

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2017

Les effectifs et la masse salariale

La gestion du temps de travail

La disponibilité des RH

La gestion des compétences

La santé et la sécurité au travail

atih

AGENCE TECHNIQUE
DE L'INFORMATION
SUR L'HOSPITALISATION

Avant-propos

Ce rapport restitue les caractéristiques 2017 des ressources humaines élaborées à partir des données transmises à l'ATIH par les établissements publics de santé dans le cadre de l'enquête « Bilan Social¹ ».

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexe) des **471 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **57%** du nombre total des établissements enquêtés et **86%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents).

Chaque indicateur est traité **de façon spécifique** : le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul diffère donc selon l'indicateur analysé.

¹ La base de données a été clôturée au **4 septembre 2018**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

Synthèse

Principaux résultats pour l'année 2017

Masse salariale chargée par ETPR (388 établissements)

En moyenne, la masse salariale chargée s'élève à **51 940 €** par ETPR. Le montant le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **53 021 €** par ETPR.

❖ *Personnel médical :*

En moyenne, le coût de l'ETPR médical est de **120 508€**. Il varie entre **105 905 € et 153 021 €** pour 80% des établissements. Le coût moyen le plus élevé est dans les CH de taille moyenne, soit **131 464 €** par ETPR.

❖ *Personnel non médical :*

En moyenne, le coût de l'ETPR non médical est de **46 271 €**. Il varie entre **41 516 € et 48 414€** pour 80% des établissements. Les coûts moyens les plus faibles s'observent dans les petits CH. Le coût moyen le plus élevé est dans les CHU, soit **47 311 €** par ETPR.

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (384 établissements)

❖ *Personnel médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **22,8 jours** par agent médical. Cet indicateur varie cependant **entre 5,7 et 40,2 jours** pour 80% des établissements.

Le ratio le plus élevé s'observe dans les grands CH (**28,3 jours**).

❖ *Personnel non médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **5,4 jours** par agent non médical. Il est **inférieur à 7,7 jours** pour 90% des établissements.

Alors que la moyenne des CHU est de **7,7 jours**, la médiane est de **4,4 jours** ; un nombre restreint d'établissements a un fort impact sur la moyenne.

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (346 établissements)

Le taux d'absentéisme global est de **8,1%**.

❖ *Personnel médical :*

Le taux d'absentéisme du PM est de **3,5%**. Pour 80% des établissements, il se situe **entre 1,1% et 6,3%**.

Il est plus variable dans les petits CH que dans les autres catégories.

Le taux d'absentéisme dans les petits CH est en moyenne plus élevé que dans les autres catégories d'établissements, soit **3,8%**.

L'absentéisme du PM se décompose en :

- **0,08%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire ;
- **3,46%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire et à la maternité, paternité, adoption.

❖ *Personnel non médical :*

Le taux d'absentéisme du PNM est de **8,4%**. Il varie **entre 6,7% et 10%** pour 80% des établissements.

L'absentéisme dans les petits CH et les CHU est globalement supérieur à celui des autres catégories.

L'absentéisme du PNM se décompose en :

- **0,4%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire ;
- **8%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire, et aux congés de longue durée et de longue maladie.

Taux de rotation (423 établissements)

❖ *Personnel médical :*

En moyenne, le taux de rotation du personnel médical est de **27,7%** alors que le taux médian est de **16,2%**.

Cette forte différence est due aux valeurs très élevées de l'indicateur pour certains CH.

❖ *Personnel non médical :*

Le taux de rotation du personnel non médical est de **11,1%** en moyenne. Il varie **entre 4,7% et 21,3%** pour 80% des établissements. La variabilité la plus forte s'observe au sein des petits CH.

Le taux de rotation le plus fort est dans les petits CH (**14,6%**).

Métiers les plus sensibles

❖ *Personnel médical :*

- **Anesthésie réanimation** : 181 établissements, soit **47%** des établissements ;
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 163 établissements, soit **42%** des établissements ;
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale**: 124 établissements, soit **32%** des établissements

❖ *Personnel non médical :*

- **Masseur kinésithérapeute** : 276 établissements, soit **66%** des établissements ;
- **Infirmier en soins généraux** : 114 établissements, soit **27%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 98 établissements, soit **23%** des établissements.

Évolutions entre 2016 et 2017

Masse salariale chargée par ETPR (299 établissements)

Le coût moyen d'un ETPR augmente de **+1,7%** entre 2016 et 2017.

Le coût moyen du personnel médical varie entre **+0,4%** pour les CHU et **+7,1%** pour les petits CH.

Pour le personnel non médical il augmente en moyenne de **+1,7%**, avec une plus forte augmentation pour les petits CH que pour les autres catégories (**+2,3%**).

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (291 établissements)

Le nombre moyen de CET stockés par agent diminue pour le personnel médical et non médical entre 2016 et 2017 (**-0,1 jour** pour le personnel médical et **-0,3 jour** pour le personnel non médical).

On constate cependant des disparités entre les catégories d'établissements :

- Personnel médical : **-1,6 jours** pour les petits CH à **+0,1 jour** pour les CH de taille moyenne
- Personnel non médical : **-1 jour** pour les CHU à **+0,3 jour** pour les grands CH

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (236 établissements)

Le taux d'absentéisme du personnel médical et non médical augmente légèrement entre 2016 et 2017, soit **+0,1 point**. Cette hausse globale de **+0,1 point** est la même pour les personnels de catégorie A, B et C.

Pour le personnel médical, l'augmentation est plus forte dans les CH de petite taille (**+0,7 point**) que dans les autres catégories d'établissements (**+0,1 point**).

Le taux d'absentéisme du personnel non médical des CHU augmente de **+0,3 point** tandis qu'il baisse légèrement dans les petits CH (**-0,1 point**).

Taux de rotation du personnel (314 établissements)

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+1,8 point** pour le personnel médical et de **+0,6 point** pour le personnel non médical. Il est cependant variable entre catégories d'établissements.

Pour le personnel médical, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH. L'augmentation la plus forte étant au sein des CH de taille moyenne (**+2,5 points** en moyenne).

Pour le personnel non médical, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements. L'augmentation la plus forte est constatée dans les CHU (soit **+1,6 points**).

Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h (296 établissements)

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,7 point** entre 2016 et 2017.

Elle augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de taille moyenne (diminution de **-0,5 point**).



● la plateforme de restitution des données
des établissements de santé : **activité, finances,**
pertinence, performance, ressources humaines...

➔ www.scansante.fr/

Des éléments plus détaillés sont disponibles depuis septembre 2018 sur

ScanSanté (www.scansante.fr/)

dans l'application **Bilan social**

➔ Indicateurs déclinables par établissement, par catégorie d'établissements et par région

Note de lecture et d'interprétation

Notion d'ETP, d'ETPR et d'effectifs physiques

- **Équivalent Temps Plein (ETP)** : L'ETP est calculé sur la base de la quotité de temps de travail. Un agent à 80% est comptabilisé comme 0,80 ETP. Pour le personnel médical, un personnel hospitalo-universitaire est comptabilisé comme 0,50 ETP et un praticien hospitalier à temps partiel est comptabilisé comme 0,60 ETP.
- **Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)** : L'ETPR est calculé en fonction de la quotité travaillée et de la sur-rémunération du temps partiel. Ainsi, un agent à 80% est comptabilisé comme 0,86 ETP eu égard au coût qu'il représente pour la structure (*article 47 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*).
- **Effectif physique** : Il s'agit du nombre d'agents, quelles que soient leurs quotités de rémunération ou de temps de travail. Ainsi, un agent à mi-temps ou à 80% est comptabilisé comme 1 agent.
- **Effectif au 31/12 ou effectif moyen de l'année** : Dans le bilan social, il est demandé soit l'effectif au 31 décembre de l'année N soit l'effectif moyen de l'année. Dans ce dernier cas, il s'agit de la somme des effectifs à la fin de chaque mois de l'année N, divisée par 12.
- **Effectif à prendre en considération** : Pour le personnel médical (PM), l'effectif à prendre en considération est l'effectif total hors internes et hors étudiants. Pour le personnel non médical (PNM), il s'agit de la somme de l'effectif permanent (titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent) et de l'effectif non permanent (CDD de remplacement de droit public ; sont exclus les contrats aidés et contrats d'apprentissage, sauf pour les indicateurs 1 et 2).

Budgets étudiés

Dans les Bilans sociaux, le périmètre d'analyse est « **tous budgets confondus** » (budget principal et budgets annexes).

- Les Centres Hospitaliers ont été déclinés selon leur taille financière :
 - Les « petits CH » ont des produits inférieurs à 20M€ ;
 - Les « CH de taille moyenne » ont des produits compris entre 20 et 70M€ ;
 - Les « grands CH » ont des produits supérieurs à 70M€.
- **Chaque indicateur est traité de façon spécifique.** Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse d'un indicateur que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieur à 15%).
- **Évolution en « points » ou en « % »** : dans l'ensemble du document l'évolution de certains indicateurs est affichée en « points » (soit la différence entre les ratios des 2 années) alors que pour d'autres indicateurs, elle est en « % » (soit le taux d'évolution des valeurs des 2 années). L'évolution en points permet de rendre plus claire l'interprétation de certains indicateurs tels qu'un nombre de jours par exemple.
- **Les données relatives à la catégorie « PNM – dont personnel des services de soins » doivent être interprétées avec précaution**, en l'absence de garantie que l'établissement ait pu isoler cette donnée.

Par exemple, si un tableau décrit le « Total PNM » ainsi que le « PNM – dont personnel des services de soins » pour un nombre de 100 établissements, il peut être conclu que 100 établissements ont complété leur donnée « Total PNM », et qu'un nombre **inférieur ou égal** à 100 établissements ont saisi l'indicateur « PNM – dont personnel des services de soins ».

L'écart entre les valeurs de « Total PNM » et de « PNM – dont personnel des services de soins » est donc à interpréter avec précaution car il peut correspondre :

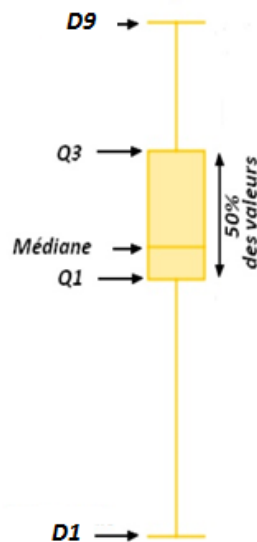
- soit à des personnels appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- soit à des personnels des services de soins que l'établissement n'aurait pas réussi à isoler de façon spécifique dans son Bilan social.

Lecture d'une boîte à moustaches

Une **boîte à moustaches** (« box-plot ») est un graphique permettant de visualiser la répartition statistique d'une variable.

Elle résume des caractéristiques de position et de dispersion de la variable étudiée (médianes, déciles, quartiles).

Représentation d'une boîte à moustaches :



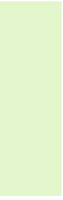
- **D1 (1er décile)** : valeur en-dessous de laquelle on retrouve 10% des données
- **Q1 (1er quartile)** : valeur en-dessous de laquelle on retrouve 25% des données (et donc au-dessus de laquelle se trouvent 75% des données)
- **Médiane** : valeur qui coupe l'ensemble des données en deux parts égales (50% des valeurs y sont inférieures et 50% des valeurs y sont supérieures)
- **Q3 (3ème quartile)** : valeur au-dessus de laquelle on retrouve 25% des données (et donc en-dessous de laquelle se trouvent 75% des données)
- **D9 (9ème décile)** : valeur au-dessus de laquelle on retrouve 10% des données

Interprétations d'une boîte à moustaches :

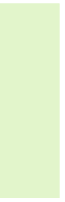
- Plus l'étendue de la boîte à moustaches est grande, plus les valeurs sont dispersées. A l'inverse, plus elle est petite, plus les valeurs sont homogènes.
- Si la moustache « supérieure » (entre Q3 et D9) est plus étendue que la moustache « inférieure », cela signifie que les données ne sont pas symétriques. Les valeurs hautes de la variable auront tendance à faire tirer la moyenne vers le haut ; elle sera alors plus élevée que la médiane.
- Si la boîte (entre Q1 et Q3) d'un groupe A est au-dessus de la boîte d'un groupe B on pourra conclure que globalement les données de A sont supérieures à celles de B.

Sommaire

EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE	13
INDICATEURS 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE.....	15
INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR.....	22
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	28
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL	33
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/ REMUNEREES) PAR AGENT AU 31/12/2016.....	35
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT.....	41
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREES.....	45
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT.....	49
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT.....	53
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES	57
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	59
INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE D'UNE ABSENCE POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	67
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT.....	69
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL.....	74
INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H.....	78
GESTION DES COMPETENCES	83
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES.....	85
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	87
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N.....	89
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES.....	93
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES.....	95
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	97
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	99
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL.....	102
INDICATEUR 23.2 : PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL.....	108
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES.....	110
ANNEXES113	
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE.....	115
ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS.....	119
REFERENCES	133
TABLEAUX 134	
GRAPHIQUES.....	137



Effectifs et masse salariale



Indicateurs 1 : les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents par statut et filière

Rappel :

L'**ETPR** est calculé en fonction de la quotité travaillée et de la sur-rémunération du temps partiel. Ainsi, un agent à 80% est comptabilisé comme 0,86 ETP eu égard au coût qu'il représente pour la structure (*article 47 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*).

Pour le personnel médical (PM), l'effectif à prendre en considération est l'effectif total hors internes et étudiants.

Pour le personnel non médical (PNM), il s'agit de la somme de l'effectif permanent (titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent) et de l'effectif non permanent (CDD de remplacement de droit public ; sont exclus les contrats aidés et contrats d'apprentissage, sauf pour les indicateurs 1 et 2). Les effectifs des sages-femmes sont intégrés au personnel non médical.

L'**âge moyen** est calculé au 31 décembre 2017.

Le personnel médical en 2017

T 1 I Répartition du personnel médical par statut en 2017 (effectif en ETPR)

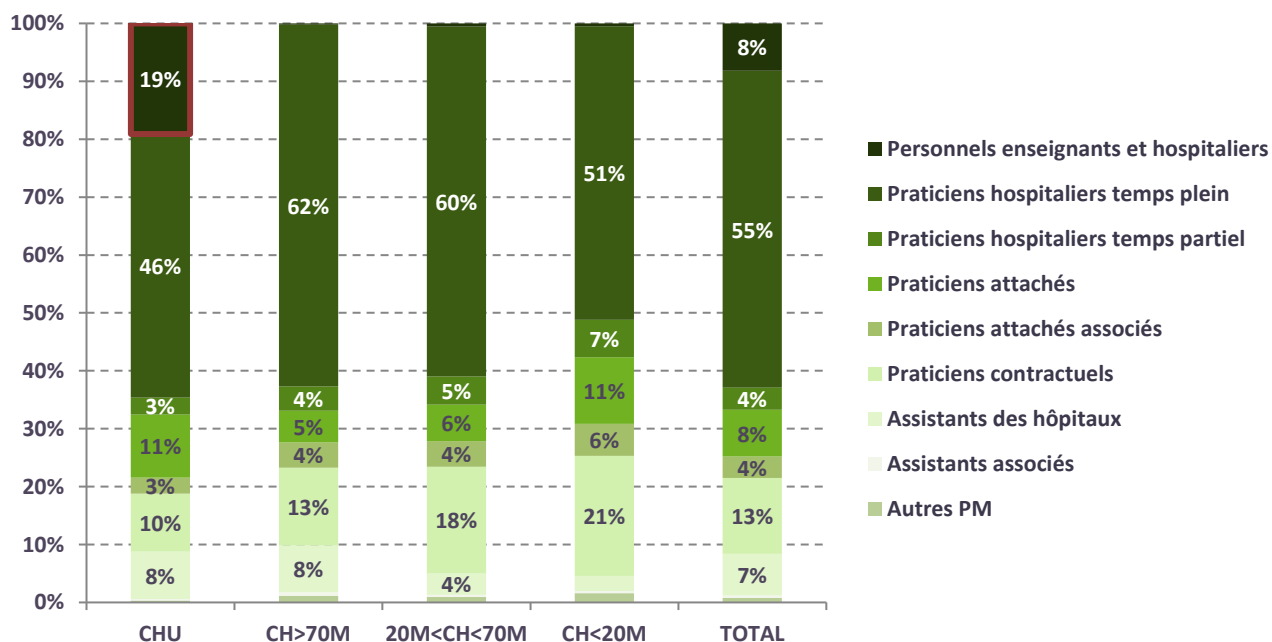
Catégories de personnel	TOTAL PM	
	ETPR	Répartition (en %)
Praticiens hospitaliers temps plein	34 433	55%
Praticiens contractuels	8 225	13%
Personnels enseignants et hospitaliers	5 153	8%
Praticiens attachés	5 065	8%
Assistants des hôpitaux	4 530	7%
Praticiens hospitaliers temps partiel	2 418	4%
Praticiens attachés associés	2 349	4%
Autres PM	480	1%
Assistants associés	283	0%
TOTAL Personnel médical	62 936	100%

Les 470 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **62 936** personnels médicaux en 2017, ce qui représente **7,9%** de l'effectif total.

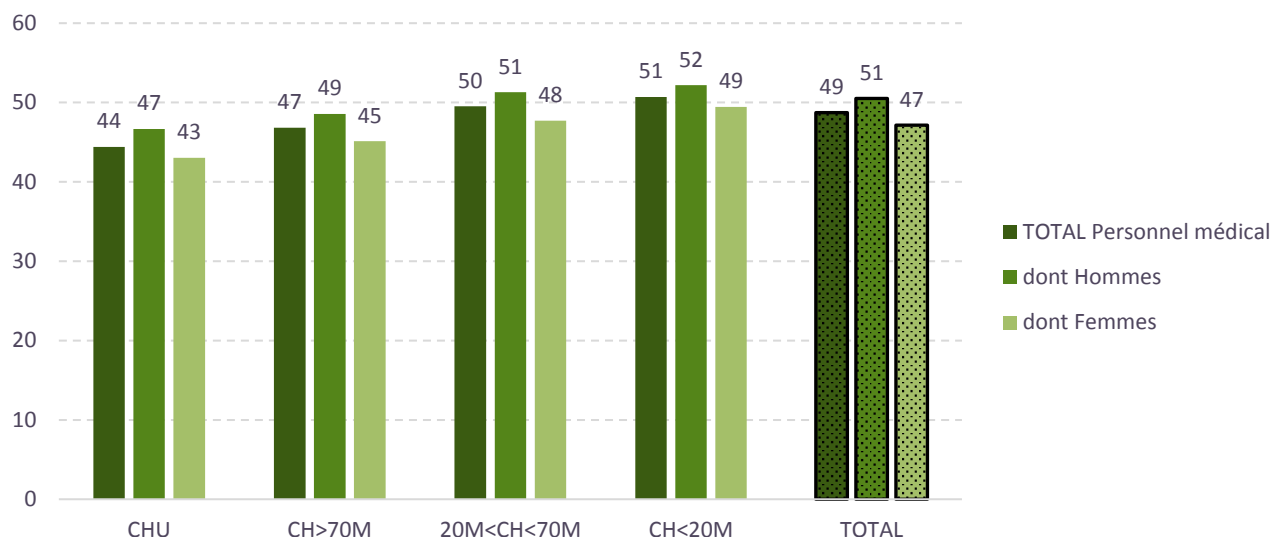
Ces établissements emploient majoritairement des praticiens hospitaliers à temps plein, soit **55%** des ETPR du personnel médical. Les praticiens contractuels suivent pour l'ensemble des catégories d'établissements (à l'exception des CHU), soit **13%** des ETPR.

Pour les CHU, la part des enseignants et hospitaliers (**19%**) et des praticiens attachés (**11%**) est plus importante que celle des praticiens contractuels (**10%**).

F1 I Répartition du personnel médical par statut et par catégorie d'établissements en 2017



F2 I Age moyen du personnel médical par catégorie d'établissements en 2017, en années

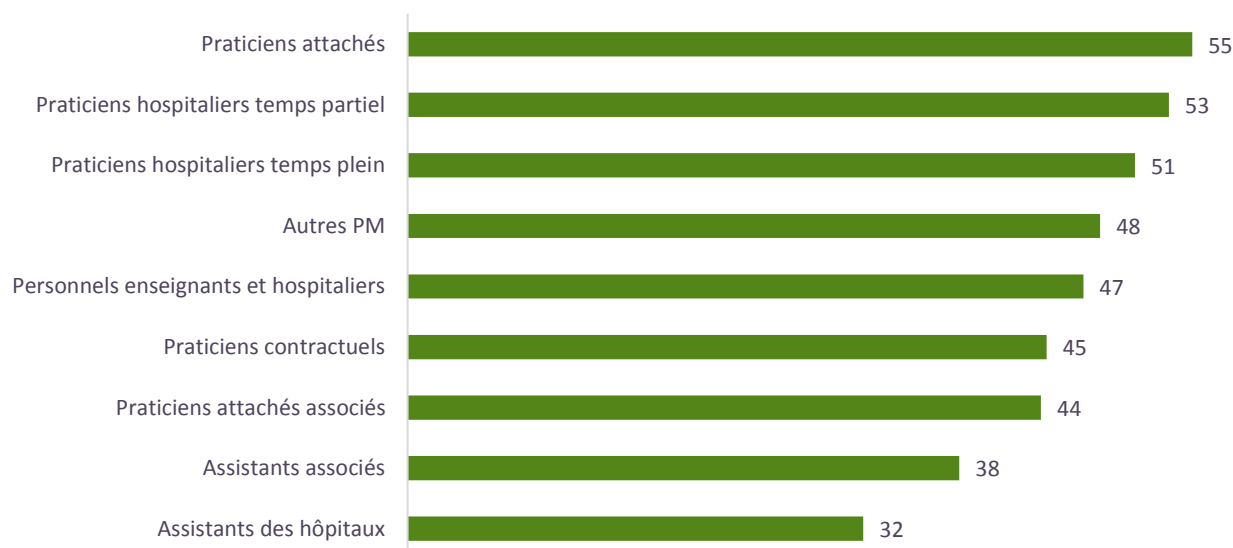


L'âge moyen du personnel médical est de **49 ans**. Il est de **51 ans** pour les hommes et **47 ans** pour les femmes.

Les petits CH emploient du personnel en moyenne plus âgé que les autres catégories d'établissements. C'est dans les CHU que l'on rencontre la moyenne d'âge la plus faible du personnel médical, soit **44 ans**.

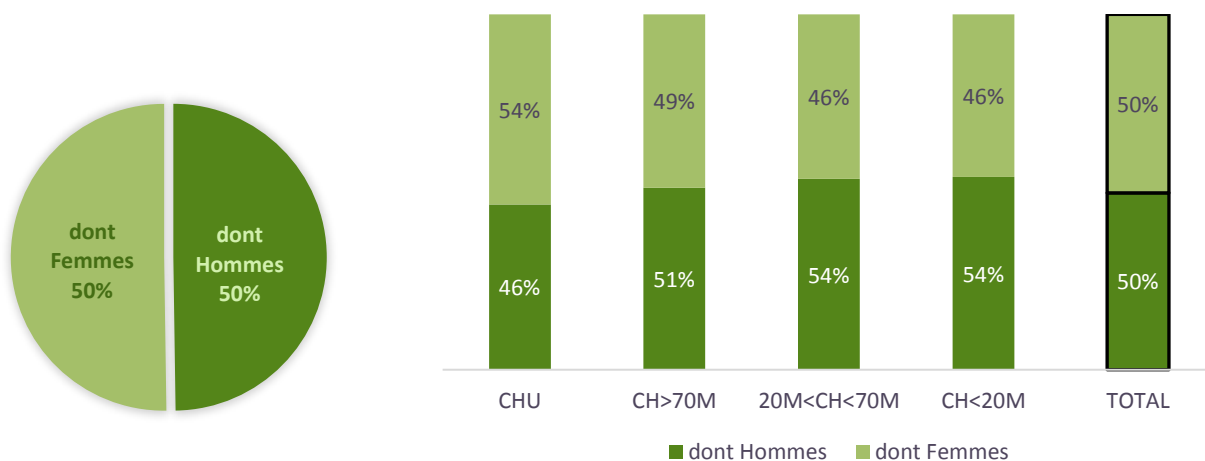
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes.

F3 I Age moyen du personnel médical par statut en 2017, en années



Les praticiens attachés sont en moyenne plus âgés que les autres statuts du personnel médical, soit **55 ans**. La moyenne d'âge la plus faible se trouve chez les assistants des hôpitaux (**32 ans**).

F4 I Répartition par sexe du personnel médical en 2017



La parité en termes d'effectifs en ETPR est bien respectée au niveau global pour le personnel médical. Il se décompose ainsi entre **50%** d'hommes et **50%** de femmes.

Dans les CHU la proportion de femmes est supérieure (**54%**).

C'est dans les petits CH et les CH de taille moyenne que la parité est la moins respectée (**54%** d'hommes et **46%** de femmes).

Le personnel non médical en 2017

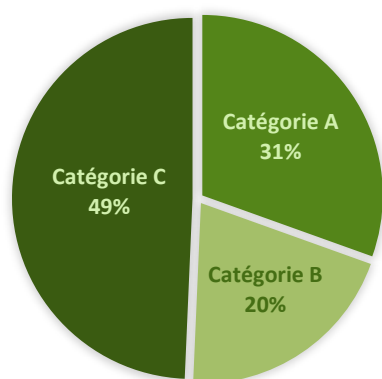
T 2 I Répartition du personnel non médical par filière en 2017

Catégories de personnel	TOTAL PNM	
	ETPR	Répartition (en %)
personnels de direction et personnels administratifs	91 924	13%
personnels des services de soins	502 091	68%
personnels éducatifs et sociaux	13 761	2%
personnels médicotechniques	37 851	5%
personnels techniques et ouvriers	83 053	11%
personnel hors filière	5 217	1%
TOTAL Personnel non médical	733 899	100%

Les 470 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **733 899** personnels non médicaux en 2017, ce qui représente **92,1%** de l'effectif total.

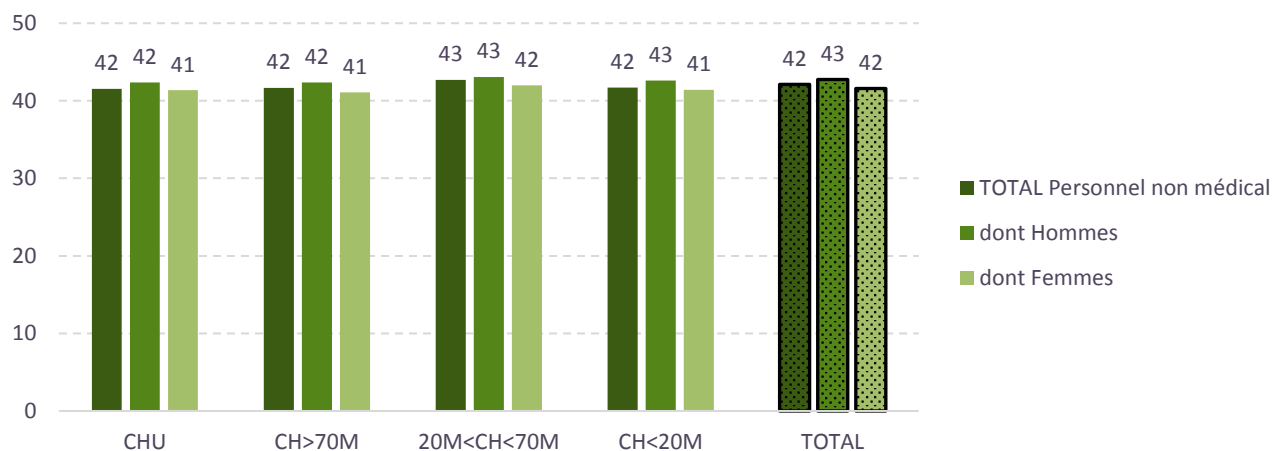
68% du personnel non médical correspond au personnel des services de soins. Les personnels éducatifs et sociaux sont les moins représentés (*hors personnel hors filière*).

F5 I Répartition du personnel non médical par catégorie statutaire en 2017



La catégorie C représente **49%** du personnel non médical. Vient ensuite le personnel de catégorie A (**31%**) puis le personnel de catégorie B (**20%**).

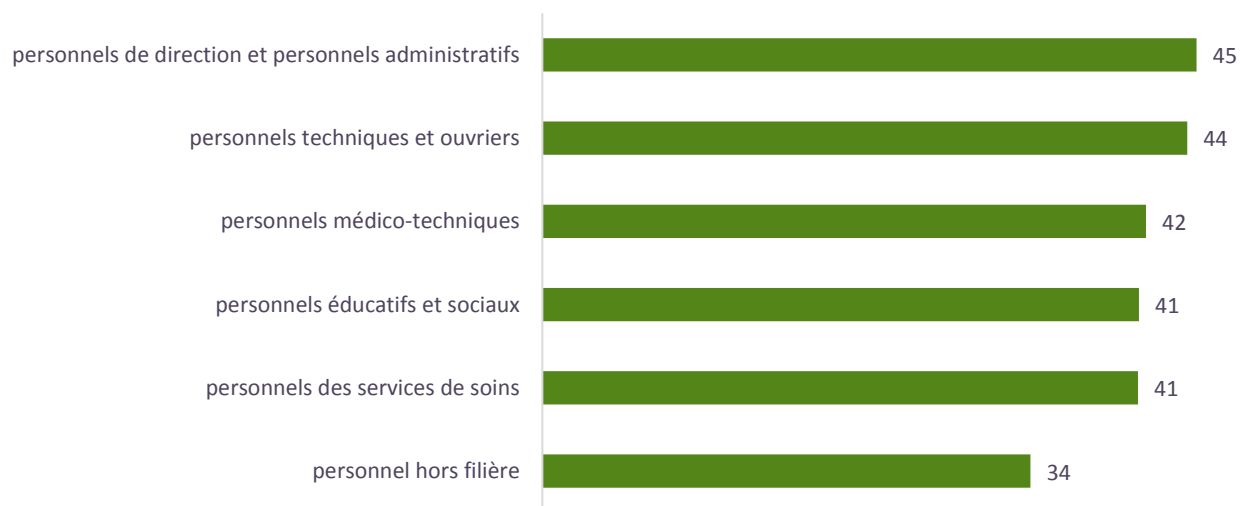
F6 I Age moyen du personnel non médical par catégorie d'établissements en 2017, en années



L'âge moyen du personnel non médical est de **42 ans**, quasiment identique pour les hommes (**43 ans**) et les femmes (**42 ans**).

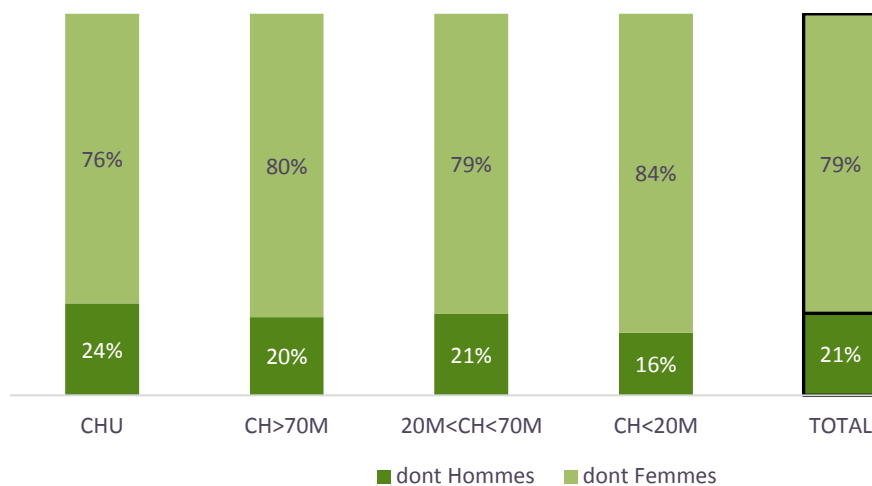
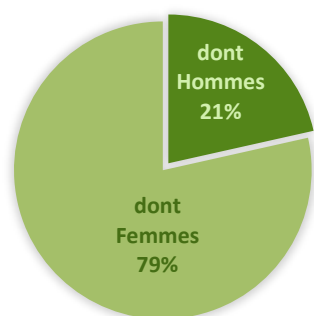
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes.

F7 I Age moyen du personnel non médical par filière en 2017, en années



Le personnel de direction et administratif est plus âgé en moyenne (**45 ans**) que celui des autres filières de personnel non médical.

F8 I Répartition par sexe du personnel non médical en 2017



La parité est très peu respectée pour le personnel non médical où on retrouve en moyenne **79%** de femmes et **21%** d'hommes.

Indicateurs 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR

La masse salariale chargée par ETPR est calculée de la façon suivante :

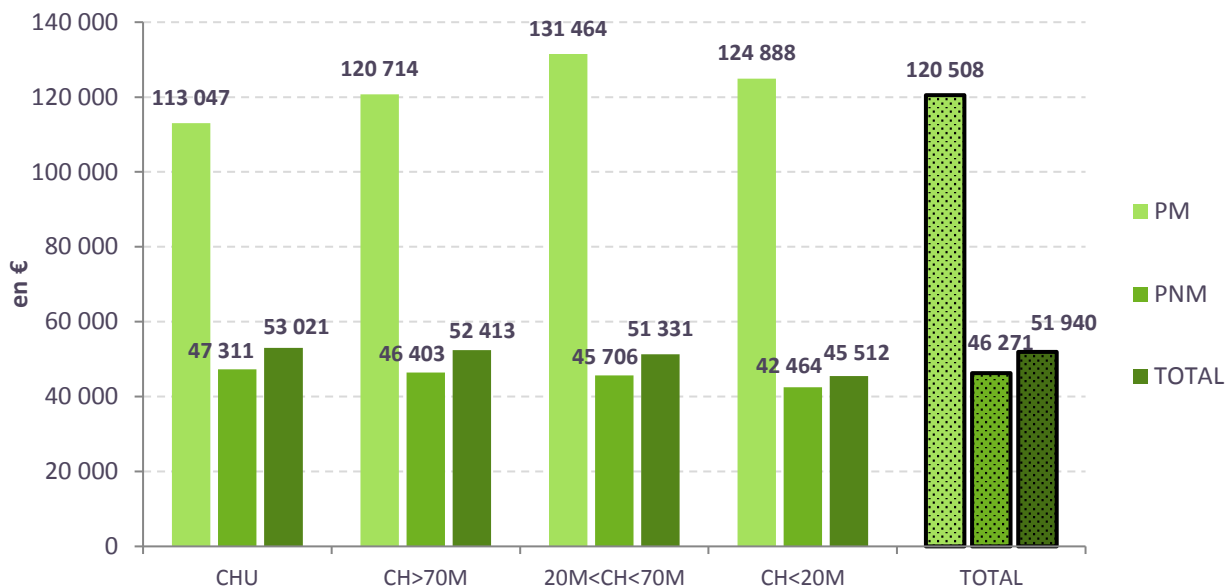
$$\frac{(\text{Montant brut} + \text{Charges de la rémunération du personnel de l'année } n)}{\text{ETP moyens rémunérés de l'année } n}$$

où :

- le **montant brut** correspond au montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (comptes 641 + 642 hors 6425, 6419 et 6429) ;
- les **charges de la rémunération du personnel** correspondent au montant brut des charges, soit :
 - Charges de sécurité sociale et de prévoyance (comptes 6451 hors 64519 + 6452 hors 64529)
 - + Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (comptes 631 hors 6319 + 633 hors 6339) ;
 - + Autres charges sociales (compte 6471 hors 64179 + compte 6472 hors 64729) ;
 - + Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489).

Année 2017

F9 I Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2017, en euros

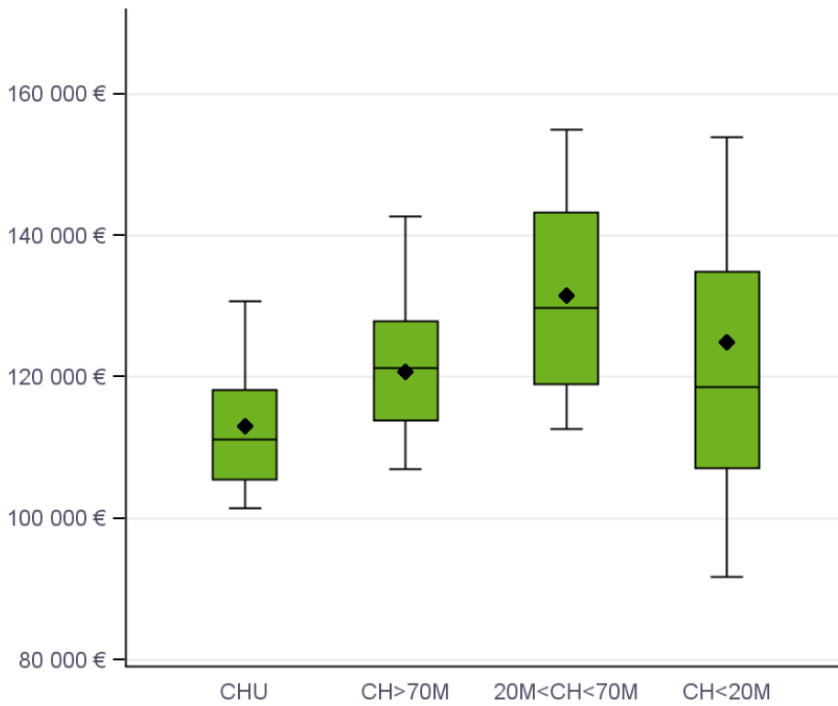


Au sein des 388 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen d'un ETPR » par la suite, s'élève à **51 940 €**. Elle est de **120 508 €** pour le personnel médical et de **46 271 €** pour le personnel non médical.

C'est dans les CHU que le coût moyen par ETPR est le plus élevé, soit **53 021 €**. Le coût le plus faible se situe au niveau des petits CH, soit **45 512 €** par ETPR.

S'agissant du personnel non médical, le coût moyen par ETPR le plus élevé concerne les CHU (soit **47 311 €**). Pour le personnel médical, il s'agit des CH de taille moyenne avec un coût moyen de **131 464 €** par ETPR.

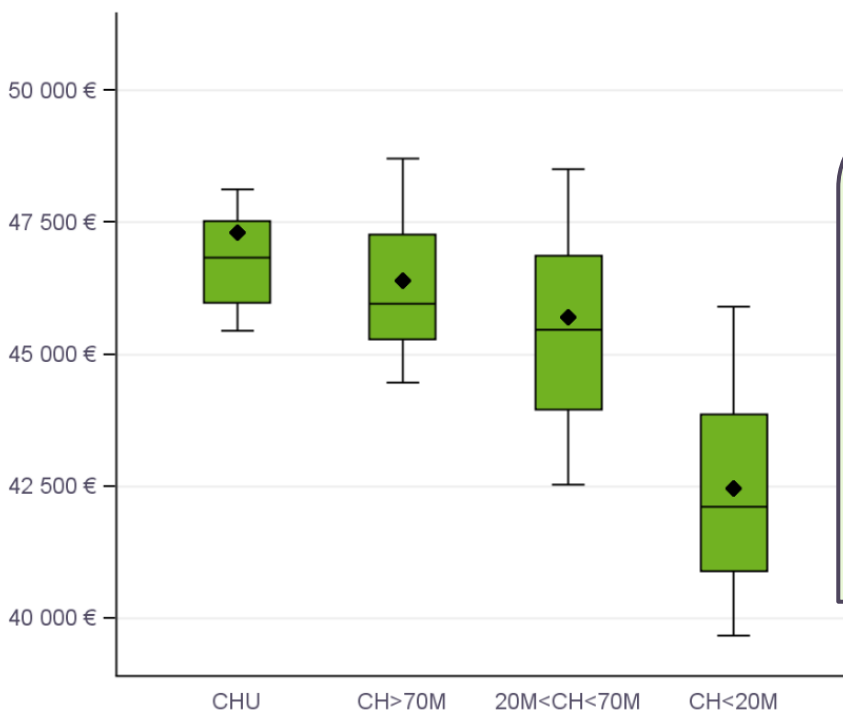
F10 I Masse salariale chargée par ETPR du PM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 50% des établissements, le coût moyen par ETPR est inférieur à **123 464 €**.
- ❖ Variabilité plus forte dans les petits CH et les CH de taille moyenne. Plus grande concentration des coûts moyens entre les CHU et les grands CH.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	101 428 €	106 947 €	112 666 €	91 782 €	105 905 €
Médiane	111 108 €	121 201 €	129 730 €	118 569 €	123 464 €
9ème décile	130 709 €	142 686 €	155 035 €	153 919 €	153 021 €

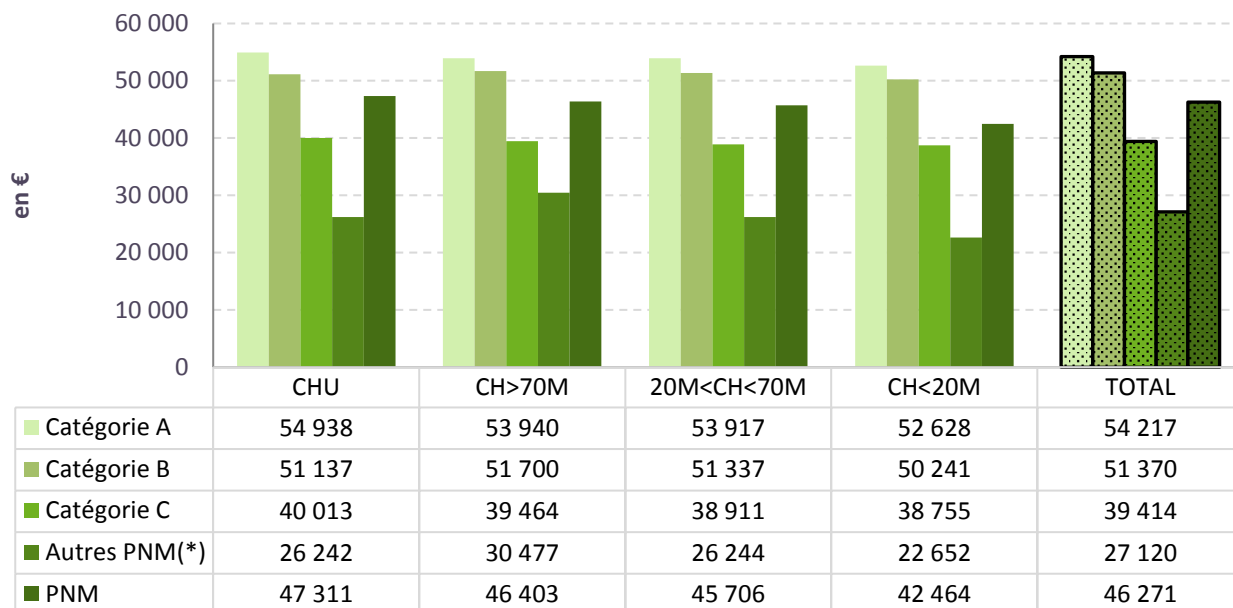
F11 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen par ETPR se situe entre **41 516 €** et **48 414 €**.
- ❖ Le coût moyen par ETPR des petits CH est globalement plus faible que dans les autres catégories. Plus précisément, 75% d'entre eux ont un coût moyen par ETPR inférieur à 90% des CHU et des CH de grande taille.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	45 452 €	44 463 €	42 533 €	39 676 €	41 516 €
Médiane	46 835 €	45 961 €	45 474 €	42 112 €	45 422 €
9ème décile	48 135 €	48 713 €	48 503 €	45 895 €	48 414 €

F12 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire en 2017, en euros



(*) : Contrats aidés, contrats d'apprentissage

Le coût moyen d'un ETPR par catégorie de personnel non médical est le suivant :

- Catégorie A : **54 217 €** ;
- Catégorie B : **51 370 €** ;
- Catégorie C : **39 414 €** ;
- Autres PNM (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) : **27 120 €**.

Pour le personnel des catégories A et C, le coût moyen d'un ETPR le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **54 938 €** pour le personnel de catégorie A et **40 013 €** pour le personnel de catégorie C. Pour le personnel de catégorie B, ce sont les grands CH qui affichent le niveau le plus élevé avec un coût moyen de **51 700 €**.

Évolution 2016-2017

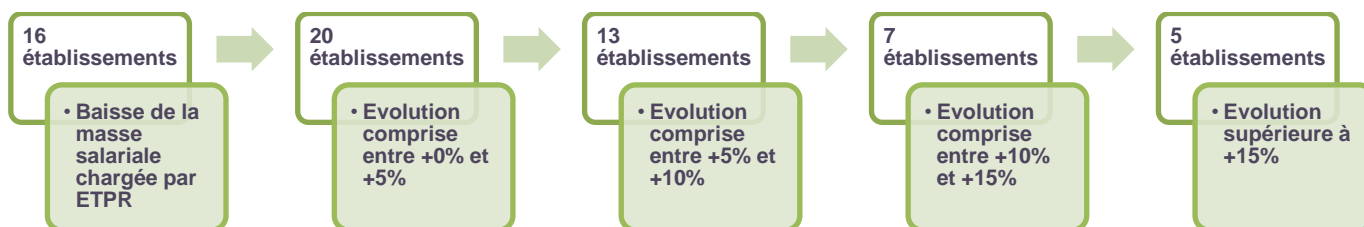
T 3 I Évolution 2016-2017 de la masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (%)		
		PM	PNM	PM+PNM
CHU	18	0,4%	1,6%	1,5%
CH>70M	83	1,1%	1,8%	1,8%
20M<CH<70M	137	2,4%	1,6%	1,8%
CH<20M	61	7,1%	2,3%	2,8%
TOTAL	299	1,3%	1,7%	1,7%

Au sein des 299 établissements étudiés, le coût moyen d'un ETPR pour l'ensemble du personnel augmente en moyenne de **+1,7%** entre 2016 et 2017. Il est plus élevé pour les petits CH que pour les autres catégories d'établissements (**+2,8%**).

Le coût moyen du personnel médical augmente globalement de **+1,3%** avec une variation forte entre **+0,4%** pour les CHU et **+7,1%** pour les petits CH.

L'évolution des 61 petits CH se décompose comme suit :



Pour le personnel non médical le coût moyen augmente en moyenne de **+1,7%**, avec une plus forte augmentation pour les petits CH que pour les autres catégories (**+2,3%**).

T 4 I Évolution 2016-2017 de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (%)		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	18	2,1%	1,4%	0,9%
CH>70M	83	1,3%	1,6%	1,9%
20M<CH<70M	137	1,3%	1,6%	1,5%
CH<20M	61	1,4%	1,8%	2,2%
TOTAL	299	1,5%	1,5%	1,5%

Au sein du personnel non médical, l'augmentation globale du coût moyen de l'ETPR est égale à **+1,5%** quelle que soit la catégorie statutaire.

Pour le personnel de catégorie A, la hausse la plus forte concerne les CHU, soit **+2,1%**. Pour les personnels des catégories B et C, c'est dans les petits CH que la hausse la plus forte est constatée (**+1,8%** pour le personnel de catégorie B et **+2,2%** pour le personnel de catégorie C).

Indicateur 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel

La part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel est calculée comme suit :

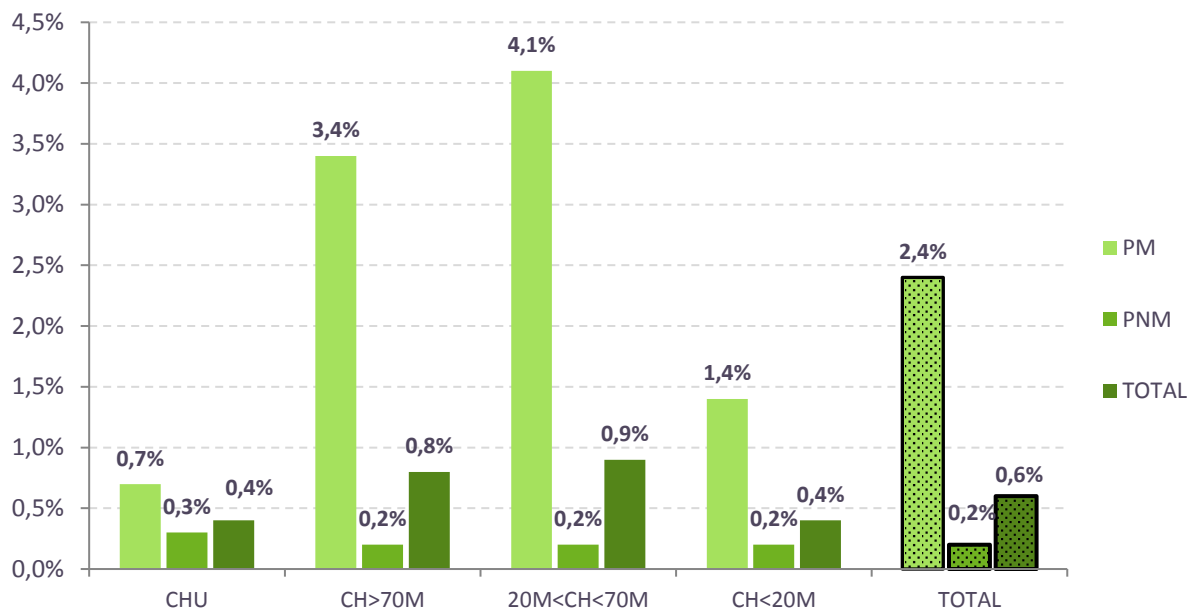
$$\frac{\text{(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)}}{\text{(Masse salariale chargée de l'année n + Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)}}$$

où :

- les **dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires** correspondent aux dépenses totales brutes liées à l'emploi de personnels intérimaires de l'année n (compte 621-1 pour les établissements publics) ;
- la **masse salariale chargée** correspond à la somme du montant brut et des charges de la rémunération du personnel :
 - o le **montant brut** désigne le montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (comptes 641 + 642 hors 6425, 6419 et 6429)
 - o les **charges de la rémunération du personnel** désignent le montant brut des charges, soit :
 - Charges de sécurité sociale et de prévoyance (comptes 6451 hors 64519 + 6452 hors 64529)
 - + Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (comptes 631 hors 6319 + 633 hors 6339) ;
 - + Autres charges sociales (compte 6471 hors 64179 + compte 6472 hors 64729) ;
 - + Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489).

Année 2017

F13 I Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2017

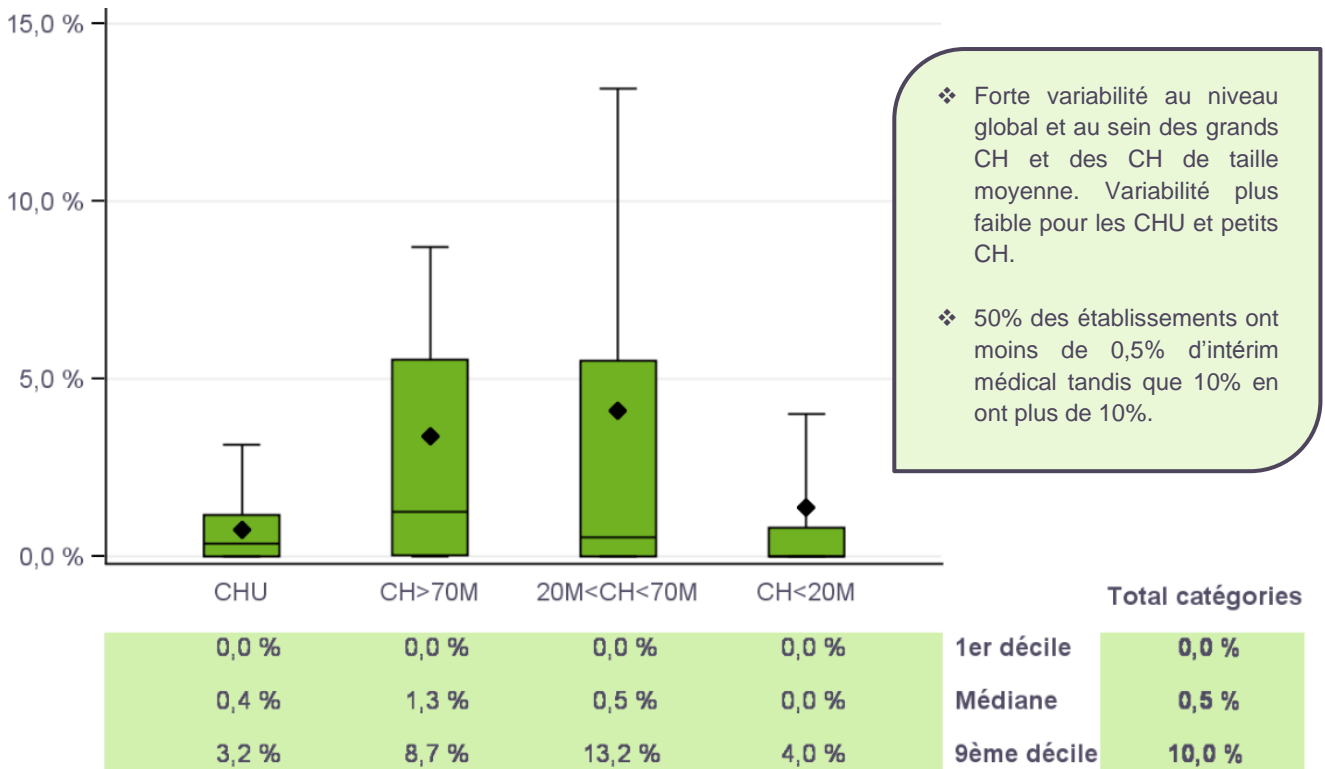


Au sein des 330 établissements répondants (dont 215 établissements pour le personnel médical et 221 établissements pour le personnel non médical), la part de ces dépenses dans les dépenses de personnel s'élève à **0,6%**.

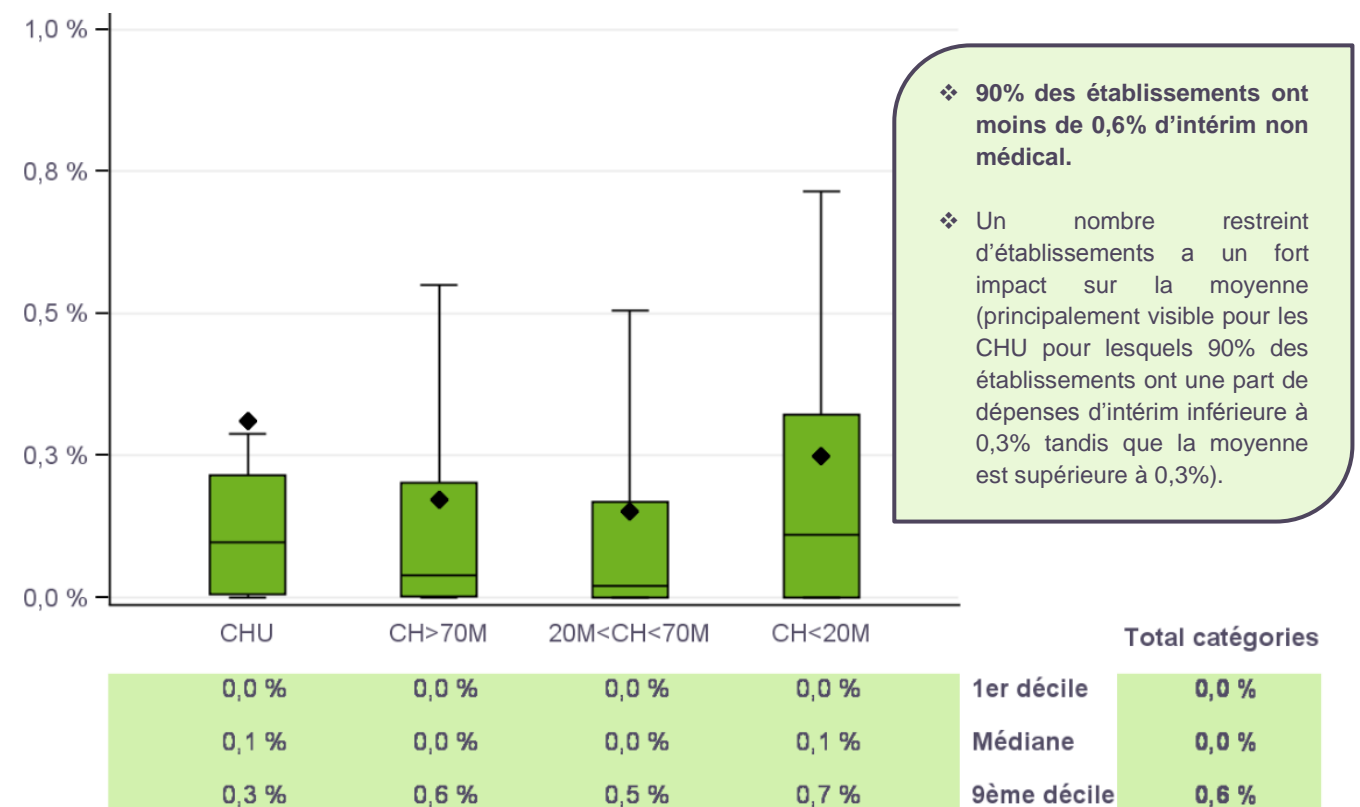
La part des dépenses d'intérim du personnel médical varie fortement d'une catégorie d'établissements à l'autre. Par exemple, elle est de **0,7%** dans les CHU et de **4,1%** dans les CH de taille moyenne.

Pour le personnel non médical, l'indicateur moyen est stable d'une catégorie d'établissement à l'autre autour de **0,2%** des dépenses de personnel.

F14 I Part des dépenses d'intérim du PM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F15 I Part des dépenses d'intérim du PNM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2016-2017

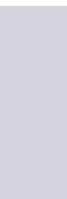
T 5 I Évolution 2016-2017 de la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)		
		PM	PNM	PM+PNM
CHU	14	0,2	0,0	0,0
CH>70M	70	0,0	0,0	0,0
20M<CH<70M	104	1,1	0,0	0,2
CH<20M	40	-1,6	0,0	-0,2
TOTAL	228	0,3	0,0	0,1

L'évolution de la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel est relativement stable entre 2016 et 2017.

Pour le personnel non médical, elle est stable pour l'ensemble des catégories d'établissements.

Pour le personnel médical, elle baisse de **-1,6 points** dans les petits CH alors qu'elle augmente de **+1,1 points** dans les CH de taille moyenne.





Gestion du temps de travail

Indicateur 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/ rémunérées) par agent au 31/12/2016

Le nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) par agent est calculé comme suit :

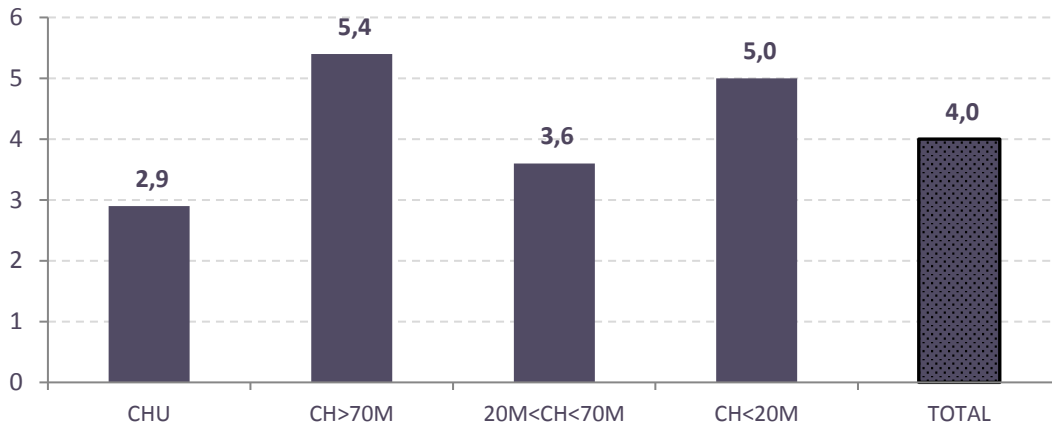
$$\frac{\text{(Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel) au 31/12)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

où :

- le nombre de plages de **temps de travail additionnel** au 31 décembre de l'année (exprimé en demi-journées) correspond au solde des demi-journées effectuées moins les demi-journées récupérées et rémunérées ;
- le nombre d'**heures supplémentaires** correspond au solde (au 31 décembre de l'année) des heures supplémentaires effectuées non encore récupérées et non encore rémunérées.

Année 2017

F16 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements au 31/12/2017

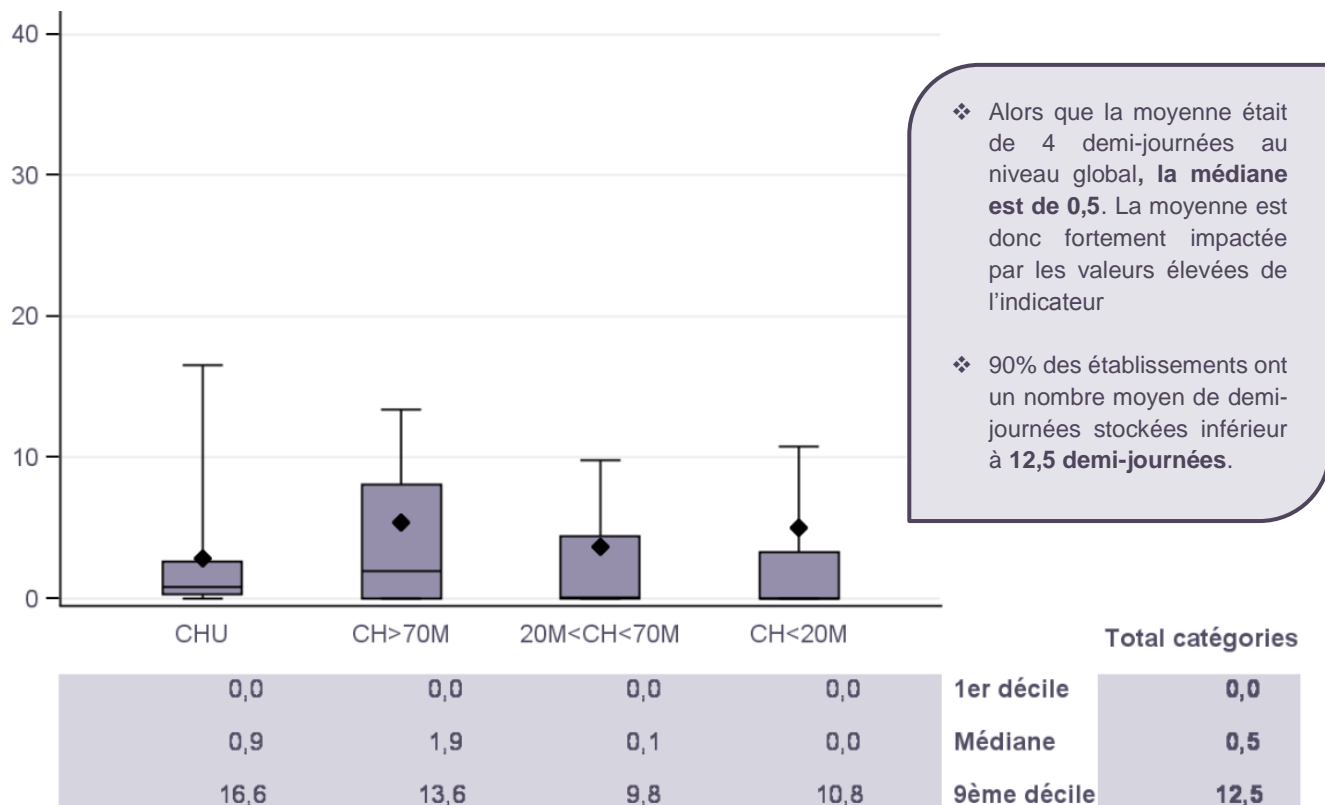


Au sein des 307 établissements étudiés, pour le personnel médical, le nombre moyen de demi-journées stockées par agent au 31 décembre 2017 est de **4 demi-journées**.

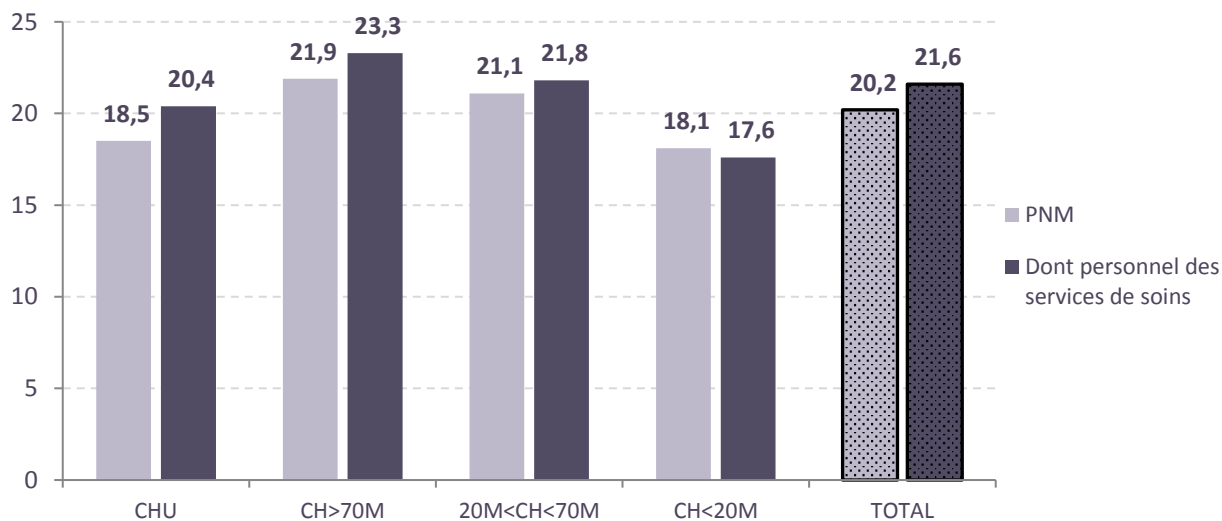
Cet indicateur est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre : **2,9 demi-journées** pour les CHU à **5,4 demi-journées** dans les grands CH.

Cependant, cette moyenne masque une grande dispersion au sein de chaque catégorie d'établissements comme le montrent les statistiques ci-dessous.

F17 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent médical par catégorie d'établissements au 31/12/2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



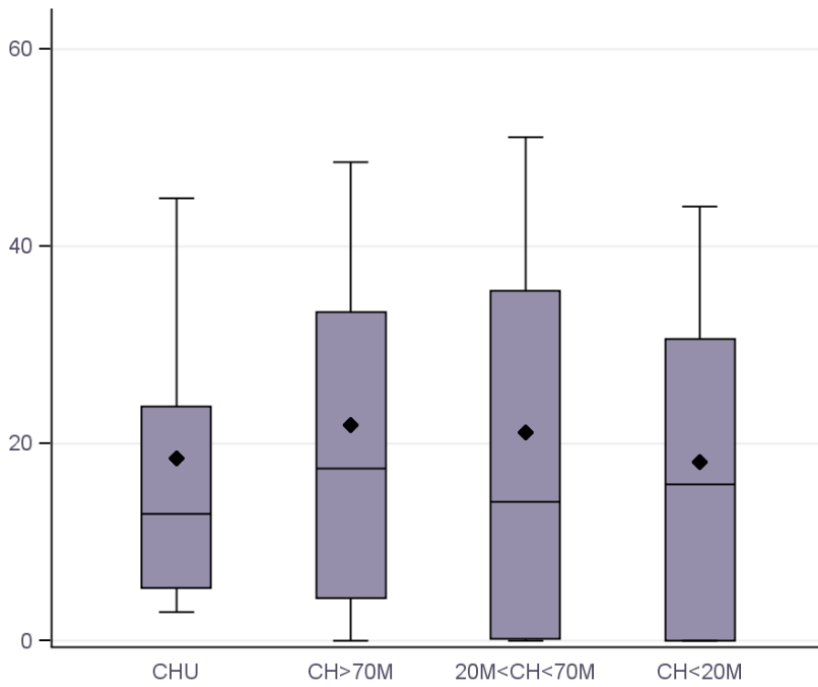
F18 I Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements au 31/12/2017



Au sein des 341 établissements étudiés, pour l'ensemble du personnel non médical, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre 2017 s'élève à **20,2 heures**. Il est de **21,6 heures** pour le personnel des services de soins.

Ce chiffre est plus élevé au sein des grands CH dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de **21,9 heures** pour le personnel non médical et **23,3 heures** pour le personnel des services de soins. Il est plus faible dans les petits CH, avec **18,1 heures** supplémentaires stockées en moyenne.

F19 I Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité quelle que soit la catégorie.
- ❖ Globalement, **50% des établissements** ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris **entre 0 et 14,8 heures**.
- ❖ 10% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires qui dépasse 48,5 heures par agent.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Médiane	12,9	17,5	14,1	15,9	14,8
9ème décile	44,9	48,5	51,1	44,1	48,5

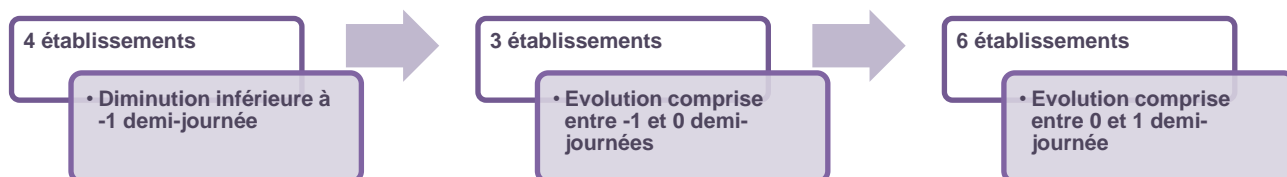
T 6 I Évolution 2016-2017 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (Points)	
	Nombre d'établissements	2016-2017
CHU	13	-1,9
CH>70M	74	-0,1
20M<CH<70M	106	0,1
CH<20M	39	0,4
TOTAL	232	-0,6

Au sein des 232 établissements étudiés, pour le personnel médical, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31 décembre baisse de **-0,6 point** entre 2016 et 2017.

Cette diminution est principalement portée par les CHU (**-1,9 points**). À contrario une hausse de **+0,4 point** est constatée chez les petits CH.

L'évolution des 13 CHU se décompose comme suit :



T 7 I Évolution 2016-2017 du nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	21	-2,2	-1,9
CH>70M	83	1,0	1,3
20M<CH<70M	116	0,8	0,0
CH<20M	42	-1,0	-1,5
TOTAL	262	-0,5	-0,4

Au sein des 262 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre baisse de **-0,5 point** pour le personnel non médical et de **-0,4 point** le personnel des services de soins.

L'évolution de l'indicateur varie en fonction de la catégorie d'établissement :

- Diminution de **-2,2 points** pour les CHU et de **-1 point** pour les petits CH
- Augmentation de **+1 point** pour les grands CH et de **+0,8 point** pour les CH de taille moyenne

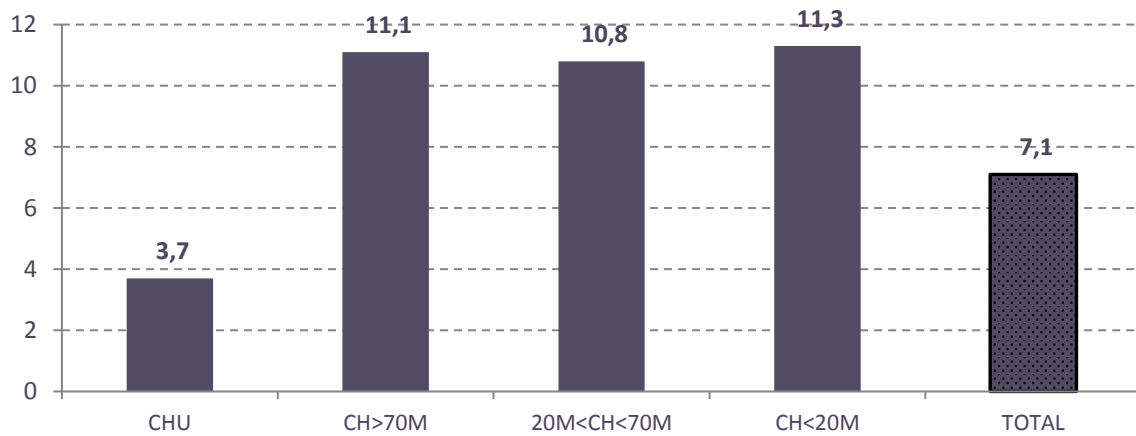
Indicateur 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent

Le nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunérées par agent est calculé comme suit :

$$\frac{\left(\text{Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel)} \right)}{\text{rémunérées sur l'année } n} \\ \text{(Effectif physique au 31/12)}$$

Année 2017

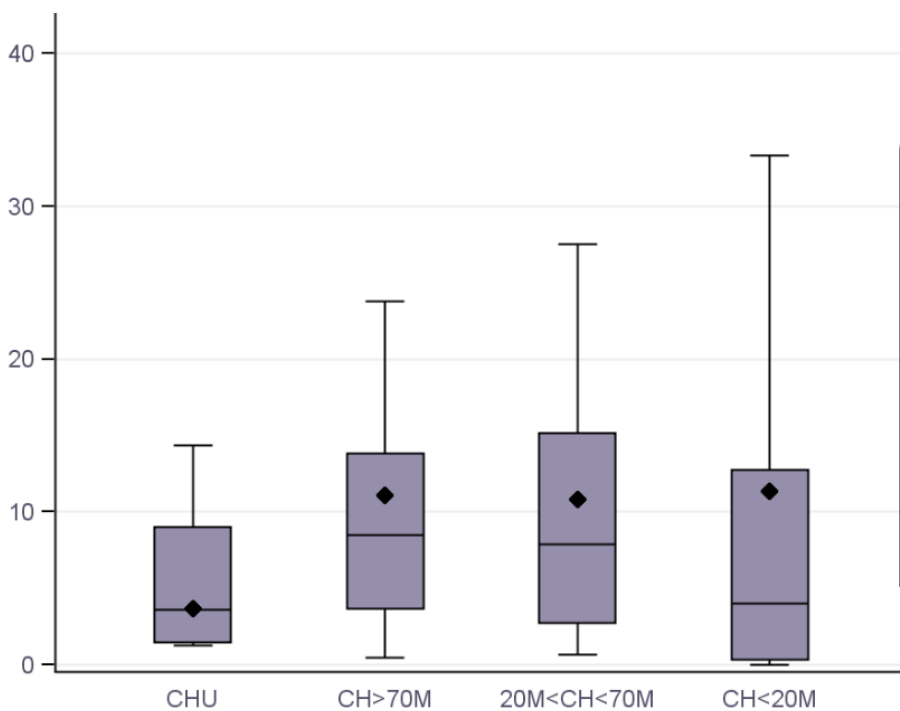
F20 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements en 2017



Au sein des 343 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent est de **7,1 demi-journées**.

On observe une moyenne d'environ **11 demi-journées** chez les CH tandis que les CHU ont une moyenne de **3,7 demi-journées**.

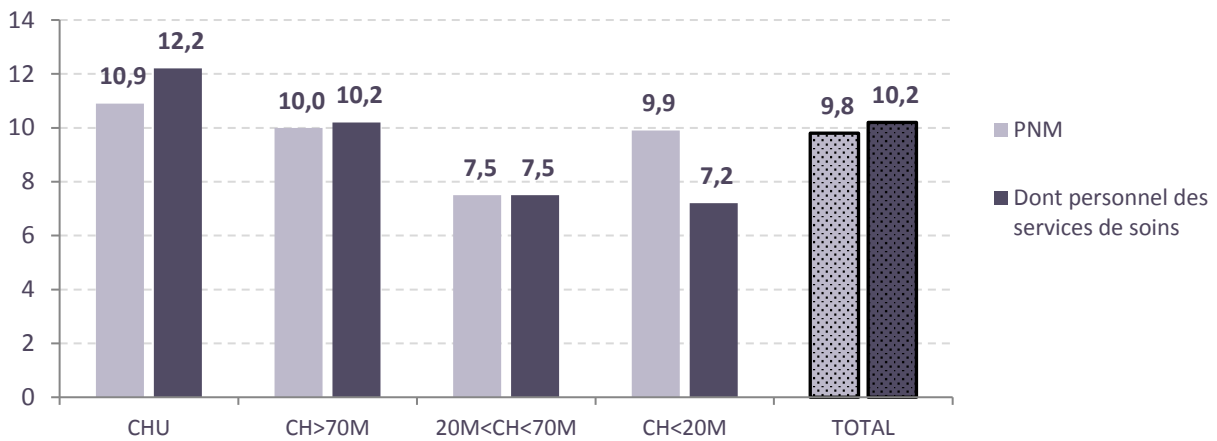
F21 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité : 10% des établissements **déclarent moins de 0,3 demi-journées** rémunérées et 10% déclarent plus de **25,5 demi-journées**.
- ❖ Moins de variabilité dans les CHU que dans les autres catégories.
- ❖ La différence la plus marquée entre la médiane et la moyenne se situe au sein des CH de petites taille (médiane = 4, moyenne = 11,3 demi-journées rémunérées).

				Total catégories	
1,3	0,5	0,6	0,0	1er décile	0,3
3,6	8,5	7,9	4,0	Médiane	6,9
14,4	23,8	27,5	33,3	9ème décile	25,5

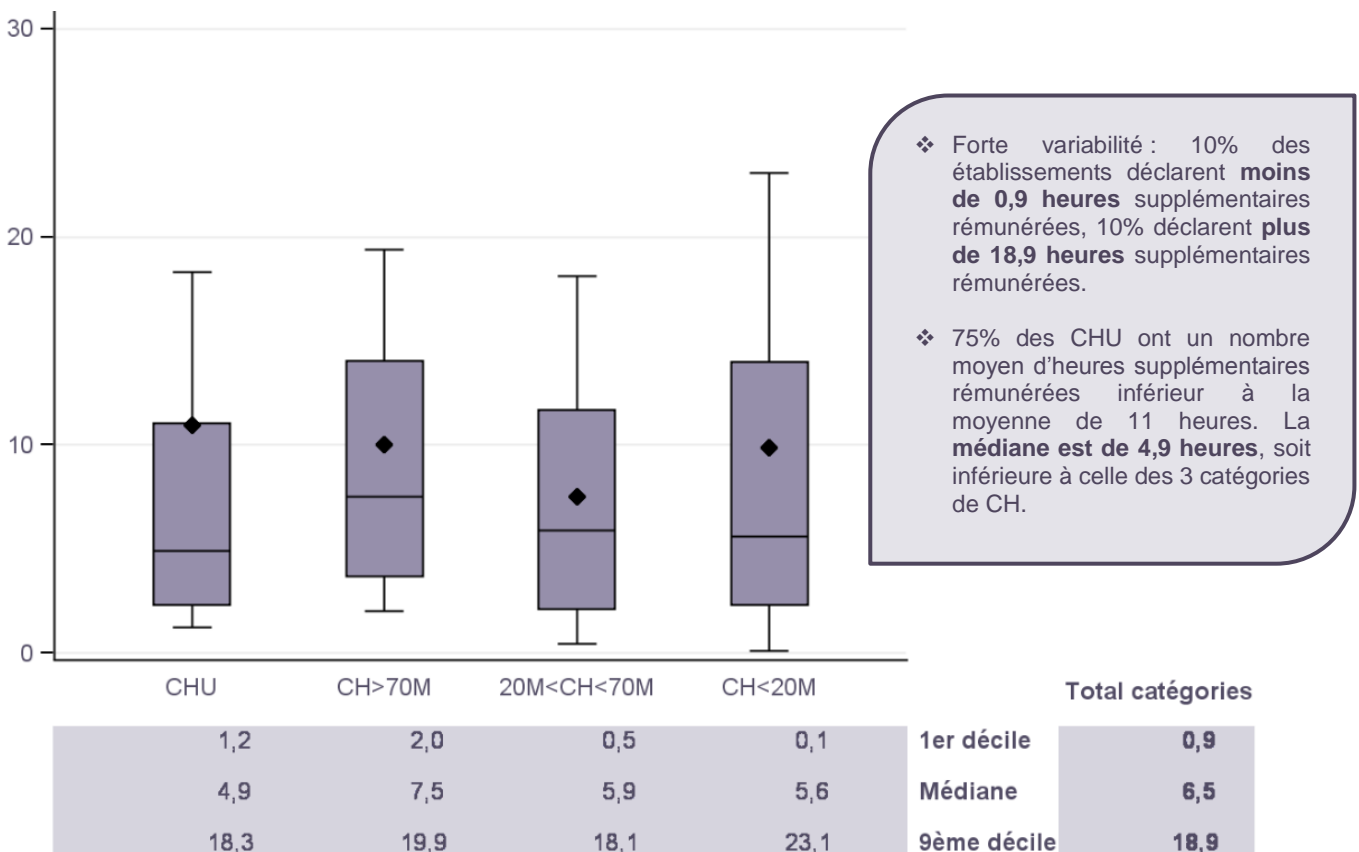
F22 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical par catégorie d'établissements en 2017



Au sein des 346 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent s'élève globalement à **10 heures** pour le personnel non médical et le personnel des services de soins.

L'indicateur est plus faible dans les CH de taille moyenne que dans les autres catégories d'établissements, soit **7,5 heures** en moyenne. À contrario, c'est dans les CHU que s'observe le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent le plus élevé (**11 heures** pour le personnel non médical globalement, **12 heures** pour le personnel des services de soins).

F23 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2016-2017

T 8 I Évolution 2016-2017 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (Points)	
	Nombre d'établissements	2016-2017
CHU	21	-0,2
CH>70M	80	1,3
20M<CH<70M	119	0,0
CH<20M	41	0,6
TOTAL	261	0,3

Au sein des 261 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent augmente de **+0,3 point** entre 2016 et 2017.

Il varie de **-0,2 point** pour les CHU à **+1,3 points** pour les grands CH.

À noter qu'un établissement contribue fortement à la hausse du nombre moyen de demi-journées additionnel des grands CH. Si cet établissement avait été éliminé de l'analyse, l'évolution des grands CH serait de 0,6 point.

T 9 I Évolution 2016-2017 du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	17	-0,1	0,6
CH>70M	81	-0,1	0,5
20M<CH<70M	117	-0,3	0,0
CH<20M	41	0,5	-0,1
TOTAL	256	-0,1	0,4

Au sein des 256 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent diminue de **-0,1 heures** entre 2016 et 2017 pour le personnel non médical et augmente de **+0,4 point** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, la baisse est constatée pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH. Pour le personnel des services de soins l'inverse est constaté : hausse pour l'ensemble des catégories à l'exception des petits CH.

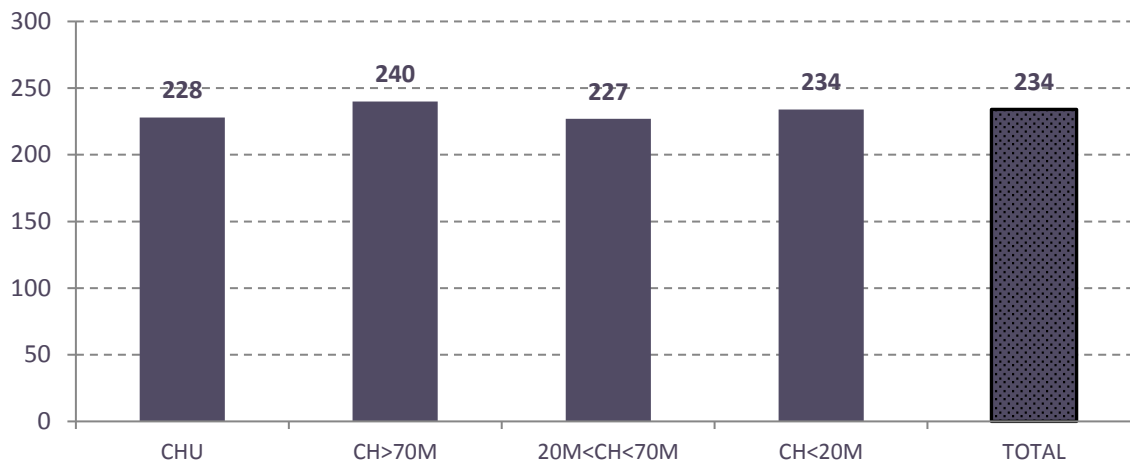
Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérées

Le coût moyen d'une heure supplémentaire (pour le personnel non médical) et d'une demi-journée de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunérées est calculé comme suit :

$$\frac{\text{(Montant des heures supplémentaires (ou du temps additionnel) rémunérées sur l'année n)}}{\text{(Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel) rémunérées sur l'année n)}}$$

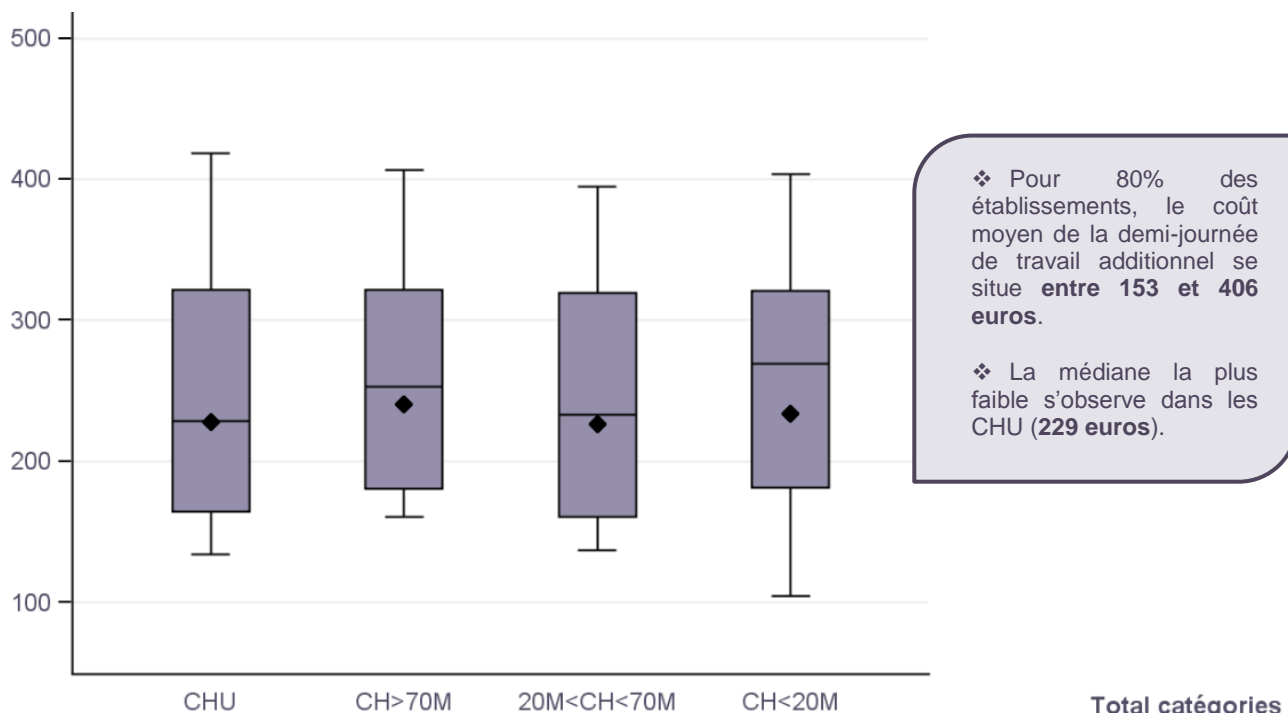
Année 2017

F24 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2017, personnel médical (en €)



Au sein des 308 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée est de **234 euros**. Il varie entre **227 euros** pour les CH de taille moyenne et **240 euros** pour les grands CH.

F25 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

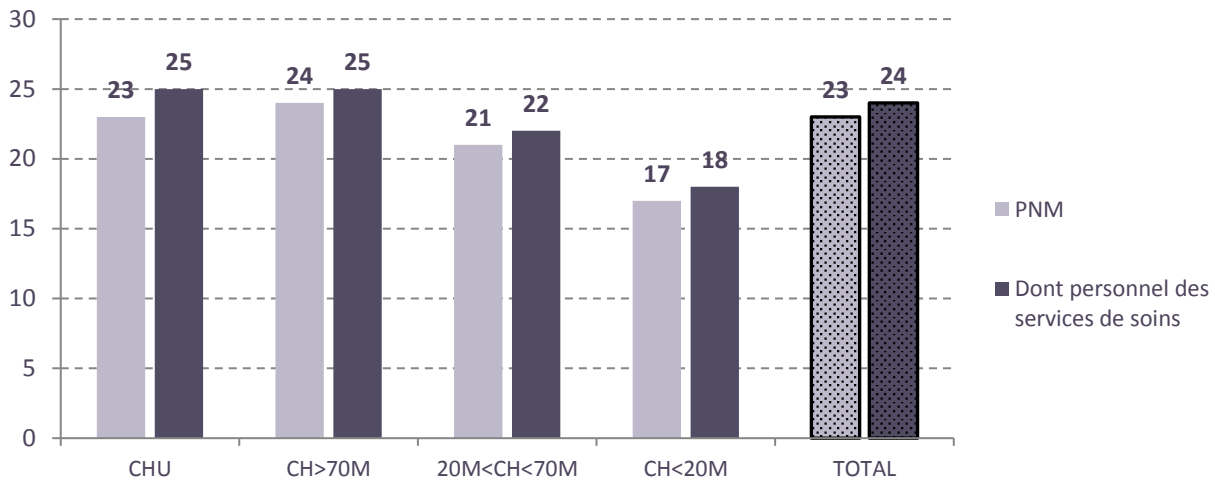


❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen de la demi-journée de travail additionnel se situe entre **153 et 406 euros**.

❖ La médiane la plus faible s'observe dans les CHU (**229 euros**).

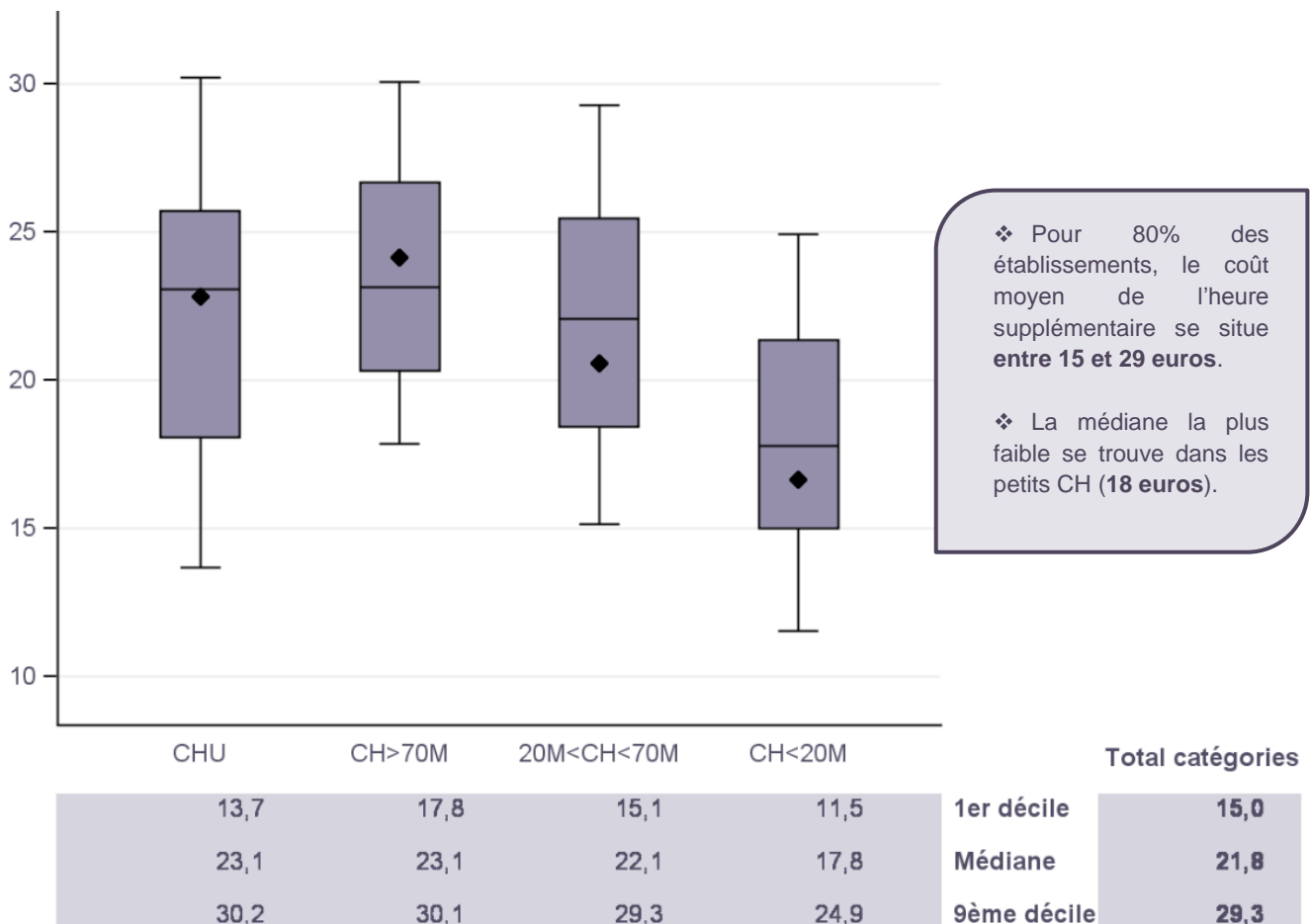
	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	133,9	160,5	137,1	104,9	152,7
Médiane	228,8	253,1	233,4	269,4	239,5
9ème décile	418,7	406,4	394,7	403,5	406,4

F26 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2017, personnel non médical (en €)



Pour les 342 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée est de **23 euros** pour les personnels non médicaux dans leur globalité, avec une variation de **17 euros** pour les petits CH à **24 euros** pour les grands CH. Ce coût moyen est de **24 euros** pour les personnels des services de soins.

F27 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2016-2017

T 10 I Évolution 2016-2017 du coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements, personnel médical

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (%)	
	Nombre d'établissements	2016-2017
CHU	18	9,2%
CH>70M	72	6,6%
20M<CH<70M	109	-1,1%
CH<20M	33	-8,3%
TOTAL	232	5,0%

Au sein des 232 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée augmente de **+5%** entre 2016 et 2017.

L'évolution du coût moyen de la demi-journée de travail additionnel est très variable d'une catégorie d'établissement à l'autre : **-8,3%** pour les petits CH à **+9,2%** pour les CHU.

À noter que cette forte évolution des CHU est principalement portée par 2 CHU ayant doublé leur coût.

T 11 I Évolution 2016-2017 du coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements, personnel non médical

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (%)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	17	0,7%	0,5%
CH>70M	84	6,9%	6,8%
20M<CH<70M	112	3,8%	6,1%
CH<20M	43	-7,1%	-4,9%
TOTAL	256	3,0%	3,3%

Au sein des 256 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire augmente de **+3%** pour le personnel non médical et de **+3,3%** pour le personnel des services de soins.

Alors qu'il augmente pour les CHU, les grands CH et les CH de taille moyenne, ce coût moyen diminue de **-7,1%** pour les petits CH.

Indicateur 5.2 : Nombre moyen de jours de CET stockés par agent

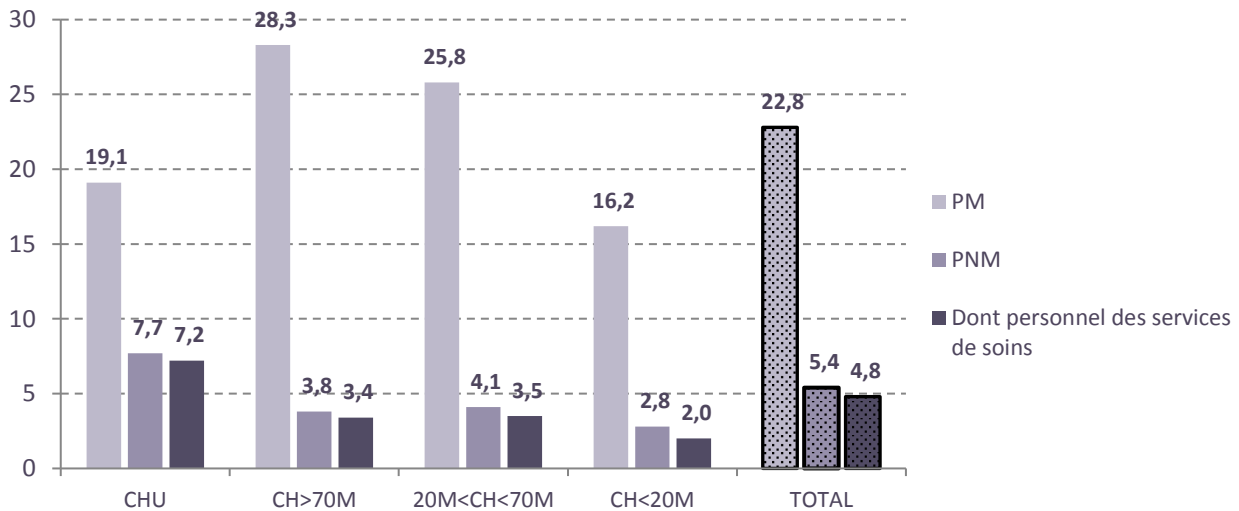
Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est calculé comme suit :

$$\frac{\text{(Nombre total de jours de CET stockés au 31/12)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

où le **nombre total de jours de CET stockés** au 31 décembre de l'année N correspond à la somme des CET historiques et des CET de l'année N.

Année 2017

F28 I Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2017



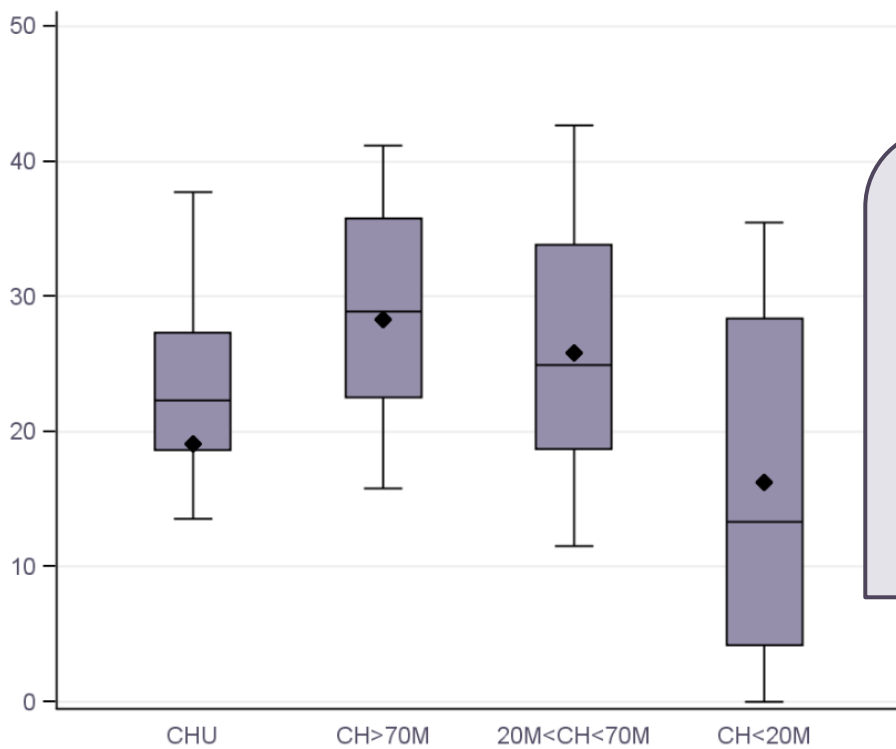
Au sein des 384 établissements étudiés, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre par agent est de **22,8 jours** pour le personnel médical et **5,4 jours** pour le personnel non médical (dont **4,8 jours** pour le personnel des services de soins).

Pour le personnel médical, c'est dans les CH de grande taille que l'on observe le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre le plus élevé, soit **28,3 jours**.

Pour le personnel non médical, il est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements (**7,7 jours**). Cette valeur élevée est fortement impactée par un nombre restreint de CHU (cf. boîtes à moustaches F31).

Que ce soit pour le personnel médical ou non médical, c'est dans les CH de petite taille que le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre est le plus faible.

F29 I Nombre moyen de CET du PM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



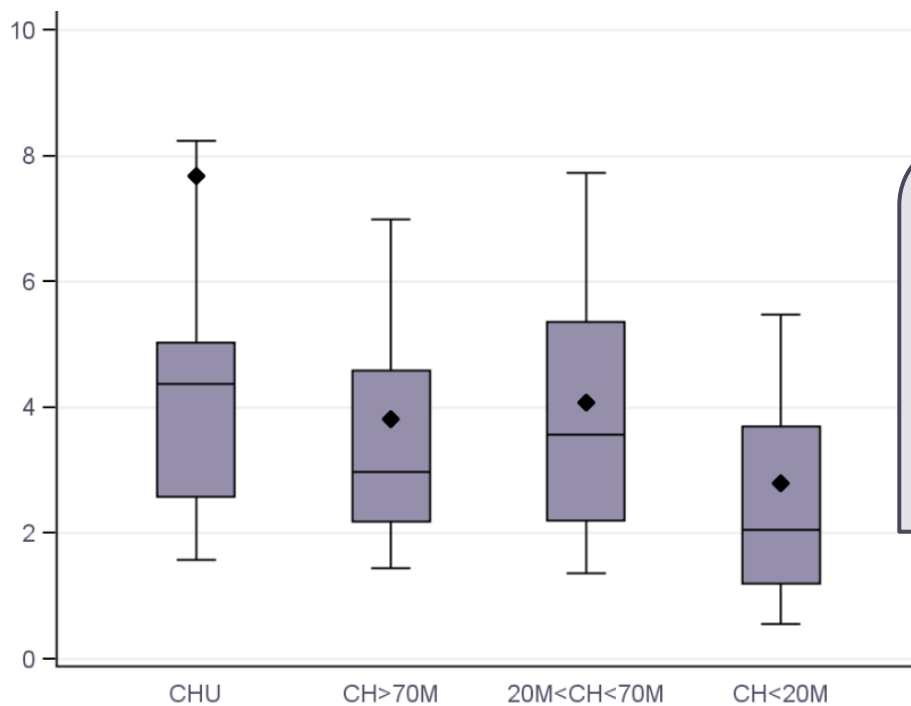
❖ Forte variabilité : pour 80% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent PM se situe **entre 5,7 et 40,2 jours** pour le PM.

❖ La variabilité est plus forte chez les petits CH que dans les autres catégories d'établissements.

❖ La médiane des petits CH est inférieure à celle des autres catégories d'établissements, soit **13,3 jours** en moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	13,6	15,8	11,5	0,0	5,7
Médiane	22,3	28,9	24,9	13,3	24,8
9ème décile	37,7	41,2	42,7	35,5	40,2

F30 I Nombre moyen de CET du PNM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Pour 90% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent PNM est **inférieur à 7,7 jours**.

❖ Alors que la moyenne des CHU est de 7,7 jours, la **médiane est de 4,4 jours**. Un nombre restreint d'établissements a donc un fort impact sur la moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	1,6	1,5	1,4	0,6	1,2
Médiane	4,4	3,0	3,6	2,1	3,1
9ème décile	8,2	7,0	7,7	5,5	7,7

Évolution 2016-2017

T 12 | Évolution 2016-2017 du nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	20	0,0	-1,0	-0,4
CH>70M	83	-0,4	0,3	0,3
20M<CH<70M	134	0,1	0,1	0,1
CH<20M	54	-1,6	0,0	0,1
TOTAL	291	-0,1	-0,3	0,0

Le nombre moyen de CET stockés par agent diminue pour le personnel médical et non médical entre 2016 et 2017 (**-0,1 jour** pour le personnel médical et **-0,3 jour** pour le personnel non médical). Il est stable pour le personnel des services de soins.

On constate cependant des disparités entre les catégories d'établissements :

- Personnel médical : **-1,6 jours** pour les petits CH à **+0,1 jour** pour les CH de taille moyenne
- Personnel non médical : **-1 jour** pour les CHU à **+0,3 jour** pour les grands CH

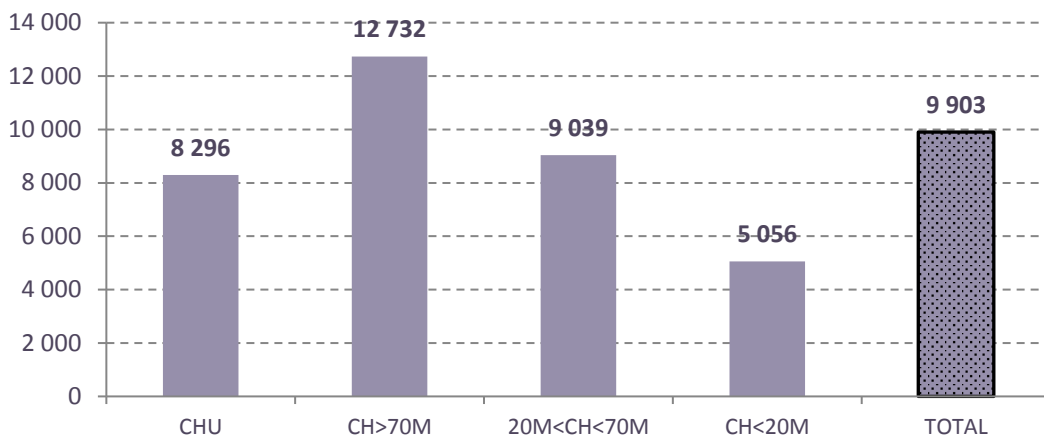
Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent

Le montant de la provision de CET constituée par agent est calculé comme suit :

$$\frac{\text{(Montant de la provision constituée au 31/12)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

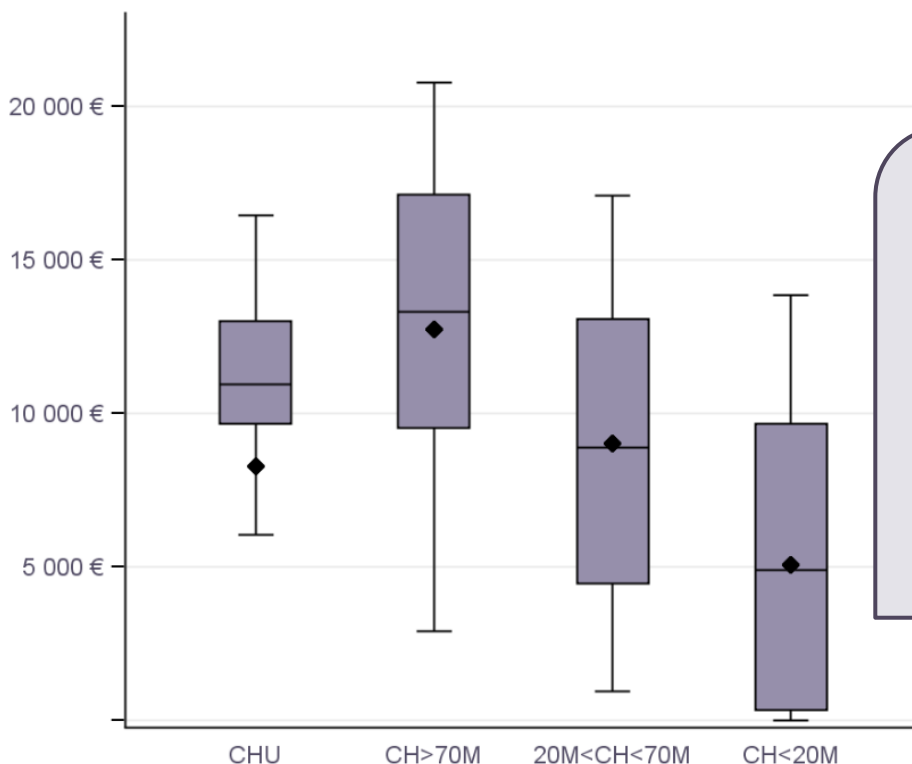
Année 2017

F31 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2017 (en €)



Au sein des 329 établissements étudiés, le montant de la provision constituée par agent est de **9 903 euros** pour le personnel médical. La provision par agent la plus élevée se situe dans les CH de grande taille (**12 732 euros**) et la plus faible dans les petits CH (**5 056 euros**).

F32 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



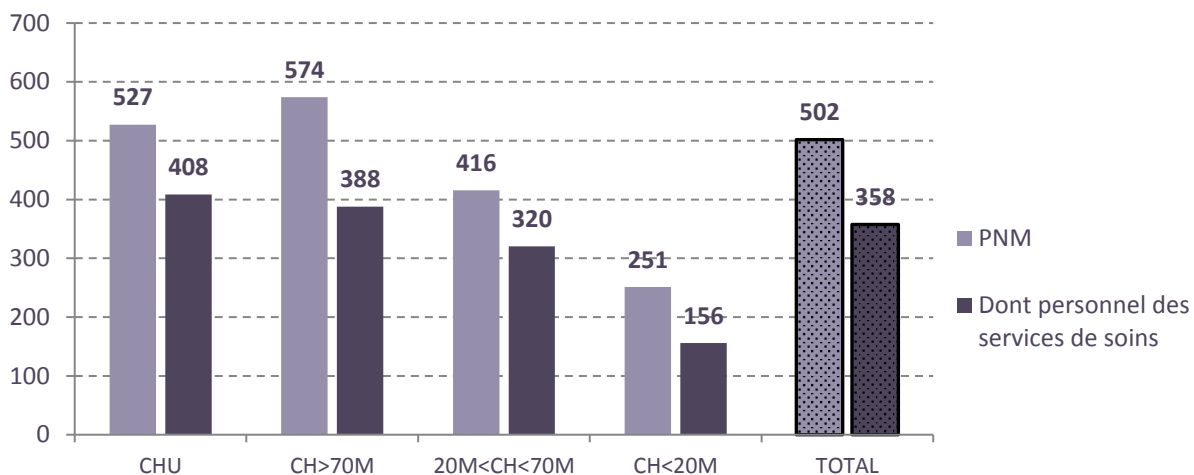
❖ Le montant de la provision constituée par agent PM varie fortement au niveau global (**entre 1 et 18 058 euros** en moyenne pour 80% des établissements).

❖ Forte variation au sein des catégories. Cette variation est plus faible au sein des CHU.

❖ À noter que la moyenne des CHU est fortement impactée par les valeurs faibles de l'indicateur.

CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
4 628 €	2 912 €	964 €		1er décile
10 952 €	13 308 €	8 892 €	4 896 €	Médiane
16 600 €	20 798 €	17 094 €	14 294 €	9ème décile
				18 058 €

F33 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2017 (en €)

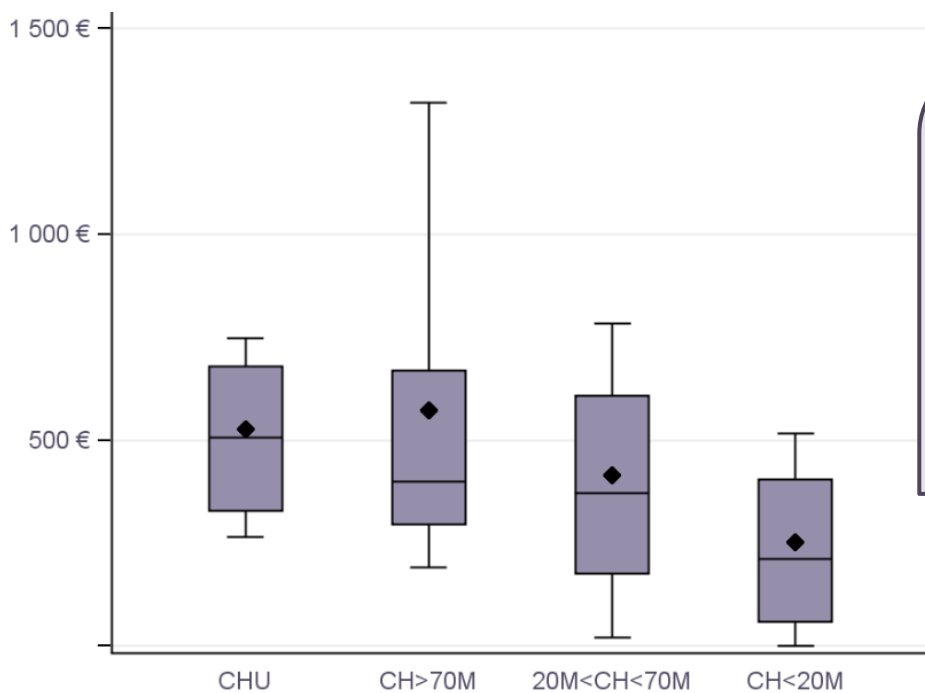


Pour le personnel non médical, le montant moyen de la provision constituée par agent est de **502 euros**. Le montant le plus élevé s'observe dans les grands CH, soit **574 euros** par agent.

Pour le personnel des services de soins, le montant moyen de la provision constituée par agent est de **358 euros**. Les CHU ont le montant le plus élevé, soit **408 euros** par agent.

Pour les deux catégories de personnels, le montant le plus faible de la provision constituée par agent s'observe dans les petits CH.

F34 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Le montant de la provision de CET constituée par agent PNM se situe **entre 44 et 876 euros** pour 80% des établissements.

❖ Pour 50% des établissements, le montant de la provision de CET constituée par agent PNM est inférieur ou égal à **362 euros**.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	242 €	192 €	21 €		44 €
Médiane	507 €	400 €	371 €	211 €	362 €
9ème décile	876 €	1 320 €	783 €	522 €	876 €

Évolution 2016-2017

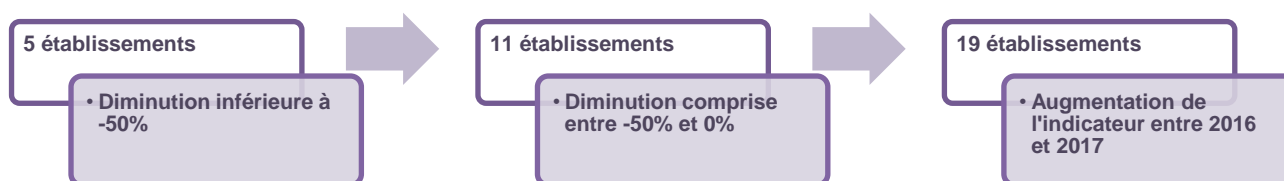
T 13 | Évolution 2016-2017 du montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (%)	
		PM	PNM
CHU	16	1,9%	13,0%
CH>70M	68	4,9%	7,6%
20M<CH<70M	106	2,3%	1,3%
CH<20M	40	-8,8%	-7,8%
TOTAL	230	3,3%	7,6%

Au niveau global, le montant de la provision de CET constituée par agent augmente de **+3,3%** pour le personnel médical entre 2016 et 2017 et de **+7,6%** pour le personnel non médical.

Le montant de la provision de CET constituée par agent augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH (**-8,8%** pour le personnel médical et **-7,8%** pour le personnel non médical).

Parmi les petits CH, certains ont de très fortes diminutions du montant de la provision de CET constituée par agent médical :



Disponibilité des ressources humaines

Indicateur 6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

Le taux d'absentéisme pour motif médical et non médical est calculé comme suit :

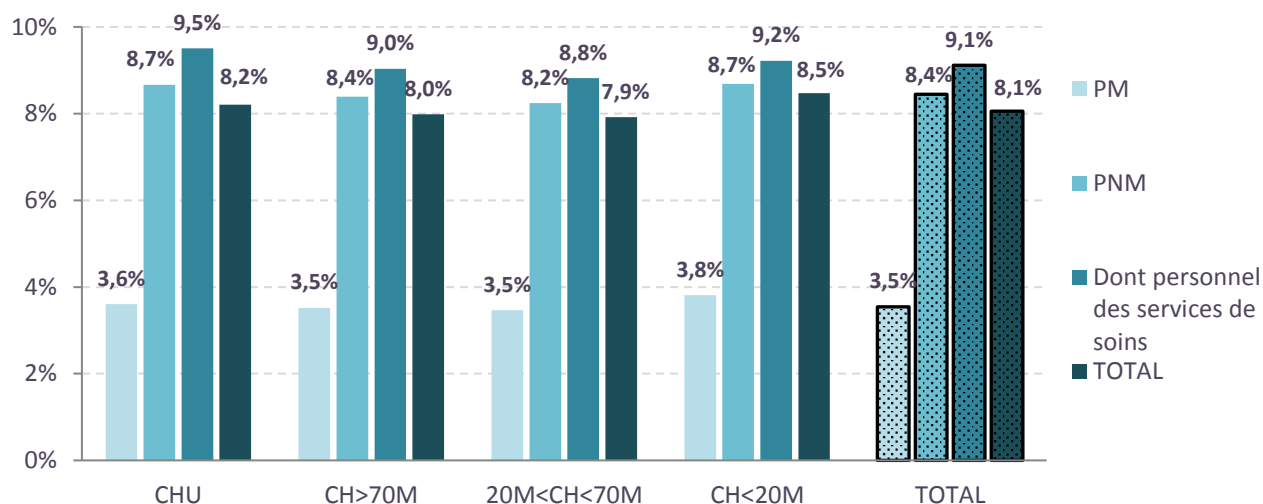
$$\frac{\text{(Nombre de jours d'absences pour motif médical et non médical)}}{\text{(ETP moyen sur l'année n x 365)}}$$

où :

- les **absences pour motif médical** du personnel correspondent aux cas suivants :
 - o maladie ordinaire ;
 - o longue maladie/longue durée ;
 - o accident du travail ;
 - o accident de trajet ;
 - o maladie professionnelle ;
 - o maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions.
- les **absences pour motif non médical** correspondent à la maternité, la paternité et l'adoption ;
- le **nombre moyen d'ETP** de l'année n est calculé en additionnant le nombre d'ETP à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12. Le nombre d'ETP moyen sur l'année est à multiplier par 365, y compris les années bissextiles.

Année 2017

F35 I Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2017

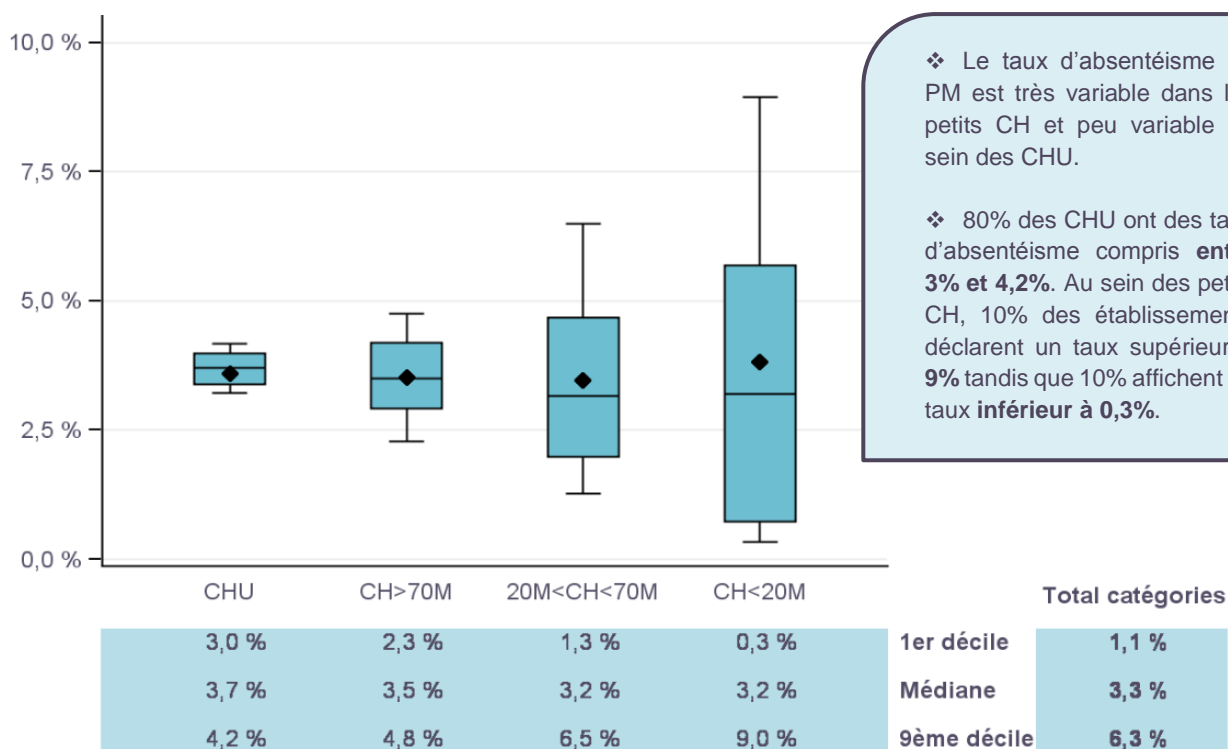


Au sein des 346 établissements étudiés, le taux d'absentéisme est de **8,1%** ; il est de **3,5%** pour le personnel médical, de **8,4%** pour le personnel non médical et de **9,1%** pour le personnel des services de soins.

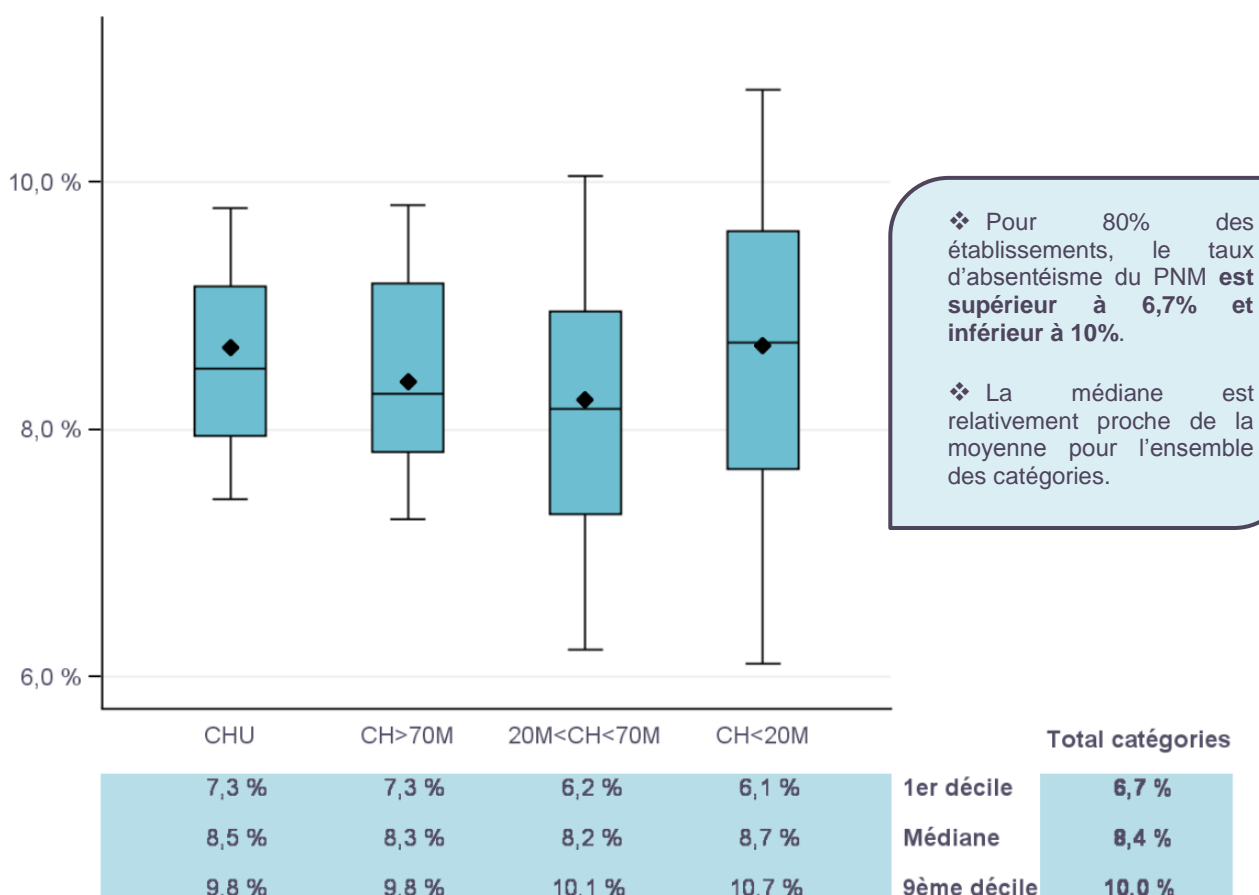
Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme est plus élevé dans les petits CH que dans les autres catégories d'établissements, soit **3,8%**.

Pour le personnel non médical, l'absentéisme le plus élevé se trouve dans les CHU et les petits CH, soit **8,7%**.

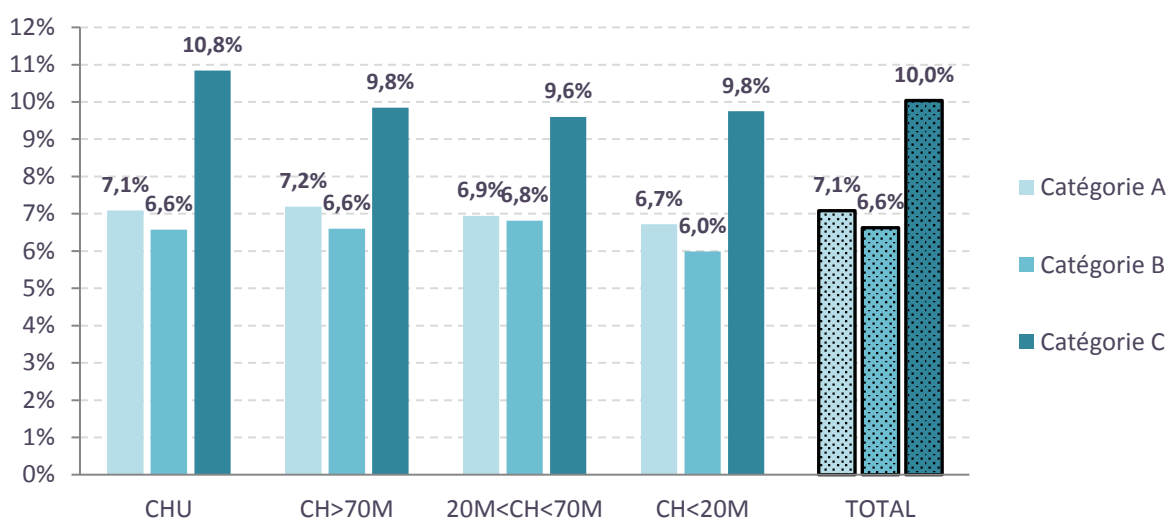
F36 I Taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F37 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F38 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2017

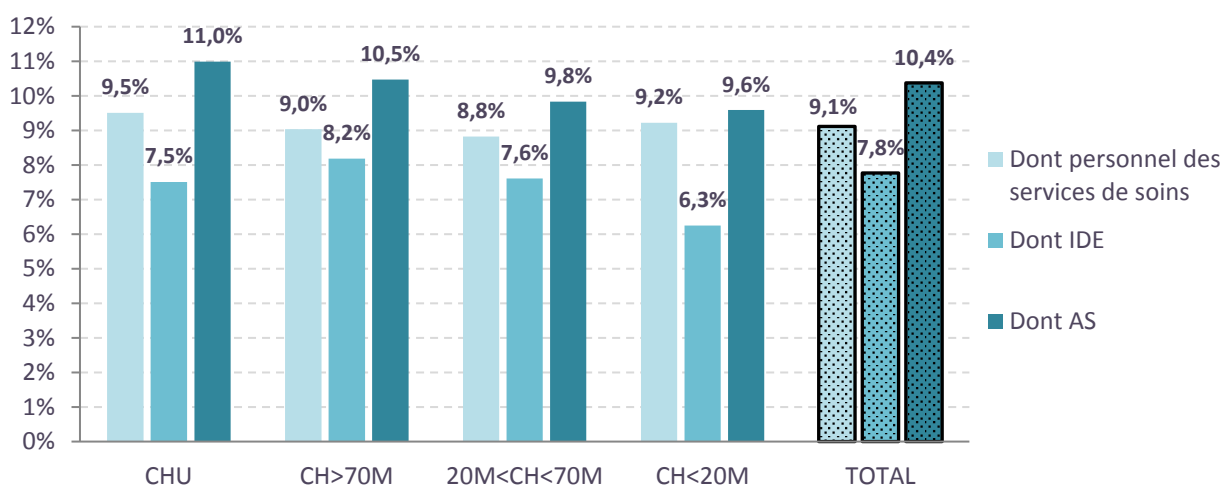


Parmi les personnels non médicaux, le taux d'absentéisme est plus élevé pour le personnel de catégorie C (**10%**) que pour les catégories A (**7,1%**) et B (**6,6%**).

Pour le personnel de catégorie A, le taux d'absentéisme le plus élevé se trouve dans les CH de grande et de petite taille (**7,2%**). Pour le personnel de catégorie B, il s'agit des CH de taille moyenne (**6,8%**).

Pour les personnels de catégorie C, le taux d'absentéisme est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories (**10,8%**).

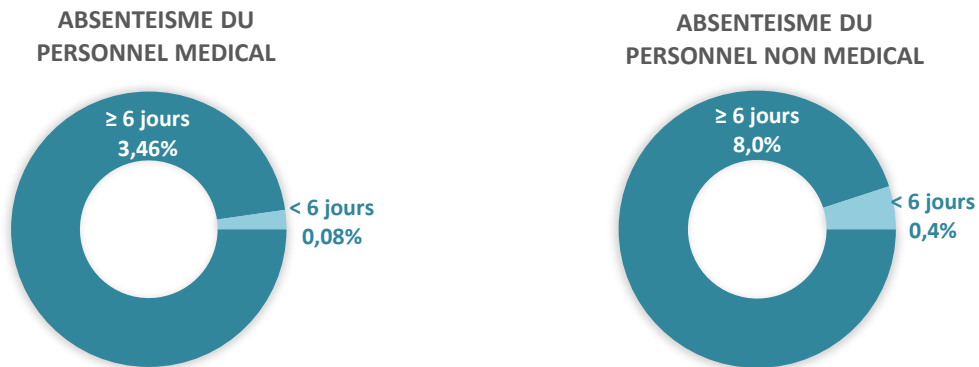
F39 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2017



Au sein du personnel des services de soins, le taux d'absentéisme des aides-soignants est plus élevé que celui des infirmiers diplômés d'état, soit **10,4%** contre **7,8%**.

Le taux d'absentéisme des aides-soignants est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements.

C'est dans les petits CH que le taux d'absentéisme des IDE et des AS est le plus faible.

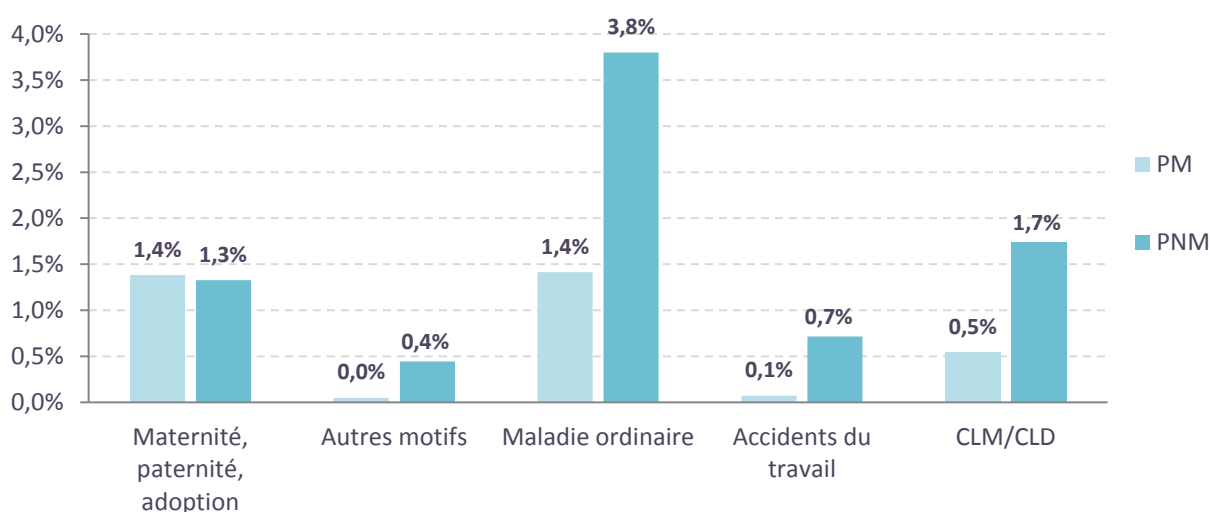
F40 I Taux d'absentéisme par durée d'absence et par catégorie de personnel en 2017

Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme global de **3,5%** se décompose comme suit :

- **3,46%** d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours
- **0,08%** d'absentéisme inférieur à 6 jours

Pour le personnel non médical, l'absentéisme de **8,4%** se décompose en **8%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours et **0,4%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours.

F41 I Taux d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2017

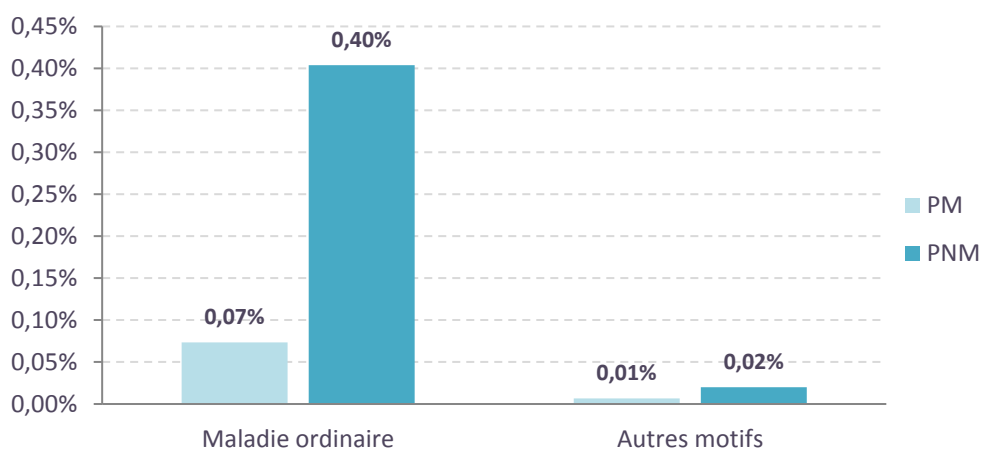


Pour le personnel médical, l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours de **3,5%** est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**1,4%**) et la maternité, paternité et adoption (**1,4%**).

Pour le personnel non médical, l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours de **8%** est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**3,8%**) et les congés de longue durée, longue maladie (**1,7%**).

Le taux d'absentéisme pour accident du travail est plus élevé pour le personnel non médical (**0,7%**) que pour le personnel médical (**0,1%**).

F42 I Taux d'absentéisme inférieur à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2017



L'absentéisme inférieur à 6 jours correspond principalement à la maladie ordinaire.

Évolution 2016-2017

T 14 | Évolution 2016-2017 du taux d'absentéisme par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)					
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	14	0,1	0,3	0,4	0,2	0,4	0,5
CH>70M	73	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
20M<CH<70M	119	0,1	0,0	0,0	0,1	-0,1	0,1
CH<20M	30	0,7	-0,1	0,0	-0,2	-0,7	0,0
TOTAL	236	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Le taux d'absentéisme du personnel médical et non médical augmente légèrement entre 2016 et 2017, soit **+0,1 point**. Cette hausse globale de **+0,1 point** est la même pour les personnels de catégorie A, B et C.

Pour le personnel médical, l'augmentation est plus forte dans les CH de petite taille (**+0,7 point**) que dans les autres catégories d'établissements (**+0,1 point**).

Le taux d'absentéisme du personnel non médical des CHU augmente de **+0,3 point** tandis qu'il baisse légèrement dans les petits CH (**-0,1 point**).

La hausse du taux d'absentéisme non médical des CHU est présente dans les 3 catégories statutaires. Pour le personnel de catégorie C, alors que l'absentéisme est relativement stable dans les 3 catégories de CH, il augmente de **+0,5 point** pour les CHU.

Le taux d'absentéisme du personnel de catégorie B dans les petits CH diminue de **-0,7 point** entre 2016 et 2017.

T 15 | Évolution 2016-2017 du taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	-0,1
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Total Absentéisme >=6 jours	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Absentéisme < 6 jours	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

L'étude de l'absentéisme à un niveau plus fin montre que l'absentéisme inférieur à 6 jours stagne entre 2016 et 2017. C'est donc principalement l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours qui contribue à l'évolution de l'absentéisme.

L'augmentation de **+0,1 point** de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours s'explique principalement par la maladie ordinaire. Pour le personnel non médical de catégorie A, l'augmentation est également portée par les congés de longue durée, longue maladie.

Indicateur 6.1 : Durée moyenne d'une absence pour motif médical et non médical

La durée moyenne d'une absence pour motif médical et non médical est calculée comme suit :

$$\frac{\text{(Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical)}}{\text{(Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période)}}$$

où :

- les **absences pour motif médical** du personnel sont listées ci-dessous :
 - o maladie ordinaire ;
 - o longue maladie/longue durée ;
 - o accident du travail ;
 - o accident de trajet ;
 - o maladie professionnelle ;
 - o maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions.

- les **absences pour motif non médical** correspondent à la maternité, la paternité et l'adoption.

Année 2017

T 16 I Durée moyenne des absences par motif d'absence en 2017

Motifs d'absences	Nombre d'établissements avec agent PM ayant eu au moins un arrêt pour le motif	PM	Nombre d'établissements avec agent PNM ayant eu au moins un arrêt pour le motif	PNM
Maternité, paternité, adoption	272	65,4	334	61,8
Maladie professionnelle	17	21,1	296	73,1
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions			32	172,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	334	26,4	337	26,7
Accidents de trajet	52	50,6	244	50,0
Accidents du travail	122	28,1	337	34,6
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	147	115,0	326	114,2
TOTAL	340	41,3	338	38,0

Pour le personnel médical, la durée d'absence la plus longue en moyenne est pour les congés de longue durée/longue maladie, soit **115 jours** en moyenne. Les congés pour maladie ordinaire durent en moyenne **26,4 jours**.

Pour le personnel non médical, la durée d'absence la plus longue en moyenne est la maladie à caractère professionnel (ou contractée dans l'exercice des fonctions), soit **172 jours** en moyenne. Les congés pour maladie ordinaire sont en moyenne de **26,7 jours**.

Les durées d'absences entre le personnel médical et non médical sont sensiblement les mêmes par motif à l'exception de la maladie professionnelle pour laquelle les durées d'arrêt sont de **21,1 jours** pour le personnel médical et de **73,1 jours** pour le personnel non médical. *La durée d'absence du PM est à interpréter avec précaution car elle est calculée sur 17 établissements ayant au moins un agent arrêté pour maladie professionnelle.*

Indicateur 6.2 : Nombre moyen de jours d'absence par agent

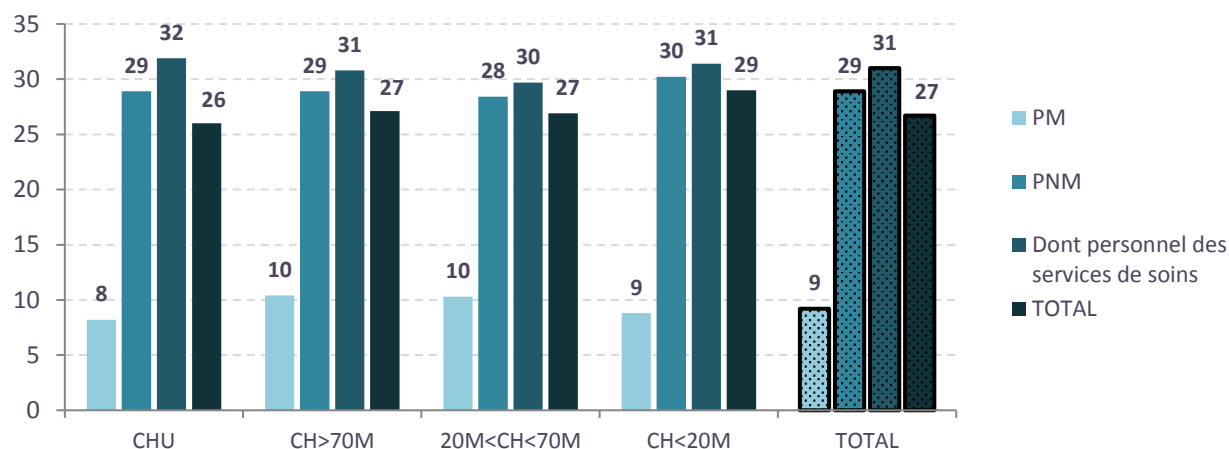
Le nombre moyen de jours d'absence par agent est calculé comme suit :

$$\frac{\text{(Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

où :

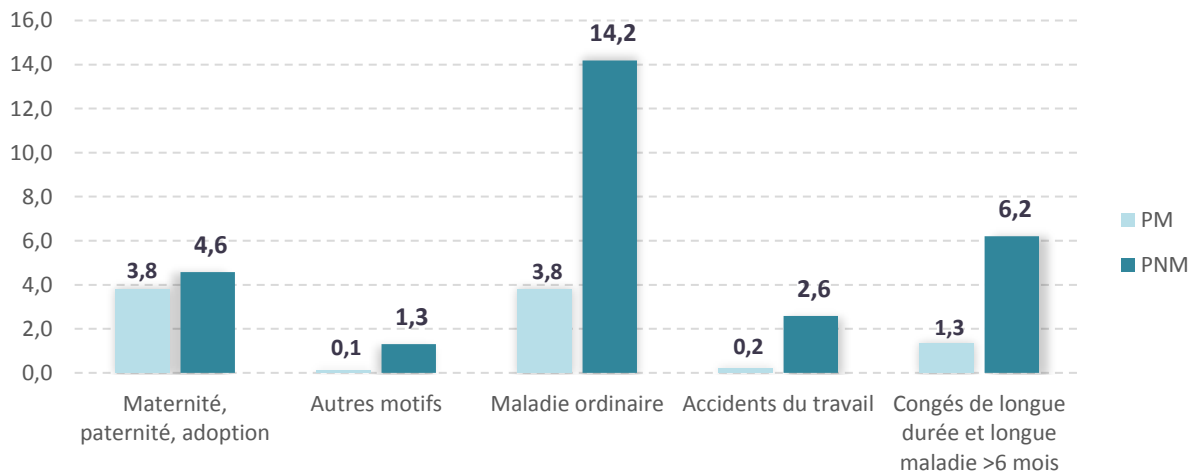
- les **absences pour motif médical** du personnel sont listées ci-dessous :
 - maladie ordinaire ;
 - longue maladie/longue durée ;
 - accident du travail ;
 - accident de trajet ;
 - maladie professionnelle ;
 - maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions.
- les **absences pour motif non médical** correspondent à la maternité, la paternité et l'adoption.

Année 2017

F43 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2017

Au sein des 362 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de **27 jours** dont **9 jours** pour le personnel médical et de **29 jours** pour le personnel non médical.

Il est de **31 jours** en moyenne pour le personnel des services de soins.

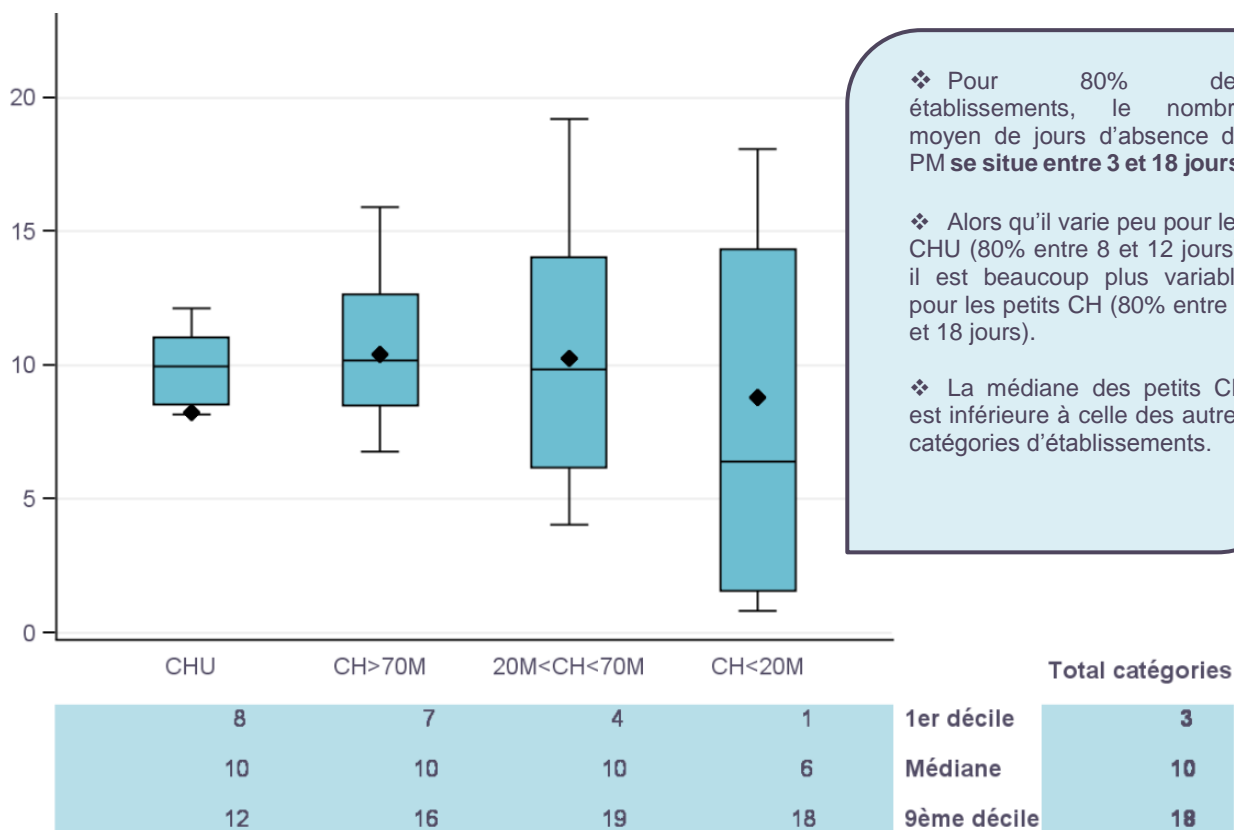
F44 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence en 2017

Pour le personnel médical, le nombre moyen de 9 jours d'absence par agent se décompose principalement en **3,8 jours** pour la maladie ordinaire et **3,8 jours** pour la maternité, paternité et adoption.

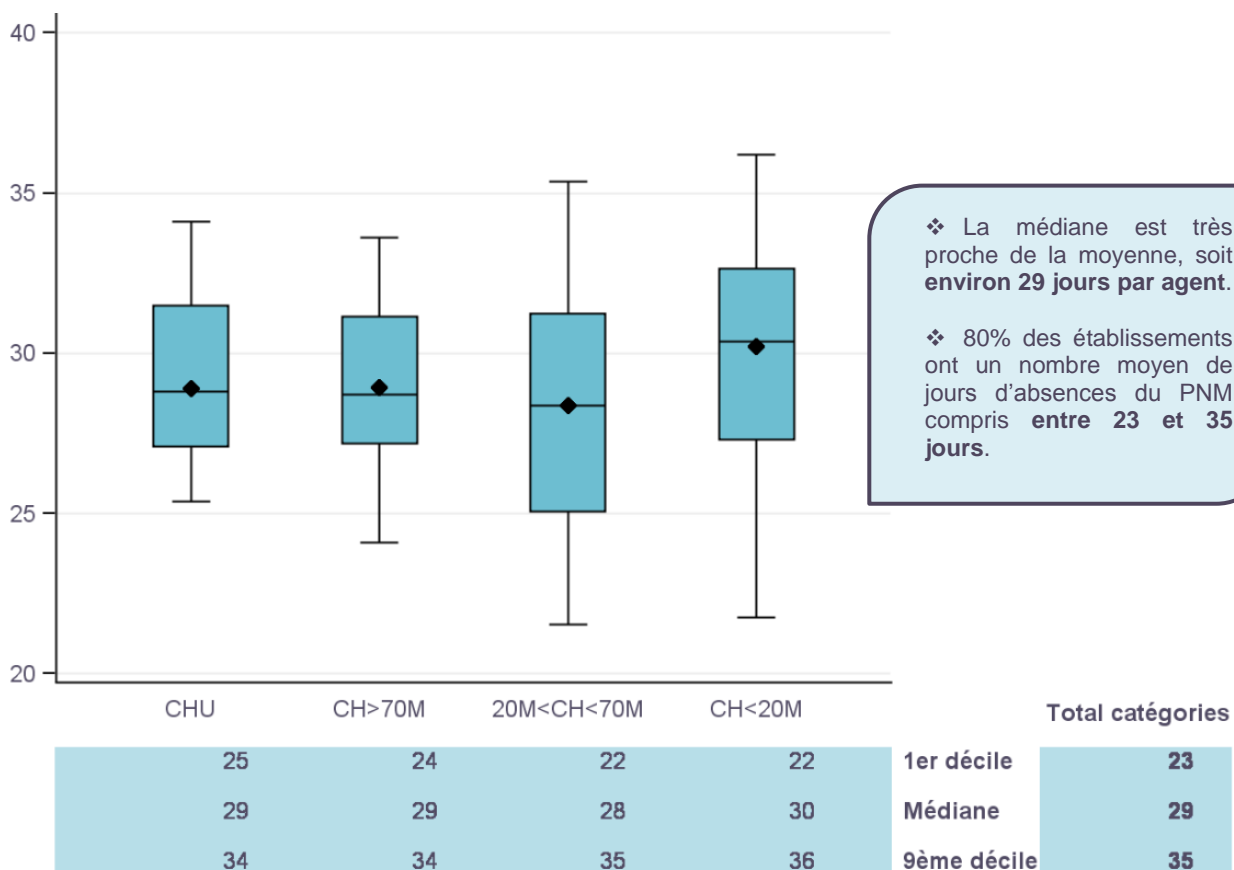
Pour le personnel non médical, près de la moitié des jours d'absence correspondent à la maladie ordinaire (**14,2 jours** sur **28,9**, soit **49%**). Les congés de longue durée et de longue maladie arrivent en seconde position (**6,2 jours**), suivis des absences pour maternité, paternité, adoption (**4,6 jours**).

La part des jours d'absence pour accident du travail dans le nombre total de jours d'absences est plus élevée pour le personnel non médical que pour le personnel médical (soit 9% des jours d'absence).

F45 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F46 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PNM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2016-2017

T 17 | Évolution 2016-2017 du nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)		
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins
CHU	16	1,2	0,3	0,5
CH>70M	87	0,7	0,3	0,4
20M<CH<70M	134	0,1	0,6	-0,2
CH<20M	38	0,2	-0,2	-1,1
TOTAL	275	0,8	0,3	0,2

Le nombre moyen de jours d'absence par agent du personnel médical augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, soit **+0,8 point** au global. L'augmentation la plus forte concerne les CHU (**+1,2 points**).

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente de **+0,3 point** au global. Il baisse de **-0,2 point** pour les petits CH.

T 18 | Évolution 2016-2017 du nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence

Motifs d'absences	Évolution 2016-2017 (Points)		
	PM	PNM	<i>Dont personnel et des services de soins</i>
Maternité, paternité, adoption	0,2	-0,2	-0,3
Maladie professionnelle	0,0	0,1	0,1
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,5	0,3	0,3
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,1	0,2	0,2
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,1	0,0	0,0
TOTAL	0,8	0,3	0,2

Pour le personnel médical, l'évolution de **+0,8 point** du nombre moyen de jours d'absence par agent est principalement caractérisée par une augmentation de la maladie ordinaire (**+0,5 point**) et de la maternité, paternité, adoption (**+0,2 point**).

Pour le personnel non médical, l'évolution du nombre moyen de jours d'absence s'explique par une hausse du nombre de jours pour maladie ordinaire (**+0,3 jours**) et des accidents du travail (**+0,2 jours**).

Indicateur 7 : Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel est calculé comme suit :

$$\frac{(\text{Nombre d'arrivées} + \text{nombre de départs au cours de l'année } n)/2}{(\text{Effectif physique moyen de l'année } n)}$$

où :

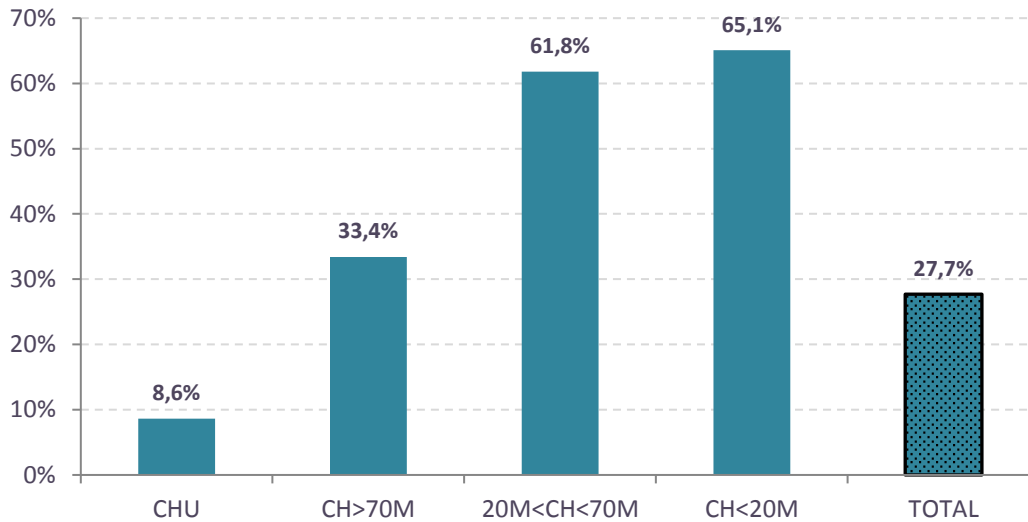
- les **départs** correspondent au nombre d'agents ayant quitté l'établissement pour un des motifs suivants :
 - Départs pour mutation, détachement ou mise à disposition vers un autre établissement juridique ou vers une autre fonction publique (territoriale ou d'État) ;
 - Congés parentaux à taux plein ;
 - Départs pour cause de démission ;
 - Ruptures conventionnelles ;
 - Départs pour licenciement ou révocation ;
 - Départs suite à fin de contrat ;
 - Départs pour disponibilité, congé sans solde (≥ 6 mois), congé sabbatique ;
 - Départs à la retraite ;
 - Décès.

Ne sont comptabilisés dans les départs que les agents permanents (titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur emplois permanents, hors CDD de remplacements et emplois saisonniers) sortant de la structure. Les mouvements liés aux mobilités internes (mutations inter services etc.) ne sont pas comptabilisés : seules les sorties externes le sont. Les promotions professionnelles et les placements en congés de longue maladie ou de longue durée ne sont pas non plus comptabilisés dans les départs.

- les **arrivées** correspondent aux :
 - Mutations, détachements, mises à disposition en provenance d'un autre établissement juridique ou d'une autre fonction publique (territoriale ou d'État)
 - Réintégrations (y compris suite à congé parental à taux plein) ;
 - CDI ;
 - CDD et contractuels sur postes vacants ;
 - Recrutements suite à un concours ou directement mis en stage.
- l'**effectif physique moyen** est calculé par addition de l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

Année 2017

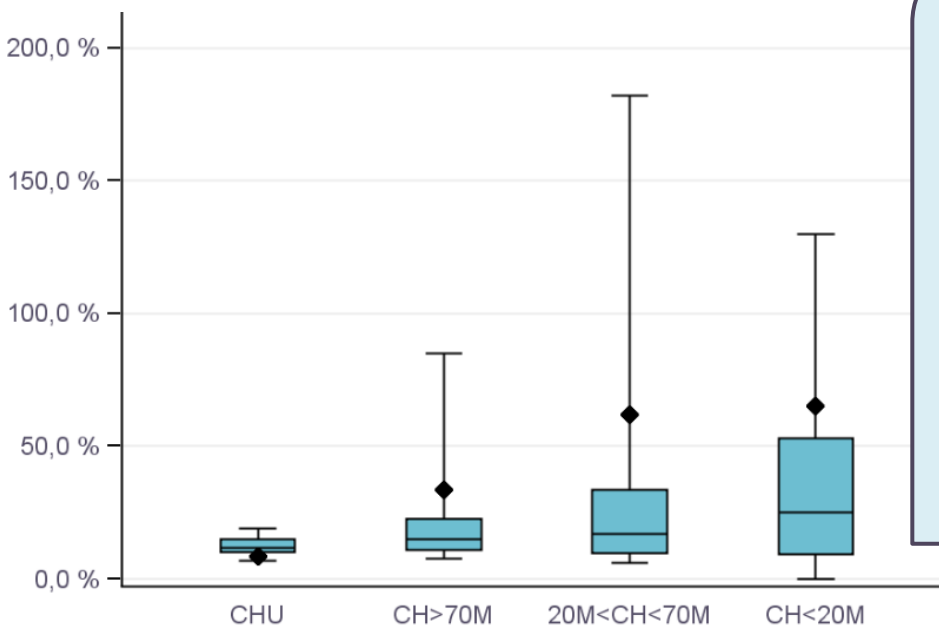
F47 I Taux de rotation du PM par catégorie d'établissements en 2017



Au sein des 423 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel médical est de **27,7%**.

Le taux de rotation le plus fort s'observe dans les petits CH (soit **65,1%**) et le plus faible dans les CHU, soit **8,6%** en moyenne.

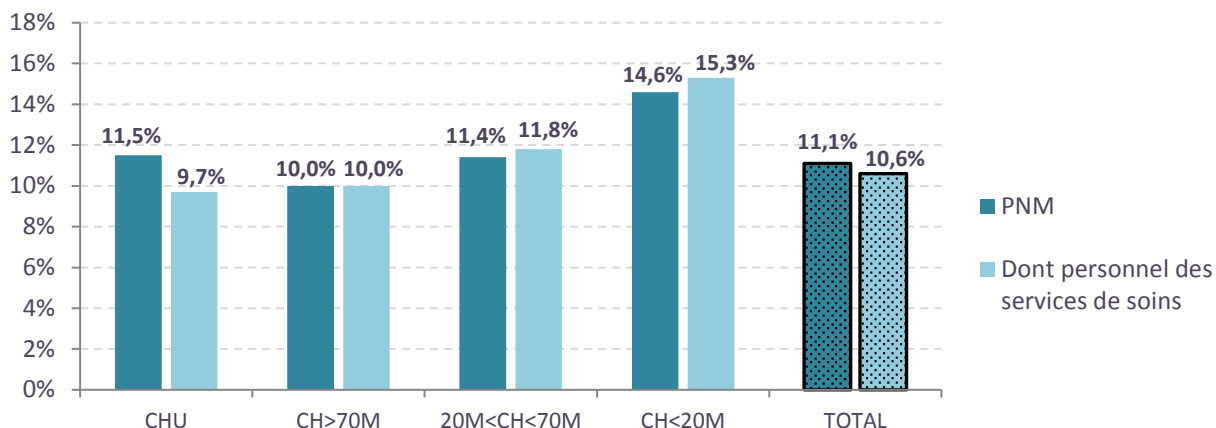
F48 I Taux de rotation du PM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Très forte variabilité au sein des CH, contrairement aux CHU.
- ❖ 90% des CHU affichent un taux de rotation inférieur à 19,2%.
- ❖ 10% des CH de taille moyenne ont un taux de rotation du PM dépassant 182%.
- ❖ Au sein des CH, alors que les moyennes étaient comprises entre 33 et 65%, **le taux de rotation médian du PM est compris entre 15 et 25%**.

	CHU	CH > 70M	20M < CH < 70M	CH < 20M	Total catégories
1er décile	7,0 %	7,7 %	6,1 %	0,0 %	5,4 %
Médiane	11,8 %	15,0 %	17,0 %	25,0 %	16,2 %
9ème décile	19,2 %	84,8 %	181,9 %	129,9 %	129,9 %

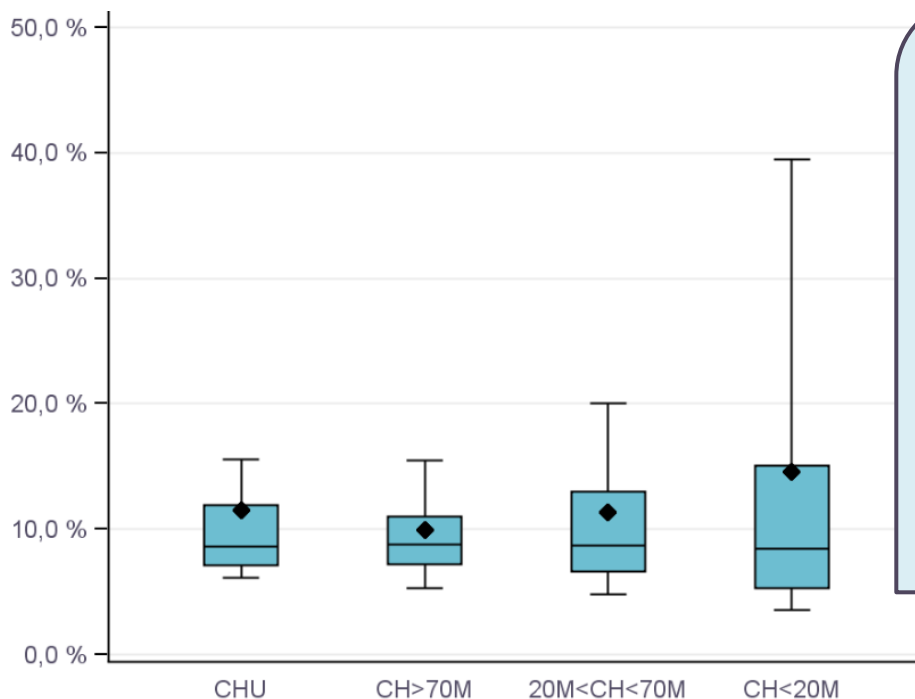
F49 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2017



Au sein des 423 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel non médical est de **11,1%** (dont **10,6%** pour le personnel des services de soins).

Le taux de rotation le plus fort s'observe dans les petits CH (soit **14,6%**) et le plus faible dans les grands CH, soit **10%** en moyenne.

F50 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Pour 80% des établissements, le taux de rotation du PNM se situe **entre 4,7% et 21,3%**. Pour 50% des établissements, il est inférieur à **8,7%**.

❖ Il varie davantage pour les petits CH que pour les autres catégories d'établissements. Bien que les médianes soient relativement proches d'une catégorie d'établissements à l'autre (environ 9%), le 9^{ème} décile des petits CH est plus élevé que pour les autres catégories. Pour 10% d'entre eux, il dépasse 39,5% en moyenne.

				Total catégories	
6,1 %	5,3 %	4,8 %	3,5 %	1er décile	4,7 %
8,6 %	8,8 %	8,7 %	8,4 %	Médiane	8,7 %
15,6 %	15,5 %	20,0 %	39,5 %	9ème décile	21,3 %

Évolution 2016-2017

T 19 I Évolution 2016-2017 du taux de rotation par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2016-2017 (Points)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	13	1,2	1,6	1,6
CH>70M	95	1,9	0,3	0,4
20M<CH<70M	147	2,5	0,2	0,3
CH<20M	59	-0,4	0,3	0,1
TOTAL	314	1,8	0,6	0,6

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+1,8 point** pour le personnel médical et de **+0,6 point** pour le personnel non médical. Il est cependant variable entre catégories d'établissements.

Pour le personnel médical, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH. L'augmentation la plus forte étant au sein des CH de taille moyenne (**+2,5 points** en moyenne).

Pour le personnel non médical et le personnel des services de soins, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements. L'augmentation la plus forte est constatée dans les CHU (soit **+1,6 points**).

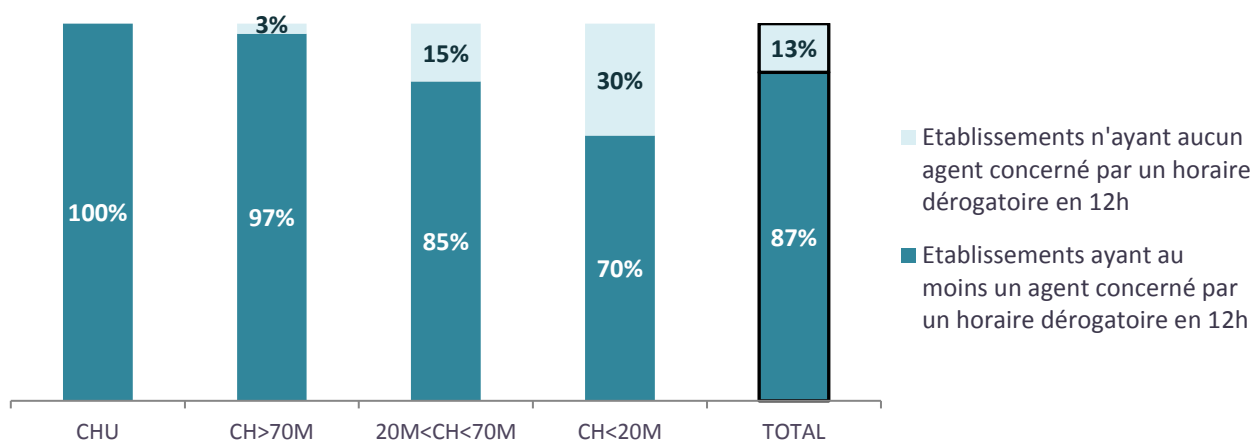
Indicateur 9 : Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est calculée comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h}}{\text{(Effectif physique moyen de l'année n)}}$$

Année 2017

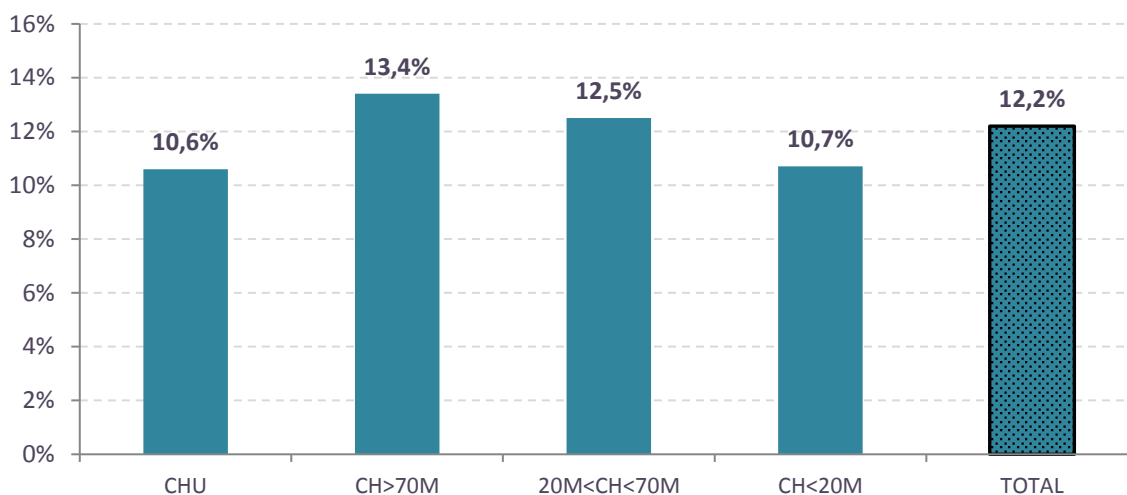
F51 I Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements en 2017



87% des 364 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h.

Plus particulièrement, **100%** des CHU analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires en 12h. À contrario, seuls **70%** des CH de petite taille sont concernés.

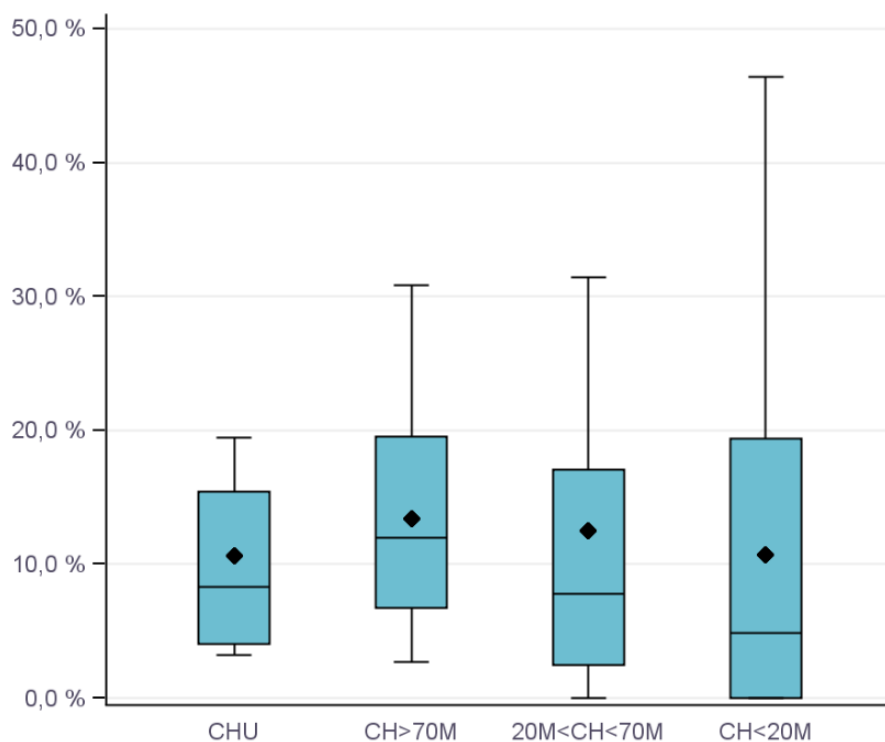
F52 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2017



Au sein des 364 établissements étudiés, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est globalement de **12,2%**.

La proportion la plus élevée s'observe dans les grands CH, soit **13,4%**.

F53 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est variable entre les établissements. Pour 50% d'entre eux, l'indicateur est inférieur ou égal à 8,9% ; mais pour 10% d'entre eux, elle est supérieure à 31,3% en moyenne.

❖ Dans les petits CH, 80% des établissements ont une proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h comprise entre 0 et 46,4%.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	3,2 %	2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Médiane	8,3 %	12,0 %	7,8 %	4,8 %	8,9 %
9ème décile	19,5 %	30,9 %	31,5 %	46,4 %	31,3 %

Évolution 2016-2017

T 20 I Évolution 2016-2017 de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PNM (Points)	
	Nombre d'établissements	2016-2017
CHU	21	0,9
CH>70M	98	1,1
20M<CH<70M	134	-0,5
CH<20M	43	0,7
TOTAL	296	0,7

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,7 point** entre 2016 et 2017.

Elle augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de taille moyenne (diminution de **-0,5 point**).



Gestion des compétences



Indicateur 12 : Métiers les plus sensibles

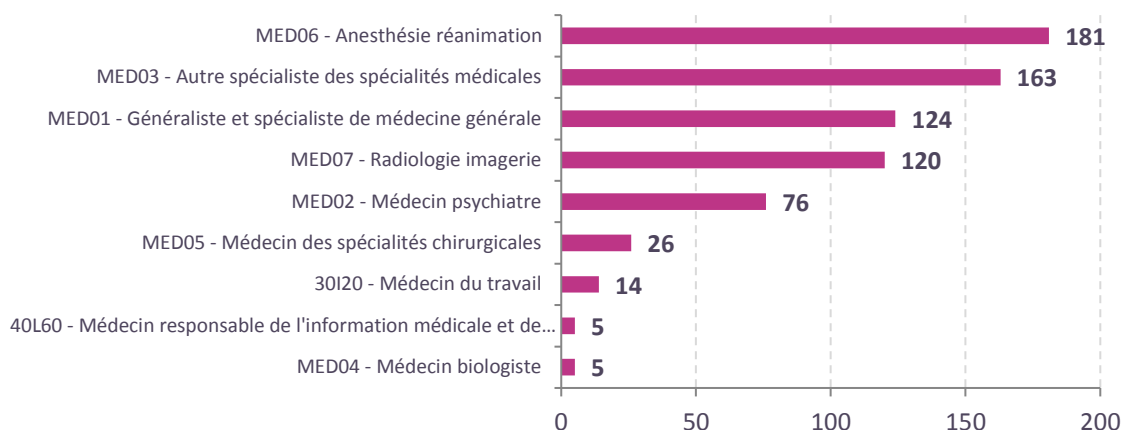
3 métiers sensibles sont renseignés par les établissements dans le bilan social : 2 métiers au choix de l'établissement et 1 métier choisi par l'ARS.

Un métier est considéré comme sensible ou en tension lorsqu'il satisfait à un des critères suivants :

- facteur quantitatif : il peut s'agir d'un métier important en volume d'agents, mais dont la pénurie éventuelle ou l'affaiblissement poserait problème au fonctionnement de l'établissement ;
- compétences critiques : il peut s'agir d'un métier ou d'une compétence qui n'est pas forcément importante en volume, mais dont l'absence mettrait à mal le bon fonctionnement de l'établissement ou la qualité du service rendu (management, achat-vente, etc.) ; il peut aussi s'agir d'un métier ou d'une compétence déterminante dans la perspective des évolutions à venir (exemple : métiers de coordination, etc.).

Ces critères sont interdépendants, et d'autres facteurs qualitatifs peuvent justifier le caractère « sensible » d'un métier.

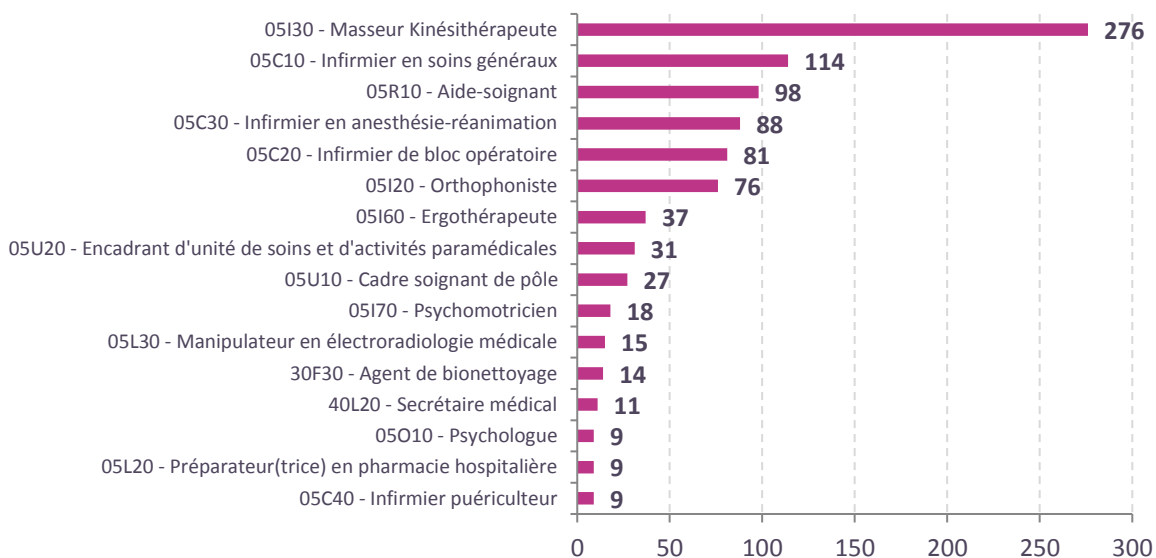
F54 I Les métiers les plus sensibles du PM en 2017



Les métiers les plus souvent cités en 2017 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Anesthésie réanimation** : 181 établissements, soit **47%** des établissements
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 163 établissements, soit **42%** des établissements
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 124 établissements, soit **32%** des établissements

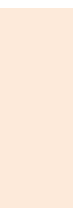
F55 I Les métiers les plus sensibles du PNM en 2017



En 2017, les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont les suivants :

- **Masseur kinésithérapeute** : 276 établissements, soit **66%** des établissements
- **Infirmier en soins généraux** : 114 établissements, soit **27%** des établissements
- **Aide-soignant** : 98 établissements, soit **23%** des établissements

Santé et sécurité au travail



Indicateur 19.1 : Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} * 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

où :

- Le **nombre d'accidents avec arrêt** correspond aux seuls accidents de travail, hors accidents de trajets
- le **nombre d'heures travaillées** est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein de l'établissement par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein, soit 1 607 heures.

L'indicateur 19.1 s'interprète donc comme le « **Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées** ».

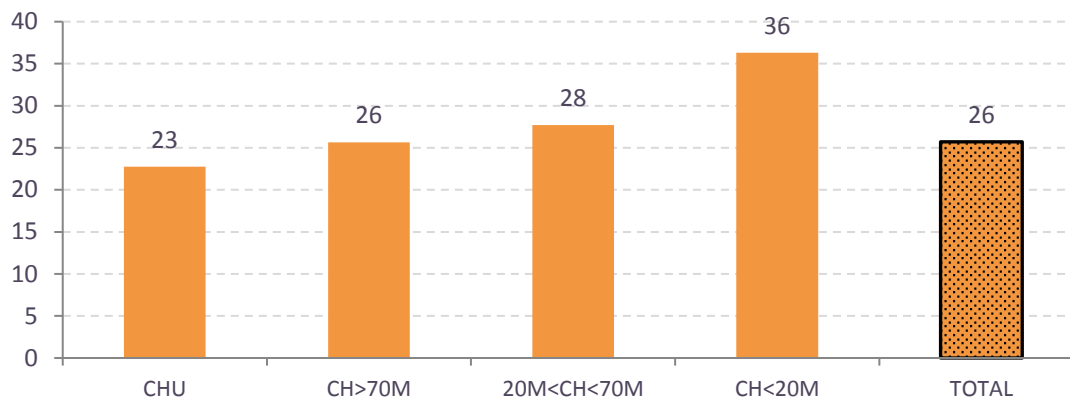
Afin d'en faciliter l'interprétation nous pouvons le calculer comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} * 1\,000}{\text{ETP de l'établissement}}$$

Il s'interprétera alors comme le « **Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP** »

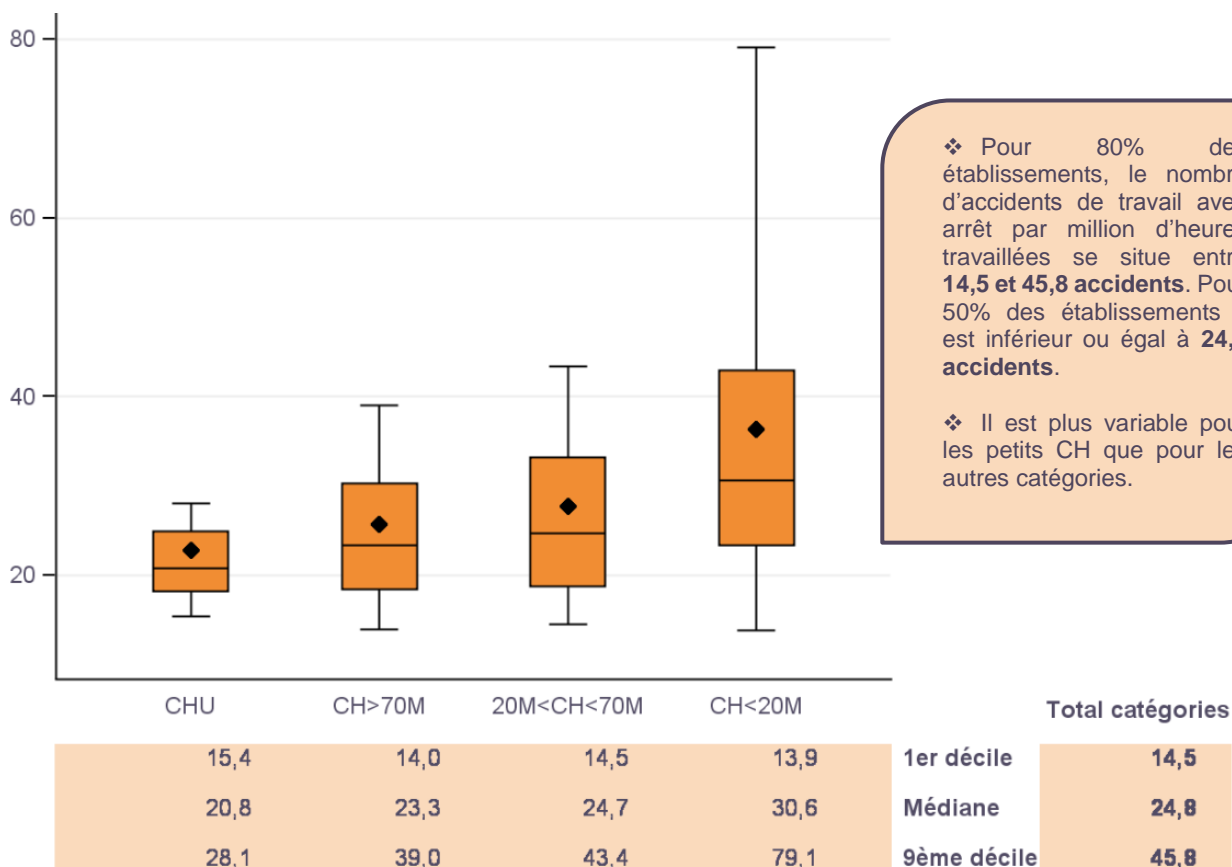
Année 2017

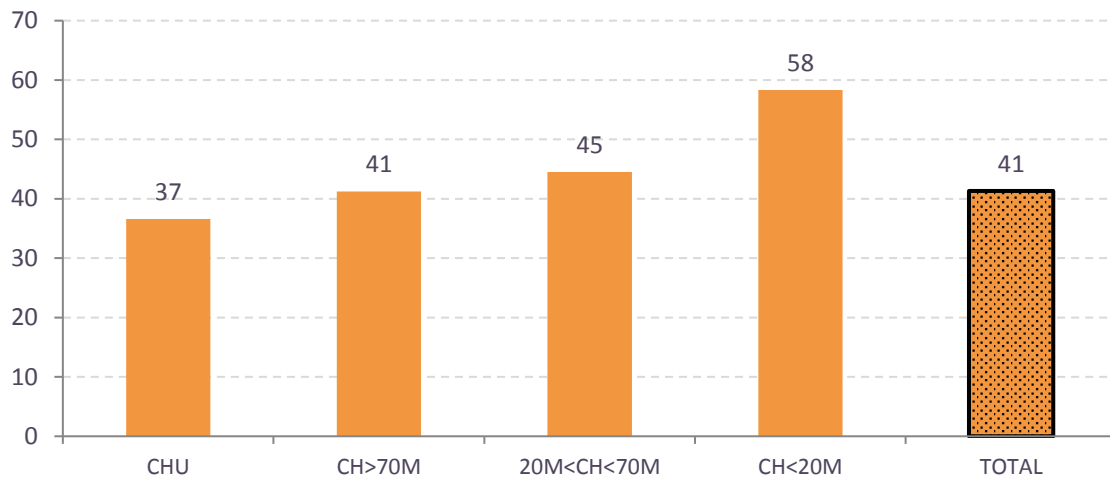
F56 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2017



Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est de **26 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **36 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements.

F57 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F58 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2017

Le nombre d'accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N est de **41 accidents pour 1 000 ETP**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **58 accidents pour 1000 ETP**) que dans les autres catégories d'établissements.

Évolution 2016-2017

T 21 | Évolution 2016-2017 du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du total PM+PNM (%)	
	Nombre d'établissements	2016-2017
CHU	20	-10,7%
CH>70M	94	-13,8%
20M<CH<70M	147	-1,8%
CH<20M	54	3,4%
TOTAL	315	-9,2%

Le taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail diminue de **-9,2%** entre 2016 et 2017.

Alors que le taux diminue nettement dans les CHU et les grands CH, il augmente de **+3,4%** au sein des petits CH.

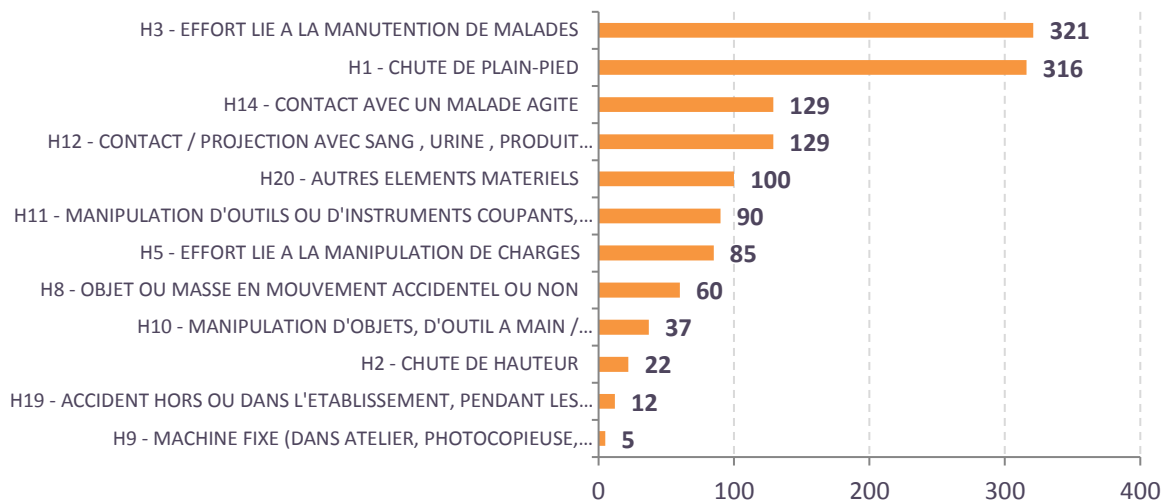
Indicateur 19.3 : Causes d'accident du travail les plus fréquentes

Ce ratio reprend les causes d'accidents de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

L'ensemble des accidents de travail sont comptabilisés, qu'ils aient donné lieu ou non à un arrêt de travail.

Année 2017

F59 I Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2017



Les quatre principales causes d'accidents de travail sont les suivantes :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : 321 établissements, soit **70%** des établissements ;
- **La chute de plain-pied** : 316 établissements, soit **69%** des établissements ;
- **Le contact avec un malade agité** : 129 établissements, soit **28%** des établissements ;
- **Le contact avec un produit / du sang...** : 129 établissements, soit **28%** des établissements.

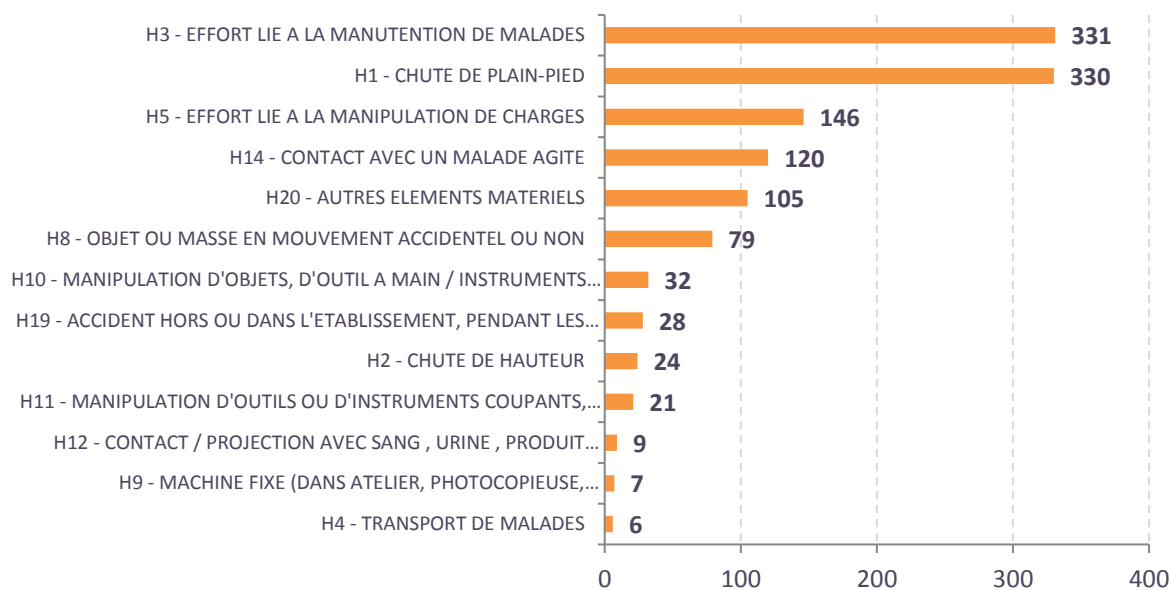
Indicateur 19.4 : Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes

Ce ratio correspond aux causes d'arrêt de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

Sont comptabilisés les arrêts de travail résultant d'un accident de travail.

Année 2017

F60 I Les causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2017



Les 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes sont :

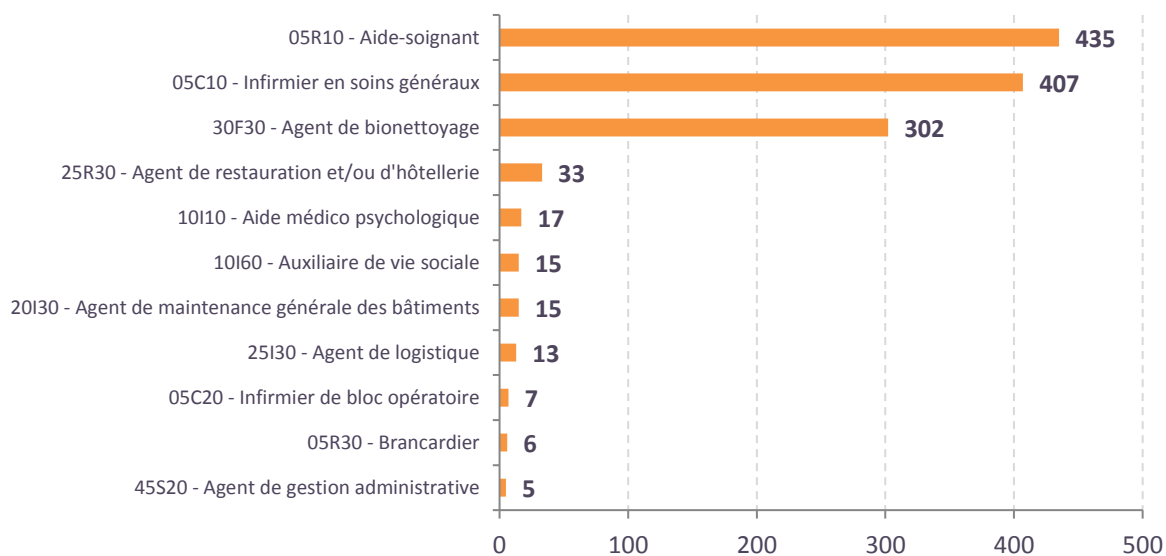
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 331 établissements, soit **74%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 330 établissements, soit **74%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 146 établissements, soit **33%** des établissements répondants.

Indicateur 19.5 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail

Ce ratio correspond aux métiers les plus fréquemment touchés par les accidents de travail.

Année 2017

F61 I Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2017



Les 3 métiers les plus touchés par les accidents du travail sont les suivants :

- **Aide-soignant(e)** : 435 établissements ont indiqué ce métier, soit **96%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 407 établissements, soit **90%** des établissements ;
- **Agent de bio-nettoyage** : 302 établissements, soit **67%** des établissements.

Indicateur 21 : Taux de travailleurs handicapés

Le taux de travailleurs handicapés est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'agents handicapés}}{\text{Effectif physique rémunéré}}$$

où :

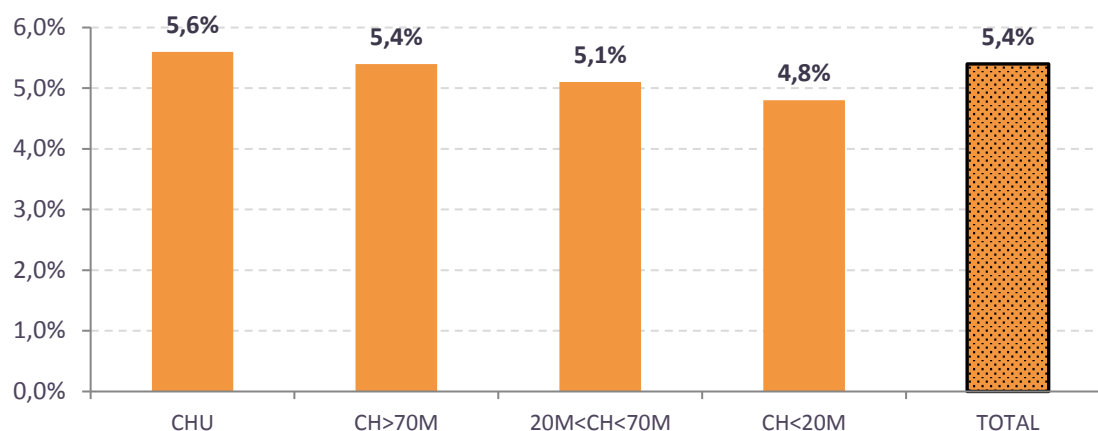
- le **nombre d'agents handicapés** pris en compte correspond aux travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 et L5212-14 du code du travail, à temps plein ou à temps partiel et bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L5212-2, présents dans l'établissement depuis au moins 6 mois, et comptabilisés au 31 décembre de l'année de référence.
- l'**effectif physique rémunéré** est constitué de l'ensemble des agents rémunérés depuis au moins 6 mois au 1^{er} janvier de l'année suivant l'année de référence.

Afin de calculer le taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements et au niveau national, le taux de travailleurs handicapés par établissement a été pondéré par les effectifs physiques moyens.

Pour information, concernant l'Évolution 2016-2017 :

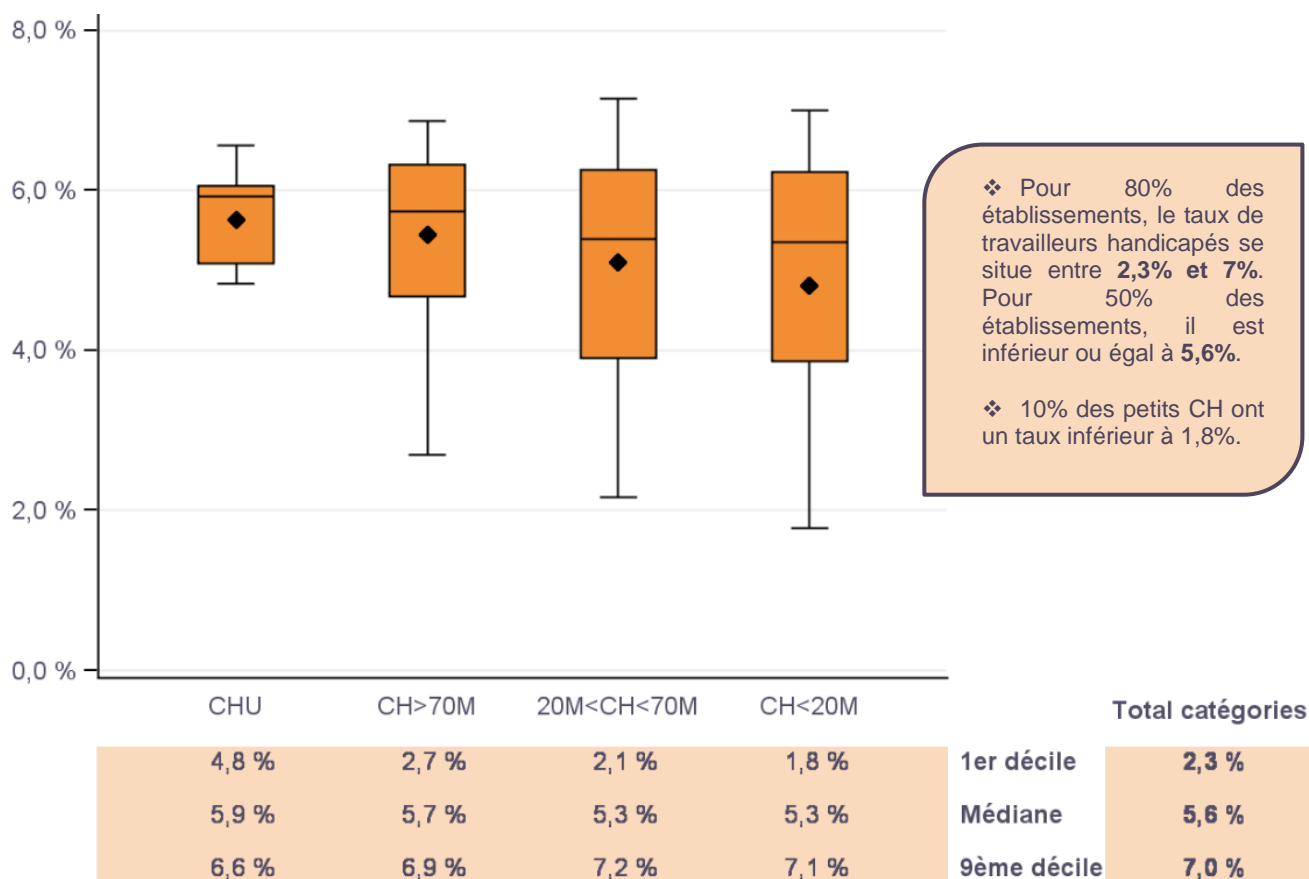
Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'Évolution 2016-2017 n'est pas analysée.

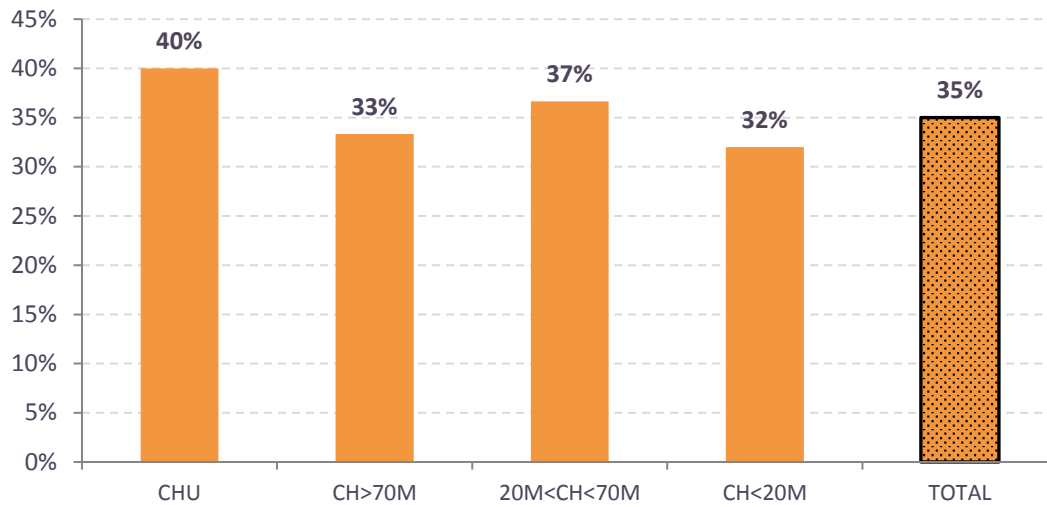
Année 2017

F62 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2017

Au sein des 260 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **5,4%**.

Il est le plus élevé dans les CHU avec un taux de **5,6%** et le plus faible dans les petits CH (**4,8%**).

F63 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

F64 I Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6% par catégorie d'établissements en 2017

Au sein des 260 établissements étudiés, **35%** des établissements ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%.

C'est au sein des CHU que le seuil est le mieux respecté, soit **40%**. À contrario, dans les petits CH le seuil est de **32%** en moyenne.

Indicateur 23.1 : Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail

La rémunération moyenne du personnel est calculée comme suit :

$$\frac{\text{Somme des rémunérations} + \text{primes et indemnités}}{\text{ETPR moyen}}$$

où :

- la **somme des rémunérations** correspond aux rémunérations hors charges du personnel non médical (compte 641, hors 6419) et du personnel médical (comptes 642, hors 6425 et 6429), versées aux agents à temps plein d'une part, et aux agents à temps partiel d'autre part.
- la **somme des primes et indemnités** correspond aux primes et indemnités versées hors charges
- l'**ETPR moyen** est calculé séparément pour les hommes et les femmes à temps plein d'une part, et à temps partiel d'autre part

Note d'interprétation :

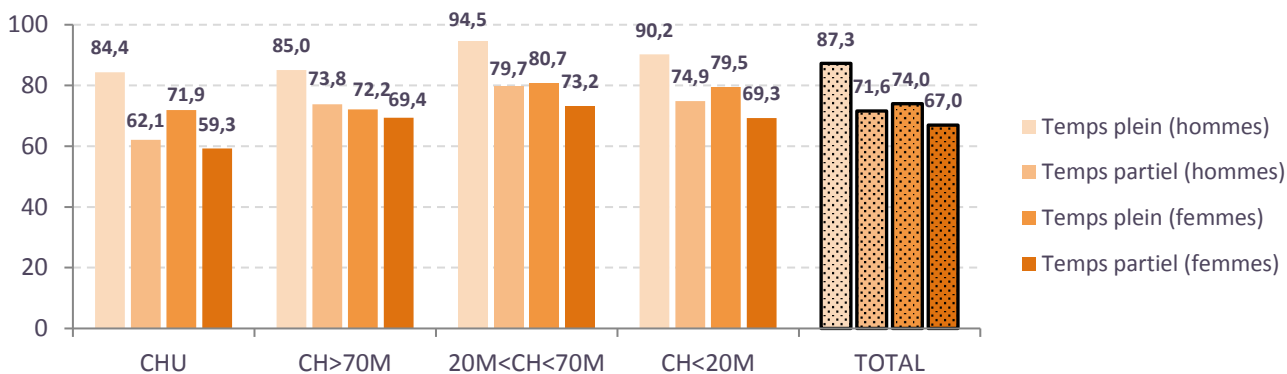
Cet indicateur est à **interpréter avec précaution** : comparer la rémunération homme/femme ou temps plein/temps partiel n'est possible qu'en gardant à l'esprit que chaque cellule du tableau a sa propre structure de personnel, de métier et d'échelon.

Par exemple, si dans le tableau, la rémunération des femmes à temps partiel est supérieure à celle des femmes à temps plein, il y a plusieurs causes possibles, par exemple :

- Il y a plus de femmes à temps partiel dans des catégories d'âge plus élevées que les femmes à temps plein pour un même métier (échelon plus élevé)
- Il y a plus de femmes à temps partiel dans des métiers mieux rémunérés que les femmes à temps partiel

Ainsi, il faut interpréter les données avec précaution avant de conclure que « les femmes à temps partiel sont mieux rémunérées que les femmes à temps plein ».

F65 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017, en milliers d'euros



Au sein du personnel médical, la rémunération moyenne est de :

- Hommes : **87,3 K€** à temps plein et **71,6 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **74 K€** à temps plein et **67 K€** à temps partiel.

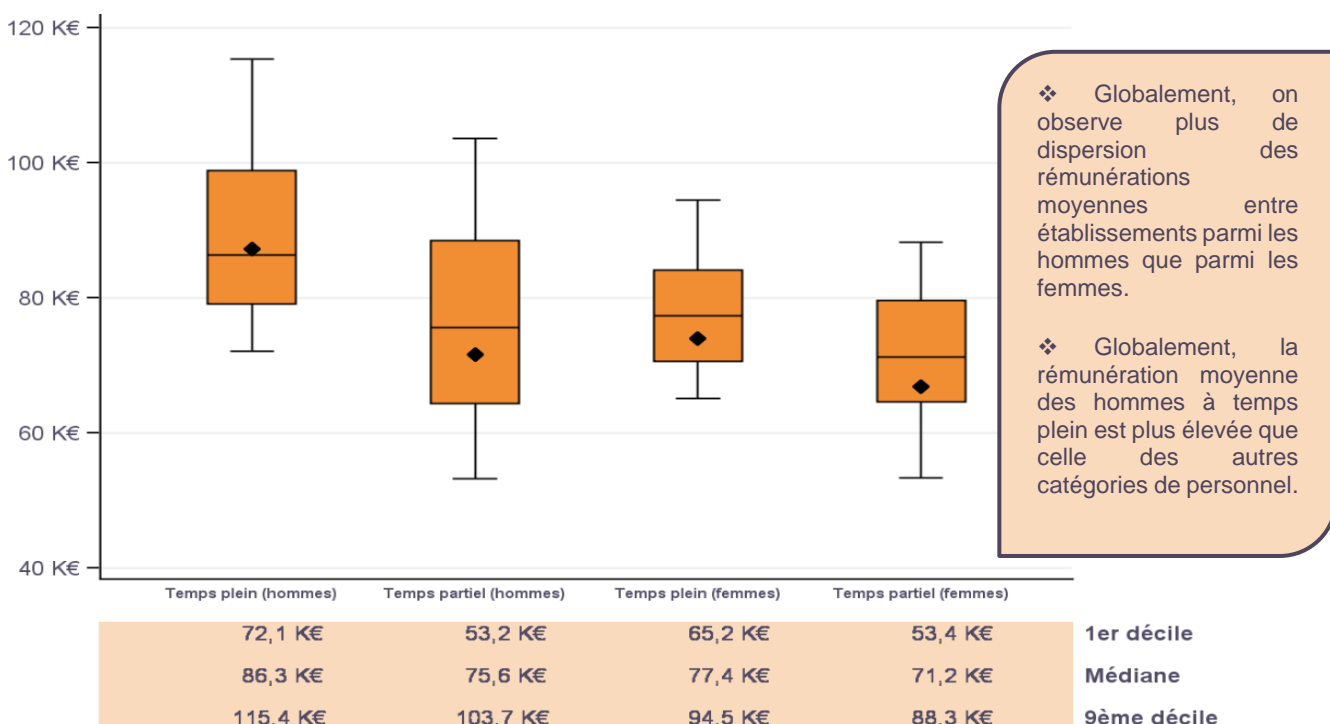
La rémunération moyenne du personnel médical à temps plein est supérieure à celle du personnel à temps partiel quels que soient le sexe et la catégorie d'établissements.

Quels que soient le sexe et la catégorie d'établissements, la rémunération moyenne la plus élevée du personnel médical s'observe chez les hommes à temps plein.

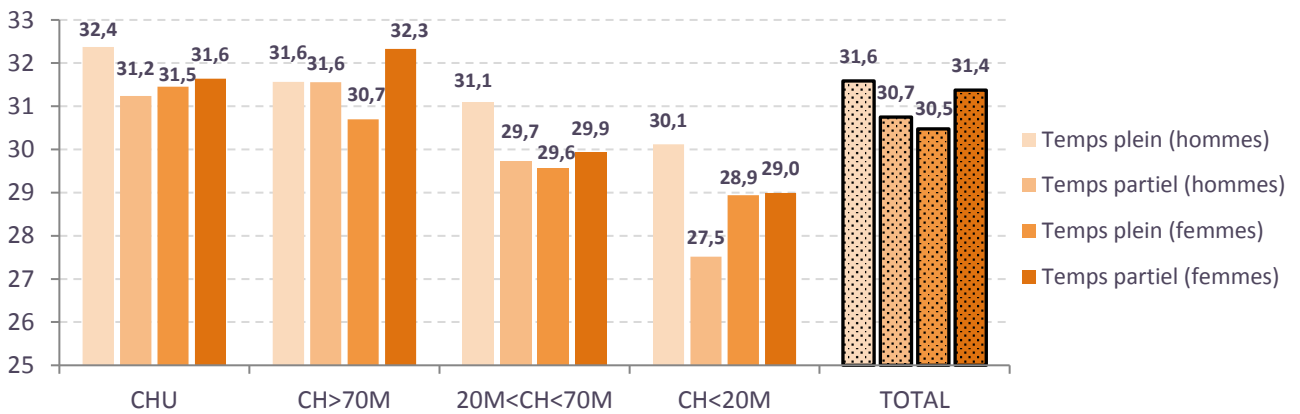
La rémunération moyenne la plus faible pour le personnel médical s'observe dans les CHU quels que soient le sexe et la quotité.

Les écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes sont plus importants pour le temps plein que pour le temps partiel.

F66 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F67 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017



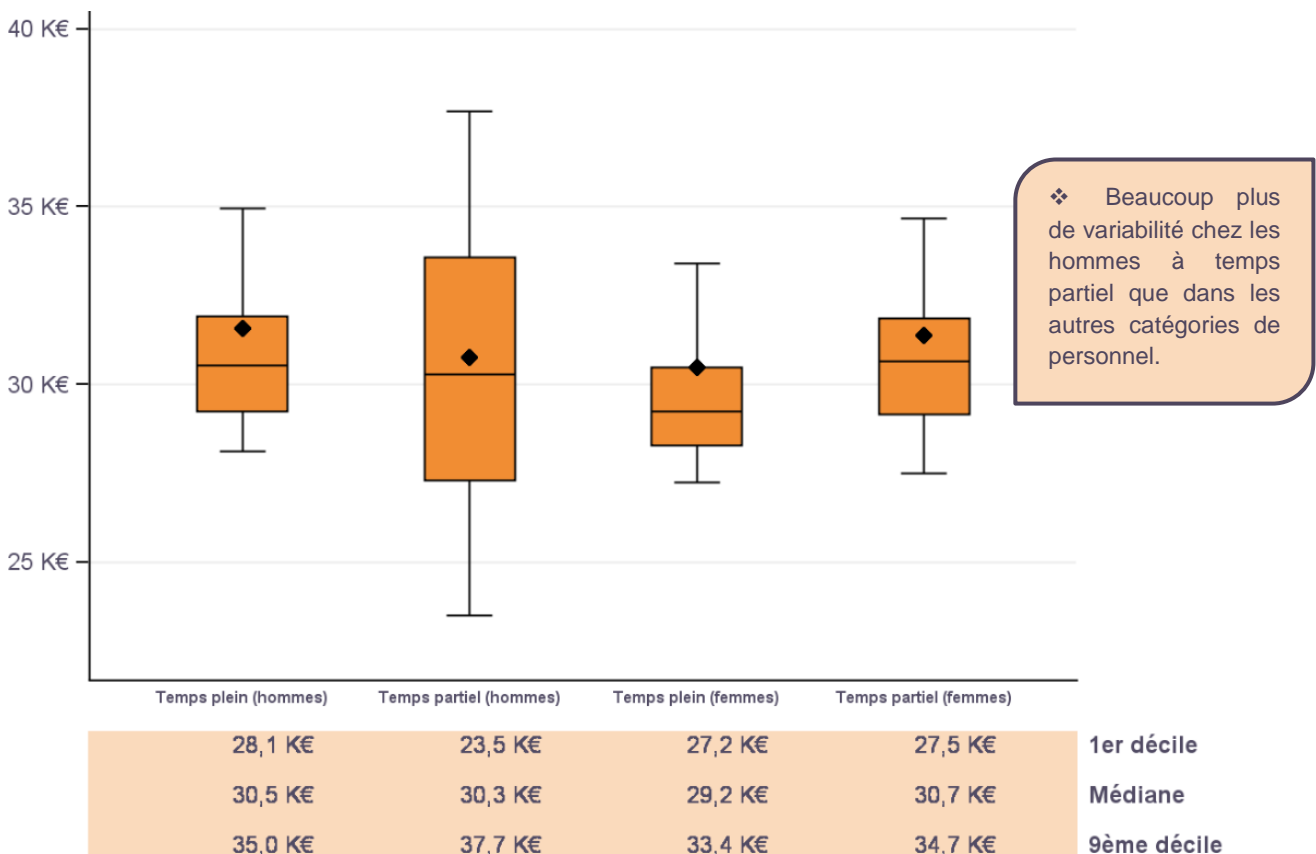
Au sein du personnel non médical, la rémunération moyenne est de :

- Hommes : **31,6 K€** à temps plein et **30,7 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **30,5 K€** à temps plein et **31,4 K€** à temps partiel.

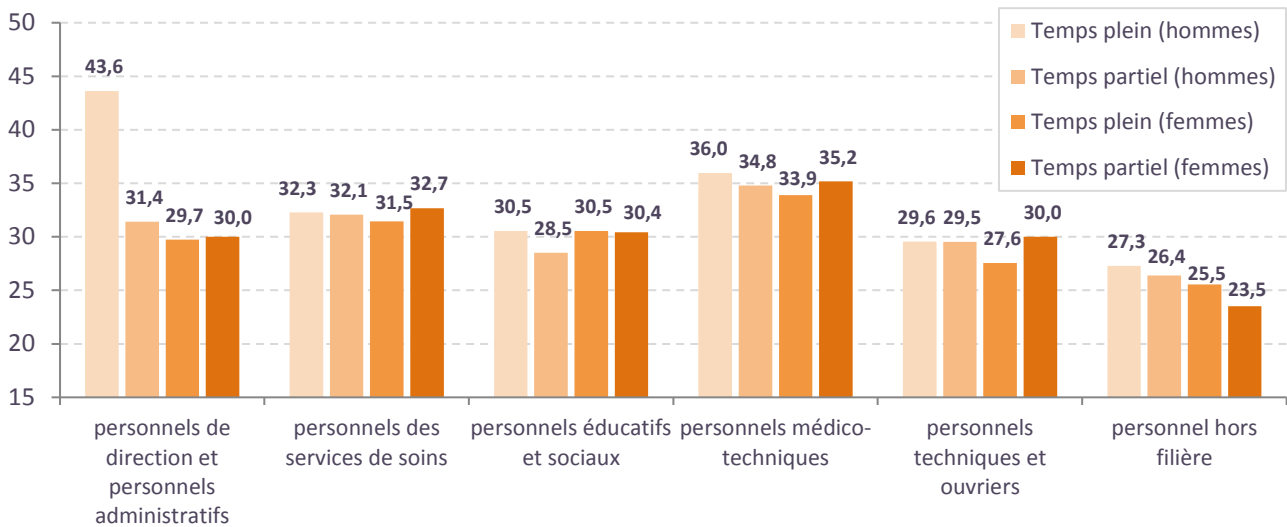
Quels que soient le sexe et la catégorie d'établissements, la rémunération moyenne la plus faible se trouve dans les petits CH.

La rémunération moyenne la plus élevée s'observe chez les hommes à temps plein, à l'exception des grands CH où elle est plus élevée chez les femmes à temps partiel.

F68 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

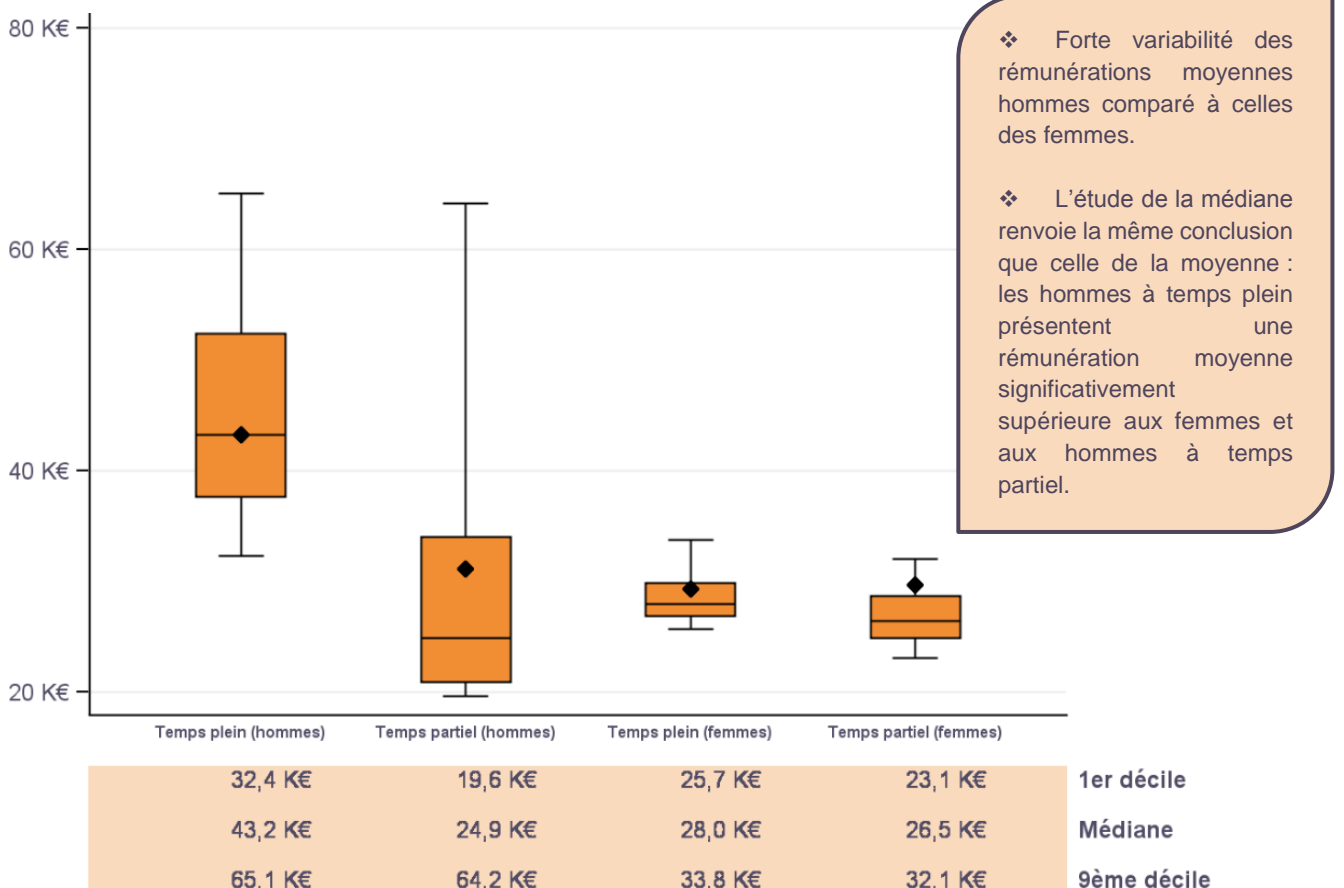


F69 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail en 2017



Les rémunérations les plus élevées en moyenne s’observent chez le personnel médicotéchnique à l’exception des hommes à temps plein. Pour ces derniers, la rémunération moyenne est significativement plus élevée chez le personnel de direction et administratif que dans les autres catégories de personnel.

F70 I Rémunération moyenne homme/femme du personnel de direction et administratif par catégorie et par quotité de temps de travail en 2017 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2016-2017

T 22 | Évolution 2016-2017 de la rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (%)				Évolution du PNM (%)			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	11	5,8%	0,3%	5,7%	4,5%	2,2%	-3,1%	0,9%	0,2%
CH>70M	71	2,9%	7,1%	1,6%	3,5%	2,1%	3,9%	2,6%	2,3%
20M<CH<70M	104	4,6%	10,6%	6,1%	7,3%	1,6%	2,5%	1,6%	1,9%
CH<20M	26	0,5%	4,3%	5,7%	1,4%	0,7%	-3,3%	0,1%	2,1%
TOTAL	212	3,9%	6,3%	3,7%	4,8%	1,9%	1,2%	1,9%	1,7%

L'évolution des hommes à temps partiel pour le personnel médical des 104 CH de taille moyenne se décompose comme suit :



Globalement, la rémunération moyenne du personnel médical et non médical augmente entre 2016 et 2017.

➤ **personnel médical** :

Pour le personnel médical, elle augmente en moyenne de **+3,7%** pour les femmes à temps plein à **+6,3%** pour les hommes à temps partiel.

L'augmentation de la rémunération moyenne du personnel médical concerne l'ensemble des catégories d'établissements de façon plus ou moins significative.

➤ **personnel non médical** :

Globalement, la rémunération moyenne du personnel non médical augmente entre **+1,2%** et **+1,9%** quels que soient le sexe et la quotité de temps de travail.

Pour les hommes à temps partiel la situation est contrastée entre les catégories d'établissements avec une baisse de **-3%** pour les CHU et les CH de petite taille.

Indicateur 23.2 : Part hommes/femmes des agents à temps partiel

La part hommes/femmes des agents à temps partiel est calculée comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'agents à temps partiel hommes ou femmes}}{\text{Nombre total d'agents (hommes + femmes) à temps partiel}}$$

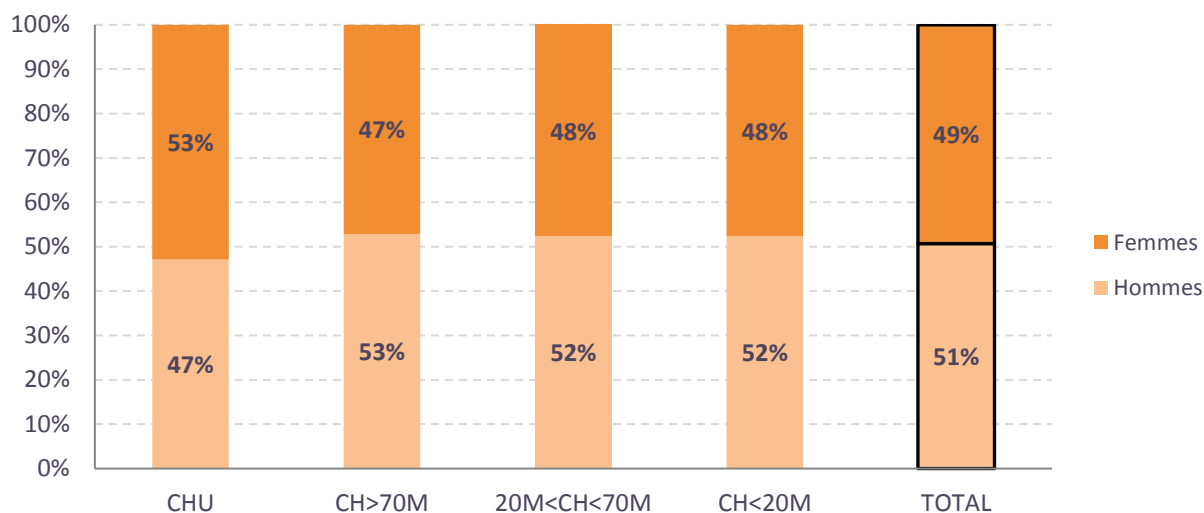
où :

- Le **nombre d'agents** correspond à l'effectif physique moyen de l'année.

Pour information, concernant l'Évolution 2016-2017 :

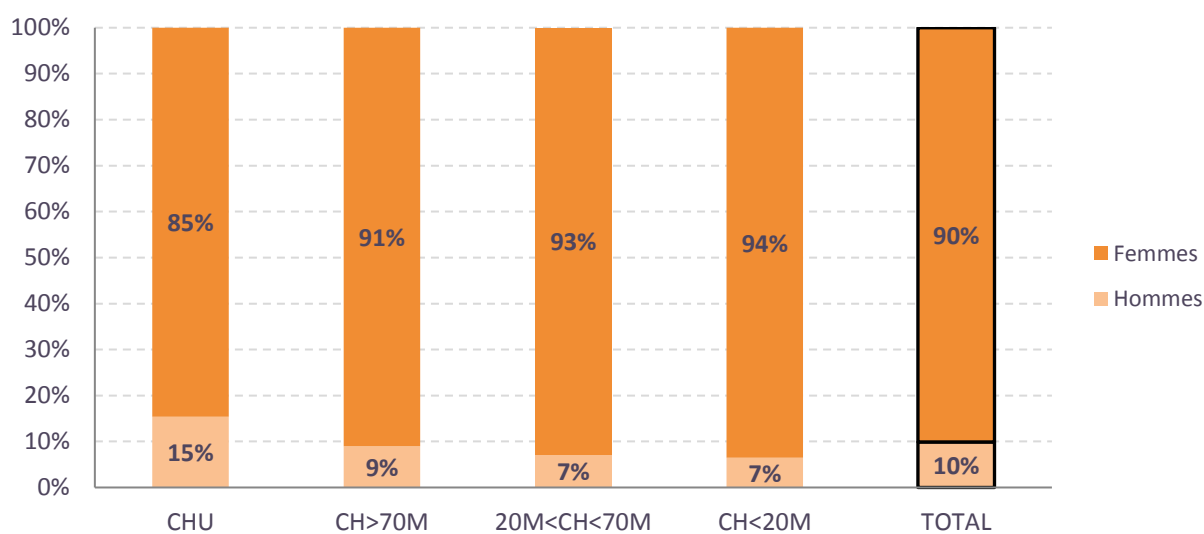
Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'Évolution 2016-2017 n'est pas analysée.

F71 I Part hommes/femmes des agents PM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2017



Au sein du personnel médical à temps partiel, la proportion des hommes est globalement identique à celle des femmes (**49%** de femmes, **51%** d'hommes). Cette répartition est semblable selon les catégories d'établissements.

F72 I Part hommes/femmes des agents PNM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2017



Pour le personnel non médical, **90%** des agents à temps partiel sont des femmes.

Indicateur 23.3 : Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes est calculée comme suit :

$$\frac{\textit{Somme des primes et indemnités}}{\textit{Somme des rémunérations + primes et indemnités}}$$

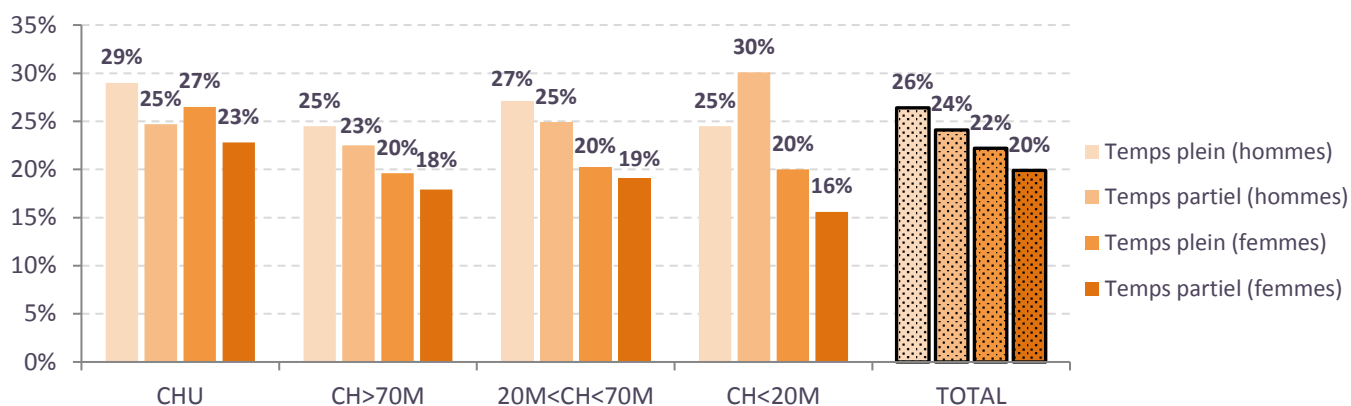
où :

- la **somme des primes et indemnités** correspond aux primes et indemnités versées hors charges (toutes primes et indemnités y compris liées à la permanence des soins).
- la **somme des rémunérations** correspond aux rémunérations hors charges du personnel non médical (compte 641, hors 6419) et du personnel médical (comptes 642, hors 6425 et 6429), versées aux agents à temps plein d'une part, et aux agents à temps partiel d'autre part.

Pour information, concernant l'Évolution 2016-2017 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'Évolution 2016-2017 n'est pas analysée.

F73 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017



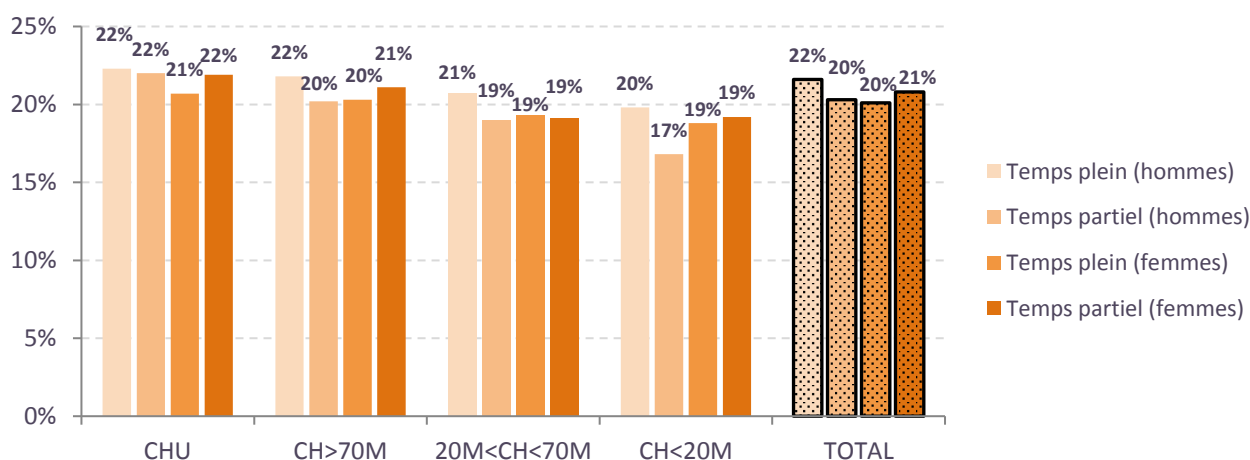
Au sein du personnel médical, la part des primes et indemnités est en moyenne de :

- Hommes : **26%** pour les agents à temps plein et **24%** pour les agents à temps partiel ;
- Femmes : **22%** pour les agents à temps plein et **20%** pour les agents à temps partiel.

La part des primes et indemnités est en moyenne plus élevée chez les hommes que chez les femmes quelle que soit la quotité de temps de travail et la catégorie d'établissement, à l'exception des femmes à temps plein dans les CHU pour lesquelles la part des primes et indemnités est plus élevée que pour les hommes à temps partiel.

Les parts les plus élevées s'observent chez les petits CH pour les hommes à temps partiel et chez les CHU pour les hommes à temps plein.

F74 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017



Quels que soient la catégorie d'établissement, la quotité et le sexe, la part des primes et indemnités du personnel non médical varie **entre 17 et 22%** en moyenne.

La part la plus faible s'observe dans les petits CH pour les hommes à temps partiel.



Annexes





Annexe 1 : Données et méthode

Sélection des établissements analysés en 2017

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2017 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **4 septembre 2018**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 447 établissements parmi les 1 375 établissements enquêtés. Parmi ces 447 établissements, 385 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **86%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Par ailleurs, 86 établissements publics de moins de 300 agents (non soumis à l'obligation de présenter un bilan social) ont remonté leurs fichiers. Ces établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

Seuls 4% des CLCC, des EBNL et des USLD ont saisi leurs données, ils ont donc été écartés de l'analyse.

Dès lors, l'analyse porte sur **471 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2017, soit **57%** des établissements publics enquêtés.

T 23 | Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2017

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2017	Ratio
CHU	32	28	88%
CH	799	443	55%
<i>dont CH plus de 300 agents</i>	415	357	86%
CH>70M	148	128	86%
<i>dont CH>70M plus de 300 agents</i>	148	128	86%
20M<CH<70M	232	203	88%
<i>dont 20M<CH<70M plus de 300 agents</i>	231	202	87%
CH<20M	419	112	27%
<i>dont CH<20M plus de 300 agents</i>	36	27	75%
CLCC/EBNL/USLD	544	22	4%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	447	385	86%
Publics de moins de 300 agents analysés		86	
TOTAL publics analysés	831	471	57%

NB - Le nombre d'agents par établissement a été établi à partir des RIA3 et de la SAE

Il est à noter que **chaque indicateur est traité séparément**. Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est donc différent selon l'indicateur analysé.

Ainsi, pour l'indicateur 4.3 PM « *Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31/12/2017* », le taux de représentativité est de 58% :

- Sur les 471 établissements validés, 162 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 2 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Au final, l'analyse de cet indicateur porte sur 307 établissements.

T 24 I Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2017

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés (+ 86 non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2016	Établissements écartés car données manquantes (après croisement des catégories de personnel analysées)	Établissements écartés pour données incohérentes	Établissements analysés	Part des données analysées
1et2	533	471	64	19	388	73%
3	533	471	134	7	330	62%
4.3 pm	533	471	162	2	307	58%
4.3 pnm	533	471	125	5	341	64%
4.4 pm	533	471	125	3	343	64%
4.4 pnm	533	471	123	2	346	65%
4.5 pm	533	471	152	11	308	58%
4.5 pnm	533	471	123	6	342	64%
5.2	533	471	80	7	384	72%
5.3	533	471	137	5	329	62%
6	533	471	116	9	346	65%
6.2	533	471	98	11	362	68%
7	533	471	36	12	423	79%
9	533	471	107	0	364	68%
19	533	471	75	6	390	73%
21	533	471	210	1	260	49%
23.1	533	471	125	33	313	59%
23.2	533	471	96	0	375	70%
23.3	533	471	190	16	265	50%

Sélection des établissements analysés pour l'Évolution 2016-2017

En ce qui concerne les données d'Évolution 2016-2017, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **481 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2016.
- Les **471 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2017 comme vu précédemment.

Cette mise à champ d'établissements constant a été effectuée selon les critères suivants :

- **Chaque indicateur est traité séparément.**
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse que lorsqu'il a saisi à la fois le **numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents sont écartés.

T 25 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse de l'Évolution 2016-2017

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés en 2017 et 2016 (+ non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2017 et 2016	Établissements écartés car données manquantes	Établissements écartés pour évolutions incohérentes	Données analysées BS 2017 et 2016	Part des données analysées
1et2	528	469	314	15	299	57%
3	528	469	246	18	228	43%
4.3 pm	528	469	238	6	232	44%
4.3 pnm	528	469	271	9	262	50%
4.4 pm	528	469	268	7	261	49%
4.4 pnm	528	469	273	17	256	48%
4.5 pm	528	469	238	6	232	44%
4.5 pnm	528	469	272	16	256	48%
5.2	528	469	312	21	291	55%
5.3	528	469	249	19	230	44%
6	528	469	267	31	236	45%
6.2	528	469	282	7	275	52%
7	528	469	350	36	314	59%
9	528	469	298	2	296	56%
19	528	469	324	9	315	60%
23.1	528	469	239	27	212	40%

- **Chaque indicateur est traité de façon spécifique.** Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieur à 15%).
- **Évolution en « points » ou en « % »** : dans l'ensemble du document l'évolution de certains indicateurs est affichée en « points » (soit la différence entre les ratios des 2 années) alors que pour d'autres indicateurs, elle est en « % » (soit le taux d'évolution des valeurs des 2 années). L'évolution en points permet de rendre plus claire l'interprétation de certains indicateurs tels qu'un nombre de jours par exemple.
- Attention à interpréter avec précaution **les données relatives à la catégorie « PNM – dont personnel des services de soins »** en l'absence de garantie que l'établissement ait pu isoler cette donnée.

Par exemple, si un tableau décrit le « Total PNM » ainsi que le « PNM – dont personnel des services de soins » pour un nombre d'établissement de 100, il peut être conclu que 100 établissements ont complété leur donnée « Total PNM » et que l'indicateur correspondant est bien calculé sur ces 100 établissements.

Cependant, l'indicateur correspondant au « PNM – dont personnel des services de soins » est calculé sur un nombre **inférieur ou égal** à 100 établissements.

L'écart entre le « Total PNM » et le « PNM – dont personnel des services de soins » est donc à interpréter avec précaution car il peut découler :

- soit de personnels appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- soit de personnels des services de soins que l'établissement n'aurait pas réussi à isoler de façon spécifique dans son Bilan social.

Annexe 2 : Données sources pour le calcul des indicateurs

T 26 I Indicateurs 1 : les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents par statut et filière en 2017

Catégories de personnel	CHU		CH>70M		20M<CH<70M		CH<20M		TOTAL	
	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen
Personnels enseignants et hospitaliers	5 026	43	56	48	63	52	8	59	5 153	47
Praticiens hospitaliers temps plein	11 972	48	14 863	49	6 822	51	776	52	34 433	51
Praticiens hospitaliers temps partiel	769	50	996	53	554	54	100	53	2 418	53
Praticiens attachés	2 874	51	1 301	54	714	55	176	55	5 065	55
Praticiens attachés associés	723	43	1 042	43	499	45	85	48	2 349	44
Praticiens contractuels	2 633	37	3 200	42	2 074	46	317	49	8 225	45
Assistants des hôpitaux	2 153	31	1 917	32	420	32	40	31	4 530	32
Assistants associés	78	39	150	38	49	40	6	37	283	38
Autres PM	80	54	273	46	102	52	24	44	480	48
TOTAL Personnel médical	26 308	44	23 799	47	11 297	50	1 532	51	62 936	49
<i>dont Hommes</i>	11 597	47	11 757	49	5 947	51	820	52	30 122	51
<i>dont Femmes</i>	13 358	43	11 225	45	5 129	48	692	49	30 404	47
<i>non catégorisé homme/femme</i>	1 353		817		220		20		2 409	
Catégorie A	88 619	39	83 097	38	48 769	39	7 245	39	227 731	39
Catégorie B	56 792	44	50 836	45	29 188	46	4 866	45	141 683	45
Catégorie C	122 121	42	126 431	42	80 030	43	26 772	42	355 354	42
Autres contrats	699	30	1 396	33	2 348	36	864	35	5 307	35
Titulaires, stagiaires et CDI	238 305	43	230 037	43	136 804	44	31 219	45	636 365	44
CDD et autres	30 271	31	32 679	31	23 507	33	7 976	33	94 432	32
personnels de direction et personnels administratifs	39 759	45	31 123	44	17 776	45	3 266	45	91 924	45
personnels des services de soins	173 718	40	184 045	40	115 353	42	28 975	41	502 091	41
<i>dont IDE</i>	70 014	39	68 945	39	44 506	40	6 163	40	189 628	40
<i>dont AS</i>	57 018	42	51 771	42	35 467	42	13 021	42	157 277	42
personnels éducatifs et sociaux	3 851	42	4 923	41	4 242	41	747	41	13 761	41
personnels médico-techniques	19 850	41	12 186	41	4 993	42	823	42	37 851	42
personnels techniques et ouvriers	32 849	43	28 325	44	17 370	44	4 510	45	83 053	44
personnel hors filière	1 975	35	1 387	32	1 338	34	517	36	5 217	34
TOTAL Personnel non médical	268 576	42	262 715	42	160 311	43	39 194	42	730 797	42
<i>dont Hommes</i>	44 784	42	51 593	42	33 805	43	6 228	43	136 410	43
<i>dont Femmes</i>	141 218	41	200 317	41	124 995	42	31 736	41	498 266	42
<i>non catégorisé homme/femme</i>	82 574		10 806		1 512		1 230		96 121	
TOTAL Personnel médical + non médical	294 884	42	286 514	42	171 608	43	40 726	42	793 732	43
<i>dont Hommes</i>	56 382	43	63 350	43	39 752	44	7 047	44	166 531	44
<i>dont Femmes</i>	154 576	42	211 542	41	130 124	42	32 429	42	528 670	42
<i>non catégorisé homme/femme</i>	83 927		11 622		1 732		1 250		98 531	

T 27 I Indicateurs 1 : Nombre d'établissements ayant au moins 1 agent avec la variable ETPR ou âge moyen par statut et filière en 2017

Catégories de personnel	CHU		CH>70M		20M<CH<70M		CH<20M		TOTAL	
	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen
Personnels enseignants et hospitaliers	27	26	13	14	8	8	5	4	53	52
Praticiens hospitaliers temps plein	28	27	127	126	200	197	102	97	457	447
Praticiens hospitaliers temps partiel	27	26	125	124	181	176	73	69	406	395
Praticiens attachés	28	27	128	127	195	189	85	82	436	425
Praticiens attachés associés	26	25	107	105	138	129	38	36	309	295
Praticiens contractuels	28	27	126	125	198	194	94	88	446	434
Assistants des hôpitaux	28	27	123	123	131	127	26	24	308	301
Assistants associés	18	18	59	59	28	25	6	6	111	108
Autres PM	6	5	31	28	24	23	17	13	78	69
TOTAL Personnel médical	28	27	128	127	201	197	111	103	468	454
<i>dont Hommes</i>	26	25	124	105	194	185	110	94	454	409
<i>dont Femmes</i>	26	25	124	106	194	185	106	92	450	408
Catégorie A	28	26	125	113	198	189	112	99	463	427
Catégorie B	28	26	126	113	198	190	112	99	464	428
Catégorie C	28	26	126	113	198	189	112	99	464	427
Autres contrats	17	14	74	68	102	97	50	47	243	226
Titulaires, stagiaires et CDI	28	26	126	113	199	187	111	97	464	423
CDD et autres	28	26	126	112	199	188	111	89	464	415
personnels de direction et personnels administratifs	28	28	126	125	201	197	111	103	466	453
personnels des services de soins	28	28	126	126	201	196	111	103	466	453
<i>dont IDE</i>	26	26	112	94	191	154	103	79	432	353
<i>dont AS</i>	26	26	112	107	191	183	102	94	431	410
personnels éducatifs et sociaux	28	28	126	124	200	196	110	100	464	448
personnels médico-techniques	28	28	126	126	201	196	110	102	465	452
personnels techniques et ouvriers	28	28	126	126	201	197	111	103	466	454
personnel hors filière	14	12	75	67	100	93	38	35	227	207
TOTAL Personnel non médical	28	26	126	112	199	186	111	97	464	421
<i>dont Hommes</i>	25	25	122	112	197	190	106	96	450	423
<i>dont Femmes</i>	25	25	121	112	197	189	106	96	449	422
TOTAL Personnel médical + non médical	28	26	128	114	202	189	112	98	470	427
<i>dont Hommes</i>	28	28	126	114	200	189	110	97	464	428
<i>dont Femmes</i>	28	28	126	114	200	188	111	97	465	427

T 28 I Indicateurs 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR
CHU	23	1 789,20	15 827	7 871,86	166 384	9 661,06	182 211
CH>70M	101	2 200,62	18 230	9 612,67	207 157	11 813,29	225 387
20M<CH<70M	176	1 308,45	9 953	6 480,91	141 796	7 789,36	151 749
CH<20M	88	151,78	1 215	1 343,91	31 648	1 495,69	32 864
TOTAL	388	5 450,04	45 225	25 309,36	546 986	30 759,40	592 211

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Autres PNM(*)	
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR
CHU	23	3 094,34	56 324	1 759,29	34 404	3 001,05	75 001	17,19	655
CH>70M	101	3 566,10	66 112	2 069,10	40 021	3 946,00	99 990	31,48	1 033
20M<CH<70M	176	2 355,46	43 687	1 331,48	25 936	2 764,23	71 040	29,74	1 133
CH<20M	88	304,02	5 777	192,86	3 839	837,41	21 608	9,63	425
TOTAL	388	9 319,91	171 901	5 352,72	104 200	10 548,68	267 639	88,04	3 246

(*) Autres contrats : contrats aidés, contrats d'apprentissage (hors intérim)

T 29 I Indicateurs 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2017

Catégorie d'établissements	PM			PNM			TOTAL		
	Nombre d'établissements	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements	Intérim	Masse salariale chargée + intérim
CHU	14	18,28	2 423,43	16	31,37	10 041,15	21	49,65	12 464,58
CH>70M	77	81,71	2 322,84	76	18,22	10 507,84	101	99,93	12 830,67
20M<CH<70M	99	45,83	1 069,86	89	7,72	5 088,00	143	53,55	6 157,85
CH<20M	25	1,65	117,78	40	2,50	1 002,18	65	4,14	1 119,96
TOTAL	215	147,47	5 933,90	221	59,81	26 639,17	330	207,27	32 573,07

Données en millions d'euros

T 30 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	18	66,06	22 966
CH>70M	90	111,58	20 789
20M<CH<70M	134	36,14	9 930
CH<20M	65	7,51	1 495
TOTAL	307	221,30	55 179

T 31 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	25	4 767,14	258 230	3 421,51	167 988
CH>70M	103	4 831,46	220 623	3 483,62	149 477
20M<CH<70M	146	2 592,47	122 753	1 827,43	83 964
CH<20M	67	469,09	25 935	333,58	18 997
TOTAL	341	12 660,16	627 541	9 066,14	420 426

T 32 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	26	158,68	42 884
CH>70M	102	275,29	24 824
20M<CH<70M	152	119,97	11 109
CH<20M	63	17,21	1 518
TOTAL	343	571,15	80 334

T 33 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	24	2 639,32	241 187	1 867,73	153 325
CH>70M	100	2 216,05	221 048	1 482,70	144 757
20M<CH<70M	153	967,56	128 988	645,86	86 660
CH<20M	69	272,47	27 612	140,54	19 572
TOTAL	346	6 095,40	618 835	4 136,83	404 314

T 34 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Montant des demi-journées de travail additionnel rémunérées (en M€)	Demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)
CHU	24	35,51	155,96
CH>70M	91	67,69	281,70
20M<CH<70M	146	27,79	122,54
CH<20M	47	4,55	19,43
TOTAL	308	135,55	579,63

T 35 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)
CHU	23	60,11	2 636,51	47,01	1 865,42
CH>70M	104	54,99	2 277,61	38,18	1 506,47
20M<CH<70M	149	21,78	1 059,05	15,24	707,31
CH<20M	66	4,79	287,59	2,61	145,35
TOTAL	342	141,67	6 260,76	103,04	4 224,54

T 36 I Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	26	817,71	42 873	2 058,88	268 157	1 146,46	158 715
CH>70M	103	693,63	24 513	864,59	226 734	529,31	154 609
20M<CH<70M	172	321,01	12 420	597,56	146 289	337,35	96 455
CH<20M	83	29,86	1 841	91,17	32 624	46,72	23 603
TOTAL	384	1 862,21	81 646	3 612,19	673 804	2 059,83	433 382

T 37 I Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12
CHU	20	206,75	24 923	80,51	152 653	16,18	39 627
CH>70M	88	257,59	20 231	110,12	191 907	29,15	75 141
20M<CH<70M	151	97,13	10 746	52,51	126 293	12,75	39 846
CH<20M	70	8,23	1 627	6,93	27 584	2,18	13 970
TOTAL	329	569,68	57 526	250,06	498 437	60,26	168 584

T 38 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	20	189,05	14 378	4 544,11	143 643	3 263,49	94 042
CH>70M	94	227,72	17 736	5 972,59	195 056	4 501,52	136 528
20M<CH<70M	165	121,18	9 573	3 935,80	130 804	3 023,49	93 921
CH<20M	67	15,55	1 117	788,91	24 889	634,01	18 842
TOTAL	346	553,50	42 805	15 241,41	494 391	11 422,50	343 334

T 39 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	20	1 282,64	49 564	702,25	29 281	2 557,20	64 613
CH>70M	94	1 623,59	61 844	912,01	37 861	3 411,76	94 938
20M<CH<70M	165	1 020,82	40 272	596,59	23 978	2 310,28	65 938
CH<20M	67	117,56	4 792	70,33	3 218	596,74	16 762
TOTAL	346	4 044,61	156 472	2 281,18	94 337	8 875,99	242 251

T 40 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Personnel des services de soins		Dont IDE		Dont AS	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	20	3 263,49	94 042	1 122,40	40 942	1 247,42	31 089
CH>70M	94	4 501,52	136 528	1 694,51	56 708	1 711,39	44 789
20M<CH<70M	165	3 023,49	93 921	1 039,11	37 434	1 085,16	30 233
CH<20M	67	634,01	18 842	105,00	4 601	314,73	8 990
TOTAL	346	11 422,50	343 334	3 961,02	139 685	4 358,70	115 102

T 41 | Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2017

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,38%	1,33%	1,55%	2,08%	0,90%	1,01%
Maladie professionnelle	0,02%	0,32%	0,34%	0,08%	0,17%	0,52%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,01%	0,06%	0,07%	0,05%	0,05%	0,08%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,41%	3,80%	4,15%	3,21%	2,86%	4,55%
Accidents de trajet	0,03%	0,07%	0,07%	0,04%	0,05%	0,09%
Accidents du travail	0,07%	0,71%	0,79%	0,33%	0,40%	1,08%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,55%	1,74%	1,72%	0,96%	1,84%	2,20%
Total Absentéisme >=6 jours	3,46%	8,02%	8,68%	6,75%	6,27%	9,53%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,07%	0,40%	0,41%	0,32%	0,34%	0,49%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%
Total Absentéisme < 6 jours	0,08%	0,42%	0,43%	0,33%	0,35%	0,51%
TOTAL	3,54%	8,45%	9,11%	7,08%	6,63%	10,04%

T 42 | Indicateur 6.1 : Durée moyenne des absences par motifs d'absence en 2017

Motifs d'absences	PM			PNM		
	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail
Maternité, paternité, adoption	272	212,62	77	334	2 254,94	36 487
Maladie professionnelle	17	2,28	371	296	541,83	7 412
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions			714	32	44,37	258
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	334	221,41	8 382	337	7 177,29	269 249
Accidents de trajet	52	3,90	108	244	116,25	2 326
Accidents du travail	122	10,41	1	337	1 224,68	35 446
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	147	82,12	3 250	326	2 971,81	26 022
TOTAL	340	532,75	12 903	338	14 331,18	377 200

T 43 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	23	327,94	39 903	7 105,85	245 784	5 208,99	163 423
CH>70M	106	261,90	25 183	6 754,16	233 433	5 082,93	164 966
20M<CH<70M	169	126,76	12 345	4 014,89	141 564	3 045,81	102 668
CH<20M	64	13,89	1 582	796,56	26 366	627,71	19 981
TOTAL	362	730,49	79 012	18 671,46	647 147	13 965,43	451 037

T 44 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2017

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	3,8	4,6	5,3
Maladie professionnelle	0,1	1,0	1,1
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	3,8	14,2	15,3
Accidents de trajet	0,0	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,6	2,9
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,3	6,2	6,1
TOTAL	9,3	28,9	31,0

T 45 I Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	26	3 140	36 722	29 176	253 640	15 639	160 474
CH>70M	118	8 969	26 848	24 533	246 070	16 123	161 320
20M<CH<70M	186	8 572	13 863	17 010	149 751	12 457	105 764
CH<20M	93	1 389	2 131	4 870	33 325	3 675	23 963
TOTAL	423	22 069	79 564	75 587	682 785	47 893	451 522

T 46 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements (A)	Nombre d'établissements ayant au moins un agent concerné par un horaire dérogatoire en 12h00 (B)	Ratio (B/A)	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen (parmi A)
CHU	25	25	100%	20 145	190 019
CH>70M	112	109	97%	35 059	260 922
20M<CH<70M	163	138	85%	17 057	136 651
CH<20M	64	45	70%	2 742	25 664
TOTAL	364	317	87%	75 003	613 255

T 47 | Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées* par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	25	7 077	311 050 165
CH>70M	113	10 427	406 523 899
20M<CH<70M	175	6 544	236 100 279
CH<20M	77	1 615	44 498 184
TOTAL	390	25 663	998 172 526

* : l'heure travaillée est calculée en multipliant le nombre d'ETP par 1607 heures

T 48 | Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	25	7 077	193 560
CH>70M	113	10 427	252 971
20M<CH<70M	175	6 544	146 920
CH<20M	77	1 615	27 690
TOTAL	390	25 663	621 140

T 49 | Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	15	5,6%
CH>70M	75	5,4%
20M<CH<70M	120	5,1%
CH<20M	50	4,8%
TOTAL	260	5,4%

T 50 I Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	16	84,4	62,1	71,9	59,3	32,4	31,2	31,5	31,6
CH>70M	95	85,0	73,8	72,2	69,4	31,6	31,6	30,7	32,3
20M<CH<70M	149	94,5	79,7	80,7	73,2	31,1	29,7	29,6	29,9
CH<20M	53	90,2	74,9	79,5	69,3	30,1	27,5	28,9	29,0
TOTAL	313	87,3	71,6	74,0	67,0	31,6	30,7	30,5	31,4

Données en K€

T 51 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements				Rémunération moyenne			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	377	327	378	376	41,3	37,1	36,2	36,6
Catégorie B	375	321	378	378	35,9	34,1	34,5	35,1
Catégorie C	377	357	377	375	26,9	26,1	26,5	26,9
personnels de direction et personnels administratifs	367	221	376	370	43,7	31,4	29,7	30,1
personnels des services de soins	374	357	372	371	32,3	32,1	31,5	32,7
personnels éducatifs et sociaux	266	141	369	343	30,5	28,5	30,5	30,4
personnels médico-techniques	310	162	365	334	36,0	34,8	34,0	35,2
personnels techniques et ouvriers	374	306	371	332	29,5	29,5	27,5	29,6
personnel hors filière	27	14	33	14	27,3	26,4	25,5	23,5
TOTAL Personnel non médical	379	379	379	379	32,2	31,6	31,1	32,3

Données en K€

T 52 I Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	18	47%	53%	15%	85%
CH>70M	103	53%	47%	9%	91%
20M<CH<70M	173	52%	48%	7%	93%
CH<20M	81	52%	48%	7%	94%
TOTAL	375	51%	49%	10%	90%

T 53 I Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2017

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	16	29,0%	24,7%	26,5%	22,8%	22,3%	22,0%	20,7%	21,9%
CH>70M	83	24,5%	22,5%	19,6%	17,9%	21,8%	20,2%	20,3%	21,1%
20M<CH<70M	130	27,1%	24,9%	20,2%	19,1%	20,7%	19,0%	19,3%	19,1%
CH<20M	36	24,5%	30,1%	20,0%	15,6%	19,8%	16,8%	18,8%	19,2%
TOTAL	265	26,4%	24,1%	22,2%	19,9%	21,6%	20,3%	20,1%	20,8%

Références

TABLEAUX

T 1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2017 (EFFECTIF EN ETPR)	16
T 2 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE EN 2017	19
T 3 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	26
T 4 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE	27
T 5 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DE LA PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	31
	L'ÉVOLUTION DE LA PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EST RELATIVEMENT STABLE ENTRE 2016 ET 2017.	31
	POUR LE PERSONNEL NON MEDICAL, ELLE EST STABLE POUR L'ENSEMBLE DES CATEGORIES D'ETABLISSEMENTS.	31
	POUR LE PERSONNEL MEDICAL, ELLE BAISSÉ DE -1,6 POINTS DANS LES PETITS CH ALORS QU'ELLE AUGMENTE DE +1,1 POINTS DANS LES CH DE TAILLE MOYENNE.	31
T 6 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	39
T 7 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	40
T 8 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	44
T 9 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	44
T 10 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, PERSONNEL MEDICAL	48
T 11 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU COUT MOYEN D'1 HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, PERSONNEL NON MEDICAL	48
T 12 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	52
T 13 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	56
T 14 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	65
T 15 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL	66
T 16 I	DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2017	68
T 17 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	72

T 18 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE	73
T 19 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU TAUX DE ROTATION PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	77
T 20 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DE LA PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	81
T 21 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	92
T 22 I	ÉVOLUTION 2016-2017 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	107
T 23 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2017	115
T 24 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2017	116
T 25 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE L'ÉVOLUTION 2016-2017	117
T 26 I	INDICATEURS 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE EN 2017	119
T 27 I	INDICATEURS 1 : NOMBRE D'ETABLISSEMENTS AYANT AU MOINS 1 AGENT AVEC LA VARIABLE ETPR OU AGE MOYEN PAR STATUT ET FILIERE EN 2017	120
T 28 I	INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	121
T 29 I	INDICATEURS 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2017	121
T 30 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2017	122
T 31 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2017	122V
T 32 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	122
T 33 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	123
T 34 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	123
T 35 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	123
T 36 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	124
T 37 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	124

T 38 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	125
T 39 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	125
T 40 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	125
T 41 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2017	126
T 42 I	INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2017	126
T 43 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	127
T 44 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2017	127
T 45 I	TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	127
T 46 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	128
T 47 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES* PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	129
T 48 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	129
T 49 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	129
T 50 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	130
T 51 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	130
T 52 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	130
T 53 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	131

GRAPHIQUES

F1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	16
F2 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017, EN ANNEES	17
F3 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2017, EN ANNEES	17
F4 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL MEDICAL EN 2017	18
F5 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR CATEGORIE STATUTAIRE EN 2017	19
F6 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017, EN ANNEES	20
F7 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE EN 2017, EN ANNEES	20
F8 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL NON MEDICAL EN 2017	21
F9 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017, EN EUROS	23
F10 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	24
F11 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	24
F12 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE EN 2017, EN EUROS	25
F13 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	29
F14 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	30
F15 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PNM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	30
F16 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2017	36
F17 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	36
F18 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2017	37
F19 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	38

F20 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	42
F21 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	42
F22 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	43
F23 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	43
F24 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017, PERSONNEL MEDICAL (EN €)	46
F25 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	46
F26 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017, PERSONNEL NON MEDICAL (EN €)	47
F27 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	47
F28 I	NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	50
F29 I	NOMBRE MOYEN DE CET DU PM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	51
F30 I	NOMBRE MOYEN DE CET DU PNM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	51
F31 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 (EN €)	54
F32 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	54
F33 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 (EN €)	55
F34 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	55
F35 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	60
F36 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	61
F37 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	61
F38 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	62

F39 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	62
F40 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2017	63
F41 I	TAUX D'ABSENTEISME SUPERIEUR OU EGAL A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2017	64
F42 I	TAUX D'ABSENTEISME INFERIEUR A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2017	64
F43 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	70
F44 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2017	70
F45 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	71
F46 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	71
F47 I	TAUX DE ROTATION DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	75
F48 I	TAUX DE ROTATION DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	75
F49 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	76
F50 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	76
F51 I	PROPORTION D'ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR DES HORAIRES DEROGATOIRES EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	79
F52 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	79
F53 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	80
F54 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2017	86
F55 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2017	86
F56 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	90
F57 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	90
F58 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	91
F59 I	LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2017	94
F60 I	LES CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2017	96
F61 I	LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2017	98

F62 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	100
F63 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	100
F65 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017, EN MILLIERS D'EUROS	104
F66 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	104
F67 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	105
F68 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	105
F69 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2017	106
F70 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME DU PERSONNEL DE DIRECTION ET ADMINISTRATIF PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2017 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	106
F71 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS PM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	109
F72 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS PNM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	109
F73 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	111
F74 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2017	111

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2017

Fin 2012, le bilan social des établissements publics de santé a été allégé et simplifié afin de lui conférer une dimension stratégique et dynamique tant au niveau infra-établissement que territorial. L'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) élabore chaque année depuis 2012 une analyse de ces bilans sociaux pour apporter une vision globale des données RH des établissements aux différents acteurs de santé.

● **L'analyse des bilans sociaux 2017 des établissements publics de santé s'articule autour de cinq grands thèmes :**

- les effectifs et la masse salariale
- la gestion du temps de travail (heures supplémentaires, CET)
- la disponibilité des RH (absences, taux de rotation, etc.)
- la gestion des compétences (métiers sensibles)
- la santé et la sécurité au travail (accidents du travail, handicap, etc.).

Dans chaque thème, une série d'indicateurs est analysée selon deux axes : l'année 2017 et l'évolution 2016-2017.

● En complément de cette analyse, les acteurs de santé pourront également retrouver les données des bilans sociaux (depuis 2012) sous une forme comparative sur la plateforme de restitution de l'ATIH ScanSanté : www.scansante.fr