5 ETP	0.5 ETP : départ le 30/04/23 0.5 ETP : arrivée le 01/05/23 0.5 ETP : départ le 01/11/2023	0 ETP
Ergonome	0.8 ETP	0.8 ETP : départ le 10/08/2023	0 ETP
Psychologue du travail	0.8 ETP		0.8 ETP
Kiné préventeur TMS	0,8 ETP	Départ le 18/12/2023	0 ETP

L'année 2023 a fait l'objet d'un travail réflexif par les membres de l'unité afin de répondre aux objectifs d'une unité de santé au travail de CHU en 2023 avec une orientation priorisée de la prise en charge individuelle, sans oublier la prise en charge collective essentielle à la prévention.

## II. Activités de l'Unité de Santé au Travail

### A. Activités de consultations

#### 1. Répartition des consultations

Au cours de l'année 2023, la répartition des différentes consultations a été revue en raison de l'effectif médical restreint. Des consultations ont été confiées aux IDESTs selon le Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail. L'année 2023 a fait l'objet d'une phase de concertation avec les médecins du travail et les IDESTs pour la réalisation d'un protocole de délégation portée par le Pr JM SOULAT. Les réalisations des consultations des IDEST se sont faites sous l'encadrement des médecins du travail et lors d'une phase test en 2023. Les types de consultations réalisées par les IDESTs au cours de 2023 concernaient les visites à la demande du salarié, les VIP initiales et de suivi, les consultations grossesse et de retour après grossesse.

Un staff sur dossiers a été instauré de manière bimensuelle afin de partager les cas entre IDESTs et Médecins du travail, le lundi de 15h00 à 16h30 permettant :

- un partage des informations issues des consultations à la demande du salarié pour les IDESTs et des consultations médicales complexes
- une prise de décision en pluridisciplinarité.

Organisation des différentes consultations à fin 2023 (phase test)

Médecin du travail	IDEST
Visite de pré-reprise	Visite d'information et de prévention initiale
Visite de reprise	Visite d'information et de prévention périodique
Visite à la demande de l'employeur	Visite à la demande du salarié (hors visite pendant arrêt de travail)
Visite de mi-carrière	Visite de grossesse
Visite de fin d'exposition	Visite de retour de congé maternité
Visite à la demande du salarié pendant arrêt de travail	

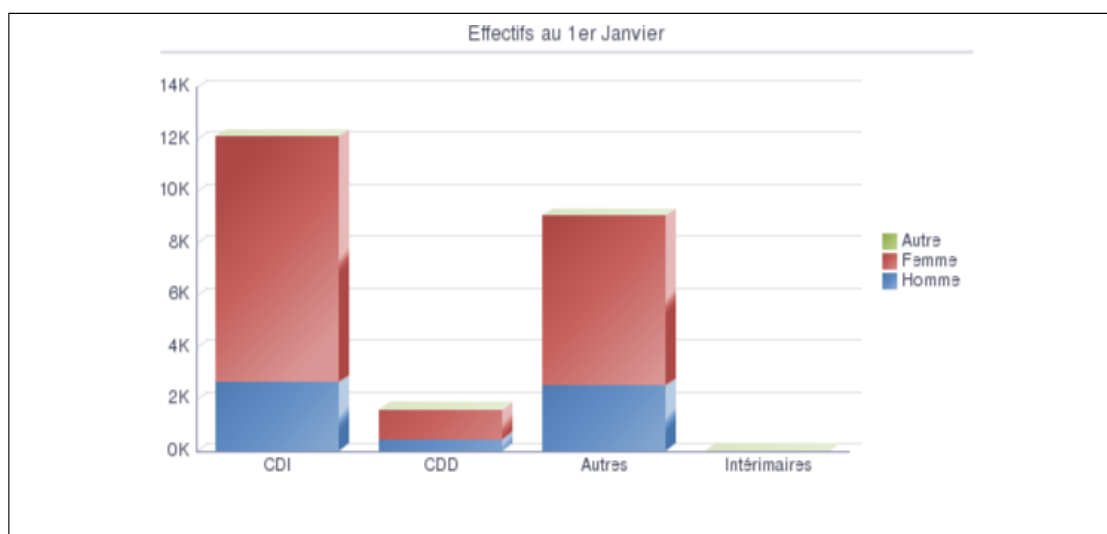
Le Pr Jean-Marc Soulat, médecin coordonnateur de l'unité de santé au travail, en charge de la formation des IDESTs, a réuni à plusieurs reprises en 2023 les IDESTs pour la création d'un protocole de délégation. Les IDESTs disposent d'une trame de consultation. Après une phase test d'un minimum de 12 mois, le protocole de délégation sera signé courant 2024.



## 2. Effectif du personnel hospitalier

a) Effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Contrat	Homme	Femme	Autre	TOTAL
CDI	2645	9469	0	12114
CDD	437	1140	0	1577
Autres	2511	6556	0	9067
Intérimaires	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5593</b>	<b>17165</b>	<b>0</b>	<b>22758</b>

Répartition des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2023 par type de contrat

## b) Effectif réellement pris en charge (+étudiants de santé...)

Contrat	Homme	Femme	Autre	TOTAL
CDI	2721	9823	0	12544
CDD	590	1561	0	2151
Autres	3183	8331	0	11514
Intérimaires	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6494</b>	<b>19715</b>	<b>0</b>	<b>26209</b>

## c) Nombre d'agents/travailleurs différents reçus en consultation au 31/12/2023

Contrat	Homme	Femme	Autre	TOTAL
CDI	892	3096	0	3988
CDD	86	204	0	290
Autres	271	857	0	1128
<b>TOTAL</b>	<b>1249</b>	<b>4157</b>	<b>0</b>	<b>5406</b>

## 3. Nombre de consultations en 2023

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

Type de consultation (motifs principaux)	Médecin du travail	Collaborateur médecin	Interne	IDE	Autre	TOTAL
<b>51 Examens périodiques</b>	<b>345</b>		<b>95</b>	<b>1786</b>	<b>344</b>	<b>2570</b>
<b>511 VIP</b>	<b>345</b>		<b>95</b>	<b>1786</b>	<b>344</b>	<b>2570</b>
Entretien Infirmier				1		1
Visite d'Information et de Prévention Initiale / Visite d'Embauche	101		72	118	76	367
Visite d'Information et Prévention Périodique / Visite Périodique	236		23	1665	253	2177
Visite d'Information et de Prévention Médecin Initiale	4			1	3	8
Visite d'Information et Prévention Médecin Périodique	4			1	12	17
<b>52 Examens non périodiques</b>	<b>1069</b>		<b>551</b>	<b>2985</b>	<b>1502</b>	<b>6107</b>
<b>521 Embauche</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Examen Médical Aptitude Embauche				1	1	2
<b>522 Pré-reprise</b>	<b>235</b>		<b>114</b>		<b>209</b>	<b>558</b>
Visite de Pré-reprise	235		114		209	558
<b>523 Reprise</b>	<b>183</b>		<b>120</b>	<b>4</b>	<b>184</b>	<b>491</b>
Visite de Reprise	183		120	4	184	491
<b>524 A la demande</b>	<b>651</b>		<b>317</b>	<b>2980</b>	<b>1108</b>	<b>5056</b>
AES J0	2			223		225
Visite à la demande de l'employeur	49		14	3	48	114
Visite à la demande du Médecin du Travail	185		84	200	280	749
Visite à la demande du salarié	408		219	122	468	1217
Soin Infirmier technique	7			2315	302	2624
Entretien médical téléphonique				84		84
<b>TOTAL</b>	<b>1414</b>		<b>646</b>	<b>4739</b>	<b>1846</b>	<b>8645</b>



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

## 4. Conclusions des examens médicaux

## a) Conclusions professionnelles données

Conclusions professionnelles	Embauche	Reprise	Exam en périodique	Autre examens	TOTAL
Apte	1	228	312	240	781
Apte, avec aménagement de poste		179	31	819	1028
Inapte au poste mais apte à un autre poste (mutation proposée)		8		7	15
Inaptitude temporaire		5		23	28
Inaptitude totale à tous les postes de l'entreprise				1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>420</b>	<b>343</b>	<b>1090</b>	<b>1854</b>

## b) Mesures individuelles proposées

Mesures individuelles proposées	Homme	Femme	Autre	TOTAL
Temps partiel de droit nécessaire	1	8		9
Autre aménagement du temps de travail nécessaire	3	12		15
Télétravail nécessaire		9		9
Adapter les EPI (équipement de protection individuelle)	2	4		6
Horaires atypiques	1			1
Eviter le port de charge > 10 kg		1		1
Aménagements en lien avec une déclaration de grossesse		26		26
Contre-indication aux gardes	1	2		3
Restriction		1		1
Limiter / Eviter les manutentions de charges	11	32		43
Limiter / Eviter la station debout prolongée	1	4		5
Limiter / Eviter les piétinements		1		1
Aménagement		2		2
Accès parking nécessaire	3	10		13
Limiter / Eviter la prise en charge de patients très dépendants		2		2
Positions de travail		1		1
Autres		1		1
Limiter / Eviter les postures contraignantes pour le rachis lombaire		2		2
Travail en binôme nécessaire	3	4		7
Pas d'exposition aux produits CMR		2		2
Encadrement et accompagnement nécessaire		1		1
Pas de travail de nuit		4		4
Pas d'exposition aux rayonnements ionisants	1			1
Temps partiel thérapeutique nécessaire	14	50		64
Aménagements Autres		1		1
Limiter / Eviter les gestes répétés des membres supérieurs	3	3		6
Manutention		1		1
Pas d'exposition à certaines souches biologiques		1		1
Autre(s) aménagement(s) de poste		7		7
Organisationnel	1	2		3
Limiter / Eviter la marche prolongée	2	2		4
Travail à temps partiel nécessaire	2	5		7
Limiter / Eviter l'élévation des bras au-dessus du plan des épaules	5	9		14
Contre-indication à certaines activités	5	12		17
Utiliser un siège ergonomique		1		1
Expositions professionnelles		1		1
Alterner les positions assis / debout		2		2
Limiter / Eviter le travail de nuit	2	42		44
Aménagement d'horaires		1		1
Limiter l'utilisation d'outils vibrants	1			1
Postes de journée recommandés		1		1
Etude de poste nécessaire		6		6
Temps partiel nécessaire	3	23		26
Utiliser du matériel adapté	1	7		8
Limiter les déplacements professionnels		1		1
Autres limitations du temps de travail		1		1
Contre-indication à certains déplacements		1		1
Limiter / Eviter les horaires de travail irrégulières	1	4		5
Limiter / Eviter les efforts de poussées ou de traction de charges	3	3		6
Horaires		1		1
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>317</b>	<b>0</b>	<b>387</b>

## c) Orientations

Orientations	Nombre d'orientations de travailleurs
Consultation de pathologie professionnelle et environnementale	12
ASSISTANT(E) SOCIAL(E) DU PERSONNEL	42
CONSEILLER(E) EN ORIENTATION	9
PREVENTEUR(TRICE) DES TMS	8
REPRESENTANT(E)S DU PERSONNEL	1
REFERENT(E) HANDICAP	4
SERVICE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	1
HIERARCHIE	4
CPAM (MEDICAL ET ADMINISTRATIF)	1
AUTRE ORIENTATION NON MEDICALE	9
MEDECIN AUTRE SPECIALITE	21
AUTRE ORIENTATION MEDICALE	5
PSYCHOLOGUE	68
MDPH	37
HOPITAL - SERVICE D'ACCUEIL DES URGENCES	1
MEDECIN DU TRAVAIL	33
MEDECINE GENERALE	60
DRH / DAM	22
Orientation médicale	3
CHARGE(E)S DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	26
<b>Total</b>	<b>367</b>

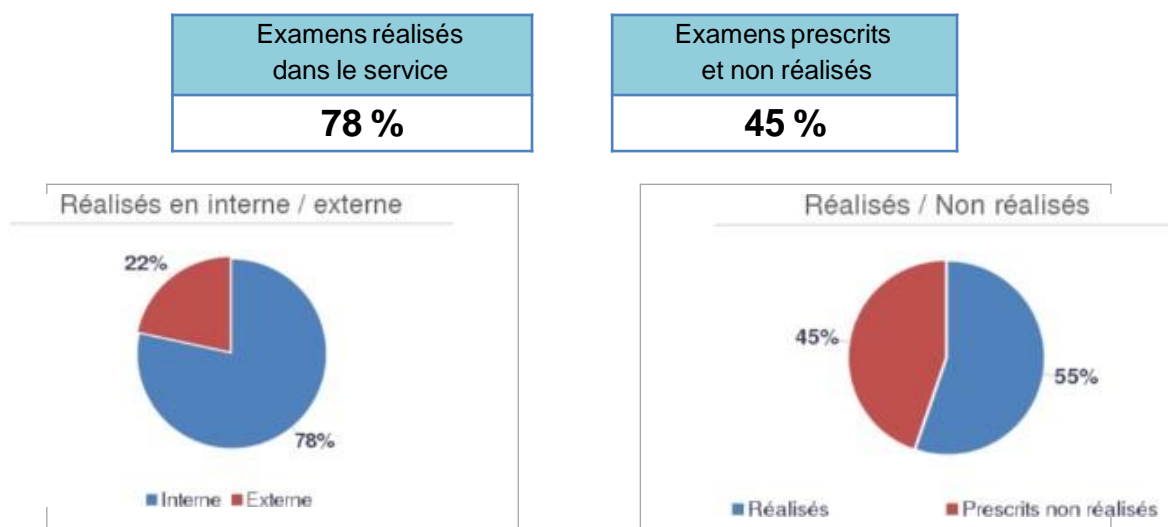
## B. Activités d'infirmierie

## 1. Examens complémentaires

## a) Statistiques générales

TOTAL DES EXAMENS
<b>4507</b>
<b>Dont réalisés : 2492</b>





## 2. Examens complémentaires réalisés

Examen complémentaire	Total
ALAT	78
ASAT	19
Bilan Hépatique Embauche	206
Créatininémie	52
Urée	51
Bilan rénal	188
NFS	235
Autre bilan	123
Sérologie Hépatite B	299
Sérologie Hépatite C	256
Sérologie oreillons	37
Sérologie rougeole	42
Sérologie rubéole	33
Sérologie Varicelle	21
Sérologie VIH	131
Sérologie Toxoplasmose	1
Charge virale HVC	24
IDR	4
Test tuberculitique	1
Quantiferon	490
Radiographie pulmonaire	17
Scanner thoracique	1

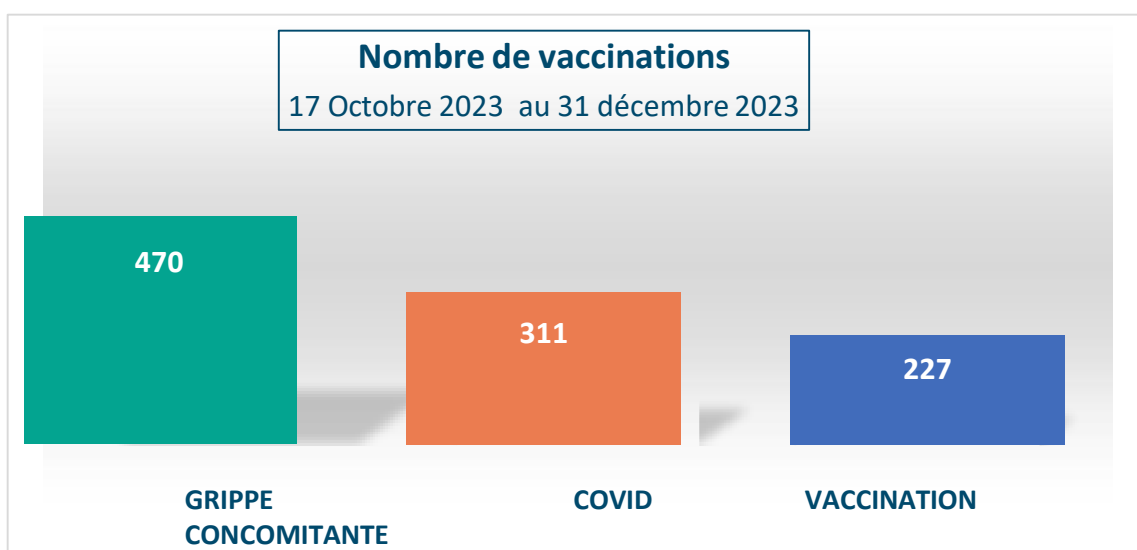
### 3. Campagne de vaccination contre la Grippe et contre la Covid

#### a) Vaccination dans l'Unité de Santé au Travail de Purpan

La campagne de vaccination (hiver 2023) a débuté le mardi 17 octobre 2023 jusqu'au mercredi 31 décembre 2023.

Elle a eu lieu sur le site de Purpan, bâtiment Turiaf au 2<sup>ème</sup> étage.

Les professionnels du CHU ont été accueillis sans rendez-vous de 9h à 12 et de 13h à 16h.



## b) Vaccination par les équipes mobiles

Les équipes mobiles constituées d'infirmiers en santé au travail ont organisées des séances de vaccinations du 17 octobre au 1<sup>er</sup> décembre dans :-

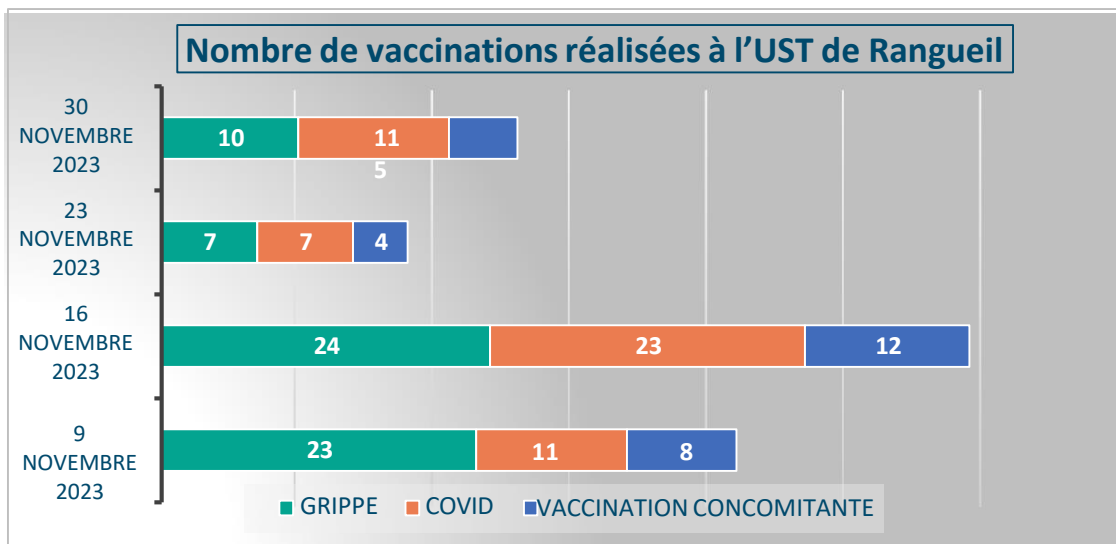
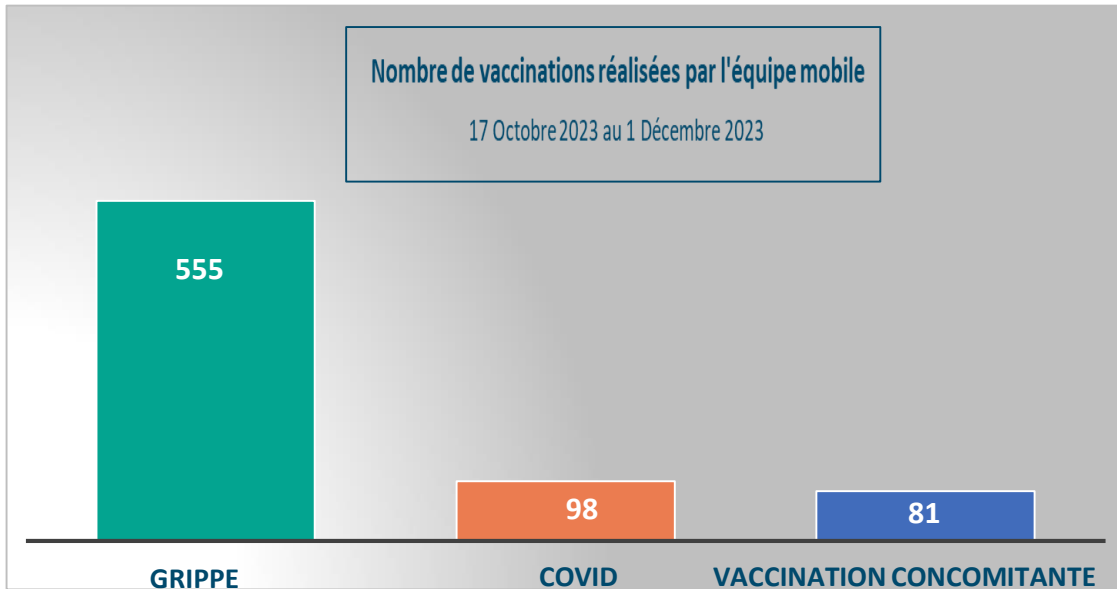
- Dans les locaux de l'Unité de Santé au Travail du site de Rangueil
- Dans les selfs et internats des sites de Purpan et de Rangueil/Larrey
- Sur les sites de Logipharma, l'Hôtel Dieu/La Grave et Le Chapitre.

Novembre 2023				
Lundi	Mardi	mercredi	jeudi	vendredi
6	7	8	9	10
SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)
Self Rangueil (11h30 - 14h)	Self Larrey (11h30 - 14h)	Internat Rangueil (11h30 - 14h)	SST Rangueil (9h/12h - 13/16h)	Internat Purpan (11h30- 14h)
13	14	15	16	17
SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)
Logiphar ma (11h30- 14h)	Self Purpan Logisud (11h30 - 14h)	Hôtel Dieu Salle Enjalbert (11h30 - 14h)	SST Rangueil (9h/12h - 13/16h)	Self Rangueil (11h30 - 14h)
20	21	22	23	24
SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)
Internat Purpan (11h30- 14h)	Self Rangueil (11h30 - 14h)	Self HE PDV (11h30- 14h)	SST Rangueil (9h/12h - 13/16h)	Internat Rangueil (11h30 - 14h)
27	28	29	30	1 <sup>er</sup>
SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)	SST Purpan (9h/12h - 13/16h)
Self Purpan Logisud (11h30 - 14h)	Self HE PDV (11h30- 14h)	Chapitre (11h30- 14h00)	SST Rangueil (9h/12h - 13/16h)	Self Larrey (11h30 - 14h)



b) Vaccination par les équipes mobiles

La vaccination contre la grippe a eu lieu sur les tous les sites alors que la vaccination contre la Covid a eu lieu uniquement sur l'Unité de Santé au Travail du site de Rangueil, l'Hôtel Dieu et sur le site de Larrey.



	Vaccination contre la Grippe	Vaccination contre la Covid	Vaccination Concomitante
<b>Self Larrey</b>	71	38	35
(07/10/23 01/12/23)	13	10	3
<b>Self Rangueil</b>	51	/	/
(6/10/23, 17/10/23 21/10/23)	35	/	/
	25	/	/
Hôtel Dieu	69	50	43
(17/10/23 15/10/23)	21	/	/
Internat Rangueil (24/10/23)	36	/	/
Internat Purpan	60	/	/
(8/10/23 20/10/23)	24	/	/
Logipharma (13/10/23)	12	/	/
Self Purpan	42	/	/
(14/10/23 27/10/23)	18	/	/
Self HE/PDV	38	/	/
(22/10/23 28/10/23)	15	/	/
Le Chapitre (29/10/23)	25	/	/

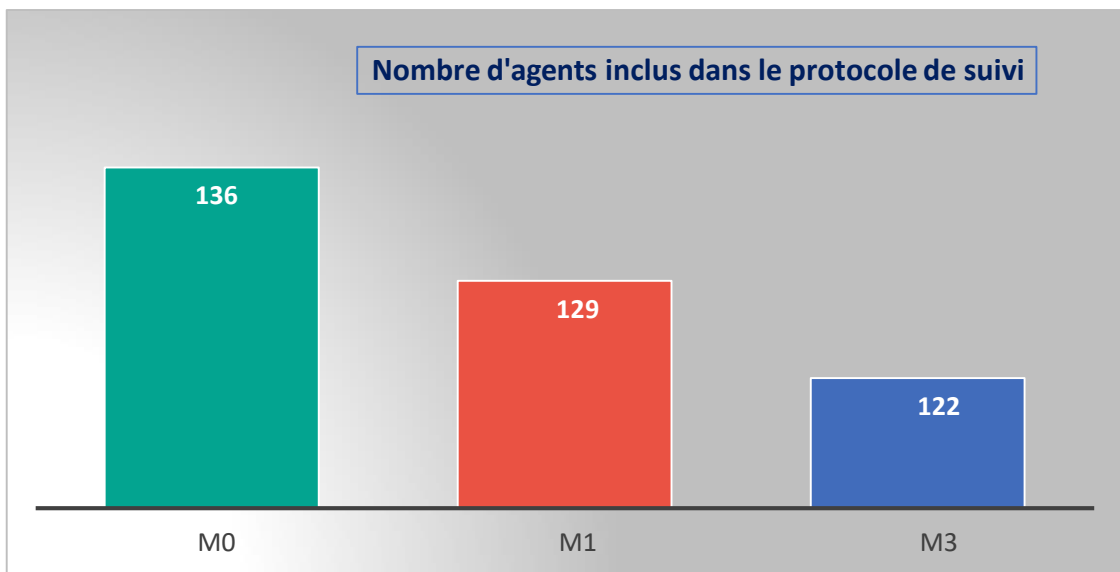
c) *Protocole de suivi SEROCO*

Un protocole clinique de suivi sérologique de l'immunité acquise après vaccination anti coronavirus Sars-Cov-2 a été proposé au personnel hospitalier venant se faire vacciner contre la Covid. L'objectif est de suivre l'immunisation des personnels acceptant la vaccination alors que cette vaccination n'est plus obligatoire.

Ce protocole de suivi clinique est réalisé dans le cadre d'une collaboration entre l'unité de santé au travail et le laboratoire de virologie du CHU de Toulouse.

Les prélèvements sanguins sont effectués à :

- M0 (le jour de la vaccination contre la COVID)
- M1 (à 1 mois après la vaccination)
- M3 (à 3 mois post-vaccination)
- M6 (à 6 mois post-vaccination)



Le prélèvement M6 sera en cours de réalisation fin avril 2024.

### C. Accident par Exposition au Sang et aux Liquides Biologique

En 2023, il y a 225 AES déclarés à l'UST (contre 211 en 2022).

Les différentes causes des AES sont par :

- Piqûre : 120
- Projection de sang ou de liquide biologique : 45 dont 22 projections de liquides biologiques dans les yeux
- Coupure : 25
- Griffure : 3
- Autres : 5
- Pas de causes identifiées : 27

Pour les AES dus à des piqûres et des coupures (145 AES) :

- Les gants étaient portés dans 116 des AES.
- Les containers à OPCT disponibles à proximité étaient de l'ordre de 63 AES.

Aucun agent suite à un AES en 2023 n'a présente de séroconversion.

### D. Contage Infectieux

Suite au diagnostic d'une pathologie contagieuse pour un patient, les IDESTs réalisent une enquête auprès des agents ayant été en contact avec celui-ci dans le but de dépister des cas secondaires.

	Nombre d'enquête	Nombre d'agents contactés
Diphthérie	1	43
Gale	4	32
Méningocoque	1	0
Streptocoque	3	2
Tuberculose	32	210
Varicelle	1	9

L'essentiel des enquêtes concerne le risque tuberculeux et les services d'accueil des urgences, de pneumologie, des maladies infectieuses et tropicales, d'imagerie ainsi que les unités transversales (brancardage, ambulance...).

## E. Action en Milieu de Travail

### 1. Origines des demandes des Actions en Milieu de Travail (AMT)

Les demandes des AMT sont issues :

- des sollicitations directes des agents, de l'encadrement, des représentants syndicaux ;
- de l'identification par l'équipe médicale et paramédicale de l'Unité de Santé au Travail de risques spécifiques liés à l'état de santé des agents (grossesse, maintien dans l'emploi...) ;
- de l'identification de l'expertise acquise de l'UST sur les risques génériques (risques chimiques, risques biologiques, amiante, 12h...) ;
- de l'évaluation des risques professionnels (EvRP).

### 2. Catégories des Actions en Milieu de Travail

Les AMT s'inscrivent dans les missions de l'Unité de Santé au Travail. Elles peuvent être réalisées en coopération avec le PREPS. Elles sont soit individuelles ou collectives.

#### a) AMT Individuelle

L'action en milieu de travail individuelle comprend l'étude de poste en vue de :

- L'amélioration des conditions de travail,
- Du maintien dans l'emploi.

#### b) AMT Collective

L'action en milieu de travail collective comprend :

- Les démarches d'améliorations des conditions de travail
- Les sensibilisations aux risques professionnels
- L'alerte à l'employeur
- Les sollicitations pour avis d'expert (enquêtes, CSE, CLIN...)
- Les réunions de pratiques professionnelles
- Les visites des lieux de travail
- La campagne de vaccination

#### c) Données d'activité

	AMT collective	AMT Individuelle
Visite de poste	29	7
Démarche d'amélioration des conditions de travail	13	3
Sollicitation pour avis d'expert	18	10
Sensibilisation aux risques professionnels	21	1

Les données issues de l'activité de la kiné préventeur (en lien avec la prévention des troubles musculosquelettiques), de la psychologue du travail et de l'ergonome ne sont pas notifiées dans ce tableau (non transmission des données à leur départ).

### III. Autres activités

#### A. Recherche

Contrairement aux 3 années précédentes lors desquelles l'unité de santé au travail a été très impliquée dans la participation à des protocoles de recherche clinique concernant la maladie COVID et son immunisation acquise par la maladie et/ou la vaccination, l'UST au cours de l'année 2023 n'a pas fait l'objet de nouvelles participations actives à des protocoles de recherche clinique. Néanmoins, l'unité de santé au travail a accueilli dans ses murs des étudiants (IDESTs, Internes) qui ont travaillé sur les données de l'unité de santé au travail à visée pédagogique et de recherche. L'année 2023 a fait l'objet de réflexions pour développer une recherche clinique en lien avec l'unité dédiée à la recherche clinique du service des maladies professionnelles et environnementales afin que les personnels volontaires puissent s'y investir à moyen terme. L'unité de santé au travail au cours de l'année 2023 a communiqué notamment au congrès PREVENTICA à Toulouse, au congrès régional d'ophtalmologie à Toulouse et à des réunions régionales de la société régionale de médecine et santé au travail.

#### B. Enseignement

Les membres de l'unité de santé participent à différentes formations initiales ou continues en tant qu'« enseignant » concernant la formation des étudiants en médecine, IDE, IDESTs... Il est également assuré au sein de l'unité de santé au travail un encadrement/tutorat des médecins du travail pour les internes de la discipline accueillis dans le service (2 à 3 par semestre) ainsi que pour les collaborateurs-médecins et par les IDESTs pour les étudiants IDESTs. Les staffs sur dossiers sont réalisés en la présence des étudiants à visée formative. Des formations menées par les membres de l'équipe UST ayant des formations spécifiques sont également réalisées au sein de l'unité pour son personnel (IDESTs : tabacologie, allergie... - médecins : maintien dans l'emploi...)

### IV. Points faibles

#### A. Ressources Humaines

##### 1. Effectif médical

L'effectif médical a évolué vers une diminution au cours de l'année, avec plusieurs départs soit au 31 décembre 2023 2.1 ETP de médecins du travail au sein de l'Unité en Santé au Travail. L'Unité de santé au travail a engagé des démarches de recrutement de médecins du travail mais s'est trouvée confrontée à une pénurie de ressource médicale existante au niveau national.

## 2. Effectif paramédical

### a) Absentéisme IDEST

Le métier d'IDEST requiert un temps de formation théorique et pratique spécifique.

En situation d'absentéisme, l'UST ne peut pas bénéficier de l'aide ponctuel d'un IDE pour toutes les missions d'un IDEST. Un remplacement contractuel infirmier peut se faire uniquement pour les actes de soins (vaccination et prélèvement sanguin).

Au cours du second trimestre, un arrêt longue maladie et des arrêts maladies perlés ont fragilisé les activités de l'UST.

Les ressources humaines médicales et paramédicales au 31 décembre 2023 sont insuffisantes pour répondre pleinement à l'ensemble des missions de l'UST eu égard à l'effectif d'agents au CHU de Toulouse à prendre en charge. En 2024, le renforcement des effectifs de l'unité de santé au travail est prioritaire.

### b) Formation des IDESTs

En référence au décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail, il est nécessaire de compléter la formation de certaines de nos IDESTs. L'année 2023 a fait certes l'objet d'une formation de certains nos IDESTs, mais celle-ci est incomplète. Une formation complémentaire doit être réalisée en 2024-2025 afin de répondre à la réglementation, à l'objectif fixé d'apporter un service de qualité de l'UST et à une qualité de vie au travail satisfaisante des personnels de l'UST.

## B. Logiciel informatique en santé au travail

Le logiciel Kitry spécifique en santé au travail a été installé en 2021. L'année 2023 a été ponctuée de nombreux dysfonctionnements du logiciel et de l'impossibilité d'ajouter de nouvelles fonctions souhaitées par l'UST et soutenue par la Direction de l'établissement (portail agent, portail cadre, envoi de sms de rappel de rdv...).

De plus, depuis septembre 2023, les professionnels référents Kitry de l'UST rencontrent des difficultés à joindre les interlocuteurs de la solution Kitry pour la résolution des problématiques dans l'utilisation du logiciel.

Il a aussi été relevé en fin d'année 2023, une instabilité des données d'activités sur l'année écoulée (nombre de consultations évoluant sans d'explication probante, par exemple).

## C. Equipe pluridisciplinaire

Au cours du second semestre 2023, le départ de la psychologue du travail, de la kinésithérapeute préventeur et de l'ergonome a engendré une impossibilité de mener au sein même de l'UST des actions collectives d'évaluation et proposition. Cette situation n'est que temporaire car il y a une volonté

d'améliorer les échanges et la réalisation commune de missions avec le service PREPS. De plus, ce partenariat est soutenu par une volonté commune de renforcer le service du PREPS, dont la mission est une approche collective de l'évaluation des risques professionnels. Concernant l'approche des risques psychosociaux, l'unité de santé au travail devra être en capacité de proposer une prise en charge complète par des psychologues du travail courant 2024, dont le recrutement est en cours.

#### D. Le secrétariat

L'UST ne bénéficie pas à ce jour :

- D'une plateforme téléphonique performante entraînant une insatisfaction du personnel pour la prise de rendez-vous
- De l'absence de déploiement du logiciel de dictée vocale ne permettant pas rapidement la création de comptes rendus et de courriers médicaux. Néanmoins, cette problématique devrait être réglée en 2024 avec la mise à disposition du logiciel SYSEO.

#### V. Perspectives en 2024

##### A. Mise en œuvre du projet de service

Au cours du premier semestre 2024, le projet de service d'Octobre 2021, enrichi des éléments de concertation avec l'ensemble de l'équipe de l'UST à travers les conclusions des 4 groupes de travail qui ont œuvré courant 2023, devrait être mis en place au sein de l'UST. L'objectif étant d'offrir aux agents et à l'institution une meilleure prise en charge au sein de l'UST, d'une part avec une majoration des horaires d'ouvertures de l'unité et d'autre part avec une réorganisation orientée prioritairement sur la prise en charge individuelle, sans en exclure la prise en charge collective. Également, l'année 2024 permettra de consolider les partenariats ébauchés en 2023 avec les différentes structures/cellules du CHU (DRH (maintien dans l'emploi, handicap ; services sociaux...), PREPS.

Ce projet de service répondant à la réforme du 2 août 2021 sur la santé au travail a pour objectifs de renforcer :

- Le suivi individuel de l'état de santé du personnel hospitalier
- La prévention des risques professionnels
- La prévention de la désinsertion professionnelle.

Les grands axes de ce projet sont de :

1. Rendre l'unité de santé au travail plus accessible pour le personnel en majorant les horaires d'ouverture sans accroître le temps de travail hebdomadaire des membres de l'UST :

L'UST sera ouverte de 8h30 à 17h du lundi au vendredi alors qu'à ce jour, l'UST est ouverte de 8h40 à 16h00 du lundi au vendredi.



2. Optimiser la prise en charge individuelle du personnel par l'augmentation du nombre de consultations individuelles hebdomadaires

Chaque médecin et chaque IDEST auront une plage de consultations supplémentaires hebdomadaires ainsi qu'une augmentation du nombre de consultations sur ces plages.

Médecins du travail	2023		2024	
Nombre de plages de consultations	5		6	
Nombre de consultations par plage	Matin	Après-Midi	Matin	Après-Midi
	5	4	6	6

Infirmiers en Santé au Travail	2023		2024	
Nombre de plages de consultations	5		6	
Nombre de consultations par plage	Matin	Après-Midi	Matin	Après-Midi
	5	4	6	5

3. Optimiser le partenariat avec le PREPS pour la prise en charge collective et le maintien dans l'emploi

Le projet de partenariat avec le PREPS est en cours de construction pour renforcer les possibilités d'action en milieu de travail.

4. Optimiser le partenariat avec la DRH et la DAM pour le maintien dans l'emploi

A travers la création de groupes de travail, l'unité de santé au travail interagit avec les interlocuteurs en charge de cette mission afin de permettre une gestion plus efficiente du maintien dans l'emploi dans notre institution.

5. Assurer la continuité des activités de soins du Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales

L'unité de santé au travail est une des unités du service des maladies professionnelles et environnementales – Santé au travail du CHU de Toulouse, comme l'unité centre régional des pathologies professionnelles et environnementales. Les ressources humaines médicales et paramédicales de l'UST sont mutualisées entre les différentes unités du service. Afin d'améliorer l'efficacité de cette mutualisation, les infirmiers en santé au travail ont bénéficié de formations et sont en cours d'acquisition de compétences spécifiques pour assurer toutes les activités du CRPPE.

### B. Déploiement de fonctionnalités supplémentaires du logiciel Kitry

Dans le projet de base du déploiement de la solution informatique en santé au travail, il est prévu le développement du portail Cadre et du portail Agent ainsi que l'envoi des SMS informant de la prise d'un rendez-vous de consultation ainsi qu'un rappel de rendez-vous de consultation.

Ces deux fonctionnalités permettront :

- Une meilleure accessibilité pour la planification et la prise de rendez-vous ;
- La programmation d'un rendez-vous de consultation compatible avec l'activité de l'agent ;
- Le partage de documents...

### C. Amélioration des moyens du secrétariat

Les différents outils qui seraient vecteurs d'amélioration dans la qualité de prise en charge des agents sont :

- Le déploiement de la dictée pour la réalisation rapide de comptes rendus, de courriers à la suite des consultations, initialement par le logiciel SYSEO et dans un second temps la dictée vocale par le logiciel DRAGON...
- La mise en place d'une plateforme téléphonique pour répondre sans délai aux appels des agents.

### D. Renforcement de la prise en charge en charge spécifique des risques professionnels

Le renforcement de la prise en charge spécifique des agents nécessite dans un premier temps le recrutement de psychologue du travail pour l'UST et par le biais du PREPS le recrutement d'un professionnel affecté à la prévention des troubles musculosquelettiques.

Des professionnels spécialisés en risque chimique, en toxicologie pourraient également apporter une plus-value dans la prise en charge des agents dans la prévention des risques professionnels.

### E. Réinvestir le site de Rangueil-Larrey

A ce jour, le site de Rangueil-Larrey ne dispose plus de la présence systématique de personnels de l'unité de santé au travail, en dehors de la réalisation de missions spécifiques. Le site de Rangueil-Larrey disposant de plusieurs milliers d'agents, il est inconcevable que ce dernier ne puisse pas bénéficier sur site des moyens de l'unité de santé au travail. Ainsi, il est envisagé dans les anciens locaux de l'UST à Rangueil d'assurer progressivement des journées de permanence de l'UST sur site avec réalisation de consultations individuelles par les IDESTs et les médecins du travail pour des agents en activité. Ce déploiement se fera progressivement à compter de 2024-2025 et en fonction des ressources médicales et paramédicales de l'UST.

# Le Conseil en évolution Professionnelle

---

## Rapport d'ACTIVITE 2023

Carole MONTEL

## Conseil en évolution professionnelle – données 2023

**457 entretiens réalisés en 2023  
( soit 66 de plus qu'en 2022)**

- 169 entretiens sur le site de Purpan
- 106 entretiens sur le site de Ranguel
  - 73 entretiens sur le site de  
l'Hôtel Dieu
- 109 entretiens téléphoniques
  
- 107 permanences tenues

Profil type agent rencontré :

80 % de femmes  
Age moyen : 40,33 ans  
Ancienneté moyenne :  
11,13 ans  
86 % sont titulaires

# Profil des agents du CHU - extrait de cartographie ANFH/BVA



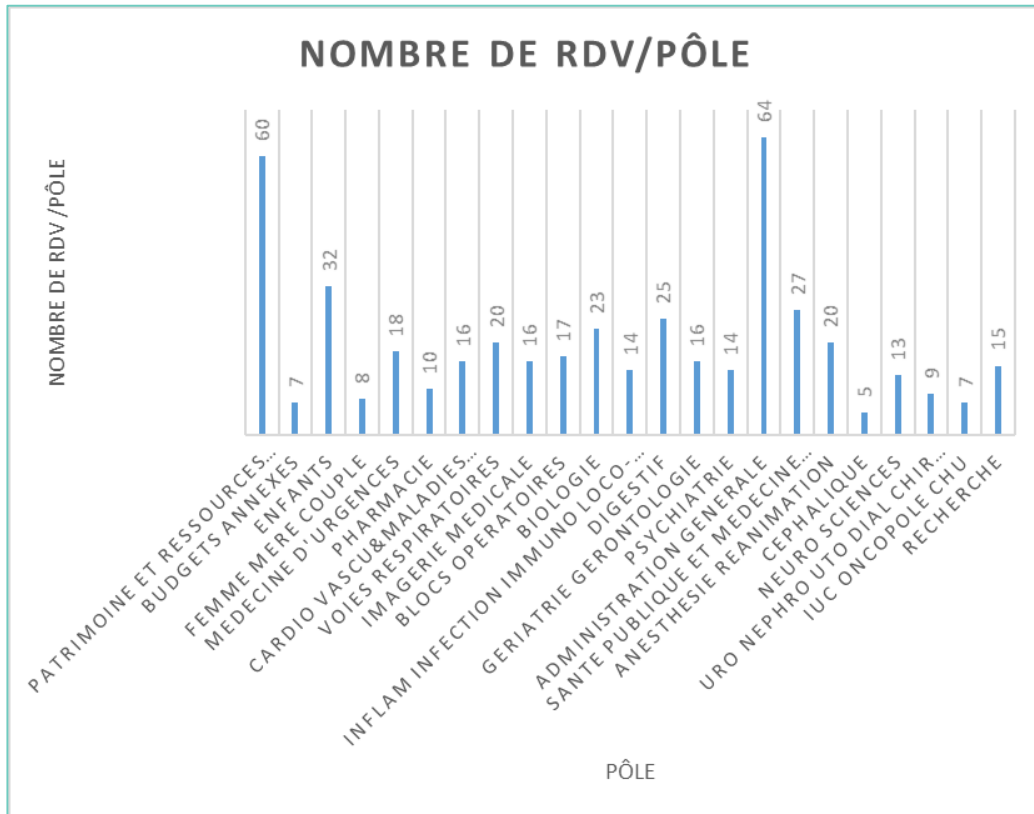
## Métiers/Grades/Catégorie les plus représentés des agents rencontrés

Métiers les plus représentés	Nombre de rdv/métiers
Aide soignant	102
IDE	83
Secrétaire médicale	26
Technicien de laboratoire	25
Auxiliaire de puériculture	13
Agent de bio nettoyage	12
Agent administratif	12

Grades les plus représentés	Nombre de rdv /grades
Aide soignant	115
IDE	85
Adjoint administratif	34
Technicien de laboratoire	24
OPQ	21
ASH	18
AMA	13

Catégorie	Nombre de rdv/catégorie
A	186
B	178
C	92

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



Pôles	Nombre de rdv /pôles
5	60
8	7
9	32
10	8
11	18
12	10
13	16
14	20
15	16
16	17
17	23
18	14
19	25
21	16
22	14
25	64
27	1
28	27
29	20
30	5
31	13
32	9
35	7
36	15

## Thématique des sujets abordés lors des entretiens

Sujets les plus abordés en entretien	Proportion /au nombre total de rdv
Projet de formation	128 soit 28% du nombre total de rdv
Projet de reconversion	71 soit 15,5 % du nombre total de rdv
Bilan de compétences	66 soit 14,5 % du nombre total de rdv
Faire le point sur la situation	64 soit 14 % du nombre total de rdv
Evolution interne ,mobilité, concours	42 soit 9% du nombre total de rdv
Mobilité contrainte	31 soit 6,5 % du nombre total de rdv
VAE	18 soit 4 % du nombre total de rdv

## Actions réalisées en 2023

- Job Dating Stade Toulousain 26.01.2023: tenue stand
- Lancement de l'accompagnement dans le cadre de la PP pour le diplôme d'AS
- Poursuite Atelier « Préparer son projet de mobilité » 1 session en 04.2023
- Participation groupe de travail Bilan de positionnement professionnel
- Rencontre inter Fonction Publique : 06.2023
- Forum distanciel PFRH : Mobilité Inter Fonction Publique: 11.2023
- Participation Forum interne HORIZON: 28 et 30.11.2023