

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2016

Les effectifs et la masse salariale

La gestion du temps de travail

La disponibilité des RH

La gestion des compétences

La santé et la sécurité au travail

atih

AGENCE TECHNIQUE
DE L'INFORMATION
SUR L'HOSPITALISATION

Avant-propos

Ce rapport restitue les caractéristiques 2016 des ressources humaines élaborées à partir des données transmises à l'ATIH par les établissements publics de santé dans le cadre de l'enquête « Bilan Social¹ ».

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexe) des **481 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **57%** du nombre total des établissements enquêtés et **87%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents).

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

*Pour information, les régions présentant les meilleurs taux de remontées du Bilan social 2016 sont **la Corse, la Guyane, la Martinique, la Normandie, le Grand Est et le Centre-Val-de-Loire** pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont répondu.*

¹ La base de données a été clôturée au **26 octobre 2017**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

Synthèse

Principaux résultats pour l'année 2016

Masse salariale chargée par ETPR (385 établissements)

En moyenne, la masse salariale chargée s'élève à **50 940 €** par ETPR. Le montant le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **52 366 €** par ETPR.

❖ *Personnel médical :*

En moyenne, le coût de l'ETPR médical est de **118 630€**. Il varie entre **103 605 € et 147 114 €** pour 80% des établissements. Le coût moyen le plus élevé est dans les CH de taille moyenne, soit **129 736 €** par ETPR.

❖ *Personnel non médical :*

En moyenne, le coût de l'ETPR non médical est de **45 383 €**. Il varie entre **40 629 € et 47 449€** pour 80% des établissements. Les coûts moyens les plus faibles s'observent dans les petits CH. Le coût moyen le plus élevé est dans les CH de Santé Mentale, soit **46 832 €** par ETPR.

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (393 établissements)

❖ *Personnel médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **24,6 jours** par agent PM. Cet indicateur varie cependant **entre 3,6 et 41,6 jours** pour 80% des établissements.

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

❖ *Personnel non médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **5,7 jours** par agent PNM. Il est **inférieur à 7,3 jours** pour 90% des établissements.

Alors que la moyenne des CHU est de **8,7 jours**, la médiane est de **4 jours**. Il y a une très forte variabilité au sein de la moitié des CHU avec les plus fortes valeurs ; un nombre restreint d'établissements a un fort impact sur la moyenne.

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (338 établissements)

Le taux d'absentéisme global est de **7,8%**.

❖ *Personnel médical :*

Le taux d'absentéisme du PM est de **3,4%**. Pour 80% des établissements, il se situe **entre 1,1% et 5,9%**.

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

Le taux d'absentéisme dans les CH de Santé Mentale est en moyenne plus élevé que dans les autres catégories d'établissements, soit **4,7%**.

L'absentéisme du PM se décompose en :

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

❖ *Personnel non médical :*

Le taux d'absentéisme du PNM est de **8,2%**. Il varie **entre 6,7% et 9,9%** pour 80% des établissements.

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

L'absentéisme du PNM se décompose en :

- **0,5%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire ;
- **7,7%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire, et aux congés de longue durée et de longue maladie.

Taux de rotation du personnel non médical (405 établissements)

En moyenne, le taux de rotation du personnel médical est de **21,7%** alors que le taux médian est de **13,8%**.

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

Le taux de rotation du personnel non médical est de **9,5%** en moyenne. Il varie **entre 3,8% et 19,1%** pour 80% des établissements. La variabilité la plus forte s'observe au sein des petits CH.

Le taux de rotation le plus fort est dans les petits CH (**11,3%**).

Métiers les plus sensibles

❖ *Personnel médical :*

- **Anesthésie réanimation** : 175 établissements, soit **45%** des établissements ;
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 153 établissements, soit **39%** des établissements ;
- **Radiologie imagerie** : 123 établissements, soit **32%** des établissements.

❖ *Personnel non médical :*

- **Masseur kinésithérapeute** : 279 établissements, soit **65%** des établissements ;
- **Infirmier en soins généraux** : 96 établissements, soit **23%** des établissements ;
- **Infirmier en anesthésie-réanimation** : 92 établissements, soit **22%** des établissements.

Évolutions entre 2015 et 2016

Masse salariale chargée par ETPR (310 établissements)

Le coût moyen d'un ETPR augmente de **+1%** entre 2015 et 2016.

Le coût moyen du personnel médical varie entre **-0,2%** pour les CH de grande taille et **+4%** pour les CHU.

Pour le personnel non médical il augmente en moyenne entre **0,6% et 0,9%** à l'exception des petits CH pour lesquels il baisse de **-0,1%**.

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (303 établissements)

Le nombre moyen de CET stockés par agent diminue pour le personnel médical (**-0,1 jour**), tandis qu'il augmente pour le personnel non médical (**+0,4 jour**). Pour le personnel non médical, le nombre moyen de CET stockés par agent augmente pour l'ensemble des catégories d'établissement.

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (221 établissements)

Le taux d'absentéisme du personnel médical stagne entre 2015 et 2016. Cependant, il varie entre les catégories d'établissements ; diminution de **-0,8 point** pour les petits CH, augmentation de **+0,7 point** pour les CH de Santé mentale.

Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements entre 2015 et 2016. Cette augmentation est la plus forte dans les CHU.

Taux de rotation du personnel (324 établissements)

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+0,8 point** pour le personnel médical et de **+0,2 point** pour le personnel non médical. Il est cependant variable entre catégories d'établissements.

Pour le personnel médical, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, l'augmentation la plus forte étant au sein des petits CH (**+10,2 points** en moyenne).

Pour le personnel non médical, il diminue pour les CH de petite et de taille moyenne et augmente pour les autres catégories d'établissements.

Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h (334 établissements)

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,5 point** entre 2015 et 2016.

Alors qu'elle diminue légèrement pour les CHU (**-0,1 point**), elle augmente de façon plus ou moins significative pour l'ensemble des autres catégories d'établissements. L'augmentation la plus forte s'observe dans les petits CH, soit **+2 points** en moyenne.



➔ www.scansante.fr/

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

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

Note de lecture et d'interprétation

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

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

Budgets étudiés

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

Méthode

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

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

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

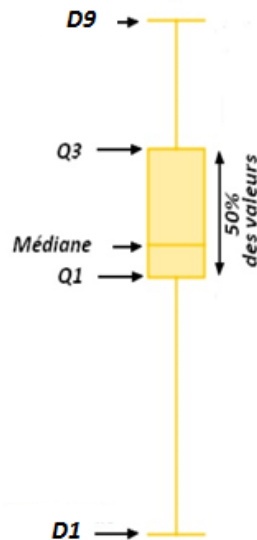
- soit à des personnels appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- soit à des personnels des services de soins que l'établissement n'aurait pas réussi à isoler de façon spécifique dans son Bilan social.

Lecture d'une boîte à moustaches

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

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

Représentation d'une boîte à moustaches :



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

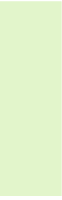
Interprétations d'une boîte à moustaches :

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

Sommaire

EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE	11
INDICATEURS 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE.....	13
INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR.....	20
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	25
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL	29
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/ REMUNEREES) PAR AGENT AU 31/12/2016.....	31
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT.....	35
INDICATEUR 4.4b : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	39
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREES.....	42
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT.....	46
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT.....	50
INDICATEUR 5.3b : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT AYANT OUVERT UN CET.....	54
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES	59
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	61
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT.....	69
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL.....	74
INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H.....	78
GESTION DES COMPETENCES	83
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES.....	85
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	87
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N.....	89
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES.....	93
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES.....	95
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	97
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	99
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL.....	103
INDICATEUR 23.2 : PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL.....	110
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES.....	112
ANNEXES	115
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE.....	117
ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS.....	121
REFERENCES	135
TABLEAUX.....	137
GRAPHIQUES.....	140

Effectifs et masse salariale



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

Rappel :

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

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

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

L'**âge moyen** est calculé au 31 décembre 2016.

Le personnel médical en 2016

T 1 I Répartition du personnel médical par statut en 2016 (effectif en ETPR)

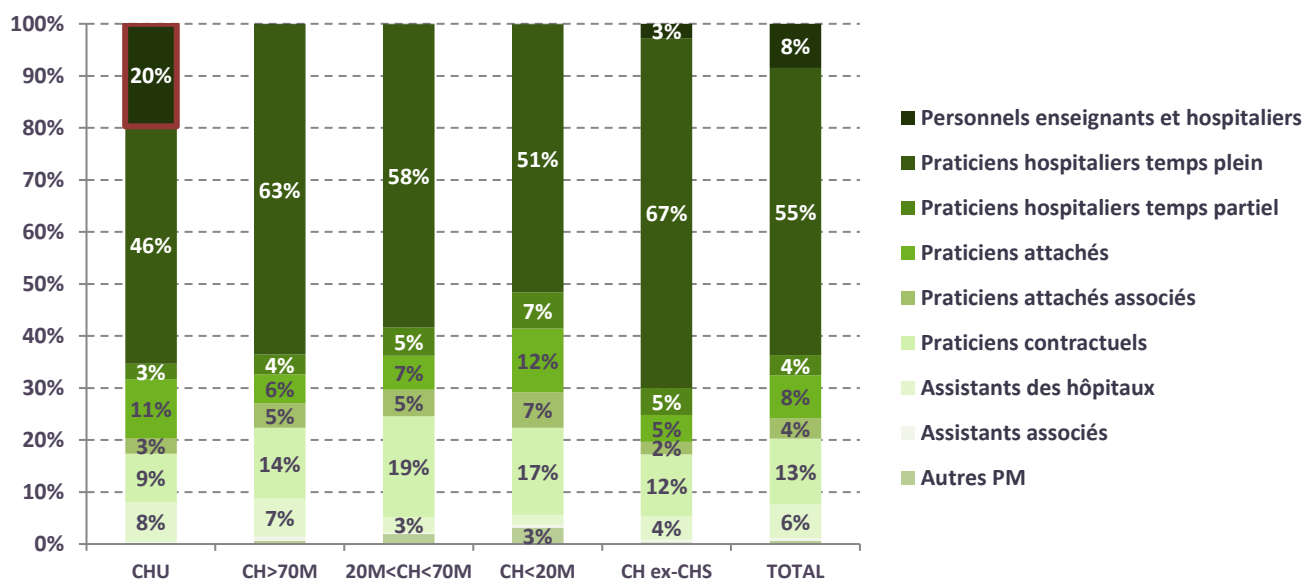
Catégories de personnel	TOTAL PM	
	ETPR	Répartition (en %)
Praticiens hospitaliers temps plein	34 099	55%
Praticiens contractuels	7 807	13%
Personnels enseignants et hospitaliers	5 238	8%
Praticiens attachés	5 114	8%
Assistants des hôpitaux	3 979	6%
Praticiens attachés associés	2 437	4%
Praticiens hospitaliers temps partiel	2 370	4%
Autres PM	398	1%
Assistants associés	308	0%
TOTAL Personnel médical	61 749	100%

Les 480 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **61 749** personnels médicaux en 2016, ce qui représente **7,7%** de l'effectif total.

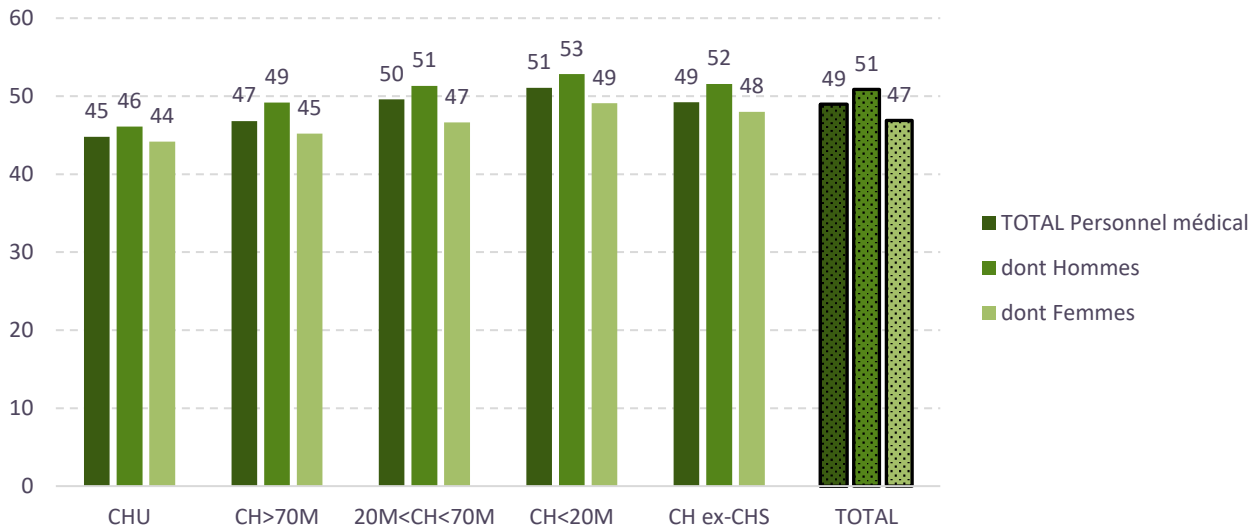
Ces établissements emploient majoritairement des praticiens hospitaliers à temps plein, soit **55%** des ETPR du personnel médical. Les praticiens contractuels suivent pour l'ensemble des catégories d'établissements (à l'exception des CHU), soit **13%** des ETPR.

Pour les CHU, la part des enseignants et hospitaliers (**20%**) et des praticiens attachés (**11%**) est plus importante que celle des praticiens contractuels (**9%**).

F1 I Répartition du personnel médical par statut et par catégorie d'établissements en 2016



F2 I Age moyen du personnel médical par catégorie d'établissements en 2016, en années

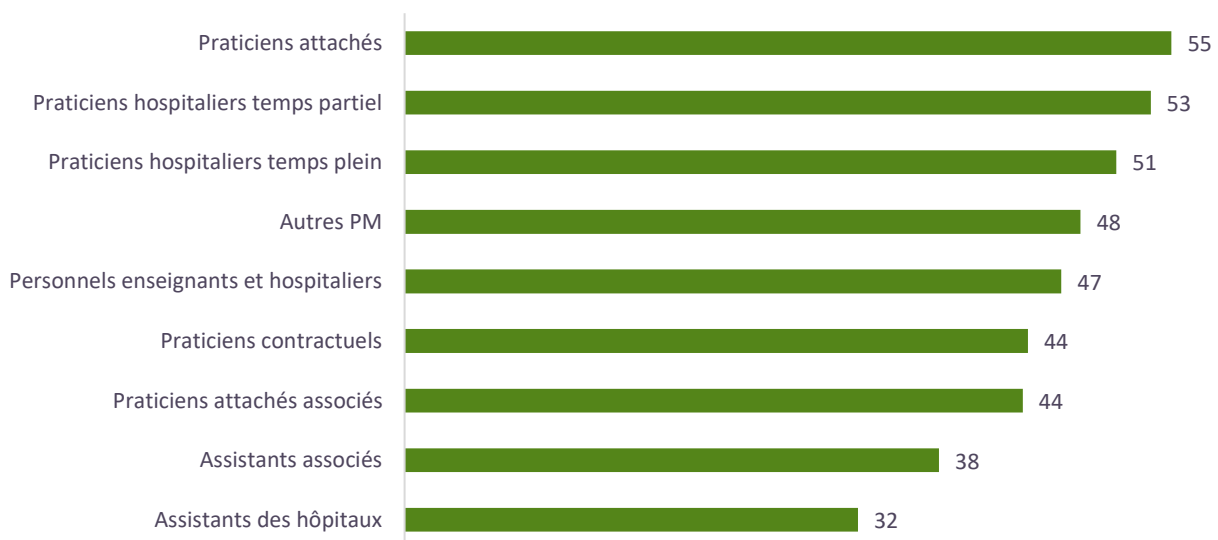


L'âge moyen du personnel médical est de **49 ans**. Il est de **51 ans** pour les hommes et **47 ans** pour les femmes.

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

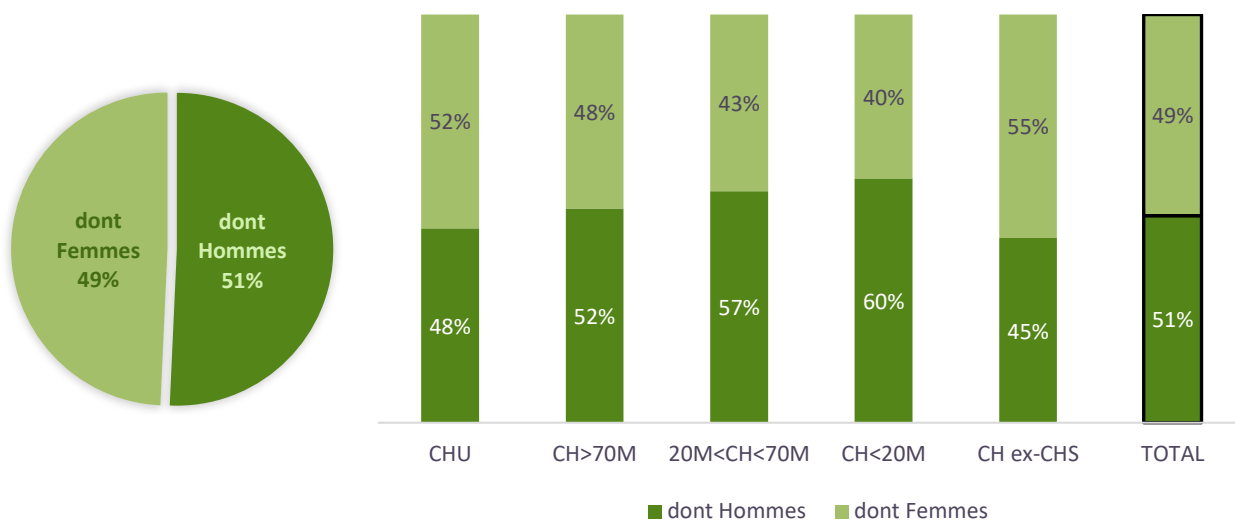
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes.

F3 I Age moyen du personnel médical par statut en 2016, en années



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

F4 I Répartition par sexe du personnel médical en 2016



La parité en termes d'effectifs en ETPR est bien respectée au niveau global pour le personnel médical. Il se décompose ainsi entre **51%** d'hommes et **49%** de femmes.

Dans les CHU et les CH de Santé mentale (ex-CHS) la proportion de femmes est cependant supérieure.

C'est dans les petits CH et les CH de taille moyenne que la parité est la moins respectée (**60%** d'hommes pour les petits CH et **57%** pour les CH de taille moyenne).

Le personnel non médical en 2016

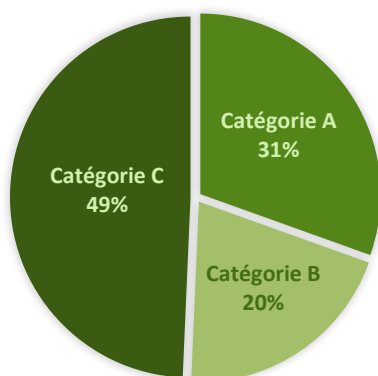
F5 I Répartition du personnel non médical par filière en 2016

Catégories de personnel	TOTAL PNM	
	ETPR	Répartition (en %)
personnels de direction et personnels administratifs	85 756	12%
personnels des services de soins	506 693	68%
personnels éducatifs et sociaux	12 938	2%
personnels médico-techniques	36 762	5%
personnels techniques et ouvriers	84 709	11%
personnel hors filière	4 830	1%
TOTAL Personnel non médical	740 828	100%

Les 480 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **740 828** personnels non médicaux en 2016, ce qui représente **92,3%** de l'effectif total.

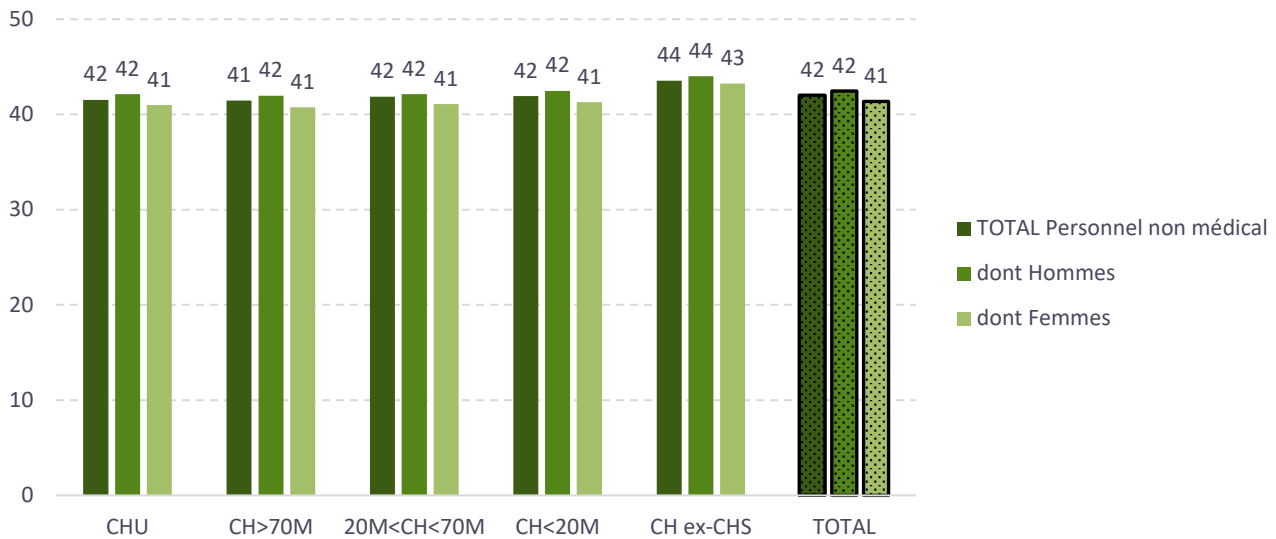
68% du personnel non médical correspond au personnel des services de soins. Les personnels éducatifs et sociaux sont les moins représentés (*hors personnel hors filière*).

F6 I Répartition du personnel non médical par catégorie statutaire en 2016



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

F7 I Age moyen du personnel non médical par catégorie d'établissements en 2016, en années

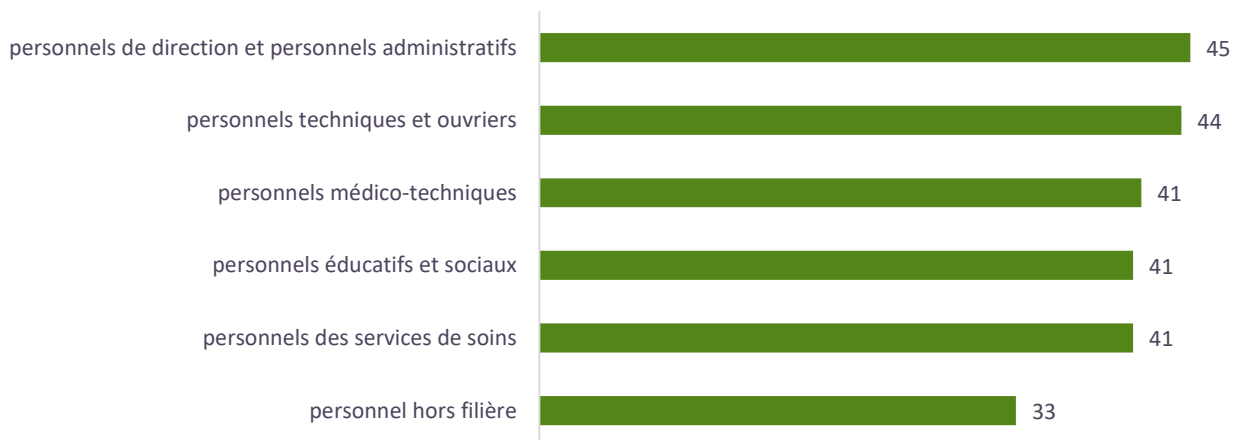


L'âge moyen du personnel non médical est de **42 ans**, quasiment identique pour les hommes (**42 ans**) et les femmes (**41 ans**).

C'est dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) que l'on retrouve le personnel non médical le plus âgé en moyenne, soit **44 ans**.

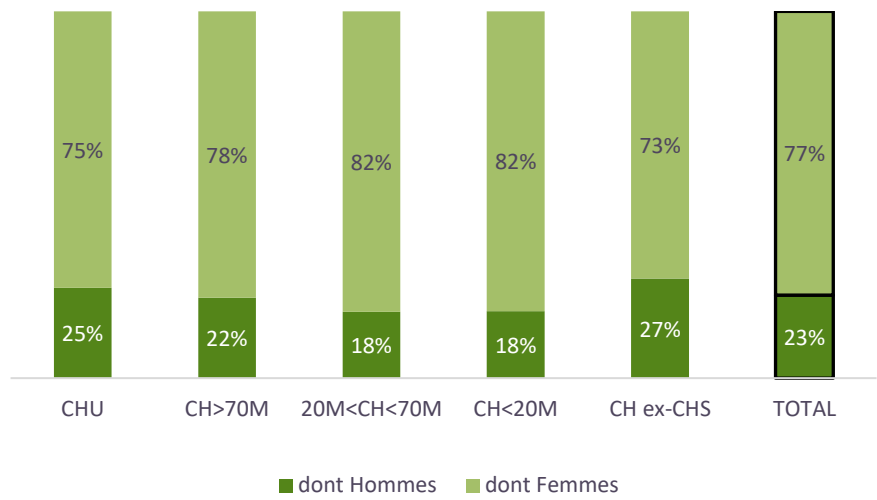
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes.

F8 I Age moyen du personnel non médical par filière en 2016, en années



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

F9 I Répartition par sexe du personnel non médical en 2016



La parité est très peu respectée pour le personnel non médical où on retrouve en moyenne **77%** de femmes et **23%** d'hommes.

Indicateurs 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR

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

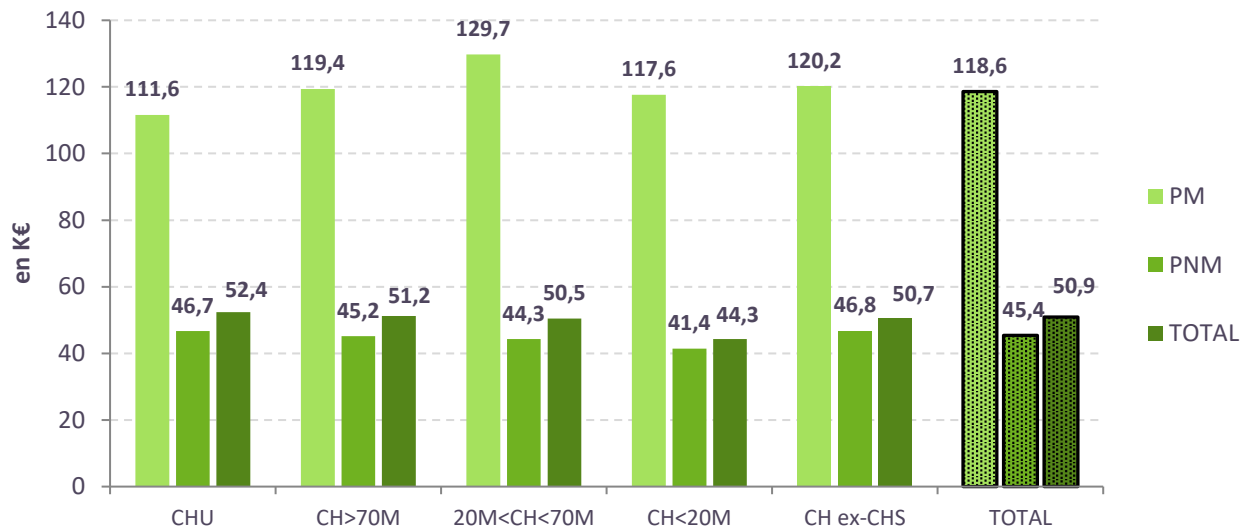
$$\frac{(\text{Montant brut} + \text{Charges de la rémunération du personnel de l'année } n)}{\text{ETP moyens rémunérés de l'année } n}$$

où :

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

Année 2016

F10 I Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2016, en milliers d'euros



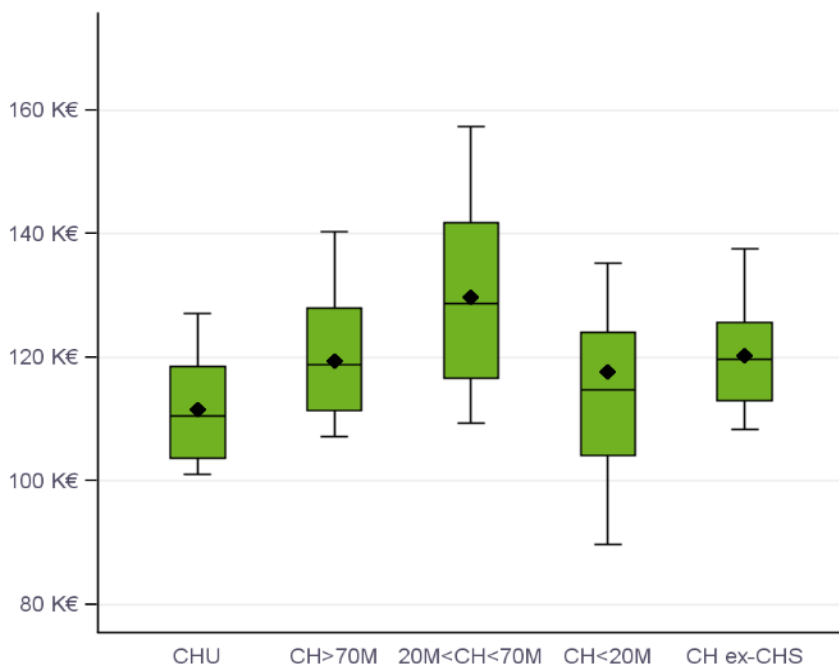
Au sein des 385 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen d'un ETPR » par la suite, s'élève à **50 940 €**. Elle est de **118 630 €** pour le personnel médical et de **45 383 €** pour le personnel non médical.

C'est dans les CHU que le coût moyen par ETPR est le plus élevé, soit **52 366 €**. Le coût le plus faible se situe au niveau des petits CH, soit **44 298 €** par ETPR.

S'agissant du personnel non médical, le coût moyen par ETPR le plus élevé concerne les CH de Santé Mentale (ex-CHS) (soit **46 832 €**). Pour le personnel médical, il s'agit des CH de taille moyenne avec un coût moyen de **129 736 €** par ETPR.

Au sein des établissements de chaque catégorie, les coûts moyens des personnels médicaux sont davantage dispersés que pour les personnels non médicaux (cf. F11 et F12).

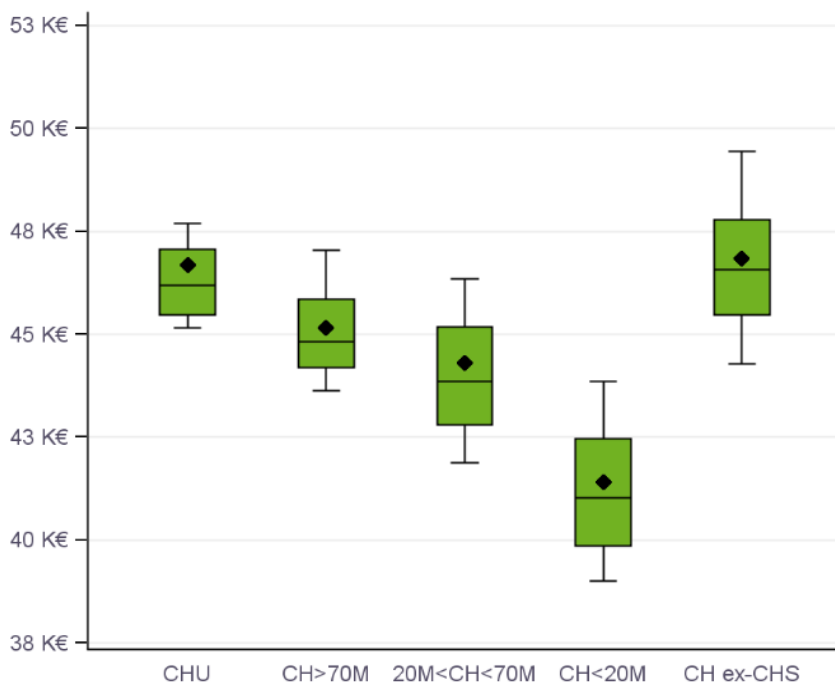
F11 I Masse salariale chargée par ETPR du PM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 50% des établissements, le coût moyen par ETPR est inférieur à **119,6 K€**.
- ❖ Plus grande concentration des coûts moyens au sein des CHU.
- ❖ Variabilité plus forte dans les petits CH et les CH de taille moyenne. Plus grande concentration des coûts moyens entre les CHU.

CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
101,0 K€	107,2 K€	109,3 K€	89,8 K€	108,3 K€	1er décile 103,6 K€
110,5 K€	118,8 K€	128,8 K€	114,7 K€	119,7 K€	Médiane 119,6 K€
127,0 K€	140,3 K€	157,4 K€	135,3 K€	137,6 K€	9ème décile 147,1 K€

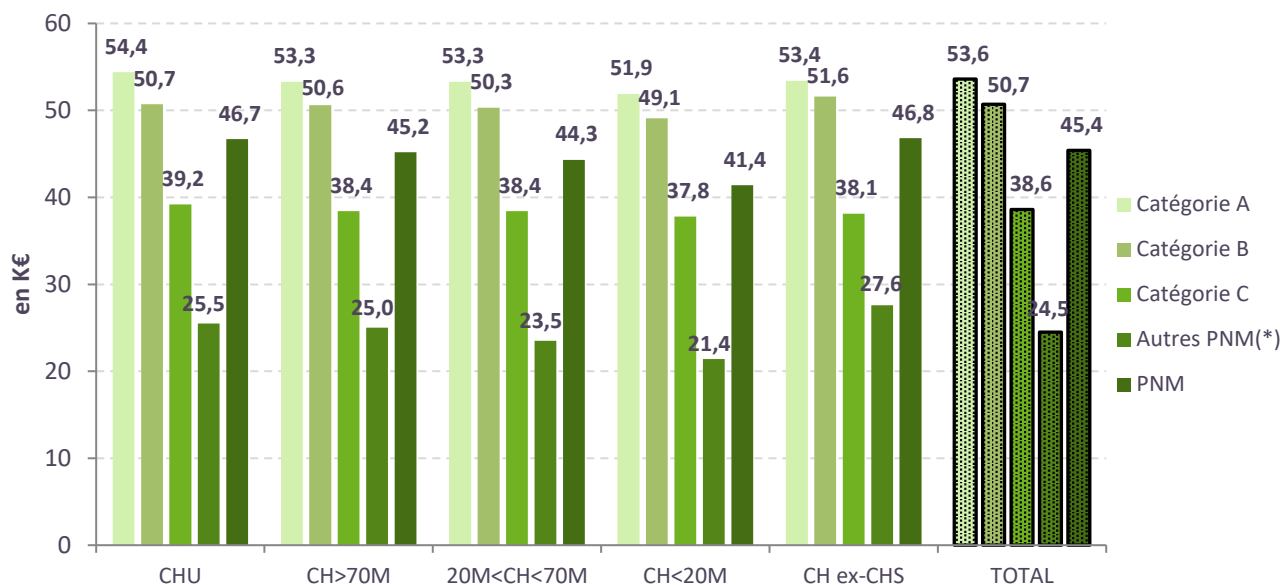
F12 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 90% des établissements, le coût moyen par ETPR est inférieur à **47,5 K€**. Pour 80% des établissements, le coût moyen par ETPR se situe entre **40,6 K€** et **47,5 K€**.
- ❖ Le coût moyen par ETPR des petits CH est globalement plus faible que dans les autres catégories

CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
45,1 K€	43,6 K€	41,9 K€	39,0 K€	44,3 K€	1er décile 40,6 K€
46,2 K€	44,8 K€	43,8 K€	41,0 K€	46,6 K€	Médiane 44,3 K€
47,7 K€	47,0 K€	46,4 K€	43,8 K€	49,4 K€	9ème décile 47,5 K€

F13 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire en 2016, en milliers d'euros



(*) : Contrats aidés, contrats d'apprentissage

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

- Catégorie A : **53 608 €** ;
- Catégorie B : **50 656 €** ;
- Catégorie C : **38 561 €** ;
- Autres PNM (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) : **24 500 €**.

Pour le personnel non médical des catégories A et C, le coût moyen d'un ETPR le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **54 374 €** pour le personnel de catégorie A et **39 244 €** pour le personnel de catégorie C. Pour le personnel de catégorie B, ce sont les CH de Santé Mentale (ex-CHS) qui affichent le niveau le plus élevé avec un coût moyen de **51 594 €**.

Évolution 2015-2016

T 2 I Évolution 2015-2016 de la masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (%)		
		PM	PNM	Total PM+PNM
CHU	17	4,0%	0,9%	1,4%
CH>70M	78	-0,2%	0,9%	0,9%
20M<CH<70M	108	2,7%	0,7%	1,2%
CH<20M	64	0,4%	-0,1%	0,0%
CH ex-CHS	43	0,4%	0,6%	0,6%
TOTAL	310	1,7%	0,8%	1,0%

Au sein des 310 établissements étudiés, le coût moyen d'un ETPR pour l'ensemble du personnel augmente en moyenne de **+1%** entre 2015 et 2016. Il varie cependant d'une catégorie d'établissements à l'autre (stable pour les petits CH, **+1,4%** pour les CHU).

Le coût moyen du personnel médical augmente globalement de **+1,7%** avec une variation forte entre **-0,2%** pour les CH de grande taille et **+4%** pour les CHU.

Pour le personnel non médical il augmente en moyenne de **+0,8%**, avec une dispersion faible entre les catégories d'établissements (de **+0,6%** à **+0,9%**) à l'exception des CH de petite taille pour lesquels il baisse de **-0,1%**.

T 3 I Évolution 2015-2016 de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (%)		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	17	1,2%	0,4%	0,3%
CH>70M	78	1,6%	0,5%	0,1%
20M<CH<70M	108	0,9%	0,6%	0,0%
CH<20M	64	-0,2%	-0,1%	-0,8%
CH ex-CHS	43	0,9%	0,6%	-0,1%
TOTAL	310	1,2%	0,5%	0,0%

Au sein du personnel non médical, l'augmentation du coût moyen de l'ETPR est plus forte dans la catégorie A que dans les autres catégories, soit **+1,2%**. Le personnel de catégorie B enregistre une augmentation plus faible (**+0,5%**). Le coût moyen de l'ETPR est stable pour le personnel de catégorie C.

La baisse du coût moyen de l'ETPR dans les petits CH affecte toutes les catégories statutaires de personnels non médicaux.

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

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

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

où :

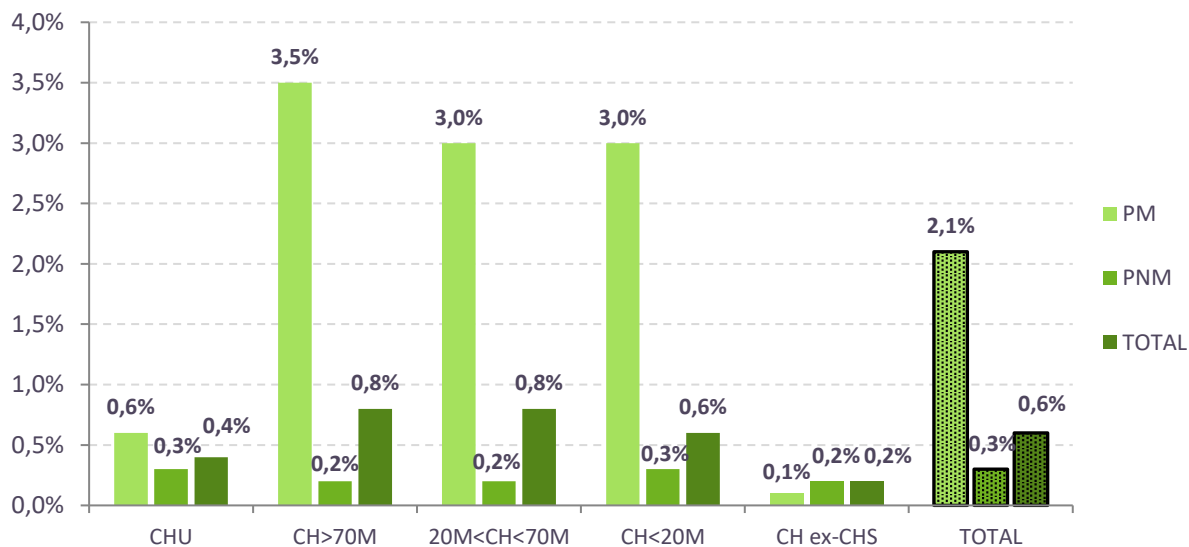
- les **dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires** correspondent aux dépenses totales brutes liées à l'emploi de personnels intérimaires de l'année n (compte 621-1 pour les établissements publics) ;
- la **masse salariale chargée** correspond à la somme du montant brut et des charges de la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

Pour information, concernant l'évolution 2015-2016 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2015-2016 n'est pas analysée.

Année 2016

F14 I Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2016

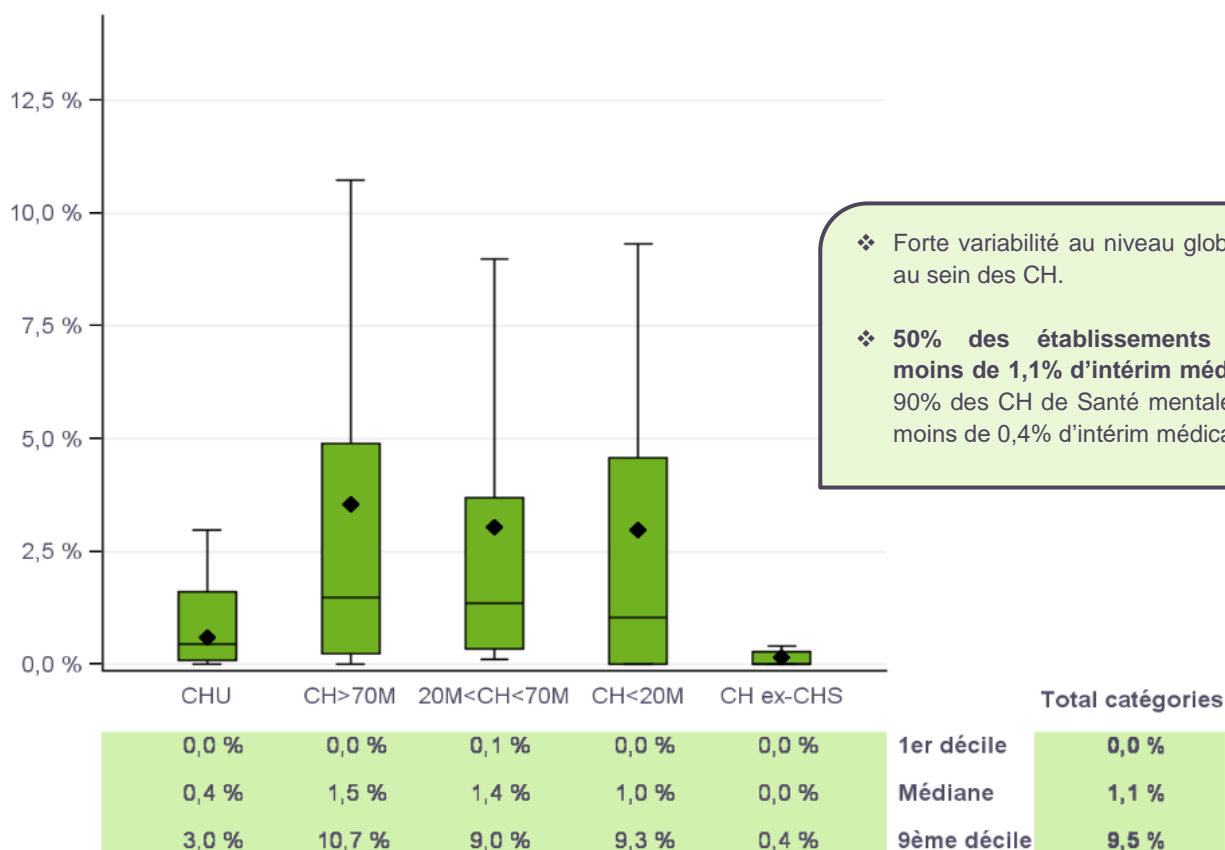


Au sein des 235 établissements déclarant des dépenses d'intérim (dont 193 établissements pour le personnel médical et 201 établissements pour le personnel non médical), la part de ces dépenses dans les dépenses de personnel s'élève à **0,6%**.

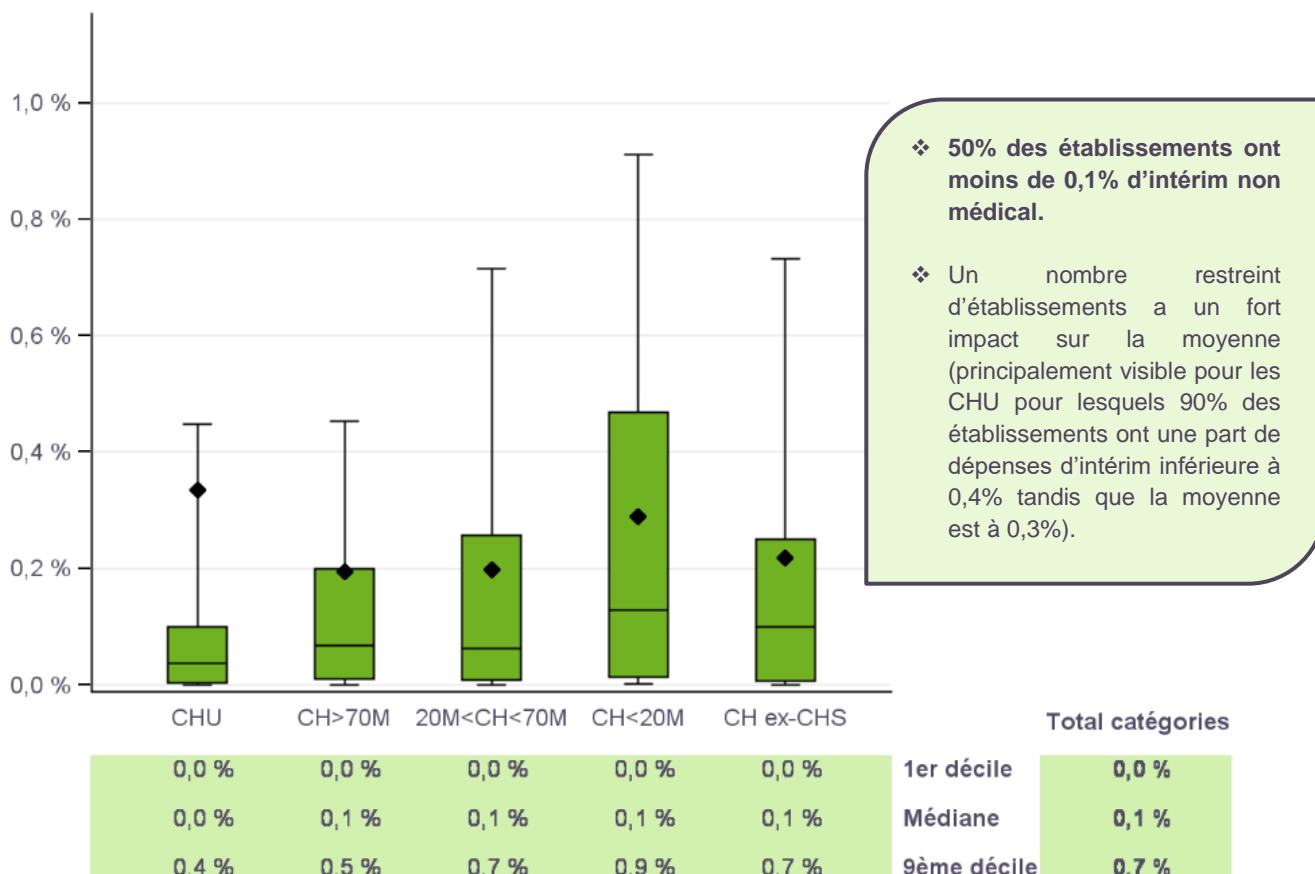
La part des dépenses d'intérim du personnel médical varie fortement d'une catégorie d'établissements à l'autre. Par exemple, elle est de **0,1%** dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) et de **3,5%** dans les CH de grande taille.

Pour le personnel non médical, l'indicateur moyen est stable d'une catégorie d'établissement à l'autre autour de **0,3%** des dépenses de personnel.

F15 I Part des dépenses d'intérim du PM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F16 I Part des dépenses d'intérim du PNM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion





Gestion du temps de travail

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

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

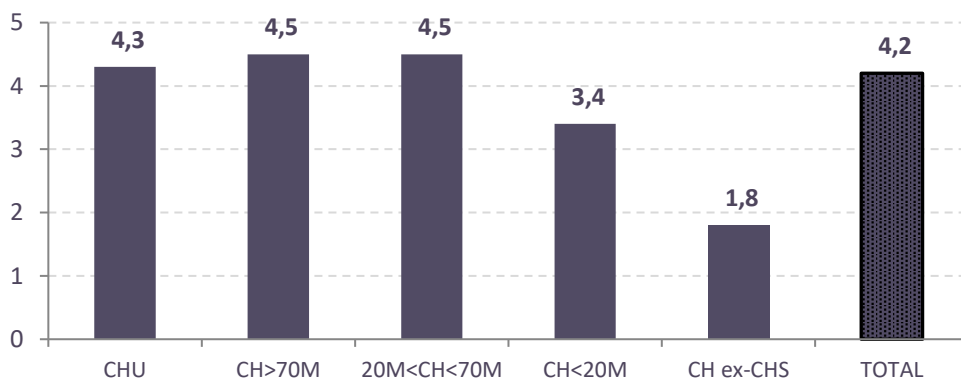
$$\frac{\text{(Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel) au 31/12)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

où :

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

Année 2016

F17 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements au 31/12/2016

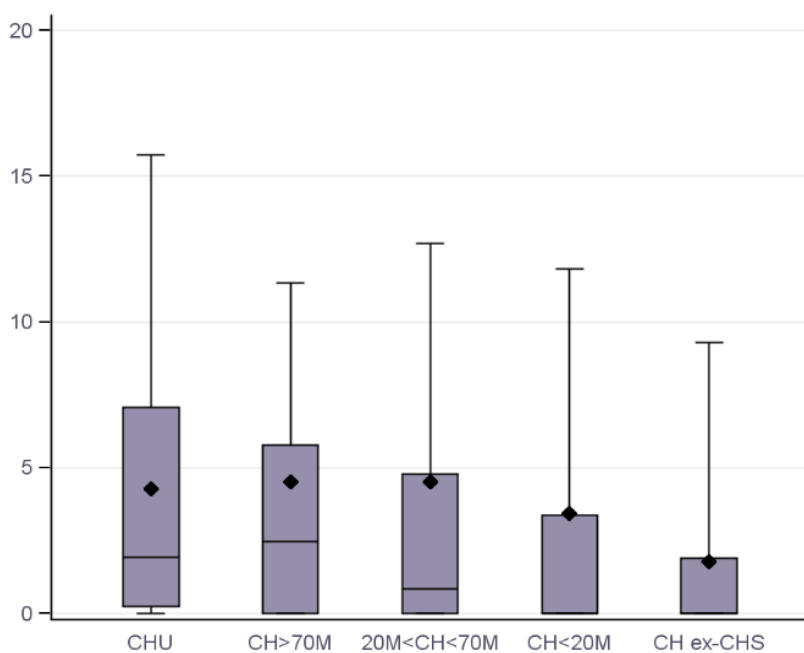


Au sein des 318 établissements étudiés, pour le personnel médical, le nombre moyen de demi-journées stockées par agent au 31 décembre 2016 est de **4,2 demi-journées**.

Avec **1,8 demi-journées** en moyenne par agent, cet indicateur est nettement plus faible dans les CH de Santé mentale que dans les autres catégories d'établissements.

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

F18 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent médical par catégorie d'établissements au 31/12/2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Alors que la moyenne était de 4,2 au niveau global, **la médiane est de 0,7**. La moyenne est donc fortement impactée par les valeurs élevées de l'indicateur

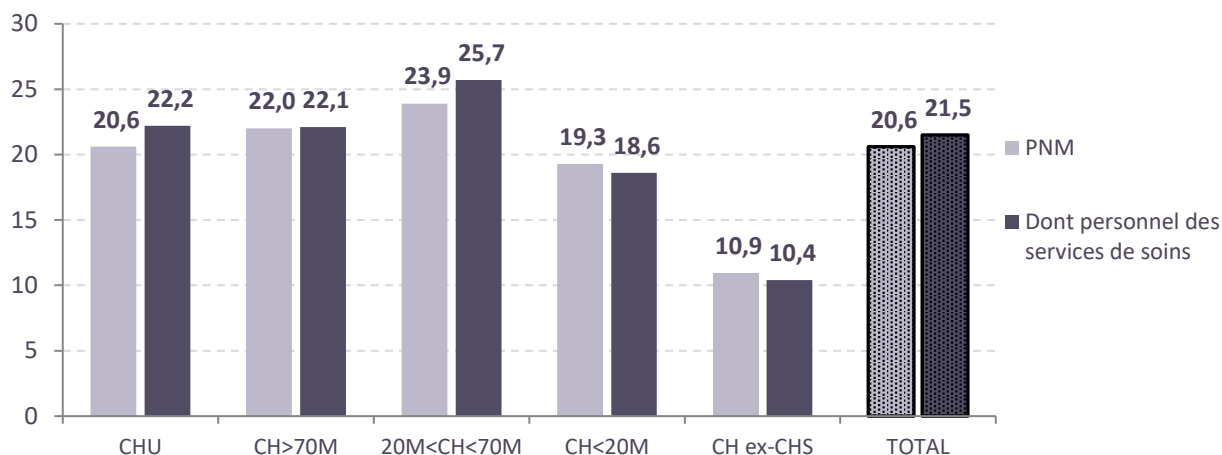
❖ 50% des CH de petite taille et des CH de Santé mentale n'ont pas de ½ journées stockées au 31/12.

❖ 75% des CH de petite taille et de taille moyenne ainsi que des CH de Santé mentale ont un nombre moyen de ½ journées stockées inférieur à la moyenne.

Total catégories

1er décile	0,0
Médiane	0,7
9ème décile	11,5

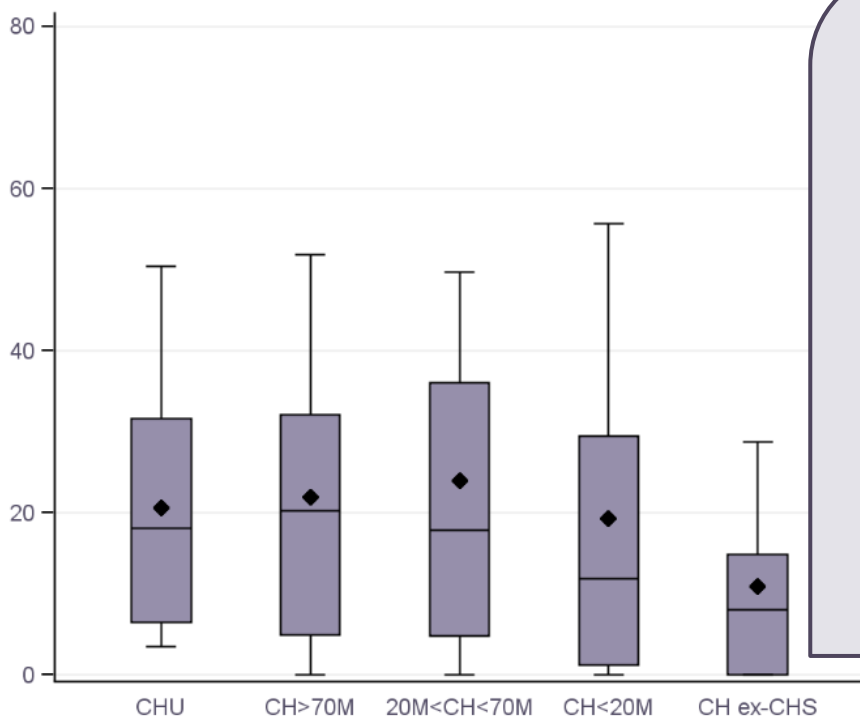
F19 I Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements au 31/12/2016



Au sein des 358 établissements étudiés, pour l'ensemble du personnel non médical, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre 2016 s'élève à **20,6 heures**. Il est de **21,5 heures** pour le personnel des services de soins.

Ce chiffre est plus élevé au sein des CH de taille moyenne dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de **23,9 heures** pour le personnel non médical et **25,7 heures** pour le personnel des services de soins. Il est plus faible dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS), avec **10,9 heures** supplémentaires stockées en moyenne.

F20 I Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité quelle que soit la catégorie.
- ❖ Globalement, **50% des établissements** ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris **entre 0 et 14,8 heures**.
- ❖ L'analyse des boîtes à moustaches vient confirmer l'analyse de la moyenne en ce qui concerne les CH de Santé mentale qui ont globalement moins d'heures supplémentaires stockées que les autres catégories.
- ❖ 10% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires qui dépasse 49 heures par agent, sauf dans les CH de santé mentale.

CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1er décile
18,0	20,3	17,8	11,8	8,1	Médiane
50,5	51,8	49,7	55,6	28,7	9ème décile
					0,0
					14,8
					48,1

Évolution 2015-2016

T 4 I Évolution 2015-2016 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (Points)	
	Nombre d'établissements	2015-2016
CHU	16	0,4
CH>70M	70	0,1
20M<CH<70M	85	0,5
CH<20M	38	-0,8
CH ex-CHS	37	0,1
TOTAL	246	0,2

Au sein des 246 établissements étudiés, pour le personnel médical, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31 décembre augmente de **+0,2 point** entre 2015 et 2016.

Cette hausse concerne l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH au sein desquels il baisse de **-0,8 point**.

T 5 I Évolution 2015-2016 du nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	20	0,4	0,3
CH>70M	84	0,6	0,1
20M<CH<70M	89	1,4	3,4
CH<20M	49	1,4	0,0
CH ex-CHS	40	1,4	1,1
TOTAL	282	0,7	0,7

Au sein des 282 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre augmente de **+0,7 point** pour le personnel non médical et le personnel des services de soins.

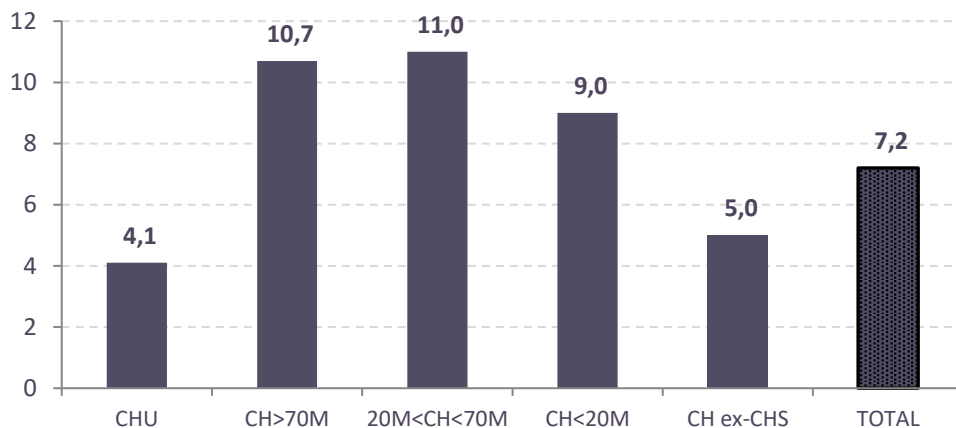
L'indicateur augmente quelle que soit la catégorie d'établissement ; il augmente plus fortement pour les petits CH, les CH de taille moyenne et les CH de Santé mentale (**+1,4 points**) que pour les CHU (**+0,4 point**) et les CH de grande taille (**+0,6 point**).

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

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

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

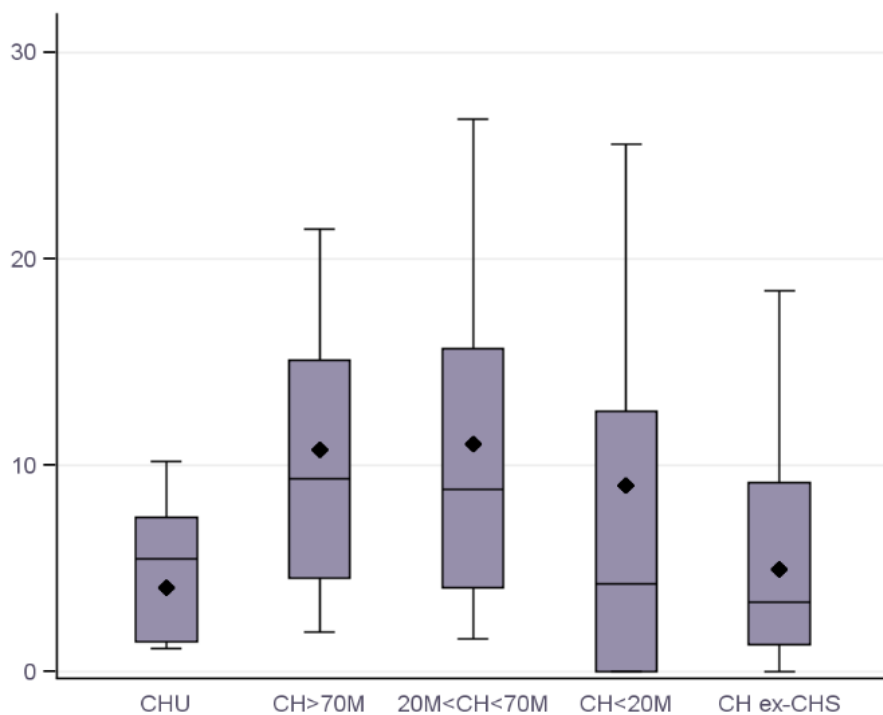
F21 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 340 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent est de **7,2 demi-journées**.

La moyenne la plus élevée s'observe chez les CH de grande taille et de taille moyenne (**11 demi-journées**) tandis que la moyenne la plus faible est dans les CHU (**4,1 demi-journées**).

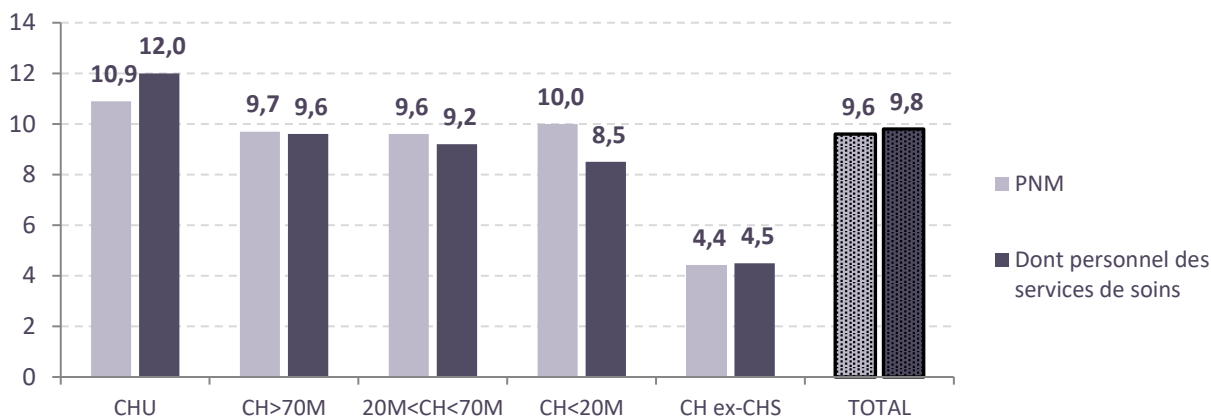
F22 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité : 10% des établissements **déclarent moins de 0,1 demi-journées** rémunérées et 10% déclarent plus de **23,7 demi-journées** (80% des établissements se situent entre ces deux valeurs).
- ❖ Moins de variabilité dans les CHU que dans les autres catégories.
- ❖ La différence la plus marquée entre la médiane et la moyenne se situe au sein des CH de petites taille (médiane = 4,2, moyenne = 9 demi-journées rémunérées).

Total catégories	
1er décile	0,1
Médiane	6,9
9ème décile	23,7

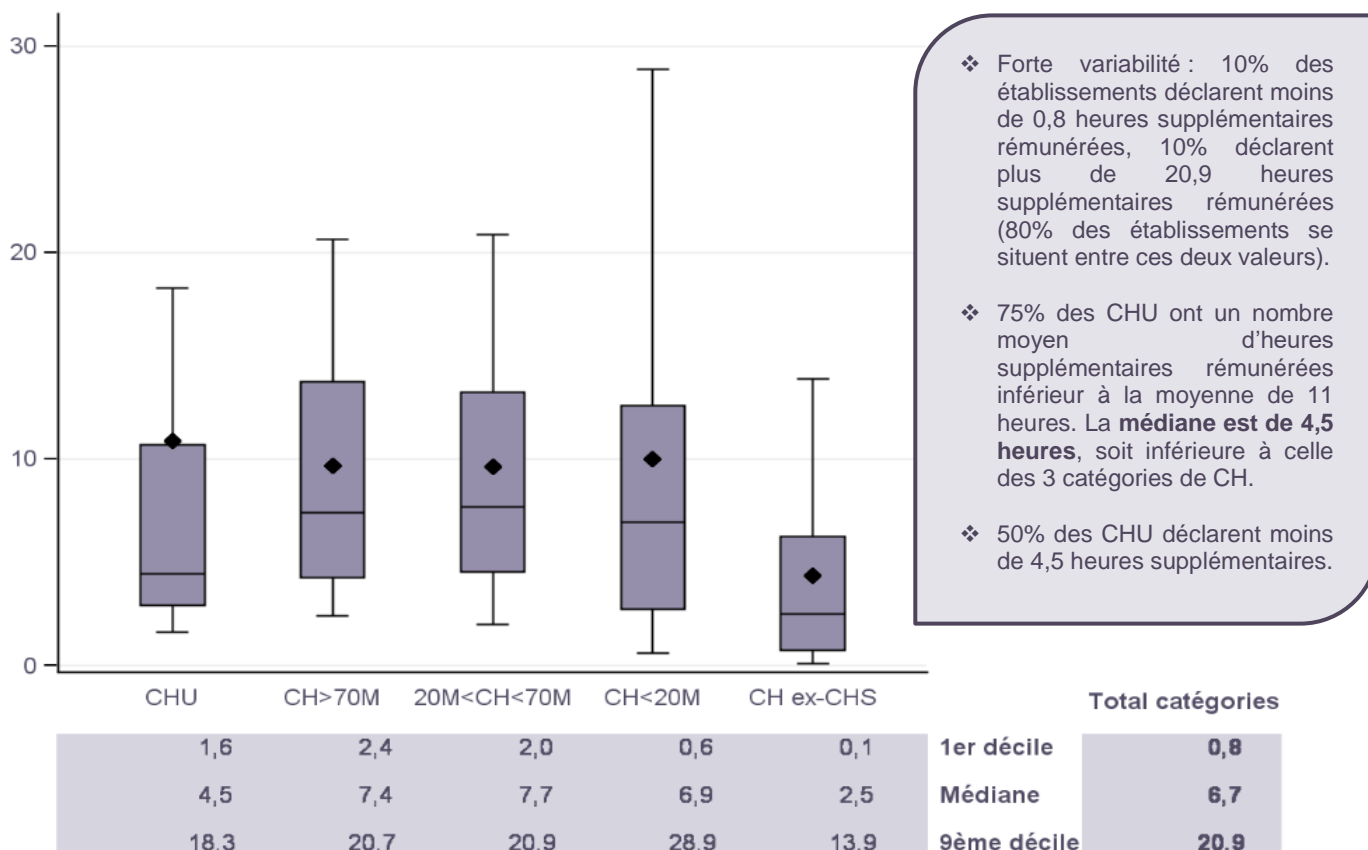
F23 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 349 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent s'élève globalement à **10 heures** pour le personnel non médical, y compris le personnel des services de soins.

L'indicateur est plus faible dans les CH de Santé mentale (ex-CHS) que dans les autres catégories d'établissements, soit **4,5 heures** en moyenne. À contrario, c'est dans les CHU que s'observe le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent le plus élevé (**11 heures** pour le personnel non médical globalement, **12 heures** pour le personnel des services de soins).

F24 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2015-2016

T 6 I Évolution 2015-2016 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (Points)	
	Nombre d'établissements	2015-2016
CHU	19	0,6
CH>70M	65	2,4
20M<CH<70M	82	1,8
CH<20M	46	1,5
CH ex-CHS	40	0,1
TOTAL	252	1,2

Au sein des 252 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent augmente de **+1,2 point** entre 2015 et 2016.

Cette tendance à la hausse est valable pour toutes les catégories d'établissements.

T 7 I Évolution 2015-2016 du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (Points)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	17	-0,2	0,1
CH>70M	76	-0,3	-0,4
20M<CH<70M	80	0,3	0,4
CH<20M	51	-3,1	-3,2
CH ex-CHS	44	-0,1	-0,2
TOTAL	268	-0,3	-0,3

Au sein des 268 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent diminue de **-0,3 heures** entre 2015 et 2016 pour le personnel non médical et le personnel des services de soins.

Pour le personnel non médical, cette baisse est constatée pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des CH de taille moyenne.

La baisse la plus forte du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent s'observe dans les CH de petite taille.

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

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

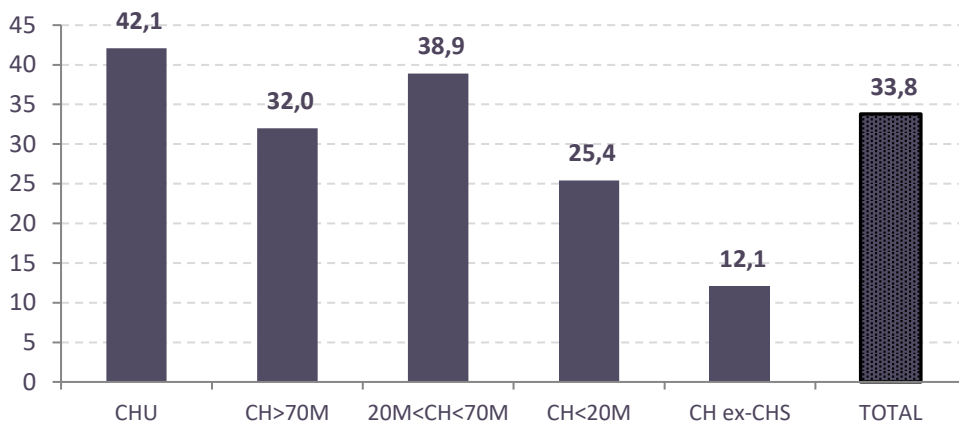
$$\frac{\left(\text{Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel)} \right)}{\text{rémunérées l'année } n}}{\left(\text{Effectif physique ayant effectué des heures supplémentaires} \right)} \text{ l'année } n$$

Pour information, concernant l'évolution 2015-2016 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2015-2016 n'est pas analysée.

Année 2016

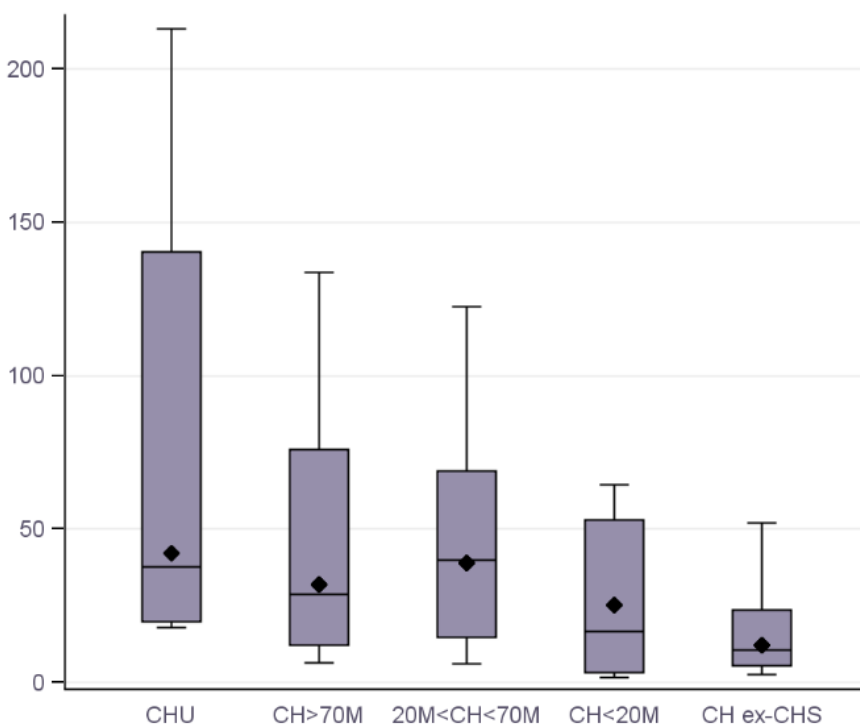
F25 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 146 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel est de **33,8 demi-journées**.

Cette moyenne est la plus élevée dans les CHU, soit **42,1 demi-journées** rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel. La moyenne est la plus faible au sein des CH de Santé Mentale (ex-CHS), soit **12,1 demi-journées** par agent ayant effectué du travail additionnel.

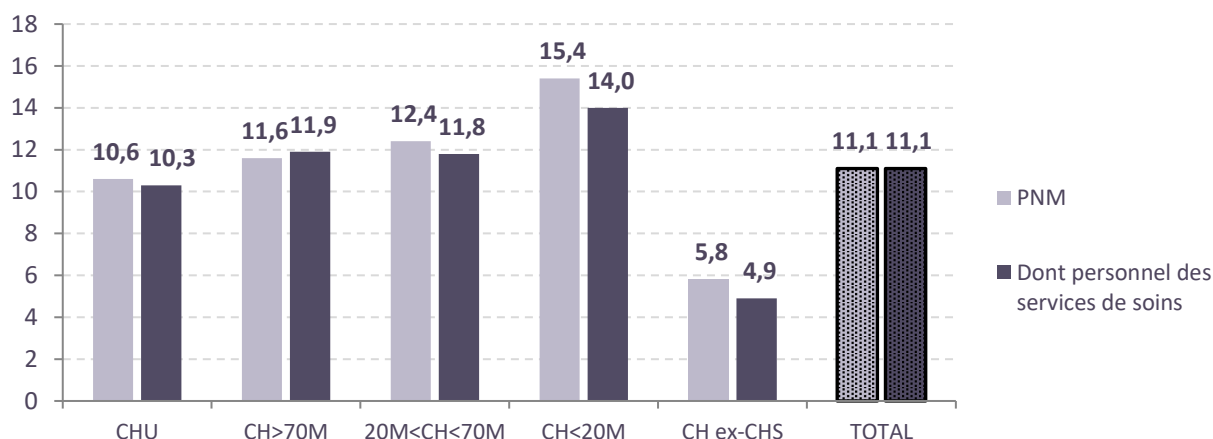
F26 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Forte variabilité : pour 80% des établissements, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel se situe **entre 4,5 et 122,5 demi-journées**.
- ❖ Globalement, pour les CH de Santé mentale, l'indicateur est inférieur à celui des autres catégories d'établissements.
- ❖ Très forte variabilité pour les CHU : **50% déclarent moins de 37,8 demi-journées** mais 10% ont plus de **213 demi-journées** par agent.

Catégorie	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	18,0	6,5	6,0	1,5	2,3	4,5
Médiane	37,8	28,7	39,8	16,7	10,6	28,6
9ème décile	213,1	133,6	122,5	64,5	61,5	122,5

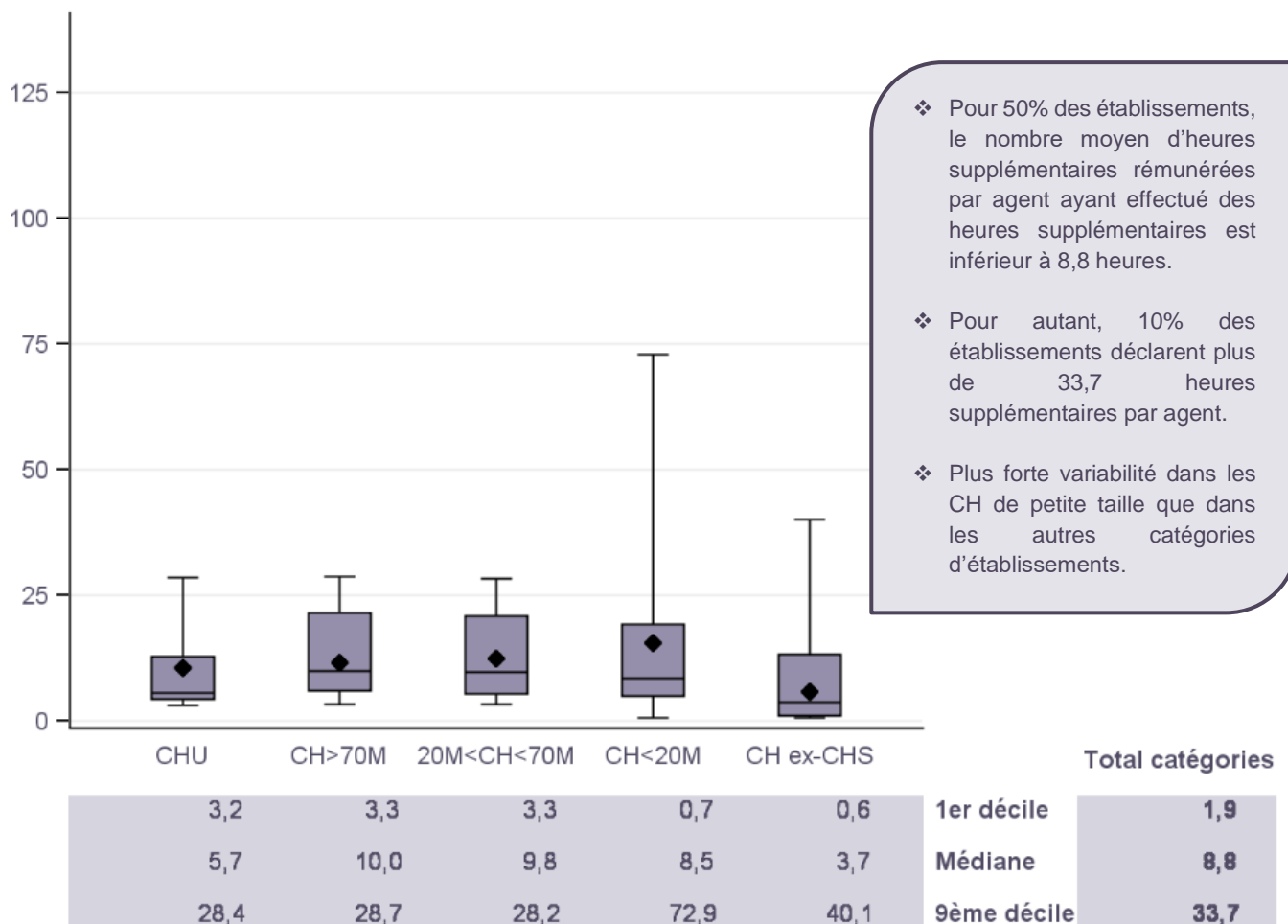
F27 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 222 établissements étudiés, pour les personnels non médicaux, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires s'élève à **11 heures**.

Ce chiffre est plus élevé au sein des petits CH dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires est de **15 heures** pour le personnel non médical. Il est plus faible dans les CH de Santé mentale (**6 heures**).

F28 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



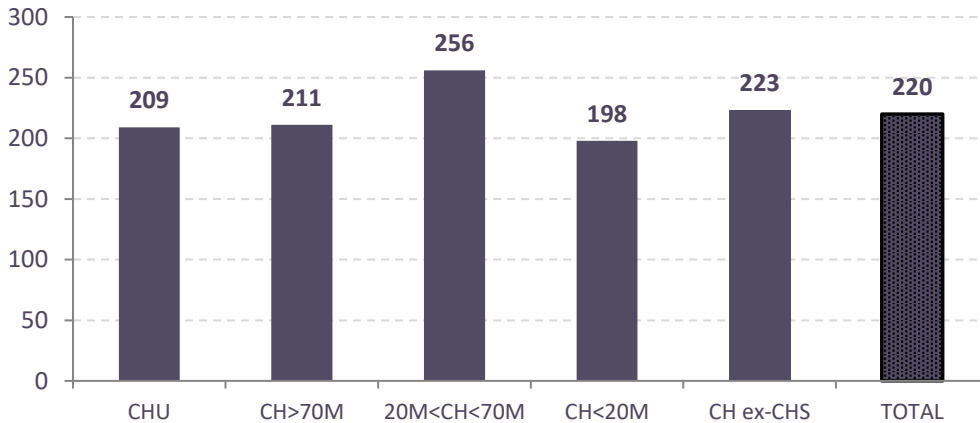
Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérées

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

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

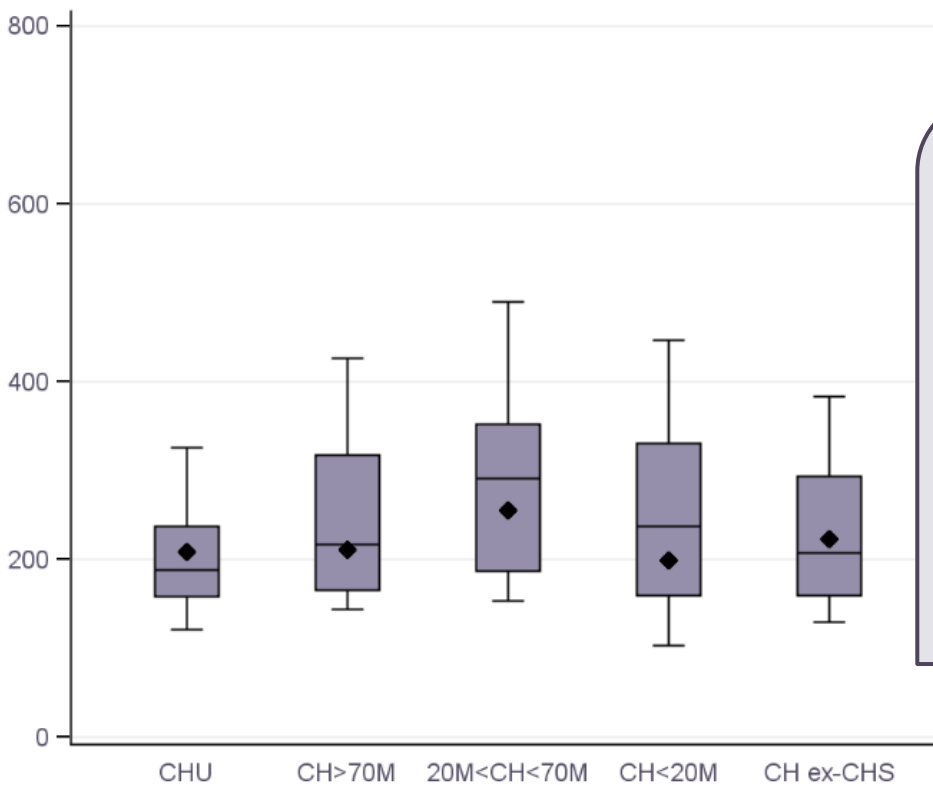
Année 2016

F29 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2016, personnel médical (en €)



Au sein des 310 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée est de **220 euros**. Il varie entre **198 euros** pour les CH de petite taille et **256 euros** pour les CH de taille moyenne.

F30 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



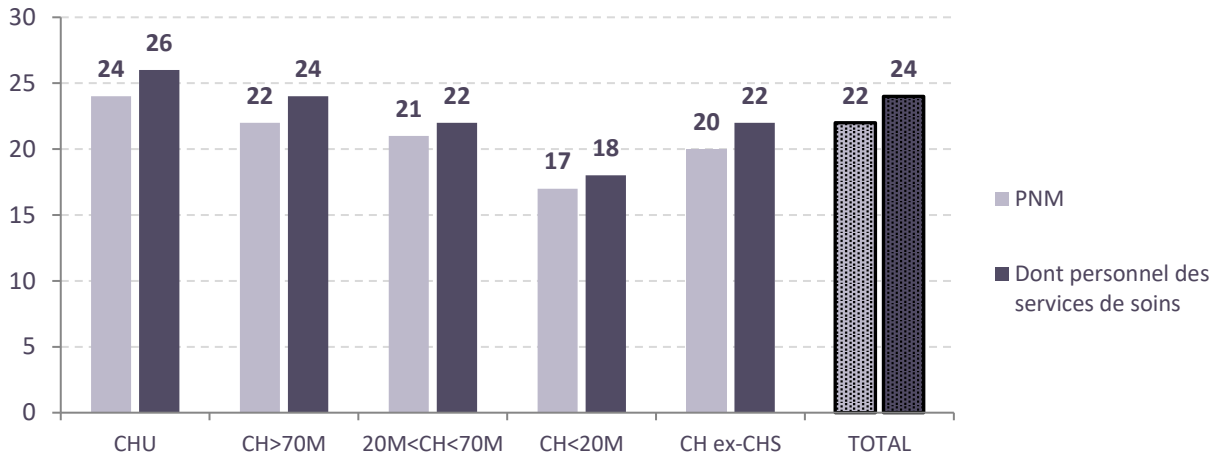
❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen de la demi-journée de travail additionnel se situe **entre 143,7 et 442 euros**.

❖ Pour 50% des établissements, le coût moyen de la demi-journée de travail additionnel est inférieur à 237,1 euros. Mais pour 10% des établissements, ce coût moyen est supérieur à 442 euros.

❖ La médiane la plus faible s'observe dans les CHU (187,7 euros).

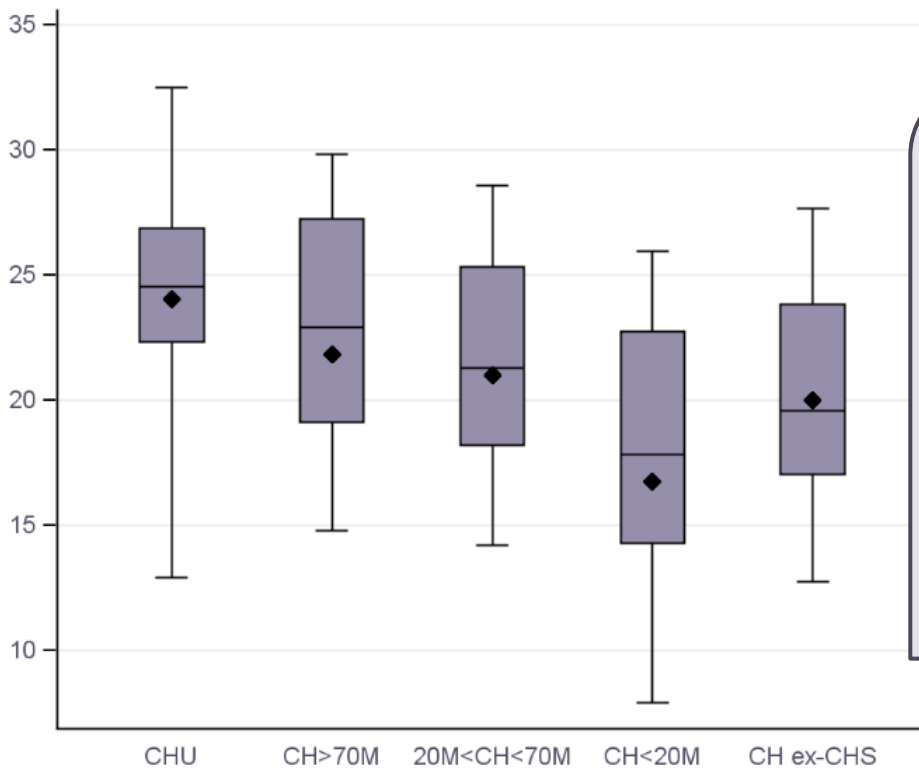
	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	121,0	144,0	153,9	91,0	129,5	143,7
Médiane	187,7	216,5	290,7	237,5	207,8	237,1
9ème décile	325,7	426,6	490,2	461,4	383,4	442,0

F31 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2016, personnel non médical (en €)



Pour les 354 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée est de **22 euros** pour les personnels non médicaux dans leur globalité, avec une variation de **17 euros** pour les petits CH à **24 euros** pour les CHU. Ce coût moyen est de **24 euros** pour les personnels des services de soins.

F32 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen de l'heure supplémentaire se situe **entre 13,2 et 28,8 euros**.
- ❖ Pour 50% des établissements, le coût moyen de l'heure supplémentaire est inférieur ou égal à **21,1 euros**. Pour 10% des établissements, il est supérieur ou égal à **28,8 euros**.
- ❖ L'étude de la médiane renvoie des résultats semblables à la moyenne.

					Total catégories
12,9	14,8	14,2	7,9	12,8	1er décile 13,2
24,5	22,9	21,3	17,8	19,6	Médiane 21,1
32,5	29,8	28,6	25,9	27,7	9ème décile 28,8

Évolution 2015-2016

T 8 I Évolution 2015-2016 du coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements, personnel médical

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (%)	
	Nombre d'établissements	2015-2016
CHU	17	-4,6%
CH>70M	58	-9,4%
20M<CH<70M	73	5,0%
CH<20M	33	-2,3%
CH ex-CHS	30	1,0%
TOTAL	211	-4,4%

Au sein des 211 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée diminue de **-4,4%** entre 2015 et 2016.

L'évolution du coût moyen de la demi-journée de travail additionnel est très variable d'une catégorie d'établissement à l'autre : **-9,4%** pour les CH de grande taille à **+5%** pour les CH de taille moyenne.

T 9 I Évolution 2015-2016 du coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements, personnel non médical

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (%)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	18	2,6%	4,7%
CH>70M	77	-2,2%	-2,6%
20M<CH<70M	84	-0,4%	-0,4%
CH<20M	52	0,5%	3,3%
CH ex-CHS	43	-5,3%	-6,0%
TOTAL	274	-0,3%	-0,2%

Au sein des 274 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire diminue de **-0,3%** pour le personnel non médical et de **-0,2%** pour le personnel des services de soins.

Alors qu'il diminue pour les CH de grande taille, les CH de taille moyenne et les CH de Santé mentale, ce coût moyen augmente pour les CHU et les CH de petite taille.

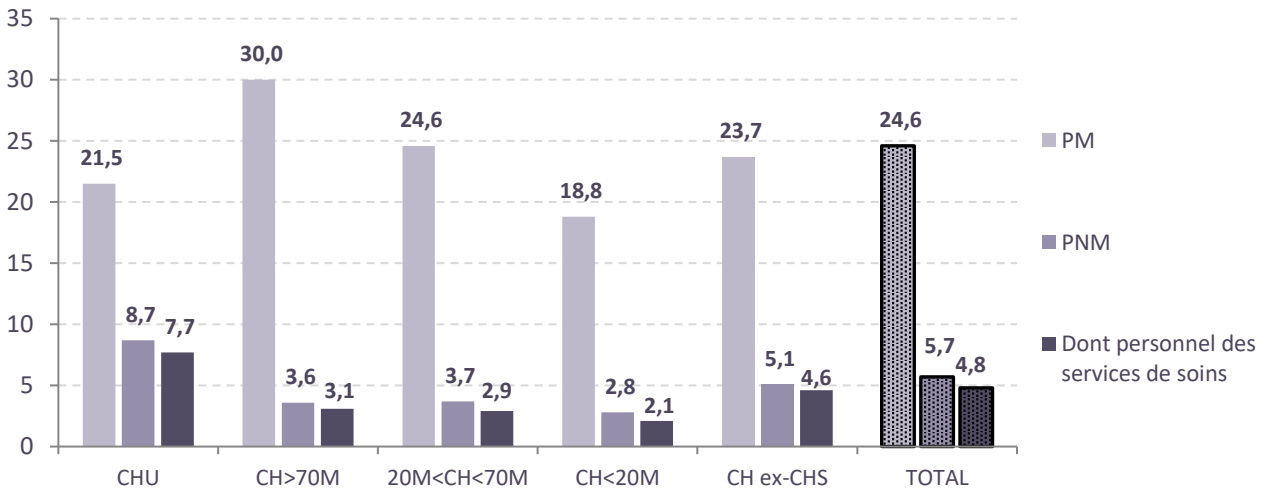
Indicateur 5.2 : Nombre moyen de jours de CET stockés par agent

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.

F33 I Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2016

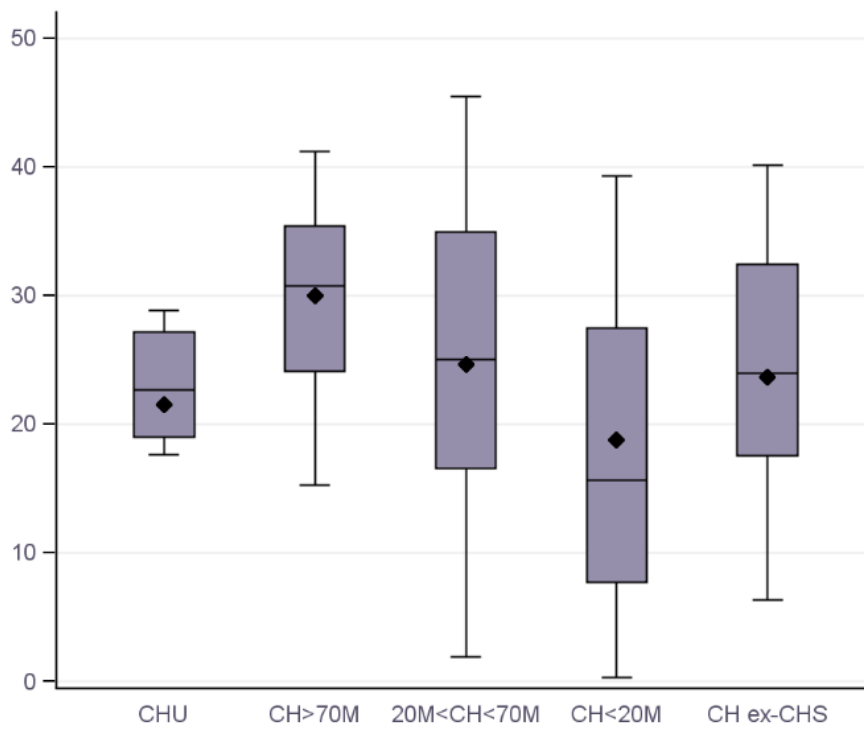


Au sein des 393 établissements étudiés, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre par agent est de **24,6 jours** pour le personnel médical et **5,7 jours** pour le personnel non médical (dont **4,8 jours** pour le personnel des services de soins).

Pour le personnel médical, c'est dans les CH de grande taille que l'on observe le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre le plus élevé, soit **30 jours**.

Pour le personnel non médical, il est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements (**8,7 jours**).

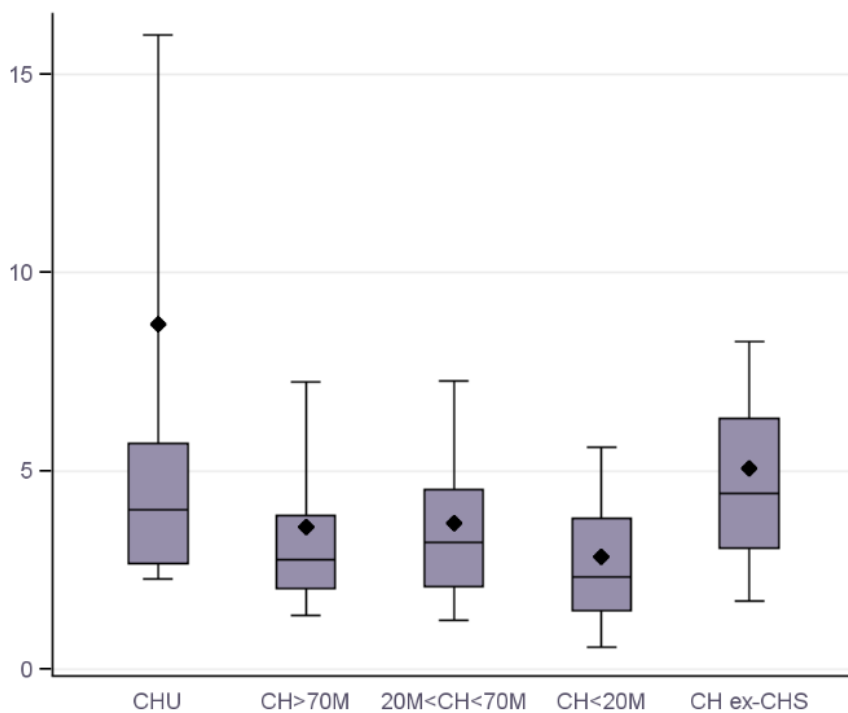
F34 I Nombre moyen de CET du PM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 80% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent PM se situe **entre 3,6 et 41,6 jours** pour le PM. Pour 50% des établissements, il est inférieur ou égal à **24,7 jours**.
- ❖ Le nombre moyen de CET stockés par agent PM est beaucoup moins variable entre les CHU qu'au sein des autres catégories d'établissements, en particulier les CH de taille moyenne et de petite taille.
- ❖ L'analyse de la médiane renvoie une conclusion similaire à celle de la moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	17,6	15,2	1,9	0,3	6,4	3,6
Médiane	22,7	30,7	25,0	15,6	24,0	24,7
9ème décile	28,8	41,2	45,5	39,3	40,2	41,6

F35 I Nombre moyen de CET du PNM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Pour 90% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent PNM est **inférieur à 7,3 jours**.
- ❖ Très forte variabilité au sein des CHU : si 50% déclarent un stock moyen de CET par agent PNM inférieur à 4 jours, 10% des CHU affichent un stock moyen d'au moins 16 jours.

Alors que la moyenne des CHU est de 8,7 jours, **la médiane est de 4 jours**. Un nombre restreint d'établissements a donc un fort impact sur la moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	2,3	1,4	1,2	0,6	1,7	1,3
Médiane	4,0	2,8	3,2	2,3	4,4	3,1
9ème décile	16,0	7,2	7,3	5,6	8,3	7,3

Évolution 2015-2016

T 10 I Évolution 2015-2016 du nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (Points)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	20	0,8	0,9	0,9
CH>70M	76	-1,4	0,1	0,1
20M<CH<70M	98	-1,7	0,1	0,2
CH<20M	61	-0,4	0,1	0,0
CH ex-CHS	48	0,6	0,5	0,8
TOTAL	303	-0,1	0,4	0,4

Alors que le nombre moyen de CET stockés par agent diminue pour le personnel médical entre 2015 et 2016 (**-0,1 jour**), il augmente pour le personnel non médical (**+0,4 jour** pour le personnel non médical et le personnel des services de soins).

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

- Baisse du nombre moyen de CET stockés par agent pour les CH
- Augmentation pour les CHU (**+0,8 point**) et les CH de Santé mentale (**+0,6 point**)

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de CET stockés par agent augmente pour l'ensemble des catégories ; l'augmentation la plus forte se trouve dans les CHU (**+0,9 point**).

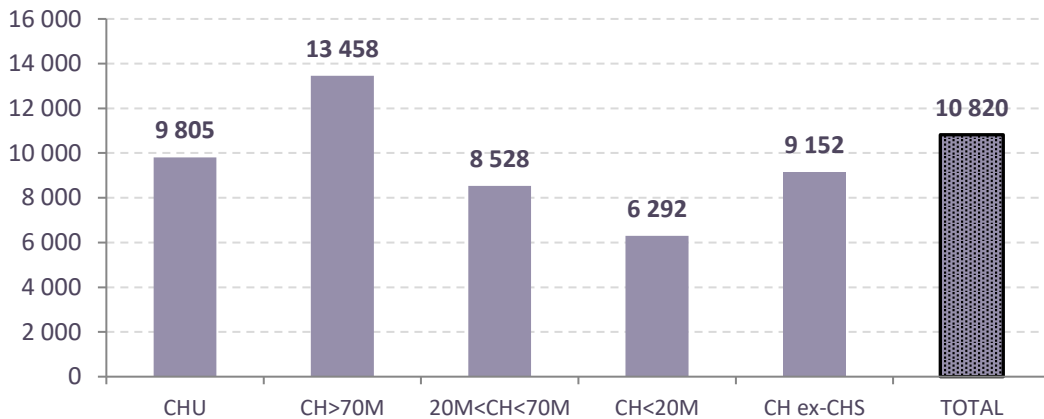
Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent

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

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

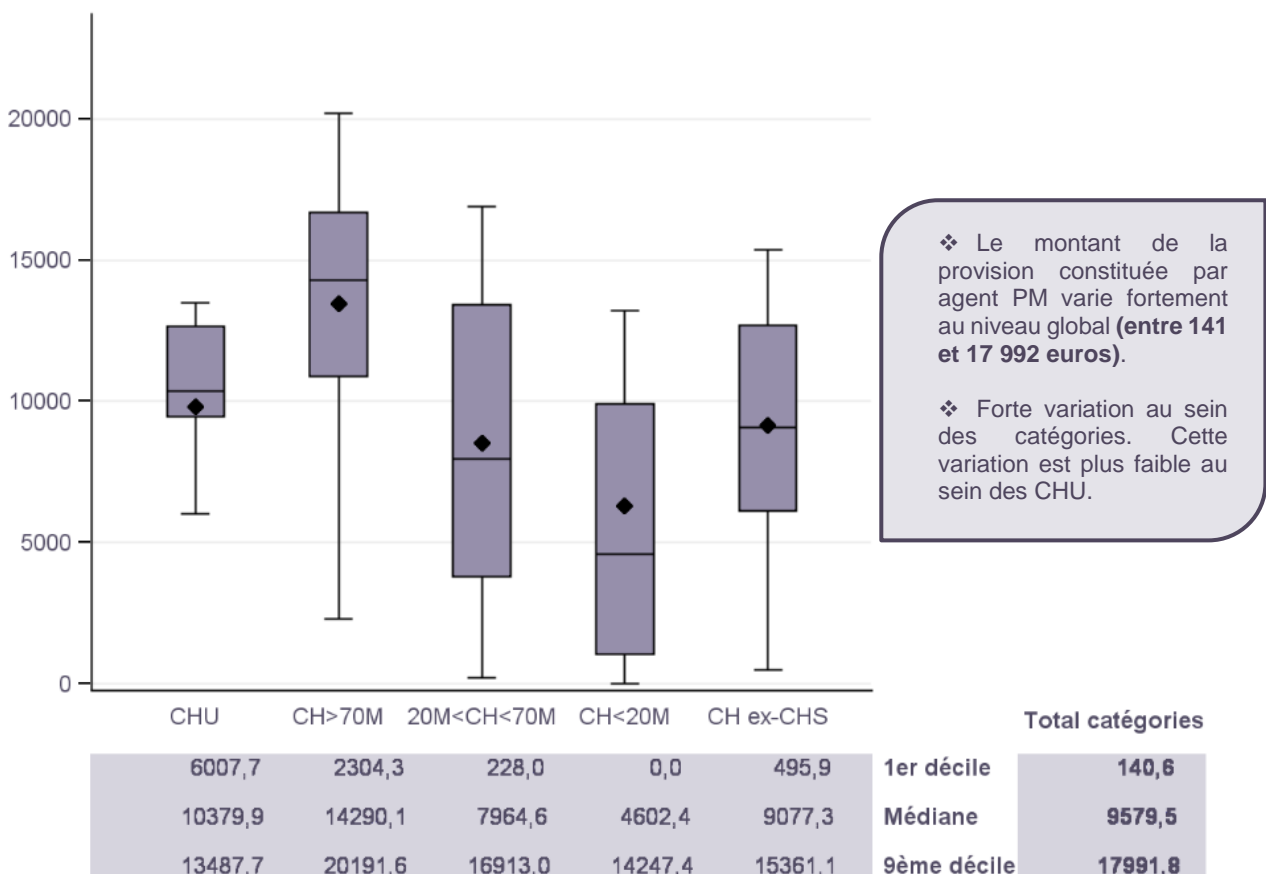
Année 2016

F36 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2016 (en €)

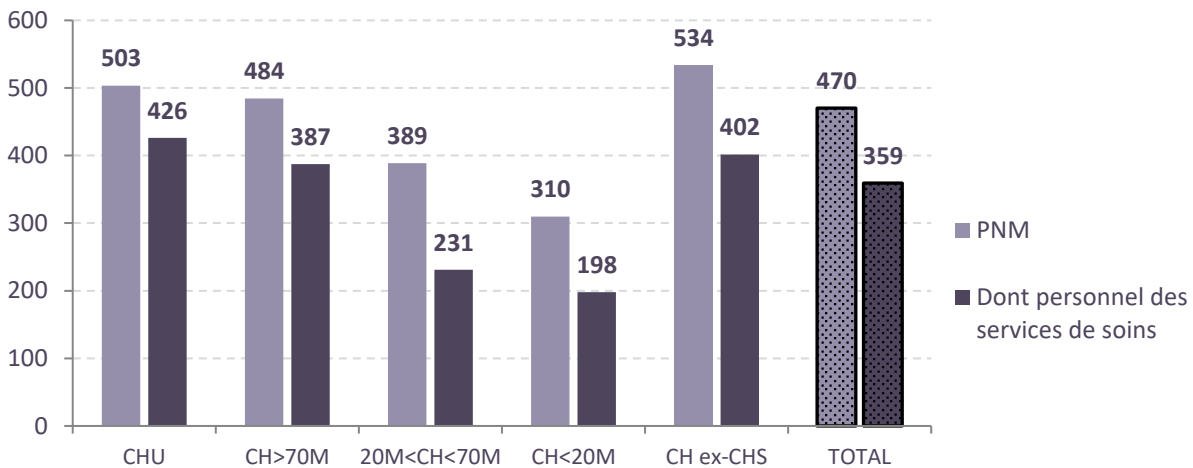


Au sein des 329 établissements étudiés, le montant de la provision constituée par agent est de **10 820 euros** pour le personnel médical. La provision par agent la plus élevée se situe dans les CH de grande taille (**13 458 euros**) et la plus faible dans les petits CH (**6 292 euros**).

F37 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F38 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2016 (en €)

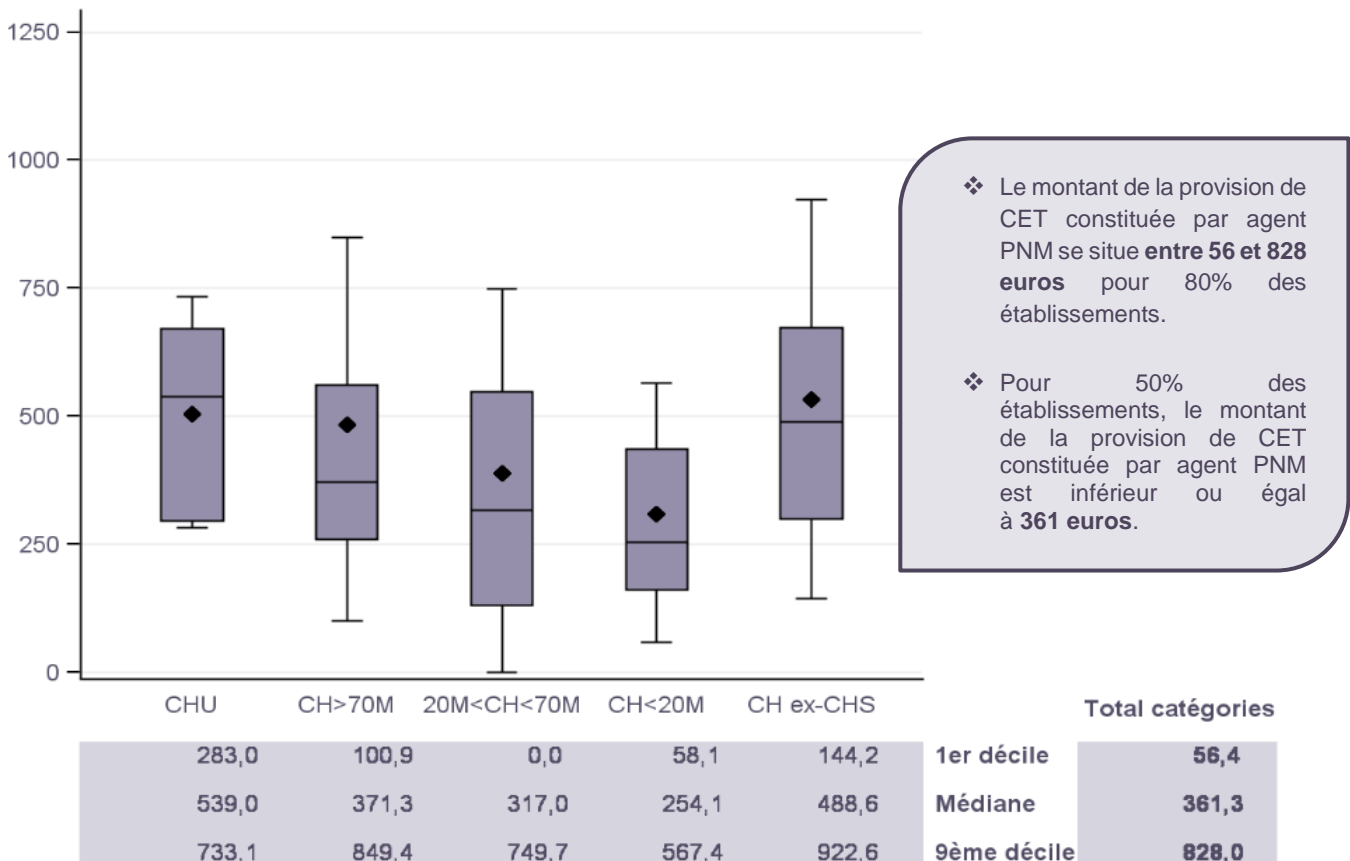


Pour le personnel non médical, le montant moyen de la provision constituée par agent est de **470 euros**. Le montant le plus élevé s'observe dans les CH de Santé mentale, soit **534 euros** par agent.

Pour le personnel des services de soins, le montant moyen de la provision constituée par agent est de 359 euros. Les CHU ont le montant le plus élevé, soit 426 euros par agent.

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

F39 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2015-2016

T 11 | Évolution 2015-2016 du montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (%)	
		PM	PNM
CHU	20	-4,9%	5,5%
CH>70M	62	-7,5%	1,2%
20M<CH<70M	75	-1,0%	-10,1%
CH<20M	47	-9,9%	-4,1%
CH ex-CHS	42	10,7%	6,5%
TOTAL	246	-5,0%	1,7%

Au niveau global, le montant de la provision de CET constituée par agent diminue de **-5%** pour le personnel médical entre 2015 et 2016 et augmente de **+1,7%** pour le personnel non médical.

Cette évolution est cependant variable selon la catégorie d'établissements.

Pour le personnel médical, le montant de la provision de CET constituée par agent dans les CH de Santé mentale augmente de **+10,7%** alors qu'elle diminue pour les autres catégories.

Pour le personnel non médical, les évolutions varient de **-10,1%** (pour les CH de taille moyenne) à **+6,5%** pour les CH de santé mentale.

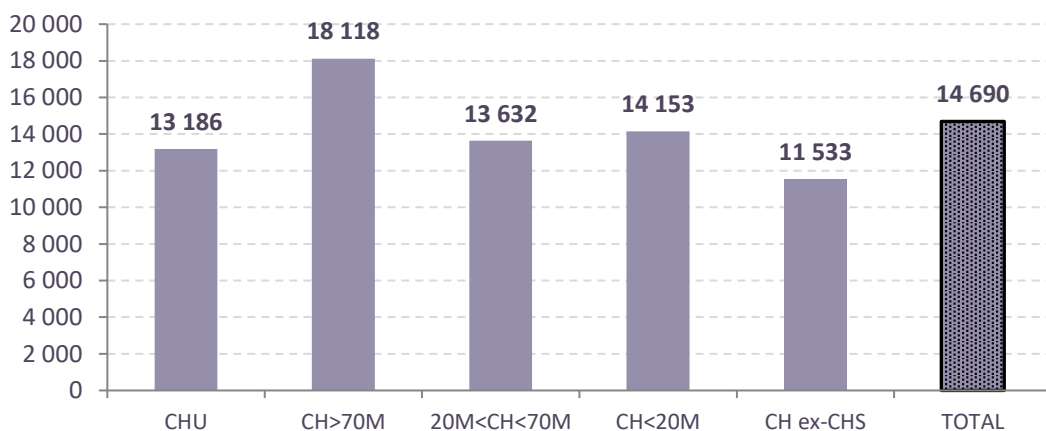
Indicateur 5.3b : Montant de la provision de CET constituée par agent ayant ouvert un CET

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

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

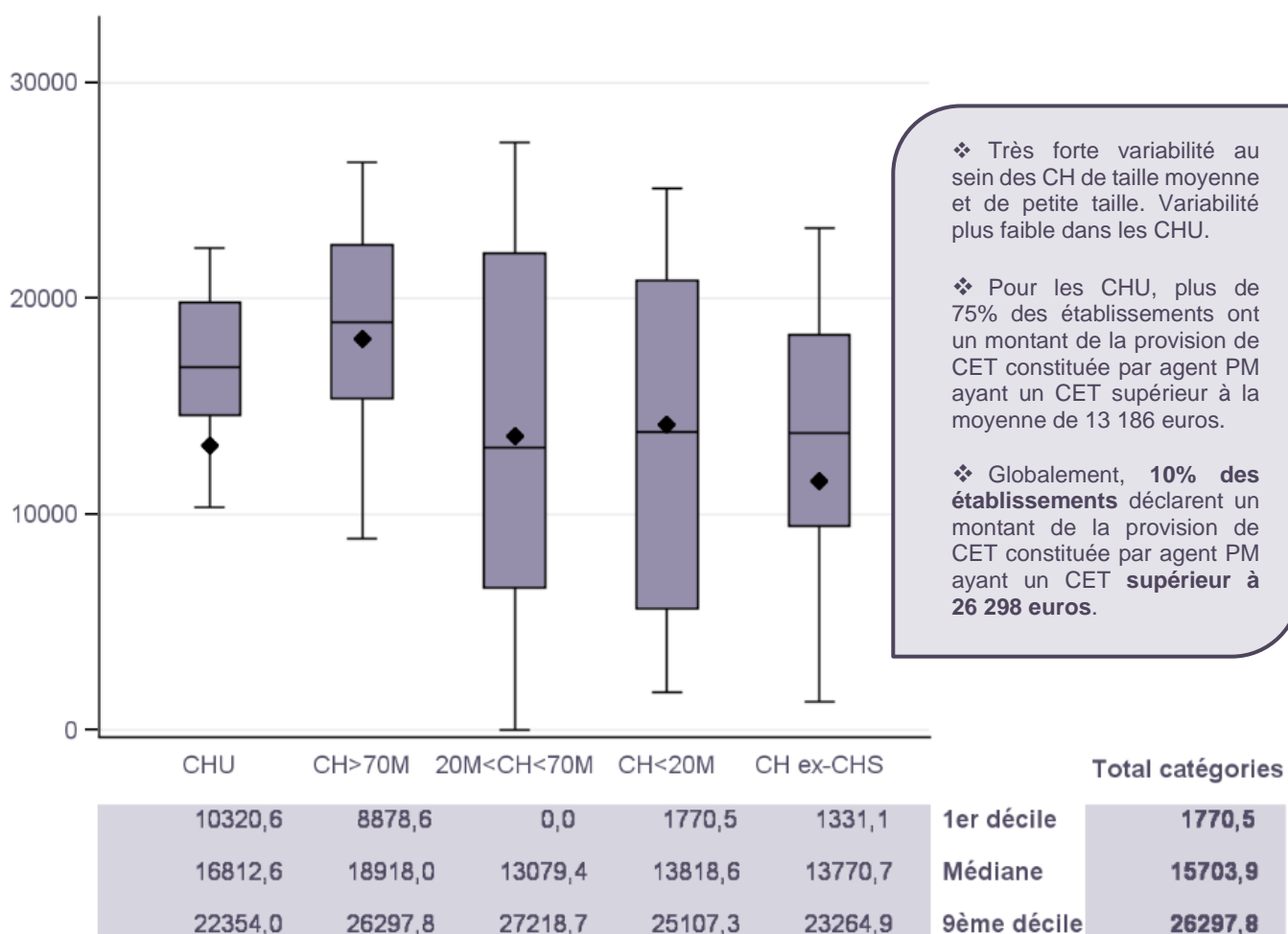
Année 2016

F40 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2016 (en €)

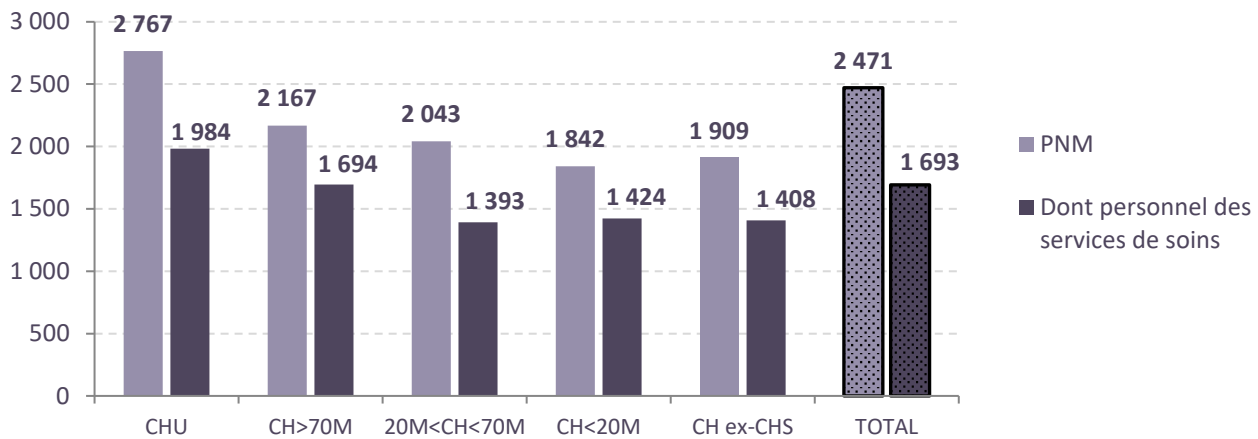


Pour les 312 établissements étudiés, le montant de la provision constituée au 31 décembre 2016 par agent ayant un CET est de **14 690 euros** pour le personnel médical. Le montant le plus élevé concerne les grands CH (soit **18 118 euros**).

F41 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

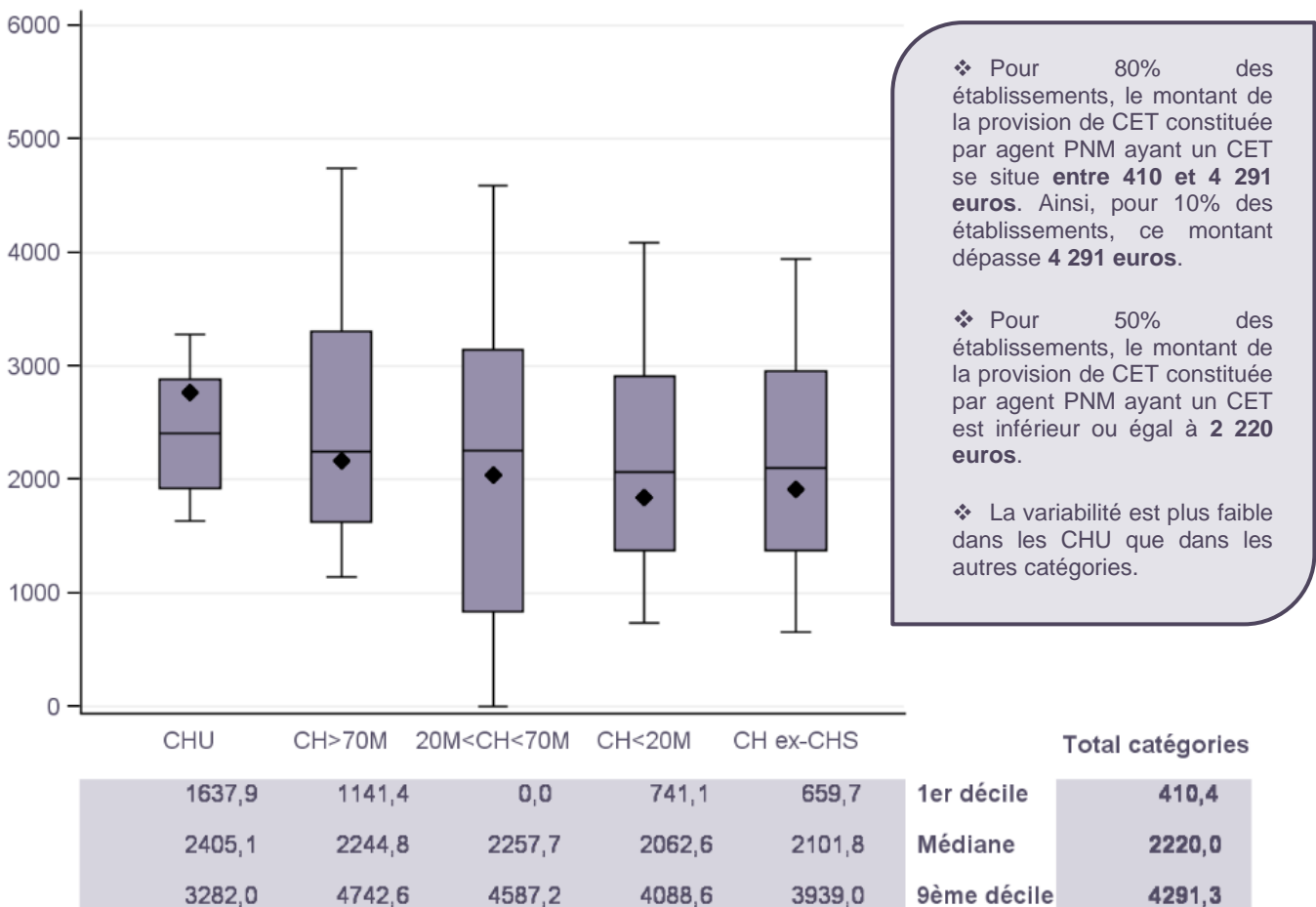


F42 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2016 (en €)



Le montant de la provision constituée au 31 décembre 2016 par agent ayant un CET est de **2 471 euros** pour le personnel non médical. Le montant le plus élevé correspond aux CHU (soit **2 767 euros**).

F43 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM ayant un CET par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2015-2016

T 12 I Évolution 2015-2016 du montant de la provision constituée par agent ayant un CET par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (%)	
		PM	PNM
CHU	22	-7,8%	-3,2%
CH>70M	52	-6,4%	-6,6%
20M<CH<70M	68	-4,4%	-16,2%
CH<20M	45	-6,5%	-12,0%
CH ex-CHS	41	12,6%	-7,4%
TOTAL	228	-6,2%	-5,3%

Le montant de la provision de CET constituée par agent ayant un CET diminue entre 2015 et 2016 pour le personnel médical (-6,2%) et pour le personnel non médical (-5,3%).

Cette baisse s'observe pour l'ensemble des catégories d'établissements pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, seuls les CH de Santé mentale sont en hausse entre 2015 et 2016, soit +12,6%.

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 :

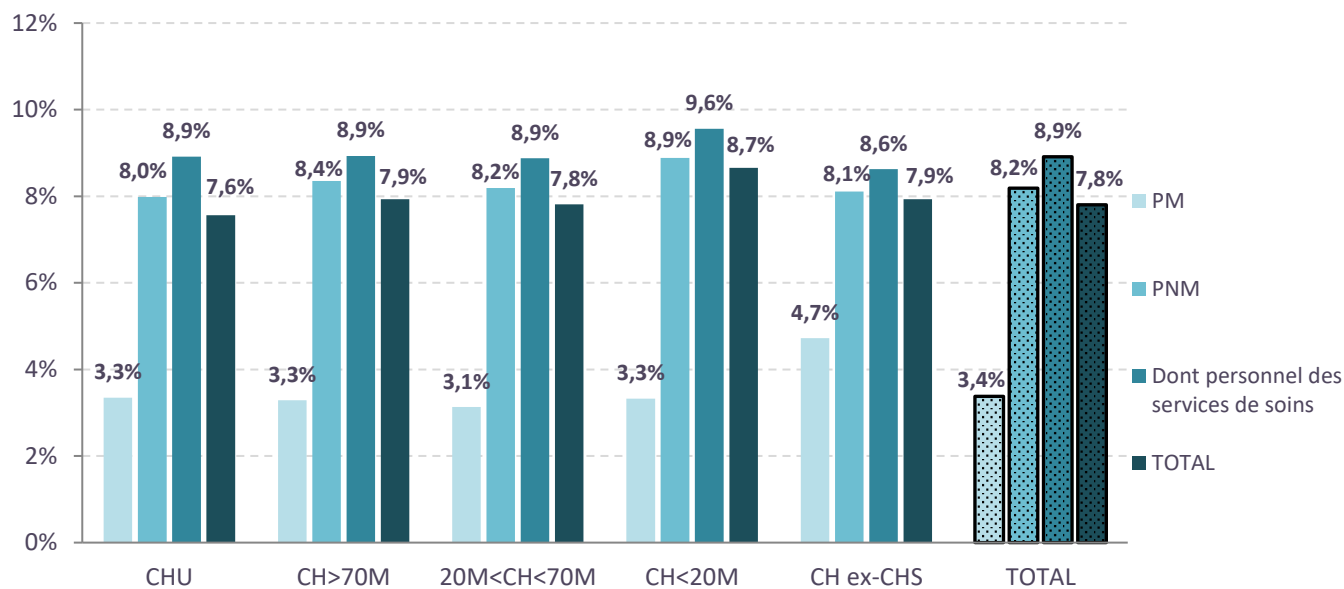
$$\frac{\text{(Nombre de jours d'absences pour motif médical et non médical)}}{\text{(ETP moyen sur l'année n x 365)}}$$

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 2016

F44 I Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2016

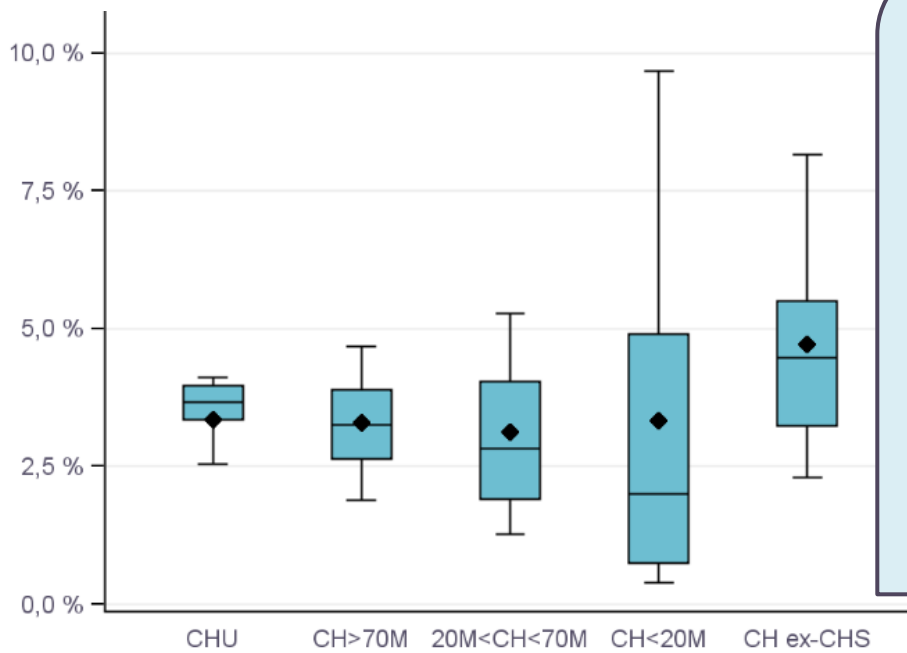


Au sein des 338 établissements étudiés, le taux d'absentéisme est de **7,8%** ; il est de **3,4%** pour le personnel médical, de **8,2%** pour le personnel non médical et de **8,9%** pour le personnel des services de soins.

Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme est plus élevé dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS) que dans les autres catégories d'établissements, soit **4,7%**.

Pour le personnel non médical, l'absentéisme le plus élevé se trouve dans les petits CH (**8,9%** et **9,6%** pour le personnel des services de soins).

F45 I Taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



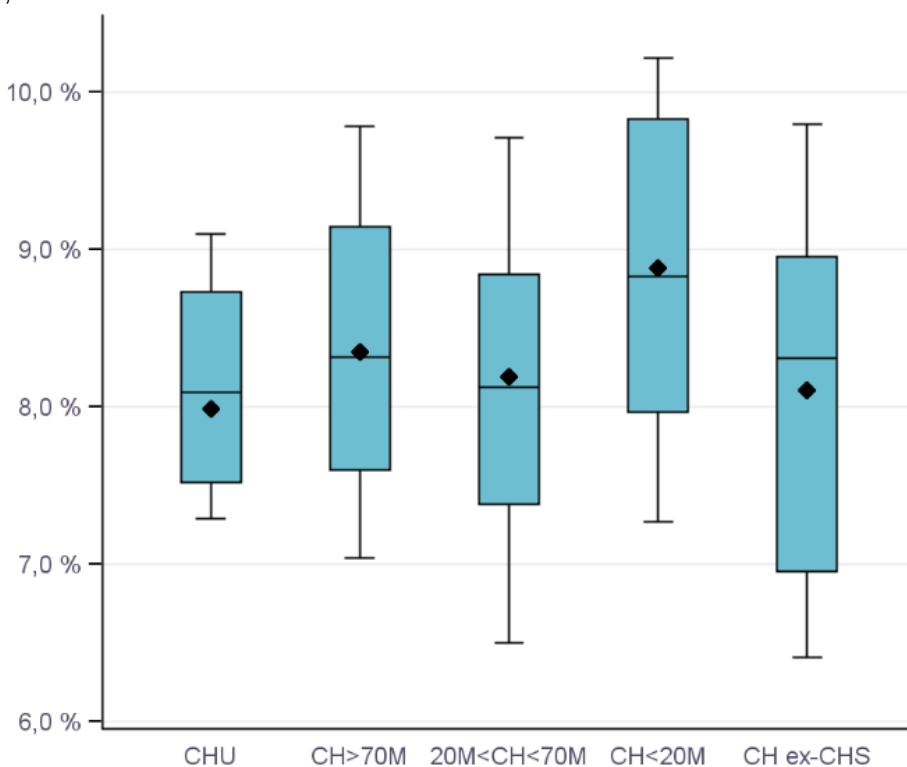
❖ Le taux d'absentéisme du PM est globalement plus élevé dans les CH de Santé mentale que dans les autres catégories d'établissements.

❖ Il est très variable dans les petits CH et peu variable au sein des CHU.

80% des CHU ont des taux d'absentéisme compris **entre 2,5% et 4,1%**. Au sein des petits CH, 10% des établissements déclarent un taux de **9,7% ou plus** tandis que 10% affichent un taux **inférieur ou égal à 0,4%**.

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

F46 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



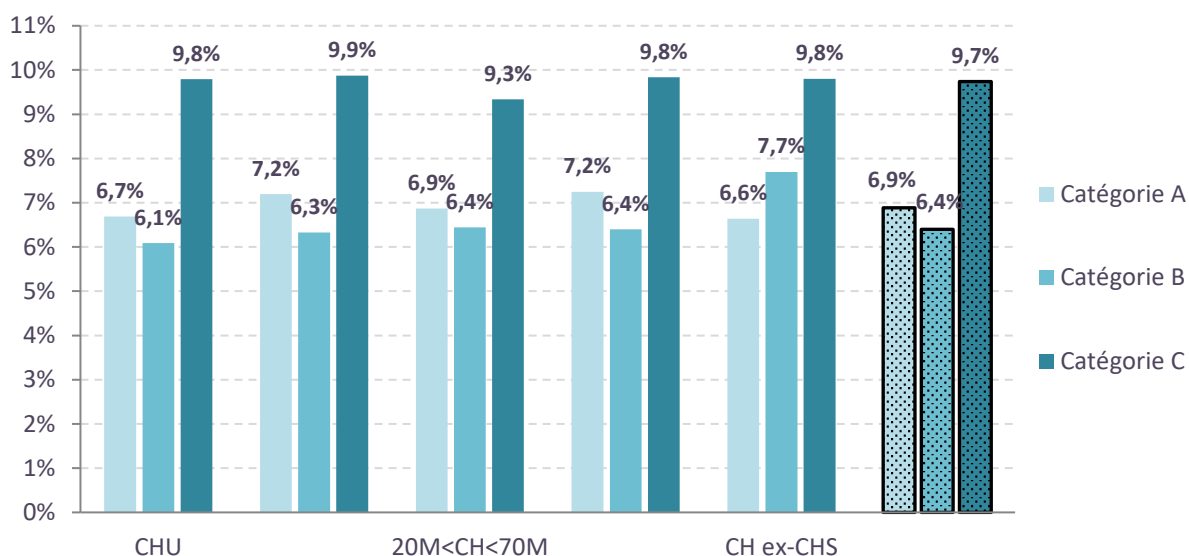
❖ Pour 80% des établissements, le taux d'absentéisme du PNM est **supérieur à 6,7% et inférieur à 9,9%**.

❖ La médiane est relativement proche de la moyenne pour l'ensemble des catégories.

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

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

F47 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2016

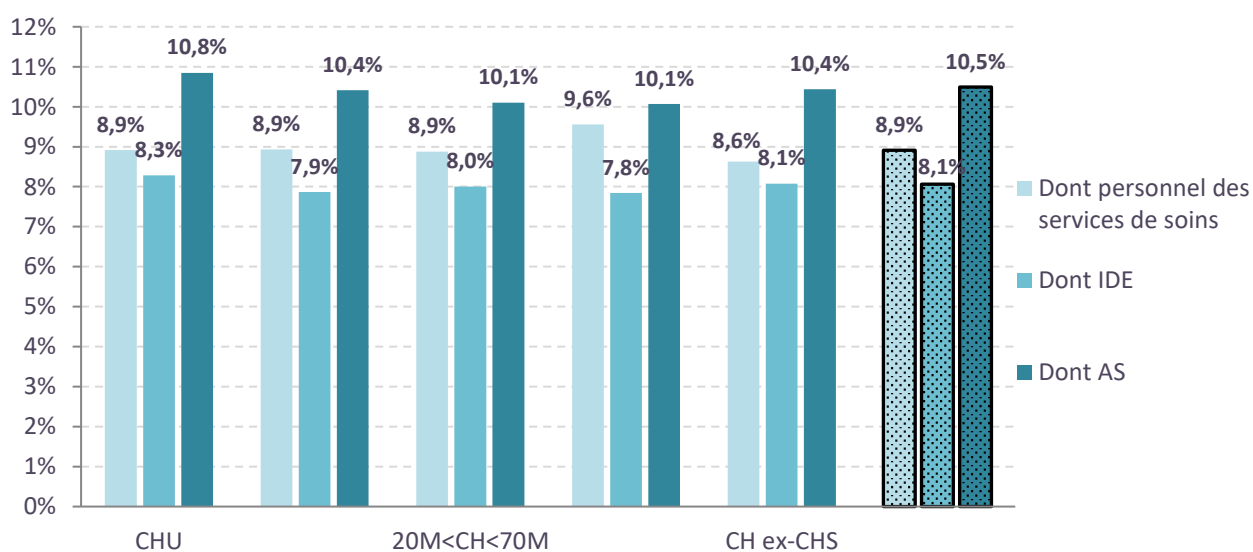


Parmi les personnels non médicaux, le taux d'absentéisme est plus élevé pour le personnel de catégorie C (9,7%) que pour les catégories A (6,9%) et B (6,4%).

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

Pour les personnels de catégorie C, le taux d'absentéisme est de 9,7% au global et apparaît homogène entre les différentes catégories d'établissements. Il est cependant plus faible au sein des CH de taille moyenne (soit 9,3%).

F48 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2016

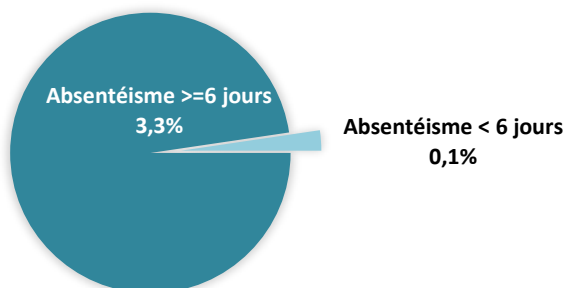


Au sein du personnel des services de soins, le taux d'absentéisme des aides-soignants est plus élevé que celui des infirmiers diplômés d'état, soit 10,5% contre 8,1%.

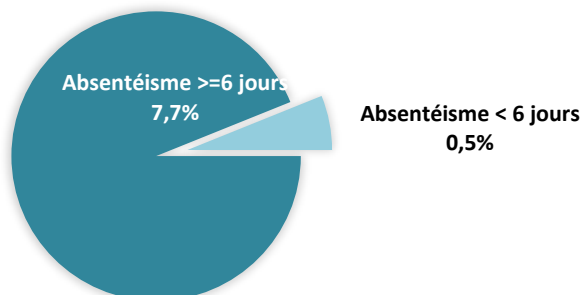
Le taux d'absentéisme des aides-soignants est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements.

F49 I Taux d'absentéisme par durée d'absence et par catégorie de personnel en 2016

PERSONNEL MEDICAL



PERSONNEL NON MEDICAL

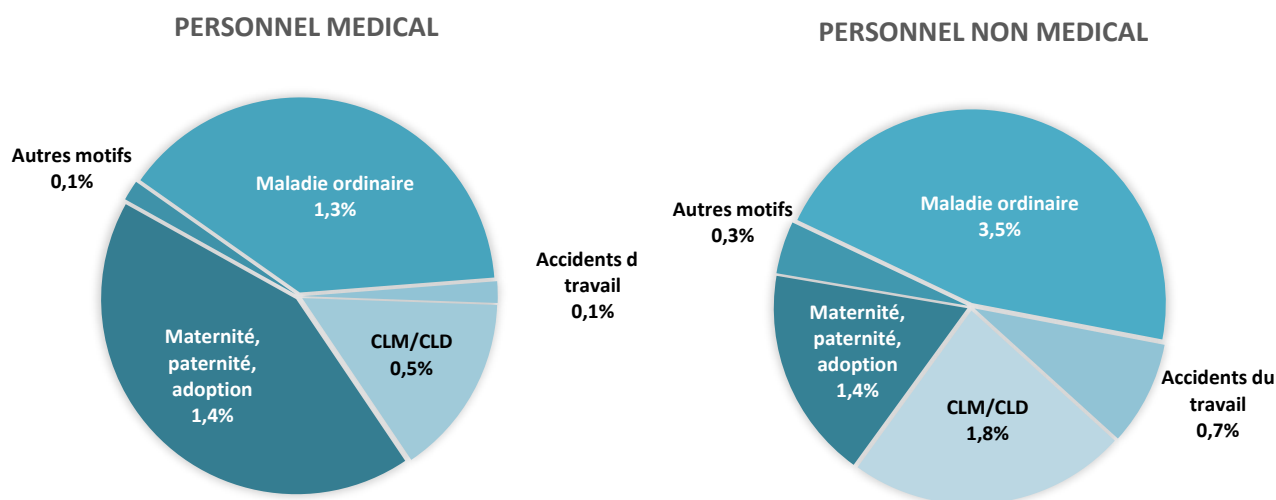


Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme global de **3,4%** se décompose comme suit :

- **3,3%** d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours
- **0,1%** d'absentéisme inférieur à 6 jours

Pour le personnel non médical, l'absentéisme de **8,2%** se décompose en **7,7%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours et **0,5%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours.

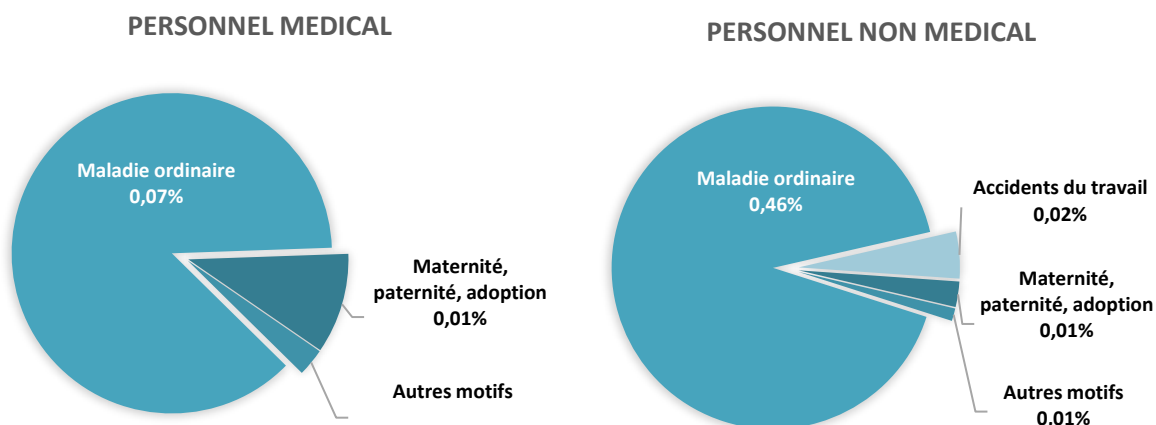
F50 I Taux d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2016



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

Cependant, selon le type de personnel, les proportions ne sont pas égales. Alors que la maladie ordinaire est prépondérante pour le personnel médical et pour le personnel non médical, la part des congés de longue durée, longue maladie ainsi que celle des accidents du travail est plus forte pour le personnel non médical que pour le personnel médical.

F51 I Taux d'absentéisme inférieur à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2016



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

Pour le personnel médical, la maternité, paternité, adoption arrive en second tandis que pour le personnel non médical, il s'agit des accidents du travail.

T 13 | Évolution 2015-2016 du taux d'absentéisme par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (Points)				
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins	dont IDE	dont AS
CHU	15	0,0	0,3	0,2	0,7	0,8
CH>70M	68	0,1	0,2	0,2	0,2	0,6
20M<CH<70M	78	-0,1	0,2	0,2	0,2	0,6
CH<20M	24	-0,8	0,0	-0,2	-0,1	0,3
CH ex-CHS	36	0,7	0,0	0,1	0,2	0,9
TOTAL	221	0,0	0,2	0,2	0,4	0,7

Le taux d'absentéisme du personnel médical stagne entre 2015 et 2016. Cependant, il varie entre les catégories d'établissements ; diminution de **-0,8 point** pour les petits CH, augmentation de **+0,7 point** pour les CH de Santé mentale.

Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements entre 2015 et 2016. Cette augmentation est la plus forte dans les CHU.

Globalement, les personnels des services de soins connaissent une augmentation similaire du taux d'absentéisme de **+0,2 point** pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH au sein desquels il diminue de **-0,2 point**.

L'augmentation de l'absentéisme des Aides-soignants (**+0,7 point**) est plus marquée que celle des Infirmiers diplômés d'État (**+0,4 point**) pour l'ensemble des catégories d'établissements. Pour cette dernière catégorie de personnels, elle est la plus élevée dans les CH de santé mentale (**+0,9 point**).

T 14 | Évolution 2015-2016 du taux d'absentéisme du PNM par catégorie statutaire

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (Points)		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	15	0,2	0,3	0,3
CH>70M	68	0,2	-0,1	0,4
20M<CH<70M	78	-0,1	0,1	0,4
CH<20M	24	0,0	-0,1	0,1
CH ex-CHS	36	-0,4	0,0	0,4
TOTAL	221	0,1	0,1	0,4

La hausse du taux d'absentéisme est plus marquée en catégorie C pour toutes les catégories d'établissements (**+0,4 point** au global).

Pour les catégories A et B, l'augmentation est plus faible, soit **+0,1 point** au global entre 2015 et 2016. Cependant, l'évolution est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre pour les catégories A et B. Par exemple, une baisse de **-0,4 point** est constatée dans les CH de Santé mentale pour la catégorie A tandis que l'absentéisme des CHU est en hausse de **+0,2 point** pour cette même catégorie.

T 15 | Évolution 2015-2016 du taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,04	-0,04	-0,08	-0,11	-0,05	-0,02
Maladie professionnelle	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,01	0,16	0,14	0,07	0,07	0,26
Accidents de trajet	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
Accidents du travail	-0,01	0,02	0,02	0,02	-0,01	0,03
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	-0,04	0,06	0,05	0,06	0,11	0,05
Total Absentéisme >=6 jours	0,02	0,20	0,14	0,06	0,12	0,35
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,00	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01
Maladie professionnelle	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,01	0,00	0,01	0,00	-0,01	0,00
Accidents de trajet	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Accidents du travail	0,00	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01
Total Absentéisme < 6 jours	0,02	0,02	0,04	0,02	0,00	0,03
TOTAL	0,04	0,22	0,18	0,07	0,12	0,38

L'étude de l'absentéisme à un niveau plus fin montre que l'absentéisme inférieur à 6 jours stagne entre 2015 et 2016. C'est donc principalement l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours qui contribue à l'évolution de l'absentéisme.

Pour le personnel non médical, l'augmentation de **+0,2 point** de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours s'explique par la maladie ordinaire et les congés de longue durée, longue maladie. C'est également le cas pour les 3 catégories de rémunérations.

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

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

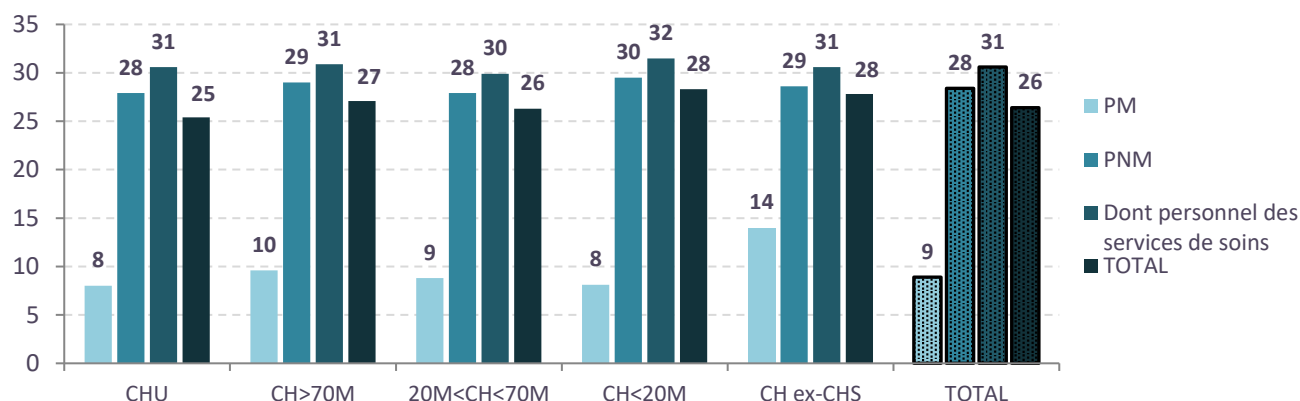
$$\frac{\text{(Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

où :

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

Année 2016

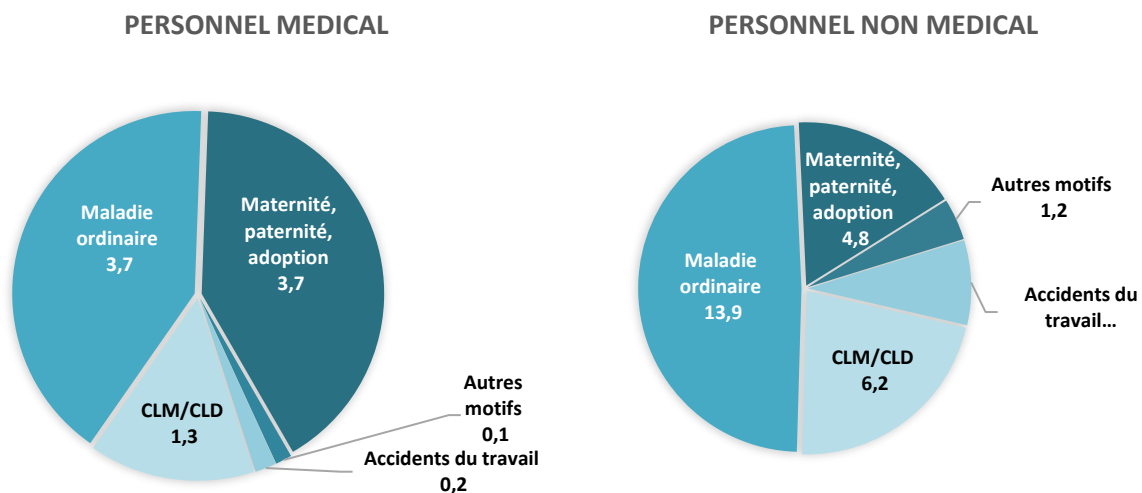
F52 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 356 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de **26 jours** dont **9 jours** pour le personnel médical et de **28 jours** pour le personnel non médical.

Au niveau du personnel médical, ce nombre moyen de jours d'absence par agent est le plus élevé dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS), soit **14 jours**. Pour le personnel non médical, la valeur la plus élevée s'observe dans les petits CH, soit **30 jours** d'absence par agent en moyenne et **32 jours** pour le personnel des services de soins.

F53 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence en 2016

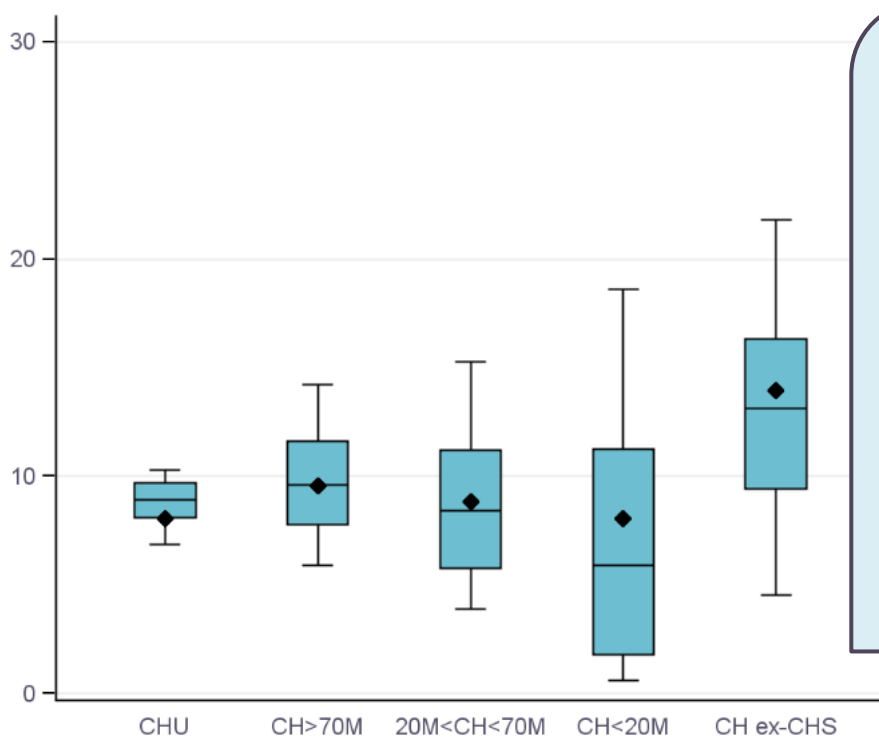


Pour le personnel médical, le nombre moyen de 9 jours d'absence par agent se décompose principalement en **3,7 jours** pour la maladie ordinaire et **3,7 jours** pour la maternité, paternité et adoption.

Pour le personnel non médical, près de la moitié des jours d'absence correspondent à la maladie ordinaire (**13,9 jours** sur **28,4**, soit **49%**). Les congés de longue durée et de longue maladie arrivent en seconde position (**6,2 jours**), suivis des absences pour maternité, paternité, adoption (**4,8 jours**).

La part des jours d'absence pour accident du travail dans le nombre total de jours d'absences est plus élevée pour le personnel non médical que pour le personnel médical, tout en demeurant faible (moins de 8% des jours d'absence).

F54 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



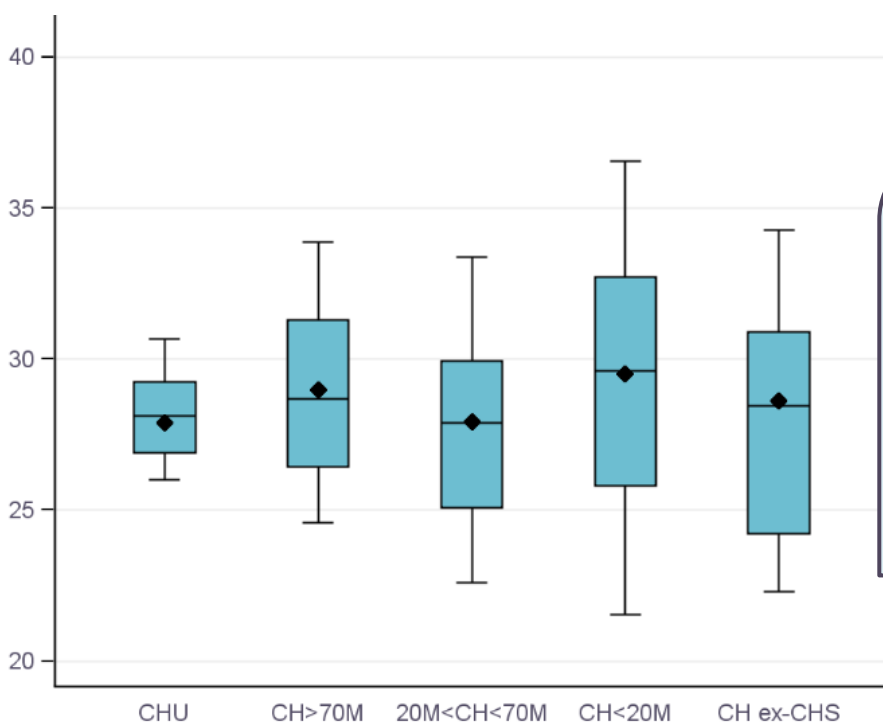
❖ Pour 80% des établissements, le nombre moyen de jours d'absence du PM se situe entre 3 et 16 jours. Pour 50% des établissements, le nombre moyen de jours d'absence du PM est inférieur ou égal à 9 jours.

❖ Alors qu'il varie peu pour les CHU (80% supérieurs à 7 et inférieurs à 10 jours), il est beaucoup plus variable pour les petits CH (80% entre 1 et 19 jours).

❖ Le nombre moyen de jours d'absence du PM est globalement supérieur dans les CH de santé mentale que dans les autres catégories.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	7	6	4	1	5	3
Médiane	9	10	8	6	13	9
9ème décile	10	14	15	19	22	16

F55 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PNM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ La médiane est très proche de la moyenne et stable s'une catégorie d'établissement à l'autre, soit environ 28 jours par agent.

❖ Les petits CH affichent une dispersion plus grande que les autres catégories ; 10% d'entre eux déclarant au moins 37 jours d'absence et 10% 22 jours maximum.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	26	25	23	22	22	23
Médiane	28	29	28	30	28	28
9ème décile	31	34	33	37	34	34

Évolution 2015-2016

T 16 | Évolution 2015-2016 du nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2014-2015 (Points)		
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins
CHU	20	0,0	0,9	0,7
CH>70M	76	0,6	1,1	0,9
20M<CH<70M	94	0,0	0,9	0,7
CH<20M	36	-1,5	-0,5	-1,3
CH ex-CHS	39	2,0	0,4	1,1
TOTAL	265	0,2	0,9	0,7

Le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements à l'exception des petits CH, que ce soit pour le personnel médical ou pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical il augmente de **+0,2 point**. L'augmentation la plus significative concerne les CH de santé mentale (ex-CHS), soit **+2 points**. À contrario, dans les petits CH le nombre moyen de jours d'absence diminue de **-1,5 points** entre 2015 et 2016.

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente de **+0,9 point** au global. L'augmentation la plus élevée s'observe dans les CH de grande taille (**+1,1 jours**).

T 17 | Évolution 2015-2016 du nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence

Motifs d'absences	Évolution 2015-2016 (Points)		
	PM	PNM	<i>Dont personnel des services de soins</i>
Maternité, paternité, adoption	0,1	-0,1	-0,1
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,1	0,6	0,6
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,0	0,1	0,1
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	-0,1	0,3	0,2
TOTAL	0,2	0,9	0,7

Pour le personnel médical, l'évolution de **+0,2 point** du nombre moyen de jours d'absence par agent est principalement caractérisée par une augmentation de la maladie ordinaire et de la maternité, paternité, adoption (**+0,1 point**).

Pour le personnel non médical, l'évolution du nombre moyen de jours d'absence s'explique par une hausse du nombre de jours pour maladie ordinaire (**+0,6 jours**) et des congés de longue durée, longue maladie (**+0,3 jours**).

Indicateur 7 : Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel est calculé comme suit :

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

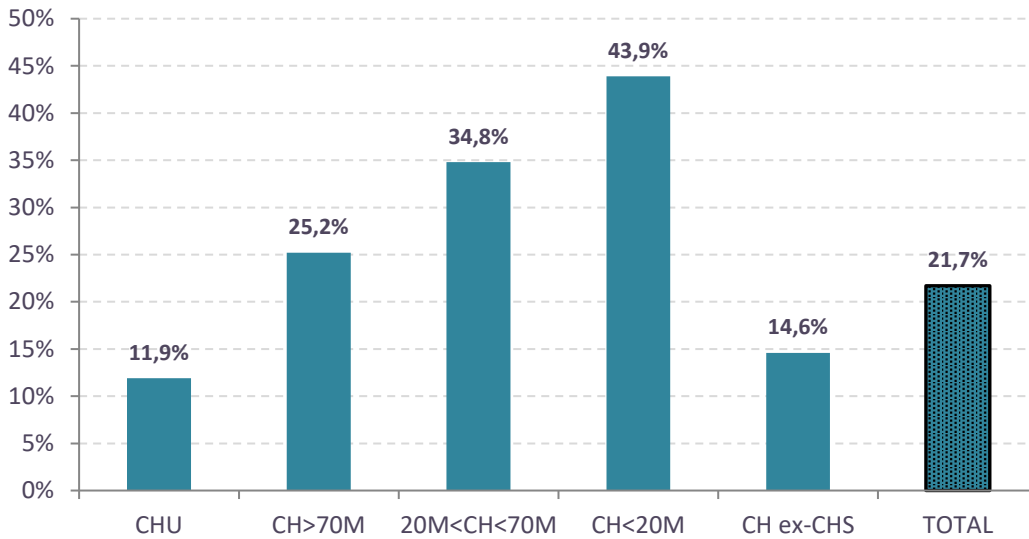
où :

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

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

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

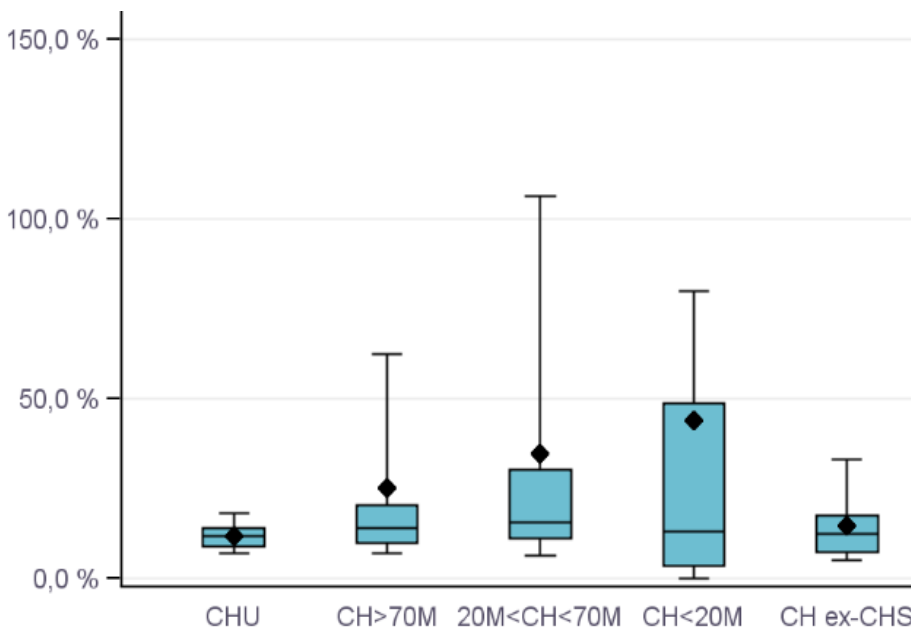
F56 I Taux de rotation du PM par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 405 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel médical est de **21,7%**.

Le taux de rotation le plus fort s'observe dans les petits CH (soit **43,9%**) et le plus faible dans les CHU, soit **11,9%** en moyenne.

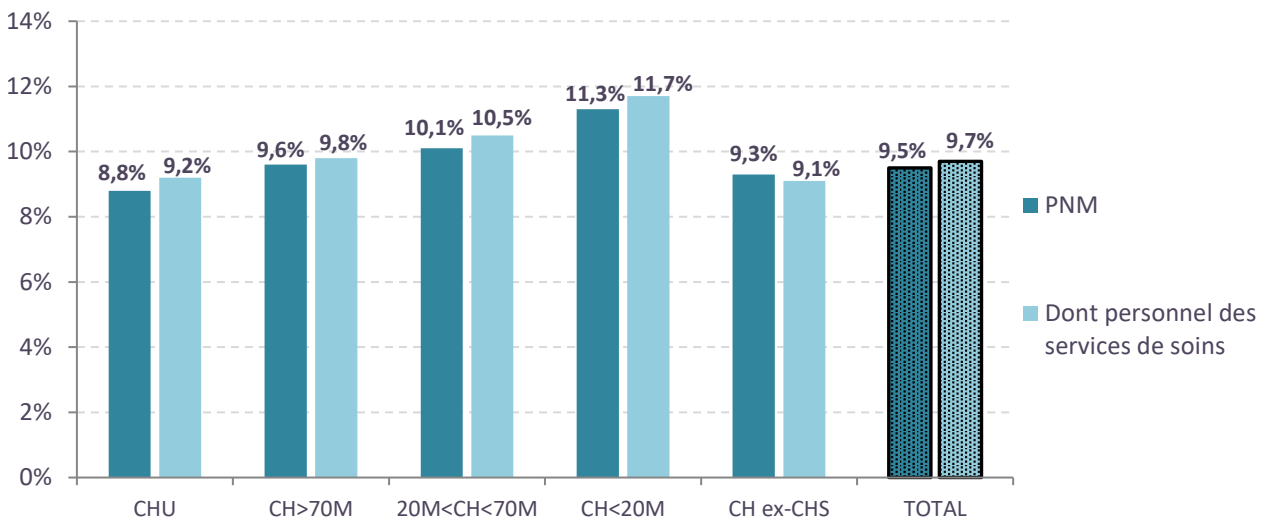
F57 I Taux de rotation du PM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



- ❖ Très forte variabilité au sein des CH, contrairement aux CHU ou aux CH de Santé mentale.
- ❖ 90% des CHU affichent un taux de rotation inférieur à 18,3%. La médiane des CHU est identique à la moyenne.
- ❖ 10% des CH de taille moyenne ont un taux de rotation du PM dépassant 107%.
- ❖ Au sein des CH, alors que les moyennes étaient comprises entre 25 et 44%, le **taux de rotation médian du PM au sein des CH est d'environ 14%**.

Catégorie	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	CH ex-CHS	Total catégories
1er décile	6,9 %	7,0 %	6,5 %	0,0 %	5,2 %	4,6 %
Médiane	11,9 %	14,0 %	15,5 %	13,0 %	12,5 %	13,8 %
9ème décile	18,3 %	62,3 %	107,0 %	79,8 %	33,0 %	68,5 %

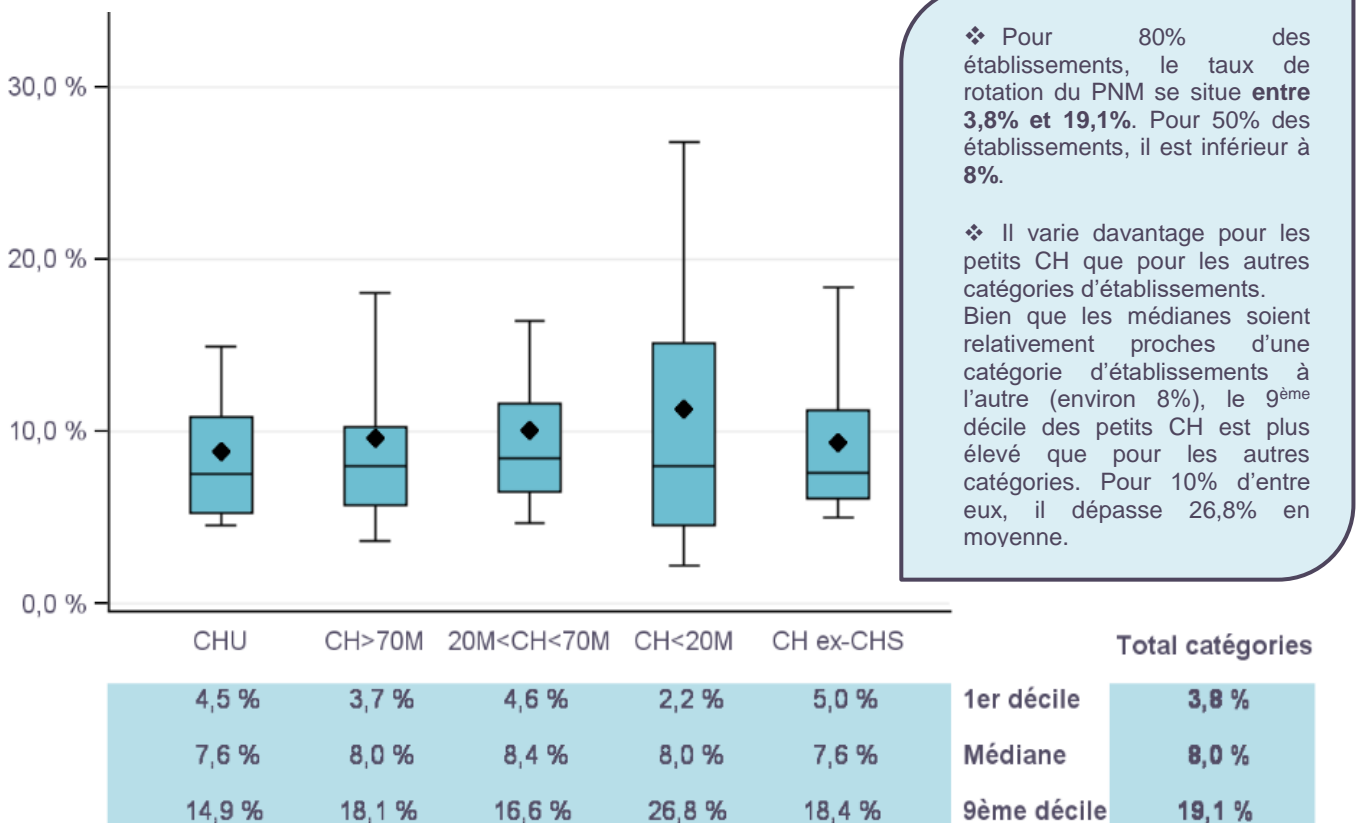
F58 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 405 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel non médical est de **9,5%** (dont **9,7%** pour le personnel des services de soins).

Le taux de rotation le plus fort s'observe dans les petits CH (soit **11,3%**) et le plus faible dans les CHU, soit **8,8%** en moyenne.

F59 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



T 18 | Évolution 2015-2016 du taux de rotation par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2015-2016 (Points)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	14	0,2	0,7	0,6
CH>70M	79	0,6	0,2	0,3
20M<CH<70M	105	0,2	-0,7	-1,0
CH<20M	67	10,2	-0,1	-0,2
CH ex-CHS	59	1,2	0,6	0,5
TOTAL	324	0,8	0,2	0,1

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+0,8 point** pour le personnel médical et de **+0,2 point** pour le personnel non médical. Il est cependant variable entre catégories d'établissements.

Pour le personnel médical, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, l'augmentation la plus forte étant au sein des petits CH (**+10,2 points** en moyenne).

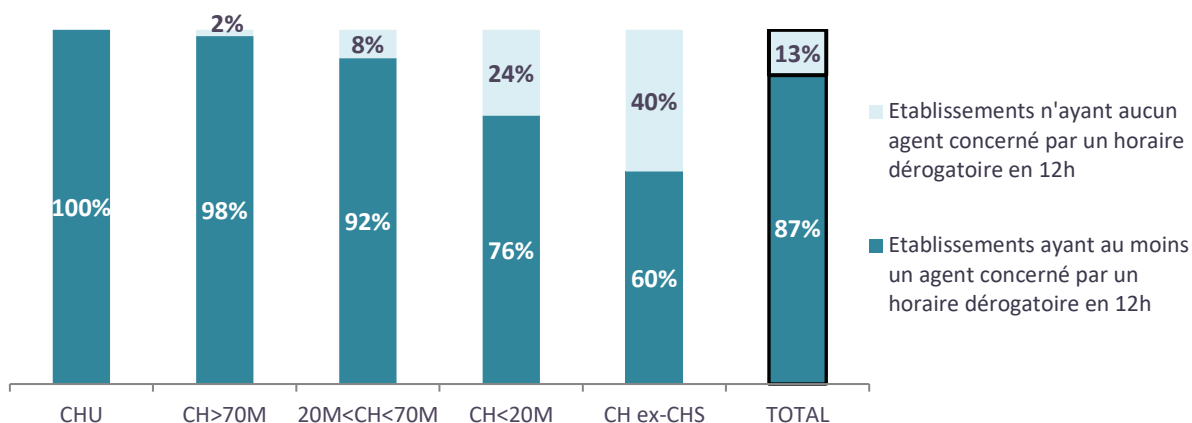
Pour le personnel non médical et le personnel des services de soins, il diminue pour les CH de petite et de taille moyenne et augmente pour les autres catégories d'établissements.

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

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

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

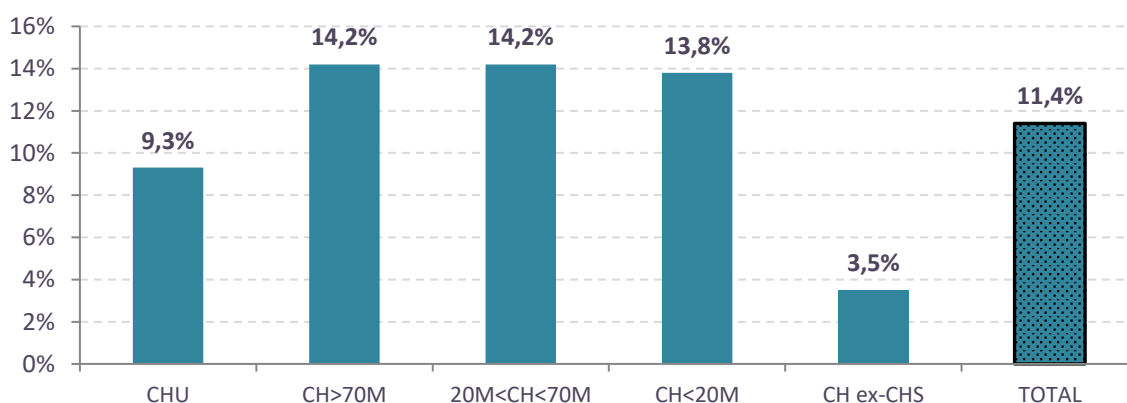
F60 I Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements en 2016



87% des 391 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h.

Plus particulièrement, **100%** des CHU analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires en 12h. À contrario, seuls **60%** des CH de Santé Mentale (ex-CHS) sont concernés.

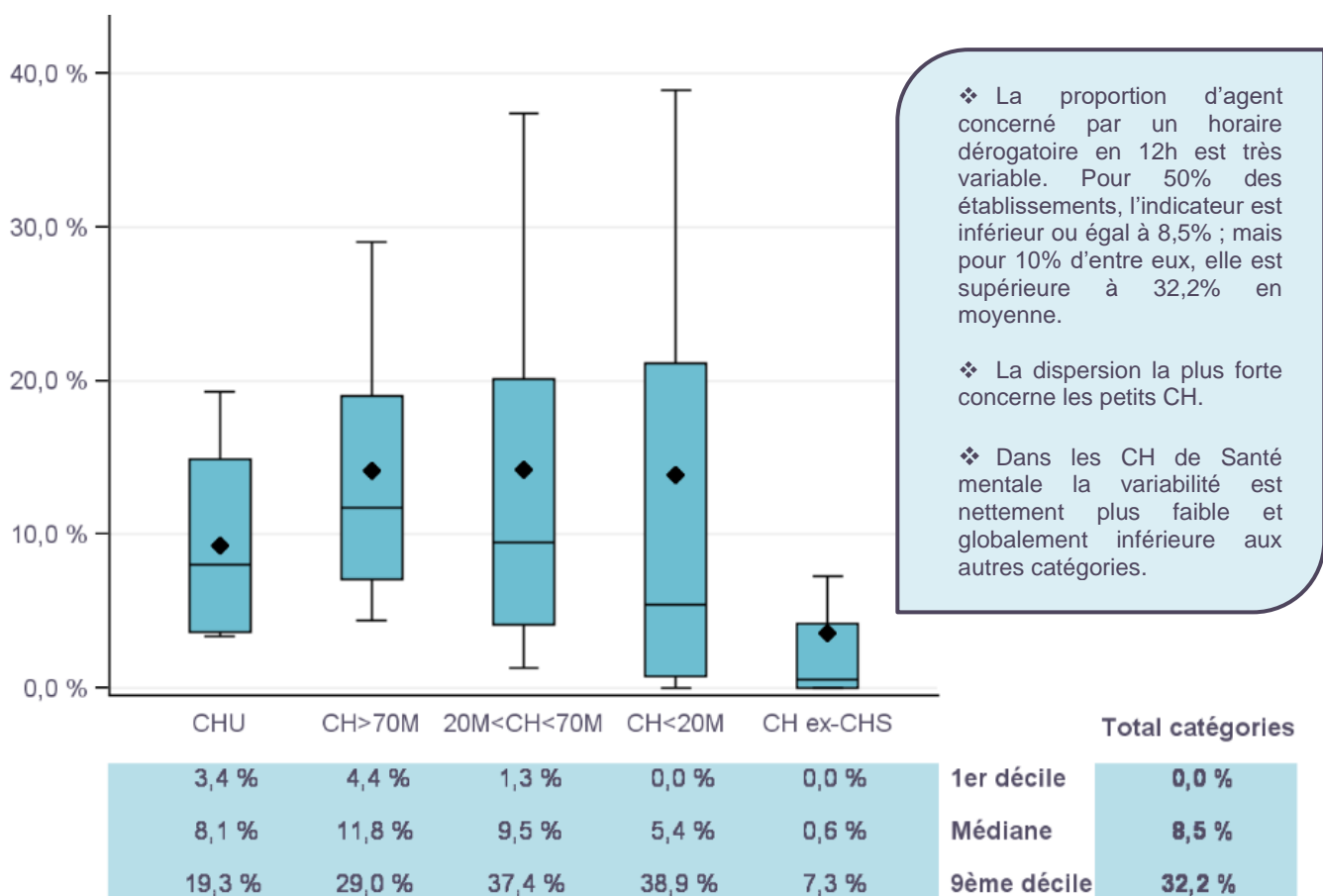
F61 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 391 établissements étudiés, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est globalement de **11,4%**.

La proportion la plus élevée s'observe dans les grands CH et les CH de taille moyenne, soit **14,2%**. C'est dans les CH de Santé Mentale (ex-CHS) qu'il est le plus faible, soit **3,5%**.

F62 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



T 19 I Évolution 2015-2016 de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PNM (Points)	
	Nombre d'établissements	2015-2016
CHU	24	-0,1
CH>70M	92	1,1
20M<CH<70M	118	0,2
CH<20M	56	2,0
CH ex-CHS	44	0,3
TOTAL	334	0,5

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,5 point** entre 2015 et 2016.

Alors qu'elle diminue légèrement pour les CHU (**-0,1 point**), elle augmente de façon plus ou moins significative pour l'ensemble des autres catégories d'établissements. L'augmentation la plus forte s'observe dans les petits CH, soit **+2 points** en moyenne.

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.

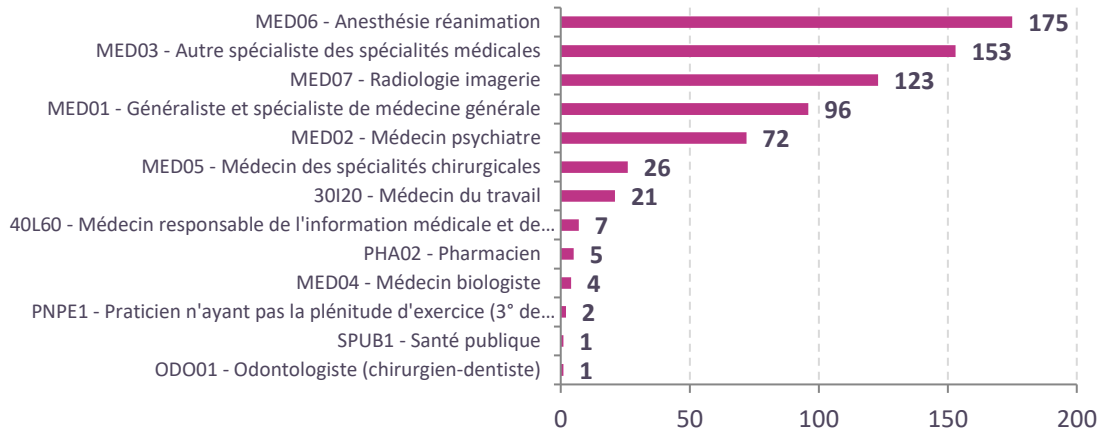
Un métier est considéré comme sensible ou en tension lorsqu'il satisfait à un des critères suivants :

- 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 2016

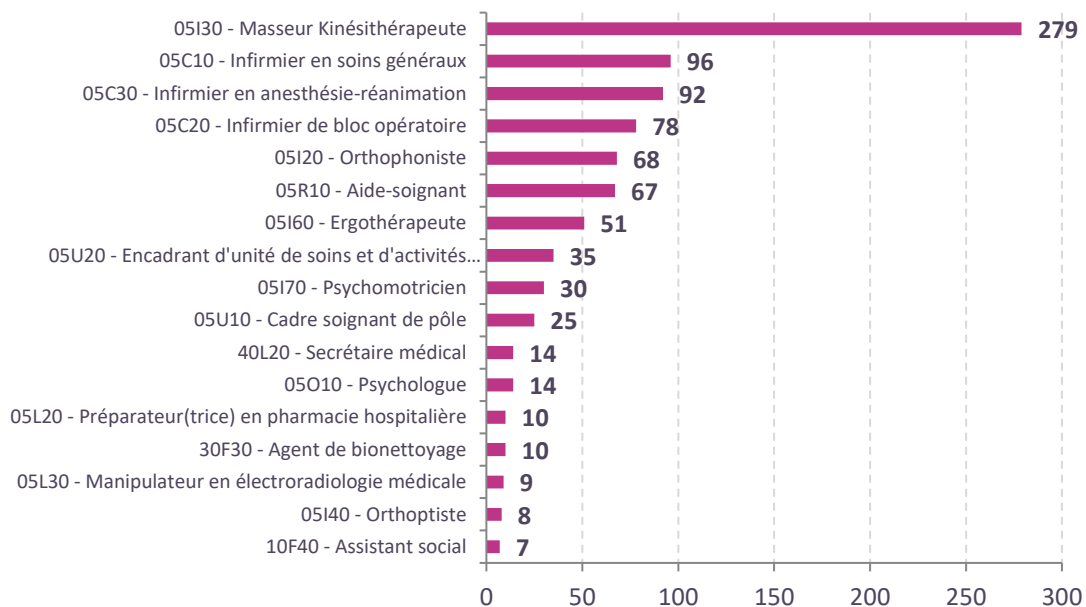
F63 I Les métiers les plus sensibles du PM en 2016



Comme en 2015, les métiers les plus souvent cités en 2016 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Anesthésie réanimation** : 175 établissements, soit **45%** des établissements
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 153 établissements, soit **39%** des établissements
- **Radiologie imagerie** : 123 établissements, soit **32%** des établissements

F64 I Les métiers les plus sensibles du PNM en 2016



En 2016, les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont les suivants :

- **Masseur kinésithérapeute** : 279 établissements, soit **65%** des établissements (comme en 2015)
- **Infirmier en soins généraux** : 96 établissements, soit **23%** des établissements (comme en 2015)
- **Infirmier en anesthésie-réanimation** : 92 établissements, soit **22%** des établissements (non présent dans le trio de tête en 2015)

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** ».

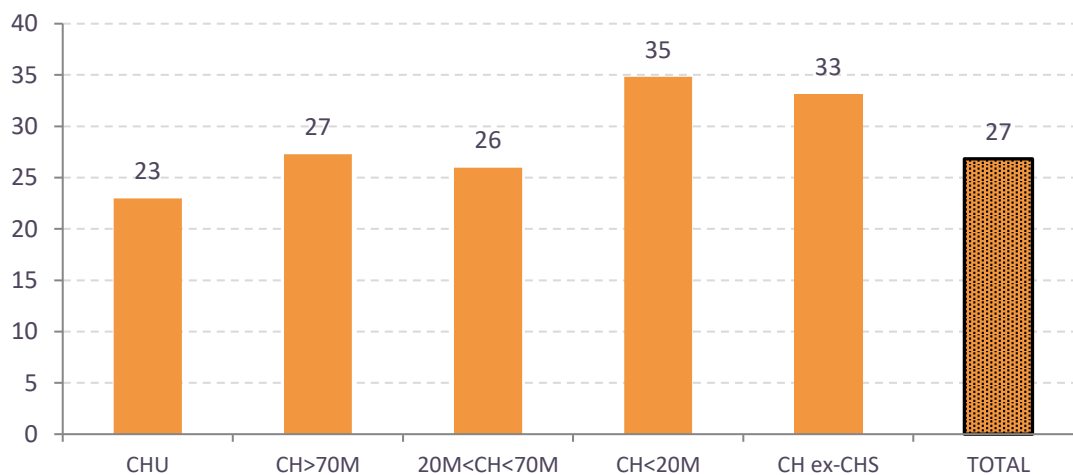
Afin d'en faciliter l'interprétation nous pouvons le calculer comme suit :

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

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

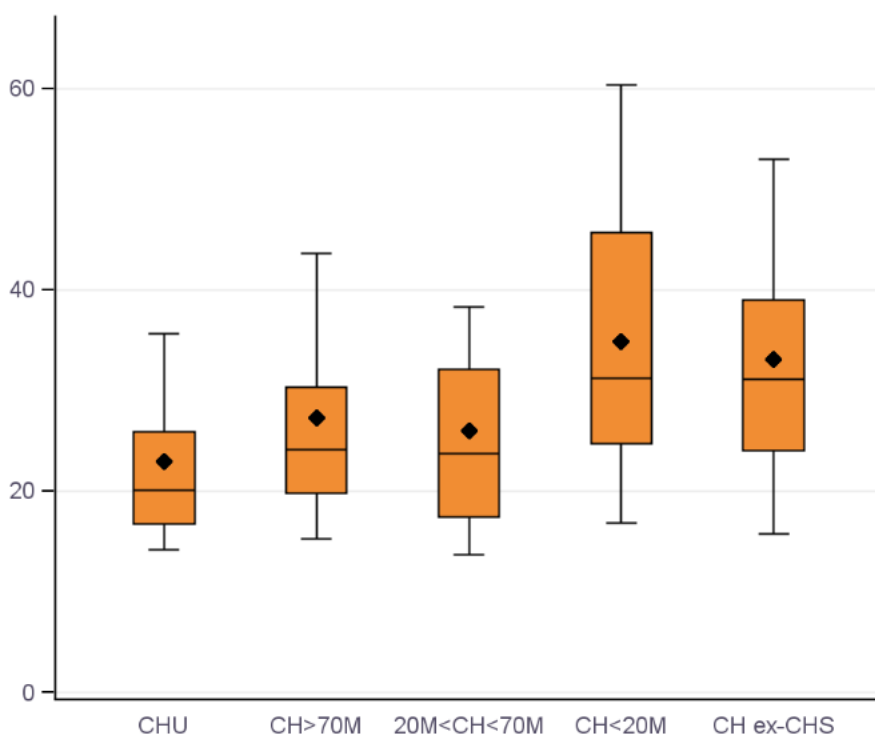
Année 2016

F65 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2016



Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est de **27 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **35 accidents par million d'heures travaillées**) et des CH de santé mentale (33 accidents par million d'heures travaillées) que dans les autres catégories d'établissements.

F66 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

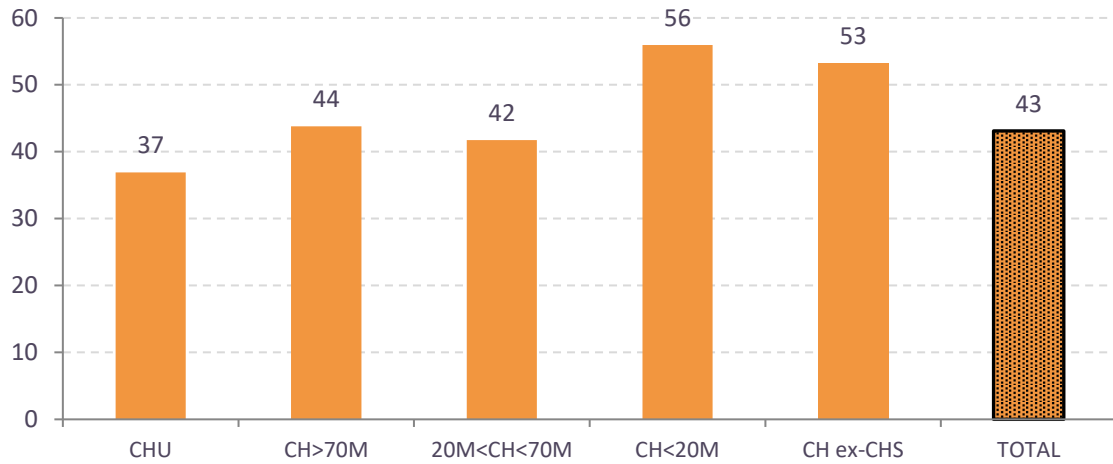


❖ Pour 80% des établissements, le nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées se situe entre **14,7 et 47,7 accidents**. Pour 50% des établissements il est inférieur ou égal à **25,9 accidents**.

❖ Pour 10% des établissements, ce nombre d'accidents du travail avec arrêt dépasse **47,7 accidents**.

❖ Il est plus variable pour les petits CH que pour les autres catégories.

Catégorie	1er décile	Médiane	9ème décile	Total catégories
CHU	14,2	20,1	35,6	1er décile 14,7 Médiane 25,9 9ème décile 47,7
CH>70M	15,2	24,2	43,6	
20M<CH<70M	13,5	23,7	38,8	
CH<20M	16,8	31,2	60,4	
CH ex-CHS	15,3	31,1	53,0	

F67 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2016

Le nombre d'accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N est de **43 accidents pour 1 000 ETP**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **56 accidents pour 1000 ETP**) et dans les CH de santé mentale (53 accidents pour 1000 ETP) que dans les autres catégories d'établissements.

Évolution 2015-2016

T 20 I Évolution 2015-2016 du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du total PM+PNM (%)	
	Nombre d'établissements	2015-2016
CHU	22	-15,7%
CH>70M	87	-1,0%
20M<CH<70M	120	-4,7%
CH<20M	73	1,3%
CH ex-CHS	60	7,3%
TOTAL	362	-4,9%

Le taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail diminue de **-4,9%** entre 2015 et 2016.

Alors que le taux diminue nettement dans les CHU, ainsi que, plus modérément, dans les grands CH et les CH de taille moyenne, il augmente au sein des petits CH et, surtout, dans les CH de Santé mentale (ex-CHS).

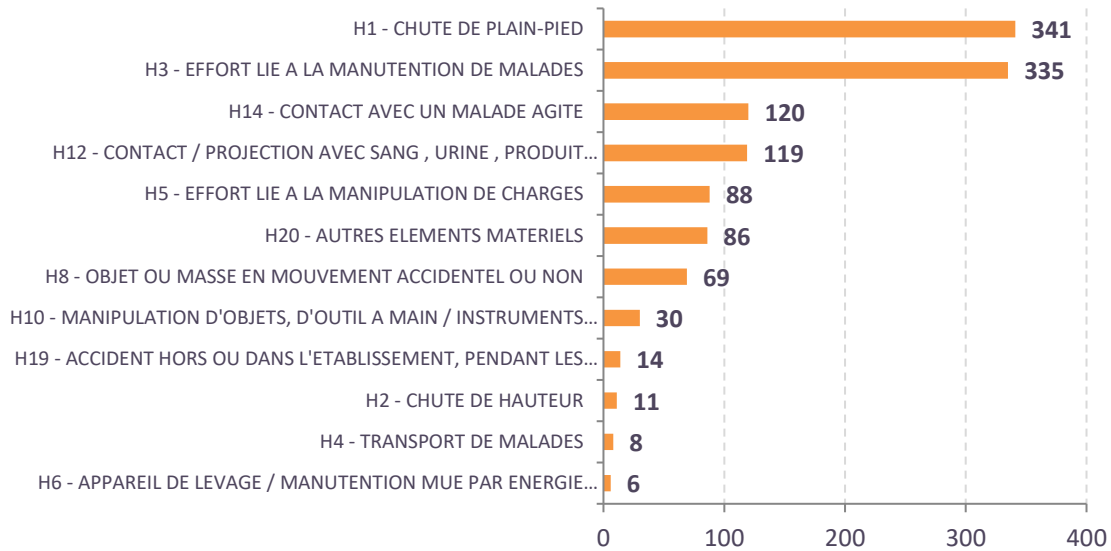
Indicateur 19.3 : Causes d'accident du travail les plus fréquentes

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

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

Année 2016

F68 I Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2016



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

- **La chute de plain-pied** : 341 établissements, soit **73%** des établissements ;
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 335 établissements, soit **72%** des établissements ;
- **Le contact avec un malade agité** : 120 établissements, soit **26%** des établissements ;
- **Le contact avec un produit / du sang** : 119 établissements, soit **25%** des établissements.

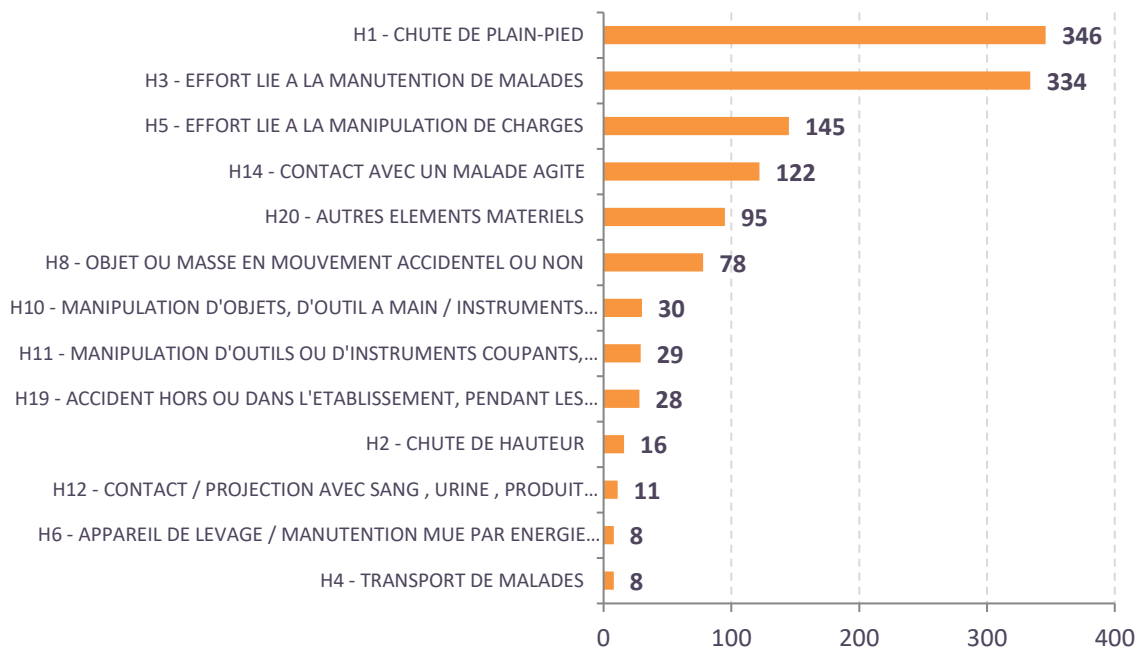
Indicateur 19.4 : Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes

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

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

Année 2016

F69 I Les causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2016



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

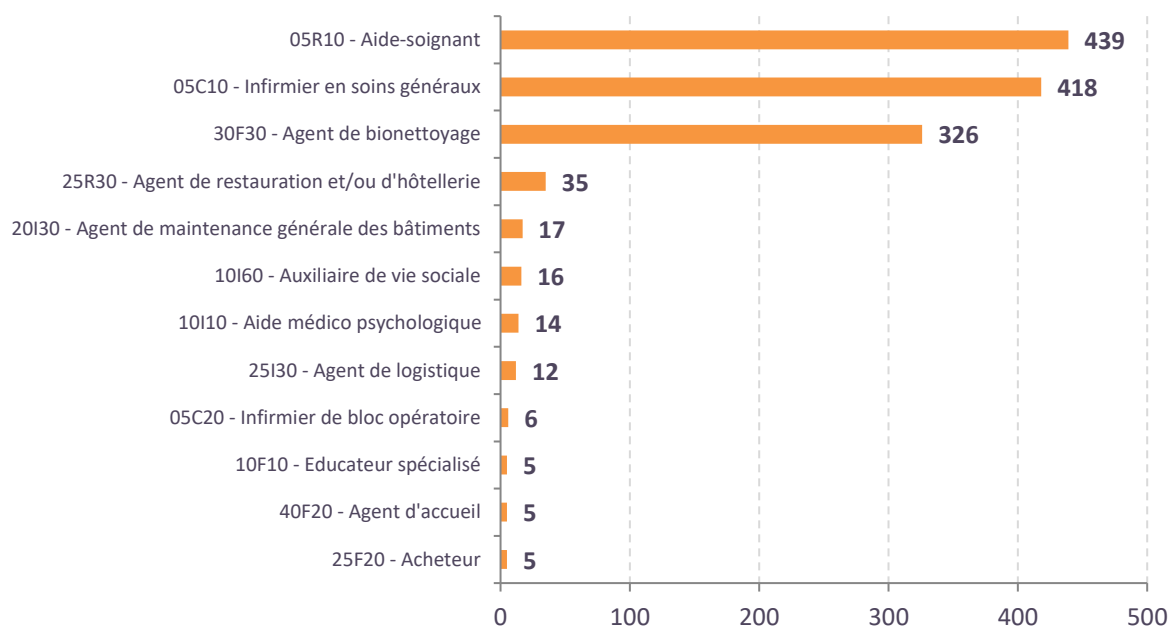
- **La chute de plain-pied** : 346 établissements, soit **76%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manutention de malades** : 334 établissements, soit **74%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 145 établissements, soit **32%** des établissements répondants.

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

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

Année 2016

F70 I Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2016



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

- **Aide-soignant(e)** : 439 établissements ont indiqués ce métier, soit **94%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 418 établissements, soit **90%** des établissements ;
- **Agent de bio-nettoyage** : 326 établissements, soit **70%** des établissements.

Indicateur 21 : Taux de travailleurs handicapés

Le taux de travailleurs handicapés est calculé comme suit :

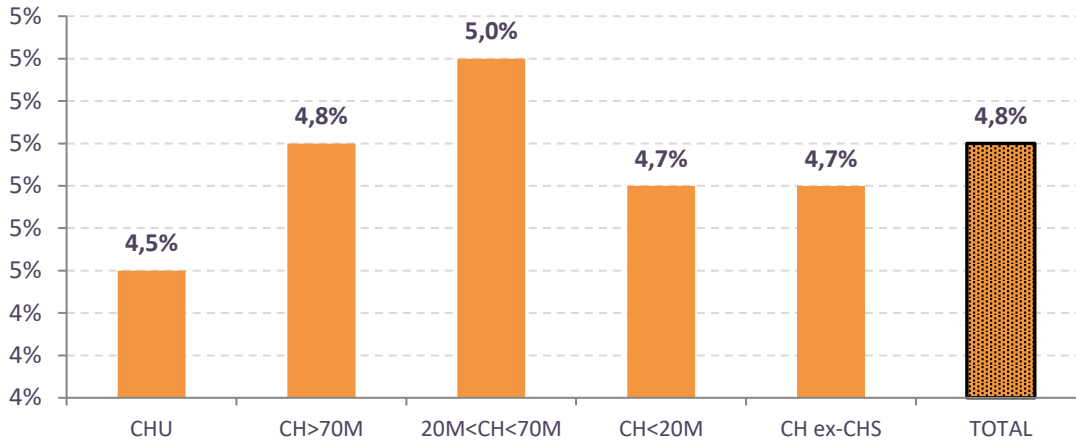
$$\frac{\text{Nombre d'agents handicapés}}{\text{Effectif physique rémunéré}}$$

où :

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

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

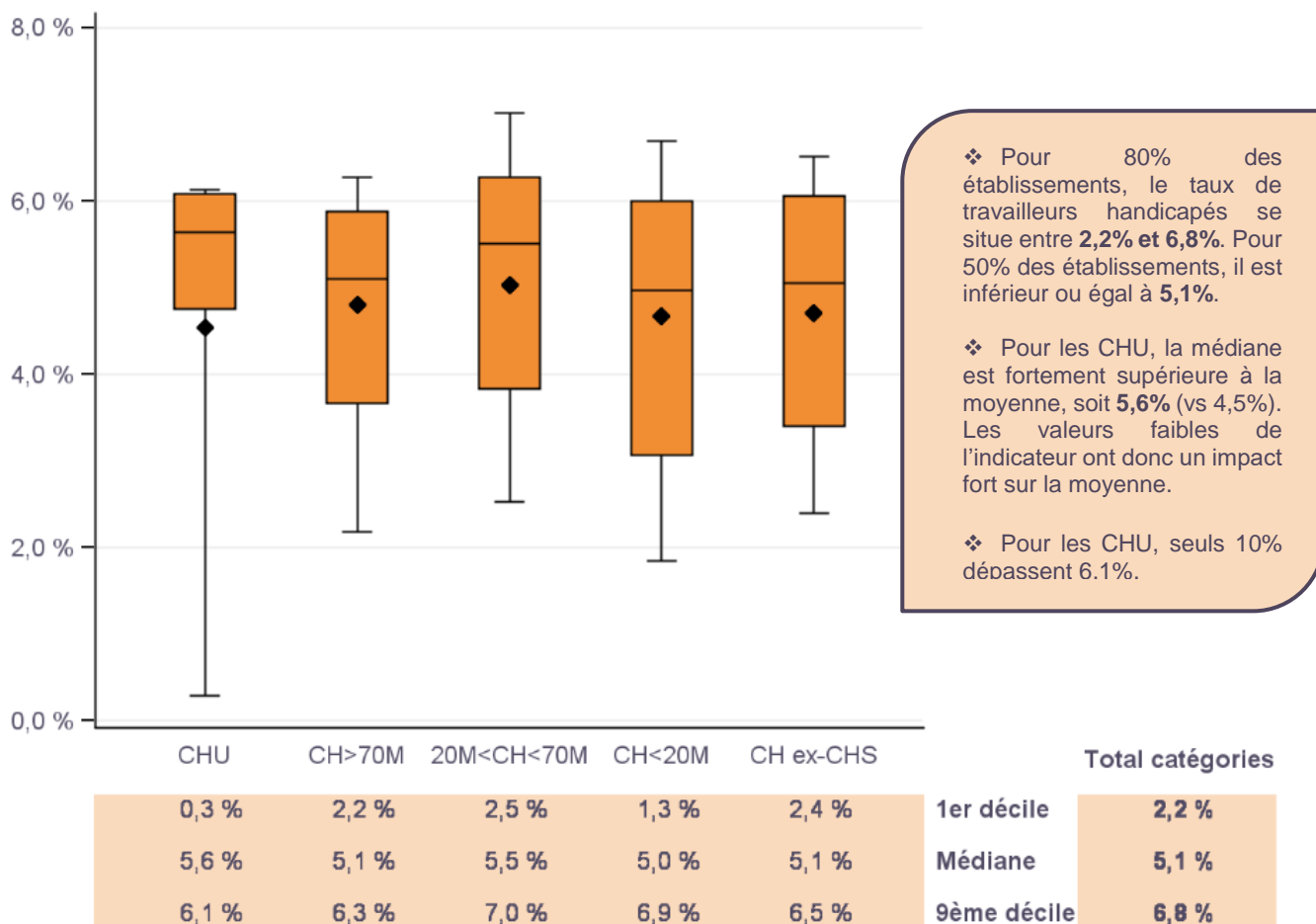
Année 2016

F71 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2016

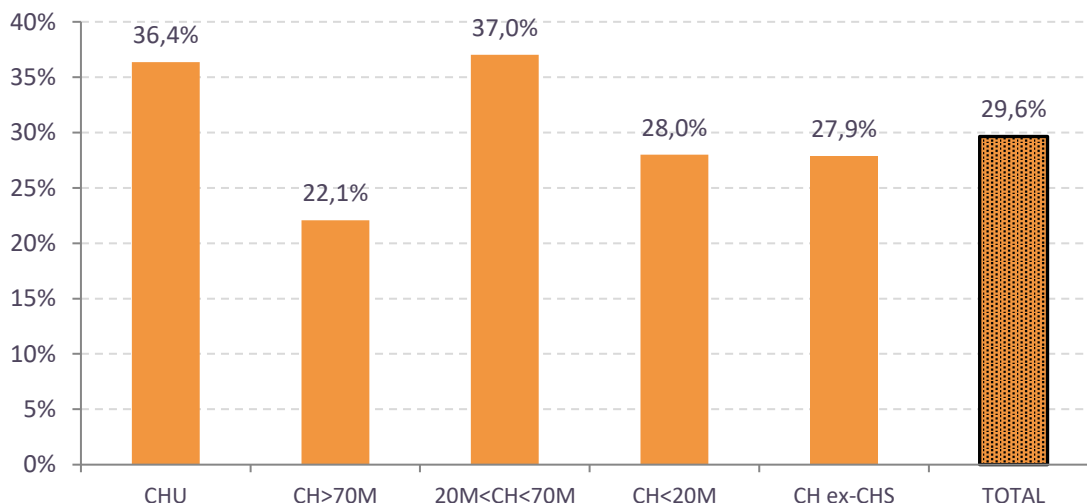
Au sein des 253 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **4,8%**.

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

F72 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F73 I Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6% par catégorie d'établissements en 2016



Au sein des 253 établissements étudiés, **29,6%** des établissements ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%.

C'est au sein des CH de taille moyenne et des CHU que le seuil est le mieux respecté, soit respectivement **37% et 36,4%**. A contrario, dans les CH de grande taille le seuil est de seulement **22,1%** en moyenne.

Évolution 2015-2016

T 21 | Évolution 2015-2016 du taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du total PM+PNM (Points)	
	Nombre d'établissements	2015-2016
CHU	9	-0,2
CH>70M	52	0,0
20M<CH<70M	60	0,1
CH<20M	35	0,0
CH ex-CHS	32	0,1
TOTAL	188	0,0

Le taux de travailleurs handicapés stagne entre 2015 et 2016 pour l'ensemble des catégories, sauf pour les CHU, pour lesquels il diminue légèrement de **-0,2 point**.

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

La rémunération moyenne du personnel est calculée comme suit :

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

où :

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

Note d'interprétation :

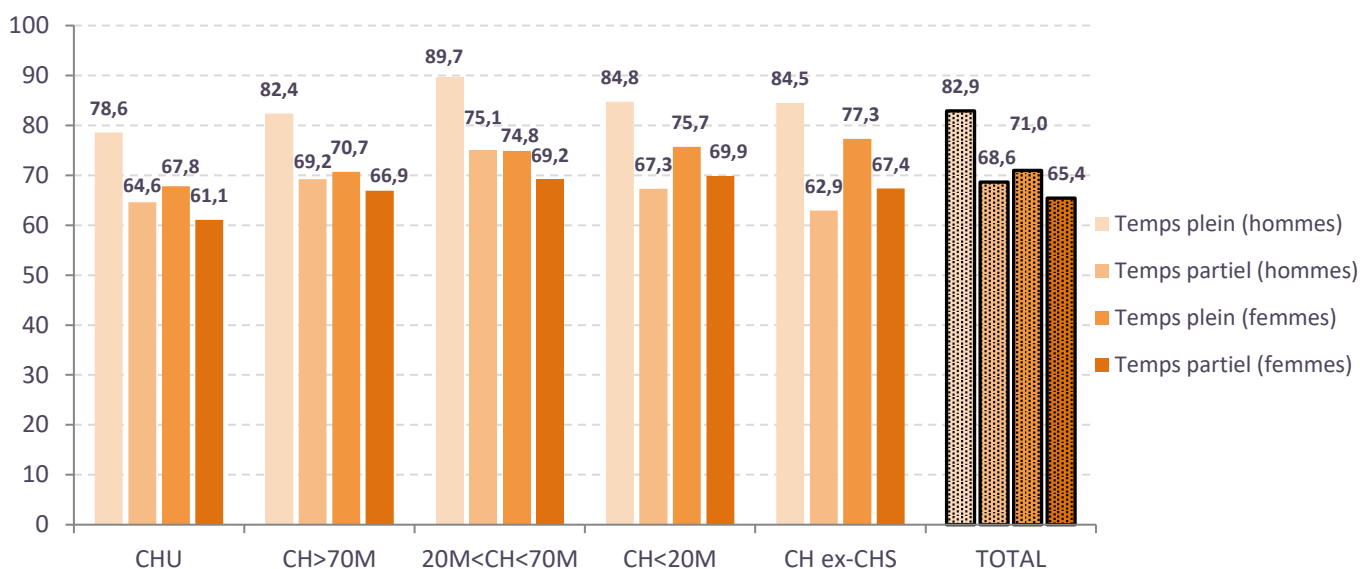
Cet indicateur est à **interpréter avec précaution** : comparer la rémunération homme/femme ou temps plein/temps partiel n'est possible qu'en gardant à l'esprit que chaque cellule du tableau a sa propre structure de personnel, de métier et d'échelon.

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

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

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

F74 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016, en milliers d'euros



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

- Hommes : **82,9 K€** à temps plein et **68,6 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **71,0 K€** à temps plein et **65,4 K€** à temps partiel.

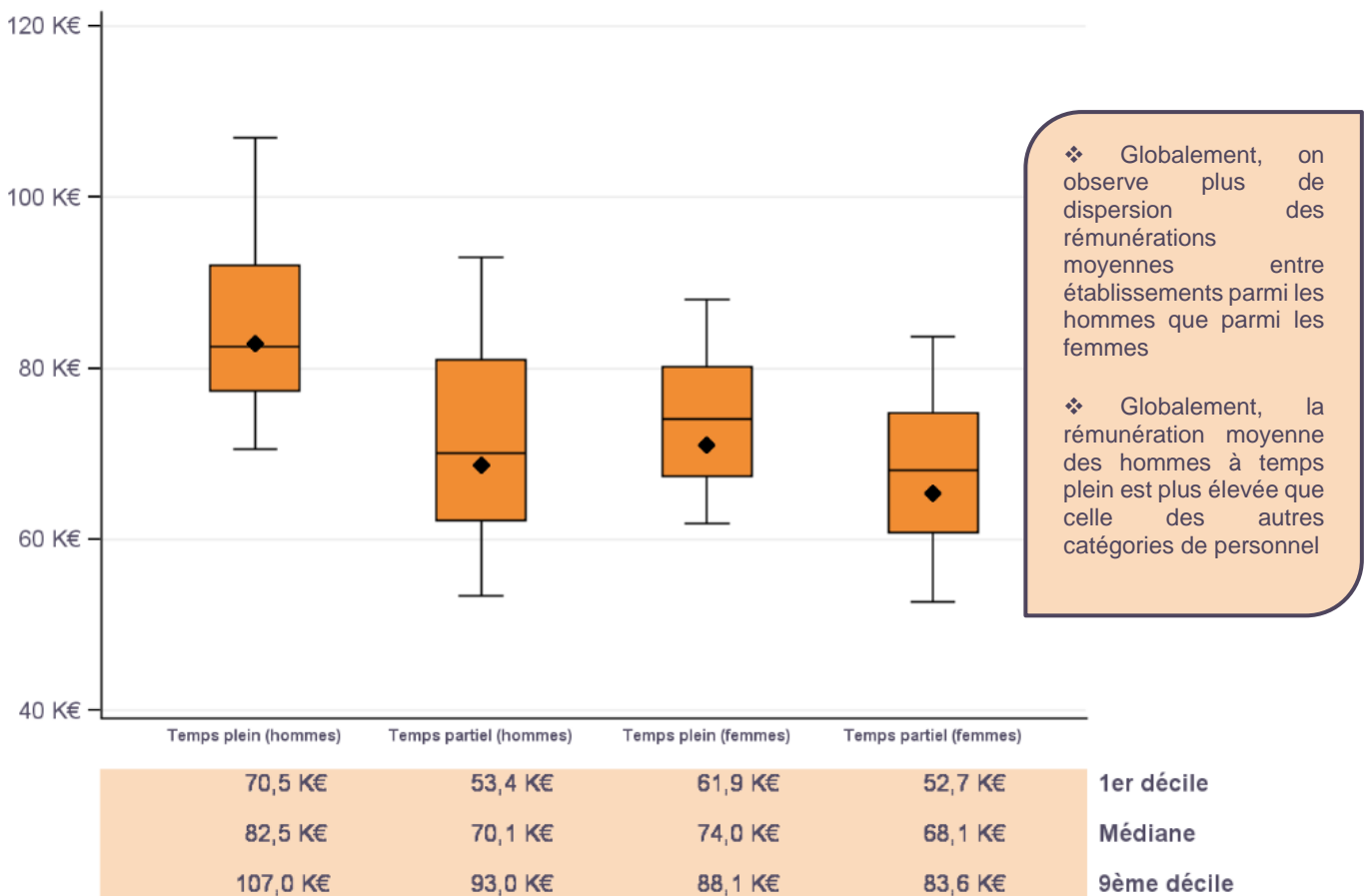
La rémunération moyenne du personnel médical à temps plein est supérieure à celle du personnel à temps partiel quels que soient le sexe et la catégorie d'établissements.

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

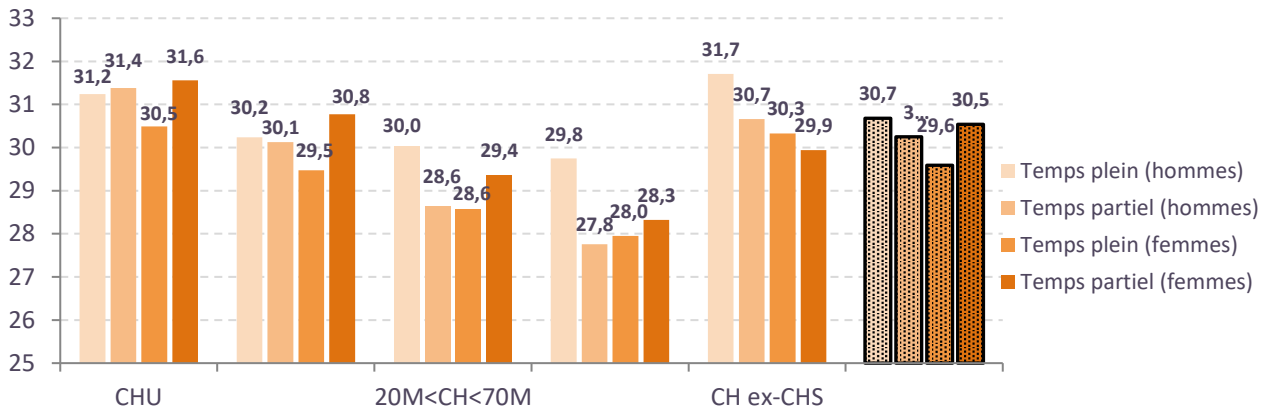
La rémunération moyenne à temps plein la plus faible pour le personnel médical se trouve dans les CHU que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

Les écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes sont plus importants pour le temps plein que pour le temps partiel. Ces écarts de rémunération sont plus importants dans les CH moyens et plus faibles dans les CH de santé mentale.

F75 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F76 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016



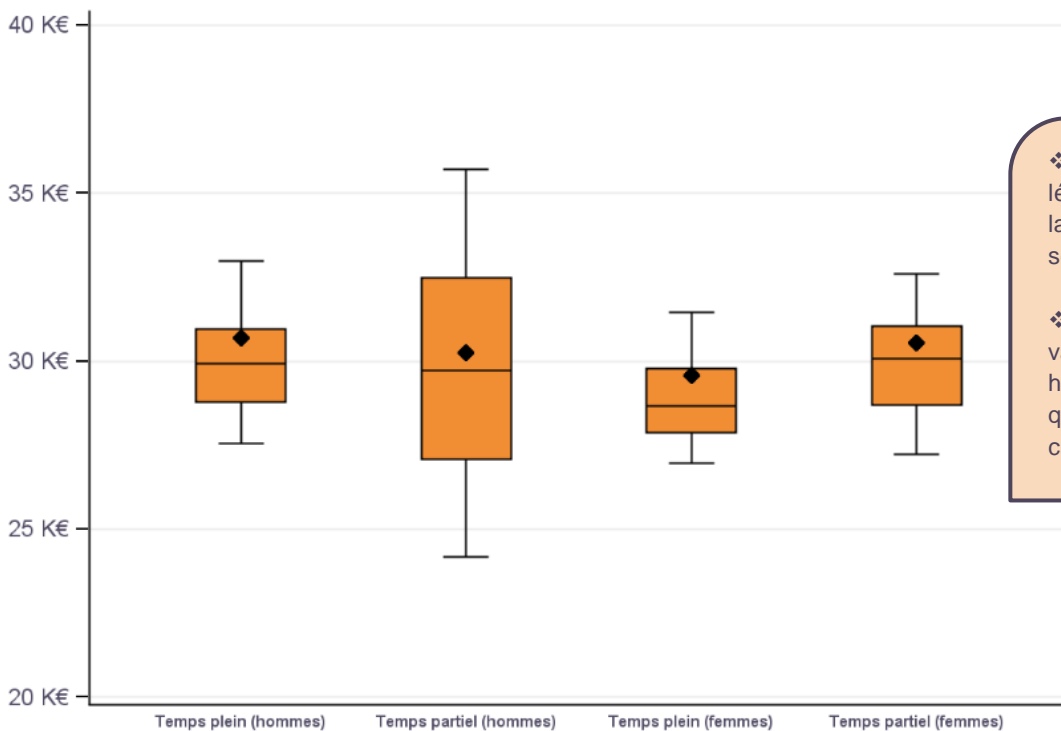
Au sein du personnel non médical, la rémunération moyenne est de :

- Hommes : **30,7 K€** à temps plein et **30,3 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **29,6 K€** à temps plein et **30,5 K€** à temps partiel.

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

Alors que dans les CH de Santé mentale, les petits CH et les CH de taille moyenne, la rémunération moyenne la plus élevée s'observe chez les hommes à temps plein, elle est plus élevée chez les femmes à temps partiel dans les CHU et les CH de grande taille.

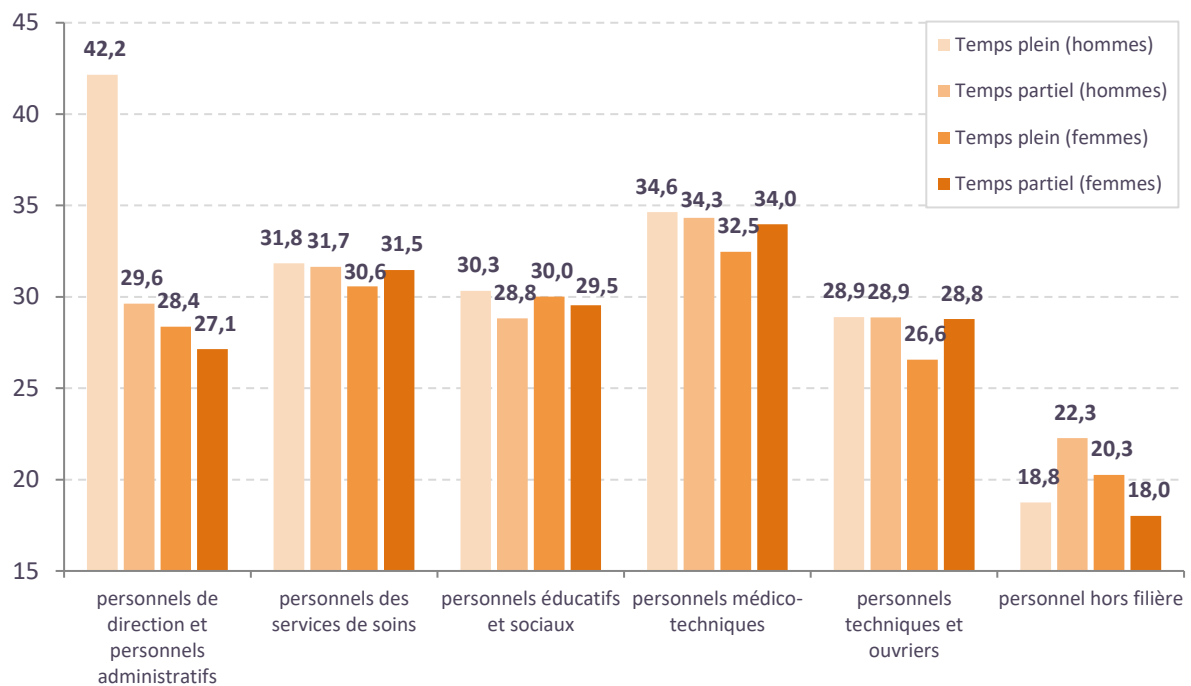
F77 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ La médiane est légèrement inférieure à la moyenne quelle que soit le sexe et la quotité.

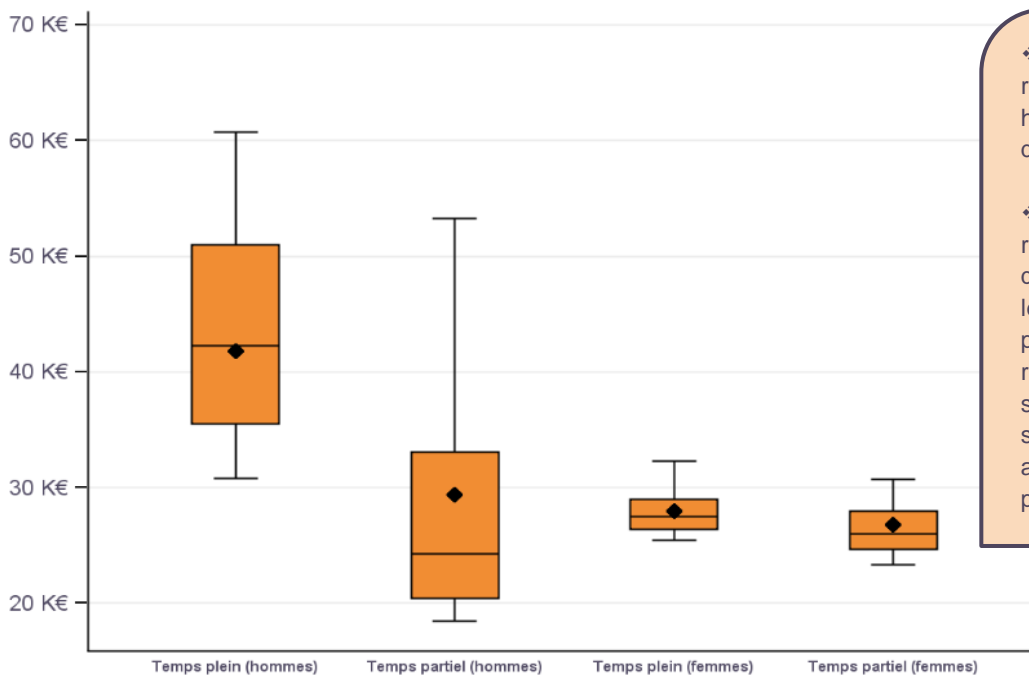
❖ Beaucoup plus de variabilité chez les hommes à temps partiel que dans les autres catégories de personnel.

F78 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail en 2016



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

F79 I Rémunération moyenne homme/femme du personnel de direction et administratif par catégorie et par quotité de temps de travail en 2016 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Forte variabilité des rémunérations moyennes hommes comparé à celles des femmes.

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

30,8 K€	18,5 K€	25,4 K€	23,4 K€	1er décile
42,2 K€	24,3 K€	27,5 K€	26,0 K€	Médiane
60,7 K€	53,3 K€	32,3 K€	30,8 K€	9ème décile

Évolution 2015-2016

T 22 | Évolution 2015-2016 de la rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution du PM (%)				Évolution du PNM (%)			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	8	-0,6%	4,9%	-0,1%	2,7%	3,2%	5,5%	2,6%	4,1%
CH>70M	66	1,0%	0,0%	1,2%	-1,0%	0,6%	1,0%	0,9%	1,2%
20M<CH<70M	77	2,7%	5,2%	2,3%	4,3%	0,2%	3,0%	0,5%	0,0%
CH<20M	26	3,8%	1,9%	0,7%	4,6%	-0,3%	-4,2%	0,7%	0,8%
CH ex-CHS	37	1,3%	1,2%	0,5%	1,4%	0,4%	2,9%	0,6%	1,6%
TOTAL	214	1,1%	2,5%	1,0%	1,3%	1,0%	2,6%	1,1%	1,6%

Globalement, la rémunération moyenne du personnel médical et non médical augmente entre 2015 et 2016.

➤ **personnel médical** :

Pour le personnel médical, elle augmente en **moyenne de 1%** à l'exception des hommes à temps partiel pour lesquels la rémunération moyenne augmente de **2,5%**.

La situation est contrastée selon la catégorie d'établissements. Par exemple, la rémunération moyenne des femmes à temps partiel dans les grands CH baisse de **1%** entre 2015 et 2016 pour le personnel médical. À contrario, la rémunération moyenne des hommes à temps partiel augmente de **5%** chez les CHU et les CH de taille moyenne.

➤ **personnel non médical** :

Globalement, la rémunération moyenne du personnel non médical augmente quels que soient le sexe, la quotité de temps de travail et la catégorie d'établissements à l'exception des hommes dans les CH de petite taille.

Comme pour le personnel médical, l'augmentation la plus forte du personnel non médical s'observe chez les hommes à temps partiel, soit **+2,6%** au global. La hausse la plus significative s'observe dans les CHU, soit **+5,5%**.

Quels que soient le sexe et la quotité de temps de travail, c'est dans les CHU que la hausse de la rémunération moyenne du personnel non médical est la plus marquée.

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

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

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

où :

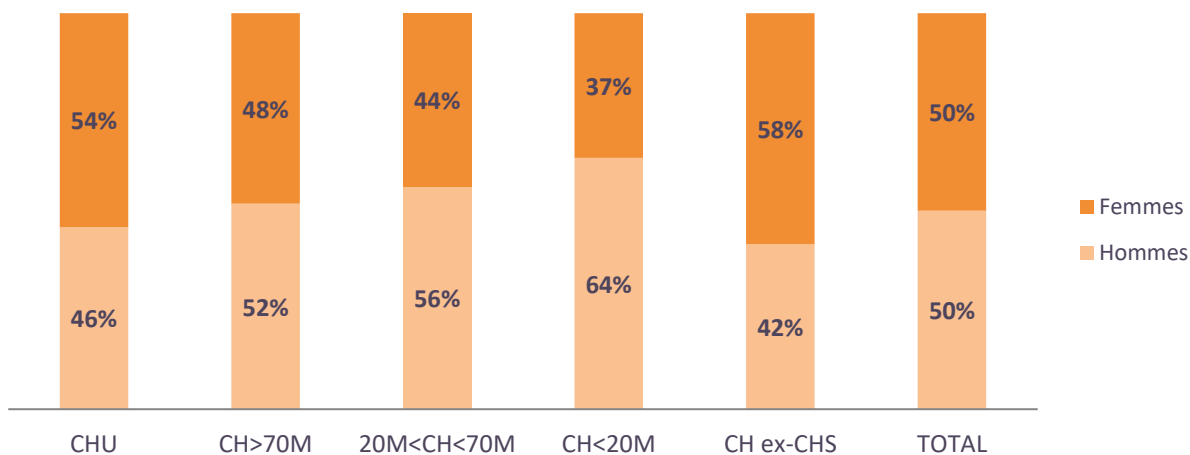
- Le **nombre d'agents** correspond à l'effectif physique moyen de l'année.

Pour information, concernant l'évolution 2015-2016 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2015-2016 n'est pas analysée.

Année 2016

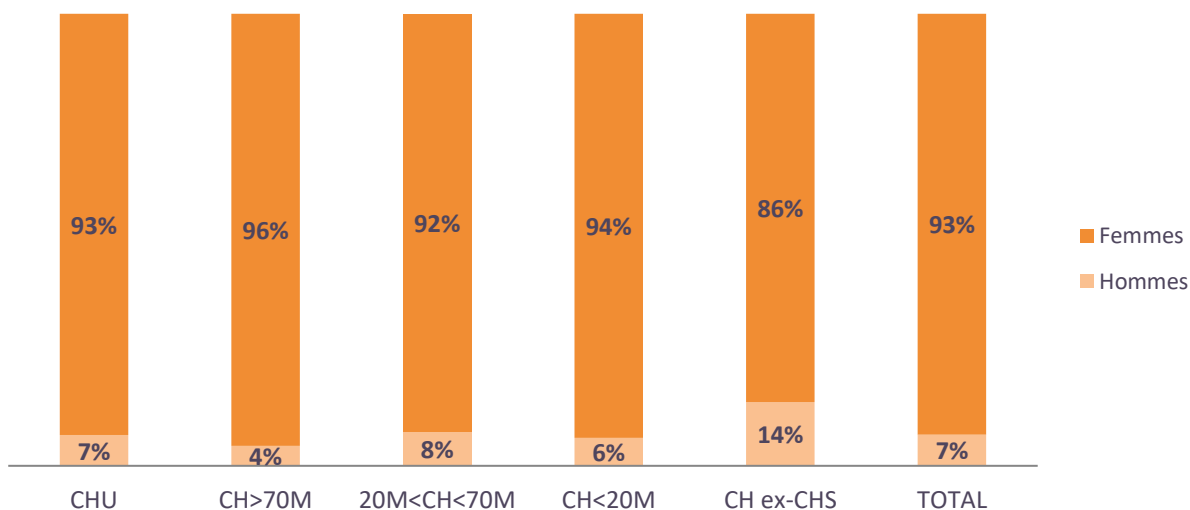
F80 I Part hommes/femmes des agents PM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2016



Au sein du personnel médical à temps partiel, la proportion des hommes est globalement identique à celle des femmes.

Cette répartition diffère selon la catégorie d'établissements. Dans les CH de Santé mentale (ex-CHS), **42%** des agents à temps partiel sont des hommes alors qu'ils sont à **64%** dans les petits CH.

F81 I Part hommes/femmes des agents PNM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2016



Pour le personnel non médical, **93%** des agents à temps partiel sont des femmes.

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

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

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

où :

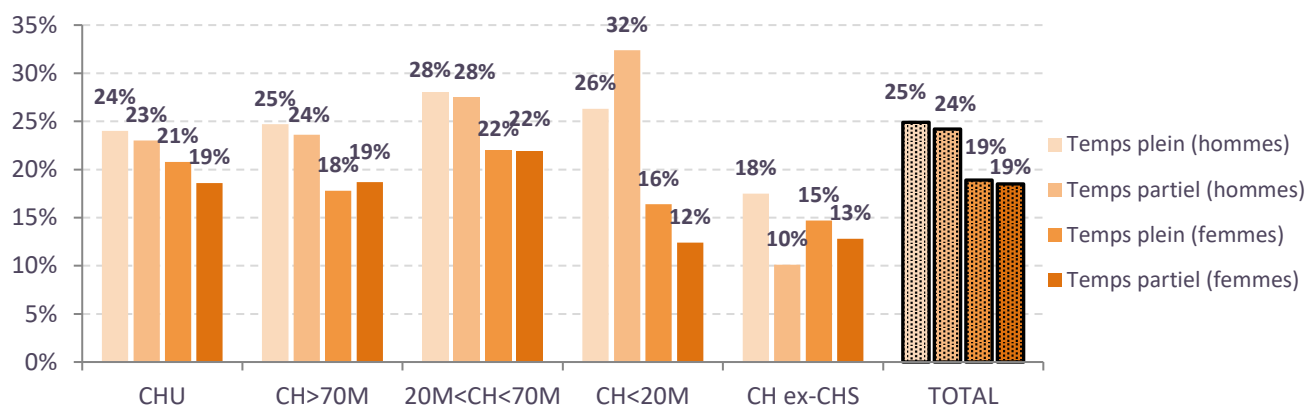
- la **somme des primes et indemnités** correspond aux primes et indemnités versées hors charges (toutes primes et indemnités y compris liées à la permanence des soins).
- la **somme des rémunérations** correspond aux rémunérations hors charges du personnel non médical (compte 641, hors 6419) et du personnel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

Pour information, concernant l'évolution 2015-2016 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2015-2016 n'est pas analysée.

Année 2016

F82 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016



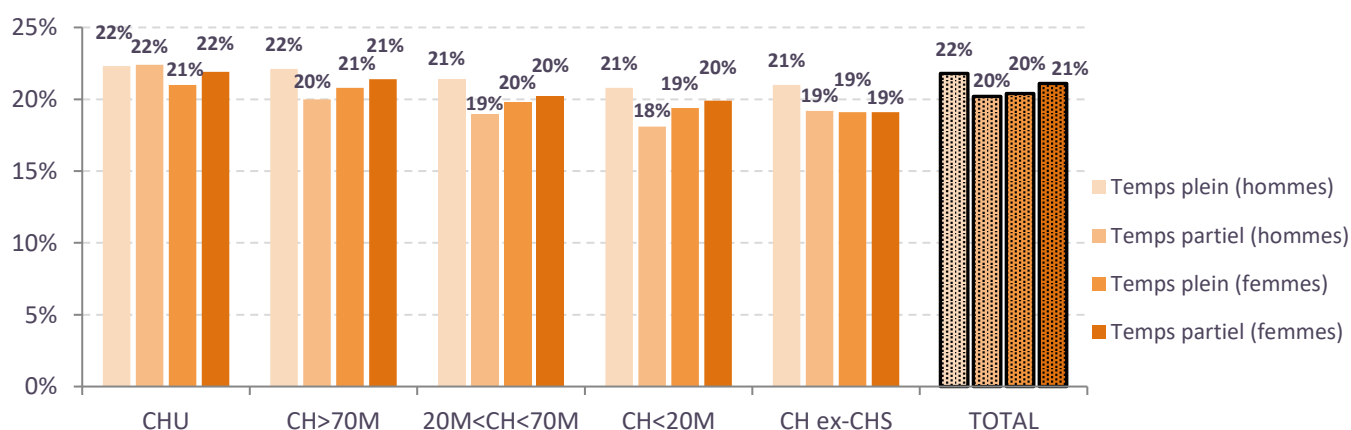
Au sein du personnel médical, la part des primes et indemnités est en moyenne de :

- Hommes : **25%** pour les agents à temps plein et **24%** pour les agents à temps partiel ;
- Femmes : **19%** pour les agents à temps plein et à temps partiel.

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

La part des primes et indemnités est en moyenne plus faible dans les CH de Santé mentale que dans les autres catégories d'établissements.

F83 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016



Quels que soient la catégorie d'établissement, la quotité et le sexe, la part des primes et indemnités du personnel non médical varie **entre 18 et 22%** en moyenne.

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



Annexes





Annexe 1 : Données et méthode

Sélection des établissements analysés en 2016

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2016 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **26 octobre 2017**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 452 établissements parmi les 1 399 établissements enquêtés. Parmi ces 452 établissements, 393 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **87%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Par ailleurs, 88 établissements publics de moins de 300 agents (non soumis à l'obligation de présenter un bilan social) ont remonté leurs fichiers. Ces établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

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

Dès lors, l'analyse porte sur **481 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2016, soit **57%** des établissements publics enquêtés.

T 23 | Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2016

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2016	Ratio
CHU	32	28	88%
CH	731	379	52%
<i>dont CH plus de 300 agents</i>	339	294	87%
CH>70M	131	118	90%
<i>dont CH>70M plus de 300 agents</i>	131	118	90%
20M<CH<70M	173	149	86%
<i>dont 20M<CH<70M plus de 300 agents</i>	172	148	86%
CH<20M	427	112	26%
<i>dont CH<20M plus de 300 agents</i>	36	28	78%
CH ex-CHS	85	74	87%
<i>dont CH ex-CHS plus de 300 agents</i>	81	71	88%
CLCC/EBNL/USLD	551	20	4%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	452	393	87%
Publics de moins de 300 agents analysés		88	
TOTAL publics	848	481	57%

NB - Le nombre d'agents par établissement a été établi à partir des RIA3 et de la SAE 2015

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

Ainsi, pour l'indicateur 4.3 PM « *Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31/12/2016* », le taux de représentativité est de 59% :

- Sur les 481 établissements validés, 158 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 5 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Au final, l'analyse de cet indicateur porte sur 318 établissements.

T 24 I Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2016

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés (+ 88 non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2016	Établissements écartés car données manquantes (après croisement des catégories de personnel analysées)	Établissements écartés pour données incohérentes	Établissements analysés	Part des données analysées
1et2	540	481	77	19	385	71%
3	540	481	237	9	235	44%
4.3 pm	540	481	158	5	318	59%
4.3 pnm	540	481	121	2	358	66%
4.4 pm	540	481	135	6	340	63%
4.4 pnm	540	481	132	0	349	65%
4.4b pm	540	481	321	14	146	27%
4.4b pnm	540	481	253	6	222	41%
4.5 pm	540	481	164	7	310	57%
4.5 pnm	540	481	125	2	354	66%
5.2	540	481	80	7	394	73%
5.3	540	481	144	8	329	61%
5.3b	540	481	165	4	312	58%
6	540	481	123	20	338	63%
6.2	540	481	109	16	356	66%
7	540	481	43	33	405	75%
9	540	481	88	2	391	72%
19	540	481	61	4	416	77%
21	540	481	226	2	253	47%
23.1	540	481	148	28	305	56%
23.2	540	481	231	4	246	46%
23.3	540	481	182	5	294	54%

Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2015-2016

En ce qui concerne les données d'Évolution 2015-2016, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **489 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2015 (cf. note d'analyse des Bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015).
- Les **481 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2016 comme vu précédemment.

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

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

T 25 I Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse de l'Évolution 2015-2016

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés en 2015 et 2016 (+ non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2015 et 2016	Établissements écartés car données manquantes	Établissements écartés pour évolutions incohérentes	Données analysées BS 2015 et 2016	Part des données analysées
1et2	520	436	126	24	310	60%
3	520	436	261	8	175	34%
4.3 pm	520	436	190	5	246	47%
4.3 pnm	520	436	154	12	282	54%
4.4 pm	520	436	184	7	252	48%
4.4 pnm	520	436	168	16	268	52%
4.4b pm	520	436	344	2	92	18%
4.4b pnm	520	436	282	6	154	30%
4.5 pm	520	436	225	8	211	41%
4.5 pnm	520	436	162	14	274	53%
5.2	520	436	133	22	303	58%
5.3	520	436	190	16	246	47%
5.3b	520	436	208	14	228	44%
6	520	436	215	32	221	43%
6.2	520	436	171	14	265	51%
7	520	436	112	27	324	62%
9	520	436	102	8	334	64%
19	520	436	74	9	362	70%
21	520	436	248	7	188	36%
23.1	520	436	222	34	214	41%
23.2	520	436	277	12	159	31%
23.3	520	436	259	36	177	34%

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

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

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

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

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

Annexe 2 : Données sources pour le calcul des indicateurs

T 26 I Indicateurs 1 : les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents par statut et filière en 2016

Catégories de personnel	CHU		CH>70M		20M<CH<70M		CH<20M		CH ex-CHS		TOTAL	
	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen
Personnels enseignants et hospitaliers	5 073	44	38	51	9	55	2	58	117	42	5 238	47
Praticiens hospitaliers temps plein	11 754	48	13 440	49	5 315	51	764	52	2 827	51	34 099	51
Praticiens hospitaliers temps partiel	752	50	801	53	494	54	104	53	219	53	2 370	53
Praticiens attachés	2 926	51	1 196	54	593	55	181	55	218	57	5 114	55
Praticiens attachés associés	775	44	991	42	470	44	102	47	99	46	2 437	44
Praticiens contractuels	2 404	36	2 884	41	1 767	46	248	49	504	43	7 807	44
Assistants des hôpitaux	1 952	31	1 548	32	266	33	29	35	185	32	3 979	32
Assistants associés	81	38	163	37	32	38	8	40	23	41	308	38
Autres PM	28	56	138	48	172	48	46	44	13	54	398	48
TOTAL Personnel médical	25 745	45	21 198	47	9 117	50	1 483	51	4 206	49	61 749	49
<i>dont Hommes</i>	12 269	46	10 550	49	5 052	51	862	53	1 832	52	30 565	51
<i>dont Femmes</i>	13 476	44	9 562	45	3 860	47	578	49	2 215	48	29 692	47
<i>non catégorisé homme/femme</i>			1 086		204		43		159		1 491	
Catégorie A	84 404	38	72 123	38	30 872	38	6 586	39	27 328	41	221 312	39
Catégorie B	57 036	44	47 236	44	20 569	45	4 825	45	17 075	47	146 740	45
Catégorie C	120 957	42	120 254	42	62 604	42	25 856	42	28 372	44	358 043	42
Autres contrats	687	28	1 712	31	1 193	32	1 087	36	1 811	36	6 490	33
Titulaires, stagiaires et CDI	233 585	43	211 324	43	98 358	44	30 343	44	70 165	45	643 775	44
CDD et autres	30 595	31	33 391	31	18 167	32	7 571	33	7 329	34	97 053	32
personnels de direction et personnels administratifs	32 875	45	28 666	44	13 220	45	3 194	45	7 801	46	85 756	45
personnels des services de soins	174 457	40	168 047	40	81 857	41	28 165	41	54 166	43	506 693	41
<i>dont IDE</i>	69 881	39	60 810	39	27 053	39	5 734	39	24 553	42	188 031	40
<i>dont AS</i>	58 371	42	50 810	41	28 835	41	11 959	42	9 515	43	159 489	42
personnels éducatifs et sociaux	2 859	42	3 362	41	1 676	40	824	41	4 217	43	12 938	41
personnels médico-techniques	18 580	41	11 990	41	4 863	41	809	42	520	43	36 762	41
personnels techniques et ouvriers	33 615	43	26 186	44	12 015	44	4 351	45	8 542	45	84 709	44
personnel hors filière	812	30	1 649	31	1 158	32	628	36	583	34	4 830	33
TOTAL Personnel non médical	264 180	42	244 715	41	116 525	42	37 914	42	77 493	44	740 828	42
<i>dont Hommes</i>	64 726	42	53 040	42	20 776	42	6 754	42	19 806	44	165 102	42
<i>dont Femmes</i>	198 222	41	188 523	41	94 095	41	30 288	41	53 208	43	564 335	41
<i>non catégorisé homme/femme</i>	1 233		3 153		1 653		873		4 479		11 391	
TOTAL Personnel médical + non médical	289 925	41	265 913	42	125 642	42	39 398	42	81 700	44	802 577	42
<i>dont Hommes</i>	76 994	42	63 590	43	25 829	44	7 616	43	21 639	45	195 668	43
<i>dont Femmes</i>	211 698	41	198 084	41	97 955	41	30 866	41	55 424	43	594 027	41
<i>non catégorisé homme/femme</i>	1 233		4 239		1 858		915		4 637		12 882	

T 27 I Indicateurs 1 : Nombre d'établissements ayant au moins 1 agent avec la variable ETPR ou âge moyen par statut et filière en 2016

Catégories de personnel	CHU		CH>70M		20M<CH<70M		CH<20M		CH ex-CHS		TOTAL	
	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen
Personnels enseignants et hospitaliers	26	24	8	9	4	4	4	4	8	8	50	49
Praticiens hospitaliers temps plein	28	25	117	112	146	144	100	94	73	72	464	447
Praticiens hospitaliers temps partiel	28	25	115	111	140	138	76	74	61	60	420	408
Praticiens attachés	28	25	117	112	142	140	86	81	68	67	441	425
Praticiens attachés associés	25	22	104	100	113	110	42	40	40	38	324	310
Praticiens contractuels	28	25	116	109	146	144	90	88	71	68	451	434
Assistants des hôpitaux	28	25	111	106	93	90	22	22	39	37	293	280
Assistants associés	17	14	63	59	27	24	6	6	11	11	124	114
Autres PM	6	4	23	20	18	15	17	14	8	8	72	61
TOTAL Personnel médical	28	25	117	112	148	144	110	101	73	71	476	453
<i>dont Hommes</i>	28	24	112	98	144	127	108	89	71	65	463	403
<i>dont Femmes</i>	28	24	112	98	144	127	102	86	71	65	457	400
Catégorie A	28	24	117	109	147	131	110	96	71	67	473	427
Catégorie B	28	24	117	109	147	131	110	96	72	67	474	427
Catégorie C	28	23	117	109	147	131	110	96	72	67	474	426
Autres contrats	16	12	70	66	79	70	50	44	37	36	252	228
Titulaires, stagiaires et CDI	28	24	118	108	148	131	110	95	74	68	478	426
CDD et autres	28	24	118	108	148	132	109	89	74	67	477	420
personnels de direction et personnels administratifs	28	27	117	114	147	145	110	100	74	72	476	458
personnels des services de soins	28	27	117	116	147	144	110	101	73	71	475	459
<i>dont IDE</i>	27	25	104	88	136	109	100	81	67	58	434	361
<i>dont AS</i>	27	25	104	100	136	129	100	92	67	62	434	408
personnels éducatifs et sociaux	28	27	115	115	145	142	107	99	74	72	469	455
personnels médico-techniques	28	27	117	116	147	145	107	99	74	72	473	459
personnels techniques et ouvriers	28	27	117	116	146	144	110	101	74	72	475	460
personnel hors filière	15	13	68	60	74	66	45	35	36	30	238	204
TOTAL Personnel non médical	28	24	118	108	148	131	110	95	74	68	478	426
<i>dont Hommes</i>	28	26	118	106	146	132	107	95	71	65	470	424
<i>dont Femmes</i>	28	26	118	106	146	132	107	94	71	65	470	423
TOTAL Personnel médical + non médical	28	24	118	108	149	132	111	96	74	68	480	428
<i>dont Hommes</i>	28	26	118	106	149	132	108	94	73	66	476	424
<i>dont Femmes</i>	28	26	118	106	149	132	108	93	73	66	476	423

T 28 I Indicateurs 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2016

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	1 577,26	14 134	6 890,65	147 574	8 467,91	161 708
CH>70M	94	2 003,26	16 781	8 599,62	190 409	10 602,88	207 191
20M<CH<70M	123	973,48	7 504	4 235,76	95 582	5 209,24	103 086
CH<20M	91	150,46	1 279	1 339,09	32 347	1 489,55	33 626
CH ex-CHS	56	367,62	3 058	2 570,68	54 891	2 938,29	57 949
TOTAL	385	5 072,07	42 756	23 635,80	520 803	28 707,87	563 559

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	2 695,95	49 581	1 581,70	31 192	2 597,29	66 183	15,72	617
CH>70M	94	3 041,60	57 013	1 862,03	36 784	3 662,24	95 262	33,74	1 350
20M<CH<70M	123	1 359,42	25 521	846,01	16 810	2 006,97	52 257	23,37	994
CH<20M	91	289,17	5 576	206,26	4 202	831,76	22 011	11,91	557
CH ex-CHS	56	1 092,79	20 475	652,64	12 650	812,43	21 303	12,82	464
TOTAL	385	8 478,92	158 167	5 148,63	101 639	9 910,69	257 016	97,56	3 982

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

T 29 I Indicateurs 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2016

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	14	11,58	1 922,76	14	27,10	8 051,97	16	38,68	9 974,73
CH>70M	67	63,90	1 739,98	72	14,50	7 467,21	81	78,40	9 207,19
20M<CH<70M	77	21,04	670,33	65	5,70	2 865,70	81	26,74	3 536,03
CH<20M	26	2,46	79,99	33	1,65	567,27	36	4,11	647,26
CH ex-CHS	9	0,23	156,48	17	2,29	1 048,13	21	2,52	1 204,61
TOTAL	193	99,21	4 569,52	201	51,24	20 000,29	235	150,46	24 569,82

Données en millions d'euros

T 30 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	17	70,69	16 493
CH>70M	88	94,10	20 804
20M<CH<70M	108	38,01	8 444
CH<20M	56	4,03	1 177
CH ex-CHS	49	5,62	3 141
TOTAL	318	212,46	50 059

T 31 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2016

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	5 122,94	249 159	3 596,85	161 982
CH>70M	98	4 717,78	214 766	3 210,14	145 310
20M<CH<70M	112	2 221,97	92 875	1 555,05	60 619
CH<20M	69	505,50	26 258	355,66	19 163
CH ex-CHS	55	601,35	55 315	377,07	36 324
TOTAL	358	13 169,54	638 373	9 094,77	423 397

T 32 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	22	131,90	32 284
CH>70M	87	226,40	21 102
20M<CH<70M	109	96,24	8 715
CH<20M	66	13,86	1 536
CH ex-CHS	56	16,47	3 320
TOTAL	340	484,87	66 957

T 33 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	21	2 477,18	228 139	1 596,11	133 306
CH>70M	92	1 961,24	202 328	1 242,44	129 867
20M<CH<70M	108	842,57	87 705	520,74	56 362
CH<20M	72	281,74	28 121	172,74	20 360
CH ex-CHS	56	245,73	56 359	167,16	36 933
TOTAL	349	5 808,46	602 652	3 699,19	376 828

T 34 I Indicateurs 4.4b : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent ayant effectué du travail additionnel par catégorie d'établissements en 2016

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	9	64,33	1 527
CH>70M	49	134,27	4 195
20M<CH<70M	51	54,90	1 410
CH<20M	17	5,13	202
CH ex-CHS	20	5,95	491
TOTAL	146	264,58	7 825

T 35 I Indicateurs 4.4b : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent ayant effectué des heures supplémentaires par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Nombre d'agents ayant réalisé des heures supplémentaires
CHU	17	1 030,58	96 986	404,20	39 415
CH>70M	62	1 093,11	94 302	721,07	60 814
20M<CH<70M	74	552,38	44 722	355,13	29 998
CH<20M	38	140,43	9 101	79,68	5 683
CH ex-CHS	31	100,65	17 384	43,73	8 930
TOTAL	222	2 917,15	262 495	1 603,82	144 840

T 36 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2016

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	21	27,56	132,05
CH>70M	83	50,55	239,60
20M<CH<70M	107	27,64	108,11
CH<20M	50	4,10	20,64
CH ex-CHS	49	4,02	18,06
TOTAL	310	113,86	518,45

T 37 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2016

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	22	59,96	2 493,81	40,99	1 600,62
CH>70M	96	43,77	2 005,76	30,99	1 279,93
20M<CH<70M	114	18,60	885,88	12,32	555,56
CH<20M	68	4,58	273,44	2,93	164,87
CH ex-CHS	54	5,60	279,80	4,15	190,26
TOTAL	354	132,51	5 938,69	91,38	3 791,23

T 38 I Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	24	769,73	35 749	2 191,81	252 186	1 170,72	152 260
CH>70M	96	675,77	22 551	745,39	207 378	441,35	140 413
20M<CH<70M	127	247,84	10 070	381,48	103 705	200,38	69 600
CH<20M	82	34,59	1 840	91,94	32 415	46,81	22 271
CH ex-CHS	65	97,97	4 137	336,05	66 160	190,12	41 129
TOTAL	394	1 825,89	74 347	3 746,67	661 845	2 049,38	425 673

T 39 I Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12
CHU	21	205,06	20 915	79,91	158 742	23,33	54 728
CH>70M	84	268,34	19 940	90,36	186 560	24,88	64 223
20M<CH<70M	101	68,97	8 088	32,78	84 275	7,35	31 786
CH<20M	70	10,07	1 600	8,71	28 128	2,63	13 272
CH ex-CHS	53	30,62	3 346	29,05	54 444	7,01	17 463
TOTAL	329	583,06	53 888	240,80	512 150	65,20	181 472

T 40 I Indicateur 5.3b : Montant de la provision de CET constituée par agent ayant un CET par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12
CHU	23	324,58	24 616	288,31	104 208	23,33	11 762
CH>70M	81	267,18	14 747	88,98	41 058	25,02	14 769
20M<CH<70M	94	61,38	4 503	30,60	14 982	7,21	5 177
CH<20M	62	10,03	709	7,88	4 279	2,14	1 504
CH ex-CHS	52	30,57	2 651	31,19	16 336	7,40	5 256
TOTAL	312	693,76	47 226	446,97	180 863	65,11	38 468

T 41 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	19	252,37	20 659	6 011,99	206 273	4 399,16	135 185
CH>70M	88	198,55	16 537	5 607,39	183 932	4 199,58	128 829
20M<CH<70M	118	83,37	7 292	2 723,34	91 114	2 113,07	65 222
CH<20M	59	11,24	926	700,26	21 591	559,60	16 039
CH ex-CHS	54	50,71	2 942	1 598,76	54 031	1 221,78	38 790
TOTAL	338	596,24	48 356	16 641,74	556 941	12 493,20	384 065

T 42 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	19	1 619,20	66 347	995,68	44 832	3 395,89	95 017
CH>70M	88	1 464,30	55 760	837,71	36 283	3 299,08	91 561
20M<CH<70M	118	614,09	24 499	381,96	16 247	1 709,84	50 155
CH<20M	59	102,73	3 885	68,01	2 910	526,84	14 668
CH ex-CHS	54	490,24	20 233	347,29	12 362	757,61	21 174
TOTAL	338	4 290,56	170 725	2 630,66	112 634	9 689,26	272 575

T 43 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Personnel des services de soins		Dont IDE		Dont AS	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	19	4 399,16	135 185	1 681,59	55 593	1 868,50	47 189
CH>70M	88	4 199,58	128 829	1 520,60	52 976	1 677,05	44 120
20M<CH<70M	118	2 113,07	65 222	669,36	22 906	903,72	24 511
CH<20M	59	559,60	16 039	105,29	3 679	285,15	7 759
CH ex-CHS	54	1 221,78	38 790	598,19	20 294	291,28	7 644
TOTAL	338	12 493,20	384 065	4 575,03	155 448	5 025,71	131 223

T 44 | Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2016

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,40%	1,36%	1,58%	2,16%	0,92%	1,04%
Maladie professionnelle	0,02%	0,26%	0,29%	0,07%	0,14%	0,43%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,02%	0,03%	0,03%	0,01%	0,02%	0,04%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,29%	3,53%	3,89%	3,02%	2,59%	4,23%
Accidents de trajet	0,02%	0,05%	0,05%	0,03%	0,04%	0,07%
Accidents du travail	0,06%	0,67%	0,76%	0,31%	0,35%	1,03%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,49%	1,79%	1,79%	0,89%	1,95%	2,29%
Total Absentéisme >=6 jours	3,30%	7,69%	8,39%	6,49%	6,00%	9,13%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%	0,01%	0,01%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,01%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,07%	0,46%	0,48%	0,36%	0,37%	0,55%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,02%	0,02%	0,01%	0,02%	0,03%
Total Absentéisme < 6 jours	0,08%	0,50%	0,52%	0,39%	0,40%	0,61%
TOTAL	3,38%	8,19%	8,91%	6,89%	6,40%	9,74%

T 45 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2016

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	21	269,97	33 631	6 527,67	234 008	4 763,66	155 486
CH>70M	94	213,02	22 259	5 989,51	206 626	4 522,58	146 291
20M<CH<70M	122	84,78	9 581	2 786,63	99 782	2 148,12	71 954
CH<20M	64	13,15	1 630	786,82	26 654	630,83	20 018
CH ex-CHS	55	47,99	3 440	1 617,50	56 507	1 243,71	40 663
TOTAL	356	628,91	70 541	17 708,13	623 577	13 308,89	434 412

T 46 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2016

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	3,7	4,8	5,5
Maladie professionnelle	0,0	0,9	1,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	3,7	13,9	15,1
Accidents de trajet	0,1	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,4	2,7
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,3	6,2	6,1
TOTAL	8,9	28,4	30,7

T 47 I Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	24	2 678	22 553	15 247	172 558	9 663	105 513
CH>70M	105	5 918	23 476	20 551	213 343	13 693	140 137
20M<CH<70M	120	3 531	10 161	9 534	94 651	6 811	64 963
CH<20M	85	808	1 841	3 302	29 309	2 453	21 011
CH ex-CHS	71	728	4 972	7 088	75 920	4 769	52 631
TOTAL	405	13 663	63 002	55 722	585 781	37 388	384 254

T 48 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements (A)	Nombre d'établissements ayant au moins un agent concerné par un horaire dérogatoire en 12h00 (B)	Ratio (B/A)	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen (parmi A)
CHU	26	26	100%	24 296	262 337
CH>70M	111	109	98%	33 971	239 818
20M<CH<70M	137	126	92%	16 175	114 009
CH<20M	62	47	76%	3 249	23 470
CH ex-CHS	55	33	60%	2 134	60 259
TOTAL	391	341	87%	79 826	699 893

T 49 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées* par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	25	7 115	309 731 573
CH>70M	104	10 043	368 319 579
20M<CH<70M	130	4 422	170 213 440
CH<20M	87	1 761	50 561 041
CH ex-CHS	70	4 074	123 062 453
TOTAL	416	27 415	1 021 889 693

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

T 50 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	25	7 115	192 739
CH>70M	104	10 043	229 197
20M<CH<70M	130	4 422	105 920
CH<20M	87	1 761	31 463
CH ex-CHS	70	4 074	76 579
TOTAL	416	27 415	635 899

T 51 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	11	4,5%
CH>70M	68	4,8%
20M<CH<70M	81	5,0%
CH<20M	50	4,7%
CH ex-CHS	43	4,7%
TOTAL	253	4,8%

T 52 I Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	16	78,56	64,57	67,83	61,08	31,24	31,38	30,49	31,56
CH>70M	86	82,36	69,21	70,68	66,94	30,24	30,13	29,47	30,77
20M<CH<70M	106	89,74	75,12	74,75	69,17	30,02	28,64	28,57	29,36
CH<20M	46	84,75	67,30	75,68	69,89	29,75	27,76	27,95	28,32
CH ex-CHS	51	84,51	62,93	77,33	67,38	31,71	30,66	30,33	29,94
TOTAL	305	82,90	68,64	70,98	65,43	30,68	30,25	29,59	30,54

Données en K€

T 53 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements				Rémunération moyenne			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	372	315	372	370	40,8	36,7	35,1	34,9
Catégorie B	370	326	373	372	34,6	34,4	33,2	33,9
Catégorie C	373	349	370	372	26,1	25,0	25,8	26,0
personnels de direction et personnels administratifs	359	215	371	365	42,2	29,6	28,4	27,1
personnels des services de soins	368	346	365	367	31,8	31,7	30,6	31,5
personnels éducatifs et sociaux	257	123	357	323	30,3	28,8	30,0	29,5
personnels médico-techniques	305	160	359	332	34,6	34,3	32,5	34,0
personnels techniques et ouvriers	368	302	367	337	28,9	28,9	26,6	28,8
personnel hors filière	27	11	30	14	18,8	22,3	20,3	18,0
TOTAL Personnel non médical	373	373	373	373	31,3	30,8	30,1	31,0

Données en K€

T 54 I Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	10	46%	54%	7%	93%
CH>70M	67	52%	48%	4%	96%
20M<CH<70M	78	56%	44%	8%	92%
CH<20M	50	64%	37%	6%	94%
CH ex-CHS	41	42%	58%	14%	86%
TOTAL	246	50%	50%	7%	93%

T 55 I Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2016

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	12	24,0%	23,0%	20,8%	18,6%	22,3%	22,4%	21,0%	21,9%
CH>70M	85	24,7%	23,6%	17,8%	18,7%	22,1%	20,0%	20,8%	21,4%
20M<CH<70M	103	28,0%	27,5%	22,0%	21,9%	21,4%	19,0%	19,8%	20,2%
CH<20M	48	26,3%	32,4%	16,4%	12,4%	20,8%	18,1%	19,4%	19,9%
CH ex-CHS	46	17,5%	10,1%	14,7%	12,8%	21,0%	19,2%	19,1%	19,1%
TOTAL	294	24,9%	24,2%	18,9%	18,5%	21,8%	20,2%	20,4%	21,1%

Références

TABLEAUX

T 1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2016	14
T 2 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DE LA MASSE SALARIALE CHARGÉE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	24
T 3 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DE LA MASSE SALARIALE CHARGÉE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	24
T 4 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNÉES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPERÉES ET NON ENCORE REMUNÉRÉES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34
T 5 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (NON ENCORE RECUPERÉES ET NON ENCORE REMUNÉRÉES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34
T 6 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNÉES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNÉRÉES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	38
T 7 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES REMUNÉRÉES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	38
T 8 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNÉE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNÉRÉE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	45
T 9 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU COUT MOYEN D'1 HEURE SUPPLÉMENTAIRE REMUNÉRÉE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	45
T 10 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	49
T 11 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUÉE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	53
T 12 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU MONTANT DE LA PROVISION CONSTITUÉE PAR AGENT AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	57
T 13 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	67
T 14 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	67
T 15 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL	68
T 16 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	72
T 17 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE	73
T 18 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU TAUX DE ROTATION PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	77
T 19 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DE LA PROPORTION D'AGENTS CONCERNÉS PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	81
T 20 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLÉES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	92

T 21 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DU TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	102
T 22 I	ÉVOLUTION 2015-2016 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	109
T 23 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2016	117
T 24 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2016	118
T 25 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE L'ÉVOLUTION 2015-2016	119
T 26 I	INDICATEURS 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE EN 2016	121
T 27 I	INDICATEURS 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	122
T 28 I	INDICATEURS 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2016	123
T 29 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2016	124
T 30 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2016	124
T 31 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	124
T 32 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	125
T 33 I	INDICATEURS 4.4B : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	125
T 34 I	INDICATEURS 4.4B : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	125
T 35 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	126
T 36 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	126
T 37 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	126
T 38 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	127
T 39 I	INDICATEUR 5.3B : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	127
T 40 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	128

T 41 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	128
T 42 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	128
T 43 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2016	129
T 44 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	129
T 45 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2016	130
T 46 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	130
T 47 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	130
T 48 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	131
T 49 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	131
T 50 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	131
T 51 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	132
T 52 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	132
T 53 I	TAUX D'AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	132
T 54 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	133

GRAPHIQUES

F1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	14
F2 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016, EN ANNEES	15
F3 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2016, EN ANNEES	15
F4 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL MEDICAL EN 2016	16
F5 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE EN 2016	17
F6 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR CATEGORIE STATUTAIRE EN 2016	17
F7 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016, EN ANNEES	18
F8 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE EN 2016, EN ANNEES	18
F9 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL NON MEDICAL EN 2016	19
F10 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016, EN MILLIERS D'EUROS	21
F11 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	22
F12 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	22
F13 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE EN 2016, EN MILLIERS D'EUROS	23
F14 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	26
F15 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	27
F16 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PNM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	27
F17 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2016	32
F18 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	32
F19 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2016	33
F20 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	33
F21 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	36

F22 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	36
F23 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	37
F24 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	37
F25 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	40
F26 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DU TRAVAIL ADDITIONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	40
F27 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT NON MEDICAL AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	41
F28 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT AYANT EFFECTUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	41
F29 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016, PERSONNEL MEDICAL (EN €)	43
F30 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	43
F31 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016, PERSONNEL NON MEDICAL (EN €)	44
F32 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	44
F33 I	NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	47
F34 I	NOMBRE MOYEN DE CET DU PM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	48
F35 I	NOMBRE MOYEN DE CET DU PNM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	48
F36 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 (EN €)	51
F37 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	51
F38 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 (EN €)	52
F39 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	52
F40 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 (EN €)	55
F41 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	55

F42 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 (EN €)	56
F43 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM AYANT UN CET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	56
F44 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	62
F45 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	63
F46 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	63
F47 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	64
F48 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	64
F49 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2016	65
F50 I	TAUX D'ABSENTEISME SUPERIEUR OU EGAL A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2016	66
F51 I	TAUX D'ABSENTEISME INFERIEUR A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2016	66
F52 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	70
F53 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2016	70
F54 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	71
F55 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	71
F56 I	TAUX DE ROTATION DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	75
F57 I	TAUX DE ROTATION DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	75
F58 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	76
F59 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	76
F60 I	PROPORTION D'ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR DES HORAIRES DEROGATOIRES EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	79
F61 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	79
F62 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	80
F63 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2016	86
F64 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2016	86

F65 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	90
F66 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	90
F67 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	91
F68 I	LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2016	94
F69 I	LES CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2016	96
F70 I	LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2016	98
F71 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	100
F72 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	100
F74 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016, EN MILLIERS D'EUROS	105
F75 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	106
F76 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	107
F77 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	107
F78 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2016	108
F79 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME DU PERSONNEL DE DIRECTION ET ADMINISTRATIF PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2016 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	108
F80 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS PM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	111
F81 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS PNM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	111
F82 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	113
F83 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2016	113

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2016

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 2016 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 2016 et l'évolution 2015-2016.

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/).