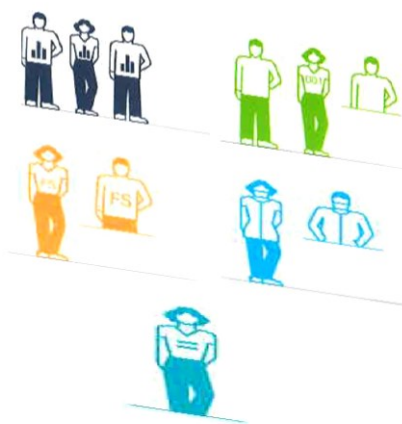


# Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé au 31 décembre 2014



AGENCE TECHNIQUE  
DE L'INFORMATION  
SUR L'HOSPITALISATION

---



Ce rapport a été élaboré à partir des informations 2014 remontées dans le cadre de l'enquête « Bilan Social » pour les établissements publics de santé ayant transmis leurs données à l'ATIH au **2 octobre 2015**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexes) des **488 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements représentent **55,5%** du nombre total des établissements enquêtés, et **84,1%** des établissements publics de plus de 300 agents. Chaque indicateur est traité **de façon spécifique**. Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul diffère donc selon l'indicateur analysé.

Les données 2014 présentent une exhaustivité de presque 10 points supérieures à celle des données 2013. En effet, en 2013, l'analyse avait porté sur **46,4%** des établissements enquêtés et **70,2%** des établissements concernés de façon obligatoire.

*Pour information, les régions présentant les meilleurs taux de remontées du Bilan social 2014 sont les suivantes : l'Alsace, la Corse, la Franche-Comté, la Haute-Normandie, le Limousin et la région Rhône-Alpes qui présentent des taux de remontées de **100%** des établissements publics de plus de 300 agents.*

# Principaux résultats pour l'année 2014

## Masse salariale chargée par ETPR (375 établissements)

La masse salariale chargée s'élève à **49 545 euros** par ETPR. Elle est de **112 314 euros** pour le personnel médical et de **44 453 euros** pour le personnel non médical. Les CHU présentent le montant le plus élevé, soit **50 586 euros** par ETPR.

En ce qui concerne le personnel médical, les CH de taille financière moyenne ont la masse salariale chargée la plus élevée, soit **125 788 euros** par ETPR. Pour le personnel non médical, il s'agit des CH ex-CHS, avec un montant de **45 568 euros** par ETPR.

## Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (348 établissements)

Pour le personnel médical, le nombre moyen de jours de CET stockés est de **25,1 jours** par agent. Les CH de grande taille enregistrent le ratio le plus élevé (**29,1 jours**).

En ce qui concerne le personnel non médical, le nombre moyen de jours de CET stockés est de **3,5 jours** par agent. Les CH ex-CHS présentent la moyenne la plus élevée (**4,1 jours**).

### Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (302 établissements)

Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme pour motif médical et non médical est de **3,4%**. Il se décompose en :

- **0,1%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire (**0,1%**) ;
- **3,3%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maternité, paternité ; adoption (**1,3%**), la maladie ordinaire (**1,2%**) ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie (**0,6%**).

Les CH ex-CHS enregistrent un taux d'absentéisme plus élevé que les autres catégories d'établissements, soit **4,1%**.

En ce qui concerne le personnel non médical, le taux d'absentéisme pour motif médical et non médical est de **8%**. Il se décompose en :

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

Les CH de petite taille enregistrent un taux d'absentéisme plus élevé que les autres catégories d'établissements, soit **8,3%**.

### Taux de rotation du personnel (352 établissements)

Le taux de rotation du personnel est de **23,3%** pour le personnel médical et de **9,2%** pour le personnel non médical. Pour le personnel médical, le taux de rotation du personnel est plus élevé dans les CH de taille financière moyenne que dans les autres catégories d'établissements (**51,4%**). Pour le personnel non médical, il s'agit des CH de petite taille (**11,8%**).

Pour le personnel médical, les CHU présentent le taux de rotation le plus faible, soit **10,8%**.

### Métiers les plus sensibles

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

#### **Personnel médical :**

- **Autre spécialiste des spécialités médicales**: 179 établissements, soit **42,0%** des établissements
- **Anesthésie réanimation** : 175 établissements, soit **41,1%** des établissements
- **Radiologie imagerie** : 146 établissements, soit **34,3%** des établissements

#### **Personnel non médical :**

- **Masseur(euse) kinésithérapeute** : 280 établissements, soit **62,8%** des établissements
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 126 établissements, soit **28,3%** des établissements.
- **Aide-soignant(e)** : 92 établissements, soit **20,6%** des établissements.

# Évolutions entre 2013 et 2014

## Masse salariale chargée par ETPR (255 établissements)

Le coût moyen d'un ETPR augmente de **+1,8%** entre 2013 et 2014. L'évolution la plus significative concerne les CHU (**+2,0%**).

Pour le personnel médical, le coût moyen d'un ETPR augmente de **+2,5%** sur la période. La hausse la plus significative est enregistrée dans les CHU (**+3,5%**).

Pour le personnel non médical, la progression du coût moyen d'un ETPR est de **+1,7%**.

## Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel (176 établissements)

La part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel progresse globalement de **+0,01 point**. Alors qu'elle augmente de **+0,09 point** pour le personnel médical, elle diminue de **-0,02 point** pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, la hausse s'observe sur l'ensemble des catégories d'établissements, à l'exception des CH de petite taille pour lesquels la part des dépenses d'intérim diminue de **-0,6 point**.

## Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (224 établissements)

Le nombre moyen de CET stockés par agent est en augmentation, que ce soit pour le personnel médical (**+4,8%**) ou pour le personnel non médical (**+6,7%**).

### Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (186 établissements)

Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme augmente de **+0,06 point**. Cette évolution varie entre **-0,3 point** pour les CH de petite taille et **+0,2 point** pour CH de taille financière moyenne.

En ce qui concerne le personnel non médical, leur taux d'absentéisme est en hausse dans l'ensemble des catégories d'établissements (augmentation globale de **+0,2 point**).

### Taux de rotation du personnel (225 établissements)

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+0,2 point** pour le personnel médical et diminue de **-0,5 point** pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical des CH de petite taille, le taux de rotation du personnel diminue de **-8,3 points** entre 2013 et 2014, tandis que celui des CH ex-CHS est en hausse de **+1,9 points**.

Pour le personnel non médical, la baisse du taux de rotation du personnel s'observe dans l'ensemble des catégories d'établissements, à l'exception des CHU (augmentation de **+0,1 point**).

### Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h (249 établissements)

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h présente une variation de **+0,1 point** entre 2013 et 2014.

Alors qu'elle augmente de **+0,7 point** pour les CH de taille financière moyenne, elle diminue de **-0,6 point** pour les CHU.

# SOMMAIRE

<b>PRINCIPAUX RESULTATS POUR L'ANNEE 2014</b>	<b>2</b>
<b>ÉVOLUTIONS ENTRE 2013 ET 2014</b>	<b>4</b>
<b>NOTE DE LECTURE ET D'INTERPRETATION</b>	<b>7</b>
<b>ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE</b>	<b>9</b>
INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR.....	10
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL .....	15
<b>GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>19</b>
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/ REMUNEREES) PAR AGENT AU 31/12/2014 ....	20
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT .....	24
INDICATEUR 4.4B : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES..	28
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREES .....	32
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT .....	36
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT .....	39
INDICATEUR 5.3B : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT AYANT OUVERT UN CET.....	42
<b>DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>45</b>
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL .....	46
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT .....	52
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL .....	56
INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H00 .....	60
<b>GESTION DES COMPETENCES</b>	<b>63</b>
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES .....	64
<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>	<b>67</b>
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N .....	68
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES .....	72
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES .....	74
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	76
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	78
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL .....	81
<b>ANNEXES</b>	<b>87</b>
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE .....	88
ANNEXE 2 : REFERENCES .....	92



# Note de lecture et d'interprétation

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

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

## Budgets étudiés

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

## Méthode

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

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

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

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

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

# Évolution des effectifs et de la masse salariale

---

## Indicateurs 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR

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

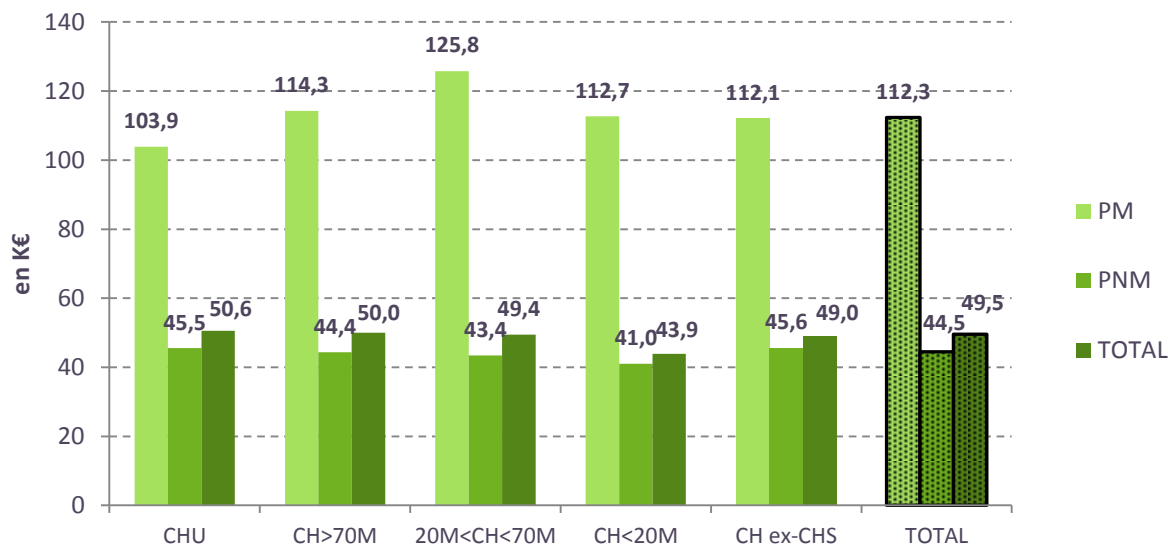
$$\frac{(\text{Montant brut} + \text{Charges de la rémunération du personnel de l'année } n)}{\text{ETP moyens rémunérés de l'année } n}$$

où :

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

ANNEE 2014

## F 1 I Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 375 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen d'un ETPR » par la suite, s'élève à **49,5 K€**. Elle est de **112,3 K€** pour le personnel médical et de **44,5 K€** pour le personnel non médical.

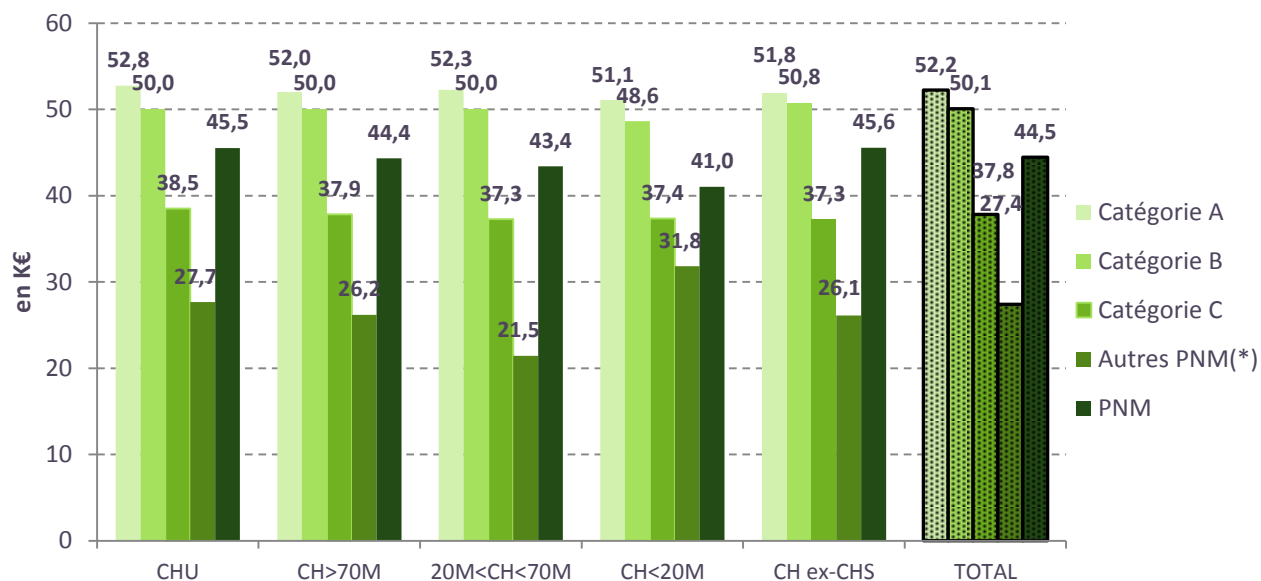
C'est dans les CHU que le coût moyen par ETPR est le plus élevé, soit **50,6 K€**. Les CH de petite taille enregistrent le coût le plus faible, soit **43,9 K€** par ETPR.

S'agissant du personnel non médical, le coût moyen par ETPR le plus élevé concerne les CH ex-CHS (soit **45,6 K€**). Pour le personnel médical, il s'agit des CH de taille financière moyenne avec un coût moyen de **125,8 K€** par ETP.

## T 1 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR
CHU	21	1 516,07	14 594	7 021,84	154 185	8 537,90	168 779
CH>70M	79	1 655,38	14 481	7 330,65	165 278	8 986,03	179 760
20M<CH<70M	113	880,79	7 002	3 856,29	88 813	4 737,08	95 815
CH<20M	103	173,26	1 537	1 490,90	36 334	1 664,16	37 871
CH ex-CHS	59	351,63	3 138	2 632,07	57 762	2 983,70	60 900
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>	<b>4 577,12</b>	<b>40 753</b>	<b>22 331,75</b>	<b>502 372</b>	<b>26 908,87</b>	<b>543 125</b>

## F 2 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements en 2014



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

- Catégorie A : **52,2 K€** ;
- Catégorie B : **50,1 K€** ;
- Catégorie C : **37,8 K€** ;
- Autres PNM (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) : **27,4 K€**.

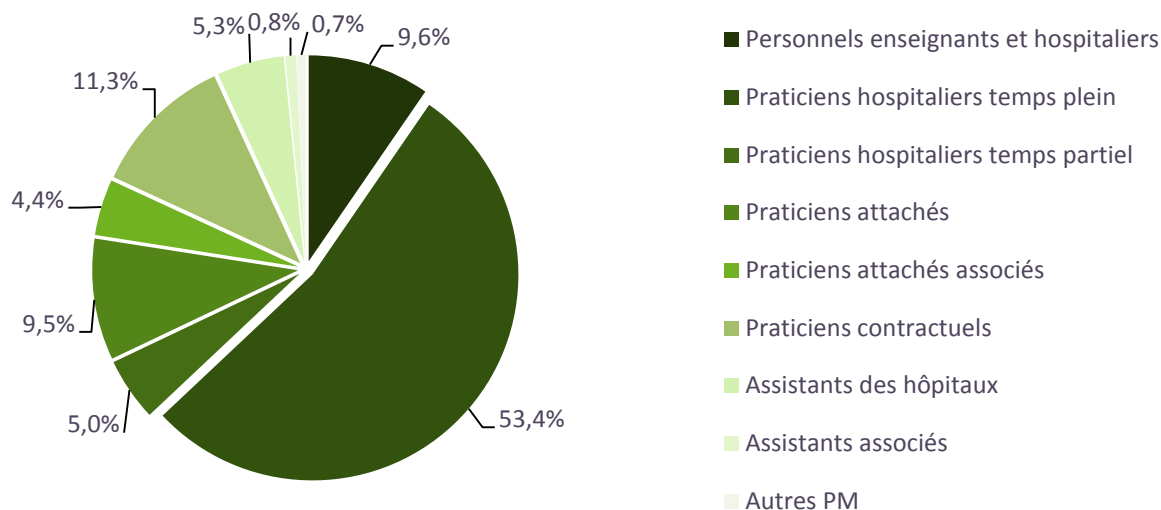
Pour le personnel des catégories A et C, les CHU présentent le coût moyen d'un ETPR le plus élevé, soit **52,8 K€** pour le personnel de catégorie A et **38,5 K€** pour le personnel de catégorie C. Pour le personnel de catégorie B, il s'agit des CH ex-CHS avec un coût moyen de **50,8 K€**.

## T 2 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Autres PNM(*)	
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR
CHU	21	2 550,20	48 341	1 744,48	34 856	2 713,21	70 484	13,95	504
CH>70M	79	2 462,23	47 335	1 716,19	34 294	3 119,39	82 394	32,85	1 255
20M<CH<70M	113	1 187,94	22 728	847,49	16 936	1 805,38	48 427	15,48	721
CH<20M	103	306,97	6 010	251,04	5 161	889,37	23 795	43,52	1 368
CH ex-CHS	59	1 034,12	19 950	721,19	14 209	869,83	23 336	6,94	266
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>	<b>7 541,45</b>	<b>144 364</b>	<b>5 280,39</b>	<b>105 456</b>	<b>9 397,16</b>	<b>248 437</b>	<b>112,74</b>	<b>4 114</b>

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

### F 3 I Répartition du personnel médical par statut en 2014



Les établissements publics de santé emploient majoritairement des praticiens hospitaliers à temps plein, soit **53,4%** des ETPR du personnel médical au niveau global.

Les praticiens contractuels arrivent en seconde position pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CHU, soit **11,3%** au global.

Pour les CHU, la part des enseignants et hospitaliers (**21,0%**) et des praticiens attachés (**12,8%**) est plus importante que celle des praticiens contractuels (**8,1%**) (cf. T3 ci-dessous).

### T 3 I ETPR du personnel médical par statut et par catégorie d'établissements en 2014

Statuts du PM	CHU		CH>70M		20M<CH<70M		CH<20M		CH ex-CHS		TOTAL	
	Nombre (*)	ETPR	Nombre	ETPR	Nombre	ETPR	Nombre	ETPR	Nombre	ETPR	Nombre	ETPR
Personnels enseignants et hospitaliers	27	5 479	7	193	3	7	5	23	6	60	48	5 762
Praticiens hospitaliers temps plein	29	11 399	102	11 648	143	5 357	121	961	71	2 725	466	32 090
Praticiens hospitaliers temps partiel	29	1 135	101	793	137	541	99	173	65	340	431	2 981
Praticiens attachés	29	3 350	101	1 204	140	706	106	223	68	245	444	5 727
Praticiens attachés associés	27	969	87	931	105	432	62	161	39	155	320	2 648
Praticiens contractuels	29	2 122	101	2 204	143	1 550	125	402	70	489	468	6 767
Assistants des hôpitaux	29	1 472	97	1 162	95	322	27	23	43	189	291	3 168
Assistants associés	19	157	59	270	32	43	8	8	18	30	136	508
Autres PM	4	55	15	280	14	83	12	23	5	8	50	448
<b>TOTAL Personnel médical</b>	<b>29</b>	<b>26 138</b>	<b>102</b>	<b>18 684</b>	<b>143</b>	<b>9 042</b>	<b>139</b>	<b>1 998</b>	<b>73</b>	<b>4 240</b>	<b>486</b>	<b>60 101</b>

(\*) Nombre d'établissements de la catégorie ayant au moins 1 ETPR avec le statut correspondant

## Évolution 2013-2014

#### T 4 I Évolution 2013-2014 de la masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (%)	Évolution du PNM (%)	Évolution du total PM+PNM (%)
CHU	16	3,5%	1,6%	2,0%
CH>70M	56	2,1%	1,5%	1,6%
20M<CH<70M	79	2,2%	1,7%	1,8%
CH<20M	62	0,8%	2,2%	1,7%
CH ex-CHS	42	0,6%	2,1%	1,9%
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>2,5%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,8%</b>

Au sein des 255 établissements étudiés, le coût moyen d'un ETPR pour l'ensemble du personnel augmente en moyenne de **1,8%**. L'évolution la plus élevée s'observe dans les CHU, soit **+2,0%**.

Le coût moyen de l'ETPR médical est en hausse dans l'ensemble des catégories d'établissements, hausse globale de **+2,5%**. Cette progression croît avec la taille de l'établissement (CHRU à **3,5%**).

Pour le personnel non médical, le coût augmente de **+1,7%**. Cette augmentation est constatée dans l'ensemble des catégories d'établissements, étant toutefois plus marquée dans les petits établissements (**+1,5%** pour les CH de grande taille à **+2,2%** pour les CH de petite taille).

#### T 5 I Évolution 2013-2014 de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution de la Catégorie A (%)	Évolution de la Catégorie B (%)	Évolution de la Catégorie C (%)
CHU	16	0,6%	-0,7%	3,6%
CH>70M	56	0,9%	0,9%	2,8%
20M<CH<70M	79	1,1%	1,1%	2,8%
CH<20M	62	0,6%	1,3%	4,0%
CH ex-CHS	42	1,3%	1,9%	3,3%
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,5%</b>	<b>3,2%</b>

Selon les différentes catégories de personnel, la catégorie C présente l'augmentation du coût moyen d'un ETPR du personnel non médical la plus élevée, soit **+3,2%**. Les CH de petite taille enregistrent l'augmentation la plus élevée du personnel de catégorie C, soit **+4,0%**.

Globalement, le coût moyen d'un ETPR augmente quelle que soit la catégorie de personnel non médical à l'exception des CHU en catégorie B qui présentent une diminution de **-0,7%**.



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

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

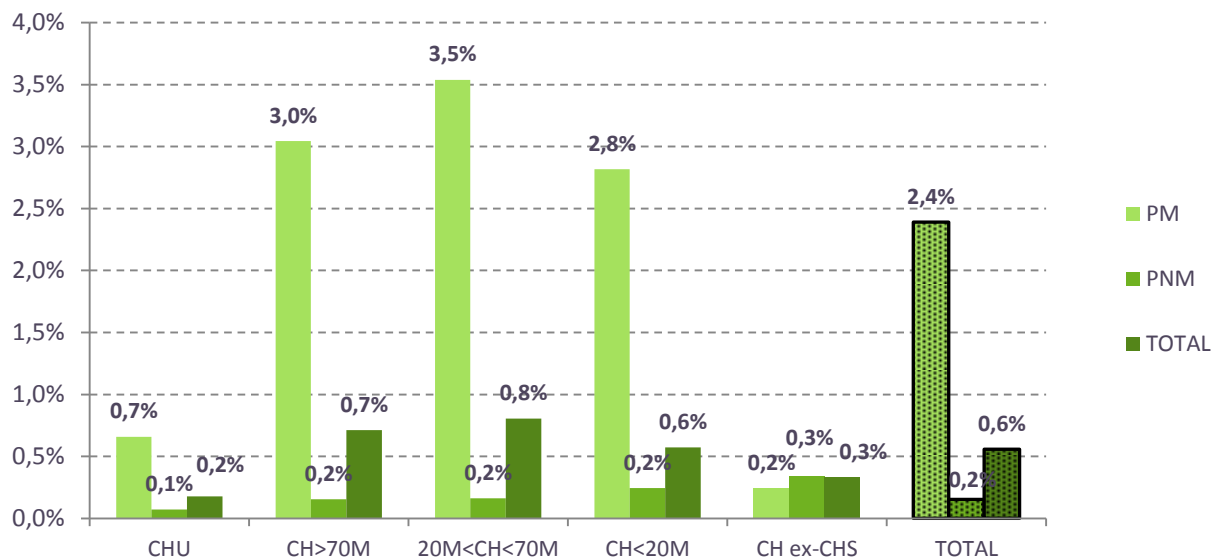
$$\frac{\text{(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)}}{\text{(Masse salariale chargée de l'année n + Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)}}$$

où :

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

Année 2014

### F 4 I Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 276 établissements enregistrant des dépenses d'intérim, la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel s'élève à **0,6%**.

Pour le personnel médical, des dépenses d'intérim ont été déclarées par 201 établissements et celles-ci représentent **2,4%** des dépenses de personnel. Les CH de taille financière moyenne présentent la part des dépenses d'intérim la plus élevée, soit **3,5%**.

Pour le personnel non médical, ce ratio s'élève à **0,2%** pour 231 établissements.

### T 6 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	13	6,45	972,51	15	3,15	4 412,36	16	9,60	5 384,87
CH>70M	65	50,06	1 594,66	58	10,72	6 883,01	76	60,78	8 477,67
20M<CH<70M	77	27,05	737,16	78	5,27	3 244,51	94	32,32	3 981,68
CH<20M	40	4,42	152,25	60	2,63	1 070,29	67	7,04	1 222,53
CH ex-CHS	6	0,37	151,41	20	3,77	1 093,07	23	4,14	1 244,48
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>88,34</b>	<b>3 607,98</b>	<b>231</b>	<b>25,54</b>	<b>16 703,25</b>	<b>276</b>	<b>113,89</b>	<b>20 311,23</b>

Données en millions d'euros

## Évolution 2013-2014

## T 7 I Évolution 2013-2014 de la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements 2013 (*)	Nombre d'établissements 2014 (*)	Évolution du PM (points)	Nombre d'établissements 2013	Nombre d'établissements 2014	Évolution du PNM (points)	Nombre d'établissements 2013	Nombre d'établissements 2014	Évolution du total PM+PNM (points)
CHU	5	6	0,04	8	8	0,00	9	9	0,01
CH>70M	40	43	0,13	43	42	-0,03	51	51	0,02
20M<CH<70M	48	51	0,12	46	51	-0,02	62	62	0,03
CH<20M	21	21	-0,60	38	38	-0,01	42	42	-0,07
CH ex-CHS	4	4	0,02	10	10	-0,06	12	12	-0,05
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>125</b>	<b>0,09</b>	<b>145</b>	<b>149</b>	<b>-0,02</b>	<b>176</b>	<b>176</b>	<b>0,01</b>

(\*) Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim en 2013 et 2014

La part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel progresse globalement de **+0,01 point**. Alors qu'elle augmente de **+0,09 point** pour le personnel médical, elle diminue en revanche de **-0,02 point** pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, l'ensemble des catégories d'établissements enregistrent une hausse à l'exception des CH de petite taille pour lesquels la part des dépenses d'intérim diminue de **-0,6 point**.

Pour le personnel non médical, la part des dépenses d'intérim baisse pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CHU qui stagnent.



# Gestion du temps de travail

---

## Indicateur 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/rémunérées) par agent au 31/12/2014

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

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

où :

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

Année 2014

### F 5 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2014



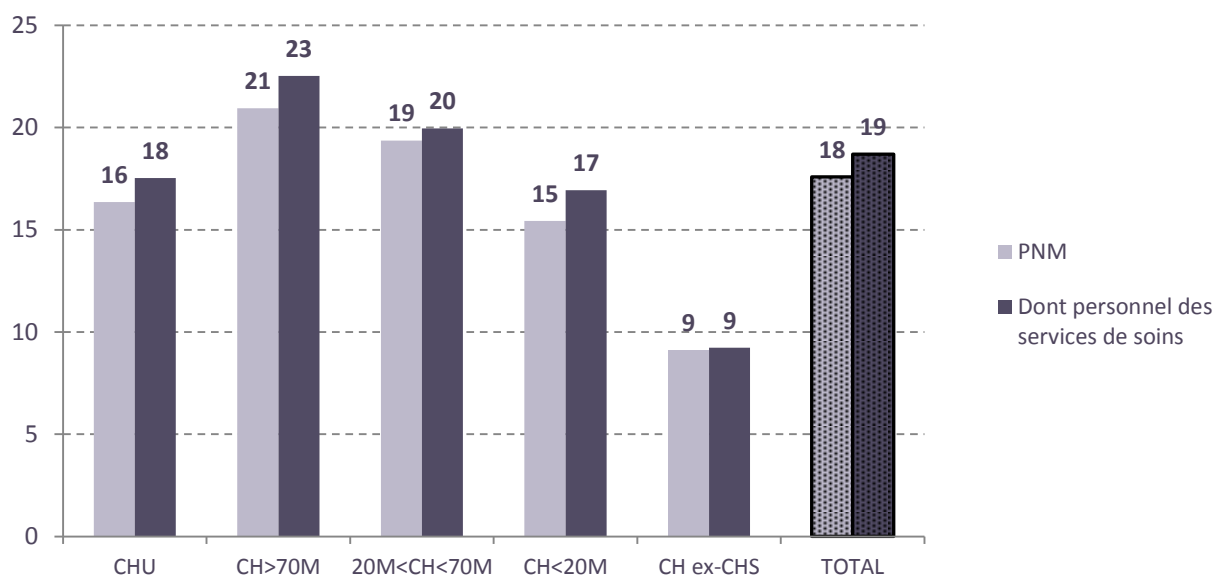
Au sein des 338 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées par agent au 31 décembre 2014 est de **4,0 demi-journées**.

C'est dans les CH de grande taille que la période de temps de travail additionnel est la plus élevée, soit **4,9 demi-journées** par agent. Dans les CH de petite taille, le nombre moyen de demi-journées est le plus faible, soit **2,6 demi-journées** en moyenne par agent.

### T 8 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	20	66,14	18 708
CH>70M	80	88,14	18 053
20M<CH<70M	102	33,34	8 283
CH<20M	84	5,53	2 086
CH ex-CHS	52	8,92	3 266
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>202,06</b>	<b>50 396</b>

## F 6 I Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2014



Au sein des 364 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre 2014 s'élève à **18 heures**. Il est de **19 heures** pour le personnel des services de soins.

Ce chiffre est plus élevé au sein des CH de grande taille dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de **21 heures** pour le personnel non médical et de **23 heures** pour le personnel des services de soins. Il est plus faible dans les CH ex-CHS, soit **9 heures** supplémentaires en moyenne.

## T 9 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	24	3 982,83	243 527	2 712,02	154 658
CH>70M	87	4 035,82	192 774	2 801,48	124 352
20M<CH<70M	109	1 783,94	92 169	1 228,15	61 533
CH<20M	91	527,27	34 162	426,21	25 176
CH ex-CHS	53	469,15	51 523	322,57	34 962
<b>TOTAL</b>	<b>364</b>	<b>10 799,00</b>	<b>614 155</b>	<b>7 490,43</b>	<b>400 681</b>



## Évolution 2013-2014

### T 10 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)
CHU	9	-14,2%
CH>70M	42	-2,9%
20M<CH<70M	41	-25,4%
CH<20M	16	-18,1%
CH ex-CHS	11	8,6%
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>-8,2%</b>

Au sein des 119 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31 décembre diminue significativement de **-8,2%** entre 2013 et 2014.

Cette baisse est constatée pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH ex-CHS qui présentent une hausse de **+8,6%**.

### T 11 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PNM (%)	Évolution du personnel des services de soins (%)
CHU	19	0,3%	3,8%
CH>70M	58	1,8%	2,6%
20M<CH<70M	63	-3,5%	-2,7%
CH<20M	36	7,4%	5,4%
CH ex-CHS	28	7,9%	10,1%
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>0,9%</b>	<b>2,8%</b>

Le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre augmente de **+0,9%** pour le personnel non médical. Cette augmentation concerne l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de taille financière moyenne qui enregistrent une diminution de **-3,5%**.

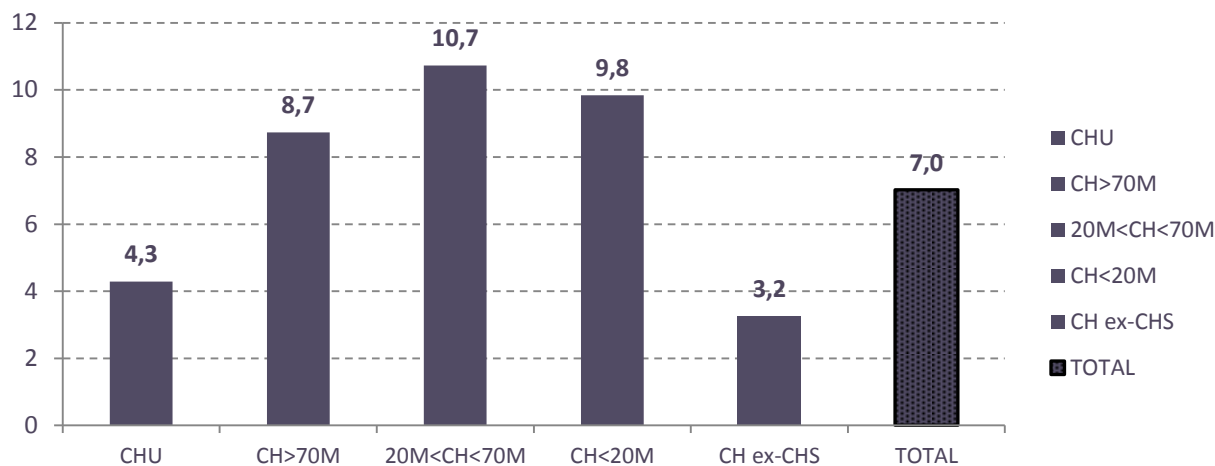
Pour le personnel des services de soins, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre augmente globalement de **+2,8%**. L'augmentation la plus élevée s'observe dans les CH ex-CHS avec une hausse de **+10,1%**. Dans les CH de taille financière moyenne, cet indicateur diminue de **-2,7%**.

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

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

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

### F 7 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 343 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent est de **7,0 demi-journées**.

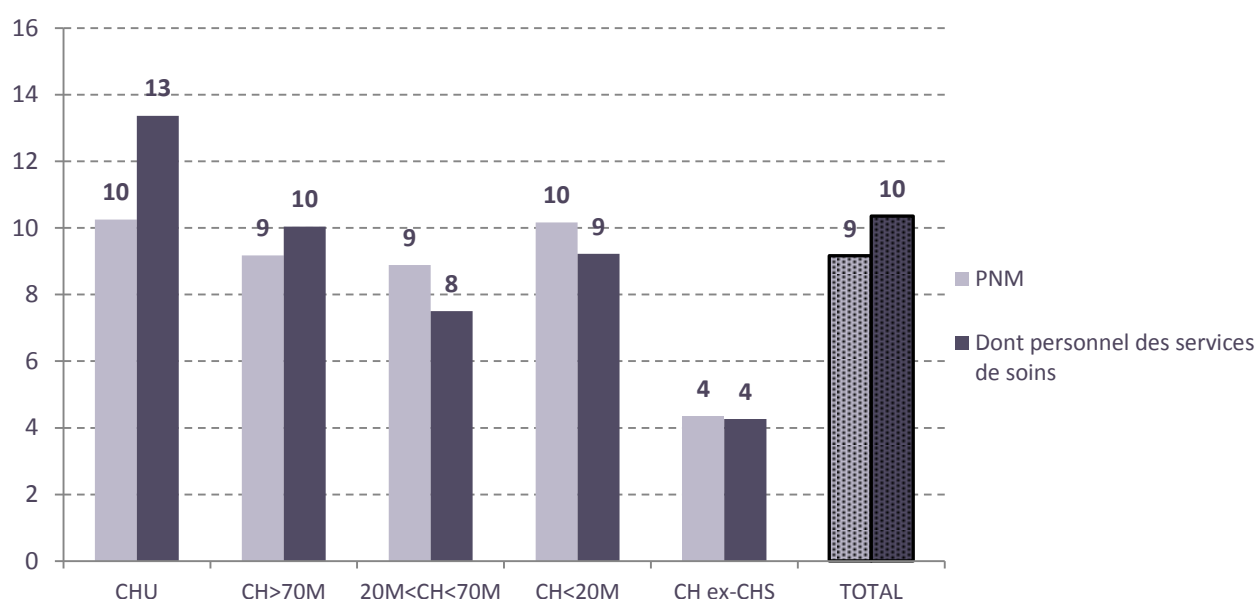
Les CH de taille financière moyenne présentent la moyenne la plus élevée, soit **10,7 demi-journées** rémunérées par agent.

Dans les CH ex-CHS, le nombre de demi-journées rémunérées est le plus faible, avec **3,2 demi-journées** en moyenne par agent.

### T 12 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	23	88,71	20 692
CH>70M	85	167,95	19 236
20M<CH<70M	99	89,36	8 331
CH<20M	83	20,55	2 089
CH ex-CHS	53	11,34	3 491
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>	<b>377,92</b>	<b>53 838</b>

## F 8 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 347 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent s'élève à **9 heures**. Il est de **10 heures** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, ce chiffre est plus élevé au sein des CHU et des CH de petite taille dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent est de **10 heures**.

Pour le personnel des services de soins, il varie entre **4 heures** rémunérées dans les CH ex-CHS et **13 heures** rémunérées dans les CHU.

## T 13 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	24	2 533,70	247 209	1 871,02	139 954
CH>70M	79	1 635,79	178 264	1 068,70	106 379
20M<CH<70M	103	789,02	88 759	408,47	54 428
CH<20M	85	336,75	33 109	215,48	23 371
CH ex-CHS	56	251,80	58 023	145,50	34 117
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>5 547,06</b>	<b>605 364</b>	<b>3 709,16</b>	<b>358 249</b>

## Évolution 2013-2014

### T 14 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissement

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)
CHU	15	16,0%
CH>70M	58	-4,0%
20M<CH<70M	55	10,5%
CH<20M	32	5,9%
CH ex-CHS	25	-7,9%
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>3,8%</b>

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent augmente de **+3,8%** entre 2013 et 2014.

Cette tendance à la hausse est valable pour les CHU, les CH de taille financière moyenne et les CH de petite taille. En revanche, dans les CH de grande taille et les CH ex-CHS, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent baisse respectivement de **-4,0%** et **-7,9%**.

### T 15 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissement

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PNM (%)	Évolution du personnel des services de soins (%)
CHU	19	0,8%	-18,4%
CH>70M	60	-2,8%	-4,8%
20M<CH<70M	67	-3,7%	-7,7%
CH<20M	52	-14,4%	-16,3%
CH ex-CHS	35	-6,5%	-5,0%
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>-2,9%</b>	<b>-9,7%</b>

Pour le personnel non médical, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent diminue de **-2,9%** entre 2013 et 2014.

L'ensemble des catégories d'établissements présentent une baisse à l'exception des CHU pour lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent augmente très légèrement (**+0,8%**).

Concernant le personnel des services de soins, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent diminue de **-9,7%** entre 2013 et 2014. Cette baisse est plus forte pour les CHU (**-18,4%**) et les CH de petite taille (**-16,3%**) que pour les autres catégories d'établissements.

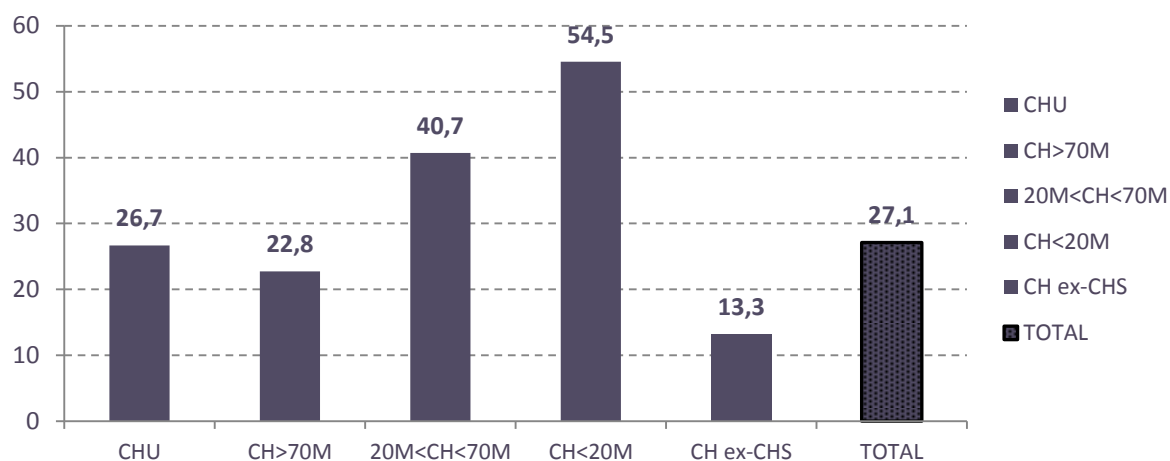
## Indicateur 4.4b : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires

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

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

Année 2014

### F 9 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2014



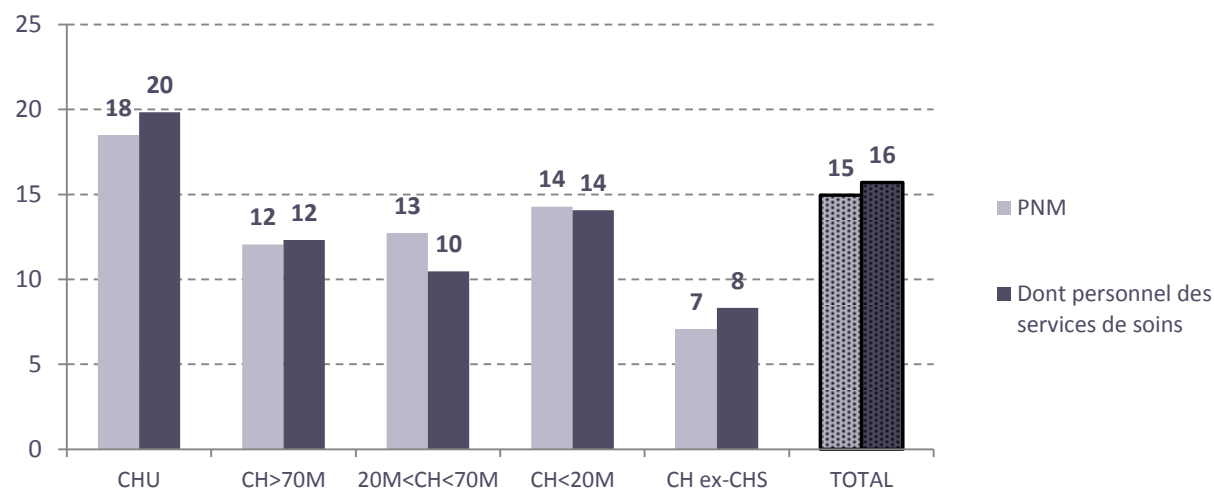
Au sein des 148 établissements étudiés, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel est de **27,1 demi-journées**.

Cette moyenne est la plus élevée dans les CH de petite taille, soit **54,5 demi-journées** rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel. Les CH ex-CHS enregistrent la moyenne la plus faible, soit **13,3 demi-journées** par agent ayant effectué du travail additionnel.

### T 16 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des demi-journées de travail additionnel
CHU	14	69,80	2 619
CH>70M	49	100,13	4 400
20M<CH<70M	51	53,05	1 304
CH<20M	22	11,89	218
CH ex-CHS	12	3,29	248
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>238,16</b>	<b>8 789</b>

## F 10 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 211 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires s'élève à **15 heures**. Il est de **16 heures** pour le personnel des services de soins.

Ce chiffre est plus élevé au sein des CHU dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires est de **18 heures** pour le personnel non médical et de **20 heures** pour le personnel des services de soins.

## T 17 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires
CHU	18	2 315,13	125 184	1 746,15	88 063
CH>70M	54	998,87	82 828	632,70	51 355
20M<CH<70M	66	495,35	38 918	246,09	23 489
CH<20M	45	160,50	11 236	115,07	8 178
CH ex-CHS	28	97,41	13 808	60,11	7 228
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	<b>4 067,25</b>	<b>271 974</b>	<b>2 800,13</b>	<b>178 313</b>



## Évolution 2013-2014

### T 18 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements

*Attention : à interpréter avec précaution du fait du nombre restreint d'établissements analysés*

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)
CHU	7	6,1%
CH>70M	28	8,4%
20M<CH<70M	23	16,2%
CH<20M	9	31,0%
CH ex-CHS	8	-3,5%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>10,2%</b>

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel augmente de **+10,2%** entre 2013 et 2014.

L'augmentation la plus significative concerne les CH de petite taille, soit **+31,0%**. Cette évolution ne concerne toutefois que neuf établissements.

### T 19 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PNM (%)	Évolution du personnel des services de soins (%)
CHU	10	-3,7%	-1,7%
CH>70M	40	-7,5%	-10,1%
20M<CH<70M	42	-9,3%	-18,3%
CH<20M	26	-23,0%	-19,3%
CH ex-CHS	18	-6,4%	14,2%
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>-7,3%</b>	<b>-9,9%</b>

Pour le personnel non médical, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires diminue de **-7,3%** entre 2013 et 2014. Cette baisse est la plus marquée dans les CH de petite taille, soit **-23,0%**.

Concernant le personnel des services de soins, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires diminue de **-9,9%** entre 2013 et 2014. L'ensemble des catégories d'établissements présentent une baisse à l'exception des CH ex-CHS (**+14,2%**).

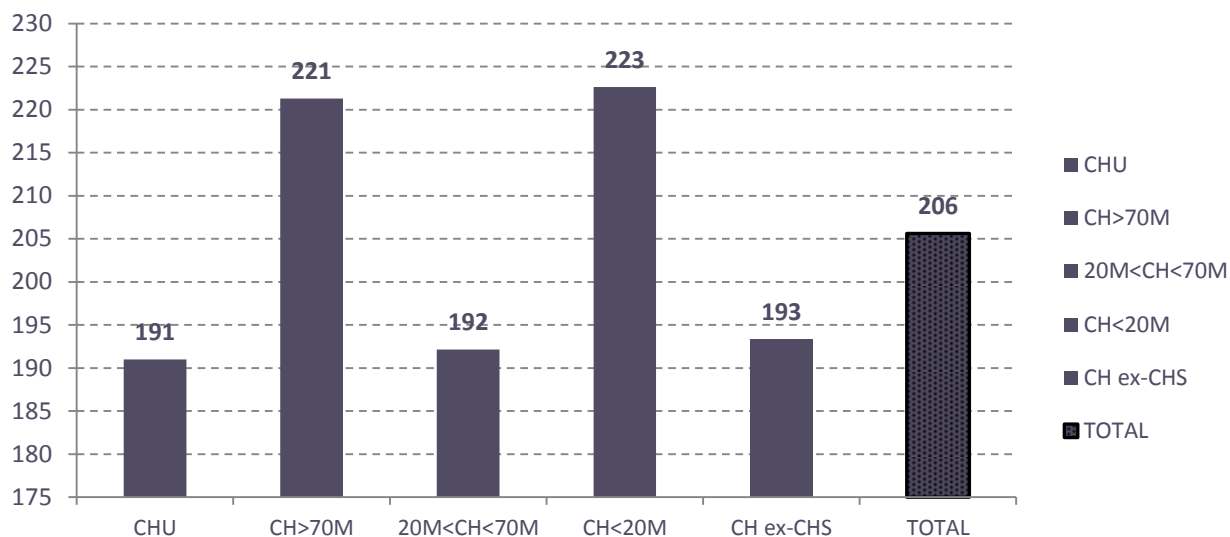
## Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérées

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

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

Année 2014

### F 11 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2014



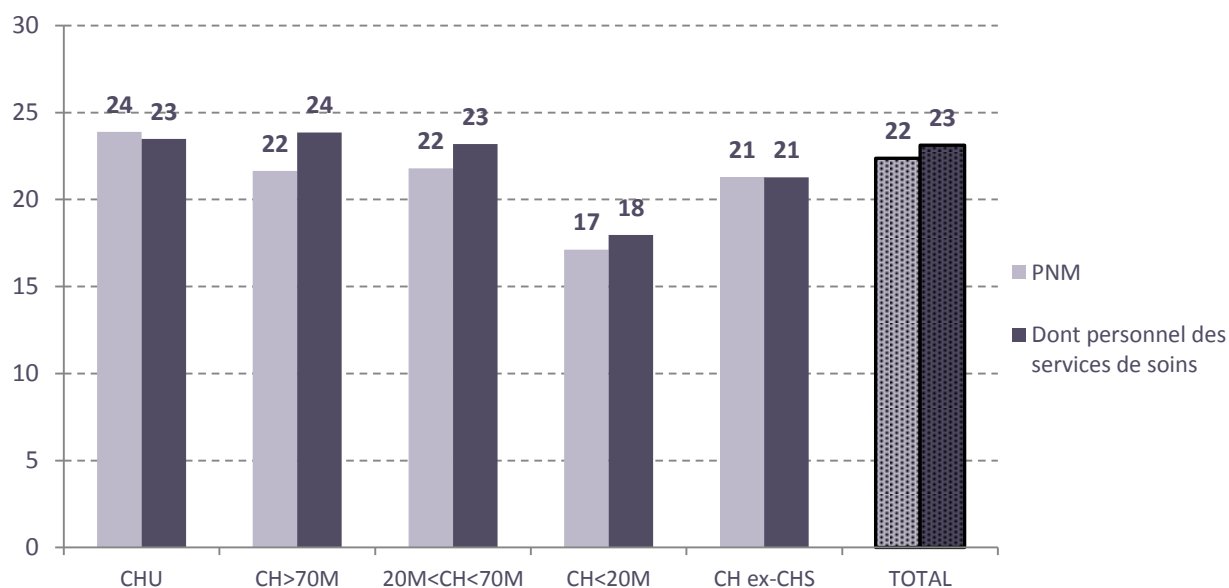
Au sein des 279 établissements étudiés, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée est de **206 euros**.

Il varie entre **191 euros** pour les CHU et **223 euros** pour les CH de petite taille.

### T 20 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	19	16,65	87,17
CH>70M	76	37,75	170,59
20M<CH<70M	90	22,41	116,63
CH<20M	55	4,36	19,60
CH ex-CHS	39	2,55	13,21
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>83,73</b>	<b>407,20</b>

## F 12 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2014



Pour les 351 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée est de **22 euros**. Il est de **23 euros** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, il varie entre **17 euros** pour les CH de petite taille et **24 euros** pour les CHU.

## T 21 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	24	62,48	2 616,09	44,63	1 900,38
CH>70M	81	36,69	1 695,99	26,53	1 112,23
20M<CH<70M	111	19,18	880,22	10,89	469,61
CH<20M	82	6,11	356,76	3,99	221,99
CH ex-CHS	53	6,81	319,87	4,63	217,65
<b>TOTAL</b>	<b>351</b>	<b>131,28</b>	<b>5 868,93</b>	<b>90,67</b>	<b>3 921,86</b>

## Évolution 2013-2014

## T 22 I Évolution 2013-2014 du coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)
CHU	16	-7,8%
CH>70M	57	2,5%
20M<CH<70M	54	-9,5%
CH<20M	29	-2,7%
CH ex-CHS	25	10,5%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>-2,9%</b>

Au sein des 181 établissements étudiés, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée diminue de **-2,9%** entre 2013 et 2014.

Cependant, dans les CH de grande taille et les CH ex-CHS, le coût moyen de la demi-journée de travail additionnel augmente, soit **+10,5%** pour les CH ex-CHS.

## T 23 I Évolution 2013-2014 du coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PNM (%)	Évolution du personnel des services de soins (%)
CHU	19	3,4%	-0,9%
CH>70M	62	-1,4%	0,5%
20M<CH<70M	79	1,7%	4,0%
CH<20M	61	-12,2%	-11,5%
CH ex-CHS	36	5,2%	7,5%
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,5%</b>

Le coût moyen d'1 heure supplémentaire augmente de **+0,4%** pour le PNM et de **+0,5%** pour le personnel des services de soins.

L'évolution est contrastée d'une catégorie d'établissements à l'autre. En effet, pour le personnel non médical, alors que le coût moyen diminue dans les CH de petite taille (**-12,2%**), les CH ex-CHS enregistrent une augmentation de **+5,2%** entre 2013 et 2014.

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

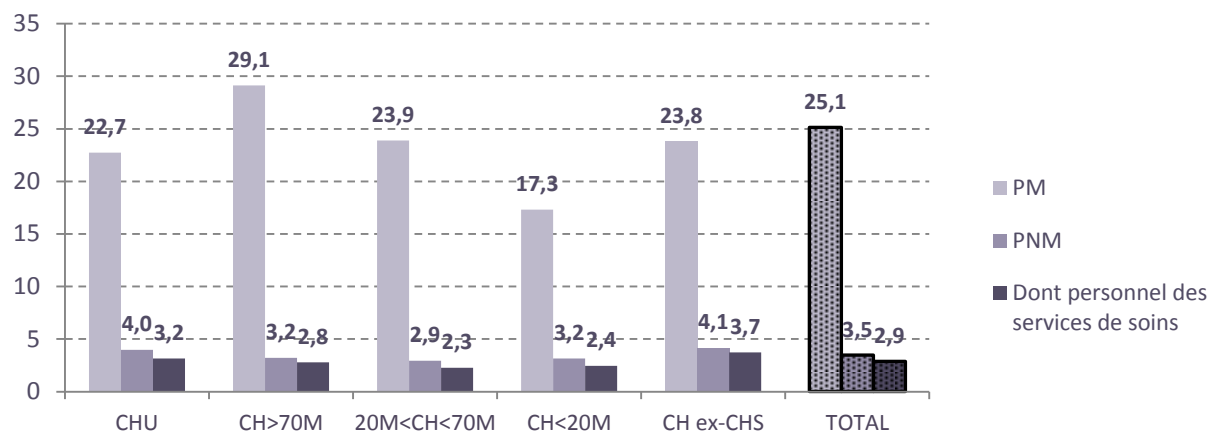
Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est calculé comme suit :

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

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

Année 2014

### F 13 I Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 348 établissements étudiés, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre par agent est de **25,1 jours** pour le personnel médical, **3,5 jours** pour le personnel non médical et **2,9 jours** pour le personnel des services de soins.

Alors que les CH de grande taille ont le nombre de CET stockés par agent le plus élevé au niveau du personnel médical (**29,1 jours**), pour le personnel non médical, ce sont les CH ex-CHS qui enregistrent le nombre moyen de CET stockés par agent le plus élevé (**4,1 jours** pour le personnel non médical dans son ensemble et **3,7 jours** pour le personnel des services de soins).

### T 24 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	16	337,85	14 854	468,06	117 951	245,07	77 521
CH>70M	77	496,49	17 042	531,66	164 957	327,00	116 923
20M<CH<70M	106	201,21	8 424	258,96	87 871	143,81	63 002
CH<20M	94	39,90	2 304	110,92	35 044	63,91	26 120
CH ex-CHS	55	82,03	3 444	224,96	54 285	143,83	38 631
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>	<b>1 157,49</b>	<b>46 068</b>	<b>1 594,56</b>	<b>460 108</b>	<b>923,62</b>	<b>322 197</b>

## Évolution 2013-2014

## T 25 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (%)	Évolution du PNM (%)	Évolution du personnel des services de soins (%)
CHU	13	12,8%	10,1%	10,6%
CH>70M	54	-2,1%	6,4%	6,6%
20M<CH<70M	65	2,0%	4,7%	2,9%
CH<20M	50	-0,3%	6,2%	6,0%
CH ex-CHS	42	12,2%	1,8%	6,3%
<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>4,8%</b>	<b>6,7%</b>	<b>7,1%</b>

Le nombre moyen de CET stockés par agent augmente pour le personnel médical (+4,8%), le personnel non médical (+6,7%) et le personnel des services de soins (+7,1%).

Alors que le nombre moyen de CET stockés par agent non médical augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, pour le personnel médical, il existe des écarts. En effet, les CHU et les CH ex-CHS enregistrent des hausses respectives de +12,8% et +12,2% alors que dans les CH de grande taille, le nombre moyen de CET stockés par agent diminue de -2,1%.



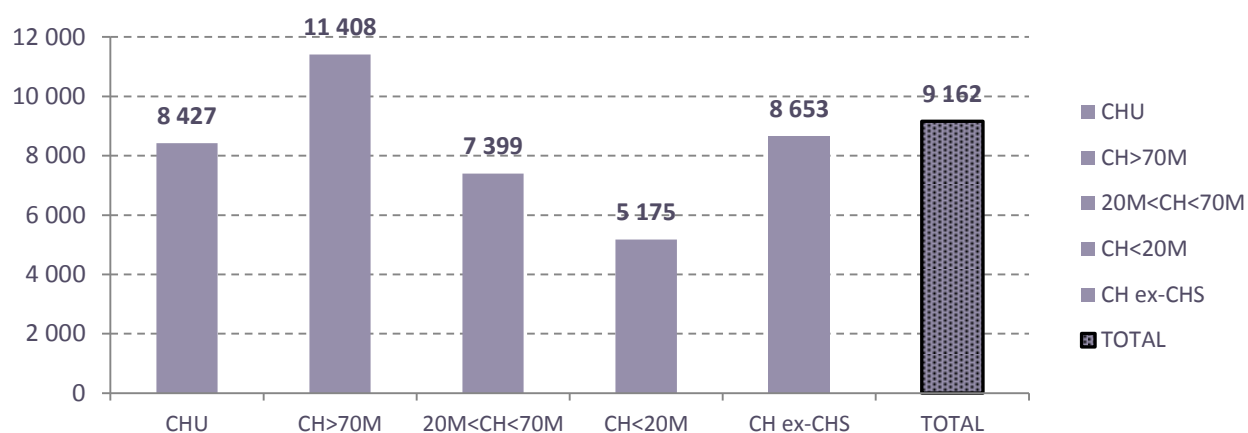
## Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent

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

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

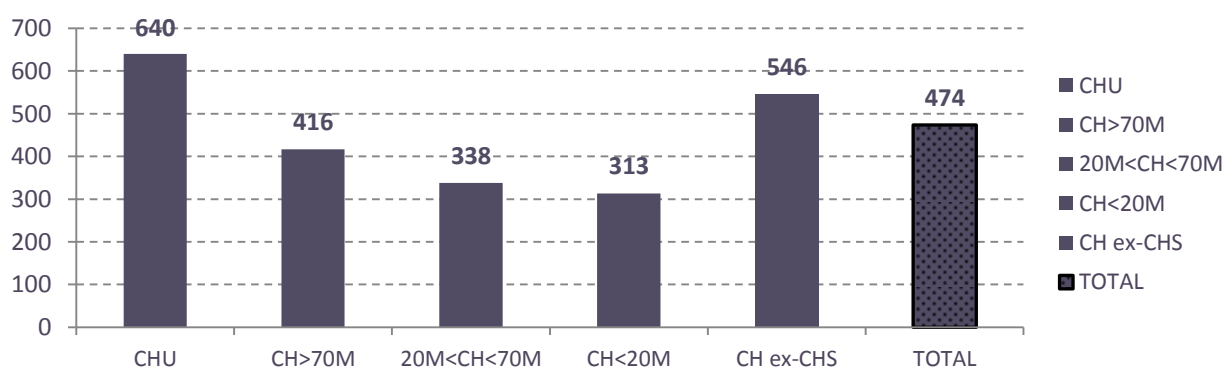
Année 2014

### F 14 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 299 établissements étudiés, le montant de la provision constituée par agent est de **9 162 euros** pour le personnel médical. La provision par agent la plus élevée se trouve dans les CH de grande taille (**11 408 euros**) et la plus faible dans les CH de petite taille (**5 175 euros**).

### F 15 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2014



Pour le personnel non médical, le montant de la provision constituée par agent est de **474 euros**. Le montant le plus élevé concerne les CHU, soit **640 euros** par agent.

### T 26 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM	
		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	16	125,18	14 854	75,45	117 951
CH>70M	66	168,95	14 810	60,05	144 187
20M<CH<70M	86	52,53	7 100	24,93	73 866
CH<20M	80	10,58	2 045	9,60	30 668
CH ex-CHS	51	28,54	3 298	28,03	51 353
<b>TOTAL</b>	<b>299</b>	<b>385,78</b>	<b>42 107</b>	<b>198,07</b>	<b>418 025</b>

## Évolution 2013-2014

## T 27 I Évolution 2013-2014 du montant de la provision constituée par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (%)	Évolution du PNM (%)
CHU	11	4,6%	2,4%
CH>70M	42	-2,7%	4,2%
20M<CH<70M	51	-1,1%	0,3%
CH<20M	39	13,9%	5,9%
CH ex-CHS	37	13,0%	3,6%
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,7%</b>

Au sein des 180 établissements étudiés, le montant de la provision de CET constituée par agent augmente de façon globale, que ce soit pour le personnel médical (soit **+1,6%**) ou pour le personnel non médical (soit **+2,7%**). Cette évolution varie d'une catégorie d'établissement à l'autre.

Pour le personnel médical, dans les CH de grande taille et de taille financière moyenne, la provision constituée diminue respectivement de **-2,7%** et de **-1,1%**.

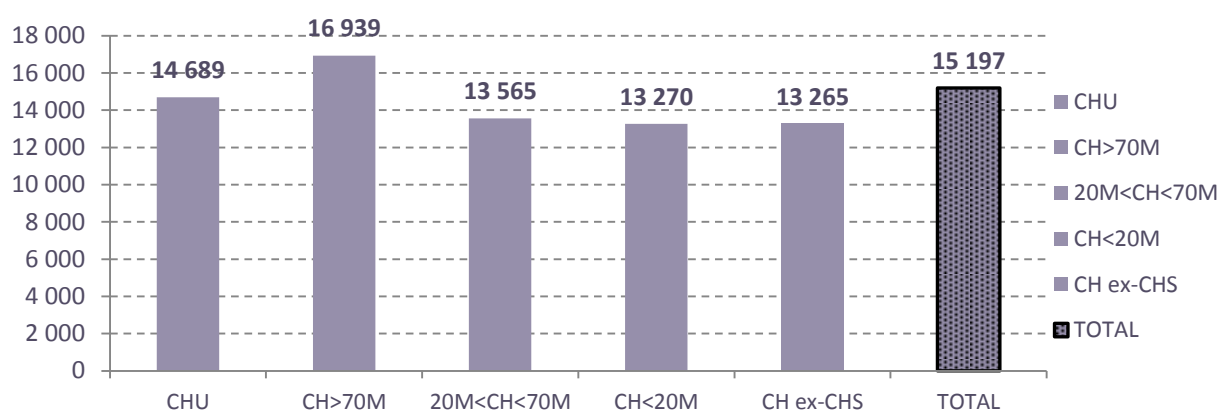
## Indicateur 5.3b : Montant de la provision de CET constituée par agent ayant ouvert un CET

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

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

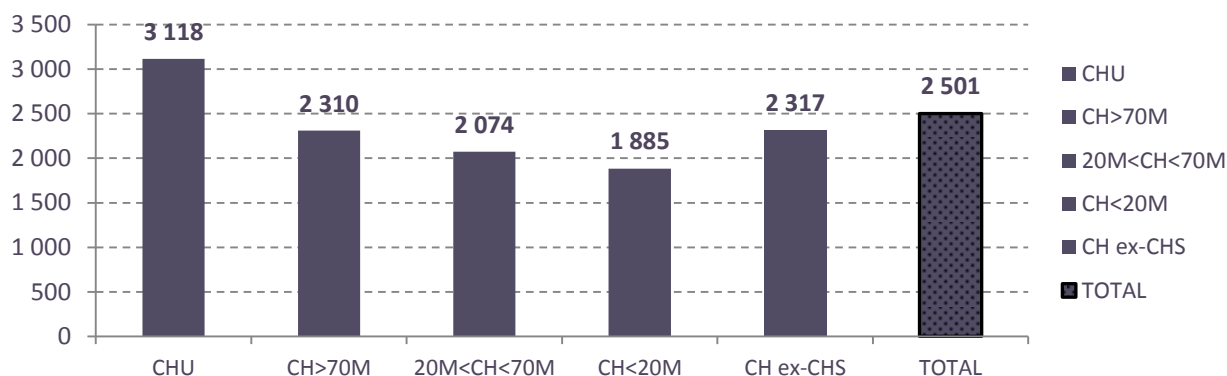
Année 2014

### F 16 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM ayant un CET par catégorie d'établissement en 2014



Pour les 268 établissements étudiés, le montant de la provision constituée au 31 décembre 2014 par agent ayant un CET est de **15 197 euros** pour le personnel médical. Le montant le plus élevé concerne les CH de grande taille (soit **16 939 euros**).

### F 17 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2014



Le montant de la provision constituée au 31 décembre 2014 par agent ayant un CET est de **2 501 euros** pour le personnel non médical. Le montant le plus élevé correspond aux CHU (soit **3 118 euros**).

### T 28 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12
CHU	15	125,18	8 522	72,74	23 330
CH>70M	57	153,10	9 038	54,73	23 690
20M<CH<70M	81	48,92	3 606	22,95	11 063
CH<20M	66	9,71	732	9,01	4 779
CH ex-CHS	49	28,20	2 126	27,59	11 907
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>365,10</b>	<b>24 024</b>	<b>187,01</b>	<b>74 769</b>

## Évolution 2013-2014

## T 29 I Évolution 2013-2014 du montant de la provision constituée par agent ayant un CET par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (%)	Évolution du PNM (%)
CHU	10	4,9%	4,5%
CH>70M	33	-0,6%	-1,4%
20M<CH<70M	46	-1,6%	-1,3%
CH<20M	34	10,9%	2,2%
CH ex-CHS	31	22,1%	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>3,4%</b>	<b>2,0%</b>

Le montant de la provision de CET constituée par agent ayant un CET augmente de **+3,4%** pour le personnel médical et de **+2,0%** pour le personnel non médical.

L'évolution est variable selon les catégories d'établissements. Ainsi, dans les CH ex-CHS, la provision de CET constituée par agent PM ayant un CET augmente de **+22,1%**. En revanche, pour les CH de taille financière moyenne et de grande taille, cette provision diminue entre 2013 et 2014 que ce soit pour le personnel médical ou pour le personnel non médical.

# Disponibilité des ressources humaines

---

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

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

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

où :

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



Année 2014

**T 30 I** Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2014

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM			PNM			Dont personnel des services de soins		
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux
CHU	19	178,90	13 080	3,7%	4 013,04	136 318	8,1%	2 931,44	87 857	9,1%
CH>70M	70	138,52	12 477	3,0%	4 140,62	142 834	7,9%	3 115,54	100 068	8,5%
20M<CH<70M	92	64,84	6 103	2,9%	2 068,73	72 784	7,8%	1 613,20	51 788	8,5%
CH<20M	65	13,83	1 253	3,0%	745,32	24 654	8,3%	597,06	18 243	9,0%
CH ex-CHS	56	45,10	2 983	4,1%	1 483,60	52 930	7,7%	1 129,98	37 738	8,2%
<b>TOTAL</b>	<b>302</b>	<b>441,20</b>	<b>35 895</b>	<b>3,4%</b>	<b>12 451,31</b>	<b>429 521</b>	<b>7,9%</b>	<b>9 387,23</b>	<b>295 693</b>	<b>8,7%</b>

Au sein des 302 établissements étudiés, le taux d'absentéisme est de **3,4%** pour le personnel médical, **7,9%** pour le personnel non médical et **8,7%** pour le personnel des services de soins.

Au niveau du personnel médical, le taux d'absentéisme est plus élevé dans les CH ex-CHS que les autres catégories d'établissements, soit **4,1%**.

Pour le personnel non médical, l'absentéisme est la plus élevée dans les CH de petite taille ( **8,3%**).

**T 31 I** Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2014

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	Taux	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux
CHU	19	2 931,44	87 857	9,1%	1 112,52	39 562	7,7%	1 137,71	29 864	10,4%
CH>70M	70	3 115,54	100 068	8,5%	1 168,08	40 842	7,8%	1 218,83	33 907	9,8%
20M<CH<70M	92	1 613,20	51 788	8,5%	548,87	18 972	7,9%	639,32	19 166	9,1%
CH<20M	65	597,06	18 243	9,0%	129,08	4 548	7,8%	285,57	8 231	9,5%
CH ex-CHS	56	1 129,98	37 738	8,2%	533,90	19 320	7,6%	264,05	7 716	9,4%
<b>TOTAL</b>	<b>302</b>	<b>9 387,23</b>	<b>295 693</b>	<b>8,7%</b>	<b>3 492,45</b>	<b>123 244</b>	<b>7,8%</b>	<b>3 545,47</b>	<b>98 883</b>	<b>9,8%</b>

Au sein du personnel des services de soins, les aides-soignants présentent un taux d'absentéisme plus élevé que les infirmiers diplômés d'état, soit **9,8%** contre **7,8%**.

Dans les CHU, le taux d'absentéisme des aides-soignants est supérieur à celui des autres catégories d'établissements, soit **10,4%**.

**T 32 I** Taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements en 2014

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Taux
CHU	19	1 074,97	43 071	6,8%	652,92	29 733	6,0%	2 285,15	63 515	9,9%
CH>70M	70	1 052,93	41 396	7,0%	671,08	29 806	6,2%	2 416,61	71 632	9,2%
20M<CH<70M	92	485,85	19 063	7,0%	326,77	14 069	6,4%	1 256,12	39 653	8,7%
CH<20M	65	113,04	4 388	7,1%	81,76	3 740	6,0%	550,51	16 526	9,1%
CH ex-CHS	56	425,33	18 270	6,4%	336,79	12 945	7,1%	721,48	21 715	9,1%
<b>TOTAL</b>	<b>302</b>	<b>3 152,12</b>	<b>126 188</b>	<b>6,8%</b>	<b>2 069,32</b>	<b>90 292</b>	<b>6,3%</b>	<b>7 229,88</b>	<b>213 041</b>	<b>9,3%</b>

Au sein du personnel non médical, le personnel de catégorie C présente le taux d'absentéisme le plus élevé, soit **9,3%**. Vient ensuite le personnel de catégorie A avec un taux de **6,8%**. Enfin, le personnel de catégorie B présente un taux de **6,3%**.

Au sein du personnel de catégorie A, dans les CH de petite taille, le taux d'absentéisme est le plus élevé, soit **7,1%**. Pour le personnel de catégorie B, ce sont les CH ex-CHS avec un taux de **7,1%**. Les CHU enregistrent le taux d'absentéisme le plus élevé pour le personnel de catégorie C, soit **9,9%**.

### T 33 I Taux d'absentéisme par motif d'absence en 2014

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Absentéisme, durée &gt;= 6 jours</b>						
Maternité, paternité, adoption	1,35%	1,55%	1,83%	2,53%	1,10%	1,15%
Maladie professionnelle	0,07%	0,27%	0,30%	0,06%	0,15%	0,44%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,01%	0,03%	0,03%	0,01%	0,01%	0,06%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,22%	3,44%	3,81%	2,89%	2,61%	4,12%
Accidents de trajet	0,02%	0,06%	0,06%	0,03%	0,05%	0,08%
Accidents du travail	0,05%	0,62%	0,69%	0,27%	0,35%	0,94%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,57%	1,60%	1,59%	0,76%	1,70%	2,05%
<b>Total Absentéisme &gt;=6 jours</b>	<b>3,30%</b>	<b>7,56%</b>	<b>8,31%</b>	<b>6,55%</b>	<b>5,97%</b>	<b>8,84%</b>
<b>Absentéisme, durée &lt; 6 jours</b>						
Maternité, paternité, adoption	0,01%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%
Maladie professionnelle	0,01%	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%	0,36%	0,37%	0,28%	0,30%	0,43%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%
<b>Total Absentéisme &lt; 6 jours</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,39%</b>	<b>0,29%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,46%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3,37%</b>	<b>7,94%</b>	<b>8,70%</b>	<b>6,84%</b>	<b>6,28%</b>	<b>9,30%</b>

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

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

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

L'absentéisme inférieur à 6 jours correspond principalement à la maladie ordinaire, quel que soit le type de personnel (**0,4%** pour le personnel non médical).

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement caractérisé par la maladie ordinaire, la maternité, paternité et adoption et les congés de longue durée, longue maladie. Cependant, selon le type de personnel, les proportions ne sont pas égales.

Pour le personnel non médical, l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours provient principalement de la maladie ordinaire (**3,4%**), des congés de longue durée et de longue maladie (**1,6%**) ainsi que de la maternité, paternité, adoption (**1,5%**). Pour le personnel médical, il s'agit majoritairement de la maternité, paternité, adoption (**1,3%**) et de la maladie ordinaire (**1,2%**).

## Évolution 2013-2014

**T 34 I** Évolution 2013-2014 du taux d'absentéisme par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (points)	Évolution du PNM (points)	Évolution du personnel des services de soins (points)
CHU	13	0,1	0,3	0,6
CH>70M	45	-0,1	0,1	0,0
20M<CH<70M	61	0,2	0,2	0,3
CH<20M	30	-0,3	0,5	0,8
CH ex-CHS	37	-0,1	0,4	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>

Le taux d'absentéisme augmente de **+0,1 point** pour le personnel médical entre 2013 et 2014. Cette évolution varie cependant entre **-0,3 point** pour les CH de petite taille et **+0,2 point** pour les CH de taille financière moyenne.

Concernant le personnel non médical, l'ensemble des catégories d'établissements présentent une augmentation de leur taux d'absentéisme (augmentation globale de **+0,2 point**). De même, le taux d'absentéisme du personnel des services de soins est en hausse pour l'ensemble des catégories d'établissements.

**T 35 I** Évolution 2013-2014 du taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du personnel des services de soins (points)	Évolution des IDE (points)	Évolution des AS (points)
CHU	13	0,6	0,7	0,6
CH>70M	45	0,0	0,0	0,3
20M<CH<70M	61	0,3	0,4	0,3
CH<20M	30	0,8	0,4	0,4
CH ex-CHS	37	0,5	0,3	0,6
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>

Le taux d'absentéisme des IDE et des AS augmente de **+0,4 point**.

## T 36 I Évolution 2013-2014 du taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution de la Catégorie A (points)	Évolution de la Catégorie B (points)	Évolution de la Catégorie C (points)
CHU	13	0,2	0,1	0,3
CH>70M	45	0,1	0,1	0,2
20M<CH<70M	61	0,2	0,0	0,3
CH<20M	30	0,2	0,3	0,6
CH ex-CHS	37	0,5	0,2	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>

L'absentéisme des catégories A/B/C augmente quelle que soit la catégorie d'établissements :

- catégorie A : **+0,2 point** ;
- catégorie B : **+0,1 point** ;
- catégorie C : **+0,3 point**.

La plus forte augmentation en catégorie A concerne les CH ex-CHS, soit **+0,5 point**. Pour le personnel des catégories B et C, il s'agit des CH de petite taille, soit **+0,3 point** pour le personnel de catégorie B et **+0,6 point** pour le personnel de catégorie C.

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

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

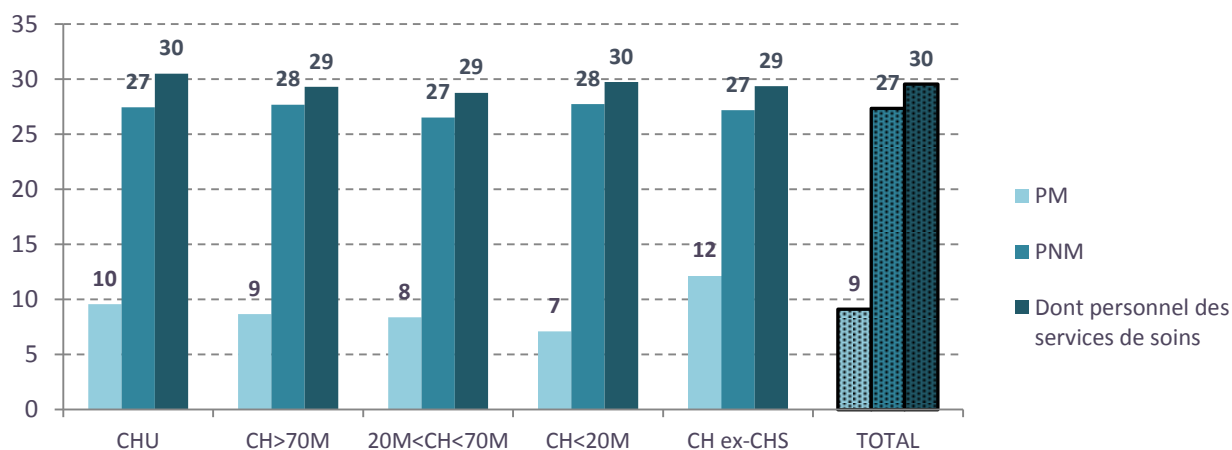
$$\frac{\text{(Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

où :

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

Année 2014

### F 18 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 324 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de **9 jours** pour le personnel médical et de **27 jours** pour le personnel non médical.

Au niveau du personnel médical, ce nombre moyen de jours d'absence par agent est le plus élevé dans les CH ex-CHS, soit **12 jours**. Pour le personnel non médical, les CH de petite taille et de grande taille présentent les ratios les plus élevés, soit **28 jours** d'absence par agent en moyenne.

### T 37 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	19	178,00	18 590	3 999,59	145 649	2 921,03	95 774
CH>70M	81	159,63	18 386	4 961,63	179 262	3 727,26	127 208
20M<CH<70M	107	72,30	8 628	2 365,17	89 165	1 840,74	63 981
CH<20M	64	13,61	1 913	762,49	27 490	604,83	20 331
CH ex-CHS	53	41,14	3 382	1 446,00	53 175	1 114,56	37 964
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>464,68</b>	<b>50 898</b>	<b>13 534,88</b>	<b>494 742</b>	<b>10 208,41</b>	<b>345 258</b>

**T 38 I** Nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence en 2014

Motifs d'absences	PM	PNM	<i>Dont personnel des services de soins</i>
Maternité, paternité, adoption	3,7	5,3	6,2
Maladie professionnelle	0,2	0,9	1,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,5	5,6	5,5
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	3,5	13,1	14,2
Accidents de trajet	0,0	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,2	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>9,1</b>	<b>27,4</b>	<b>29,6</b>

Pour le personnel non médical, près de la moitié des jours d'absence correspondent à la maladie ordinaire (**13,1 jours** sur **27,4**, soit **47,8%**). Les congés de longue durée et de longue maladie arrivent en seconde position (**5,6 jours**), suivis des absences pour maternité, paternité, adoption (**5,3 jours**).

Pour le personnel médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent le plus élevé concerne la maternité, paternité et adoption (**3,7 jours**) et la maladie ordinaire (**3,5 jours**).

La part des jours d'absence pour accident du travail dans le nombre total de jours d'absences est significativement plus élevée pour le personnel non médical que pour le personnel médical, soit respectivement **8,0%** et **1,8%**.



## Évolution 2013-2014

### T 39 I Évolution 2013-2014 du nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (points)	Évolution du PNM (points)	Évolution du personnel des services de soins (points)
CHU	17	8,2%	4,8%	4,2%
CH>70M	56	-2,7%	1,3%	1,0%
20M<CH<70M	78	8,0%	2,9%	3,2%
CH<20M	36	4,7%	4,3%	6,6%
CH ex-CHS	35	3,0%	7,4%	7,9%
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>4,1%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,4%</b>

Le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente de **+4,1%** pour le personnel médical. L'augmentation la plus significative concerne les CHU, soit **+8,2%**. À contrario, les CH de grande taille, le nombre moyen de jours d'absence diminue de **-2,7%** entre 2013 et 2014.

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, soit **+3,6%** au global. L'augmentation la plus élevée concerne les CH ex-CHS (**+7,4%**).

Pour le personnel des services de soins, une augmentation de **+3,4 %** du nombre de jours d'absence par agent est constatée entre 2013 et 2014.

## Indicateur 7 : Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel est calculé comme suit :

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

où :

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

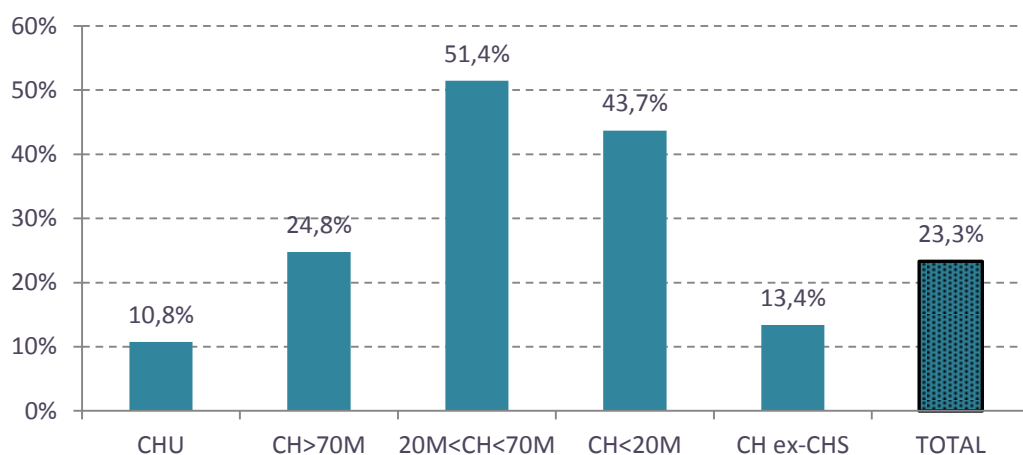
Ne sont comptabilisés dans les départs que les agents permanents (titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur emplois permanents, hors CDD de remplacements et emplois saisonniers) sortant de la structure. Les mouvements liés aux mobilités internes (mutations inter services etc.) ne sont pas comptabilisés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

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

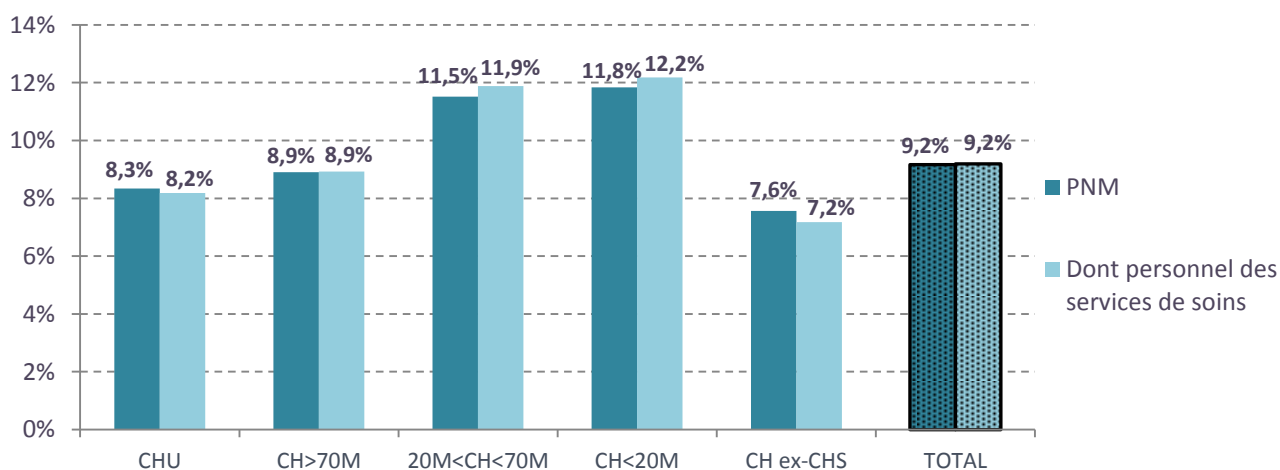
Année 2014

*À interpréter avec précaution : il semblerait, au vu des résultats, que certains établissements aient dénombré les CDD de remplacement alors que d'autres non. Le taux de rotation présenté ci-dessous pourrait donc être surévalué.*

### F 19 I Taux de rotation du PM par catégorie d'établissements en 2014



### F 20 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 352 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel est de **23,3%** pour le personnel médical et de **9,2%** pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, le taux de rotation du personnel est plus élevé dans les CH de taille financière moyenne que dans les autres catégories d'établissements, soit **51,4%**. Les CHU présentent le taux de rotation le plus faible, soit **10,8%**.

Pour le personnel non médical, les CH de petite taille enregistrent le taux de rotation le plus fort, soit **11,8%**. Il en va de même pour le personnel des services de soins, avec un taux de **12,2%**.

**T 40 I** Données sources pour le calcul de l'indicateur

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	22	2 278	21 170	14 349	172 030	9 286	113 484
CH>70M	78	4 449	17 954	14 907	167 503	10 567	118 343
20M<CH<70M	104	4 347	8 450	9 865	85 625	7 269	61 182
CH<20M	86	922	2 111	3 875	32 734	2 976	24 417
CH ex-CHS	62	543	4 064	4 773	63 098	3 240	45 119
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>	<b>12 540</b>	<b>53 750</b>	<b>47 769</b>	<b>520 990</b>	<b>33 336</b>	<b>362 544</b>

## Évolution 2013-2014

## T 41 I Évolution 2013-2014 du taux de rotation par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (points)	Évolution du PNM (points)	Évolution du personnel des services de soins (points)
CHU	17	-0,3	0,1	0,3
CH>70M	48	0,8	-0,8	-1,0
20M<CH<70M	65	1,3	-1,0	-1,8
CH<20M	49	-8,3	-0,7	-1,3
CH ex-CHS	46	1,9	-1,0	-1,3
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,7</b>

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+0,2 point** pour le personnel médical et diminue de **-0,5 point** pour le personnel non médical.

Les évolutions sont différentes d'une catégorie d'établissements à l'autre. Pour le personnel médical, le taux de rotation diminue dans les CH de petite taille (**-8,3 points**) et augmente dans les CH ex-CHS (**+1,9 points**). Pour le personnel non médical, l'ensemble des catégories d'établissements présentent une baisse à l'exception des CHU (**+0,1 point**).

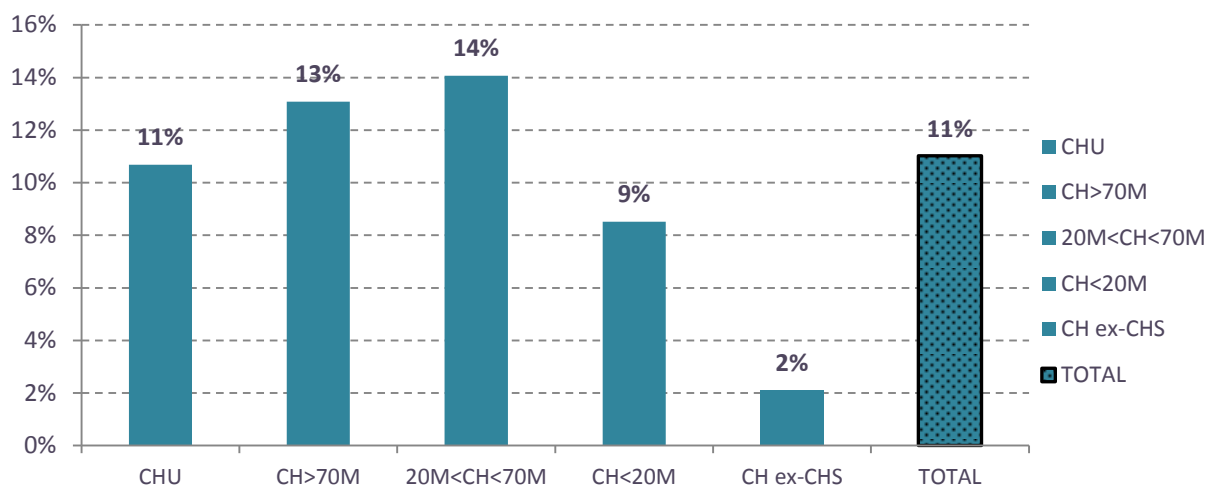
## Indicateur 9 : Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00

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

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

Année 2014

## F 21 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 par catégorie d'établissements en 2014



Au sein des 418 établissements étudiés, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 est globalement de **11%**.

Les CH de grande taille et de taille financière moyenne présentent la proportion la plus élevée, soit respectivement **13%** et **14%**. Dans les CH ex-CHS, cet indicateur est le plus faible, soit **2%**.

Il est à noter que **100%** des CHU et des CH de grande taille analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires en 12h00. À contrario, seuls **43%** des CH ex-CHS sont concernés.

## T 42 I Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements (A)	Nombre d'établissements ayant <u>au moins</u> 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	27	27	100%	28 428	266 008
CH>70M	92	92	100%	26 114	199 672
20M<CH<70M	131	125	95%	15 120	107 486
CH<20M	105	61	58%	3 261	38 267
CH ex-CHS	63	27	43%	1 311	62 202
<b>TOTAL</b>	<b>418</b>	<b>332</b>	<b>79%</b>	<b>74 233</b>	<b>673 635</b>

## Évolution 2013-2014

### T 43 I Évolution 2013-2014 de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00 par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (Points)
CHU	22	-0,6
CH>70M	76	0,5
20M<CH<70M	95	0,7
CH<20M	37	0,1
CH ex-CHS	19	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>0,1</b>

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,1 point** entre 2013 et 2014. Alors qu'elle augmente de **+0,7 point** pour CH de taille financière moyenne, elle diminue de **-0,6 point** pour les CHU.



# Gestion des compétences

---

## Indicateur 12 : Métiers les plus sensibles

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

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

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

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

Année 2014

**T 44 I** Liste des 3 métiers les plus sensibles du PM en 2014

Métiers sensibles ou en tension (Personnel médical)	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
MED03 - Autre spécialiste des spécialités médicales	179	42,0%
MED06 - Anesthésie réanimation	175	41,1%
MED07 - Radiologie imagerie	146	34,3%

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

- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 179 établissements, soit **42,0%** des établissements ;
- **Anesthésie réanimation** : 175 établissements, soit **41,1%** des établissements ;
- **Radiologie imagerie** : 146 établissements, soit **34,3%** des établissements.

**T 45 I** Liste des 3 métiers les plus sensibles du PNM en 2014

Métiers sensibles ou en tension (Personnel non médical)	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
05I30 - Masseur(euse) kinésithérapeute	280	62,8%
05C10 - Infirmier(ère) en soins généraux	126	28,3%
05R10 - Aide-soignant(e)	92	20,6%

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

- **Masseur(euse) kinésithérapeute** : 280 établissements, soit **62,8%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 126 établissements, soit **28,3%** des établissements ;
- **Aide-soignant(e)** : 92 établissements, soit **20,6%** des établissements.



# Santé et sécurité au travail

---

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

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

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

où :

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

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

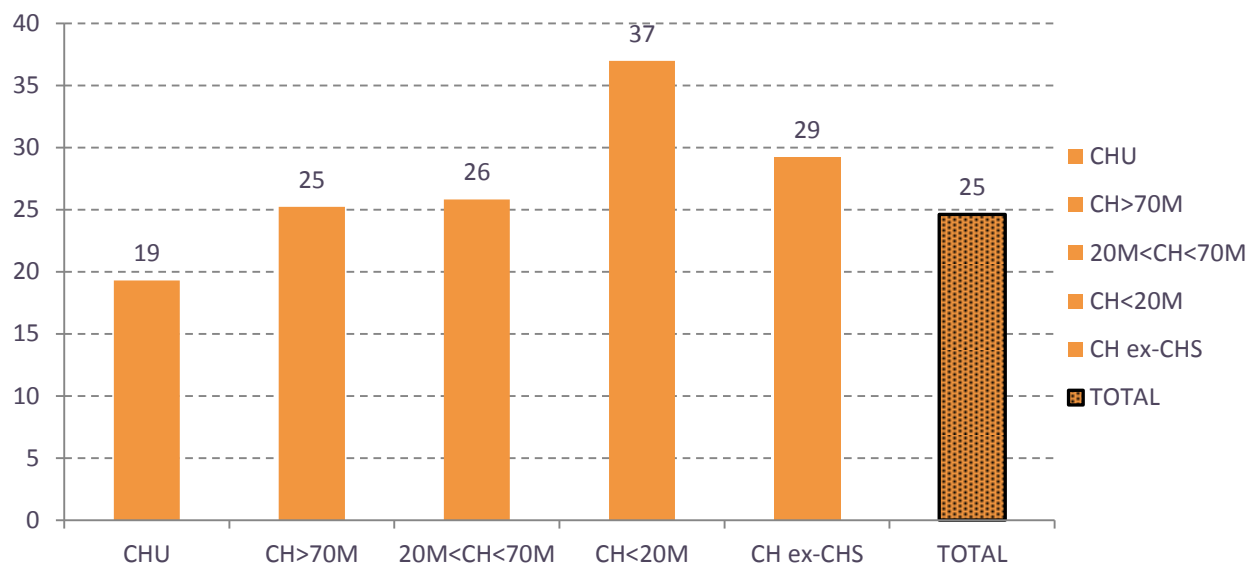
Afin d'en faciliter l'interprétation nous pouvons le calculer comme suit :

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

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

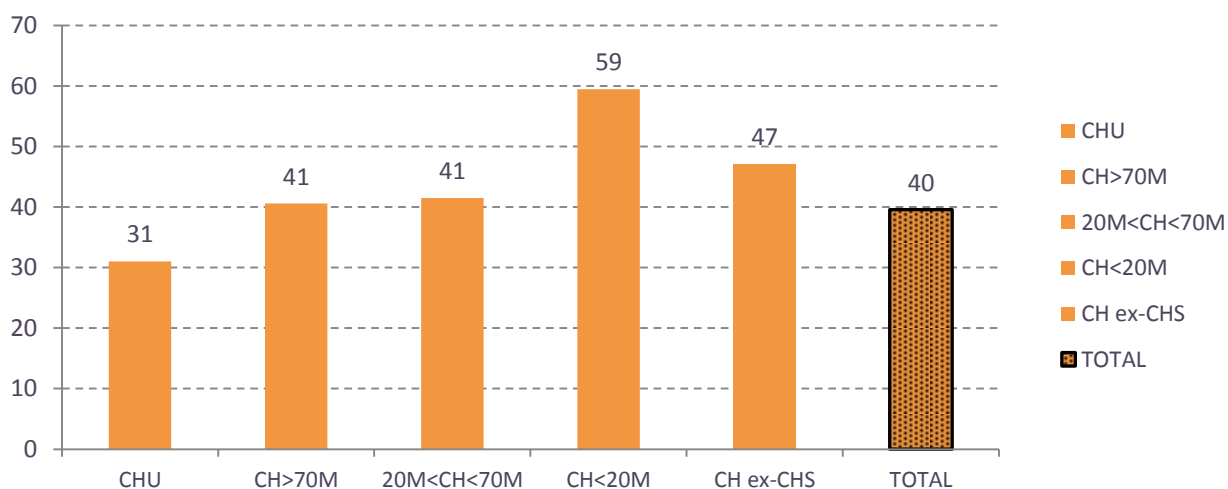
Année 2014

### F 22 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2014



Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est de **25 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des CH de petite taille (soit **37 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements.

### F 23 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2014



Le nombre d'accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N est de **40 accidents pour 1 000 ETP**. Il est plus élevé au sein des CH de petite taille (soit **59 accidents pour 1000 ETP**) que dans les autres catégories d'établissements.

**T 46 I** Données sources pour le calcul de l'indicateur

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	27	6 283	202 485
CH>70M	90	8 073	199 016
20M<CH<70M	126	4 411	106 304
CH<20M	118	2 438	41 012
CH ex-CHS	65	3 199	68 040
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>	<b>24 403</b>	<b>616 857</b>



## Évolution 2013-2014

### T 47 I Évolution 2013-2014 du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)
CHU	21	-5,3%
CH>70M	68	5,1%
20M<CH<70M	95	-2,9%
CH<20M	70	17,5%
CH ex-CHS	48	2,5%
<b>TOTAL</b>	<b>302</b>	<b>1,2%</b>

Le taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail augmente de **+1,2%** entre 2013 et 2014.

L'évolution est variable selon la catégorie d'établissements. Alors que le taux diminue dans les CHU et les CH de taille financière moyenne (-5,3% pour les CHU et -2,9% pour les CH de taille financière moyenne), les autres catégories enregistrent une hausse. L'augmentation la plus forte concerne les CH de petite taille, soit **+17,5%**.

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

Ce ratio reprend les 3 causes d'accidents de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

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

Année 2014

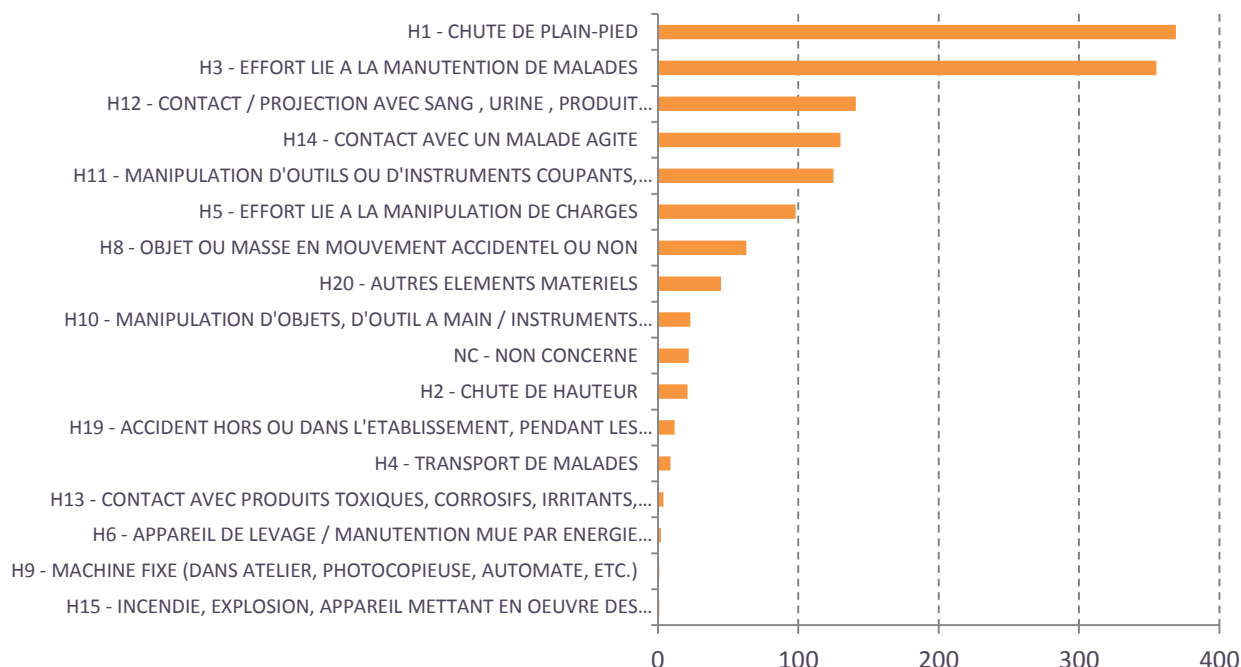
## T 48 I Liste des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2014

Causes d'accidents de travail les plus fréquentes	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
H1 - CHUTE DE PLAIN-PIED	369	77,5%
H3 - EFFORT LIE A LA MANUTENTION DE MALADES	355	74,6%
H12 - CONTACT / PROJECTION AVEC SANG , URINE , PRODUIT BIOLOGIQUE, ETC. SUR PEAU LESEE, MUQUEUSES ET YEUX	141	29,6%

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

- **La chute de plain-pied** : 369 établissements, soit **77,5%** des établissements ;
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 355 établissements, soit **74,6%** des établissements ;
- **Le contact / projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses et yeux** : 141 établissements, soit **29,6%** des établissements.

## F 24 I Liste des causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2014



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

Ce ratio correspond aux 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

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

Année 2014

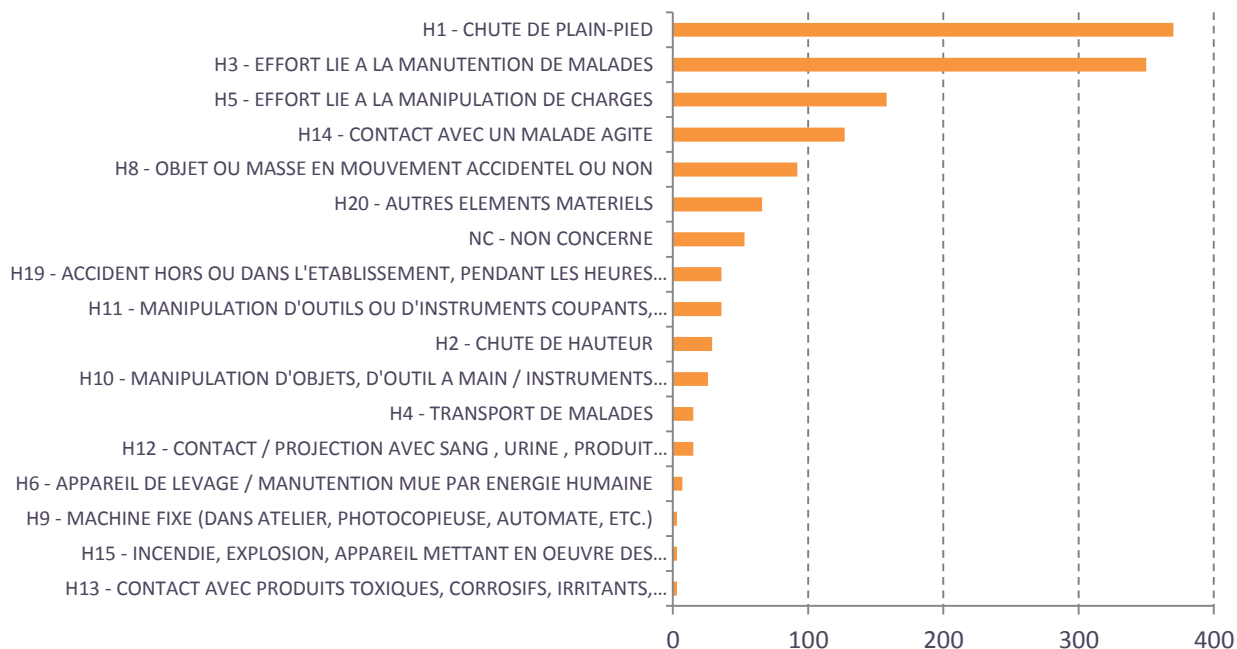
## T 49 I Liste des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2014

Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
H1 - CHUTE DE PLAIN-PIED	370	79,1%
H3 - EFFORT LIE A LA MANUTENTION DE MALADES	350	74,8%
H5 - EFFORT LIE A LA MANIPULATION DE CHARGES	158	33,8%

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

- **La chute de plain-pied** : 370 établissements, soit **79,1%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 350 établissements, soit **74,8%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 158 établissements, soit **33,8%** des établissements répondants.

## F 25 I Liste des causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2014



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

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

Année 2014

**T 50 I** Liste des 3 métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2014

Métiers les plus touchés par les accidents de travail	Nombre d'établissements	% dans l'ensemble des établissements
05R10 - Aide-soignant(e)	453	95,4%
05C10 - Infirmier(ère) en soins généraux	431	90,7%
30F30 - Agent de bio-nettoyage	345	72,6%

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

- **Aide-soignant(e)** : 453 établissements ont indiqués ce métier, soit **95,4%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 431 établissements, soit **90,7%** des établissements ;
- **Agent de bio-nettoyage** : 345 établissements, soit **72,6%** des établissements.

## Indicateur 21 : Taux de travailleurs handicapés

Le taux de travailleurs handicapés est calculé comme suit :

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

où :

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

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



Année 2014

**T 51 I** Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2014

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	23	5,0%
CH>70M	85	5,1%
20M<CH<70M	116	5,0%
CH<20M	100	4,5%
CH ex-CHS	62	4,9%
<b>TOTAL</b>	<b>386</b>	<b>5,0%</b>

Au sein des 386 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **5,0%**.

Il est le plus élevé dans les CH de grande taille avec un taux de **5,1%** et le plus faible dans les CH de petite taille (**4,5%**).

## Évolution 2013-2014

## T 52 I Évolution 2013-2014 du taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (Points)
CHU	16	0,1
CH>70M	69	0,2
20M<CH<70M	83	0,0
CH<20M	64	0,3
CH ex-CHS	47	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>	<b>0,1</b>

Le taux de travailleurs handicapés augmente de **+0,1 point** entre 2013 et 2014.

L'ensemble des catégories d'établissements présentent une augmentation à l'exception des CH de taille financière moyenne qui stagnent.

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

La rémunération moyenne du personnel est calculée comme suit :

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

où :

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

**Note d'interprétation :**

- Cet indicateur est à **interpréter avec précaution** : comparer la rémunération homme/femme ou temps plein/temps partiel ne peut se faire qu'en ayant conscience que chaque cellule du tableau a sa propre structure de personnel, de métier et d'échelon.

Par exemple, si dans le tableau, la rémunération des femmes à temps partiel est supérieure à celle des femmes à temps plein cela peut provenir du fait que :

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

Ainsi, dire que « les femmes à temps partiel sont mieux rémunérées que les femmes à temps plein » n'est pas une réalité en soi.

- Pour le personnel Total (PM + PNM), le fait que la rémunération par ETP soit plus importante pour le Temps partiel que pour le Temps plein malgré une situation parfois inverse au niveau du PM et du PNM peut s'expliquer par le jeu arithmétique des proportions d'effectifs entre Temps plein et Temps partiel pour le PM et le PNM. En effet, les rémunérations pour le personnel Total sont des moyennes des rémunérations PM et PNM pondérées par les effectifs correspondants.

## T 53 I Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2014

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM				TOTAL			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	14	70,96	60,54	62,18	54,83	29,94	28,76	28,46	30,87	36,65	45,32	30,46	32,46
CH>70M	68	85,33	69,64	72,51	69,63	30,19	29,16	29,28	30,50	40,60	46,62	31,32	32,09
20M<CH<70M	96	92,92	76,42	77,92	71,37	30,07	29,34	28,29	29,36	42,01	52,10	30,08	30,87
CH<20M	48	89,42	75,67	74,97	69,50	28,59	28,64	27,47	27,84	37,54	52,88	28,43	29,09
CH ex-CHS	54	80,06	61,12	75,10	60,70	30,50	30,41	29,20	29,39	34,40	38,06	31,00	31,07
<b>TOTAL</b>	<b>280</b>	<b>82,80</b>	<b>67,55</b>	<b>70,27</b>	<b>63,25</b>	<b>30,10</b>	<b>29,33</b>	<b>28,77</b>	<b>30,10</b>	<b>38,61</b>	<b>46,23</b>	<b>30,66</b>	<b>31,68</b>

- Au sein des 280 établissements ayant complété leurs données de rémunération, la rémunération annuelle moyenne au niveau global est globalement de :
  - Hommes : **38,6 K€** à temps plein et **46,2 K€** à temps partiel ;
  - Femmes : **30,7 K€** à temps plein et **31,7 K€** à temps partiel.

Quelle que soit la catégorie d'établissement et la quotité de temps de travail, les femmes présentent globalement une rémunération moyenne inférieure aux hommes.

- Au sein du personnel médical, la rémunération moyenne est de :
  - Hommes : **82,8 K€** à temps plein et **67,6 K€** à temps partiel ;
  - Femmes : **70,3 K€** à temps plein et **63,2 K€** à temps partiel.

Les CH de taille financière moyenne présentent les rémunérations du personnel médical les plus élevées.

Pour le personnel médical, le personnel à temps plein enregistre une rémunération moyenne supérieure au personnel à temps partiel quels que soient le sexe, la quotité de temps de travail et la catégorie d'établissement.

Quelle que soit la catégorie d'établissement et la quotité de temps de travail, la rémunération moyenne des hommes est supérieure à celle des femmes.

- Au sein du personnel non médical, la rémunération moyenne est de :
  - Hommes : **30,1 K€** à temps plein et **29,3 K€** à temps partiel ;
  - Femmes : **28,8 K€** à temps plein et **30,1 K€** à temps partiel.

Alors que dans le tableau la rémunération moyenne des hommes à temps plein est supérieure à celle des hommes à temps partiel (pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de petite taille), l'inverse est constaté pour les femmes.

Au sein du personnel non médical à temps plein, les femmes présentent une rémunération moyenne inférieure à celle des hommes, quelle que soit la catégorie d'établissement.

Ce n'est pas le cas pour le personnel à temps partiel où des écarts sont visibles en fonction de la catégorie d'établissements. Globalement, les femmes présentent une rémunération moyenne plus élevée que les hommes à l'exception des CH de petite taille et des CH ex-CHS.

### Évolution 2013-2014

#### T 54 I Évolution 2013-2014 de la rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)			
		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	9	2,6%	6,2%	0,4%	-0,8%
CH>70M	47	1,0%	-3,0%	-0,3%	-1,3%
20M<CH<70M	48	-1,3%	2,7%	-2,0%	-2,7%
CH<20M	21	-0,1%	3,7%	-3,1%	-1,8%
CH ex-CHS	29	-1,8%	-4,4%	-1,5%	-0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,9%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-1,3%</b>

Globalement, parmi les 154 établissements étudiés, l'évolution de la rémunération moyenne est la suivante :

- Hommes à temps plein : **+0,6%** ;
- Hommes à temps partiel : **+0,9%** ;
- Femmes à temps plein : **-0,6%** ;
- Femmes à temps partiel : **-1,3%**.

On constate cependant des variations selon la catégorie d'établissements.

## T 55 I Évolution 2013-2014 de la rémunération moyenne homme/femme du PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)			
		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	9	0,0%	-1,5%	0,0%	-0,3%
CH>70M	47	-0,8%	-3,0%	-0,8%	-1,9%
20M<CH<70M	48	-3,1%	-2,3%	-2,4%	-3,4%
CH<20M	21	-3,5%	3,9%	-3,4%	-2,2%
CH ex-CHS	29	-1,9%	-3,5%	-1,6%	-0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>-1,1%</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-1,6%</b>

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

- Hommes à temps plein : **-1,1%** ;
- Hommes à temps partiel : **-2,3%** ;
- Femmes à temps plein : **-1,0%** ;
- Femmes à temps partiel : **-1,6%**.

, La rémunération des hommes à temps partiel augmente dans les CH de petite taille, soit **+3,7%**.

## T 56 I Évolution 2013-2014 de la rémunération moyenne homme/femme du PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution (%)			
		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	9	8,9%	11,6%	0,9%	0,4%
CH>70M	47	4,2%	4,3%	2,5%	2,4%
20M<CH<70M	48	2,8%	4,2%	0,7%	7,0%
CH<20M	21	7,8%	1,2%	5,9%	-0,2%
CH ex-CHS	29	0,1%	-1,3%	2,7%	-1,9%
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>4,8%</b>	<b>6,4%</b>	<b>1,7%</b>	<b>2,5%</b>

Globalement, la rémunération moyenne du personnel médical augmente entre 2013 et 2014.

Pour le personnel à temps plein, l'ensemble des catégories d'établissements enregistrent une augmentation, avec au global, **+4,8%** pour les hommes et **+1,7%** pour les femmes. Pour le personnel à temps partiel, les hommes présentent une hausse de **+6,4%** et les femmes de **+2,5%**. L'ensemble des catégories d'établissement voient la rémunération moyenne de leur personnel médical à temps partiel augmenter à l'exception des CH ex-CHS et des CH de petite taille pour les femmes.





# Annexes



# Annexe 1 : Données et méthode

## Sélection des établissements analysés en 2014

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2014 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **2 octobre 2015**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements publics de plus de 300 agents, soit 459 établissements parmi les établissements 1 460 enquêtés. Parmi ces 459 établissements, 386 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **84,1%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Cependant, 102 établissements publics de moins de 300 agents (non soumis à l'obligation de présenter un bilan social) ont remonté leurs fichiers. Ces établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

Seuls 4,5% 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 **488 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2014, soit **55,5%** des établissements enquêtés.

### T 57 I Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2014

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2014	Ratio
CHU	32	29	90,6%
CH	762	386	50,7%
<i>dont CH plus de 300 agents</i>	343	285	83,1%
CH>70M	127	103	81,1%
<i>dont CH&gt;70M plus de 300 agents</i>	127	103	81,1%
20M<CH<70M	168	144	85,7%
<i>dont 20M&lt;CH&lt;70M plus de 300 agents</i>	166	143	86,1%
CH<20M	467	139	29,8%
<i>dont CH&lt;20M plus de 300 agents</i>	50	39	78,0%
CH ex-CHS	85	73	85,9%
<i>dont CH ex-CHS plus de 300 agents</i>	84	72	85,7%
CLCC/EBNL/USLD	581	26	4,5%
<b>TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)</b>	<b>459</b>	<b>386</b>	<b>84,1%</b>
<b>Publics de moins de 300 agents analysés</b>		102	
<b>TOTAL publics analysés</b>	<b>879</b>	<b>488</b>	<b>55,5%</b>

### Représentativité des établissements analysés en 2014

La représentativité des établissements pris en compte dans cette analyse est mesurable en nombre d'établissements mais également en masse grâce aux produits globaux issus des comptes financiers 2014 (CF 2014).

#### T 58 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse du Bilan social 2014 selon les produits globaux des comptes financiers 2014

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements répondants au CF 2014	Produits globaux des répondants au CF 2014 (A)	Produits globaux des répondants au Bilan social 2014 (B)	Représentativité des établissements dans l'analyse (Ratio B / A)
CHU	32	29 572,04	27 965,44	94,6%
CH>70M	122	22 847,62	19 039,57	83,3%
20M<CH<70M	168	11 698,27	10 071,41	86,1%
CH<20M	456	7 714,66	3 390,76	44,0%
CH ex-CHS	84	5 895,28	5 112,62	86,7%
<b>TOTAL</b>	<b>862</b>	<b>77 727,87</b>	<b>65 579,81</b>	<b>84,4%</b>

Données en millions d'euros

Globalement, les établissements répondants au bilan social représentent **84,4%** des produits globaux des établissements de santé.

#### T 59 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse du Bilan social 2014 selon les produits globaux des comptes financiers 2014 parmi les établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements P>300(*) répondants au CF 2014	Produits globaux des répondants au CF 2014 (A)	Produits globaux des répondants au Bilan social 2014 (B)	Représentativité des établissements dans l'analyse (Ratio B / A)
CHU	32	29 572,04	27 965,44	94,6%
CH>70M	122	22 847,62	19 039,57	83,3%
20M<CH<70M	166	11 457,17	9 971,87	87,0%
CH<20M	51	1 971,46	1 432,26	72,6%
CH ex-CHS	83	5 869,73	5 087,07	86,7%
<b>TOTAL</b>	<b>454</b>	<b>71 718,02</b>	<b>63 496,21</b>	<b>88,5%</b>

(\*) Établissements publics de plus de 300 agents

Parmi les établissements concernés de façon obligatoire, les établissements répondants au bilan social représentent **88,5%** des produits globaux des établissements de santé.

### Note de lecture et d'interprétation du document

- **Chaque indicateur est traité séparément.** Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieur à 20%).
- **Évolution en « points » ou en « % » :** dans l'ensemble du document l'évolution des indicateurs définis en pourcentage est affichée en « points » (soit la différence entre les ratios des 2 années) alors que pour les autres indicateurs, elle est en « % » (soit le taux d'évolution des valeurs des 2 années).
- Interpréter avec précaution **les données relatives à la catégorie « PNM – dont personnel des services de soins »** en l'absence de garantie que l'établissement ait pu isoler cette donnée.

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

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

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

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

**Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2013-2014**

En ce qui concerne les données d'évolution 2013-2014, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **414 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2013 (cf. Note d'analyse des Bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013)
- Les **488 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2014 comme vu précédemment.

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

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

# Annexe 2 : Références

F 1 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	11
F 2 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	12
F 3 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2014 .....	13
T 3 I	ETPR DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	13
T 4 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	14
T 5 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	14
F 4 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	16
T 7 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	17
F 5 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2014.....	21
F 6 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2014.....	22
T 10 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	23
T 11 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	23
F 7 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 ..	25
F 8 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	26
T 14 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT .....	27
T 15 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT	27
F 9 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	29
F 10 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	30
T 18 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	31
T 19 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	31
F 11 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	33
F 12 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	34
T 22 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	35
T 23 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU COUT MOYEN D'1 HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	35
F 13 I	NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	37
T 25 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	38
F 14 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	40
F 15 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	40
T 27 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU MONTANT DE LA PROVISION CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	41
F 16 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT EN 2014 .....	43

## Annexes

F 17 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 ....	43
T 29 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU MONTANT DE LA PROVISION CONSTITUEE PAR AGENT AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	44
T 30 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	47
T 31 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	47
T 32 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	48
T 33 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2014 .....	49
T 34 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	50
T 35 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	50
T 36 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	51
F 18 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	53
T 38 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2014.....	54
T 39 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	55
F 19 I	TAUX DE ROTATION DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	57
F 20 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	57
T 41 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU TAUX DE ROTATION PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	59
F 21 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H00 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	61
T 43 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H00 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	62
T 44 I	Liste des 3 métiers les plus sensibles du PM en 2014 .....	65
T 45 I	Liste des 3 métiers les plus sensibles du PNM en 2014 .....	65
F 22 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 ...	69
F 23 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014.....	69
T 47 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	71
T 48 I	Liste des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2014.....	73
F 24 I	Liste des causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2014 .....	73
T 49 I	Liste des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2014 .....	75
F 25 I	Liste des causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2014.....	75
T 50 I	Liste des 3 métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2014 .....	77
T 51 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 .....	79
T 52 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DU TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	80
T 53 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2014 ....	83
T 54 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	84
T 55 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME DU PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	85
T 56 I	ÉVOLUTION 2013-2014 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME DU PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	85
T 57 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2014 .....	88
T 58 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DU BILAN SOCIAL 2014 SELON LES PRODUITS GLOBAUX DES COMPTES FINANCIERS 2014 .....	89

## Annexes

<b>T 59 I</b>	<b>REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DU BILAN SOCIAL 2014 SELON LES PRODUITS GLOBAUX DES COMPTES FINANCIERS 2014 PARMIS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE PLUS DE 300 AGENTS .....</b>	<b>89</b>
---------------	--	-----------





# Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé

au 31 décembre 2014

---

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 2014 des établissements publics de santé s'articule autour de cinq grands thèmes :

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

Dans chaque thème, une série d'indicateurs est analysée selon deux axes : l'année 2014 et l'évolution 2013-2014.

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/](http://www.scansante.fr/)).

---

ATIH 117 bd Marius Vivier Merle  
[www.atih.sante.fr](http://www.atih.sante.fr)  
69329 Lyon cedex 03

Tél : 04 37 91 33 10

Fax : 04 37 91 33 61