

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2018

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 2018 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 enquête repose sur un cadre commun de collecte pour l'ensemble des établissements concernés. Le support de collecte est donc uniformisé. Cependant, les modalités de remplissage sont dépendantes des établissements. Plusieurs actions ont été mises en place pour inciter les acteurs à transmettre leurs informations au travers notamment de relances ou de restitutions individualisées.

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexe) des **447 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **56%** du nombre total des établissements du secteur ex-DG et **87%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents).

Le rapport est constitué de fiches par indicateur présentant d'une part les résultats pour l'année de collecte puis d'autre part les évolutions par rapport à l'année précédente. Chaque indicateur est donc traité **de façon spécifique** : le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul diffère donc selon l'indicateur analysé.

*Pour information, les régions présentant les meilleurs taux de remontées du Bilan social 2018 sont **la Corse, la Guadeloupe, la Guyane, La Réunion et la Martinique** pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont répondu. Viennent ensuite les régions **Auvergne-Rhône-Alpes** et **Provence-Alpes-Côte d'Azur** avec respectivement **98%** et **94%** de remontées.*

¹ La base de données a été clôturée au **12 septembre 2019**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

Synthèse

Principaux résultats pour l'année 2018

Il convient de noter qu'en 2018, les informations relatives à la masse salariale n'ont pas été collectées dans l'enquête « Bilan Social ». Le présent rapport ne contient donc aucune information sur les effectifs (en ETPR), ni sur la masse salariale

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (392 établissements)

❖ *Personnel médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **25,6 jours** par agent médical. Cet indicateur est extrêmement variable, allant de **6,3 et 41,9 jours** pour 80% des établissements.

Le nombre de jours moyen le plus élevé s'observe dans les grands CH (**29,2 jours**).

❖ *Personnel non médical :*

Le nombre moyen de jours de CET stockés est de **4,7 jours** par agent non médical. Il est **inférieur à 8,4 jours** pour 90% des établissements.

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (351 établissements)

Le taux d'absentéisme global est de **8,6%**.

❖ *Personnel médical :*

Le taux d'absentéisme du PM est de **3,8%**. Pour 80% des établissements, il se situe **entre 1,4% et 6,1%**. Il est plus variable dans les petits CH que dans les autres catégories.

Le taux d'absentéisme dans les grands CH est en moyenne plus faible que dans les autres catégories d'établissements, soit **3,5%**.

L'absentéisme du PM se décompose en :

- **0,1%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire ;
- **3,7%** 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 **9,1%**. Il varie **entre 6,7% et 10,3%** pour 80% des établissements. L'absentéisme dans les petits CH et les CHU est globalement supérieur à celui des autres catégories.

L'absentéisme du PNM se décompose en :

- **0,4%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire ;
- **8,7%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours, principalement dû à la maladie ordinaire, puis aux congés de longue durée et de longue maladie.

Taux de rotation (324 établissements)

❖ *Personnel médical :*

En moyenne, le taux de rotation du personnel médical est de **29,6%** alors que le taux médian est de **14,7%**. Cette forte différence est due aux valeurs très élevées de l'indicateur pour certains CH.

❖ *Personnel non médical :*

Le taux de rotation du personnel non médical est de **10,3%** en moyenne. Il varie **entre 5,2% et 17,9%** 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 (**11,9%**).

Métiers les plus sensibles

❖ *Personnel médical :*

- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 166 établissements, soit **44%** des établissements ;
- **Anesthésie réanimation** : 164 établissements, soit **43%** des établissements ;
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 114 établissements, soit **30%** des établissements.

❖ *Personnel non médical :*

- **Masseur kinésithérapeute** : 229 établissements, soit **57%** des établissements ;
- **Infirmier en soins généraux** : 145 établissements, soit **36%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 118 établissements, soit **29%** des établissements.

Évolutions entre 2017 et 2018

Nombre moyen de jours de CET stockés par agent (301 établissements)

Le nombre moyen de CET stockés par agent est stable pour le personnel médical et augmente de **0,3 jour** pour le personnel non médical entre 2017 et 2018.

Des disparités existent entre les catégories d'établissements :

- Personnel médical : **-0,9 jour** pour les grands CH à **+0,8 jour** pour les CHU
- Personnel non médical : **+0,1 jour** pour les petits et moyens CH à **+0,3 jour** pour les CHU et grands CH

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical (248 établissements)

Le taux d'absentéisme du personnel médical et non médical augmente légèrement entre 2017 et 2018, soit **+0,2 point pour le personnel médical et +0,1 point pour le personnel non médical**.

Pour le personnel médical, l'absentéisme diminue dans les CH de petite taille (**-0,4 point**) alors qu'il augmente légèrement dans les autres catégories d'établissements (entre **+0,1 et +0,3 point**).

Pour le personnel non médical, le taux d'absentéisme dans les petits CH augmente légèrement de **+0,5 point** tandis qu'il est plutôt stable dans les autres catégories d'établissements.

Taux de rotation du personnel (235 établissements)

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

Pour le personnel médical, il est stable dans les CHU, augmente dans les moyens et grands CH et baisse fortement dans les petits CH (**-5,0 points** en moyenne). A noter cependant la forte variabilité des taux d'évolution des petits CH (entre -80 et + 80 points entre 2017 et 2018).

Pour le personnel non médical, il augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements.

Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h (294 établissements)

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,5 point** entre 2017 et 2018.

Elle augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements.



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

→ www.scansante.fr/

Des éléments plus détaillés sont disponibles depuis septembre 2018 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).

Budgets étudiés

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

- 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 :

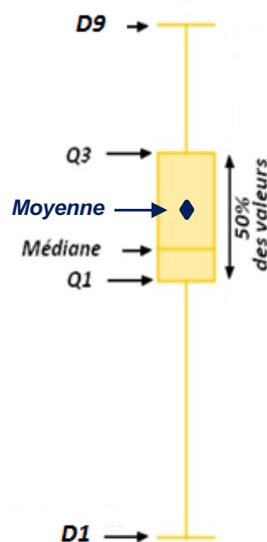
- soit à des personnels appartenant à d'autres catégories de PNM (ex : personnel de direction),
- soit à des personnels des services de soins que l'établissement n'aurait pas réussi à isoler de façon spécifique dans son Bilan social.

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

AVANT-PROPOS	1
SYNTHESE	2
SOMMAIRE	10
MASSE SALARIALE	12
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL	14
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL	18
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/ REMUNEREES) PAR AGENT AU 31/12/2018	20
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT	26
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE	30
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT	34
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT	40
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES	44
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL	46
INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE D'UNE ABSENCE POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL	56
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT	58
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL	62
INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H	67
GESTION DES COMPETENCES	72
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES	74
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	76
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N	78
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	82
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	84
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	86
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES	88
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL	91
INDICATEUR 23.2 : PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL	97
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES	100
ANNEXES	102
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE	104
ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS	109
REFERENCES	119
TABLEAUX	120
GRAPHIQUES	123

Masse salariale

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 :

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

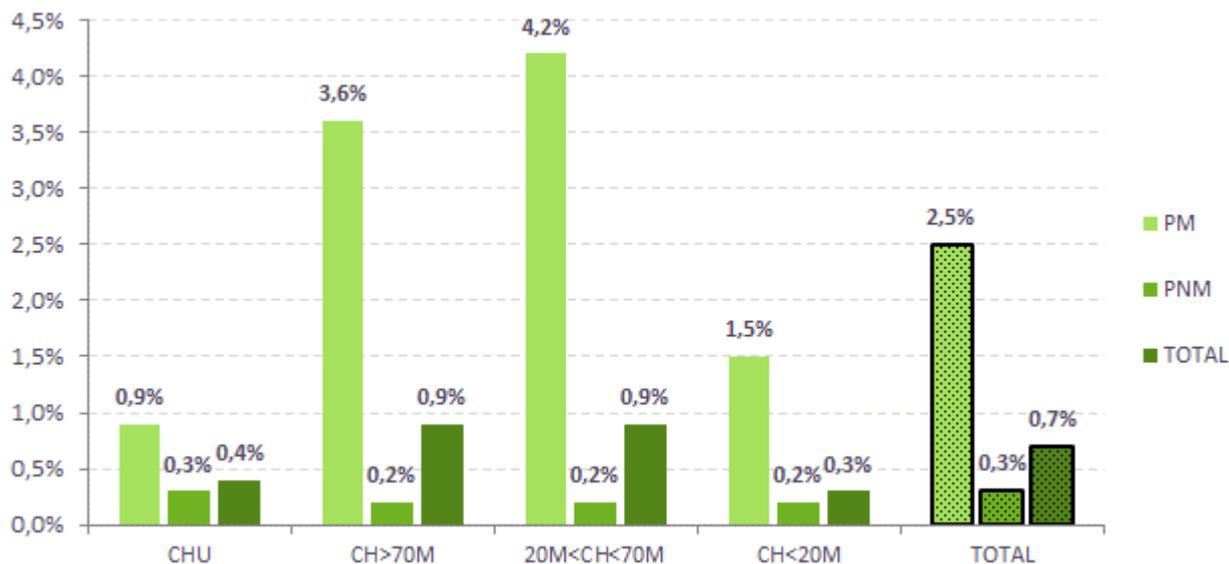
où :

- 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).

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 329 établissements, soit 64% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 232 établissements communs aux deux recueils, soit 45% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

F1 I Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2018

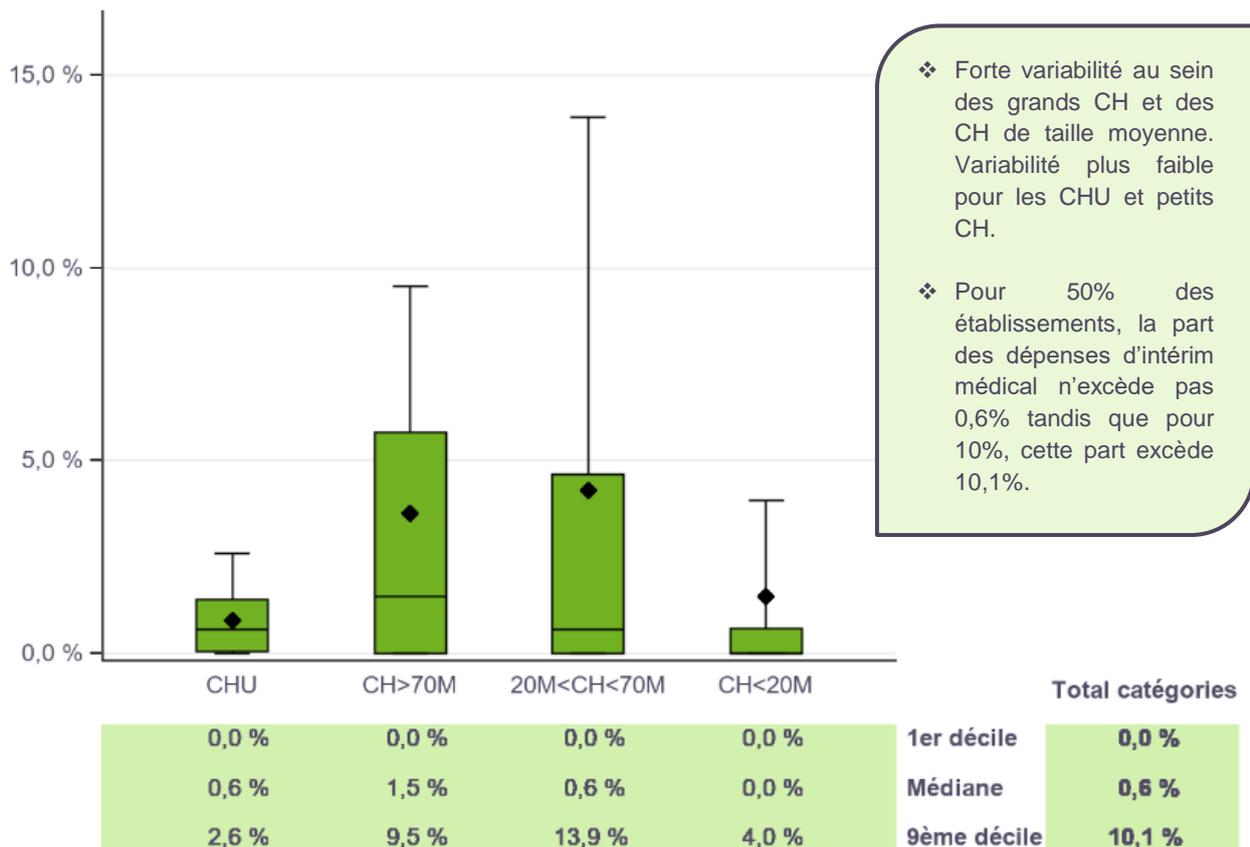


Au sein des 329 établissements répondants (dont 221 établissements pour le personnel médical et 233 établissements pour le personnel non médical), la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel s'élève à **0,7%**.

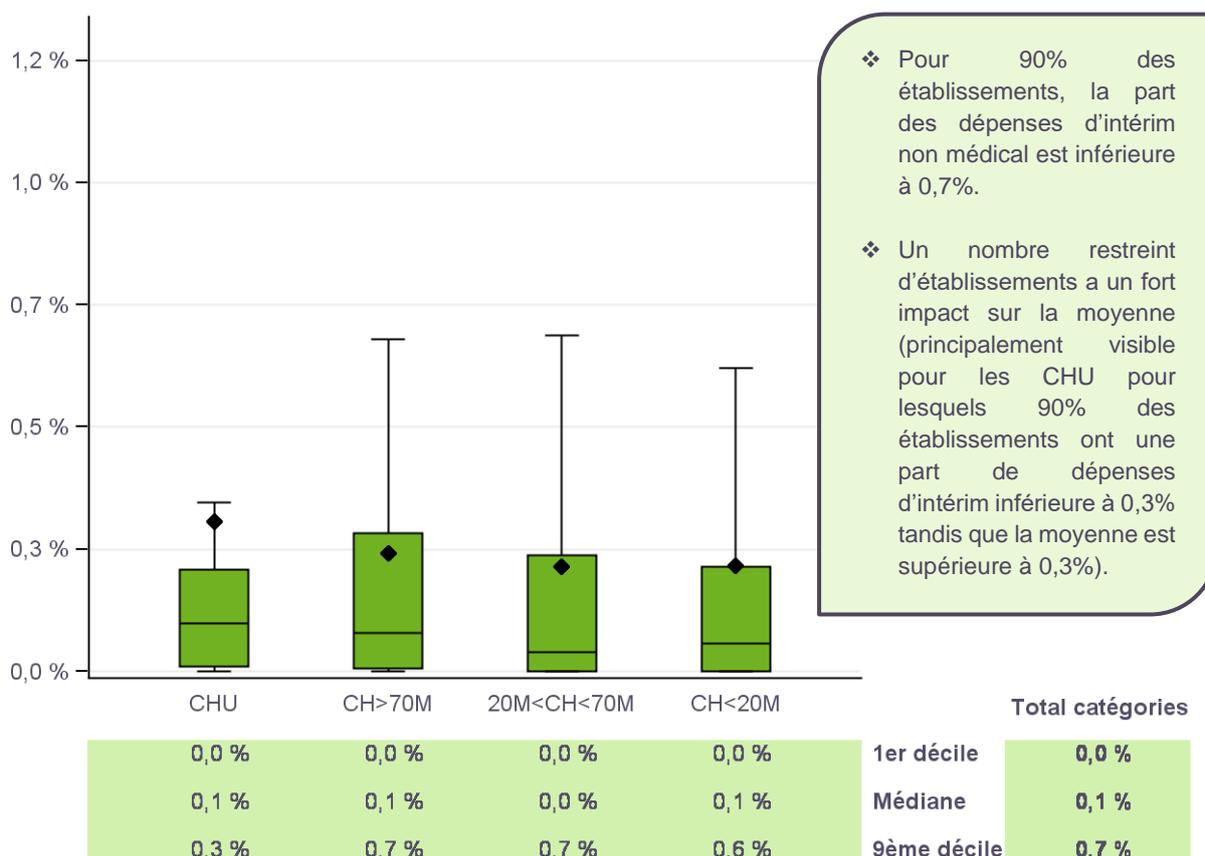
La part des dépenses d'intérim du personnel médical varie fortement d'une catégorie d'établissements à l'autre. Par exemple, elle est de **0,9%** dans les CHU et de **4,2%** dans les CH de taille moyenne.

Pour le personnel non médical, l'indicateur moyen est stable d'une catégorie d'établissement à l'autre autour de **0,2%** des dépenses de personnel.

F2 I Part des dépenses d'intérim du PM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F3 I Part des dépenses d'intérim du PNM dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2017-2018

T 1 I Évolution 2017-2018 de la part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (Points)		
		PM	PNM	PM+PNM
CHU	18	0,1	0,0	0,0
CH>70M	79	0,4	0,0	0,1
20M<CH<70M	95	-0,3	0,0	0,0
CH<20M	40	-0,2	0,0	0,0
TOTAL	232	0,1	0,0	0,1

La part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel est relativement stable entre 2017 et 2018.

Pour le personnel non médical, elle est stable pour l'ensemble des catégories d'établissements.

Pour le personnel médical, elle baisse légèrement dans les petits et moyens CH alors qu'elle augmente légèrement dans les grands CH et les CHU.

Gestion du temps de travail

Indicateur 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/ rémunérées) par agent au 31/12/2018

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.

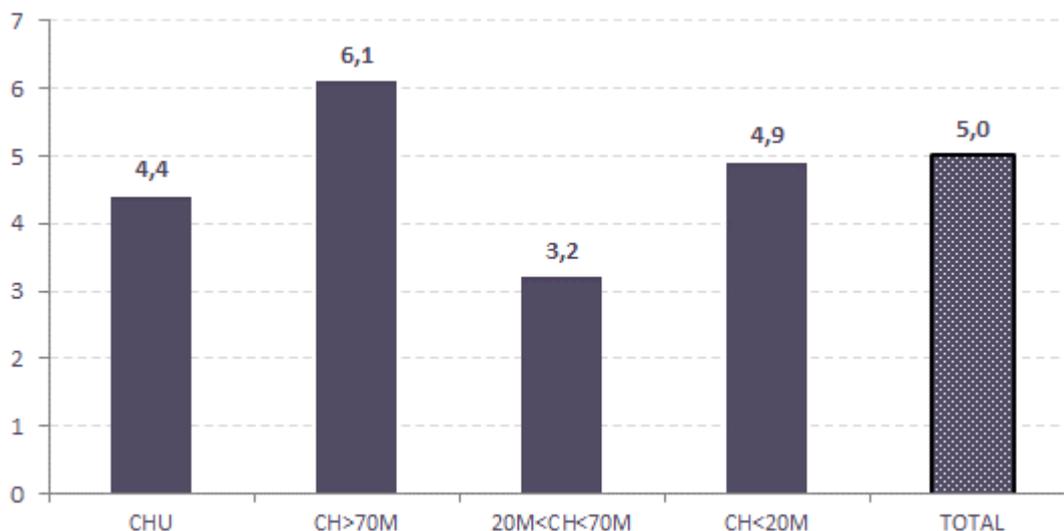
Pour le personnel médical, l'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 306 établissements, soit 59% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 (à champ constant) reposent sur les informations de 238 établissements communs aux deux recueils, soit 47% des établissements publics de plus de 300 agents.

Pour le personnel non médical, l'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 360 établissements, soit 70% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 (à champ constant) reposent sur les informations de 277 établissements communs aux deux recueils, soit 54% des établissements publics de plus de 300 agents.

Cette année, l'analyse des évolutions 2017-2018 est complétée des évolutions des statistiques de dispersion à champ complet.

Année 2018

F4 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements au 31/12/2018

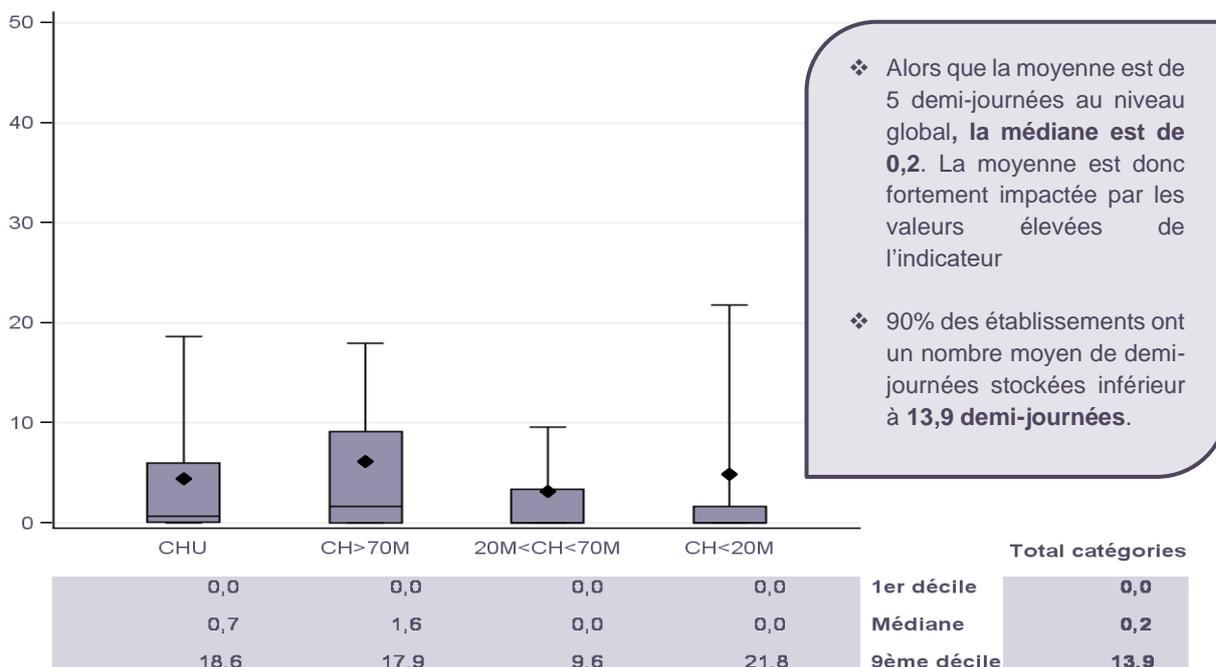


Au sein des 306 établissements étudiés, pour le personnel médical, le nombre moyen de demi-journées stockées par agent au 31 décembre 2018 est de **5 demi-journées**.

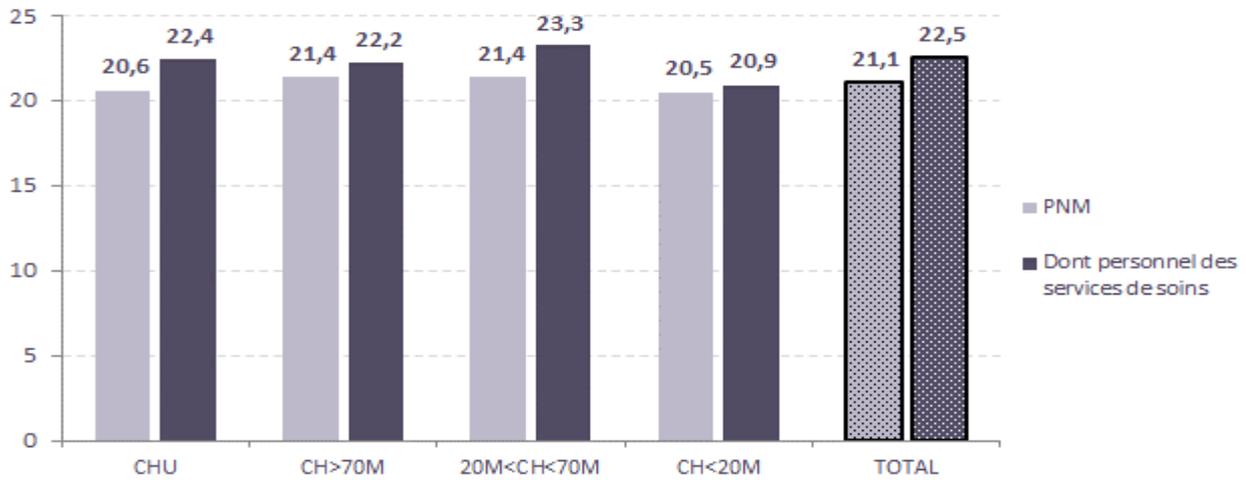
Cet indicateur est variable d'une catégorie d'établissements à l'autre : **3,2 demi-journées** pour les CH de taille moyenne à **6,1 demi-journées** dans les grands CH.

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

F5 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent médical par catégorie d'établissements au 31/12/2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



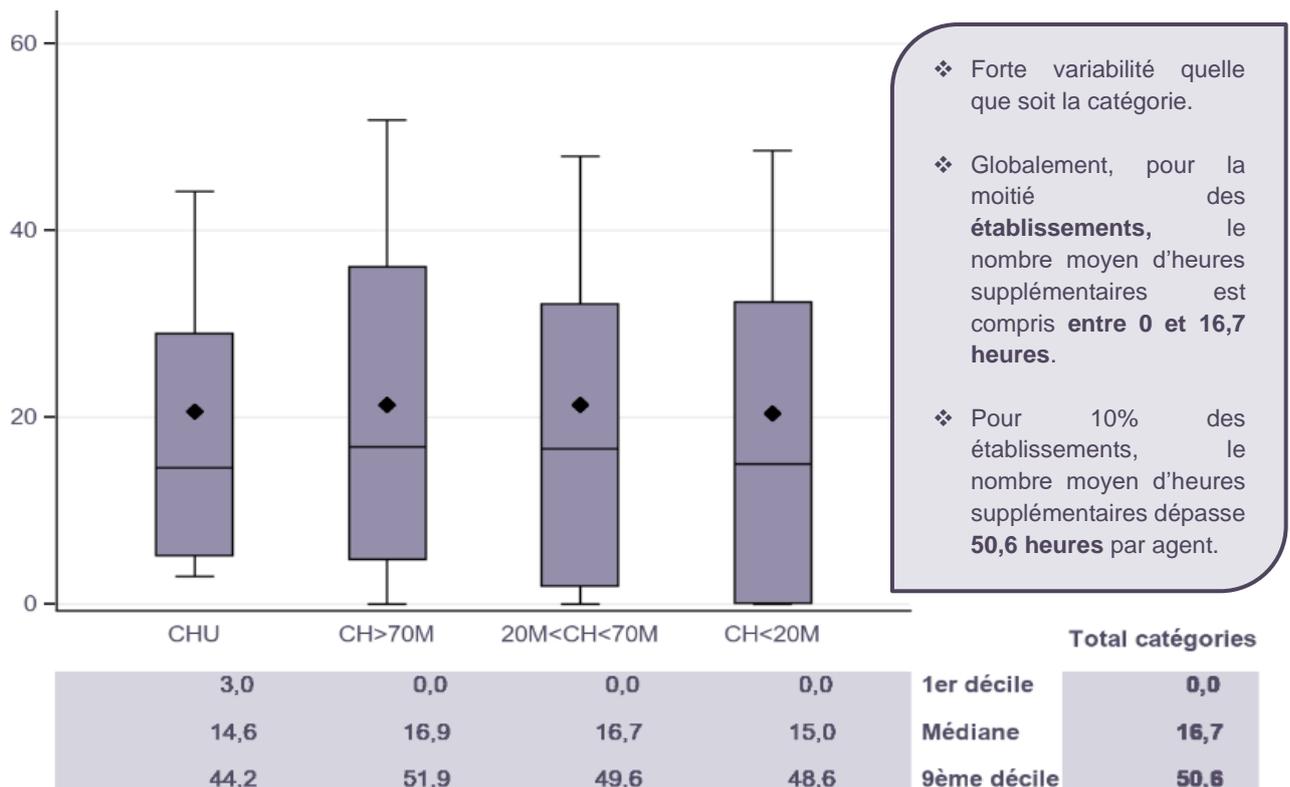
F6 I Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements au 31/12/2018



Au sein des 360 établissements étudiés, pour l'ensemble du personnel non médical, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre 2018 s'élève à **21,1 heures**. Il est de **22,5 heures** pour le personnel des services de soins. Il convient de noter que l'analyse de la moyenne est biaisée du fait d'une très forte variabilité et de la présence de valeurs très élevées dans certains établissements.

Ces chiffres sont un peu plus faibles au sein des petits CH dans lesquels le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de **20,5 heures** pour le personnel non médical et **20,9 heures** pour le personnel des services de soins.

F7 I Nombre moyen d'heures supplémentaires par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2017-2018

T 2 I Évolution 2017-2018 à champ constant du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements

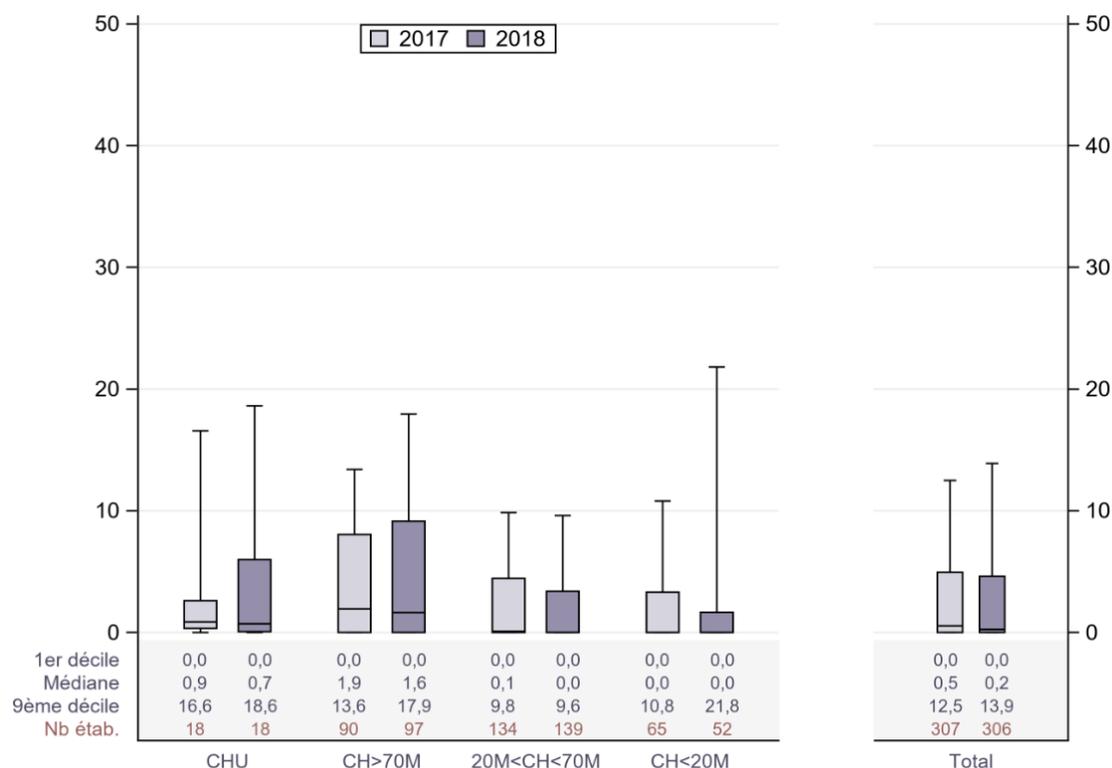
Catégorie d'établissements	Évolution du PM (demi-journées)	
	Nombre d'établissements (Champ constant)	2017-2018
CHU	13	0,1
CH>70M	77	-0,4
20M<CH<70M	105	-0,3
CH<20M	43	-1,0
TOTAL	238	-0,2

Au sein des 238 établissements étudiés, pour le personnel médical, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31 décembre baisse très légèrement (**0,2 demi-journée en moins**) entre 2017 et 2018.

Cette diminution est plus importante dans les petits CH (**-1,0 demi-journée**). À contrario, une hausse de **+0,1 demi-journée** est constatée dans les CHU.

Afin de gagner en représentativité des établissements sur 2 années consécutives et parce que l'évolution moyenne peut être fortement impactée par des valeurs extrêmes de l'indicateur il peut être intéressant d'analyser l'**évolution des statistiques de dispersion à champ complet**, c'est-à-dire en prenant l'ensemble des établissements analysés en 2017 et en 2018 et non uniquement les établissements analysés à la fois en 2017 et en 2018 (champ constant).

F8 I Évolution 2017-2018 à champ complet du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent médical par catégorie d'établissements : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



La médiane baisse ou stagne pour l'ensemble des catégories d'établissements entre 2017 et 2018. A l'exception des CH de taille moyenne, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent médical est plus dispersé en 2018 qu'en 2017.

50% des CH de petite taille n'ont aucune demi-journée additionnelle en 2017 et en 2018. Cependant, alors que **90% des CH de petite taille** ont un nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent médical **inférieur à 10,8** en 2017, 90% ont un nombre de demi-journées **inférieur à 21,8** en 2018 (⇔ + forte dispersion en 2018 des CH de petite taille).

T 3 I Évolution 2017-2018 à champ constant du nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements

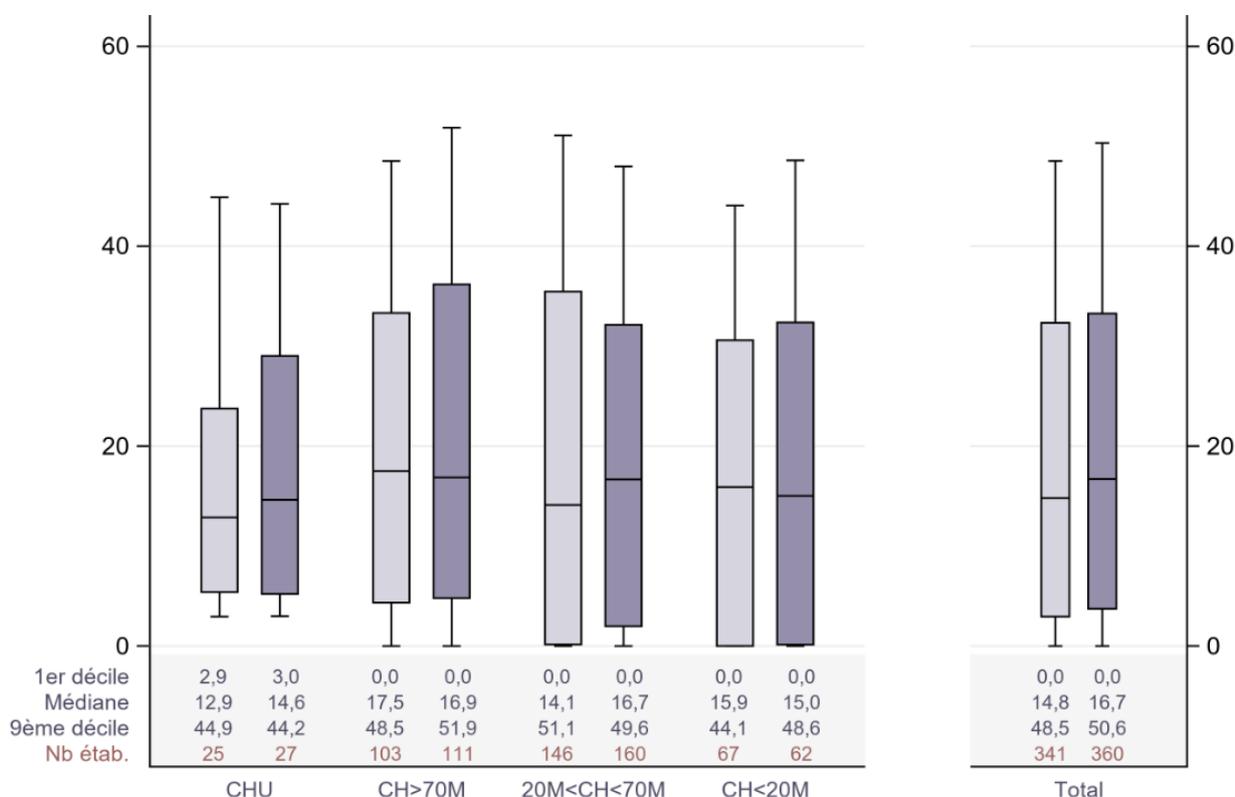
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (en heures)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	21	1,3	1,3
CH>70M	89	-1,7	-1,6
20M<CH<70M	120	0,7	1,8
CH<20M	47	-1,2	-0,3
TOTAL	277	-0,1	0,1

Au sein des 277 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent au 31 décembre est plutôt stable pour le personnel non médical et le personnel des services de soins.

L'évolution de l'indicateur varie en fonction de la catégorie d'établissement :

- Diminution de **-1,7 heures** pour les grands CH et de **-1,2 heures** pour les petits CH ;
- Augmentation de **+1,3 heures** pour les CHU et de **+0,7 heure** pour les CH de taille moyenne.

F9 I Évolution 2017-2018 à champ complet du nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent non médical par catégorie d'établissements : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



L'analyse de la médiane par catégorie d'établissements renvoie des conclusions similaires à celle de la moyenne :

- Augmentation de la médiane des CHU et des CH de taille moyenne entre 2017 et 2018
- Diminution de la médiane des grands et petits CH

Le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent non médical présente globalement la même dispersion en 2018 qu'en 2017.

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 :

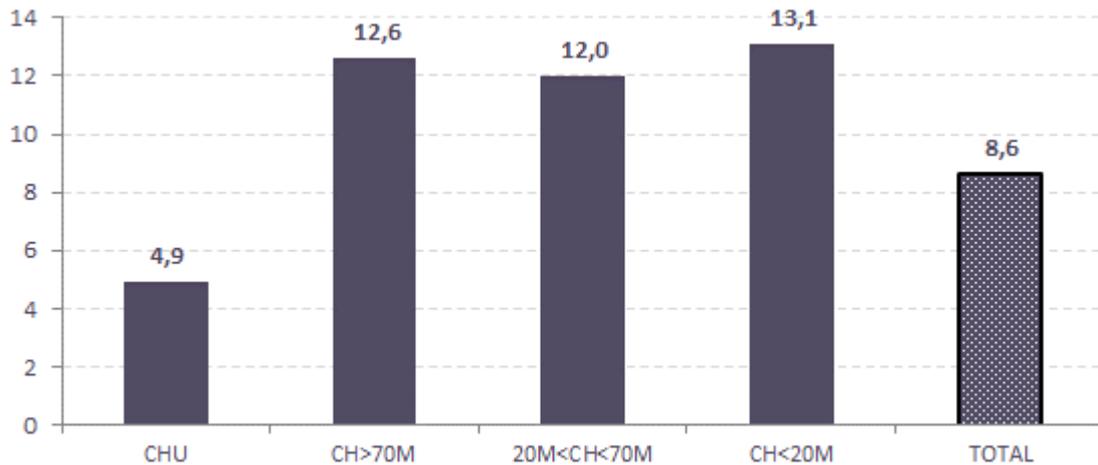
$$\frac{\left(\text{Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel)} \right)}{\text{Effectif physique au 31/12}} \text{ rémunérées sur l'année } n$$

Pour le personnel médical, l'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 340 établissements, soit 66% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 269 établissements communs aux deux recueils, soit 53% des établissements publics de plus de 300 agents.

Pour le personnel non médical, l'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 359 établissements, soit 69% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 272 établissements communs aux deux recueils, soit 53% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

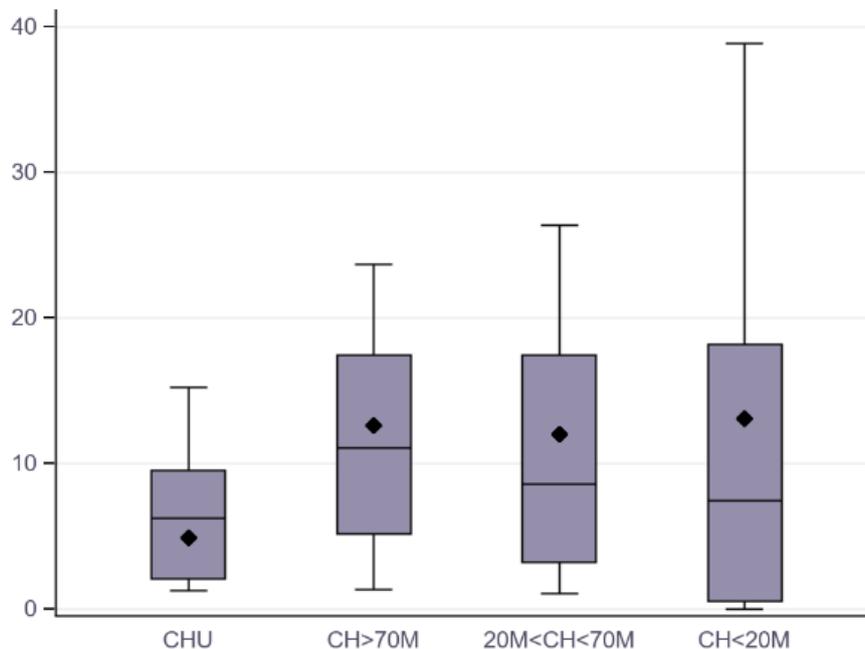
F10 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements en 2018



Au sein des 340 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent est de **8,6 demi-journées**.

Dans les CH, **12,6 demi-journées** sont en moyenne rémunérées tandis que dans les CHU ce sont moins de **5 demi-journées** rémunérées. La présence de valeurs élevées tire la moyenne vers le haut dans les CH.

F11 I Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Forte variabilité : 10% des établissements déclarent moins de **0,5 demi-journées** rémunérées et 10% déclarent plus de **25,8 demi-journées**.

❖ 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 petite taille (médiane = 7,5 et moyenne = 13,1 demi-journées rémunérées).

Total catégories

1er décile	0,5
Médiane	9,0
9ème décile	25,8

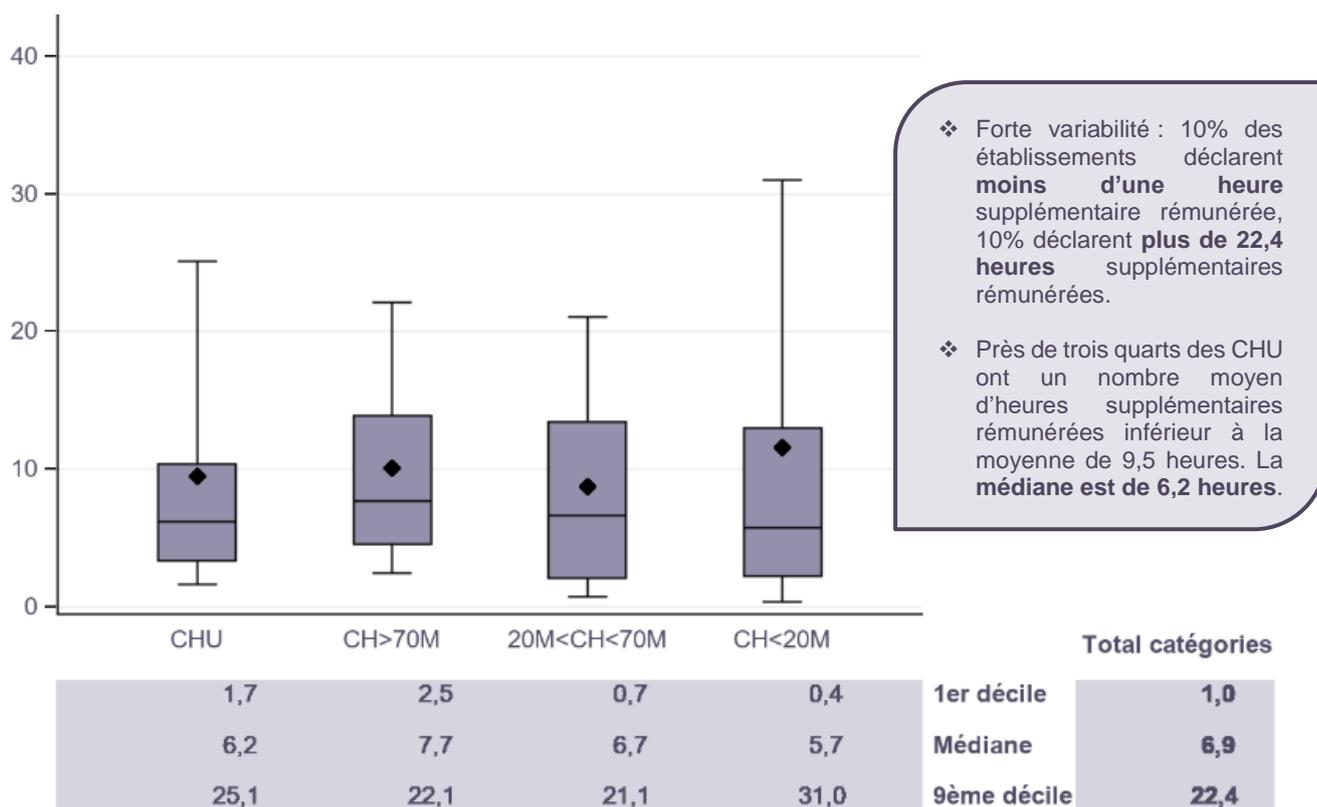
F12 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical par catégorie d'établissements en 2018



Au sein des 359 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent s'élève globalement à **10 heures** pour le personnel non médical et le personnel des services de soins.

Dans les CH de taille moyenne, l'indicateur est plus faible que dans les autres catégories d'établissements, soit **8,8 heures** en moyenne pour le personnel non médical au global. À contrario, dans les petits CH, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent est le plus élevé (**11,6 heures** pour le personnel non médical). Cette valeur est cependant à prendre avec précaution du fait de la présence de valeurs élevées.

F13 I Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2017-2018

T 4 I Évolution 2017-2018 du nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Évolution du PM (demi-journées)	
	Nombre d'établissements	2017-2018
CHU	24	1,0
CH>70M	85	0,2
20M<CH<70M	118	0,5
CH<20M	42	1,3
TOTAL	269	1,0

Au sein des 269 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent **augmente d'une demi-journée** entre 2017 et 2018.

S'il est stable pour les grands CH, pour les petits CH c'est plus d'une demi-journée de travail additionnel qui est rémunérée en 2018. Ce résultat est cependant à relativiser compte tenu de la forte variabilité de cet indicateur.

T 5 I Évolution 2017-2018 du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent non médical par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (heures)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	20	0,5	2,3
CH>70M	89	0,7	1,0
20M<CH<70M	112	1,1	0,5
CH<20M	51	0,3	0,9
TOTAL	272	0,7	1,3

Au sein des 272 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent augmente de **d'environ ¾ d'heure** entre 2017 et 2018 pour le personnel non médical et de **presque une heure et demi** pour le personnel des services de soins.

Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée

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 :

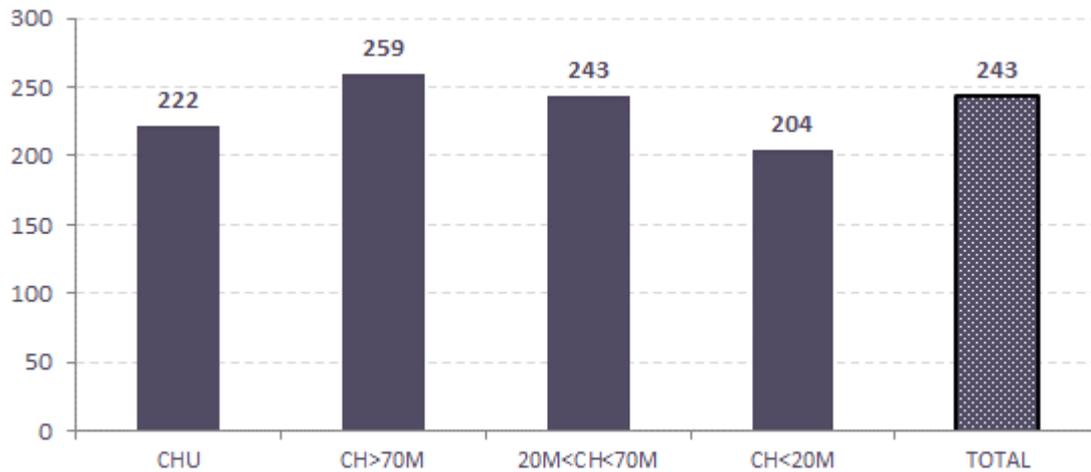
$$\frac{\text{(Montant des heures supplémentaires (ou du temps additionnel) rémunérées sur l'année n)}}{\text{(Nombre d'heures supplémentaires (ou de temps de travail additionnel) rémunérées sur l'année n)}}$$

Pour le personnel médical, l'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 310 établissements, soit 60% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 240 établissements communs aux deux recueils, soit 47% des établissements publics de plus de 300 agents.

Pour le personnel non médical, l'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 354 établissements, soit 69% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 277 établissements communs aux deux recueils, soit 54% des établissements publics de plus de 300 agents.

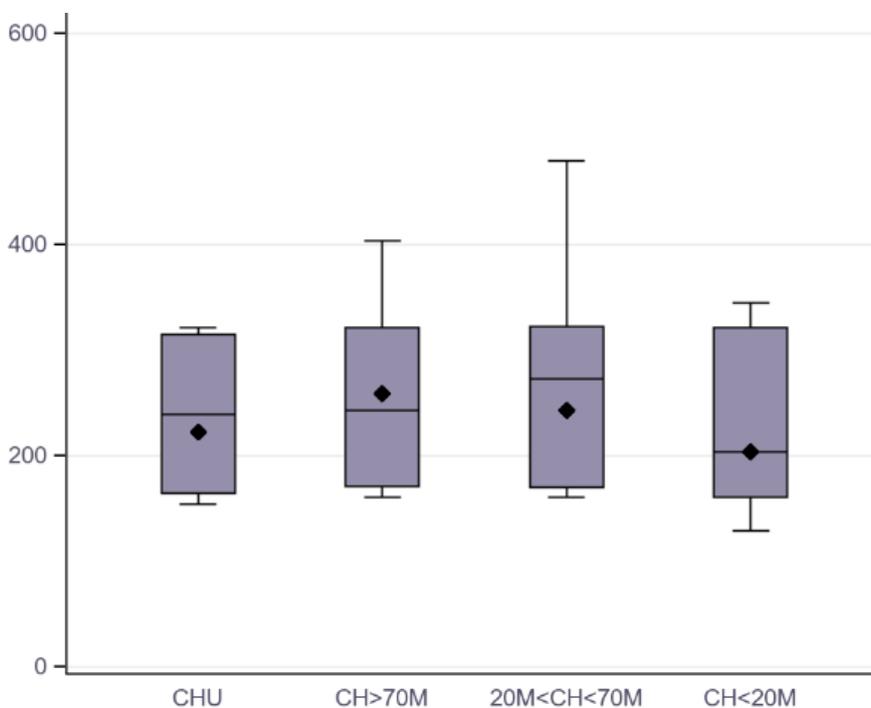
Année 2018

F14 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2018, 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 **243 euros**. Il varie entre **204 euros** pour les petits CH et **259 euros** pour les grands CH.

F15 I Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

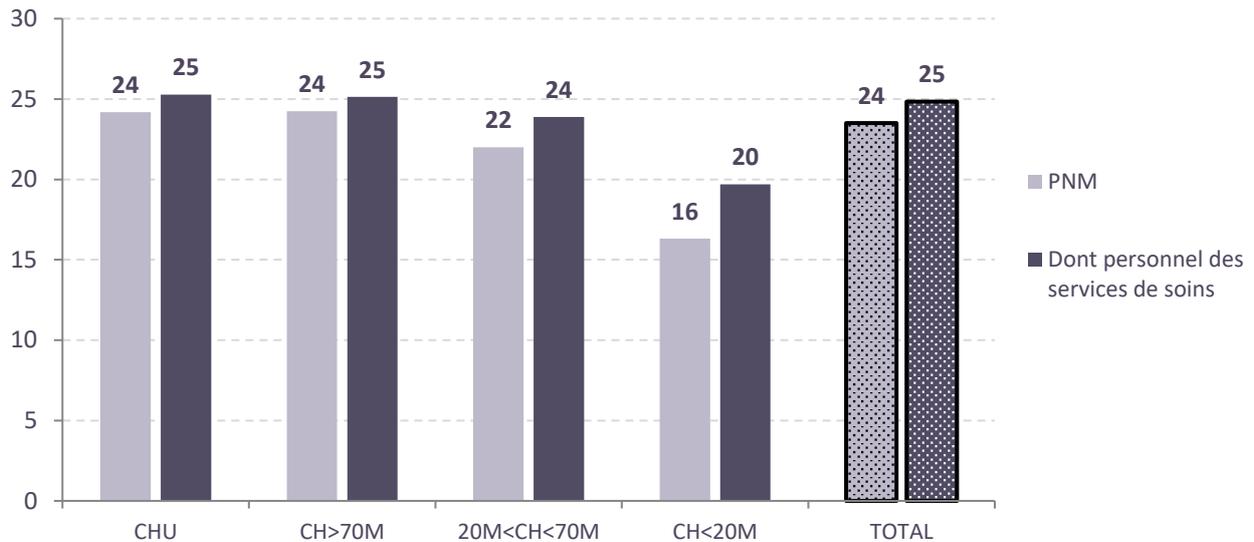


❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen de la demi-journée de travail additionnel se situe entre **160 et 428 euros**.

❖ La médiane la plus faible s'observe dans les petits CH (**204 euros**).

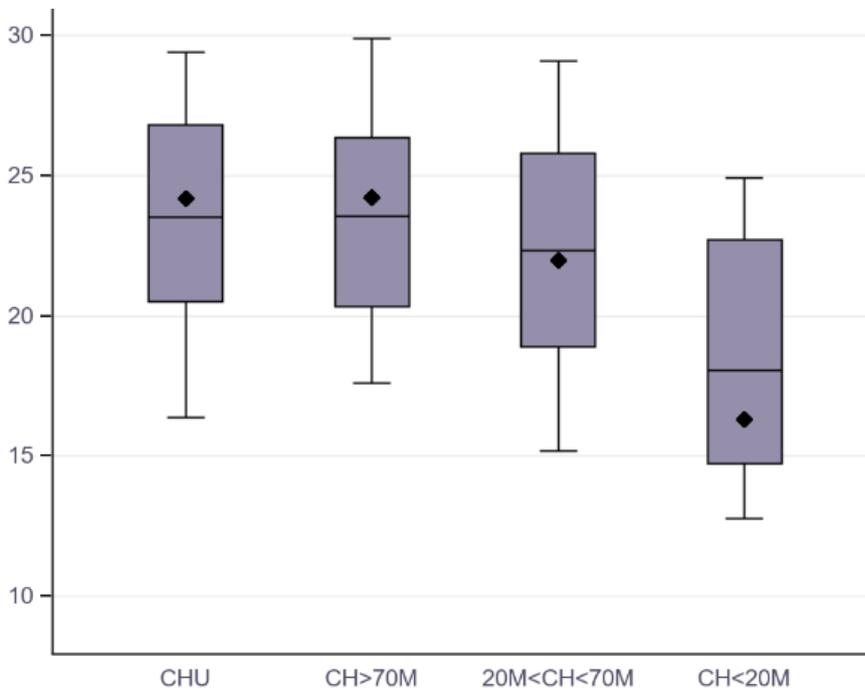
	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	154,2	160,7	160,6	128,7	159,8
Médiane	239,1	242,8	272,9	203,8	242,8
9ème décile	321,4	403,3	479,6	344,7	428,2

F16 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2018, personnel non médical (en €)



Pour les 354 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée est de **24 euros** pour les personnels non médicaux dans leur globalité. Ce coût est similaire pour les grands CH et les CHU (**24 euros**) et plus faible dans les autres CH. Pour les CH de taille moyenne, la moitié des établissements a un coût moyen de l'heure supérieur à **22€**, et la moitié des petits CH rémunère l'heure supplémentaire au-delà de **18€**.

F17 I Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Pour 80% des établissements, le coût moyen de l'heure supplémentaire se situe **entre 15 et 29 euros**.

❖ La médiane la plus faible se trouve dans les petits CH (**18 euros**).

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	16,4	17,5	15,2	12,8	15,0
Médiane	23,5	23,6	22,3	18,1	22,3
9ème décile	29,4	29,9	29,1	24,9	28,6

Évolution 2017-2018

T 6 I Évolution 2017-2018 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	2017-2018
CHU	22	-4,2%
CH>70M	77	-6,2%
20M<CH<70M	105	-2,7%
CH<20M	36	-1,2%
TOTAL	240	-4,9%

Au sein des 240 établissements étudiés, pour les personnels médicaux, le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée diminue de presque **5%** entre 2017 et 2018.

Cette baisse est constatée dans toutes les catégories d'établissement et varie de **-1,2%** pour les petits CH à **-6,2%** pour les grands CH.

T 7 I Évolution 2017-2018 du coût moyen d'1 heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements, personnel non médical

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (%)	
		PNM	Personnel des services de soins
CHU	19	-0,4%	-0,5%
CH>70M	94	0,6%	0,4%
20M<CH<70M	114	0,3%	0,6%
CH<20M	50	4,1%	5,2%
TOTAL	277	0,3%	0,1%

Au sein des 277 établissements étudiés, le coût moyen d'1 heure supplémentaire est plutôt stable : **+0,3%** pour le personnel non médical et **+0,1%** pour le personnel des services de soins.

Cette évolution varie néanmoins entre les différentes catégories d'établissement : de **-0,4%** pour les CHU à **+4,1%** pour les petits CH (pour le personnel non médical au global).

L'évolution des 50 CH de petite taille se décompose comme suit :



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 :

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

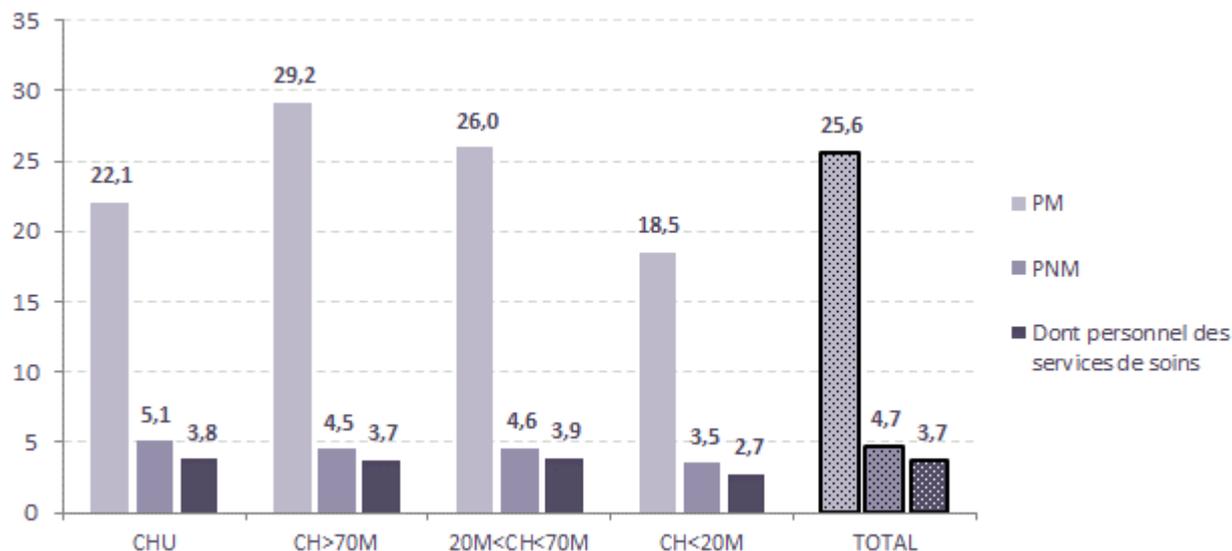
où le **nombre total de jours de CET stockés** au 31 décembre de l'année N correspond à la somme des CET historiques et des CET de l'année N.

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 392 établissements, soit 76% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 (à champ constant) reposent sur les informations de 301 établissements communs aux deux recueils, soit 59% des établissements publics de plus de 300 agents.

Cette année, l'analyse des évolutions 2017-2018 est complétée des évolutions des statistiques de dispersion à champ complet.

Année 2018

F18 I Nombre moyen de jours de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2018



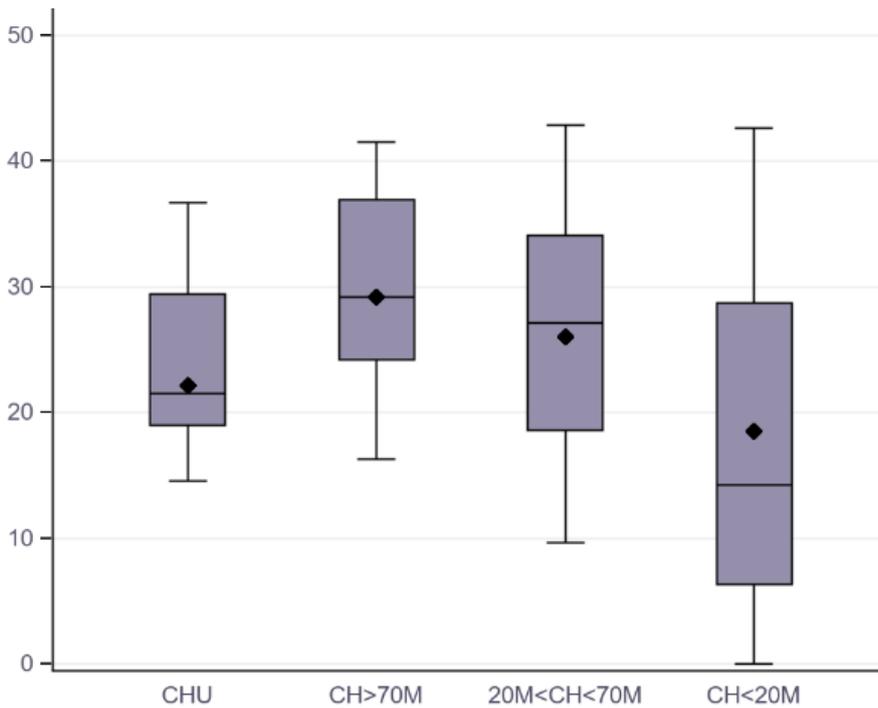
Au sein des 392 établissements étudiés, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre par agent est de **25,6 jours** pour le personnel médical et **4,7 jours** pour le personnel non médical (dont **3,7 jours** pour le personnel des services de soins).

Pour le personnel médical, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre est le plus élevé dans les grands CH, soit **presque 30 jours**.

Pour le personnel non médical, il est un peu plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements (**5,1 jours**). Pour les petits CH, 50% des établissements ont un nombre moyen de jours de CET stockés inférieures 3 jours.

Que ce soit pour le personnel médical ou non médical, le nombre moyen de CET stockés au 31 décembre est le plus faible dans les petits CH. C'est également pour cette catégorie d'établissements que la variabilité est la plus grande.

F19 I Nombre moyen de jours de CET du PM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



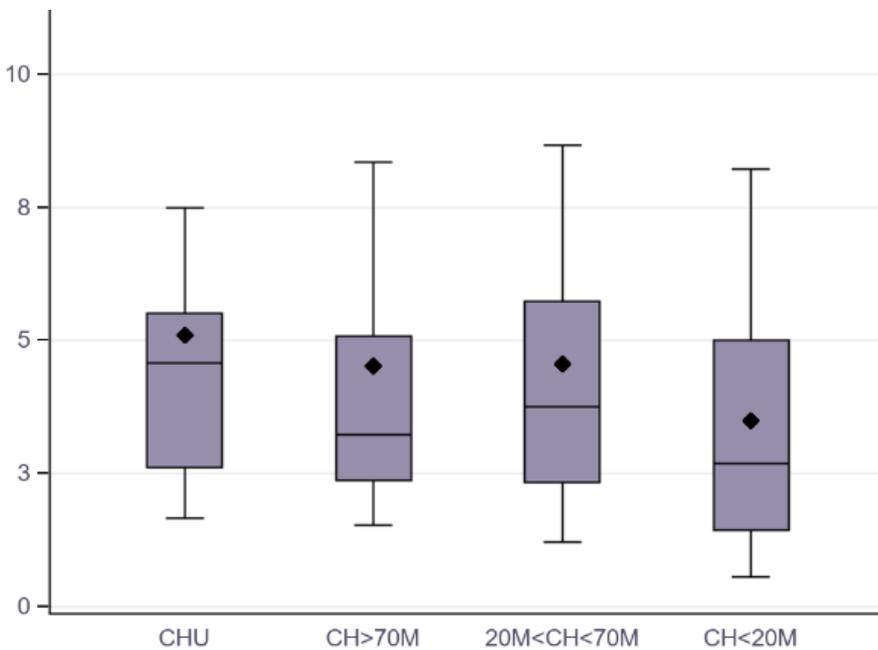
❖ Forte variabilité : pour 80% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent PM se situe **entre 6,3 et 41,9 jours**.

❖ La variabilité est plus forte dans les petits CH que dans les autres catégories d'établissements.

❖ La médiane des petits CH est inférieure à celle des autres catégories d'établissements, soit **14,2 jours** en moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	14,5	16,3	9,7	0,0	6,3
Médiane	21,5	29,2	27,1	14,2	26,0
9ème décile	36,7	41,5	42,9	42,6	41,9

F20 I Nombre moyen de jours de CET du PNM stockés par agent par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Pour 90% des établissements, le nombre moyen de CET stockés par agent PNM est **inférieur à 8,4 jours**.

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

Évolution 2017-2018

T 8 I Évolution 2017-2018 (à champ constant) du nombre moyen de jours CET stockés par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (Jours)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	21	0,8	0,3	0,3
CH>70M	89	-0,9	0,3	0,2
20M<CH<70M	140	0,2	0,1	0,1
CH<20M	51	-0,3	0,1	0,1
TOTAL	301	0,0	0,3	0,2

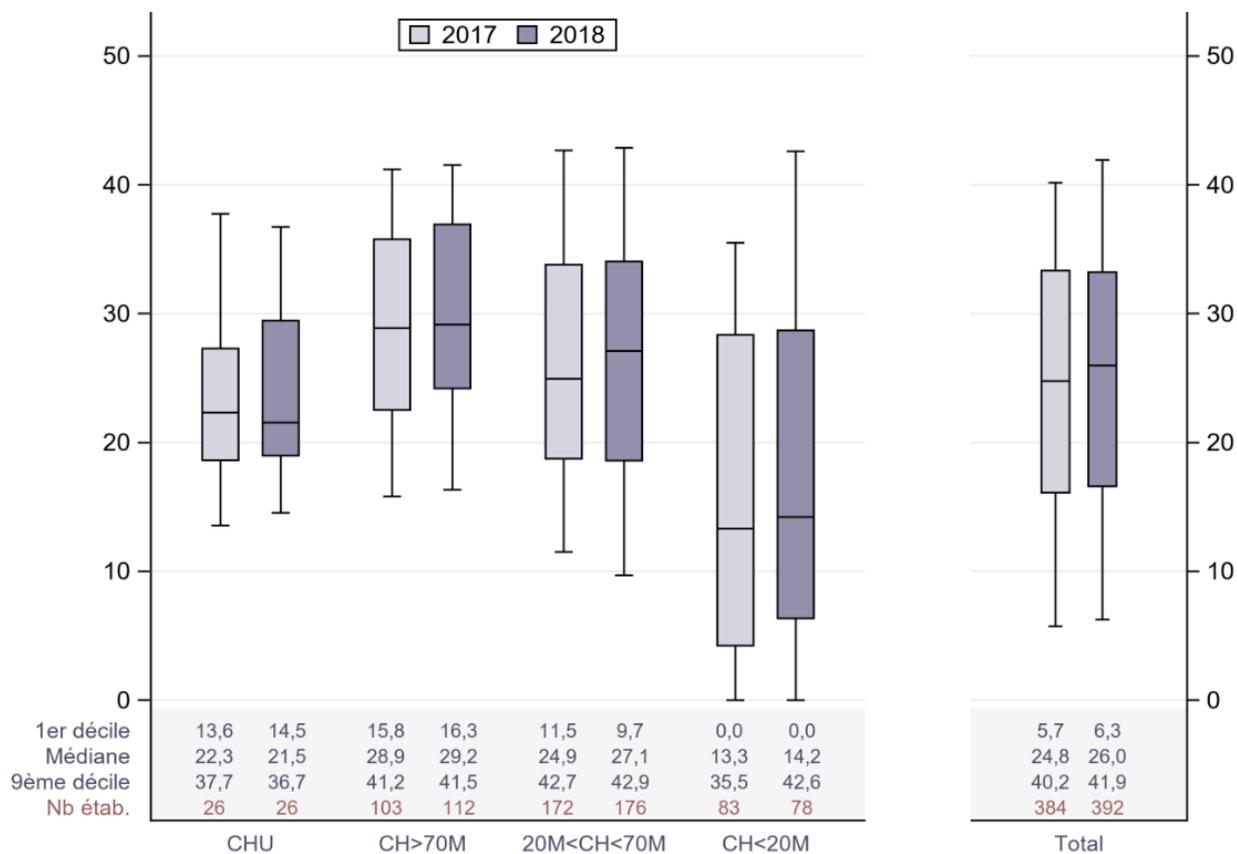
Le nombre moyen de CET stockés par agent est stable pour le personnel médical entre 2017 et 2018. Il augmente de **0,3 jour** pour le personnel non médical.

Les évolutions sont disparates entre les catégories d'établissements pour le personnel médical : d'une diminution de presque une journée dans les grands CH à une augmentation de presque une journée dans les CHU. Le personnel non médical présente moins de variabilité : de **+0,1 jour** pour les petits et moyens CH à **+0,3 jour** pour les grands CH et les CHU.

Afin de gagner en représentativité des établissements sur 2 années consécutives et parce que l'évolution moyenne peut être fortement impactée par des valeurs extrêmes de l'indicateur il peut être intéressant d'analyser l'**évolution des statistiques de dispersion à champ complet**, c'est-à-dire en prenant l'ensemble des établissements analysés en 2017 et en 2018 et non uniquement les établissements analysés à la fois en 2017 et en 2018 (champ constant).

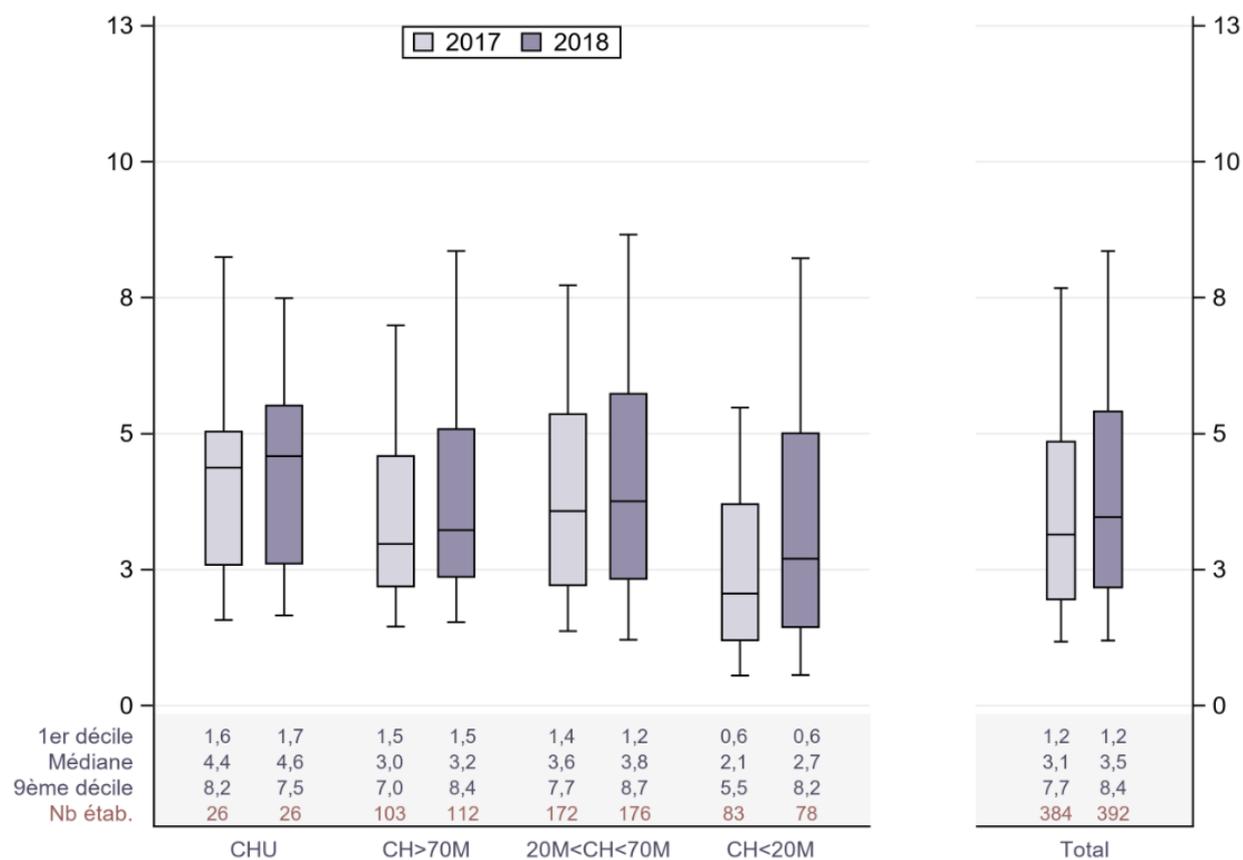
F21 I Évolution 2017-2018 (à champ complet) du nombre moyen de jours CET stockés par agent par catégorie d'établissements : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

Personnel médical :



La médiane augmente de +1,2 jours au niveau global pour le personnel médical. Elle augmente pour l'ensemble des catégories à l'exception des CHU.

La dispersion est relativement proche entre 2017 et 2018 pour l'ensemble des catégories à l'exception des CH de petite taille pour lesquels le 9^{ème} décile passe de 35,5 à 42,6 entre 2017 et 2018.

Personnel non médical :

La médiane augmente de **+0,2 point** pour l'ensemble des catégories à l'exception des CH de petite taille pour lesquels elle augmente de **+0,6 point**.

Alors que les 1^{ers} déciles sont relativement stables entre 2017 et 2018, les 3^{èmes} quartiles et 9^{èmes} déciles augmentent pour l'ensemble des catégories à l'exception des CHU. Ainsi, 10% des CH de petite taille ont un nombre moyen de jours CET stockés par agent **supérieur à 8,2 jours** (contre 5,5 jours en 2017).

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

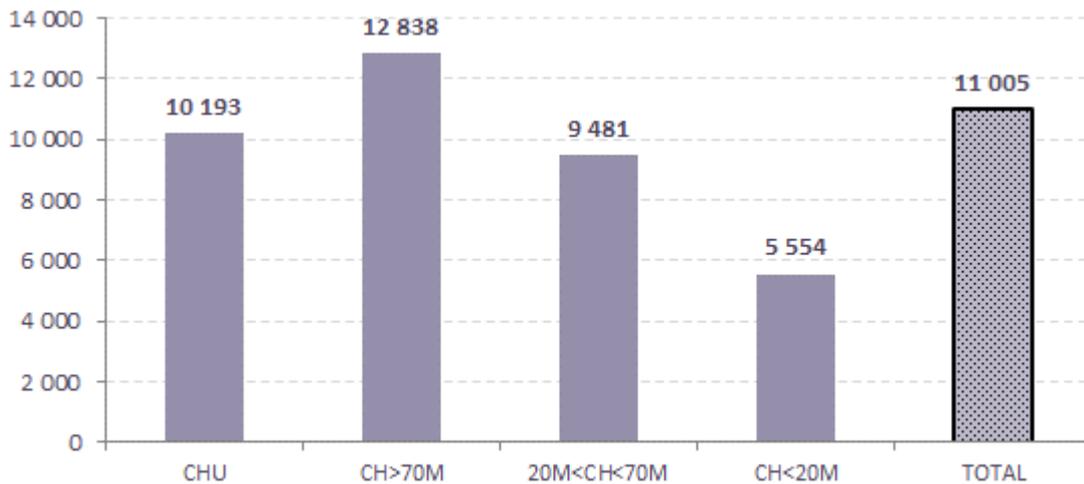
Le montant de la provision de CET constituée par agent est calculé comme suit :

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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 336 établissements, soit 65% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 241 établissements communs aux deux recueils, soit 47% des établissements publics de plus de 300 agents.

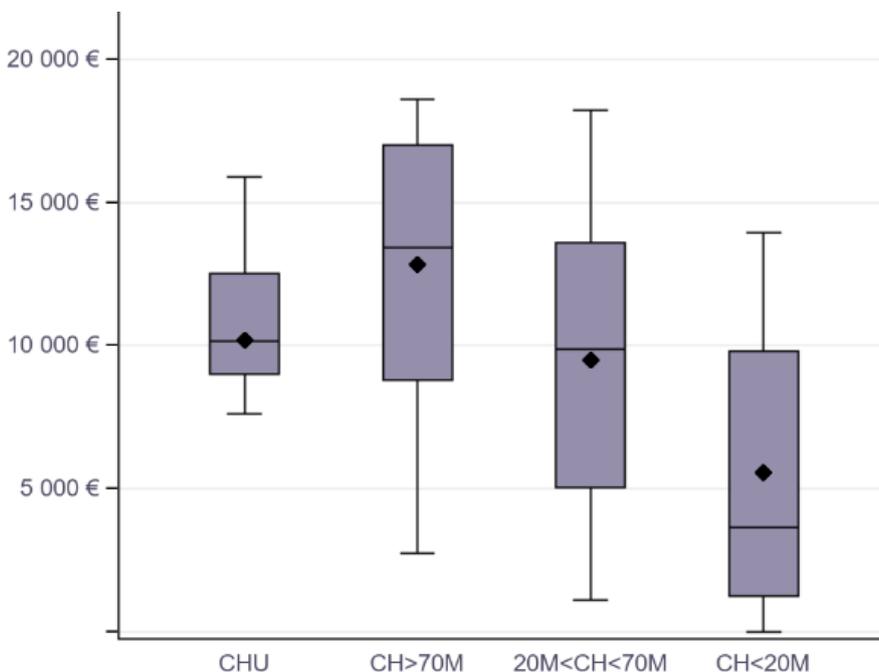
Année 2018

F22 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2018 (en €)



Au sein des 336 établissements étudiés, le montant de la provision constituée par agent est de **11 005 euros** pour le personnel médical. La provision par agent la plus élevée se situe dans les CH de grande taille (**12 838 euros**) et la plus faible dans les petits CH (**5 554 euros**).

F23 I Montant de la provision de CET constituée par agent PM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

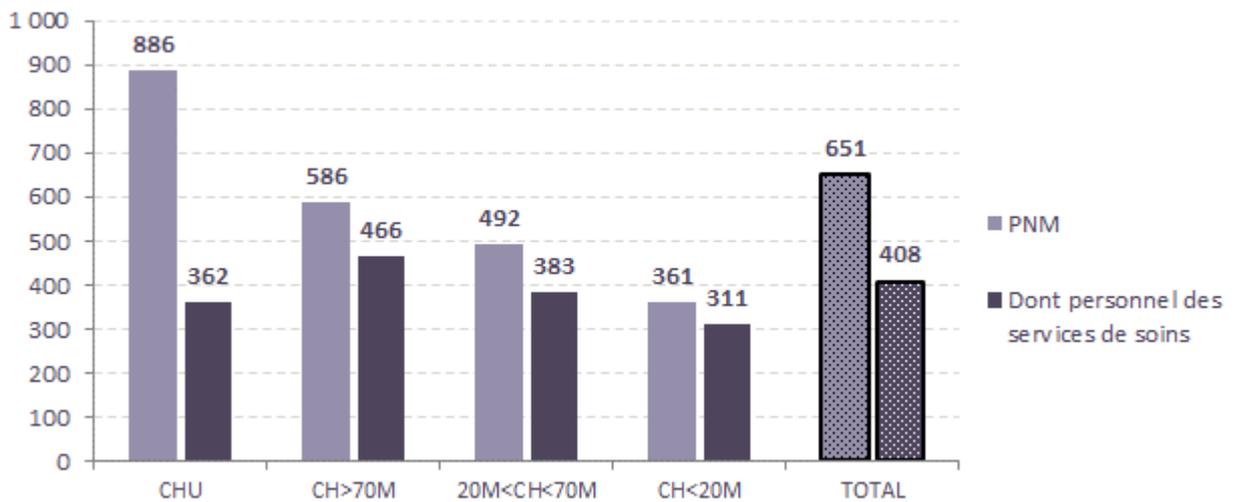


❖ Le montant de la provision constituée par agent PM varie fortement au niveau global (entre **865 et 18 218 euros** en moyenne pour 80% des établissements).

❖ Forte variation au sein des catégories. Cette variation est plus faible au sein des CHU.

				Total catégories
7 601 €	2 725 €	1 116 €		1er décile 865 €
10 162 €	13 428 €	9 889 €	3 642 €	Médiane 10 436 €
15 908 €	18 694 €	18 218 €	13 959 €	9ème décile 18 218 €

F24 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2018 (en €)

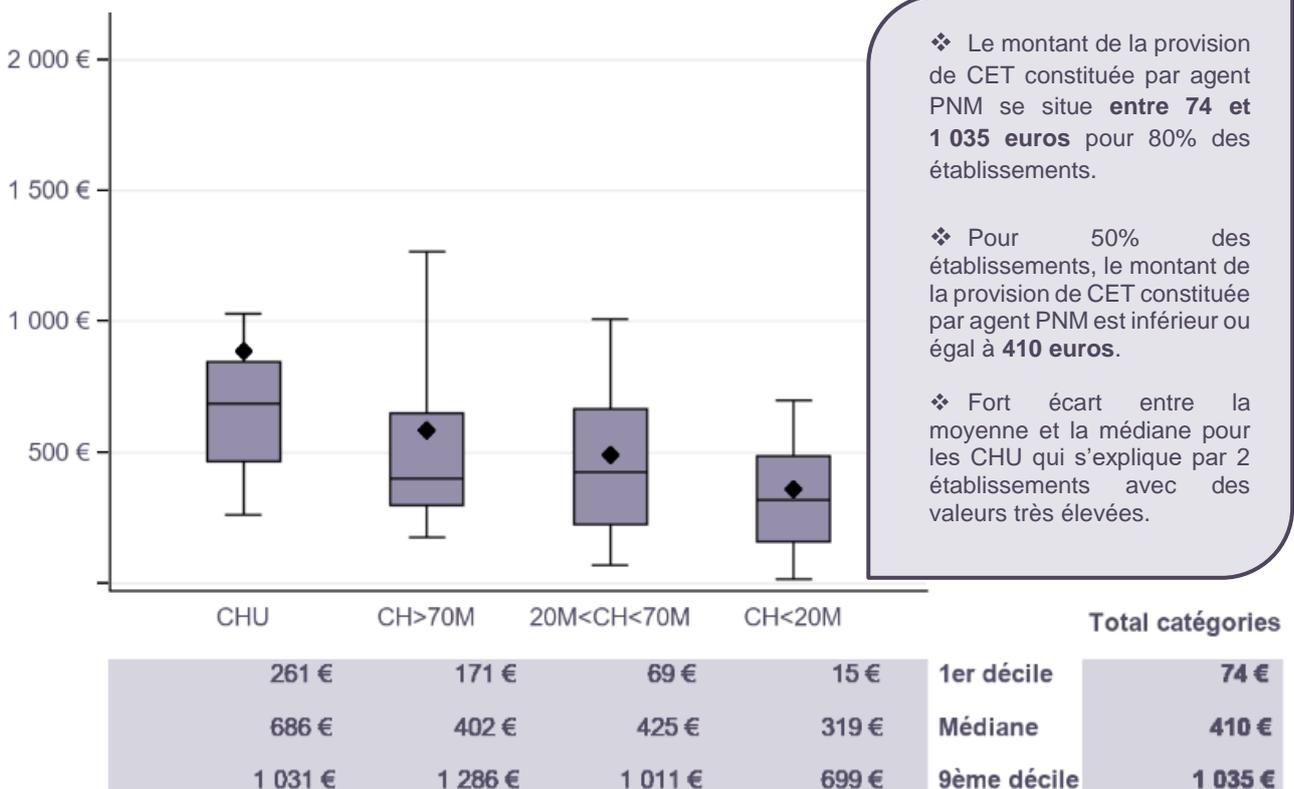


Pour le personnel non médical, le montant moyen de la provision constituée par agent est de **651 euros**. Le montant le plus élevé s'observe dans les CHU, soit **886 euros** par agent. Cette valeur élevée est portée par 2 établissements (sans ces 2 établissements la moyenne s'élèverait à 618€ pour les CHU -> intérêt d'analyser la boîte à moustache).

Pour le personnel des services de soins, le montant moyen de la provision constituée par agent est de **408 euros**. Les grands CH ont le montant le plus élevé, soit **466 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.

F25 I Montant de la provision de CET constituée par agent PNM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2017-2018

T 9 I Évolution 2017-2018 du montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (%)	
		PM	PNM
CHU	16	-0,8%	6,5%
CH>70M	73	-9,6%	1,9%
20M<CH<70M	115	-1,5%	7,9%
CH<20M	37	-7,1%	12,8%
TOTAL	241	-5,2%	5,1%

Au niveau global, le montant de la provision de CET constituée par agent baisse de **-5,2%** pour le personnel médical entre 2017 et 2018 et augmente de **+5,1%** pour le personnel non médical.

Pour les CHU, il nous a paru pertinent d'éliminer de l'analyse un établissement pour lequel aucune provision de CET en PM n'avait été complétée en 2017 (alors que l'on observe environ 10M€ pour les autres CHU).

Le montant de la provision de CET constituée par agent du personnel médical baisse pour l'ensemble des catégories de CH alors qu'elle augmente pour le personnel non médical.

Disponibilité des ressources humaines

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

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

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

où :

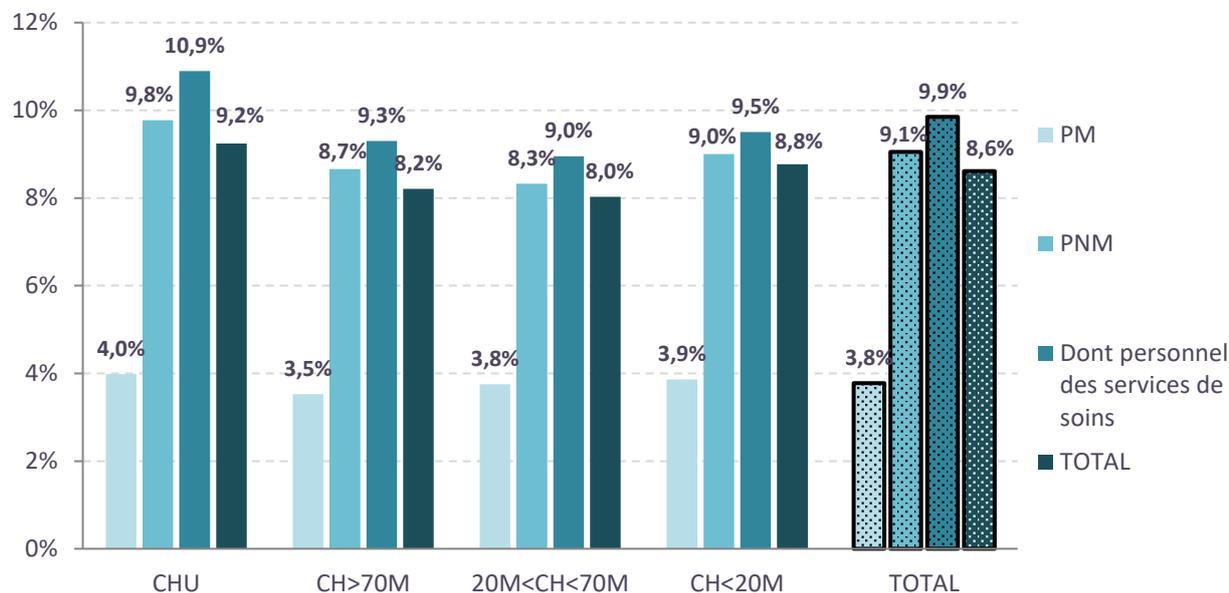
- les **absences pour motif médical** du personnel correspondent aux cas suivants :
 - maladie ordinaire ;
 - longue maladie/longue durée ;
 - accident du travail ;
 - accident de trajet ;
 - maladie professionnelle ;
 - maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions.
-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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 351 établissements, soit 68% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 248 établissements communs aux deux recueils, soit 49% des établissements publics de plus de 300 agents.

Cette année, l'analyse des évolutions 2017-2018 est complétée des évolutions des statistiques de dispersion à champ complet.

Année 2018

F26 I Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2018

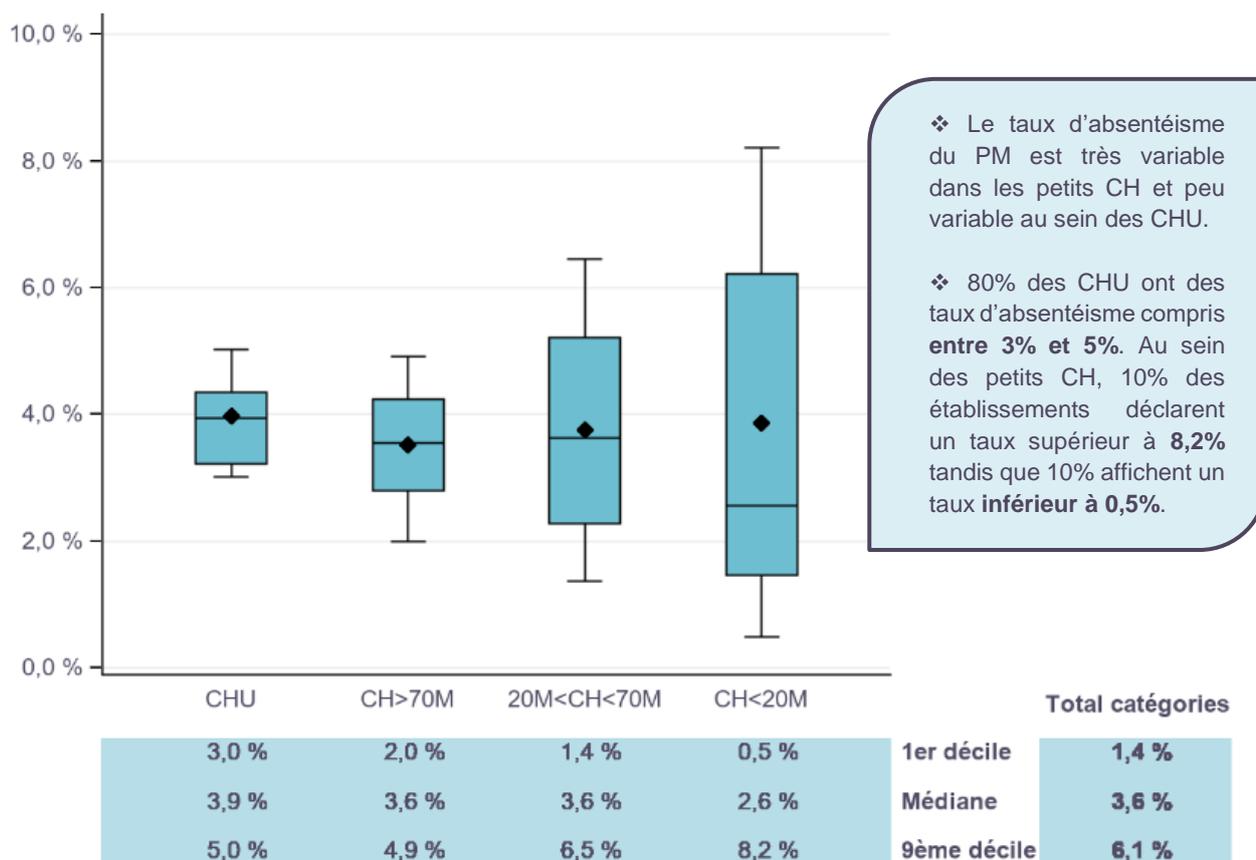


Au sein des 351 établissements étudiés, le taux d'absentéisme est de **8,6%** ; il est de **3,8%** pour le personnel médical, de **9,1%** pour le personnel non médical et de **9,9%** pour le personnel des services de soins.

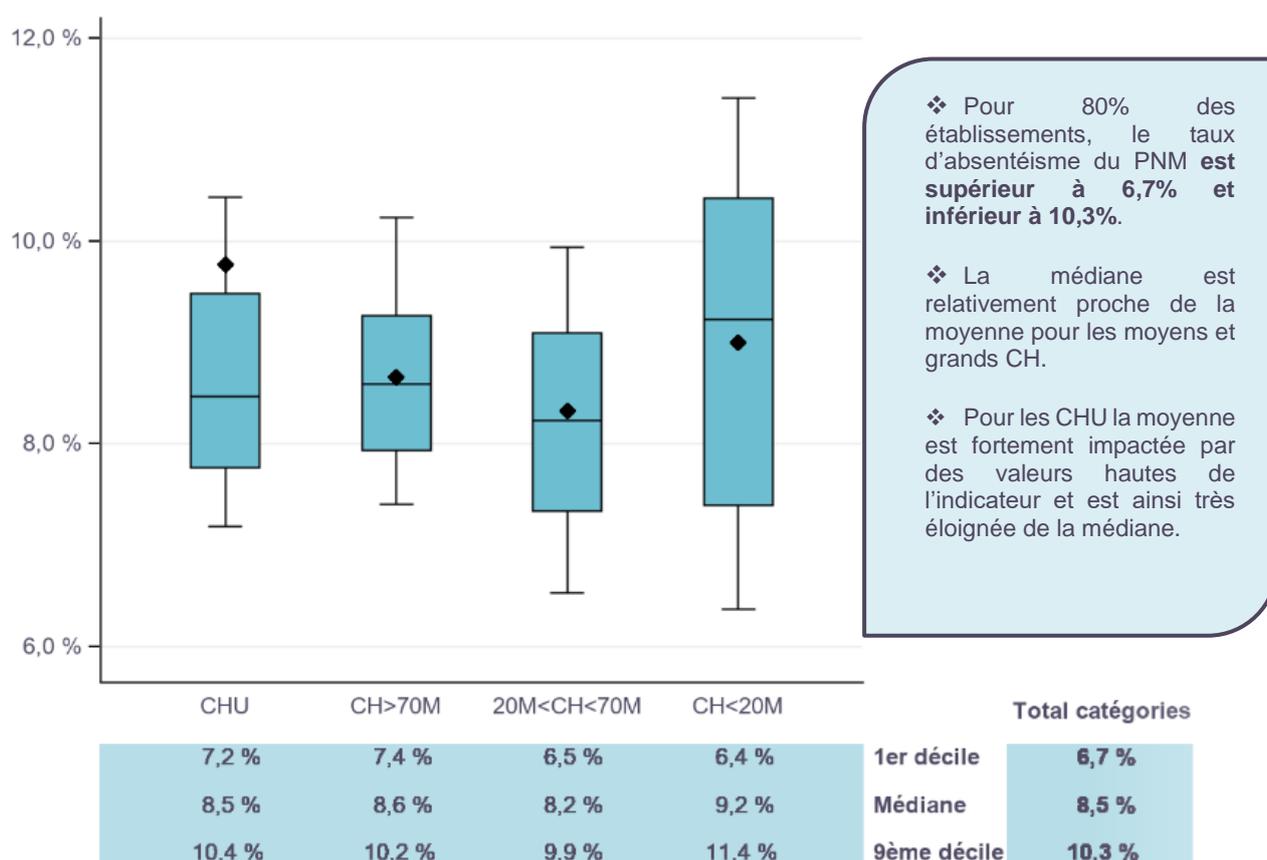
Pour le personnel médical, la variabilité du taux d'absentéisme entre catégories d'établissements est faible. Pour le personnel non médical, l'absentéisme moyen paraît plus variable.

En voyant ce graphique, nous serions tentés de dire que l'absentéisme du PNM des CHU est plus élevé que dans les autres catégories. Cependant, comme nous pourrions le voir page suivante avec l'étude des statistiques de dispersion, le taux d'absentéisme moyen est fortement impacté par des valeurs hautes de l'indicateur (2 établissements). L'étude de la médiane, ne renverrait pas la même conclusion. Il est donc important d'étudier les boîtes à moustache plutôt que la moyenne seule.

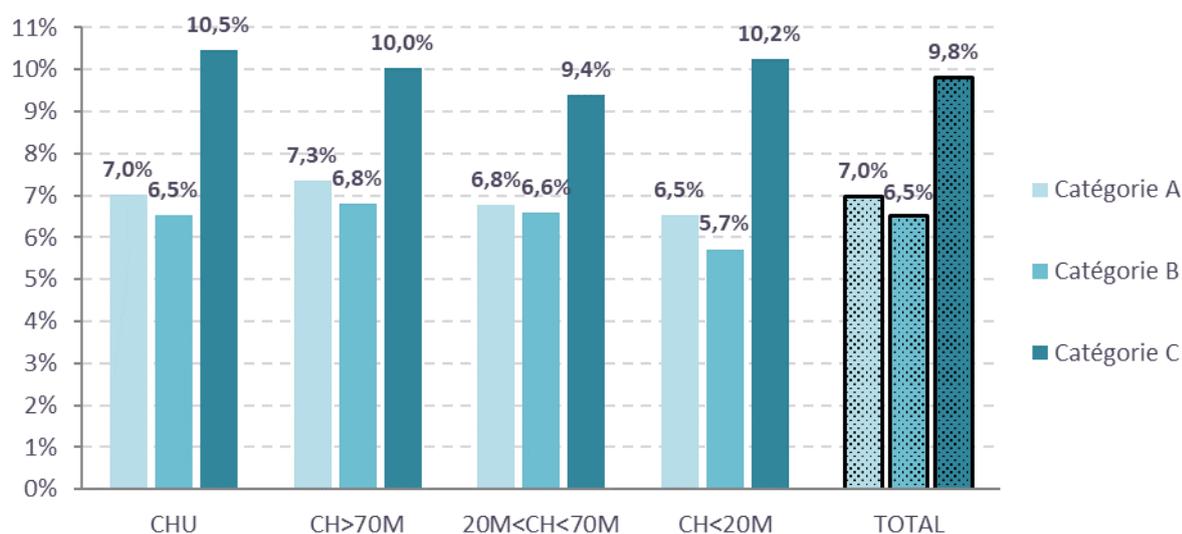
F27 I Taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F28 I Taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



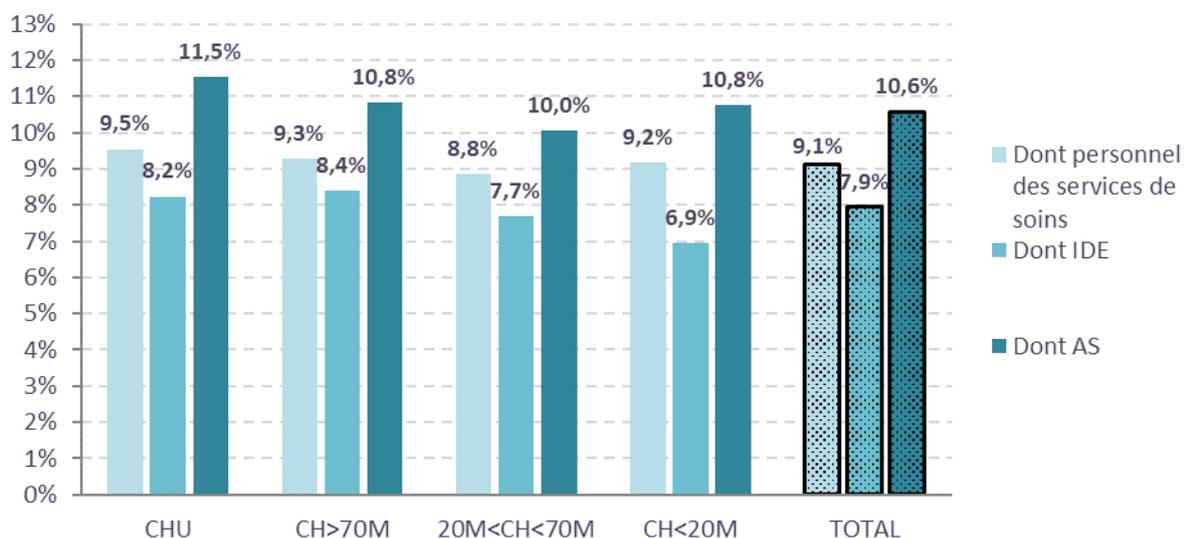
F29 | Taux d'absentéisme médian du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2018



Parmi les personnels non médicaux, le taux d'absentéisme médian est plus élevé pour le personnel de catégorie C (9,8%) que pour les catégories A (7,0%) et B (6,5%).

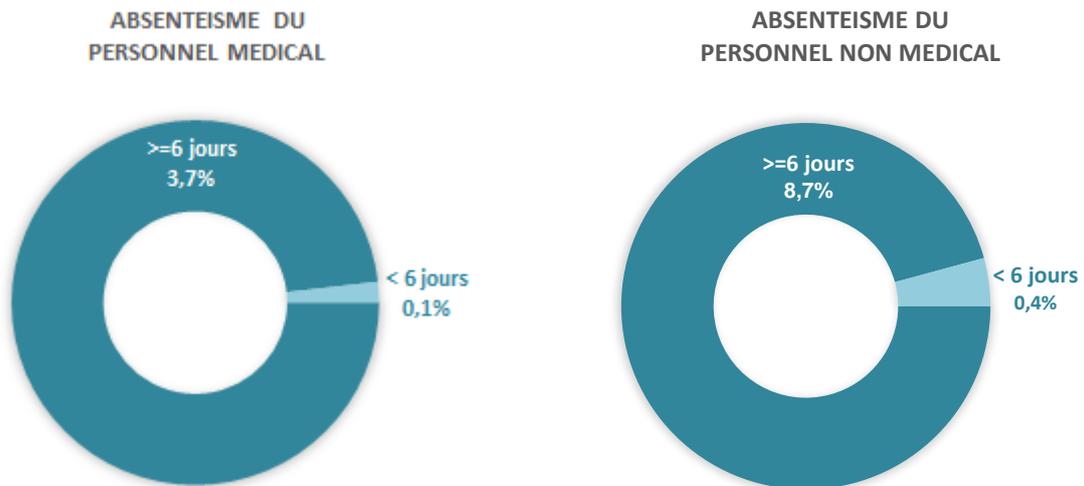
Ces taux sont semblables entre les différentes catégories d'établissements.

F30 | Taux d'absentéisme médian du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2018



Au sein du personnel des services de soins, le taux d'absentéisme médian des aides-soignants est plus élevé que celui des infirmiers diplômés d'état, soit 10,6% contre 7,9%.

F31 I Taux d'absentéisme par durée d'absence et par catégorie de personnel en 2018

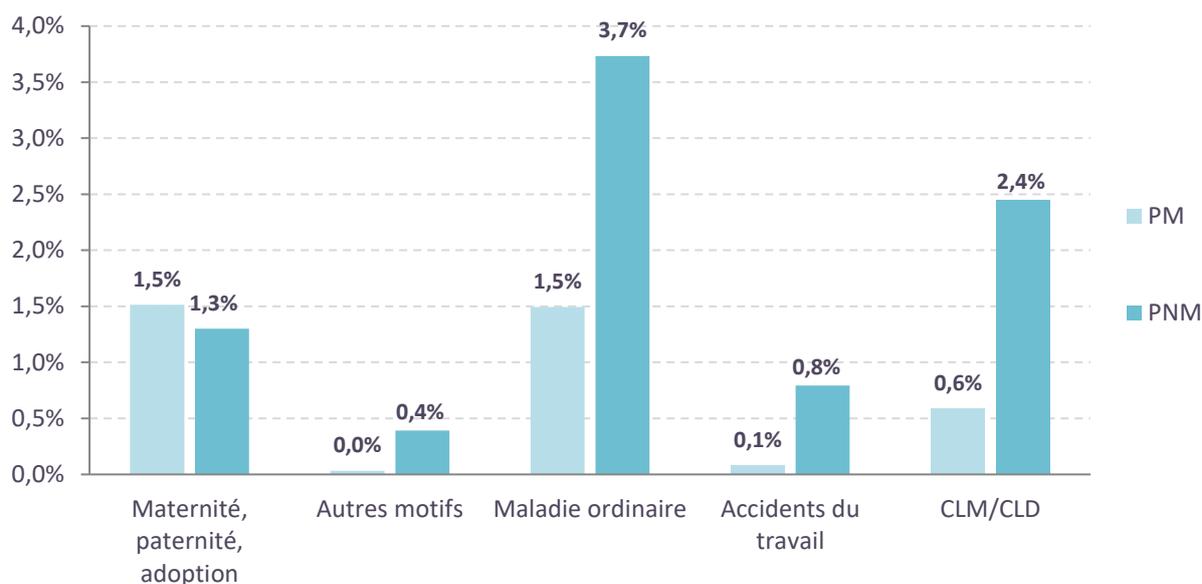


Pour le personnel médical, le taux d'absentéisme global de **3,8%** se décompose comme suit :

- **3,7%** d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours
- **0,1%** d'absentéisme inférieur à 6 jours

Pour le personnel non médical, l'absentéisme de **9,1%** se décompose en **8,7%** pour l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours et **0,4%** pour l'absentéisme inférieur à 6 jours.

F32 I Taux d'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2018

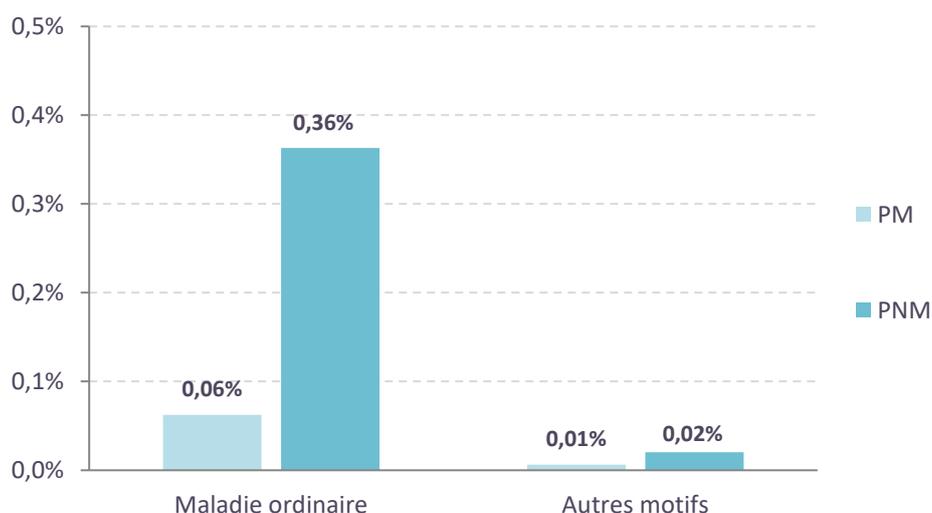


Pour le personnel médical, l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours de **3,7%** est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**1,5%**) et la maternité, paternité et adoption (**1,5%**).

Pour le personnel non médical, l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours de **8,7%** est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**3,7%**) et les congés de longue durée, longue maladie (**2,4%**).

Le taux d'absentéisme pour accident du travail est plus élevé pour le personnel non médical (**0,8%**) que pour le personnel médical (**0,1%**).

F33 I Taux d'absentéisme inférieur à 6 jours par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2018



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

Évolution 2017-2018

T 10 | Évolution 2017-2018 (à champ constant) du taux d'absentéisme par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (Points)					
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
CHU	19	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
CH>70M	73	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,2
20M<CH<70M	122	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,2
CH<20M	34	-0,4	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5
TOTAL	248	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1

Le taux d'absentéisme du personnel médical et non médical n'évolue pas entre 2017 et 2018 (légère augmentation de **+0,2 point pour le personnel médical et +0,1 point pour le personnel non médical**). Ces évolutions sont relativement homogènes quelle que soit la catégorie d'établissements.

Le taux d'absentéisme du personnel médical des CHU augmente légèrement de **+0,3 point** et diminue dans les petits CH (**-0,4 point**).

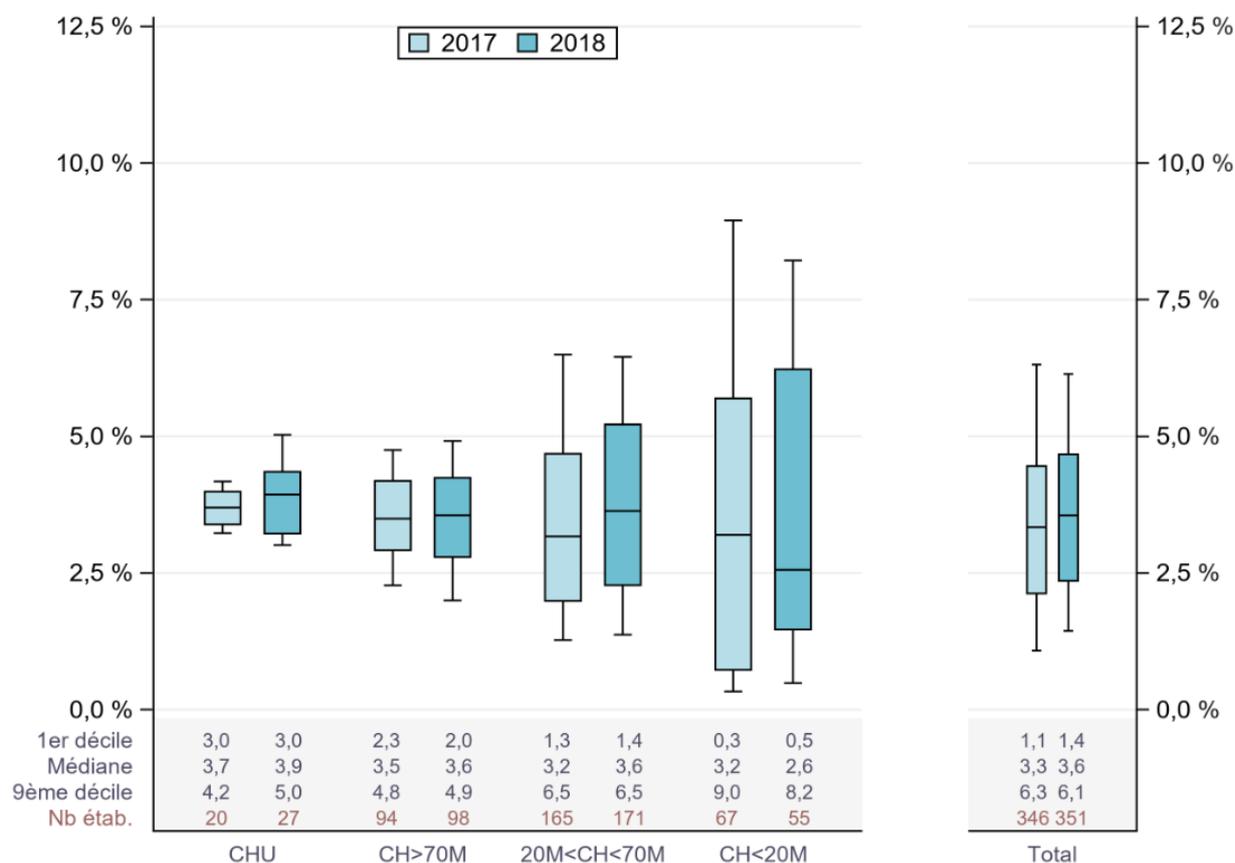
Pour le personnel non médical, l'évolution de l'absentéisme dans les petits CH est la plus marquée (**+0,5 point**).

Alors que le taux d'absentéisme des CHU est totalement stable pour les différentes catégories de personnel, celui des petits CH est en légère hausse pour l'ensemble des catégories de personnel (entre **+0,3 point** pour la catégorie B et **+0,5 point** pour les catégories A et C).

Afin de gagner en représentativité des établissements sur 2 années consécutives et parce que l'évolution moyenne peut être fortement impactée par des valeurs extrêmes de l'indicateur il peut être intéressant d'analyser **l'évolution des statistiques de dispersion à champ complet**, c'est-à-dire en prenant l'ensemble des établissements analysés en 2017 et en 2018 et non uniquement les établissements analysés à la fois en 2017 et en 2018 (champ constant).

F34 I Évolution 2017-2018 (à champ complet) du taux d'absentéisme par catégorie d'établissements : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

Personnel médical :

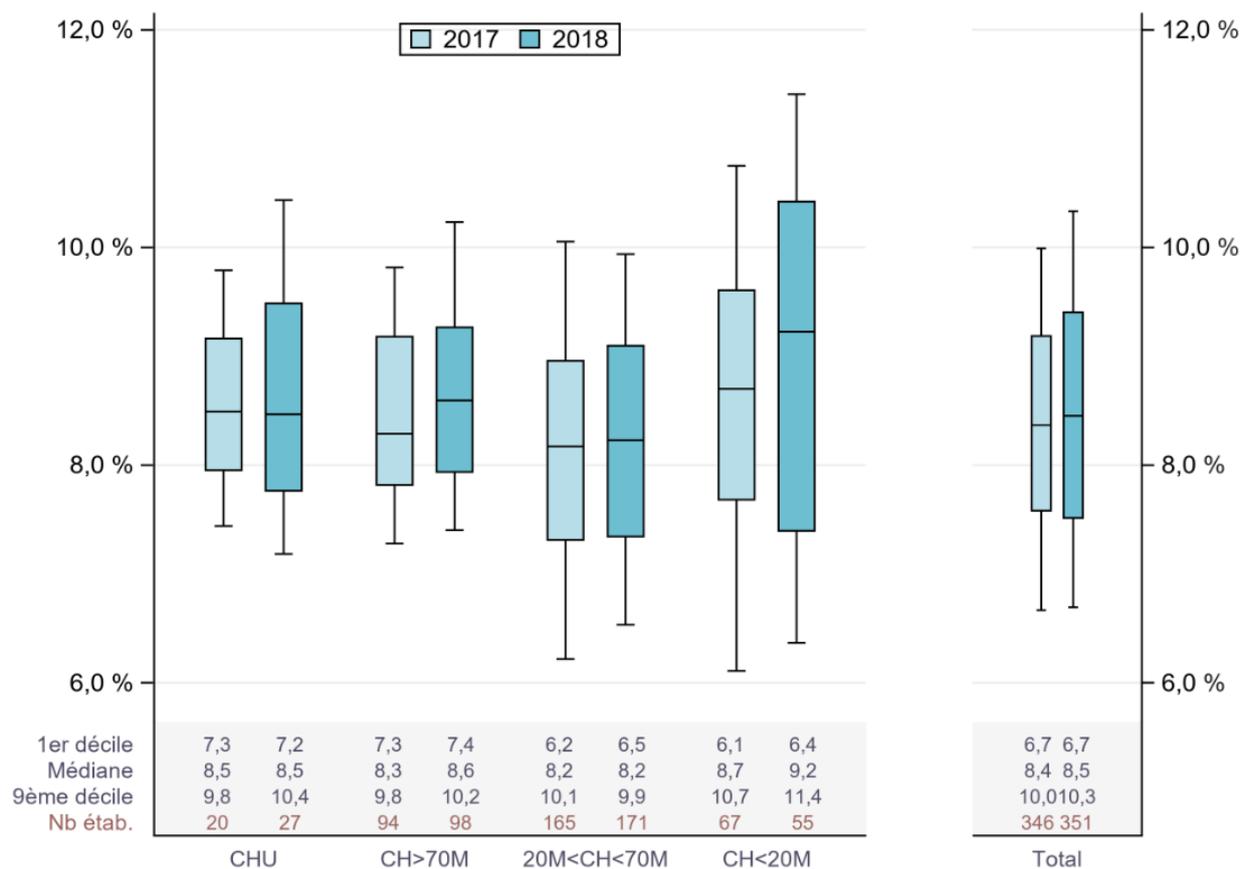


Le taux d'absentéisme des CHU est plus dispersé en 2018 qu'en 2017 (\Leftrightarrow la boîte à moustaches s'élargie). Les valeurs élevées de l'indicateur sont plus hautes en 2018 qu'en 2017 pour les CHU (**10% des établissements > 4,2%** en 2017, **10% des établissements > 5%** en 2018).

Pour les CH de petite taille, le taux d'absentéisme est moins variable en 2018 qu'en 2017 (**80% des établissements entre 0,3% et 9%** en 2017, **80% des établissements entre 0,5% et 8,2%** en 2018).

La médiane baisse de **-0,6 point** entre 2017 et 2018 pour CH de petite taille alors qu'elle augmente pour les autres catégories d'établissements.

Personnel non médical :



Au niveau global, la dispersion du taux d'absentéisme est semblable en 2017 et 2018.

50% des CHU et des CH de petite taille sont plus dispersés en 2018 qu'en 2017 (il s'agit des 50% d'établissements dont le taux d'absentéisme est compris entre le 1^{er} et le 3^{ème} quartile).

L'évolution de médiane la plus forte concerne les CH de petite taille (8,7% en 2017 et 9,2% en 2018).

T 11 | Évolution 2017-2018 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	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Total Absentéisme >=6 jours	0,2	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,0	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,1
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Absentéisme < 6 jours	0,0	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,1
TOTAL	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1

L'étude de l'absentéisme à un niveau plus fin montre que l'absentéisme inférieur à 6 jours stagne entre 2017 et 2018.

La très légère augmentation de **+0,2 point** de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours s'explique principalement par la maladie ordinaire et les congés de longue durée, longue maladie.

Indicateur 6.1 : Durée moyenne d'une absence pour motif médical et non médical

La durée moyenne d'une absence pour motif médical et non médical est calculée comme suit :

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

où :

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

- les **absences pour motif non médical** correspondent à la maternité, la paternité et l'adoption.

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 351 établissements, soit 68% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

T 12 I Durée moyenne des absences par motif d'absence en 2018

Motifs d'absences	Nombre d'établissements avec agent PM ayant eu au moins un arrêt pour le motif	PM	Nombre d'établissements avec agent PNM ayant eu au moins un arrêt pour le motif	PNM
Maternité, paternité, adoption	277	72.8	339	70.3
Maladie professionnelle	18	118.3	310	106.0
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	1	166.0	36	164.5
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	340	28.9	339	30.5
Accidents de trajet	49	36.3	260	45.2
Accidents du travail	132	51.5	340	52.5
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	166	95.2	329	215.4
TOTAL	343	45.4	342	45.5

La durée d'absence du PM pour maladie professionnelle est à interpréter avec précaution car elle est calculée sur seulement 18 établissements ayant au moins un agent arrêté pour ce motif. Quant à la maladie à caractère professionnel pour le PM, seul un établissement a été concerné en 2018 donc le chiffre ne peut pas être interprété.

Pour le personnel médical, les congés pour maladie ordinaire durent en moyenne **29 jours**. Ils sont nettement plus longs en cas d'accident du travail (**51 jours**).

Pour le personnel non médical, les absences pour maladie professionnelle et les congés de longue durée durent plus de trois mois. Les congés pour maladie ordinaire sont en moyenne d'un mois.

Les durées d'absences entre le personnel médical et non médical sont sensiblement les mêmes par motif à l'exception des congés de longue durée, longue maladie pour lesquels les durées d'arrêt sont de **95 jours** pour le personnel médical et de **215 jours** pour le personnel non médical.

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

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

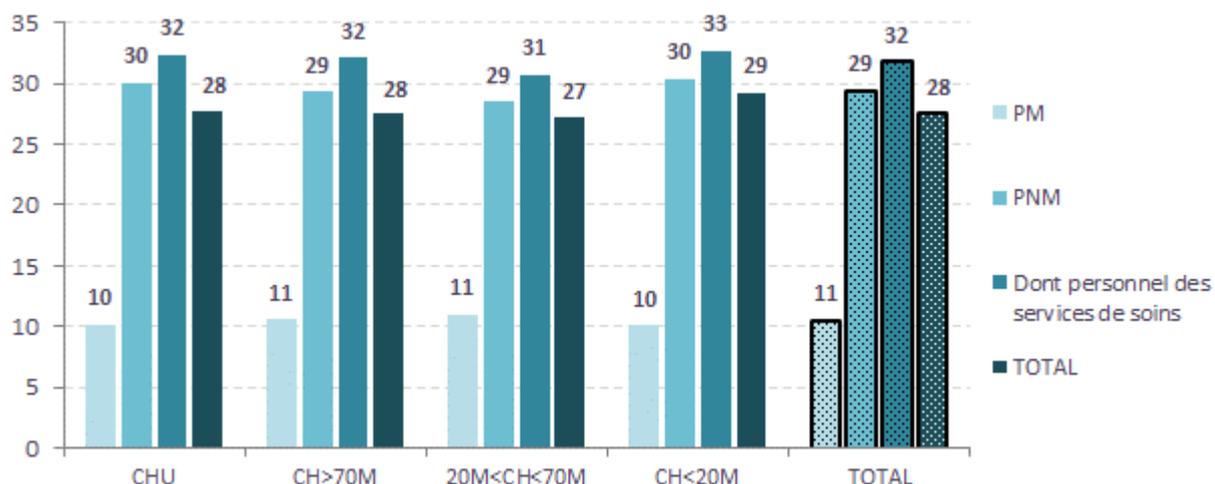
$$\frac{\text{(Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical)}}{\text{(Effectif physique au 31/12)}}$$

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.

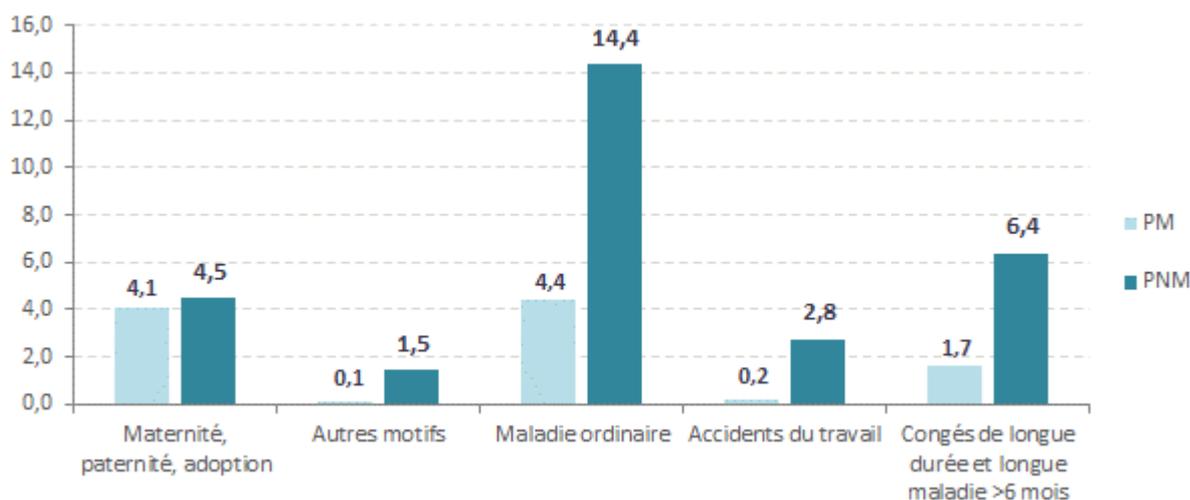
L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 369 établissements, soit 71% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 285 établissements communs aux deux recueils, soit 56% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

F35 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2018

Au sein des 369 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de **28 jours** dont **11 jours** pour le personnel médical et de **29 jours** pour le personnel non médical.

Le personnel des services de soins est absent en moyenne plus d'un mois.

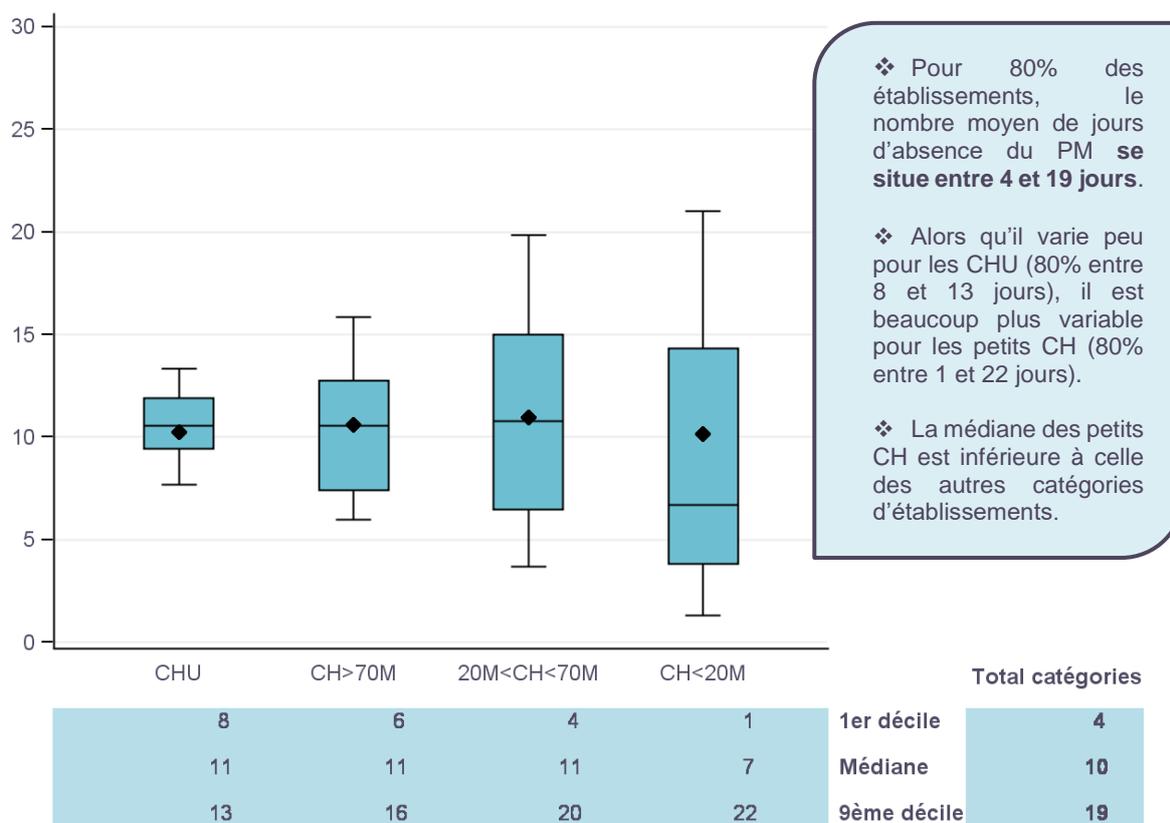
F36 I Nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence en 2018

Pour le personnel médical, le nombre moyen de 11 jours d'absence par agent se décompose principalement en **4,4 jours** pour la maladie ordinaire et **4,1 jours** pour la maternité, paternité et adoption.

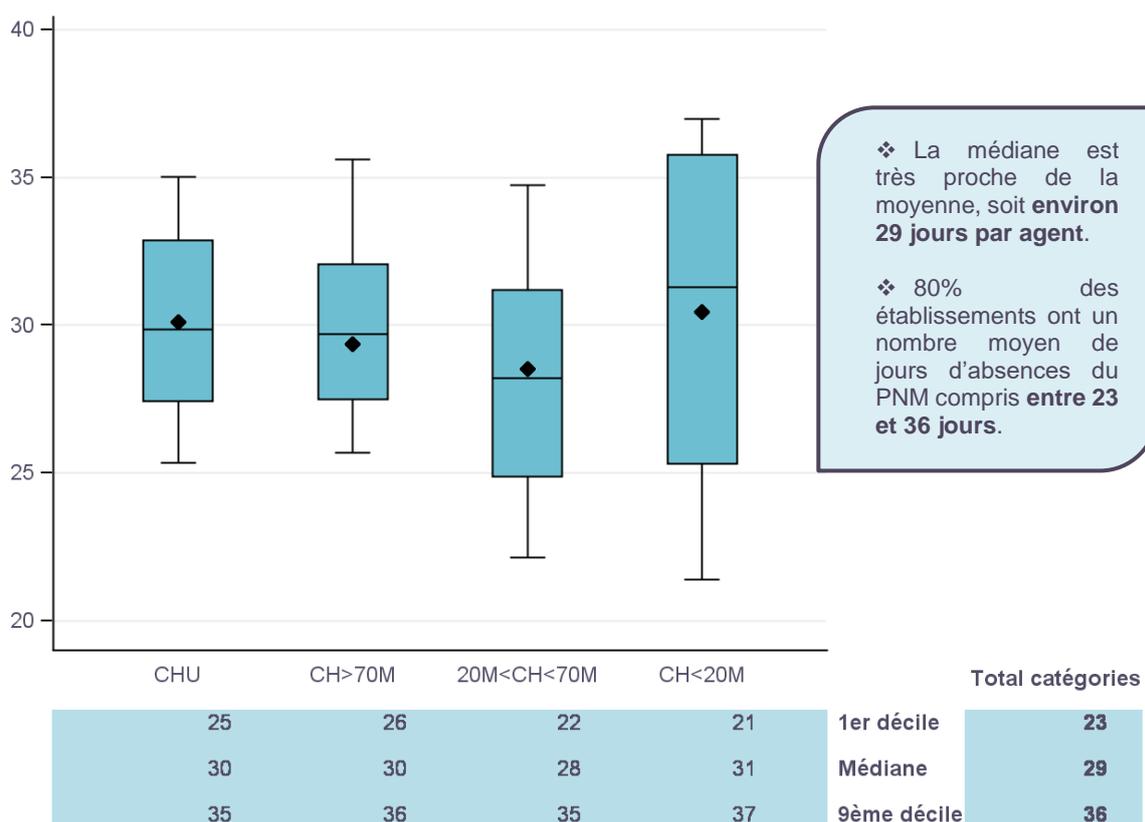
Pour le personnel non médical, la moitié des jours d'absence correspondent à la maladie ordinaire (**14,4 jours** sur **29,4**, soit **49%**). Les congés de longue durée et de longue maladie arrivent en seconde position (**6,4 jours**), suivis des absences pour maternité, paternité, adoption (**4,5 jours**).

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 (soit 9% des jours d'absence).

F37 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F38 I Nombre moyen de jours d'absence par agent PNM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



Évolution 2017-2018

T 13 | Évolution 2017-2018 du nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (jours)		
		PM	PNM	Dont personnel des services de soins
CHU	19	0,4	0,3	0,0
CH>70M	95	0,1	0,5	0,4
20M<CH<70M	133	0,4	0,3	0,8
CH<20M	38	-1,2	2,1	2,8
TOTAL	285	0,3	0,5	0,5

Le nombre moyen de jours d'absence par agent du personnel médical baisse dans les petits CH (-1,2 point) alors qu'il augmente légèrement dans les autres catégories d'établissements.

Pour le personnel non médical, le nombre moyen de jours d'absence par agent augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements, soit **+0,5 point** au global. L'augmentation la plus forte concerne les petits CH (**+2,1 jours**).

T 14 | Évolution 2017-2018 du nombre moyen de jours d'absence par agent par motif d'absence

Motifs d'absences	Évolution 2017-2018 (jours)		
	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	0,0	-0,1	-0,1
Maladie professionnelle	0,0	0,1	0,1
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,0	0,0
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,2	0,0	-0,1
Accidents de trajet	0,0	0,0	0,0
Accidents du travail	0,0	0,2	0,2
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,1	0,3	0,3
TOTAL	0,3	0,5	0,5

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

Pour le personnel non médical, l'évolution du nombre moyen de jours d'absence s'explique par une hausse du nombre de jours de congés longue durée ou longue maladie (**+0,3 jour**) et des accidents du travail (**+0,2 jour**).

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.

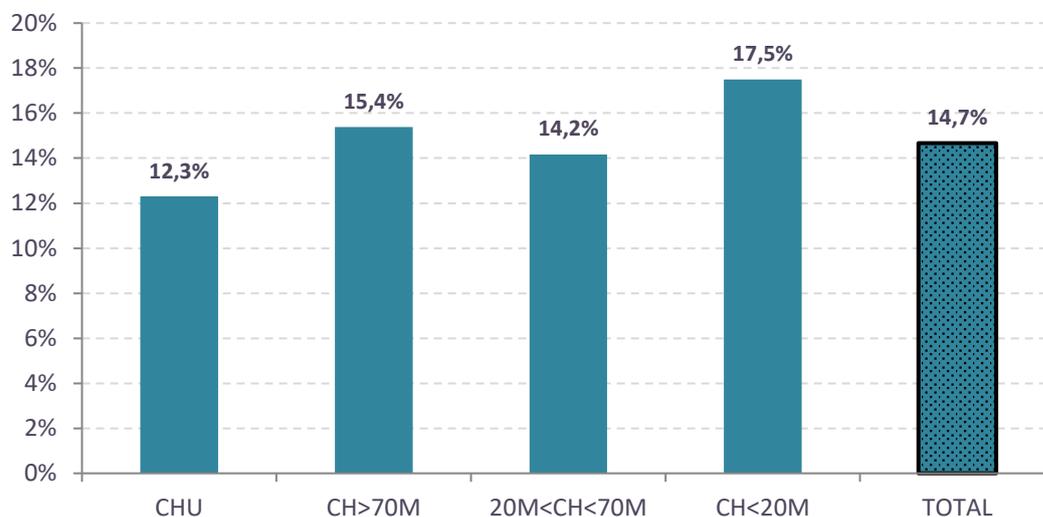
Ne sont comptabilisés dans les départs que les agents permanents (titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur emplois permanents, hors CDD de remplacements et emplois saisonniers) sortant de la structure. Les mouvements liés aux mobilités internes (mutations inter services etc.) ne sont pas comptabilisés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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 324 établissements, soit 63% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 235 établissements communs aux deux recueils, soit 46% des établissements publics de plus de 300 agents.

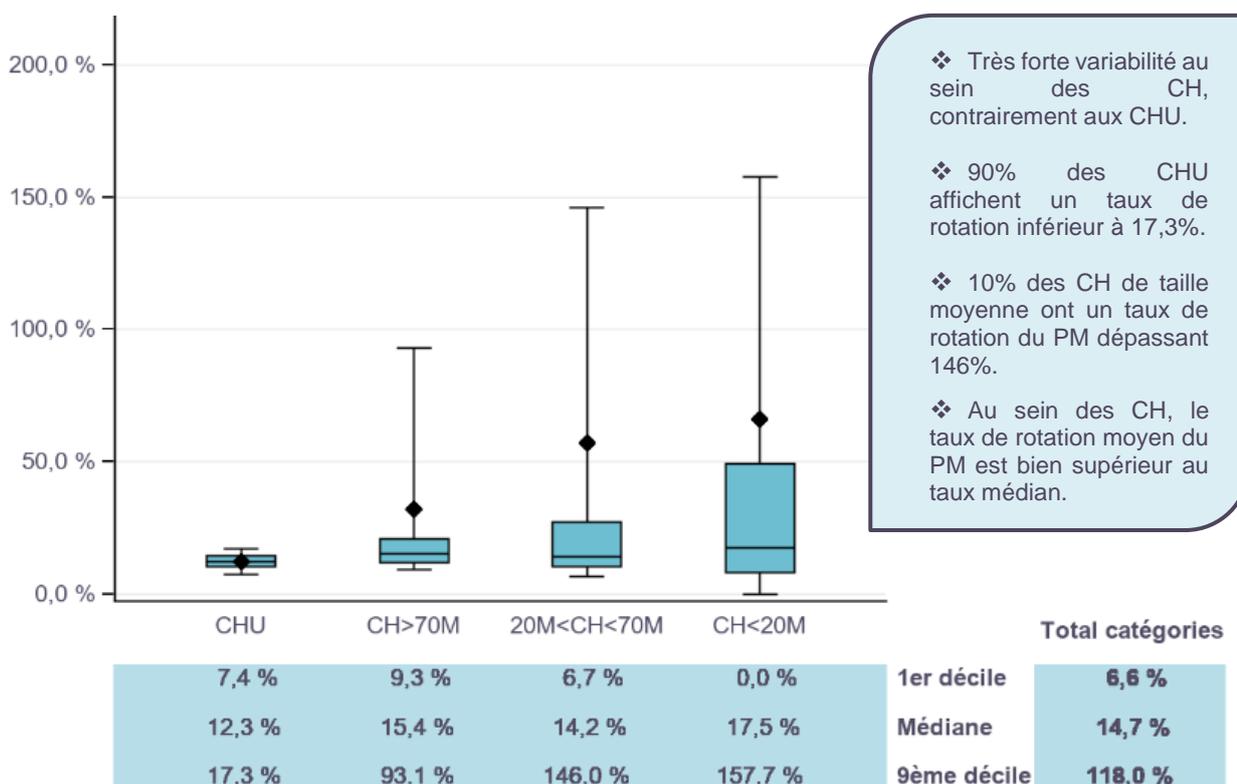
Année 2018

F39 I Taux de rotation médian du PM par catégorie d'établissements en 2018

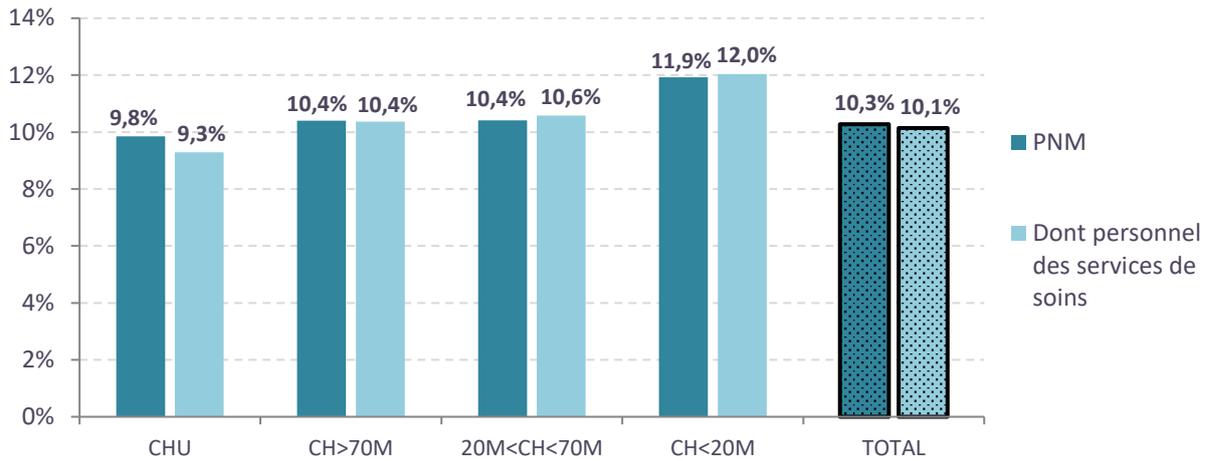


Le taux moyen n'est pas étudié compte tenu de la disparité et du poids de certaines valeurs élevées. Le taux de rotation médian est de **14,7%**. Il est plus bas dans les CHU (**12,3%**) et plus haut dans les petits CH (**17,5%**).

F40 I Taux de rotation du PM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



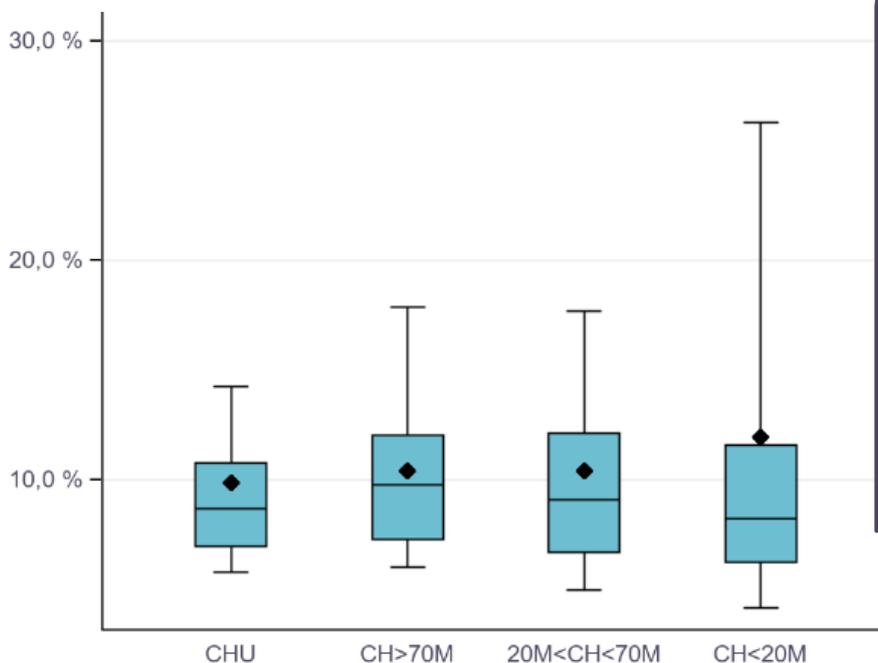
F41 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2018



Au sein des 324 établissements étudiés, le taux de rotation du personnel non médical est de **10,3%** (dont **10,1%** pour le personnel des services de soins).

La forte variabilité du taux dans les petits CH rend la valeur moyenne complexe à interpréter.

F42 I Taux de rotation du PNM par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Pour 80% des établissements, le taux de rotation du PNM se situe **entre 5,2% et 17,9%**. Pour 50% des établissements, il est inférieur à **9,2%**.

❖ Il varie davantage pour les petits CH que pour les autres catégories d'établissements. Bien que les médianes soient relativement proches d'une catégorie d'établissements à l'autre (environ 9%), le 9^{ème} décile des petits CH est plus élevé que pour les autres catégories. Pour 10% d'entre eux, il dépasse 26,3% en moyenne.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	5,8 %	6,0 %	5,0 %	4,1 %	5,2 %
Médiane	8,7 %	9,8 %	9,1 %	8,2 %	9,2 %
9ème décile	14,3 %	17,9 %	17,7 %	26,3 %	17,9 %

Évolution 2017-2018

T 15 | Évolution 2017-2018 du taux de rotation par catégorie d'établissements

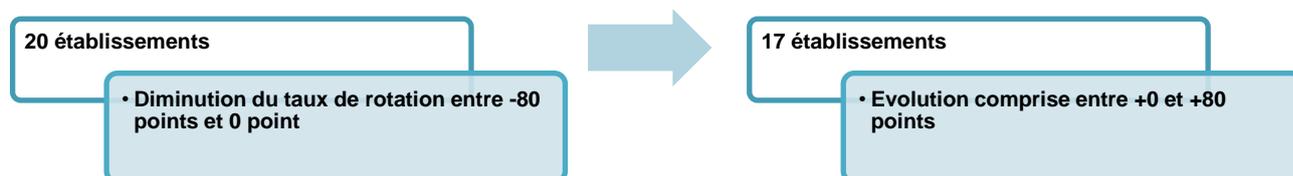
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Évolution 2017-2018 (Points)		
		PM	PNM	Personnel des services de soins
CHU	14	0,0	0,8	0,0
CH>70M	75	2,5	0,7	0,4
20M<CH<70M	109	5,3	0,8	1,0
CH<20M	37	-5,0	2,1	2,7
TOTAL	235	2,0	0,8	0,5

Le taux de rotation du personnel augmente globalement de **+2 points** pour le personnel médical et de **+0,8 point** pour le personnel non médical. Ces évolutions des taux moyens sont cependant fragiles compte tenu de la variabilité des valeurs.

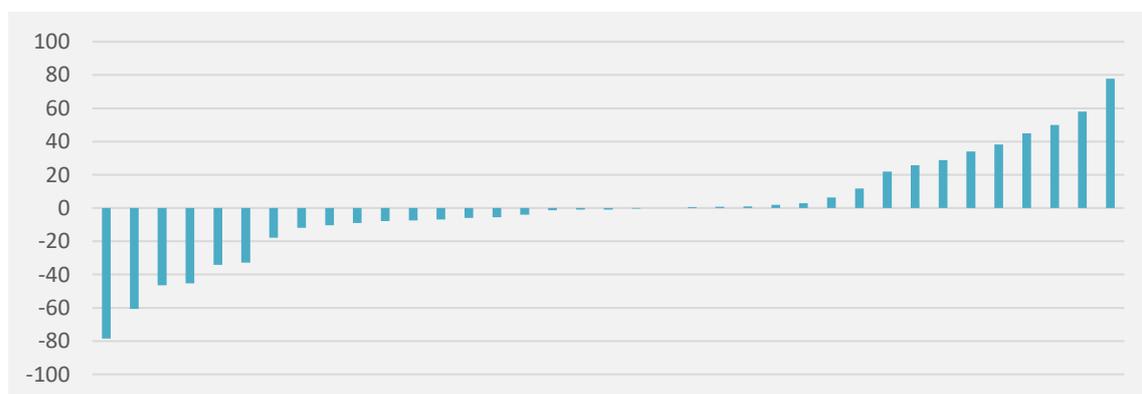
Pour le personnel non médical et le personnel des services de soins, le taux de rotation augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements.

L'évolution des 37 CH de petite taille se décompose comme suit :

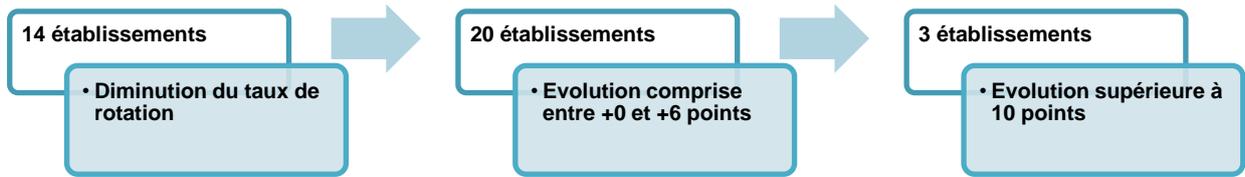
- Personnel médical :



➔ Forte variabilité des évolutions du taux de rotation du personnel médical dans les CH de petite taille



- Personnel non médical :



Les 3 établissements ayant une évolution supérieure à 10 points contribue fortement à la valeur haute du taux d'évolution moyen. Sans ces 3 établissements, le taux d'évolution moyen serait de l'ordre de +0,7 point.

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 :

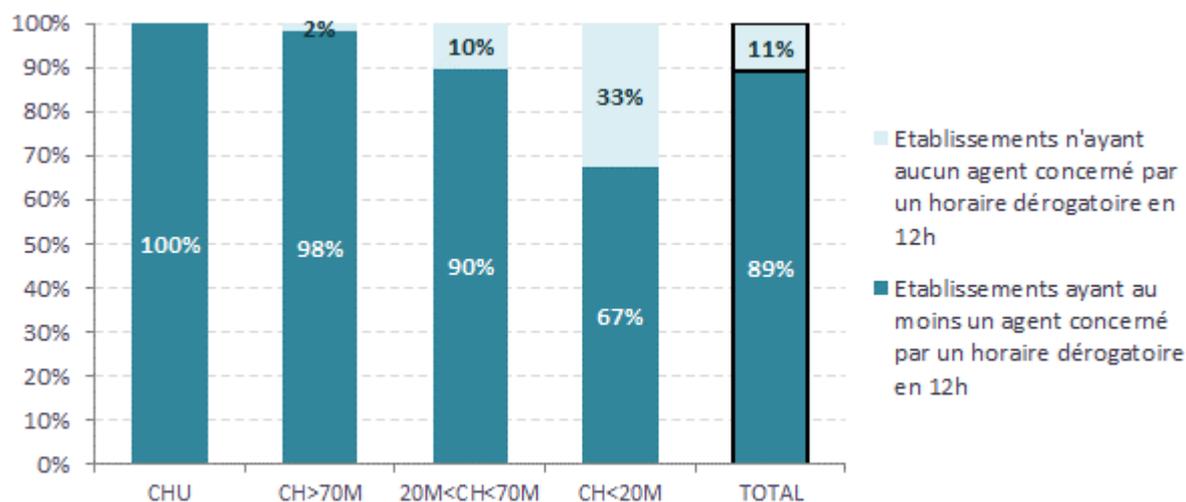
$$\frac{\text{Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h}}{\text{(Effectif physique moyen de l'année n)}}$$

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 362 établissements, soit 70% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 294 établissements communs aux deux recueils, soit 58% des établissements publics de plus de 300 agents.

Cette année, l'analyse des évolutions 2017-2018 est complétée des évolutions des statistiques de dispersion à [champ complet](#).

Année 2018

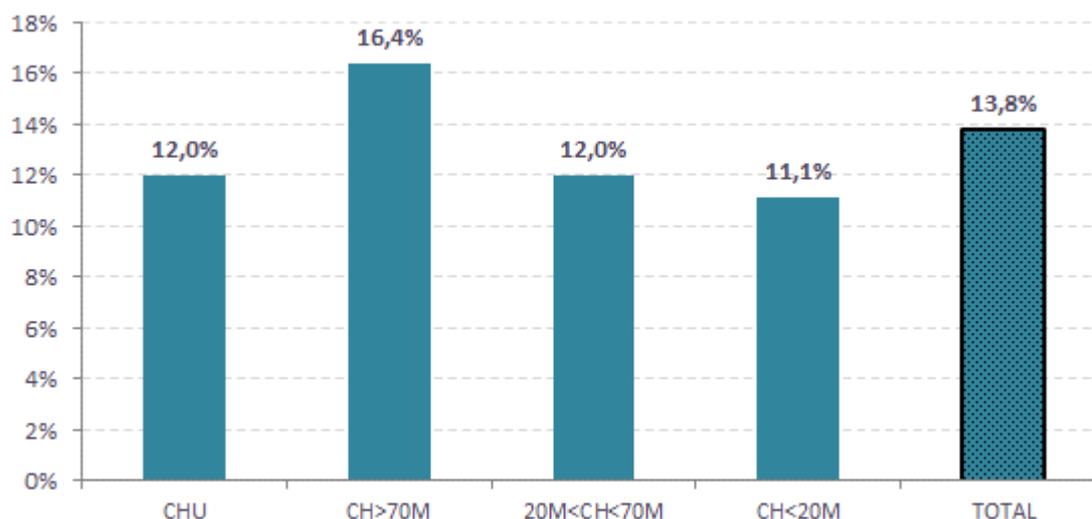
F43 I Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements en 2018



89% des 362 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h.

Plus particulièrement, **100%** des CHU et **98%** des grands CH analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires en 12h. À contrario, seuls **67%** des petits CH sont concernés. Cette typologie par établissements de la mise en place d'horaires en douze heures reflète la fonction de recours des CHU et dans une large mesure des CH.

F44 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2018

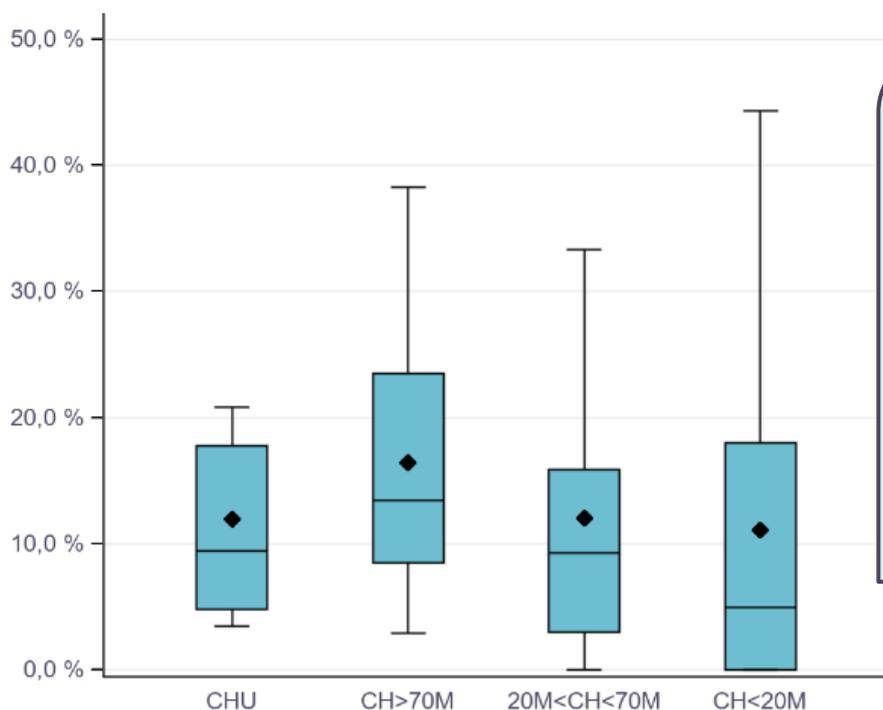


Au sein des 362 établissements étudiés, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est globalement de **13,8%**².

La proportion la plus élevée s'observe dans les grands CH, soit **16,4%**.

² Blocs, réanimation, maternités...

F45 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est variable entre les établissements. Pour 50% d'entre eux, l'indicateur est inférieur ou égal à 10,1% ; mais pour 10% d'entre eux, elle est supérieure à 33,3% en moyenne.

❖ Dans les petits CH, 80% des établissements ont une proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h comprise entre 0 et 44,3%.

	CHU	CH>70M	20M<CH<70M	CH<20M	Total catégories
1er décile	3,4 %	2,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Médiane	9,4 %	13,4 %	9,3 %	4,9 %	10,1 %
9ème décile	20,9 %	38,3 %	33,3 %	44,3 %	33,3 %

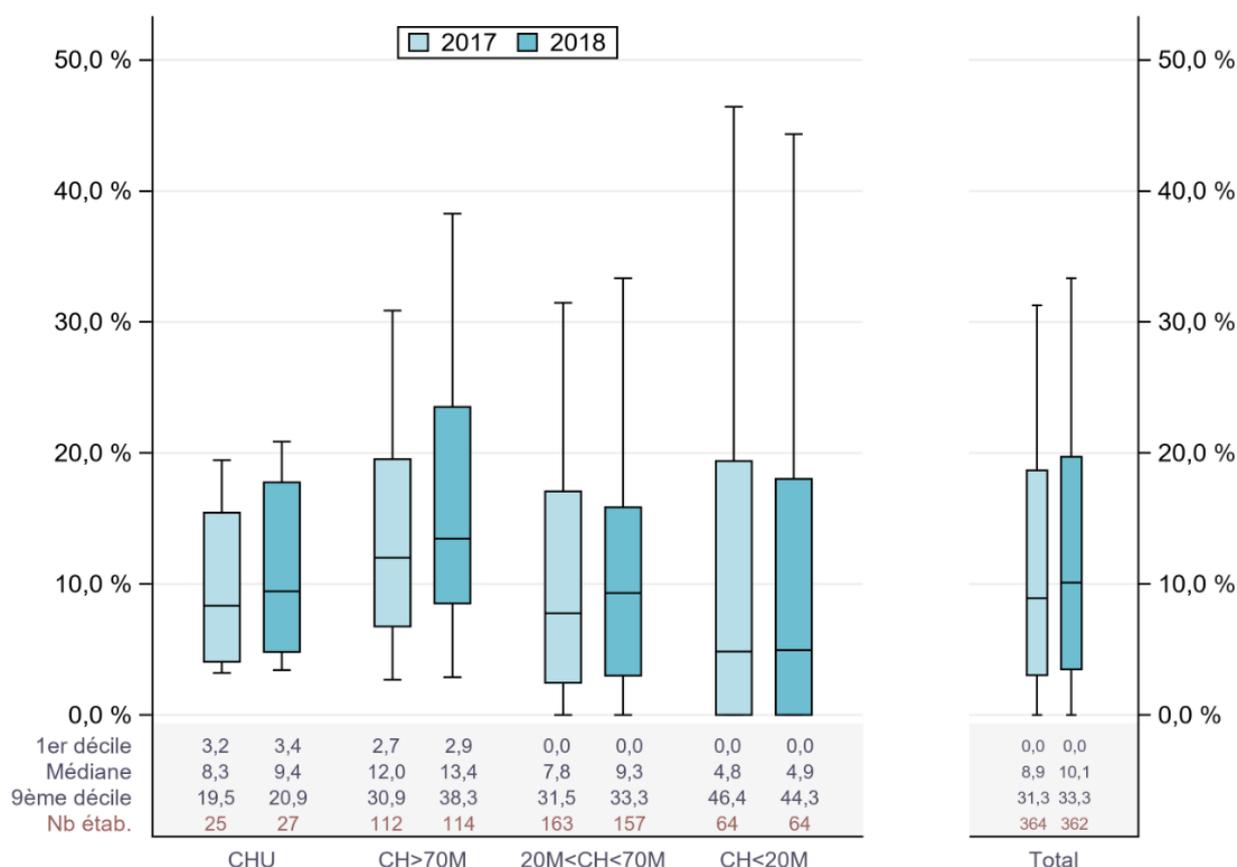
Évolution 2017-2018

T 16 I Évolution 2017-2018 (à champ constant) 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	2017-2018
CHU	23	0,7
CH>70M	97	0,4
20M<CH<70M	127	0,2
CH<20M	47	0,3
TOTAL	294	0,5

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+0,5 point** entre 2017 et 2018. Elle augmente pour l'ensemble des catégories d'établissements.

F46 I Évolution 2017-2018 (à champ complet) de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



La médiane est plus élevée en 2018 pour l'ensemble des catégories d'établissements qu'en 2017. La dispersion est relativement proche en 2017 et en 2018.



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.

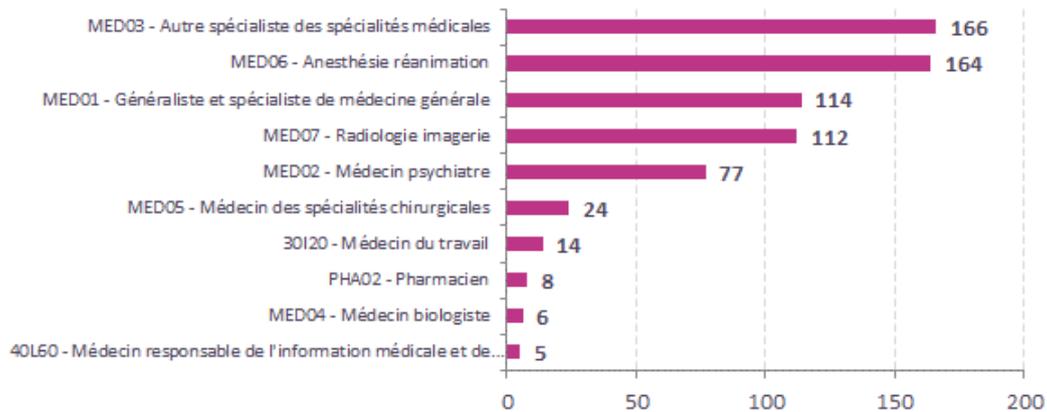
Un métier est considéré comme sensible ou en tension lorsqu'il satisfait à un des critères suivants :

- 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 2018

F47 I Les métiers les plus sensibles du PM en 2018

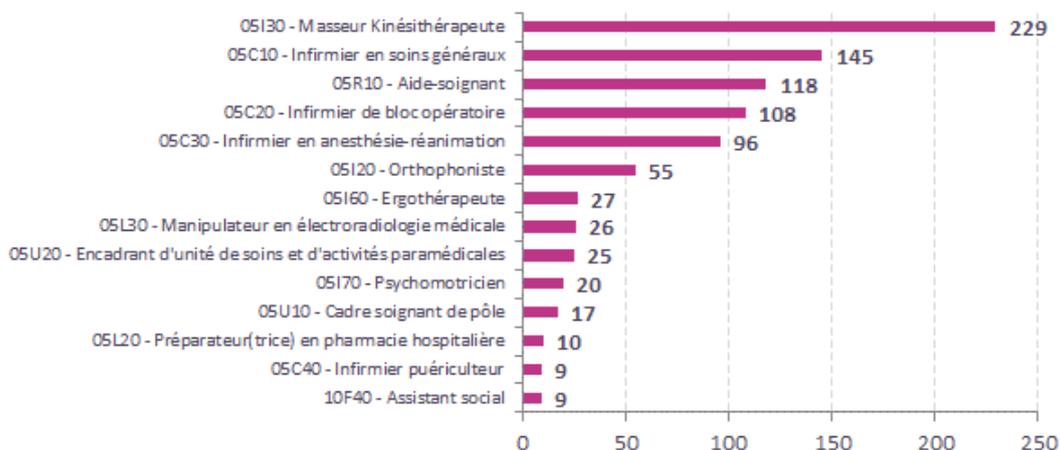


Les métiers les plus souvent cités en 2018 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 166 établissements, soit **44%** des établissements ;
- **Anesthésie réanimation** : 164 établissements, soit **43%** des établissements ;
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 114 établissements, soit **30%** des établissements.

Ces trois métiers faisaient également partie des trois métiers les plus sensibles en 2017.

F48 I Les métiers les plus sensibles du PNM en 2018



En 2018, les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont les suivants :

- **Masseur kinésithérapeute** : 229 établissements, soit **57%** des établissements ;
- **Infirmier en soins généraux** : 145 établissements, soit **36%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 118 établissements, soit **29%** des établissements.

Ces trois métiers faisaient également partie des trois métiers les plus sensibles en 2017.

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 :

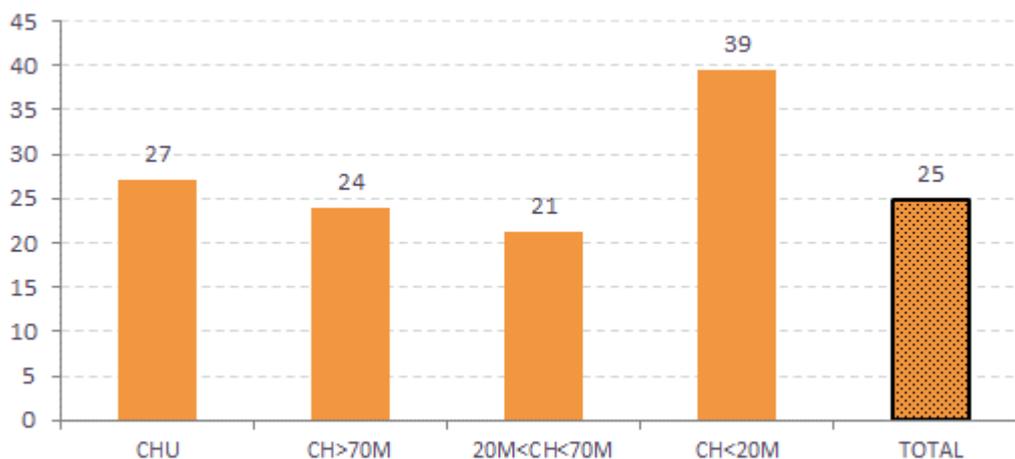
$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} * 1\,000}{\text{ETP de l'établissement}}$$

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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 397 établissements, soit 77% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 319 établissements communs aux deux recueils, soit 62% des établissements publics de plus de 300 agents.

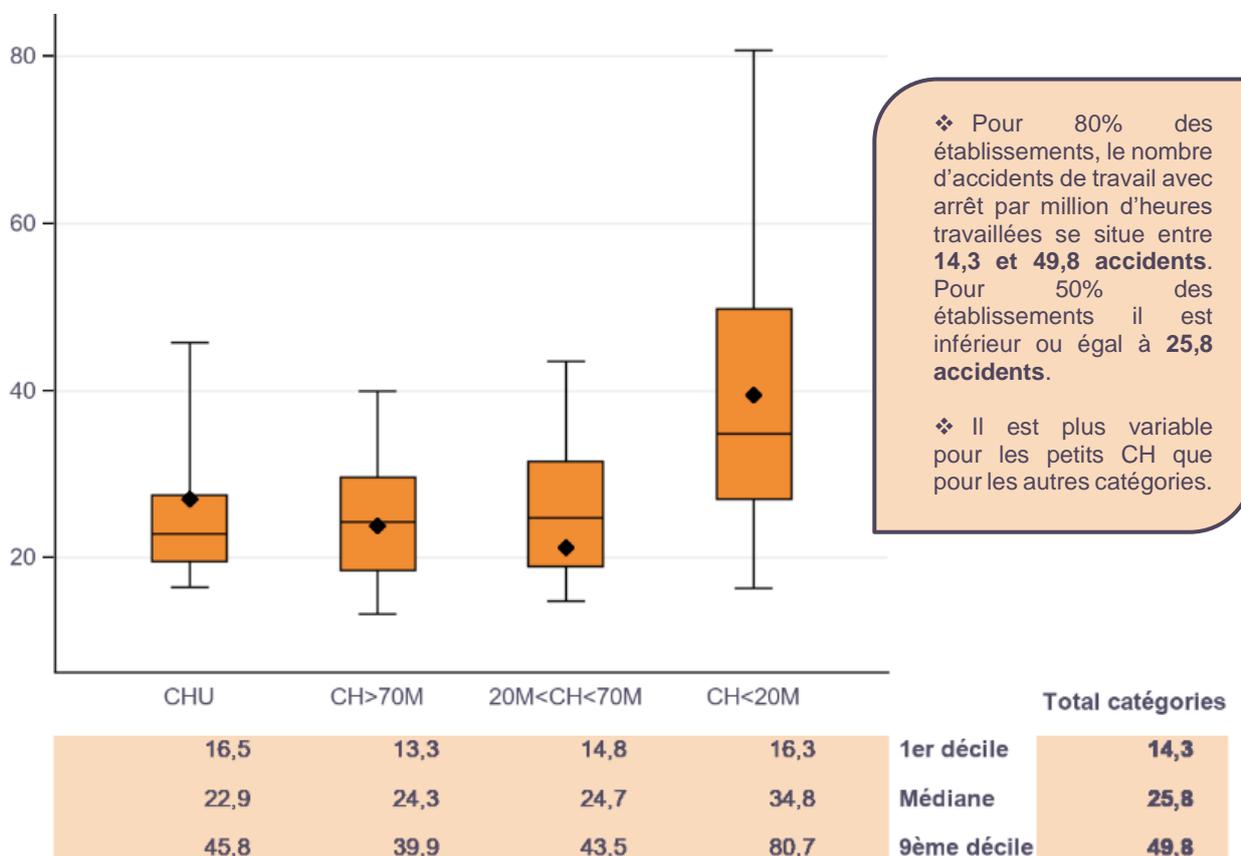
Année 2018

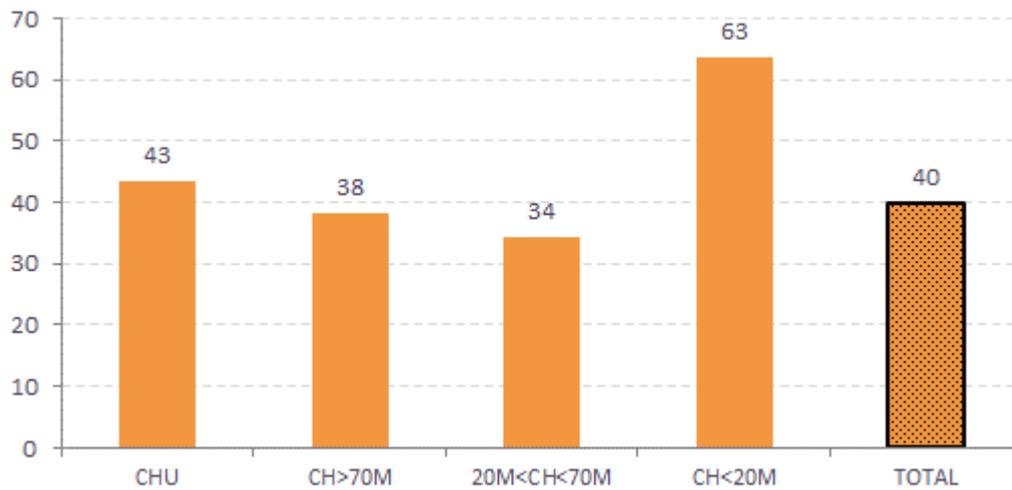
F49 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2018



Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est de **25 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **39 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements.

F50 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



F51 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2018

Le nombre d'accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N est de **40 accidents pour 1 000 ETP**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **63 accidents pour 1000 ETP**) que dans les autres catégories d'établissements.

Évolution 2017-2018

T 17 | Évolution 2017-2018 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	2017-2018
CHU	23	19,2%
CH>70M	100	2,0%
20M<CH<70M	145	-5,1%
CH<20M	51	2,9%
TOTAL	319	5,2%

Pour les établissements présents les deux années, le taux de fréquence moyen des accidents avec arrêts de travail augmente de **5,2%** entre 2017 et 2018. Les évolutions des taux moyens sont difficiles à analyser.

La forte évolution moyenne des CHU se décompose comme suit :



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

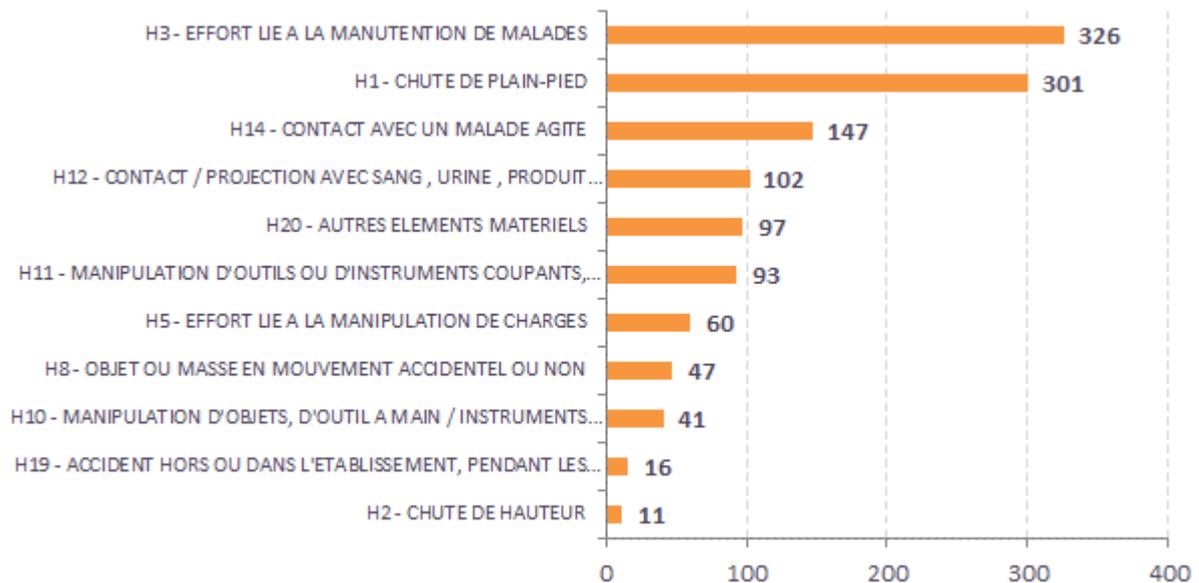
Ce ratio reprend les causes d'accidents de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 438 établissements soit 85% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

F52 I Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2018



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

- **L'effort lié à la manutention de malades** : 326 établissements, soit **74%** des établissements ;
- **La chute de plain-pied** : 301 établissements, soit **69%** des établissements ;

Viennent ensuite le contact avec un malade agité ou le contact/projection avec des produits, du sang, etc.

Afin de limiter ces risques les établissements ont vocation à mieux recourir aux dispositifs d'accompagnement existants (FIR pour les crédits CLACT et fonds de prévention de la CNRACL) qui restent très peu mobilisés par les établissements de santé et médico-sociaux.

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

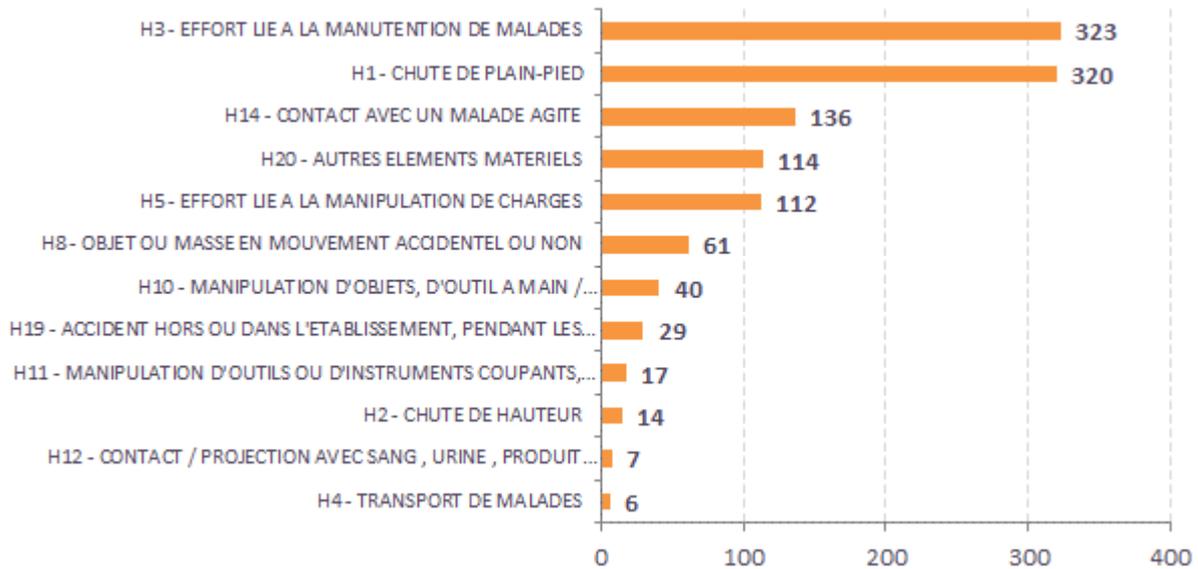
Ce ratio correspond aux causes d'arrêt de travail les plus fréquemment rencontrées dans les établissements de santé.

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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 428 établissements, soit 83% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

F53 I Les causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2018



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

- **L'effort lié à la manutention de malades** : 323 établissements, soit **75%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 320 établissements, soit **75%** des établissements répondants ;
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 136 établissements, soit **32%** des établissements répondants.

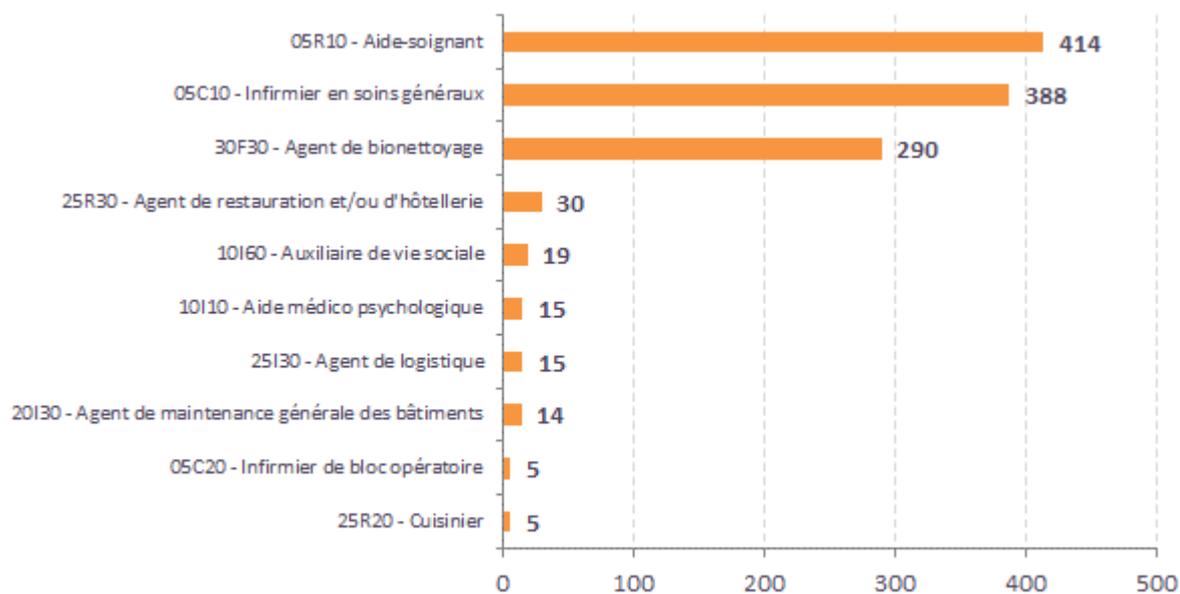
Ces causes sont identiques à celles de 2017.

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.

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 436 établissements, soit 84% des établissements publics de plus de 300 agents.

Année 2018

F54 I Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2018

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

- **Aide-soignant(e)** : 414 établissements ont indiqué ce métier, soit **95%** des établissements ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 388 établissements, soit **89%** des établissements ;
- **Agent de bionettoyage** : 290 établissements, soit **67%** 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 ipau 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.

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 256 établissements, soit 50% des établissements publics de plus de 300 agents.

Pour information, concernant l'évolution 2017-2018 :

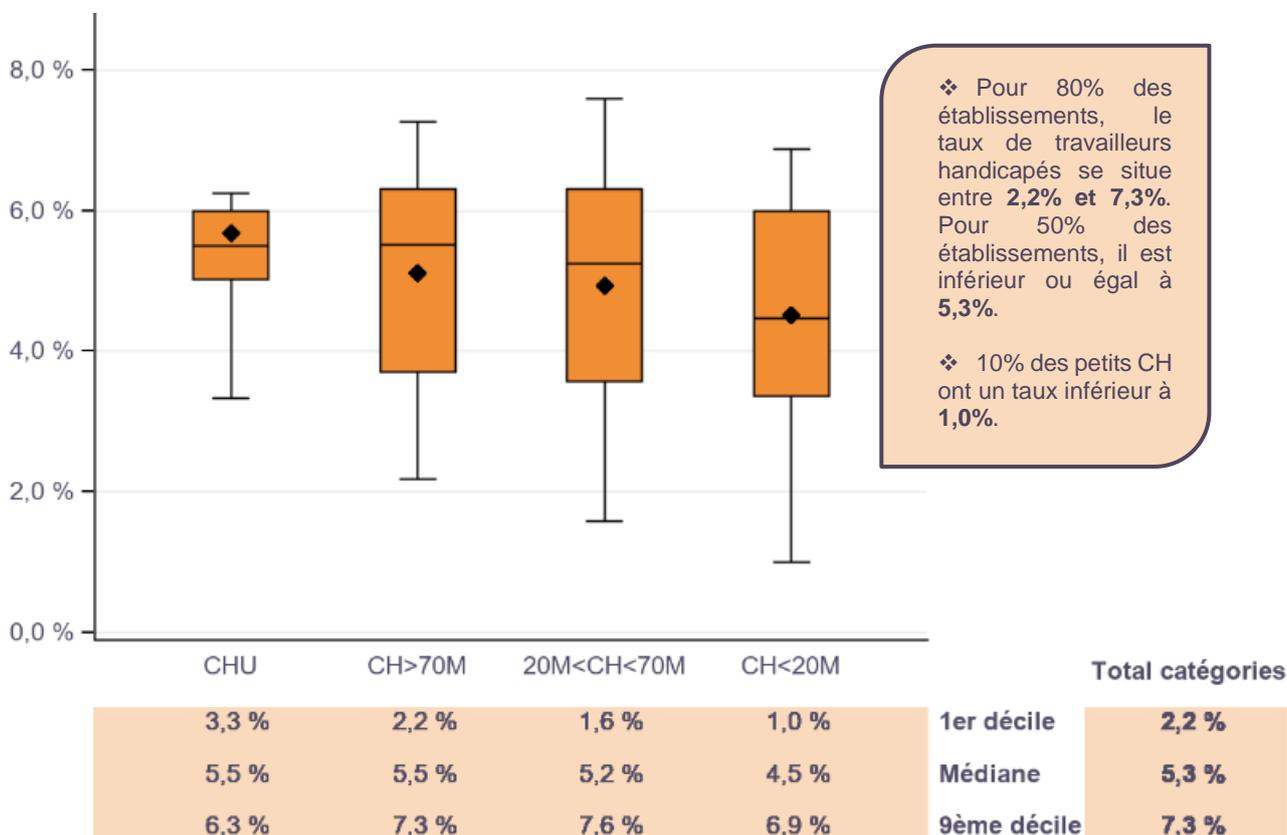
Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2017-2018 n'est pas analysée.

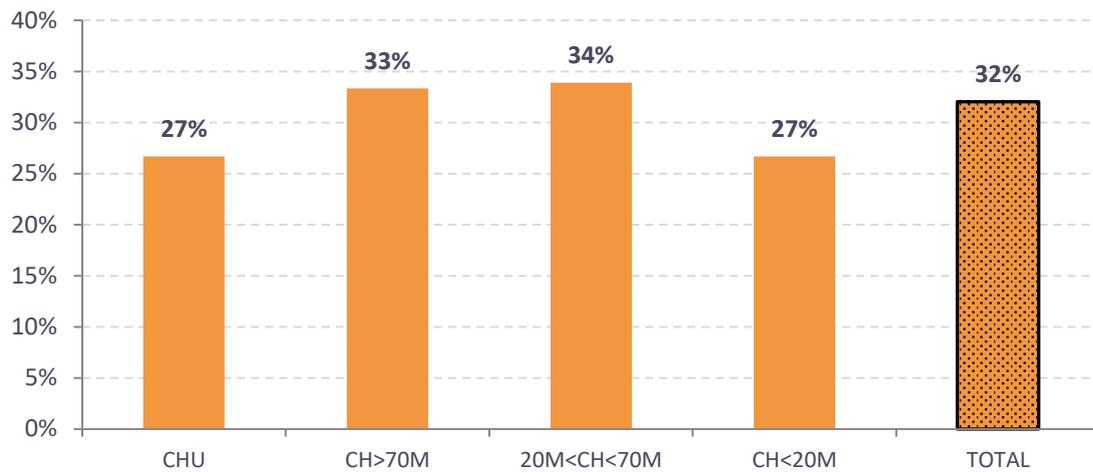
Année 2018

F55 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2018

Au sein des 256 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **5,2%**.

Il est le plus élevé dans les CHU avec un taux de **5,7%** et le plus faible dans les petits CH (**4,5%**).

F56 I Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

F57 I Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6% par catégorie d'établissements en 2018

Au sein des 256 établissements étudiés, **32%** des établissements ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%.

C'est au sein des CH de taille moyenne que le seuil est le mieux respecté, soit **34%**. À contrario, dans les CHU et les petits CH, le seuil est de **27%** en moyenne.

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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 329 établissements, soit 64% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 233 établissements communs aux deux recueils, soit 46% des établissements publics de plus de 300 agents.

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 :

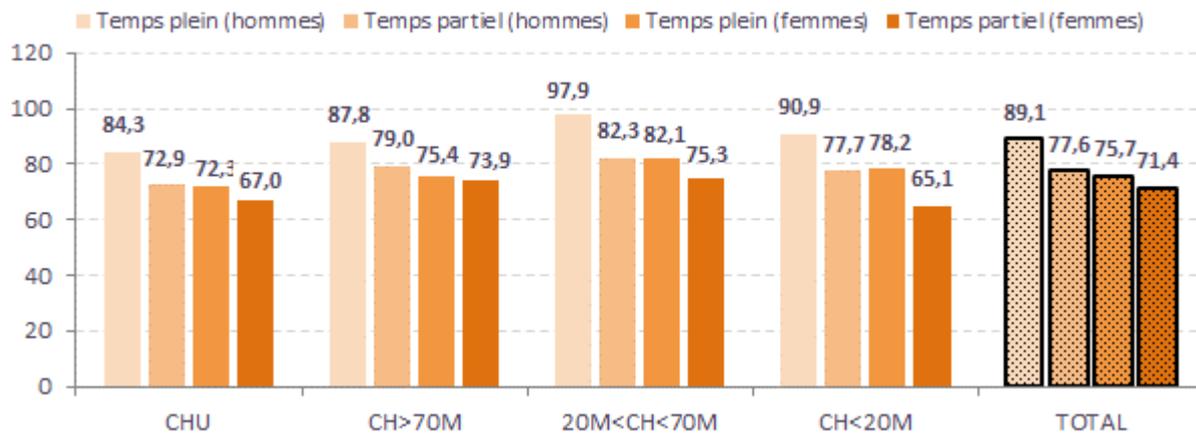
- Il y a plus de femmes à temps partiel dans des catégories d'âge plus élevées que les femmes à temps plein pour un même métier (échelon plus élevé)
- Il y a plus de femmes à temps partiel dans des métiers mieux rémunérés que les femmes à temps partiel

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 ».

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

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

F58 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018, en milliers d'euros

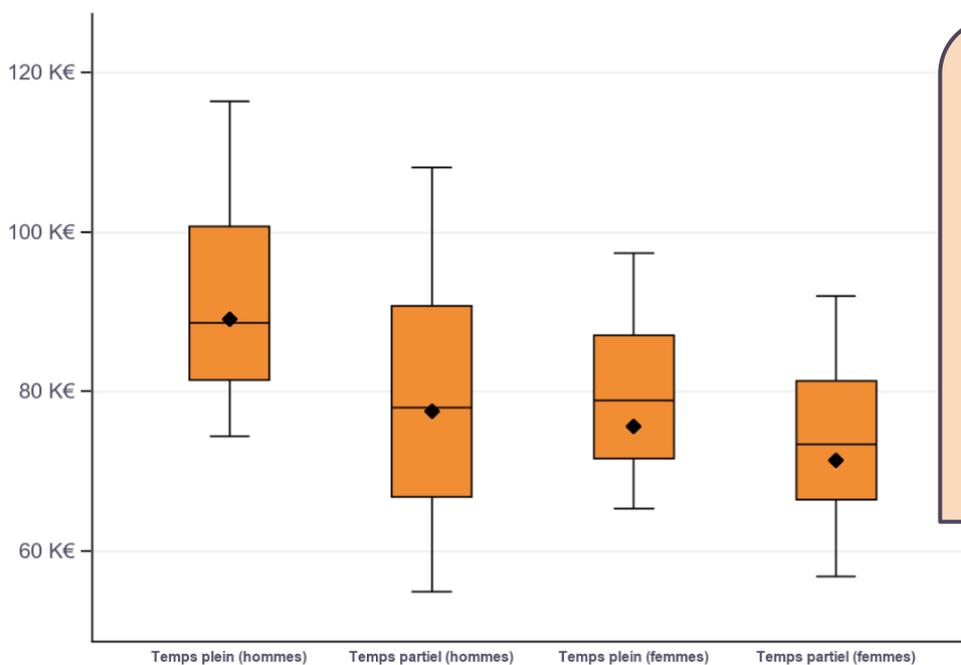


Au sein du personnel médical, la rémunération moyenne est de :

- Hommes : **89,1 K€** à temps plein et **77,6 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **75,7 K€** à temps plein et **71,4 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 la plus faible pour le personnel médical s'observe dans les CHU sauf pour les femmes à temps partiel. Les écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes sont plus importants pour le temps plein que pour le temps partiel.

F59 I Rémunération moyenne homme/femme PM par quotité de temps de travail en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

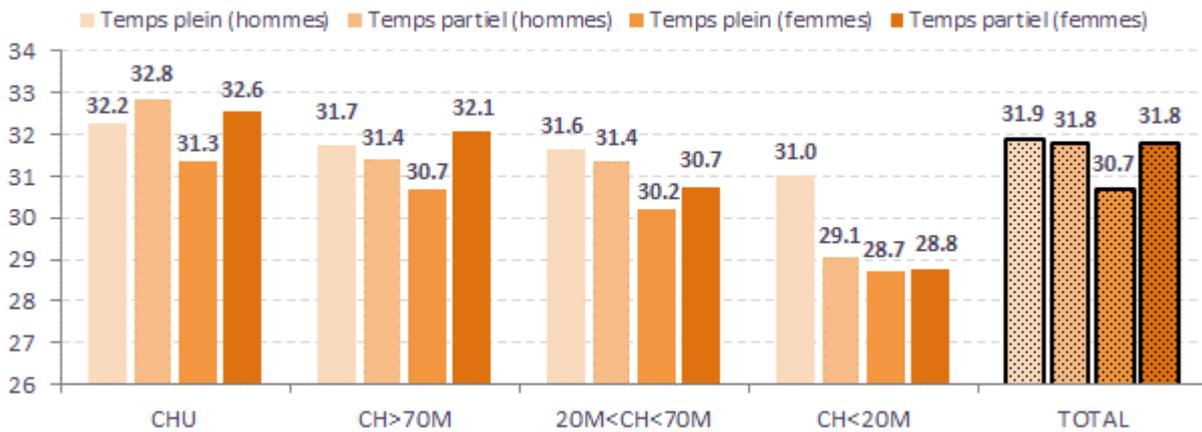


❖ Globalement, on observe plus de dispersion des rémunérations moyennes entre établissements parmi les hommes que parmi les femmes.

❖ Globalement, la rémunération moyenne des hommes à temps plein est plus élevée que celle des autres catégories de personnel.

Temps plein (hommes)	Temps partiel (hommes)	Temps plein (femmes)	Temps partiel (femmes)	
74,4 K€	55,0 K€	65,4 K€	56,8 K€	1er décile
88,6 K€	78,0 K€	78,9 K€	73,4 K€	Médiane
116,5 K€	108,2 K€	97,4 K€	92,1 K€	9ème décile

F60 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018

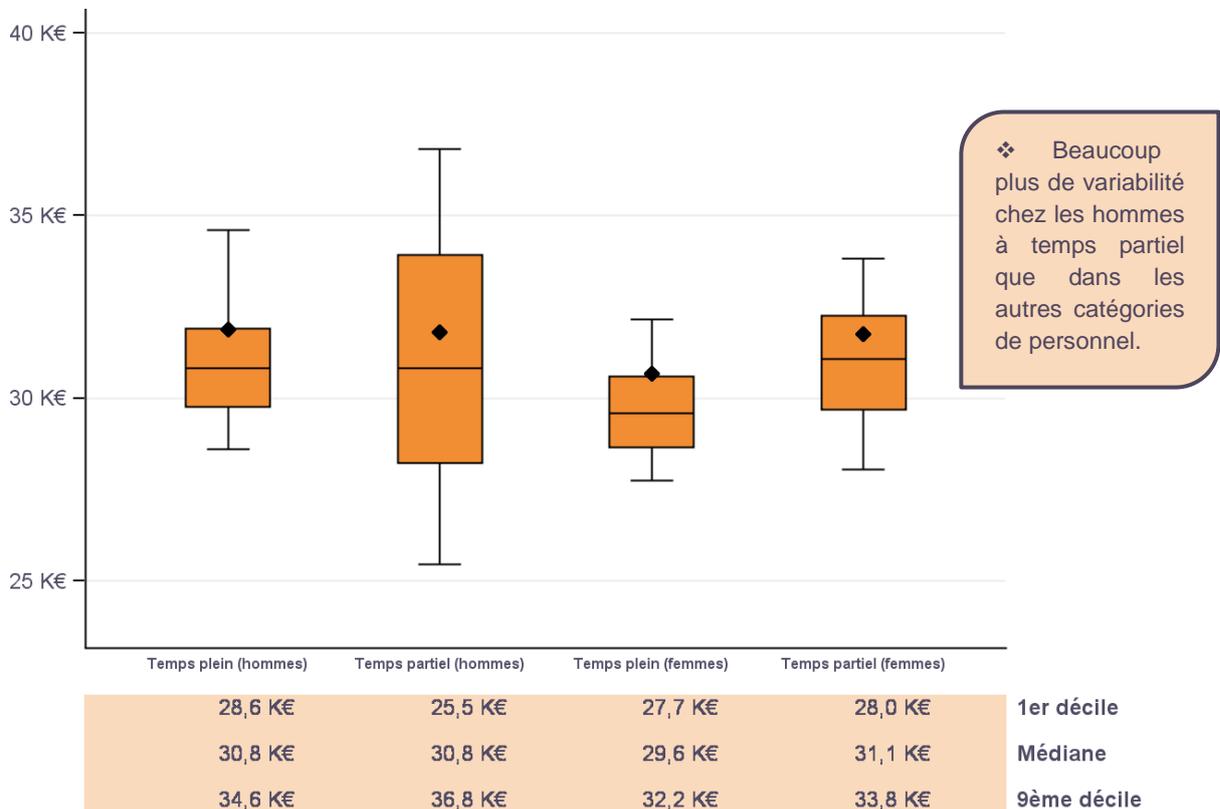


Au sein du personnel non médical, la rémunération moyenne est de :

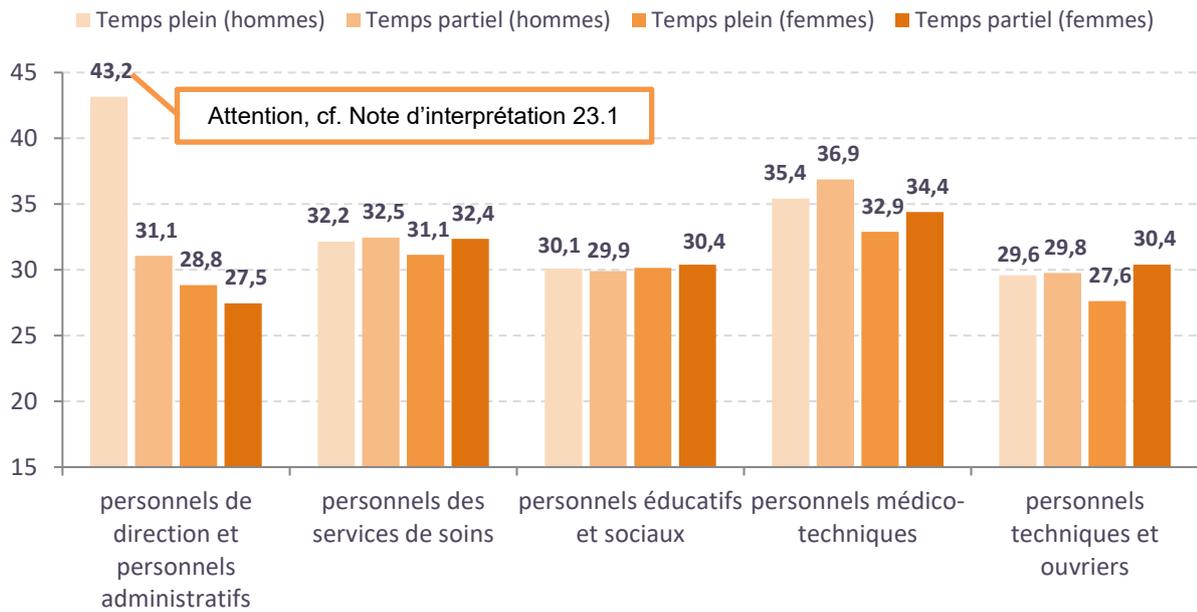
- Hommes : **31,9 K€** à temps plein et **31,8 K€** à temps partiel ;
- Femmes : **30,7 K€** à temps plein et **31,8 K€** à temps partiel.

Quels que soient le sexe et la catégorie d'établissements, la rémunération moyenne la plus faible se trouve dans les petits CH. La rémunération moyenne la plus élevée s'observe chez les hommes à temps plein au sein des petits et moyens CH, chez les femmes à temps partiel au sein des grands CH et chez les hommes à temps partiel dans les CHU.

F61 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par quotité de temps de travail en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion

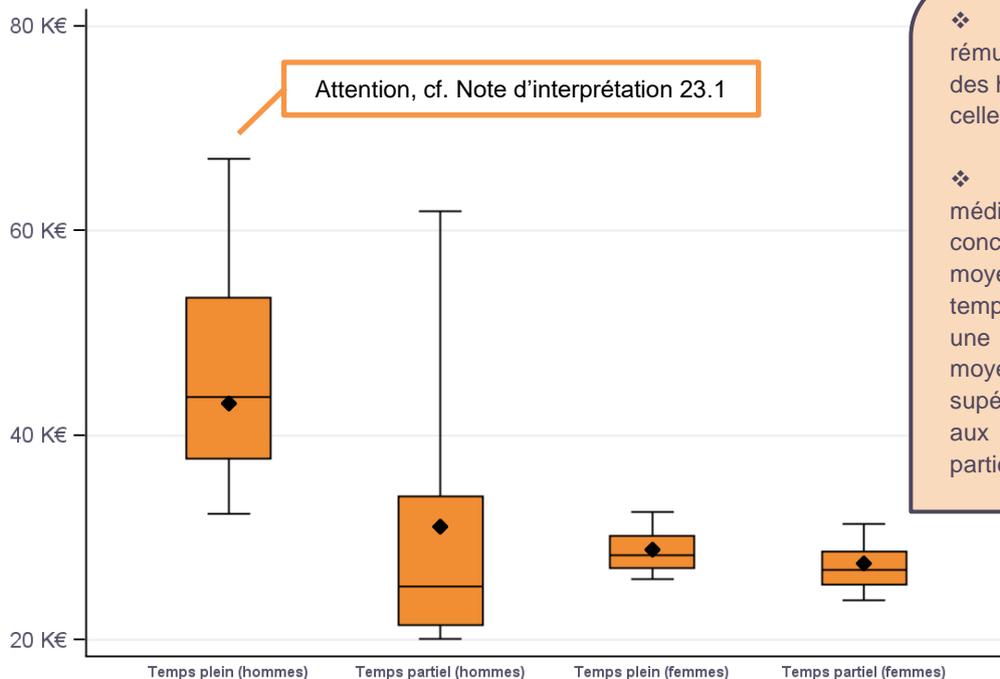


F62 I Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail en 2018



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

F63 I Rémunération moyenne homme/femme du personnel de direction et administratif par catégorie et par quotité de temps de travail en 2018 : boîtes à moustaches et statistiques de dispersion



❖ Forte variabilité des rémunérations moyennes des hommes comparées 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.

32,3 K€	20,1 K€	25,9 K€	23,9 K€	1er décile
43,8 K€	25,2 K€	28,3 K€	26,8 K€	Médiane
67,1 K€	61,9 K€	32,6 K€	31,4 K€	9ème décile

Évolution 2017-2018

T 18 | Évolution 2017-2018 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	12	3,1%	3,1%	2,9%	3,5%	1,7%	5,3%	0,5%	2,0%
CH>70M	76	3,6%	-0,1%	2,0%	1,7%	1,7%	1,1%	1,1%	1,3%
20M<CH<70M	114	2,6%	0,2%	1,4%	-0,6%	0,9%	2,4%	0,7%	1,5%
CH<20M	31	3,7%	6,9%	2,1%	3,6%	2,5%	3,1%	1,9%	2,6%
TOTAL	233	3,2%	1,0%	2,0%	1,7%	1,5%	2,7%	0,9%	1,6%

L'évolution des hommes à temps partiel pour le personnel médical des 31 petits CH se décompose comme suit :



Globalement, la rémunération moyenne du personnel médical et non médical augmente entre 2017 et 2018.

➤ **personnel médical** :

Pour le personnel médical, elle augmente en moyenne de **+1,0%** pour les hommes à temps partiel à **+3,2%** pour les hommes à temps plein.

La situation est contrastée entre les catégories d'établissements pour le personnel à temps partiel. Pour les hommes, on observe une baisse de **-0,1%** dans les grands CH et une hausse de **+6,9%** dans les petits CH. Pour les femmes, on constate une baisse de **-0,6%** dans les CH de taille moyenne alors qu'il y a une nette hausse dans les autres catégories.

➤ **personnel non médical** :

Pour le personnel non médical, elle augmente en moyenne de **+0,9%** pour les femmes à temps plein à **+2,7%** pour les hommes à temps partiel.

L'augmentation de la rémunération moyenne du personnel non médical concerne l'ensemble des catégories d'établissements de façon plus ou moins significative.

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

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

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

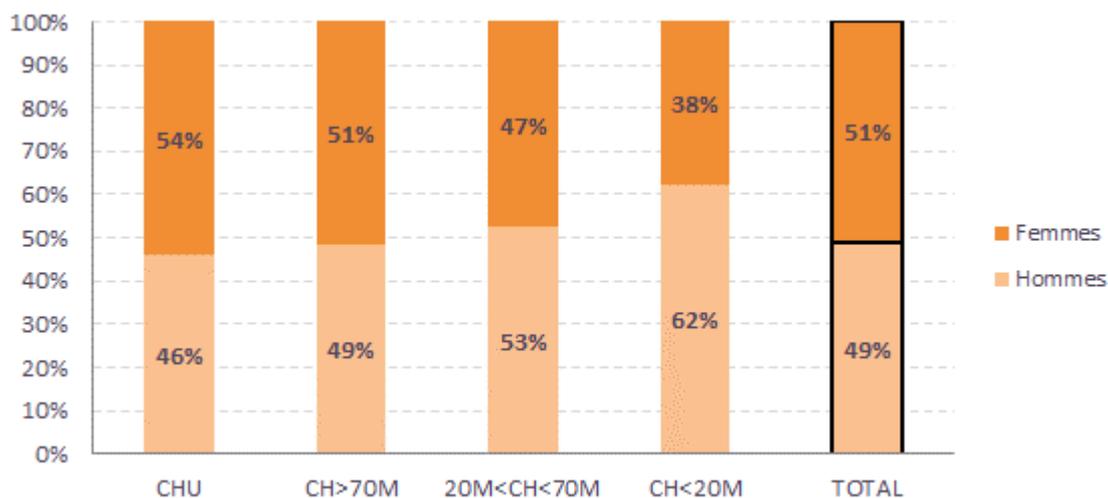
où :

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

L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 384 établissements, soit 74% des établissements publics de plus de 300 agents. Les analyses de l'évolution entre 2017 et 2018 reposent sur les informations de 290 établissements communs aux deux recueils, soit 57% des établissements publics de plus de 300 agents.

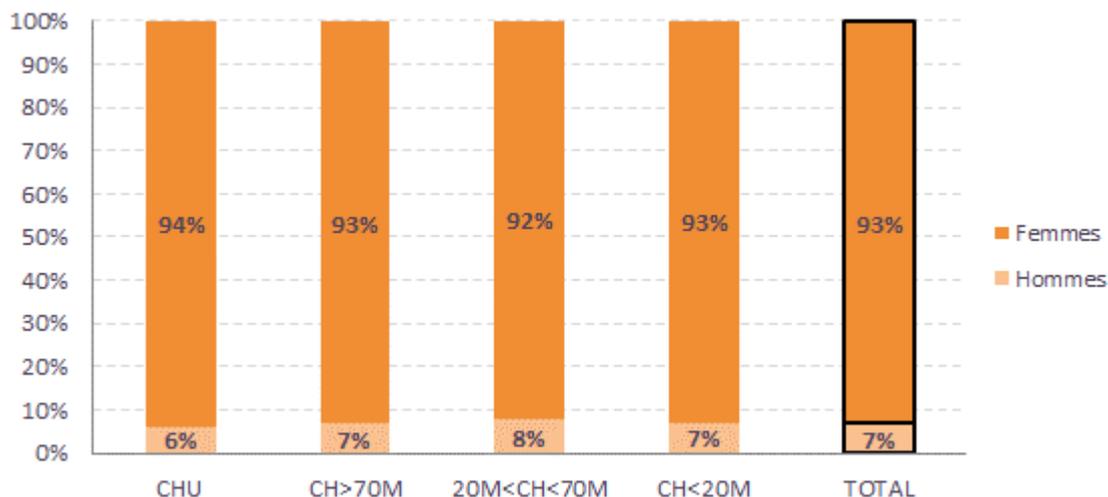
Année 2018

F64 I Part hommes/femmes des agents PM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2018



Au sein du personnel médical à temps partiel, la proportion des hommes est globalement identique à celle des femmes (**49%** d'hommes, **51%** de femmes). Cette répartition est semblable selon les catégories d'établissements sauf dans les petits CH où la part des femmes parmi les agents à temps partiel n'est que de 38%.

F65 I Part hommes/femmes des agents PNM à temps partiel par catégorie d'établissements en 2018



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

Évolution 2017-2018

T 19 | Évolution 2017-2018 de la part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Evolution 2017-2018 du PM (points)		Evolution 2017-2018 du PNM (points)		Evolution 2017-2018 du total PM+PNM (points)	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	14	-1,3	1,3	0,6	-0,6	-1,0	1,0
CH>70M	86	-1,1	1,1	-0,1	0,1	0,2	-0,2
20M<CH<70M	140	0,7	-0,7	0,2	-0,2	0,6	-0,6
CH<20M	50	0,4	-0,4	-1,1	1,1	-0,0	0,0
TOTAL	290	-0,5	0,5	0,1	-0,1	-0,0	0,0

Pour les établissements présents les deux années, la part hommes/femmes des agents à temps partiel évolue peu au global. C'est pour le personnel médical qu'il évolue le plus (-0,5 point chez les hommes, +0,5 point chez les 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 :

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

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.

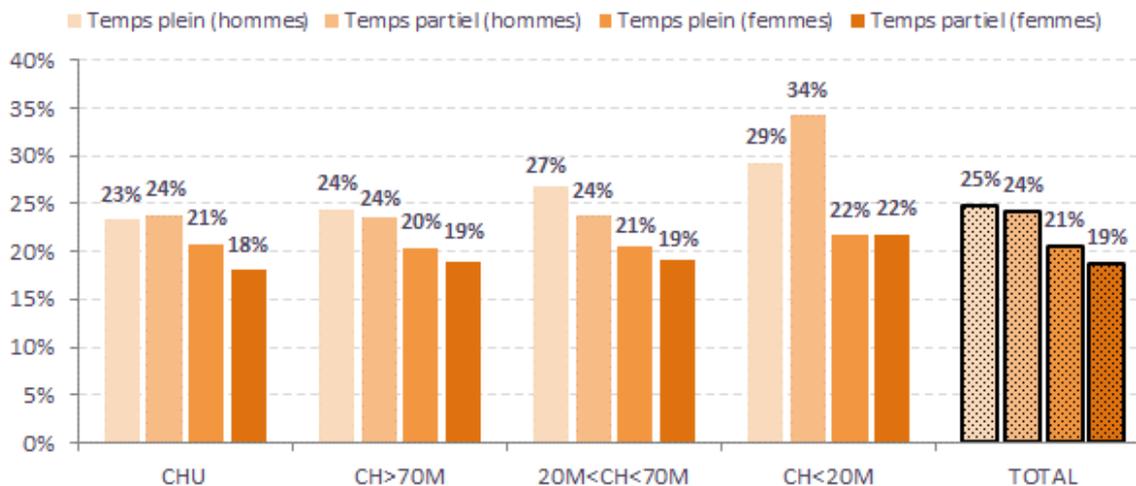
L'analyse des données 2018 pour cet indicateur va porter sur 309 établissements, soit 60% des établissements publics de plus de 300 agents.

Pour information, concernant l'évolution 2017-2018 :

Le champ d'établissements étant trop restreint pour cet indicateur, l'évolution 2017-2018 n'est pas analysée.

Année 2018

F66 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018

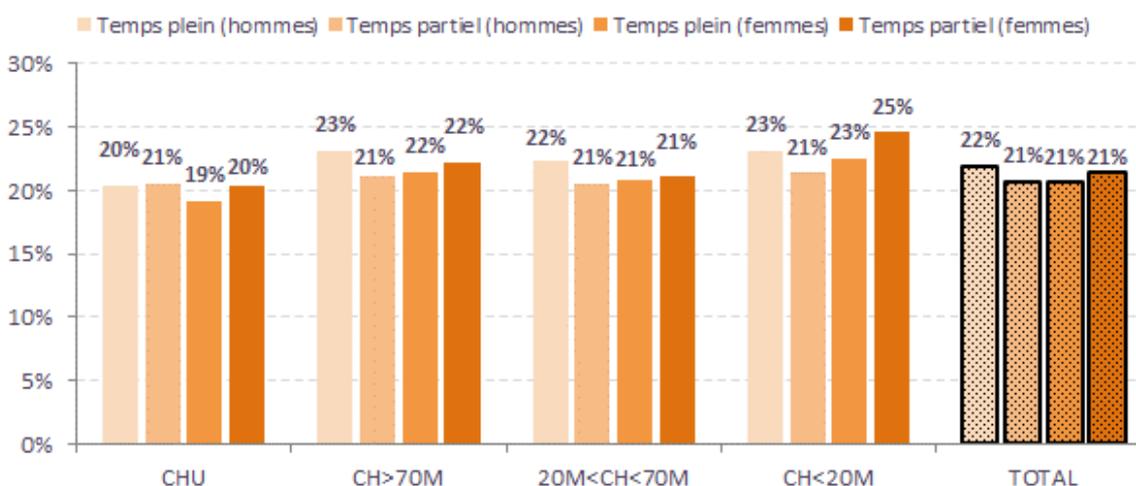


Au sein du personnel médical, la part des primes et indemnités est en moyenne de :

- Hommes : **25%** pour les agents à temps plein et **24%** pour les agents à temps partiel ;
- Femmes : **21%** pour les agents à temps plein et **19%** pour les agents à temps partiel.

La part des primes et indemnités est en moyenne plus élevée chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la quotité de temps de travail et la catégorie d'établissement. Les parts les plus élevées s'observent dans les petits CH.

F67 I Part des primes et indemnités hommes/femmes du PNM par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018



Quels que soient la catégorie d'établissement, la quotité et le sexe, la part des primes et indemnités du personnel non médical varie **entre 19% et 25%** en moyenne.

La part la plus faible s'observe dans les CHU pour les femmes à temps plein et la part la plus élevée dans les petits CH pour les femmes à temps partiel.

Annexes

Annexe 1 : Données et méthode

Sélection des établissements analysés en 2018

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2018 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **13 septembre 2019**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 447 établissements parmi les 1 360 établissements enquêtés. Parmi ces 447 établissements, 390 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, 70 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 3% 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 **460 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2018, soit **56%** des établissements publics enquêtés.

T 20 | Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2018

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2018	Ratio
CHU	32	31	97%
CH	787	429	55%
dont CH plus de 300 agents	415	359	87%
CH>70M	150	131	87%
dont CH>70M plus de 300 agents	150	131	87%
20M<CH<70M	227	199	88%
dont 20M<CH<70M plus de 300 agents	227	199	88%
CH<20M	410	99	24%
dont CH<20M plus de 300 agents	38	29	76%
CLCC/EBNL/USLD	541	18	3%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	447	390	87%
Publics de moins de 300 agents analysés		70	
TOTAL publics analysés	819	460	56%

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

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

T 21 | Part des établissements remontés par région dans la note Bilan social 2018

Région	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2018	Ratio
Corse	3	3	100%
Guadeloupe	5	5	100%
Guyane	3	3	100%
La Réunion - Mayotte	5	5	100%
Martinique	3	3	100%
Auvergne-Rhône-Alpes	49	48	98%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32	30	94%
Occitanie	37	34	92%
Bretagne	23	21	91%
Grand Est	46	42	91%
Normandie	31	27	87%
Bourgogne-Franche-Comté	29	25	86%
Pays de la Loire	21	18	86%
Hauts de France	47	39	83%
Ile-de-France	45	36	80%
Centre-Val-de-Loire	22	17	77%
Nouvelle Aquitaine	46	34	74%
TOTAL	447	390	87%

Annexes

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

Ainsi, pour l'indicateur 4.3 PM « *Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31/12/2018* », le taux de représentativité est de 59% :

- Sur les 517 établissements validés, 151 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 3 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Au final, l'analyse de cet indicateur porte sur 306 établissements.

T 22 I Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2018

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés (+ 70 non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2018	Établissements écartés car données manquantes (après croisement des catégories de personnel analysées)	Établissements écartés pour données incohérentes	Établissements analysés	Part des données analysées
3	517	460	126	5	329	64%
4.3 pm	517	460	151	3	306	59%
4.3 pnm	517	460	99	1	360	70%
4.4 pm	517	460	115	5	340	66%
4.4 pnm	517	460	98	3	359	69%
4.5 pm	517	460	146	4	310	60%
4.5 pnm	517	460	100	4	356	69%
5.2	517	460	67	1	392	76%
5.3	517	460	122	2	336	65%
6 et 6.1	517	460	101	8	351	68%
6.2	517	460	83	8	369	71%
7	517	460	130	6	324	63%
9	517	460	97	1	362	70%
19.1	517	460	58	5	397	77%
19.3	517	460	22	0	438	85%
19.4	517	460	32	0	428	83%
19.5	517	460	24	0	436	84%
21	517	460	204	0	256	50%
23.1	517	460	124	7	329	64%
23.2	517	460	76	0	384	74%
23.3	517	460	142	9	309	60%

Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2017-2018

En ce qui concerne les données d'évolution 2017-2018, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **471 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2017.
- Les **460 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2018 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.

Pour certains indicateurs une étude à champ complet est proposée. Dans ce cas, l'ensemble des établissements analysés en 2017 et en 2018 sont traités et pas uniquement les établissements analysés à la fois en 2017 et en 2018 (champ constant).

T 23 | Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse de l'évolution 2017-2018

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés en 2018 et 2017 (+ non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2018 et 2017	Établissements écartés car données manquantes	Établissements écartés pour évolutions incohérentes	Données analysées BS 2018 et 2017	Part des données analysées
3	511	416	164	20	232	45%
4.3 pm	511	416	169	9	238	47%
4.3 pnm	511	416	126	13	277	54%
4.4 pm	511	416	137	10	269	53%
4.4 pnm	511	416	125	19	272	53%
4.5 pm	511	416	163	13	240	47%
4.5 pnm	511	416	125	14	277	54%
5.2	511	416	91	24	301	59%
5.3	511	416	155	20	241	47%
6	511	416	131	37	248	49%
6.2	511	416	114	17	285	56%
7	511	416	162	19	235	46%
9	511	416	115	7	294	58%
19.1	511	416	87	10	319	62%
23.1	511	416	155	28	233	46%
23.2	511	416	105	21	290	57%

Note de lecture et d'interprétation du document

- **Chaque indicateur est traité de façon spécifique.** Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieur à 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 24 I Indicateurs 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2018

Catégorie d'établissements	PM			PNM			TOTAL		
	Nombre d'établissements	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements	Intérim	Masse salariale chargée + intérim
CHU	20	23,42	2 682,19	21	34,21	11 144,66	24	57,63	13 826,85
CH>70M	76	85,73	2 276,06	78	23,18	9 561,46	98	108,91	11 837,52
20M<CH<70M	100	48,41	1 094,07	91	11,05	5 141,28	142	59,46	6 235,35
CH<20M	25	1,85	123,19	43	2,29	1 057,63	65	4,15	1 180,82
TOTAL	221	159,41	6 175,51	233	70,73	26 905,02	329	230,15	33 080,54

Données en millions d'euros

T 25 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 31/12/2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	18	68,73	15 610
CH>70M	97	139,85	22 840
20M<CH<70M	139	31,62	9 985
CH<20M	52	5,84	1 200
TOTAL	306	246,04	49 634

T 26 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2018

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	27	4 149,11	201 405	2 882,72	128 613
CH>70M	111	5 296,46	247 709	3 659,59	164 598
20M<CH<70M	160	2 900,06	135 576	2 084,59	89 578
CH<20M	62	489,00	23 890	376,39	17 991
TOTAL	360	12 834,63	608 580	9 003,30	400 780

T 27 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	27	186,00	38 052
CH>70M	101	307,63	24 352
20M<CH<70M	146	126,96	10 549
CH<20M	66	20,41	1 557
TOTAL	340	641,00	74 509

T 28 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2018

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	23	1 547,96	162 475	1 092,81	95 499
CH>70M	108	2 514,73	249 581	1 789,31	158 865
20M<CH<70M	155	1 161,13	132 357	663,45	88 919
CH<20M	73	328,06	28 257	176,97	20 184
TOTAL	359	5 551,88	572 670	3 722,55	363 467

T 29 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2018

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	25	40,96	184,24
CH>70M	96	82,50	318,98
20M<CH<70M	136	31,55	129,87
CH<20M	53	5,71	27,98
TOTAL	310	160,71	661,06

T 30 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)
CHU	24	72,11	2 981,16	57,98	2 294,08
CH>70M	110	64,22	2 649,85	48,49	1 929,77
20M<CH<70M	149	23,44	1 065,67	15,98	668,84
CH<20M	71	5,37	328,97	3,50	177,67
TOTAL	354	165,14	7 025,65	125,94	5 070,36

T 31 I Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2018

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	26	566,11	25 574	994,01	195 178	412,35	108 746
CH>70M	112	777,07	26 650	1 147,25	253 735	591,52	159 021
20M<CH<70M	176	326,60	12 570	687,40	150 684	391,06	100 673
CH<20M	78	31,43	1 698	103,90	29 702	58,20	21 710
TOTAL	392	1 701,21	66 492	2 932,56	629 299	1 453,13	390 149

T 32 I Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2018

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	23	242,03	23 744	159,26	179 680	18,32	50 639
CH>70M	100	301,17	23 460	133,94	228 550	37,42	80 400
20M<CH<70M	151	101,85	10 742	63,96	129 978	16,16	42 218
CH<20M	62	7,52	1 353	8,35	23 100	4,19	13 444
TOTAL	336	652,56	59 299	365,50	561 308	76,08	186 701

T 33 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2018

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	27	365,31	25 136	8 921,63	250 158	6 607,11	166 172
CH>70M	98	251,49	19 557	6 409,82	202 722	4 844,76	142 682
20M<CH<70M	171	134,68	9 831	4 208,84	138 484	3 257,63	99 704
CH<20M	55	14,41	1 022	709,34	21 592	564,36	16 273
TOTAL	351	765,88	55 546	20 249,64	612 956	15 273,87	424 831

T 34 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2018

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	27	2 691,84	90 879	1 264,43	45 937	4 964,21	113 205
CH>70M	98	1 857,31	68 280	877,75	35 301	3 670,04	98 827
20M<CH<70M	171	1 136,07	44 857	582,51	23 127	2 479,90	70 095
CH<20M	55	117,78	4 524	57,30	2 506	533,89	14 531
TOTAL	351	5 803,01	208 539	2 781,98	106 871	11 648,04	296 658

T 35 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2018

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	27	6 607,11	166 172	2 078,96	69 874	2 331,47	55 717
CH>70M	98	4 844,76	142 682	1 847,12	59 444	1 885,03	46 683
20M<CH<70M	171	3 257,63	99 704	1 148,45	40 379	1 193,48	31 791
CH<20M	55	564,36	16 273	101,79	4 244	295,28	7 611
TOTAL	351	15 273,87	424 831	5 176,32	173 941	5 705,26	141 802

T 36 I Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2018

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,51%	1,30%	1,51%	1,99%	0,81%	0,99%
Maladie professionnelle	0,01%	0,32%	0,35%	0,09%	0,18%	0,53%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,01%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,49%	3,73%	4,10%	3,20%	2,84%	4,43%
Accidents de trajet	0,01%	0,06%	0,06%	0,04%	0,05%	0,07%
Accidents du travail	0,08%	0,79%	0,89%	0,39%	0,45%	1,20%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,59%	2,45%	2,54%	1,59%	2,49%	3,04%
Total Absentéisme >=6 jours	3,71%	8,67%	9,45%	7,32%	6,83%	10,29%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,06%	0,36%	0,38%	0,29%	0,29%	0,44%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,01%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Total Absentéisme < 6 jours	0,07%	0,38%	0,40%	0,31%	0,30%	0,47%
TOTAL	3,78%	9,05%	9,85%	7,62%	7,13%	10,76%

T 37 I Indicateur 6.1 : Durée moyenne des absences par motifs d'absence en 2018

Motifs d'absences	PM			PNM		
	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail
Maternité, paternité, adoption	277	302,33	4 154	339	2 822,26	40 147
Maladie professionnelle	18	2,37	20	310	693,21	6 539
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	1	0,17	1	36	35,52	216
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	340	306,66	10 629	339	8 870,46	290 386
Accidents de trajet	49	2,84	78	260	123,90	2 740
Accidents du travail	132	16,53	321	340	1 729,30	32 933
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	166	112,52	1 182	329	3 430,31	15 925
TOTAL	343	743,41	16 385	342	17 704,97	388 886

T 38 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2018

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	27	272,78	26 680	6 064,22	201 549	4 280,12	132 274
CH>70M	107	269,72	25 456	7 059,30	240 589	5 350,53	166 854
20M<CH<70M	175	136,53	12 451	4 277,02	150 068	3 313,14	108 008
CH<20M	60	15,87	1 564	748,44	24 588	599,84	18 343
TOTAL	369	694,89	66 151	18 148,98	616 794	13 543,63	425 478

T 39 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2018

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	4,1	4,5	5,2
Maladie professionnelle	0,1	1,2	1,3
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	4,4	14,4	15,6
Accidents de trajet	0,0	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,8	3,1
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,7	6,4	6,4
TOTAL	10,5	29,4	31,8

T 40 | Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2018

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	25	2 898	23 264	17 344	176 144	10 581	113 853
CH>70M	99	7 797	24 250	21 104	202 979	14 519	140 056
20M<CH<70M	143	5 946	10 374	12 056	115 791	8 644	81 666
CH<20M	57	845	1 276	2 540	21 296	1 838	15 274
TOTAL	324	17 486	59 164	53 042	516 209	35 582	350 849

T 41 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements (A)	Nombre d'établissements ayant <u>au moins</u> un agent concerné par un horaire dérogatoire en 12h00 (B)	Ratio (B/A)	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen (parmi A)
CHU	27	27	100%	23 895	199 684
CH>70M	114	112	98%	41 916	255 329
20M<CH<70M	157	141	90%	16 266	135 174
CH<20M	64	43	67%	2 762	24 936
TOTAL	362	323	89%	84 839	615 123

T 42 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées* par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	28	9 192	339 600 255
CH>70M	118	11 104	466 010 009
20M<CH<70M	174	6 621	311 454 084
CH<20M	77	1 876	47 494 789
TOTAL	397	28 793	1 164 559 121

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

T 43 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	28	9 192	211 326
CH>70M	118	11 104	289 988
20M<CH<70M	174	6 621	193 811
CH<20M	77	1 876	29 555
TOTAL	397	28 793	724 679

T 44 | Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	15	5,7%
CH>70M	78	5,1%
20M<CH<70M	118	4,9%
CH<20M	45	4,5%
TOTAL	256	5,2%

T 45 | Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	19	84,3	72,9	72,3	67,0	32,2	32,8	31,3	32,6
CH>70M	98	87,8	79,0	75,4	73,9	31,7	31,4	30,7	32,1
20M<CH<70M	157	97,9	82,3	82,1	75,3	31,6	31,4	30,2	30,7
CH<20M	55	90,9	77,7	78,2	65,1	31,0	29,1	28,7	28,8
TOTAL	329	89,1	77,6	75,7	71,4	31,9	31,8	30,7	31,8

Données en K€

T 46 | Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018

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	373	332	374	371	40,7	37,6	35,6	35,9
Catégorie B	372	308	374	372	34,9	34,3	33,4	34,1
Catégorie C	374	346	374	372	26,4	25,7	26,1	26,6
personnels de direction et personnels administratifs	371	226	373	368	43,2	31,1	28,8	27,5
personnels des services de soins	372	354	373	371	32,2	32,5	31,1	32,4
personnels éducatifs et sociaux	278	146	367	341	30,1	29,9	30,1	30,4
personnels médico-techniques	314	171	367	340	35,4	36,9	32,9	34,4
personnels techniques et ouvriers	371	313	372	337	29,6	29,8	27,6	30,4
personnel hors filière	22	13	31	17	40,2	33,0	35,5	32,6
TOTAL Personnel non médical	376	376	376	376	31,9	31,9	30,7	31,8

Données en K€

T 47 I Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	26	46%	54%	6%	94%
CH>70M	107	49%	51%	7%	93%
20M<CH<70M	178	53%	47%	8%	92%
CH<20M	73	62%	38%	7%	93%
TOTAL	384	49%	52%	7%	93%

T 48 I Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2018

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	19	23,3%	23,8%	20,7%	18,0%	20,4%	20,5%	19,2%	20,3%
CH>70M	93	24,4%	23,5%	20,3%	18,8%	23,1%	21,1%	21,5%	22,2%
20M<CH<70M	153	26,7%	23,7%	20,5%	19,1%	22,4%	20,5%	20,8%	21,2%
CH<20M	44	29,3%	34,2%	21,7%	21,8%	23,1%	21,4%	22,5%	24,6%
TOTAL	309	24,8%	24,2%	20,5%	18,7%	21,9%	20,7%	20,6%	21,4%

Références

TABLEAUX

T 1 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DE LA PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	17
T 2 I	ÉVOLUTION 2017-2018 A CHAMP CONSTANT DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	23
T 3 I	ÉVOLUTION 2017-2018 A CHAMP CONSTANT DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	24
T 4 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	29
T 5 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	29
T 6 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, PERSONNEL MEDICAL	33
T 7 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU COUT MOYEN D'1 HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, PERSONNEL NON MEDICAL	33
T 8 I	ÉVOLUTION 2017-2018 (A CHAMP CONSTANT) DU NOMBRE MOYEN DE JOURS CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	37
T 9 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	43
T 10 I	ÉVOLUTION 2017-2018 (A CHAMP CONSTANT) DU TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	52
T 11 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL	55
T 12 I	DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2018	57
T 13 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	61
T 14 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE	61
T 15 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU TAUX DE ROTATION PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	65
T 16 I	ÉVOLUTION 2017-2018 (A CHAMP CONSTANT) DE LA PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	70
T 17 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	81
T 18 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	96

T 19 I	ÉVOLUTION 2017-2018 DE LA PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	99
T 20 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2018	104
T 21 I	PART DES ETABLISSEMENTS REMONTES PAR REGION DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2018	105
T 22 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2018	106
T 23 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE L'ÉVOLUTION 2017-2018	107
T 24 I	INDICATEURS 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2018	109
T 25 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 31/12/2018	109
T 26 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2018	109
T 27 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	110
T 28 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	110
T 29 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	110
T 30 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	111
T 31 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	111
T 32 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	111
T 33 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	112
T 34 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	112
T 35 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	112
T 36 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2018	113
T 37 I	INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2018	113
T 38 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	114

T 39 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2018	114
T 40 I	TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	114
T 41 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	115
T 42 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES* PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	115
T 43 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	115
T 44 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	116
T 45 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	116
T 46 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	116
T 47 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	117
T 48 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	117

GRAPHIQUES

F1 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	15
F2 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	16
F3 I	PART DES DEPENSES D'INTERIM DU PNM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	16
F4 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2018	21
F5 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	21
F6 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2018	22
F7 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	22
F8 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	27
F9 I	NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	27
F10 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	28
F11 I	NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	28
F12 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018, PERSONNEL MEDICAL (EN €)	31
F13 I	COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	31
F14 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018, PERSONNEL NON MEDICAL (EN €)	32
F15 I	COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	32

F16 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	35
F17 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET DU PM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	36
F18 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET DU PNM STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	36
F19 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 (EN €)	41
F20 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	41
F21 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 (EN €)	42
F22 I	MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	42
F23 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	47
F24 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	48
F25 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	48
F26 I	TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	49
F27 I	TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	49
F28 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR DUREE D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2018	50
F29 I	TAUX D'ABSENTEISME SUPERIEUR OU EGAL A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2018	51
F30 I	TAUX D'ABSENTEISME INFERIEUR A 6 JOURS PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2018	51
F31 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	59
F32 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2018	59
F33 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	60
F34 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	60
F35 I	TAUX DE ROTATION MEDIAN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	63
F36 I	TAUX DE ROTATION DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	63
F37 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	64

F38 I	TAUX DE ROTATION DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	64
F39 I	PROPORTION D'ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR DES HORAIRES DEROGATOIRES EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	68
F40 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	68
F41 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	69
F42 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2018	75
F43 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2018	75
F44 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	79
F45 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	79
F46 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	80
F47 I	LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2018	83
F48 I	LES CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2018	85
F49 I	LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2018	87
F50 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	89
F51 I	TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	89
F53 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018, EN MILLIERS D'EUROS	93
F54 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	93
F55 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	94
F56 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	94
F57 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2018	95
F58 I	REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME DU PERSONNEL DE DIRECTION ET ADMINISTRATIF PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2018 : BOITES A MOUSTACHES ET STATISTIQUES DE DISPERSION	95
F59 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS PM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	98

F60 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS PNM A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	98
F61 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	101
F62 I	PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES DU PNM PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2018	101

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2018

● 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 2018 des établissements publics de santé s'articule autour de cinq grands thèmes :**

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

Dans chaque thème, une série d'indicateurs est analysée selon deux axes : l'année 2018 et l'évolution 2017-2018.

● 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