



Rapport Social Unique

2022

DECLARATION CGT CSE du 21 Juin 2022

Le **Rapport Social Unique**, vient démontrer la responsabilité de l'établissement, de la tutelle et de l'Etat sur le niveau de maltraitance des personnels hospitaliers et la façon dont est organisée l'effondrement de l'hôpital public :

La précarité, l'absentéisme, les départs de personnel, la souffrance du personnel, la dette sociale... La Direction persiste et signe dans sa politique de casse et de dégradation des conditions de travail des agents!

Effectifs:

La Direction Générale, donne un chiffre de 6449,8 Equivalents Temps Pleins, contre 6402,32 réalisés, donc **- 47.5 postes**, les effectifs réalisés sont en dessous de ce qui est financé. Ou va l'argent. L'évolution des personnels soignants augmente que de 0,53%, alors qu'en 2021 elle augmenté de 3,26% est 2020 2,20%.

Statut : Entre 2021 et 2022 :

- les titularisations/stagiairisation + 87,5 (+1,65%)
- CDI +14,2 (+8,88%)
- CDD +145,7 (+ 20,13%)

Précarité :

- Le nombre d'agents précaires augmente chaque année... **2019: 10,22 %**, **2020: 11,24 %**, mais **explose en 2021: 13,23 % soit + 17,71%** et en **2022 : 12,71%** d'emplois précaires par rapport à 2020...

La CGT demande la stagiairisation de **TOUS** les contractuels toute catégorie confondue! Ils sont indispensables au bon fonctionnement du CHU.

Intérim :

Entre 2021 et 2022 : **+ 81.81%**

IDE : **10 en 2021 et 104 en 2022**

IBODE : **0 en 2021 et 23 en 2022**

Absentéisme :

En **2022: 11,70%** soit 791 postes. Pour **2021 : 11.22%** soit 730 agents!!

Mouvements de personnel: les éléments donnés pour les années antérieurs ne correspondent pas aux autres RSU, exemple :

RSU 2022 : fin de contrat en 2021 :1030 alors que sur RSU 2021 : 377.

RSU 2022 : Disponibilité en 2021 : 99 alors que sur RSU 2021 : 380

Les nombreux mouvements de personnel sont, pour beaucoup, issue de la dégradation des conditions de travail, le refus de travailler en insécurité ou dans des conditions d'exercice et de prises en charge indigne, qui entraîne de la mal traitance institutionnelle, **et conduit à une perte de sens au travail...**

Plus de 1176 agents ont quittés l'établissement en 2022 dont 121 disponibilités contre 86 en 2021, mutations 60 contre 48 en 2021 et 78 démissions.

Ces chiffres en forte augmentation, sont un signe de la souffrance du personnel.

Les départs massifs d'IDE ne sont certainement pas dus au hasard...

- En 2020 sur 230 IDE recrutés il reste 112.
- En 2021 sur 235 IDE recrutés il reste 108.

- Entre 2018 et 2022 sur 1036 IDE recrutés il reste 577, soit **44,32% des IDE qui ont quittés le CHU depuis 2018 !** C'est 459 IDE qui ont quittés le CHU en 5 ans.

Conséquences: des lits et des salles de blocs fermés faute de personnel, qualité des soins et conditions d'exercices dégradées.

Le manque de personnel depuis plusieurs années détériore les conditions de travail et se traduit par une explosion des heures supplémentaires, pour 2021 :

Heures sup :

- **Les Heures supplémentaires rémunérées :** Personnel non-médical représentent : 161 200h en 2022 contre 155 717h en 2021. **En hausse**
- **Les Heures supplémentaires non rémunérées (CET):** Personnel non-médical représentent : 34 223h en 2022 contre 24 321h en 2021. **En hausse**
- Les Heures WHOOG IDE : 70 549h en 2022 contre 72 712h en 2021 : **en baisse.**
- Les Heures WHOOG AS : 42 316h en 2022 contre 34 277h en 2021 soit : **en hausse.**

Ce qui représente 121,60 postes

L'augmentation des heures supplémentaires sont la traduction de l'insuffisance des effectifs au regard de la charge de travail.

Les **conditions de travail se dégradent et s'aggravent chaque année.**

La non reconnaissance financière qui contribue et accentue la fuite des personnels, toute catégorie confondue. Les personnels travaillent de plus en plus en procédures dégradées, les fermetures de lits par manque de personnel en sont le résultat.

Il n'y a plus d'attractivités, il y a de + en + de contractuels, donc + de précarité.

Le **sous-effectif structurel** dénoncé depuis des années pour calculer les effectifs, avec **des coefficients** qui ne prennent pas en compte : l'absentéisme, les formations, les règles de remplacement et la non-anticipation des arrêts pour maternité.

Rapport médecine du travail :

- Demande de visites des salariés en hausse de 22,5% en 1 an. **Les personnels déclarent consommer des psychotropes (19% en 2022, 13% en 2021, 8% en 2020)**
- Visite périodique non honorées.
- En 2022, pathologies lourdes, reprise mi-temps thérapeutique.
- Il faut privilégier la prévention de l'épuisement professionnelle.

Rapport Psychologue du travail :

Sur les agents reçus en consultation, la souffrance est déjà installée.

- le principale facteur de souffrance au travail reste la dégradation des rapports sociaux, le manque de coopération entre agents et le manque de soutien de la hiérarchie.
- La quantité de travail et son impact sur la vie familiale.
- La diminution de la qualité de travail entraîne des conflits de valeurs, qui se traduit par de la « qualité empêchée ».
- Ils ne se sont pas engagés dans les métiers du soin pour « faire du soin au rabais ».

L'épuisement des personnels, la dégradation des conditions d'exercices, les fermetures de lits, la qualité empêchée ont un impact inacceptable sur les agents et les usagers.

La **CGT du CHU va voter contre** ce Rapport Social Unique.

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

La **CGT du CHU** demande :

- **L'augmentation de TOUS les effectifs : + 200 postes** (CET, Absentéisme, effectifs réalisés)
- **Le remplacement 1/1 de toutes les absences** pour lutter contre l'épuisement.
- **La stagiairisation de TOUS les contractuels.**
- **Le financement de TOUTES les demandes d'études promotionnelles** des agents du CHU
- **L'arrêt du management** autoritaire et destructeur.