

CHRU de Clermont-Ferrand : Une politique de recrutement et de promotions internes volontaire face à la crise des vocations que connaissent les hospitaliers

C'est dans le contexte de la cérémonie célébrant les 10 ans de l'ouverture du site Estaing que les syndicats CGT, FO et SUD du CHRU choisissent de prendre la parole en parallèle du travail des instances de dialogue social qui existent dans l'établissement

La cérémonie des 10 ans de l'ouverture du site Estaing a été organisée à l'attention de tous les personnels du site, chacun d'entre eux ayant reçu une invitation à participer et non restreinte à une poignée de personnalités triées sur le volet comme cela est sous-entendu.

La force de notre hôpital réside dans le professionnalisme de ses personnels et la qualité des soins qu'ils prodiguent aux populations.

Le CHRU de Clermont Ferrand a toujours poursuivi des objectifs clairs et réaffirmés d'année en année en matière de développement d'effectifs, de recrutement, de promotion professionnelle de formation tout en veillant à améliorer les conditions de travail. Au niveau du territoire son action est reconnue pour défendre l'accès aux soins tout en garantissant l'attractivité des métiers afin d'assurer une prise en charge optimale des populations.

Pour cela, **le CHRU mène d'une part une campagne très volontariste de recrutements et de créations de postes dans un contexte financier pourtant complexe.**

Face aux revendications évoquées « *d'insuffisance des moyens humains, de sous-effectif, de fermeture de lits ou de postes supprimés* » la réalité est tout autre : le nombre de personnels non médical n'a cessé d'augmenter avec une accélération significative entre 2020 et 2021 (+ 3,26%) et **une augmentation de plus de 300 emplois équivalent temps plein en deux ans**. Rien que pour ce début d'année 2022, près de la moitié des 27,8 emplois « Equivalent Temps Plein » supplémentaires créés ont été fléchés sur le site Estaing, notamment au niveau des urgences pédiatriques et pour la création d'un pool de périnatalité avec 5 IDE puéricultrices, visant ainsi à renforcer l'offre de soins et les équipes en place.

Face à la revendication « *d'absence d'accès à la formation professionnelle*, le CHRU rappelle que **l'accès et l'offre de formation de ses personnels a été sans cesse amélioré tout comme les départ en études promotionnelles**. L'établissement a ainsi consacré près de **4,7 millions d'euros en 2022 au financement des études promotionnelles de 62 professionnels**. En 2017 l'effort financier était de 3,3 millions d'euros pour 44 professionnels concernés.

Le CHRU, en tant qu'établissement support des centres de formation du territoire a également œuvré, avant tous les autres établissements de l'AURA, à l'augmentation des quotas de places dans ses instituts de formation dès la rentrée 2021, ce qui permet de conforter de manière très conséquente l'offre de formation paramédicale (IADE, IBODE, MER). **A l'horizon de ces deux prochaines années, plus de 100 étudiants et élèves supplémentaires par an, toutes filières confondues, sont accueillis dans les instituts de formation du CHU**. Cette évolution renforce l'établissement dans son rôle de premier formateur des métiers paramédicaux sur le territoire, fonction qu'il entend accroître dans les années futures. **L'accès à la formation professionnelle, bien réel, est une ambition incontestable de l'établissement.**

Enfin, face à l'affirmation d'une « *mascarade sur les recrutements sans concours et la stagiarisation catégories C* » il convient de rappeler au contraire les mesures fortes adoptées pour la **déprécarisation des agents, notamment de cette catégorie**. En ce sens un protocole a été signé en 2021 entre la Direction Générale et trois organisations syndicales permettant à 80 agents de pouvoir prétendre à une mise en stage sans concours pour trois métiers : agents de service hospitalier, agents d'entretien qualifiés et adjoints administratifs.

En 2022, 42 concours seront organisés impliquant un investissement de de 2 millions d'euros. Les organisations syndicales ont été associées à l'élaboration de cette campagne annuelle de concours, chacune d'elles ayant été rencontrée par la DRH du CHRU à cet effet. Sur ce thème, **la Direction générale a par ailleurs formulé 3 propositions, augmentant le nombre à 73 recrutements sans concours, proposition refusée. Les discussions restent ouvertes car il s'agit de traiter un enjeu fort, celui du progrès de la condition des personnels.**

Tous les centres hospitaliers en France expriment leurs difficultés mais on ne peut pas ignorer ni passer sous silence les efforts et actions locales des établissements pour répondre aux personnels dans un contexte général de crise du système de santé, évoqué sans cesse par la Fédération Hospitalière de France. La fonction des organisations syndicales permet de construire un dialogue social nécessaire, qui s'avère une force de progrès pour améliorer la condition de nos personnels. Néanmoins, ces mouvements présagent un période de tensions sociales car les attentes des hospitaliers et leurs inquiétudes face au contexte sont pour tous les acteurs élevés.

CONTACTS PRESSE

Alice PAPON-VIDAL, chargée de communication

04 73 75 10 48 ou 06 84 44 19 96

communication@chu-clermontferrand.fr