

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2015

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 2015 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 + annexes) des **489 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **56%** du nombre total des établissements enquêtés et **86%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents). L'exhaustivité du recueil est légèrement supérieure à celle de l'enquête précédente (2014) pour laquelle 84% des établissements concernés de façon obligatoire avaient répondu.

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

*Pour information, les régions présentant les meilleurs taux de remontées du Bilan social 2015 sont **la Corse, la Guyane et la Martinique** pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont répondu. Pour ceux des régions **Auvergne-Rhône Alpes et Normandie**, le taux de remontée est supérieur à 95%.*

¹ La base de données a été clôturée au **10 octobre 2016**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

Synthèse

Principaux résultats pour l'année 2015

Masse salariale chargée par ETPR (339 établissements)

En moyenne, la masse salariale chargée s'élève à **50,2 K€** par ETPR. Le montant le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **51,1 K€** par ETPR.

❖ *Personnel médical :*

En moyenne, le coût de l'ETPR médical est de **115,3 K€**. Il varie entre **100,1 K€ et 142,9 K€** pour 80% des établissements. La variabilité la plus forte entre coûts moyen est observée au sein des petit CH.

Le coût moyen le plus élevé est dans les CH de taille moyenne, soit **127,2 K€** par ETPR.

❖ *Personnel non médical :*

En moyenne, le coût de l'ETPR non médical est de **44,9 K€**. Il varie entre **40,4 K€ et 46,8 K€** pour 80% des établissements. Les coûts moyens les plus faibles s'observent dans les petits CH parmi lesquels la variabilité la plus forte est mesurée.

Le coût moyen le plus élevé est dans les CH de Santé Mentale, soit **46,4 K€** par ETPR.

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (343 établissements)

❖ *Personnel médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **26,1 jours** par agent PM. Cet indicateur varie cependant **entre 3,2 et 42,2 jours** pour 80% des établissements.

Le ratio le plus élevé s'observe dans le grands CH (**30,6 jours**).

❖ *Personnel non médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **3,6 jours** par agent PNM. Il se situe **entre 1,2 et 6,6 jours** pour 80% des établissements. La variabilité est globalement la même quelle que soit la catégorie d'établissement.

Les CH de Santé Mentale ont la moyenne la plus élevée (**4,3 jours**).

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (284 établissements)

❖ *Personnel médical :*

Le taux d'absentéisme du PM est de **3,4%**. Pour 80% des établissements, il se situe **entre 0,9% et 6,3%**.

La dispersion au sein des CHU et des grands CH est moins prononcée que dans les petits CH.

Le taux d'absentéisme du personnel des CH de Santé Mentale (ex-CHS) est en moyenne plus élevé que dans les autres catégories d'établissements, soit **3,9%**.

L'absentéisme du PM se décompose en :

- **0,1%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (pour 91%) ;
- **3,3%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (40%) et à la maternité, paternité, adoption (39%).

❖ *Personnel non médical :*

Le taux d'absentéisme du PNM est de **8,1%**. Il varie **entre 6,2% et 9,6%** pour 80% des établissements.

L'absentéisme du PNM se décompose en :

- **0,4%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (pour 95%) ;
- **7,6%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (46%), et aux congés de longue durée et de longue maladie (22%).

En moyenne, les petits CH ont un taux d'absentéisme plus élevé que les autres catégories d'établissements, soit **8,7%**.

Taux de rotation du personnel non médical (365 établissements)

En moyenne, le taux de rotation du personnel non médical est de **9,5%**. Il varie cependant **entre 3,7% et 21,2%** 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 (**11,6%**).

Métiers les plus sensibles

❖ *Personnel médical :*

- **Anesthésie réanimation** : 153 établissements, soit **52,8%** des établissements ;
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 136 établissements, soit **46,9%** des établissements ;
- **Radiologie imagerie** : 117 établissements, soit **40,3%** des établissements.

❖ *Personnel non médical :*

- **Masseur(euse) kinésithérapeute** : 235 établissements, soit **66,8%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 92 établissements, soit **26,1%** des établissements ;
- **Aide-soignant(e)** : 77 établissements, soit **21,9%** des établissements.

Évolutions entre 2014 et 2015

Masse salariale chargée par ETPR (251 établissements)

Le coût moyen d'un ETPR augmente de **+1,1%** entre 2014 et 2015.

Pour le personnel médical, le coût moyen d'un ETPR est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre mais en augmentation pour chacune d'entre elles (**+1,3%** globalement). L'évolution la plus significative concerne les petits CH (**+4,4%**).

Pour le personnel non médical, la progression du coût moyen d'un ETPR est de **+1,1%**. Il est stable d'une catégorie d'établissements à l'autre.

Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel (173 établissements)

La part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel progresse globalement de **+0,1 point**. Alors qu'elle augmente de **+0,3 point** pour le personnel médical, elle stagne pour le personnel non médical.

L'évolution est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre pour le personnel médical : alors que la part des dépenses d'intérim du personnel médical croît dans l'ensemble des catégories d'établissements, elle diminue de -1,4 points dans les petits CH.

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (245 établissements)

Le nombre moyen de CET stockés par agent diminue pour le personnel médical (**-0,6 jours**), tandis qu'il augmente pour le personnel non médical (**+0,3 jours**).

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (192 établissements)

Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme augmente de **+0,1 point**. Cette évolution varie entre **-0,3 point** pour les petits CH et **+0,3 point** pour les grands CH.

Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme stagne entre 2014 et 2015.

Taux de rotation du personnel (290 établissements)

Le taux de rotation du personnel non médical augmente globalement de **+0,5 point**.

Il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de taille moyenne ; ces derniers enregistrent une diminution de **-0,4 point** du taux de rotation.

Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h (295 établissements)

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h diminue de **-0,8 point** entre 2014 et 2015. La situation est cependant contrastée selon les catégories d'établissements.

Cette proportion diminue fortement dans les CHU (soit **-2,2 points**). En revanche, dans les CH de taille moyenne, elle augmente légèrement (**+0,5 point**). Enfin, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h stagne entre 2014 et 2015 dans les petits CH et de Santé mentale (ex-CHS).



Des éléments plus détaillés sont disponibles sur ScanSanté (www.scansante.fr/) dans l'application **Bilan social**

➔ Indicateurs déclinables par établissement, par catégorie d'établissements et par région (26 régions et 17 régions au 1^{er} janvier 2016).

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).

Méthode

- 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 20%).
- **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 :

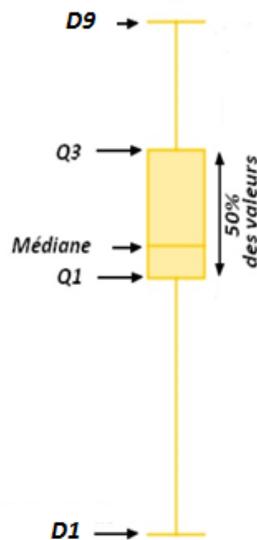
- soit à des personnels appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- soit à des personnels des services de soins que l'établissement n'aurait pas réussi à isoler de façon spécifique dans son Bilan social.

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	11
INDICATEURS 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE.....	13
INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR.....	20
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	25
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL	29
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/ REMUNEREES) PAR AGENT AU 31/12/2015.....	31
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT	35
INDICATEUR 4.4B : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	39
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREES	42
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT.....	46
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT	50
INDICATEUR 5.3B : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT AYANT OUVERT UN CET	54
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES	59
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL	61
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	77
GESTION DES COMPETENCES	81
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES	83
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	85
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N	87
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	91
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	93
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	95
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES	97
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL	100
INDICATEUR 23.2 : TAUX D'AGENTS A TEMPS PARTIELS.....	106
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES	108
ANNEXES	111
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE	112
ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS	117
ANNEXE 3 : REFERENCES	129



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.

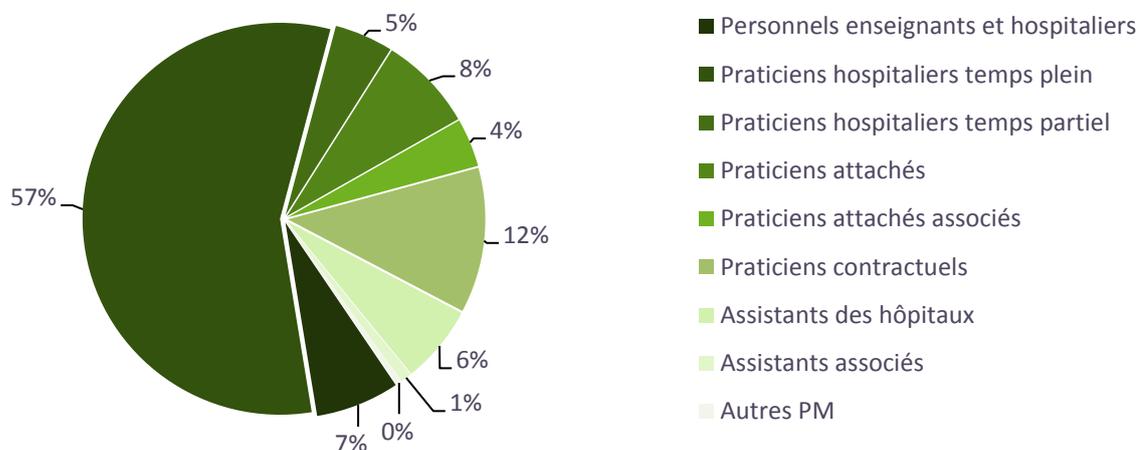
Pour le personnel non médical (PNM), il s'agit de la somme de l'effectif permanent (titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent) et de l'effectif non permanent (CDD de remplacement de droit public ; sont exclus les contrats aidés et contrats d'apprentissage, sauf pour les indicateurs 1 et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

Les effectifs des sages-femmes sont intégrés au personnel non médical.

L'**âge moyen** est calculé au 31 décembre 2015.

Le personnel médical en 2015

F1 I Répartition du personnel médical par statut en 2015

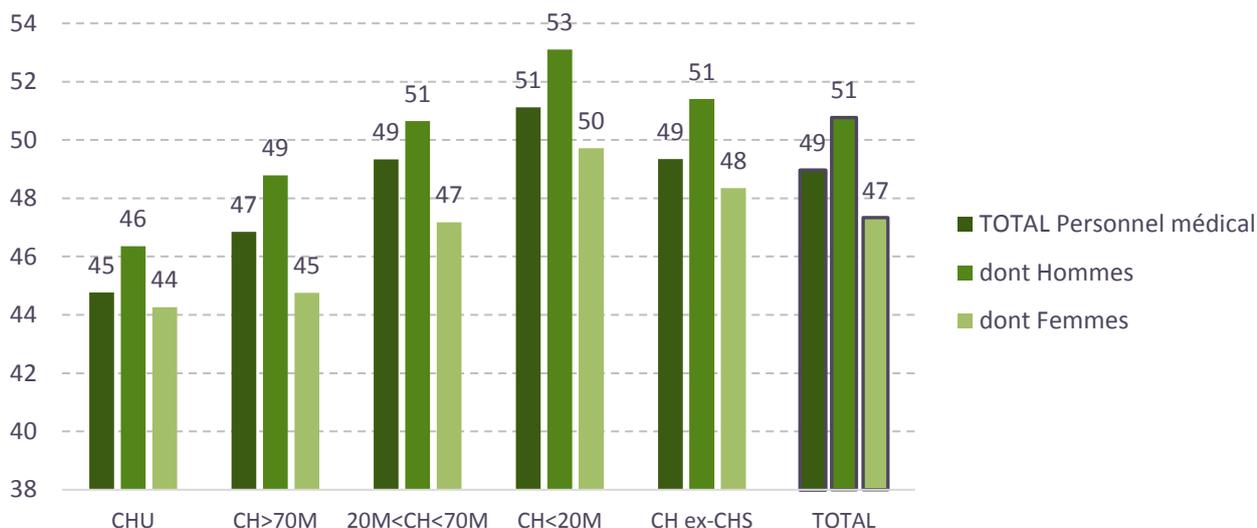


Les établissements publics de santé emploient majoritairement des praticiens hospitaliers à temps plein, soit **57%** des ETPR du personnel médical.

Les praticiens contractuels suivent pour l'ensemble des catégories d'établissements (à l'exception des CHU), soit **12%** des ETPR.

Pour les CHU, la part des enseignants et hospitaliers (**20%**) et des praticiens attachés (**10%**) est plus importante que celle des praticiens contractuels (**8%**).

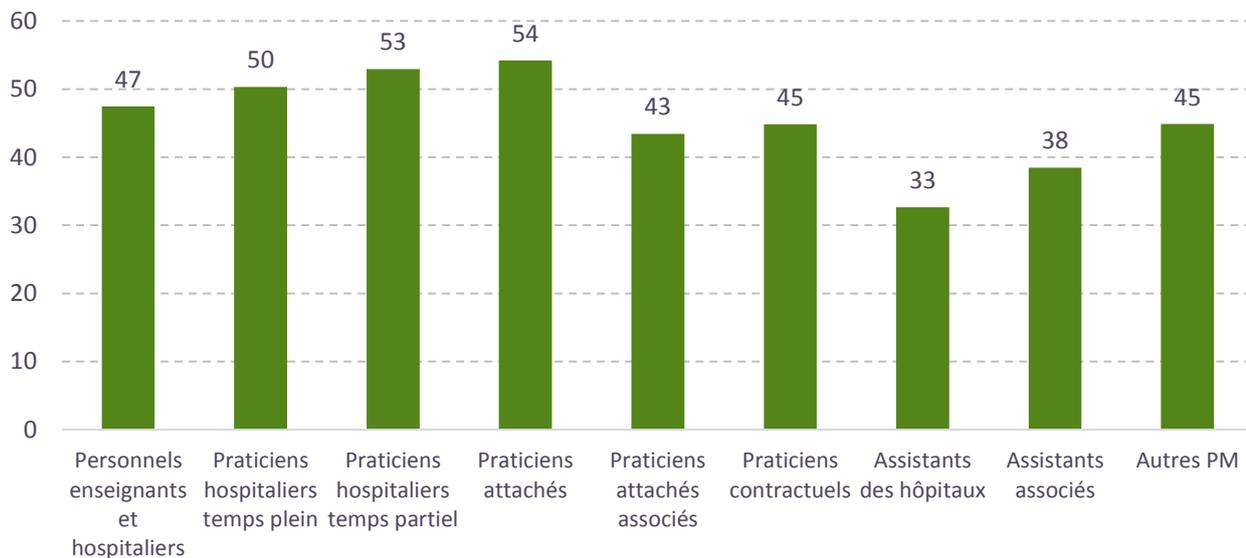
F2 I Age moyen du personnel médical en 2015



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

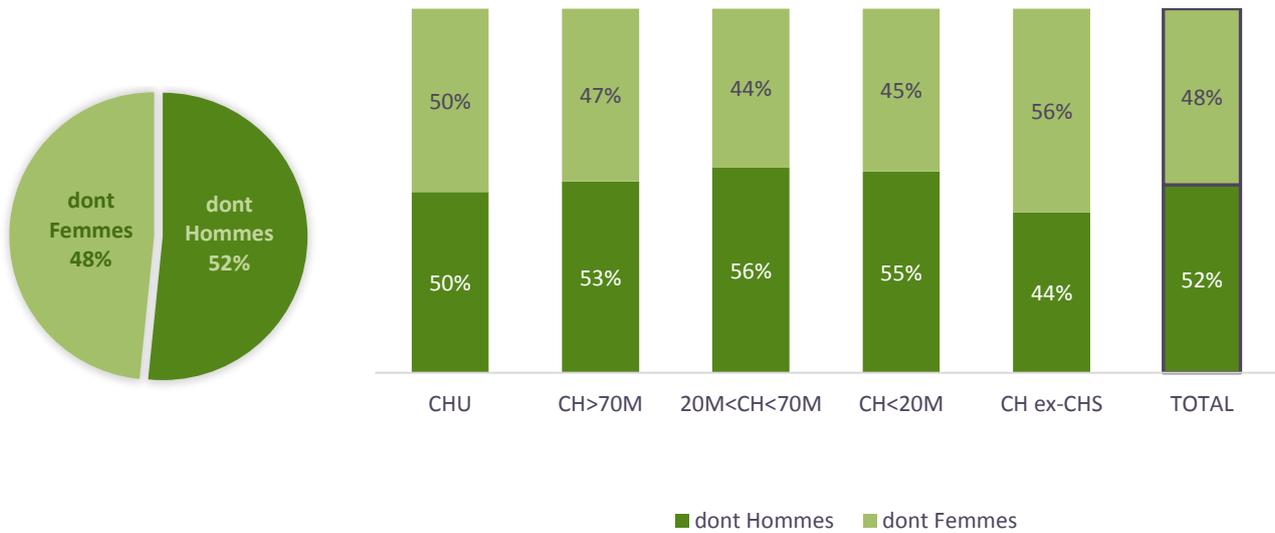
Les petits CH emploient du personnel en moyenne plus âgé que les autres catégories d'établissements. C'est dans les CHU que l'on rencontre la moyenne d'âge la plus faible du personnel médical, soit **45 ans**.

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



Les praticiens attachés sont en moyenne plus âgés que les autres statuts du personnel médical, soit **54 ans**. La moyenne d'âge la plus faible se trouve chez les assistants des hôpitaux (**33 ans**).

F3 I Répartition par sexe du personnel médical en 2015

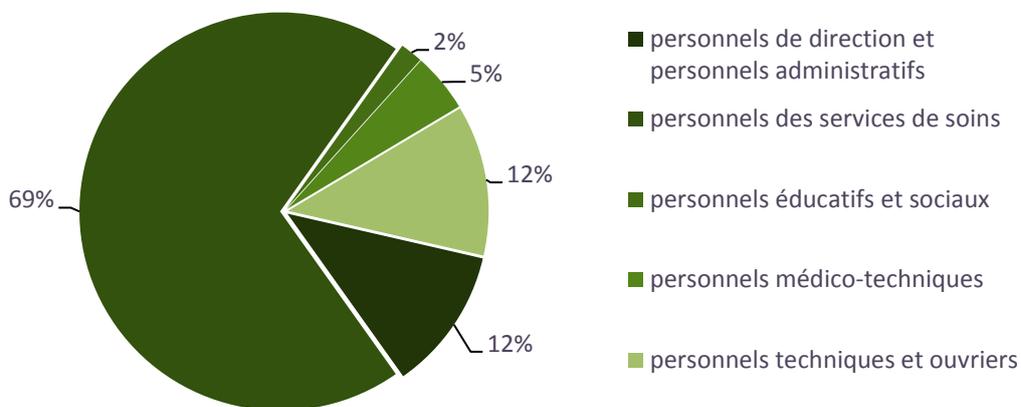


La parité en termes d'effectifs est relativement bien respectée pour le personnel médical, bien que la proportion d'hommes soit légèrement supérieure. Le personnel médical se décompose ainsi entre **52%** d'hommes et **48%** de femmes.

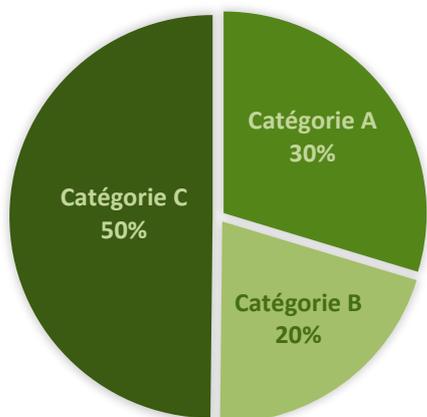
C'est dans les CH de taille moyenne que la parité est la moins respectée (**56%** d'hommes).

Le personnel non médical en 2015

F4 I Répartition du personnel non médical par filière et par catégorie de rémunération en 2015

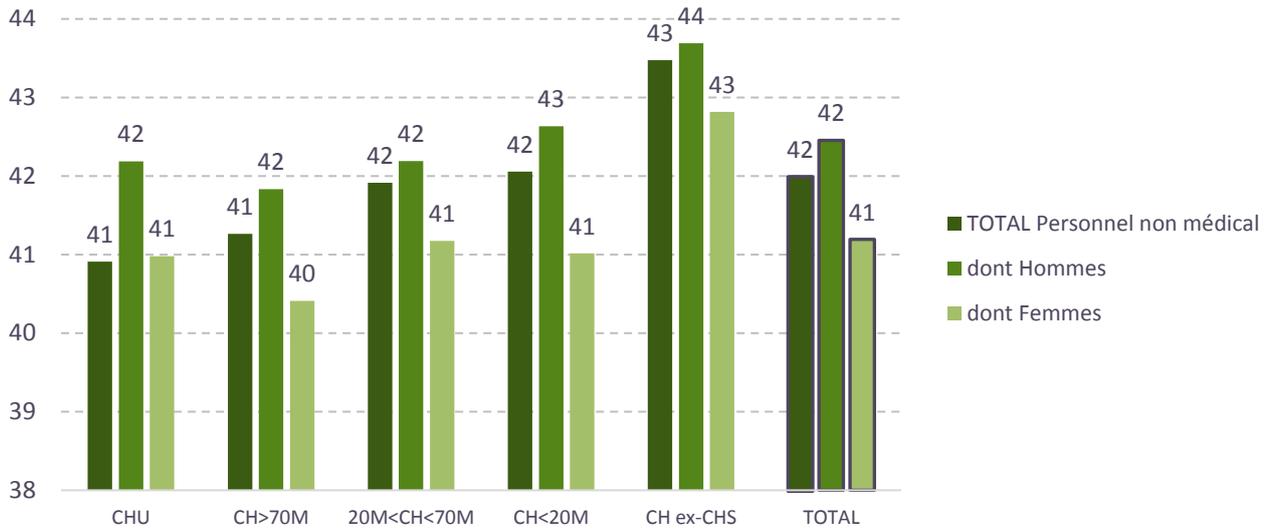


En termes de filières, **69%** du personnel non médical correspond au personnel des services de soins. Les personnels éducatifs et sociaux sont les moins représentés.



En termes de catégories de rémunération, la catégorie C représente 50% du personnel non médical. Vient ensuite le personnel de catégorie A (30%) puis le personnel de catégorie B (20%).

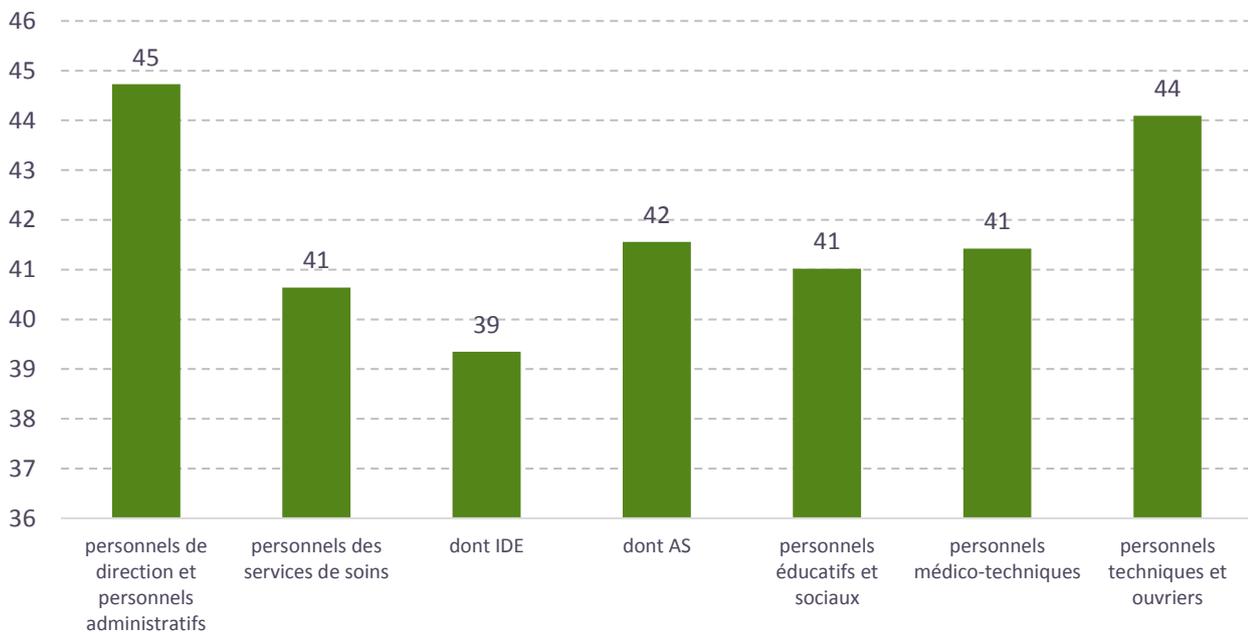
F5 I Age moyen du personnel non médical en 2015



L'âge moyen du personnel non médical est de **42 ans**. Il est de **42 ans** pour les hommes et de **41 ans** pour les femmes.

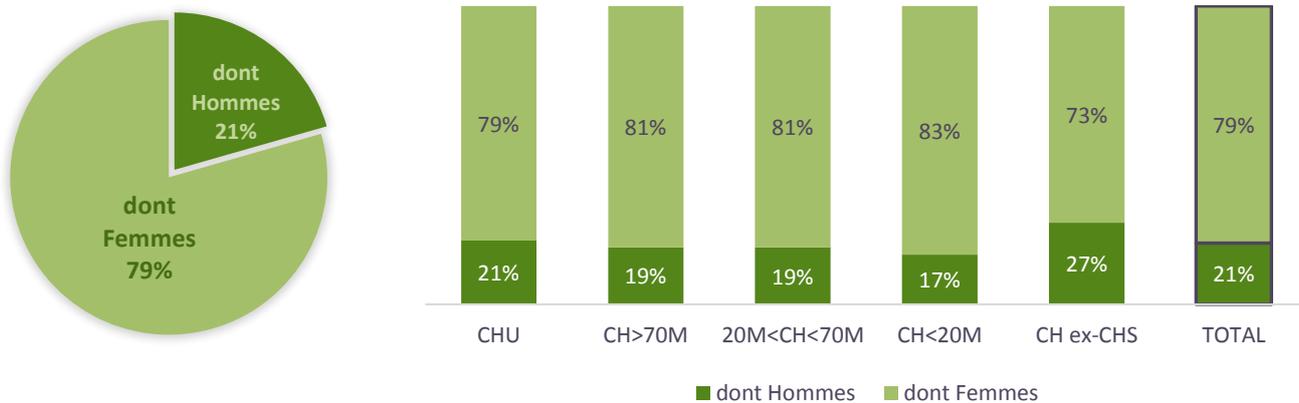
C'est dans les CH de Santé mentale que l'on retrouve le personnel non médical le plus âgé en moyenne, soit **43 ans**.

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



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

F6 I Répartition par sexe du personnel non médical en 2015



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 :

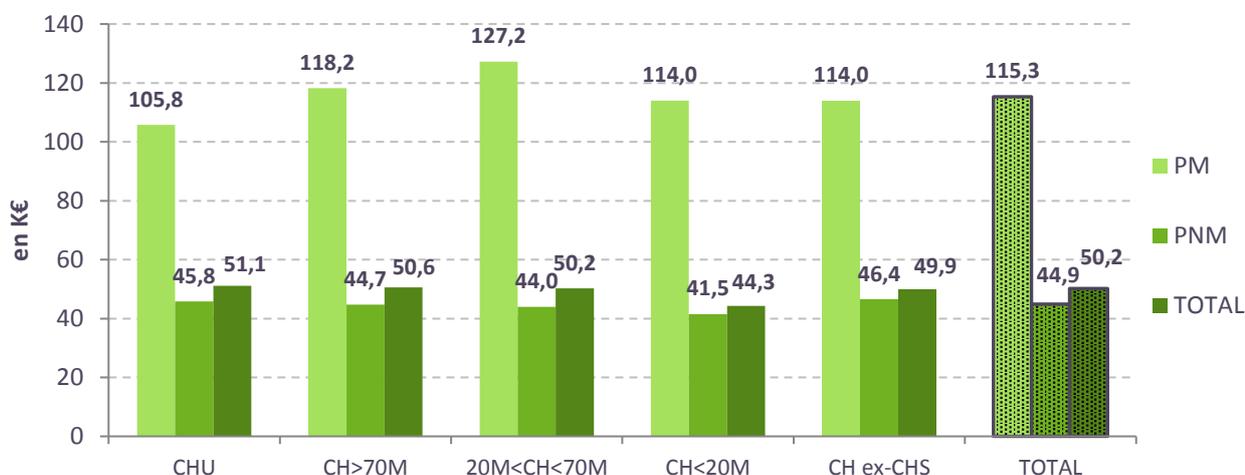
$$\frac{(\text{Montant brut} + \text{Charges de la rémunération du personnel de l'année } n)}{\text{ETP moyens rémunérés de l'année } n}$$

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 2015

F7 I Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2015

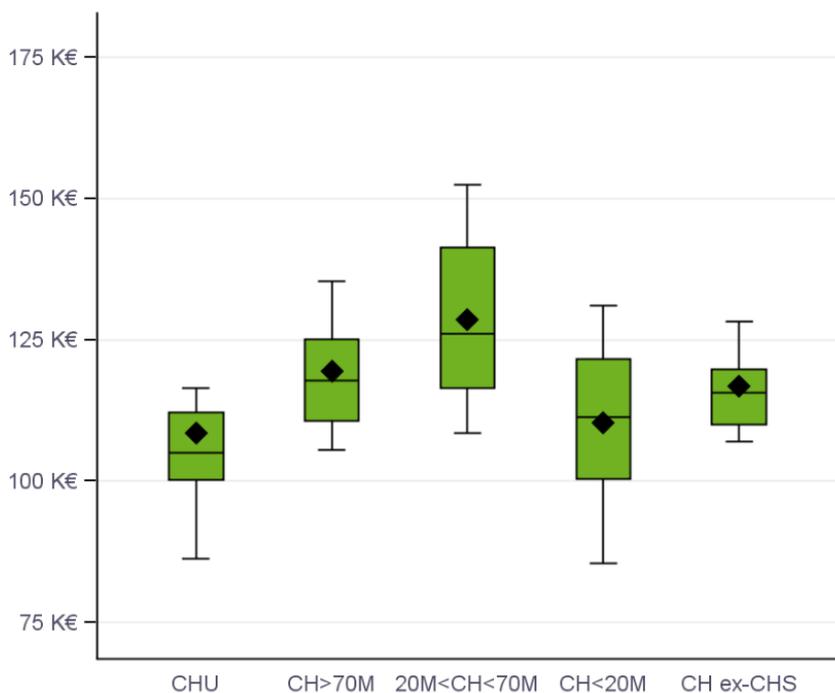


Au sein des 339 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen d'un ETPR » par la suite, s'élève à **50,2 K€**. Elle est de **115,3 K€** pour le personnel médical et de **44,9 K€** pour le personnel non médical.

C'est dans les CHU que le coût moyen par ETPR est le plus élevé, soit **51,1 K€**. Le coût le plus faible se situe au niveau des petits CH, soit **44,3 K€** par ETPR.

S'agissant du personnel non médical, le coût moyen par ETPR le plus élevé concerne les CH Santé Mentale (ex-CHS) (soit **46,4 K€**). Pour le personnel médical, il s'agit des CH de taille moyenne avec un coût moyen de **127,2 K€** par ETPR.

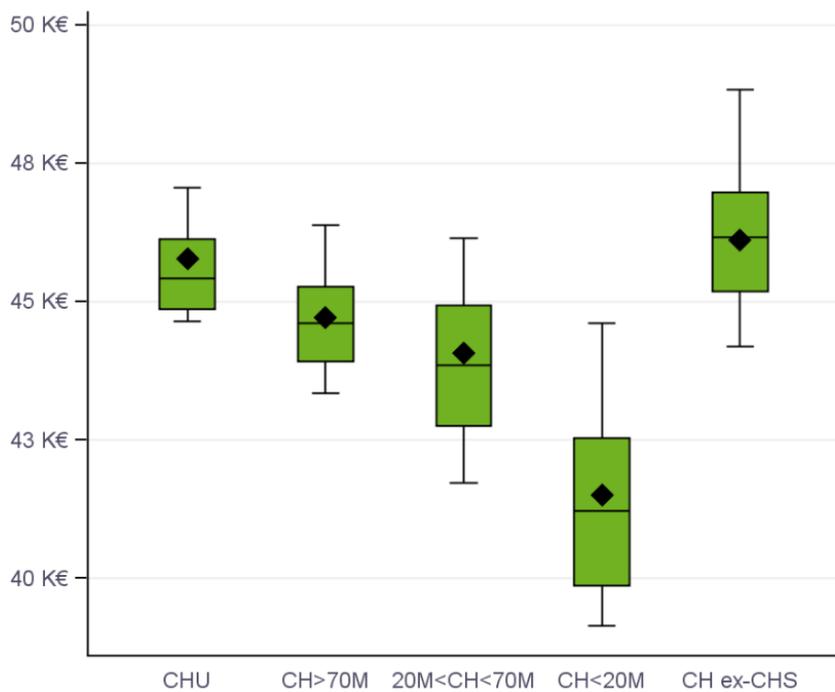
F8 I Masse salariale chargée par ETPR du PM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen par ETPR se situe entre **100,1 K€** et **142,9 K€**.
- ❖ Variabilité la plus forte dans les petits CH. Variabilité la plus faible dans les CH de Santé mentale.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	86,3 K€	105,5 K€	108,6 K€	85,1 K€	107,1 K€	100,1 K€
Médiane	105,1 K€	117,8 K€	126,2 K€	111,3 K€	115,7 K€	117,3 K€
9ème décile	116,5 K€	135,5 K€	152,4 K€	131,3 K€	128,3 K€	142,9 K€

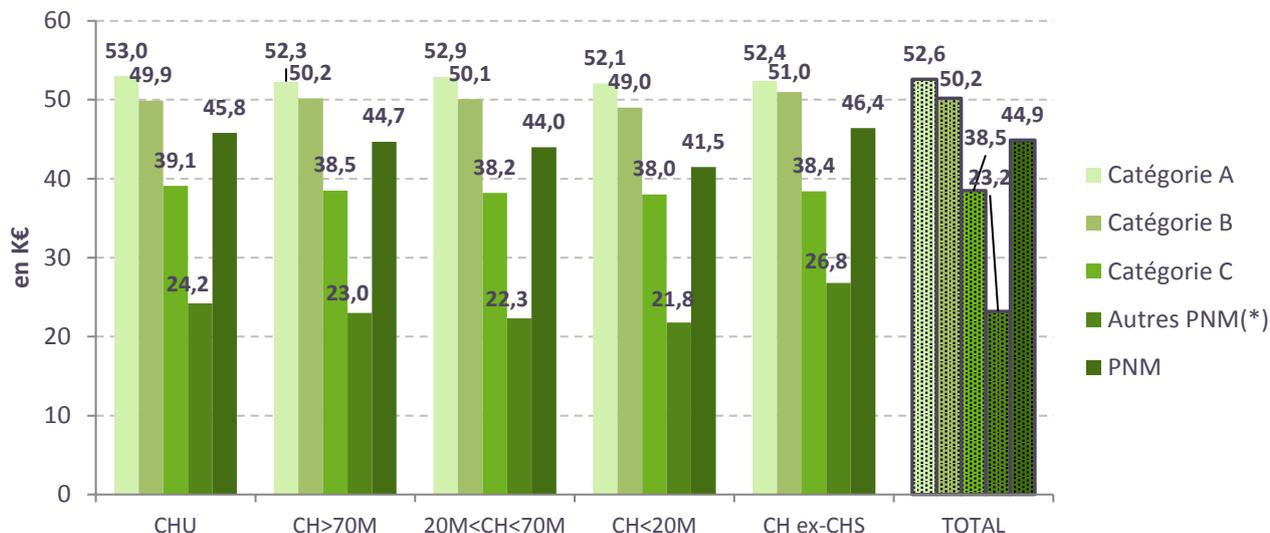
F9 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen par ETPR se situe entre **40,4 K€** et **46,8 K€**.
- ❖ Variabilité la plus forte dans les petits CH. Variabilité la plus faible dans les CHU.
- ❖ Forte variabilité entre les catégories d'établissements : 75% des petits CH présentent des coûts moyens par ETPR inférieurs à la majorité (75%) de ceux des autres catégories

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	44,6 K€	43,4 K€	41,7 K€	39,1 K€	44,2 K€	40,4 K€
Médiane	45,4 K€	44,6 K€	43,9 K€	41,2 K€	46,2 K€	44,2 K€
9ème décile	47,1 K€	46,4 K€	46,2 K€	44,8 K€	48,8 K€	46,8 K€

F10 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements en 2015



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

- Catégorie A : **52,6 K€** ;
- Catégorie B : **50,2 K€** ;
- Catégorie C : **38,5 K€** ;
- Autres PNM (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) : **23,2 K€**.

Pour le personnel des catégories A et C, le coût moyen d'un ETPR le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **53,0 K€** pour le personnel de catégorie A et **39,1 K€** pour le personnel de catégorie C. Pour le personnel de catégorie B, il se situe au niveau des CH de Santé Mentale (ex-CHS) avec un coût moyen de **51,0 K€**.

Évolution 2014-2015

T 1 I Évolution 2014-2015 de la masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (%)		
		PM	PNM	Total PM+PNM
CHU	16	0,3%	1,1%	1,0%
CH>70M	55	1,3%	1,1%	1,1%
20M<CH<70M	79	3,1%	1,1%	1,3%
CH<20M	55	4,4%	1,0%	1,2%
CH ex-CHS	46	1,4%	1,1%	1,0%
TOTAL	251	1,3%	1,1%	1,1%

Au sein des 251 établissements étudiés, le coût moyen d'un ETPR pour l'ensemble du personnel augmente en moyenne de **+1,1%**.

L'évolution du coût moyen de l'ETPR médical est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre mais positive pour chacune d'entre elles (**+1,3%** au global). Plus la catégorie d'établissement est de petite taille, plus la hausse est forte ; elle atteint **+4,4%** pour les petits CH.

Pour le personnel non médical, le coût augmente de **+1,1%** et est stable d'une catégorie d'établissements à l'autre.

T 2 I Évolution 2014-2015 de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (%)		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	16	1,6%	0,0%	1,2%
CH>70M	55	0,7%	0,1%	1,7%
20M<CH<70M	79	1,0%	0,0%	1,9%
CH<20M	55	0,8%	0,6%	1,0%
CH ex-CHS	46	0,9%	0,4%	1,9%
TOTAL	251	1,1%	0,1%	1,6%

Au sein du personnel non médical, l'augmentation du coût moyen de l'ETPR est plus forte dans la catégorie C que dans les autres catégories, soit **+1,6%**. Le personnel de catégorie B enregistre une augmentation plus faible, soit **+0,1%**.

Pour le personnel de catégorie A, c'est dans les CHU que l'on observe la plus forte évolution à hauteur de **+1,6%**.

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 :

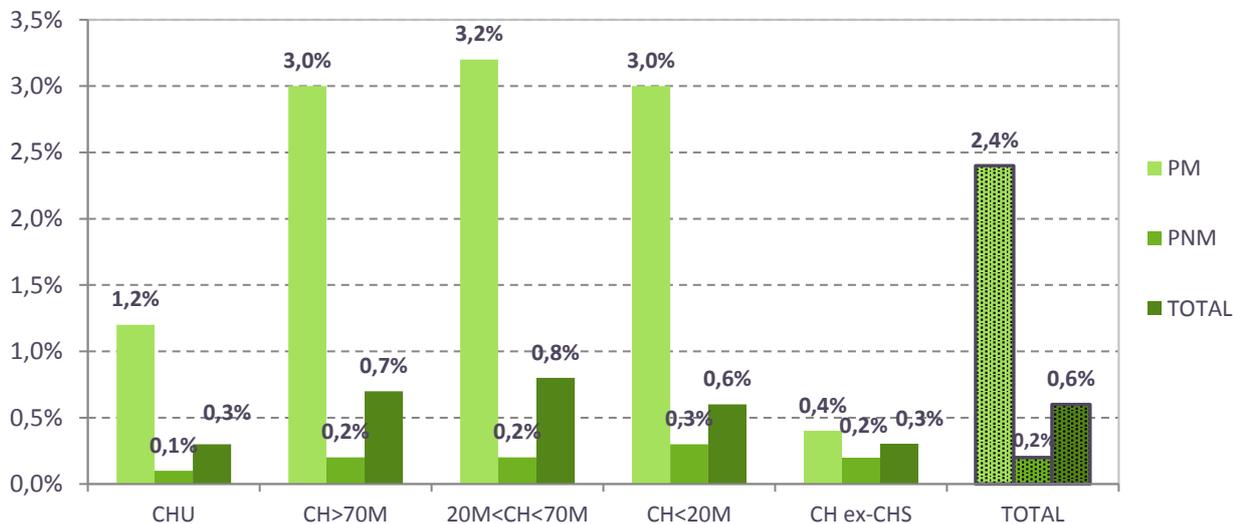
$$\frac{\text{(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)}}{\text{(Masse salariale chargée de l'année n + Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)}}$$

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 2015

F11 I Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2015

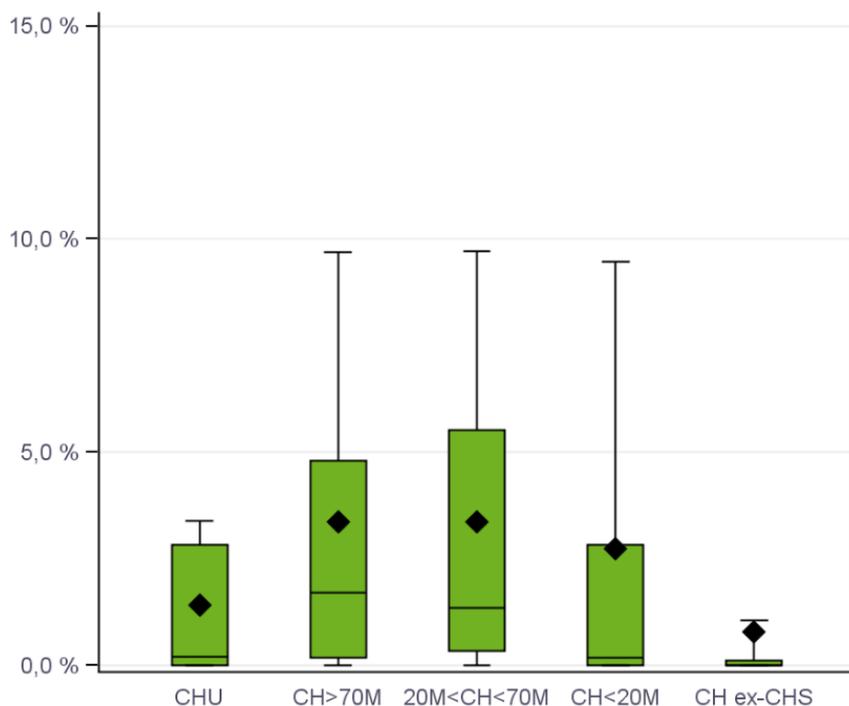


Au sein des 246 établissements avec des dépenses d'intérim, la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel s'élève à **0,6%**.

Pour le personnel médical, des dépenses d'intérim ont été déclarées par 189 établissements et celles-ci représentent **2,4%** des dépenses de personnel. La part des dépenses d'intérim est la plus élevée dans les CH de taille financière moyenne, soit **3,2%**. Elle est très faible dans les CH de Santé mentale (**0,4%**).

Pour le personnel non médical, ce ratio s'élève à **0,2%** pour 200 établissements.

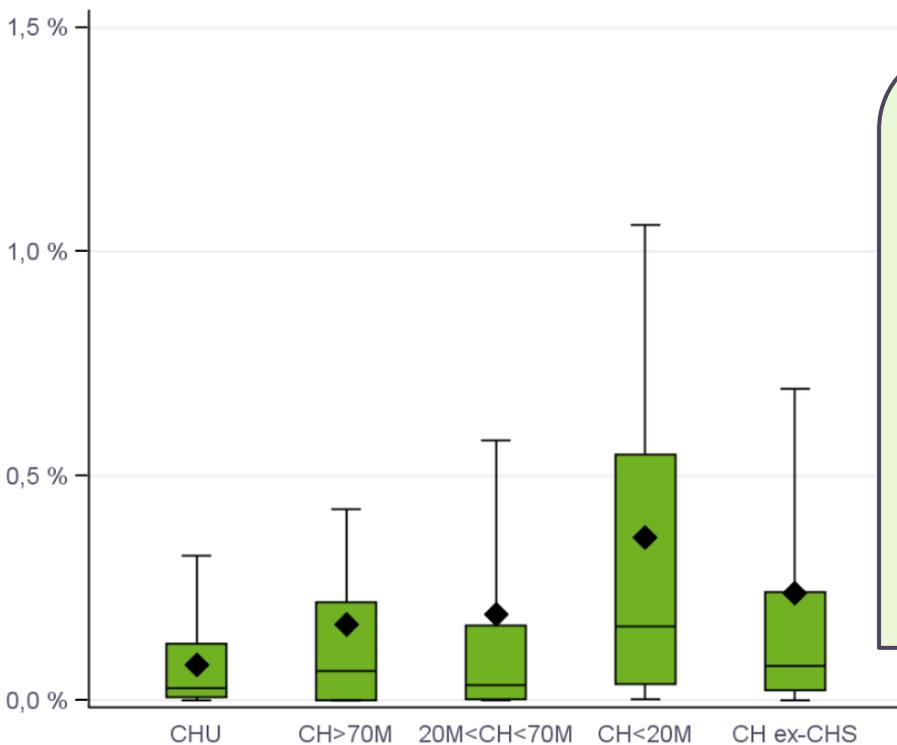
F12 I Part des dépenses d'intérim du PM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité au niveau global et au sein des CH
- ❖ **50% des établissements ont moins de 1% d'intérim médical** (plus de 50% des CH de Santé mentale n'ont pas d'intérim médical).
- ❖ La moyenne est significativement supérieure à la médiane ce qui suppose que la moyenne est fortement impactée par les valeurs élevées de l'indicateur.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Médiane	0,2 %	1,7 %	1,3 %	0,2 %	0,0 %	1,0 %
9ème décile	3,4 %	9,7 %	9,7 %	9,5 %	1,0 %	9,3 %

F13 I Part des dépenses d'intérim du PNM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité au sein des petits CH
- ❖ **50% des établissements ont moins de 0,1% d'intérim non médical** (plus de 50% des CHU et des CH de taille moyenne n'ont pas d'intérim non médical).
- ❖ Pour la moyenne vs la médiane, même remarque que pour le PM (cf. F12).
Pour les CH de taille moyenne 75% des établissements ont une part d'intérim non médical inférieure à la moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Médiane	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %
9ème décile	0,3 %	0,4 %	0,6 %	1,1 %	0,7 %	0,7 %

Évolution 2014-2015

T 3 I Évolution 2014-2015 de la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)		
		PM	PNM	PM+PNM
CHU	11	0,1	0,0	0,0
CH>70M	54	0,4	0,0	0,1
20M<CH<70M	59	0,4	0,0	0,1
CH<20M	35	-1,4	0,1	0,0
CH ex-CHS	14	0,3	0,0	0,1
TOTAL	173	0,3	0,0	0,1

La part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel progresse globalement de **+0,1 point**. Alors qu'elle augmente de **+0,3 point** pour le personnel médical, elle stagne pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, l'évolution est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre : alors que l'ensemble des catégories présentent une augmentation de la part des dépenses d'intérim, les petits CH enregistrent une diminution de **-1,4 points**.

Gestion du temps de travail

Indicateur 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/ rémunérées) par agent au 31/12/2015

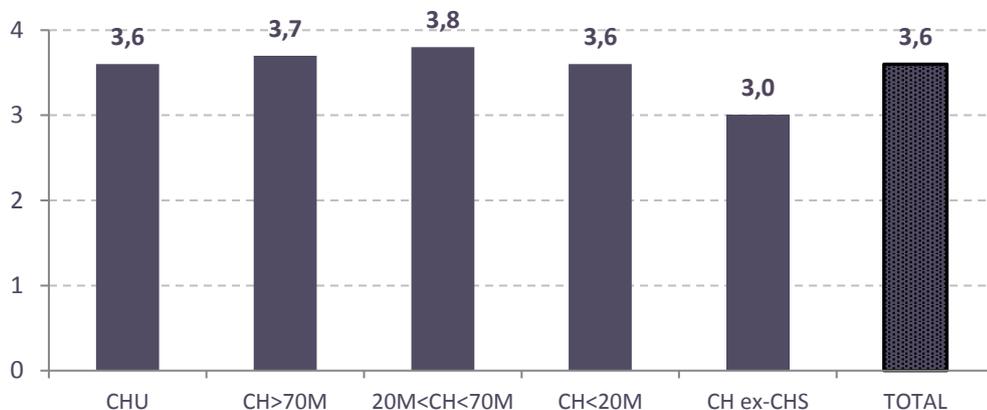
Le nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) par agent est calculé comme suit :

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

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.

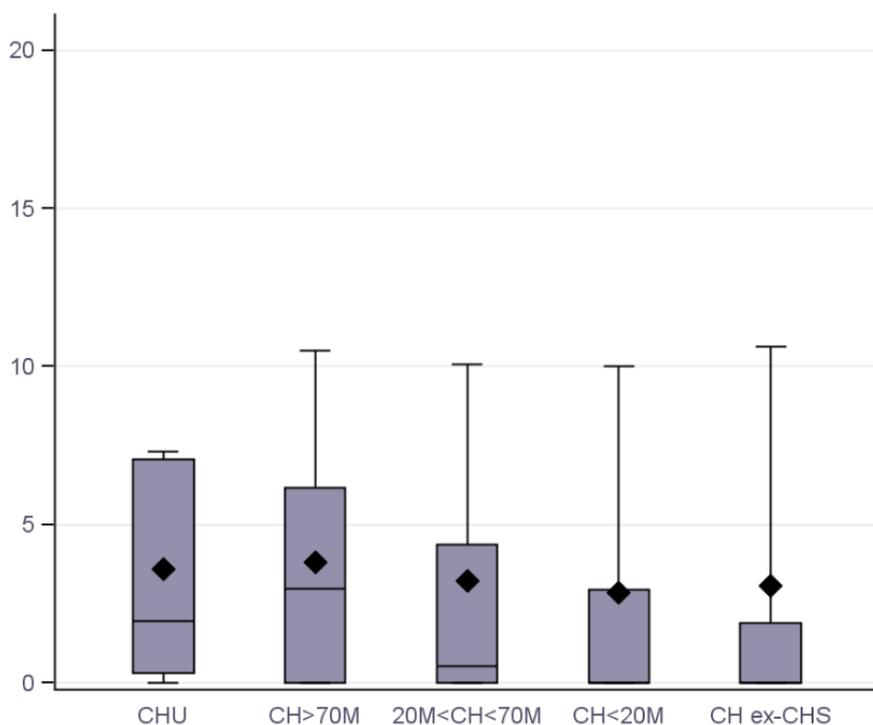
F14 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2015



Au sein des 275 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées par agent au 31 décembre 2015 est de **3,6 demi-journées**.

Il est relativement stable d'une catégorie d'établissements à l'autre mais se trouve plus faible dans les CH de Santé mentale, soit **3,0 demi-journées** en moyenne par agent.

F15 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



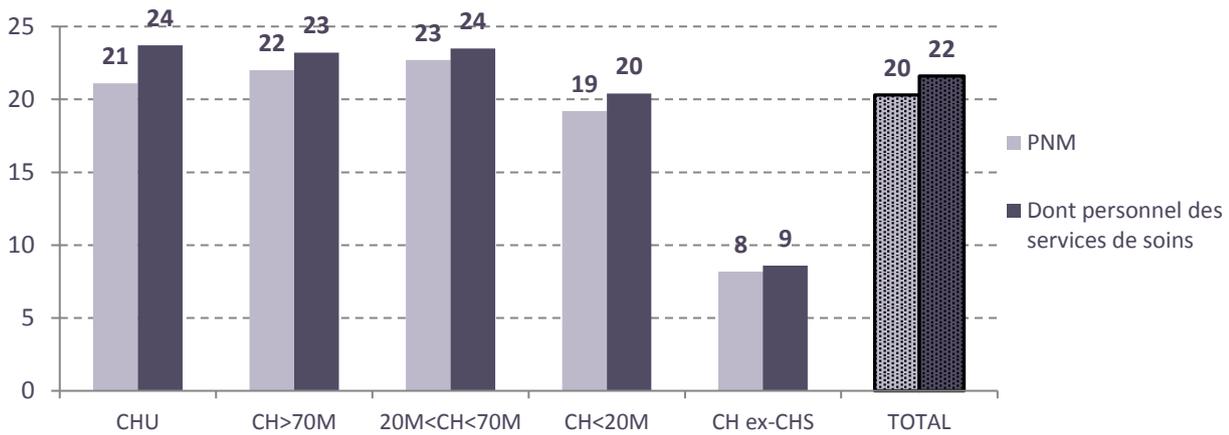
❖ Pour 80% des établissements, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel se situe **entre 0 et 10,1**.

❖ Alors que la moyenne était de 3,6 au niveau global, **la médiane est de 0,4**. La moyenne est donc fortement impactée par les valeurs élevées de l'indicateur.

Total catégories

0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1er décile	0,0
1,9	3,0	0,5	0,0	0,0	Médiane	0,4
7,3	10,5	10,1	10,0	10,6	9ème décile	10,1

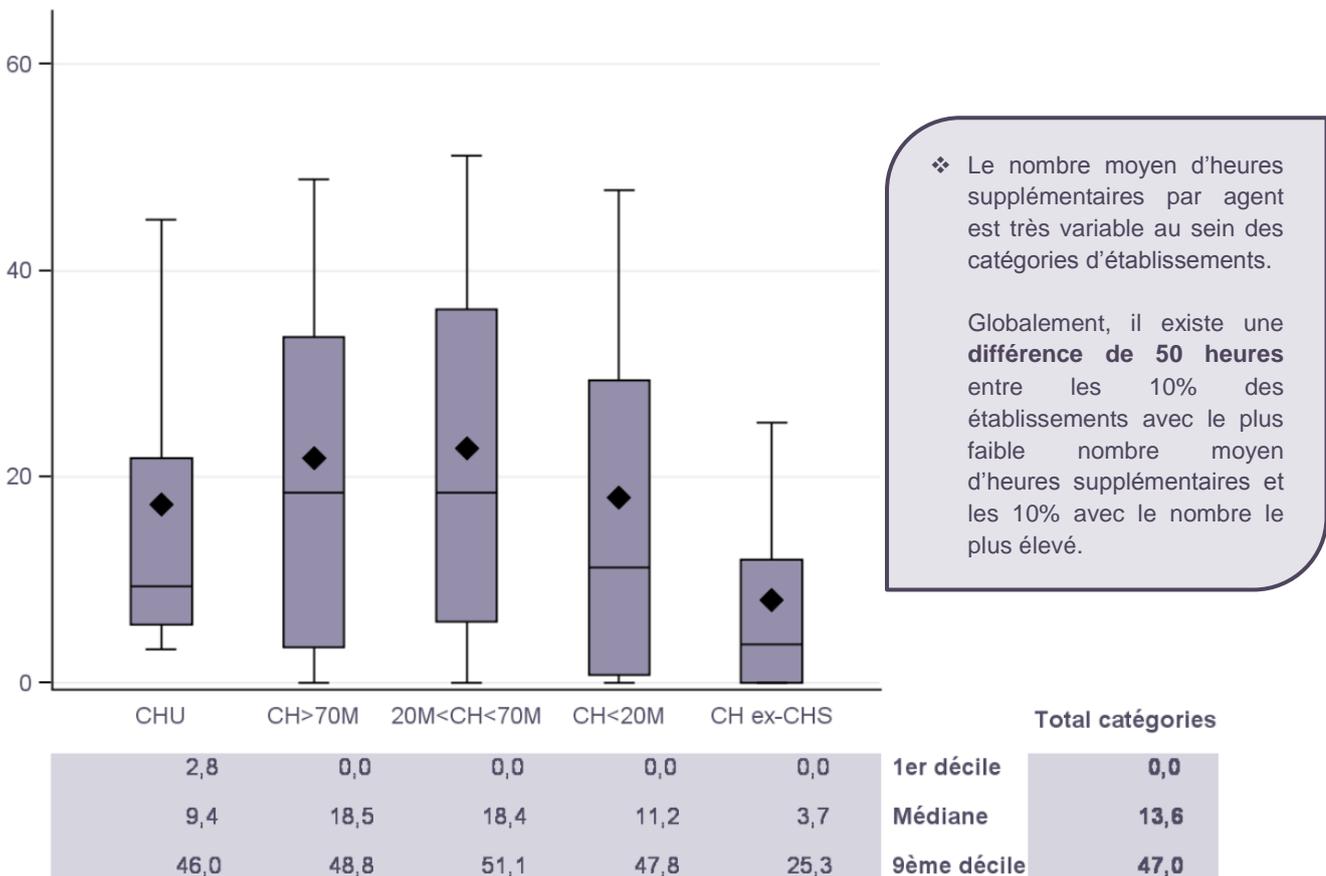
F16 I Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2015



Au sein des 321 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre 2015 s'élève à **20 heures**. Il est de **22 heures** pour le personnel des services de soins.

Ce chiffre est plus élevé au sein des CH de taille moyenne dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de **23 heures** pour le personnel non médical et **24 heures** pour le personnel des services de soins. Il est plus faible dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS), avec **8 heures** supplémentaires en moyenne.

F17 I Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 4 I Évolution 2014-2015 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (Points)	
	Nombre d'établissements	2014-2015
CHU	15	-0,4
CH>70M	51	-0,1
20M<CH<70M	71	-0,8
CH<20M	36	1,5
CH ex-CHS	33	-0,5
TOTAL	206	-0,3

Au sein des 206 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31 décembre diminue de **-0,3 point** entre 2014 et 2015.

Cette baisse concerne l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH au sein desquels il augmente de **+1,5 points**.

T 5 I Évolution 2014-2015 du nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	18	0,4	0,1
CH>70M	65	-0,3	0,2
20M<CH<70M	71	1,9	2,0
CH<20M	50	-0,8	-1,2
CH ex-CHS	35	-0,5	-0,8
TOTAL	239	0,2	0,3

Le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre augmente de **+0,2 point** pour le personnel non médical et de **+0,3 point** pour le personnel des services de soins.

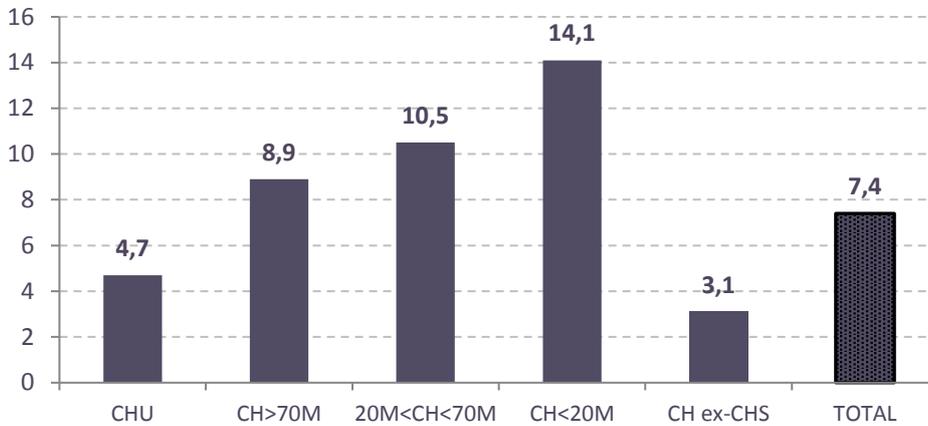
L'évolution est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre ; baisse de **-0,8 heures** supplémentaires en moyenne pour les petits CH et augmentation de **+1,9 heures** pour les CH de taille moyenne.

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 :

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

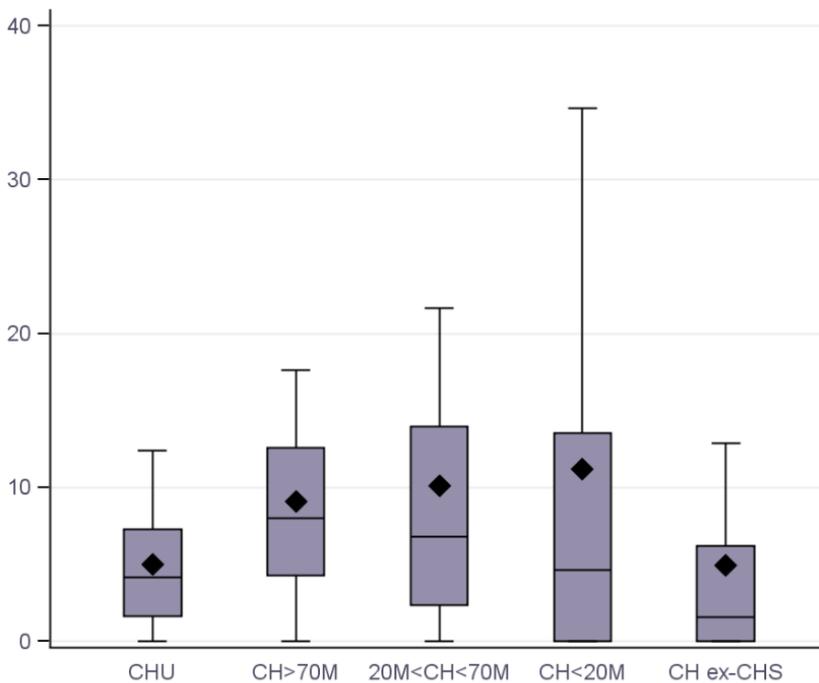
F18 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 281 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent est de **7,4 demi-journées**.

Alors que la moyenne la plus élevée s'observe dans les petits CH (**14,1 demi-journées** rémunérées par agent), c'est dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS) que la moyenne est la plus faible, avec **3,1 demi-journées** par agent.

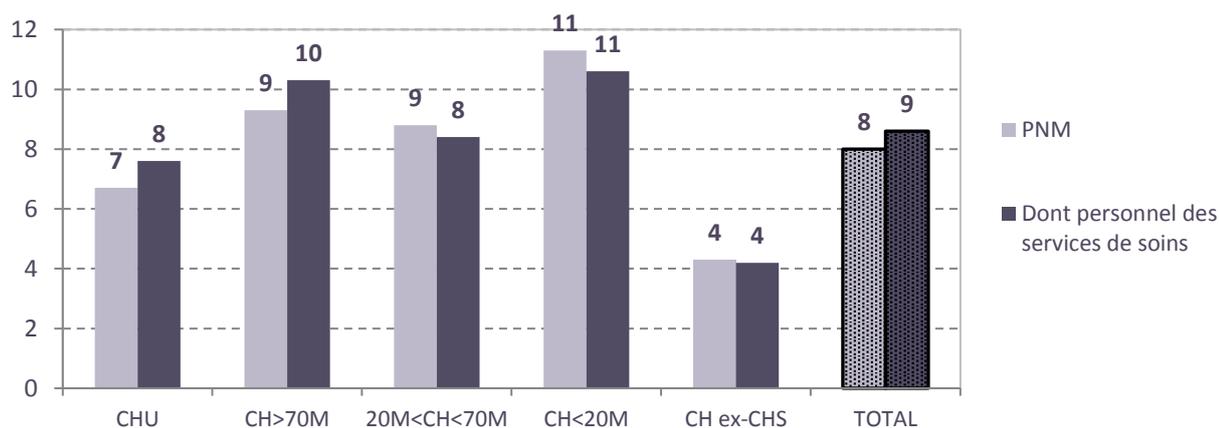
F19 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 80% des établissements, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées se situe **entre 0 et 20,9**.
- ❖ Forte variabilité au sein des petits CH pour lesquels la **médiane est de 4,7** alors que la **moyenne est de 14,1** demi-journées de travail additionnel rémunérées.

					Total catégories	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1er décile	0,0
4,1	8,0	6,8	4,7	1,5	Médiane	5,3
12,4	17,6	21,6	34,7	12,9	9ème décile	20,9

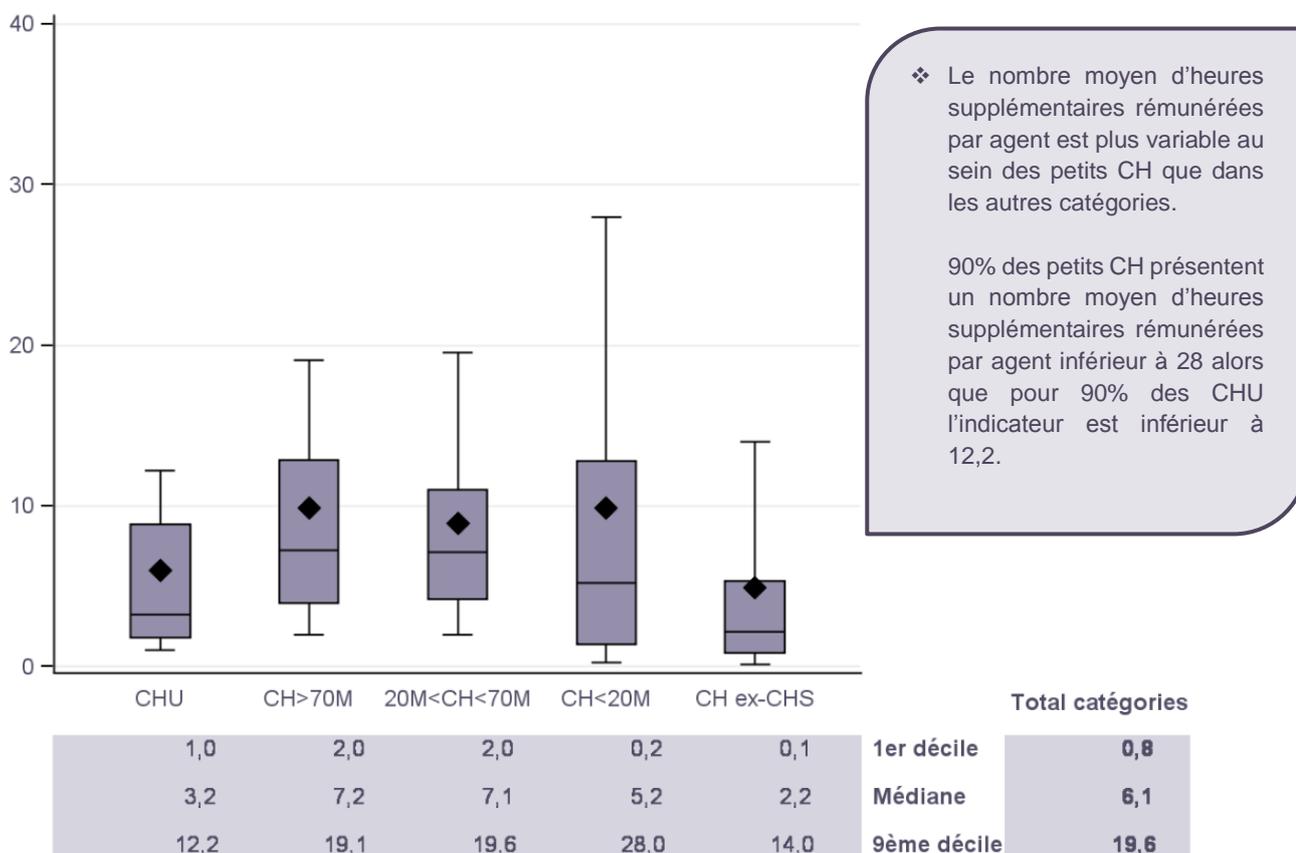
F20 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 315 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent s'élève à **8 heures**. Il est de **9 heures** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, ce chiffre est plus élevé au sein des petits CH dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent est de **11 heures**. Il est plus faible dans les CH de Santé mentale (ex-CHS), avec **4 heures** en moyenne par agent.

F21 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 6 I Évolution 2014-2015 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (Points)	
	Nombre d'établissements	2014-2015
CHU	16	0,5
CH>70M	52	-0,1
20M<CH<70M	65	0,0
CH<20M	39	3,1
CH ex-CHS	38	0,4
TOTAL	210	0,3

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent augmente de **+0,3 point** entre 2014 et 2015.

Cette tendance à la hausse est valable pour toutes les catégories d'établissements à l'exception des grands CH. On note une forte augmentation à hauteur de **+3,1 demi-journées** pour les petits CH.

T 7 I Évolution 2014-2015 du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	19	0,3	0,6
CH>70M	59	0,6	0,9
20M<CH<70M	62	-0,4	0,1
CH<20M	48	0,8	-0,5
CH ex-CHS	37	0,2	0,7
TOTAL	225	0,3	0,6

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent augmente de **+0,3 heures** entre 2014 et 2015 pour le personnel non médical et de **+0,6 heures** pour le personnel des services de soins.

L'ensemble des catégories d'établissements présentent une augmentation à l'exception des CH de taille moyenne pour le personnel médical et des petits CH pour le personnel des services de soins.

Indicateur 4.4b : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires

Le nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de demi-journées de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires (ou du travail additionnel) est calculé comme suit :

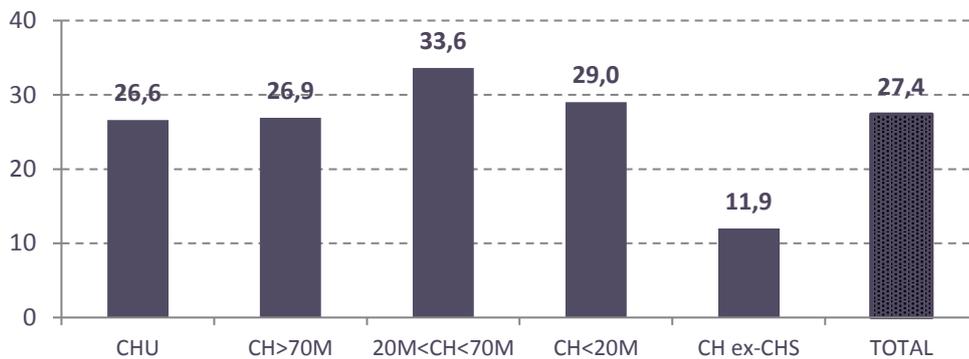
$$\frac{\left(\text{Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel)} \right)}{\text{rémunérées l'année } n}}{\left(\text{Effectif physique ayant effectué des heures supplémentaires} \right)} \text{ l'année } n$$

Pour information, concernant l'évolution 2014-2015 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2014-2015 n'est pas analysée.

Année 2015

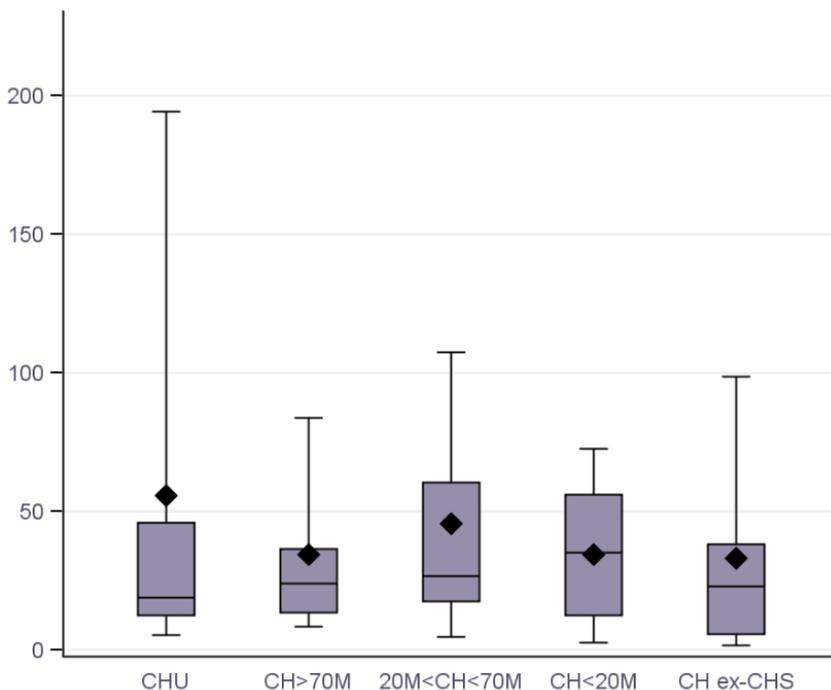
F22 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 119 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel est de **27,4 demi-journées**.

Cette moyenne est la plus élevée dans les CH de taille moyenne, soit **33,6 demi-journées** rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel. La moyenne est la plus faible au sein des CH de Santé Mentale (ex-CHS), soit **11,9 demi-journées** par agent ayant effectué du travail additionnel.

F23 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



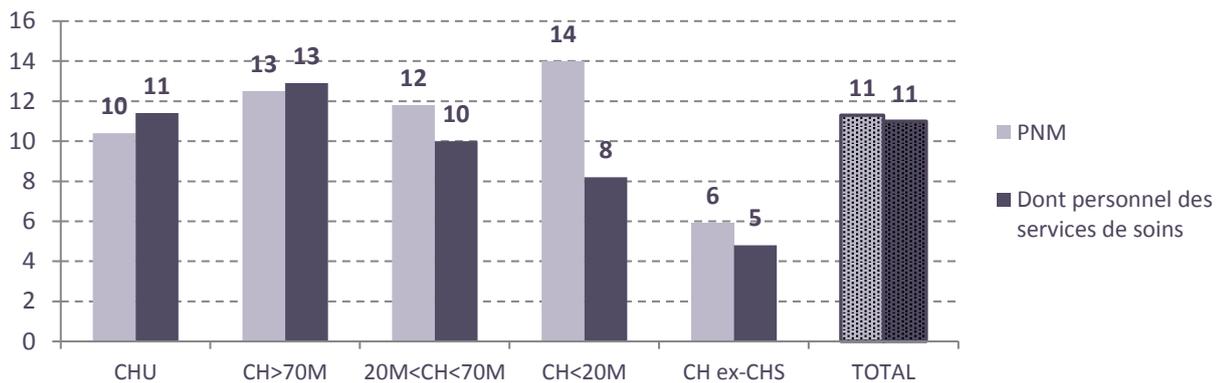
❖ Pour 80% des CHU, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel se situe **entre 5,6 et 194,4**.

Alors que la valeur de l'indicateur est inférieure à 50 pour 75% des données, les 25% les plus élevées grimpent jusqu'à plus de 200.

La moyenne est alors significativement supérieure à la médiane (19 pour les CHU).

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	5,6	8,6	4,6	2,6	1,8	3,3
Médiane	19,0	23,9	26,8	35,3	23,1	25,6
9ème décile	194,4	83,9	107,5	72,7	98,7	102,6

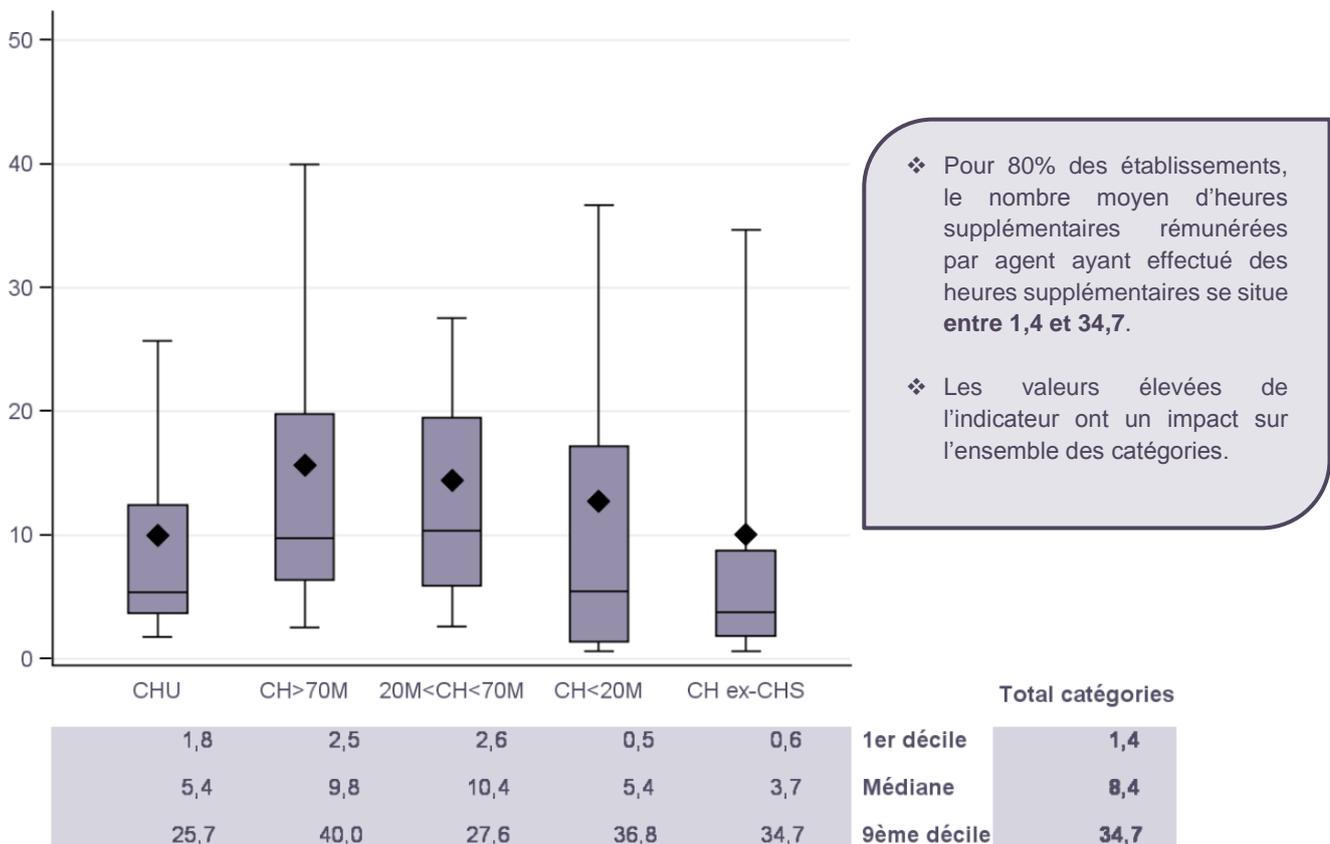
F24 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 196 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires s'élève à **11 heures**.

Ce chiffre est plus élevé au sein des petits CH dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires est de **14 heures** pour le personnel non médical. Pour le personnel des services de soins, il est plus élevé dans les grands CH.

F25 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



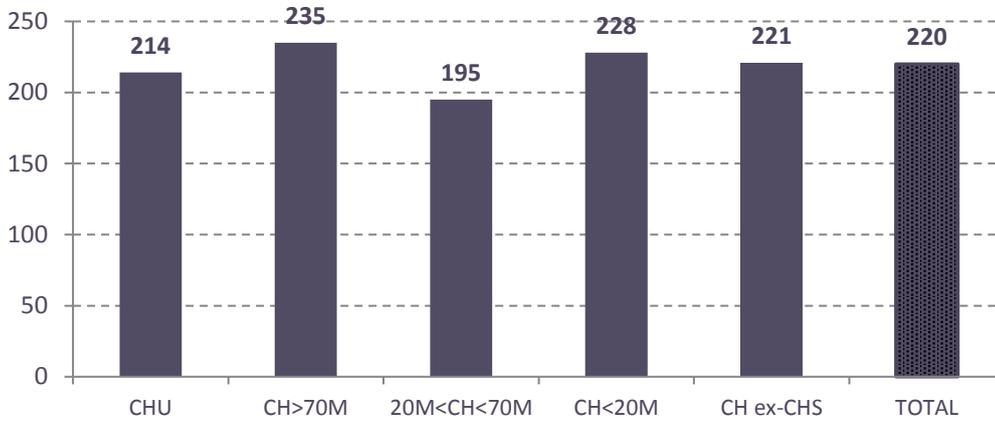
Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérées

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 2015

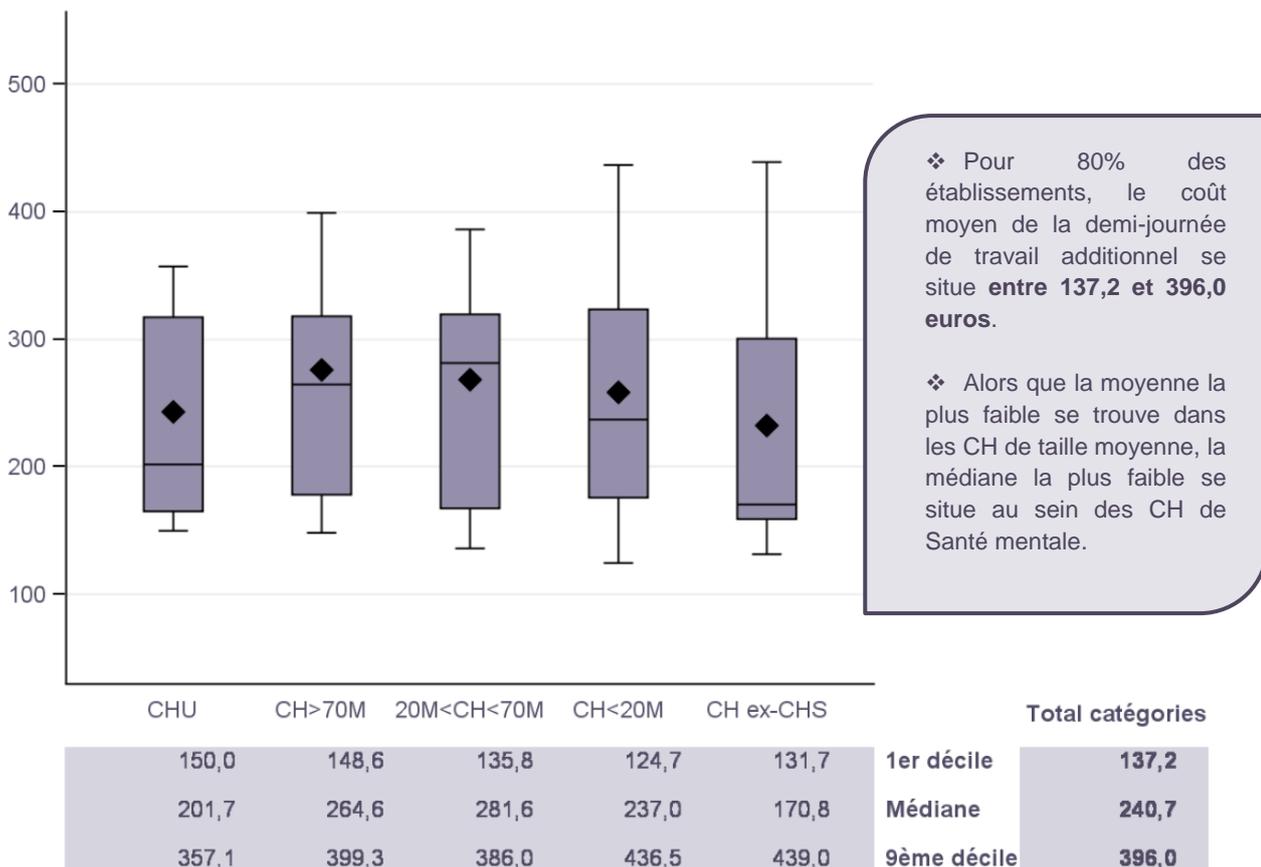
F26 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2015



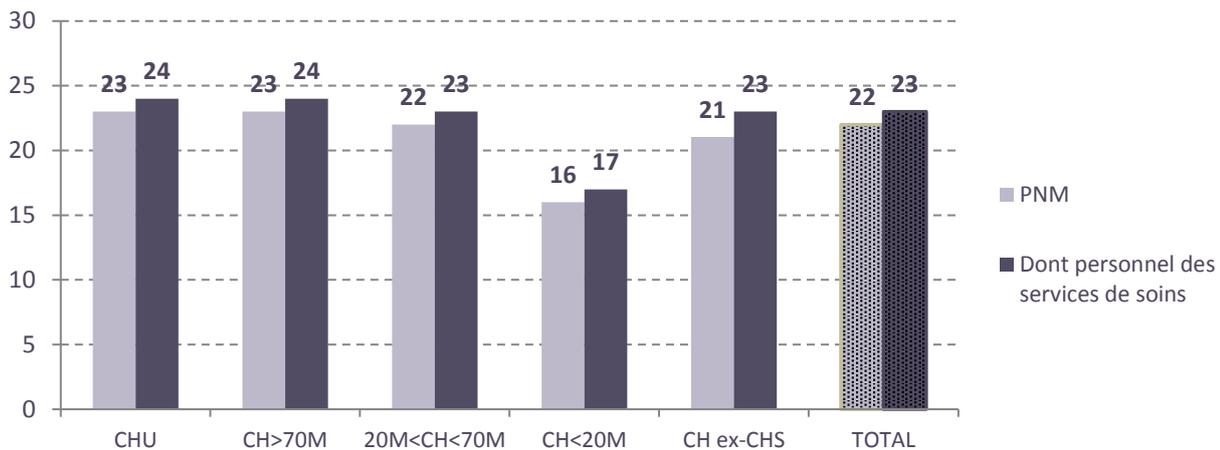
Au sein des 232 établissements étudiés, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée est de **220 euros**.

Il varie entre **195 euros** pour les CH de taille moyenne et **235 euros** pour les grands CH.

F27 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



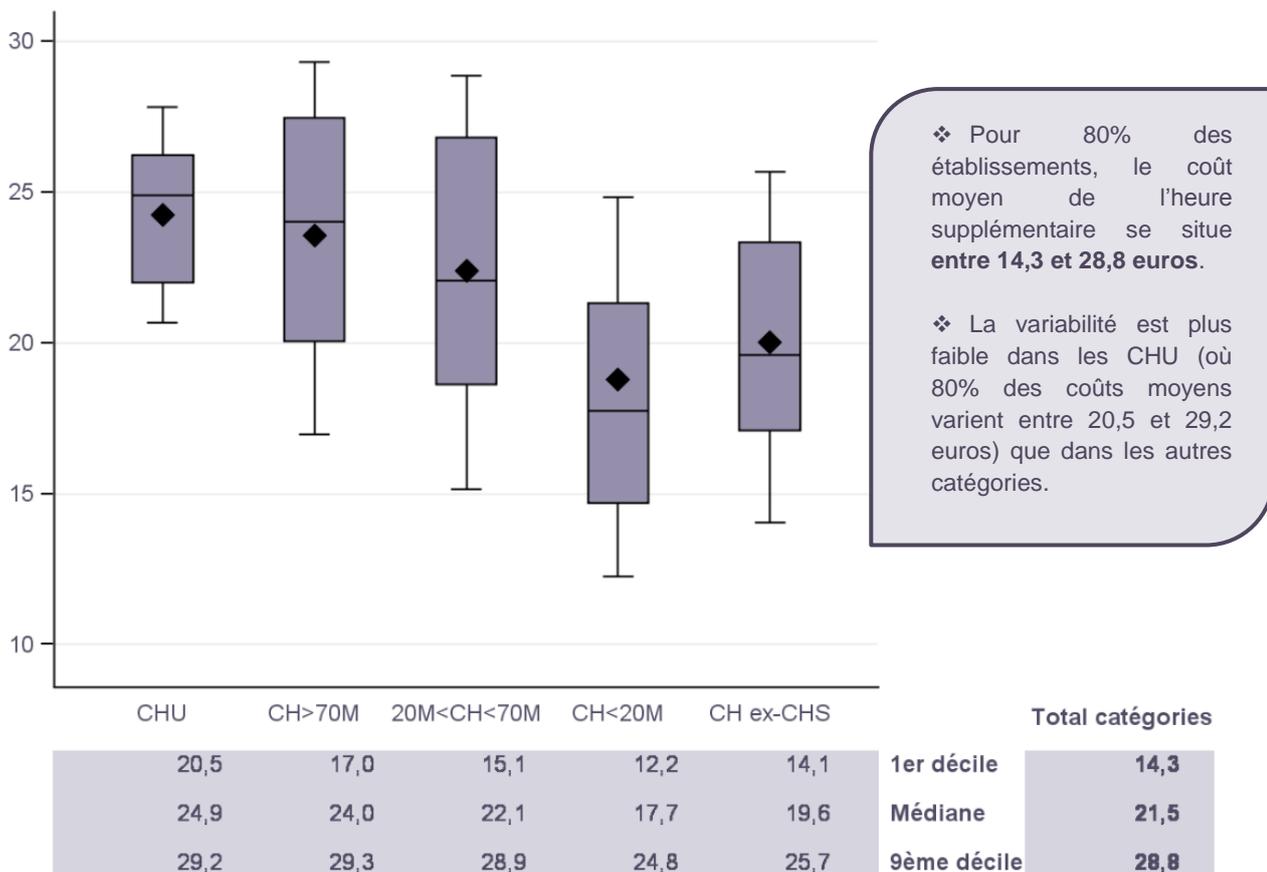
F28 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2015



Pour les 315 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée est de **22 euros**. Il est de **23 euros** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, il varie entre **16 euros** pour les petits CH et **23 euros** pour les CHU et les grands CH.

F29 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 8 I Évolution 2014-2015 du coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (%)	
	Nombre d'établissements	2014-2015
CHU	12	-1,4%
CH>70M	46	-2,2%
20M<CH<70M	58	-1,3%
CH<20M	31	5,1%
CH ex-CHS	27	-1,6%
TOTAL	174	-1,3%

Au sein des 174 établissements étudiés, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée diminue de **-1,3%** entre 2014 et 2015.

Le coût moyen de la demi-journée de travail additionnel baisse pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH (**+5,1%**).

T 9 I Évolution 2014-2015 du coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (%)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	18	-3,3%	-2,8%
CH>70M	61	-1,1%	-5,0%
20M<CH<70M	68	-2,1%	-6,7%
CH<20M	47	-7,8%	-2,3%
CH ex-CHS	38	1,1%	8,3%
TOTAL	232	-2,0%	-3,1%

Le coût moyen d'1 heure supplémentaire diminue de **-2,0%** pour le personnel non médical et de **-3,1%** pour le personnel des services de soins.

Le coût moyen de l'heure supplémentaire baisse pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de Santé mentale (**+1,1%** pour le personnel non médical et **+8,3%** pour le personnel des services de soins).

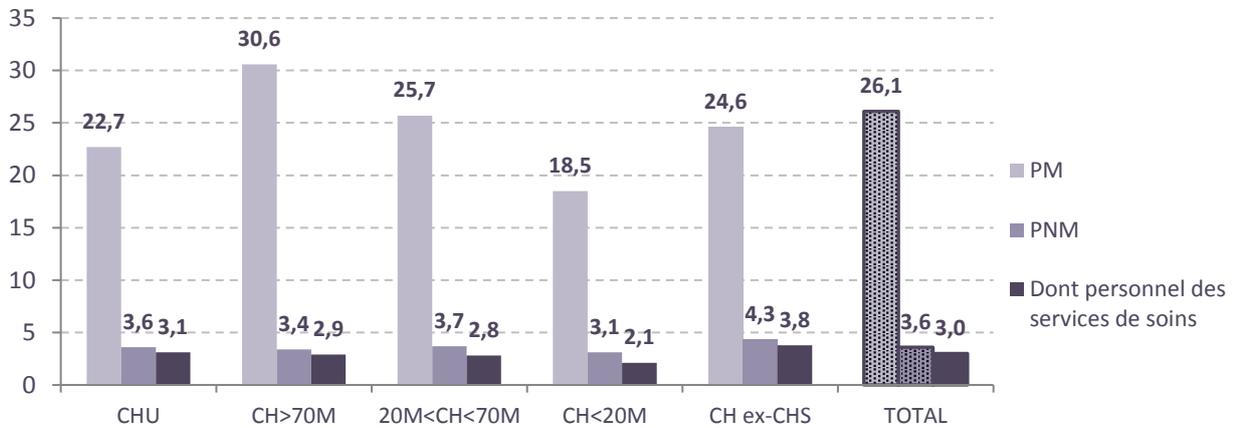
Indicateur 5.2 : Nombre moyen de jours de CET stockés par agent

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.

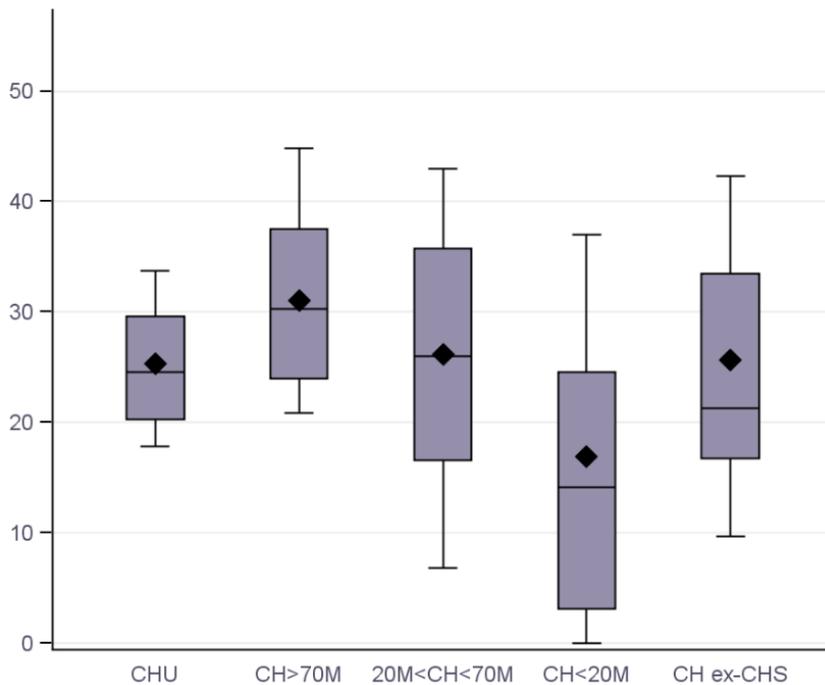
F30 I Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 343 établissements étudiés, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre par agent est de **26,1 jours** pour le personnel médical, **3,6 jours** pour le personnel non médical et **3,0 jours** pour le personnel des services de soins.

Au niveau du personnel médical, le nombre de CET stockés par agent le plus élevé s'observe dans les grands CH (**30,6 jours**). Pour le personnel non médical, le nombre moyen de CET stockés par agent est le plus élevé au sein des CH de Santé Mentale (ex-CHS) (**4,3 jours** pour le personnel non médical dans son ensemble et **3,8 jours** pour le personnel des services de soins).

F31 I Nombre moyen de CET du PM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

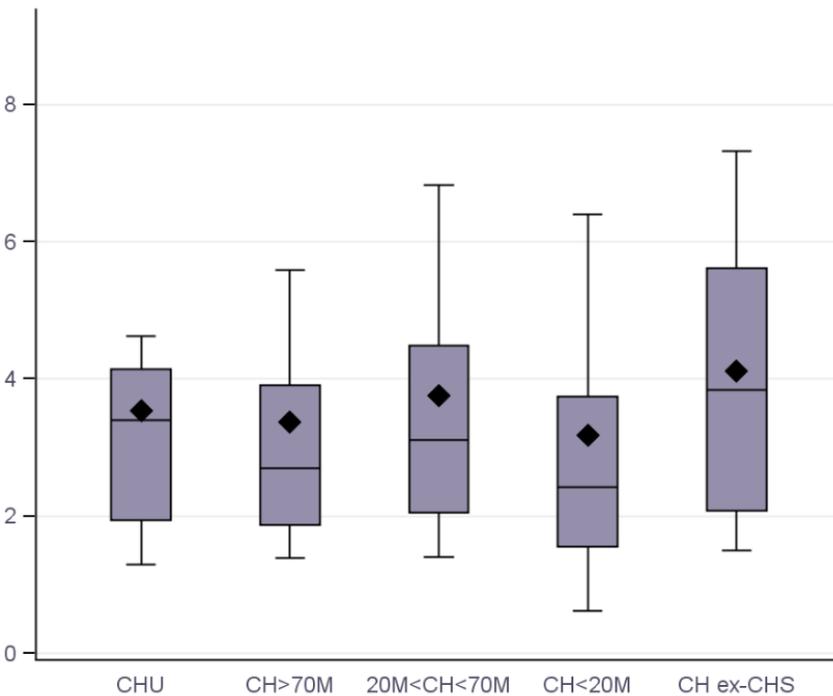


❖ Pour 80% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent se situe **entre 3,2 et 42,2 jours** pour le PM.

❖ L'analyse de la médiane renvoie une conclusion similaire à celle de la moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	17,8	20,8	6,8	0,0	9,7	3,2
Médiane	24,6	30,3	26,0	14,2	21,3	24,1
9ème décile	33,7	44,8	43,0	37,0	42,3	42,2

F32 I Nombre moyen de CET du PNM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Pour 80% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent se situe **entre 1,2 et 6,6 jours** pour le PNM.

❖ Le nombre moyen de CET stockés par agent est peu variable entre et au sein des catégories d'établissements pour le PNM.

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

Évolution 2014-2015

T 10 | Évolution 2014-2015 du nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	17	-1,7	0,2	0,1
CH>70M	57	0,3	0,4	0,4
20M<CH<70M	75	0,4	0,3	-0,1
CH<20M	51	0,1	0,3	0,4
CH ex-CHS	45	-0,6	0,1	0,0
TOTAL	245	-0,6	0,3	0,2

Alors que le nombre moyen de CET stockés par agent diminue pour le personnel médical (**-0,6 jours**), il augmente pour le personnel non médical (**+0,3 jours** pour le personnel non médical et **+0,2 jours** pour le personnel des services de soins).

Pour le personnel médical, on constate cependant des disparités entre les catégories d'établissements :

- Baisse du nombre moyen de CET stockés par agent pour les CHU (**-1,7 jours** en moyenne) et les CH de Santé mentale (ex-CHS)
- Augmentation de l'indicateur pour les autres catégories

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de CET stockés par agent augmente pour l'ensemble des catégories.

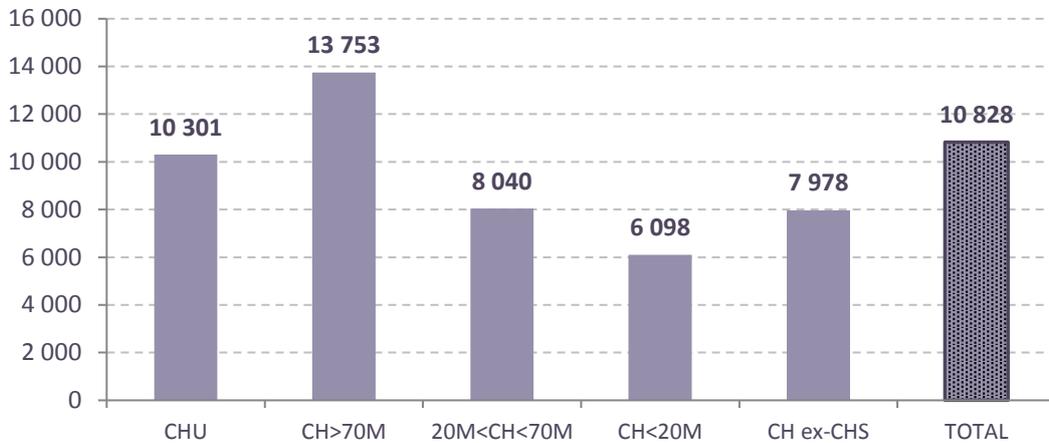
Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent

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

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

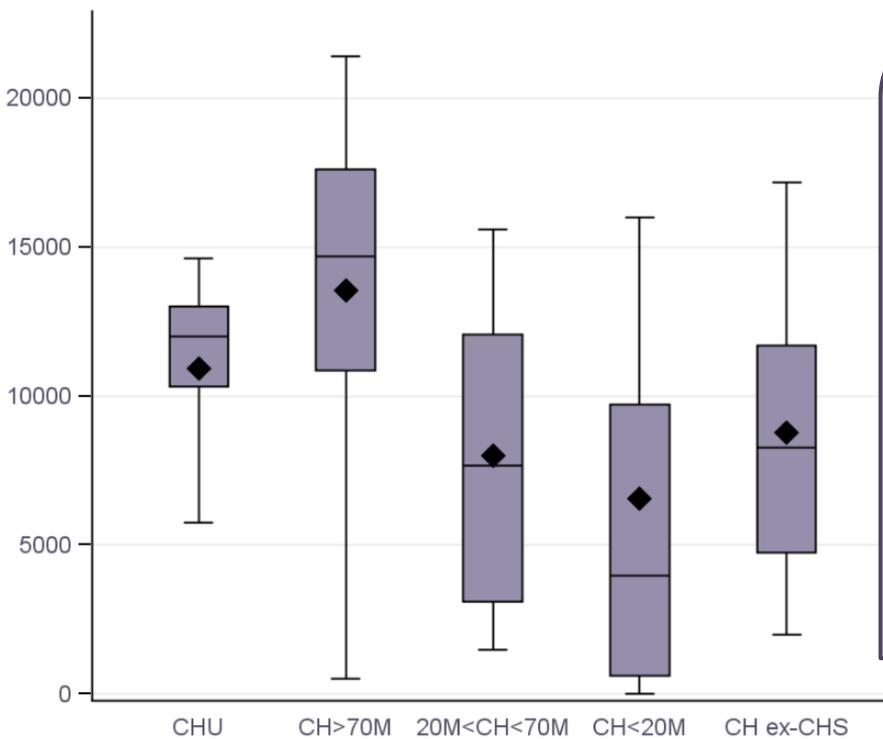
Année 2015

F33 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 298 établissements étudiés, le montant de la provision constituée par agent est de **10 828 euros** pour le personnel médical. La provision par agent la plus élevée se situe dans les grands CH (**13 753 euros**) et la plus faible dans les petits CH (**6 098 euros**).

F34 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



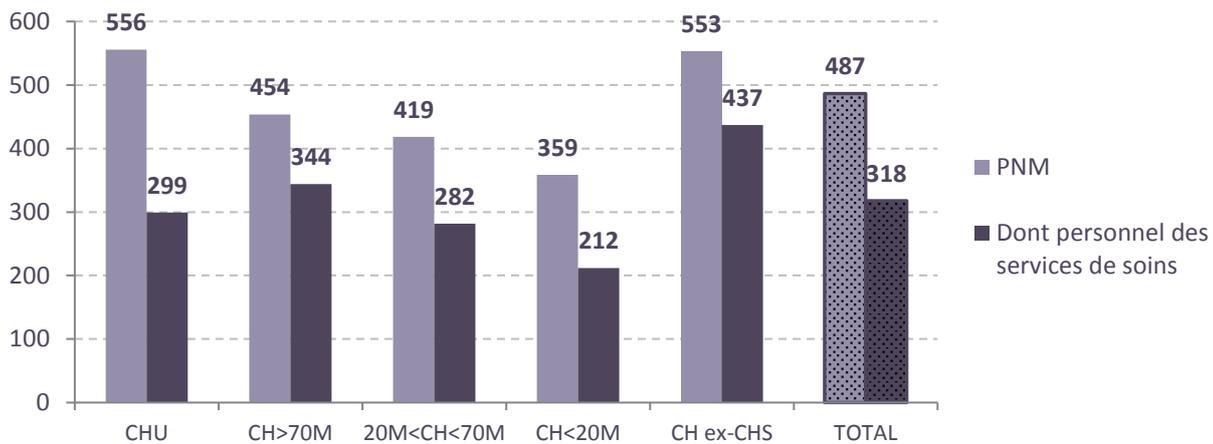
❖ Le montant de la provision constituée par agent varie de façon significative au sein des catégories pour le PM. Elle est plus faible au sein des CHU.

Pour les grands CH par exemple, les 10% des établissements à plus faible valeur sont inférieurs à 492 euros tandis que les 10% les plus élevés sont supérieurs à 21 418 euros par agent.

❖ Les valeurs médianes des CHU et des grands CH sont significativement supérieures à celles des autres catégories.

Catégorie	1er décile	Médiane	9ème décile	Total catégories
CHU	3800,8	11992,2	14875,6	189,4 9273,5 17821,0
CH>70M	492,0	14684,9	21418,6	
20M<CH<70M	1474,6	7650,5	15598,6	
CH<20M	0,0	3979,8	16354,6	
CH ex-CHS	1923,4	8286,2	17266,7	

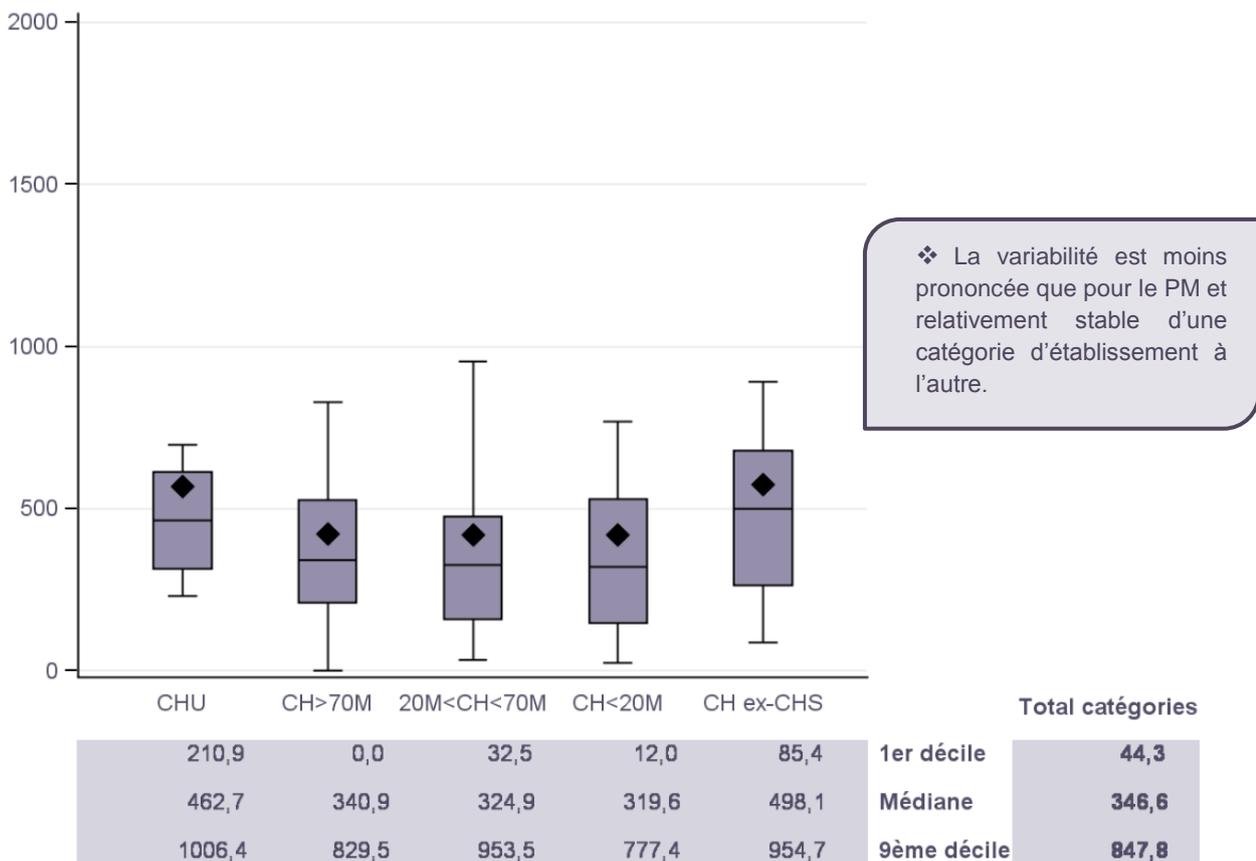
F35 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2015



Pour le personnel non médical, le montant de la provision constituée par agent est de **487 euros**. Le montant le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **556 euros** par agent.

Pour le personnel des services de soins, le montant de la provision constituée par agent est de **318 euros**. Les CH ex-CHS présentent le montant le plus élevé, soit **437 euros** par agent.

F36 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 11 | Évolution 2014-2015 du montant de la provision constituée par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (%)	
		PM	PNM
CHU	17	19,0%	-1,6%
CH>70M	45	12,1%	29,0%
20M<CH<70M	65	-4,0%	6,1%
CH<20M	45	5,9%	11,7%
CH ex-CHS	43	-18,8%	-8,6%
TOTAL	215	10,5%	6,4%

Au sein des 215 établissements étudiés, le montant de la provision de CET constituée par agent augmente de façon globale, que ce soit pour le personnel médical (soit **+10,5%**) ou pour le personnel non médical (soit **+6,4%**). Cette évolution varie d'une catégorie d'établissements à l'autre.

Pour le personnel médical, dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) et de taille financière moyenne, la provision constituée diminue respectivement de **-18,8%** et de **-4,0%**.

Pour le personnel non médical, les évolutions varient de **-8,6%** (pour les CH de Santé mentale) à **+29,0%** pour les grands CH.

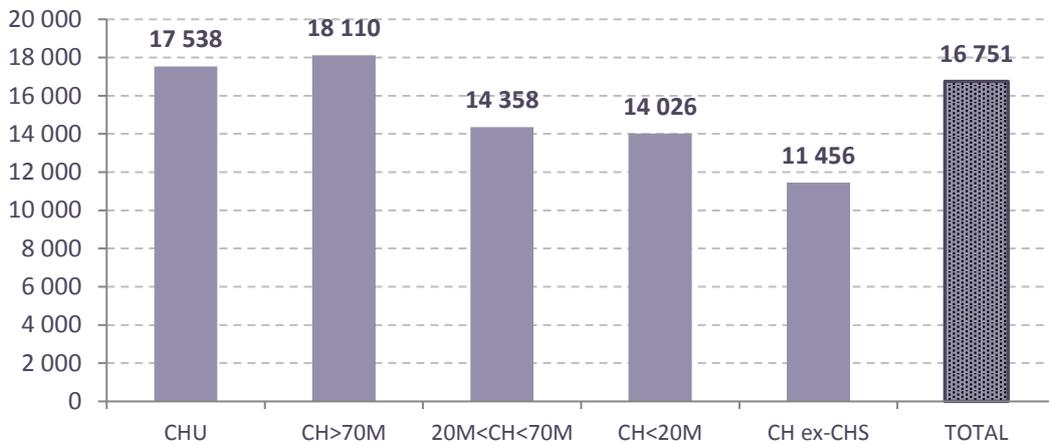
Indicateur 5.3b : Montant de la provision de CET constituée par agent ayant ouvert un CET

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

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

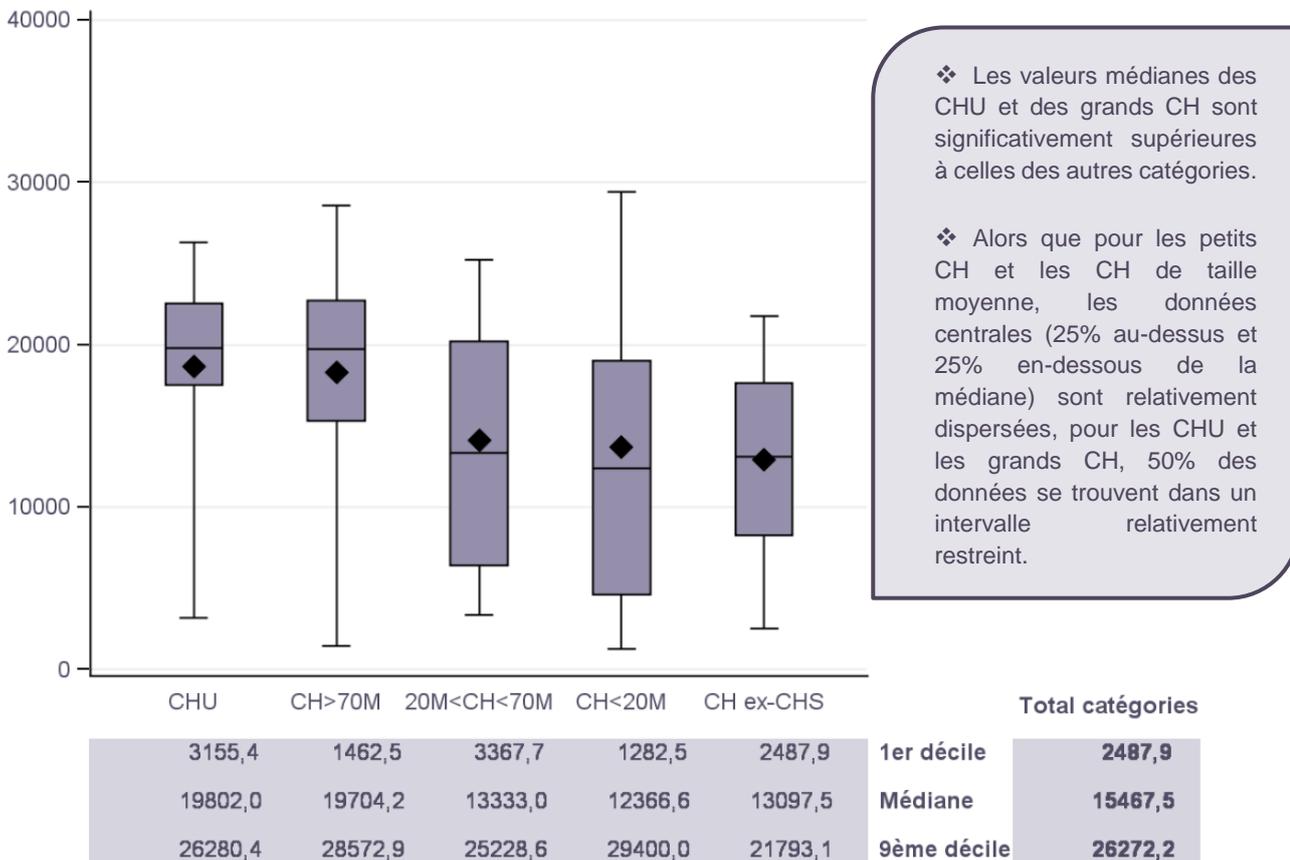
Année 2015

F37 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2015

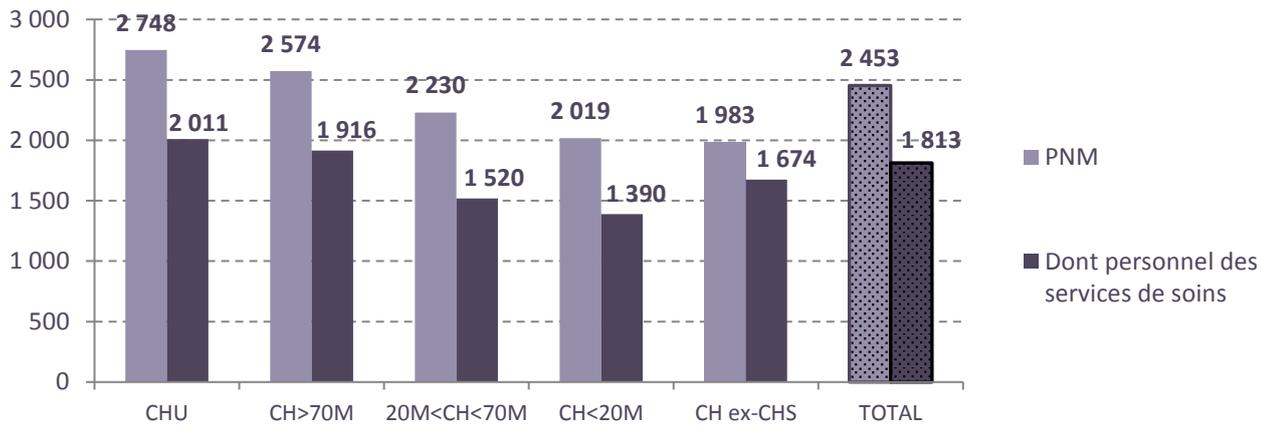


Pour les 275 établissements étudiés, le montant de la provision constituée au 31 décembre 2015 par agent ayant un CET est de **16 751 euros** pour le personnel médical. Le montant le plus élevé concerne les grands CH (soit **18 110 euros**).

F38 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

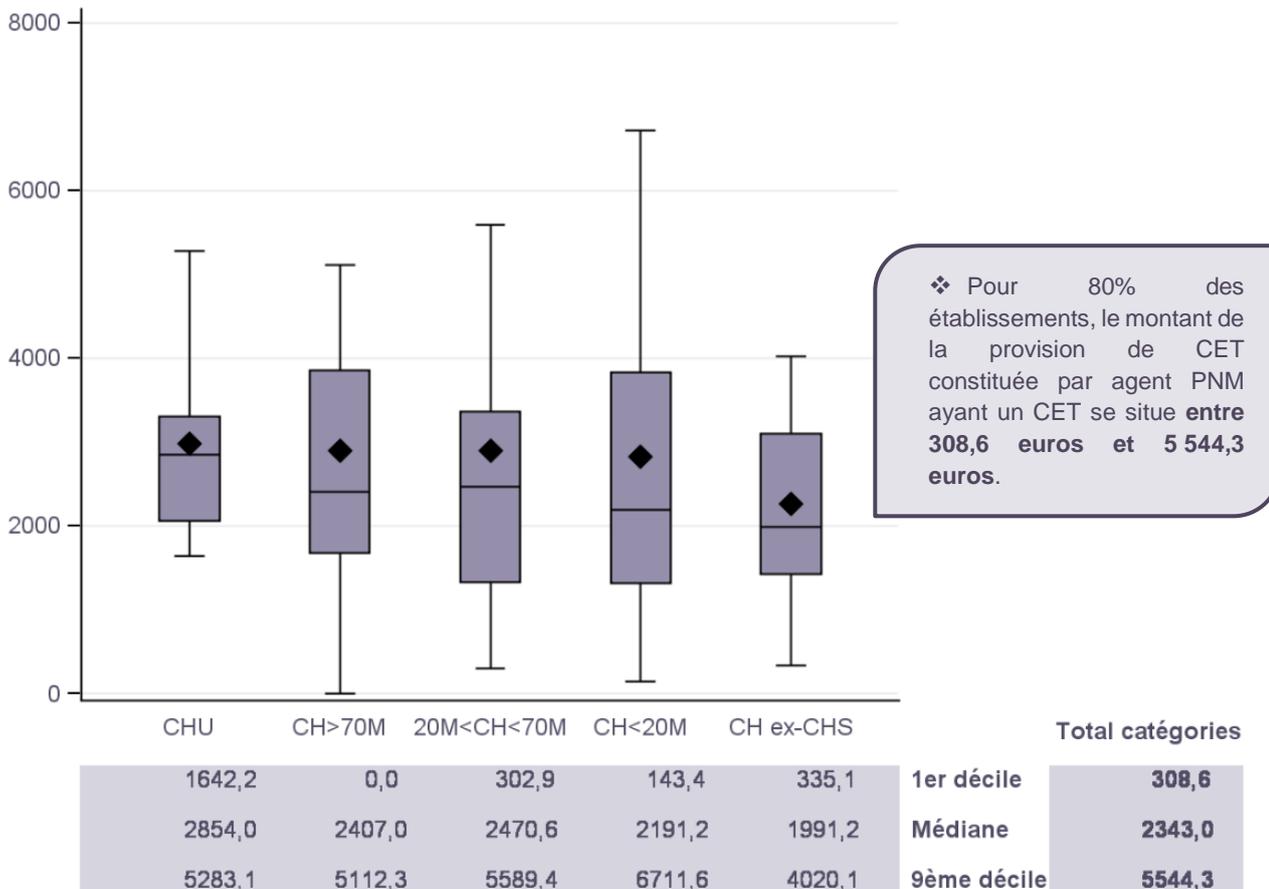


F39 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2015



Le montant de la provision constituée au 31 décembre 2015 par agent ayant un CET est de **2 453 euros** pour le personnel non médical. Le montant le plus élevé correspond aux CHU (soit **2 748 euros**).

F40 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 12 I Évolution 2014-2015 du montant de la provision constituée par agent ayant un CET par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (%)	
		PM	PNM
CHU	13	0,6%	4,3%
CH>70M	39	2,8%	4,8%
20M<CH<70M	58	-9,4%	-9,9%
CH<20M	38	3,7%	-4,0%
CH ex-CHS	40	-19,7%	-14,8%
TOTAL	188	-1,3%	-1,1%

Le montant de la provision de CET constituée par agent ayant un CET diminue pour le personnel médical (-1,3%) et pour le personnel non médical (-1,1%). L'évolution est variable selon les catégories d'établissements.

La plus forte baisse s'observe dans les CH de Santé mentale (ex-CHS), soit -19,7% pour le personnel médical et -14,8% pour le personnel non médical. À contrario, la provision pour le personnel médical et non médical augmente pour les CHU et les grands CH.

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 :

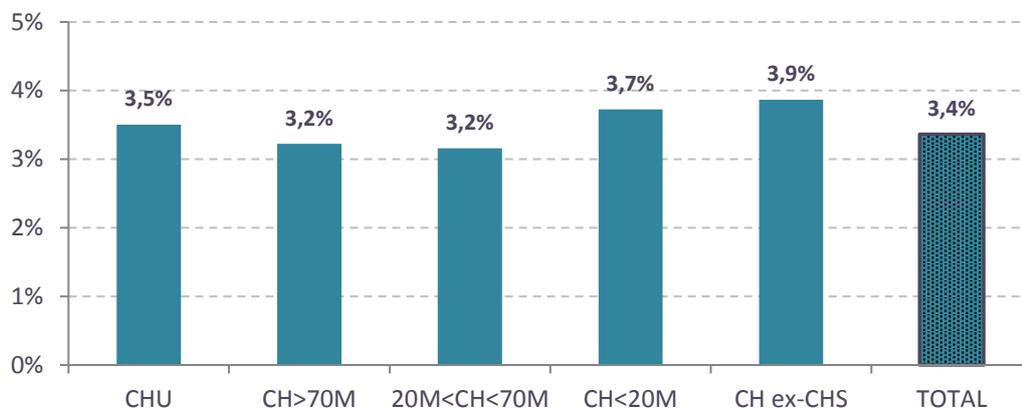
$$\frac{\text{(Nombre de jours d'absences pour motif médical et non médical)}}{\text{(ETP moyen sur l'année n x 365)}}$$

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.

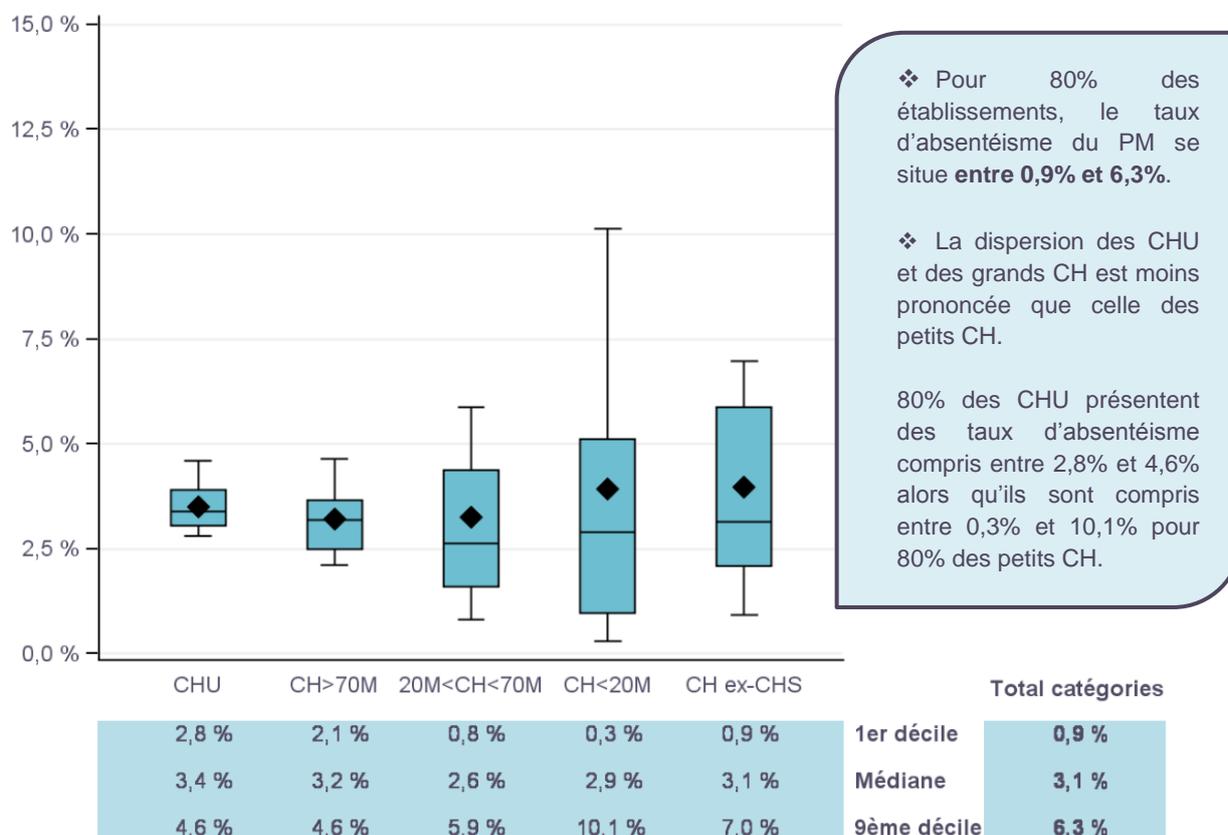
Année 2015

F41 I Taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements en 2015

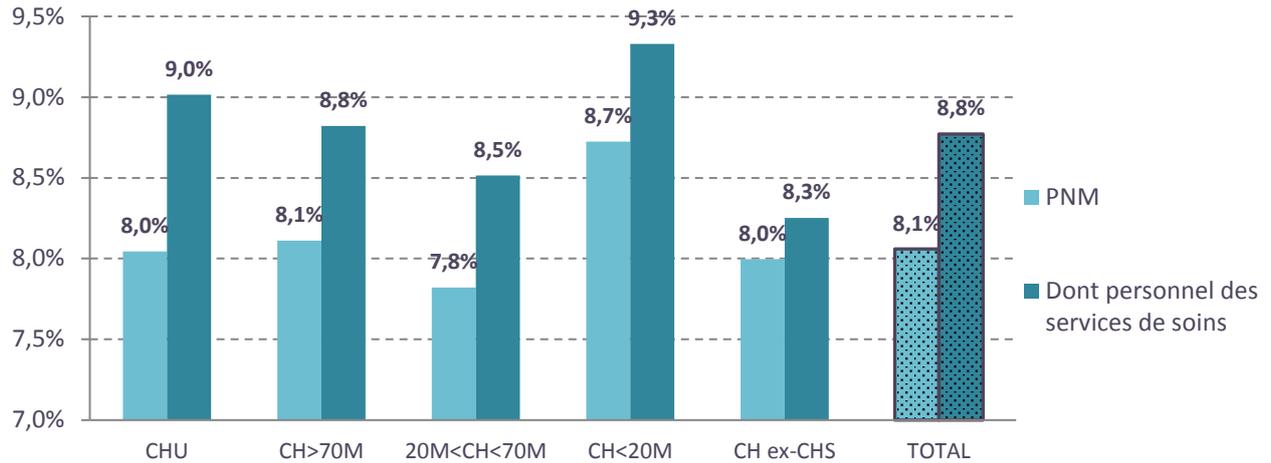


Au sein des 284 établissements étudiés, le taux d'absentéisme est de **3,4%** pour le personnel médical. Le taux d'absentéisme est plus élevé dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS) que dans les autres catégories d'établissements, soit **3,9%**.

F42 I Taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

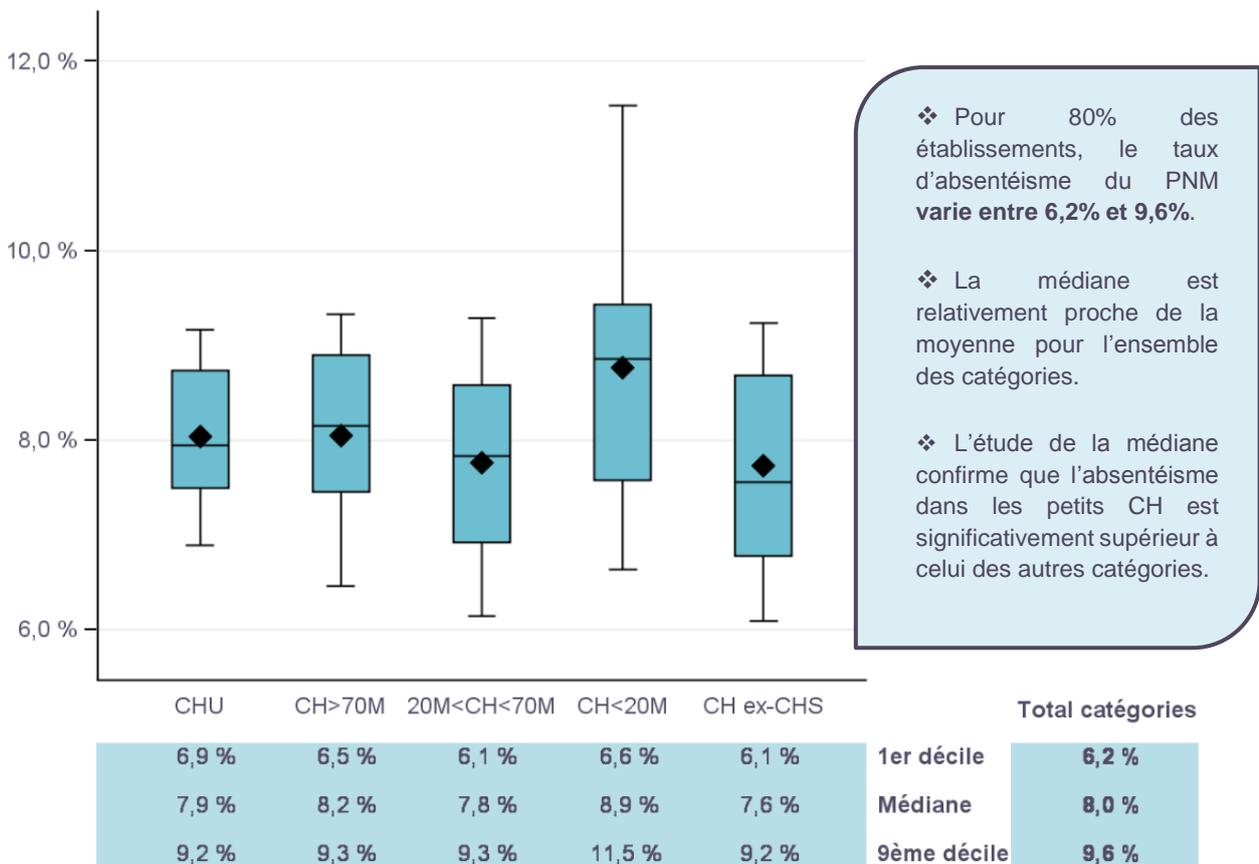


F43 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements en 2015

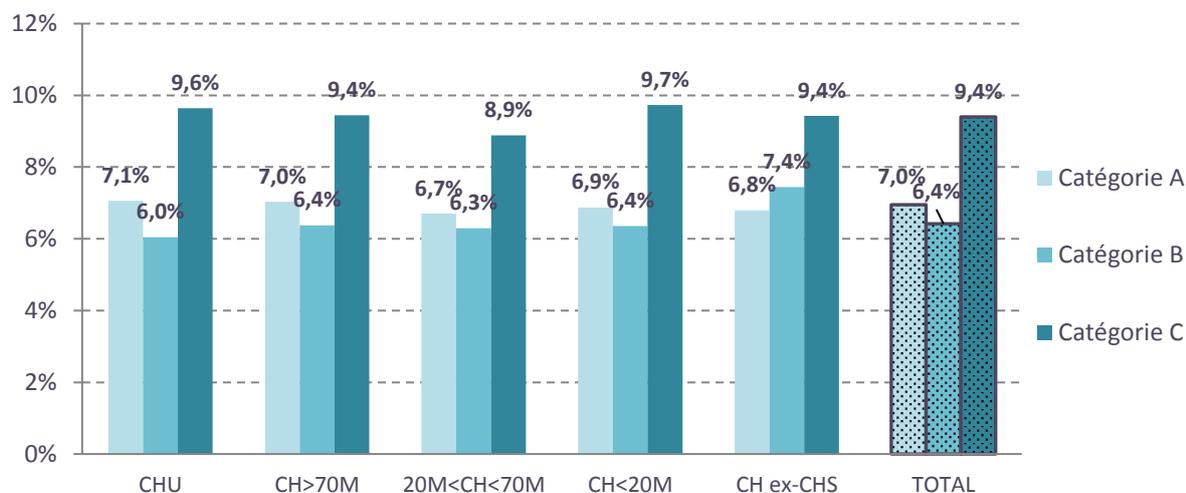


Le taux d'absentéisme est de **8,1%** pour le personnel non médical et **8,8%** pour le personnel des services de soins. L'absentéisme le plus élevé se trouve dans les petits CH (**8,7%**).

F44 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

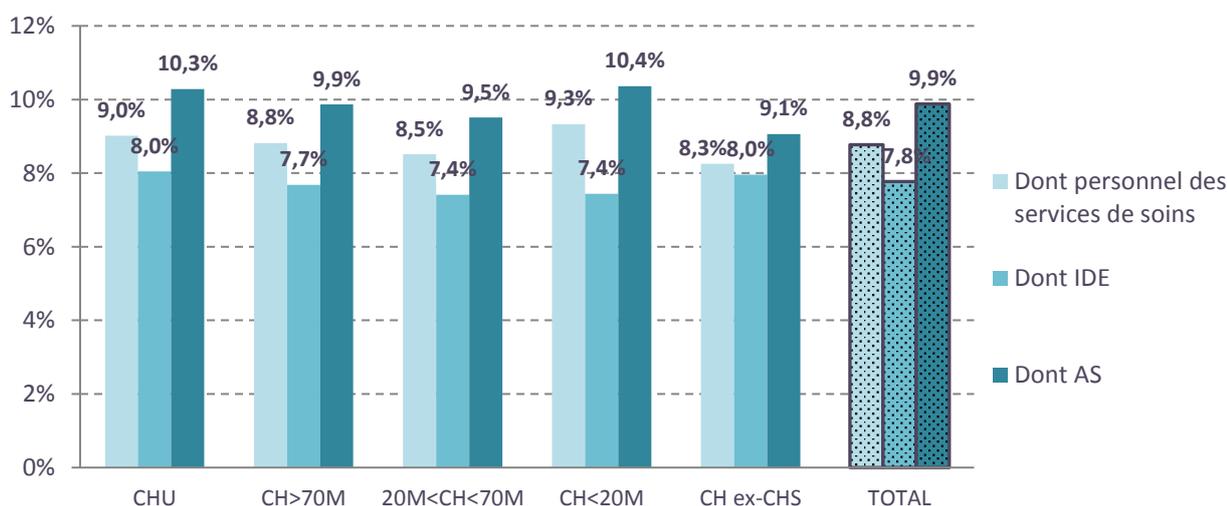


F45 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2015



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour le personnel de catégorie C (9,4%) que pour les catégories A (7,0%) et B (6,4%). Pour le personnel de catégorie A, le taux d'absentéisme le plus élevé se trouve dans les CHU (7,1%). Pour le personnel de catégorie B, il s'agit des CH de Santé mentale (7,4%). Le taux d'absentéisme le plus élevé pour le personnel de catégorie C se situe au sein des petits CH, soit 9,7%.

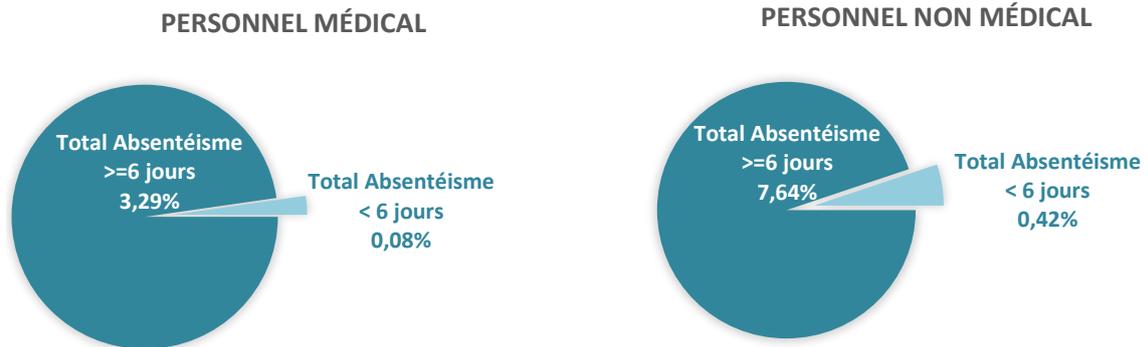
F46 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2015



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 9,9% contre 7,8%.

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

F47 I Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2015

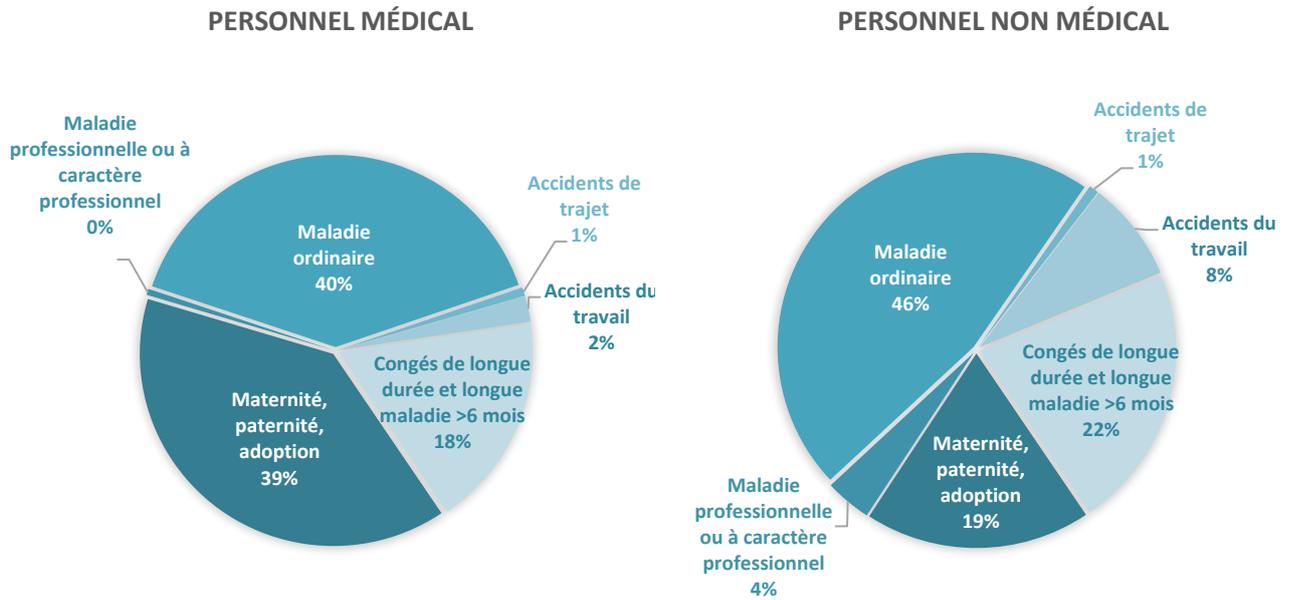


Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme global de **8,1%** se décompose comme suit :

- **7,6%** d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours
- **0,4%** d'absentéisme inférieur à 6 jours

Pour le personnel médical, la répartition est semblable, soit **3,3%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours et **0,1%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours.

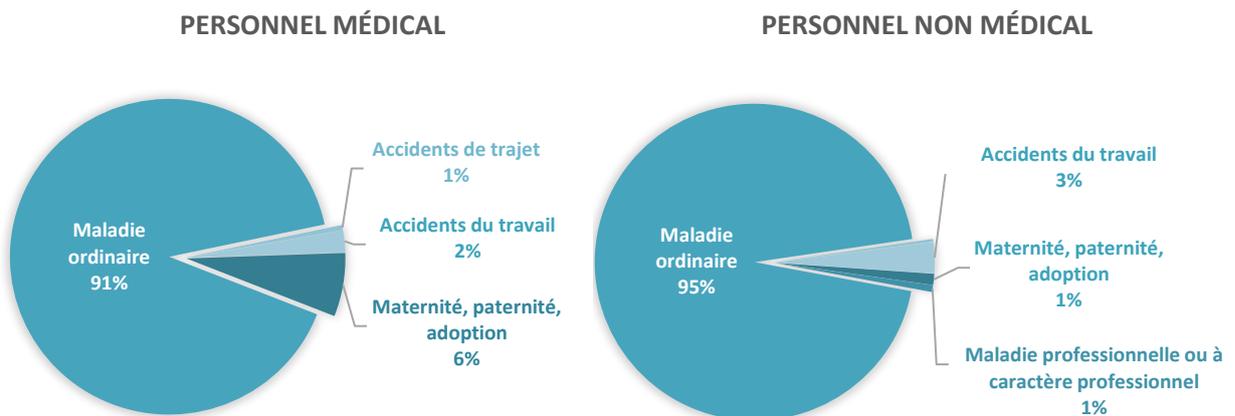
F48 I Taux d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2015



L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire, la maternité, paternité et adoption et les congés de longue durée, longue maladie.

Cependant, selon le type de personnel, les proportions ne sont pas égales. Alors que la maladie ordinaire est prépondérante pour le personnel médical et pour le personnel non médical, la part des congés de longue durée, longue maladie est plus forte pour le personnel non médical que pour le personnel médical, soit 22% de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours contre 18%.

F49 I Taux d'absentéisme inférieur à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2015



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

Évolution 2014-2015

T 13 | Évolution 2014-2015 du taux d'absentéisme par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)				
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins	dont IDE	dont AS
CHU	13	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
CH>70M	52	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
20M<CH<70M	68	0,2	0,0	-0,1	-0,4	0,3
CH<20M	26	-0,3	-0,1	0,0	-0,6	0,5
CH ex-CHS	33	-0,2	0,1	0,2	0,3	-0,3
TOTAL	192	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1

Le taux d'absentéisme augmente de **+0,1 point** pour le personnel médical entre 2014 et 2015. Cette évolution varie cependant entre **-0,3 point** pour les petits CH et **+0,3 point** pour les grands CH.

Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme stagne entre 2014 et 2015. C'est le cas également pour le personnel des services de soins au niveau global.

Pour les IDE et les AS, les évolutions sont plus variables. Pour les IDE, l'absentéisme baisse pour les petits CH et de taille moyenne (respectivement **-0,6 point** et **-0,4 point**) alors qu'il augmente de **+0,3 point** pour les CH de Santé mentale (ex-CHS). L'effet inverse est constaté pour les aides-soignants (baisse de l'absentéisme dans les CH de Santé mentale et hausse dans les CH de petite et taille moyenne).

T 14 | Évolution 2014-2015 du taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	13	0,0	-0,1	0,0
CH>70M	52	0,0	0,2	0,1
20M<CH<70M	68	-0,3	0,0	0,1
CH<20M	26	-0,7	-0,2	0,1
CH ex-CHS	33	0,2	0,1	0,0
TOTAL	192	0,0	0,1	0,1

L'absentéisme des catégories A/B/C est relativement stable entre 2014 et 2015 au global et au sein des catégories B et C.

L'absentéisme est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre pour la catégorie A ; des diminutions respectives de **-0,3 point** et de **-0,7 point** sont constatées dans les CH de taille moyenne et de petite taille tandis que l'absentéisme stagne pour les autres catégories d'établissements.

T 15 | Évolution 2014-2015 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	0,01	-0,11	-0,14	-0,24	-0,09	-0,07
Maladie professionnelle	0,00	0,01	0,01	-0,01	0,03	0,02
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,05	0,06	0,07	0,10	0,01	0,07
Accidents de trajet	0,01	0,00	-0,01	-0,01	0,00	0,00
Accidents du travail	0,01	0,01	0,02	0,02	0,00	0,02
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	-0,01	0,04	0,05	0,06	0,09	0,02
Total Absentéisme >=6 jours	0,06	0,01	0,01	-0,07	0,04	0,06
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,00	0,00	0,00	0,00	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)	0,01	0,02	0,02	0,02	0,03	0,02
Accidents de trajet	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Accidents du travail	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total Absentéisme < 6 jours	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
TOTAL	0,07	0,04	0,04	-0,05	0,06	0,09

L'étude de l'absentéisme à un niveau plus fin montre que l'évolution de l'absentéisme inférieur à 6 jours est très faible et principalement due à l'augmentation de la maladie ordinaire.

Pour le personnel médical, l'évolution de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est principalement caractérisée par une augmentation de la maladie ordinaire (**+0,05 point**).

Pour le personnel non médical, l'évolution de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours se caractérise par :

- Une baisse des absences pour Maternité, paternité, adoption (**-0,2 point** pour le personnel de catégorie A)
- Une hausse des absences pour maladie ordinaire (**+0,1 point** en moyenne) et des congés de longue durée, longue maladie.

Le personnel de catégorie B est caractérisé par une augmentation des maladies professionnelles plus élevée que dans les autres catégories de personnel, soit **+0,03 point**.

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

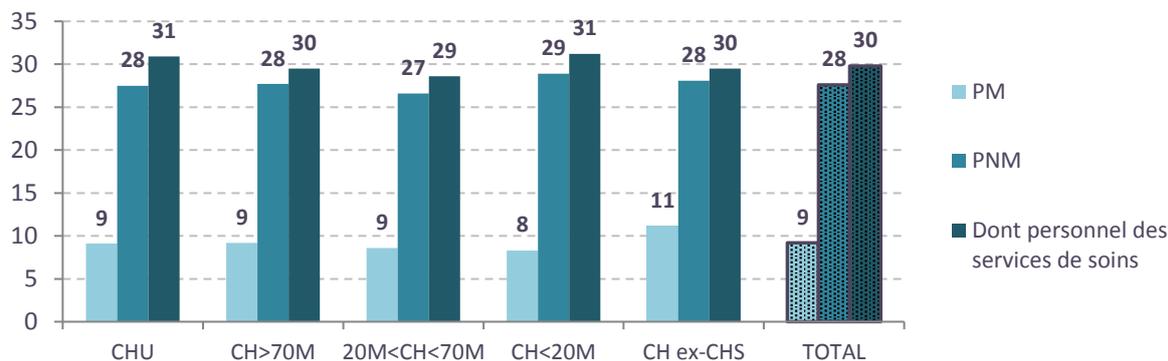
Le nombre moyen de jours d'absence par agent est calculé comme suit :

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

où :

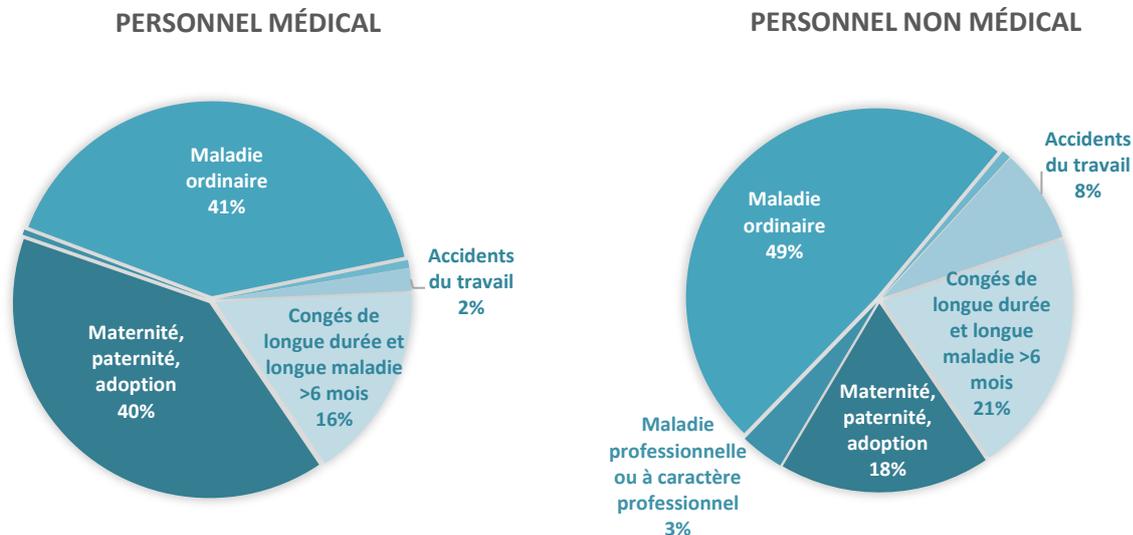
- les **absences pour motif médical** du personnel sont listées ci-dessous :
 - maladie ordinaire ;
 - longue maladie/longue durée ;
 - accident du travail ;
 - accident de trajet ;
 - maladie professionnelle ;
 - maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions.
- les **absences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

Année 2015

F50 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2015

Au sein des 301 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de **9 jours** pour le personnel médical et de **28 jours** pour le personnel non médical.

Au niveau du personnel médical, ce nombre moyen de jours d'absence par agent est le plus élevé dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS), soit **11 jours**. Pour le personnel non médical, les ratios les plus élevés s'observent dans les petits CH, soit **29 jours** d'absence par agent en moyenne.

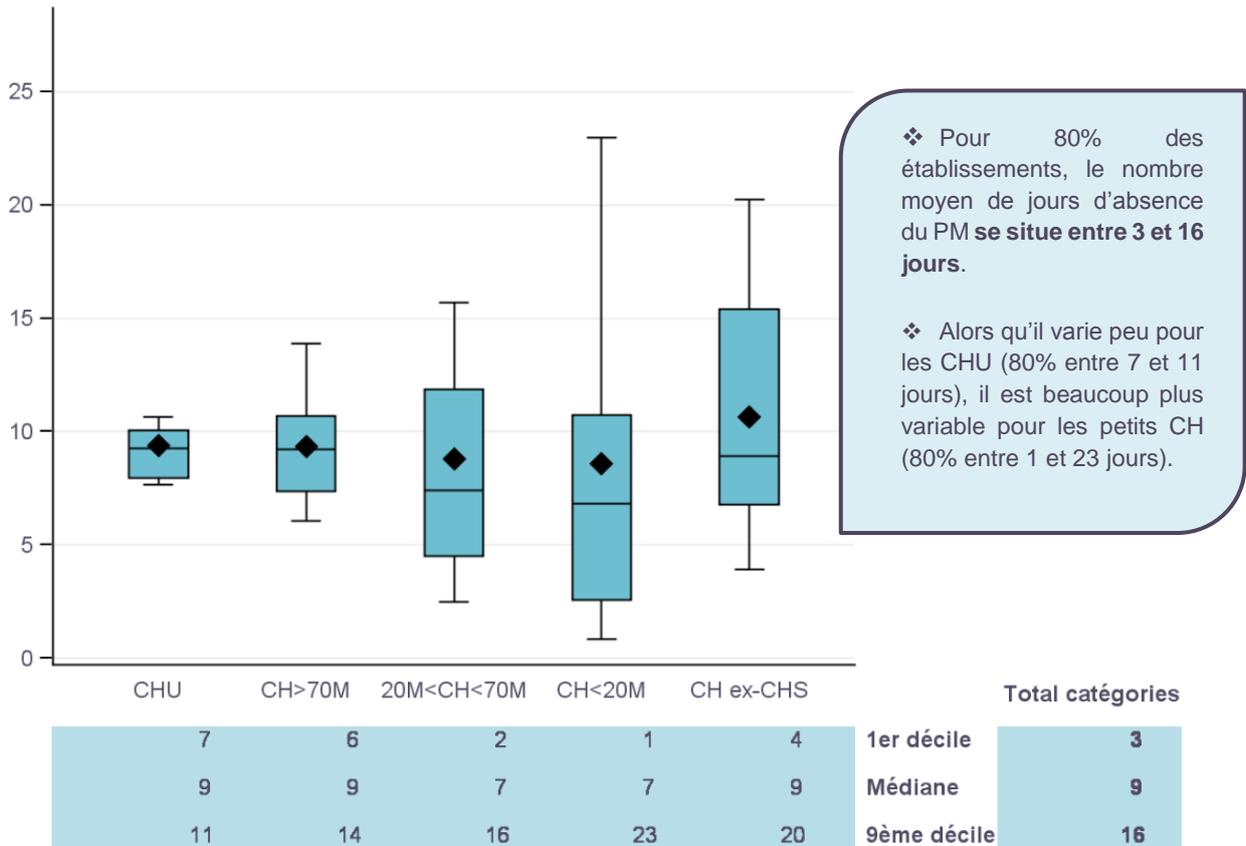
F51 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence en 2015

Pour le personnel médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent le plus élevé est lié à la maladie ordinaire (**3,8 jours**) suivie par la maternité, paternité et adoption (**3,6 jours**).

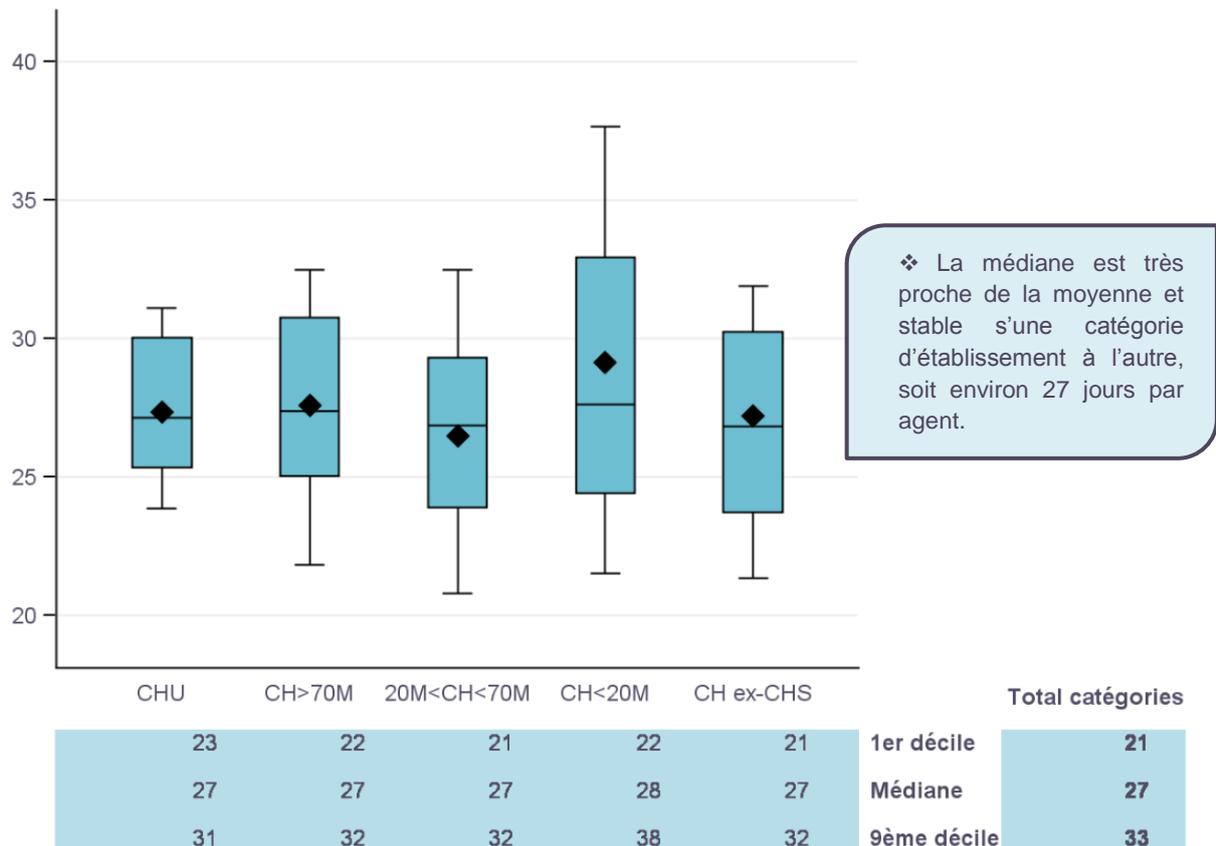
Pour le personnel non médical, près de la moitié des jours d'absence correspondent à la maladie ordinaire (**13,5 jours** sur **27,6**, soit **49%**). Les congés de longue durée et de longue maladie arrivent en seconde position (**5,7 jours**), suivis des absences pour maternité, paternité, adoption (**4,9 jours**).

La part des jours d'absence pour accident du travail dans le nombre total de jours d'absences est significativement plus élevée pour le personnel non médical que pour le personnel médical, soit respectivement **8%** et **2%**.

F52 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F53 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PNM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 16 | Évolution 2014-2015 du nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)		
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins
CHU	15	-0,3	0,1	0,0
CH>70M	57	0,8	0,3	0,0
20M<CH<70M	73	0,0	0,3	-0,1
CH<20M	28	0,1	0,4	0,7
CH ex-CHS	36	-0,5	0,7	0,6
TOTAL	209	0,1	0,3	0,1

Le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente de **+0,1 point** pour le personnel médical. L'augmentation la plus significative concerne les CH de taille moyenne, soit **+0,8 point**. À contrario, dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) le nombre moyen de jours d'absence diminue de **-0,5 point** entre 2014 et 2015.

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, soit **+0,3 point** au global. L'augmentation la plus élevée s'observe dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS) (**+0,7 jour**).

Pour le personnel des services de soins, une augmentation de **+0,1 jour** d'absence en moyenne par agent est constatée entre 2014 et 2015. Elle est plus élevée dans les petits CH et de Santé mentale que dans les autres catégories d'établissements.

T 17 | Évolution 2014-2015 du nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence

Motifs d'absences	Évolution 2014-2015 (Points)		
	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	-0,04	-0,31	-0,46
Maladie professionnelle	0,00	0,06	0,06
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	-0,03	0,00	0,00
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,21	0,36	0,32
Accidents de trajet	0,02	0,00	-0,01
Accidents du travail	0,00	0,04	0,07
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	-0,02	0,14	0,13
TOTAL	0,13	0,28	0,10

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

Pour le personnel non médical, l'évolution du nombre moyen de jours d'absence s'explique par :

- Une baisse du nombre de jours pour Maternité, paternité, adoption (**-0,3 jours** pour le personnel non médical et **-0,5 jours** pour le personnel des services de soins)
- Une hausse du nombre de jours pour maladie ordinaire (**+0,4 jours** en moyenne) et des congés de longue durée, longue maladie.

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.

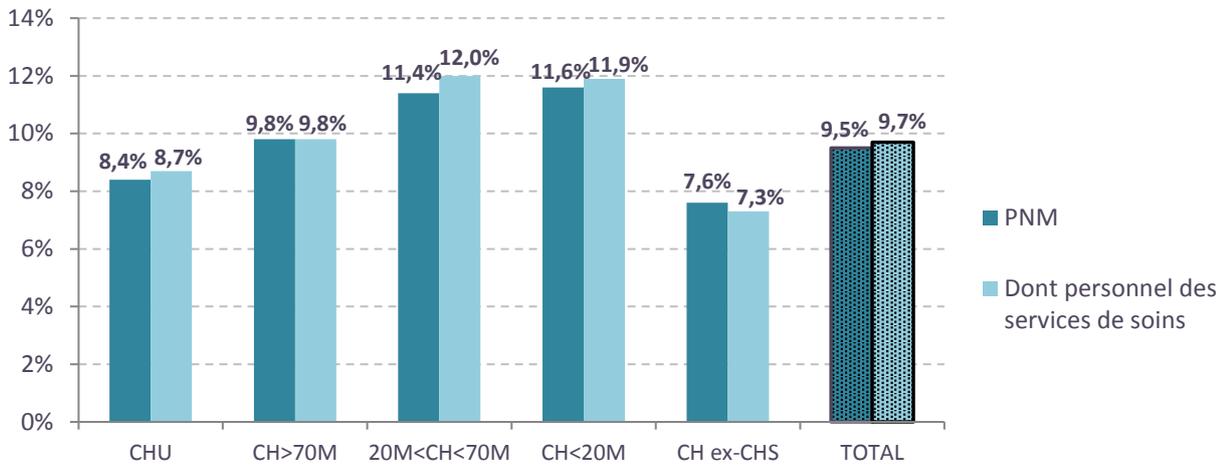
Ne sont comptabilisés dans les départs que les agents permanents (titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur emplois permanents, hors CDD de remplacements et emplois saisonniers) sortant de la structure. Les mouvements liés aux mobilités internes (mutations inter services etc.) ne sont pas comptabilisés : 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.

Pour information, les données du personnel médical étant peu exploitables, seules les données du personnel non médical sont traitées dans l'analyse qui suit.

Année 2015

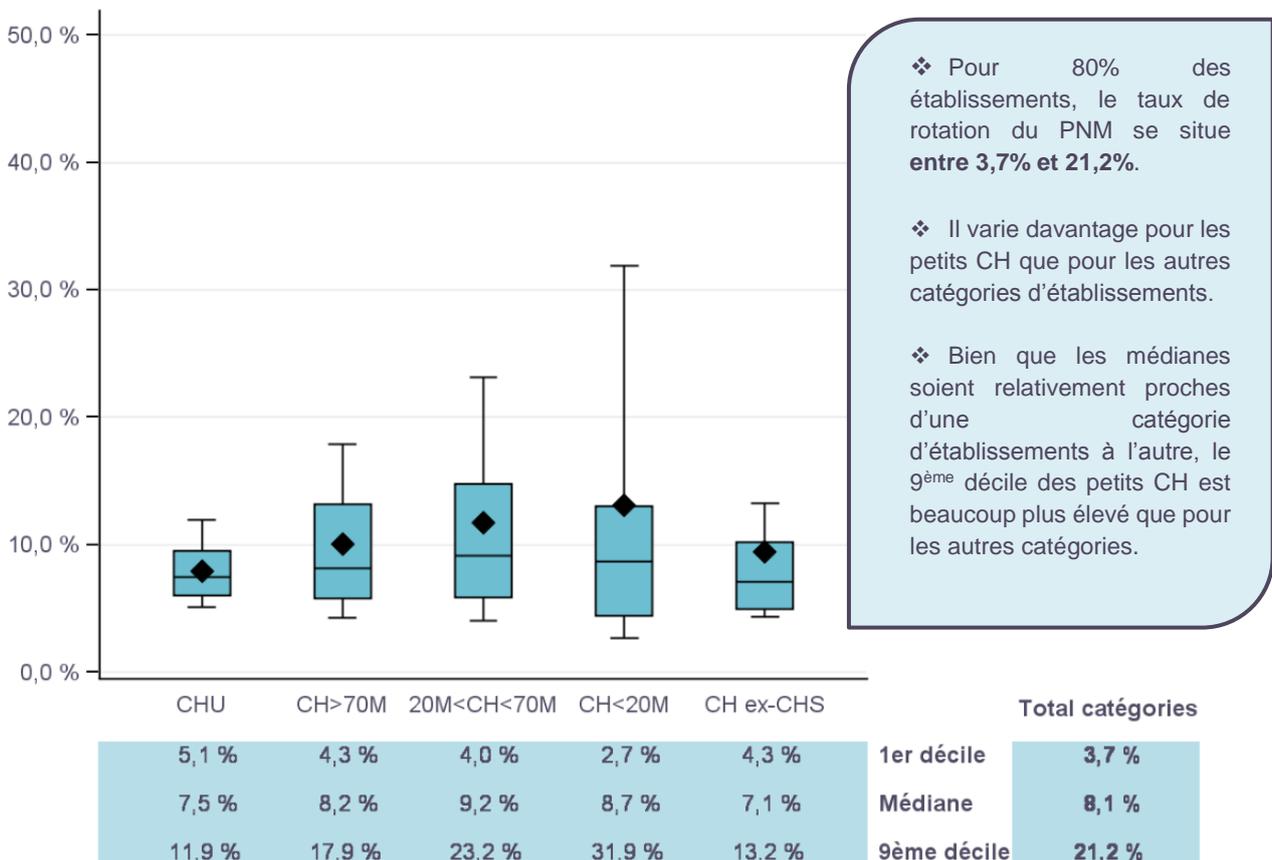
F54 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2015



Au sein des 365 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel est de **9,5%** pour le personnel non médical et de **9,7%** pour le personnel des services de soins.

Le taux de rotation le plus fort s'observe dans les petits CH (soit **11,6%**) et le plus faible dans les CH de Santé mentale (ex-CHS), soit **7,6%** en moyenne.

F55 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2014-2015

T 18 | Évolution 2014-2015 du taux de rotation par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	20	0,8	0,9
CH>70M	67	0,7	0,8
20M<CH<70M	86	-0,4	0,0
CH<20M	68	0,8	0,6
CH ex-CHS	49	0,4	0,6
TOTAL	290	0,5	0,7

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+0,5 point** pour le personnel non médical et de **+0,7 point** pour le personnel des services de soins.

Il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de taille moyenne. Ces derniers enregistrent une diminution du taux de rotation pour le personnel non médical (**-0,4 point**) et stagnent pour le personnel des services de soins.

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 2015

F56 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2015

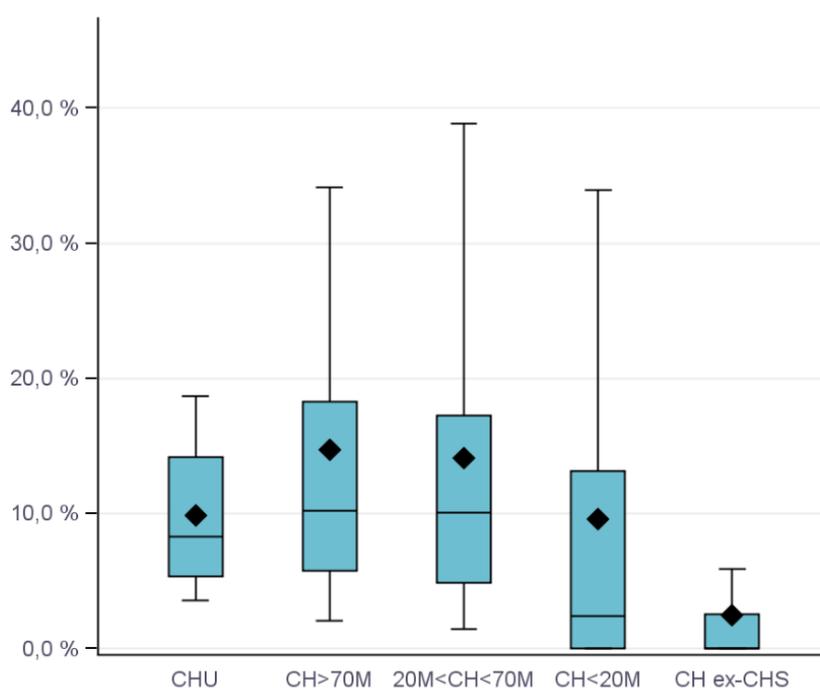


Au sein des 367 établissements étudiés, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est globalement de **11%**.

La proportion la plus élevée s'observe dans les grands CH et les CH de taille moyenne, soit respectivement **13%** et **14%**. Dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS), cet indicateur est le plus faible, soit **3%**.

Il est à noter que **100%** des CHU analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires en 12h. À contrario, seuls **47%** des CH de Santé Mentale (ex-CHS) sont concernés.

F57 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ La proportion d'agent concerné par un horaire dérogatoire en 12h est très variable. Pour 80% des établissements, l'indicateur se situe **entre 0% et 28,6%**.

❖ Dans les CH de Santé mentale la variabilité est cependant plus faible. 50% des établissements n'ont aucun agent concerné.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	3,6 %	2,1 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Médiane	8,3 %	10,2 %	10,1 %	2,4 %	0,0 %	6,8 %
9ème décile	18,7 %	34,1 %	38,8 %	33,9 %	5,9 %	28,6 %

Évolution 2014-2015

T 19 I Évolution 2014-2015 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	2014-2015
CHU	21	-2,2
CH>70M	72	-0,3
20M<CH<70M	94	0,5
CH<20M	64	0,0
CH ex-CHS	44	0,0
TOTAL	295	-0,8

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h diminue de **-0,8 point** entre 2014 et 2015. La situation est cependant contrastée selon la catégorie d'établissements.

Alors que cette proportion baisse pour les CHU (soit **-2,2 points**), elle augmente de **+0,5 point** pour les CH de taille moyenne. Les petits CH et les CH de Santé mentale (ex-CHS) voient leur proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h stagner entre 2014 et 2015.

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.

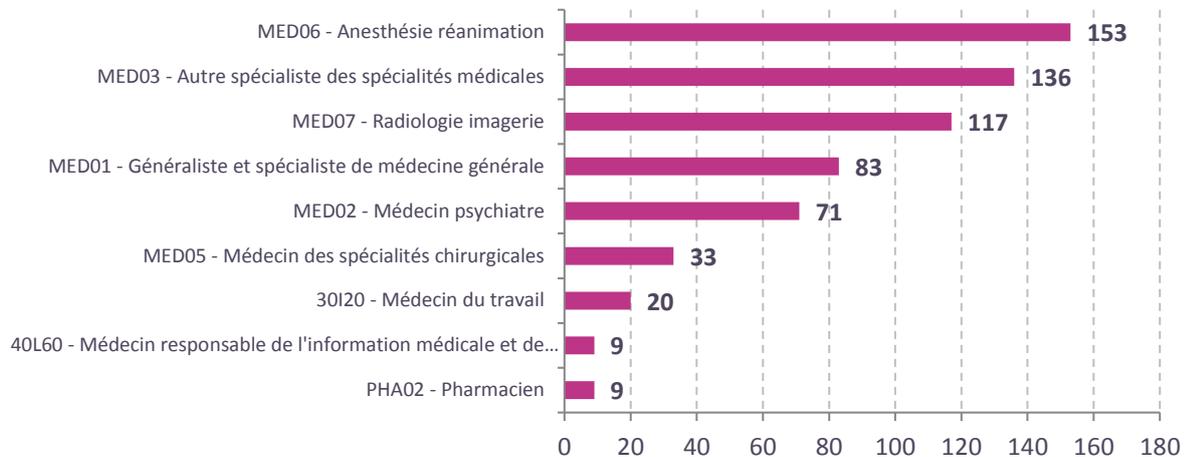
Un métier est considéré comme sensible ou en tension lorsqu'il satisfait à un des critères suivants :

- 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.

Année 2015

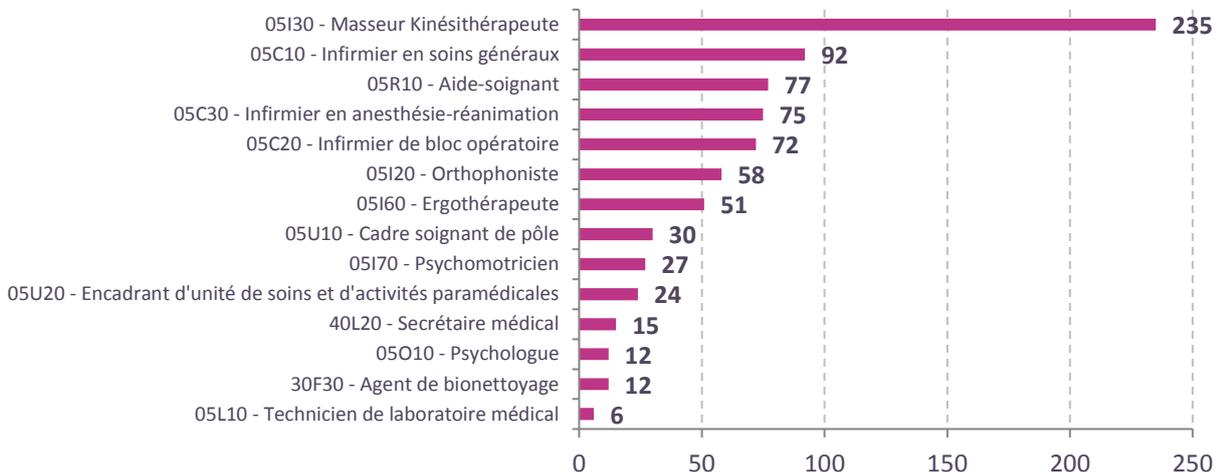
F58 I Les métiers les plus sensibles du PM en 2015



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

- **Anesthésie réanimation** : 153 établissements, soit **52,8%** des établissements ;
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 136 établissements, soit **46,9%** des établissements ;
- **Radiologie imagerie** : 117 établissements, soit **40,3%** des établissements.

F59 I Les métiers les plus sensibles du PNM en 2015



Les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont les suivants :

- **Masseur(euse) kinésithérapeute** : 235 établissements, soit **66,8%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 92 établissements, soit **26,1%** des établissements ;
- **Aide-soignant(e)** : 77 établissements, soit **21,9%** 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** ».

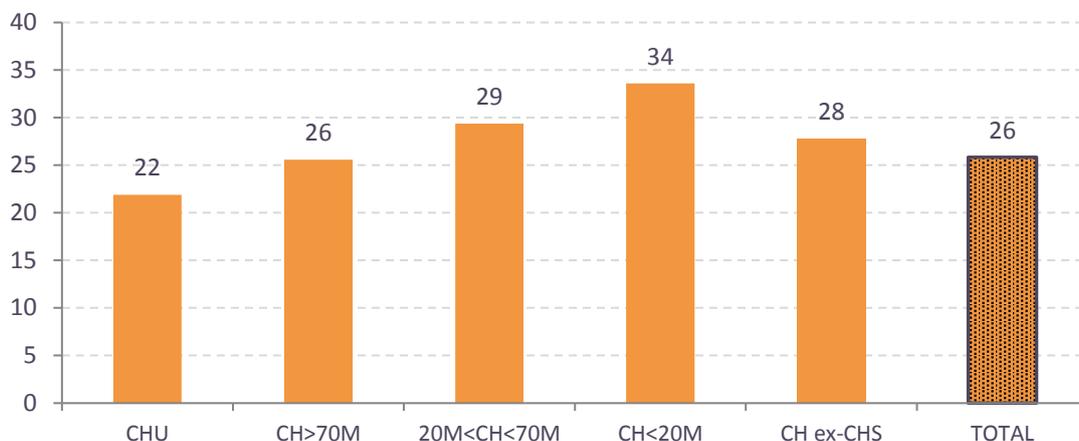
Afin d'en faciliter l'interprétation nous pouvons le calculer comme suit :

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

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

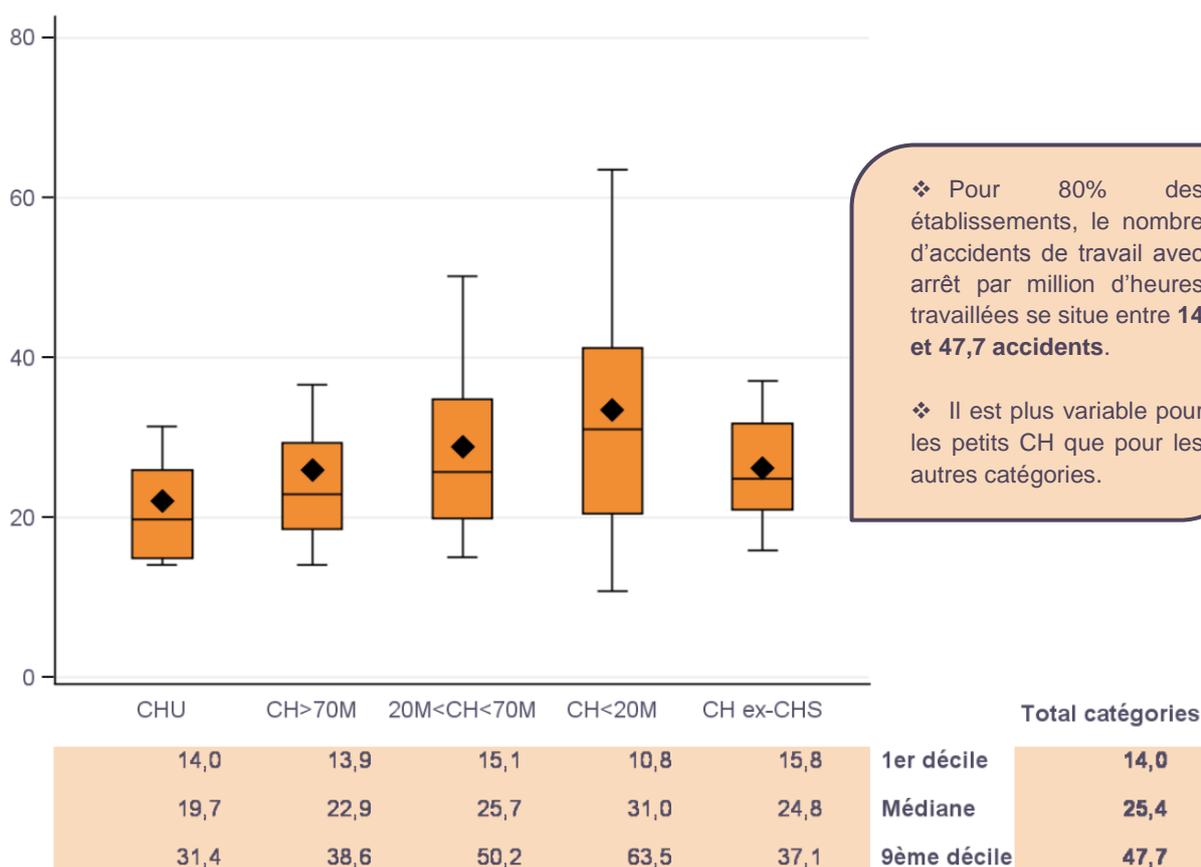
Année 2015

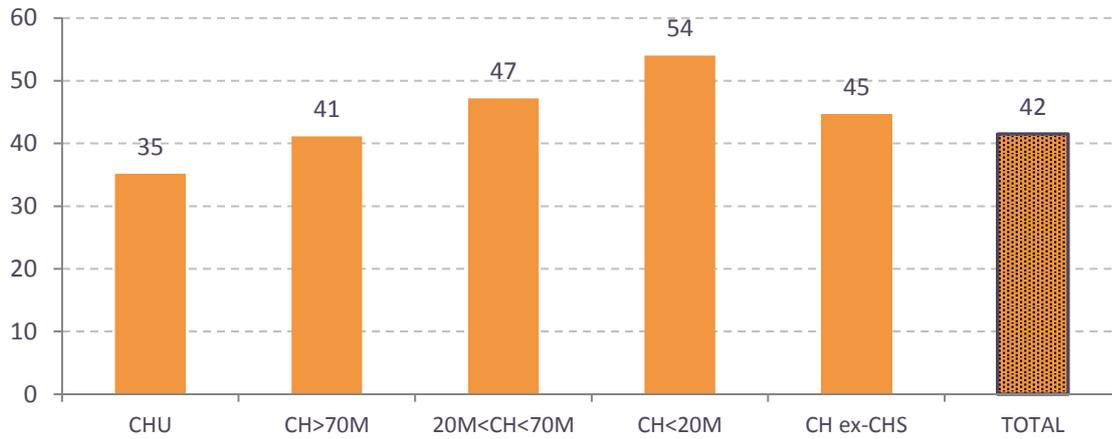
F60 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2015



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 **34 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements.

F61 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F62 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2015

Le nombre d'accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N est de **42 accidents pour 1 000 ETP**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **54 accidents pour 1000 ETP**) que dans les autres catégories d'établissements.

Évolution 2014-2015

T 20 I Évolution 2014-2015 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	2014-2015
CHU	19	-4,2%
CH>70M	72	1,4%
20M<CH<70M	95	6,7%
CH<20M	72	-3,7%
CH ex-CHS	52	-4,5%
TOTAL	310	-0,3%

Le taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail diminue de **-0,3%** entre 2014 et 2015.

L'évolution est variable selon la catégorie d'établissements. Alors que le taux diminue dans les CHU, les petits CH et les CH de Santé mentale (ex-CHS), il augmente dans les grands CH et les CH de taille moyenne. Cette augmentation est de **+6,7%** pour les CH de taille moyenne.

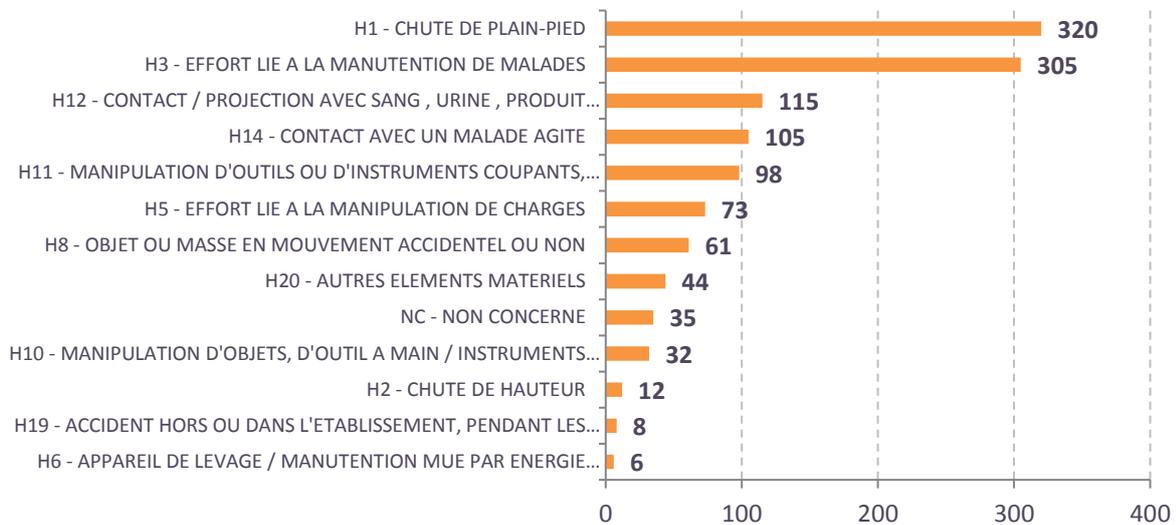
Indicateur 19.3 : Causes d'accident du travail les plus fréquentes

Ce ratio reprend les 3 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 2015

F63 I Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2015



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

- **La chute de plain-pied** : 320 établissements, soit **78,4%** des établissements ;
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 305 établissements, soit **74,8%** des établissements ;
- **Le contact/ projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses et yeux** : 115 établissements, soit **28,2%** des établissements.

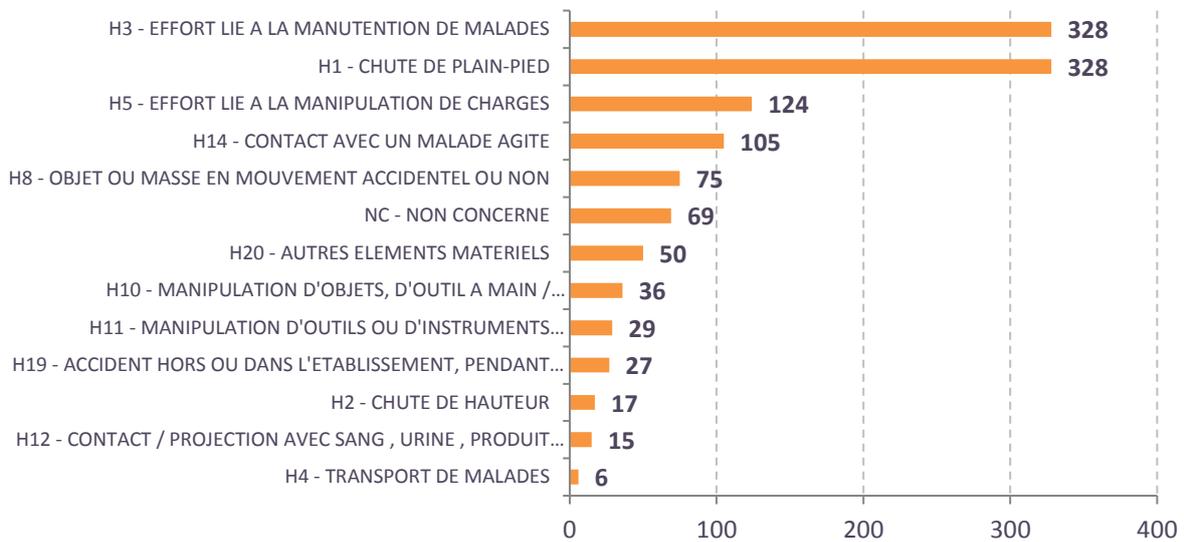
Indicateur 19.4 : Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes

Ce ratio correspond aux 3 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 2015

F64 I Les causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2015



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

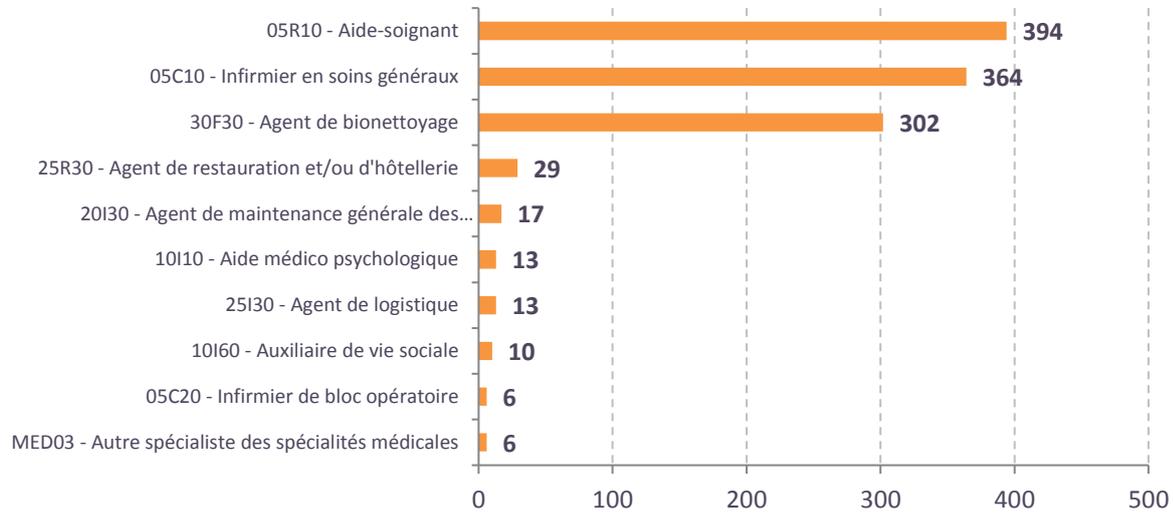
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 328 établissements, soit **80,4%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 328 établissements, soit **80,4%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 124 établissements, soit **30,4%** des établissements répondants.

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

Ce ratio correspond aux 3 métiers les plus fréquemment touchés par les accidents de travail.

Année 2015

F65 I Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2015



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

- **Aide-soignant(e)** : 394 établissements ont indiqué ce métier, soit **96,6%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 364 établissements, soit **89,2%** des établissements ;
- **Agent de bio-nettoyage** : 302 établissements, soit **74,0%** des établissements.

Indicateur 21 : Taux de travailleurs handicapés

Le taux de travailleurs handicapés est calculé comme suit :

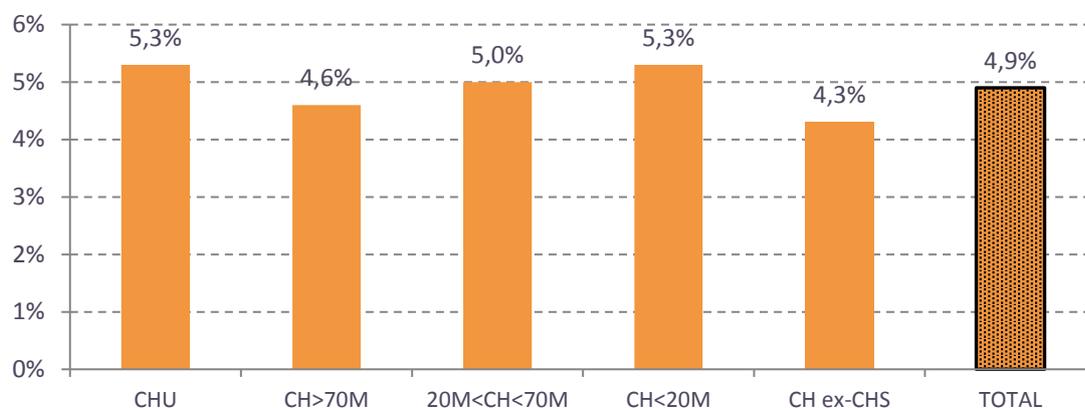
$$\frac{\text{Nombre d'agents handicapés}}{\text{Effectif physique rémunéré}}$$

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.

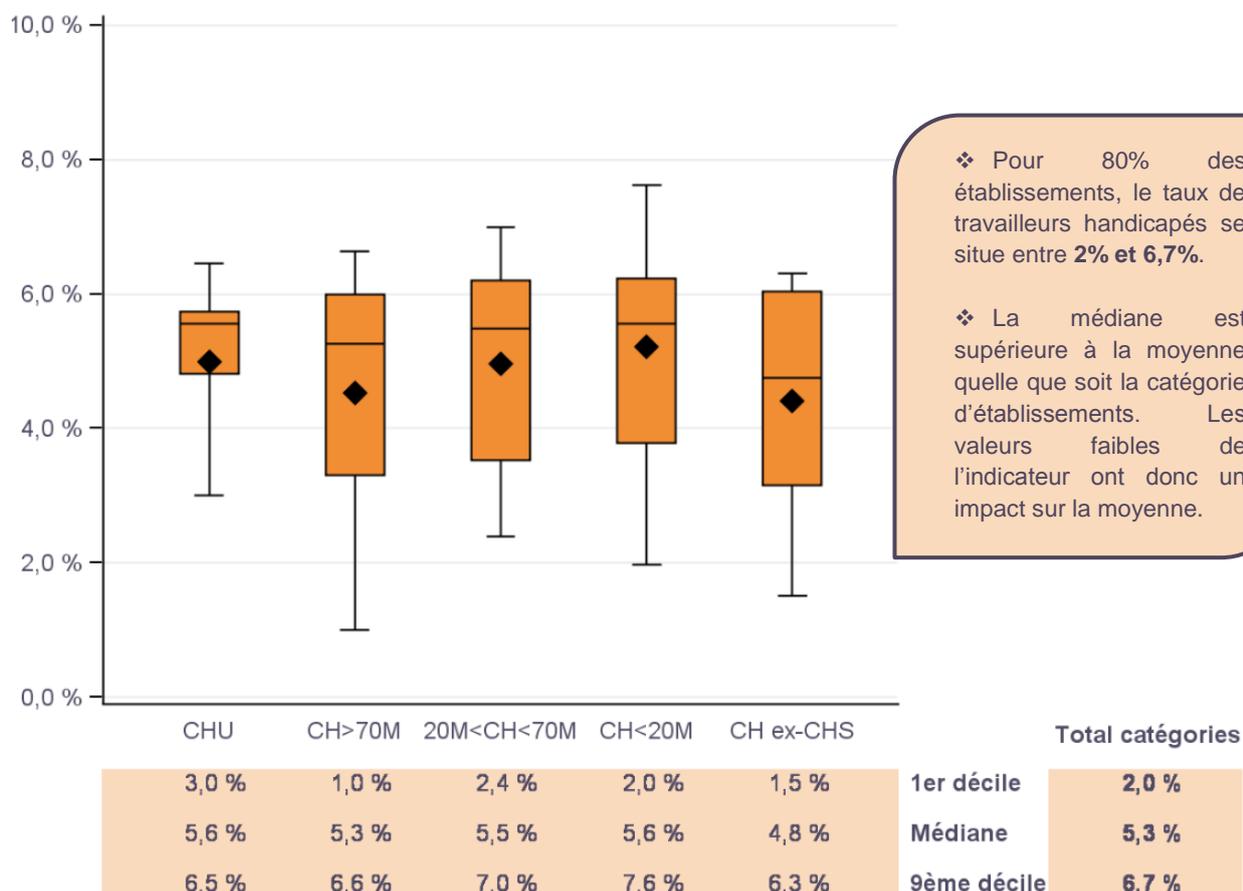
Afin de calculer le taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements et au niveau national, le taux de travailleurs handicapés par établissement a été pondéré par les effectifs physiques moyens.

Année 2015

F66 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2015

Au sein des 291 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **4,9%**.

Il est le plus élevé dans les CHU et les petits CH avec un taux de **5,3%** et le plus faible dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) (**4,3%**).

F67 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

Évolution 2014-2015

T 21 | Évolution 2014-2015 du taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du total PM+PNM (Points)	
	Nombre d'établissements	2014-2015
CHU	13	-0,7
CH>70M	51	-0,2
20M<CH<70M	68	0,4
CH<20M	56	0,4
CH ex-CHS	41	-0,2
TOTAL	229	-0,2

Le taux de travailleurs handicapés diminue de **-0,2 point** entre 2014 et 2015.

Alors qu'il diminue de **-0,7 point** pour les CHU, il augmente de **+0,4 point** pour les CH de taille moyenne et de petite taille.

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 :

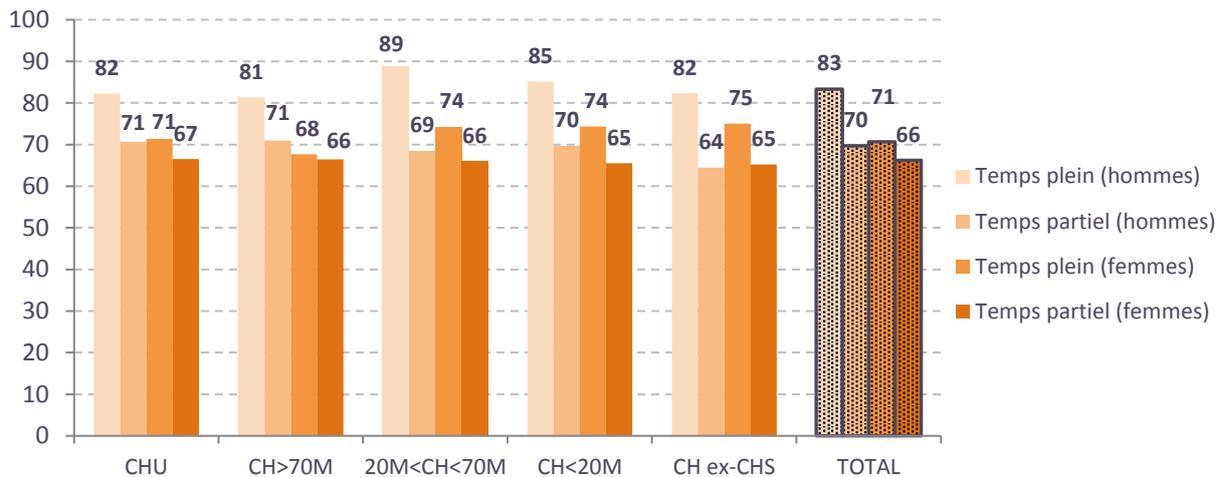
Cet indicateur est à **interpréter avec précaution** : comparer la rémunération homme/femme ou temps plein/temps partiel n'est possible qu'en gardant à l'esprit que chaque cellule du tableau a sa propre structure de personnel, de métier et d'échelon.

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 :

- 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 ».

F68 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015

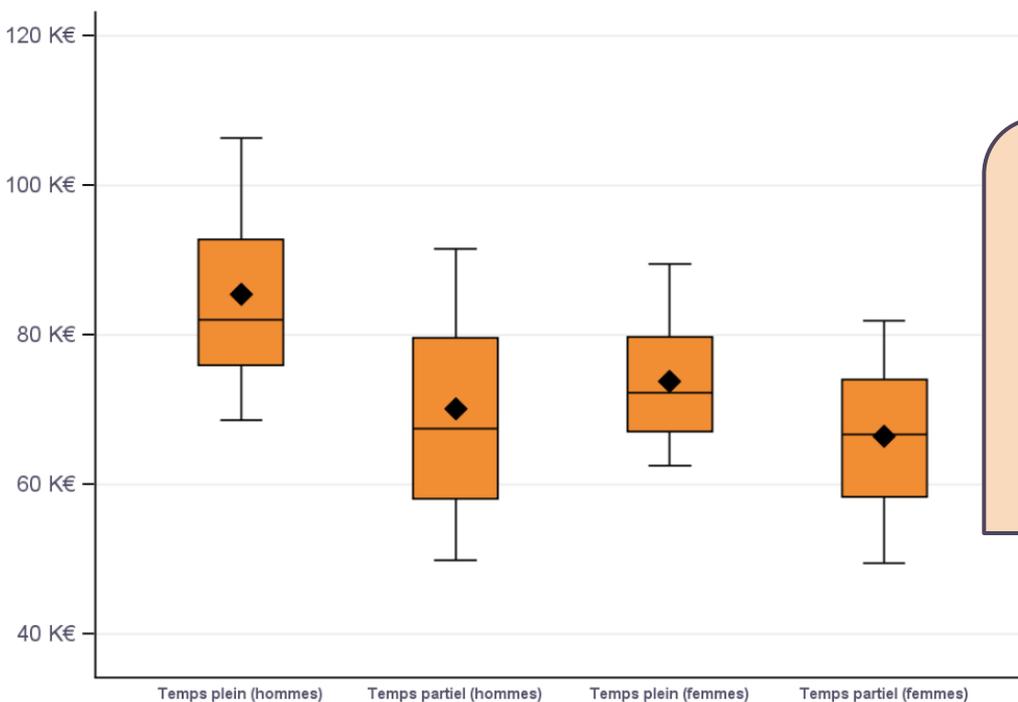


Au sein du personnel médical, la rémunération moyenne est de :

- Hommes : **83,3 K€** à temps plein et **69,7 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **70,7 K€** à temps plein et **66,2 K€** à temps partiel.

La rémunération moyenne du personnel à temps plein est supérieure à celle du personnel à temps partiel quels que soient le sexe et la catégorie d'établissements. L'écart le plus significatif concerne les hommes dans les CH de taille moyenne avec une différence de 20K€ en moyenne entre temps plein et partiel.

F69 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

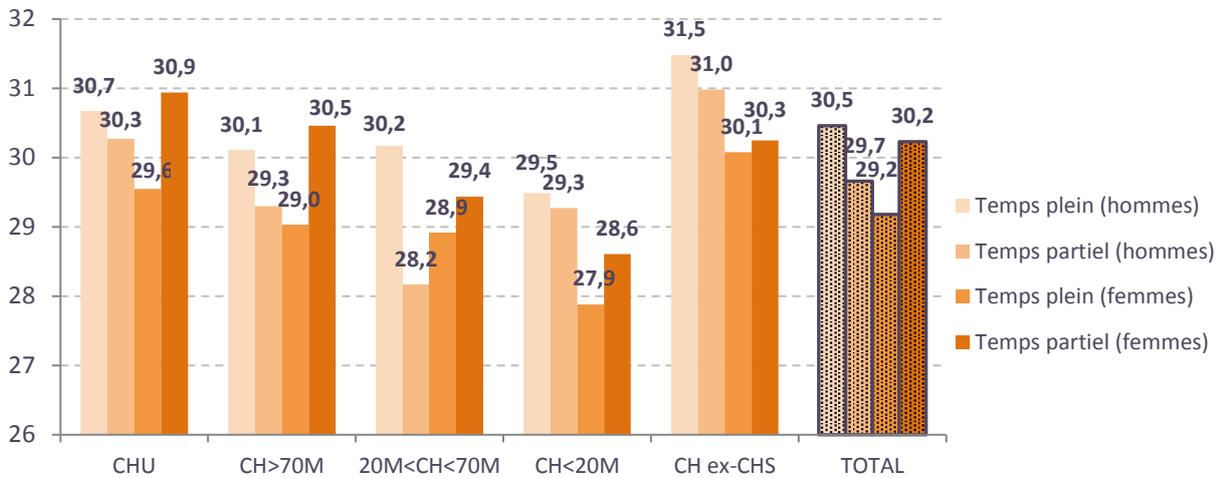


❖ La médiane est relativement proche de la moyenne quelle que soit le sexe et la quotité.

❖ La médiane des hommes à temps plein est significativement supérieure à celle des autres catégories de personnel.

68,6 K€	49,9 K€	62,5 K€	49,5 K€	1er décile
82,0 K€	67,4 K€	72,2 K€	66,7 K€	Médiane
106,4 K€	91,5 K€	89,5 K€	81,8 K€	9ème décile

F70 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015

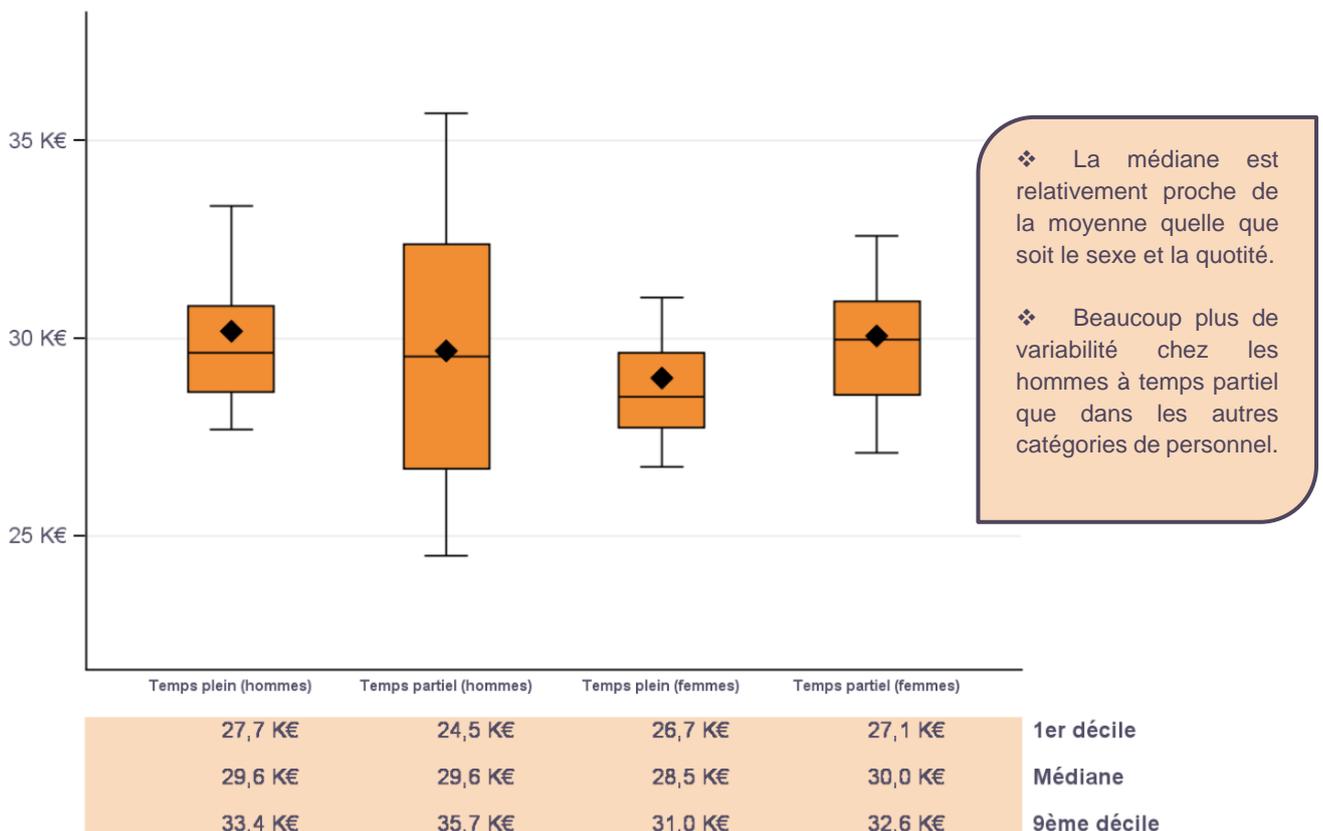


Au sein du personnel non médical, la rémunération moyenne est de :

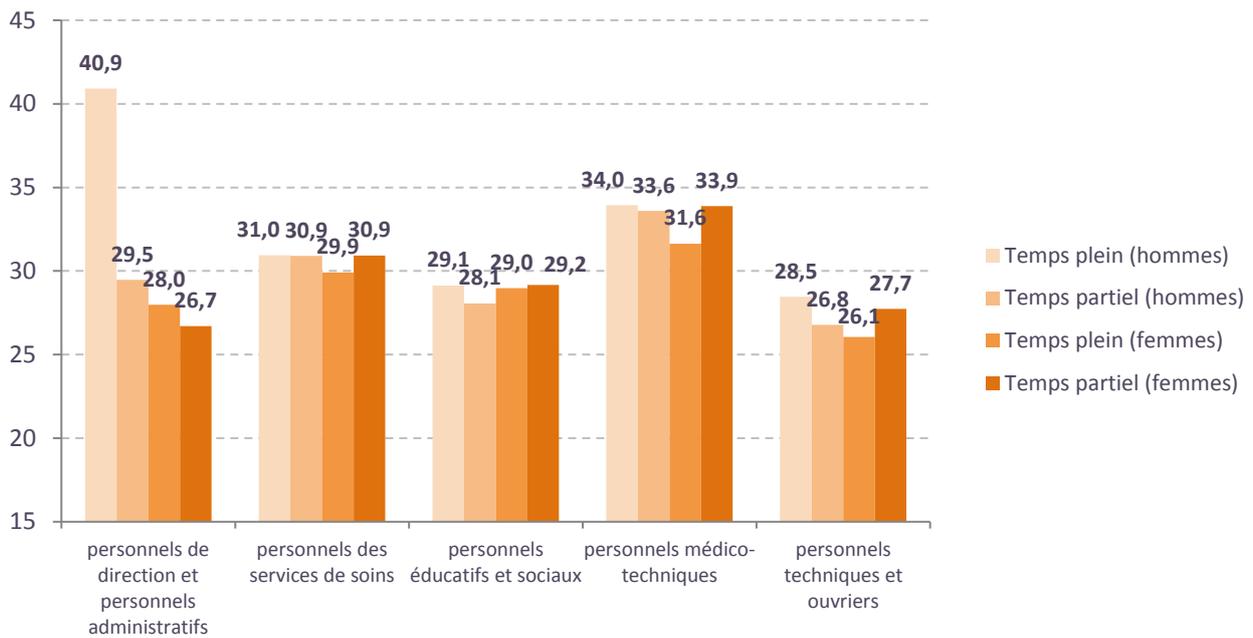
- Hommes : **30,5 K€** à temps plein et **29,7 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **29,2 K€** à temps plein et **30,2 K€** à temps partiel.

La rémunération moyenne des hommes à temps plein est supérieure à celle des hommes à temps partiel. L'inverse est constaté pour les femmes. À l'exception des femmes à temps partiel, les rémunérations moyennes les plus élevées sont observées dans les CH de Santé mentale (ex-CHS).

F71 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

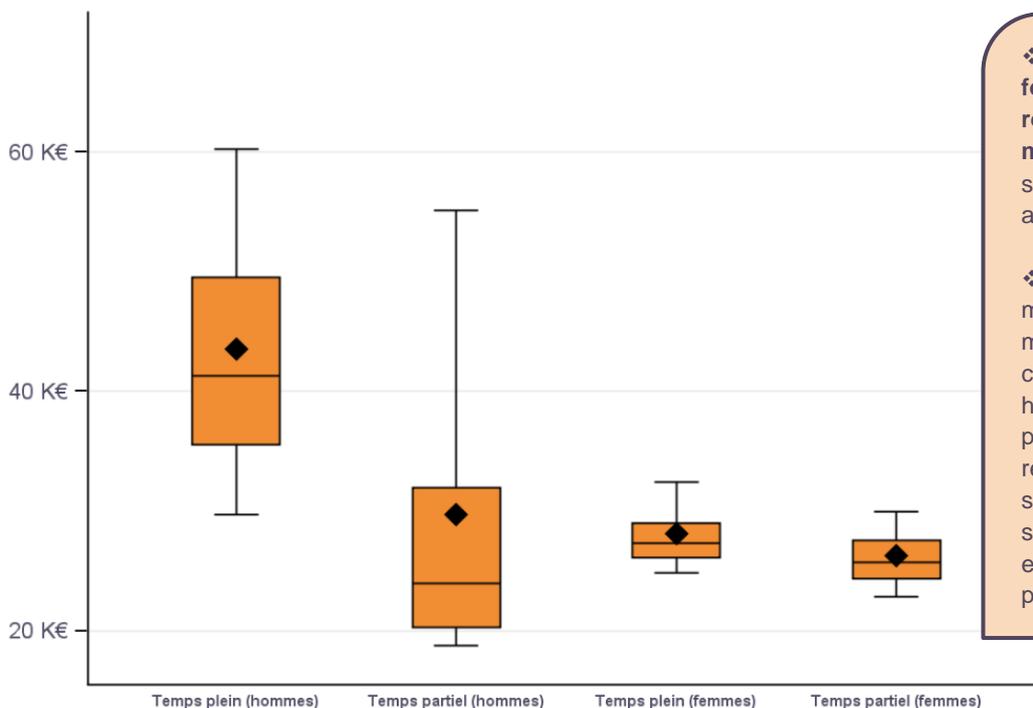


F72 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail en 2015



Quels que soient la quotité et le sexe, les rémunérations les plus élevées en moyenne se trouvent chez le personnel médicotechnique 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.

F73 I Rémunération moyenne homme/femme du personnel de direction et administratif par catégorie et par quotité de temps de travail en 2015 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Il existe une **très forte variabilité des rémunérations moyennes hommes** au sein des établissements analysés.

❖ L'étude de la médiane renvoie la même conclusion que celle de la moyenne : les hommes à temps plein présentent une rémunération moyenne significativement supérieure aux femmes et aux hommes à temps partiel.

	Temps plein (hommes)	Temps partiel (hommes)	Temps plein (femmes)	Temps partiel (femmes)	
1er décile	29,7 K€	18,8 K€	24,9 K€	22,9 K€	
Médiane	41,3 K€	24,0 K€	27,4 K€	25,7 K€	
9ème décile	60,3 K€	55,1 K€	32,4 K€	30,0 K€	

Évolution 2014-2015

T 22 | Évolution 2014-2015 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	9	3,2%	-6,0%	4,0%	2,7%	0,4%	6,6%	2,5%	-0,3%
CH>70M	48	-7,4%	-1,5%	-6,0%	-3,1%	0,8%	1,7%	1,0%	2,2%
20M<CH<70M	64	-3,9%	-3,7%	-5,7%	-6,6%	2,4%	2,1%	2,4%	2,7%
CH<20M	23	-10,0%	-7,1%	-0,9%	-3,4%	2,1%	-6,5%	1,3%	0,4%
CH ex-CHS	38	-0,4%	-3,4%	-0,6%	-2,3%	1,7%	1,1%	2,1%	2,3%
TOTAL	182	-3,5%	-3,8%	-2,1%	-1,9%	1,2%	2,6%	1,8%	1,6%

La rémunération moyenne du personnel médical baisse entre 2014 et 2015 quel que soit le sexe et la quotité de temps de travail : elle diminue de **-4%** pour les hommes et de **-2%** pour les femmes.

Cette diminution est observée dans l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CHU ; pour ces derniers, la rémunération moyenne des femmes à temps plein augmente de **+4,0%**. La baisse la plus significative concerne les hommes à temps plein dans les petits CH, soit **-10,0%**.

Globalement, la rémunération moyenne du personnel non médical augmente quel que soit le sexe, la quotité de temps de travail et la catégorie d'établissements :

- Hommes à temps plein : **+1,2%** ;
- Hommes à temps partiel : **+2,6%** ;
- Femmes à temps plein : **+1,8%** ;
- Femmes à temps partiel : **+1,6%**.

La hausse la plus significative s'observe dans les CHU pour les hommes à temps partiel, soit **+6,6%**.

Il existe deux exceptions cependant où une diminution de la rémunération moyenne est constatée : dans les petits CH pour les hommes à temps partiel (**-6,5%**) et dans les CHU pour les femmes à temps partiel (**-0,3%**).

Indicateur 23.2 : Taux d'agents à temps partiels

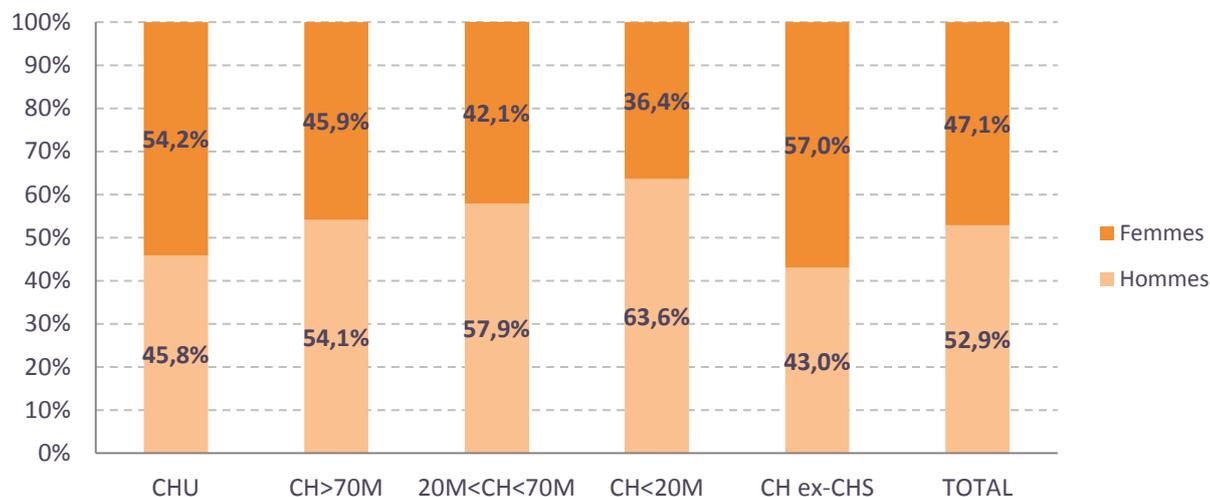
Le taux d'agents à temps partiel est calculé comme suit :

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

où :

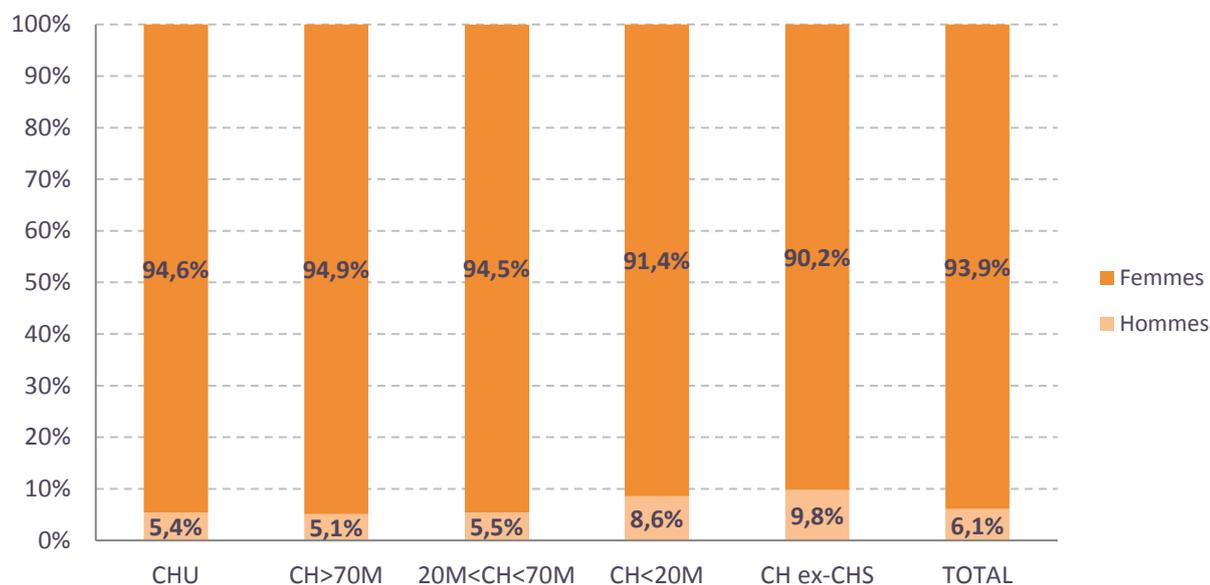
- Le **nombre d'agents** correspond à l'effectif physique moyen de l'année.

Année 2015

F74 I Taux d'agents PM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2015

Au sein du personnel médical à temps partiel, la proportion des hommes est globalement supérieure à celle des femmes, soit **52,9%** pour les hommes et **47,1%** pour les femmes.

Cette répartition diffère selon la catégorie d'établissements étudiée. Dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) par exemple, **43%** des agents à temps partiel sont des hommes et **57%** sont des femmes.

F75 I Taux d'agents PNM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2015

Pour le personnel non médical, **plus de 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 :

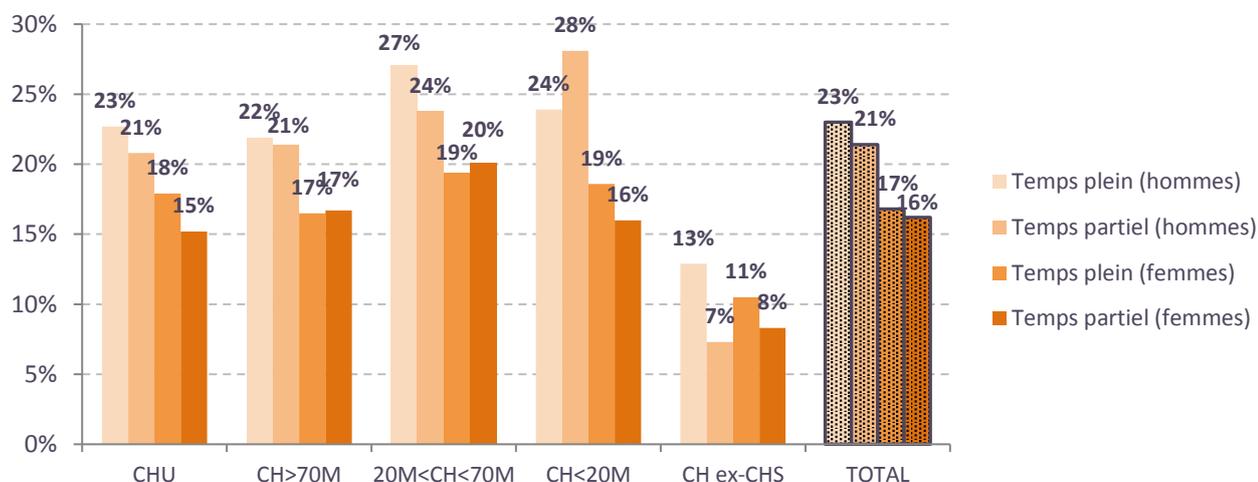
$$\frac{\textit{Somme des primes et indemnités}}{\textit{Somme des rémunérations} + \textit{primes et indemnités}}$$

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.

Année 2015

F76 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015



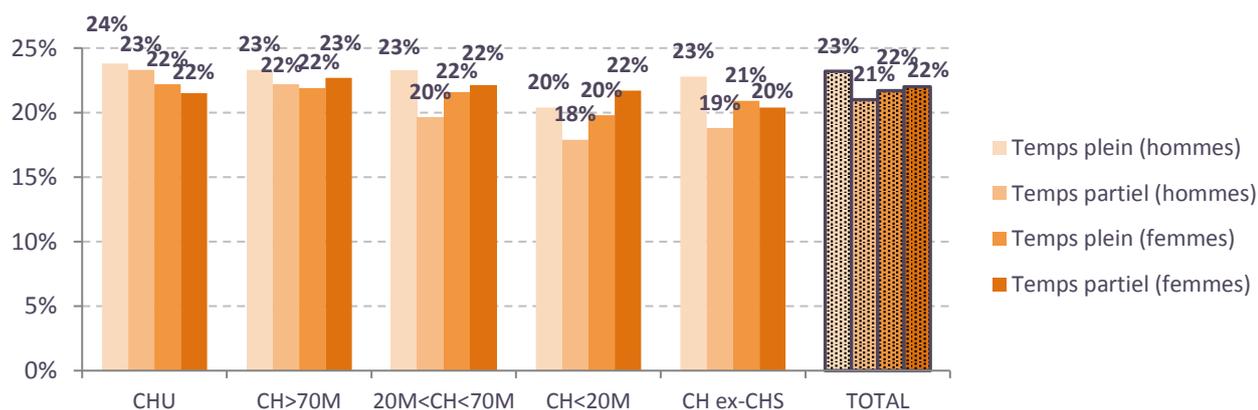
Au sein du personnel médical, la part des primes et indemnités est en moyenne de :

- Hommes : **23%** pour les agents à temps plein et **21%** pour les agents à temps partiel ;
- Femmes : **17%** pour les agents à temps plein et **16%** pour les agents à temps partiel.

La part des primes et indemnités est en moyenne plus élevée chez les hommes que chez les femmes à l'exception des agents à temps partiel dans les CH de Santé mentale (ex-CHS).

La part des primes et indemnités est plus faible dans les CH de Santé mentale que dans les autres catégories d'établissements, quels que soient le sexe ou la quotité de temps de travail.

F77 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015



Quels que soient la catégorie d'établissement, la quotité et le sexe, la part des primes et indemnités du personnel non médical varie **entre 18 et 24%** en moyenne.

La part la plus élevée est observée dans les CHU pour les hommes à temps plein et la part la plus faible dans les petits CH pour les hommes à temps partiel.

Annexes



Annexe 1 : Données et méthode

Sélection des établissements analysés en 2015

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2015 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **10 octobre 2016**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 458 établissements parmi les établissements 1 431 enquêtés. Parmi ces 458 établissements, 394 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **86%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Cependant, 95 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 **489 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2015, soit **56%** des établissements publics enquêtés.

T 23 | Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2015

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Etablissements ayant validé les données du BS 2015	Ratio
CHU	32	30	94%
CH	750	389	52%
<i>dont CH plus de 300 agents</i>	343	296	86%
CH>70M	130	113	87%
<i>dont CH>70M plus de 300 agents</i>	130	113	87%
20M<CH<70M	175	150	86%
<i>dont 20M<CH<70M plus de 300 agents</i>	175	150	86%
CH<20M	445	126	28%
<i>dont CH<20M plus de 300 agents</i>	38	33	87%
CH ex-CHS	85	70	82%
<i>dont CH ex-CHS plus de 300 agents</i>	83	68	82%
CLCC/EBNL/USLD	564	22	4%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	458	394	86%
Publics de moins de 300 agents analysés		95	
TOTAL publics analysés	867	489	56%

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 31/12/2015* », le taux de représentativité est de 32% (275 établissements analysés sur 867 publics enquêtés).

T 24 I Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2015

Indicateur	Établissements publics enquêtés	Établissements publics ayant validé leur BS 2015	Établissements analysés	Représentativité des établissements dans l'analyse (parmi les établissements enquêtés)	Représentativité des établissements dans l'analyse (parmi les établissements ayant validé leur BS 2015)
1et2	867	489	339	39%	69%
3	867	489	246	28%	50%
4.3 pm	867	489	275	32%	56%
4.3 pnm	867	489	321	37%	66%
4.4 pm	867	489	281	32%	57%
4.4 pnm	867	489	315	36%	64%
4.4b pm	867	489	119	14%	24%
4.4b pnm	867	489	196	23%	40%
4.5 pm	867	489	232	27%	47%
4.5 pnm	867	489	315	36%	64%
5.2	867	489	343	40%	70%
5.3	867	489	298	34%	61%
5.3b	867	489	275	32%	56%
6	867	489	284	33%	58%
6.2	867	489	301	35%	62%
7	867	489	365	42%	75%
9	867	489	367	42%	75%
19	867	489	379	44%	78%
21	867	489	291	34%	60%
23.1	867	489	274	32%	56%
23.2	867	489	212	24%	43%
23.3	867	489	230	27%	47%

Représentativité des établissements analysés en 2015 selon la masse financière

La représentativité des établissements pris en compte dans cette analyse est mesurable en nombre d'établissements mais également en masse grâce aux produits globaux issus des comptes financiers 2015 validés au 10 octobre 2016 (CF 2015).

T 25 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse du Bilan social 2014 selon les produits globaux des comptes financiers 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements répondants au CF 2015	Produits globaux des répondants au CF 2015 (A)	Produits globaux des répondants au Bilan social 2015 (B)	Représentativité des établissements dans l'analyse (Ratio B / A)
CHU	31	29 833,39	27 835,34	93,3%
CH>70M	128	24 330,42	21 546,98	88,6%
20M<CH<70M	174	11 731,44	10 009,06	85,3%
CH<20M	432	7 081,42	2 981,38	42,1%
CH ex-CHS	85	6 012,93	4 931,90	82,0%
TOTAL	850	78 989,60	67 304,66	85,2%

Données en millions d'euros

Globalement, les établissements répondants au bilan social représentent **85,2%** des produits globaux des établissements de santé.

T 26 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse du Bilan social 2015 selon les produits globaux des comptes financiers 2015 parmi les établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements P>300(*) répondants au CF 2015	Produits globaux des répondants au CF 2015 (A)	Produits globaux des répondants au Bilan social 2015 (B)	Représentativité des établissements dans l'analyse (Ratio B / A)
CHU	31	29 833,39	27 835,34	93,3%
CH>70M	128	24 330,42	21 546,98	88,6%
20M<CH<70M	174	11 731,44	10 009,06	85,3%
CH<20M	37	1 308,46	1 136,03	86,8%
CH ex-CHS	83	5 959,99	4 878,96	81,9%
TOTAL	453	73 163,70	65 406,37	89,4%

(*) Établissements publics de plus de 300 agents

Les établissements répondants au bilan social représentent **89,4%** des produits globaux des établissements concernés de façon obligatoire.

Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2014-2015

En ce qui concerne les données d'évolution 2014-2015, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **488 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2014 (cf. note d'analyse des Bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2014).
- Les **489 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2015 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 ont été écartés.

T 27 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse de l'évolution 2014-2015

Indicateur	Établissements publics enquêtés en 2014 et 2015	Établissements publics ayant validés leur BS en 2014 et 2015	Établissements analysés (évolution 2014-2015)	Représentativité des établissements dans l'analyse de l'évolution 2014-2015	
				parmi les établissements validés	parmi les établissements publics enquêtés
1et2	860	422	251	59%	29%
3	860	422	172	41%	20%
4.3 pm	860	422	206	49%	24%
4.3 pnm	860	422	239	57%	28%
4.4 pm	860	422	210	50%	24%
4.4 pnm	860	422	225	53%	26%
4.4b pm	860	422	80	19%	9%
4.4b pnm	860	422	119	28%	14%
4.5 pm	860	422	174	41%	20%
4.5 pnm	860	422	232	55%	27%
5.2	860	422	245	58%	28%
5.3	860	422	215	51%	25%
5.3b	860	422	188	45%	22%
6	860	422	192	45%	22%
6.2	860	422	209	50%	24%
7	860	422	290	69%	34%
9	860	422	295	70%	34%
19	860	422	310	73%	36%
21	860	422	229	54%	27%
23.1	860	422	182	43%	21%

Note de lecture et d'interprétation du document

- **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 20%).
- **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 :

- o soit de personnels appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- o 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 28 I Indicateurs 1 : les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents par statut et filière
en 2015

Catégories de personnel	CHU		CH>70M		20M<CH<70M		CH<20M		CH Santé mentale (ex-CHS)		TOTAL	
	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen
Personnels enseignants et hospitaliers	3 028	45	43	50	7	54	21	56	13	40	3 111	47
Praticiens hospitaliers temps plein	6 863	47	11 207	49	4 484	51	715	51	2 391	51	25 660	50
Praticiens hospitaliers temps partiel	768	49	688	53	415	53	114	53	196	54	2 181	53
Praticiens attachés	1 488	51	1 096	53	548	54	192	55	217	57	3 542	54
Praticiens attachés associés	326	43	898	42	402	43	84	46	102	43	1 812	43
Praticiens contractuels	1 283	37	2 178	41	1 349	46	252	50	362	42	5 425	45
Assistants des hôpitaux	1 173	31	1 302	32	242	33	27	35	168	33	2 911	33
Assistants associés	179	37	173	38	30	39	8	39	18	43	407	38
Autres PM	84	44	76	49	47	42	13	40	0	46	221	45
TOTAL Personnel médical	15 193	45	17 660	47	7 524	49	1 426	51	3 467	49	45 270	49
<i>dont Hommes</i>	7 520	46	9 145	49	4 130	51	764	53	1 500	51	23 058	51
<i>dont Femmes</i>	7 633	44	8 261	45	3 204	47	619	50	1 905	48	21 623	47
<i>non catégorisé homme/femme</i>	40		253		191		43		62		589	
Catégorie A	51 547	39	58 586	38	24 493	38	6 113	39	22 279	41	163 018	39
Catégorie B	34 874	45	39 802	44	17 896	45	4 920	44	14 850	47	112 342	45
Catégorie C	73 992	42	99 028	41	51 662	42	24 147	41	24 639	43	273 468	42
Autres contrats	977	32	1 777	30	1 121	32	995	33	634	35	5 506	32
Titulaires, stagiaires et CDI	143 622	42	173 945	43	80 386	44	29 071	44	56 654	45	483 678	44
CDD et autres	17 622	32	25 302	31	14 608	32	7 271	33	5 738	34	70 541	32
personnels de direction et personnels administratifs	19 450	44	23 721	44	11 064	45	3 122	45	6 351	46	63 707	45
personnels des services de soins	105 297	40	137 714	40	67 701	41	26 591	40	44 937	43	382 241	41
<i>dont IDE</i>	44 397	38	52 053	38	22 436	39	5 597	39	20 941	42	145 425	39
<i>dont AS</i>	34 482	42	43 657	41	23 531	41	11 607	42	7 927	43	121 205	42
personnels éducatifs et sociaux	1 562	42	2 979	40	1 298	40	724	41	3 480	43	10 043	41
personnels médico-techniques	10 892	41	9 789	41	4 178	41	788	42	616	43	26 263	41
personnels techniques et ouvriers	23 583	43	21 967	43	10 327	44	4 304	45	6 925	45	67 106	44
TOTAL Personnel non médical	161 244	41	199 247	41	94 994	42	36 342	42	62 392	43	554 220	42
<i>dont Hommes</i>	33 124	42	37 846	42	17 728	42	5 728	43	16 977	44	111 402	42
<i>dont Femmes</i>	122 223	41	159 791	40	75 219	41	28 682	41	45 081	43	430 997	41
<i>non catégorisé homme/femme</i>	5 897		1 610		2 048		1 932		334		11 821	
TOTAL Personnel médical + non médical	176 437	41	216 906	42	102 519	42	37 768	42	65 859	44	599 489	42
<i>dont Hommes</i>	40 643	42	46 990	42	21 857	43	6 492	44	18 477	44	134 459	43
<i>dont Femmes</i>	129 856	41	168 052	40	78 423	41	29 302	41	46 986	43	452 620	41
<i>non catégorisé homme/femme</i>	5 938		1 864		2 238		1 975		396		12 410	

T 29 I Indicateurs 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2015

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	18	1 251,97	11 838	5 620,38	122 675	6 872,35	134 514
CH>70M	78	1 652,25	13 977	7 208,18	161 131	8 860,43	175 108
20M<CH<70M	101	835,95	6 572	3 629,13	82 410	4 465,08	88 981
CH<20M	90	133,11	1 167	1 240,86	29 880	1 373,97	31 048
CH ex-CHS	52	328,84	2 885	2 413,59	52 065	2 742,43	54 950
TOTAL	339	4 202,12	36 440	20 112,14	448 161	24 314,26	484 600

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	18	2 079,50	39 250	1 340,48	26 843	2 182,65	55 847	17,75	735
CH>70M	78	2 479,64	47 448	1 603,13	31 947	3 094,62	80 398	30,78	1 337
20M<CH<70M	101	1 121,49	21 203	772,11	15 412	1 714,02	44 829	21,52	965
CH<20M	90	262,14	5 029	201,23	4 104	763,88	20 124	13,61	623
CH ex-CHS	52	976,33	18 630	637,54	12 510	789,21	20 532	10,51	393
TOTAL	339	6 919,10	131 561	4 554,49	90 816	8 544,38	221 731	94,17	4 053

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

T 30 I Indicateurs 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2015

Catégorie d'établissements	PM			PNM			TOTAL		
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim
CHU	12	13,19	1 114,32	17	4,80	5 251,90	19	18,00	6 366,22
CH>70M	67	52,26	1 663,83	57	13,00	7 128,47	76	65,26	8 792,29
20M<CH<70M	74	23,63	712,55	65	6,09	3 063,38	85	29,72	3 775,93
CH<20M	30	2,88	93,64	45	2,68	764,68	48	5,56	858,32
CH ex-CHS	6	0,55	125,32	16	1,99	824,52	18	2,54	949,84
TOTAL	189	92,52	3 709,66	200	28,56	17 032,93	246	121,08	20 742,59

Données en millions d'euros

T 31 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 31/12/2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	16	53,30	14 766
CH>70M	72	62,68	16 890
20M<CH<70M	86	26,76	7 034
CH<20M	56	4,19	1 151
CH ex-CHS	45	8,72	2 929
TOTAL	275	155,64	42 770

T 32 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2015

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	20	2 914,26	138 095	1 954,81	82 622
CH>70M	85	4 040,12	184 045	2 718,22	117 398
20M<CH<70M	93	1 762,83	77 619	1 145,67	48 713
CH<20M	75	491,00	25 514	373,28	18 319
CH ex-CHS	48	382,37	46 350	273,41	31 722
TOTAL	321	9 590,59	471 622	6 465,39	298 775

T 33 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	19	74,48	15 910
CH>70M	71	147,22	16 532
20M<CH<70M	82	71,77	6 836
CH<20M	63	18,46	1 310
CH ex-CHS	46	9,61	3 066
TOTAL	281	321,54	43 654

T 34 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2015

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	21	983,53	147 817	601,71	79 173
CH>70M	83	1 710,44	184 022	1 192,68	115 620
20M<CH<70M	86	647,07	73 656	409,67	48 829
CH<20M	77	321,26	28 385	210,05	19 890
CH ex-CHS	48	223,28	51 727	143,84	34 386
TOTAL	315	3 885,59	485 606	2 557,95	297 898

T 35 I Indicateurs 4.4b : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des demi-journées de travail additionnel
CHU	11	51,02	1 919
CH>70M	39	85,82	3 196
20M<CH<70M	41	36,68	1 092
CH<20M	16	5,88	203
CH ex-CHS	12	2,86	241
TOTAL	119	182,25	6 651

T 36 I Indicateurs 4.4b : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires
CHU	17	856,84	82 528	583,72	51 272
CH>70M	55	1 069,60	85 627	618,87	48 073
20M<CH<70M	56	414,30	35 129	221,18	22 145
CH<20M	40	150,16	10 695	70,38	8 579
CH ex-CHS	28	91,82	15 529	48,75	10 151
TOTAL	196	2 582,72	229 508	1 542,89	140 220

T 37 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2015

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	16	15,63	73,09
CH>70M	63	37,21	158,14
20M<CH<70M	72	17,01	87,39
CH<20M	44	4,29	18,84
CH ex-CHS	37	2,54	11,51
TOTAL	232	76,67	348,98

T 38 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2015

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	20	23,02	983,53	15,58	641,79
CH>70M	83	39,46	1 702,94	28,29	1 174,97
20M<CH<70M	89	15,61	707,98	10,03	432,60
CH<20M	76	5,38	329,30	3,69	212,11
CH ex-CHS	47	5,24	253,28	3,78	165,32
TOTAL	315	88,72	3 977,03	61,36	2 626,78

T 39 I Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2015

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	22	439,56	19 342	553,10	152 442	270,49	86 817
CH>70M	84	587,97	19 212	619,35	180 898	340,39	118 094
20M<CH<70M	99	202,99	7 885	296,06	80 763	149,08	53 652
CH<20M	85	32,19	1 738	92,93	29 998	44,30	20 891
CH ex-CHS	53	84,39	3 433	233,06	54 699	130,73	34 171
TOTAL	343	1 347,09	51 609	1 794,50	498 799	934,99	313 626

T 40 I Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2015

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	186,78	18 133	79,07	142 339	15,02	50 184
CH>70M	69	219,11	15 933	69,30	152 744	18,88	54 924
20M<CH<70M	89	59,20	7 363	31,20	74 565	6,92	24 554
CH<20M	70	9,12	1 496	9,11	25 415	2,72	12 827
CH ex-CHS	50	26,38	3 307	29,35	53 073	6,40	14 649
TOTAL	298	500,60	46 231	218,04	448 135	49,94	157 138

T 41 I Indicateur 5.3b : Montant de la provision de CET constituée par agent ayant un CET par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12
CHU	19	180,81	10 310	77,44	28 182	15,02	7 472
CH>70M	64	201,47	11 125	66,88	25 985	19,25	10 047
20M<CH<70M	85	57,82	4 027	30,28	13 579	6,57	4 321
CH<20M	58	8,63	615	7,83	3 879	2,37	1 703
CH ex-CHS	49	25,80	2 252	28,42	14 333	6,40	3 823
TOTAL	275	474,53	28 329	210,85	85 958	49,61	27 366

T 42 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2015

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	16	126,71	9 907	2 937,29	100 039	2 156,30	65 524
CH>70M	72	153,70	13 058	4 325,26	146 090	3 278,56	101 828
20M<CH<70M	91	67,37	5 840	2 006,01	70 270	1 562,06	50 256
CH<20M	57	12,93	950	647,94	20 348	515,03	15 124
CH ex-CHS	48	35,96	2 547	1 295,00	44 363	968,47	32 151
TOTAL	284	396,67	32 303	11 211,50	381 109	8 480,41	264 883

T 43 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2015

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	16	832,60	32 294	470,01	21 294	1 634,68	46 450
CH>70M	72	1 110,42	43 231	688,42	29 582	2 526,43	73 277
20M<CH<70M	91	454,48	18 580	304,34	13 249	1 247,19	38 441
CH<20M	57	92,84	3 702	68,04	2 931	487,05	13 715
CH ex-CHS	48	393,16	15 857	296,08	10 900	605,76	17 606
TOTAL	284	2 883,50	113 663	1 826,88	77 957	6 501,11	189 489

T 44 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2015

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	16	2 156,30	65 524	860,24	29 281	825,49	21 992
CH>70M	72	3 278,56	101 828	1 167,85	41 654	1 251,15	34 738
20M<CH<70M	91	1 562,06	50 256	481,90	17 804	640,37	18 451
CH<20M	57	515,03	15 124	98,43	3 625	264,39	6 989
CH ex-CHS	48	968,47	32 151	470,77	16 201	203,80	6 163
TOTAL	284	8 480,41	264 883	3 079,19	108 564	3 185,20	88 334

T 45 I Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2015

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,28%	1,43%	1,67%	2,32%	1,01%	1,06%
Maladie professionnelle	0,01%	0,28%	0,31%	0,06%	0,16%	0,46%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,02%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,30%	3,56%	3,92%	3,08%	2,66%	4,21%
Accidents de trajet	0,02%	0,06%	0,07%	0,03%	0,05%	0,08%
Accidents du travail	0,07%	0,64%	0,72%	0,29%	0,35%	0,96%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,59%	1,67%	1,66%	0,82%	1,83%	2,11%
Total Absentéisme >=6 jours	3,29%	7,64%	8,36%	6,61%	6,07%	8,91%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,01%	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%	0,39%	0,32%	0,34%	0,46%
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%	0,41%	0,34%	0,36%	0,49%
TOTAL	3,36%	8,06%	8,77%	6,95%	6,42%	9,40%

T 46 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2015

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	20	171,75	18 969	4 024,38	146 248	2 930,13	94 678
CH>70M	76	159,66	17 361	4 536,13	163 613	3 397,92	115 246
20M<CH<70M	96	67,01	7 768	2 116,26	79 496	1 629,39	57 033
CH<20M	62	12,47	1 494	677,07	23 425	541,88	17 392
CH ex-CHS	47	35,16	3 128	1 354,30	48 115	1 019,82	34 586
TOTAL	301	446,05	48 720	12 708,14	460 896	9 519,14	318 936

T 47 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2015

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	3,6	4,9	5,7
Maladie professionnelle	0,0	1,0	1,0
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	13,5	14,6
Accidents de trajet	0,1	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,2	2,5
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,5	5,7	5,7
TOTAL	9,2	27,6	29,8

T 48 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	21	12 150	143 999	7 960	91 030
CH>70M	88	17 552	178 310	11 938	122 107
20M<CH<70M	103	9 650	84 880	6 845	56 920
CH<20M	94	3 600	30 950	2 649	22 213
CH ex-CHS	59	4 466	58 598	2 969	40 836
TOTAL	365	47 416	496 737	32 360	333 106

T 49 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2015

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	23	23	100%	17 220	163 232
CH>70M	89	85	96%	24 642	190 991
20M<CH<70M	112	105	94%	13 118	93 801
CH<20M	88	50	57%	2 685	29 683
CH ex-CHS	55	26	47%	1 434	58 086
TOTAL	367	289	79%	59 098	535 794

T 50 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	23	5 793	164 684
CH>70M	90	8 104	197 059
20M<CH<70M	114	4 517	95 692
CH<20M	93	1 687	31 243
CH ex-CHS	59	2 729	61 198
TOTAL	379	22 830	549 875

T 51 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	23	5 793	164 684
CH>70M	90	8 104	197 059
20M<CH<70M	114	4 517	95 692
CH<20M	93	1 687	31 243
CH ex-CHS	59	2 729	61 198
TOTAL	379	22 830	549 875

T 52 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	15	5,3%
CH>70M	69	4,6%
20M<CH<70M	84	5,0%
CH<20M	74	5,3%
CH ex-CHS	49	4,3%
TOTAL	291	4,9%

T 53 I Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	11	82,27	70,69	71,32	66,51	30,67	30,27	29,55	30,94
CH>70M	72	81,34	71,01	67,64	66,47	30,11	29,30	29,03	30,46
20M<CH<70M	89	88,79	68,51	74,22	66,04	30,17	28,16	28,91	29,44
CH<20M	53	85,15	69,67	74,38	65,49	29,49	29,27	27,88	28,61
CH ex-CHS	49	82,35	64,47	75,05	65,21	31,48	30,98	30,08	30,25
TOTAL	274	83,33	69,72	70,67	66,23	30,46	29,66	29,18	30,23

Données en K€

T 54 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015

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	319	266	320	319	39,9	35,8	34,1	34,4
Catégorie B	319	278	321	321	34,2	33,1	32,8	33,3
Catégorie C	320	304	322	321	25,8	24,5	25,4	25,7
personnels de direction et personnels administratifs	311	189	322	316	40,9	29,5	28,0	26,7
personnels des services de soins	322	310	321	319	31,0	30,9	29,9	30,9
personnels éducatifs et sociaux	218	103	309	277	29,1	28,1	29,0	29,2
personnels médicotechniques	269	130	316	293	34,0	33,6	31,6	33,9
personnels techniques et ouvriers	321	268	321	301	28,5	26,8	26,1	27,7
TOTAL Personnel non médical	321	321	321	321	30,7	29,9	29,5	30,5

Données en K€

T 55 I Taux d'agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	6	45,8%	54,2%	5,4%	94,6%
CH>70M	52	54,1%	45,9%	5,1%	94,9%
20M<CH<70M	69	57,9%	42,1%	5,5%	94,5%
CH<20M	49	63,6%	36,4%	8,6%	91,4%
CH ex-CHS	36	43,0%	57,0%	9,8%	90,2%
TOTAL	212	52,9%	47,1%	6,1%	93,9%

T 56 I Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2015

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	9	22,7%	20,8%	17,9%	15,2%	23,8%	23,3%	22,2%	21,5%
CH>70M	62	21,9%	21,4%	16,5%	16,7%	23,3%	22,2%	21,9%	22,7%
20M<CH<70M	81	27,1%	23,8%	19,4%	20,1%	23,3%	19,6%	21,6%	22,1%
CH<20M	38	23,9%	28,1%	18,6%	16,0%	20,4%	17,9%	19,8%	21,7%
CH ex-CHS	40	12,9%	7,3%	10,5%	8,3%	22,8%	18,8%	20,9%	20,4%
TOTAL	230	23,0%	21,4%	16,8%	16,2%	23,2%	21,0%	21,7%	22,0%

Annexe 3 : Références

F1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2015	14
F2 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL MEDICAL EN 2015	15
F3 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL MEDICAL EN 2015	16
F4 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE DE REMUNERATION EN 2015	17
F5 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL NON MEDICAL EN 2015	18
F6 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL NON MEDICAL EN 2015	19
F7 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	21
F8 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	22
F9 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	22
F10 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	23
T 1 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	24
T 2 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	24
F11 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	26
F12 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	27
F13 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PNM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	27
T 3 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DE LA PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	28
F14 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2015	32
F15 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	32
F16 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2015	33
F17 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	33
T 4 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34
T 5 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34
F18 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	36
F19 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	36

F20 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	37
F21 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	37
T 6 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	38
T 7 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	38
F22 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	40
F23 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	40
F24 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	41
F25 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	41
F26 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	43
F27 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	43
F28 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	44
F29 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	44
T 8 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	45
T 9 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU COUT MOYEN D'1 HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	45
F30 I	NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	47
F31 I	NOMBRE MOYEN DE CET DU PM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	48
F32 I	NOMBRE MOYEN DE CET DU PNM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	48
T 10 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	49
F33 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	51
F34 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	51
F35 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	52
F36 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	52
T 11 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU MONTANT DE LA PROVISION CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	53

F37 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	55
F38 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	55
F39 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	56
F40 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	56
T 12 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU MONTANT DE LA PROVISION CONSTITUEE PAR AGENT AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	57
F41 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	62
F42 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	62
F43 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	63
F44 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	63
F45 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	64
F46 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	64
F47 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2015	65
F48 I	TAUX D'ABSENTEISME SUPERIEUR OU EGAL A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2015	66
F49 I	TAUX D'ABSENTEISME INFERIEUR A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2015	66
T 13 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	67
T 14 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	67
T 15 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL	68
F50 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	70
F51 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2015	70
F52 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	71
F53 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	71
T 16 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	72
T 17 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE	73
F54 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	75
F55 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	75
T 18 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU TAUX DE ROTATION PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	76
F56 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	78

F57 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	78
T 19 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DE LA PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	79
F58 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2015	84
F59 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2015	84
F60 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	88
F61 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	88
F62 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	89
T 20 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	90
F63 I	LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2015	92
F64 I	LES CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2015	94
F65 I	LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2015	96
F66 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	98
F67 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	98
T 21 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DU TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	99
F68 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	102
F69 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	102
F70 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	103
F71 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	103
F72 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2015	104
F73 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME DU PERSONNEL DE DIRECTION ET ADMINISTRATIF PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2015 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	104
T 22 I	ÉVOLUTION 2014-2015 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	105
F74 I	TAUX D'AGENTS PM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	107
F75 I	TAUX D'AGENTS PNM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	107
F76 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	109
F77 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	109
T 23 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2015	112
T 24 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2015	113

T 25 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DU BILAN SOCIAL 2014 SELON LES PRODUITS GLOBAUX DES COMPTES FINANCIERS 2015	114
T 26 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DU BILAN SOCIAL 2015 SELON LES PRODUITS GLOBAUX DES COMPTES FINANCIERS 2015 PARMIS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE PLUS DE 300 AGENTS	114
T 27 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE L'EVOLUTION 2014-2015	115
T 28 I	INDICATEURS 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE EN 2015	117
T 29 I	INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	118
T 30 I	INDICATEURS 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2015	118
T 31 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 31/12/2015	119
T 32 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2015	119
T 33 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	119
T 34 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	120
T 35 I	INDICATEURS 4.4B : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	120
T 36 I	INDICATEURS 4.4B : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	120
T 37 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	121
T 38 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	121
T 39 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	121
T 40 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	122
T 41 I	INDICATEUR 5.3B : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	122
T 42 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	123
T 43 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	123
T 44 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	123
T 45 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2015	124
T 46 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	124
T 47 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2015	125
T 48 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	125
T 49 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	125

T 50 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	126
T 51 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	126
T 52 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	126
T 53 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	127
T 54 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	127
T 55 I	TAUX D'AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	127
T 56 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2015	128

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2015

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 2015 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 2015 et l'évolution 2014-2015.

● 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