

FAQ

Rapport Social Unique (RSU)

Campagne 2024

07/11/2025

Version 12



Sommaire

Les nouvelles questions de cette version de la FAQ sont identifiées par ★

Les réponses mises à jour depuis le début de la campagne sont surlignées en bleu.

Partie 1 : Objectifs et périmètre de la collecte.....	20
1.1 Cadre réglementaire.....	21
1.1.1 Articulation entre obligation de mettre en place la BDS pour les 171 indicateurs et la collecte nationale RSU pour 116 de ces indicateurs	21
1.1.2 Devons-nous produire en interne la totalité des 171 indicateurs ?	21
1.2 Périmètre	21
1.2.1 Pouvez-vous me dire comment apprécier la base des 300 agents pour déterminer les objectifs obligatoires et facultatifs ?	21
1.2.2 Devons-nous intégrer les personnels vacataires dans les données du RSU ?	22
1.3 Instances	22
1.3.1 Pouvez-vous me donner la référence juridique qui encadre l'obligation de présenter ou non le RSU aux instances, notamment comité social ?	22
1.4 Articulation avec des enquêtes extérieures	22
1.4.1 Est-ce normal que les données de l'enquête EHPA de la DREES ne soient pas reprises ? Faut-il tout ressaisir ?	22
1.5 Les internes dans les critères de ventilation « métier » et « statuts d'emploi », et plus généralement dans l'ensemble de la collecte RSU	23
1.5.1 Pouvez-vous nous indiquer si oui, ou non, les internes restent dans le périmètre de cette étude ?	23
Partie 2 : Définitions	24
2.1 Emplois permanents	25
2.1.1 Quelle est la définition ?	25
2.1.2 Qu'en est-il des contrats d'apprentissage ?	25
2.2 Effectifs.....	25
2.2.1 Quelle est la définition de « en fonction » ?.....	25
2.2.2 Effectifs « en fonction » : cela veut-il dire que les agents d'autres établissements qui seraient mis à disposition dans notre établissement doivent être comptabilisés dans nos effectifs en fonctions au 31 décembre ? Cela sous-entend-il que les établissements d'où proviennent ces agents doivent nous donner les détails de leurs contrats, âges... ?	25
2.2.3 Quelle est la définition de « effectifs gérés » ?.....	26
2.2.4 Les effectifs doivent-ils être considérés d'après leur grade ou d'après leur fonction ? Exemple : une AS qui fait fonction d'animatrice, ou une ASH qui fait fonction d'aide-soignant ?.....	26
2.2.5 Comment définir les « Effectifs physiques » ?.....	26
2.2.6 Comment définit-on les « Effectifs en équivalent temps plein annuel° » ?	26
2.2.7 Lorsque l'on parle d'effectifs sans plus de précisions, s'agit-il bien des effectifs physiques ?.....	26

2.2.8	Avec notre logiciel, les receveurs (agents du trésor public qui perçoivent une indemnité dite de conseil de notre part en décembre uniquement) sont comptés dans nos effectifs. Est-ce normal ?	27
2.2.9	Pouvez-vous me confirmer que l'ETP annuel et ETP travaillé (ETPT) correspondent à la même notion ? *	27
2.3	Heures	27
2.3.1	Quelle est la définition des heures supplémentaires ?	27
2.3.2	Quelle est la définition des heures supplémentaires écrêtées ?	27
2.3.3	Quelle est la définition des heures supplémentaires récupérées ?	27
2.3.4	Quelle est la définition des heures supplémentaires annualisées ?	28
2.4	Intérim	28
2.4.1	Comment positionner les intérimaires ?	28
2.5	Apprentissage	28
2.5.1	Quel est le fondement juridique associé à un contrat d'apprentissage ?	28
2.6	Personnel médical (PM) et personnel non médical (PNM)	29
2.6.1	D'une manière générale, faut-il intégrer le PM avec le PNM en l'absence de précision ? Par exemple pour les critères tranches d'âge, sexe... ..	29
2.7	Age	29
2.7.1	Age médian.....	29
2.8	Absentéisme	30
2.8.1	Taux d'absentéisme	30

Partie 3 : Indicateurs du thème Emploi..... 31

3.1	BDS FPH 003-0 Effectifs physiques et BDS FPH 003-O bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 003-O ter Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction	32
3.1.1	Un agent en arrêt maladie payé à la date du 31/12/23 est-il « en fonction » ?	32
3.1.2	Périmètre des agents qui doivent compter dans l'effectif physique	32
3.1.3	Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ?	32
3.1.4	Comment dissocier effectif physique, effectif en ETP et effectif en ETP annuel ?	32
3.1.5	Au niveau du tableau multicritères « Statuts x Corps x Catégorie x Sexe », que signifie « statut d'emploi (hors stagiaire) » ? S'agit-il des stagiaires qui vont devenir titulaires/fonctionnaires ? <i>(Réponse mise à jour)</i>	32
3.1.6	Faut-il exclure les agents en « disponibilité d'office pour raison de santé » ?	33
3.1.7	Le premier croisement concerne le statut d'emploi (hors stagiaires), fondement juridique du recrutement pour les contractuels et catégorie hiérarchique et le sexe : Est-ce normal de ne pas le retrouver dans le support ATIH ?	33
3.1.8	Quelle est la conduite à tenir au niveau de cet indicateur pour les contrats d'apprentissage ?	33
3.1.9	2 agents de notre établissement bénéficient d'une ATI (Allocation temporaire d'invalidité) que nous déclarons dans le cadre de la déclaration annuelle FIPHFP. Doit-on les comptabiliser dans les effectifs ?	34
3.1.10	Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la position de « Mission temporaire » ?	34
3.1.11	Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la position de « délégation » ?	34
3.1.12	Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement	



	juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.	34
3.1.13	Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.	35
3.1.14	Pouvez-vous me confirmer qu'un agent à 80% payé à 86% doit bien être comptabilisé à 80 % ? ★	35
3.2	BDS FPH 004-O Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 11 janvier 1983	35
3.2.1	Il s'agit uniquement des transformations de contrats CDD/CDI ou faut-il comptabiliser les mises en stage ?	35
3.3	BDS FPH 005-F Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année.	35
3.3.1	Faut-il comptabiliser les agents ayant un contrat d'apprentissage ?	35
3.4	BDS FPH 006-O Âge moyen et BDS FPH 006-O bis âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre	36
3.4.1	Tableau « types de contrats » : pourquoi retrouve-t-on les CDD et les contrats aidés alors que l'indicateur ne concerne que les titulaires et les CDI ?	36
3.4.2	Quelle est la définition de l'âge médian ?	36
3.4.3	Il n'y a pas de totaux dans les tableaux du PNM pour le tableau croisant « statut d'emploi ou filière » et « catégorie » et « sexe »	36
3.4.4	Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.	37
3.4.5	Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.	37
Partie 4 : Indicateurs du thème Recrutements		38
4.1	BDS FPH 008-O Nombre d'agents fonctionnaires (PNM) ou titulaires (PM) recrutés au cours de l'année	39
4.1.1	S'agit-il uniquement des PH recrutés directement après publication des postes ou faut-il également prendre en compte les PC qui ont fait acte de candidature et ont été installés ?	39
4.1.2	Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés par concours interne ? Est-ce que ce sont les contractuels ayant obtenus un concours au sein de notre établissement ?	39
4.1.3	A la question précédente, il est indiqué que le recrutement par concours interne est régi par décret définissant la durée minimum d'expérience professionnelle pour ce type de concours. Or, dans le cas des ISG, il n'y a pas de concours interne prévu par la réglementation.	39
4.1.4	Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés selon la modalité « recrutement par contrat » ?	40
4.1.5	Concernant les concours : doit-on comptabiliser uniquement les agents retenus sur liste principale ? ou doit-on prendre en compte également les agents sur liste complémentaire ?	40
4.1.6	Lorsque vous indiquez « fonctionnaires recrutés » : il s'agit bien des stagiaires et titulaires FPH ?	40
4.1.7	Les agents nommés stagiaires, alors qu'ils étaient en CDD ou CDI dans l'établissement, sont bien à prendre en compte dans cet indicateur ?	40

- 4.1.8 Pour les voies d'accès, dans réintégration : il faut comptabiliser les agents qui sont réintégrés à la suite d'une disponibilité sans traitement ? un congé parental ? une suspension ? 40
- 4.1.9 Pour certains grades, il s'agit d'un concours sur titre sans la précision interne ou externe (psychologue, éducateur spécialisé, psychomotricien, préparateur en pharmacie...). Dans quelle catégorie dois-je les indiquer ? 40
- 4.1.10 Certains grades (infirmier catégorie A, aide-soignant catégorie B) sont nommés stagiaires sans passer de concours, dans quelle catégorie dois-je les indiquer ? . 41

4.2 BDS FPH-010-O Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année 41

- 4.2.1 Le PM n'est pas concerné par des contrats aidés ? 41
- 4.2.2 Dans le tableau « types de contrats », ici l'indicateur ne concerne que les CDI et CDD, pourquoi retrouve-t-on aussi les contrats aidés ? 41
- 4.2.3 Agent titulaire / contractuel partant à la retraite et recruté en contractuel pour le motif cumul emploi retraite. Dois-je compter le recrutement ou pas ? 41
- 4.2.4 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année sans continuité. Dois-je compter autant de recrutement que de contrat ou bien un car il s'agit du même agent ? 41
- 4.2.5 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année, les uns à la suite des autres. Dois-je compter autant de recrutement que de contrats ou bien un car il s'agit du même agent ? 42
- 4.2.6 Agent ayant un contrat sur emploi permanent et un sur emploi non permanent. Dois-je compter 1 recrutement par nature d'emploi ? 42
- 4.2.7 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel. 42
- 4.2.8 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel. 42

4.3 BDS FPH 011-O Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année 42

- 4.3.1 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année sans continuité. Dois-je compter autant de recrutement que de contrat ou bien un car il s'agit du même agent ? 43
- 4.3.2 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année à la suite. Dois-je compter autant de recrutement que de contrats ou bien un car il s'agit du même agent ? . 43
- 4.3.3 Agent ayant un contrat sur emploi permanent et un sur emploi non permanent. Dois-je compter 1 recrutement par nature d'emploi ? 43
- 4.3.4 Agent titulaire / contractuel partant à la retraite et recruté en contractuel pour le motif cumul emploi retraite. Dois-je compter le recrutement ou pas ? 43

4.4 BDS FPH 012-F Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination 43

- 4.4.1 Quelle est la définition de primo-nomination ? Est-ce que cela concerne un changement de statut ou uniquement un changement de grade ? 43
- 4.4.2 Pouvez-vous nous apporter un éclaircissement sur cet indicateur et sur la notion de primo-nomination ? 43
- 4.4.3 Les catégories B et C n'existent pas pour cet indicateur ? 44
- 4.4.4 Devons-nous exclure de cet indicateur les médecins chef de pôle ? les médecins chef de service ? les cadres supérieurs de santé ? les cadres de santé ? les grades de catégorie A de responsable de services hors soins ? ★ 44

Partie 5 : Indicateurs du thème Parcours professionnels..... 45

- 5.1 BDS FPH 013-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année..... 46**
- 5.1.1 Est-ce que cet indicateur concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?..... 46
- 5.1.2 Pour cet indicateur, devons-nous additionner les postes publiés en interne (mobilités) et les postes publiés en externe (offres d'emploi) ? ★ 46
- 5.2 BDS FPH 014-0 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année..... 46**
- 5.2.1 En interne seulement ? En externe ? À la suite d'une publication ou d'une annonce ? Candidatures spontanées ? 46
- 5.2.2 Une même personne peut répondre à une seule offre, à plusieurs offres, et parfois même plusieurs fois à la même offre. Devons-nous comptabiliser toutes les candidatures reçues, même lorsque l'une d'entre elles est reçue plusieurs fois pour une même offre ? ★ 46
- 5.3 BDS FPH 015-0 Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant 47**
- 5.3.1 Est-ce que cet indicateur concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?..... 47
- 5.3.2 Pouvez m'indiquer ce que signifie « Pourvu par des candidats extérieurs au périmètre du ministère ou en interne » ? A quoi faites-vous référence ? Interne à l'établissement ou interne à la FPH ? ★ 47
- 5.4 BDS FPH 016-0 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature 47**
- 5.4.1 Est-ce que cet indicateur concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?..... 47
- 5.4.2 Se base-t-on sur la publication d'un poste vacant qui n'a reçu aucune candidature ? Ou sur l'ensemble des candidatures reçues cette année même si elles n'ont pas fait l'objet d'une publication ? 47
- 5.5 BDS FPH 017-O Nombre de promouvables pour chaque grade et BDS FPH 017-O bis nombre de promus pour chaque grade 48**
- 5.5.1 Doit-on positionner les agents sur le grade avant avancement ou celui obtenu avec l'avancement ?..... 48
- 5.6 BDS FPH 022-O Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ 48**
- 5.6.1 Doit-on comptabiliser les départs par agent ou par sortie ? Exemple un agent qui a eu 3 CDD sur l'année compte-t-il pour 1 départ ou 3 départs ? 48
- 5.6.2 Où positionner les départs en congé parental ?..... 48
- 5.6.3 Où positionner les exclusions temporaires ?..... 48
- 5.6.4 Où positionner la suspension ? 48
- 5.6.5 Dans notre établissement les mises à disposition ne sont pas considérées comme des sorties, puisque nous continuons à les gérer. Ne feriez-vous pas référence aux disponibilités (disponibilité santé, disponibilité convenance personnelle...) ?..... 49
- 5.6.6 Un agent passant d'un CDI à une titularisation est à comptabiliser dans les démissions ? 49
- 5.6.7 Un agent en CDI ayant une sortie NJP (agent ne s'étant pas présenté à son poste) peut-il être comptabilisé dans les démissions ? 49
- 5.6.8 Un agent en CDI avec une fin de contrat peut-il être comptabilisé dans les démissions ? 49
- 5.6.9 Un agent en CDD avec une sortie retraite peut-il être comptabilisé dans les fins de contrat ? 49

5.6.10	A quel motif de départ RSU rattacher les 2 motifs de départs suivants : Radiation des cadres + Rupture conventionnelle ?	49
5.6.11	Au niveau du critère « catégorie active ou sédentaire » pour cet indicateur, devons-nous comptabiliser le personnel médical ?	50

Partie 6 : Indicateurs du thème Formation 51

6.1	BDS FPH 024-O Nombre d'agents formés	52
6.1.1	Qu'entendez-vous par formation statutaire ?	52
6.1.2	Les formations professionnelles continues sont pour vous les formations que les agents suivent au fil de leur carrière, qu'elles soient institutionnelles ou individuelles ?	52
6.1.3	Dans quelle colonne dois-je renseigner les formations « études promotionnelles » ? Est-ce la colonne où il est question de l'utilisation du CPF ?	52
6.1.4	Quelle est la différence entre les indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?	53
6.1.5	Sur l'année 2024, nous avons formé plusieurs agents et l'un d'entre eux a pu suivre plusieurs formations. Comment fait-on dans ce cas-là ?	53
6.2	BDS FPH 026-O Nombre de jours de formation	53
6.2.1	Quelle est la différence entre indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?	53
6.2.2	Doit-on mettre les études promotions dans la période de professionnalisation ou seulement les apprentissages ?	54
6.3	BDS FPH 026-F bis Nombre de stagiaires en formation.....	54
6.3.1	Quelle est la différence entre les indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?	54
6.3.2	Quels sont les stagiaires concernés par cet indicateur ?	54
6.3.3	Doit-on mettre les études promotions dans la période de professionnalisation ou seulement les apprentissages ?	54
6.4	BDS FPH 027-F Nombre de demandes de congés formation	55
6.4.1	Qu'entendez-vous par « nombre de congés formation » ? Que doit-on inclure dedans ?	55

Partie 7 : Indicateurs du thème Rémunérations 56

7.1	BDS FPH 028-O Masse salariale en euros	57
7.1.1	Pouvez-vous préciser la notion de charges sociales ? S'agit-il des charges patronales ?	57
7.1.2	La masse salariale intègre-t-elle les ARE ?	57
7.1.3	Que signifie la mention « CAS pensions » qui figure au niveau du libellé de l'indicateur dans l'instruction ?	57
7.2	BDS FPH 031-O Total des rémunérations annuelles brutes versées	57
7.2.1	Pour le détail des rémunérations, la somme des « dont » doit-elle être intégrée dans la colonne « primes et indemnités » ? Autrement dit, les heures supplémentaires sont-elles considérées comme des primes/indemnités ?	57
7.2.2	Existe-t-il des primes et indemnités qui ne soient ni la NBI, ni la prime de sujétion des aides-soignants, ni les heures supplémentaires, ni l'indemnité de résidence, ni le supplément familial de traitement ? ★	57
7.2.3	La colonne G (primes et indemnités des fonctionnaires) du cadre de saisie doit-elle la somme des colonnes H à K (dont NBI et primes de sujétion des aides-soignants, dont heures supplémentaires, dont indemnité de résidence, dont supplément familial de traitement, des fonctionnaires) ? ★	58

7.2.4	La colonne L (primes et indemnités des praticiens hospitaliers) doit-elle la somme des colonnes M à O (dont indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE), dont temps de travail additionnel, dont gardes et astreintes) ? ★	58
7.2.5	Est-ce que vous positionnez les gardes et astreintes en primes ?	58
7.2.6	Le complément de traitement indiciaire doit-il être pris en compte dans les primes et indemnités ?	58

Partie 8 : Indicateurs du thème Santé et sécurité au travail 59

8.1	BDS FPH 036-O Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service	60
8.1.1	Nous n'avons pas forcément l'information que l'agent est atteint d'une affection psychique. C'est une information soumise au secret médical.	60
8.1.2	Qu'entendez-vous par « heurt » ? L'action de heurter quelque chose ou quelqu'un ? ou plutôt une opposition brutale, choc résultant d'un désaccord, un conflit, une dispute... ?	60
8.1.3	Pouvez-vous nous apporter des précisions sur les risques qui relèvent des catégories « projection » et « contact-exposition » ?	60
8.2	BDS FPH 042-O Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	60
8.2.1	Comment classeriez-vous l'exemple ci-après ? Exemple : Une famille est invitée à sortir d'une chambre pour permettre aux soignants de faire leur travail. Les choses dérapent. Dans cette situation, la violence verbale est plus liée à de l'incivilité qu'à de la discrimination.	60
8.2.2	Quelle est la base légale du dispositif de signalement ?	61
8.3	BDS FPH 043-O Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination	61
8.3.1	Comment comptabiliser le nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ?	61
8.4	BDS FPH 044-O Nombre de signalements par type d'actes	61
8.4.1	Comment comptabiliser le nombre de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année ?	61
8.5	BDS FPH 046-O Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, et mises en œuvre d'autre part	62
8.5.1	Les protections fonctionnelles accordées par notre établissement à ses agents concernent essentiellement leurs dépôts de plaintes et consistent à prendre en charge leurs frais d'avocat. Dans quelle rubrique doit-on recenser ces protections fonctionnelles demandées et mises en œuvre ?	62
8.6	BDS FPH 053-F Répartition des intervenants en prévention des risques professionnels selon leur quotité de travail	62
8.6.1	S'agit-il de la quotité de travail au 31 décembre ?	62
8.7	BDS FPH 057-O Nombre de Formations Spécialisées	62
8.7.1	Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous compléter cet indicateur ?	62



8.8 BDS FPH 058-O Nombre de CSE exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée	63
8.8.1 Nous n'avons qu'un seul CSE dans l'établissement qui s'est réuni 5 fois en 2023 autour de thématiques de santé, sécurité et condition de travail. Dans cet indicateur on parle de formation et non des réunions des instances du CSE	63
8.9 BDS FPH 059-O Nombre de membres des FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants	63
8.9.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?	63
8.10 BDS FPH 060-O Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci63	
8.10.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?	63
8.10.2 Quelle est la différence entre l'indicateur BDS FPH 060-O et l'indicateur BDS FPH 061-O ?	63
8.10.3 La durée de la formation doit-elle être une moyenne ou un cumul des formations reçues par les membres des Formations spécialisées ?	64
8.11 BDS FPH 061-O Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	64
8.11.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?	64
8.11.2 Quelle est la différence entre l'indicateur BDS FPH 060-O et l'indicateur BDS FPH 061-O ?	64
8.12 BDS FPH 065-O Nombre de réunions de FS par type.....	64
8.12.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?	64
8.13 BDS FPH 068-O Nombre de visites de sites effectuées	65
8.13.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?	65
8.14 BDS FPH 107-O Nombre de services et nombre d'agents concernés	65
8.14.1 Vous demandez combien de services et d'agents ont un DUERP, or je ne comprends pas car nous avons un seul DUERP collectif, nous n'avons pas de DUERP par services ou par agents. Quel est le sens de cet indicateur ? Est-ce que c'est une erreur ?	65
8.14.2 Concrètement que devons-nous compléter ?.....	65
8.15 BDS FPH 112-O Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifié	66
8.15.1 Potentiellement tous les agents sont exposés à un risque : faut-il tout simplement mettre le nombre d'agents au 31 décembre ?	66
8.16 BDS FPH 114-O Nombre de signalements au cours de l'année	66
8.16.1 Pouvez-vous préciser ? S'agit-il des signalements individuels d'un état de surmenage ou de souffrance au travail à l'occasion d'une visite médicale ? S'agit-il des signalements collectifs de situation à RPS ?	66
8.16.2 S'agit-il des signalements de violence entre agents ou tous les signalements qui pourraient impliquer des patients, des familles... ..	66
8.17 BDS FPH 116-F Organisation des services de médecine du travail au 31 décembre 66	
8.17.1 Que voulez-vous dire par « Agents couverts en effectif physique » ? Vous souhaitez le nombre de nos agents au 31 décembre ? Car tous nos agents ont accès au médecin du travail.....	66

8.17.2	Que signifie « médecins exerçant un tiers temps en effectif physique » ?	67
8.17.3	Agents couverts veut dire personnel médical et non médical ?	67

8.18 BDS FPH 117-O Suivi médical..... 67

8.18.1	Quelle est la définition du nombre de visites d'information et de prévention ? Est-ce que cela correspond au suivi individuel simple ? <i>(Réponse mise à jour)</i>	67
8.18.2	Que veut dire la colonne « nombre d'agents théoriquement concernés en effectif physique » ?	68

8.19 BDS FPH 119-O Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année..... 68

8.19.1	Nous n'avons pas de médecin du travail, l'infirmière de santé au travail me demande si nous devons comptabiliser les copies des pièces médicales qu'elle envoie à ces comités ? Alors que ce sont des documents sans rapport, ni analyse.	68
--------	---	----

Partie 9 : Indicateurs du thème Organisation du travail et temps de travail..... 69

9.1 BDS FPH 123-O Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre..... 70

9.1.1	Au niveau de l'organisation et des cycles de travail, faut-il comptabiliser uniquement les 12h de jour, les 12h de nuit ? Que faut-il intégrer dans autres ? Les 12h sont-ils également comptabilisés dans cette catégorie ?	70
9.1.2	Concernant les cycles de travail, et particulièrement la comptabilisation du nombre d'agents ayant effectué des journées de 12h ou nuits de 12h, nous incluons dans le calcul, tout agent ayant travaillé au moins une journée ou une nuit de 12h. Cette méthodologie vous semble-t-elle correcte ?	70
9.1.3	Notre établissement a toujours un repos quotidien en 12h. Confirmez-vous que nous n'avons pas à renseigner les colonnes « Organisation du temps de travail » puisqu'elles font référence à un repos quotidien de 11h ?	70
9.1.4	Concernant l'annualisation du temps de travail, qu'attendez-vous sur cet indicateur ? Les agents ayant un horaire journalier > 7h00 / 7h30 / 7h40 ? Les agents expérimentant la semaine en 4 jours ? Les agents en aménagement du temps de travail (ATT) ?	71

9.2 BDS FPH 125-F Nombre total de nuits-agents travaillés au cours de l'année..... 71

9.2.1	Pourriez-vous me préciser ce que vous entendez par « nuits-agents » ?	71
9.2.2	Dès lors qu'un agent a travaillé au moins 3h sur la plage 21h-6h, considère-t-on cela comme une nuit-agent, quelle que soit la durée réelle ?	71
9.2.3	Doit-on cumuler le nombre d'heures réalisées sur cette plage horaire et le diviser par un nombre d'heures fixe ?	71

9.3 BDS FPH 126-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)..... 72

9.3.1	Faut-il renseigner le nombre d'astreintes réalisées le 31/12 par les agents en fonction le 31/12 ? Ou le nombre d'astreintes réalisées toute l'année par les agents en fonction au 31/12 ?	72
9.3.2	Comment comptez-vous une astreinte pour cet indicateur ? ★	72

9.4 BDS FPH 129-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail..... 72

9.4.1	Notre logiciel RH permet de définir le nombre de jours de télétravail à la semaine : est-ce bien ce qui est attendu ? Parce que notre logiciel permet aussi de définir un nombre de jours de télétravail à l'année (forfait).	72
9.4.2	Ce tableau concerne-t-il le personnel médical et non médical ?	72



9.5	BDS FPH 132-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel au cours de l'année.....	73
9.5.1	Dans l'instruction, le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM.....	73
9.5.2	Comment déclarer les médecins du travail ?	73
9.6	BDS FPH 133-F Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	73
9.6.1	Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM	73
9.7	BDS FPH 134-O Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre.....	74
9.7.1	Temps partiel de droit	74
9.7.2	Lorsque l'on parle d'effectifs sans plus de précision, s'agit-il bien des effectifs physiques ?.....	74
9.7.3	Un agent en temps partiel thérapeutique, à quelle quotité doit-on le compter ? Est-ce un temps partiel sur autorisation ?	74
9.7.4	Pouvez-vous nous confirmer que les agents en temps partiel thérapeutique ne doivent pas être inclus dans cet indicateur ? Il s'agit selon nous d'un aménagement de temps de travail, donc ni un temps partiel de droit ni un temps partiel sur autorisation.	74
9.8	BDS FPH 135-O Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année ..	75
9.8.1	Faut-il prendre en compte les demandes de renouvellement des agents dans les colonnes « Présentées » et « Acceptées » ou bien seulement les nouvelles demandes ?	75
9.9	BDS FPH 136-O Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical par statut d'emploi (personnels médicaux) ou filière (personnels non médicaux)	75
9.9.1	Pouvez-vous nous préciser le mode de calcul pour le taux d'absentéisme ?.....	75
9.9.2	Qu'en est-il des absences CITIS en attente d'imputabilité ?	75
9.9.3	Quelle est la différence entre maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions ?	75
9.9.4	Est-il possible de connaître les statuts à prendre en compte dans le calcul ? Uniquement les permanents ou permanents + non permanents ?	75
9.9.5	À quel motif doit-on rattacher les agents en position de « disponibilité d'office pour raison de santé » ?	76
9.9.6	Dans quel type d'absence faut-il renseigner le confinement médical ?	76
9.9.7	Les absences suivantes sont-elles considérées comme des absences pour motif non médical : absence pour enfant malade, absence injustifiée, absence non motivée, congés non rémunérés, pacs ou mariage, autorisation absence décès, absence formation, absence pour concours, autorisation absence maladie d'un proche, congés sans solde ?	76
9.9.8	Lorsqu'il est en position CITIS, un agent est en attente d'imputabilité. Nous ne sommes pas en mesure de savoir comment il sera reconnu. De ce fait, ces agents ne seront donc pas valorisés lorsqu'il faudra les ventiler en fonction des items que vous proposez.	77
9.9.9	À quel motif d'absence devons-nous rattacher celles pour pathologie de la grossesse ?.....	78
9.10	BDS FPH 137-O Nombre de jours de congés	78
9.10.1	Pouvez-vous me confirmer que la méthodologie pour comptabiliser les jours de congés posés est bien la suivante : on additionne toutes les heures de posées que l'on divise par 7h ?	78
9.10.2	Pour un agent à 80% qui pose une semaine : comptabilisons-nous 4 jours ou 5 jours ?	78



9.10.3	Pouvez-vous nous préciser s'il faut compter en valeur de jour (2 JF) ou le démultiplier par le nombre d'agents bénéficiaires de ces deux jours. Dans ce cas, faut-il considérer que les agents absents ne bénéficient pas du jour férié local ?	78
9.10.4	En théorie les jours fériés ne se « prennent » pas : ils sont chômés ou récupérés/payés. Si l'agent travaillait ce jour-là, faut-il comptabiliser le jour férié en « pris au cours de l'année » ?	79
9.10.5	Comment ventiler les agents qui récupèrent les jours fériés (faut-il les comptabiliser en « autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel »)	79
9.11	BDS FPH 141-O Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	79
9.11.1	Pouvez-vous me confirmer que cela concerne le CET historique ET le CET pérenne ?	79
9.11.2	Pour cet indicateur où nous devons comptabiliser le nombre total de CET ouverts au 31/12/2023, si un agent possède à cette date un CET historique et un CET pérenne, cela compte-t-il pour 2 ou 1 ?	79
9.11.3	Devons-nous prendre en compte les CET ouverts après le retraitement des jours de 2023 (effectué début 2024) ou faut-il tenir compte uniquement des CET ouverts au 31/12/2023 ?	79
9.12	BDS FPH 142-F Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	80
9.12.1	S'agit-il du nombre d'agents ayant déposé leur solde de congés 2023 au cours de l'année 2024 ? ou des agents ayant déposé leur solde de congés 2024 en début d'année 2025 ?	80
9.12.2	La situation de l'agent peut changer en cours d'année et sera potentiellement identifié X fois (pour X modifications par exemple changement de catégorie en cours d'année d'un agent). Comment doit-on les prendre en compte ?	80
9.13	BDS FPH 143-F Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre	80
9.13.1	Pouvez-vous me confirmer que cela concerne le CET historique ET le CET pérenne ?	80
9.13.2	Les données de mon établissement comportent des décimales pour ces indicateurs. Que faire ?	80
9.14	BDS FPH 144-F Nombre jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation	81
9.14.1	Dans quelle colonne doit-on mettre les reprises transfert mutation en jours et les dons ?	81
9.15	BDS FPH 145-O Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif	81
9.15.1	À quel motif d'absence devons-nous rattacher celles pour pathologie de la grossesse ?	81
9.16	BDS FPH 150-O Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif	81
9.16.1	À quel motif d'absence devons-nous rattacher celles pour pathologie de la grossesse ?	81
9.17	BDS FPH 151-F Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif	81
9.17.1	Doit-on exclure les « Disponibilité d'office pour raison de santé » ?	81
9.17.2	À quel motif d'absence devons-nous rattacher celles pour pathologie de la grossesse ?	82

Partie 10 : Indicateurs du thème Action sociale et protection sociale	83
10.1 BDS FPH 154-0 Montant de la dépense consacrée à l'action sociale	84
10.1.1 Se référer au bilan du CGOS uniquement ?	84
10.2 BDS FPH 155-0 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales par type de prestation	84
10.2.1 Se référer au bilan du CGOS uniquement ?	84
10.2.2 Dans le bilan du CGOS, nous avons le total d'agents bénéficiaires par prestation mais nous n'avons pas le détail sur la filière, la catégorie, l'âge et le sexe.	84
10.2.3 S'agit-il du montant cotisé pour le CGOS, relatif à l'ensemble des agents ?	84
10.2.4 Dois-je comptabiliser les agents partis en retraite avant 2023 ? <i>(Réponse mise à jour)</i>	85
10.2.5 Seuls les agents présents au moins un jour dans l'année sont concernés par ces deux indicateurs ?	85
10.2.6 Faut-il retirer les aides versées aux agents en disponibilité d'office pour maladie (position de sortie) ? ou en dispo pour convenance personnelle ?	85
10.2.7 Comment comptabiliser les agents qui ont bénéficié de plusieurs types de prestations ?	85
10.2.8 Si un agent a bénéficié plusieurs fois de la même aide, devons-nous le comptabiliser plusieurs fois ?	85
Partie 11 : Indicateurs du thème Dialogue social	86
11.1 BDS FPH 158-O Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSE	87
11.1.1 Dans les types d'instances, figurent les CAPD et la CCP : nous ne sommes pas l'établissement organisateur de ces commissions au niveau départemental. De ce fait, pouvez-vous me confirmer que nous n'avons rien à renseigner ?	87
11.1.2 Dans notre établissement, les représentants des personnels au CSE sont désignés par tirage au sort en l'absence de listes de candidats déposées par les OS. Nous n'avons pas de CAPL, ni de contingent global de crédit de temps syndical. Comment doit-on remplir l'onglet « dialogue syndical » dans ce cas précis ?	87
11.1.3 Comment souhaitez-vous que l'on indique les données des représentants du personnel sans étiquette syndicale ?	87
11.1.4 Comment doit-on renseigner les représentants du personnel ayant changé d'étiquette syndicale ? Par exemple, un représentant élu sous l'étiquette CFDT ayant changé d'étiquette entre son élection et aujourd'hui ?	87
11.2 BDS FPH 159-F Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSE	88
11.2.1 Dans les types d'instances, figurent les CAPD et la CCP : nous ne sommes pas l'établissement organisateur de ces commissions au niveau départemental. Pouvez-vous me confirmer que l'on ne doit, du coup, rien renseigner ?	88
11.2.2 Dans notre établissement, les représentants des personnels au CSE sont désignés par tirage au sort en l'absence de listes de candidats déposées par les OS. Nous n'avons pas de CAPL, ni de contingent global de crédit de temps syndical. Comment doit-on remplir l'onglet « dialogue syndical » dans ce cas précis ?	88
11.2.3 Dans les types d'instances, figurent les CAPD et la CCP : nous ne sommes pas l'établissement organisateur de ces commissions au niveau départemental. Pouvez-vous me confirmer que l'on ne doit, du coup, rien renseigner ?	88
11.3 BDS FPH 164-F Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé	88
11.3.1 Préciser la différence entre « ETP effectivement utilisés (les décharges + crédits d'heures) » et « ETP utilisés sous forme de décharges d'activités de service », le motif relatif à une activité syndicale étant le même.	88

11.4 BDS FPH 167-F Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi 89

11.4.1 Dans notre établissement, les représentants des personnels au CSE sont désignés par tirage au sort en l'absence de listes de candidats déposées par les OS. Nous n'avons pas de CAPL, ni de contingent global de crédit de temps syndical. Comment doit-on remplir l'onglet « dialogue syndical » dans ce cas précis ?..... 89

11.5 BDS FPH 168-F Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSE..... 90

11.5.1 Dans notre établissement, les représentants des personnels au CSE sont désignés par tirage au sort en l'absence de listes de candidats déposées par les OS. Nous n'avons pas de CAPL, ni de contingent global de crédit de temps syndical. Comment doit-on remplir l'onglet « dialogue syndical » dans ce cas précis ?..... 90

Partie 12 : Indicateurs du thème Discipline 91

12.1 BDS FPH 171-O Nombre sanctions prononcées 92

12.1.1 Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, pour les agents contractuels ? 92

12.1.2 Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour l'exclusion définitive, pour les agents stagiaires ? 92

12.1.3 Est-ce que les conseils de discipline ne concernant pas notre établissement, mais ayant lieu dans le cadre des CAPD, doivent être mentionnés dans notre RSU ? Ou est-ce l'établissement demandeur qui doit les recenser ?..... 92

12.1.4 Pouvez-vous nous indiquer si l'on doit également mentionner dans cet indicateur, les sanctions prononcées par le CNG ? par le conseil de l'ordre des médecins ? par la faculté ?..... 92

Partie 13 : Q&R par thème 93

13.1 Thème emploi..... 94

13.1.1 Comment doit-on comptabiliser un agent recruté en CDD, puis passé en CDI au cours de l'année, avant d'être stagiairisé après concours sur titre (exemple d'infirmier) ? 94

13.2 Thème recrutement 94

13.2.1 Comment doit-on comptabiliser un agent recruté en CDD, puis passé en CDI au cours de l'année, avant d'être stagiairisé après concours sur titre (exemple d'infirmier) ? 94

13.3 Thème santé et sécurité au travail 94

13.3.1 Médecine de prévention : pouvez-vous me confirmer que les questions relatives au suivi médical sont bien à renseigner dans le cas où le médecin du travail est externe à l'hôpital (ex. : agents suivis avec des rendez-vous dans leurs locaux ainsi que des rendez-vous à l'hôpital lors de vacances mensuelles pour réaliser les visites initiales et périodiques) ? 94

13.3.2 Qu'entendez-vous par service ? S'agit-il d'unité fonctionnelle ? D'une unité budgétaire ? D'un centre de responsabilité ? 95

13.4 Thème dialogue social 95

13.4.1 Dans notre établissement, les représentants des personnels au CSE sont désignés par tirage au sort en l'absence de listes de candidats déposées par les OS. Nous n'avons pas de CAPL, ni de contingent global de crédit de temps syndical. Comment doit-on remplir l'onglet « dialogue syndical » dans ce cas précis ?..... 95

Partie 14 : Indicateurs, critères de ventilation et définitions hors périmètre de la collecte 96

14.1 Définitions	97
14.1.1 Quelle est la définition de « effectifs gérés » ?	97
14.2 BDS FPH 001-F Effectifs physiques et BDS FPH 003-F bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 003-F ter Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés.....	97
14.2.1 Comment renseigner les effectifs physiques et les ETP pour un agent qui était en activité à 100% du 1 ^{er} janvier au 30 juin, puis détaché dans une autre administration jusqu'au 31 décembre ?	97
14.2.2 Comment renseigner les effectifs physiques et les ETP pour un agent qui était en disponibilité du 1 ^{er} janvier au 30 novembre, et qui a quitté l'établissement le 1 ^{er} décembre ?	97
14.2.3 Comment renseigner les effectifs physiques et les ETP pour un agent qui était en activité à 80% du 1 ^{er} janvier au 30 juin, puis en congé parental (à temps complet) à partir du 1 ^{er} juillet ?	98
14.2.4 Comment renseigner les effectifs physiques et les ETP pour un agent qui était en activité à 100% du 1 ^{er} janvier au 31 décembre ?	98
14.3 BDS FPH 002-F Effectifs physiques et BDS FPH 002-F bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 002-F ter Effectifs en équivalent temps plein annuel, rémunérés.....	98
14.3.1 Pouvez-vous me confirmer qu'un agent à 80% payé à 86% doit bien être comptabilisé à 86 % pour cet indicateur ? ★	98
14.4 BDS FPH 025-F Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation	99
14.4.1 Serait-il possible d'avoir des précisions concernant les dépenses de formation en titre 2 et les dépenses de formation en titre 3 ?	99
14.5 BDS FPH 029-F Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.....	99
14.5.1 Dans le calcul du top 10 des rémunérations, doit-on ramener les rémunérations des agents à temps partiel à 100% pour déterminer leur position dans le classement ?	99
14.6 BDS FPH 033-F Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes (indicateurs globaux au niveau de l'employeur)	99
14.6.1 Existe-t-il une documentation portant sur le calcul de l'index d'égalité professionnelle homme/femme ?	99
14.7 BDS FPH 047-F Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle.....	100
14.7.1 Concernant le montant des sommes versées, pourriez-vous me dire si ce montant intègre ou non ce qui est payé par l'assurance ou qui nous est remboursé ?	100
14.7.2 Les protections fonctionnelles accordées par notre établissement à ses agents concernent essentiellement leurs dépôts de plaintes et consistent à prendre en charge leurs frais d'avocat. Dans quelle rubrique doit-on recenser ces protections fonctionnelles demandées et mises en œuvre ?	100

14.8 BDS FPH 138-F Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année ..	100
14.8.1 Cet indicateur fait référence aux « autres jours de congés accordés à l'ensemble du personnel ». Il est précisé qu'il s'agit par exemple des jours fériés locaux. Notre établissement est concerné par le droit local Alsace Moselle qui prévoit 2 jours fériés supplémentaires.	100
14.9 BDS FPH 147-F Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif.....	101
14.9.1 Que doit-on compter ? Le nombre d'agents ? ★	101
14.9.2 Qu'entend-on par congé ? ★	101
14.10 BDS FPH 149-F Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année	101
14.10.1 Quels types d'actions peuvent être menées par l'établissement pour accompagner un agent parti en congé parental ? ★	101

Partie 15 : Critères de ventilation 102

15.1 Catégorie	103
15.1.1 Personnel médical / Catégorie NC	103
15.1.2 Personnel non médical / Comment déclarer les personnels qui n'ont pas d'appartenance à une catégorie ? Exemple : les apprentis	103
15.2 Catégorie active ou sédentaire	103
15.2.1 Pour l'indicateur BDS FPH-022-O, devons-nous comptabiliser le personnel médical pour ce critère ?	103
15.3 Corps	103
15.3.1 Le corps de mon agent ne figure pas dans la liste des corps proposée	104
15.3.2 Allez-vous créer un corps Etudiant pour les Etudiants ? ou Ajouter des lignes « Autre » ?	104
15.3.3 Comment déclarer les médecins du travail ?	104
15.4 Emploi supérieurs hospitaliers	104
15.4.1 Pouvez-vous nous dire comment flécher les différentes catégories ? Y a-t-il des grades correspondants pour les directeurs ?	104
15.4.2 Comment identifier les chefs de service ou chefs de pôle ?	105
15.5 Filière (personnel non médical)	105
15.5.1 Dans « personnels de Direction », faut-il mettre uniquement les agents avec un grade de directeurs ou les agents qui sont au CODIR ?	105
15.5.2 Comment répartir mon personnel sur les différentes modalités ? (Réponse mise à jour)	105
15.5.3 Les apprentis doivent être comptabilisés dans les différents indicateurs du RSU mais lorsqu'une ventilation est demandée par filière, où doit-on les positionner sachant qu'ils appartiennent à une filière « Divers » ?	107
15.6 Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	107
15.6.1 Pour les PNM, comment faire la distinction entre emploi permanent et non permanent pour répartir les agents selon les modalités de ce critère ?	107
15.6.2 Permanent/non permanent : quelle est la définition pour les contractuels PM ?	108
15.6.3 Qu'entendez-vous par « transfert d'autorité ou transfert de compétence » ?	108
15.6.4 Au niveau du thème « Emploi », pour la répartition des agents par « fondement juridique de recrutement » vous faites apparaître « Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet »	108



	dans la Catégorie « Emploi non permanent PNM ». Ne s'agit-il pas de personnel PM ?.....	109
15.6.5	Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.	109
15.6.6	Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.	109
15.7	Grade	109
15.7.1	Nous avons un agent en grade « D600 VOL. SERV. CIVIQUE », il ne rentre dans aucune case, savez-vous ce que nous devons en faire ?.....	109
15.7.2	Le grade de mon agent ne figure pas dans la liste des grades proposée	109
15.8	Indicateur de situation au regard du handicap	110
15.8.1	Comment prendre en compte des agents qui répondent à plusieurs critères à la même date. Faut-il les compter deux fois ?.....	110
15.8.2	Indicateur de situation au regard du handicap : impossible de connaître cette situation de façon systématique	110
15.8.3	Lors de la déclaration au FIPHFP, nous ne déclarons pas les CDD qui ont une RQTH et qui ont une ancienneté de moins de 6 mois au 31/12 : devons-nous rester sur le même périmètre que ce que nous déclarons auprès du FIPHFP ou devons-nous comptabiliser tout le monde ?.....	110
15.9	Métiers	110
15.9.1	Tous mes agents ne figurent pas dans la liste des métiers	110
15.9.2	Si l'établissement a des étudiants en stage qui sont rémunérés par le CHU de rattachement, faut-il les comptabiliser ?	111
15.9.3	Allez-vous créer un métier pour les Etudiants ? ou Ajouter des lignes « Autre » ?	111
15.9.4	Pour les PM, pouvez-vous nous indiquer si oui, ou non, les internes restent dans le périmètre de cette étude ?.....	111
15.9.5	Comment classer les apprentis sachant qu'il ne nous est pas possible de les rattacher à un métier de droit public puisqu'ils sont régis par le droit privé ?	111
15.9.6	Comment déclarer les médecins du travail ?	111
15.10	Motifs de départ	112
15.10.1	A quoi correspond le motif « autres causes de radiation » ?.....	112
15.10.2	Par rapport aux motifs demandés certains sont identiques avec ceux que nous utilisons, d'autres non (concours ou recrutement sortant, inaptitude physique et professionnelle, fin de contrat, détachement, mise à disposition).....	112
15.10.3	Concernant les retraites pour invalidité, dans quel(s) tableau(x) / lignes doivent-elles être intégrées, retraite, inaptitude définitive ?.....	112
15.10.4	Comment répartir les agents ayant comme motif de départ « une mutation » ? ..	113
15.10.5	Comment répartir les agents ayant comme motif de départ « un refus de renouvellement » ?	113
15.11	Position statutaire	113
15.11.1	Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ?.....	113
15.11.2	L'item Position statutaire est-il également à compléter pour le PM ?.....	113
15.11.3	Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la position de « Mission temporaire » ?.....	113
15.11.4	Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la position de « délégation » ? ..	114

15.12 Statut d'emploi (PM).....	114
15.12.1 Doit-on incorporer les internes, étudiants et doctorants dans les PM pour chaque indicateur des bases de données ?	114
15.13 Statut d'emploi (PNM)	114
15.13.1 Vous semblez définir le statut d'emploi pour les PNM. Ne concerne-t-il pas uniquement les PM ? et ne devrait-on pas plutôt faire une ventilation par filière ?	115
15.14 Type de contrat pour les contractuels.....	115
15.14.1 Quels sont les agents concernés ?	115
15.15 Types de sanction (disciplinaire)	115
15.15.1 Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, pour les agents contractuels ?	115
15.15.2 Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour l'exclusion définitive, pour les agents stagiaires ?	115
15.15.3 Quels sont les types de sanction possibles pour les praticiens contractuels ?	115
15.15.4 Quels sont les types de sanction possibles pour les assistants des hôpitaux ? ..	116
15.15.5 Quels sont les types de sanction possibles pour les Chefs de Clinique Assistants des hôpitaux et les Assistants Hospitalo-Universitaires (CCA et AHU) ?	116
15.15.6 Quels sont les types de sanction possibles pour les praticiens hospitaliers ?	116
15.15.7 Quels sont les types de sanction possibles pour les étudiants de 3 ^{ème} cycle ? ...	116
15.16 Voie d'accès	116
15.16.1 Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés selon la modalité « recrutement par contrat » ?	117

Partie 16 : Outils informatiques118

16.1 Général	119
16.1.1 Quelles sont les modalités prévues pour répondre à l'enquête RSU ?	119
16.2 Plateforme RSU.....	119
16.2.1 Où puis-je consulter la vidéo « guide de la plateforme » ?	119
16.2.2 Lien d'accès vers la plateforme	119
16.2.3 Période d'ouverture de la plateforme	119
16.2.4 Droits d'accès à la plateforme / Prérequis	119
16.2.5 Puis-je conserver les identifiants utilisés pour le bilan social ?	120
16.2.6 Le domaine RSU n'est pas ouvert pour mon établissement (Réponse mise à jour)	120
16.2.7 Comment importer mes données sur la plateforme à partir du cadre de saisie au format Excel ?	120
16.2.8 Générer le fichier d'import : cela prend beaucoup de temps et cela fait planter mon Excel	121
16.2.9 Où puis-je trouver les formats d'import ?	121
16.3 Cadre de saisie	121
16.3.1 Le cadre de saisie a-t-il évolué par rapport à la campagne 2024 ?	121
16.3.2 Variable « concerné » / « non concerné » (en en-têtes de chaque thème).	122
16.3.3 Tout est à remplir ? Le fichier contient parfois plus de 2000 lignes dans certains onglets.	122
16.3.4 Accéder au cadre de saisie (fichier) au format excel	122
16.3.5 Est-il possible d'avoir accès au mot de passe du cadre de saisie ? ou à une version non protégée ?	122



16.3.6	Le classeur excel n'a pas été configuré pour pouvoir être imprimé.	123
16.4	Transmission et validation des données	123
16.4.1	Pouvez-vous contrôler mes données avant que je ne procède à la validation ? .	123
16.4.2	Comment visualiser le rendu final du RSU de mon établissement avant de valider les données ?	123
16.4.3	Validation par erreur : comment dévalider mon RSU ?	123
16.4.4	Puis-je valider mes données, pour évaluer mon avancée avant d'avoir terminé la saisie ?	124
16.4.5	La validation est-elle nécessaire ?	124

Partie 1 :

Objectifs et périmètre de la collecte



1 Objectifs et périmètre de la collecte

1.1 Cadre réglementaire

1.1.1 Articulation entre obligation de mettre en place la BDS pour les 171 indicateurs et la collecte nationale RSU pour 116 de ces indicateurs

Le [décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020](#) précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales (BDS) dans la Fonction publique.

L'[arrêté du 28 avril 2022](#), modifié par l'[arrêté du 15 décembre 2022](#), fixe pour la Fonction publique hospitalière (FPH) la liste des indicateurs (171) contenus dans la base de données sociales.

La base de données sociales est à mettre en place au niveau de votre établissement. Vous trouverez pour ce faire l'ensemble des informations sur le site du Ministère : [Guide relatif à la BDS pour la FPH](#).

À partir de cette base de données, le rapport social unique (RSU) est élaboré. Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion et détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement.

Le principe du RSU est décrit à l'article 2 de l'arrêté du 28 avril 2022 : « La direction générale de l'offre de soins procède annuellement à une enquête auprès des établissements (de la FPH) pour recueillir un ensemble de données issues des bases de données sociales. »

L'[Instruction N° DGOS/RH3/2023/123 du 28 juillet 2023](#), vise à expliciter le cadre de cette enquête annuelle. La liste des indicateurs (116) qui font l'objet d'une remontée nationale figure en annexe de cette instruction. Certains de ces indicateurs revêtent un caractère obligatoire pour l'ensemble des établissements et services. D'autres sont obligatoires pour les établissements de plus de 300 agents, et facultatifs pour les autres structures.

1.1.2 Devons-nous produire en interne la totalité des 171 indicateurs ?

Il ressort des textes réglementaires cités au 1.1.1 ci-avant, que vous avez effectivement l'obligation :

- de mettre en place une BDS au niveau de votre établissement, pour les 171 indicateurs qui y figurent,
- de transmettre sur la plateforme RSU de l'ATIH, 116 de ces indicateurs, dans le cadre de l'enquête annuelle de la DGOS auprès des établissements de la FPH.

1.2 Périmètre

1.2.1 Pouvez-vous me dire comment apprécier la base des 300 agents pour déterminer les objectifs obligatoires et facultatifs ?

Le seuil des 300 agents, qui permet d'apprécier le caractère obligatoire ou facultatif des indicateurs portant la mention -F-, s'apprécie en effectifs physiques au 31 décembre, soit au 31/12/2024 pour la campagne portant sur les données RH 2024.

1.2.2 Devons-nous intégrer les personnels vacataires dans les données du RSU ?

Les vacataires, payés à l'acte ou à la tâche, compte tenu de leur statut, ne sont pas pris en compte dans les indicateurs de la base de données sociales.

1.3 Instances

1.3.1 Pouvez-vous me donner la référence juridique qui encadre l'obligation de présenter ou non le RSU aux instances, notamment comité social ?

[Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique \(legifrance.gouv.fr\)](#)

[Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales \(legifrance.gouv.fr\)](#)

1.4 Articulation avec des enquêtes extérieures

1.4.1 Est-ce normal que les données de l'enquête EHPA de la DREES ne soient pas reprises ? Faut-il tout ressaisir ?

Comme indiqué sur la page dédiée à la campagne 2023, vous disposez des modalités suivantes pour compléter les indicateurs RH demandés :

- saisie en ligne sur la plateforme,
- cadre de saisie au format Excel, à partir duquel vous pourrez générer le fichier d'import à déposer sur la plateforme RSU,
- import de données directement sur la plateforme, à partir de votre logiciel SIRH s'il le permet.

L'enquête RSU, pilotée par la DGOS, est destinée à être renouvelée chaque année, alors que l'enquête EHPA est conduite seulement tous les 4 ans.

De plus, le périmètre des informations demandées, qui de surcroît peut varier d'un indicateur à l'autre, n'est pas forcément le même entre l'enquête de la DREES et le RSU.

Ainsi, la reprise de données de l'enquête EHPA de la DREES n'est pas prévue.

Nous vous rappelons que la documentation de la campagne RSU 2024, est mise à disposition sur une page dédiée à ce recueil : [RSU Exercice 2024 | Publication ATIH \(sante.fr\)](#)

1.5 Les internes dans les critères de ventilation « métier » et « statuts d'emploi », et plus généralement dans l'ensemble de la collecte RSU

1.5.1 Pouvez-vous nous indiquer si oui, ou non, les internes restent dans le périmètre de cette étude ?

Pour la campagne RSU 2024 de la FPH, les étudiants (PM) sont à exclure des différents indicateurs.

Par étudiant, il faut comprendre l'ensemble des étudiants, qu'ils soient de 1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} cycle de médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie.

Ainsi, les modalités les concernant ont été supprimées des métiers des personnels médicaux (étudiants et internes), et la mention « hors étudiants » au niveau des statuts des PM exclue l'ensemble des étudiants, y compris les internes.

Partie 2 : Définitions



2 Définitions

2.1 Emplois permanents

2.1.1 Quelle est la définition ?

Les emplois permanents correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Les emplois permanents font référence à un statut et à un poste : [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#).

2.1.2 Qu'en est-il des contrats d'apprentissage ?

Les dispositions relatives aux contrats d'apprentissage sont prévues dans le code du travail, il n'y a pas d'article spécifique aux apprentis dans le code général de la fonction publique autre que l'article [L. 424-1 CGFP](#).

Les apprentis ne sont pas des agents publics mais relèvent de contrats de droit privé. Ils ne sont en outre pas affectés sur des emplois permanents dans les établissements. C'est pourquoi il ne faut pas les comptabiliser dans l'ensemble des contrats sur emploi permanent.

2.2 Effectifs

2.2.1 Quelle est la définition de « en fonction » ?

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :

- les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d'emplois de l'établissement ;
- les effectifs en MAD ou affectés entrant dans l'établissement, hors plafond (remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement) ;
- les effectifs en MAD ou affectés sortant de l'établissement, imputés sur le plafond (remboursement sur titre II ou sans remboursement).

2.2.2 Effectifs « en fonction » : cela veut-il dire que les agents d'autres établissements qui seraient mis à disposition dans notre établissement doivent être comptabilisés dans nos effectifs en fonctions au 31 décembre ? Cela sous-entend-il que les établissements d'où proviennent ces agents doivent nous donner les détails de leurs contrats, âges... ?

Rappel du contexte :

La mise à disposition est la situation dans laquelle suite à une convention passée entre deux administrations, un fonctionnaire est amené à exercer son activité hors de l'administration où il a vocation à servir.

Comme indiqué dans le [Décret n°88-976 du 13 octobre 1988](#) relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition :

« La convention de mise à disposition conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil définit la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités. ».

Dans cette logique une convention de mise à disposition est donc conclue entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil.

- Il peut par ailleurs percevoir un complément de rémunération par l'établissement d'accueil, selon les règles applicables aux personnels de cet établissement.
- Il peut également être indemnisé par l'établissement d'accueil des frais et sujétions auxquels il est soumis dans le cadre de ses fonctions selon les règles en vigueur dans cet établissement.

D'ailleurs, dans le cadre de la DSN, l'individu est à déclarer par l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil (si versement de rémunération ou indemnisation) avec les mêmes modalités déclaratives.

En tout état de cause et par ce biais de convention, un certain nombre d'éléments doivent être connus par son établissement d'accueil et permettre de compléter à minima les informations sur l'âge, le sexe, les fonctions qu'ils occupent dans l'établissement...

Reportez-vous à la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles.

2.2.3 Quelle est la définition de « effectifs gérés » ?

Se reporter à la partie « 14 – Indicateurs, critères de ventilation et définitions, hors périmètre de la collecte », section « Définitions ».

2.2.4 Les effectifs doivent-il être considérés d'après leur grade ou d'après leur fonction ? Exemple : une AS qui fait fonction d'animatrice, ou une ASH qui fait fonction d'aide-soignant ?

Les effectifs sont à considérer selon leurs grades.

2.2.5 Comment définir les « Effectifs physiques » ?

Il s'agit des personnes physiques occupant un poste de travail à une date donnée.

2.2.6 Comment définit-on les « Effectifs en équivalent temps plein annuel° » ?

Il s'agit d'un indicateur de volume des agents pondéré par la quotité de travail et la période d'activité dans l'année.

2.2.7 Lorsque l'on parle d'effectifs sans plus de précisions, s'agit-il bien des effectifs physiques ?

D'une manière générale et sauf précision contraire dans l'instruction, lorsque l'on parle d'effectifs, il s'agit bien d'effectifs physiques.

2.2.8 Avec notre logiciel, les receveurs (agents du trésor public qui perçoivent une indemnité dite de conseil de notre part en décembre uniquement) sont comptés dans nos effectifs. Est-ce normal ?

L'indemnité de conseil est une prestation extérieure et non une charge de personnel ([Circulaire du 03 03 2014 Indemnité de conseil.pdf](#)).

Les bénéficiaires ne doivent pas apparaître dans les effectifs de l'établissement et sont hors champs de la base de données sociale (ce sont des dépenses à imputer au compte 62251 de la M21 comme le précise la circulaire de 2014).

2.2.9 Pouvez-vous me confirmer que l'ETP annuel et ETP travaillé (ETPT) correspondent à la même notion ? ★

Normalement on parle d'ETP (agent présent en fonction de sa quotité à un instant T) et d'ETPT (permet d'inclure dans le décompte la durée de la période de travail des agents sur l'année civile).

De fait, un « ETP annuel » et un ETPT recouvrent la même notion.

2.3 Heures

2.3.1 Quelle est la définition des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son responsable hiérarchique en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà de 48 heures au cours d'une période de 7 jours (art 6 du décret 2002-9) et réduire la durée des repos quotidien en deçà de 12h et hebdomadaire en deçà de 36h. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

2.3.2 Quelle est la définition des heures supplémentaires écrêtées ?

Les heures supplémentaires écrêtées correspondent aux heures supplémentaires non récupérées et non indemnisées :

- d'une part, lorsqu'elles dépassent la durée hebdomadaire (y compris les heures supplémentaires) fixée à 48 heures au cours d'une période de 7 jours (art 6 du décret 2002-9)
- et d'autre part, lorsqu'elles dépassent la limite fixée à 240 heures par an et par agent (art. 15 du décret 2002-9), au regard d'un temps de travail annualisé fixé à 1820 heures (donc je comprends que cette limite de 240 heures vient s'ajouter aux 1820 heures de temps de travail annualisé).

2.3.3 Quelle est la définition des heures supplémentaires récupérées ?

Les heures récupérées correspondent à la partie des heures supplémentaires, récupérées par l'agent sous forme de repos compensateur

2.3.4 Quelle est la définition des heures supplémentaires annualisées ?

Il s'agit des heures effectivement réalisées par l'agent au-delà de la durée hebdomadaire de son contrat.

Exemple : l'agent travaille 32 heures par semaine sur 36 semaines, mais il est rémunéré sur la base de 25 heures par semaine (horaire lissé par l'annualisation sur 52 semaines).

2.4 Intérim

2.4.1 Comment positionner les intérimaires ?

La plupart du temps, les intérimaires ne peuvent pas être ventilés de manière exhaustive et fiable. Les intérimaires ne rentrent par ailleurs pas dans la masse salariale des établissements.

Le recueil de données sur l'intérim a donc été retiré du cadre de saisie au cours de la précédente campagne RSU.

2.5 Apprentissage

2.5.1 Quel est le fondement juridique associé à un contrat d'apprentissage ?

REGLEMENTATION – Apprentissage, liste non exhaustive concernant le fondement et cadre juridique de l'apprentissage, tenant à l'apprenti, à l'établissement, au maître d'apprentissage :

Code général de la fonction publique

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Article L 6211-1 du Code du travail](#)
- [Article L 6227-2 du Code du travail](#)
- [Article L 6221-1 du Code du travail](#)
- [Article L 6222-1 et suivants du Code travail](#)
- [Article D 6222-26 du Code du travail](#)
- [Décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage](#)
- [Article L 6223-8 du Code du travail](#)
- [Article L 6223-5 du Code du travail](#)
- [Article D 6273-1 du Code du travail](#)
- [Décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière](#)
- [Décret n°2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière](#)
- [Décret n° 2023-1223 du 20 décembre 2023 portant création d'une allocation forfaitaire mensuelle attribuée aux maîtres d'apprentissage de la fonction publique hospitalière](#)

2.6 Personnel médical (PM) et personnel non médical (PNM)

2.6.1 D'une manière générale, faut-il intégrer le PM avec le PNM en l'absence de précision ? Par exemple pour les critères tranches d'âge, sexe...

Le RSU concerne à la fois le personnel médical et le personnel non médical. Ainsi, en l'absence de distinction entre PM et PNM, et sauf mention contraire, les critères de ventilation et les indicateurs concernent le PM et le PNM.

2.7 Age

2.7.1 Age médian

L'âge médian d'une série d'observations, est l'âge qui divise ces observations en 2 groupes numériquement égaux.

Ainsi, la moitié des observations est plus jeune que l'âge médian, et l'autre moitié est plus âgée.

Exemple :

Série d'observations	Age	Sexe
Individu 1	40 ans	Femme
Individu 2	56 ans	Femme
Individu 3	27 ans	Femme
Individu 4	33 ans	Femme
Individu 5	58 ans	Homme
Individu 6	35 ans	Homme
Individu 7	47 ans	Homme

Sur la série d'observations ci-dessus comportant 7 personnes distinctes, nous souhaitons connaître l'âge médian global et l'âge médian par sexe.

1. Pour connaître l'âge médian global, il faut classer l'ensemble de mes individus par âge croissant : 27 ans – 33 ans – 35 ans – 40 ans – 47 ans – 56 ans – 58 ans.
L'âge médian global est de 40 ans : en effet, il y a 3 individus qui ont un âge inférieur à 41 ans (27 ans, 33 ans et 35 ans) et il y a 3 individus qui ont un âge supérieur à 40 ans (47 ans, 56 ans et 58 ans).
2. Pour connaître l'âge médian des femmes, il faut classer l'ensemble des individus féminines par âge croissant : 27 ans – 33 ans – 40 ans – 56 ans.
L'âge médian des femmes est de 36,5 ans : il y a 2 femmes qui sont plus jeunes que 36,5 ans (27 ans et 33 ans) et 2 femmes qui sont plus âgées que 36,5 ans (40 ans et 56 ans). Dans ce cas, la valeur médiane de 36,5 ans correspond à la valeur qui coupe en 2 parts égales l'écart entre 33 ans et 40 ans.
3. Pour connaître l'âge médian des hommes, il faut classer l'ensemble des individus masculins par âge croissant : 35 ans – 47 ans – 58 ans.
L'âge médian des hommes est de 47 ans : il y a 1 homme qui est plus jeune que 47 ans (35 ans) et 1 homme qui est plus âgé que 47 ans (58 ans).

2.8 Absentéisme

2.8.1 Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme s'obtient ainsi :

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

(*) Le nombre moyen d'ETP de l'année n s'obtient en additionnant le nombre d'ETP à la fin de chaque mois de l'année n et en divisant le résultat obtenu par 12.

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

Partie 3 : Indicateurs du thème Emploi



3 Indicateurs Emploi

3.1 BDS FPH 003-0 Effectifs physiques et BDS FPH 003-O bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 003-O ter Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

3.1.1 Un agent en arrêt maladie payé à la date du 31/12/23 est-il « en fonction » ?

Un agent en arrêt maladie est toujours payé sur le plafond d'emploi.

3.1.2 Périmètre des agents qui doivent compter dans l'effectif physique

Les effectifs physiques rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires de l'établissement au 31 décembre, quelle que soit leur affectation.

3.1.3 Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ?

Les congés spéciaux ne sont pas pris en compte dans le cadre du RSU.

3.1.4 Comment dissocier effectif physique, effectif en ETP et effectif en ETP annuel ?

Effectifs en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre : nombre d'agents pondéré par leur quotité de travail. Ici est visé un indicateur de volume des agents gérés par l'établissement pondéré par la quotité de travail.

Tandis que les **effectifs en équivalent temps plein annuel gérés** est un indicateur de volume des agents gérés par l'établissement pondéré par la quotité de travail et la période d'activité dans l'année.

Effectifs physiques : il s'agit des personnes physiques occupant un poste de travail à une date donnée.

3.1.5 Au niveau du tableau multicritères « Statuts x Corps x Catégorie x Sexe », que signifie « statut d'emploi (hors stagiaire) » ? S'agit-il des stagiaires qui vont devenir titulaires/fonctionnaires ? **(Réponse mise à jour)**

Il s'agit de ne pas comptabiliser les stagiaires qui ne sont pas agents publics.

Par conséquent, sont comptabilisés les stagiaires qui ont été recrutés et sont en période probatoire (stage) avant titularisation, mais pas les étudiants qui effectuent des stages dans le cadre de leur formation scolaire ou professionnelle (ce ne sont pas des agents publics).

Dans le cadre de saisie, pour le tableau ventilant les données par « statut d'emploi », ainsi qu'au niveau du croisement « Statuts x Corps x Catégorie x Sexe », vous devez donc prendre en compte les stagiaires qui vont devenir titulaires/fonctionnaires, tout en excluant les stagiaires de droit privé.

Ainsi, vous conservez le même périmètre d'effectifs entre les tableaux monocritères et les tableaux multicritères de ventilation.

3.1.6 Faut-il exclure les agents en « disponibilité d'office pour raison de santé » ?

Oui si ce ne sont pas des effectifs « payés », ils sont à exclure.

3.1.7 Le premier croisement concerne le statut d'emploi (hors stagiaires), fondement juridique du recrutement pour les contractuels et catégorie hiérarchique et le sexe : Est-ce normal de ne pas le retrouver dans le support ATIH ?

Comme précisé dans le guide des indicateurs mis à votre disposition sur la page dédiée à la campagne ([RSU - Exercice 2024 | Publication ATIH \(sante.fr\)](#)), les critères de ventilation et les croisements ont été quelque peu simplifiés. Ainsi, vous ne retrouverez que les critères et croisements effectivement retenus pour la campagne 2024.

Il en découle que le 1er croisement (statut/fondement juridique/catégorie/sexe) a effectivement été supprimé.

3.1.8 Quelle est la conduite à tenir au niveau de cet indicateur pour les contrats d'apprentissage ?

Les contrats d'apprentissage sont bien à prendre en compte pour les indicateurs 003, 003 bis et 003 ter.

La modalité « contrat d'apprentissage » est par ailleurs prévue dans les modalités du type de contrat pour cet indicateur, dans l'instruction encadrant la collecte RSU.

Les contrats d'apprentissage ne sont en revanche pas à prendre en compte au niveau de l'emploi permanent, raison pour laquelle ils sont par exemple exclus des indicateurs 006 et 010 qui ne portent que sur l'emploi permanent.

Pour mémoire, les dispositions relatives aux contrats d'apprentissage sont prévues dans le code du travail, il n'y a pas d'article spécifique aux apprentis dans le code général de la fonction publique autre que l'article [L. 424-1 CGFP](#).

Les apprentis ne sont pas des agents publics mais relèvent de contrats de droit privé. Ils ne sont en outre pas affectés sur des emplois permanents dans les établissements. C'est pourquoi il ne faut pas les comptabiliser dans l'ensemble des contrats sur emploi permanent.

3.1.9 2 agents de notre établissement bénéficient d'une ATI (Allocation temporaire d'invalidité) que nous déclarons dans le cadre de la déclaration annuelle FIPHFP. Doit-on les comptabiliser dans les effectifs ?

Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) continuent à être en position d'activité.

Ils doivent donc être recensés dans les indicateurs 003 – 003bis – 003ter.

Ils sont par ailleurs comptabilisés au titre des travailleurs handicapés, au niveau du critère « Indicateur de situation au regard du handicap », s'ils bénéficient d'une RQTH.

3.1.10 Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la position de « Mission temporaire » ?

La position de mission temporaire est ouverte aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH), aux maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) titulaires et stagiaires, aux praticiens hospitaliers universitaires (PHU) aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCU-AH), aux assistants hospitaliers universitaires (AHU) et aux praticiens hospitaliers (article 17-1 [décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021](#); [Article R. 6152-48 du Code de la santé publique](#)).

Cette position permet à ces personnels de réaliser des missions temporaires dans le cadre d'un enseignement, d'études, de coopération, etc.

Sur la durée maximale de la mission, celle-ci relève du [décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021](#) et de l'[article R. 6152-48 Code de la santé publique](#) pour les Praticiens Hospitaliers : 3 mois par période de deux ans.

3.1.11 Pouvez-vous nous apporter des précisions sur la position de « délégation » ?

La position de « délégation » recouvre plusieurs cas de figures :

- Délégation pour Mission d'étude
(Article 15 décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021)
- Délégation pour Mission d'enseignement (en dehors CH/CHU)
(Article 15, I, décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021)
- Délégation pour Mission de recherche
(Articles. 16 et 30 décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021)
- Délégation à l'institut universitaire de France
(Article 29 décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021)

3.1.12 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.

Les effectifs comptabilisés au niveau du critère « types de contrats pour les contractuels » peuvent être différents de ceux comptabilisés au titre du fondement juridique.

Les fondements juridiques reprennent en effet ceux du CGFP et les contrats d'apprentissage relèvent du droit privé et non du droit public.

3.1.13 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.

Les effectifs comptabilisés au niveau du critère « types de contrats pour les contractuels » peuvent être différents de ceux comptabilisés au titre du fondement juridique.

Les contrats aidés ne rentrent pas dans les motifs de recrutement listés dans le tableau « fondement juridique ».

3.1.14 Pouvez-vous me confirmer qu'un agent à 80% payé à 86% doit bien être comptabilisé à 80 % ? ★

S'agissant des ETP, on prend en compte la quotité travaillée (80% pour un agent à 80%).

Pour les ETP rémunérés en revanche, on prend en compte la rémunération versée (6/7ème pour un agent à 80%).

3.2 BDS FPH 004-O Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 11 janvier 1986

3.2.1 Il s'agit uniquement des transformations de contrats CDD/CDI ou faut-il comptabiliser les mises en stage ?

Oui, il s'agit uniquement des transformations de contrats CDD/CDI.

Le titre de l'indicateur précise : nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 11 janvier 1986.

3.3 BDS FPH 005-F Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année

3.3.1 Faut-il comptabiliser les agents ayant un contrat d'apprentissage ?

Ces deux catégories n'ont pas le même statut et les apprentis sont salariés de la fonction publique et font donc partie de l'effectif alors que le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié d'où l'indicateur « à part » des autres indicateurs.

Les contrats d'apprentissage ne sont pas inclus dans l'indicateur 005, seulement les stagiaires qui signent une convention de stage et non un contrat.

3.4 BDS FPH 006-O Âge moyen et BDS FPH 006-O bis âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

3.4.1 Tableau « types de contrats » : pourquoi retrouve-t-on les CDD et les contrats aidés alors que l'indicateur ne concerne que les titulaires et les CDI ?

Cet indicateur concerne les agents en fonction sur emploi permanent.

Si l'on se réfère aux bases légales fournies pour chaque item des fondements juridiques de recrutement, cela n'exclut pas selon nous les CDD ou les contrats aidés (item Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet).

3.4.2 Quelle est la définition de l'âge médian ?

Il s'agit de l'âge qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Une définition plus détaillée figure dans la partie « [Définitions](#) » de ce document, ainsi que dans le guide des indicateurs ([RSU - Exercice 2024 | Publication ATIH \(sante.fr\)](#)).

3.4.3 Il n'y a pas de totaux dans les tableaux du PNM pour le tableau croisant « statut d'emploi ou filière » et « catégorie » et « sexe »

Pour le personnel non médical : dans les colonnes « total par sexe » de l'âge moyen, il n'est pas possible de sommer les âges moyens des catégories A, B C et NC : cela n'aurait pas de sens.

Par exemple : l'âge moyen des hommes du PNM, toute catégorie confondue n'est pas équivalente à la moyenne des âges moyens des hommes.

Illustration de notre propos :

- Cat A : 2 personnes de 50 ans + 1 personne de 25 ans + 1 personne de 36 ans
⇒ âge moyen 40,25
- Cat B : 1 personne de 58 ans + 1 personne de 30 ans
⇒ âge moyen 44 ans
- Cat C : 1 personne de 45 ans + 1 personne de 40 ans
⇒ âge moyen 42,5 ans
- Cat NC : 1 personne de 30 ans + 1 personne de 59 ans
⇒ âge moyen 44,5 ans
- Toutes catégories : 2 personnes de 50 ans + 1 personne de 25 ans + 1 personne de 36 ans + 1 personne de 58 ans + 2 personnes de 30 ans + 1 personnes de 45 ans + 1 personne de 40 ans + 1 personne de 59 ans
⇒ âge moyen 42,30 ans
- Moyenne des âges moyens $(40,25 + 44 + 42,5 + 44,5) = \underline{42,81 \text{ ans}}$

La réflexion à avoir est la même pour l'âge médian.

C'est la raison pour laquelle aucun total ne figure dans le tableau pour les PNM : c'est à vous qu'il appartient de compléter ces données.

Pour le personnel médical : comme il n'y a qu'une seule catégorie, le nombre indiqué pour la catégorie NC est effectivement repris dans la colonne « total ».

3.4.4 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.

Les personnels comptabilisés au niveau du critère « types de contrats pour les contractuels » peuvent être différents de ceux comptabilisés au titre du fondement juridique.

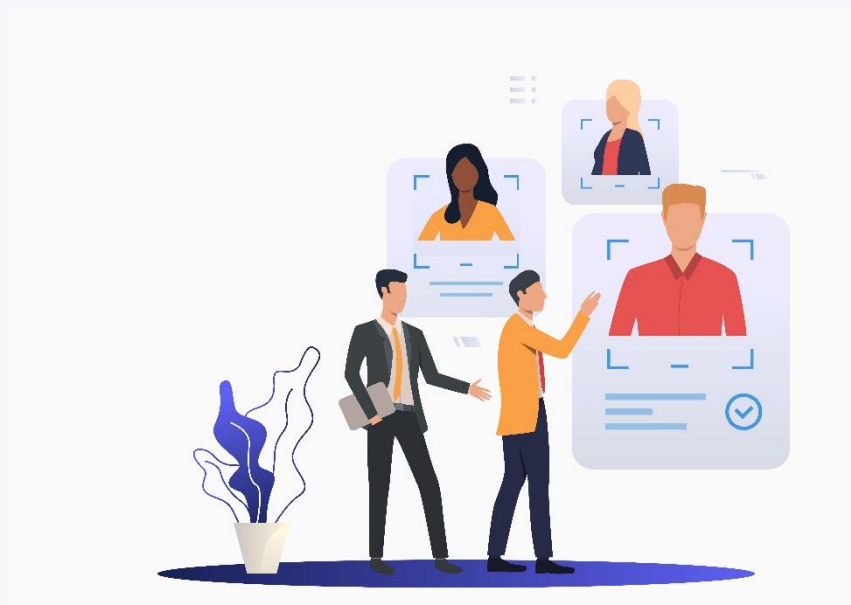
Les fondements juridiques reprennent en effet ceux du CGFP et les contrats d'apprentissage relèvent du droit privé et non du droit public.

3.4.5 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.

Les personnels comptabilisés au niveau du critère « types de contrats pour les contractuels » peuvent être différents de ceux comptabilisés au titre du fondement juridique.

Les contrats aidés ne rentrent pas dans les motifs de recrutement listés dans le tableau « fondement juridique ».

Partie 4 : Indicateurs du thème Recrutements



4 Indicateurs Recrutements

4.1 BDS FPH 008-O Nombre d'agents fonctionnaires (PNM) ou titulaires (PM) recrutés au cours de l'année

4.1.1 S'agit-il uniquement des PH recrutés directement après publication des postes ou faut-il également prendre en compte les PC qui ont fait acte de candidature et ont été installés ?

En commentaire de cet indicateur, il est bien précisé que les PM titulaires inclus dans cet indicateur sont les PH (praticiens hospitaliers).

4.1.2 Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés par concours interne ? Est-ce que ce sont les contractuels ayant obtenus un concours au sein de notre établissement ?

Le concours interne est ouvert aux personnes travaillant déjà pour la fonction publique. Les candidats au concours doivent justifier d'une expérience professionnelle préalable dans la fonction publique, dont la durée minimum est fixée par le décret définissant le concours visé.

Donc il s'agit de candidat au concours remplissant les conditions du concours interne.

4.1.3 A la question précédente, il est indiqué que le recrutement par concours interne est régi par décret définissant la durée minimum d'expérience professionnelle pour ce type de concours. Or, dans le cas des ISG, il n'y a pas de concours interne prévu par la réglementation.

Si l'établissement ne comptabilise pas d'entrants par l'une des voies d'accès prévues à l'indicateur 008, alors il convient de ne pas comptabiliser d'entrants par cette voie-là.

En l'occurrence, pour les ISGS, le [décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010](#) portant statut particulier du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière prévoit au I de l'article 5 : « Les infirmiers en soins généraux et spécialisés reçus à l'un des concours mentionnés aux articles 6 et 7 sont nommés agents stagiaires par l'autorité investie du pouvoir de nomination et accomplissent un stage d'une durée d'une année ».

L'article 6 prévoit les modalités d'accès au 1^{er} grade : « Le recrutement dans le premier grade intervient à la suite d'un concours sur titres ouvert, dans chaque établissement, aux candidats titulaires soit d'un titre de formation mentionné aux [articles L. 4311-3](#) et [L. 4311-5 du code de la santé publique](#), soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application de l'[article L. 4311-4](#) du même code ».

L'article 7 prévoit les modalités d'accès au 2^{ème} grade : « Le recrutement dans le deuxième grade intervient à la suite d'un concours sur titres ouvert, dans chaque établissement, dans les deux spécialités suivantes :

- 1° Bloc opératoire ;
- 2° Puériculture.

Pour être admis à concourir pour l'accès au deuxième grade, le candidat doit, selon la spécialité, être titulaire :

- 1° Du diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire mentionné à l'[article R. 4311-11 du code de la santé publique](#) ou d'une autorisation d'exercer cette profession délivrée en application de l'article [L. 4311-4](#) du même code ;
- 2° Du diplôme d'Etat de puéricultrice mentionné à l'[article R. 4311-13 du code de la santé publique](#) ou d'une autorisation d'exercer cette profession délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code ».

4.1.4 Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés selon la modalité « recrutement par contrat » ?

Le recrutement par contrat concerne les contractuels.

4.1.5 Concernant les concours : doit-on comptabiliser uniquement les agents retenus sur liste principale ? ou doit-on prendre en compte également les agents sur liste complémentaire ?

Il s'agit de prendre en compte les agents « recrutés » quel que soit leur classement ou niveau sur liste définitive, complémentaire...

4.1.6 Lorsque vous indiquez « fonctionnaires recrutés » : il s'agit bien des stagiaires et titulaires FPH ?

Oui, cet indicateur concerne bien les fonctionnaires (PNM) et titulaires (PM), donc les agents travaillant déjà pour la fonction publique, y compris ceux en période de stagiairisation.

4.1.7 Les agents nommés stagiaires, alors qu'ils étaient en CDD ou CDI dans l'établissement, sont bien à prendre en compte dans cet indicateur ?

Oui, il s'agit toujours d'agents de la fonction publique.

4.1.8 Pour les voies d'accès, dans réintégration : il faut comptabiliser les agents qui sont réintégrés à la suite d'une disponibilité sans traitement ? un congé parental ? une suspension ?

Oui, vous devez rattacher à la modalité « réintégration », les agents qui sont réintégrés à la suite :

- d'une disponibilité sans traitement,
- d'un congé parental,
- d'une suspension.

4.1.9 Pour certains grades, il s'agit d'un concours sur titre sans la précision interne ou externe (psychologue, éducateur spécialisé, psychomotricien, préparateur en pharmacie...). Dans quelle catégorie dois-je les indiquer ?

L'accès par concours externe s'adresse à des candidats de niveau bac+3 et supérieur.

L'accès par concours interne se détermine en fonction de l'ancienneté dans la fonction publique.

Les exemples donnés sont à positionner dans la 1ère catégorie : externe puisque sans condition d'ancienneté.

4.1.10 Certains grades (infirmier catégorie A, aide-soignant catégorie B) sont nommés stagiaires sans passer de concours, dans quelle catégorie dois-je les indiquer ?

Ils sont à positionner dans « Recrutement direct sans concours ».

4.2 BDS FPH-010-O Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

Pour cet indicateur, il est attendu un nombre d'agents.

4.2.1 Le PM n'est pas concerné par des contrats aidés ?

Effectivement, le personnel médical n'est pas concerné par les contrats aidés.

4.2.2 Dans le tableau « types de contrats », ici l'indicateur ne concerne que les CDI et CDD, pourquoi retrouve-t-on aussi les contrats aidés ?

Cet indicateur concerne les agents en fonction sur emploi permanent.

Si l'on se réfère aux bases légales fournies pour chaque item des fondements juridiques de recrutement, cela n'exclut pas les CDD ou les contrats aidés (par exemple : item vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, *temps complet*).

4.2.3 Agent titulaire / contractuel partant à la retraite et recruté en contractuel pour le motif cumul emploi retraite. Dois-je compter le recrutement ou pas ?

Oui, l'agent est à comptabiliser.

4.2.4 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année sans continuité. Dois-je compter autant de recrutement que de contrat ou bien un car il s'agit du même agent ?

En suivant la logique du nombre d'agents attendus pour cet indicateur, l'agent compte pour 1, quel que soit le nombre de contrats.

4.2.5 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année, les uns à la suite des autres. Dois-je compter autant de recrutement que de contrats ou bien un car il s'agit du même agent ?

En suivant la logique du nombre d'agents attendus pour cet indicateur, l'agent compte pour 1, quel que soit le nombre de contrats.

4.2.6 Agent ayant un contrat sur emploi permanent et un sur emploi non permanent. Dois-je compter 1 recrutement par nature d'emploi ?

En suivant la logique du nombre d'agents attendus pour cet indicateur, l'agent compte pour 1 sur son contrat sur emploi permanent pour l'indicateur 010 et 1 sur contrat sur emploi non permanent pour l'indicateur 011.

4.2.7 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats d'apprentissage doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.

Les effectifs comptabilisés au niveau du critère « types de contrats pour les contractuels » peuvent être différents de ceux comptabilisés au titre du fondement juridique.

Les fondements juridiques reprennent en effet ceux du CGFP et les contrats d'apprentissage relèvent du droit privé et non du droit public.

4.2.8 Pour le critère « types de contrats pour les contractuels », les contrats aidés doivent être renseignés. Cependant pour le critère « fondement juridique de recrutement pour les contractuels », aucun fondement juridique ne correspond pour ce type de personnel.

Les effectifs comptabilisés au niveau du critère « types de contrats pour les contractuels » peuvent être différents de ceux comptabilisés au titre du fondement juridique.

Les contrats aidés ne rentrent pas dans les motifs de recrutement listés dans le tableau « fondement juridique ».

4.3 BDS FPH 011-O Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Pour cet indicateur, il est attendu un nombre d'agents.

4.3.1 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année sans continuité. Dois-je compter autant de recrutement que de contrat ou bien un car il s'agit du même agent ?

En suivant la logique du nombre d'agents attendus pour cet indicateur, l'agent compte pour 1, quel que soit le nombre de contrats.

4.3.2 Agent ayant eu plusieurs recrutements dans l'année à la suite. Dois-je compter autant de recrutement que de contrats ou bien un car il s'agit du même agent ?

En suivant la logique du nombre d'agents attendus pour cet indicateur, l'agent compte pour 1, quel que soit le nombre de contrats.

4.3.3 Agent ayant un contrat sur emploi permanent et un sur emploi non permanent. Dois-je compter 1 recrutement par nature d'emploi ?

En suivant la logique du nombre d'agents attendus pour cet indicateur, l'agent compte pour 1 sur son contrat sur emploi permanent pour l'indicateur 010 et 1 sur contrat sur emploi non permanent pour l'indicateur 011.

4.3.4 Agent titulaire / contractuel partant à la retraite et recruté en contractuel pour le motif cumul emploi retraite. Dois-je compter le recrutement ou pas ?

Oui, l'agent est à comptabiliser.

4.4 BDS FPH 012-F Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination

4.4.1 Quelle est la définition de primo-nomination ? Est-ce que cela concerne un changement de statut ou uniquement un changement de grade ?

Sont concernées les « primo-nominations », autrement dit les nominations hors renouvellement dans un même emploi et nominations dans un même type d'emploi.

4.4.2 Pouvez-vous nous apporter un éclaircissement sur cet indicateur et sur la notion de primo-nomination ?

Il s'agit de tout type d'agent ayant été nommé pour la première fois sur l'un des postes de la liste des emplois supérieurs hospitaliers définis pour cet indicateur :

- Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique,

- Emploi fonctionnel de directeur de l'établissement mentionné au 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée,
- Emplois fonctionnels des personnels de direction des établissements mentionnés au 1° et aux 3° à 6° de l'article 2 de la même loi et régis par le titre IV du présent décret,
- Emplois de directeur des établissements mentionnés aux 1° et 3° à 6° de l'article 2 de la même loi, autres que les emplois mentionnés au 1° et 3° du présent article,
- Emplois d'ingénieurs généraux régis par le titre II du décret n° 2024-51 du 30 janvier 2024 portant statut particulier du corps des ingénieurs en chef hospitaliers et relatif aux emplois d'ingénieurs généraux,
- Chefs de service,
- Chefs de pôle.

Base légale : [Article 1 du Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière](#)

Seules les catégories hiérarchiques A et NC sont concernées puisque cet indicateur recense des cadres supérieurs et des dirigeants.

4.4.3 Les catégories B et C n'existent pas pour cet indicateur ?

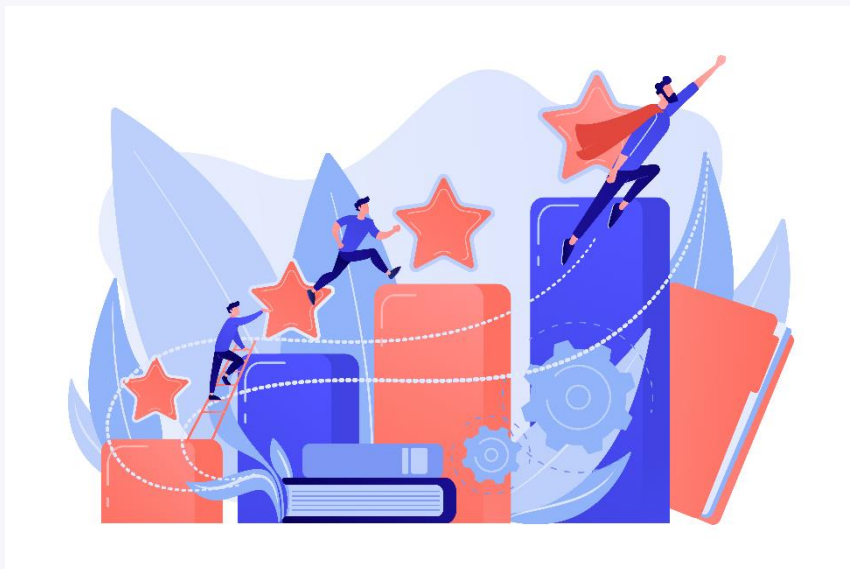
Seules les catégories A et NC sont concernées par des nominations sur poste de cadre supérieur ou dirigeant.

4.4.4 Devons-nous exclure de cet indicateur les médecins chef de pôle ? les médecins chef de service ? les cadres supérieurs de santé ? les cadres de santé ? les grades de catégorie A de responsable de services hors soins ? *

La liste des fonctions concernées est bien celle du décret du 31 juillet 2020. Les cadres de santé, les cadres supérieurs de santé et les responsables de services hors soins ne sont pas compris dans cette liste.

Partie 5 :

Indicateurs du thème Parcours professionnels



5 Indicateurs Parcours professionnels

5.1 **BDS FPH 013-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année**

5.1.1 **Est-ce que cet indicateur concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?**

Cela concerne les postes publiés en interne et aussi les offres d'emplois.

5.1.2 **Pour cet indicateur, devons-nous additionner les postes publiés en interne (mobilités) et les postes publiés en externe (offres d'emploi) ? ★**

Non, c'est le nombre de postes que l'on comptabilise, pas le nombre d'offres publiées (interne et externe).

5.2 **BDS FPH 014-0 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année**

5.2.1 **En interne seulement ? En externe ? À la suite d'une publication ou d'une annonce ? Candidatures spontanées ?**

Cela concerne tous les canaux de communication.

5.2.2 **Une même personne peut répondre à une seule offre, à plusieurs offres, et parfois même plusieurs fois à la même offre. Devons-nous comptabiliser toutes les candidatures reçues, même lorsque l'une d'entre elles est reçue plusieurs fois pour une même offre ? ★**

Si une même candidature a été envoyée plusieurs fois en réponse à une même offre, elle ne doit être comptabilisée qu'une seule et unique fois.

5.3 BDS FPH 015-0 Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant

5.3.1 Est-ce que cet indicateur concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?

Cela concerne les postes publiés en interne et aussi les offres d'emplois.

5.3.2 Pouvez m'indiquer ce que signifie « Pourvu par des candidats extérieurs au périmètre du ministère ou en interne » ? A quoi faites-vous référence ? Interne à l'établissement ou interne à la FPH ? ★

L'objectif de l'indicateur est de comptabiliser les postes pourvus au sein l'établissement en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale.

Il faut donc prendre en compte les recrutements internes (agents issus de l'établissement) et les recrutements externes (hors établissements).

La notion de « périmètre du ministère » n'est pas à prendre en compte s'agissant de la FPH.

5.4 BDS FPH 016-0 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

5.4.1 Est-ce que cet indicateur concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?

Cela concerne les postes publiés en interne et aussi les offres d'emplois.

5.4.2 Se base-t-on sur la publication d'un poste vacant qui n'a reçu aucune candidature ? Ou sur l'ensemble des candidatures reçues cette année même si elles n'ont pas fait l'objet d'une publication ?

Cet indicateur concerne toutes les offres d'emploi, publiées ou non sur le site emploi public, par internet ou par tout autre moyen.

5.5 BDS FPH 017-O Nombre de promouvables pour chaque grade et BDS FPH 017-O bis nombre de promus pour chaque grade

5.5.1 Doit-on positionner les agents sur le grade avant avancement ou celui obtenu avec l'avancement ?

Indicateur BDS FPH 017-O : Sur le nombre de promouvables, vous devez retenir la situation avant avancement.

Indicateur BDS FPH 017-O bis : Sur le nombre de promus, vous devez retenir la situation après avancement.

5.6 BDS FPH 022-O Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

5.6.1 Doit-on comptabiliser les départs par agent ou par sortie ? Exemple un agent qui a eu 3 CDD sur l'année compte-t-il pour 1 départ ou 3 départs ?

L'indicateur BDS FPH 022 sert à recueillir le « Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ ».

Pour un agent qui a eu plusieurs contrats distincts dans l'année, il faudra renseigner autant de départs que de fin de contrats, dès lors qu'il s'agit de xx CDD distincts et non de renouvellements.

Dans cet exemple de 3 CDD, il y aura 3 départs sauf s'il s'agit d'un CDD renouvelé 2 fois.

5.6.2 Où positionner les départs en congé parental ?

Il s'agit d'une absence temporaire, pas d'un départ définitif. De ce fait, il ne faut pas les prendre en compte au niveau de ce critère.

5.6.3 Où positionner les exclusions temporaires ?

Il s'agit d'une absence temporaire, pas d'un départ définitif. De ce fait, il ne faut pas les prendre en compte au niveau de ce critère.

5.6.4 Où positionner la suspension ?

Il s'agit d'une absence temporaire, pas d'un départ définitif. De ce fait, il ne faut pas les prendre en compte au niveau de ce critère.

5.6.5 Dans notre établissement les mises à disposition ne sont pas considérées comme des sorties, puisque nous continuons à les gérer. Ne feriez-vous pas référence aux disponibilités (disponibilité santé, disponibilité convenance personnelle...) ?

Les agents en « mise à disposition » (MAD) sont bien à comptabiliser parmi les agents gérés mais pas parmi les agents en fonction dans l'établissement.

Ainsi, pour la remontée du RSU au niveau national pour l'indicateur 022, si un agent bénéficie d'une MAD sortante au cours de l'année, cela constitue bien un départ pour l'établissement.

Pour ce qui concerne les « disponibilités », nous vous précisons par ailleurs qu'il s'agit d'une nouvelle modalité qui va être ajoutée aux motifs de départ pour la campagne 2024.

5.6.6 Un agent passant d'un CDI à une titularisation est à comptabiliser dans les démissions ?

Non, cela ne correspond pas à un départ, mais à un changement de contrat/statut. Cela ne devrait pas figurer dans les motifs de départ, ou alors peut-être dans les autres causes.

5.6.7 Un agent en CDI ayant une sortie NJP (agent ne s'étant pas présenté à son poste) peut-il être comptabilisé dans les démissions ?

Le motif abandon de poste figure dans la liste des motifs de sortie du RSU : le départ doit être comptabilisé comme tel.

5.6.8 Un agent en CDI avec une fin de contrat peut-il être comptabilisé dans les démissions ?

Le motif fin de contrat figure dans la liste des motifs de sortie du RSU : le départ doit être comptabilisé comme tel.

5.6.9 Un agent en CDD avec une sortie retraite peut-il être comptabilisé dans les fins de contrat ?

Le motif retraite figure dans la liste des motifs de sortie du RSU : le départ doit être comptabilisé comme tel.

5.6.10 A quel motif de départ RSU rattacher les 2 motifs de départs suivants : Radiation des cadres + Rupture conventionnelle ?

Rupture conventionnelle : cet indicateur concerne tous les motifs de départ, **sauf** les ruptures conventionnelles, qui sont recueillies à travers l'indicateur BDS FPH 023.

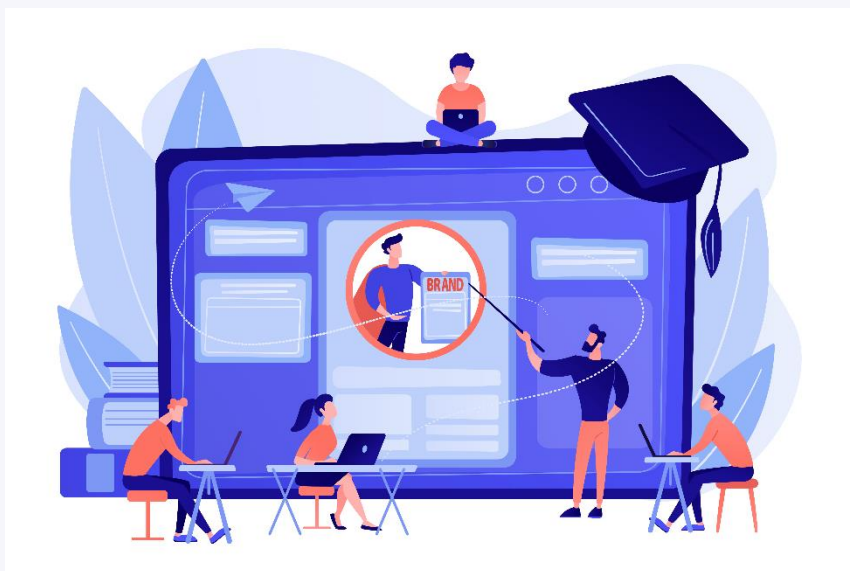
Radiation des cadres : il s'agit d'une conséquence du départ, et non d'un motif de départ, vous devriez donc pouvoir choisir le motif indiqué dans la liste proposée (reprise ci-dessous), ayant entraîné la radiation des cadres :

- retraite
- décès
- démission
- abandon de poste
- départ volontaire
- révocation
- licenciement
- concours ou recrutement sortant
- fin de détachement
- inaptitude définitive
- fin de contrat
- détachement
- affectation dans une autre administration
- mise à disposition
- congés pour événements familiaux supérieurs à six mois
- disponibilité

5.6.11 Au niveau du critère « catégorie active ou sédentaire » pour cet indicateur, devons-nous comptabiliser le personnel médical ?

Non, ce critère ne concerne pas les personnels médicaux.

Partie 6 : Indicateurs du thème Formation



6 Indicateurs Formation

6.1 BDS FPH 024-O Nombre d'agents formés

6.1.1 Qu'entendez-vous par formation statutaire ?

La formation statutaire désigne les formations qui ont pour objectif de :

- Fournir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de vos fonctions, lors de l'accès à un nouveau grade
- Faire connaître l'environnement dans lequel sont exercées les fonctions.

Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Ce texte peut prévoir que la formation ne soit pas suivie dans sa totalité selon les acquis de l'expérience professionnelle.

Cette formation est :

- Inscrite au plan annuel de formation élaboré par l'administration
- Accomplie pendant la période de stage
- Obligatoire

6.1.2 Les formations professionnelles continues sont pour vous les formations que les agents suivent au fil de leur carrière, qu'elles soient institutionnelles ou individuelles ?

La formation continue, hors formation statutaire (cf. question ci-dessus), est encadrée principalement par deux textes réglementaires qui définissent, pour chacun, les objectifs, la finalité et les modalités d'accès :

- [Décret n° 2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;
- [Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022](#) relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

6.1.3 Dans quelle colonne dois-je renseigner les formations « études promotionnelles » ? Est-ce la colonne où il est question de l'utilisation du CPF ?

Concernant spécifiquement les études promotionnelles (EP), il s'agit d'un dispositif et d'une modalité de prise en charge de la formation continue qui permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par [l'arrêté ministériel du 23 novembre 2009](#) listant les diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les conditions sont :

- Les agents concernés par les EP sont titulaires, contractuels ou stagiaires, d'un établissement sanitaire, médico-social ou social public et doivent remplir les conditions (d'âge, d'ancienneté...) éventuellement requises pour l'inscription aux épreuves du diplôme/certificat ciblé.
- Le financement des EP des agents de la FPH s'effectue auprès de l'ANFH qui est le gestionnaire de fonds des formations. Différents types de fonds peuvent être mobilisés en

fonction de la situation de l'agent et de son employeur (via le fonds du plan de formation, le financement du fonds mutualisé des EP (FMEP), le financement du fonds de qualification et compte personnel de formation (FQ&CPF) ou cofinancement (CNSA, Conseil Régional...), la mobilisation du Congé de formation professionnel (CFP)). Il est important de rappeler à l'agent qu'il doit signaler son projet de formation au service formation ou ressources humaines de son établissement (le cas échéant, au service chargé des Etudes promotionnelles) et au cadre du service ou du pôle qui l'emploie. L'ANFH ne finance une EP qu'après accord de l'établissement. En outre, il faut impérativement que l'agent soit déclaré admissible à une école formant au diplôme ou certificat souhaité. Si ces critères sont remplis alors l'agent est maintenu en position d'activité et conserve son traitement.

- À l'issue d'une Etude promotionnelle rémunérée réussie, l'agent est tenu à un engagement de servir dans la FPH d'une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans (hors CFP). Si l'agent quitte la FPH, cela induit une rupture d'engagement et l'agent doit rembourser les rémunérations perçues pendant la formation.
- Cas spécifique de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : les modules non validés à l'issue d'un parcours VAE, s'ils concernent une des formations listées par l'arrêté ministériel, peuvent être considérés comme des Etudes promotionnelles.

6.1.4 Quelle est la différence entre les indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?

L'indicateur 024 demande le nombre d'agents, qui ont suivi une formation en se limitant à la distinction formation statutaire / formation professionnelle continue.

L'indicateur 026 demande le nombre de jours de formation en allant plus loin dans le détail avec les types de formation (bilan de compétences, préparation aux concours...).

L'indicateur 026-bis, lui, recense spécifiquement le nombre de stagiaires en reprenant le détail des types de formations indiqué en amont dans l'indicateur 026.

6.1.5 Sur l'année 2024, nous avons formé plusieurs agents et l'un d'entre eux a pu suivre plusieurs formations. Comment fait-on dans ce cas-là ?

Au niveau de cet indicateur, vous devez comptabiliser un nombre d'agents. Ainsi, pour votre exemple, vous devez comptabiliser le nombre de vos agents ayant été formés, quel que soit le nombre de formation qu'ils ont suivi individuellement.

6.2 BDS FPH 026-O Nombre de jours de formation

6.2.1 Quelle est la différence entre indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?

L'indicateur 024 demande le nombre d'agents, qui ont suivi une formation en se limitant à la distinction formation statutaire / formation professionnelle continue.

L'indicateur 026 demande le nombre de jours de formation en allant plus loin dans le détail avec les types de formation (bilan de compétences, préparation aux concours...).

L'indicateur 026-bis, lui, recense spécifiquement le nombre de stagiaires en reprenant le détail des types de formations indiqué en amont dans l'indicateur 026.

6.2.2 Doit-on mettre les études promotions dans la période de professionnalisation ou seulement les apprentissages ?

Au regard du tableau transmis ci-dessous, on observe que les intitulés des colonnes correspondent aux différents dispositifs de la formation continue (au sens du décret 2008) sauf pour les études promotionnelles et l'apprentissage :

Formation statutaire	Formation continue	Préparation aux concours et examens	Réalisation de bilans de compétences	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Congé de formation professionnelle	Période de professionnalisation
----------------------	--------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	---	------------------------------------	---------------------------------

Visiblement la colonne intitulée « période de professionnalisation » serait donc la seule qui permet de recenser les études promotionnelles et l'apprentissage prévus à l'article 1 (4° et 9°) du [décret n° 2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Concernant en particulier le 4° de l'article 1 du décret précité, seules les études promotionnelles listées dans l'[arrêté du 23 novembre 2009](#) fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, peuvent être prises en compte.

6.3 BDS FPH 026-F bis Nombre de stagiaires en formation

6.3.1 Quelle est la différence entre les indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?

L'**indicateur 024** demande le nombre d'agents, qui ont suivi une formation en se limitant à la distinction formation statutaire / formation professionnelle continue.

L'**indicateur 026** demande le nombre de jours de formation en allant plus loin dans le détail avec les types de formation (bilan de compétences, préparation aux concours...).

L'**indicateur 026-bis**, lui, recense spécifiquement le nombre de stagiaires en reprenant le détail des types de formations indiqué en amont dans l'indicateur 026.

6.3.2 Quels sont les stagiaires concernés par cet indicateur ?

Les stagiaires à comptabiliser ici sont des agents publics : doivent être comptabilisés ici les stagiaires qui ont été recrutés et sont en période probatoire (stage) avant titularisation, mais pas les étudiants qui effectuent des stages dans le cadre de leur formation scolaire ou professionnelle (ce ne sont pas des agents publics).

6.3.3 Doit-on mettre les études promotions dans la période de professionnalisation ou seulement les apprentissages ?

Au regard du tableau transmis ci-dessous, on observe que les intitulés des colonnes correspondent aux différents dispositifs de la formation continue (au sens du décret 2008) sauf pour les études promotionnelles et l'apprentissage :

Formation statutaire	Formation continue	Préparation aux concours et examens	Réalisation de bilans de compétences	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Congé de formation professionnelle	Période de professionnalisation
----------------------	--------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	---	------------------------------------	---------------------------------

Visiblement la colonne intitulée « période de professionnalisation » serait donc la seule qui permet de recenser les études promotionnelles et l'apprentissage prévus à l'article 1 (4° et 9°) du [décret n° 2008-824 du 21 août 2008](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

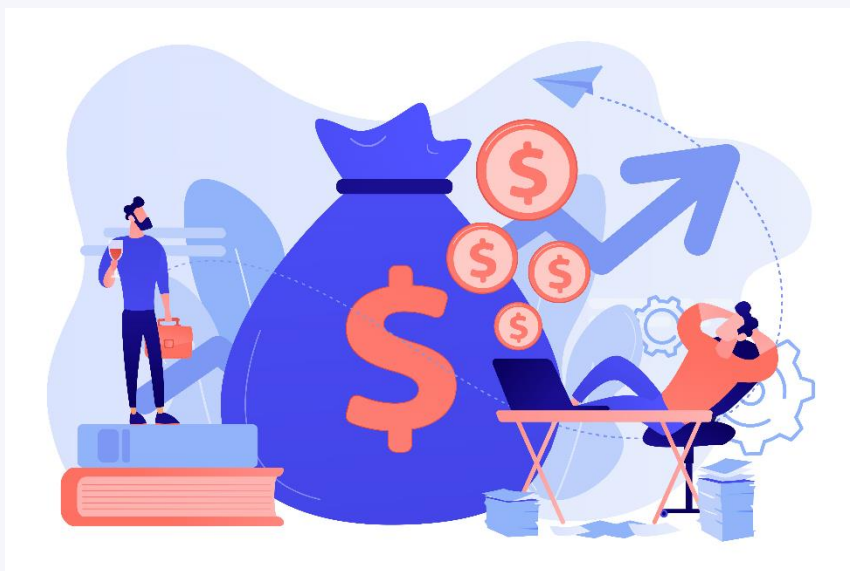
Concernant en particulier le 4° de l'article 1 du décret précité, seules les études promotionnelles listées dans l'[arrêté du 23 novembre 2009](#) fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, peuvent être prises en compte.

6.4 BDS FPH 027-F Nombre de demandes de congés formation

6.4.1 Qu'entendez-vous par « nombre de congés formation » ? Que doit-on inclure dedans ?

Il s'agit de l'ensemble des congés de formation professionnelle accordés et répartis en fonction du statut d'emploi, de la catégorie et du sexe.

Partie 7 : Indicateurs du thème Rémunérations



7 Indicateurs Rémunérations

7.1 BDS FPH 028-O Masse salariale en euros

7.1.1 Pouvez-vous préciser la notion de charges sociales ? S'agit-il des charges patronales ?

Les cotisations sociales, souvent appelées charges sociales, sont des prélèvements assis sur les salaires bruts.

On distingue les charges salariales, supportées par les agents et les charges patronales supportées par les établissements et services.

Dans le cas de cet indicateur, vous devez déclarer l'ensemble des rémunérations brutes, auxquelles s'ajoutent les charges patronales.

7.1.2 La masse salariale intègre-t-elle les ARE ?

Les établissements publics de santé ne peuvent pas adhérer au régime d'assurance-chômage. De ce fait, ils doivent indemniser les agents qui ont perdu leur emploi. Le paiement des allocations de perte d'emplois constitue un revenu de remplacement.

De ce fait les ARE sont bien comptabilisées dans la masse salariale.

7.1.3 Que signifie la mention « CAS pensions » qui figure au niveau du libellé de l'indicateur dans l'instruction ?

Veuillez ne pas tenir compte de la mention « y compris CAS pension » qui figure dans l'instruction pour cet indicateur. Elle est sans objet.

7.2 BDS FPH 031-O Total des rémunérations annuelles brutes versées

7.2.1 Pour le détail des rémunérations, la somme des « dont » doit-elle être intégrée dans la colonne « primes et indemnités » ? Autrement dit, les heures supplémentaires sont-elles considérées comme des primes/indemnités ?

Oui, les heures supplémentaires sont bien à considérer comme des primes/indemnités dans cet indicateur.

7.2.2 Existe-t-il des primes et indemnités qui ne soient ni la NBI, ni la prime de sujétion des aides-soignants, ni les heures supplémentaires, ni l'indemnité de résidence, ni le supplément familial de traitement ? ★

Il peut y avoir d'autres types de primes :

- aussi bien pour les PNM : prime de début de carrière, indemnité pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants, indemnité pour les personnels effectuant les toilettes mortuaires ou les mises en bière, indemnité pour utilisation d'outillage personnel...
- que pour les PM : prime d'exercice territorial, indemnité d'activité sectorielle et de liaison, indemnités de chef de pôle ou de service...

7.2.3 La colonne G (primes et indemnités des fonctionnaires) du cadre de saisie doit-elle la somme des colonnes H à K (dont NBI et primes de sujétion des aides-soignants, dont heures supplémentaires, dont indemnité de résidence, dont supplément familial de traitement, des fonctionnaires) ? *

Puisqu'il existe d'autres types de primes/indemnités que celles figurant dans le tableau au niveau des « dont », la réponse est non, les colonnes primes et indemnités des PNM et des PM, ne correspondent pas à la somme des « dont ».

7.2.4 La colonne L (primes et indemnités des praticiens hospitaliers) doit-elle la somme des colonnes M à O (dont indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE), dont temps de travail additionnel, dont gardes et astreintes) ? *

Puisqu'il existe d'autres types de primes/indemnités que celles figurant dans le tableau au niveau des « dont », la réponse est non, les colonnes primes et indemnités des PNM et des PM, ne correspondent pas à la somme des « dont ».

7.2.5 Est-ce que vous positionnez les gardes et astreintes en primes ?

Oui, les gardes et astreintes sont bien à considérer comme des primes/indemnités dans cet indicateur, comme précisé dans l'instruction, dans le guide des indicateurs, et comme figurant dans le cadre de saisie.

7.2.6 Le complément de traitement indiciaire doit-il être pris en compte dans les primes et indemnités ?

Oui, les bonifications indiciaires (NBI) sont bien à considérer comme des primes/indemnités dans cet indicateur, comme précisé dans l'instruction, dans le guide des indicateurs, et comme figurant dans le cadre de saisie.

Partie 8 :

Indicateurs du thème Santé et sécurité au travail



8 Indicateurs Santé et sécurité au travail

8.1 **BDS FPH 036-O Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service**

8.1.1 **Nous n'avons pas forcément l'information que l'agent est atteint d'une affection psychique. C'est une information soumise au secret médical.**

L'établissement ne doit compléter les informations que sur la base de ce qui est porté à sa connaissance.

8.1.2 **Qu'entendez-vous par « heurt » ? L'action de heurter quelque chose ou quelqu'un ? ou plutôt une opposition brutale, choc résultant d'un désaccord, un conflit, une dispute... ?**

Il s'agit des agents qui se sont blessés en se cognant contre un objet ou une personne. S'agissant d'un conflit ou d'une dispute, cela relève de l'« agression ».

8.1.3 **Pouvez-vous nous apporter des précisions sur les risques qui relèvent des catégories « projection » et « contact-exposition » ?**

Peuvent être entendus comme entrant dans cette catégorie, au sens de la nomenclature de l'Assurance maladie, les risques infectieux (exposition au cours des soins, des activités de nettoyage, de gestion des déchets médicaux, d'exposition aux patients) ainsi que les risques chimiques (produits de nettoyage ou de désinfection, exposition à des gaz, manipulation de certains médicaments).

8.2 **BDS FPH 042-O Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement**

8.2.1 **Comment classeriez-vous l'exemple ci-après ? Exemple : Une famille est invitée à sortir d'une chambre pour permettre aux soignants de faire leur travail. Les choses dérapent. Dans cette situation, la violence verbale est plus liée à de l'incivilité qu'à de la discrimination.**

Seuls les actes de violence entre personnels sont concernés par cet indicateur.

8.2.2 Quelle est la base légale du dispositif de signalement ?

Base légale : [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

8.3 BDS FPH 043-O Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ventilé par type de d'acte et de discrimination

8.3.1 Comment comptabiliser le nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement ?

L'indicateur 043-O comptabilise uniquement le nombre de victimes identifiées par le dispositif de signalement. Chaque victime est comptée une seule fois, même si plusieurs signalements sont effectués à son sujet. Si l'identité de la victime n'est pas clairement établie, le cas ne doit pas être comptabilisé dans le 043-O.

Sont concernés uniquement les faits entre agents/personnels, et non ceux impliquant les usagers, familles ou patients.

8.4 BDS FPH 044-O Nombre de signalements par type d'actes

8.4.1 Comment comptabiliser le nombre de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année ?

L'indicateur 044-O recense le nombre de signalements effectués, quel qu'en soit l'auteur :

- la victime elle-même,
- un collègue,
- un témoin,
- ou toute autre personne.

Cet indicateur vise à comptabiliser le nombre total de signalements effectués au cours de l'année.

8.5 BDS FPH 046-O Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, et mises en œuvre d'autre part

8.5.1 Les protections fonctionnelles accordées par notre établissement à ses agents concernent essentiellement leurs dépôts de plaintes et consistent à prendre en charge leurs frais d'avocat. Dans quelle rubrique doit-on recenser ces protections fonctionnelles demandées et mises en œuvre ?

La situation que vous décrivez s'apparente plus à la protection des agents victimes (dépôts de plainte et prise en charge des frais de défense) qui relèvent de l'indicateur 047-F, hors périmètre, où vous devrez notamment déclarer les sommes brutes versées correspondantes.

Au niveau de l'indicateur 046, ne doivent être comptabilisées que les situations où l'agent est mis en cause devant la juridiction pénale, ou poursuivi pour faute de service, en distinguant les mesures demandées, d'une part, et celles mises en œuvre, d'autre part. Ainsi, une même situation peut figurer dans les deux cas si elle est demandée, puis accordée.

Cet indicateur permet de mettre en avant la différence entre les demandes des agents et l'octroi par l'établissement. En revanche, ces valeurs ne doivent pas être additionnées. Veuillez ne pas tenir compte de la ligne total figurant dans le cadre de saisie 2024.

8.6 BDS FPH 053-F Répartition des intervenants en prévention des risques professionnels selon leur quotité de travail.

8.6.1 S'agit-il de la quotité de travail au 31 décembre ?

Oui, il s'agit de la quotité de travail au 31 décembre.

8.7 BDS FPH 057-O Nombre de Formations Spécialisées

8.7.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous compléter cet indicateur ?

L'indicateur 57 n'a pas à être renseigné dans ce cas.

8.8 BDS FPH 058-O Nombre de CSE exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée

8.8.1 Nous n'avons qu'un seul CSE dans l'établissement qui s'est réuni 5 fois en 2023 autour de thématiques de santé, sécurité et condition de travail. Dans cet indicateur on parle de formation et non des réunions des instances du CSE

Au niveau de cet indicateur, il est question de recenser le nombre de CSE qui exercent les compétences d'une formation spécialisée.

8.9 BDS FPH 059-O Nombre de membres des FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants

8.9.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?

Dans l'hypothèse où un établissement n'a pas installé de F3SCT, il doit tout de même renseigner les indicateurs 60, 61, 65 et 68 pour faire apparaître les informations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail suivies au niveau du CSE.

Dans ce cas, l'indicateur 59 n'a, lui, pas à être renseigné.

8.10 BDS FPH 060-O Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci

8.10.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?

Dans l'hypothèse où un établissement n'a pas installé de F3SCT, il doit tout de même renseigner les indicateurs 60, 61, 65 et 68 pour faire apparaître les informations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail suivies au niveau du CSE.

Dans ce cas, l'indicateur 59 n'a, lui, pas à être renseigné.

8.10.2 Quelle est la différence entre l'indicateur BDS FPH 060-O et l'indicateur BDS FPH 061-O ?

Les membres de la F3SCT bénéficient d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Le nombre de bénéficiaires doit être renseigné dans l'indicateur 061.

Ils peuvent également bénéficier d'autres formations en lien avec leurs attributions en-dehors de ce congé de formation.

L'indicateur 060 permet à ce titre de recenser le nombre de membres de la F3SCT qui a reçu une formation, quelle qu'elle soit, dans le cadre de son mandat et d'en préciser la durée moyenne en jours.

8.10.3 La durée de la formation doit-elle être une moyenne ou un cumul des formations reçues par les membres des Formations spécialisées ?

Il est attendu une durée moyenne de formation, exprimée en jours.

La durée moyenne est obtenue en divisant « le nombre total de journées de formation, tous membres des FS confondus » par « le nombre total de membres des FS concernés par ces formations ».

Le nombre doit être arrondi à l'entier le plus proche.

8.11 BDS FPH 061-O Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

8.11.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?

Dans l'hypothèse où un établissement n'a pas installé de F3SCT, il doit tout de même renseigner les indicateurs 60, 61, 65 et 68 pour faire apparaître les informations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail suivies au niveau du CSE.

Dans ce cas, l'indicateur 59 n'a, lui, pas à être renseigné.

8.11.2 Quelle est la différence entre l'indicateur BDS FPH 060-O et l'indicateur BDS FPH 061-O ?

Les membres de la F3SCT bénéficient d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Le nombre de bénéficiaires doit être renseigné dans l'indicateur 061.

Ils peuvent également bénéficier d'autres formations en lien avec leurs attributions en-dehors de ce congé de formation.

L'indicateur 060 permet à ce titre de recenser le nombre de membres de la F3SCT qui a reçu une formation, quelle qu'elle soit, dans le cadre de son mandat et d'en préciser la durée moyenne en jours.

Le nombre doit être arrondi à l'entier le plus proche.

8.12 BDS FPH 065-O Nombre de réunions de FS par type

8.12.1 Nous n'avons pas de F3SCT à proprement parler : devons-nous répondre en analysant en réalité la composition du CSE ?

Dans l'hypothèse où un établissement n'a pas installé de F3SCT, il doit tout de même renseigner les indicateurs 60, 61, 65 et 68 pour faire apparaître les informations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail suivies au niveau du CSE.

