

Service Information sur la Performance des établissements de santé (IP)
Pôle Analyse des Données et Indicateurs (ADI)

Janvier 2014

Analyse des Bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012

SYNTHÈSE

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des Bilans sociaux 2012 des établissements publics de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **31 octobre 2013**. Elle porte sur **348 établissements publics**. Parmi ces établissements, plusieurs n'ont complété leur Bilan social que partiellement. De ce fait, chaque indicateur est traité **séparément** et le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul diffère selon l'indicateur analysé.

Pour la plupart des indicateurs, les données sont analysées séparément pour le personnel médical (PM) et le personnel non médical (PNM).

➤ Masse salariale chargée par ETPR (223 établissements)

La masse salariale chargée par ETPR s'élève à **113 174 euros** pour le personnel médical et **43 044 euros** personnel non médical. Au sein du personnel médical, les 20M<CH<70M présentent la masse salariale chargée par ETPR la plus élevée, soit **116 950 euros**. Pour le personnel non médical, il s'agit des CHU avec une valeur de **44 124 euros**.

➤ Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (239 établissements)

Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de **26,9 jours** pour le personnel médical et de **2,8 jours** pour le personnel non médical. Pour le personnel médical, ce sont les CH>70M qui enregistrent le ratio le plus élevé (**34,6 jours**). Pour le personnel non médical, il s'agit des CH ex-CHS (**4,0 jours**).

➤ Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (188 établissements)

Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme pour motif médical et non médical est de **2,8%**. Il se décompose en :

- **0,2%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (**0,1%**).
- **2,7%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maternité, paternité, adoption (**1,1%**), la maladie ordinaire (**1,0%**) ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie (**0,5%**).

Les CH<20M enregistrent un taux d'absentéisme plus élevé que les autres catégories d'établissements, soit **4,3%**.

Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme pour motif médical et non médical est de **7,4%**. Il se décompose en :

- **0,4%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (**0,4%**).
- **7,0%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (**3,0%**), la maternité, paternité, adoption (**1,5%**) ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie (**1,5%**).

Les CH<20M enregistrent un taux d'absentéisme plus élevé que les autres catégories d'établissements, soit **7,8%**.

➤ Taux de rotation du personnel (209 établissements)

Le taux de rotation du personnel est de **12,2%** pour le personnel médical et de **8,4%** pour le personnel non médical. Il est plus élevé dans les CH<20M que dans les autres catégories d'établissements, que soit pour le personnel médical (**19,0%**) ou le personnel non médical (**10,0%**). Pour le personnel médical, les CHU présentent le taux de rotation le plus faible, soit **9,2%**. Pour le personnel non médical, il s'agit des CH ex-CHS, soit **7,3%**.

➤ Métiers les plus sensibles

Les métiers les plus souvent cités en tant que métiers « sensibles » sont :

Personnel médical : **Anesthésie réanimation** : 111 établissements, soit **55,8%** des établissements.
Radiologie imagerie : 79 établissements, soit **35,7%** des établissements.
Médecin psychiatre (et Généraliste et spécialiste de médecine générale) : 52 établissements, soit **26,1%** des établissements.

Personnel non médical : **Masseur(euse) kinésithérapeute** : 179 établissements, soit **69,1%** des établissements.
Infirmier(ère) en soins généraux : 102 établissements, soit **39,4%** des établissements.
Infirmier(ère) en anesthésie-réanimation : 61 établissements, soit **23,6%** des établissements.

SOMMAIRE

1. MÉTHODOLOGIE	4
2. INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGÉE PAR ETPR	8
3. INDICATEUR 3 : PART DES DÉPENSES D'INTÉRIM DANS LES DÉPENSES TOTALES	11
4. INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE DEMI-JOURNÉES DE TRAVAIL ADDITIONNEL PAR AGENT	13
5. INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKÉS PAR AGENT	16
6. INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTÉISME POUR MOTIF MÉDICAL ET NON MÉDICAL	18
7. INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT	23
8. INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL	26
9. INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENTS CONCERNÉS PAR UN HORAIRE DÉROGATOIRE EN 12H00	28
10. INDICATEUR 12 : MÉTIERS LES PLUS SENSIBLES	30
11. INDICATEUR 16 : NOMBRE D'HEURES SYNDICALES UTILISÉES OU OCTROYÉES PAR RAPPORT AU CRÉDIT GLOBAL DE TEMPS SYNDICAL	32
12. INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRÊT DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE N	34
13. INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FRÉQUENTES	36
14. INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRÊT DE TRAVAIL LES PLUS FRÉQUENTES	37
15. INDICATEUR 19.5 : MÉTIERS LES PLUS TOUCHÉS PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	38
16. INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	39
17. INDICATEUR 22 : EXISTENCE DU DOCUMENT UNIQUE	41
18. INDICATEUR 23.1 : RÉMUNÉRATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL	42

1. MÉTHODOLOGIE

1.1 Refonte du Bilan Social (cf. Instruction N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/15 du 2 janvier 2013)

La refonte du bilan social, intervenue par le décret n° 2012-1292 du 22 novembre 2012 et l'arrêté du 5 décembre 2012, a permis d'alléger et de simplifier le contenu du bilan social.

L'enjeu est double puisque cette simplification doit assurer au bilan social, d'une part, une vocation de document stratégique et dynamique qui lui faisait auparavant défaut, et d'autre part, un ancrage à la fois infra établissement, avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité, mais aussi territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional ou infrarégional. Le bilan social est composé dorénavant de trois parties :

- Partie I : État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et les personnels non médicaux de n-2 à n
- Partie II : Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activités
- Partie III : Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire

*Seule la **partie I** du Bilan social est analysée dans l'étude qui suit.*

Le nouveau bilan social se présente sous la forme d'un document synthétique et dynamique permettant :

- d'anticiper et de prévenir les événements (financiers, humains, organisationnels) et de faire du bilan social un réel outil de management ;
- de mettre en valeur les résultats et les bonnes pratiques ;
- d'objectiver la mise en œuvre d'une réflexion stratégique ;
- de favoriser le dialogue social et l'appropriation de la thématique des ressources humaines (par les organisations syndicales, par les pôles et par les agents via une dimension métier).

L'obligation de production du bilan social ne concerne que les établissements publics de plus de 300 agents, conformément aux dispositions en vigueur à l'article L 2323-68 du Code du travail. Pour autant, les établissements publics employant moins de 300 agents et l'ensemble des établissements privés antérieurement sous dotation globale (EBNL, CLCC, USLD) ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de produire un document de synthèse des données sociales, annuel ou pluriannuel, dont le contenu peut librement s'inspirer de la présente instruction.

Il est à noter que l'ensemble des établissements de santé antérieurement sous dotation globale ont eu la possibilité de compléter leur Bilan social sur la plateforme ATIH dédiée à cet effet, y compris les établissements publics de moins de 300 agents et l'ensemble des établissements privés antérieurement sous dotation globale.

Enfin, compte tenu de la nécessaire adaptation des systèmes d'information et de la charge de travail induite par cette refonte pour les directions des ressources humaines, le nombre d'items à saisir de manière obligatoire a été réduit pour la première année d'élaboration. L'annexe de l'arrêté du 5 décembre 2012 prévoit en effet que les indicateurs et/ou sous indicateurs de la PARTIE I non suivis de la mention « * » sont facultatifs pour cette seule année 2013 (portant sur les données 2012). Ils seront en revanche obligatoires dès l'année suivante.

*Seuls les **indicateurs et sous-indicateur obligatoires** en 2012 sont analysés dans l'étude qui suit.*

1.2 Définitions

➤ *Notion d'ETP et d'Effectifs*

Équivalent Temps Plein (ETP) : 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) : un agent à 80% est comptabilisé comme 0.86 ETP car il s'agit du coût qu'il représente pour la structure.

Effectif physique : ce même agent à 80% est comptabilisé comme 1 ETP.

Dans le bilan social, il est demandé soit l'effectif au 31/12 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 divisée par 12.

Pour le personnel médical, l'effectif à prendre en considération est l'effectif total **hors internes et hors étudiants**. Pour le personnel non médical, il s'agit de l'effectif total **permanent** (titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent) **et non permanent** (CDD de remplacement de droit public ; sont exclus les contrats aidés et contrats d'apprentissage, à l'exception des indicateurs 1 et 2).

➤ *Budgets étudiés*

Les chiffres sont renseignés **tous budgets confondus** (budget principal et budgets annexes).

1.3 Sélection des établissements analysés

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des Bilans sociaux 2012 des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **31 octobre 2013**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements publics de plus de 300 agents, soit 479 établissements parmi les 1 515 établissements enquêtés. Parmi ces 479 établissements, 300 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **62,6%** des établissements.

Cependant, 1 CH ex-CHS et 47 CH<20M de moins de 300 agents ont remonté leurs fichiers (soit 61,8% des CH<20M ayant saisi leurs données). Ces 48 établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

Seuls 1,2% 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 **348 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2012.

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Données saisies	Part Données saisies / Total des établissements
CHU	32	20	62,5%
CH	792	273	34,5%
dont CH plus de 300 agents	363	226	62,3%
CH>70M	125	77	61,6%
dont CH>70M plus de 300 agents	125	77	61,6%
20M<CH<70M	186	120	64,5%
dont 20M<CH<70M plus de 300 agents	185	120	64,9%
CH<20M	481	76	15,8%
dont CH<20M plus de 300 agents	53	29	54,7%
CH ex-CHS	86	55	64,0%
dont CH ex-CHS plus de 300 agents	84	54	64,3%
CLCC/EBNL/USLD	605	7	1,2%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	479	300	62,6%
Publics de moins de 300 agents analysés		48	
TOTAL publics analysés	910	348	38,2%

NB - Le nombre d'agents par établissements a été établi à partir de la SAE 2012

Afin d'appréhender la représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse du Bilan social 2012, les produits globaux des établissements répondants au Bilan Social 2012 selon les comptes financiers 2012 (CF 2012) ont été comparés aux produits globaux de l'ensemble des établissements répondants au CF 2012.

Le total des produits des 338 établissements répondants au Bilan social, à champ constant avec le CF 2012, s'élève à **40 223,7 millions d'euros**, soit **54,8%** des produits globaux des 890 répondants au CF 2012.

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements répondants au CF 2012	Produits globaux des répondants CF 2012 (A)	Nombre d'établissements à champ constant CF / Bilan social 2012	Produits globaux selon CF 2012 (B)	Ratio B / A
CHU	32	27 627,697	20	14 227,517	51,50%
CH>70M	123	21 538,052	75	13 382,076	62,13%
20M<CH<70M	181	11 504,225	116	7 188,073	62,48%
CH<20M	469	6 965,451	73	1 913,643	27,47%
CH ex-CHS	85	5 747,715	54	3 512,416	61,11%
TOTAL	890	73 383,141	338	40 223,726	54,81%

Données en millions d'euros

La représentativité des répondants publics de plus de 300 agents au sein de l'ensemble des établissements publics de plus de 300 agents – pour lesquels l'enquête Bilan social est obligatoire – a également été étudiée en termes de produits globaux. Il ressort que les produits globaux des établissements répondants au Bilan social 2012 et concernés de façon obligatoire représentent **57,7%** des produits globaux de la base totale des établissements concernés de façon obligatoire.

Catégorie d'établissements	Nombre total des P>300 (*)	Produits globaux (CF 2012) du total des P>300	Nombre de répondants au Bilan social 2012 parmi les P>300	Produits globaux des P>300 répondants au Bilan social 2012	Part des produits globaux des P>300 répondants / total
CHU	32	27 627,697	20	14 227,517	51,50%
CH>70M	123	21 538,052	75	13 382,076	62,13%
20M<CH<70M	181	11 504,225	116	7 188,073	62,48%
CH<20M	53	1 700,053	29	994,843	58,52%
CH ex-CHS	83	5 696,592	53	3 487,381	61,22%
TOTAL	472	68 066,619	293	39 279,891	57,71%

(*) Établissements publics de plus de 300 agents

Enfin, plusieurs établissements parmi les 348 établissements analysés n'ayant complété leur Bilan social que partiellement, la méthodologie suivante a été adoptée :

- Chaque indicateur est traité **séparément**. Ainsi, le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse que lorsqu'il a saisi à la fois le **numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur. 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.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de rotation du personnel supérieur à 1).

2. INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGÉE PAR ETPR

2.1 Méthodologie

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

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

où :

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

2.2 Personnel médical et non médical

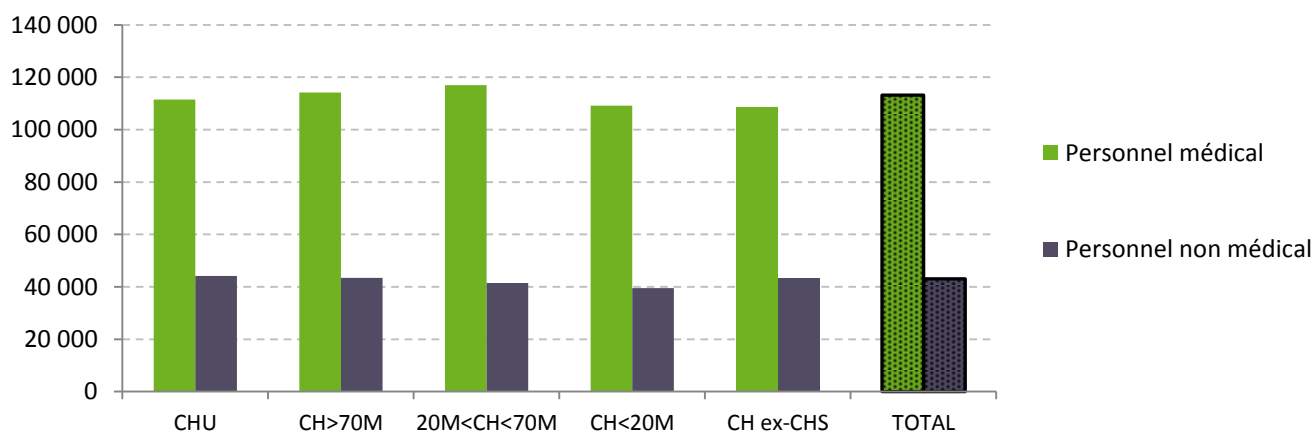
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM			PNM		
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée par ETPR (€)	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée par ETPR (€)
CHU	11	927,775	8 320	111 512,5	4 007,054	90 814	44 123,6
CH>70M	52	993,602	8 706	114 127,8	4 527,501	104 179	43 459,0
20M<CH<70M	75	527,181	4 508	116 950,0	2 319,029	55 863	41 512,6
CH<20M	47	73,545	673	109 216,6	679,463	17 178	39 554,7
CH ex-CHS	38	216,058	1 987	108 729,6	1 695,261	39 289	43 149,0
TOTAL	223	2 738,161	24 194	113 174,2	13 228,308	307 323	43 043,7

Pour les 223 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen par ETP » par la suite, s'élève à **48 161,9 euros** pour le personnel médical et **43 043,7 euros** pour le personnel non médical.

Au sein du personnel médical, les 20M<CH<70M présentent le coût moyen par ETP le plus élevé, soit **116 950,0 euros**. Les CH>70M suivent avec un coût moyen de **114 127,8 euros** par ETP.

Pour le personnel non médical, il s'agit des CHU avec un coût moyen de **44 123,6 euros**. Les CH<20M enregistrent le coût le plus faible, soit **39 554,7 euros** par ETP.

Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements



2.3 Focus sur le personnel non médical

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée / ETPR (€)	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée / ETPR (€)	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée / ETPR (€)
CHU	11	1 427,814	27 312	52 277,1	1 050,047	21 083	49 806,5	1 529,192	42 419	36 049,3
CH>70M	52	1 424,527	27 882	51 090,6	1 165,733	23 418	49 779,1	1 937,241	52 878	36 635,9
20M<CH<70M	75	685,591	13 937	49 191,9	534,739	10 875	49 170,4	1 098,699	31 051	35 383,7
CH<20M	47	128,921	2 506	51 447,2	113,227	2 338	48 433,3	437,315	12 334	35 455,8
CH ex-CHS	38	622,201	12 706	48 970,2	489,543	10 080	48 566,5	583,517	16 503	35 358,2
TOTAL	223	4 289,054	84 343	50 852,3	3 353,290	67 793	49 463,3	5 585,964	155 186	35 995,4

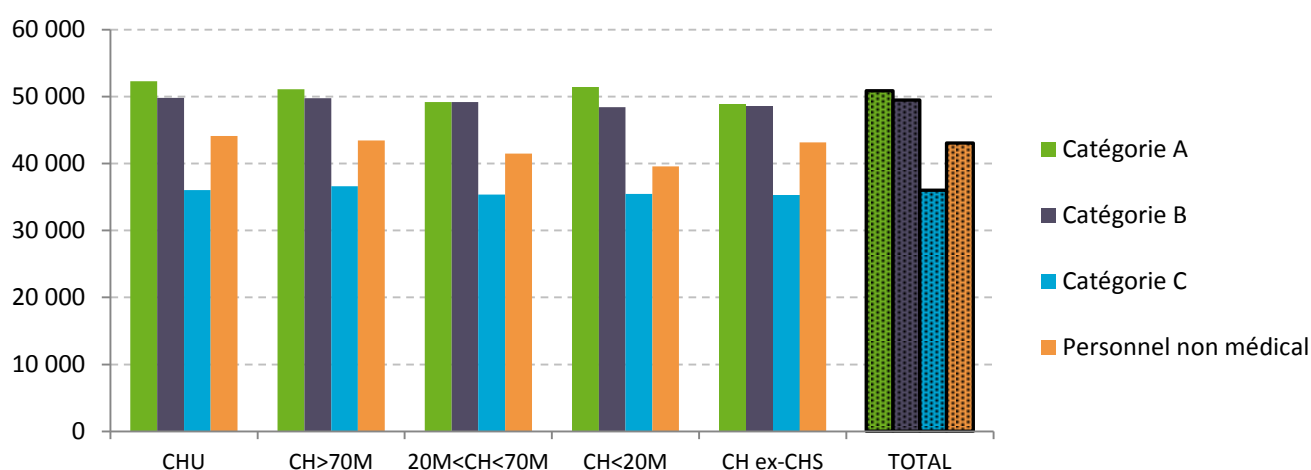
Le coût moyen d'un ETP par catégorie de personnel non médical est le suivant :

- Catégorie A : **50 852,3 euros**
- Catégorie B : **49 463,3 euros**
- Catégorie C : **35 995,4 euros**

Au niveau du personnel de catégories A et B, les CHU présentent le coût moyen d'un ETP le plus élevé, soit **52 277,1 euros** pour le personnel de catégorie A et **49 806,5** pour le personnel de catégorie B.

Pour ce qui concerne le personnel de catégorie C, il s'agit des CH>70M avec un coût de **36 635,9 euros** par ETP. Le coût le plus faible est enregistré dans les CH ex-CHS, soit **35 358,2 euros** par ETP.

Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements



3. INDICATEUR 3 : PART DES DÉPENSES D'INTÉRIM DANS LES DÉPENSES TOTALES

3.1 Méthodologie

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

$$\frac{\text{Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires}}{(\text{Montant brut} + \text{charges de la rémunération du personnel de l'année } n)}$$

où :

- les **dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires** correspondent aux dépenses totales brutes liées à l'emploi de personnels intérimaires de l'année n (compte 621-1 pour les établissements publics)
- le **montant brut** correspond au montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (comptes 641 + 642 hors 6425, 6419 et 6429)
- les **charges de la rémunération du personnel** correspondent au montant brut des charges, soit :

Charges de sécurité sociale et de prévoyance (comptes 6451 hors 64519 + 6452 hors 64529)
+ Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (comptes 631 hors 6319 + 633 hors 6339)
+ Autres charges sociales (compte 6471 hors 64179 + compte 6472 hors 64729)
+ Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489)

3.2 Personnel médical et non médical

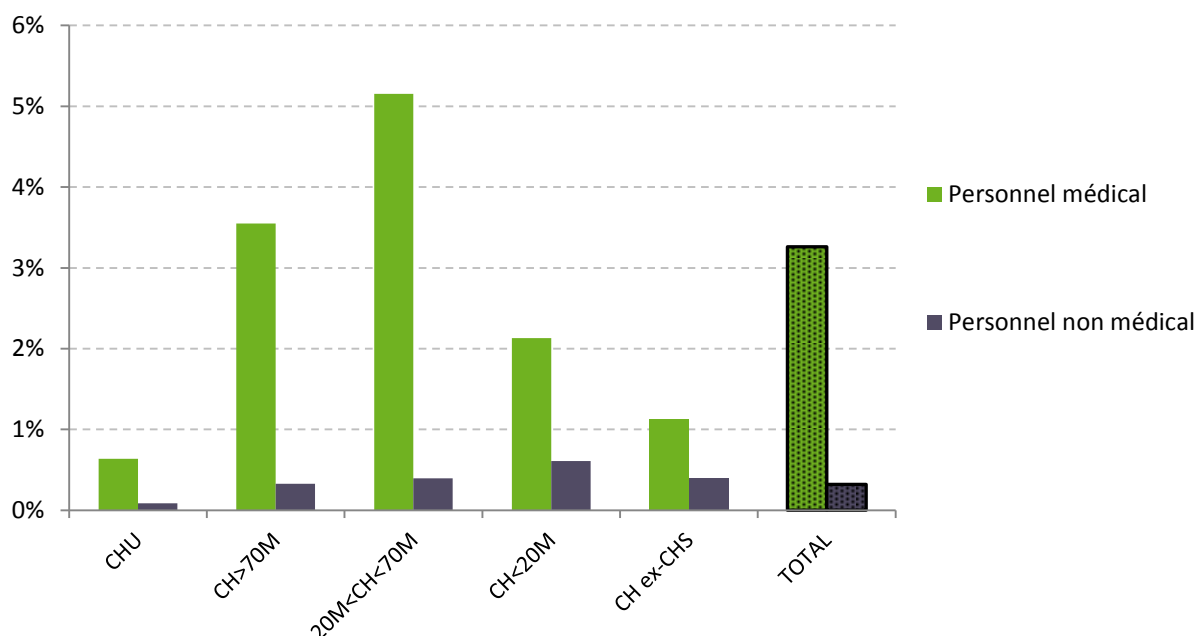
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM			PNM		
		Intérim	Dépenses totales	Part intérim / Total	Intérim	Dépenses totales	Part intérim / Total
CHU	4	1,501	235,539	0,64%	0,883	994,527	0,09%
CH>70M	27	18,782	529,132	3,55%	7,841	2 387,631	0,33%
20M<CH<70M	48	16,335	316,945	5,15%	5,600	1 413,702	0,40%
CH<20M	20	0,952	44,669	2,13%	1,596	262,174	0,61%
CH ex-CHS	5	0,458	40,438	1,13%	1,200	298,296	0,40%
TOTAL	104	38,028	1 166,723	3,26%	17,119	5 356,330	0,32%

Données en millions d'euros

Pour les 104 établissements étudiés, la part des dépenses d'intérim dans les dépenses totales s'élève à **3,3%** pour le personnel médical, et **0,3%** pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, l'intérim représente **3,3%** des dépenses totales. Les 20M<CH<70M présentent la part des dépenses d'intérim dans les dépenses totales la plus élevée, soit **5,2%**.

Part des dépenses d'intérim dans les dépenses totales
par catégorie d'établissements



4. INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE DEMI-JOURNÉES DE TRAVAIL ADDITIONNEL PAR AGENT

4.1 Méthodologie

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

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

où :

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

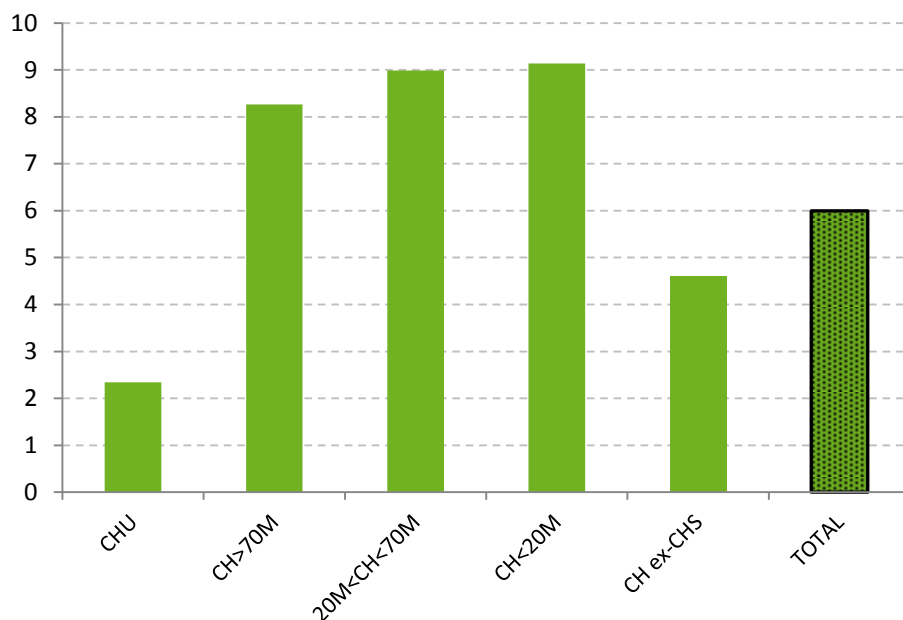
4.2 Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent (PM)

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12	Effectif physique au 31/12	Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent
CHU	9	23 350	9 960	2,3
CH>70M	39	73 948	8 950	8,3
20M<CH<70M	62	46 171	5 139	9,0
CH<20M	28	7 874	862	9,1
CH ex-CHS	19	6 736	1 463	4,6
TOTAL	157	158 079	26 375	6,0

Pour les 157 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées par agent est de **6,0 demi-journées**.

Les CH<20M et les 20M<CH<70M enregistrent les périodes de temps de travail additionnel les plus élevées, soit respectivement **9,1** et **9,0 demi-journées** par agent. Les CHU présentent un nombre moyen de demi-journées relativement faible par rapport aux autres catégories d'établissements, soit **2,3 demi-journées** en moyenne par agent.

Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent
par catégorie d'établissements



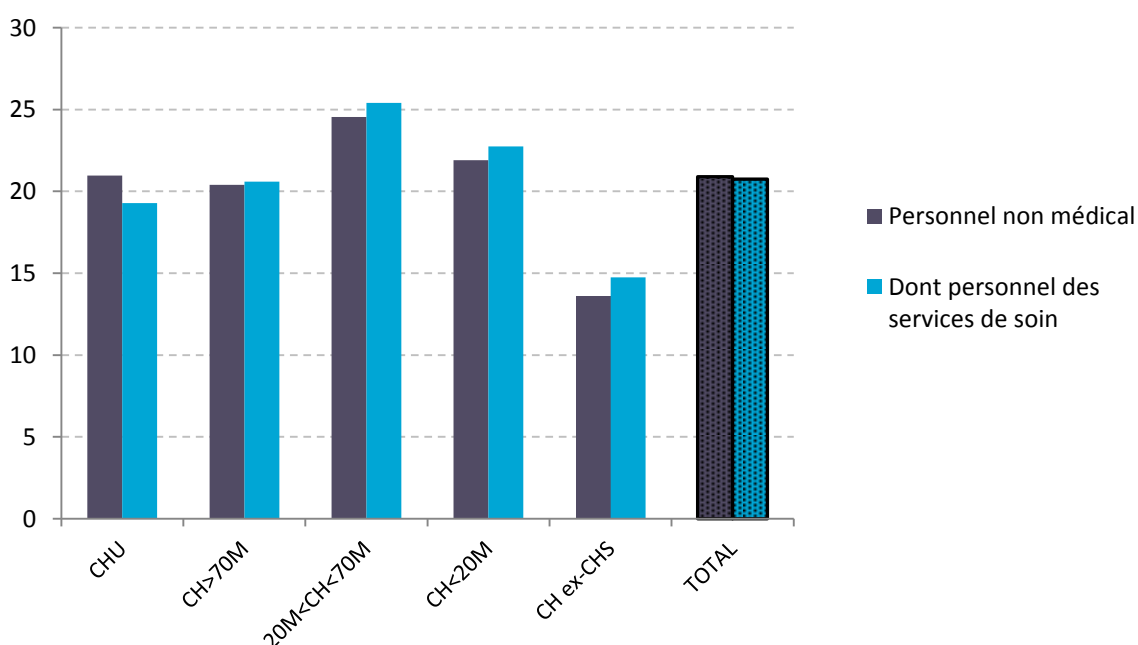
4.3 Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent (PNM)

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM			Dont personnel des services de soins		
		Heures supplémentaires	Effectif physique au 31/12	Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent	Heures supplémentaires	Effectif physique au 31/12	Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent
CHU	12	2 151 279	102 637	21,0	1 308 446	67 878	19,3
CH>70M	47	2 035 483	99 741	20,4	1 479 079	71 813	20,6
20M<CH<70M	75	1 439 323	58 660	24,5	1 095 448	43 104	25,4
CH<20M	39	344 764	15 734	21,9	259 632	11 413	22,7
CH ex-CHS	24	343 934	25 349	13,6	274 695	18 628	14,7
TOTAL	197	6 314 783	302 121	20,9	4 417 299	212 837	20,8

Pour les 197 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent s'élève à **20,9 heures**. Il est de **20,8 heures** pour le personnel des services de soins.

Ce chiffre est plus élevé au sein des 20M<CH<70M dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de **24,5 heures** pour le personnel non médical et de **25,4 heures** pour le personnel des services de soins. Il est plus faible parmi les CH ex-CHS, soit **13,6 heures** supplémentaires en moyenne pour le personnel non médical et **14,7 heures** pour le personnel des services de soins.

Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent
par catégorie d'établissements



5. INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKÉS PAR AGENT

5.1 Méthodologie

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

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

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

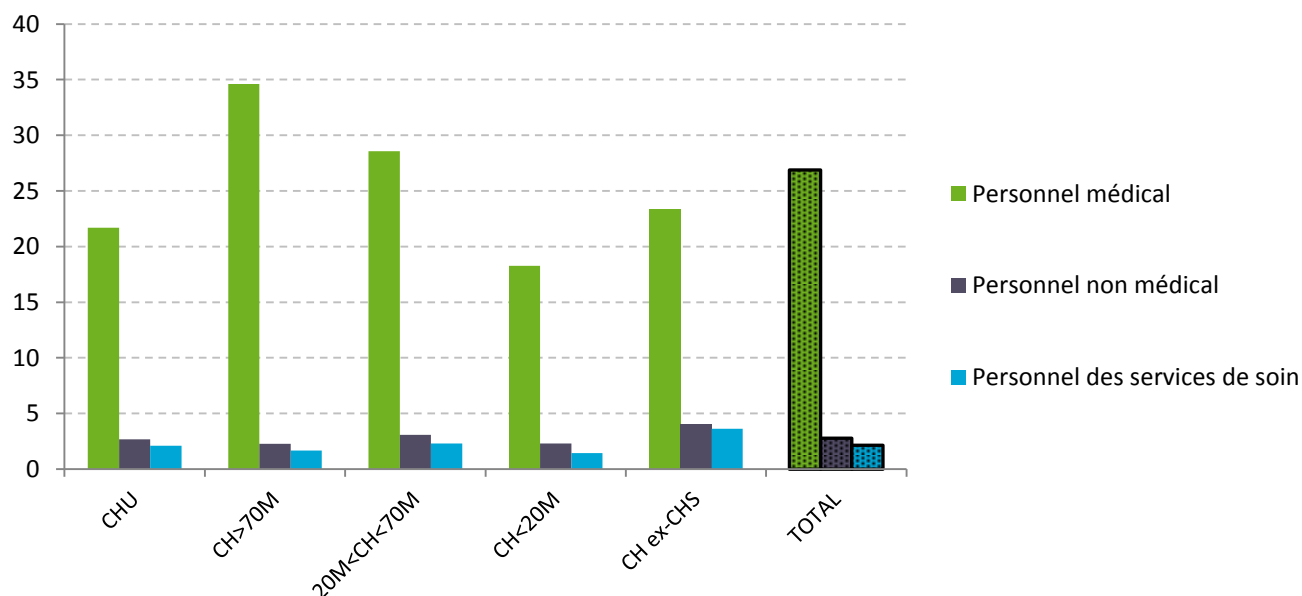
5.2 Personnel médical et non médical

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	Effectif physique au 31/12	Nb moyen de CET stockés par agent	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12	Effectif physique au 31/12	Nb moyen de CET stockés par agent	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12	Effectif physique au 31/12	Nb moyen de CET stockés par agent
CHU	12	290 008	13 373	21,7	259 444	96 926	2,7	133 627	63 812	2,1
CH>70M	45	345 038	9 968	34,6	216 635	95 245	2,3	113 729	68 471	1,7
20M<CH<70M	90	209 392	7 329	28,6	221 272	71 650	3,1	120 114	52 412	2,3
CH<20M	53	23 541	1 288	18,3	48 037	20 849	2,3	22 016	15 390	1,4
CH ex-CHS	39	55 070	2 363	23,3	155 461	38 405	4,0	102 192	28 188	3,6
TOTAL	239	923 049	34 322	26,9	900 849	323 075	2,8	491 678	228 274	2,2

Pour les 239 établissements étudiés, le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de **26,9 jours** pour le personnel médical et **2,8 jours** pour le personnel non médical. En particulier, il est de **2,2 jours** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, ce sont les CH ex-CHS qui enregistrent le nombre moyen de CET stockés par agent le plus élevé (**4,0 jours**, et en particulier **3,6 jours** pour le personnel des services de soins). Pour le personnel médical, il s'agit des CH>70M (**34,6 jours**).

Nombre moyen de CET stockés par agent
par catégorie d'établissements



6. INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTÉISME POUR MOTIF MÉDICAL ET NON MÉDICAL

6.1 Méthodologie

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

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

où :

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

6.2 Personnel médical et non médical

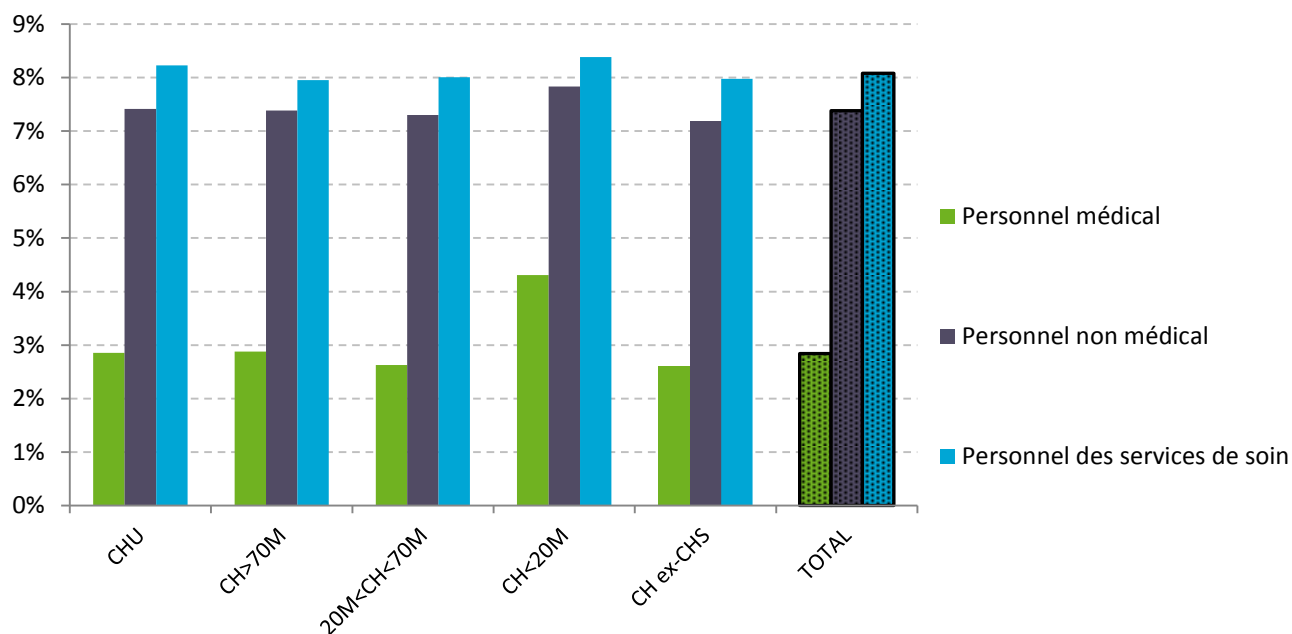
Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements :

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM			PNM			Dont personnel des services de soins		
		Nb total de jours d'absence	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absence	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absence	ETP moyen	Taux
CHU	15	106 180	10 191	2,85%	3 024 304	111 774	7,41%	2 189 714	72 900	8,23%
CH>70M	47	88 981	8 461	2,88%	2 622 161	97 270	7,39%	1 973 341	68 005	7,95%
20M<CH< 70M	65	41 104	4 284	2,63%	1 360 645	51 052	7,30%	1 060 965	36 310	8,01%
CH<20M	29	8 128	517	4,31%	322 644	11 281	7,84%	255 619	8 352	8,38%
CH ex-CHS	32	14 764	1 552	2,61%	815 059	31 033	7,20%	613 731	21 079	7,98%
TOTAL	188	259 157	25 006	2,84%	8 144 813	302 410	7,38%	6 093 369	206 646	8,08%

Sur 188 établissements ayant renseigné leur taux, le taux d'absentéisme est de de **2,8%** pour le personnel médical et **7,4%** pour le personnel non médical. En particulier, il est de **8,1%** pour le personnel des services de soins.

Au sein du personnel médical, les CH<20M enregistrent un taux d'absentéisme plus élevé que les autres catégories d'établissements, soit **4,3%**. Il en est de même pour le personnel non médical et le personnel des services de soins, avec respectivement **7,8%** et **8,4%**.

Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements



Taux d'absentéisme par motif d'absence :

Motifs d'absences	Personnel médical	Personnel non médical	Dont personnel des services de soin	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,13%	1,52%	1,80%	2,57%	1,15%	1,12%
Maladie professionnelle	0,01%	0,24%	0,27%	0,04%	0,14%	0,40%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,01%	0,08%	0,09%	0,01%	0,04%	0,13%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,02%	3,04%	3,36%	2,57%	2,34%	3,61%
Accidents de trajet	0,02%	0,06%	0,05%	0,04%	0,05%	0,07%
Accidents du travail	0,03%	0,55%	0,60%	0,22%	0,30%	0,84%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,47%	1,49%	1,48%	0,64%	1,59%	1,91%
Total Absentéisme >=6 jours	2,69%	6,98%	7,65%	6,10%	5,60%	8,07%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,00%	0,01%	0,01%	0,02%	0,02%	0,01%
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	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,13%	0,37%	0,39%	0,28%	0,29%	0,45%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,01%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Total Absentéisme < 6 jours	0,15%	0,40%	0,42%	0,31%	0,32%	0,49%
TOTAL	2,84%	7,38%	8,08%	6,41%	5,92%	8,56%

Le taux d'absentéisme global de **7,0%** se décompose comme suit :

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

L'absentéisme inférieur à 6 jours correspond principalement à la maladie ordinaire (**0,3%**).

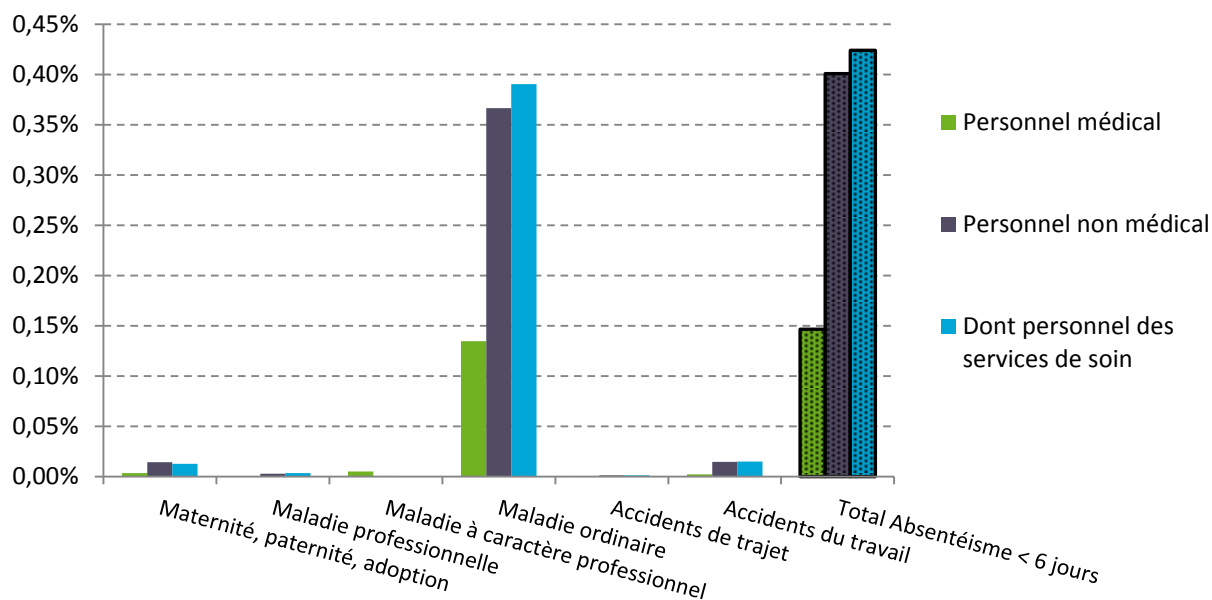
Le personnel de catégorie C enregistre le taux d'absentéisme inférieur à 6 jours le plus élevé, soit **0,5%** au global.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours provient principalement de la maladie ordinaire (**2,9%**), de la maternité, paternité, adoption (**1,5%**) ainsi que des congés de longue durée et de longue maladie (**1,4%**).

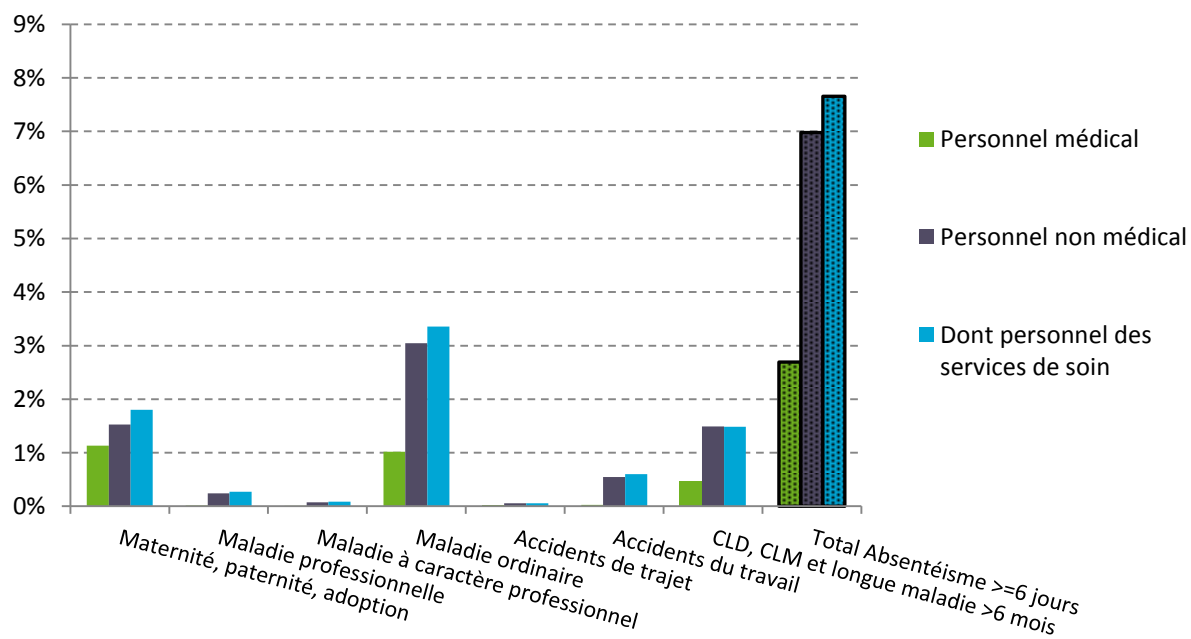
Comme pour l'absentéisme de courte durée, le taux d'absentéisme de durée supérieure ou égale à 6 jours du personnel de catégorie C est supérieur à celui des autres catégories de personnel, soit **8,1%**. Ce constat est valable pour l'ensemble des motifs d'absence à l'exception de la maternité, paternité, adoption.

Le taux d'absentéisme du personnel non médical est supérieur à celui du personnel médical pour l'absentéisme inférieur à 6 jours (respectivement **0,4%** et **0,1%**) et pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours (respectivement **7,0%** et **2,7%**).

Taux d'absentéisme par motifs d'absence (durée <6 jours)



Taux d'absentéisme par motifs d'absence (durée ≥ 6 jours)



6.3 Focus sur le personnel non médical

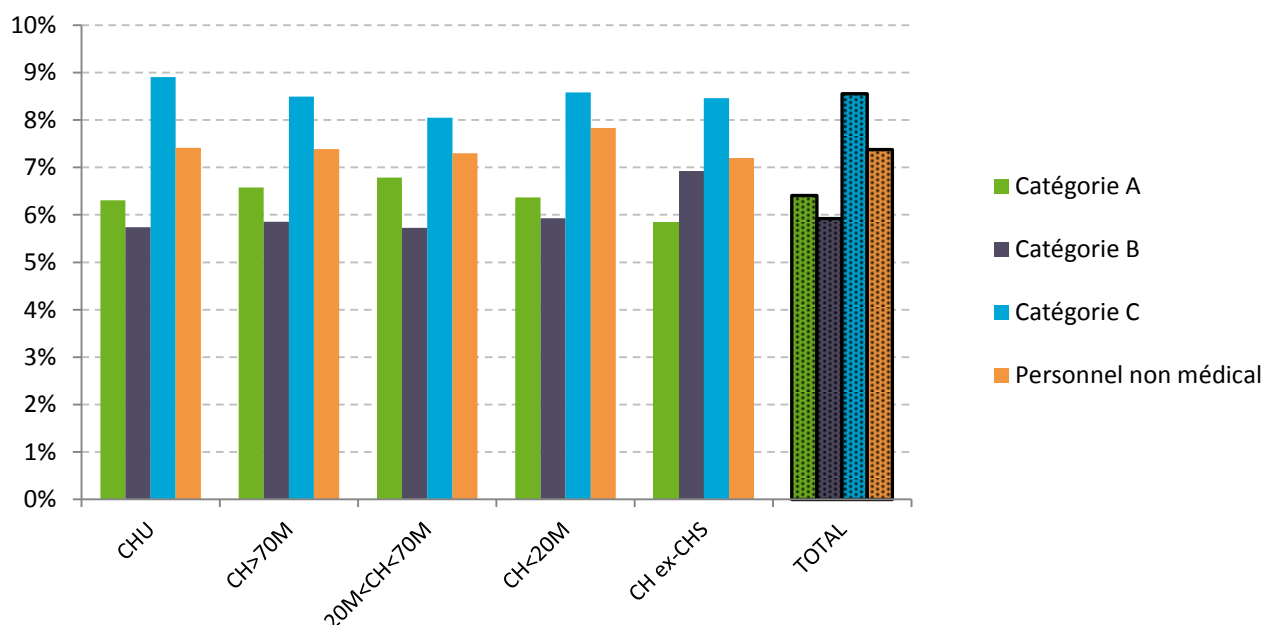
Catégorie d'établissements	Nb (*)	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
		Nb total de jours d'absence	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absence	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absence	ETP moyen	Taux
CHU	15	743 470	32 294	6,31%	548 789	26 201	5,74%	1 732 045	53 279	8,91%
CH>70M	47	635 532	26 470	6,58%	462 089	21 614	5,86%	1 524 540	49 186	8,49%
20M<CH<70M	65	310 790	12 551	6,78%	215 189	10 289	5,73%	828 541	28 212	8,05%
CH<20M	29	39 508	1 699	6,37%	37 869	1 750	5,93%	245 258	7 832	8,58%
CH ex-CHS	32	215 139	10 085	5,84%	210 662	8 341	6,92%	389 252	12 607	8,46%
TOTAL	188	1 944 440	83 099	6,41%	1 474 598	68 195	5,92%	4 719 636	151 115	8,56%

(*) Nombre d'établissements

Au sein du personnel non médical, le personnel de catégorie C présente le taux d'absentéisme le plus élevé, soit **8,6%**. Le personnel de catégorie A suit avec un taux de **6,4%**. Enfin, le personnel de catégorie B présente un taux de **5,9%**.

Au sein du personnel de catégorie A, les 20M<CH<70M présentent le taux d'absentéisme le plus élevé, soit **6,8%**. Pour le personnel de catégorie B, ce sont les CH ex-CHS avec un taux de **6,9%**. Les CHU enregistrent le taux d'absentéisme le plus élevé pour le personnel de catégorie C, soit **8,9%**.

Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements



7. INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT

7.1 Méthodologie

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

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

où :

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

7.2 Personnel médical et non médical

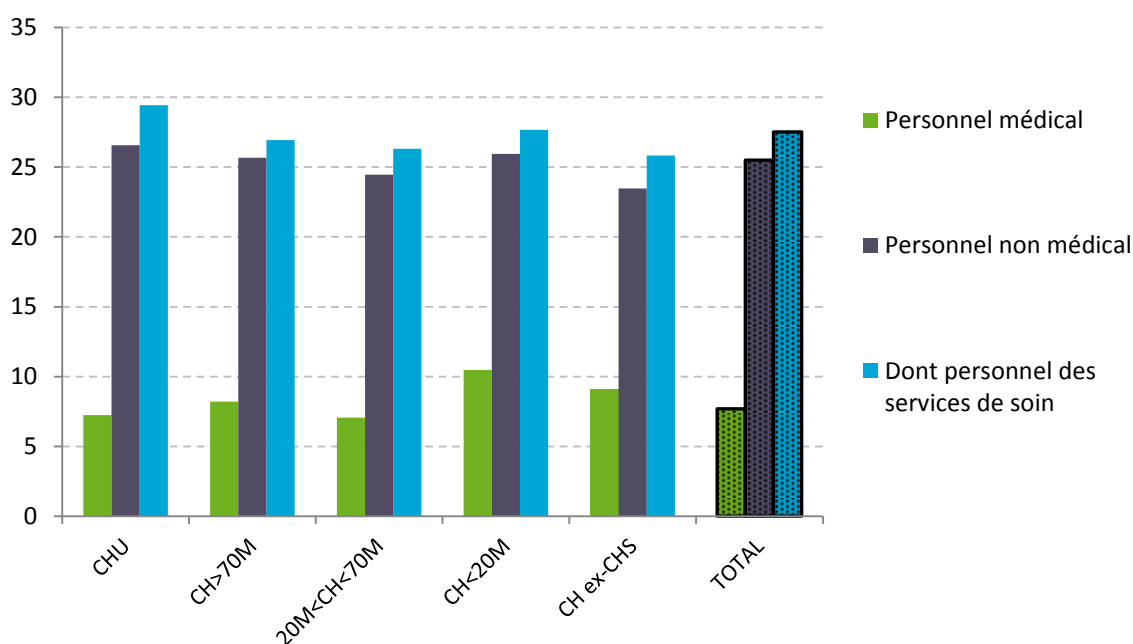
Nombre moyen de jours d'absence par catégorie d'établissements :

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM			PNM			Dont personnel des services de soins		
		Nombre de jours d'absence	Effectif au 31/12	Nb moyen de jours d'abs.	Nombre de jours d'absence	Effectif au 31/12	Nb moyen de jours d'abs.	Nombre de jours d'absence	Effectif au 31/12	Nb moyen de jours d'abs.
CHU	13	99 132	13 679	7,25	2 779 293	104 649	26,56	2 018 832	68 578	29,44
CH>70M	42	78 656	9 595	8,20	2 307 506	89 899	25,67	1 733 156	64 345	26,94
20M<CH<70M	77	45 147	6 407	7,05	1 523 029	62 264	24,46	1 189 943	45 224	26,31
CH<20M	29	8 180	780	10,48	313 298	12 079	25,94	243 826	8 815	27,66
CH ex-CHS	33	18 955	2 084	9,09	797 150	33 970	23,47	643 014	24 895	25,83
TOTAL	194	250 069	32 546	7,68	7 720 275	302 860	25,49	5 828 770	211 858	27,51

Pour les 194 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de **7,7 jours** pour le personnel médical et de **25,5 jours** pour le personnel non médical.

Au niveau du personnel médical, les CH<20M présentent le nombre moyen de jours d'absence par agent le plus élevé, soit **10,5 jours**. Pour le personnel non médical, les CHU enregistrent le ratio le plus élevé, soit **26,6 jours** d'absence par agent en moyenne.

Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements



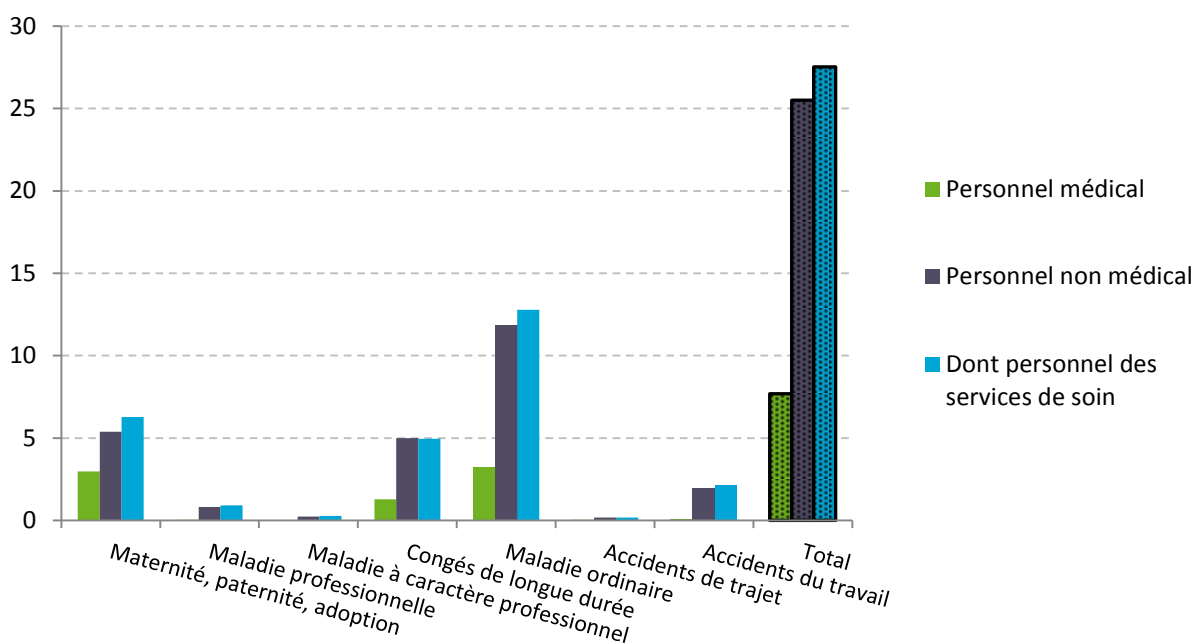
Nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence :

Motifs d'absences	Personnel médical	Personnel non médical	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	2,97	5,39	6,27
Maladie professionnelle	0,04	0,83	0,92
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,03	0,25	0,28
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,28	5,00	4,95
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	3,23	11,87	12,79
Accidents de trajet	0,05	0,19	0,18
Accidents du travail	0,08	1,96	2,12
TOTAL	7,68	25,49	27,51

Près de la moitié des jours d'absences se rapportent à la maladie ordinaire, quelle que soit la catégorie de personnel analysée. Les absences pour maternité, paternité, adoption suivent, puis les congés de longue durée et de longue maladie.

La part des jours d'absence pour accident du travail dans le nombre total de jours d'absences est plus élevée pour le personnel non médical que pour le personnel médical, soit respectivement **7,7%** et **1,0%**. Il en est de même pour la maladie professionnelle, soit **3,3%** et **0,5%**.

Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence



8. INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL

8.1 Méthodologie

Le taux de rotation du personnel est calculé comme suit :

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

où :

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

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

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

8.2 Personnel médical et non médical

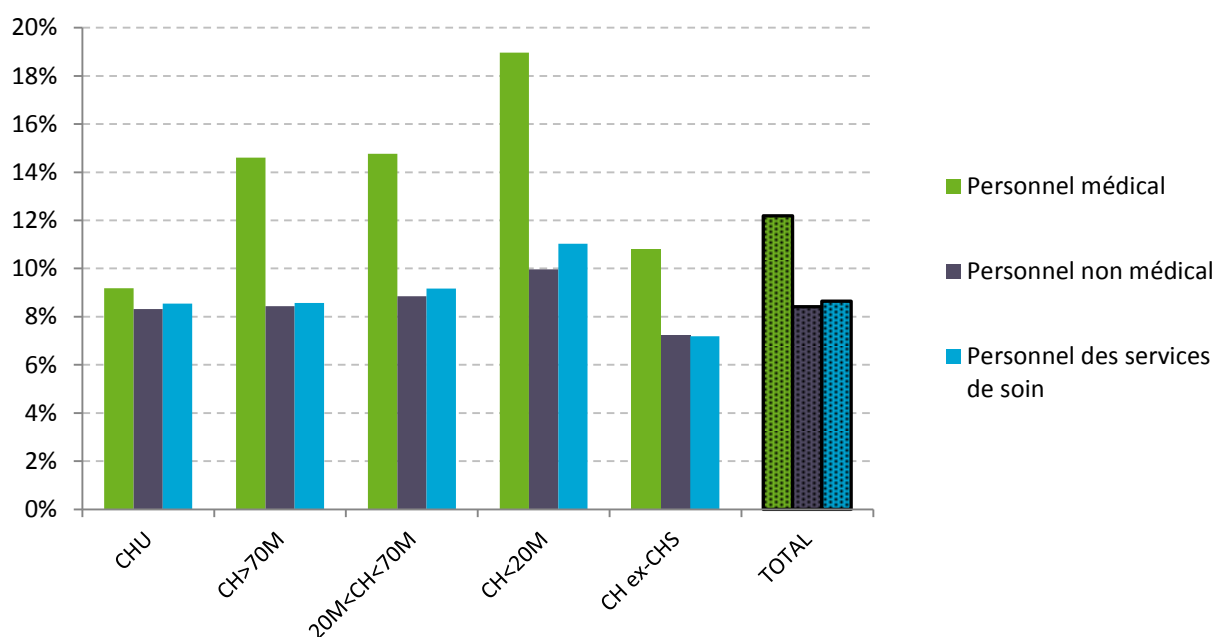
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM			PNM			Dont personnel des services de soins		
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Taux de rotation	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Taux de rotation	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Taux de rotation
CHU	14	1 289	14 025	9,19%	8 768	105 338	8,32%	5 951	69 631	8,55%
CH>70M	45	1 388	9 500	14,61%	7 718	91 485	8,44%	5 538	64 612	8,57%
20M<CH<70M	74	901	6 105	14,76%	5 203	58 804	8,85%	3 908	42 643	9,16%
CH<20M	39	182	961	18,96%	1 503	15 075	9,97%	1 238	11 228	11,02%
CH ex-CHS	37	242	2 247	10,79%	2 607	35 912	7,26%	1 831	25 483	7,18%
TOTAL	209	4 002	32 838	12,19%	25 799	306 614	8,41%	18 465	213 598	8,64%

Pour les 209 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel est de **12,2%** pour le personnel médical et de **8,4%** pour le personnel non médical.

Le taux de rotation du personnel est plus élevé dans les CH<20M que dans les autres catégories d'établissements, que ce soit pour le personnel médical (**19,0%**), pour le personnel non médical (**10,0%**) ou pour le personnel des services de soins (**11,0%**).

Au niveau du personnel médical, les CHU présentent le taux de rotation le plus faible, soit **9,2%**.

Taux de rotation par catégorie d'établissements



9. INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENTS CONCERNÉS PAR UN HORAIRE DÉROGATOIRE EN 12H00

9.1 Méthodologie

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 est calculée comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00}}{(\text{Effectif physique moyen de l'année } n)}$$

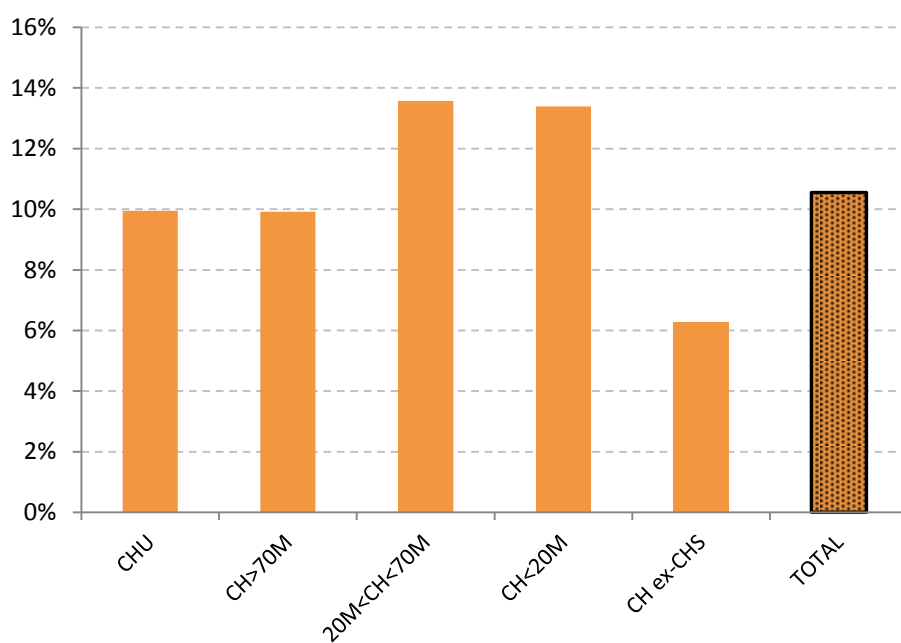
9.2 Ensemble du personnel

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen	Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00
CHU	18	14 128	142 025	9,95%
CH>70M	69	14 365	144 810	9,92%
20M<CH<70M	96	10 458	77 066	13,57%
CH<20M	34	1 750	13 064	13,40%
CH ex-CHS	22	1 379	21 948	6,28%
TOTAL	239	42 080	398 913	10,55%

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 est de **10,5%** au niveau global.

Les 20M<CH<70M et les CH<20M présentent la proportion la plus élevée, soit respectivement **13,6%** et **13,4%**. Les CH ex-CHS enregistrent la proportion la plus faible, soit **6,3%**.

**Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00
par catégorie d'établissements**



10. INDICATEUR 12 : MÉTIERS LES PLUS SENSIBLES

10.1 Méthodologie

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

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

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

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

10.2 Personnel médical

Métiers sensibles ou en tension (Personnel médical)	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
MED03 - Autre spécialiste des spécialités médicales	118	59,30%
MED06 - Anesthésie réanimation	111	55,78%
MED07 - Radiologie imagerie	79	39,70%
MED02 - Médecin psychiatre	52	26,13%
MED01 - Généraliste et spécialiste de médecine générale	52	26,13%
MED05 - Médecin des spécialités chirurgicales	20	10,05%

Sans tenir compte des données des établissements qui n'ont pas pu compléter de manière précise les métiers sensibles, les métiers les plus souvent cités en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Anesthésie réanimation** : 111 établissements, soit **55,8%** des établissements.
- **Radiologie imagerie** : 79 établissements, soit **39,7%** des établissements.
- **Médecin psychiatre** : 52 établissements, soit **26,1%** des établissements.
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 52 établissements, soit **26,1%** des établissements.
- **Médecin des spécialités chirurgicales** : 20 établissements, soit **10,1%** des établissements.

10.3 Personnel non médical

Métiers sensibles ou en tension (Personnel non médical)	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
05I30 - Masseur(euse) kinésithérapeute	179	69,11%
05C10 - Infirmier(ère) en soins généraux	102	39,38%
05C30 - Infirmier(ère) en anesthésie-réanimation	61	23,55%
05R10 - Aide-soignant(e)	55	21,24%
05C20 - Infirmier(ère) de bloc opératoire	46	17,76%

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

- **Masseur(euse) kinésithérapeute** : 179 établissements, soit **69,1%** des établissements.
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 102 établissements, soit **39,4%** des établissements.
- **Infirmier(ère) en anesthésie-réanimation** : 61 établissements, soit **23,6%** des établissements.
- **Aide-soignant(e)** : 55 établissements, soit **21,2%** des établissements.
- **Infirmier(ère) de bloc opératoire** : 46 établissements, soit **17,8%** des établissements.

11. INDICATEUR 16 : NOMBRE D'HEURES SYNDICALES UTILISÉES OU OCTROYÉES PAR RAPPORT AU CRÉDIT GLOBAL DE TEMPS SYNDICAL

11.1 Méthodologie

Le nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées au cours de l'année } n}{\text{Nombre d'heures correspondant au crédit global de temps syndical}}$$

où le nombre d'heures correspondant au **crédit global de temps syndical** (contingent annuel) est calculé conformément à l'article 16 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié, à savoir :

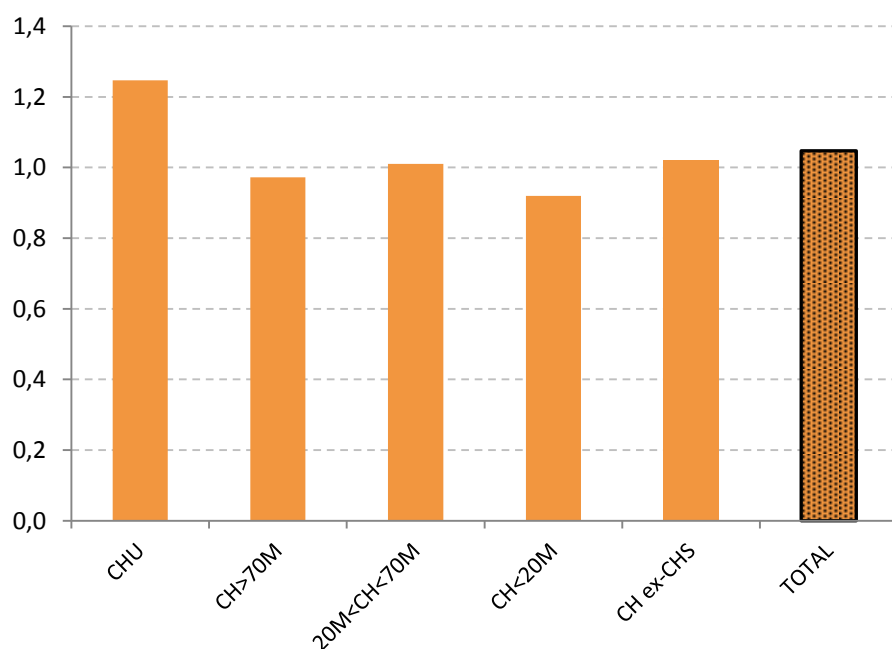
- 1 heure pour 1 000 heures travaillées par l'ensemble des électeurs au CTE
- Application du barème prévu au 2° du II de l'article 16 du décret susmentionné

11.2 Ensemble du personnel

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées	Crédit global de temps syndical	Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical
CHU	14	530 450	425 599	1,25
CH>70M	58	600 341	617 600	0,97
20M<CH<70M	97	395 699	391 696	1,01
CH<20M	61	121 395	132 033	0,92
CH ex-CHS	48	275 586	269 860	1,02
TOTAL	278	1 923 471	1 836 788	1,05

Le ratio « nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical » est de **1,0** au niveau global. Les CHU présentent le ratio le plus élevé, à hauteur de **1,2**.

Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical par catégorie d'établissements



12. INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE N

12.1 Méthodologie

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

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

où :

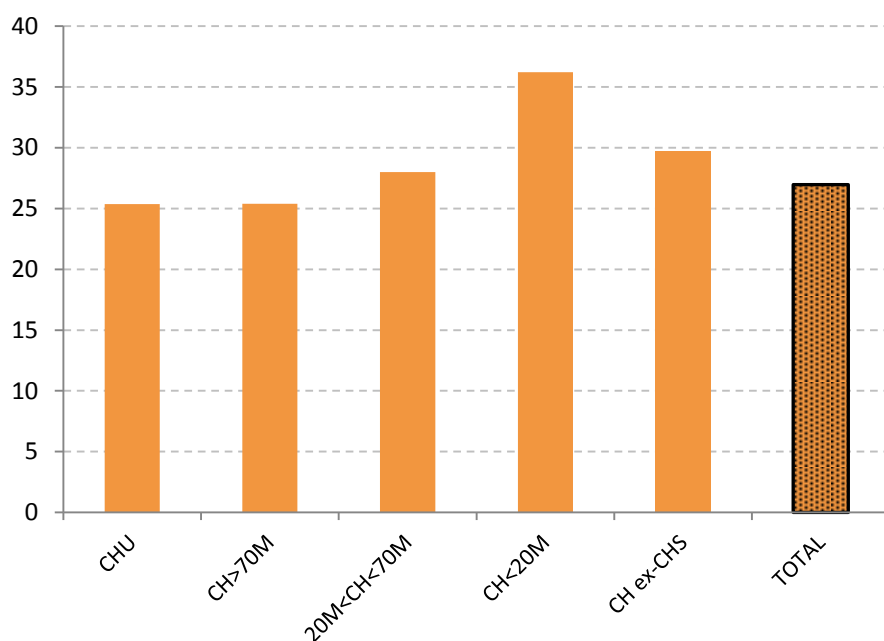
- Le **nombre d'accidents avec arrêt** correspond aux seuls accidents de travail, hors accidents de trajets
- le **nombre d'heures travaillées** est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein de l'établissement par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à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

12.2 Ensemble du personnel

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N
CHU	16	5 171	126 788	25,38
CH>70M	65	5 593	137 015	25,40
20M<CH<70M	97	3 492	77 622	28,00
CH<20M	58	1 256	21 585	36,21
CH ex-CHS	47	2 391	50 075	29,71
TOTAL	283	17 903	413 085	26,97

Le ratio « taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail » est de **27,0**. Il est plus élevé dans les CH<20M (soit **36,2**) que dans les autres catégories d'établissements.

Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N par catégorie d'établissements



13. INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FRÉQUENTES

13.1 Méthodologie

Ce ratio reprend les 5 causes d'accidents de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

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

13.2 Ensemble du personnel

Causes d'accidents de travail les plus fréquentes	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
H1 - chute de plain-pied	273	78,45%
H3 - effort lié à la manutention de malades	253	72,70%
H12 - contact / projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses et yeux	109	31,32%
H11 - manipulation d'outils ou d'instruments coupants, piquants ou tranchants souillés (sang, urine, produit biologique, etc.)	96	27,59%
H14 - contact avec un malade agité	82	23,56%

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

- **La chute de plain-pied** : 273 établissements, soit **78,4%** des établissements.
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 253 établissements, soit **72,7%** des établissements.
- **Le contact / projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses et yeux** : 109 établissements, soit **31,3%** des établissements.
- **La manipulation d'outils ou d'instruments coupants, piquants ou tranchants souillés (sang, urine, produit biologique, etc.)** : 96 établissements, soit **27,6%** des établissements.
- **Le contact avec un malade agité** : 82 établissements, soit **23,6%** des établissements.

14. INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRÊT DE TRAVAIL LES PLUS FRÉQUENTES

14.1 Méthodologie

Ce ratio correspond aux 5 causes d'arrêt de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

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

14.2 Ensemble du personnel

Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
H1 - chute de plain-pied	282	81,03%
H3 - effort lié à la manutention de malades	276	79,31%
H5 - effort lié à la manipulation de charges	103	29,60%
H14 - contact avec un malade agité	86	24,71%
H8 - objet ou masse en mouvement accidentel ou non	77	22,13%

Les 5 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes sont :

- **La chute de plain-pied** : 282 établissements, soit **81,0%** des établissements répondants.
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 276 établissements, soit **79,3%** des établissements répondants.
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 103 établissements, soit **29,6%** des établissements répondants.
- **Le contact avec un malade agité** : 86 établissements, soit **24,7%** des établissements répondants.
- **L'objet ou masse en mouvement accidentel ou non** : 77 établissements, soit **22,1%** des établissements répondants.

15. INDICATEUR 19.5 : MÉTIERS LES PLUS TOUCHÉS PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

15.1 Méthodologie

Ce ratio correspond aux 5 métiers les plus fréquemment touchés par les accidents de travail.

15.2 Ensemble du personnel

Métiers les plus touchés par les accidents de travail	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
05C10 - Infirmier(ère) en soins généraux	238	97,94%
05R10 - Aide-soignant(e)	236	97,12%
30F30 - Agent de bio-nettoyage	188	77,37%
20I30 - Agent de maintenance générale des bâtiments	61	25,10%
25R20 - Agent de production culinaire / alimentaire	30	12,35%
25R30 - Agent de restauration et d'hôtellerie	30	12,35%

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

- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 238 établissements, soit **97,9%** des établissements.
- **Aide-soignant(e)** : 236 établissements ont indiqués ce métier, soit **97,1%** des établissements.
- **Agent de bio-nettoyage** : 188 établissements, soit **77,4%** des établissements.
- **Agent de maintenance générale des bâtiments** : 61 établissements, soit **25,1%** des établissements.
- **Agent de production culinaire / alimentaire** : 30 établissements, soit **12,3%** des établissements.
- **Agent de restauration et d'hôtellerie** : 30 établissements, soit **12,3%** des établissements.

16. INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

16.1 Méthodologie

Le taux de travailleurs handicapés est calculé comme suit :

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

où :

- le **nombre d'agents handicapés** pris en compte correspond aux travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 et L5212-14 du code du travail, à temps plein ou à temps partiel et bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L5212-2, présents dans l'établissement depuis au moins six 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.

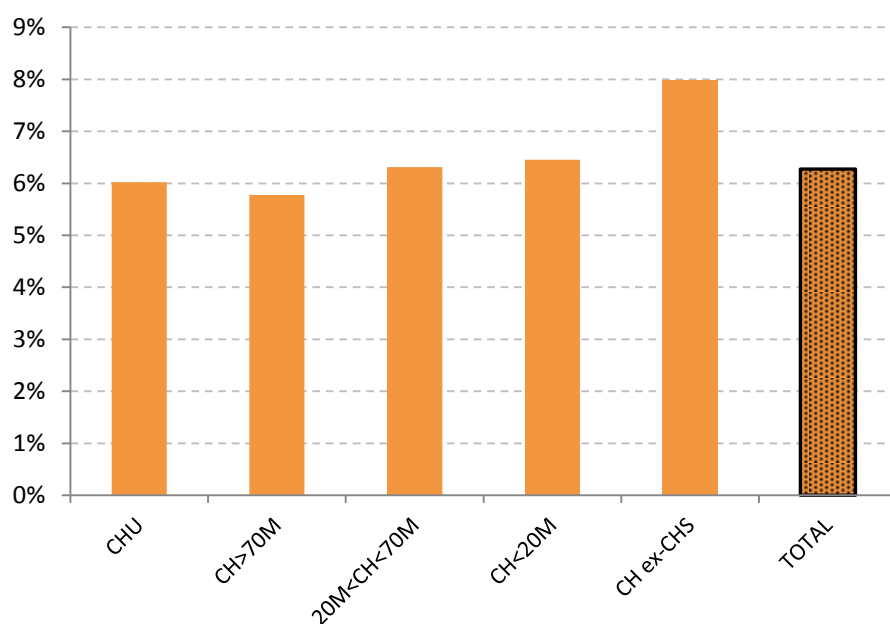
16.2 Ensemble du personnel

Catégorie	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	14	6,02%
CH>70M	55	5,78%
20M<CH<70M	92	6,31%
CH<20M	58	6,45%
CH ex-CHS	44	7,98%
TOTAL	263	6,27%

Pour les 263 établissements étudiés, le taux de travailleur handicapés est de **6,3%**.

Il est le plus élevé dans les CH ex-CHS, soit un taux de **8,0%**. Les CH>70M présentent le taux le plus faible, soit **5,8%**.

Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements



17. INDICATEUR 22 : EXISTENCE DU DOCUMENT UNIQUE

17.1 Méthodologie

Cet indicateur caractérise la présence ou non d'un document unique (DU) dans l'établissement.

17.2 Taux d'établissements présentant un document unique

Catégorie	Existence du DU		% dans l'ensemble des établissements	
	Oui	Non	Oui	Non
CHU	20		100,00%	0,00%
CH>70M	73	4	94,81%	5,19%
20M<CH<70M	113	7	94,17%	5,83%
CH<20M	75		100,00%	0,00%
CH ex-CHS	54	1	98,18%	1,82%
Total	335	13	96,26%	3,74%

96,3% des 348 établissements étudiés tiennent un document unique.

100% des 20 CHU et des 75 CH<20M analysés tiennent un DU. **5,8%** des 20M<CH<70M ne présentent pas de DU.

18. INDICATEUR 23.1 : RÉMUNÉRATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

18.1 Méthodologie

La rémunération moyenne du personnel est calculée comme suit :

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

où :

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

18.2 Personnel médical et non médical

Rémunération moyenne :

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
CHU	3	73 913,4	93 397,5	59 510,8	62 086,5	33 991,7	29 152,0	33 481,5	34 178,4
CH>70M	23	91 758,0	65 522,2	78 211,9	61 030,3	31 920,0	31 816,1	31 044,3	32 606,7
20M<CH<70M	32	93 597,4	77 955,2	78 243,9	66 296,2	30 493,2	29 416,4	29 602,4	30 098,2
CH<20M	21	90 022,7	67 413,7	70 488,1	61 632,8	27 810,7	27 894,2	26 202,9	27 422,9
CH ex-CHS	17	80 217,9	53 338,8	72 638,1	49 861,9	30 986,5	33 495,8	29 935,6	34 515,3
TOTAL	96	87 308,8	76 167,5	72 453,2	61 647,4	31 800,6	30 604,2	30 812,1	32 249,5

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

- **87 308,8 euros** pour les hommes à temps plein
- **76 167,5 euros** pour les hommes à temps partiel
- **72 453,2 euros** pour les femmes à temps plein
- **61 647,4 euros** pour les femmes à temps partiel

Quelle que soit la catégorie d'établissement et la quotité de temps de travail, les femmes présentent une rémunération moyenne inférieure aux hommes pour l'ensemble du personnel médical.

Les 20M<CH<70M présentent les rémunérations les plus élevées du personnel médical, à l'exception des hommes à temps partiels pour lesquels la rémunération moyenne du personnel médical est plus élevée dans les CHU (**93 397,5 euros**).

Le personnel médical à temps plein est moins bien rémunéré dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements. La rémunération du personnel médical à temps partiel est plus faible dans les CH ex-CHS que dans les autres catégories.

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

- **31 800,6 euros** pour les hommes à temps plein
- **30 604,2 euros** pour les hommes à temps partiel
- **30 812,1 euros** pour les femmes à temps plein
- **32 249,5 euros** pour les femmes à temps partiel

Au niveau du personnel non médical à temps plein, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes en moyenne, quelle que soit la catégorie d'établissement. Ce n'est pas le cas pour le personnel à temps partiel où les femmes présentent une rémunération moyenne plus élevée que les hommes (à l'exception des CH<20M).

Quels que soient le sexe et la quotité de temps de travail, les CH<20M présentent en moyenne des rémunérations plus faibles pour le personnel non médical que les autres catégories d'établissements.

Rémunération moyenne (primes et indemnités comprises) homme/femme par quotité de temps de travail

