

# Bilan social 2109

Le bilan social 2019 nous a été présenté lors du CHSCT du 25 novembre et du CTE du 1er décembre 2020. Il récapitule les principales données chiffrées dans le domaine social. Tous ces chiffres donnés par la Direction nous posent problème.

**La détérioration des conditions de travail depuis plusieurs années c'est accentuée en 2019, prenons quelques points:**

- **Les Effectifs : + 64,8 ETPR\* selon la direction** entre 2018 et 2019 : **ce chiffre nous interroge.**
- Nous observons **une augmentation** des personnels en **CDD\* : 561 à 616 agents + 55** entre 2017 et 2019.
- **L'absentéisme** est de 10%, ce qui représente **600 ETP\***. Pour la Cat A : 7,97% (IDE : 9,26%) ; Cat B : 7,67% ; Cat C : 12,43% (AS : 12,18%).
- **222 Mensualités de remplacement** et les pools de remplacement représenteraient 100 ETP, mais il manque des ETP compensés par les agents. **(c'est déjà l'application du Ségur sur l'auto-remplacement).**
- **Les heures supplémentaires**, non rémunérées passent de **38 098 en 2018 à 39 306 en 2019 + 1208 heures.**
- **Les CET** augmentent fortement, le **nombre de jours** stockés passent de **112 347 en 2017 à 119 123 en 2019 + 5776 jours.**
- **Les WHOOG** pour exemple :
  - Les AS : **4619** heures en 2018 contre **5645** en 2019 **+1026 heures**
  - Les IDE : **3308** heures en 2018 contre **5945** en 2019 **+2637 heures**
- **Maladie imputable au service** : la mise en place du CITIS (Congé Invalidité Temporaire Imputable au Service) va faire baisser le nombre de reconnaissance d'imputabilité car il faudra une incapacité physique ou mentale d'au moins 25% !
- **L'attractivité du personnel IDE** : entre 2017 et 2019 sur 478 recrutements IDE il en reste **132** en 2019 : **donc une perte de 72% d'IDE.**
- **Nombre de repas servis aux personnels** est en augmentation mais son prix également de **3,62 € à 3,86 €.**
- **Les demandes de disponibilités** sont passées de **122 en 2017 à 251 en 2019. Pour les services de soins cela passe de 101 à 225 demandes.**
- **Les démissions** sont passées de **49 en 2017 à 66 en 2019. Pour les services de soins cela passe de 31 à 55 demandes.**
- **Rapport HSCT** montre que l'activité Physique est la 1<sup>ère</sup> cause d'arrêt de travail suivi des chutes de plein pied puis des agressions Physiques.
- **Rapport du Sophrologue** : 95 agents ont été reçus pour 260 séances, pour des problèmes relationnel et de pression avec la hiérarchie, management, harcèlement moral professionnel, burnout, stress, mauvaise ambiance de service, manque de reconnaissance, , la déconnexion, épuisement, mauvaise prise en charge des patients, sentiment d'isolement, manque de personnel.



**Le syndicat CGT se demande toujours où sont les 64,8 ETPR emplois supplémentaires, annoncés par la Direction, car les conditions de travail se dégradent et s'aggravent chaque année.**

La dégradation de la non reconnaissance financière (ex : le Ségur) qui contribue et accentue la fuite des personnels, toutes catégories confondues.

**Le nombre de départs en disponibilité et de démission en 2019 par rapport à 2018 augmente fortement. (signe de la souffrance du personnel).**

L'auto-remplacement permanent bouleverse la vie privée des agents par des changements de planning intempestifs et par la dérèglementation permanente du statut. **Il faut des effectifs supplémentaires dans les différents services où la charge de travail est insupportable de jour comme de nuit.**

La **CGT du CHU a voté contre** ce bilan social.

Il est le reflet du manque de moyens humains au CHU, de la détérioration des conditions de travail, de la non attractivité de nos métiers.

La **CGT du CHU a demandé :**

- **L'augmentation** des effectifs.
- **L'arrêt du management** autoritaire et destructeur.
- La **stagiairisation pour tous** les contractuels.
- **Que les budgets formation 2020 non utilisés**, du fait de la crise sanitaire, **soient reportés sur l'année 2021, pour permettre l'augmentation** des promotions professionnelles.
- Par courrier, du 03.12.2020, au Directeur Général, la CGT a demandé une **augmentation significative du nombre des promotions professionnelles au CHU**. La pyramide des âges, dans certaines catégories, montre que de nombreux professionnels pourront faire valoir leur droit à la retraite. Pour exemple : les promotions professionnelles pour l'école d'aide-soignant ne sont pas à la hauteur des enjeux de l'établissement. **15 promotions professionnelles** (ce qui représente 4.68%) en 2020, alors que **320** aides-soignants peuvent prétendre à la retraite d'ici 2022, ceci sans prendre en compte les départs en retraite pour invalidité qui augmentent chaque année.



**Allo CGT du CHU :**

**GM /CMP : 51.864 ; 51.865 Estaing : 50.400 ; L. Michel : 50.803**

**[cgt@chu-clermontferrand.fr](mailto:cgt@chu-clermontferrand.fr)**

\*Effectif Temps Plein Rémunéré

\*Contrat Duré Déterminé

\*Equivalent Temps Plein