

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2019

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 2019 des ressources humaines des établissements publics de santé élaborées à partir des données transmises à l'ATIH dans le cadre de l'enquête « Bilan Social¹ ».

Cette enquête repose sur un cadre commun de collecte pour l'ensemble des établissements concernés, et un support de collecte uniformisé. Cependant, les modalités de remplissage sont dépendantes des établissements. Plusieurs actions ont été mises en place pour inciter les acteurs à transmettre leurs informations au travers notamment de relances ou de restitutions individualisées.

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexe) des **440 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **86%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents).

Le rapport est constitué de fiches par indicateur présentant d'une part les résultats pour l'année de collecte puis d'autre part les évolutions par rapport à l'année précédente. Chaque indicateur est donc 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 2019 sont **la Corse, la Guadeloupe, la Guyane, La Réunion et la Martinique** pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont répondu. Viennent ensuite les régions **Auvergne-Rhône-Alpes** et **Normandie** avec respectivement **98%** et **94%** de remontées*

¹ La base de données a été clôturée au **22 février 2021**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**. Pour plus d'information rendez-vous sur <https://www.atih.sante.fr/rapports-etudes/ressources-humaines>.



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

➔ www.scansante.fr/

Des éléments plus détaillés sont disponibles depuis septembre 2019 sur

ScanSanté (www.scansante.fr/)

dans l'application **Bilan social**

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

La fiche indicateur

Dans le rapport qui suit, l'analyse d'un indicateur est structurée de la façon suivante :

- Une partie descriptive de l'indicateur : définition et exhaustivité des établissements analysés
- Une partie analyse de l'indicateur qui combine 2 axes :
 - o Analyse des dispersions
 - o Analyses des évolutions par rapport à l'exercice précédent (ici 2019/2018)

1) Partie : définition de l'indicateur et exhaustivité des établissements analysés

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

Calcul de la part des dépenses intérim dans les dépenses de personnel :

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

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 hors 6419 + 642 hors 6425 et 6429) ;
- o Les charges de la rémunération du personnel désignent le montant brut des charges, soit les 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 64719 + compte 6472 hors 64729) ;
- + Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489).

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet
Les données prises en compte en 2019 représentent 61% des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	
	2019	2018
GHU	21	24
CH>70M	95	98
20M<CH<70M	137	142
CH<20M	54	65
TOTAL	307	339

Périmètre constant
Les données prises en compte pour comparer 2018 et 2019 représentent 48% des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
GHU	21
CH>70M	71
20M<CH<70M	103
CH<20M	95
TOTAL	290

La fiche descriptive de l'indicateur se compose :

D'une partie **définition** : rappel du calcul détaillé de l'indicateur

D'une partie **exhaustivité** : précision du périmètre d'analyse :

- o L'établissement n'est pris en compte que lorsqu'il a saisi à la fois le numérateur et le dénominateur nécessaires au calcul (pour les 2 années)
- o Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents sont écartés
 - **Périmètre complet :**
- o L'ensemble des établissements répondants en 2018 ou en 2019 sont pris en compte (le nombre d'établissements est propre pour chaque année)
 - **Périmètre constant :**
- o L'établissement n'est considéré que si l'indicateur est disponible pour 2018 ET 2019

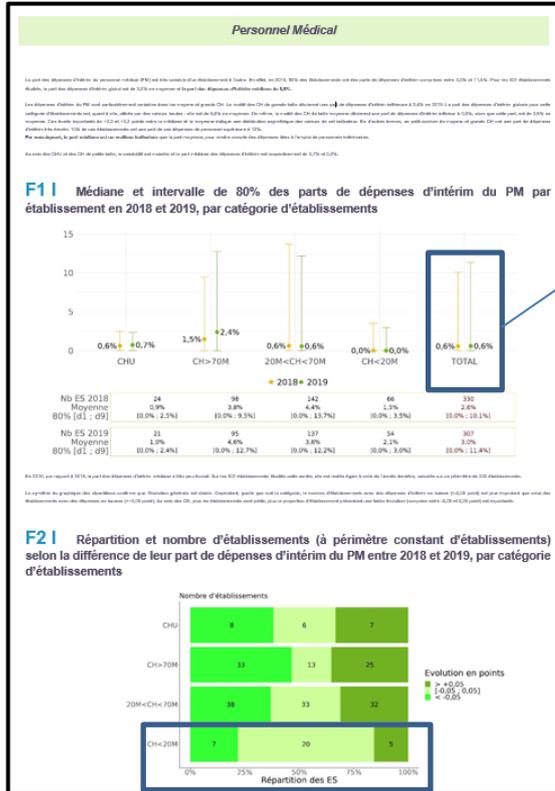
Pour la majorité des indicateurs, la partie analyse se décompose en 2 sous-parties :

- L'analyse du Personnel médical
- L'analyse du Personnel non médical

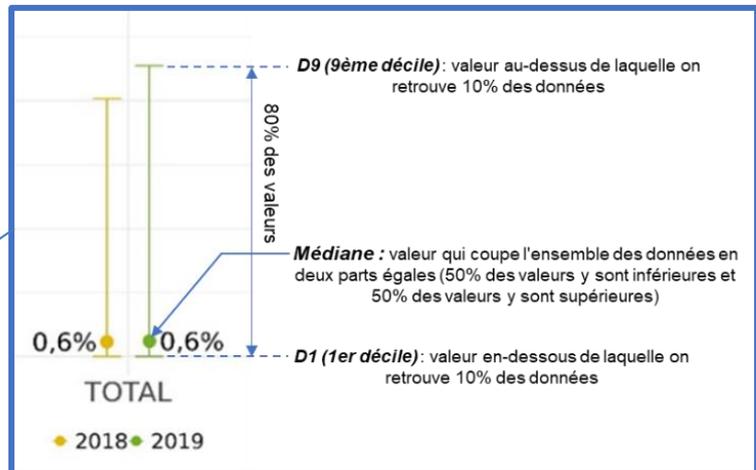
Pour certains indicateurs le personnel non médical est détaillé (ex : personnel des services de soins, catégorie statutaire).

2) Partie : analyse

Les résultats pour chaque année sont représentés par des **segments de dispersion** calculés sur le périmètre complet propre à chaque exercice. Ces graphiques permettent de visualiser la répartition statistique de l'indicateur. Ils résument des caractéristiques de position et de dispersion de l'indicateur étudié (médianes et déciles). Chaque segment de dispersion de l'année 2019 est comparé à celui de l'année 2018 représenté en jaune à sa gauche.

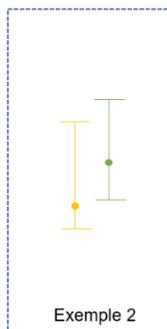
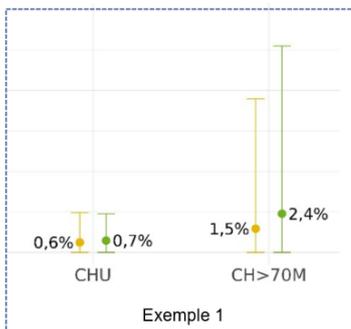


Représentation de la dispersion au sein du rapport :



Interprétation d'un segment de dispersion :

- Plus l'étendue du segment est grande, plus les valeurs sont dispersées. A l'inverse, plus elle est petite, plus les valeurs sont homogènes.
- Si le point symbolisant la médiane est décalé du centre du segment vers le bas comme ci-dessus, cela signifie que les données ne sont pas symétriques. Ainsi, les valeurs hautes de la variable auront tendance à faire tirer la moyenne vers le haut.
- L'étendue du segment peut varier selon la catégorie d'établissement comme le montre l'exemple 1. Dans ce cas la valeur de l'indicateur est très variable dans les grands CH par rapport au CHU.
- Les segments de 2018 et 2019 peuvent être décalés l'un par rapport à l'autre comme modélisé dans l'exemple 2. Les déciles et médianes sont tous supérieurs à leurs homologues de l'année N-1. Une telle disposition présage une augmentation entre 2018 et 2019 dans ce cas.



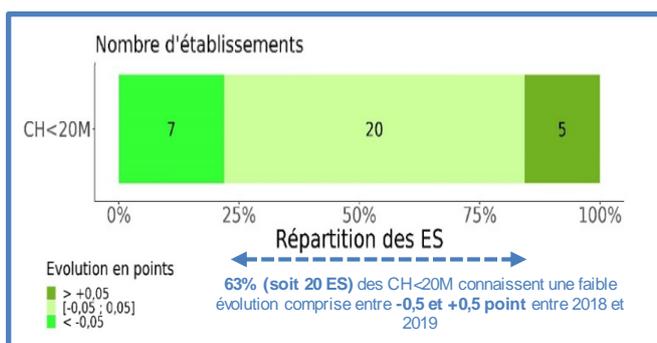
Représentation de l'évolution 2018/2019 au sein du rapport :

Les évolutions entre 2018 et 2019 sont représentées par des histogrammes horizontaux. Ces graphiques permettent de visualiser les proportions d'établissements ayant connus une hausse ou une baisse de x% sur les 2 années.

Ils résument donc les évolutions propres à chaque établissement concernant la variable étudiée.

Interprétation des évolutions :

- Si l'étendue de la partie foncée de droite ($> +0,5$) est plus grande que la partie plus claire de gauche ($< -0,5$), la majorité des établissements ont un indicateur qui augmente entre 2018 et 2019.
- Si l'étendue centrale $[-0,5 ; +0,5]$ est plus grande que les autres on observe une stabilité de l'indicateur pour la majorité des établissements entre 2018 et 2019.
- Les valeurs renseignées dans les parties colorées représentent des nombres d'établissements. Dans l'analyse, ils sont souvent rapportés en pourcentage par rapport au nombre total d'établissements qui compose une même catégorie.



Sommaire

AVANT-PROPOS.....	1
LA FICHE INDICATEUR	3
SOMMAIRE.....	6
PRINCIPAUX CHIFFRES CLES.....	9
MASSE SALARIALE : LES DEPENSES D'INTERIM	15
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	17
<i>Personnel Médical (PM)</i>	18
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	20
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	23
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/REMUNEREES) PAR AGENT AU 31/12/2019...25	
<i>Personnel Médical (PM)</i>	26
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	28
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT	30
<i>Personnel Médical (PM)</i>	31
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	33
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE	35
<i>Personnel Médical (PM)</i>	36
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	37
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT	40
<i>Personnel Médical (PM)</i>	41
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	43
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT	45
<i>Personnel Médical (PM)</i>	46
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	48
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES.....	51
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	53
<i>Personnel Médical (PM)</i>	54
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	57
INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE D'ABSENCE POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	64
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOUR D'ABSENCE PAR AGENT.....	66
<i>Personnel Médical (PM)</i>	67
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	70
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL	72
<i>Personnel Médical (PM)</i>	73
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	75
INDICATEUR 9 PROPORTION D'AGENT 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 ARRÊT DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N.....	87
<i>Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées</i>	88
<i>Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP</i>	89

INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	90
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	92
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	94
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	96
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL.....	98
<i>Personnel Médical (PM) Temps plein</i>	100
<i>Personnel Médical (PM) Temps partiel</i>	102
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps plein</i>	104
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel</i>	106
<i>Personnel Non Médical (PNM) Par catégorie</i>	108
INDICATEUR 23.2 : PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL	109
<i>Personnel Médical (PM)</i>	110
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	111
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES	112
<i>Personnel Médical (PM) Temps plein</i>	113
<i>Personnel Médical (PM) Temps partiel</i>	114
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps plein</i>	115
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel</i>	116
ANNEXES.....	117
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE.....	119
<i>Sélection des établissements analysés en 2019</i>	119
<i>Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2018-2019</i>	122
<i>Notion d'ETP, d'ETPR et d'effectifs physiques</i>	123
<i>Budget</i>	123
<i>Note de lecture et d'interprétation du document</i>	124
ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS.....	125
ANNEXE 3 : RAPPEL DES RESULTATS 2018 DE L'INDICATEUR 23.1 ET 23.3	133
REFERENCES.....	137
TABLEAUX.....	139
GRAPHIQUES.....	141

Principaux chiffres clés

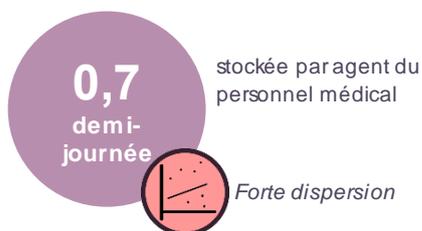
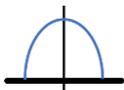
Principaux chiffres clés

Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/rémunérées) par agent

périmètre 2019 du personnel médical : 290 établissements
périmètre 2019 du personnel non médical : 334 établissements



Valeurs médianes



Evolutions médianes

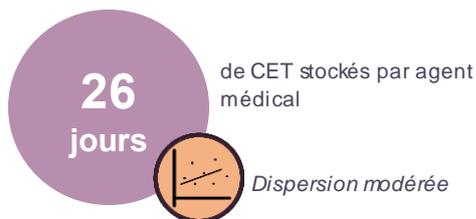
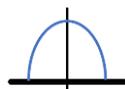


Nombre de jours de CET stockés par agent

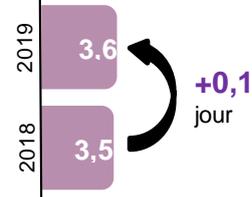
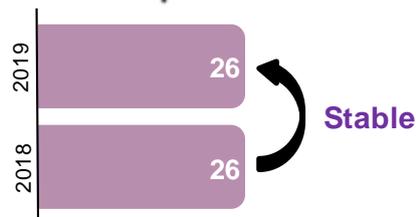
périmètre 2019 de 375 établissements



Valeurs médianes



Evolutions médianes

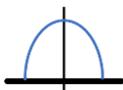


Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

périmètre 2019 de 335 établissements



Valeurs médianes

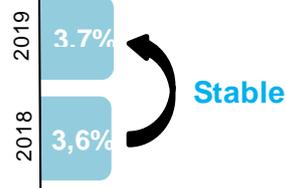


3,7%

dû en majorité à la maladie ordinaire et à la maternité, paternité, adoption

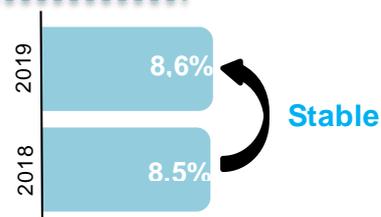


Evolutions médianes



8,6%

dû en majorité à la maladie ordinaire et aux congés longue durée

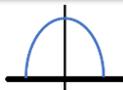


Taux de rotation du personnel

périmètre 2019 de 298 établissements



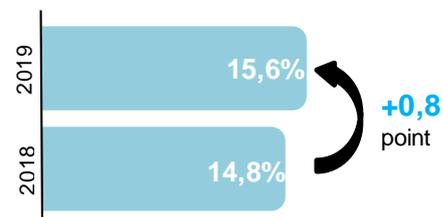
Valeurs médianes



15,6%

Forte dispersion

Evolutions médianes



10,1%

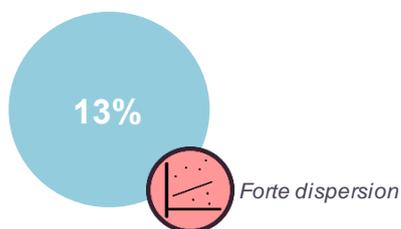
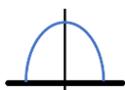
Dispersion modérée



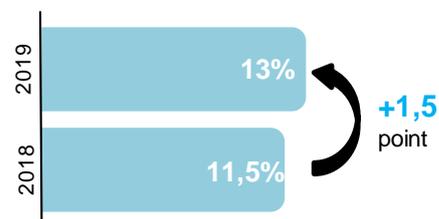
Proportion d'agent concernés par un horaire dérogatoire en 12h

périmètre 2019 de 313 établissements

Valeurs médianes



Evolutions médianes



Métiers les plus sensibles

périmètre 2019 de 373 établissements



Anesthésie réanimation

47% des ES

Autres spécialités des spécialités médicales

48% des ES

Radiologie imagerie et généraliste et spécialité de médecine générale

33% des ES



Infirmier en soins généraux

40% des ES

Masseur kinésithérapeute

54% des ES

Aide-soignant

32% des ES

Masse salariale : les dépenses d'intérim

Masse salariale

INDICATEUR 3 :**Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel****DEFINITION**

Calcul de la part des dépenses intérim dans les dépenses de personnel :

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

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 :

- Le **montant brut** désigne le montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (comptes 641 hors 6419 + 642 hors 6425 et 6429) ;
- Les **charges de la rémunération du personnel** désignent le montant brut des charges, soit les 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).

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **61%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	
	2019	2018
CHU	21	24
CH>70M	95	98
20M<CH<70M	137	142
CH<20M	54	66
TOTAL	307	330

Périmètre constant

Les données prises en compte pour comparer 2018 et 2019 représentent **48%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	21
CH>70M	71
20M<CH<70M	103
CH<20M	32
TOTAL	227

Personnel Médical (PM)

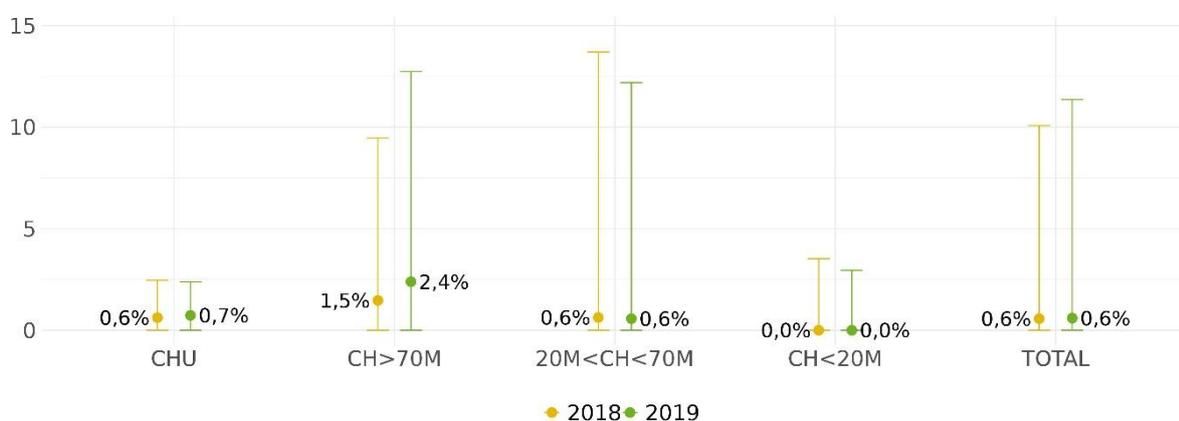
La part des dépenses d'intérim du personnel médical (PM) est très variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0,0% et 11,4%. Pour les 307 établissements étudiés, la part des dépenses d'intérim global est de 3,0% en moyenne et **la part des dépenses d'intérim médiane de 0,6%**.

Les dépenses d'intérim du PM sont particulièrement variables dans les moyens et grands CH. La moitié des CH de grande taille déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 2,4% en 2019. La part des dépenses d'intérim globale pour cette catégorie d'établissements est, quant à elle, attirée par des valeurs hautes : elle est de 4,6% en moyenne. De même, la moitié des CH de taille moyenne déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 0,6%, alors que cette part, est de 3,8% en moyenne. Ces écarts importants de +2,2 et +3,2 points entre la médiane et la moyenne indiquent une distribution asymétrique des valeurs de cet indicateur. En d'autres termes, un petit nombre de moyens et grands CH ont une part de dépenses d'intérim très élevée. 10% de ces établissements ont une part de ces dépenses de personnel supérieure à 12%.

Par conséquent, la part médiane est un meilleur indicateur que la part moyenne, pour rendre compte des dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires.

Au sein des CHU et des CH de petite taille, la variabilité est moindre et la part médiane des dépenses d'intérim est respectivement de 0,7% et 0,0%.

F1 I Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	24	98	142	66	330
Moyenne	0,9%	3,8%	4,4%	1,5%	2,6%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,5%]	[0,0% ; 9,5%]	[0,0% ; 13,7%]	[0,0% ; 3,5%]	[0,0% ; 10,1%]
Nb ES 2019	21	95	137	54	307
Moyenne	1,0%	4,6%	3,8%	2,1%	3,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,4%]	[0,0% ; 12,7%]	[0,0% ; 12,2%]	[0,0% ; 3,0%]	[0,0% ; 11,4%]

En 2019, par rapport à 2018, la part des dépenses d'intérim médiane a très peu évoluée. Sur les 307 établissements étudiés cette année, elle est restée égale à celle de l'année dernière, calculée sur un périmètre de 330 établissements.

La symétrie du graphique des répartitions confirme que l'évolution générale est stable. Cependant, quelle que soit la catégorie, le nombre d'établissements avec des dépenses d'intérim en baisse (<-0,05 point) est plus important que celui des établissements avec des dépenses en hausse (>+0,05 point). Au sein des CH, plus les établissements sont petits, plus la proportion d'établissement présentant une faible évolution (comprise entre -0,05 et 0,05 point) est importante.

F2 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur part de dépenses d'intérim du PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

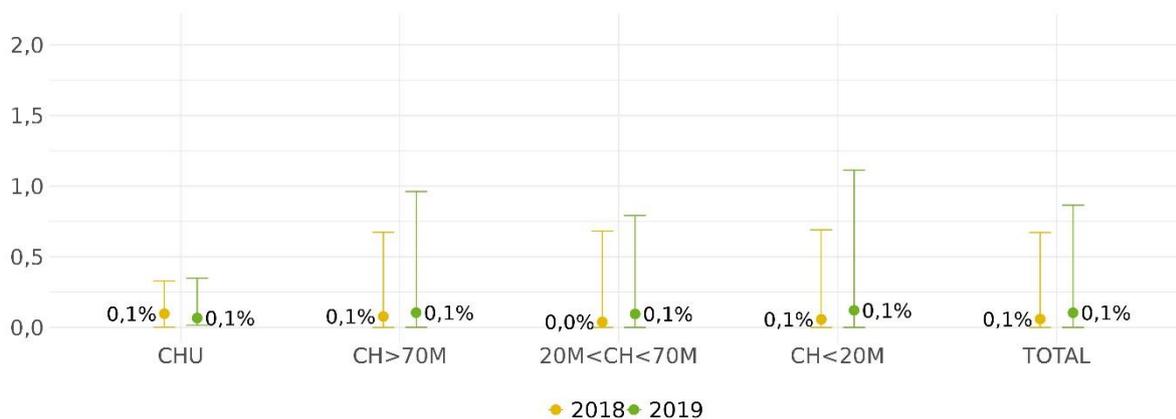


Personnel Non Médical (PNM)

La part des dépenses d'intérim du personnel non médical (PNM) est peu variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0,0% et 0,9%. Pour les 307 établissements étudiés, la part moyenne des dépenses d'intérim est de 0,4% et la part médiane des dépenses d'intérim de 0,1%.

Les dépenses d'intérim du PM sont plus variables dans les CH que dans les CHU. C'est dans cette dernière catégorie que la part des dépenses d'intérim moyenne est la plus élevée : 0,4% contre 0,3% pour tous les CH. Toutefois, la moitié des établissements, quelle que soit la catégorie, déclarent une part des dépenses d'intérim inférieure ou égale à 0,1%.

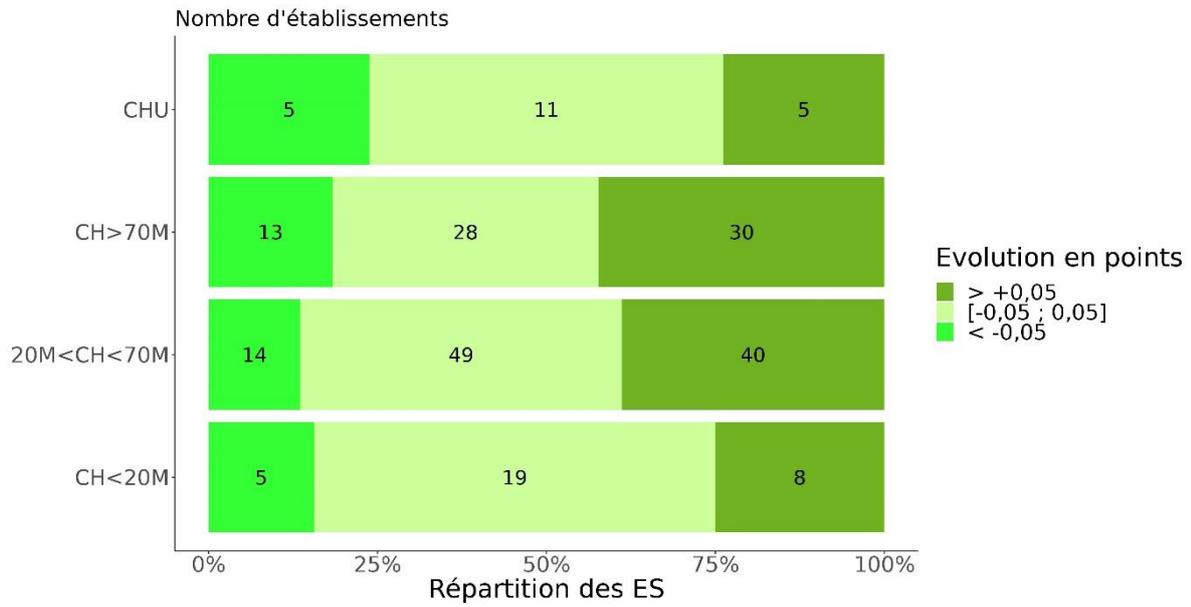
F3 I Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	24	98	142	66	330
Moyenne	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,3%]	[0,0% ; 0,7%]	[0,0% ; 0,7%]	[0,0% ; 0,7%]	[0,0% ; 0,7%]
Nb ES 2019	21	95	137	54	307
Moyenne	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,3%]	[0,0% ; 1,0%]	[0,0% ; 0,8%]	[0,0% ; 1,1%]	[0,0% ; 0,9%]

En 2019, par rapport à 2018, la part médiane des dépenses d'intérim du PNM n'a pas évolué. Néanmoins, le nombre de CH avec des dépenses en hausse est plus important que celui avec des dépenses en baisse. Plus la taille des CH est grande, plus la proportion d'établissements présentant une hausse de plus de +0,05 point est importante. Pour les CHU, la proportion d'établissements avec une hausse de plus de +0,05 point ou une baisse d'au moins 0,05 point de leurs dépenses est équivalente

F4 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur part de dépenses d'intérim du PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Gestion du temps de travail

INDICATEUR 4.3 :**Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/rémunérées) par agent au 31/12/2019****DEFINITION**

Calcul du nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) par agent :

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

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** au 31 décembre de l'année correspond au solde des heures supplémentaires effectuées non encore récupérées et non encore rémunérées.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **58% pour le PM** et **66% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2019	2018	2019	2018
	Nombre d'établissements PM		Nombre d'établissements PNM	
CHU	19	18	25	27
CH>70M	83	97	102	111
20M<CH<70M	140	139	153	160
CH<20M	48	52	54	62
TOTAL	290	306	334	360

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **48% pour le PM** et **57% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2019	2018
	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	17	23
CH>70M	70	85
20M<CH<70M	109	127
CH<20M	31	38
TOTAL	227	273

Personnel Médical (PM)

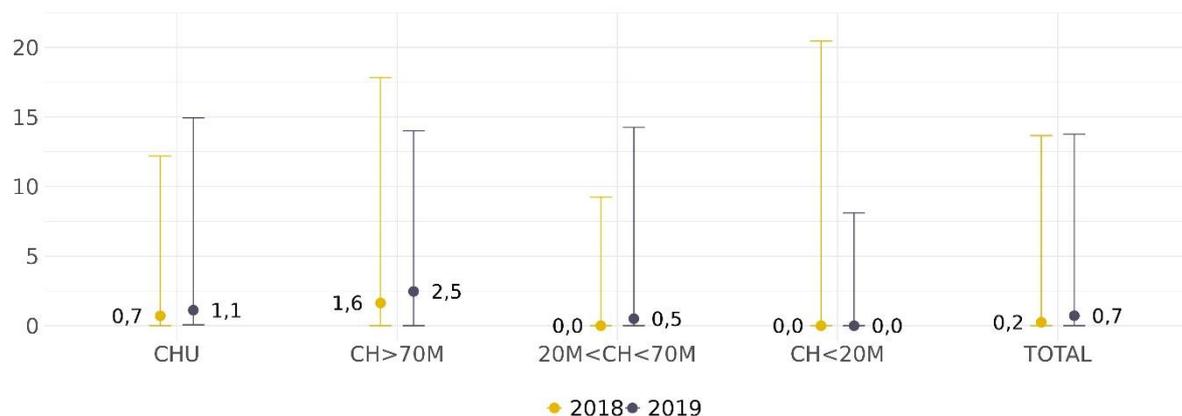
Le nombre de demi-journées stockées par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En 2019, pour les 290 établissements étudiés, ce nombre est de 4,7 demi-journées en moyenne et **de 0,7 demi-journée en médiane**.

Pour chaque catégorie d'établissements, et donc au global, des valeurs hautes de l'indicateur tirent les valeurs moyennes vers le haut. En effet, un petit nombre d'établissements ont recours au temps additionnel du PM de manière très marquée : 10% des établissements déclarent plus de 13,8 demi-journées stockées par agent.

Par conséquent, le nombre médian de demi-journées stockées par agent est le meilleur indicateur pour rendre compte du temps de travail additionnel.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre de demi-journées inférieur ou égal à 1,1. Le recours au temps de travail additionnel est plus important dans les CH de grande taille : 50% de ces établissements déclarent 2,5 demi-journées stockées par PM. Inversement, la moitié des CH de petite taille ne déclare aucune demi-journée additionnelle. Enfin, le nombre de demi-journées stockées par agent est de 0,5 pour les CH de taille moyenne.

F5 I Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées stockées par PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



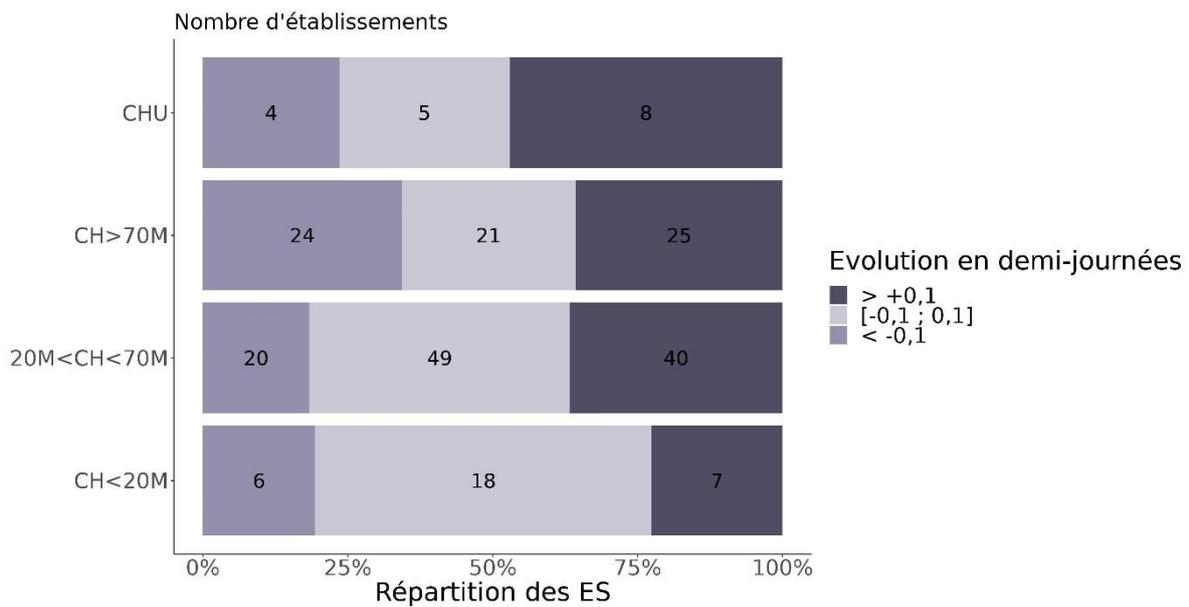
	18	97	139	52	306
Nb ES 2018	18	97	139	52	306
Moyenne	4,4	6,1	3,2	4,9	5,0
80% [d1 ; d9]	[0,0 ; 12,2]	[0,0 ; 17,8]	[0,0 ; 9,2]	[0,0 ; 20,5]	[0,0 ; 13,7]
Nb ES 2019	19	83	140	48	290
Moyenne	5,1	4,6	4,3	3,6	4,7
80% [d1 ; d9]	[0,1 ; 14,9]	[0,0 ; 14,0]	[0,0 ; 14,3]	[0,0 ; 8,1]	[0,0 ; 13,8]

En 2019, par rapport à 2018, le nombre médian de demi-journées stockées par agent a augmenté de +0,5 demi-journées.

Pour toutes les catégories, la proportion d'établissements affichant une hausse de plus de 0,1 demi-journée stockée par agent est plus importante que celle affichant une baisse d'au moins 0,1 demi-journée. Ce constat est d'autant plus visible pour les CHU et les CH de taille moyenne que pour les autres catégories.

Pour les petits et moyens CH, la majorité des établissements présentent de très faibles évolutions (comprises entre +0,1 et -0,1 demi-journée).

F6 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre de demi-journées stockées par agent PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

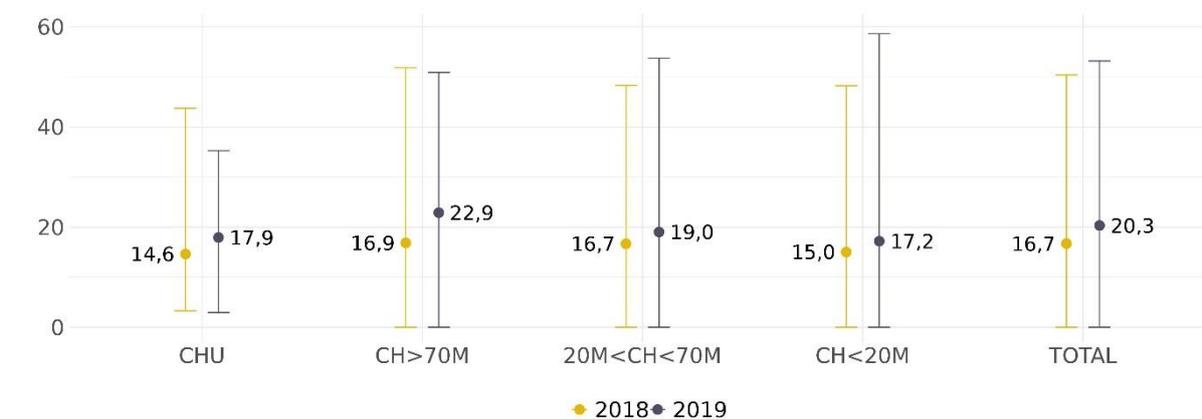


Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 0,0 et 53,2 heures. Pour les 334 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 21,5 heures et le **nombre médian d'heures supplémentaires par agent est de 20,3 heures**.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre d'heures supplémentaires par agent supérieur à 17,9 heures. Pour les CH, le nombre médian d'heures supplémentaires par agent augmente quand la taille de l'établissement augmente. Le nombre d'heures supplémentaires médian est respectivement de 17,2, 19,0 et 22,9 heures chez les petits, moyens et grands CH.

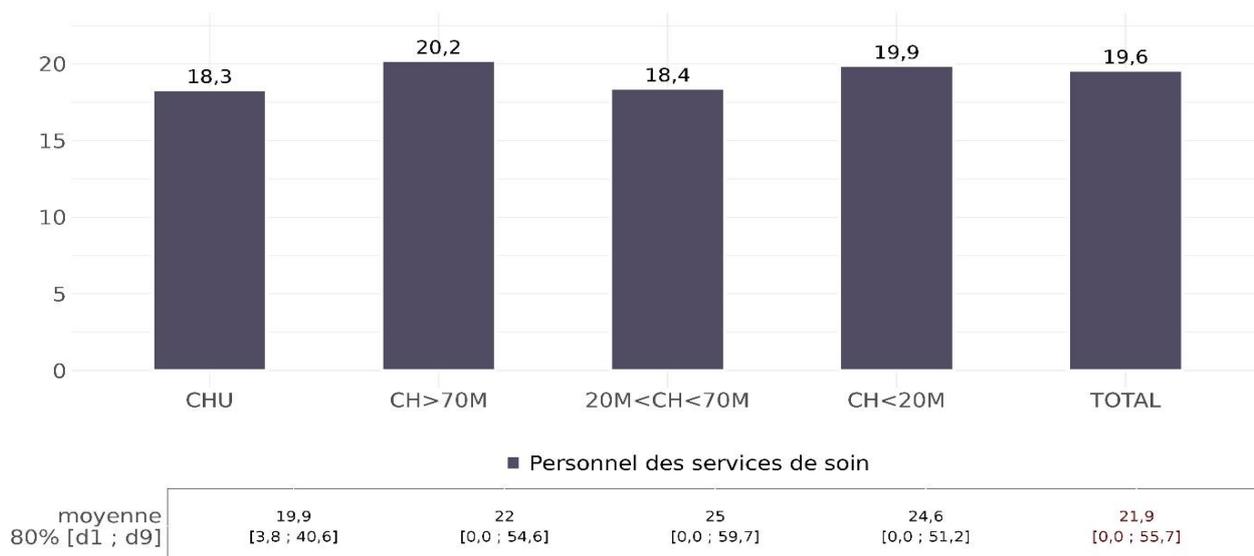
F7 I Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	27	111	160	62	360
Moyenne	20,6	21,4	21,4	20,5	21,1
80% [d1 ; d9]	[3,3 ; 43,7]	[0,0 ; 51,9]	[0,0 ; 48,3]	[0,0 ; 48,2]	[0,0 ; 50,4]
Nb ES 2019	25	102	153	54	334
Moyenne	18,2	23,7	23,4	24,2	21,5
80% [d1 ; d9]	[2,9 ; 35,2]	[0,0 ; 50,9]	[0,0 ; 53,8]	[0,0 ; 58,6]	[0,0 ; 53,2]

Pour le personnel des services de soins, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 21,9 heures et le **nombre médian de 19,6 heures**.

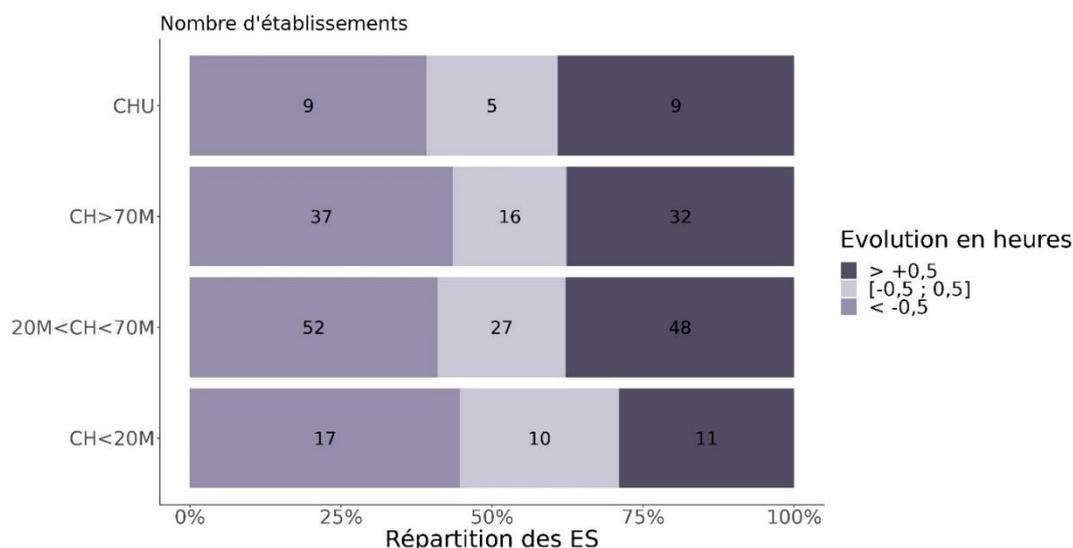
F8 I Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent du personnel des services de soin par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



En 2019, par rapport à 2018, le nombre médian d'heures supplémentaires par agent PNM a sensiblement augmenté (+3,6 heures).

L'augmentation de la médiane du stock d'heures supplémentaires est la plus importante pour les CH de grande taille (+6,0 heures). Elle est comprise entre +2,2 et +3,3 heures pour les autres catégories d'établissements. Toutefois, la proportion d'établissements affichant une baisse inférieure à -0,5 heure supplémentaire est supérieure à celle affichant une hausse de plus de 0,5 heure. Cette comparaison ne peut être réalisée que pour les établissements ayant renseigné cet indicateur sur les deux années, 2018 et 2019. Ainsi, pour les CH, l'analyse est réalisée sur 83% des établissements. Les 17% restant pourraient être à l'origine de la hausse de la valeur médiane de l'indicateur. Il est également possible que les évolutions à la hausse soit plus fortes que les évolutions à la baisse.

F9 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



INDICATEUR 4.4 :**Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent****DEFINITION**

Calcul du nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunérés par agent :

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **64% pour le PNM** et **65% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2019		2018	
	Nombre d'établissements PM		Nombre d'établissements PNM	
CHU	24	27	23	23
CH>70M	98	101	99	109
20M<CH<70M	142	146	146	153
CH<20M	57	66	61	72
TOTAL	321	340	329	358

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **55% pour le PM** et **54% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2019		2018	
	Nombre d'établissements PM		Nombre d'établissements PNM	
CHU	24	27	23	23
CH>70M	98	101	99	109
20M<CH<70M	142	146	146	153
CH<20M	57	66	61	72
TOTAL	321	340	329	358

Personnel Médical (PM)

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par personnel médical (PM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont un nombre moyen de demi-journées rémunérées compris entre 0,3 et 32,5 heures. Pour les 321 établissements étudiés, ce nombre moyen par agent est de 12,0 heures au global et **10,8 heures en médiane**.

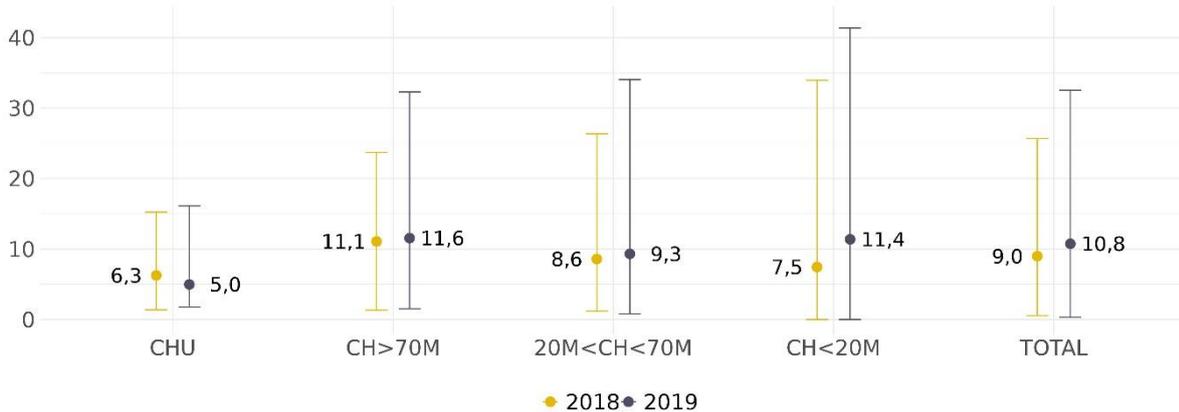
Le recours au travail additionnel rémunéré du PM est particulièrement variable dans les CH. Pour chaque catégorie d'établissements, des valeurs hautes tirent les valeurs moyennes vers le haut. Par exemple, la moitié des CH de petite taille déclarent plus de 11,4 demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent. Le nombre moyen de demi-journées est quant à lui de 16,4. En effet, pour 10% de ces établissements, cette valeur est supérieure à 41,4 demi-journées.

Par conséquent, la médiane des nombres moyens de demi-journées additionnelles rémunérées par agent des établissements est le meilleur indicateur.

De même, la moitié des CH de moyenne et grande taille rémunèrent, respectivement, plus de 9,3 et 11,6 demi-journées de travail additionnel par PM. En outre, 10% de ces établissements déclarent plus de 32 demi-journées de travail additionnel rémunérées.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent inférieur ou égal à 5,0 demi-journées.

F10 I Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



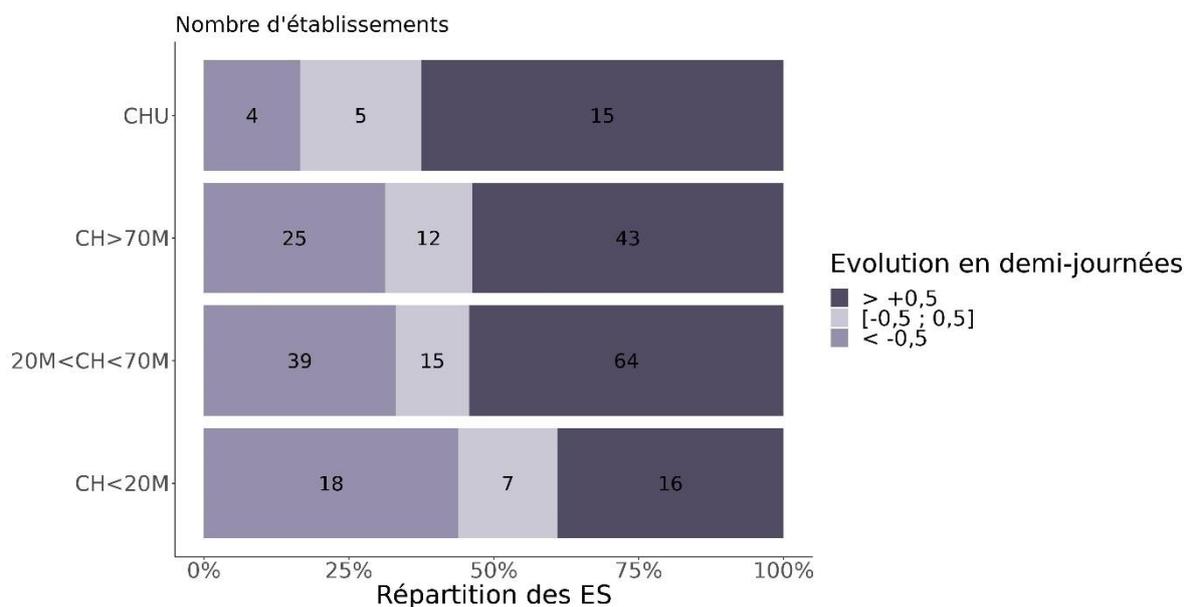
Nb ES 2018	27	101	146	66	340
Moyenne	4,9	12,6	12,0	13,1	8,6
80% [d1 ; d9]	[1,4 ; 15,2]	[1,3 ; 23,7]	[1,2 ; 26,4]	[0,0 ; 33,9]	[0,5 ; 25,7]
Nb ES 2019	24	98	142	57	321
Moyenne	7,4	15,4	14,3	16,4	12,0
80% [d1 ; d9]	[1,8 ; 16,1]	[1,5 ; 32,3]	[0,8 ; 34,0]	[0,0 ; 41,4]	[0,3 ; 32,5]

En 2019, par rapport à 2018, le nombre médian de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM a augmenté (+1,8 demi-journées).

Cette augmentation est particulièrement importante dans les petits CH (+3,9 demi-journées), bien que la proportion d'établissements affichant une hausse de cet indicateur de plus de 0,5 demi-journée (16 établissements, soit 39%) est presque équivalente à celle des établissements affichant une baisse d'au moins 0,5 demi-journée (18 établissements, soit 44%). La médiane du temps de travail additionnel rémunéré par agent a augmenté respectivement, de +0,7 et +0,5 demi-journées pour les CH de moyenne et grande taille. En effet, plus de 50% de ces établissements déclarent une hausse d'au moins 0,5 demi-journées.

Inversement, au sein des CHU, la médiane a diminué de -1,3 demi-journée.

F11 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



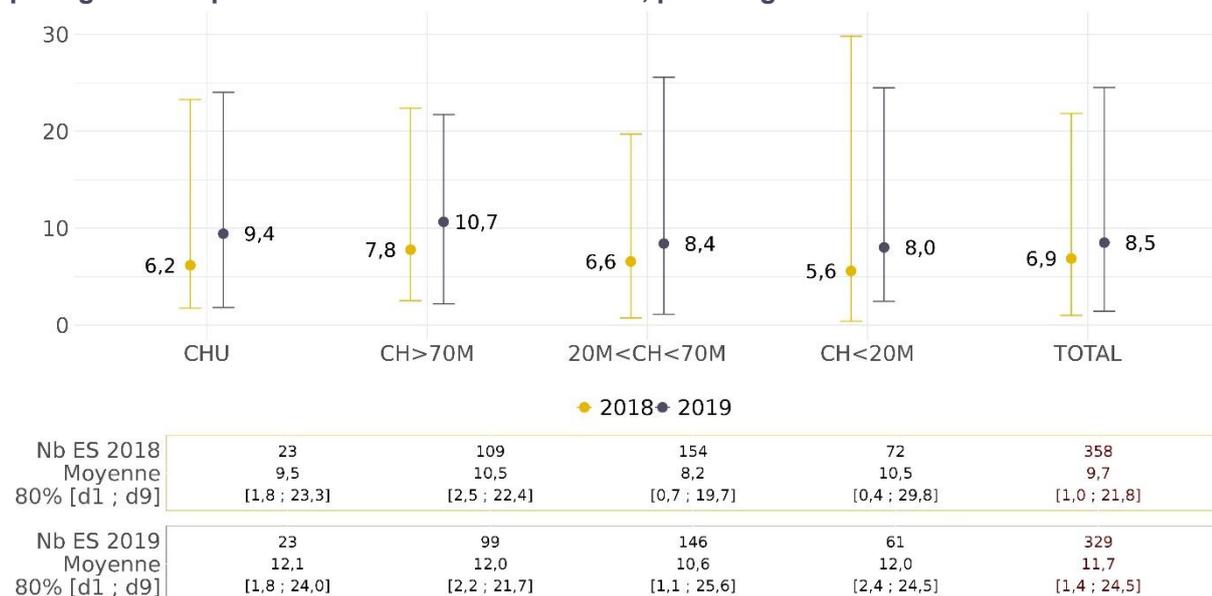
Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par personnel non médical (PNM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 1,4 et 24,5 heures. Pour les 329 établissements étudiés, ce nombre est de 11,7 heures en moyenne et **de 8,5 heures en médiane**.

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent du PNM est impacté par des valeurs d'indicateur élevées dans chaque catégorie d'établissement. **Par conséquent, la valeur médiane est un meilleur indicateur que la valeur moyenne pour analyser le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent.**

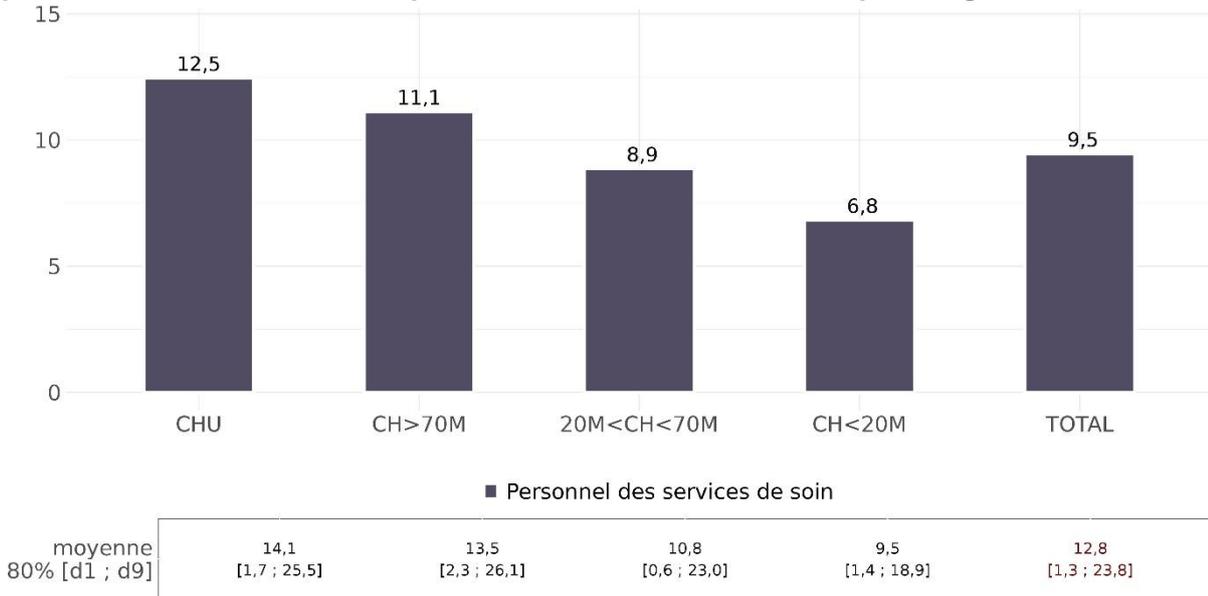
La moitié des CHU a déclaré un nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent inférieur ou égal à 9,4 heures. Pour les CH, la valeur médiane augmente avec la taille de l'établissement. Ainsi, elle est respectivement de 8,0, 8,4 et 10,7 heures chez les petits, moyens et grands CH.

F12 I Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Pour le personnel des services de soins, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent est de 12,8 heures en moyenne et le **nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées par agent de 9,5 heures**. Le recours aux heures supplémentaires rémunérées pour ce type de personnel est plus important dans les CHU (12,5 heures supplémentaires en médiane) et les CH de grande taille (11,1 heures).

F13 I Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent du personnel des services de soin par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

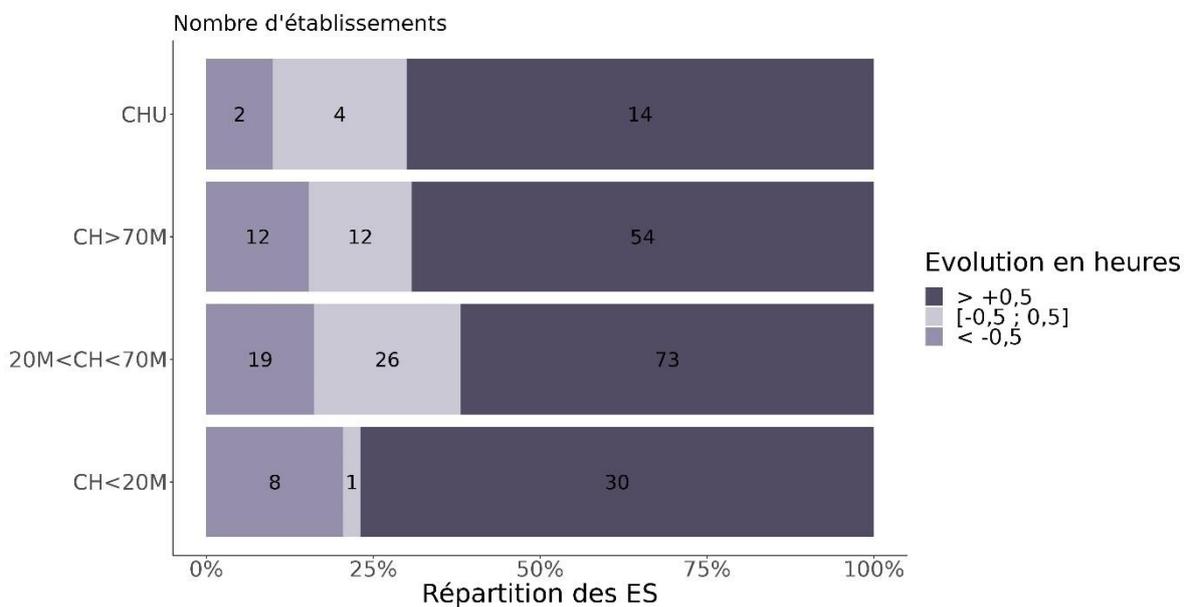


En 2019, par rapport à 2018, le nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM a augmenté (+1,6 heures).

Pour l'ensemble des catégories, la hausse est supérieure à +0,5 heure pour plus de 60% des établissements.

Les évolutions de la médiane vont de +1,8 heures pour les CH de taille moyenne à +3,2 heures pour les CHU.

F14 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



INDICATEUR 4.5 :**Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée****DEFINITION**

Calcul du coût moyen d'une heure supplémentaire (pour le personnel non médical) et d'une demi-journée de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunérées :

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **59% pour le PM** et **66% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2019		2018	
	Nombre d'établissements PM		Nombre d'établissements PNM	
CHU	22	25	26	24
CH>70M	91	94	101	110
20M<CH<70M	134	133	142	148
CH<20M	47	53	62	71
TOTAL	294	305	351	353

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **50% pour le PM** et **55% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	22	23
CH>70M	75	84
20M<CH<70M	107	112
CH<20M	34	40
TOTAL	238	259

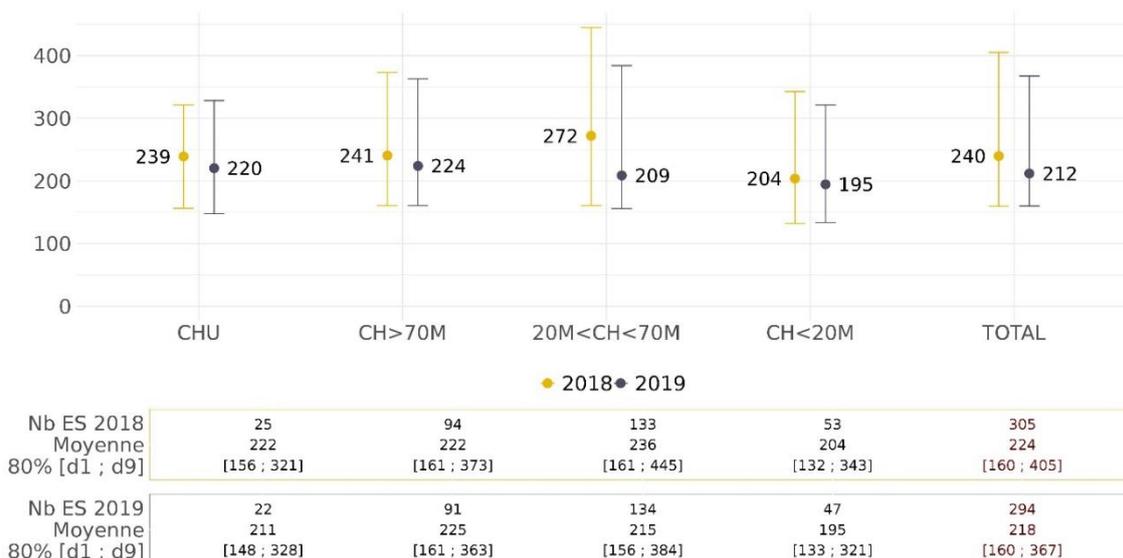
Personnel Médical (PM)

Le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par personnel médical (PM) est différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, ce coût moyen est compris entre 160 et 367 euros pour 80% des établissements. Pour les 294 établissements étudiés, le coût moyen par agent d'une demi-journée est de 218 euros au global et **de 212 euros en médiane**.

Ce coût est également variable pour toutes les catégories d'établissements. En 2018, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée était fortement impacté par des valeurs faibles, notamment pour les CH de grande et moyenne taille. Cette année, le phénomène s'est estompé, ainsi l'indicateur moyen est interprétable.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM inférieur ou égal à 220 euros. Pour les CH, ce coût augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 195, 215 et 225 euros chez les petits, moyens et grands CH.

F15 I Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

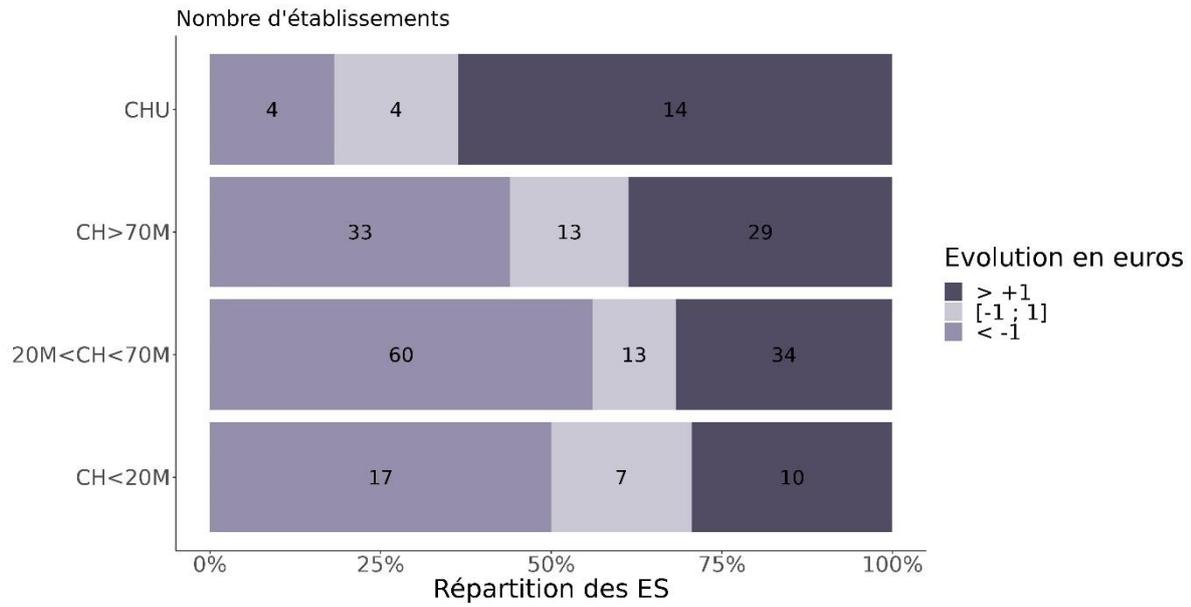


Le coût médian d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM a diminué de -28 euros entre 2018 et 2019.

Parmi les CHU, bien que le coût médian ait baissé de -19 euros, 14 CHU sur 22 (64%) ont un coût qui a augmenté d'au moins 1 euro entre 2018 et 2019.

Pour les CH, la proportion d'établissements affichant une baisse du coût moyen de plus de 1 euro est plus importante que la proportion d'établissement affichant une hausse. Le coût médian d'une demi-journée de travail additionnel baisse particulièrement dans les CH de taille moyenne (-63 euros ; 56%, soit 60 ES déclarent une baisse d'au moins 1 euro de leur coût par agent).

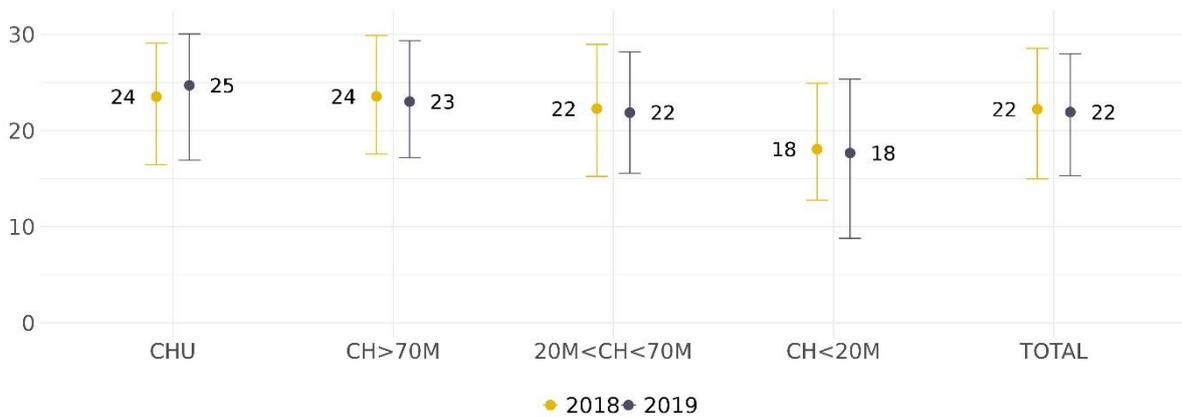
F16 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur coût moyen d'une demi-journée de travail supplémentaire rémunérée par agent PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



En 2019, 80% des établissements ont un coût moyen d'heure supplémentaire du personnel non médical (PNM) compris entre 15 et 28 euros. Pour les 331 établissements étudiés, ce coût est de 23 euros en moyenne et **de 22 euros en médiane**.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un coût moyen d'heure supplémentaire rémunérée par agent PNM inférieur ou égal à 25 euros. Pour les CH, ce coût médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 18, 22 et 23 euros pour les petits, moyens et grands CH.

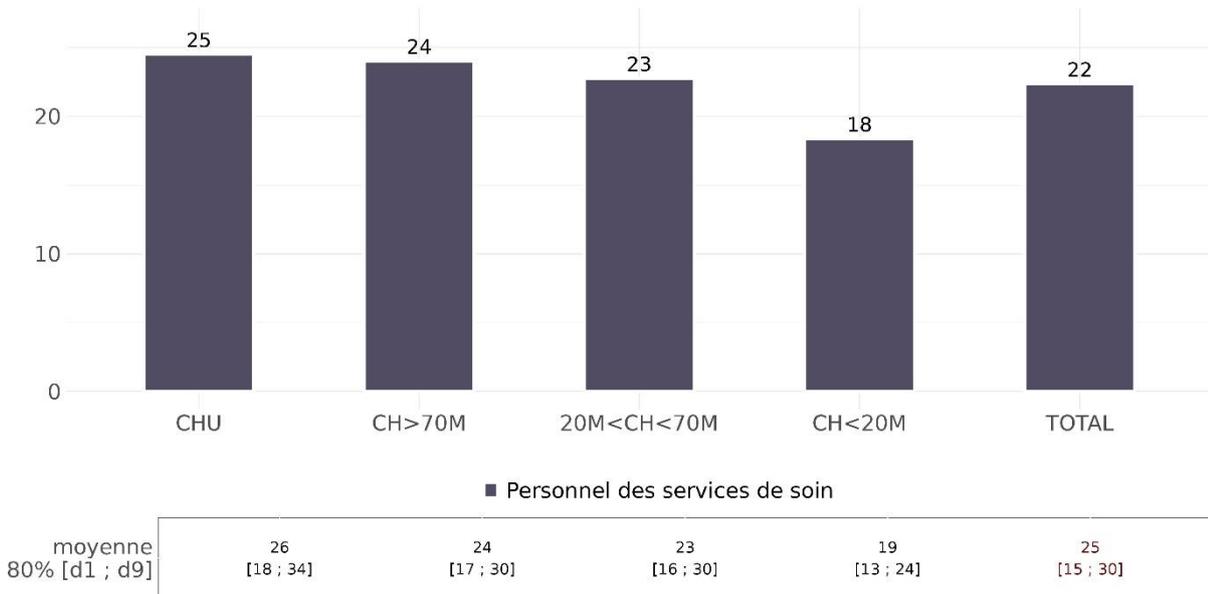
F17 I Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	24	110	148	71	353
Moyenne	24	24	22	16	23
80% [d1 ; d9]	[16 ; 29]	[18 ; 30]	[15 ; 29]	[13 ; 25]	[15 ; 29]
Nb ES 2019	26	101	142	62	331
Moyenne	24	24	22	16	23
80% [d1 ; d9]	[17 ; 30]	[17 ; 29]	[16 ; 28]	[9 ; 25]	[15 ; 28]

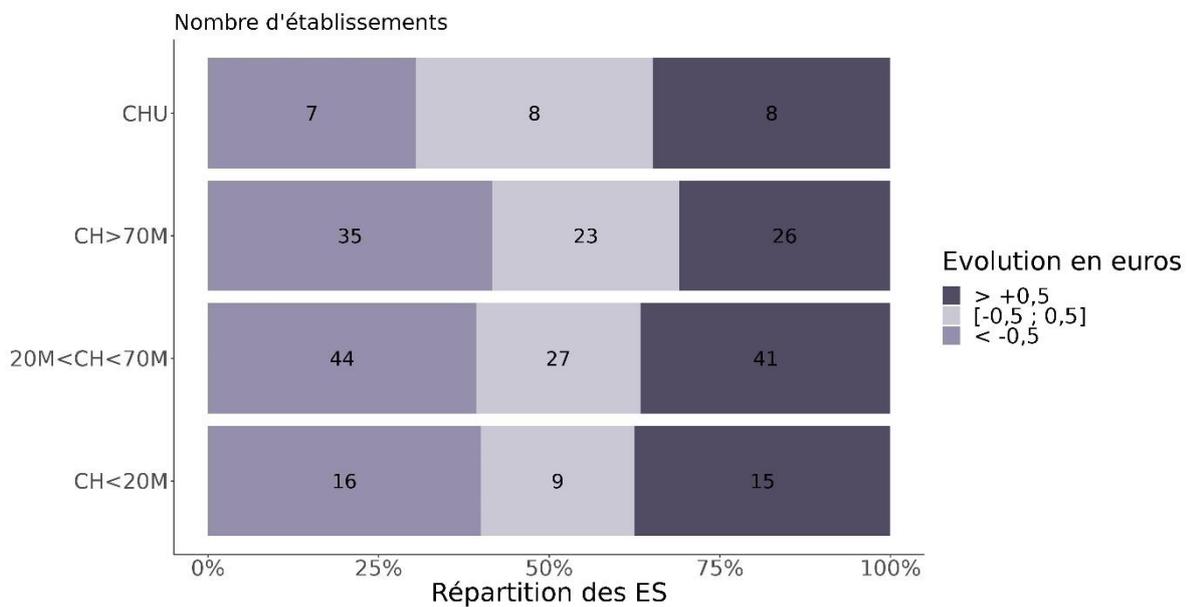
Pour le personnel des services de soins, le coût d'une heure supplémentaire est de 25 euros en moyenne par agent et **de 22 euros en médiane**. Cette rémunération est de 23 à 25 euros en médiane parmi les moyens et grands CH et les CHU. Elle est de 18 euros pour les petits CH.

F18 I Médiane des coûts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire par agent du personnel des services de soin par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Le coût médian d'une heure supplémentaire rémunérée par agent est resté stable entre 2018 et 2019. La hausse de la médiane des coûts moyens de l'heure supplémentaire des CHU est de +1 euro. Inversement, la valeur médiane des grands CH baisse de 1 euro. En effet, 35 établissements (42%) affichent une baisse de leur coût moyen de plus de 50 centimes, et seulement 26 établissements (31%) déclarent une hausse d'au moins 50 centimes.

F19 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



INDICATEUR 5.2 :**Nombre moyen de jours de CET stockés par agent****DEFINITION**

Calcul du nombre moyen de jours de CET stockés par agent :

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

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.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **74%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	
	2019	2018
CHU	24	26
CH>70M	108	112
20M<CH<70M	175	176
CH<20M	68	78
TOTAL	375	392

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **65%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	24
CH>70M	91
20M<CH<70M	148
CH<20M	47
TOTAL	310

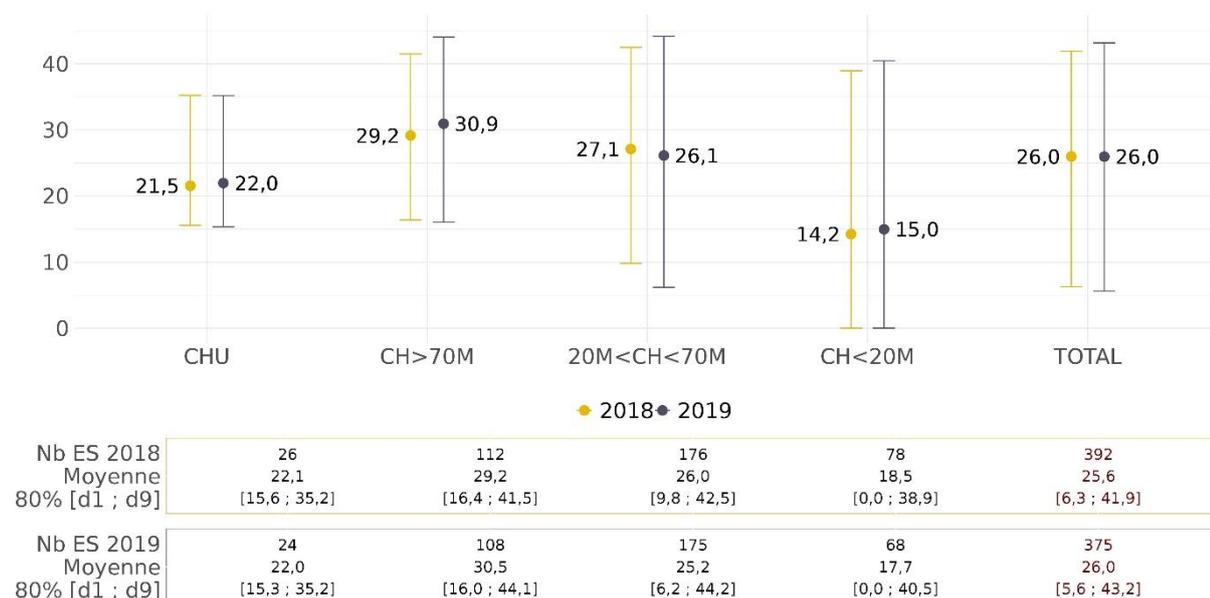
Personnel Médical (PM)

Le nombre de jours de CET stockés par personnel médical (PM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, pour 80% des établissements ce nombre est compris entre 5,6 et 43,2 jours. Pour les 375 établissements étudiés, **le nombre de jours de CET stockés par agent est de 26,0 jours en moyenne au global** et en médiane.

Le nombre de jours de CET stockés par agent du PM est particulièrement variable. Parmi les petits CH, par exemple, les agents disposent en moyenne entre 0 et 40,5 jours sur leur CET dans 80% de ces établissements.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre de jours de CET stockés par agent supérieur à 22 jours. Pour les CH, ce nombre augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 15,0, 26,1 et 30,9 jours pour les petits, moyens et grands CH.

F20 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

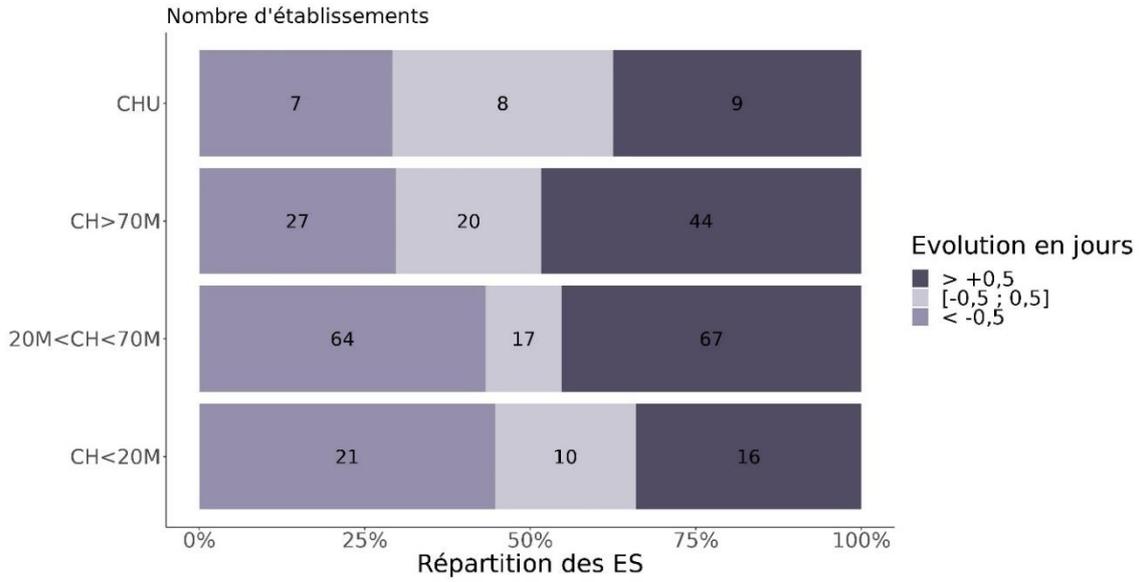


Le nombre médian de jours de CET stockés par agent est stable entre 2018 et 2019 au global mais des écarts entre catégories sont constatés.

Sur l'ensemble des établissements répondants, les CH de taille moyenne relèvent une baisse de leur nombre de jours de CET médian entre les 2 années (-1,0 jour). Cependant, à périmètre constant d'établissements, la proportion de CH de taille moyenne déclarant une hausse ou une baisse de plus ou moins 0,5 jour est très proche (environ 45%).

Parmi les CH de grande taille, la médiane du nombre de jours de CET stockés par agent PM a augmenté de +1,7 jour ; 44 établissements (soit 48%) déclarent une hausse d'au moins 0,5 jour stocké sur un CET alors que seulement 30% déclarent une baisse.

F21 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen de jours de CET stockés par agent PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



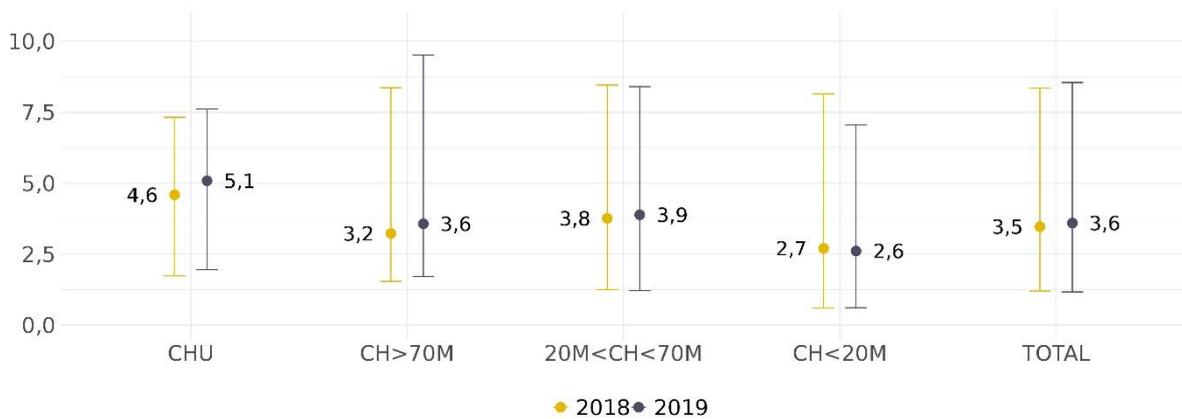
Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent non médical (PNM) est très variable d'un établissement à l'autre. En 2019, ce nombre est compris entre 1,2 et 8,5 jours pour 80% des établissements. Pour les 375 établissements étudiés, **le nombre de jours de CET stockés par agent est de 5,0 jours en moyenne au global et de 3,6 jours en médiane.**

Le stockage du nombre de jours sur un CET est particulièrement variable entre les grands CH. La moitié de ces établissements déclarent un nombre moyen de 3,6 jours stockés. En outre, 10% de ces établissements ont déclaré un nombre moyen de jours de CET stockés supérieur à 9,5 jours. Le nombre moyen de 5,1 jours stockés sur un CET est donc impacté par des valeurs très hautes de l'indicateur.

C'est au sein des CHU que le nombre moyen de jours de CET stockés médian est le plus haut : il est de 5,1 jours. Pour les petits, moyens et grands CH, il est respectivement de 2,6, 3,9 et 3,6 jours.

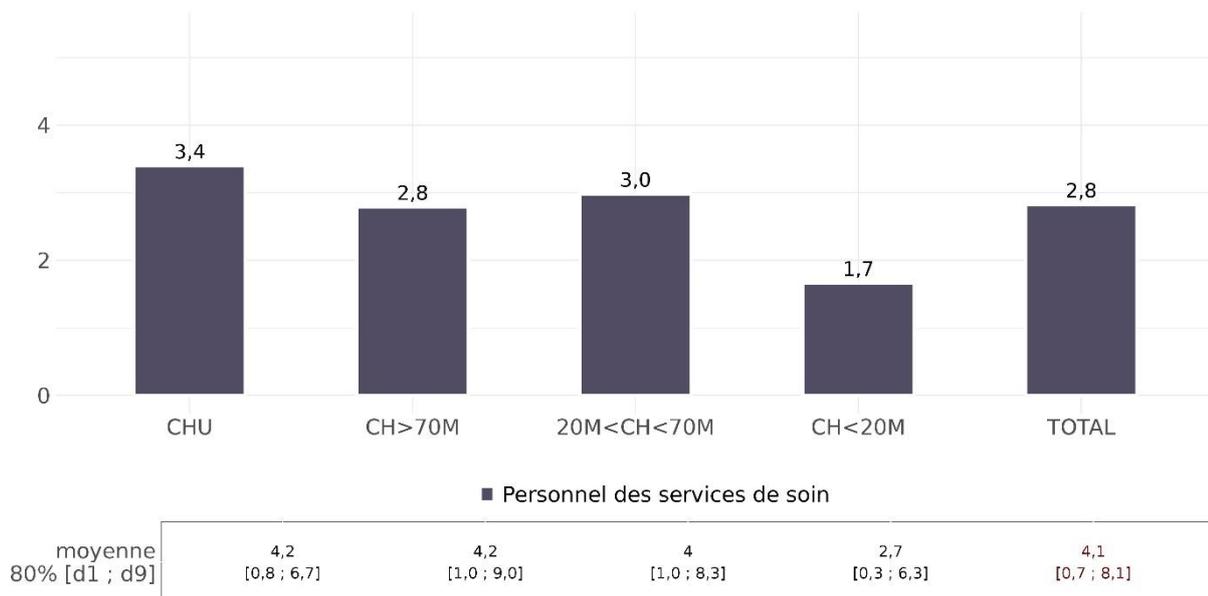
F22 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



	CHU	CH > 70M	20M < CH < 70M	CH < 20M	TOTAL
Nb ES 2018	26	112	176	78	392
Moyenne	5,1	4,5	4,6	3,5	4,7
80% [d1 ; d9]	[1,7 ; 7,3]	[1,5 ; 8,4]	[1,2 ; 8,5]	[0,6 ; 8,1]	[1,2 ; 8,3]
Nb ES 2019	24	108	175	68	375
Moyenne	5,7	5,1	4,4	3,3	5,0
80% [d1 ; d9]	[1,9 ; 7,6]	[1,7 ; 9,5]	[1,2 ; 8,4]	[0,6 ; 7,1]	[1,2 ; 8,5]

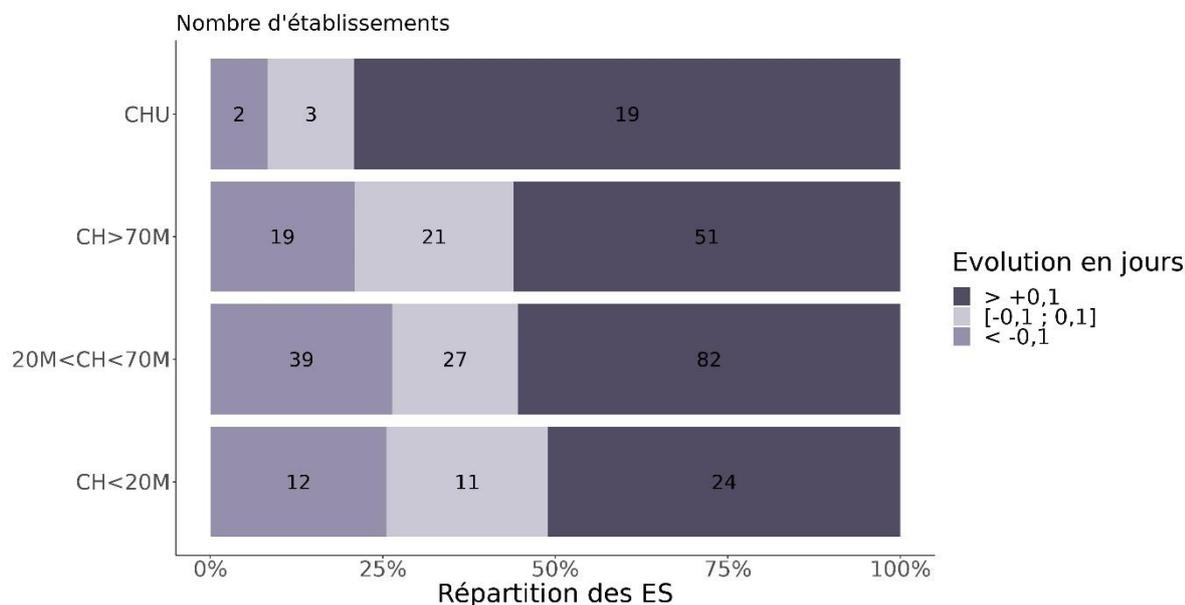
Pour le personnel des services de soins, le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de 4,1 jours et le **nombre médian de jours de CET stockés par agent de 2,8 jours**. Les agents des petits CH ont tendance à stocker moins de jours sur leur CET que les agents des grands et moyens CH ou CHU (1,7 jour en médiane, contre 2,8 à 3,4 jours).

F23 I Médiane du nombre moyen de jours de CET par agent du personnel des services de soin par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



La médiane du nombre de jours de CET stockés par agent a légèrement augmenté de +0,1 jour entre 2018 et 2019. Pour chaque catégorie, plus de la moitié des établissements ont déclaré une hausse de plus de 0,1 jour stocké par agent en moyenne. Les agents PNM des CHU et des grands CH stockent de plus en plus de jours sur leurs CET. La médiane a évolué de +0,5 jour dans les CHU et de +0,4 jour dans les grands CH. En effet, 19 CHU (79%) et 51 CH de grande taille (56%), à périmètre constant d'établissements, présentent une hausse de plus de 0,1 jour.

F24 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen de jours de CET stockés par agent PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



INDICATEUR 5.3 :**Montant de la provision de CET constituée par agent****DEFINITION**

Calcul du montant de la provision de CET constituée par agent :

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **62%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	
	2019	2018
CHU	21	23
CH>70M	91	100
20M<CH<70M	145	151
CH<20M	56	62
TOTAL	313	336

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **50%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	19
CH>70M	73
20M<CH<70M	114
CH<20M	32
TOTAL	238

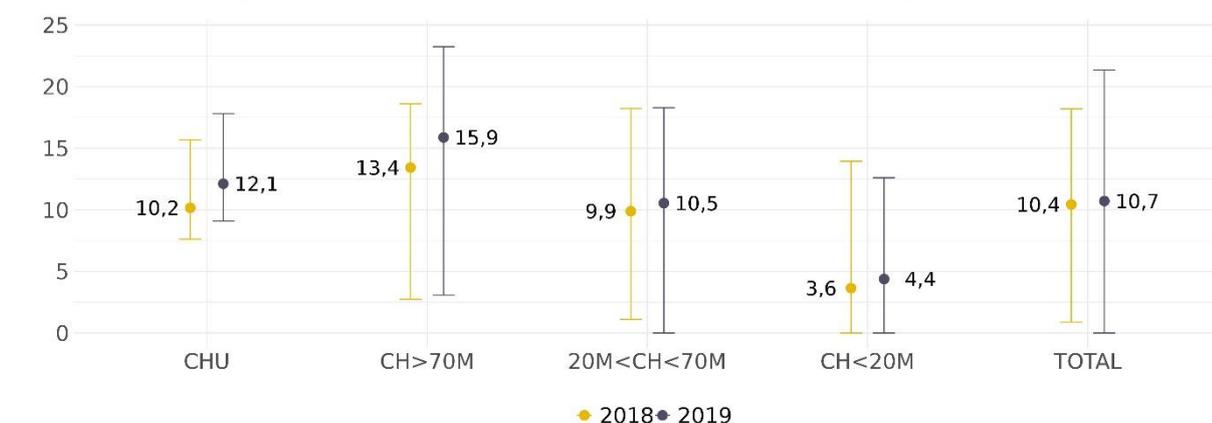
Personnel Médical (PM)

Le montant de la provision de CET constituée par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements déclarent une provision de CET moyenne par agent comprise entre 0 et 21 400 euros. Pour les 313 établissements étudiés, **ce montant est de 12 200 euros au global en moyenne** et de 10 700 euros en médiane.

La provision de CET constituée par agent du PM est variable pour toutes les catégories d'établissements. Alors que le montant moyen de la provision de CET est impacté à la baisse par des valeurs faibles de l'indicateur pour les CHU et les grands CH, l'inverse est constaté dans les petits et moyens CH. Par conséquent, le montant de provision médian est un meilleur indicateur que le montant moyen.

La moitié des CHU a déclaré un montant de provision de CET supérieur à 12 100 euros. Pour les CH, ce montant médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 4 400, 10 500 et 15 900 euros pour les petits, moyens et grands CH.

F25 I Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en milliers d'euros) constituées par agent PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

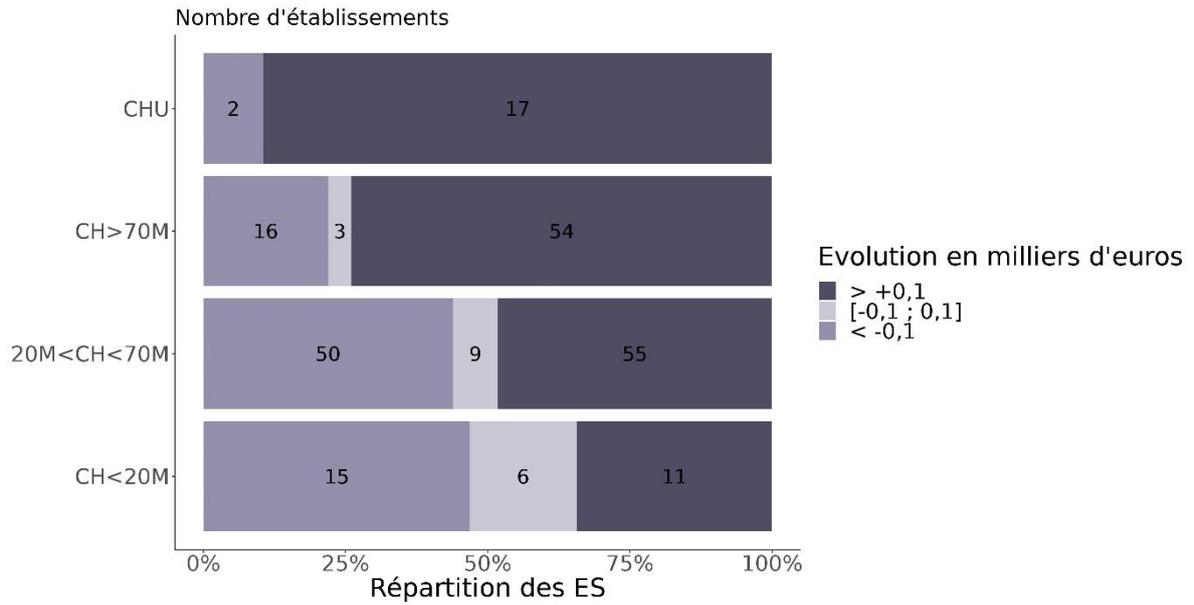


Nb ES 2018	23	100	151	62	336
Moyenne	10,2	12,8	9,5	5,6	11,0
80% [d1 ; d9]	[7,6 ; 15,7]	[2,7 ; 18,6]	[1,1 ; 18,2]	[0,0 ; 14,0]	[0,9 ; 18,2]
Nb ES 2019	21	91	145	56	313
Moyenne	11,7	14,5	9,6	5,7	12,2
80% [d1 ; d9]	[9,1 ; 17,8]	[3,1 ; 23,2]	[0,0 ; 18,3]	[0,0 ; 12,6]	[0,0 ; 21,4]

La médiane des provisions de CET constituées par agent a augmenté de +300 euros entre 2018 et 2019. C'est dans les CHU et les CH de grande taille que les évolutions de médiane sont les plus fortes (respectivement +1 900 et +2 500 euros).

A périmètre constant d'établissements, 17 CHU (89%) et 54 CH de grande taille (74%) déclarent une hausse d'au moins 100 euros.

F26 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur montant de provision de CET (en milliers d'euros) constituée par agent PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



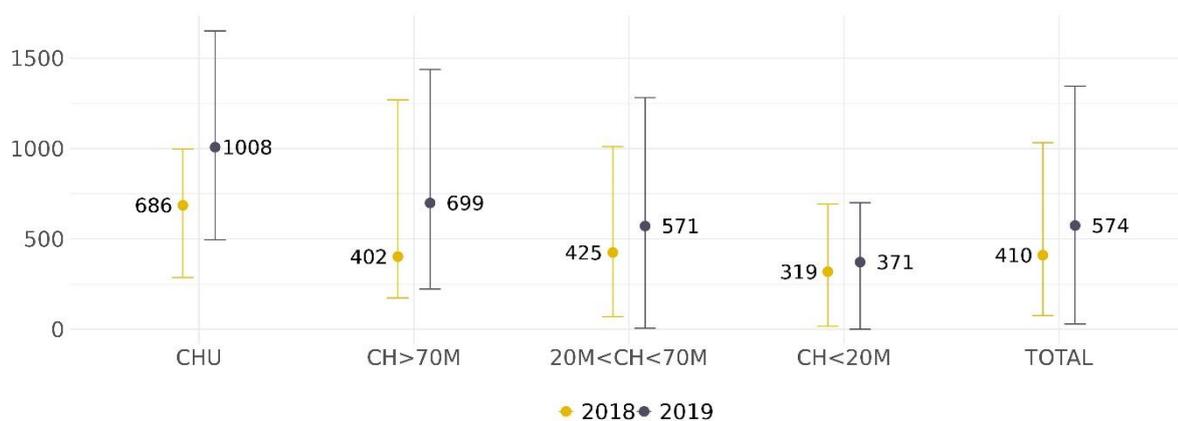
Personnel Non Médical (PNM)

Le montant de la provision de CET constituée par personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont un montant compris entre 29 et 1 346 euros. Pour les 313 établissements étudiés, ce montant est de 858 euros en moyenne par agent au global et de **574 euros en médiane**.

Le montant moyen est donc influencé par des valeurs extrêmes (10% des établissements déclarent un montant supérieur à 1 346€). Par conséquent, le montant médian est le meilleur indicateur.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un montant de provision de CET constituée par PNM supérieur à 1 008 euros. Pour les CH, ce montant augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 371, 571 et 699 euros pour les petits, moyens et grands CH.

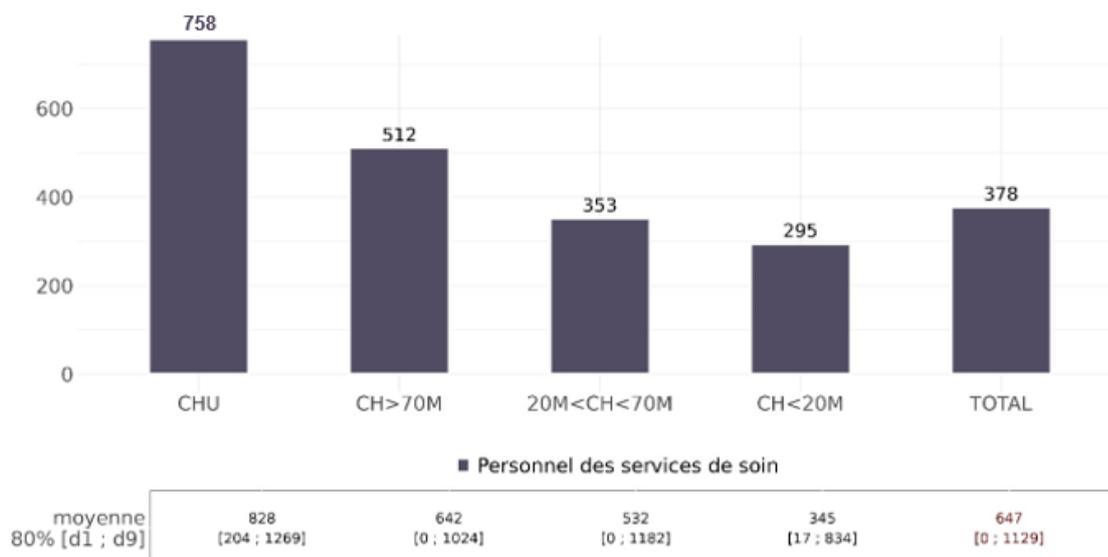
F27 I Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions CET (en euros) constitués par agent PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	23	100	151	62	336
Moyenne	886	586	492	361	651
80% [d1 ; d9]	[286 ; 998]	[174 ; 1270]	[69 ; 1011]	[17 ; 693]	[76 ; 1033]
Nb ES 2019	21	91	145	56	313
Moyenne	1097	848	668	365	858
80% [d1 ; d9]	[495 ; 1652]	[223 ; 1438]	[5 ; 1282]	[0 ; 700]	[29 ; 1346]

Pour le personnel des services de soins, le montant de la provision de CET constituée par agent est de 647 euros en moyenne et de **378 euros en médiane**. Le montant moyen par agent est plus important dans les CHU, avec plus de 50% de ces établissements qui déclarent un montant d'au moins 758 euros. Inversement, il est le plus faible dans les petits CH, pour lesquels le montant médian de provision est de 295 euros.

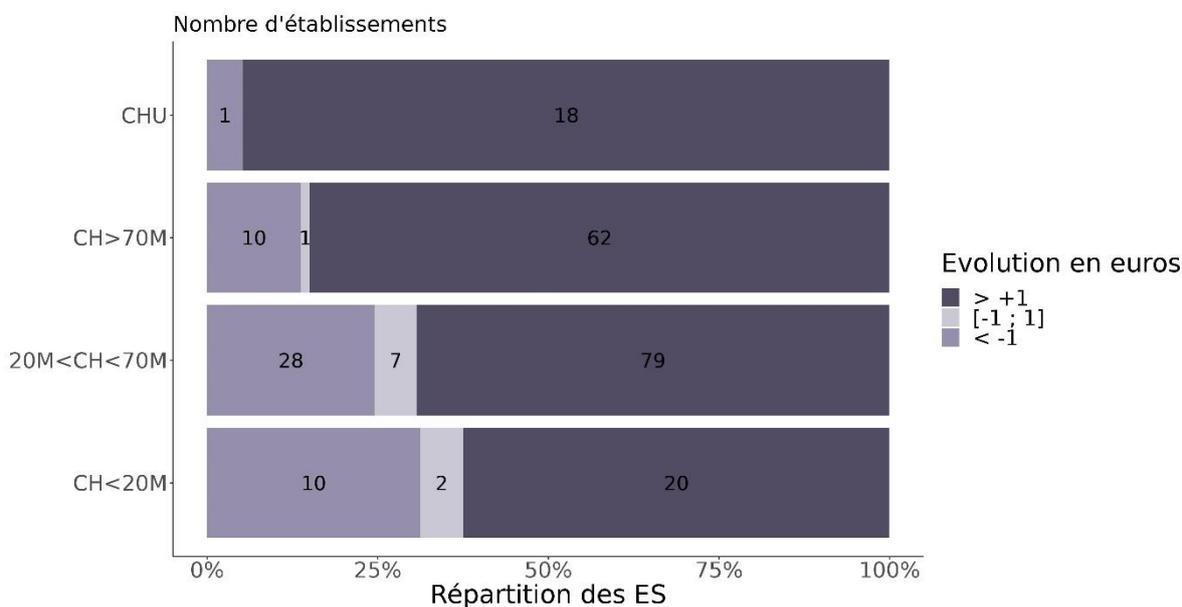
F28 I Médiane des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du personnel des services de soins par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Le montant médian de la provision de CET constituée par agent non médical a augmenté de +164 euros entre 2018 et 2019. Plus les établissements sont grands, plus les évolutions positives des montants médians sont importantes. A périmètre constant d'établissements, 18 CHU (95%) déclarent une hausse du montant moyen par agent d'au moins 1 euro. Le montant médian de la provision augmente de 322 euros pour cette catégorie d'établissement.

De même pour les autres catégories d'établissements, les proportions d'établissements présentant des hausses d'au moins 1 euro sont de plus de 63%.

F29 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur montant de provision de CET (en euros) constituée par agent PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Disponibilité des ressources humaines

INDICATEUR 6 :**Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical****DEFINITION**

Calcul du taux d'absentéisme :

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

Absences pour motif médical :

- 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

Absences pour motif non médical :

- Maternité
- Paternité
- Adoption

Nombre moyen d'ETP de l'année n :

Addition du nombre d'ETP à la fin de chaque mois de l'année n divisé par 12.

(*) Le nombre d'ETP moyen sur l'année est à multiplier par 365, y compris les années bissextiles

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **66%** des établissements publics de plus de 300 agents

	2019	2018
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	23	27
CH>70M	97	98
20M<CH<70M	164	171
CH<20M	51	55
TOTAL	335	351

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **53%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	22
CH>70M	76
20M<CH<70M	131
CH<20M	24
TOTAL	253

Personnel Médical (PM)

Le taux d'absentéisme du PM est relativement peu différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, 80% des établissements ont un taux d'absentéisme du personnel médical compris entre **1,3%** et **6,5%**. Pour les 335 établissements étudiés, le taux d'absentéisme moyen global est de **3,9%** et le **taux d'absentéisme médian de 3,7%**.

Par catégorie d'établissements

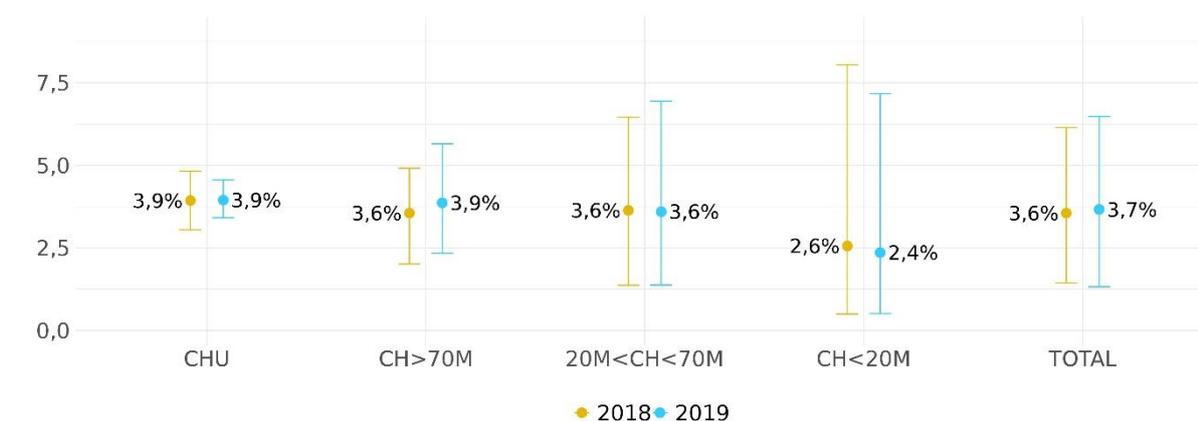
Le taux d'absentéisme du PM est particulièrement variable dans les petits CH. La moitié de ces établissements déclarent un taux d'absentéisme inférieur à 2,4% en 2019. Le taux d'absentéisme moyen est, quant à lui, impacté par des valeurs hautes : il est de 3,7%. Cet écart important de 1,3 point entre la médiane et la moyenne indique une distribution asymétrique du taux d'absentéisme : un petit nombre de CH<20M ont des taux d'absentéismes très élevés.

Par conséquent, le taux d'absentéisme médian des établissements est un meilleur indicateur que le taux moyen, pour rendre compte de l'absentéisme.

Pour les autres catégories, la variabilité du taux d'absentéisme entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Ainsi, le taux d'absentéisme est moins variable au sein des CHU.

En 2019, le taux d'absentéisme médian est de 3,9% pour les CHU et les CH>70, et de 3,6% pour les CH de taille moyenne.

F30 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

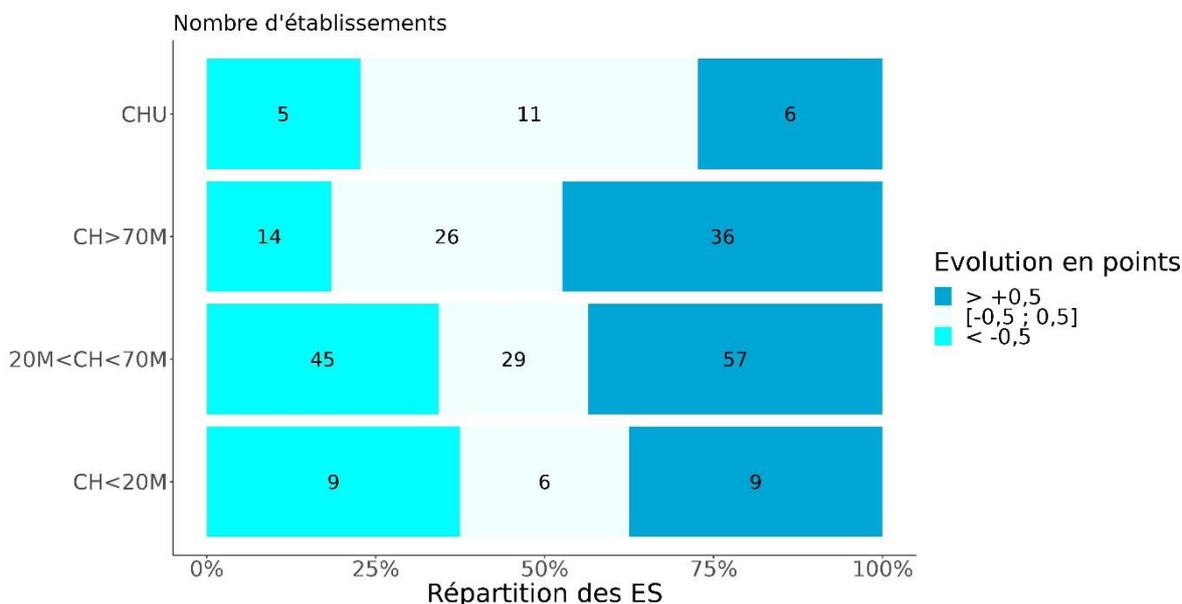


Nb ES 2018	27	98	171	55	351
Moyenne	4,0%	3,5%	3,8%	3,9%	3,8%
80% [d1 ; d9]	[3,0% ; 4,8%]	[2,0% ; 4,9%]	[1,4% ; 6,5%]	[0,5% ; 8,0%]	[1,4% ; 6,1%]
Nb ES 2019	23	97	164	51	335
Moyenne	4,0%	3,9%	3,8%	3,7%	3,9%
80% [d1 ; d9]	[3,4% ; 4,6%]	[2,3% ; 5,7%]	[1,4% ; 6,9%]	[0,5% ; 7,2%]	[1,3% ; 6,5%]

En 2019, par rapport à 2018, **les taux d'absentéisme du personnel médical ont peu évolué** sauf pour les grands CH dont la médiane augmente de +0,3 point. En effet, 47% de ces établissements (soit 36 ES) présentent une hausse du taux d'absentéisme de plus de 0,5 point et seulement 18% (14 ES) présentent une baisse d'au moins -0,5 point.

Pour les autres catégories, la proportion d'établissements avec un absentéisme en hausse est équivalente à celle avec un absentéisme en baisse. Cet équilibre explique l'évolution assez stable du taux d'absentéisme. Parmi les CH de taille moyenne par exemple, 44% des établissements (57 ES) présentent une hausse de leur taux d'absentéisme d'au moins 0,5 point et 34% (45 ES) présentent une baisse d'au moins 0,5 point.

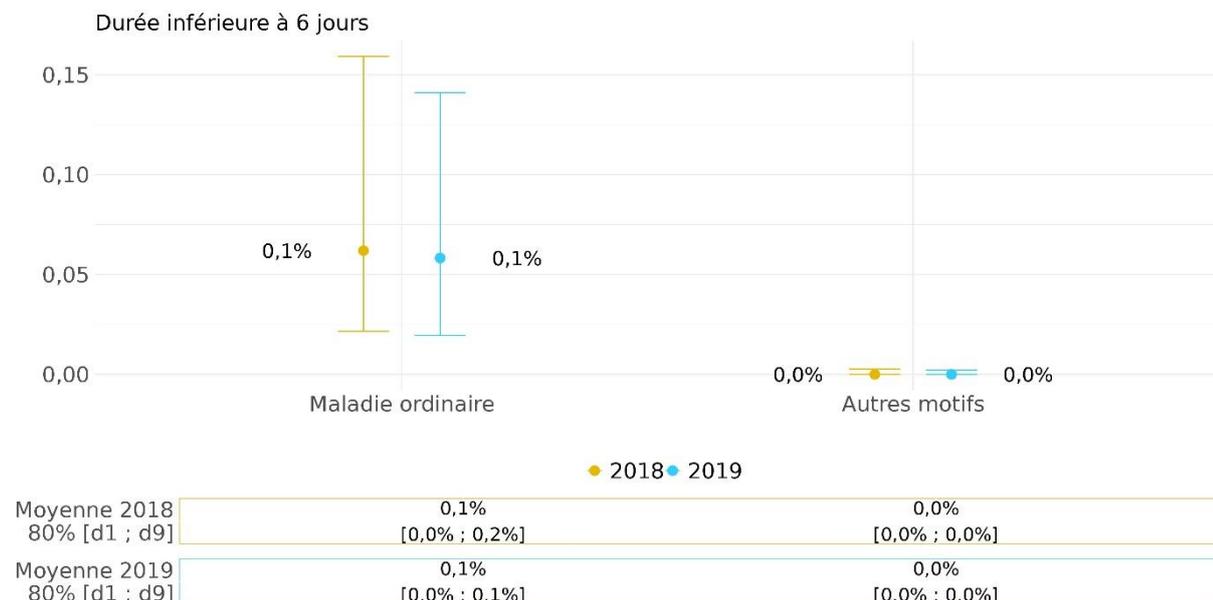
F31 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur taux d'absentéisme du PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours est de **0,1%** au sein du PM et correspond principalement à la maladie ordinaire. Il n'a pas évolué par rapport à l'année précédente.

F32 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement en 2018 et 2019, par motif de durée inférieure à 6 jours



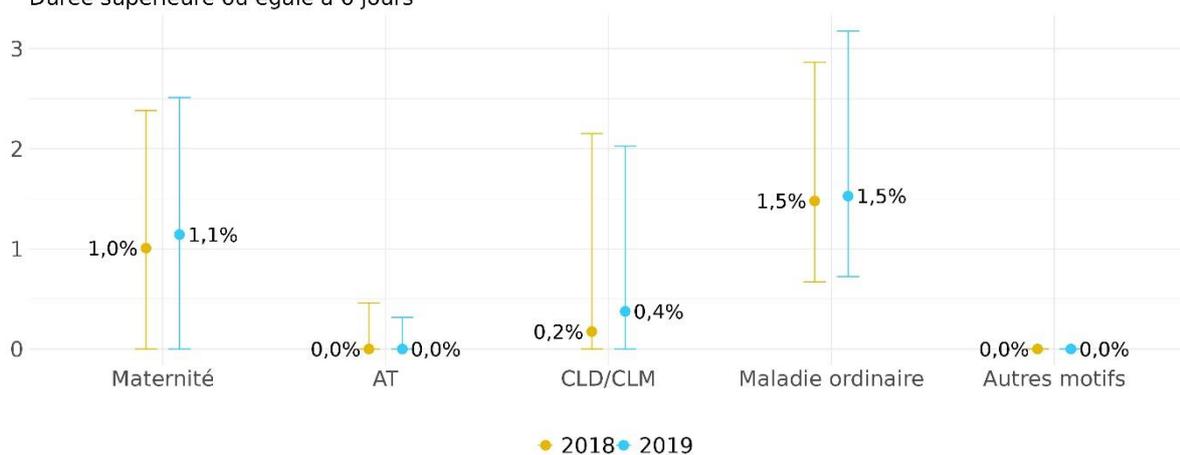
Le taux d'absentéisme du PM pour des arrêts supérieurs ou égaux à 6 jours est très variable pour le motif majoritaire qui est la maladie ordinaire et **la maternité, paternité, adoption**. Pour ce motif, la variabilité peut être due à des moyennes d'âge différentes d'un établissement à un autre. La moitié des établissements déclarent un taux d'absentéisme pour maternité inférieur à **1,1%**. Le taux d'absentéisme moyen est tiré par les 10% d'établissements qui déclarent un taux supérieur à 2,5% : il est de 1,6%.

Pour **la maladie ordinaire**, le taux d'absentéisme médian est de 1,5%. Pour les congés de longue durée ou longue maladie il est de 0,4%. Les autres motifs sont minoritaires.

Par rapport à 2018, la variabilité des taux d'absentéisme par motif est identique et les taux médians sont stables, sauf pour les congés longue durée (augmentation de +0,2 point).

F33 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement en 2018 et 2019, par motif de durée supérieure ou égale à 6 jours

Durée supérieure ou égale à 6 jours



	Maternité	AT	CLD/CLM	Maladie ordinaire	Autres motifs
Moyenne 2018	1,5%	0,1%	0,6%	1,5%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,4%]	[0,0% ; 0,5%]	[0,0% ; 2,2%]	[0,7% ; 2,9%]	[0,0% ; 0,0%]
Moyenne 2019	1,6%	0,1%	0,6%	1,5%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,5%]	[0,0% ; 0,3%]	[0,0% ; 2,0%]	[0,7% ; 3,2%]	[0,0% ; 0,0%]

Personnel Non Médical (PNM)

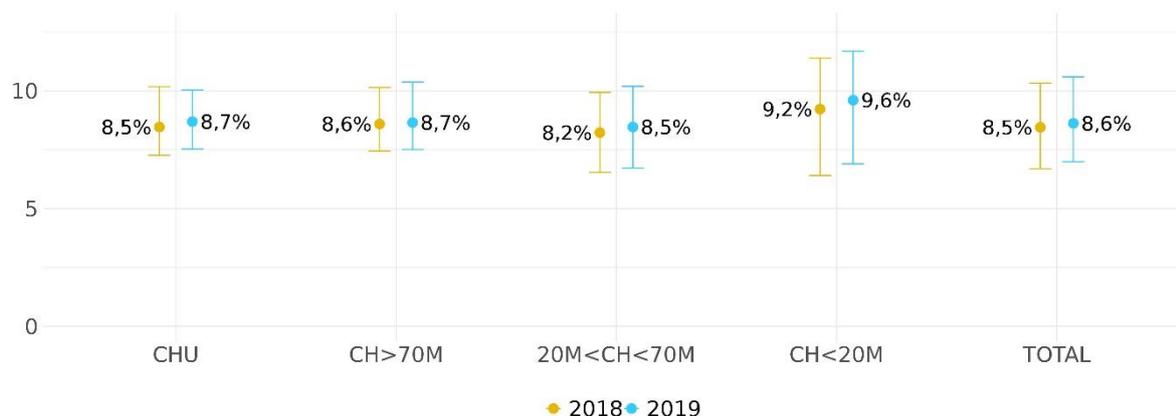
Le taux d'absentéisme du PNM est très peu variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019, pour 80% des établissements, ce taux varie entre 7,0% et 10,6%. Pour les 335 établissements étudiés, le taux d'absentéisme moyen global est de 8,7% et **le taux d'absentéisme médian de 8,6%**.

Par catégorie d'établissements

Le taux d'absentéisme du PNM est peu variable au sein des différentes catégories d'établissements. Le taux d'absentéisme médian est de **8,7%** pour les CHU et les CH de grande taille, et de **8,5%** pour les CH de taille moyenne.

Seuls les petits CH se démarquent en présentant un taux médian de **9,6%**. De plus, leur taux d'absentéisme moyen est tiré par les 10% d'établissements qui déclarent un taux inférieur à 6,9% : il est de 9,2%.

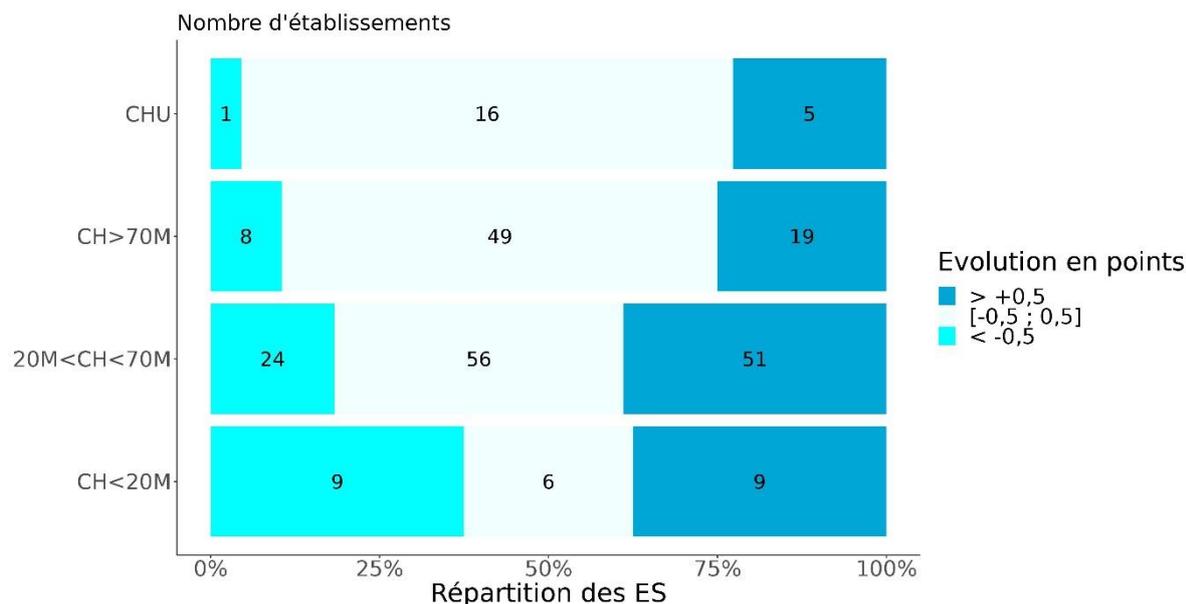
F34 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



	CHU	CH > 70M	20M < CH < 70M	CH < 20M	TOTAL
Nb ES 2018	27	98	171	55	351
Moyenne	9,8%	8,7%	8,3%	9,0%	9,1%
80% [d1 ; d9]	[7,3% ; 10,2%]	[7,4% ; 10,1%]	[6,5% ; 9,9%]	[6,4% ; 11,4%]	[6,7% ; 10,3%]
Nb ES 2019	23	97	164	51	335
Moyenne	8,8%	8,8%	8,5%	9,2%	8,7%
80% [d1 ; d9]	[7,5% ; 10,0%]	[7,5% ; 10,4%]	[6,7% ; 10,2%]	[6,9% ; 11,7%]	[7,0% ; 10,6%]

En 2019, par rapport à 2018, les taux d'absentéisme sont restés globalement stables. En effet, pour chaque catégorie, la proportion d'établissements présentant une évolution du taux d'absentéisme comprise entre +0,5 point et -0,5 points est la plus élevée, notamment pour les établissements de taille importante (CHU et CH > 70M€). Pour les petits CH, la proportion d'établissements avec un absentéisme en hausse d'au moins +0,5 point est équivalente à celle avec un absentéisme en baisse du même ordre (38%, soit 9 ES), bien que le taux médian des CH < 20M ait évolué de +0,4 point entre 2018 et 2019. Cela s'explique du fait que sur 51 établissements répondants en 2019, les évolutions ne sont rapportées que sur 24 établissements, soit seulement 47% du périmètre complet de 2019.

F35 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux d'absentéisme du PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

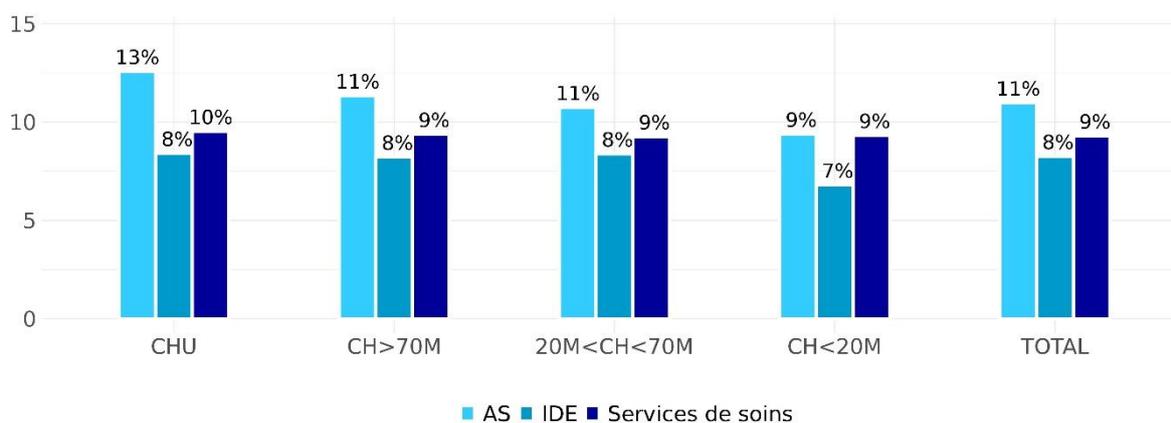


Par type de personnel

Au sein du PNM, l'absentéisme médian est plus important pour les aides-soignants (11,0%) que pour le personnel des services de soins (+9,3%) et les infirmiers diplômés d'état (+8,3%).

Par catégorie d'établissements, l'absentéisme médian des aides-soignants travaillant dans les CHU est le plus élevé (12,6%). Pour les infirmiers diplômés d'état, l'absentéisme est plus faible dans les CH de petite taille (taux médian de 6,8%, bien que 10% des établissements déclarent un taux supérieur à 12%). Enfin, l'absentéisme est peu impacté par la catégorie d'établissements pour le personnel des services de soins.

F36 I Taux d'absentéisme médian (en %) du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2019



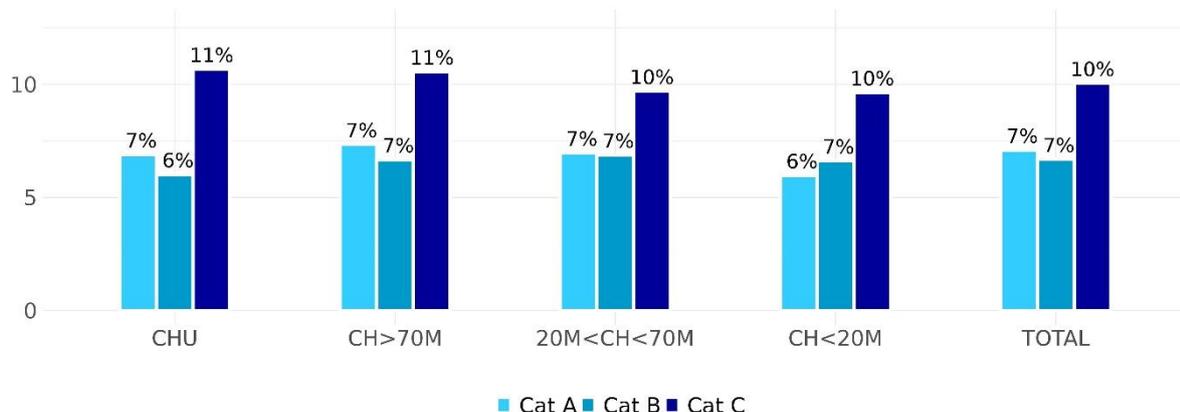
	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	TOTAL
Moyenne AS	12,1%	11,2%	10,7%	10,9%	11,4%
80% [d1 ; d9]	[9,8% ; 14,4%]	[8,5% ; 14,6%]	[7,4% ; 14,5%]	[7,4% ; 15,5%]	[7,9% ; 14,6%]
Moyenne IDE	8,5%	8,1%	8,1%	7,3%	8,2%
80% [d1 ; d9]	[7,3% ; 9,7%]	[6,3% ; 10,6%]	[5,5% ; 11,0%]	[3,9% ; 12,0%]	[5,1% ; 10,8%]
Moyenne Soins	9,7%	9,6%	9,0%	9,9%	9,5%
80% [d1 ; d9]	[8,5% ; 11,0%]	[8,1% ; 11,4%]	[7,0% ; 10,8%]	[6,6% ; 12,9%]	[7,5% ; 11,1%]

Par catégorie statutaire

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

Pour le personnel de catégorie C, le taux d'absentéisme moyen de **10,5%** est tiré par 10% des établissements qui déclarent un taux supérieur à 12,3%. Pour cette catégorie, le taux d'absentéisme médian est le plus élevé dans les CHU (10,7%).

F37 I Taux d'absentéisme médian (en %) du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2019

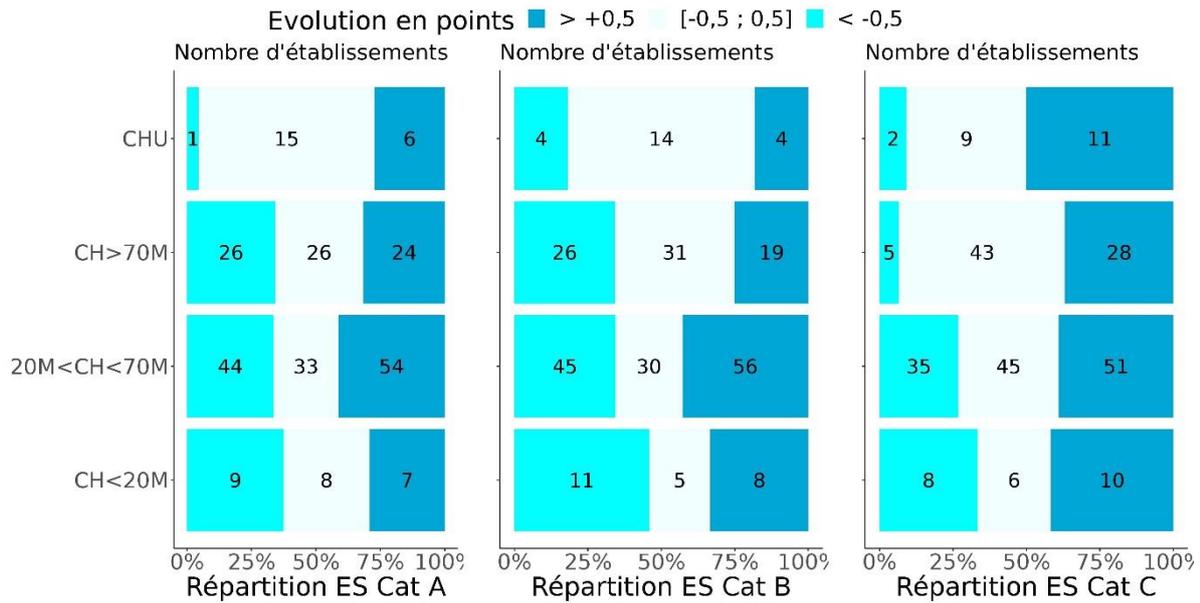


	CHU	CH > 70M	20M < CH < 70M	CH < 20M	TOTAL
Moyenne Cat A 80% [d1 ; d9]	7,2% [6,2% ; 8,3%]	7,4% [6,1% ; 9,0%]	6,9% [5,1% ; 8,6%]	6,5% [3,9% ; 9,0%]	7,2% [5,1% ; 8,8%]
Moyenne Cat B 80% [d1 ; d9]	6,4% [5,3% ; 8,0%]	6,9% [5,4% ; 8,4%]	7,2% [4,4% ; 10,2%]	6,3% [3,2% ; 10,1%]	6,7% [4,6% ; 9,6%]
Moyenne Cat C 80% [d1 ; d9]	10,9% [9,0% ; 12,9%]	10,6% [8,9% ; 12,0%]	9,8% [7,6% ; 11,8%]	10,2% [7,2% ; 13,0%]	10,5% [7,9% ; 12,3%]

En 2019, par rapport à 2018, l'évolution du taux d'absentéisme est relativement stable par catégorie d'établissements pour le personnel de catégorie A et B. Cependant, pour les CH de taille moyenne, ces catégories ont une proportion d'établissements avec une hausse du taux d'absentéisme de plus de 0,5 point un peu plus importante que celle avec une baisse d'au moins 0,5 point. Inversement, pour les CH de petite taille la proportion d'établissement avec une baisse du taux d'absentéisme est un peu plus importante.

Pour le personnel de catégorie C, l'évolution du taux d'absentéisme est en hausse dans chaque catégorie d'établissement et particulièrement dans les CHU (50% des établissements, soit 11 ES, ont une hausse de leur taux d'absentéisme médian de plus de 0,5 points, contre 9% des établissements (2 ES) avec une baisse) et les CH de grande taille (proportions respectives de 37% et 7%).

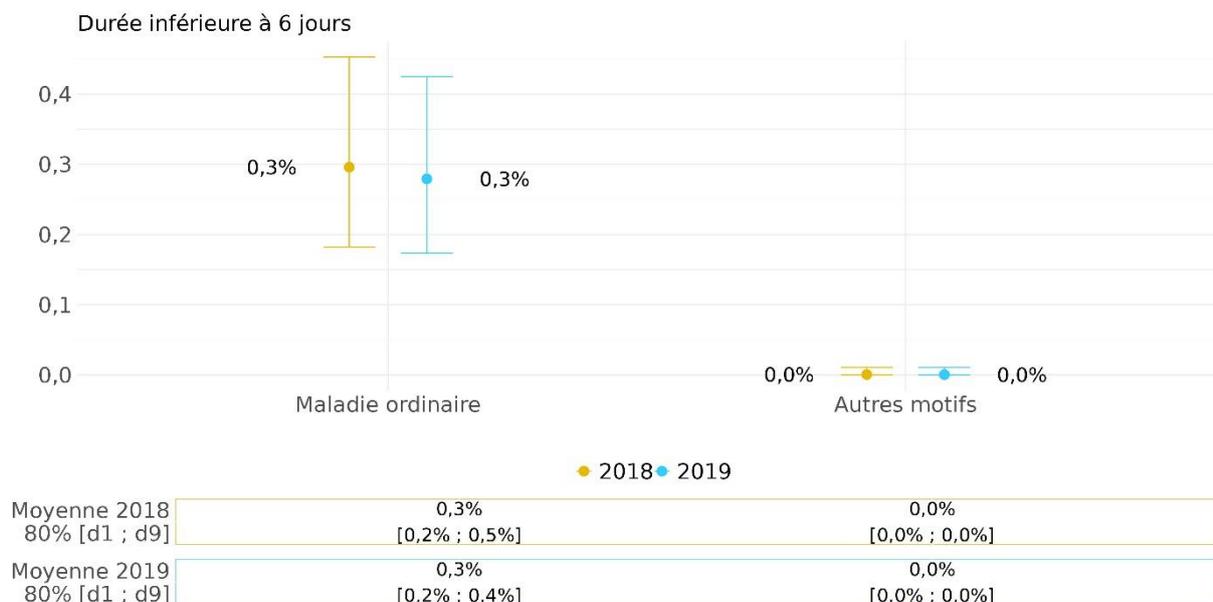
F38 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux d'absentéisme du PNM entre 2018 et 2019, par catégorie statutaire et catégorie d'établissements



Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours est de **0,3%**. Il correspond principalement à la maladie ordinaire. Il n'a pas évolué par rapport à l'année précédente.

F39 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2018 et 2019, par motif de durée inférieure ou égale à 6 jours

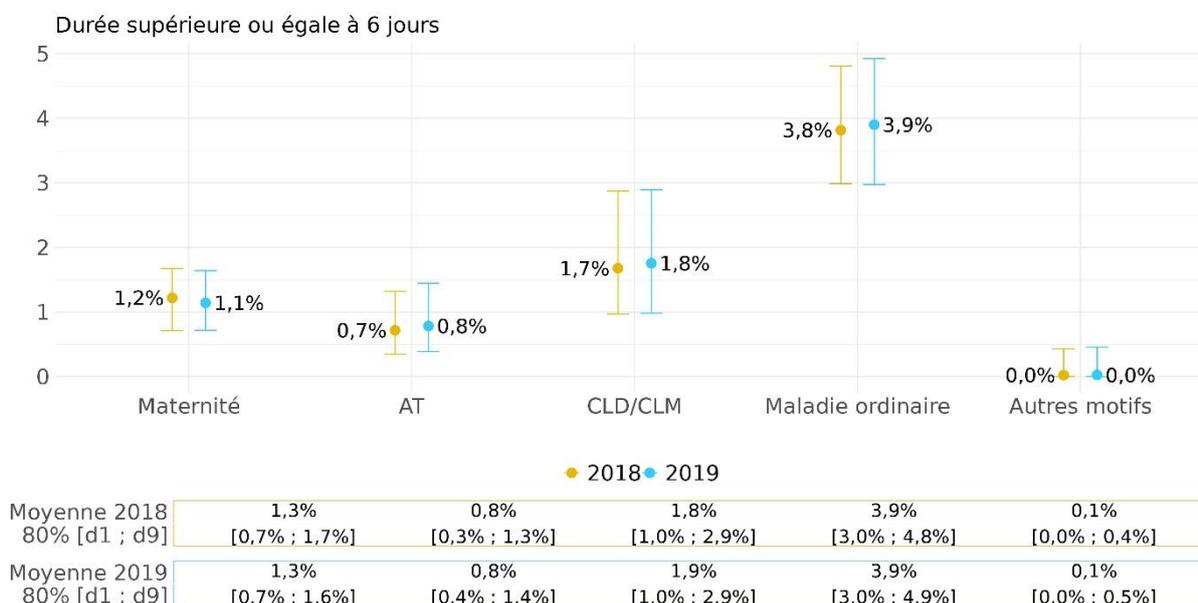


Parmi le PNM, en 2019, le taux d'absentéisme pour des arrêts supérieurs ou égaux à 6 jours est très variable. Il est majoritairement causé par la maladie ordinaire (taux médian de **3,9%**) et les congés de longue durée, longue maladie (**1,9%**). Pour le motif de maladie ordinaire, 10% des établissements déclarent des taux d'absentéisme supérieurs à **4,9%**.

Le taux d'absentéisme médian est de 1,1% pour la maternité, paternité et adoption, et de 0,8% pour les accidents du travail. Les autres motifs sont minoritaires.

Par rapport à 2018, la variabilité des taux d'absentéisme par motif est identique. Les taux d'absentéisme médians pour accident du travail, congés longue durée et maladie ordinaire augmentent de +0,1. Inversement, le taux pour maternité diminue de -0,1 point.

F40 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2018 et 2019, par motif de durée supérieure à 6 jours



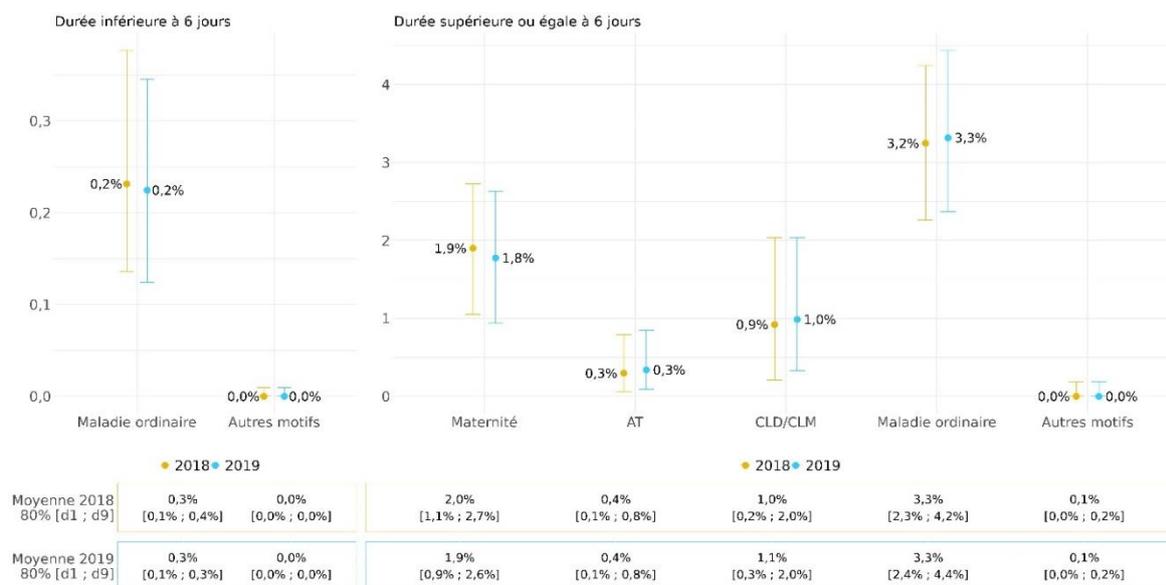
Durée et motif d'absence par catégorie statutaire

Pour le personnel non médical de **catégorie A**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire (**0,2%**). Il n'a pas évolué par rapport à 2018.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**3,3%** en médiane) et la maternité, paternité, adoption (**1,8%**).

Par rapport à 2018, l'absentéisme pour maladie ordinaire et pour congés de longue durée est en légère hausse (le taux médian augmente de +0,1 point), tandis que l'absentéisme pour maternité est en légère baisse (-0,1 point).

F41 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2018 et 2019 pour le personnel de catégorie A, par motif et par durée

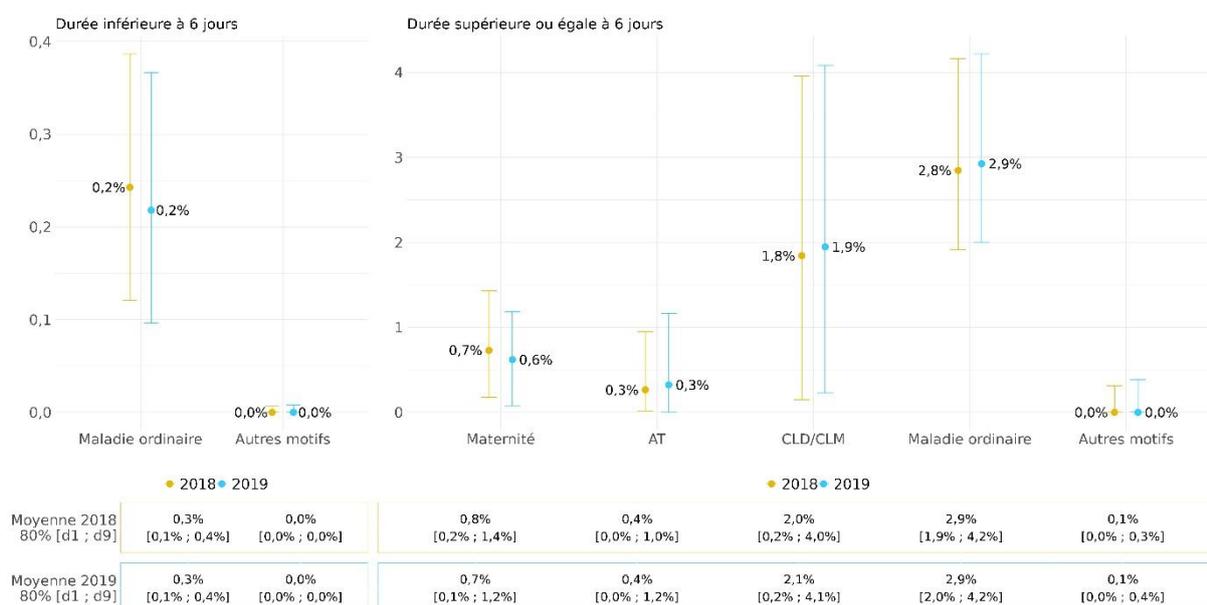


Pour le personnel non médical de **catégorie B**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire (**0,2%**). Il n'a pas évolué par rapport à 2018.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**2,9%** en médiane) et les congés de longue durée, longue maladie (**1,9%**). Les taux d'absentéisme de ce dernier motif sont très variables : 10% des établissements ont un taux supérieur à 4,1%.

Par rapport à 2018, l'absentéisme pour maladie ordinaire et pour congés de longue durée est en légère hausse (le taux médian augmente de +0,1 point), tandis que l'absentéisme pour maternité est en légère baisse (-0,1 point).

F42 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2018 et 2019 pour le personnel de catégorie B, par motif et par durée

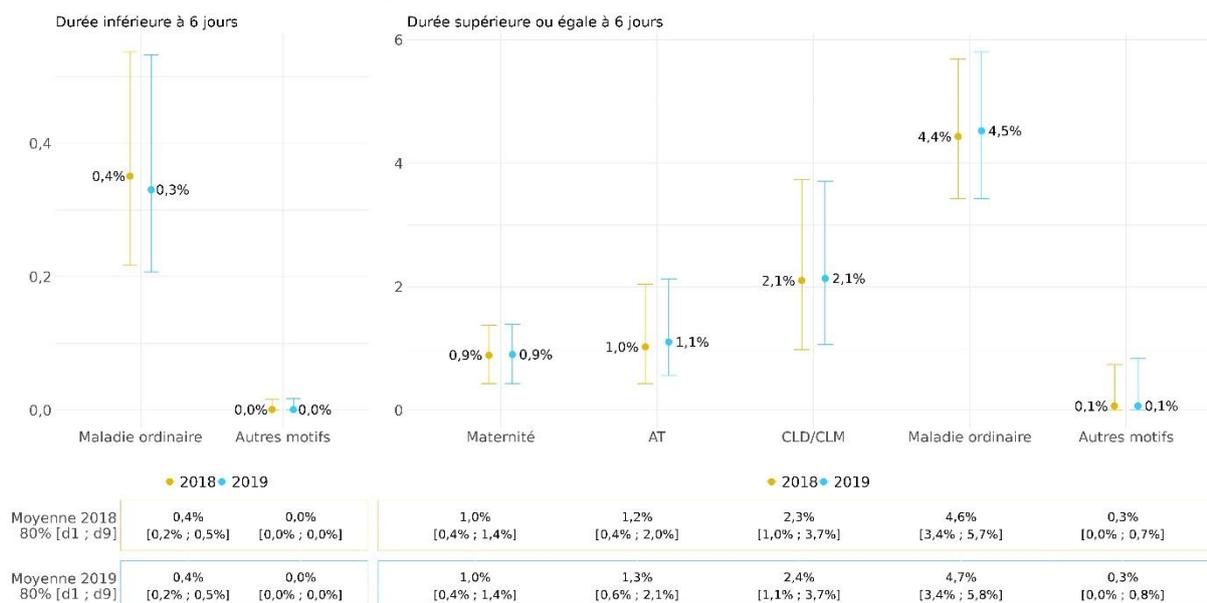


Pour le personnel non médical de **catégorie C**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire (**0,3%**). Le taux médian est en baisse par rapport à 2018 (-0,1 point).

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**4,5%** en médiane) et les congés de longue durée (**2,1%**). Les taux d'absentéisme de ces motifs sont assez variables : 10% des établissements déclarent des taux supérieurs à 5,8% pour maladie ordinaire et supérieurs à 3,7% pour congés de longue durée.

Par rapport à 2018, l'absentéisme pour maladie ordinaire et pour accidents du travail est en légère hausse (le taux médian augmente de +0,1 point).

F43 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2018 et 2019 pour le personnel de catégorie C, par motif et par durée



INDICATEUR 6.1 :

Durée moyenne d'absence pour motif médical et non médical

DEFINITION

Calcul de la durée moyenne d'une absence pour motif médical et non médical :

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

Absences pour motif médical :

- 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

Absences pour motif non médical :

- Maternité
- Paternité
- Adoption

EXHAUSTIVITE

Périmètre

Les données prises en compte en 2019 représentent **70%** des établissements publics de plus de 300 agents

T 1 I Durée moyenne des absences en jours, par motif d'absence en 2019

Motifs d'absences	Nombre d'établissements	PM	Nombre d'établissements	PNM
	PM		PNM	
Accidents de trajet	52	40,8	334	18,2
Accidents du travail	140	50,2	296	29,3
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	169	75,0	32	213,4
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	322	27,3	337	23,1
Maladie professionnelle	18	NA	244	35,8
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	2	NA	337	174,7
Maternité, paternité, adoption	263	59,8	326	35,3
TOTAL	353	40,9	353	31,9

Les durées d'absence du PM pour maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel ne peuvent pas être précisées car elles sont calculées sur un trop petit nombre d'établissements.

Pour le personnel médical, les congés pour maladie ordinaire durent en moyenne **27 jours**. Ils sont nettement plus longs en cas d'accident du travail (**50 jours**).

Pour le personnel non médical, les absences pour maladie à caractère professionnel et les congés de longue durée durent plus de cinq mois (respectivement 175 jours et 213 jours). Les congés pour maladie ordinaire sont en moyenne de **23 jours**.

INDICATEUR 6.2 :**Nombre moyen de jour d'absence par agent****DEFINITION**

Calcul du nombre moyen de jours d'absence par agent :

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

Absences pour motif médical :

- 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

Absences pour motif non médical :

- Maternité
- Paternité
- Adoption

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **70%** des établissements publics de plus de 300 agents

	2019	2018
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	22	27
CH>70M	100	106
20M<CH<70M	172	175
CH<20M	57	60
TOTAL	351	368

Périmètre constant**Périmètre constant**

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **60%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	22
CH>70M	85
20M<CH<70M	146
CH<20M	33
TOTAL	286

Personnel Médical (PM)

Le nombre moyen de jours d'absence par agent du PM est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2019 80% des établissements ont un nombre moyen de jours d'absence du PM compris entre 3,0 et 18,6 jours. Pour les 351 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence est de 11,0 jours, alors que la médiane de ce **nombre de jours d'absence par établissement est de 10,3 jours**.

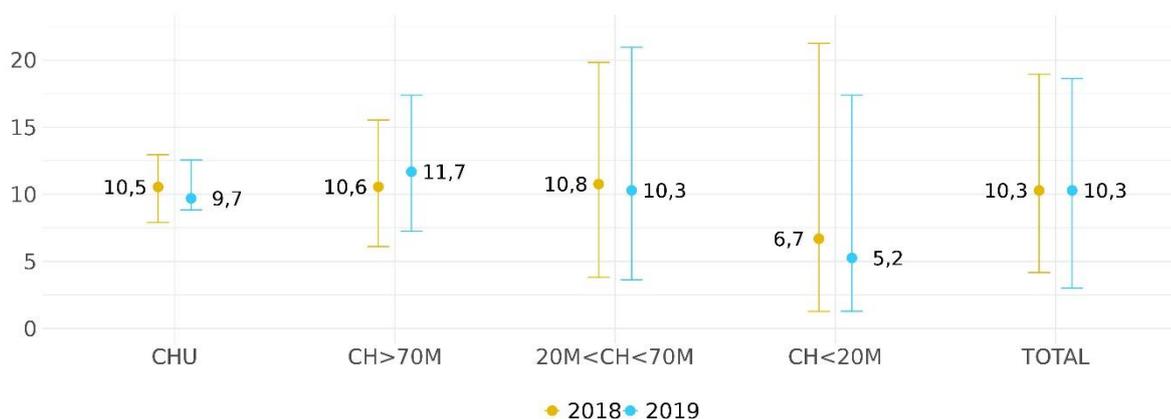
Par catégorie d'établissements

Le nombre moyen de jours d'absence du PM est particulièrement variable dans les petits CH. La moitié de ces établissements déclarent un nombre de jours inférieur à 5,2 jours en 2019. La durée moyenne est, quant à elle, attirée par des valeurs hautes : elle est de 8,5 jours. Cet écart de 3,3 jours entre la médiane et la moyenne indique une distribution asymétrique : un petit nombre de CH<20M ont un nombre moyen de jours d'absence très élevé.

Par conséquent, ici, le nombre médian de jours d'absence déclaré par établissement est un meilleur indicateur que la valeur moyenne, pour rendre compte de la durée de l'absentéisme.

Pour les autres catégories d'établissement, la variabilité de cet indicateur entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Ainsi, la durée d'absence est moins variable au sein des CHU. En 2019, la durée médiane d'absence par établissement est de **9,7 jours** pour les CHU, de **11,7 jours** pour les CH de grande taille et de **10,3 jours** pour les CH de taille moyenne.

F44 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

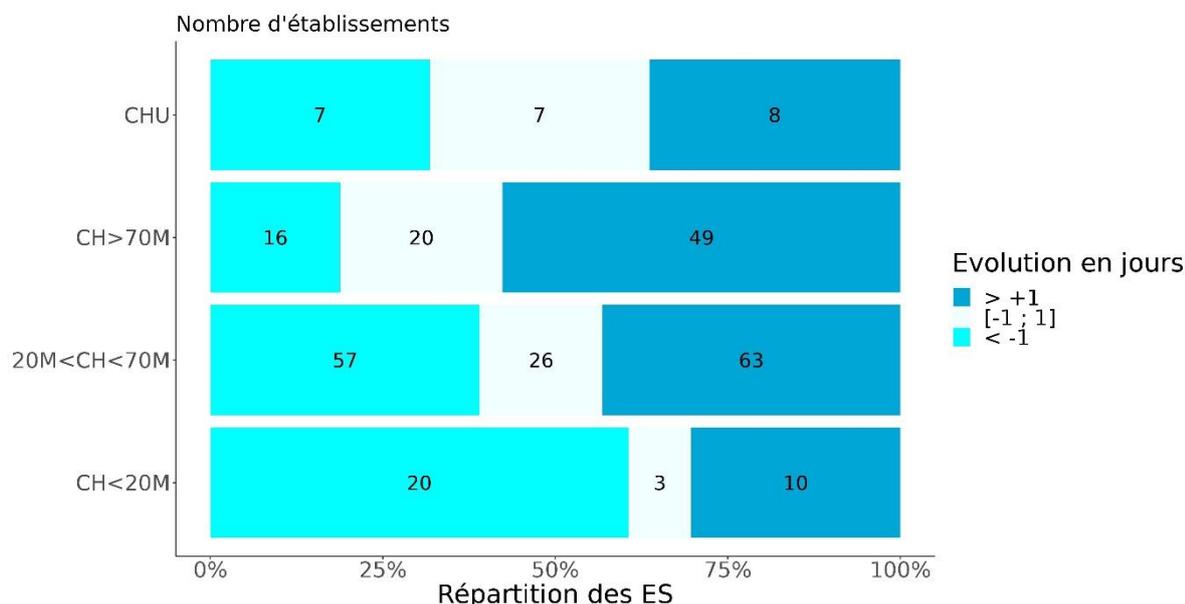


Nb ES 2018	27	106	175	60	368
Moyenne	10,2	10,6	11,0	10,1	10,5
80% [d1 ; d9]	[7,9 ; 12,9]	[6,1 ; 15,5]	[3,8 ; 19,8]	[1,3 ; 21,2]	[4,2 ; 18,9]
Nb ES 2019	22	100	172	57	351
Moyenne	10,2	12,0	11,0	8,5	11,0
80% [d1 ; d9]	[8,8 ; 12,6]	[7,2 ; 17,4]	[3,6 ; 21,0]	[1,3 ; 17,4]	[3,0 ; 18,6]

En 2019, par rapport à 2018, le nombre moyen de jours d'absence a évolué selon les catégories d'établissements. La durée médiane d'absence par CHU diminue de -0,8 jour. De même chez les petits CH, la durée médiane diminue de -1,5 jour.

Pour les moyens CH, la durée médiane d'absence évolue peu (-0,5 jour) : la proportion d'établissements avec un nombre moyen de jours d'absence en hausse de plus d'un jour est équivalente à celle avec un nombre en baisse de minimum un jour (39%, soit 57 ES en hausse contre 44%, soit 63 ES en baisse). Pour les grands CH, la durée médiane augmente de 1,1 jour, en effet, la proportion d'établissements avec un nombre moyen de jours d'absence en hausse de minimum un jour est importante (57%, soit 49 ES en hausse d'au moins un jour contre 19%, soit 16 ES en baisse de minimum un jour).

F45 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence du nombre moyen de jours d'absence PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



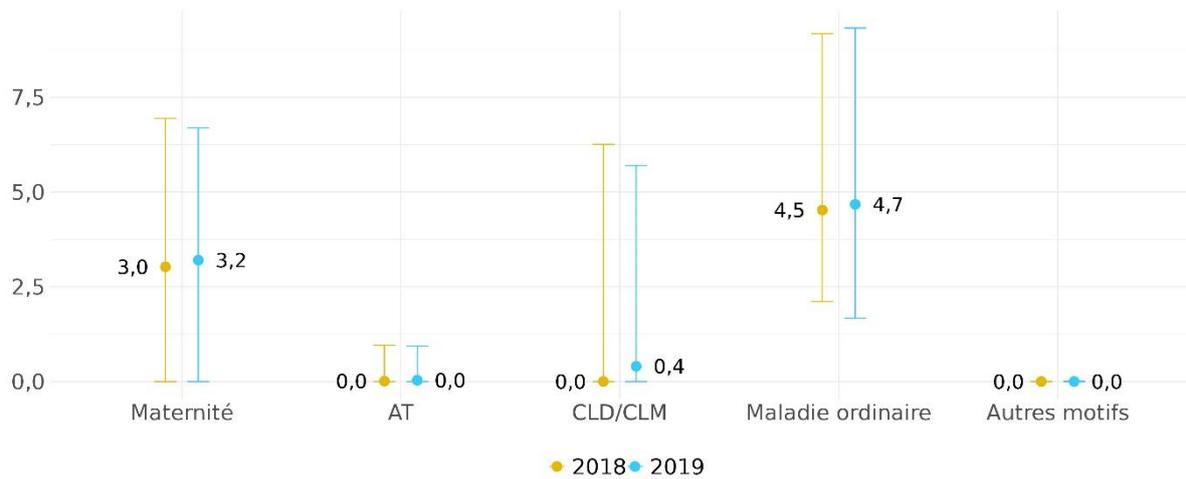
Par motif d'absence

En 2019, la durée médiane d'absence de 10,3 jours, pour le personnel médical, correspond principalement à **4,7 jours** pour maladie ordinaire et **3,2 jours** pour maternité, paternité et adoption. Pour ce dernier motif, la durée moyenne d'absence, de 4,4 jours, est influencée par les 10% d'établissements qui déclarent un nombre moyen de jours d'absence supérieur à 6,7 jours.

Le nombre moyen de jours d'absence est également très variable pour les congés de longue durée et longue maladie. La durée médiane est de 0,4 jours et la durée moyenne, de 1,8 jours, est influencée par les 10% d'établissements qui déclarent une durée moyenne d'absence supérieures à 5,7 jours.

En 2019, par rapport à 2018, la durée médiane d'absence par agent du PM augmente de +0,2 jour pour maladie ordinaire et maternité, et de +0,4 jour pour congés de longue durée.

F46 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence par établissement en 2018 et 2019, par motif d'absence



Moyenne	4,2	0,3	1,7	4,4	0,1
[d1;d9] : 80%	[0,0 ; 6,9]	[0,0 ; 1,0]	[0,0 ; 6,3]	[2,1 ; 9,2]	[0,0 ; 0,0]
Moyenne	4,4	0,3	1,8	4,5	0,1
[d1;d9] : 80%	[0,0 ; 6,7]	[0,0 ; 0,9]	[0,0 ; 5,7]	[1,7 ; 9,3]	[0,0 ; 0,0]

Personnel Non Médical (PNM)

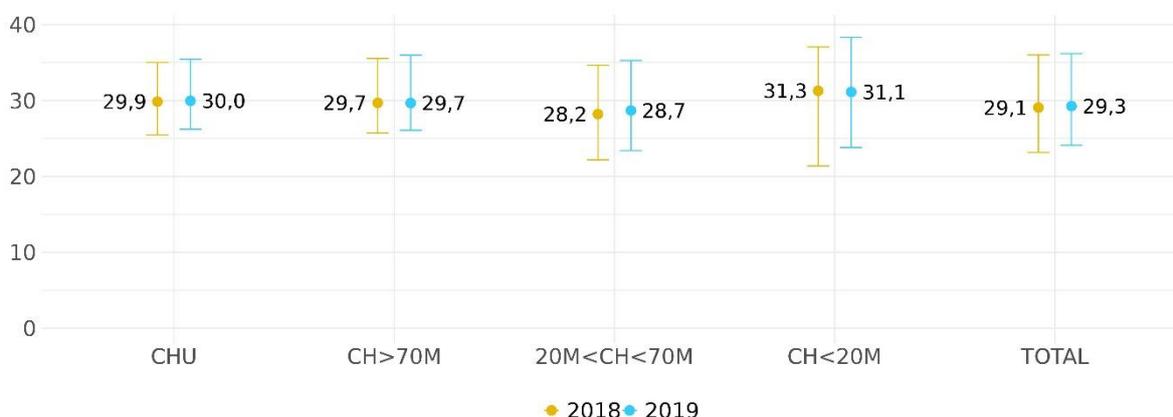
En 2019, la durée d'absence du PNM est peu variable. En effet, 80% des établissements ont un nombre moyen de jours d'absence compris entre 24,1 et 36,2 jours. Pour les 351 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence est de 29,9 jours et la médiane de ce nombre de jours d'absence par établissement est de 29,3 jours.

Par catégorie d'établissements

Le nombre de jours d'absence parmi le PNM est également peu variable au sein de chaque catégorie d'établissement.

Le nombre médian de jours d'absence est de **30,0 jours** pour les CHU, de **29,7 jours** pour les CH>70, de **28,7 jours** pour les CH de taille moyenne et de **31,1 jours** pour les petits CH.

F47 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

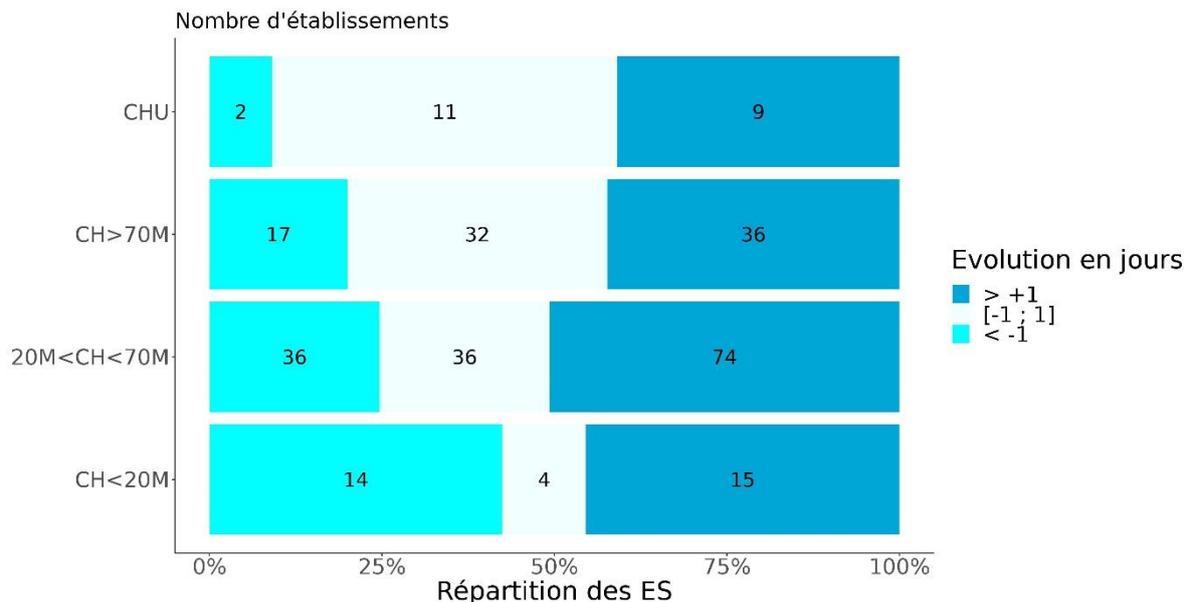


Nb ES 2018	27	106	175	60	368
Moyenne	30,1	29,4	28,5	30,4	29,4
80% [d1 ; d9]	[25,5 ; 35,0]	[25,7 ; 35,5]	[22,2 ; 34,6]	[21,4 ; 37,0]	[23,2 ; 36,0]
Nb ES 2019	22	100	172	57	351
Moyenne	30,4	30,2	28,8	31,1	29,9
80% [d1 ; d9]	[26,2 ; 35,4]	[26,1 ; 36,0]	[23,4 ; 35,3]	[23,8 ; 38,3]	[24,1 ; 36,2]

En 2019, par rapport à 2018, le nombre médian de jours d'absence a légèrement augmenté. Les CH de taille moyenne présentent la plus grande augmentation de durée médiane (+0,5 jour). 51% des moyens CH, soit 74 ES ont un nombre moyen de jours d'absence qui a augmenté de plus d'un jour.

Sur le total des établissements, la durée médiane d'absence a évolué de + 0,2 jour.

F48 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence du nombre moyen de jours d'absence PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

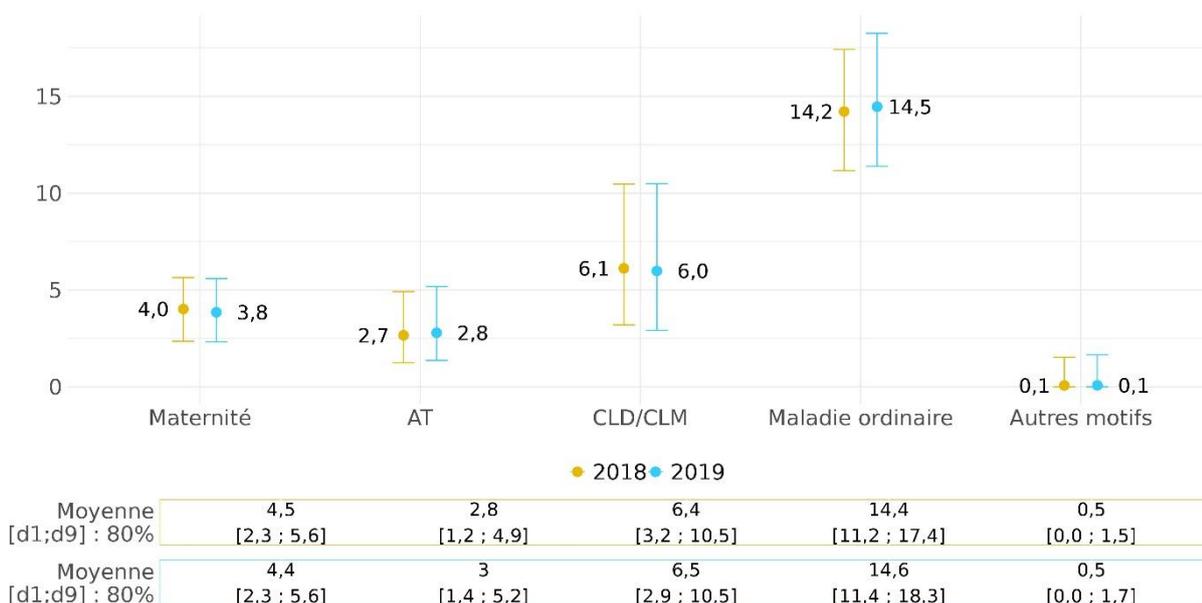


Par motif d'absence

Au sein du PNM, en 2019, le nombre moyen de jours d'absence de 29,9 jours, pour le personnel non médical, correspond pour près de la moitié à la maladie ordinaire (**14,6 jours**). Les congés de longue durée et de longue maladie durent en moyenne **6,5 jours** par agent, et les absences pour maternité, paternité et adoption **4,4 jours**.

Par rapport à 2018, le nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif a peu évolué.

F49 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence par établissement en 2018 et 2019, par motif d'absence



INDICATEUR 7 :**Taux de rotation du personnel****DEFINITION**

Calcul du taux de rotation du personnel :

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

Les **départs** correspondent au nombre d'agents ayant quitté l'établissement pour un des motifs suivants :

- Mutation, détachement ou mise à disposition vers un autre établissement juridique ou vers une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)
- Congés parentaux à temps plein
- Fin de contrat, ruptures conventionnelles, démissions, licenciement ou révocation
- Disponibilité, congé sans solde (≥ 6 mois) ou congé sabbatique
- Départ 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.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019
représentent **59%** des établissements publics
de plus de 300 agents

	2019	2018
Catégorie d'établissements	Nombre d'ES	Nombre d'ES
CHU	24	25
CH>70M	95	98
20M<CH<70M	127	141
CH<20M	52	55
TOTAL	298	319

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et
2019 représentent **51%** des établissements
publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'ES
CHU	19
CH>70M	75
20M<CH<70M	110
CH<20M	38
TOTAL	242

Personnel Médical (PM)

En 2019, le taux de rotation du PM est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, 80% des établissements ont un taux de rotation du PM compris entre 6,3% et 117,7%. Pour les 298 établissements étudiés, le taux de rotation moyen global est de 30,9% et **le taux de rotation médian de 15,6%**.

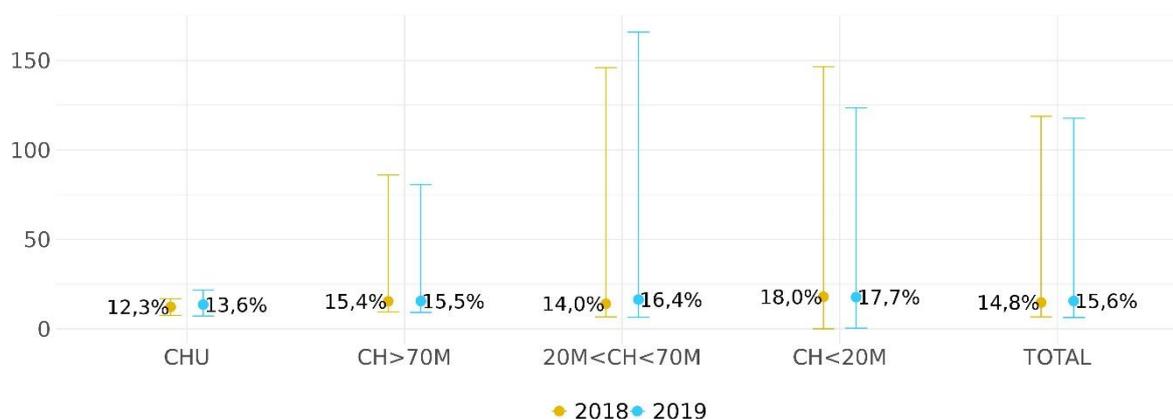
Par catégorie d'établissements

Au sein du PM, le taux de rotation est particulièrement variable dans les CH. Par exemple, pour les CH de taille moyenne, la moitié des établissements déclarent un taux de rotation inférieur à **16,4%** en 2019. Le taux de rotation moyen de **59,8%** est, quant à lui, extrêmement influencé par les 10% d'établissements qui déclarent un taux supérieur à 165,8%.

Par conséquent, **le taux de rotation médian des établissements est un meilleur indicateur** que le taux moyen pour rendre compte des départs des agents dans l'année.

En 2019, le taux de rotation médian est de **13,6%** pour les CHU, de **15,5%** pour les CH de grande taille, de **16,4%** pour les CH de taille moyenne et de **17,7%** pour les CH de petite taille.

F50 I Médiane et intervalle de 80% des taux de rotation du PM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



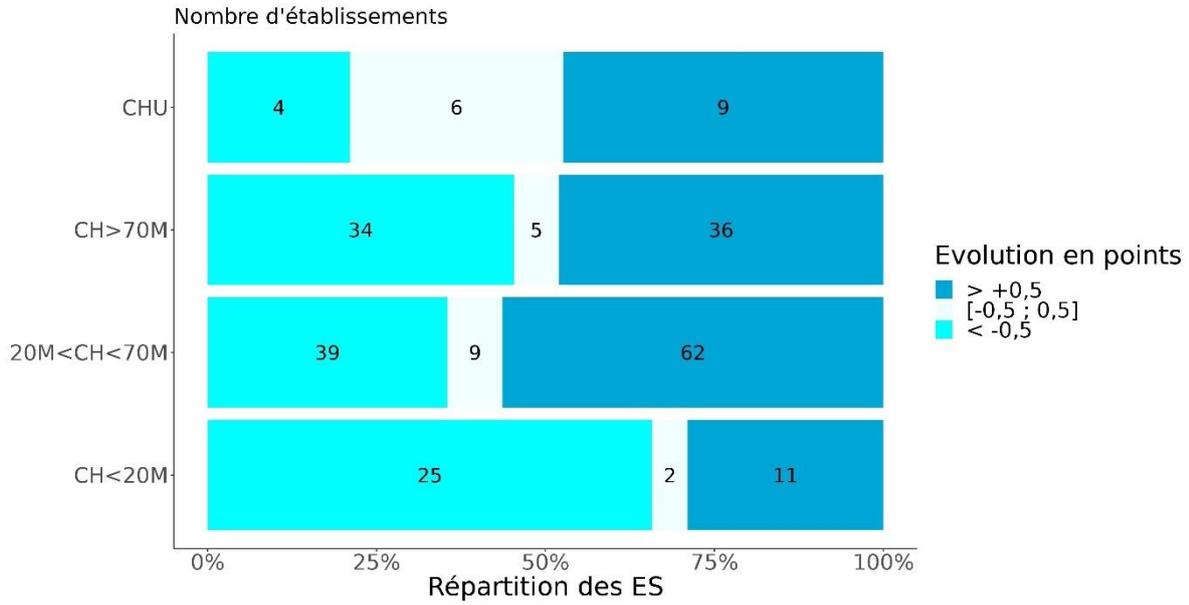
Nb ES 2018	25	98	141	55	319
Moyenne	12,5%	32,3%	57,5%	68,7%	29,6%
80% [d1 ; d9]	[7,6% ; 16,8%]	[9,5% ; 85,9%]	[6,7% ; 146,0%]	[0,0% ; 146,4%]	[6,7% ; 118,8%]
Nb ES 2019	24	95	127	52	298
Moyenne	14,7%	30,8%	59,8%	69,3%	30,9%
80% [d1 ; d9]	[7,2% ; 21,7%]	[9,2% ; 80,7%]	[6,5% ; 165,8%]	[0,4% ; 123,6%]	[6,3% ; 117,7%]

En 2019, par rapport à 2018, le taux de rotation médian des établissements a légèrement augmenté de +0,8 point. Cette hausse est notamment portée par les moyens CH et les CHU, pour lesquels les taux de rotation médians ont respectivement augmenté de +2,4 points et +1,3 point. En effet, pour 56% des moyens CH (62 ES) et 47% des CHU (9 ES), le taux de rotation augmente de plus de 0,5 point (contre respectivement 35% (4 ES) et 21% (39 ES) qui déclarent une baisse).

Le taux de rotation dans les grands CH reste stable par rapport à l'année dernière, avec autant d'établissements qui déclarent une évolution positive et négative de leur taux de rotation.

Enfin, parmi les petits CH, les deux tiers (66%) des établissements présentent une baisse de leur taux de rotation (et seulement 29% présentent une hausse d'au moins 0,5 point), ce qui confirme la diminution de 0,3 point du taux médian.

F51 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux de rotation du PM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Personnel Non Médical (PNM)

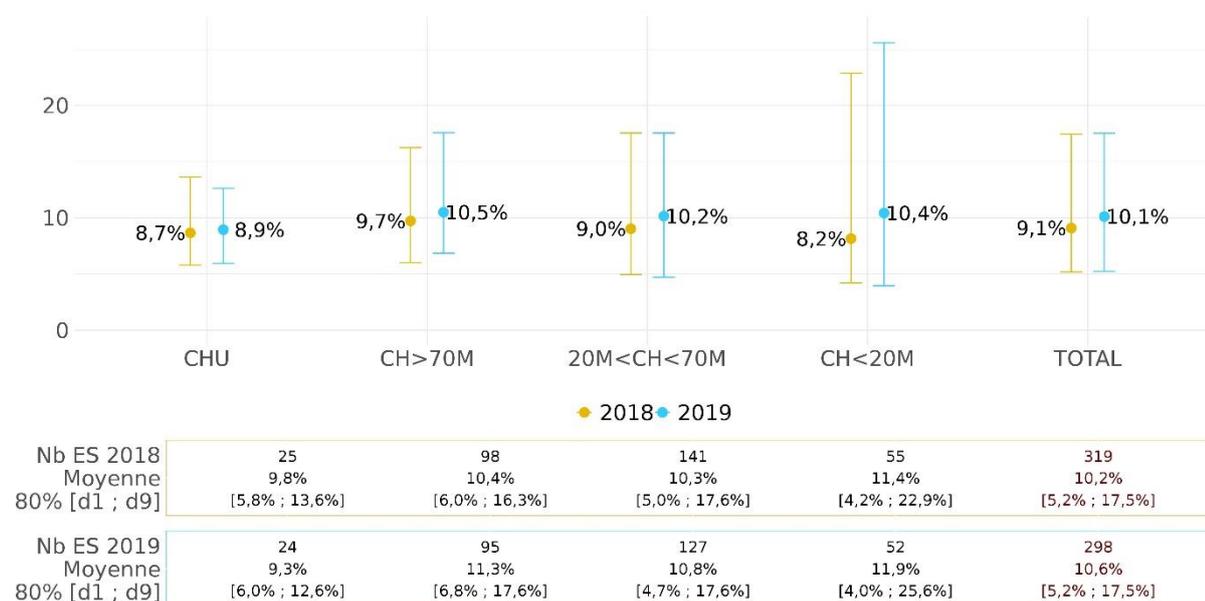
En 2019, 80% des établissements ont un taux de rotation du PNM compris entre 5,2% et 17,5%. Pour les 298 établissements étudiés, le taux de rotation moyen global est de **10,6%** et le **taux de rotation médian de 10,1%**.

Par catégorie d'établissements

Parmi le PNM, le taux de rotation n'est très variable globalement, excepté dans les petits CH. Le taux de rotation moyen des CH<20M est notamment attiré par des valeurs hautes : il est de 11,9% alors que le taux médian de seulement 10,4%. Cet écart de 1,5 point entre la médiane et la moyenne indique qu'un petit nombre de CH<20M ont des taux de rotation très élevés.

Par conséquent, pour cette catégorie d'établissement le taux de rotation médian des établissements est un meilleur indicateur que le taux moyen.

F52 I Médiane et intervalle de 80% des taux de rotation du PNM par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

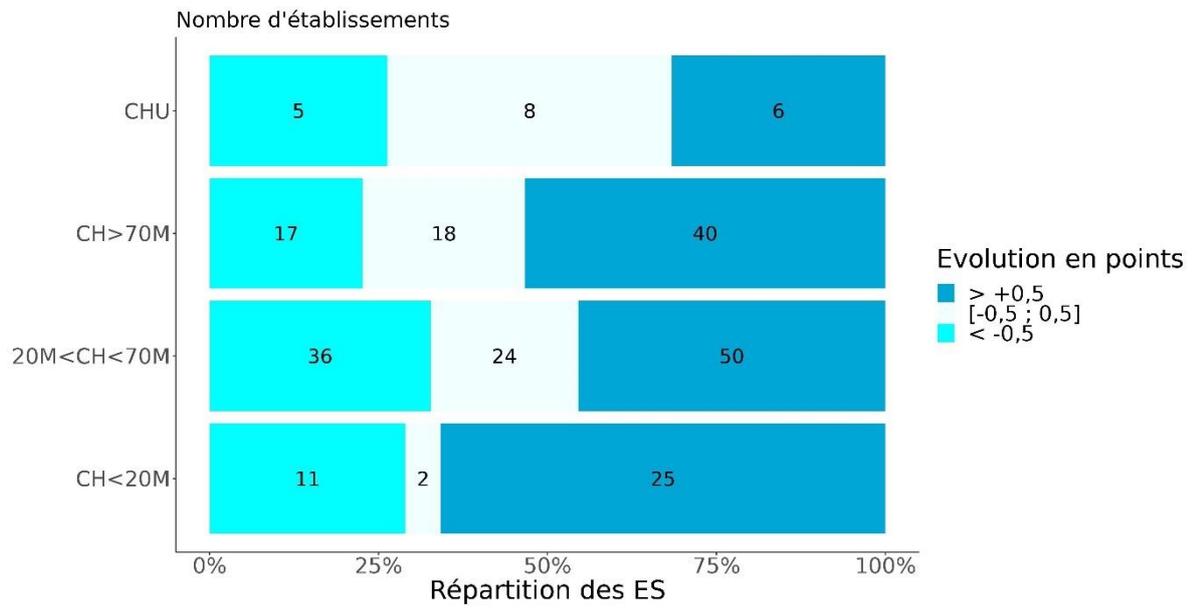


En 2019, le taux de rotation médian est de **8,9%** pour les CHU, de **10,5%** pour les CH de grande taille et de **10,2%** pour les CH de taille moyenne.

En 2019, par rapport à 2018, le taux de rotation médian du PNM des établissements a augmenté pour toutes les catégories d'établissements. Les CH présentent les plus fortes augmentations de leur taux de rotation médian, avec une évolution de +0,8 point pour les petits CH, de +1,2 point pour les CH de taille moyenne et de +2,2 points pour les grands CH. Parmi les petits CH, les deux tiers (66%) des établissements présentent une hausse de leur taux de rotation d'au moins +0,5 point.

F53 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux de rotation du PNM entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

Disponibilité des ressources humaines



INDICATEUR 9 :**Proportion d'agent concernés par un horaire dérogatoire en 12h****DEFINITION**

Calcul de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h :

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

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.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **62%** des établissements publics de plus de 300 agents

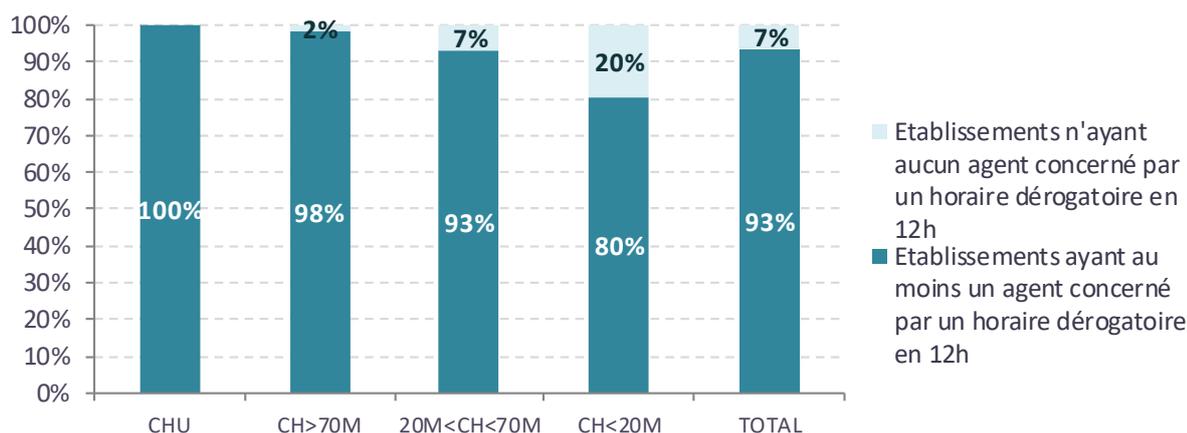
Catégorie d'établissements	2019	2018
	Nombre d'établissements concernés par un horaire dérogatoire	Nombre d'établissements concernés par un horaire dérogatoire
CHU	29	27
CH>70M	108	112
20M<CH<70M	135	142
CH<20M	41	43
TOTAL	313	324

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **64%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	26
CH>70M	99
20M<CH<70M	140
CH<20M	37
TOTAL	302

T 2 I Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements



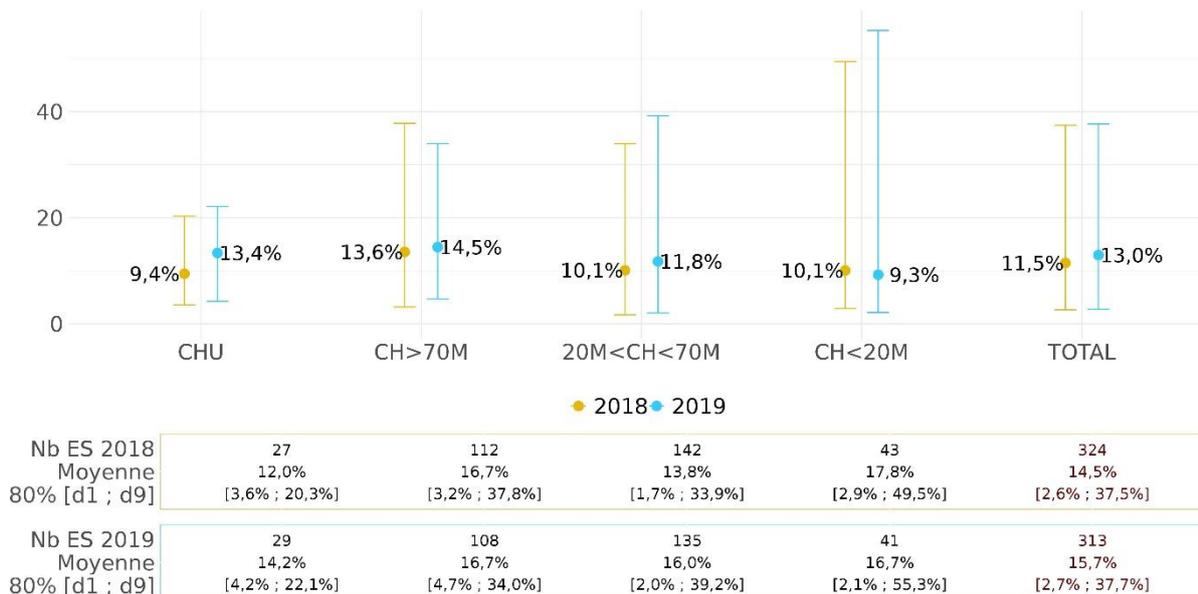
En 2019, **93%** des 366 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h. Plus particulièrement, la totalité des CHU et **98%** des grands CH analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires. Inversement, seuls **80%** des petits CH sont concernés. Cette différence de mise en place d'horaires en douze heures par catégorie d'établissements reflète l'importance de cette fonction de recours pour les CHU et les grands CH.

En 2019, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est très différente d'un établissement à l'autre. En effet, cette proportion est comprise entre 2,7% et 37,7% pour 80% des établissements. Pour les 366 établissements étudiés, cette proportion globale est de 15,7% en moyenne et la **proportion médiane d'agents concernés par établissement est de 13,0%**.

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est particulièrement variable pour les CH. Par exemple, pour les CH de petite taille, la moitié des établissements déclarent une proportion inférieure à 9,3% en 2019. La proportion moyenne de 16,7% est, quant à elle, très influencée par les 10% d'établissements qui déclarent une proportion supérieure à 55,3%.

Par conséquent, **la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement est un meilleur indicateur** que la proportion moyenne, pour rendre compte du recours à cette mesure.

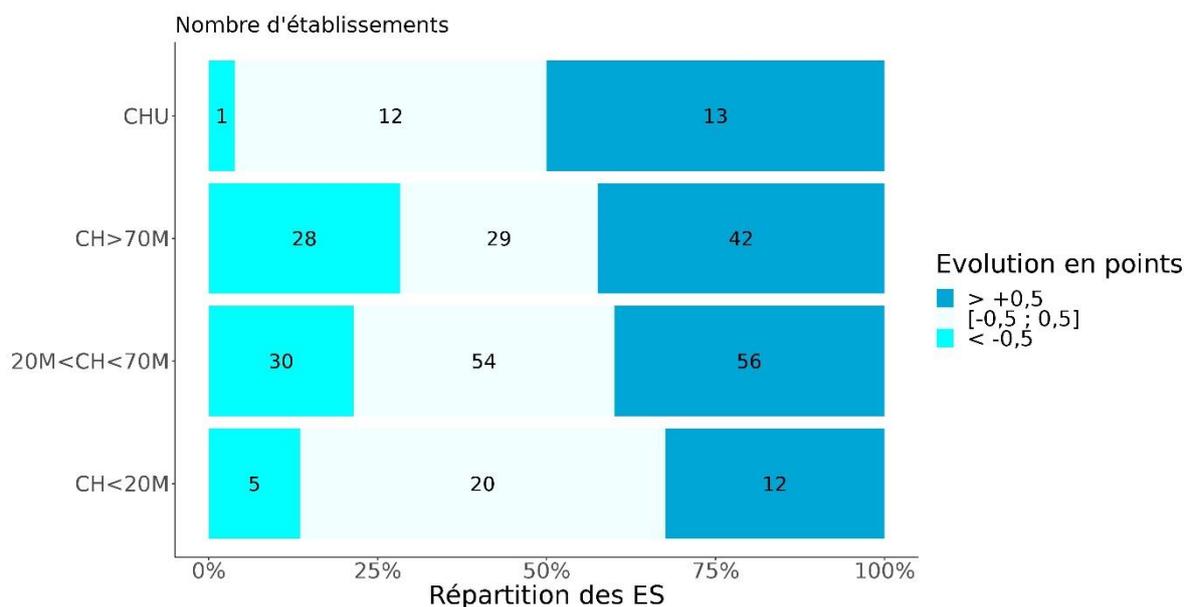
F54 I Médiane et intervalle de 80% des proportions d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



En 2019, la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est de **13,4%** pour les CHU, de **14,5%** pour les grands CH, de **11,8%** pour les CH de taille moyenne et de **9,3%** pour les CH de petite taille.

En 2019, par rapport à 2018, la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+1,5 point**. Les CHU présentent la plus forte augmentation, avec une évolution de **+4,0 points**. Grands et moyens CH présentent également des augmentations respectives de +0,9 et +1,7 point. A l'inverse, bien que 32% des petits CH observent une hausse de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h, la proportion médiane est en baisse de -0,8 point.

F55 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence de proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Gestion des compétences

INDICATEUR 12 :

Métiers les plus sensibles

DEFINITION

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.) ;

Compétences d'avenir : Il peut s'agir d'un métier ou d'une compétence déterminante dans la perspective des évolutions à venir (métiers de coordination, etc.).

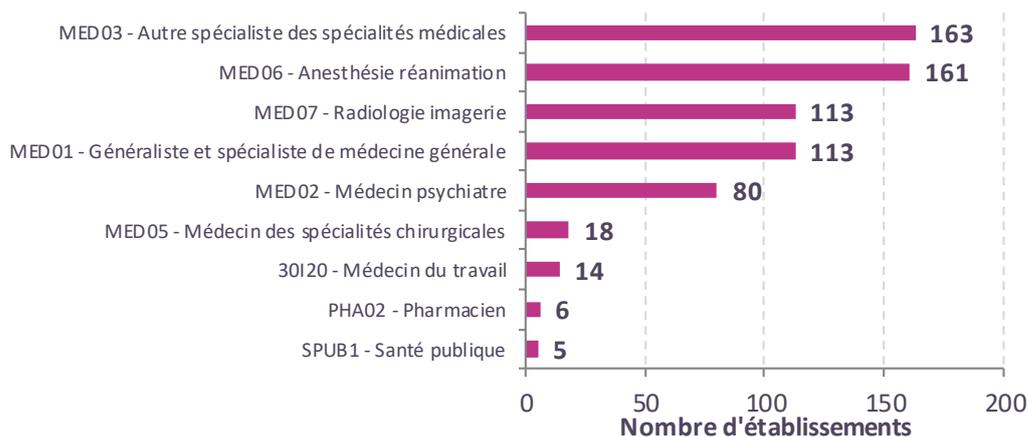
Ces critères sont interdépendants, et d'autres facteurs qualitatifs peuvent justifier le caractère « sensible » d'un métier.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2019 pour cet indicateur va porter sur 373 établissements soit **74%** des établissements publics de plus de 300 agents.

F56 | Les métiers les plus sensibles du PM en 2019

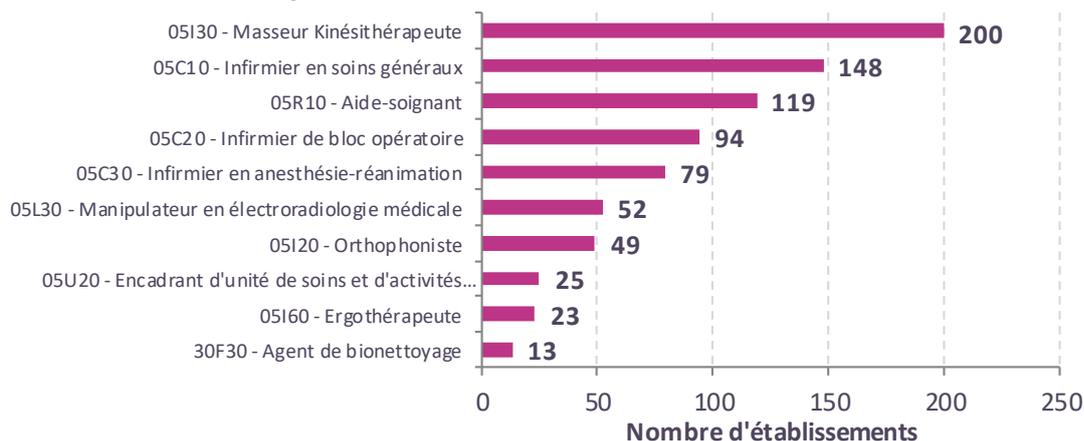


Les métiers les plus souvent cités en 2019 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : renseigné par 163 établissements, soit **48%** des établissements répondants ;
- **Anesthésie réanimation** : 161 établissements, soit **47%** des établissements ;
- **Radiologie imagerie** et **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 113 établissements, soit **33%** des établissements chacun.

Ces quatre métiers étaient également les métiers les plus sensibles en 2018.

F57 | Les métiers les plus sensibles du PNM en 2019



En 2019, les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont :

- **Masseur kinésithérapeute** : renseigné par 200 établissements, soit **54%** des établissements répondants ;
- **Infirmier en soins généraux** : 148 établissements, soit **40%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 119 établissements, soit **32%** des établissements.

Ces trois métiers étaient également les métiers les plus sensibles en 2018

Santé et sécurité au travail

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

Calcul du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N :

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

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, il peut être calculé comme suit :

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **74%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	
	2019	2018
CHU	26	27
CH>70M	112	115
20M<CH<70M	170	173
CH<20M	66	75
TOTAL	374	390

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **67%** des établissements publics de plus de 300 agents

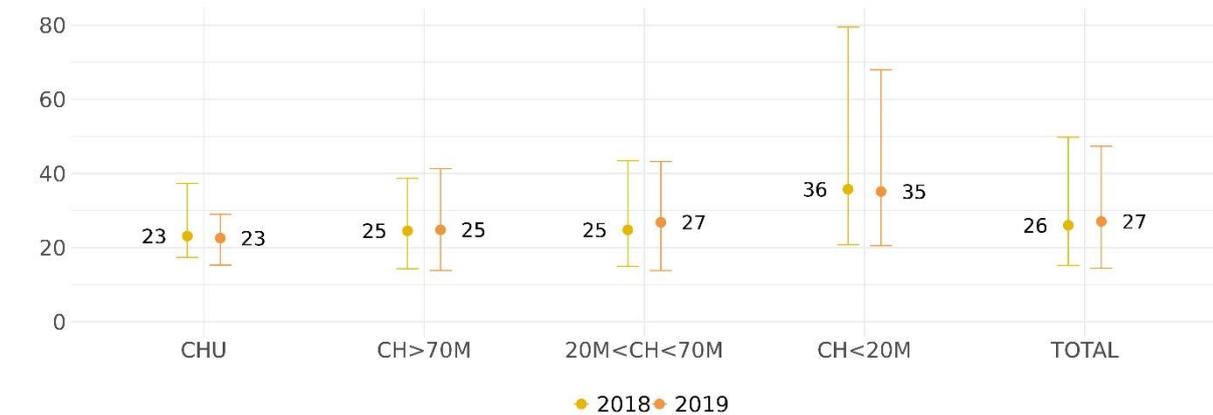
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	26
CH>70M	95
20M<CH<70M	151
CH<20M	46
TOTAL	318

Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées

En 2019, le taux de fréquence médian des accidents avec arrêt de travail est de **27 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **35 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements. Ce taux tend à diminuer dans les établissements de grande taille.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est très variable au sein des petits CH. En effet, il est compris entre 21 et 68 accidents par million d'heures travaillées pour 80% de ces établissements.

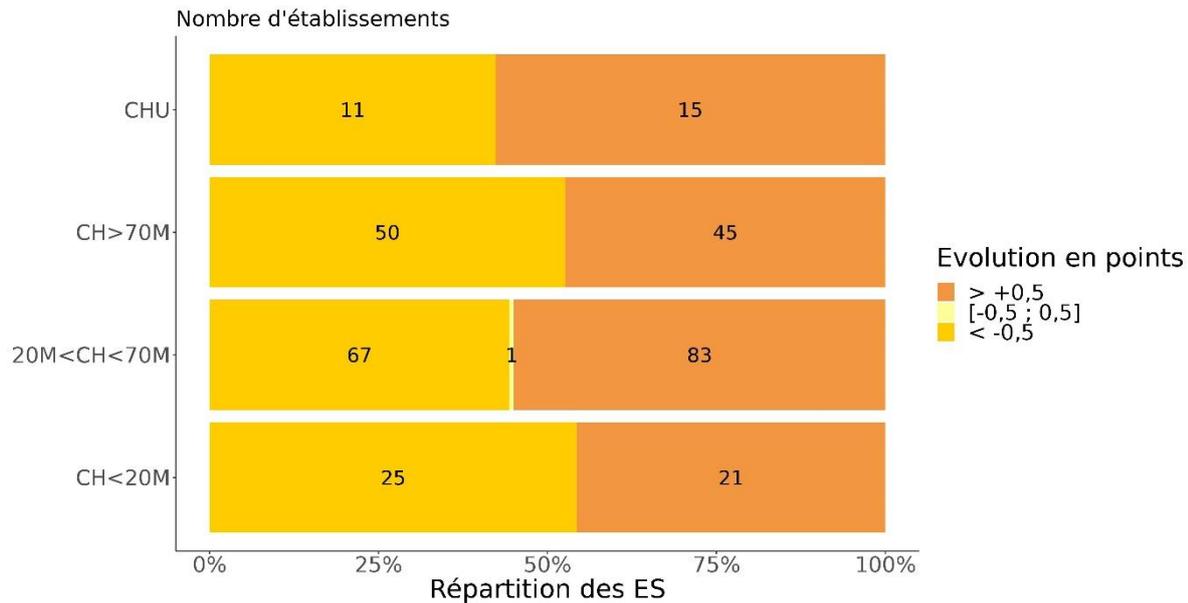
F58 I Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	27	115	173	75	390
Moyenne	28	24	21	41	25
80% [d1 ; d9]	[17 ; 37]	[14 ; 39]	[15 ; 43]	[21 ; 80]	[15 ; 50]
Nb ES 2019	26	112	168	65	371
Moyenne	24	27	29	39	27
80% [d1 ; d9]	[15 ; 29]	[14 ; 41]	[14 ; 43]	[21 ; 68]	[15 ; 47]

En 2019, par rapport à 2018, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail médian augmente de **+1 point**. Cette augmentation est portée par les moyens CH. Leur médiane évolue de **+2 points** avec 83 établissements (**55%**) présentant une hausse de fréquence des accidents avec arrêt (supérieure à 0,5 point entre 2018 et 2019). Pour les autres catégories d'établissements, les faibles écarts de médiane (<0,6 point) et la répartition des établissements selon leur écart de taux traduisent une relative stabilité.

F59 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur différence de taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail entre 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

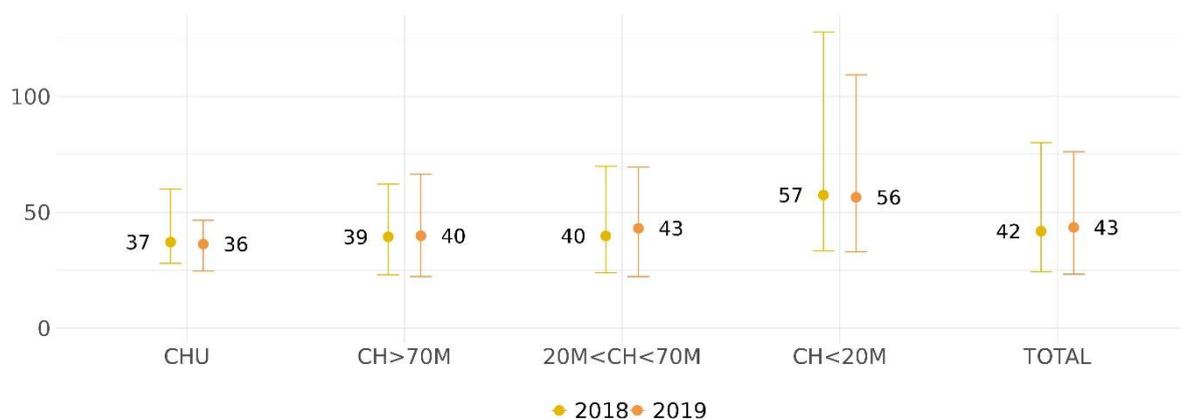


Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP

Le nombre d'accident avec arrêt pour 1 000 ETP est calculé afin de faciliter l'interprétation du nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées étudié ci-dessus.

Au cours de l'année 2019 le nombre médian d'accident avec arrêt pour 1 000 ETP est donc de **43 accidents pour 1 000 ETP**. A l'instar du nombre médian d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, il est plus élevé au sein des petits CH (soit **56 accidents pour 1 000 ETP**) que dans les autres catégories d'établissements.

F60 I Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements



Nb ES 2018	27	115	173	75	390
Moyenne	45	39	34	65	40
80% [d1 ; d9]	[28 ; 60]	[23 ; 62]	[24 ; 70]	[33 ; 128]	[24 ; 80]
Nb ES 2019	26	112	168	65	371
Moyenne	39	44	47	63	44
80% [d1 ; d9]	[25 ; 47]	[22 ; 66]	[22 ; 69]	[33 ; 109]	[23 ; 76]

INDICATEUR 19.3 :

Causes d'accidents du travail les plus fréquentes

DEFINITION

Cet indicateur reprend les causes d'accidents de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

Chaque établissement renseigne les trois causes les plus fréquentes.

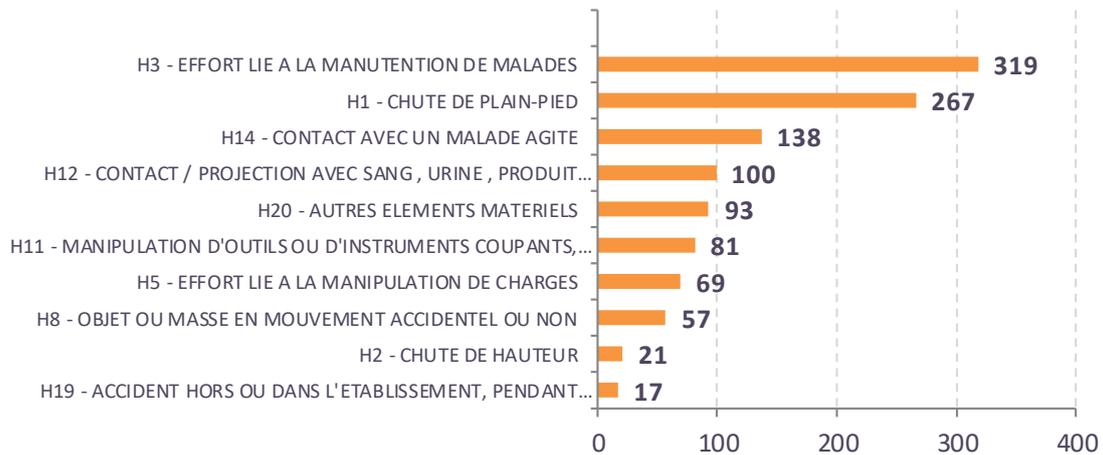
L'ensemble des accidents de travail sont comptabilisés, qu'ils aient donné lieu ou non à un arrêt de travail.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2019 pour cet indicateur va porter sur 423 établissements soit **84%** des établissements publics de plus de 300 agents.

F61 I Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2019



En 2019, les deux principales causes d'accidents de travail sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : renseigné par 319 établissements, soit **75%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 267 établissements, soit **63%** des établissements ;
- Viennent ensuite le **contact avec un malade agité** ou le **contact/projection avec des produits, du sang, etc.**

Ces quatre causes étaient également les causes les plus fréquentes en 2018.

INDICATEUR 19.4 :

Causes d'arrêts de travail les plus fréquentes

DEFINITION

Cet indicateur correspond aux causes d'arrêts de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

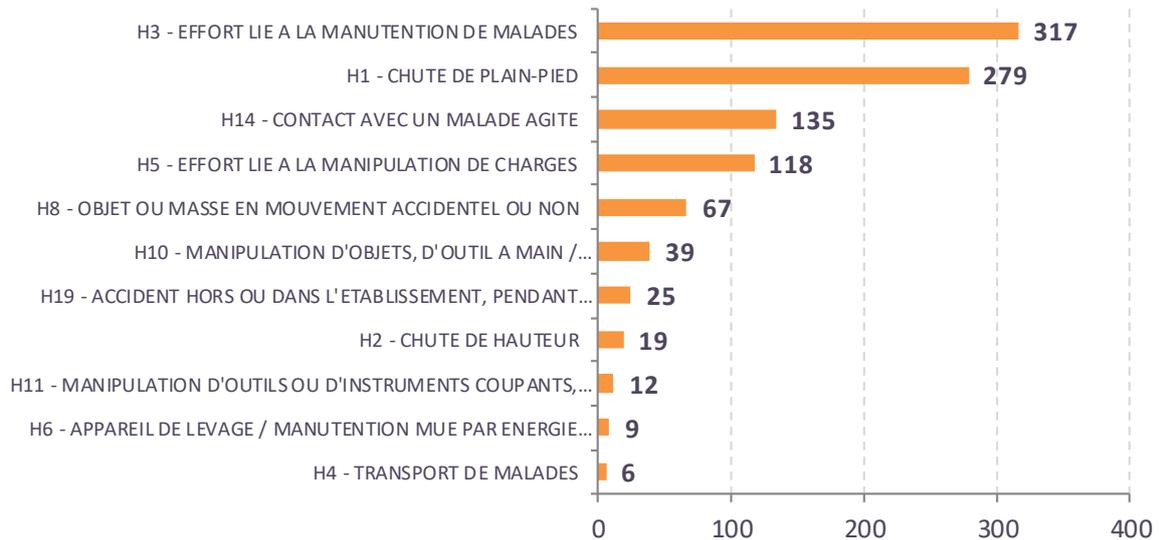
Chaque établissement renseigne les trois causes les plus fréquentes.
Sont comptabilisés les arrêts de travail résultant d'un accident de travail.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2019 pour cet indicateur va porter sur 415 établissements soit **82%** des établissements publics de plus de 300 agents.

F62 I Les causes d'arrêts de travail les plus fréquentes en 2019



En 2019, les trois causes d'arrêts de travail les plus fréquentes sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : renseigné par 317 établissements, soit **76%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 279 établissements, soit **67%** des établissements ;
- **Le contact avec un malade agité** : 135 établissements, soit **33%** des établissements.

Ces trois causes étaient également les causes les plus fréquentes en 2018.

INDICATEUR 19.5 :

Métiers les plus touchés par les accidents du travail

DEFINITION

Cet indicateur correspond aux métiers les plus fréquemment touchés par les accidents de travail.

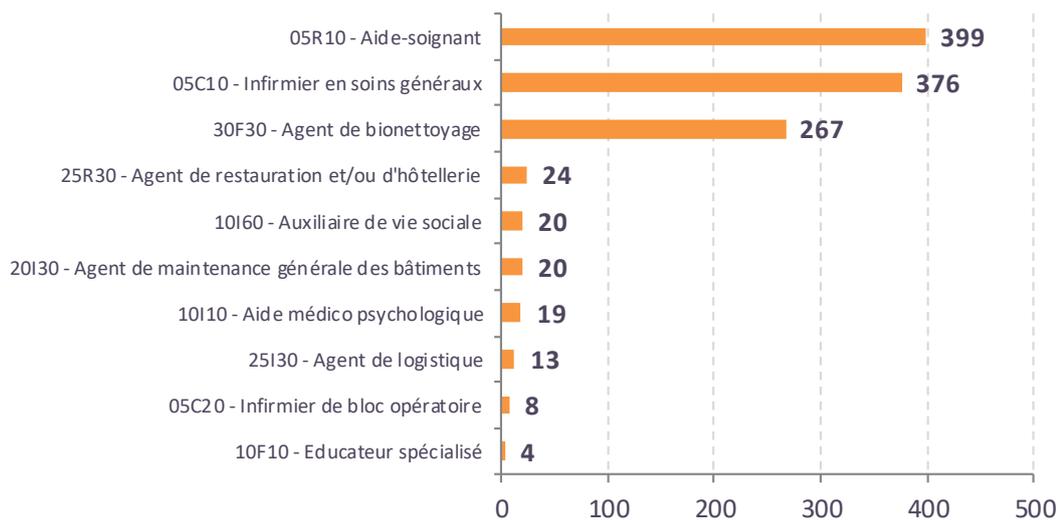
Chaque établissement renseigne les cinq métiers les plus touchés.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2019 pour cet indicateur va porter sur 417 établissements soit **83%** des établissements publics de plus de 300 agents.

F63 I Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2019



En 2019, les trois métiers les plus touchés par les accidents du travail sont :

- **Aide-soignant(e)** : 399 établissements ont indiqué ce métier, soit **96%** des établissements répondants ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 376 établissements, soit **90%** des établissements ;
- **Agent de bionettoyage** : 267 établissements, soit **64%** des établissements.

Ces trois métiers étaient également les métiers les plus touchés en 2018.

INDICATEUR 21 :**Taux de travailleurs handicapés****DEFINITION**

Calcul du taux de travailleurs handicapés :

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

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 L. 5212-14 du code du travail, à temps plein ou à temps partiel et bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2, 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.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **45%** des établissements publics de plus de 300 agents

	2019	2018
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	14	15
CH>70M	70	78
20M<CH<70M	108	118
CH<20M	36	45
TOTAL	228	256

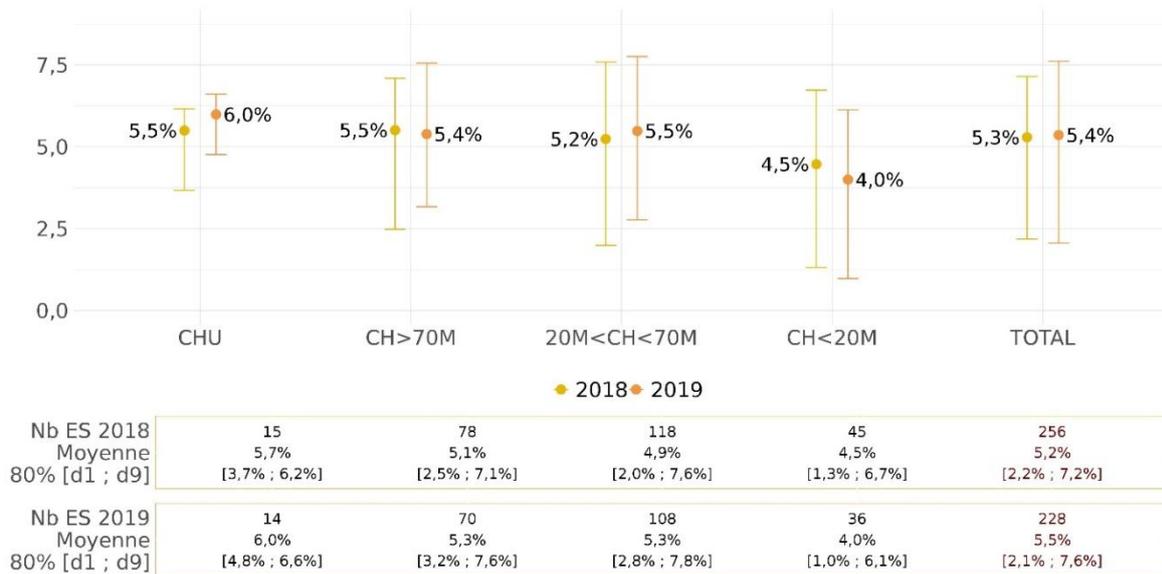
Périmètre constant

L'évolution 2018-2019 à périmètre constant n'est pas analysé car le périmètre d'établissements est trop restreint pour cet indicateur.

En 2019, les taux de travailleurs handicapés sont assez variables entre les établissements. Cependant, les écarts des taux moyen et médians sont presque nuls. Les valeurs moyennes de cet indicateur pourront donc être interprétées.

Au sein des 228 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **5,5%**. Il est le plus élevé dans les CHU (**6,0%**) et le plus faible dans les petits CH (**4,0%**).

F64 I Médiane et intervalle de 80% du taux de travailleurs handicapés en 2018 et 2019, par catégorie d'établissements

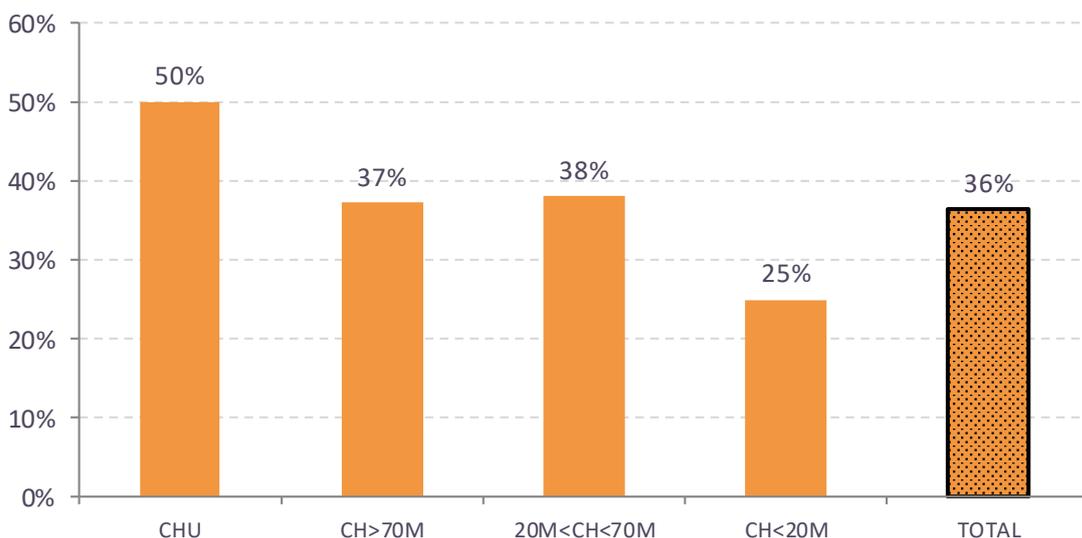


En 2019, par rapport à 2018, le taux de travailleurs handicapés augmente légèrement de **+0,3 point**.

Au sein des 228 établissements étudiés, **36%** des établissements ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%.

La moitié des CHU respecte ce seuil de travailleurs handicapés. À contrario, seulement un quart des CH de petite taille respecte ce seuil.

F65 I Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%, par catégorie d'établissements en 2019



INDICATEUR 23.1 :**Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail****DEFINITION**

Calcul de la rémunération moyenne du personnel :

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

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.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **64%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2019
CHU	17
CH>70M	102
20M<CH<70M	159
CH<20M	45
TOTAL	323

Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **54%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	15
CH>70M	85
20M<CH<70M	133
CH<20M	25
TOTAL	258

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 établissement a sa propre structure de personnel, de métier et d'échelon.

Par exemple, si 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 plein.

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 ».

Un autre exemple à prendre en considération est celui des rémunérations hommes/femmes pour le **personnel de direction et administratif**.

Dire que « les hommes à temps plein présentent une rémunération moyenne supérieure aux femmes à temps plein » ne signifie pas que c'est le cas « pour un même métier ». Cela peut signifier qu'il y a plus de femmes dans des métiers administratifs et plus d'hommes dans des métiers de direction.

Personnel Médical (PM) Temps plein

La rémunération moyenne du personnel médical (PM) à temps plein est assez variable d'un établissement à l'autre. Cette variabilité est similaire qu'il s'agisse de la rémunération des hommes ou bien de celle des femmes. En effet, en 2019, la rémunération moyenne des hommes est comprise entre 77,2 K€ et 121,6 K€ pour 80% des établissements, alors que celle des femmes est comprise entre 65,9 K€ et 98,8 K€.

Pour les 323 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps plein est de :

- Femmes : **76,0 K€ en moyenne et 79,3 K€ en médiane** ;
- Hommes : **90,2 K€ en moyenne et 89,2 K€ en médiane**.

La rémunération moyenne des femmes est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement faibles dans certains établissements. Inversement, elle est influencée plus modérément par des valeurs hautes pour les hommes.

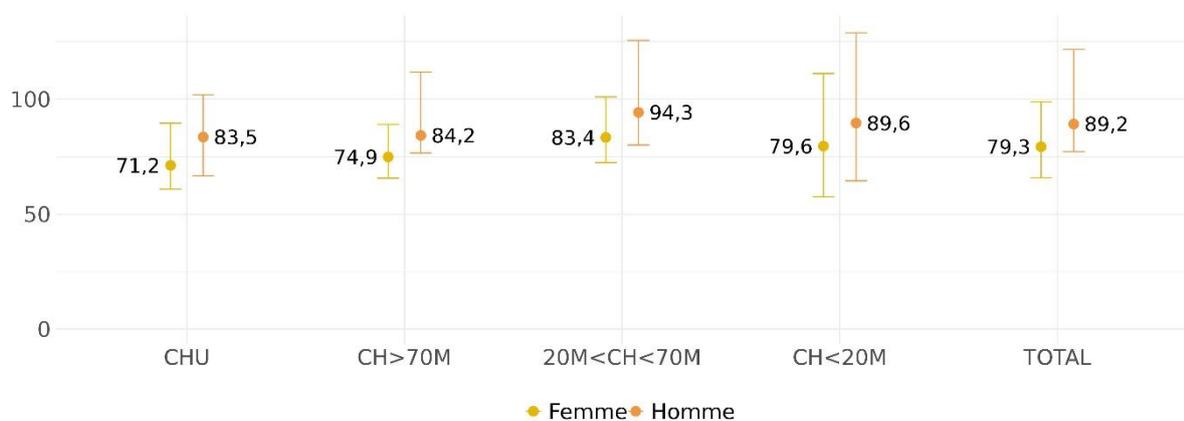
Par conséquent, la rémunération médiane du PM à temps plein est un meilleur indicateur que la moyenne.

La variabilité de rémunération à temps plein est la plus forte pour les CH de petite taille, que ce soit pour les hommes ou les femmes.

Les rémunérations varient de 64,5 K€ à 128,9 K€ pour 80% des établissements pour les hommes, et de 57,6 K€ à 111,2 K€ pour les femmes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PM à temps plein est la plus basse dans les CHU (83,5 K€ pour les hommes et 71,2 K€ pour les femmes) et la plus élevée dans les CH de taille moyenne (94,3 K€ pour les hommes et 83,4 K€ pour les femmes). Il serait intéressant de pouvoir affiner l'analyse en s'appuyant sur la structuration du personnel au sein de chaque catégorie (âge, métiers, etc.).

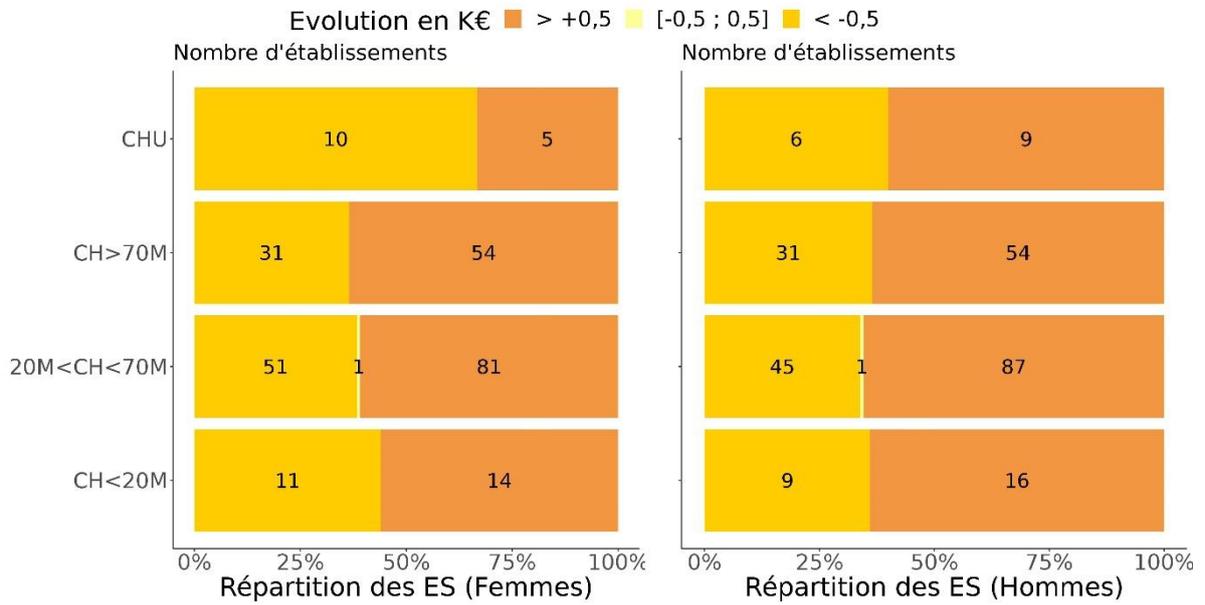
F66 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	17	102	159	45	323
Moyenne	73,1	75,0	82,3	82,9	76,0
80% [d1 ; d9]	[60,8 ; 89,6]	[65,7 ; 89,0]	[72,5 ; 101,0]	[57,6 ; 111,2]	[65,9 ; 98,8]
Nb ES (Homme)	17	102	159	45	323
Moyenne	84,8	89,0	98,5	93,5	90,2
80% [d1 ; d9]	[66,7 ; 101,9]	[76,6 ; 111,8]	[80,1 ; 125,6]	[64,5 ; 128,9]	[77,2 ; 121,6]

Mise à part pour les femmes dans les CHU, la rémunération moyenne du PM à temps plein a augmenté dans la majorité des établissements entre 2018 et 2019. En effet, la proportion d'établissements déclarant une hausse moyenne de rémunération d'au moins +500€ est supérieure à celle déclarant une baisse inférieure à -500€, quel que soit le genre et la catégorie d'établissements. Cette augmentation est semblable quelque soit le genre, l'évolution entre 2018 et 2019 respecte bien la parité homme-femme.

F67 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps plein du PM entre 2018 et 2019, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements



Personnel Médical (PM) Temps partiel

La rémunération moyenne du PM à temps partiel est très variable d'un établissement à l'autre. Cette variabilité est légèrement plus marquée chez les hommes que chez les femmes. En effet, en 2019, la rémunération moyenne des hommes est comprise entre 56,3 K€ et 104,6 K€ pour 80% des établissements, alors que celle des femmes est comprise entre 59,9 K€ et 90,5 K€.

Pour les 323 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **71,3 K€ en moyenne et 74,9 K€ en médiane** ;
- Hommes : **75,8 K€ en moyenne et 77,9 K€ en médiane**.

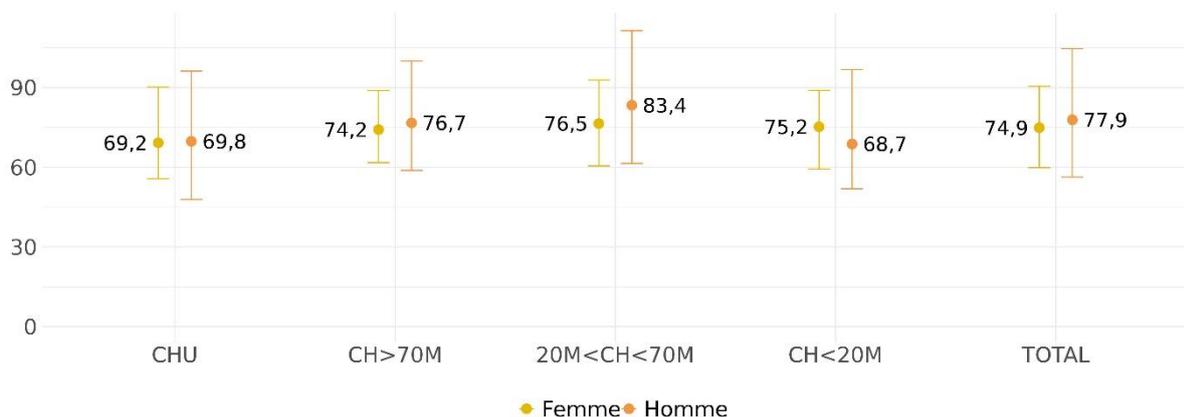
La rémunération moyenne des hommes et des femmes est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement faibles dans certains établissements.

Par conséquent, la rémunération médiane du PM à temps partiel est un meilleur indicateur que la moyenne.

La rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes, quelle que soit la catégorie d'établissements, sauf dans les CH de petite taille.

Cette rémunération est la plus basse dans les CH de petite taille pour les hommes (68,7 K€) et dans les CHU pour les femmes (69,2 K€). Elle est la plus élevée dans les CH de taille moyenne pour les hommes (83,4 K€) et pour les femmes (76,5 K€).

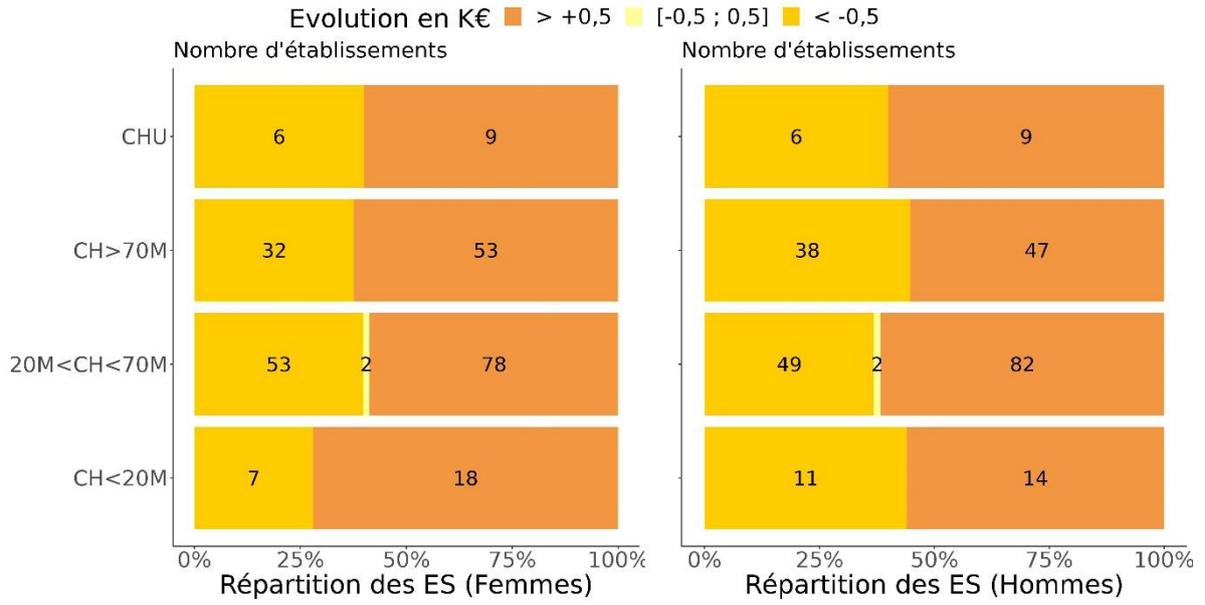
F68 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	17	102	159	45	323
Moyenne	66,1	71,6	77,1	74,0	71,3
80% [d1 ; d9]	[55,6 ; 90,2]	[61,8 ; 88,9]	[60,5 ; 92,8]	[59,3 ; 88,9]	[59,9 ; 90,5]
Nb ES (Homme)	17	102	159	45	323
Moyenne	63,3	77,0	85,1	73,6	75,8
80% [d1 ; d9]	[47,9 ; 96,3]	[58,8 ; 100,0]	[61,4 ; 111,4]	[51,9 ; 96,8]	[56,3 ; 104,6]

La proportion d'établissements déclarant une hausse moyenne de rémunération d'au moins +500€ est supérieure à celle déclarant une baisse inférieure à -500€, quel que soit le genre et la catégorie d'établissements. Comme pour les rémunérations moyennes à temps plein, les rémunérations moyennes à temps plein ont augmenté au même titre chez les hommes que chez les femmes.

F69 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps partiel du PM entre 2018 et 2019, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements



Personnel Non Médical (PNM) Temps plein

La rémunération moyenne du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable d'un établissement à l'autre. En 2019, 80% des établissements ont déclaré des rémunérations comprises entre 27,9 K€ et 32,6 K€ pour les femmes et entre 28,8 K€ et 34,2 K€ pour les hommes.

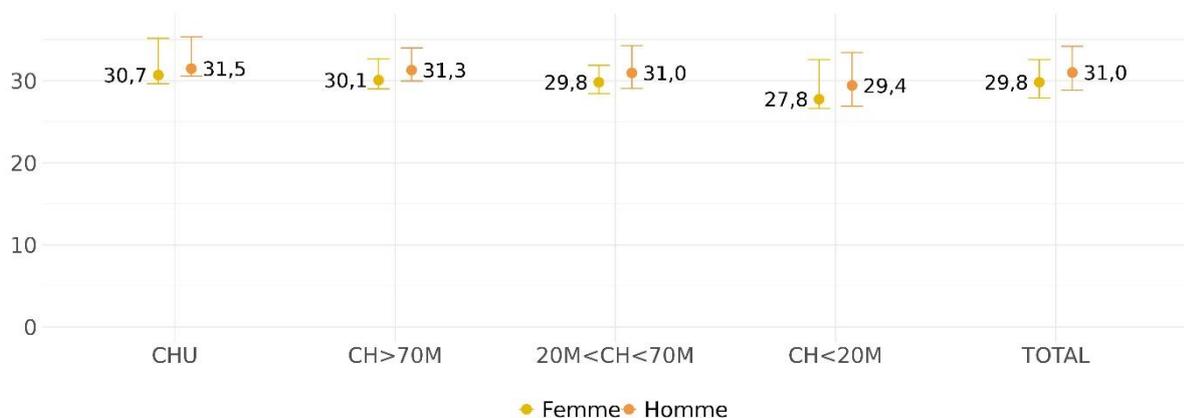
Pour les 323 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **30,9 K€ en moyenne et 29,8 K€ en médiane** ;
- Hommes : **32,0 K€ en moyenne et 31,0 K€ en médiane**.

La rémunération moyenne est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PNM à temps plein est la plus basse dans les CH de petite taille (27,8 K€ pour les femmes et 29,4 K€ pour les hommes) et la plus élevée dans les CHU (30,7 K€ pour les femmes et 31,5 K€ pour les hommes).

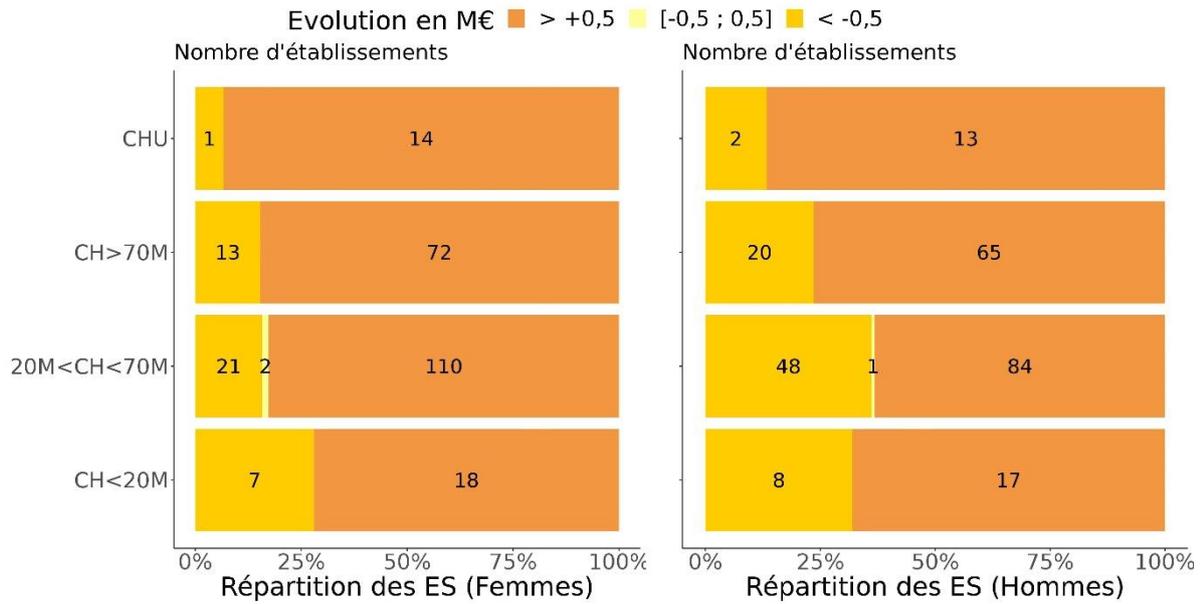
F70 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	17	102	159	45	323
Moyenne	31,7	30,9	30,4	28,9	30,9
80% [d1 ; d9]	[29,7 ; 35,2]	[29,0 ; 32,7]	[28,5 ; 31,9]	[26,6 ; 32,6]	[27,9 ; 32,6]
Nb ES (Homme)	17	102	159	45	323
Moyenne	32,5	31,8	31,8	30,3	32,0
80% [d1 ; d9]	[30,6 ; 35,4]	[30,0 ; 34,0]	[29,1 ; 34,3]	[26,9 ; 33,4]	[28,8 ; 34,2]

La rémunération moyenne du PNM à temps plein a augmenté entre 2018 et 2019 dans une grande majorité d'établissements. La proportion d'établissements déclarant une hausse moyenne de rémunération d'au moins +500€ est toujours supérieure à 60%, quel que soit le genre et la catégorie d'établissements.

F71 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps plein du PNM entre 2018 et 2019, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements



Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel

La rémunération moyenne du PNM à temps partiel est relativement peu variable d'un établissement à l'autre, notamment pour les femmes. En 2019, 80% des établissements ont déclaré des rémunérations comprises entre 28,6 K€ et 34,6 K€ pour les femmes et entre 25,3 K€ et 38,0 K€ pour les hommes.

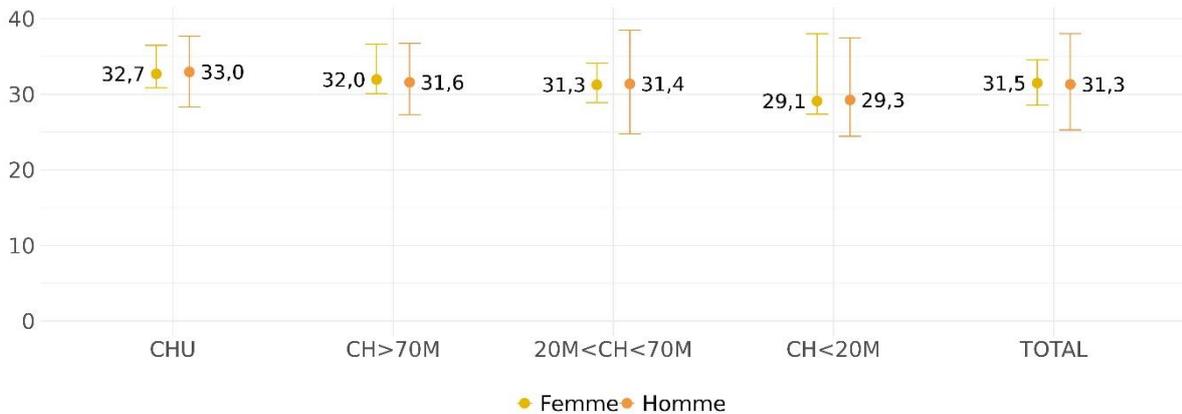
Pour les 323 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **32,1 K€ en moyenne et 31,5 K€ en médiane** ;
- Hommes : **31,8 K€ en moyenne et 31,3 K€ en médiane**.

La rémunération moyenne est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

La rémunération médiane des femmes est légèrement plus élevée que celle des hommes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PNM à temps partiel est la plus basse dans les CH de petite taille (29,1 K€ pour les femmes et 29,3 K€ pour les hommes) et la plus élevée dans les CHU (32,7 K€ pour les femmes et 33,0 K€ pour les hommes).

F72 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros

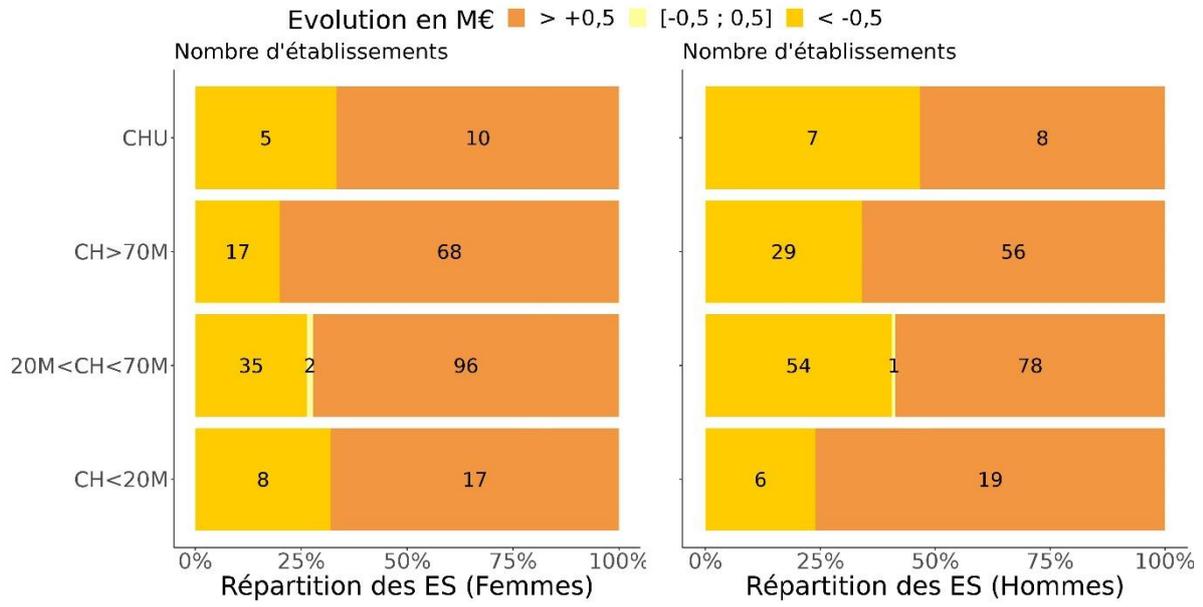


Nb ES (Femme)	17	102	159	45	323
Moyenne	32,3	32,4	31,7	29,5	32,1
80% [d1 ; d9]	[30,9 ; 36,5]	[30,1 ; 36,6]	[28,9 ; 34,1]	[27,4 ; 38,0]	[28,6 ; 34,6]
Nb ES (Homme)	17	102	159	45	323
Moyenne	32,1	31,7	31,9	29,7	31,8
80% [d1 ; d9]	[28,3 ; 37,7]	[27,3 ; 36,7]	[24,8 ; 38,5]	[24,5 ; 37,5]	[25,3 ; 38,0]

La rémunération moyenne du PNM à temps partiel a augmenté entre 2018 et 2019 dans la majorité des établissements. La proportion d'établissements déclarant une hausse de rémunération de +500€ est nettement supérieure à celle déclarant une baisse de +500€, quel que soit le genre et la catégorie d'établissements.

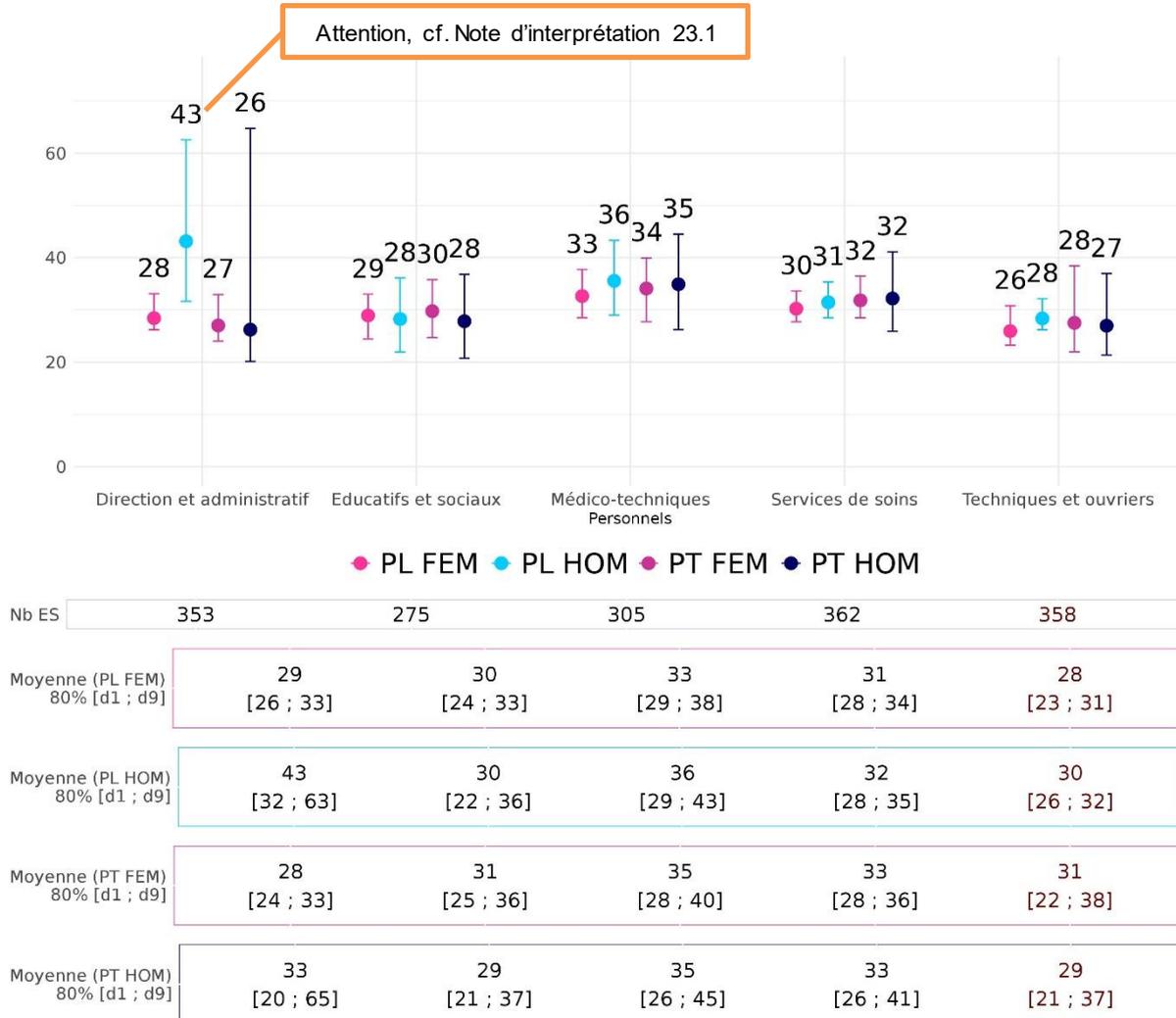
F73 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps partiel du PNM entre 2018 et 2019, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements

Santé et sécurité au travail



Personnel Non Médical (PNM) Par catégorie

F74 I Médiane (en milliers d'euros) et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail en 2019



Les rémunérations médianes les plus élevées pour les temps partiels s'observent chez le personnel médico-technique. Les personnels de direction et administratifs présentent la rémunération médiane la plus élevée pour les hommes à temps plein.

INDICATEUR 23.2 :**Part hommes/femmes des agents à temps partiel****DEFINITION**

Calcul de la part hommes/femmes des agents à temps partiel :

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **75%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2019
CHU	23
CH>70M	111
20M<CH<70M	180
CH<20M	64
TOTAL	378

Périmètre constant

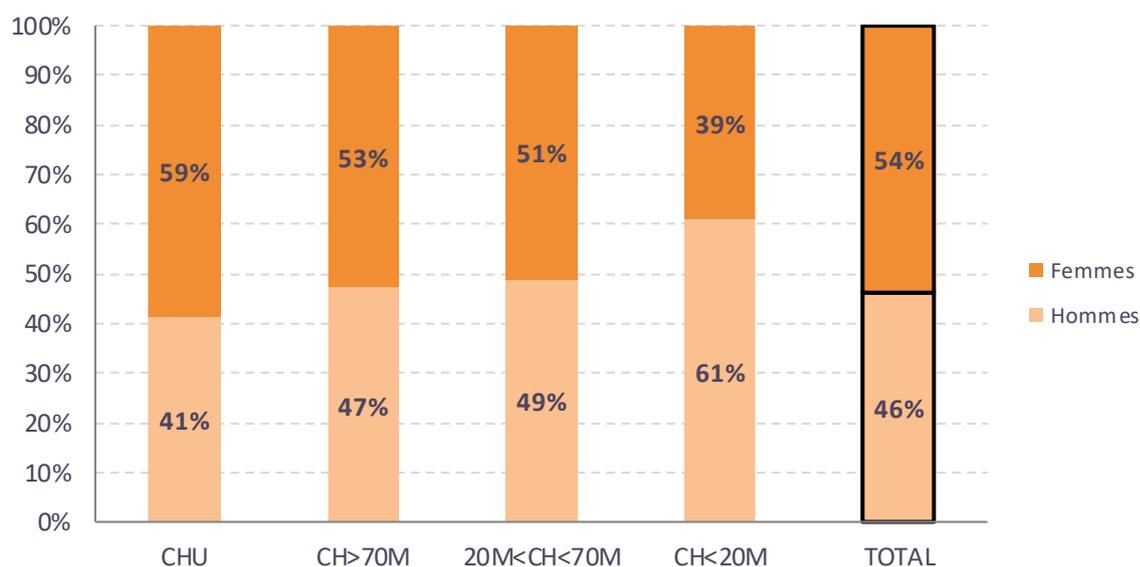
Les données prises en compte entre 2018 et 2019 représentent **65%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	20
CH>70M	88
20M<CH<70M	154
CH<20M	45
TOTAL	307

Personnel Médical (PM)

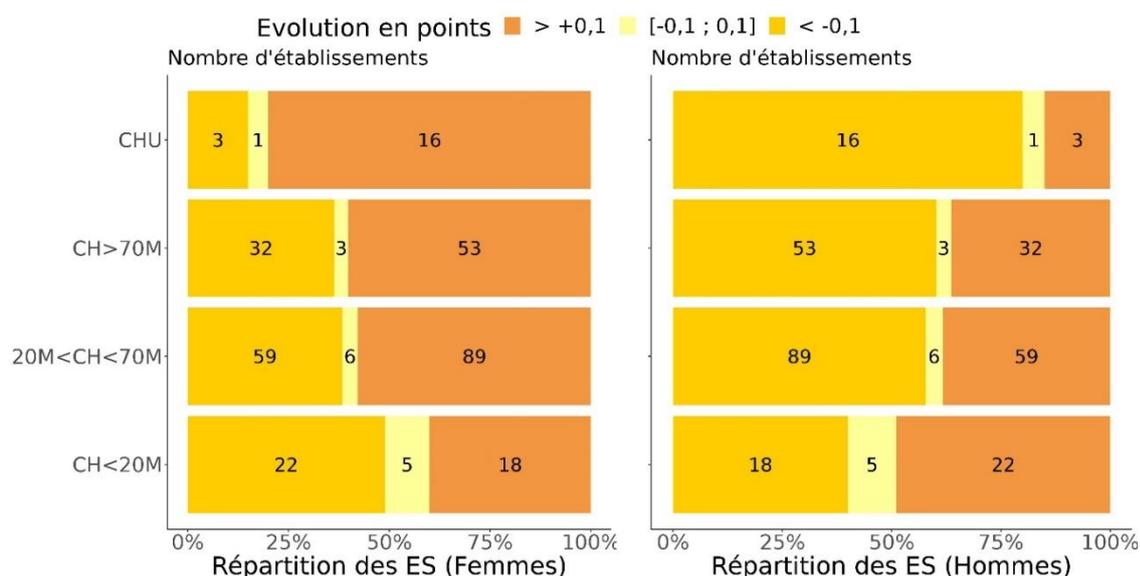
Au sein du personnel médical (PM) à temps partiel, la proportion d'hommes est légèrement inférieure à celle des femmes (46% d'hommes, 54% de femmes). Cette répartition est assez semblable selon les catégories d'établissements, sauf dans les petits CH où la part des femmes parmi les agents à temps partiel n'est que de 39% et dans les CHU où la part des hommes parmi les agents à temps partiel est de 41%.

F75 I Part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel en 2019 par catégorie d'établissements



Hormis pour les petits CH, la part des agents à temps partiel de sexe féminin a majoritairement augmenté dans les établissements entre 2018 et 2019 : 16 CHU (80%), 53 CH de grande taille (62%) et 89 moyens CH (58%) présentent une hausse de +0,1 point de cet indicateur.

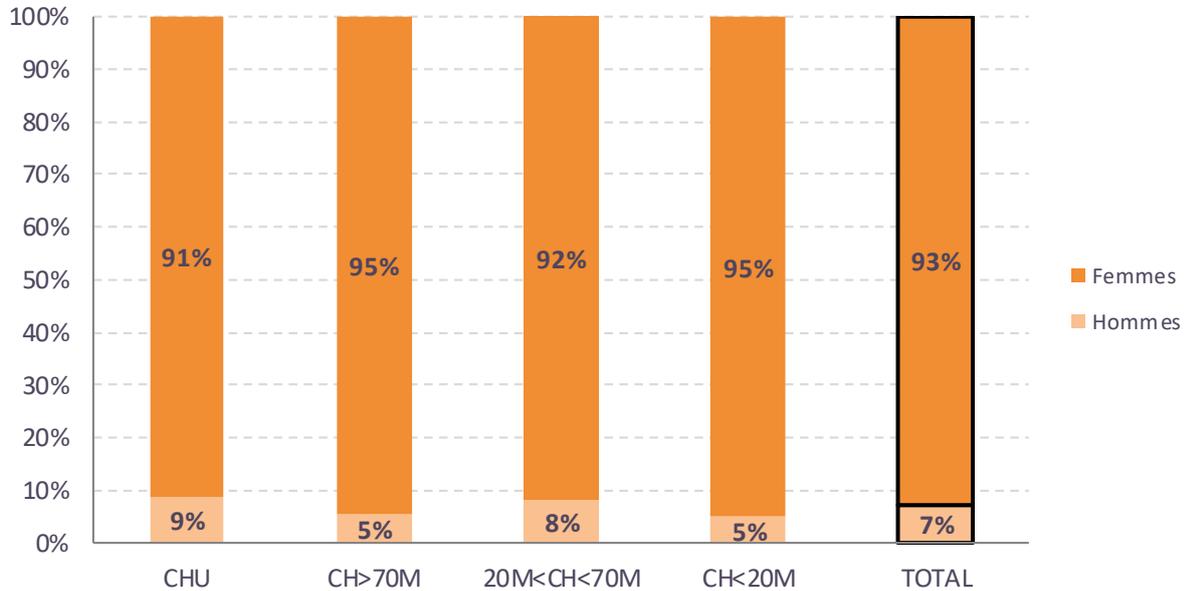
F76 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel entre 2018 et 2019, par genre et par catégorie d'établissements



Personnel Non Médical (PNM)

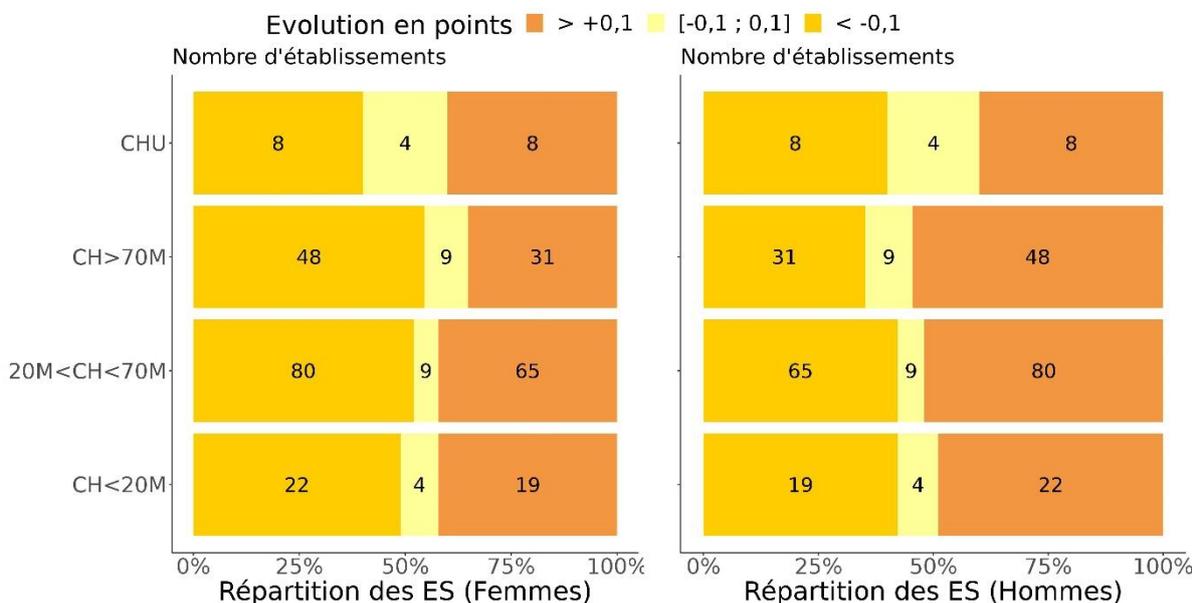
Pour le personnel non médical (PNM), **93%** des agents à temps partiel sont des femmes. Cette répartition varie de 91% dans les CHU à 95% dans les CH de petite et moyenne taille.

F77 I Part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel en 2019 par catégorie d'établissements



Pour les établissements présents les deux années, la part hommes/femmes des agents à temps partiel du PNM semble globalement avoir peu évolué entre 2018 et 2019.

F78 I Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel entre 2018 et 2019, par genre et par catégorie d'établissements



INDICATEUR 23.3 :**Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes****DEFINITION**

Calcul de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes :

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

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.

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2019 représentent **59%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2019
CHU	17
CH>70M	93
20M<CH<70M	143
CH<20M	44
TOTAL	297

Périmètre constant

L'évolution 2018-2019 à périmètre constant n'est pas analysé car le périmètre d'établissements est trop restreint pour cet indicateur.

Personnel Médical (PM) Temps plein

La part des primes et indemnités dans la rémunération des agents du personnel médical (PM) à temps plein est très variable d'un établissement à l'autre. En 2019, cette part varie de 12,9% à 38,8% pour 80% des établissements pour les hommes et de 10,4% à 30,8% pour les femmes.

Pour les 297 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps plein est de :

- Femmes : **21,9% en moyenne et 20,6% en médiane** ;
- Hommes : **27,1% en moyenne et 24,9% en médiane**.

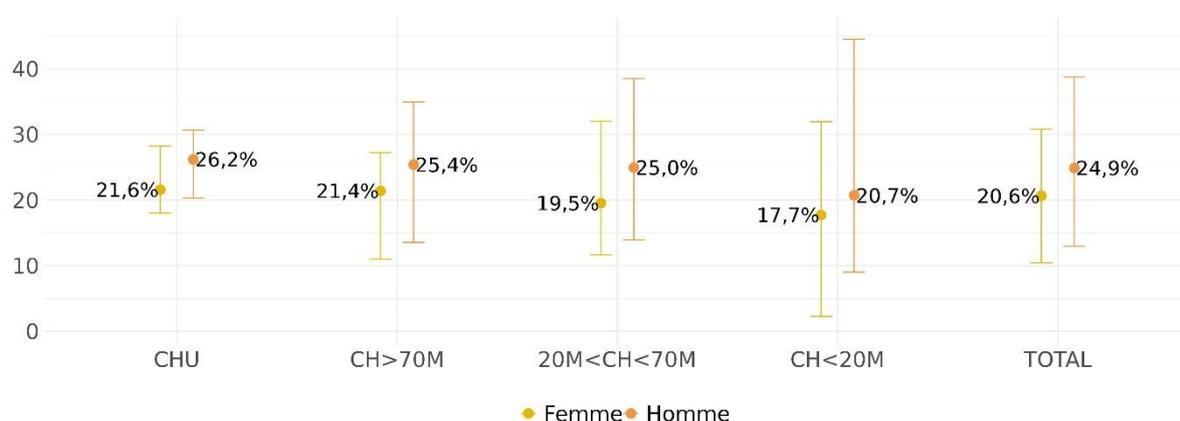
La part moyenne, notamment pour les hommes, est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement hautes dans certains établissements. Par conséquent, la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération est un meilleur indicateur que la moyenne.

La variabilité de cet indicateur est la plus forte dans les CH de petite taille. Les parts moyennes des primes et indemnités dans cette catégorie d'établissements sont très influencées par des valeurs extrêmes : 10% des CH de petite taille ont déclaré des parts de primes et indemnités supérieures à 44,5% pour les hommes et à 31,9% pour les femmes.

Inversement, l'importance des primes dans la rémunération des agents est peu variable entre les CHU répondants.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la part des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps plein est globalement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, la part médiane est la plus basse dans les CH de petite taille (20,7% pour les hommes et 17,7% pour les femmes) et la plus élevée dans les CHU (26,2% pour les hommes et 21,6% pour les femmes).

F79 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM par catégorie d'établissements



Nb ES (Femme)	17	93	143	44	297
Moyenne	23,4%	20,9%	21,7%	22,5%	21,9%
80% [d1 ; d9]	[18,0% ; 28,2%]	[11,0% ; 27,2%]	[11,6% ; 32,0%]	[2,3% ; 31,9%]	[10,4% ; 30,8%]
Nb ES (Homme)	17	93	143	44	297
Moyenne	26,2%	27,4%	27,0%	30,8%	27,1%
80% [d1 ; d9]	[20,3% ; 30,7%]	[13,6% ; 35,0%]	[13,9% ; 38,5%]	[9,0% ; 44,5%]	[12,9% ; 38,8%]

Personnel Médical (PM) Temps partiel

La part des primes et indemnités dans la rémunération des agents du PM à temps partiel est très variable d'un établissement à l'autre. En 2019, cette part varie de 5,3% à 40,1% pour 80% des établissements pour les hommes et de 7,4% à 32,3% pour les femmes.

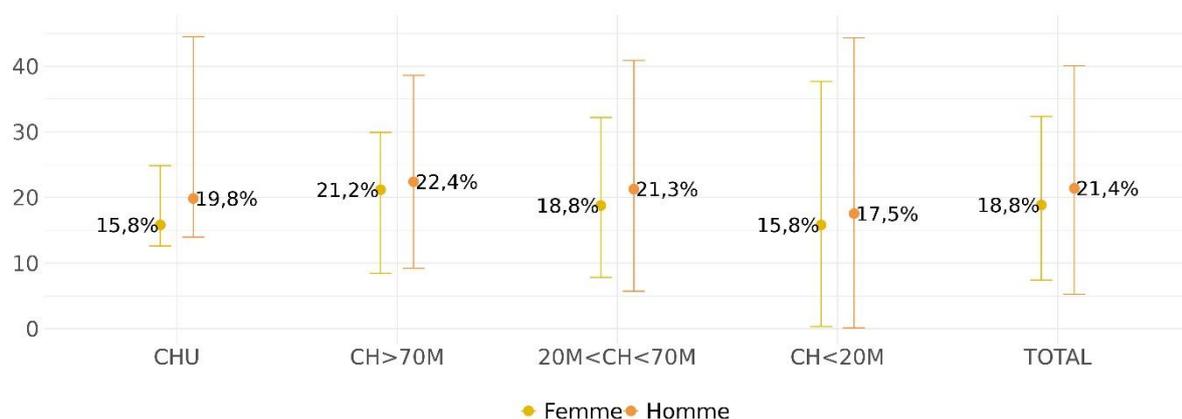
Pour les 297 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **19,6% en moyenne et 18,8% en médiane** ;
- Hommes : **25,8% en moyenne et 21,4% en médiane**.

La part moyenne, notamment pour les hommes, est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement hautes dans certains établissements. Cette variabilité se retrouve pour toutes les catégories d'établissements.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la médiane des parts des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps partiel est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, la part médiane est la plus basse dans les CH de petite taille et les CHU (respectivement 17,5% et 19,8% pour les hommes, et 15,8% pour les femmes) et la plus élevée dans les CH de grande taille (22,4% pour les hommes, et 21,2% pour les femmes).

F80 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM par catégorie d'établissements



Nb ES (Femme)	17	93	143	44	297
Moyenne	17,1%	20,3%	21,3%	18,8%	19,6%
80% [d1 ; d9]	[12,6% ; 24,8%]	[8,4% ; 29,9%]	[7,8% ; 32,2%]	[0,3% ; 37,7%]	[7,4% ; 32,3%]
Nb ES (Homme)	17	93	143	44	297
Moyenne	26,6%	24,8%	25,4%	31,7%	25,8%
80% [d1 ; d9]	[14,0% ; 44,5%]	[9,2% ; 38,6%]	[5,7% ; 40,9%]	[0,1% ; 44,3%]	[5,3% ; 40,1%]

Personnel Non Médical (PNM) Temps plein

La part des primes et indemnités dans la rémunération des agents du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable pour chaque catégorie d'établissement. En 2019, cette part est comprise entre 18,8% et 26,6% pour 80% des établissements pour les hommes et entre 18,2% et 23,8% pour les femmes.

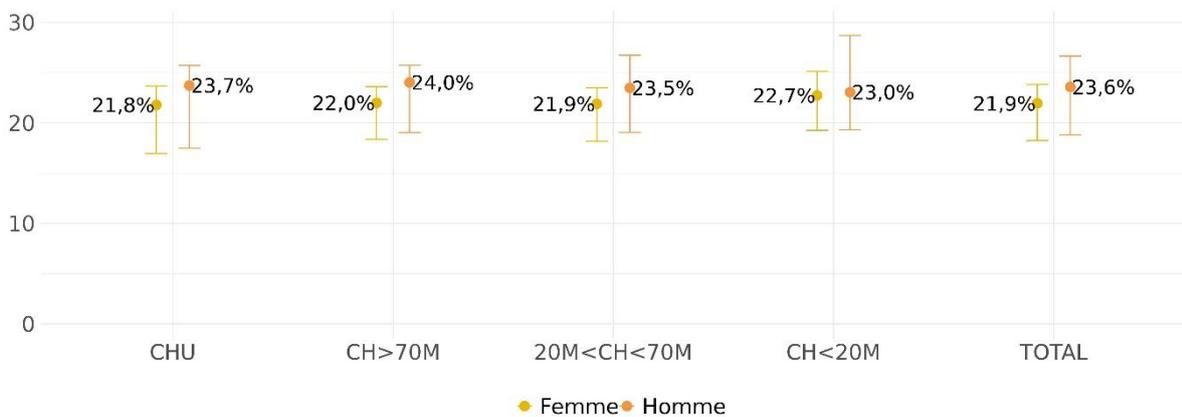
Pour les 297 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **21,5% en moyenne et 21,9% en médiane** ;
- Hommes : **23,0% en moyenne et 23,6% en médiane**.

La part moyenne des primes et indemnités est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la part des primes et indemnités des agents du PNM à temps plein est un peu plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, cet indicateur est peu variable d'une catégorie d'établissement à l'autre : il varie de 21,8% dans les CHU à 22,7% dans les petits CH pour les femmes et de 23,0% dans les petits CH à 24,0% dans les CH de taille moyenne pour les hommes.

F81 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM par catégorie d'établissements



Nb ES (Femme)	17	93	143	44	297
Moyenne	21,8%	21,5%	20,7%	23,4%	21,5%
80% [d1 ; d9]	[16,9% ; 23,7%]	[18,4% ; 23,6%]	[18,2% ; 23,5%]	[19,3% ; 25,1%]	[18,2% ; 23,8%]
Nb ES (Homme)	17	93	143	44	297
Moyenne	23,2%	23,2%	22,3%	23,8%	23,0%
80% [d1 ; d9]	[17,5% ; 25,7%]	[19,0% ; 25,7%]	[19,1% ; 26,7%]	[19,3% ; 28,7%]	[18,8% ; 26,6%]

Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel

La part des primes et indemnités dans la rémunération des agents du PNM à temps partiel est modérément variable d'un établissement à l'autre. En 2019, cette part varie de 14,2% à 26,7% pour 80% des établissements pour les hommes et de 18,2% à 25,1% pour les femmes.

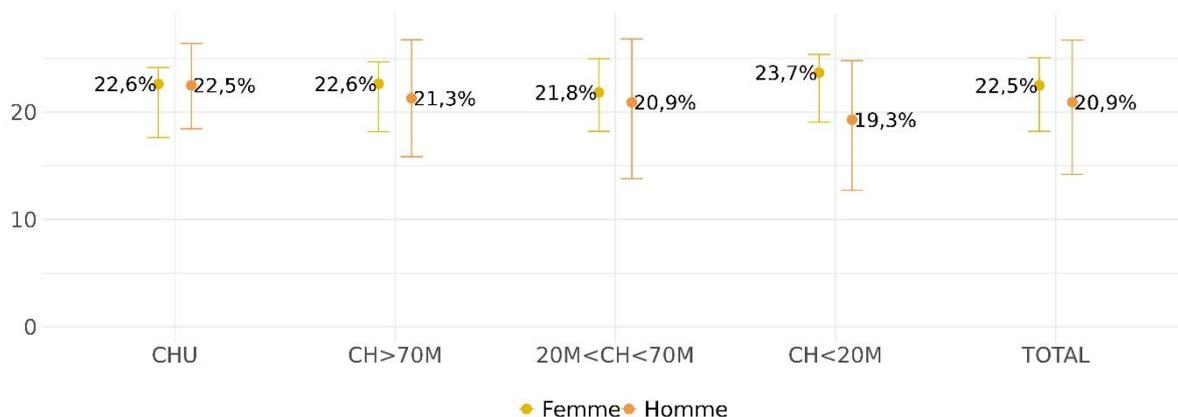
Pour les 297 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **21,9% en moyenne et 22,5% en médiane** ;
- Hommes : **21,4% en moyenne et 20,9% en médiane**.

La part moyenne est donc légèrement influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement hautes dans certains établissements pour les hommes. Inversement, elle est influencée par des valeurs basses pour les femmes.

La part médiane des primes et indemnités dans la rémunération du PNM à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, et notamment dans les CH de petite taille. Quel que soit le genre, cet indicateur est peu variable d'une catégorie d'établissement à l'autre : il varie de 21,8% dans les CH de taille moyenne à 23,7% dans les petits CH pour les femmes et de 19,3% dans les petits CH à 22,5% dans les CHU pour les hommes.

F82 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements



Nb ES (Femme)	17	93	143	44	297
Moyenne	22,0%	22,0%	21,3%	22,8%	21,9%
80% [d1 ; d9]	[17,6% ; 24,2%]	[18,2% ; 24,7%]	[18,2% ; 25,0%]	[19,1% ; 25,4%]	[18,2% ; 25,1%]
Nb ES (Homme)	17	93	143	44	297
Moyenne	22,2%	21,5%	20,5%	19,4%	21,4%
80% [d1 ; d9]	[18,4% ; 26,4%]	[15,9% ; 26,7%]	[13,8% ; 26,8%]	[12,7% ; 24,8%]	[14,2% ; 26,7%]

Annexes

Annexe 1 : Données et méthode

Sélection des établissements analysés en 2019

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2019 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **22 février 2021**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 442 établissements parmi les 1 354 établissements enquêtés. Parmi ces 442 établissements, 378 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **86%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Par ailleurs, 62 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 2% 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 **440 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2019, soit **54%** des établissements publics enquêtés.

T 3 I Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2019

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Etablissements ayant validé les données du BS 2019	Ratio
CHU	32	30	94%
CH	783	410	52%
<i>dont CH plus de 300 agents</i>	<i>410</i>	<i>348</i>	<i>85%</i>
CH>70M	149	126	85%
<i>dont CH>70M plus de 300 agents</i>	<i>2</i>	<i>126</i>	<i>6300%</i>
20M<CH<70M	227	198	87%
<i>dont 20M<CH<70M plus de 300 agents</i>	<i>227</i>	<i>198</i>	<i>87%</i>
CH<20M	407	86	21%
<i>dont CH<20M plus de 300 agents</i>	<i>34</i>	<i>24</i>	<i>71%</i>
CLCC/EBNL/USLD	539	13	2%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	442	378	86%
Publics de moins de 300 agents analysés		62	
TOTAL publics analysés	815	440	54%

En complément, nous pouvons également visualiser les taux de remontées par région.

T 4 I Part des établissements remontés par région dans la note Bilan social 2019

Région	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2019	Ratio
Corse	3	3	100%
Guadeloupe	4	4	100%
Guyane	3	3	100%
La Réunion - Mayotte	5	5	100%
Martinique	3	3	100%
Auvergne-Rhône-Alpes	49	48	98%
Normandie	31	29	94%
Grand Est	46	43	93%
Occitanie	37	34	92%
Bretagne	23	21	91%
Bourgogne-Franche-Comté	27	24	89%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32	28	88%
Ile-de-France	43	34	79%
Hauts de France	47	37	79%
Centre-Val-de-Loire	22	16	73%
Pays de la Loire	21	15	71%
Nouvelle Aquitaine	46	31	67%
TOTAL	442	378	86%

Annexes

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 31/12/2019* », le taux de représentativité est de 58% :

- Sur les 504 établissements validés, 148 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 2 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Au final, l'analyse de cet indicateur porte sur 290 établissements.

T 5 I Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2019

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés <i>(+ non obligatoires remontés)</i>	Établissements publics ayant validés leur BS 2019 <i>(yc non obligatoires)</i>	Établissements écartés car données manquantes <i>(après croisement des catégories de personnel analysées)</i>	Établissements écartés pour données incohérentes	Établissements analysés	Représentativité des établissements analysés
3	504	440	127	6	307	61%
4.3 pm	504	440	148	2	290	58%
4.3 pnm	504	440	103	3	334	66%
4.4 pm	504	440	115	4	321	64%
4.4 pnm	504	440	105	6	329	65%
4.5 pm	504	440	142	3	295	59%
4.5 pnm	504	440	99	10	331	66%
5.2	504	440	63	2	375	74%
5.3	504	440	122	5	313	62%
5.3b	504	440	143	5	292	58%
6	504	440	102	3	335	66%
6.1	504	440	87	0	353	70%
6.2	504	440	88	1	351	70%
7	504	440	133	9	298	59%
9	504	440	105	2	333	66%
19.1	504	440	58	8	374	74%
19.3	504	440	17	0	423	84%
19.4	504	440	25	0	415	82%
19.5	504	440	23	0	417	83%
21	504	440	212	0	228	45%
23.1	504	440	105	12	323	64%
23.2	504	440	61	1	378	75%
23.3	504	440	137	6	297	59%

Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2018-2019

En ce qui concerne les données d'évolution 2018-2019, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **460 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2018.
- Les **440 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2019 comme vu précédemment.

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

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

L'analyse des données à champ d'établissements constant concerne les histogrammes horizontaux représentant les proportions d'établissements ayant connu une hausse ou une baisse entre 2018 et 2019.

Lorsque l'on compare l'évolution des statistiques de dispersions (médiane, déciles) entre les 2 années, la comparaison se fait à champ complet. Dans ce cas, l'ensemble des établissements analysés en 2018 et en 2019 sont traités et pas uniquement les établissements analysés à la fois en 2018 et en 2019 (champ constant).

T 6 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse de l'évolution 2018-2019

Indicateur	Etablissements publics de plus de 300 agents enquêtés en 2018 et 2019 (+ non obligatoires remontés)	Etablissements publics ayant validés leur BS 2018 et 2019 (yc non obligatoires)	Etablissements écartés car données manquantes	Etablissements écartés pour évolutions incohérentes	Données analysées BS 2018 et 2019	Part des données analysées
3	475	388	151	10	227	48%
4.3 pm	475	388	158	3	227	48%
4.3 pnm	475	388	105	10	273	57%
4.4 pm	475	388	122	3	263	55%
4.4 pnm	475	388	121	12	255	54%
4.5 pm	475	388	144	6	238	50%
4.5 pnm	475	388	118	11	259	55%
5.2	475	388	67	11	310	65%
5.3	475	388	141	9	238	50%
6	475	388	119	16	253	53%
6.2	475	388	95	7	286	60%
7	475	388	142	4	242	51%
9	475	388	106	6	276	58%
19.1	475	388	63	7	318	67%
23.1	475	388	112	18	258	54%
23.2	475	388	71	10	307	65%

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).

Budget

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

Note de lecture et d'interprétation du document

- Les Centres Hospitaliers ont été déclinés selon leur taille financière :
 - Les « petits CH » ont des produits inférieurs à 20M€ ;
 - Les « CH de taille moyenne » ont des produits compris entre 20 et 70M€ ;
 - Les « grands CH » ont des produits supérieurs à 70M€.
- **Chaque indicateur est traité de façon spécifique**. Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse d'un indicateur que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieur à 15%).
- **Évolution par établissement (Nouveauté 2019)** : dans l'ensemble du document l'évolution est étudiée en termes de répartitions. Pour chaque établissement, on calcule la différence entre l'indicateur de 2018 et celui de 2019 et cette différence est ensuite répartie entre 3 catégories : « hausse », « stabilité » et « baisse ». Cette répartition est analysée par catégorie d'établissements.
- **Pour certains indicateurs où il est question de taux ou ratios**, l'évolution est affichée en « points » (soit la différence entre les ratios des 2 années). Pour d'autres, elle est affichée dans l'unité de l'indicateur comme en jours pour un nombre de jours par exemple.
- **La définition de la catégorie des personnels des services de soins** est la même que celle figurant dans la Statistique Annuelle des Etablissements (SAE). Il s'agit notamment des personnels d'encadrement, des infirmiers diplômés d'état, des psychologues, des sages-femmes, des personnels de rééducation, des aides-soignants, des ASHQ et autres personnels de service.
- **La catégorie du personnel des services de soins doit être interprétée 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 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 personnel des services de soins peut correspondre :

- soit à des agents appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- soit à des agents 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 7 I Indicateurs 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2019

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	17	22,51	2 312,50	20	47,36	10 779,75	21	69,87	13 092,25
CH>70M	72	103,78	2 244,99	86	32,24	9 312,04	95	136,02	11 557,03
20M<CH<70M	98	43,76	1 142,66	110	15,20	5 147,45	137	58,96	6 290,12
CH<20M	25	2,14	101,06	39	2,99	929,25	54	5,13	1 030,32
TOTAL	212	172,19	5 801,22	255	97,79	26 168,50	307	269,98	31 969,72

Données en millions d'euros

T 8 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 31/12/2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	19	95,90	18 634
CH>70M	83	93,59	20 289
20M<CH<70M	140	43,59	10 074
CH<20M	48	3,98	1 109
TOTAL	290	237,07	50 107

T 9 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	25	4 559,67	250 550	3 191,84	160 678
CH>70M	102	5 365,93	226 038	3 633,00	165 291
20M<CH<70M	153	3 026,74	129 275	2 213,57	88 678
CH<20M	54	555,11	22 974	409,68	16 623
TOTAL	334	13 507,45	628 838	9 448,09	431 270

T 10 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	24	178,21	24 012
CH>70M	98	355,93	23 082
20M<CH<70M	142	145,55	10 158
CH<20M	57	22,73	1 382
TOTAL	321	702,42	58 634

T 11 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		<i>Dont personnel des services de soins</i>	
		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	23	1 977,15	163 813	1 378,24	97 850
CH>70M	99	2 571,47	215 006	1 980,85	146 636
20M<CH<70M	146	1 321,92	124 772	895,61	83 243
CH<20M	61	312,16	25 941	175,42	18 387
TOTAL	329	6 182,70	529 532	4 430,11	346 115

T 12 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2019

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	22	37,10	175 742,44
CH>70M	92	108,27	361 375,87
20M<CH<70M	134	34,30	159 455,80
CH<20M	47	5,05	25 860,24
TOTAL	295	184,73	722 434,35

T 13 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2019

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	26	92 570 268,06	3 806 185,35	70 333 455,55	2 728 169,40
CH>70M	101	66 313 733,28	2 799 094,38	51 562 001,29	2 113 590,24
20M<CH<70M	142	29 176 087,11	1 350 429,24	21 486 885,15	946 514,67
CH<20M	62	5 431 935,13	332 666,44	3 555 528,75	191 097,12
TOTAL	331	193 492 023,58	8 288 375,40	146 937 870,74	5 979 371,42

T 14 I Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2019

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	24	524,96	23 854	1 027,90	181 283	419,88	99 859
CH>70M	108	782,89	25 648	1 213,42	240 025	667,32	159 131
20M<CH<70M	175	317,07	12 579	662,59	149 380	393,49	99 502
CH<20M	68	27,38	1 546	96,70	29 064	53,57	19 997
TOTAL	375	1 652,30	63 627	3 000,61	599 753	1 534,25	378 489

T 15 I Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2019

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	21	247,20	21 109	174,99	159 536	38,39	46 355
CH>70M	91	314,33	21 747	172,46	203 410	44,77	69 740
20M<CH<70M	145	103,33	10 744	84,05	125 905	22,63	42 524
CH<20M	56	7,30	1 291	8,88	24 365	3,62	10 476
TOTAL	313	672,16	54 891	440,39	513 216	109,40	169 095

T 16 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2019

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	23	234,42	16 254	5 305,56	165 850	3 856,59	108 772
CH>70M	97	275,02	19 130	6 534,61	203 158	4 960,52	143 395
20M<CH<70M	164	134,41	9 794	4 079,58	131 771	3 134,95	95 042
CH<20M	51	11,91	882	653,57	19 426	532,99	14 649
TOTAL	335	655,76	46 060	16 573,32	520 205	12 485,05	361 858

T 17 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2019

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	23	1 685,45	64 368	648,84	27 733	2 970,82	73 720
CH>70M	97	1 958,60	73 032	795,19	31 633	3 777,65	98 227
20M<CH<70M	164	1 151,64	45 520	502,65	19 080	2 420,70	66 873
CH<20M	51	100,51	4 031	50,34	2 030	502,46	13 356
TOTAL	335	4 896,20	186 951	1 997,02	80 476	9 671,64	252 176

T 18 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2019

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	23	3 856,59	108 772	1 524,20	49 304	1 552,44	35 058
CH>70M	97	4 960,52	143 395	1 756,57	59 607	1 861,23	46 151
20M<CH<70M	164	3 134,95	95 042	1 125,12	39 437	1 184,08	30 449
CH<20M	51	532,99	14 649	88,99	3 241	280,07	7 143
TOTAL	335	12 485,05	361 858	4 494,88	151 589	4 877,81	118 802

T 19 | Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2019

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,53%	1,28%	1,47%	1,90%	0,71%	0,99%
Maladie professionnelle	0,02%	0,35%	0,38%	0,09%	0,21%	0,59%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,02%	0,02%	0,01%	0,02%	0,04%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,52%	3,88%	4,24%	3,28%	2,91%	4,64%
Accidents de trajet	0,02%	0,07%	0,07%	0,05%	0,06%	0,09%
Accidents du travail	0,10%	0,85%	0,95%	0,41%	0,44%	1,31%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,64%	1,91%	1,94%	1,14%	2,17%	2,40%
Total Absentéisme >=6 jours	3,83%	8,36%	9,08%	6,88%	6,52%	10,06%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,01%	0,01%	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)	0,06%	0,34%	0,35%	0,27%	0,26%	0,42%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Total Absentéisme < 6 jours	0,07%	0,37%	0,38%	0,29%	0,28%	0,45%
TOTAL	3,90%	8,73%	9,45%	7,18%	6,80%	10,51%

T 20 | Indicateur 6.1 : Durée moyenne des absences par motifs d'absence en 2019

Motifs d'absences	PM			PNM		
	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail
Accidents de trajet	52	3,67	90	334	136,42	7 503
Accidents du travail	140	16,32	325	296	1 568,99	53 620
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	169	99,66	1 329	32	3 427,17	16 063
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	322	258,64	9 486	337	7 885,39	341 790
Maladie professionnelle	18	3,62	28	244	657,76	18 359
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	2	0,07	2	337	45,43	260
Maternité, paternité, adoption	263	247,61	4 139	326	2 400,00	68 040
TOTAL	353	629,59	15 399	353	16 121,15	505 635

T 21 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2019

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	22	227,23	22 352	5 169,64	169,99	3 751,20	111 943
CH>70M	100	277,79	23 223	6 652,87	219,97	5 065,40	169 733
20M<CH<70M	172	138,45	12 576	4 220,68	146,77	3 236,81	105 933
CH<20M	57	12,16	1 435	737,55	23,72	606,64	18 001
TOTAL	0	655,63	59 586	16 780,73	560,44	12 660,05	405 611

T 22 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2019

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	4,3	4,4	4,9
Maladie professionnelle	0,1	1,2	1,3
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	4,5	14,6	15,2
Accidents de trajet	0,1	0,2	0,2
Accidents du travail	0,3	3,0	3,2
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,8	6,5	6,4
TOTAL	11,0	29,9	31,2

T 23 | Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	24	2 910	19 818	14 767	158 798	8 524	95 613
CH>70M	95	7 203	23 393	22 904	202 926	15 943	140 531
20M<CH<70M	127	5 739	9 590	10 884	100 310	7 724	72 368
CH<20M	52	836	1 207	2 408	20 248	1 699	14 992
TOTAL	298	16 688	54 007	50 963	482 283	33 889	323 503

T 24 | Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2019

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	29	29	100%	29 769	208 925
CH>70M	117	108	92%	40 265	258 917
20M<CH<70M	164	135	82%	18 240	139 560
CH<20M	56	41	73%	2 733	22 300
TOTAL	366	313	86%	91 007	629 702

T 25 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées* par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	26	7 770	321 892 618
CH>70M	112	11 141	409 503 544
20M<CH<70M	170	6 838	236 782 069
CH<20M	66	1 619	42 263 472
TOTAL	374	27 368	1 010 441 704

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

T 26 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	26	7 770	200 307
CH>70M	112	11 141	254 825
20M<CH<70M	170	6 838	147 344
CH<20M	66	1 619	26 300
TOTAL	374	27 368	628 775

T 27 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	14	6,0%
CH>70M	70	5,3%
20M<CH<70M	108	5,3%
CH<20M	36	4,0%
TOTAL	228	5,5%

T 28 I Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	17	84,84	63,30	73,10	66,10	32,54	32,12	31,69	32,27
CH>70M	102	89,03	76,99	75,05	71,55	31,83	31,66	30,89	32,37
20M<CH<70M	159	98,51	85,10	82,29	77,11	31,76	31,88	30,43	31,69
CH<20M	45	93,47	73,64	82,94	73,96	30,25	29,70	28,90	29,48
TOTAL	323	90,19	75,85	76,02	71,29	31,95	31,78	30,87	32,05

Données en K€

T 29 | Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2019

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	360	333	360	359	40,46	37,03	35,87	36,18
Catégorie B	361	293	360	360	35,47	34,64	34,01	34,90
Catégorie C	361	337	360	360	26,63	25,96	26,29	26,75
personnels de direction et personnels administratifs	353	219	362	360	42,82	32,95	28,96	27,66
personnels des services de soins	362	345	360	360	32,44	33,01	31,27	32,82
personnels éducatifs et sociaux	275	142	352	329	30,05	29,01	30,07	30,54
personnels médico-techniques	305	164	356	334	35,80	35,20	33,23	35,06
personnel techniques et ouvriers	358	301	362	331	29,88	28,97	27,92	30,70
personnel hors filière	14	7	16	9	31,39	22,40	29,10	21,83
TOTAL Personnel non médical	361	361	361	361	31,97	31,84	30,94	32,15

Données en K€

T 30 | Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	23	41%	59%	9%	91%	13%	87%
CH>70M	111	47%	53%	5%	95%	11%	89%
20M<CH<70M	180	49%	51%	8%	92%	13%	87%
CH<20M	64	61%	39%	5%	95%	11%	89%
TOTAL	378	46%	54%	7%	93%	12%	88%

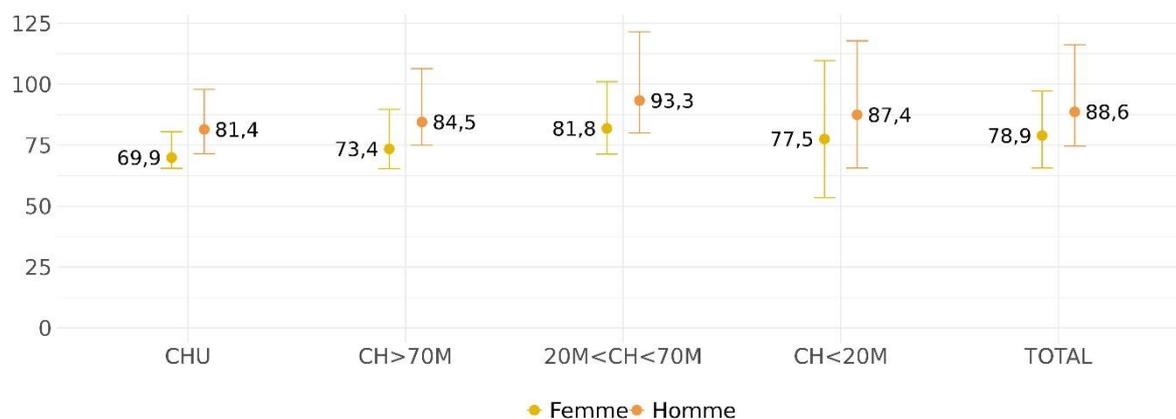
T 31 | Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2019

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	17	26,2%	26,6%	23,4%	17,1%	23,2%	22,2%	21,8%	22,0%
CH>70M	93	27,4%	24,8%	20,9%	20,3%	23,2%	21,5%	21,5%	22,0%
20M<CH<70M	143	27,0%	25,4%	21,7%	21,3%	22,3%	20,5%	20,7%	21,3%
CH<20M	44	30,8%	31,7%	22,5%	18,8%	23,8%	19,4%	23,4%	22,8%
TOTAL	297	27,1%	25,8%	21,9%	19,6%	23,0%	21,4%	21,5%	21,9%

Annexe 3 : Rappel des résultats 2018 de l'indicateur 23.1 et 23.3

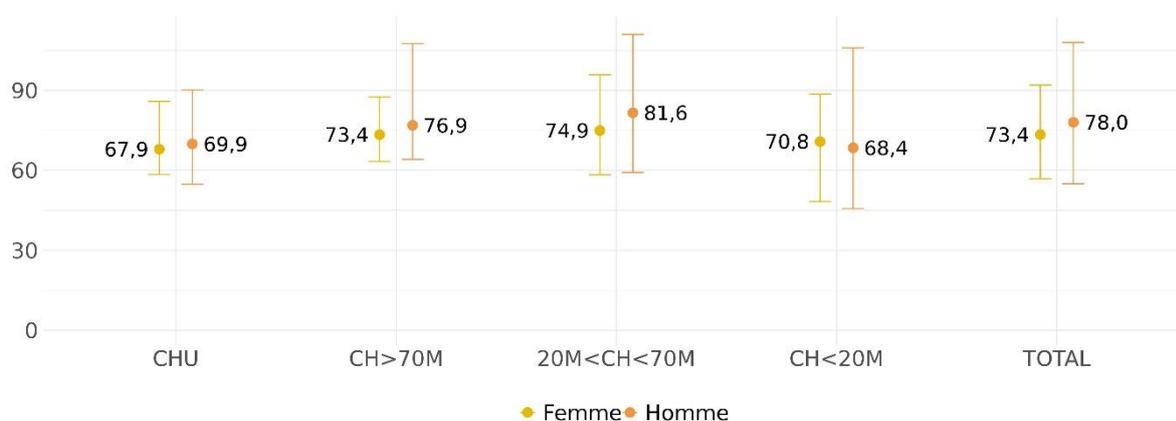
1. Indicateur 23.1

F83 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM 2018 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



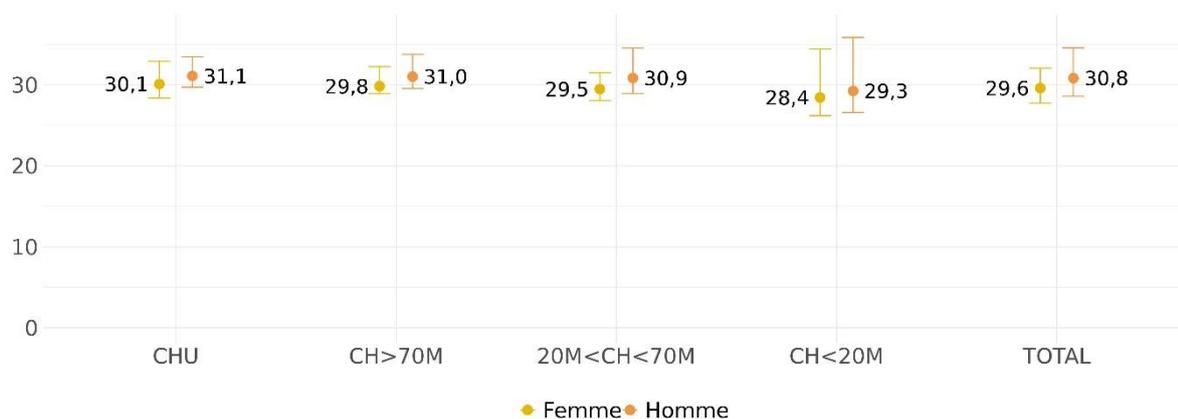
Nb ES (Femme)	19	98	157	55	329
Moyenne	72,3	75,4	82,1	78,2	75,7
80% [d1 ; d9]	[65,5 ; 80,5]	[65,3 ; 89,7]	[71,3 ; 101,0]	[53,4 ; 109,6]	[65,6 ; 97,2]
Nb ES (Homme)	19	98	157	55	329
Moyenne	84,3	87,8	97,9	90,9	89,1
80% [d1 ; d9]	[71,5 ; 97,9]	[75,0 ; 106,4]	[80,0 ; 121,5]	[65,6 ; 117,7]	[74,5 ; 116,2]

F84 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM 2018 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



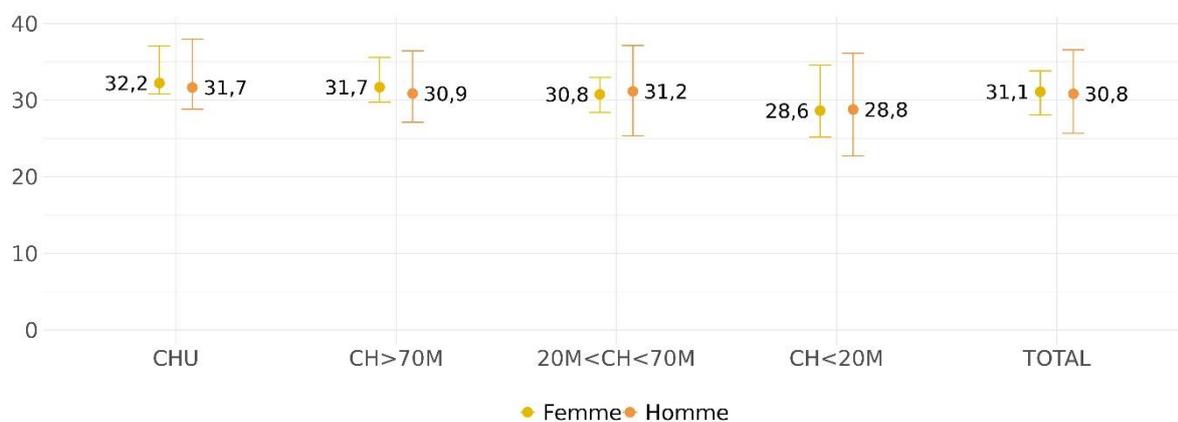
Nb ES (Femme)	19	98	157	55	329
Moyenne	67,0	73,9	75,3	65,1	71,4
80% [d1 ; d9]	[58,4 ; 85,8]	[63,3 ; 87,5]	[58,3 ; 95,9]	[48,4 ; 88,6]	[56,9 ; 92,0]
Nb ES (Homme)	19	98	157	55	329
Moyenne	72,9	79,0	82,3	77,7	77,6
80% [d1 ; d9]	[54,8 ; 90,2]	[64,1 ; 107,5]	[59,2 ; 111,0]	[45,7 ; 106,0]	[55,0 ; 108,0]

F85 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM 2018 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	19	98	157	55	329
Moyenne	31,3	30,7	30,2	28,7	30,7
80% [d1 ; d9]	[28,4 ; 32,9]	[28,9 ; 32,3]	[28,1 ; 31,5]	[26,2 ; 34,4]	[27,8 ; 32,1]
Nb ES (Homme)	19	98	157	55	329
Moyenne	32,2	31,7	31,6	31,0	31,9
80% [d1 ; d9]	[29,7 ; 33,5]	[29,5 ; 33,8]	[28,9 ; 34,6]	[26,6 ; 35,9]	[28,6 ; 34,6]

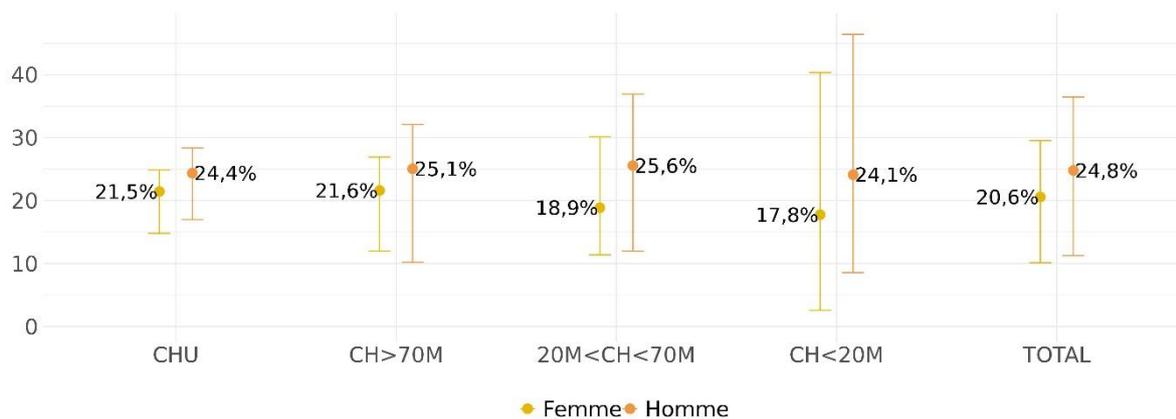
F86 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM 2018 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	19	98	157	55	329
Moyenne	32,6	32,1	30,7	28,8	31,8
80% [d1 ; d9]	[30,8 ; 37,1]	[29,7 ; 35,6]	[28,4 ; 33,0]	[25,2 ; 34,6]	[28,1 ; 33,8]
Nb ES (Homme)	19	98	157	55	329
Moyenne	32,8	31,4	31,4	29,1	31,8
80% [d1 ; d9]	[28,8 ; 38,0]	[27,1 ; 36,4]	[25,3 ; 37,1]	[22,7 ; 36,1]	[25,7 ; 36,6]

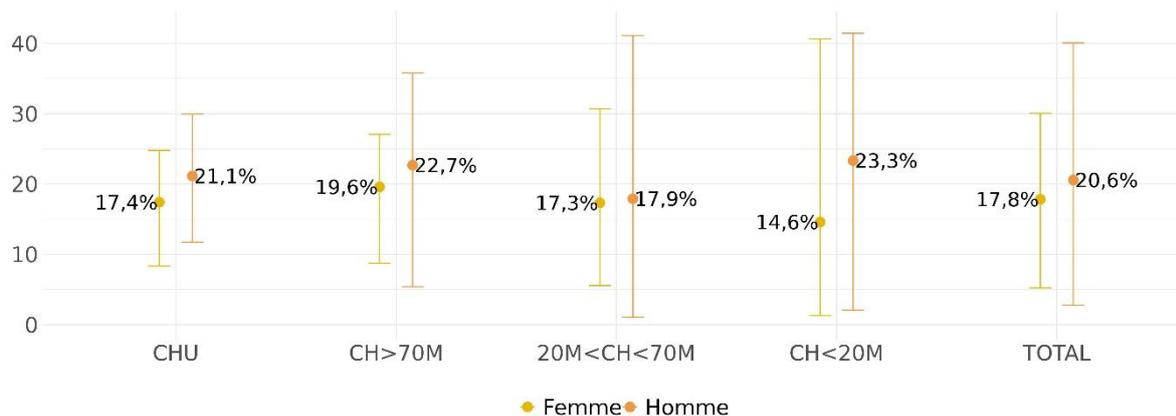
2. Indicateur 23.3

F87 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM 2018 par catégorie d'établissement.



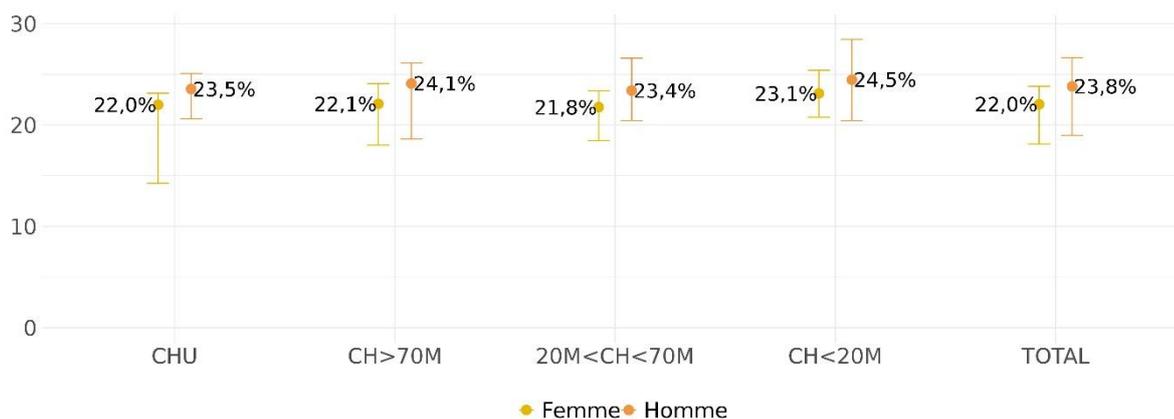
Nb ES (Femme)	18	93	152	43	306
Moyenne	20,4%	20,3%	20,4%	22,1%	20,4%
80% [d1 ; d9]	[14,8% ; 24,9%]	[12,0% ; 26,9%]	[11,4% ; 30,2%]	[2,6% ; 40,4%]	[10,1% ; 29,5%]
Nb ES (Homme)	18	93	152	43	306
Moyenne	23,0%	24,4%	26,6%	29,4%	24,7%
80% [d1 ; d9]	[17,0% ; 28,4%]	[10,2% ; 32,1%]	[12,0% ; 36,9%]	[8,6% ; 46,4%]	[11,3% ; 36,5%]

F88 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM 2018 par catégorie d'établissement.



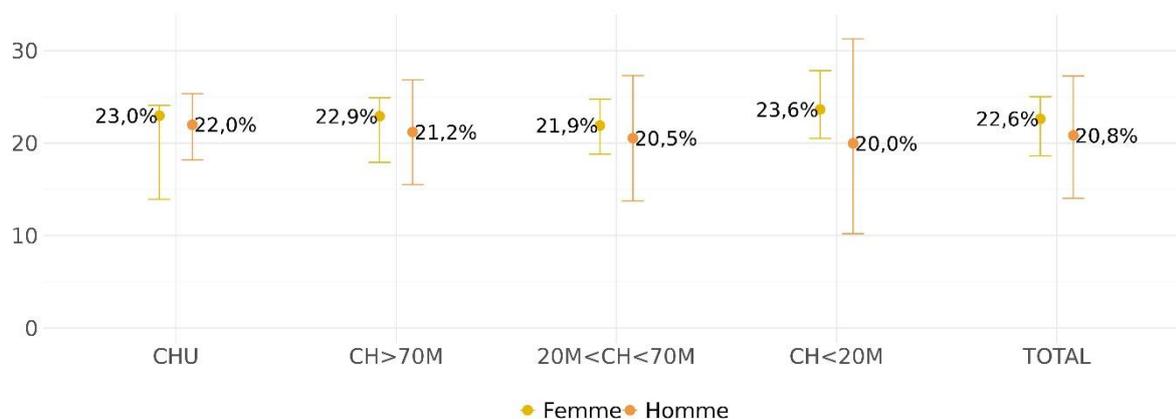
Nb ES (Femme)	18	93	152	43	306
Moyenne	17,9%	18,8%	19,0%	22,4%	18,6%
80% [d1 ; d9]	[8,3% ; 24,8%]	[8,8% ; 27,1%]	[5,6% ; 30,7%]	[1,3% ; 40,6%]	[5,2% ; 30,1%]
Nb ES (Homme)	18	93	152	43	306
Moyenne	23,7%	23,5%	23,5%	34,3%	24,1%
80% [d1 ; d9]	[11,7% ; 30,0%]	[5,4% ; 35,8%]	[1,1% ; 41,1%]	[2,1% ; 41,4%]	[2,8% ; 40,1%]

F89 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM 2018 par catégorie d'établissement.



Nb ES (Femme)	18	93	152	43	306
Moyenne	18,6%	21,5%	20,7%	22,5%	20,4%
80% [d1 ; d9]	[14,3% ; 23,1%]	[18,0% ; 24,1%]	[18,5% ; 23,4%]	[20,8% ; 25,4%]	[18,1% ; 23,8%]
Nb ES (Homme)	18	93	152	43	306
Moyenne	19,8%	23,1%	22,3%	23,0%	21,7%
80% [d1 ; d9]	[20,6% ; 25,1%]	[18,6% ; 26,1%]	[20,4% ; 26,6%]	[20,4% ; 28,4%]	[19,0% ; 26,6%]

F90 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM 2018 par catégorie d'établissement.



Nb ES (Femme)	18	93	152	43	306
Moyenne	20,3%	22,2%	21,0%	23,8%	21,3%
80% [d1 ; d9]	[13,9% ; 24,1%]	[17,9% ; 24,9%]	[18,8% ; 24,7%]	[20,5% ; 27,8%]	[18,6% ; 25,0%]
Nb ES (Homme)	18	93	152	43	306
Moyenne	20,4%	21,1%	20,4%	21,3%	20,6%
80% [d1 ; d9]	[18,2% ; 25,4%]	[15,5% ; 26,8%]	[13,7% ; 27,3%]	[10,2% ; 31,3%]	[14,0% ; 27,3%]

Références

Références

TABLEAUX

T 1 I	DUREE MOYENNE DES ABSENCES EN JOURS, PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2019.....	65
T 2 I	PROPORTION D'ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR DES HORAIRES DEROGATOIRES EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	78
T 3 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2019.....	119
T 4 I	PART DES PART DES ETABLISSEMENTS REMONTES PAR REGION DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2019	120
T 5 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2019.....	121
T 6 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE L'EVOLUTION 2018-2019.....	122
T 7 I	INDICATEURS 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2019	125
T 8 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 31/12/2019.....	125
T 9 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2019	125
T 10 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	126
T 11 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	126
T 12 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	126
T 13 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	127
T 14 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	127
T 15 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	127
T 16 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	128
T 17 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	128
T 18 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	128
T 19 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2019...	129
T 20 I	INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2019	129
T 21 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	130
T 22 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2019.....	130
T 23 I	TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	130

T 24 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	130
T 25 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES* PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	131
T 26 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	131
T 27 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	131
T 28 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	131
T 29 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	132
T 30 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	132
T 31 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	132

GRAPHIQUES

F1 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PARTS DE DEPENSES D'INTERIM DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	18
F2 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR PART DE DEPENSES D'INTERIM DU PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	19
F3 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PARTS DE DEPENSES D'INTERIM DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	20
F4 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR PART DE DEPENSES D'INTERIM DU PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	21
F5 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES DE DEMI-JOURNEES STOCKEES PAR PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	26
F6 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE DE DEMI-JOURNEES STOCKEES PAR AGENT PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	27
F7 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	28
F8 I	MEDIANE DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	29
F9 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	29
F10 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	31
F11 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	32
F12 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	33
F13 I	MEDIANE DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34
F14 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34

F15 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	36
F16 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR AGENT PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	37
F17 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	38
F18 I	MEDIANE DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	39
F19 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR AGENT PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	39
F20 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	41
F21 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	42
F22 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	43
F23 I	MEDIANE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	44
F24 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	44
F25 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES MONTANTS DE PROVISIONS DE CET (EN MILLIERS D'EUROS) CONSTITUEES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	46
F26 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR MONTANT DE PROVISION DE CET (EN MILLIERS D'EUROS) CONSTITUEE PAR AGENT PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	47
F27 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES MONTANTS DE PROVISIONS CET (EN EUROS) CONSTITUES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	48
F28 I	MEDIANE DES MONTANTS DE PROVISIONS DE CET (EN EUROS) CONSTITUEES PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	49
F29 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR MONTANT DE PROVISION DE CET (EN EUROS) CONSTITUEE PAR AGENT PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	49
F30 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	54
F31 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX D'ABSENTEISME DU PM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	55

F32 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR MOTIF DE DUREE INFERIEURE A 6 JOURS	55
F33 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR MOTIF DE DUREE SUPERIEURE OU EGALE A 6 JOURS.....	56
F34 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	57
F35 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX D'ABSENTEISME DU PNM ENTRE 2018 ET2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	58
F36 I	TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN (EN %) DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	58
F37 I	TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN (EN %) DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019	59
F38 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX D'ABSENTEISME DU PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	60
F39 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR MOTIF DE DUREE INFERIEURE OU EGALE A 6 JOURS.....	60
F40 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR MOTIF DE DUREE SUPERIEURE A 6 JOURS.....	61
F41 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE A, PAR MOTIF ET PAR DUREE.....	62
F42 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE B, PAR MOTIF ET PAR DUREE.....	62
F43 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE C, PAR MOTIF ET PAR DUREE.....	63
F44 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	67
F45 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PM ENTRE 2018 ET2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	68
F46 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR MOTIF D'ABSENCE.....	69
F47 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	70
F48 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PNM ENTRE 2018 ET2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	71
F49 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR MOTIF D'ABSENCE.....	71
F50 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX DE ROTATION DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	73
F51 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX DE ROTATION DU PM ENTRE 2018 ET2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	74

F52 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX DE ROTATION DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	75
F53 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX DE ROTATION DU PNM ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	75
F54 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PROPORTIONS D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR ETABLISSEMENT EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	79
F55 I	REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	79
F56 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2019.....	84
F57 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2019.....	84
F58 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	88
F59 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR DIFFERENCE DE TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL ENTRE 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	89
F60 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1 000 ETP EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	89
F61 I	LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2019.....	91
F62 I	LES CAUSES D'ARRETS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2019.....	93
F63 I	LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2019.....	95
F64 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2018 ET 2019, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	97
F65 I	POURCENTAGE D'ETABLISSEMENTS AVEC UN TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES SUPERIEUR OU EGAL A 6%, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019.....	97
F66 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	100
F67 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PLEIN DU PM ENTRE 2018 ET 2019, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	101
F68 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	102
F69 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PARTIEL DU PM ENTRE 2018 ET 2019, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	103
F70 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	104
F71 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PLEIN DU PNM ENTRE 2018 ET 2019, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	105
F72 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	106

F73 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PARTIEL DU PNM ENTRE 2018 ET 2019, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	106
F74 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PM A TEMPS PARTIEL EN 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	110
F75 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PM A TEMPS PARTIEL ENTRE 2018 ET 2019, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	110
F76 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PNM A TEMPS PARTIEL EN 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	111
F77 I	REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PNM A TEMPS PARTIEL ENTRE 2018 ET 2019, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	111
F78 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	113
F79 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	114
F80 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	115
F81 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	116

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2019

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 2019 des établissements publics de santé s'articule autour de cinq grands thèmes :**

- 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 2019 et l'évolution 2018-2019.

● 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