

# Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé

2020

- La masse salariale
- La gestion du temps de travail
- La disponibilité des RH
- La gestion des compétences
- La santé et la sécurité au travail





# Avant-propos

Ce rapport restitue les caractéristiques 2020 des ressources humaines élaborées à partir des données transmises à l'ATIH par les établissements publics de santé dans le cadre de l'enquête « Bilan Social<sup>1</sup> ».

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

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexe) des **411 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **81%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents).

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

*Pour information, les régions présentant les meilleurs taux de remontées du Bilan social 2020 sont **la Corse** et **la Normandie** pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont répondu. Viennent ensuite les régions **Auvergne-Rhône-Alpes** et **Grand-Est** avec respectivement **96%** et **91%** de remontées.*

---

<sup>1</sup> La base de données a été clôturée au **2 février 2022**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements publics de plus de 300 agents.



Les données hospitalières  
pour décrire et agir

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

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

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

→ Indicateurs déclinables par établissement, par catégorie d'établissements et par région

# La fiche indicateur

Dans le rapport qui suit, l'analyse d'un indicateur est structurée de la façon suivante :

- Une partie descriptive de l'indicateur : définition et exhaustivité des établissements analysés
- Une partie analyse de l'indicateur qui combine 2 axes :
  - o Analyse des dispersions
  - o Analyses des évolutions par rapport à l'exercice précédent

## 1) Partie : définition de l'indicateur et exhaustivité des établissements analysés

INDICATEUR 3 :																										
Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel																										
<p>Calcul de la part des dépenses intérim dans les dépenses de personnel :</p> <p><i>(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n) / (Masse salariale chargée de l'année n + Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires de l'année n)</i></p>																										
<p>Les dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires correspondent aux dépenses totales brutes liées à l'emploi de personnels intérimaires de l'année n (compte 621-1 pour les établissements publics).</p>																										
<p>La masse salariale chargée correspond à la somme du montant brut et des charges de la rémunération du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Le montant brut désigne le montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (compte 641 hors 6419 + 642 hors 6426 et 6429) ;</li><li>o Les charges de la rémunération du personnel désignent le montant brut des charges, soit les charges de sécurité sociale et de prévoyance (compte 6461 hors 64619 + 6462 hors 64629) ; + Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (compte 631 hors 6319 + 633 hors 6339) ; + Autres charges sociales (compte 6471 hors 64179 + compte 6472 hors 64729) ; + Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489).</li></ul>																										
<p><b>EXHAUSTIVITÉ</b></p> <p><b>Périmètre complet</b></p> <p>Les données prises en compte en 2019 représentent 61% des établissements publics de plus de 300 agents</p> <table border="1"><thead><tr><th>Catégorie d'établissements</th><th>Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim</th></tr></thead><tbody><tr><td>CHU</td><td>21</td></tr><tr><td>CH&gt;70M</td><td>95</td></tr><tr><td>20M&lt;CH&gt;70M</td><td>137</td></tr><tr><td>CH&lt;20M</td><td>54</td></tr><tr><td><b>TOTAL</b></td><td><b>307</b></td></tr></tbody></table> <p><b>Périmètre constant</b></p> <p>Les données prises en compte pour comparer 2018 et 2019 représentent 48% des établissements publics de plus de 300 agents</p> <table border="1"><thead><tr><th>Catégorie d'établissements</th><th>Nombre d'établissements</th></tr></thead><tbody><tr><td>CHU</td><td>21</td></tr><tr><td>CH&gt;70M</td><td>71</td></tr><tr><td>20M&lt;CH&gt;70M</td><td>103</td></tr><tr><td>CH&lt;20M</td><td>32</td></tr><tr><td><b>TOTAL</b></td><td><b>225</b></td></tr></tbody></table>			Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	CHU	21	CH>70M	95	20M<CH>70M	137	CH<20M	54	<b>TOTAL</b>	<b>307</b>	Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	CHU	21	CH>70M	71	20M<CH>70M	103	CH<20M	32	<b>TOTAL</b>	<b>225</b>
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim																									
CHU	21																									
CH>70M	95																									
20M<CH>70M	137																									
CH<20M	54																									
<b>TOTAL</b>	<b>307</b>																									
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements																									
CHU	21																									
CH>70M	71																									
20M<CH>70M	103																									
CH<20M	32																									
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>																									

La fiche de descriptive de l'indicateur se compose :

D'une partie **définition** : rappel du calcul détaillé de l'indicateur

D'une partie **exhaustivité** : précision du périmètre d'analyse :

- o L'établissement n'est pris en compte que lorsqu'il a saisi à la fois le numérateur et le dénominateur nécessaires au calcul (pour les 2 années)
- o Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents sont écartés

### ▪ Périmètre complet :

- o L'ensemble des établissements répondants en 2020 ou en 2019 sont pris en compte (le nombre d'établissements est propre pour chaque année)
  - **Périmètre constant :**
- o L'établissement n'est considéré que si l'indicateur est disponible pour 2020 ET 2019

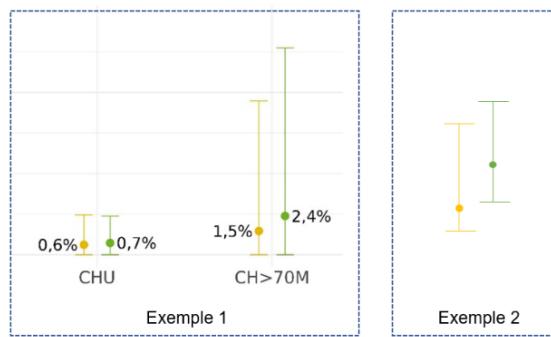
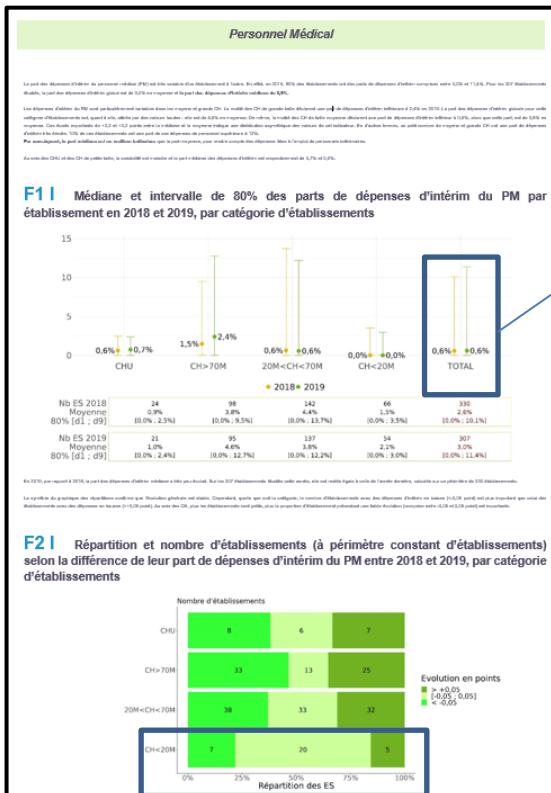
Pour la majorité des indicateurs, la partie analyse se décompose en 2 sous-parties :

- L'analyse du Personnel médical
- L'analyse du Personnel non médical

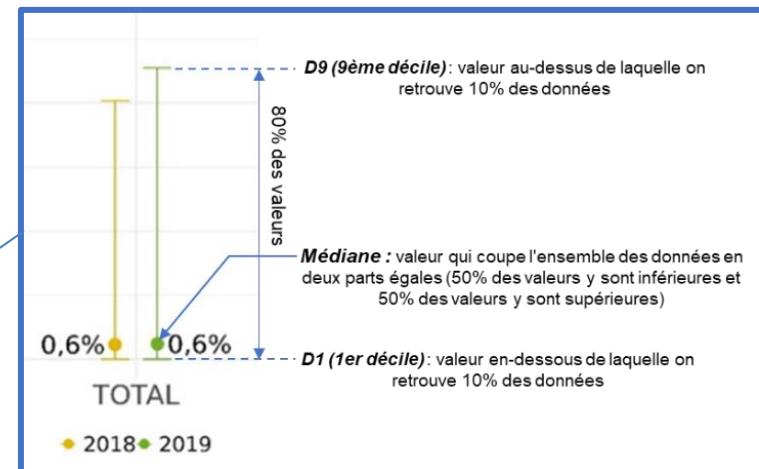
Pour certains indicateurs le personnel non médical est détaillé (ex : personnel des services de soins, catégorie statutaire).

## 2) Partie : analyse

Les résultats pour chaque année sont représentés par des **segments de dispersion** calculés sur le périmètre complet propre à chaque exercice. Ces graphiques permettent de visualiser la répartition statistique de l'indicateur. Ils résument des caractéristiques de position et de dispersion de l'indicateur étudié (médianes et déciles). Chaque segment de dispersion de l'année 2020 est comparé à celui de l'année 2019 représenté en jaune à sa gauche.



### Représentation de la dispersion au sein du rapport :



### Interprétation d'un segment de dispersion :

- Plus l'étendue du segment est grande, plus les valeurs sont dispersées. A l'inverse, plus elle est petite, plus les valeurs sont homogènes.
- Si le point symbolisant la médiane est décalé du centre du segment vers le bas comme ci-dessus, cela signifie que les données ne sont pas symétriques. Ainsi, les valeurs hautes de la variable auront tendance à faire tirer la moyenne vers le haut.
- L'étendue du segment peut varier selon la catégorie d'établissement comme le montre l'**exemple 1**. Dans ce cas la valeur de l'indicateur est très variable dans les grands CH par rapport au CHU.
- Les segments de 2019 et 2020 peuvent être décalés l'un par rapport à l'autre comme modélisé dans l'**exemple 2**. Les déciles et médianes sont tous supérieurs à leurs homologues de l'année N-1. Une telle disposition présume une augmentation entre 2019 et 2020 dans ce cas.

Point d'attention : sur certains graphiques (exemple F32) il peut y avoir un décalage de la médiane entre 2019 et 2020 alors que la valeur est identique. Cela provient d'une problématique d'arrondis lorsque les valeurs sont très faibles.

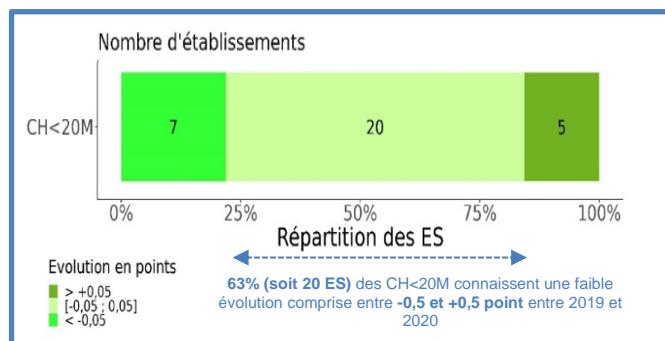
### Représentation de l'évolution 2019/2020 au sein du rapport :

Les évolutions entre 2019 et 2020 sont représentées par des histogrammes horizontaux. Ces graphiques permettent de visualiser les proportions d'établissements ayant connus une hausse ou une baisse de x% sur les 2 années.

Ils résument donc les évolutions propres à chaque établissement concernant la variable étudiée.

#### **Interprétation des évolutions :**

- Si l'étendue de la partie foncée de droite ( $> +0,5$ ) est plus grande que la partie plus claire de gauche ( $< -0,5$ ), la majorité des établissements ont un indicateur qui augmente entre 2019 et 2020.
- Si l'étendue centrale  $[-0,5 ; +0,5]$  est plus grande que les autres on observe une stabilité de l'indicateur pour la majorité des établissements entre 2020 et 2019.
- Les valeurs renseignées dans les parties colorées représentent des nombres d'établissements. Dans l'analyse, ils sont souvent rapportés en pourcentage par rapport au nombre total d'établissements qui compose une même catégorie.



# Sommaire

AVANT-PROPOS.....	1
LA FICHE INDICATEUR .....	3
SOMMAIRE .....	6
PRINCIPAUX CHIFFRES CLES .....	9
MASSE SALARIALE : LES DEPENSES D'INTERIM.....	15
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	17
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	18
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	20
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	23
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/REMUNEREEES) PAR AGENT AU 31/12/2020 ...	25
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	26
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	28
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREEES PAR AGENT .....	30
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	31
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	33
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE.....	35
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	36
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	38
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT.....	40
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	41
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	43
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT .....	45
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	46
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	48
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES.....	51
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL .....	53
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	54
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	58
INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE D'ABSENCE POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL .....	66
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOUR D'ABSENCE PAR AGENT .....	68
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	69
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	72
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL .....	74
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	75
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	77
INDICATEUR 7BIS : INDICATEUR DE MOUVEMENT DES EFFECTIFS .....	79
<i>Personnel Médical (PM)</i> .....	80
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i> .....	83
INDICATEUR 9 PROPORTION D'AGENT CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H .....	86
GESTION DES COMPETENCES.....	89
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES.....	91

<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>93</b>
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N .....	95
<i>Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées .....</i>	96
<i>Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP .....</i>	98
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENT DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES .....	99
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES.....	101
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL .....	103
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES .....	105
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL .....	107
<i>Personnel Médical (PM) Temps plein .....</i>	109
<i>Personnel Médical (PM) Temps partiel .....</i>	111
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps plein .....</i>	113
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel .....</i>	115
<i>Personnel Non Médical (PNM) Par filière .....</i>	117
INDICATEUR 23.2 : PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL .....	118
<i>Personnel Médical (PM) .....</i>	119
<i>Personnel Non Médical (PNM) .....</i>	121
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES .....	122
<i>Personnel Médical (PM) Temps plein .....</i>	123
<i>Personnel Médical (PM) Temps partiel .....</i>	124
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps plein .....</i>	125
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel .....</i>	126
<b>ANNEXES .....</b>	<b>127</b>
<b>ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE .....</b>	<b>129</b>
<i>Sélection des établissements analysés en 2020 .....</i>	129
<i>Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2019-2020.....</i>	132
<i>Notion d'ETP, d'ETPR et d'effectifs physiques .....</i>	133
<i>Budget .....</i>	133
<i>Note de lecture et d'interprétation du document .....</i>	134
<b>ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS MOYENS.....</b>	<b>135</b>
<b>ANNEXE 3 : RAPPEL DES RESULTATS 2019 DE L'INDICATEUR 23.1 ET 23.3.....</b>	<b>144</b>
1. <b>INDICATEUR 23.1 .....</b>	<b>144</b>
2. <b>INDICATEUR 23.3 .....</b>	<b>146</b>
<b>REFERENCES .....</b>	<b>148</b>
<b>TABLEAUX.....</b>	<b>150</b>
<b>GRAPHIQUES .....</b>	<b>152</b>



# Principaux chiffres clés

---



# Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/rémunérées) par agent

périmètre 2020 du personnel médical : 261 établissements  
périmètre 2020 du personnel non médical : 309 établissements

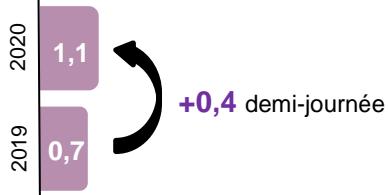


Personnel médical

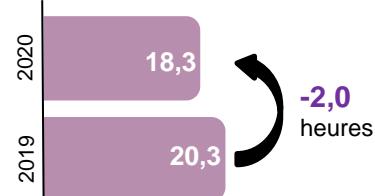
Valeurs médianes



Evolutions médianes



Personnel non médical



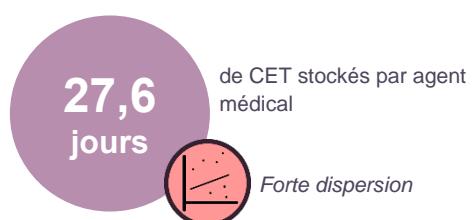
# Nombre de jours de CET stockés par agent

périmètre 2020 de 353 établissements

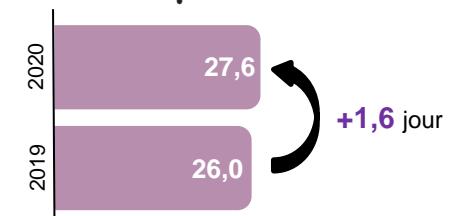


Personnel médical

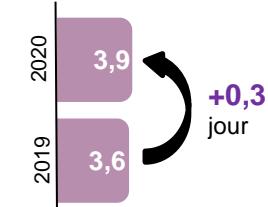
Valeurs médianes



Evolutions médianes



Personnel non médical



## Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

périmètre 2020 de 326 établissements



Personnel médical

Valeurs médianes

4,2%

dû en majorité à la maladie ordinaire et à la maternité, paternité, adoption

Dispersion modérée

Evolutions médianes

2020

4,2%

+0,5 point

2019

3,7%



Personnel non médical

9,6%

dû en majorité à la maladie ordinaire et aux congés longue durée

Faible dispersion

2020

9,6%

+1,0 point

2019

8,6%

## Taux de rotation du personnel

périmètre 2020 de 286 établissements



Personnel médical

Valeurs médianes

16,0%

Forte dispersion

Evolutions médianes

2020

16,0%

Stable

2019

16,1%



Personnel non médical

9,7%

Dispersion modérée

2020

9,7%

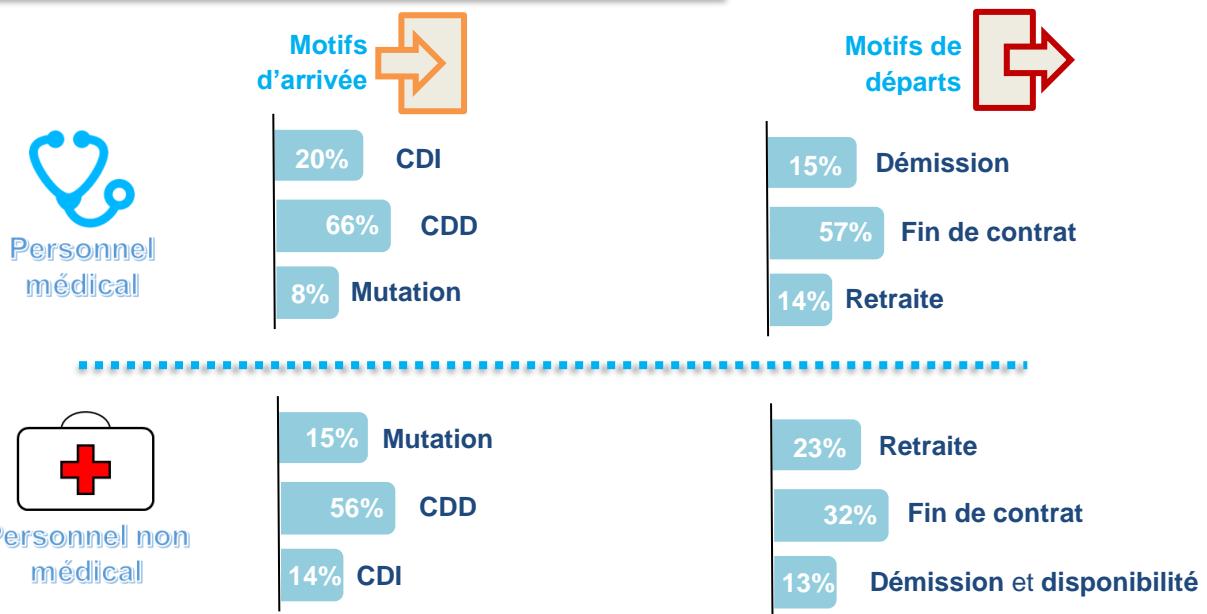
-0,5 point

2019

10,2%

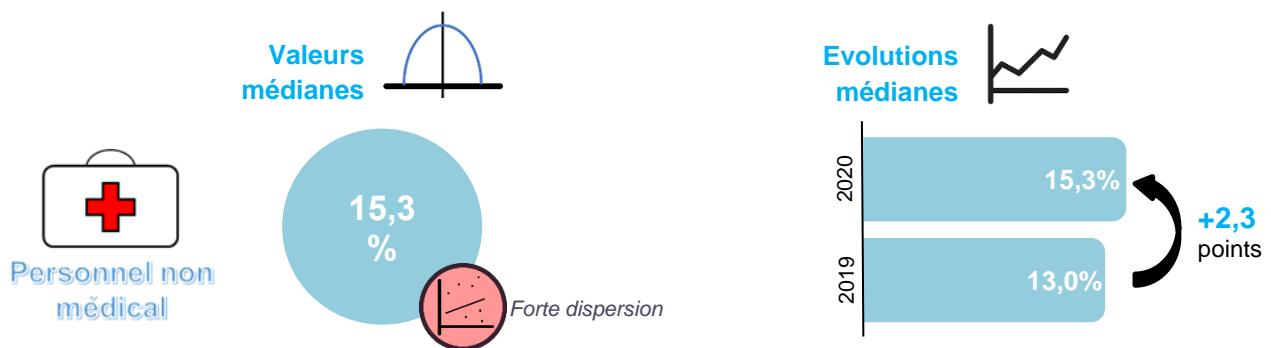
## Arrivées / Départs

périmètre 2020 de 286 établissements



## Proportion d'agent concernés par un horaire dérogatoire en 12h

périmètre 2020 de 311 établissements



## Métiers les plus sensibles

périmètre 2020 de 333 établissements



Personnel  
médical

Anesthésie réanimation

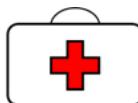
47% des ES

Autres spécialités  
des spécialités  
médicales

50% des ES

Généraliste et  
spécialité de  
médecine générale

39% des ES



Personnel non  
médical

Infirmier en soins généraux

Masseur kinésithérapeute

45% des ES

57% des ES

Aide-soignant

37% des ES

# Massé salariale : les dépenses d'intérim

---



## INDICATEUR 3 :

### Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel

#### DEFINITION

Calcul de la part des dépenses intérim dans les dépenses de personnel :

*(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)*

*(Masse salariale chargée de l'année n + Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)*

Les **dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires** correspondent aux dépenses totales brutes liées à l'emploi de personnels intérimaires de l'année n (compte 621-1 pour les établissements publics)

La **masse salariale chargée** correspond à la somme du montant brut et des charges de la rémunération du personnel :

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **56%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim
CHU	23	21
Grands CH	99	114
Moyens CH	82	91
Petits CH	72	81
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>307</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **41%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	17
Grands CH	74
Moyens CH	61
Petits CH	43
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>

## Personnel Médical (PM)

La part des dépenses d'intérim du personnel médical (PM) est très variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0% et 10,7%. Pour les 276 établissements étudiés, la part des dépenses d'intérim global est de 3,2% en moyenne et **la part des dépenses d'intérim médiane de 0,6%**.

Les dépenses d'intérim du PM sont particulièrement variables dans les moyens et grands CH. La moitié des CH de grande taille déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 2,1% en 2020. La part des dépenses d'intérim globale pour cette catégorie d'établissements est, quant à elle, attirée par des valeurs hautes : elle est de 4,8% en moyenne. De même, la moitié des CH de taille moyenne déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 0,9%, alors que cette part, est de 4% en moyenne. Ces écarts importants de +2,7 et +3,1 points entre la médiane et la moyenne indiquent une distribution asymétrique des valeurs de cet indicateur. En d'autres termes, un petit nombre de moyens et grands CH ont une part de dépenses d'intérim très élevée. 10% de ces établissements ont une part de ces dépenses de personnel supérieure à 10,7%.

**Par conséquent, la part médiane est un meilleur indicateur** que la part moyenne, pour rendre compte des dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires.

Au sein des CHU et des CH de petite taille, la variabilité est moindre et la part médiane des dépenses d'intérim est respectivement de 0,7% et 0%.

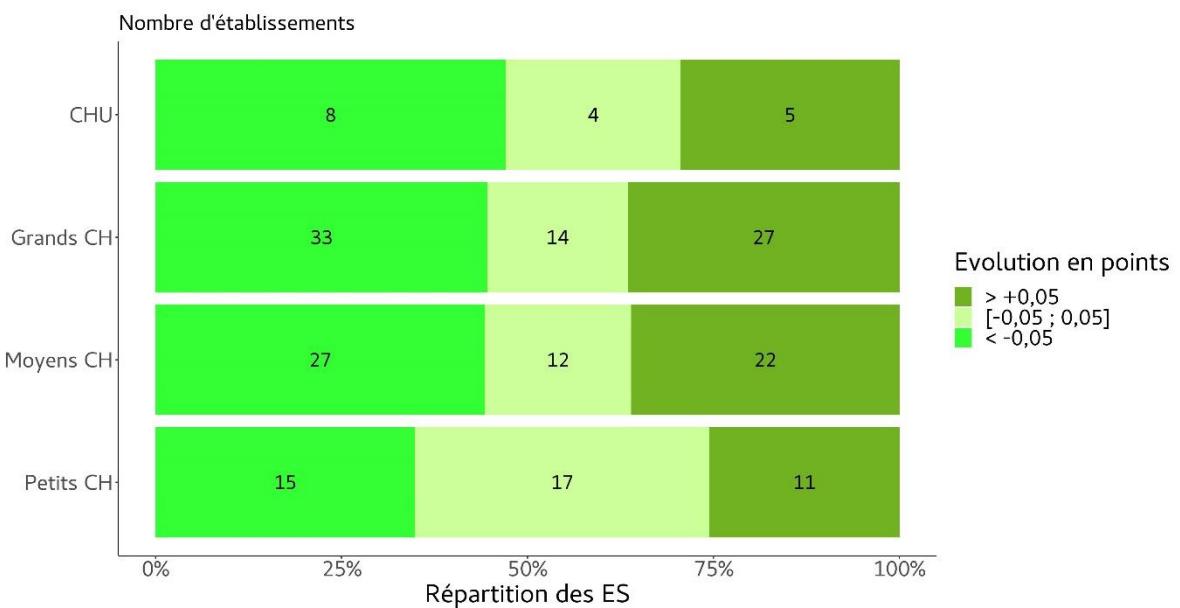
### F1 I Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



En 2020, par rapport à 2019, la part des dépenses d'intérim médiane a très peu évolué. Sur les 276 établissements étudiés cette année, elle est restée égale à celle de l'année dernière, calculée sur un périmètre de 307 établissements.

La symétrie du graphique des répartitions confirme que l'évolution générale est relativement stable. Cependant, quelle que soit la catégorie, le nombre d'établissements avec des dépenses d'intérim en baisse (<-0,05 point) est plus important que celui des établissements avec des dépenses en hausse (>+0,05 point). Au sein des petits CH, 40% des établissements ont une très faible évolution (comprise entre -0,05 et 0,05 point).

**F2 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur part de dépenses d'intérim du PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**

La part des dépenses d'intérim du personnel non médical (PNM) est peu variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0% et 0,9%. Pour les 276 établissements étudiés, la part moyenne des dépenses d'intérim est de 0,5% et **la part médiane des dépenses d'intérim de 0,1%**.

Au sein des CH, la part des dépenses d'intérim moyenne du PNM est la plus élevée dans les petits CH (0,4%). Les CHU ont une part des dépenses d'intérim moyenne de 0,8%. Toutefois, la moitié des établissements, quelle que soit la catégorie, déclarent une part des dépenses d'intérim inférieure ou égale à 0,1%.

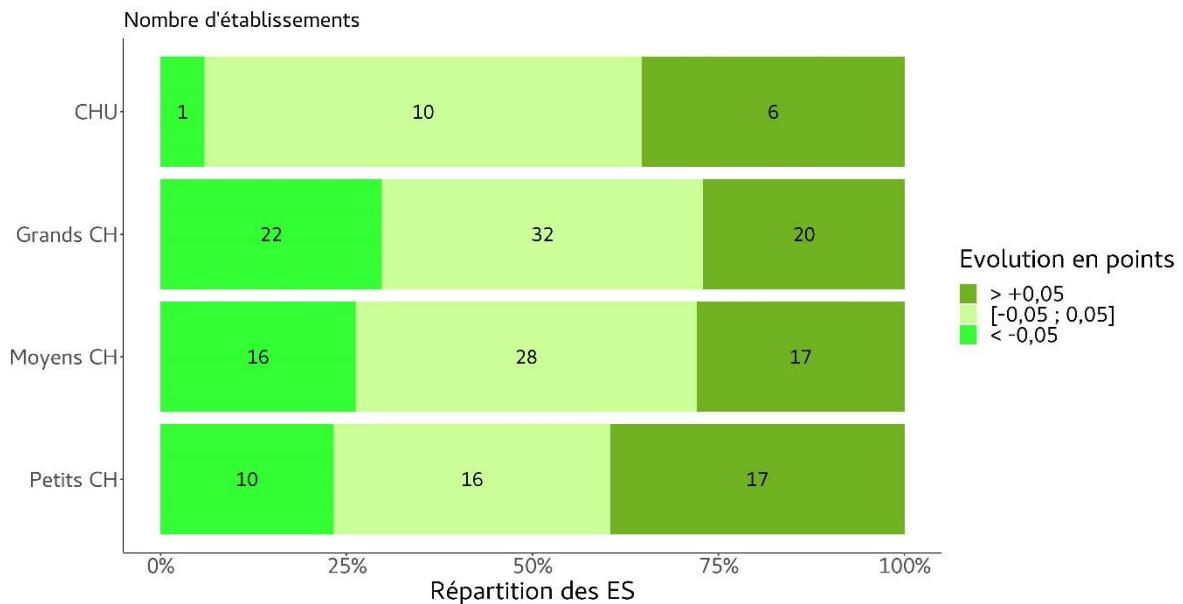
### **F3 I Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



En 2020, par rapport à 2019, la part médiane des dépenses d'intérim du PNM n'a pas évoluée. La variabilité a cependant augmenté au sein des CHU par rapport à 2019.

Le nombre de CHU et de petits CH avec des dépenses en hausse est plus important que celui avec des dépenses en baisse. Pour les autres catégories, la proportion d'établissements avec une hausse de plus de 0,05 point ou une baisse d'au moins 0,05 point de leurs dépenses est équivalente.

**F4 I** Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur part de dépenses d'intérim du PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



## Massé salariale

# Gestion du temps de travail

---



**INDICATEUR 4.3 :****Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/ rémunérées) par agent au 31/12/2020****DEFINITION**

Calcul du nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) par agent :

*(Nombre d'heures supplémentaires (temps de travail additionnel) au 31/12)  
(Effectif physique au 31/12)*

Le nombre de plages de temps de travail additionnel au 31 décembre de l'année (exprimé en demi-journées) correspond au solde des demi-journées effectuées moins les demi-journées récupérées et rémunérées.

Le nombre d'heures supplémentaires correspond au solde (au 31 décembre de l'année) des heures supplémentaires effectuées non encore récupérées et non encore rémunérées

**EXHAUSTIVITE****Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2020 représentent 53% pour le PM et 62% pour le PNM des établissements publics de plus de 300 agents.

Catégorie d'établissements	2020	2019	2020	2019
	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	20	19	27	25
Grands CH	90	100	113	117
Moyens CH	87	90	90	103
Petits CH	64	81	79	89
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>290</b>	<b>309</b>	<b>334</b>

**Périmètre constant**

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent 44% pour le PM et 51% pour le PNM des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	15	23
Grands CH	77	90
Moyens CH	69	75
Petits CH	48	55
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>243</b>

**Personnel Médical (PM)**

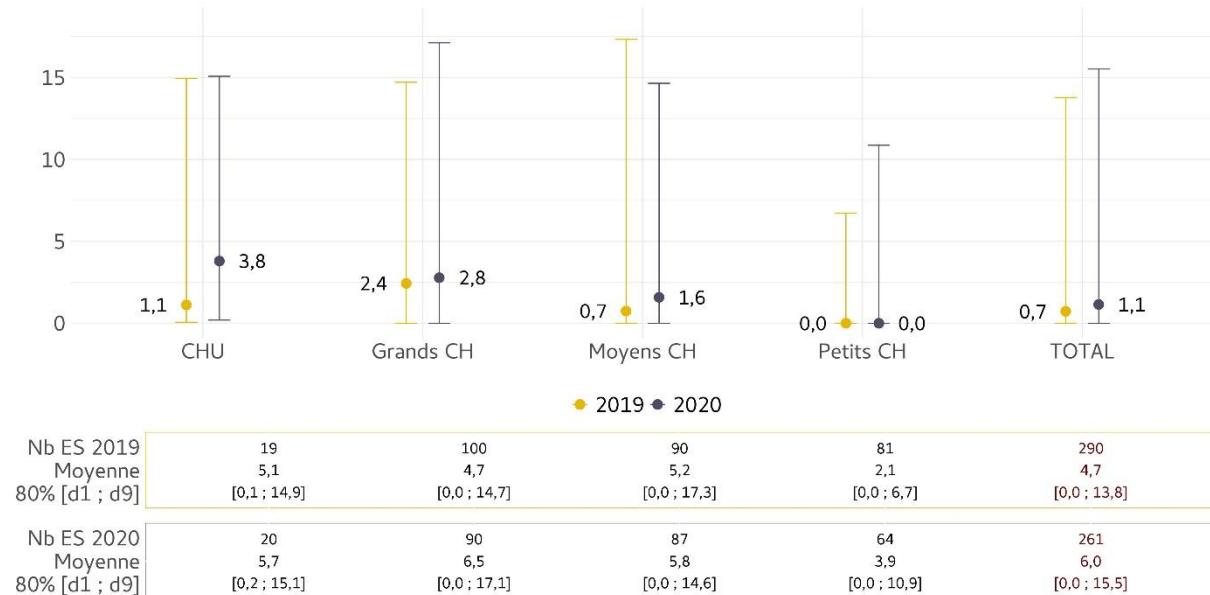
Le nombre de demi-journées stockées par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En 2020, pour les 261 établissements étudiés, ce nombre est de 6 demi-journées en moyenne et **de 1,1 demi-journée en médiane**.

Pour chaque catégorie d'établissements, et donc au global, des valeurs hautes de l'indicateur tirent les valeurs moyennes vers le haut. En effet, un petit nombre d'établissements ont recours au temps additionnel du PM de manière très marquée : 10% des établissements déclarent plus de 15,5 demi-journées stockées par agent.

**Par conséquent, le nombre médian de demi-journées stockées par agent est le meilleur indicateur** pour rendre compte du temps de travail additionnel.

Au sein des grands CH, la moitié des établissements a déclaré un nombre de demi-journées inférieur ou égal à 2,8. Le recours au temps de travail additionnel est plus important dans les CHU : 50% de ces établissements déclarent au moins 3,8 demi-journées stockées par PM. Inversement, la moitié des CH de petite taille ne déclare aucune demi-journée additionnelle. Enfin, le nombre médian de demi-journées stockées par agent est de 1,6 pour les CH de taille moyenne.

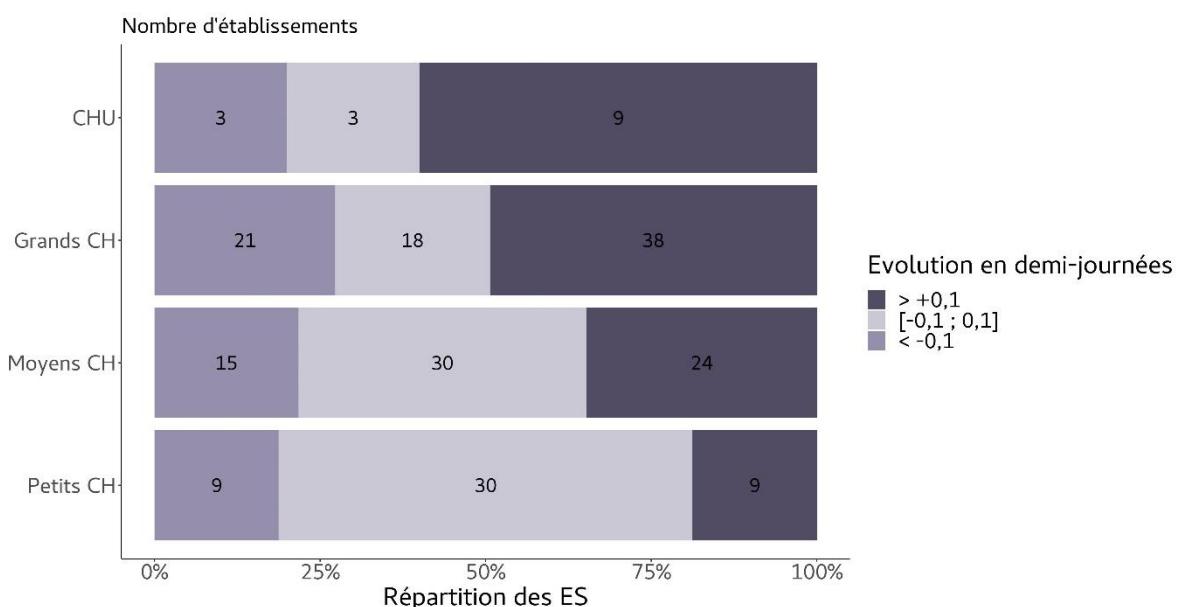
### F5 I Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées stockées par PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



En 2020, par rapport à 2019, le nombre médian de demi-journées stockées par agent a augmenté de +0,4 demi-journée.

Pour les petits CH, le nombre médian de demi-journées stockées est resté nul entre les 2 années. 62% des établissements de cette catégorie (30 ES) ont un nombre de demi-journées stockées qui est resté stable entre 2020 et 2019 (évolution comprise entre -0,1 et +0,1 demi-journée). Pour toutes les autres catégories, la proportion d'établissements affichant une hausse de plus de 0,1 demi-journée stockée par agent est plus importante que celle affichant une baisse d'au moins 0,1 demi-journée. Ce constat est d'autant plus visible pour les CHU : 60% d'entre eux (9 ES) ont un nombre de demi-journées en augmentation d'au moins +0,1 demi-journée entre 2019 et 2020.

**F6 I Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre de demi-journées stockées par agent PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**

Le nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 0 et 46,9 heures. Pour les 309 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 20,4 heures et le **nombre médian d'heures supplémentaires par agent est de 18,3 heures**.

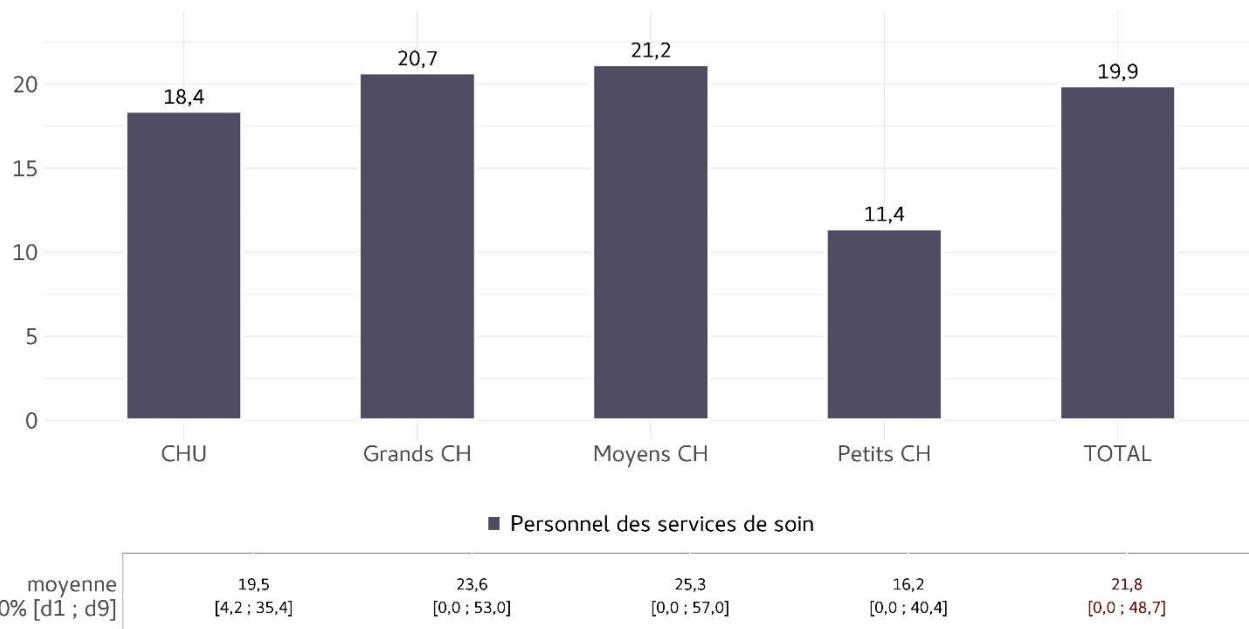
Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre d'heures supplémentaires par agent supérieur à 19 heures. Pour les CH, le nombre médian d'heures supplémentaires par agent augmente quand la taille de l'établissement augmente. Le nombre d'heures supplémentaires médian est respectivement de 13,2, 18,9 et 19,6 heures chez les petits, moyens et grands CH.

**F7 I** Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



Pour le personnel des services de soins, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 21,8 heures et le **nombre médian de 19,9 heures**. Il est particulièrement bas chez les petits CH (11,4 heures) par rapports aux autres catégories d'établissements.

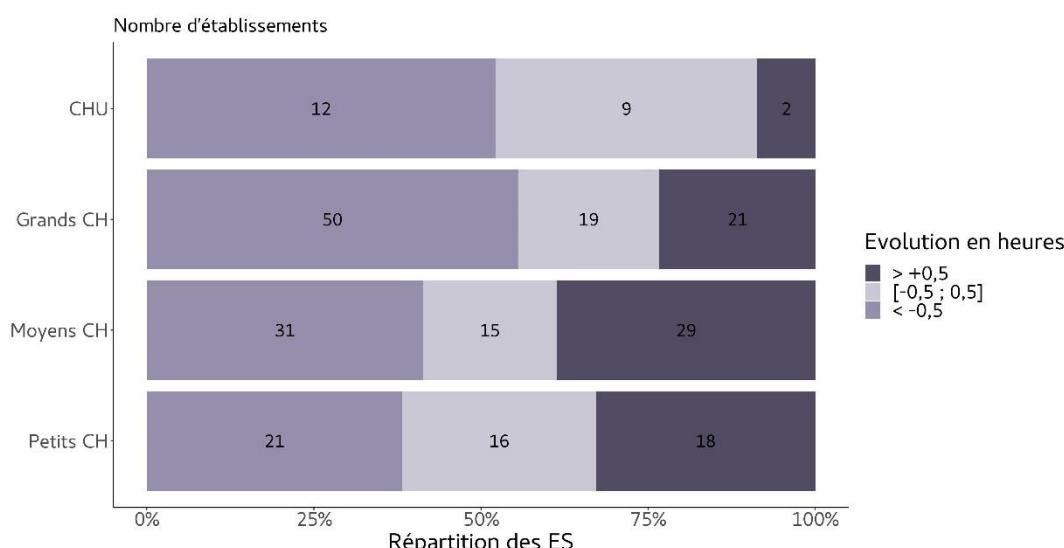
**F8 I** Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent du personnel des services de soin par établissement en 2020, par catégorie d'établissements



En 2020, par rapport à 2019, le nombre médian d'heures supplémentaires par agent PNM a diminué (-2 heures). Pour rappel, les heures supplémentaires effectuées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril 2020 ont été rémunérées par décret avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020. Ainsi, elles ne figurent plus dans le stock de fin de l'année.

La diminution de la médiane du stock d'heures supplémentaires est la plus importante pour les CH de petite taille (-3,2 heures). A l'inverse au sein des CHU le nombre médian d'heures supplémentaires a augmenté de +1,1 heure. Toutefois, la proportion d'établissements affichant une baisse inférieure à -0,5 heure supplémentaire est supérieure à celle affichant une hausse de plus de +0,5 heure. Il est possible que les évolutions à la hausse soit plus fortes que les évolutions à la baisse.

**F9 I** Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



## INDICATEUR 4.4 :

### Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent

#### DEFINITION

Calcul du nombre moyen d'heures supplémentaires (pour le personnel non médical) et de temps de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunéré par agent :

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent 63% pour le PNM et 66% pour le PNM des établissements publics de plus de

Catégorie d'établissements	2020	2019	2020	2019
	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	25	24	26	23
Grands CH	108	116	116	117
Moyens CH	96	96	97	99
Petits CH	84	88	88	90
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>324</b>	<b>327</b>	<b>329</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent 51% pour le PM et 52% pour le PNM des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	22	22
Grands CH	89	93
Moyens CH	75	74
Petits CH	56	60
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>	<b>249</b>

**Personnel Médical (PM)**

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par personnel médical (PM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un nombre moyen de demi-journées rémunérées compris entre 2,3 et 36,5 heures. Pour les 313 établissements étudiés, ce nombre moyen par agent est de 14,6 heures au global et **13,9 heures en médiane**.

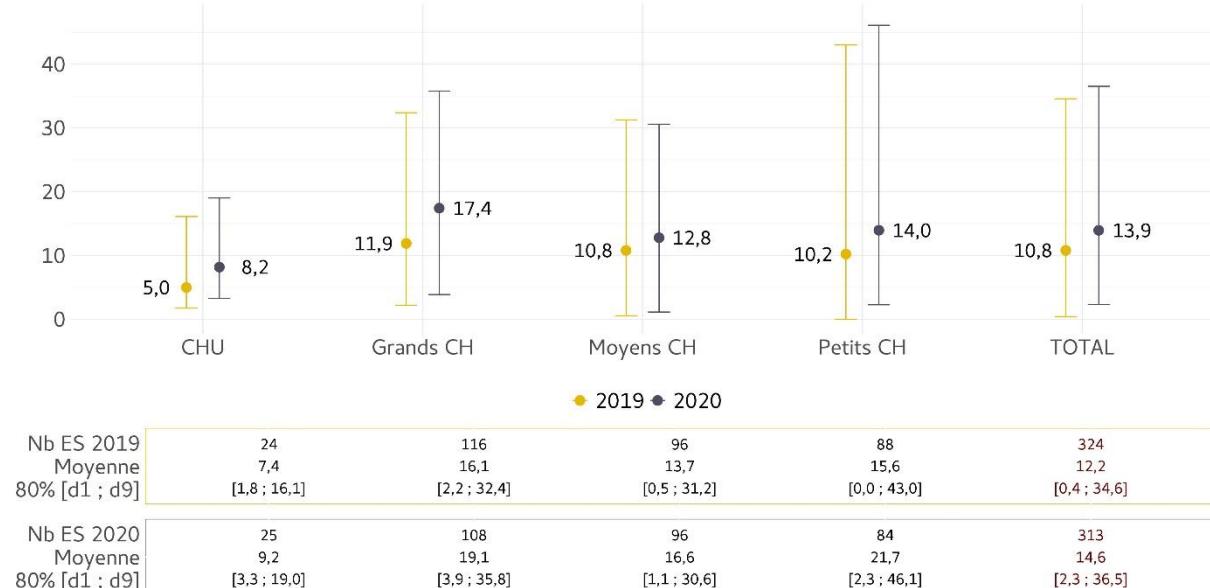
Le recours au travail additionnel rémunéré du PM est particulièrement variable dans les CH. Pour chaque catégorie d'établissements, des valeurs hautes tirent les valeurs moyennes vers le haut. Par exemple, la moitié des CH de petite taille déclarent plus de 14 demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent. Le nombre moyen de demi-journées est quant à lui de 21,7. En effet, pour 10% de ces établissements, cette valeur est supérieure à 46,1 demi-journées.

**Par conséquent, la médiane des nombres moyens de demi-journées additionnelles rémunérées par agent des établissements est le meilleur indicateur.**

De même, la moitié des CH de taille moyenne et de grande taille rémunère respectivement, plus de 12,8 et 17,4 demi-journées de travail additionnel par PM.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent inférieur ou égal à 8,2 demi-journées.

### **F10 | Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**

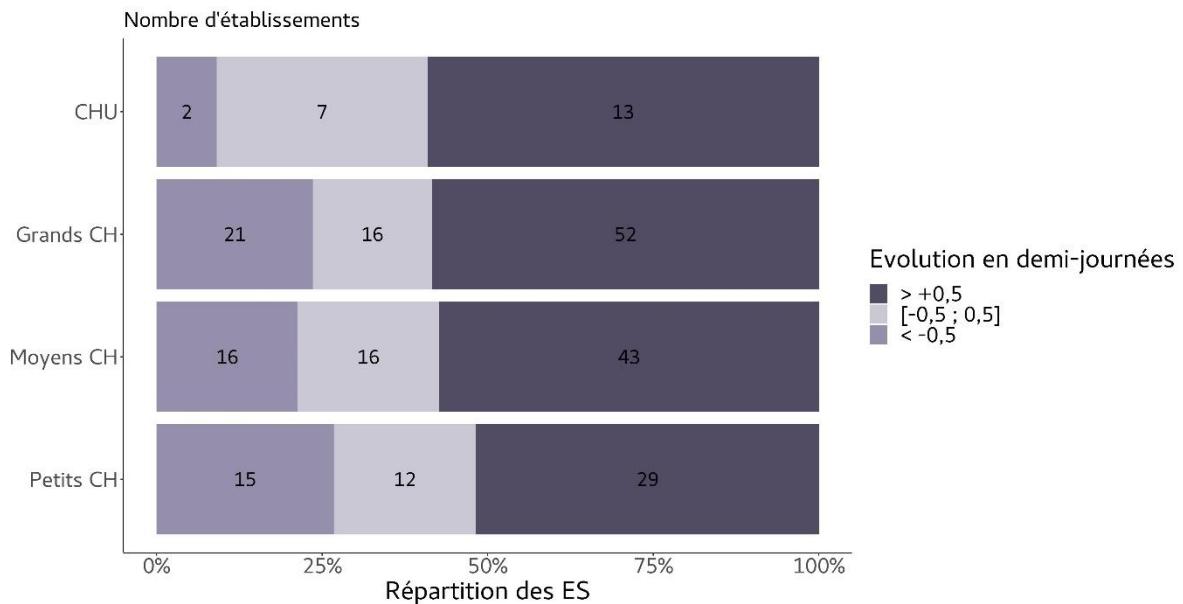


**En 2020, par rapport à 2019, le nombre médian de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM a augmenté (+3,1 demi-journées).**

Cette augmentation est particulièrement importante dans les grands CH (+5,5 demi-journées). Les médianes des autres catégories ont également augmenté (+3,8 pour les petits CH, +2 pour les moyens CH et +3,2 demi-journées pour les CHU).

Pour chacune des catégories d'établissements plus de 50% des établissements ont un nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées en hausse d'au moins +0,5 demi-journée.

**F11 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par personnel non médical (PNM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 2,7 et 29,6 heures. Pour les 327 établissements étudiés, ce nombre est de 15,8 heures en moyenne et **de 13 heures en médiane**.

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent du PNM est impacté par des valeurs d'indicateur élevées dans chaque catégorie d'établissement. **Par conséquent, la valeur médiane est un meilleur indicateur que la valeur moyenne pour analyser le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent.**

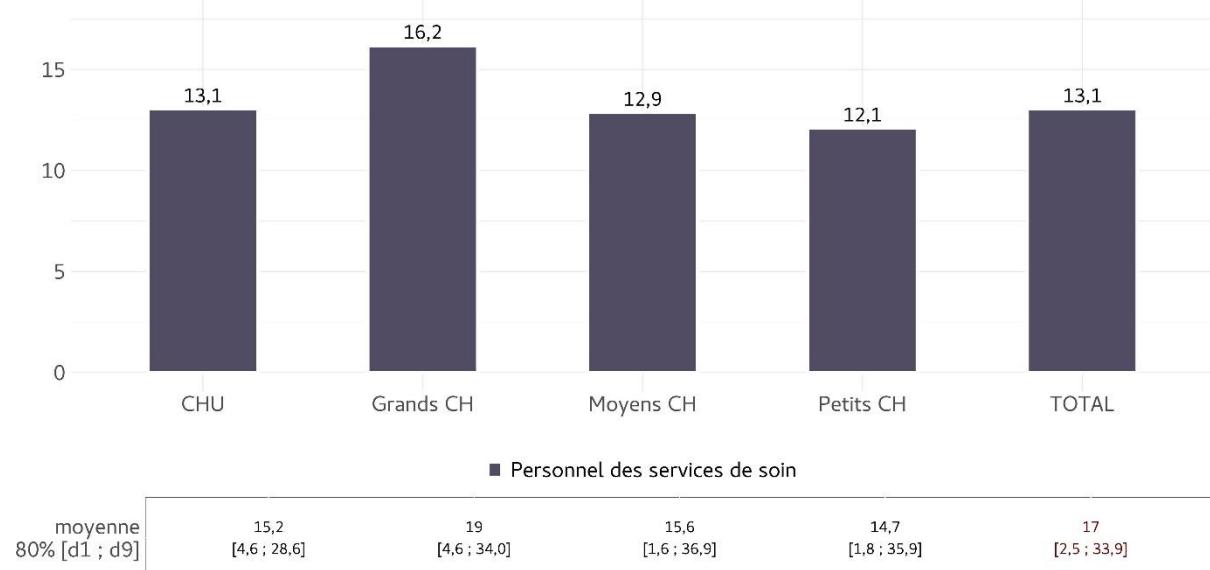
Pour la moitié des CHU le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent est inférieur ou égal à 11,2 heures. Il est respectivement de 12,8, 12,7 et 13,9 heures chez les petits, moyens et grands CH.

### **F12 | Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



Pour le personnel des services de soins, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent est de 17 heures en moyenne et le **nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées par agent de 13,1 heures**. Le recours aux heures supplémentaires rémunérées du personnel des services de soins est plus important dans les CH de grande taille (16,2 heures) que dans les autres catégories.

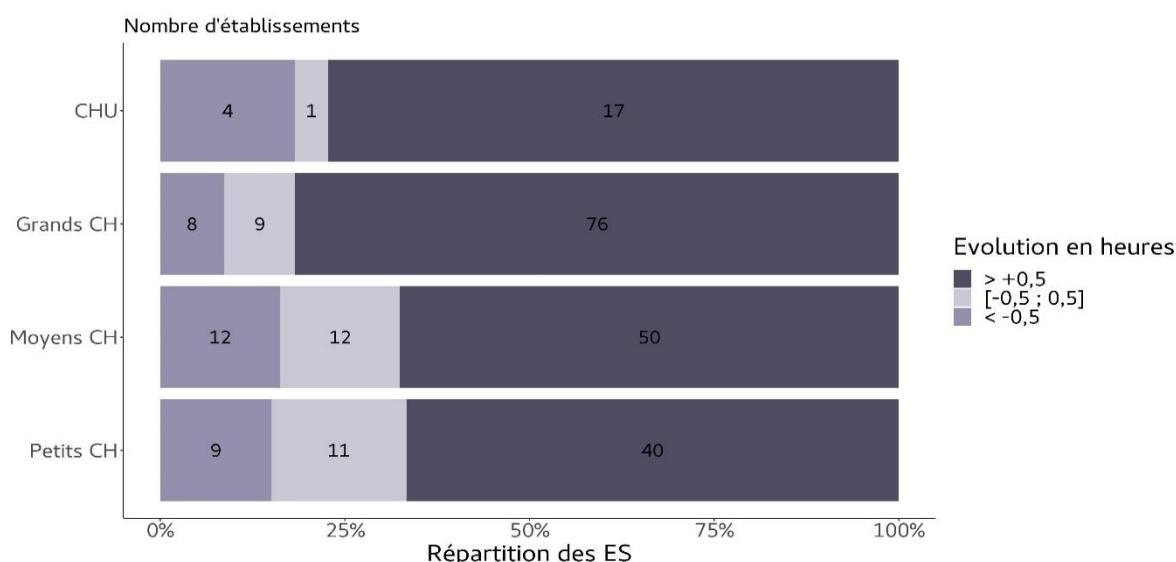
**F13 | Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent du personnel des services de soin par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



En 2020, par rapport à 2019, le nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM a augmenté (+4,5 heures). Pour rappel, les heures supplémentaires effectuées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril 2020 ont été rémunérées par décret avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020. Ces dernières ont été compensées sous la forme de la seule indemnisation.

Pour l'ensemble des catégories, la hausse est supérieure à +0,5 heure pour plus de deux tiers des établissements (66%). Les évolutions de la médiane vont de +1,8 heures pour les CHU à +4,9 heures pour les moyens CH.

**F14 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



## INDICATEUR 4.5 :

### Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée

#### DEFINITION

Calcul du coût moyen d'une heure supplémentaire (pour le personnel non médical) et d'une demi-journée de travail additionnel (pour le personnel médical) rémunérées :

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **59% pour le PM** et **67% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019	2020	2019
	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	23	22	26	26
Grands CH	104	110	121	121
Moyens CH	87	87	99	96
Petits CH	79	75	86	92
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>	<b>294</b>	<b>332</b>	<b>335</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **47% pour le PM** et **55% pour le PNM** des établissements publics de plus de 300 agents

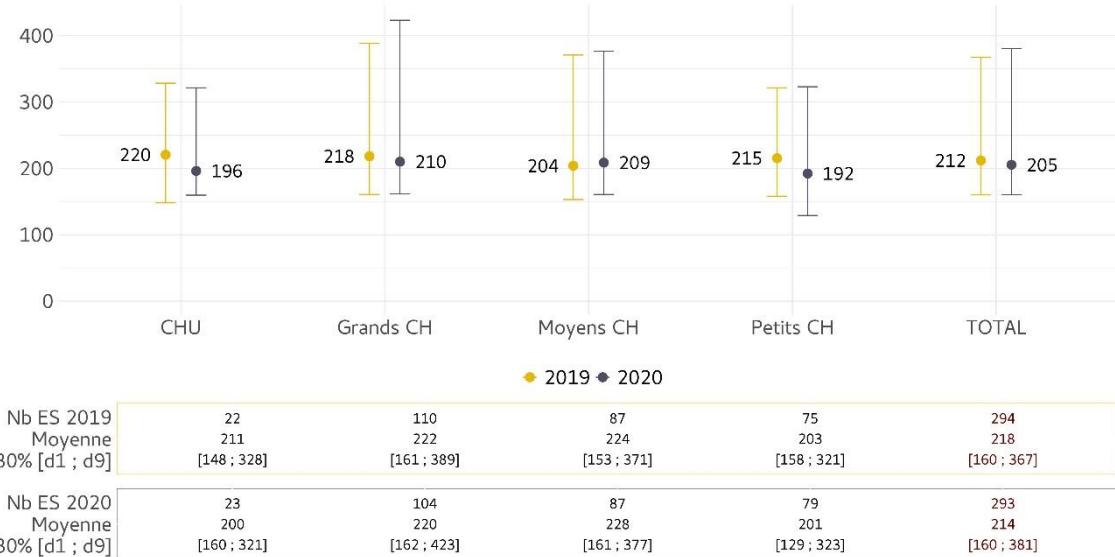
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM	Nombre d'établissements PNM
CHU	20	23
Grands CH	84	101
Moyens CH	69	76
Petits CH	50	62
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>262</b>

**Personnel Médical (PM)**

Le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par personnel médical (PM) est différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, ce coût moyen est compris entre 160 et 381 euros pour 80% des établissements. Pour les 293 établissements étudiés, le coût par agent d'une demi-journée est de 214 euros en moyenne et de **205 euros en médiane**.

Ce coût est également variable pour toutes les catégories d'établissements. Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM inférieur ou égal à 196 euros. Pour les CH, ce coût et la variabilité entre les établissements augmente quand la taille de l'établissement augmente. Le coût médian d'une demi-journée est respectivement de 192, 209 et 210 euros pour les petits, moyens et grands CH.

**F15 | Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**

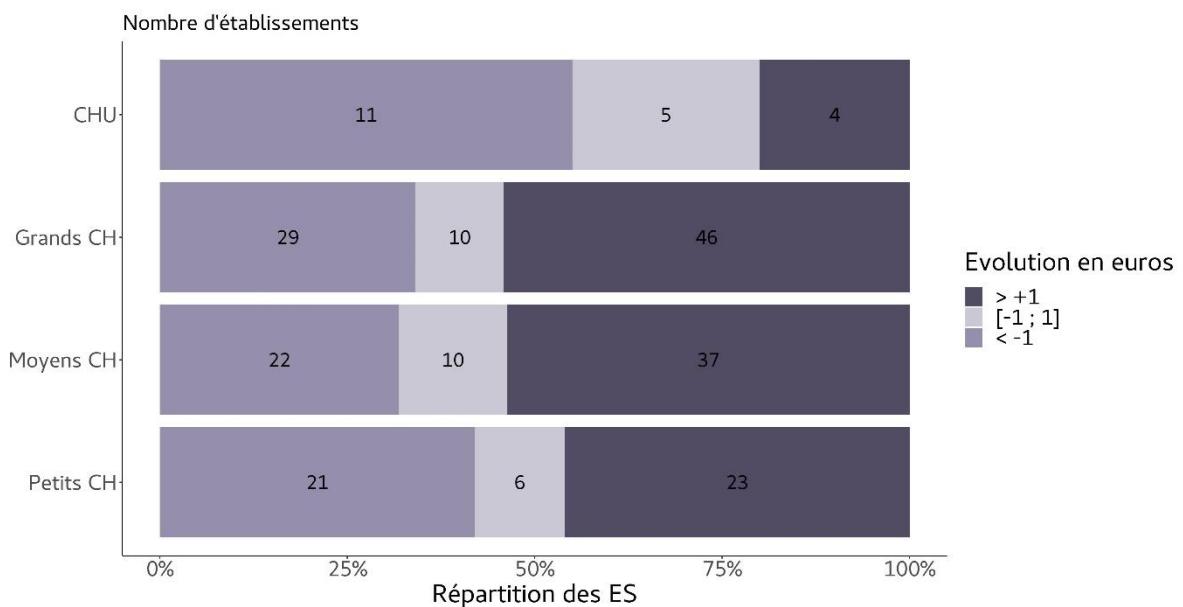


Le coût médian d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM a diminué de 7 euros entre 2019 et 2020.

Parmi les CHU, 11 établissements sur 20 analysés ont un coût d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée en baisse de plus d'un euro entre 2019 et 2020. Le coût médian des CHU a baissé de 24 euros.

Pour les moyens et grands CH, la proportion d'établissements affichant une hausse du coût moyen de plus de 1 euro est plus importante que la proportion d'établissement affichant une baisse alors que chez les petits CH les proportions de hausse et de baisse sont équivalentes. Les coûts moyens d'une demi-journée de travail additionnel dans les catégories de CH sont restés proches de ceux de 2019.

**F16 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**

En 2020, 80% des établissements ont un coût moyen d'heure supplémentaire du personnel non médical (PNM) compris entre 17 et 34 euros. Pour les 332 établissements étudiés, ce coût est de 27 euros en moyenne et **de 26 euros en médiane**.

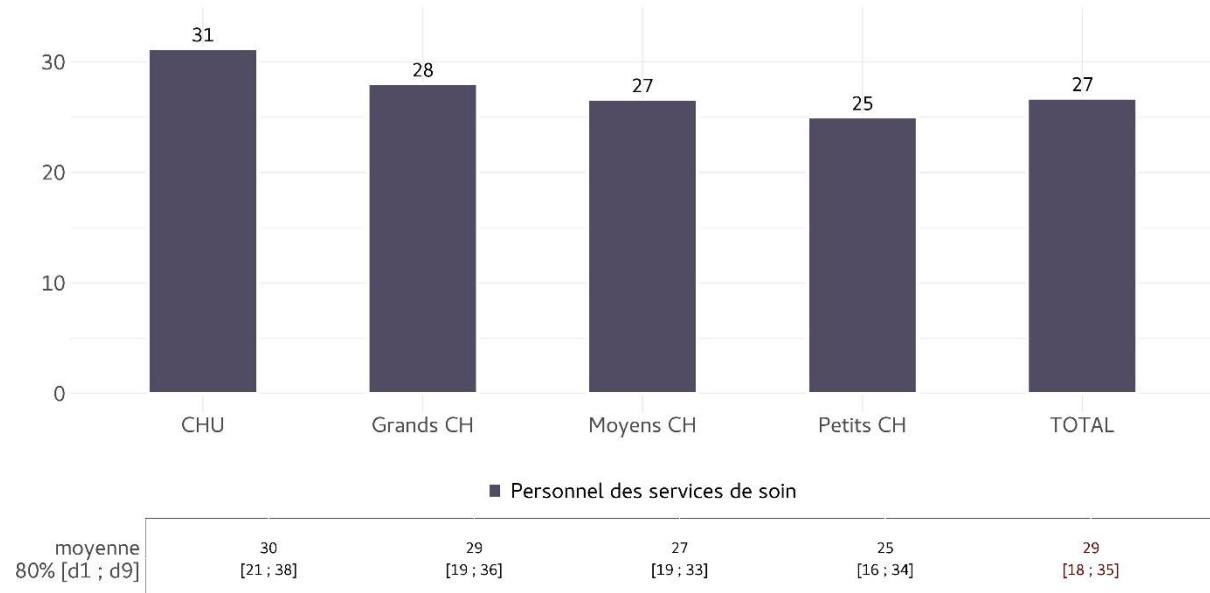
Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un coût moyen d'heure supplémentaire rémunérée par agent PNM inférieur ou égal à 28 euros. Pour les CH, ce coût médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 24, 26 et 27 euros pour les petits, moyens et grands CH.

**F17 | Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



Pour le personnel des services de soins, le coût d'une heure supplémentaire est de 29 euros en moyenne par agent et **de 27 euros en médiane**. Cette rémunération est comprise entre 25 et 28 euros en médiane au sein des CH. Elle est de 31 euros pour les CHU.

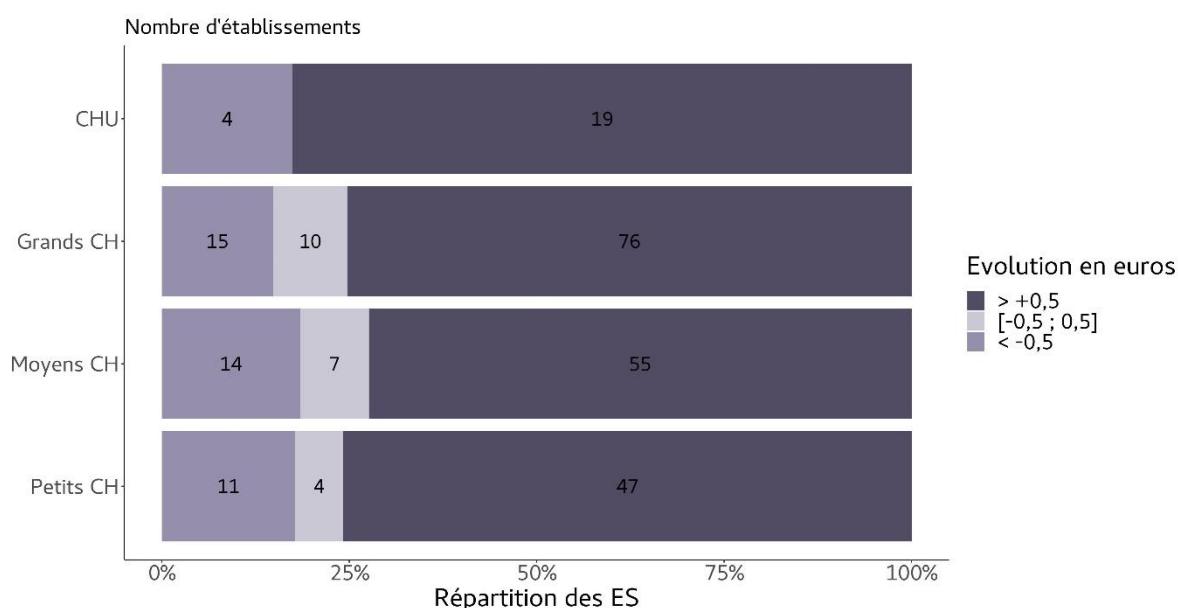
## F18 | Médiane des coûts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire par agent du personnel des services de soin par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



**Le coût médian d'une heure supplémentaire rémunérée par agent a augmenté entre 2019 et 2020.**

La hausse de la médiane des coûts moyens de l'heure supplémentaire est de +4 euros. Pour toutes les catégories d'établissements, le coût médian a augmenté d'au moins +3 euros. Au sein de chaque catégorie, plus de 72% des établissements affichent une hausse de leur coût moyen de plus de 50 centimes.

## F19 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



## INDICATEUR 5.2 :

### Nombre moyen de jour de CET stockés par agent

#### DEFINITION

Calcul du nombre moyen de jours de CET stockés par agent :

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

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **71%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	24	24
Grands CH	121	130
Moyens CH	112	116
Petits CH	96	105
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>375</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **58%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	20
Grands CH	102
Moyens CH	90
Petits CH	67
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>

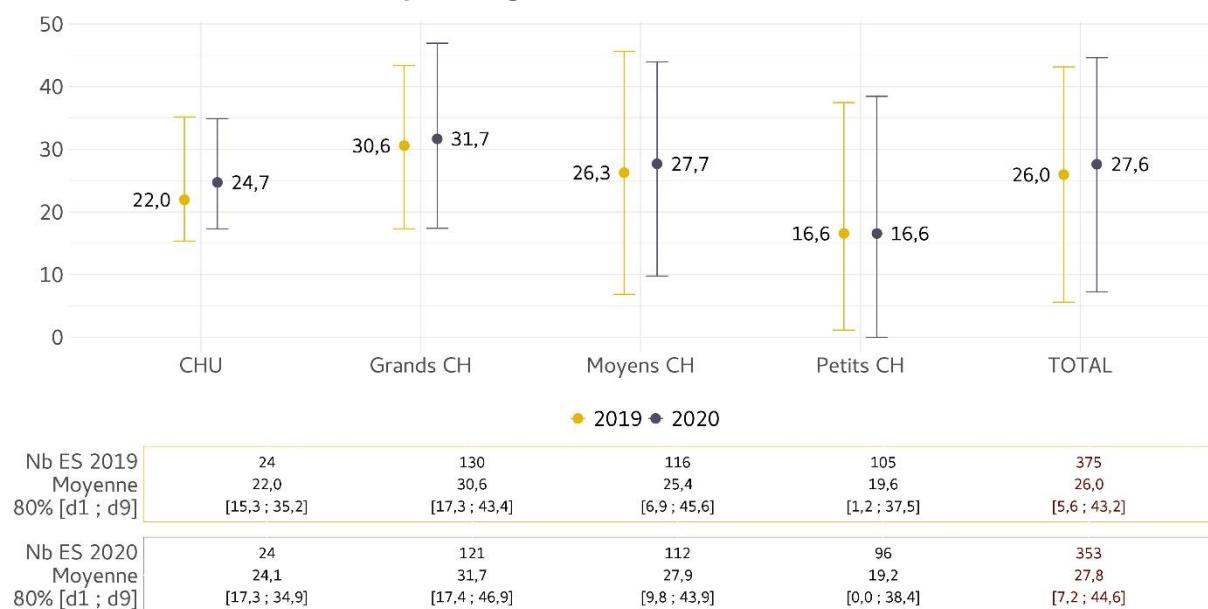
**Personnel Médical (PM)**

Le nombre de jours de CET stockés par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, pour 80% des établissements ce nombre est compris entre 7,2 et 44,6 jours. Pour les 353 établissements étudiés, **le nombre de jours de CET stockés par agent est de 27,8 jours en moyenne au global** et 27,6 en médiane.

Le nombre de jours de CET stockés par agent du PM est particulièrement variable au sein des CH. Parmi les petits CH, les agents disposent en moyenne entre 0 et 38,4 jours sur leur CET dans 80% des établissements.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre de jours de CET stockés par agent supérieur à 24,7 jours. Pour les CH, ce nombre augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 16,6, 27,7 et 31,7 jours pour les petits, moyens et grands CH.

### F20 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



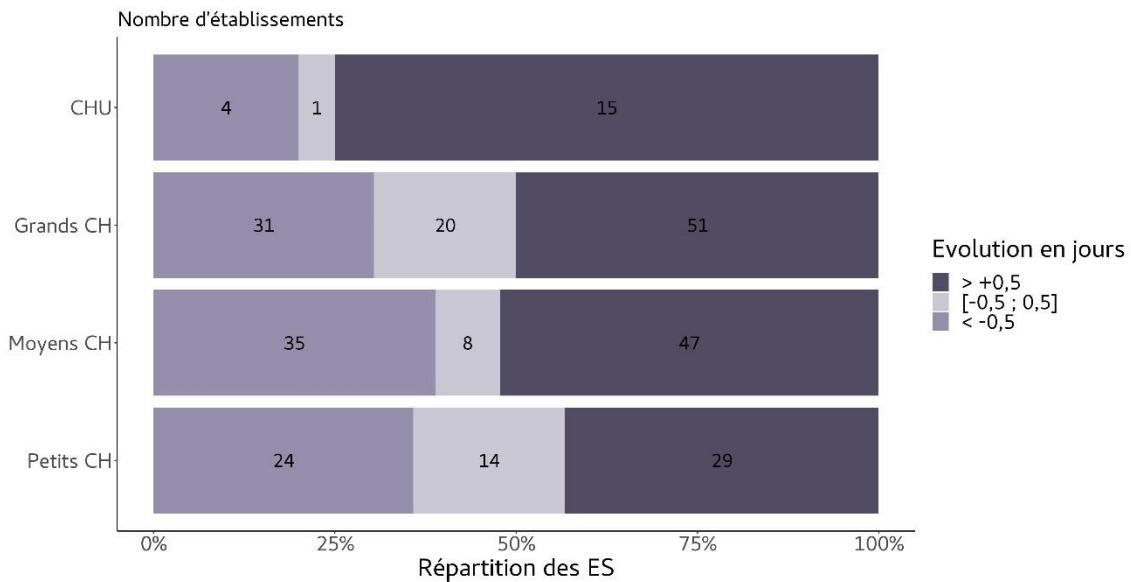
Le nombre médian de jours de CET stockés par agent a augmenté de +1,6 jour entre 2019 et 2020.

Pour rappel, en 2020, un arrêté a permis aux personnels médicaux des établissements publics de santé de déposer 30 jours sur leur CET au titre de l'année.

Pour les petits CH, le nombre de jours médian est resté stable. Presque autant d'établissements ont une hausse du nombre de jours de CET stockées (29 ES soit 43% des petits CH) que de baisse (24 ES soit 36% des petits CH).

Pour toutes les autres catégories d'établissement le nombre médian de jours de CET stockés par agent a augmenté d'au moins un jour (+2,7 jours pour les CHU). Pour chaque catégorie, la proportion d'établissements déclarant une hausse d'au moins 0,5 jour est supérieure ou égale à 50%. Les 3 quarts des CHU (15 ES) ont un nombre de jours de CET stockés qui a augmenté d'au moins 0,5 jour.

**F21 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen de jours de CET stockés par agent PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**

Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent non médical (PNM) est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2020, ce nombre est compris entre 1,2 et 9 jours pour 80% des établissements. Pour les 353 établissements étudiés, **le nombre de jours de CET stockés par agent est de 5 jours en moyenne au global et de 3,9 jours en médiane.**

Le stockage du nombre de jours sur un CET est particulièrement variable au sein des moyens CH. La moitié de ces établissements déclarent une nombre moyen de 4,2 jours stockés. En outre, 10% de ces établissements ont déclaré un nombre de jours supérieur à 10 jours. Le nombre moyen de 5,1 jours stockés sur un CET est donc impacté par des valeurs très hautes de l'indicateur.

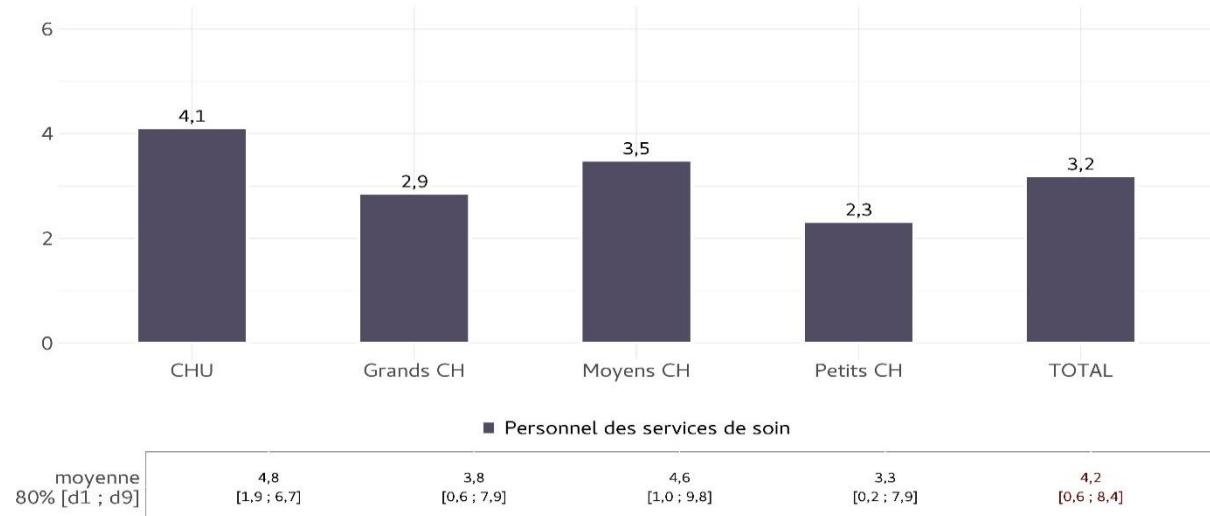
C'est au sein des CHU que le nombre moyen de jours de CET stockés médian est le plus haut (5 jours). Pour les petits, moyens et grands CH, il est respectivement de 3,3, 4,2 et 3,7 jours.

**F22 I** Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



Pour le personnel des services de soins, le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de 4,2 jours et le **nombre médian de jours de CET stockés par agent de 3,2 jours**. Les agents des petits CH ont tendance à stocker moins de jours sur leur CET que les agents des autres catégories (2,3 jours en médiane, contre 4,1 jours pour les CHU).

**F23 | Médiane du nombre moyen de jours de CET par agent du personnel des services de soin par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**

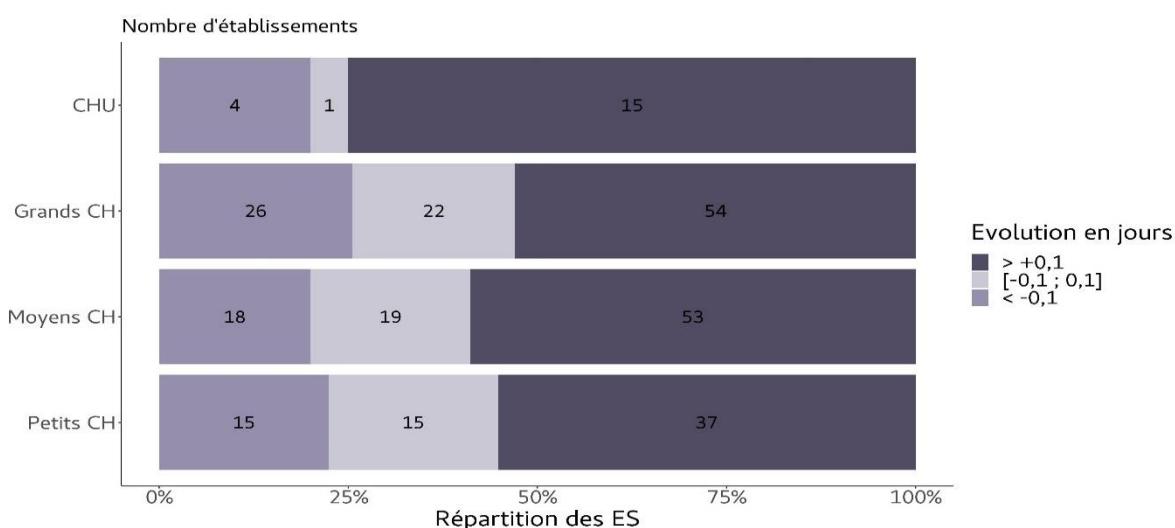


La médiane du nombre de jours de CET stockés par agent a augmenté de +0,3 jour entre 2019 et 2020. Pour chaque catégorie, plus de la moitié des établissements ont déclaré une hausse de plus de 0,1 jour stocké par agent en moyenne.

Pour rappel, en 2020, un arrêté a permis aux agents hospitaliers de déposer 20 jours sur leur CET (contre 10 habituellement) et de porter à 70 jours le plafond global de jours pouvant être maintenu sur leur CET (contre 60 auparavant).

La médiane a évolué de -0,1 jour dans les CHU ; néanmoins le décalage entre les segments de dispersion et la répartition déséquilibrée des évolutions par établissements confirment la tendance haussière du nombre de jours de CET stockées dans les CHU. Les 3 quarts des CHU ont une hausse d'au moins 0,1 jour de CET stockés par agent.

**F24 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur nombre moyen de jours de CET stockés par agent PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



## INDICATEUR 5.3 :

### Montant de la provision de CET constituée par agent

#### DEFINITION

Calcul du montant de la provision de CET constituée par agent :

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **59%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	21	23
Grands CH	99	110
Moyens CH	93	94
Petits CH	79	88
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>315</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **46%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	20
Grands CH	80
Moyens CH	68
Petits CH	53
<b>TOTAL</b>	<b>221</b>

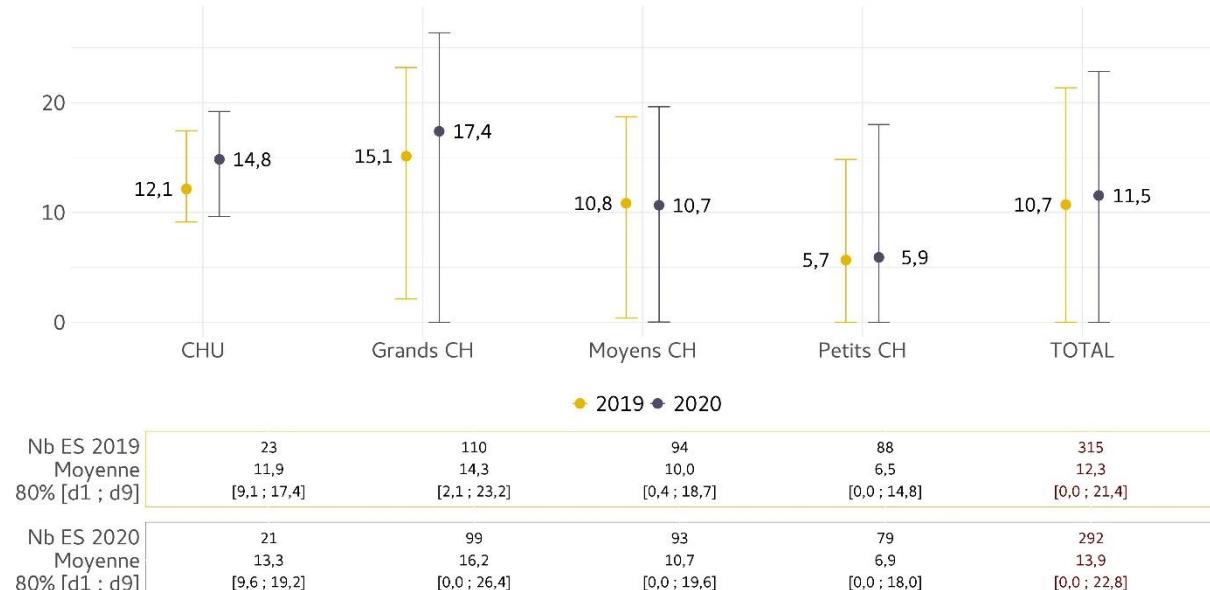
**Personnel Médical (PM)**

Le montant de la provision de CET constituée par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements déclarent une provision de CET moyenne par agent comprise entre 0 et 22 800 euros. Pour les 292 établissements étudiés, **ce montant est de 13 900 euros au global en moyenne** et de 11 500 euros en médiane.

La provision de CET constituée par agent du PM est variable pour toutes les catégories de CH et moins variable au sein des CHU. Alors que le montant moyen de la provision de CET est impacté à la baisse par des valeurs faibles de l'indicateur pour les CHU et les grands CH, l'inverse est constaté dans les petits CH. Par conséquent, le montant de provision médian est un meilleur indicateur que le montant moyen pour ces catégories d'établissements.

La moitié des CHU a déclaré un montant de provision de CET supérieur à 14 800 euros. Pour les CH, ce montant médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 5 900, 10 700 et 17 400 euros pour les petits, moyens et grands CH.

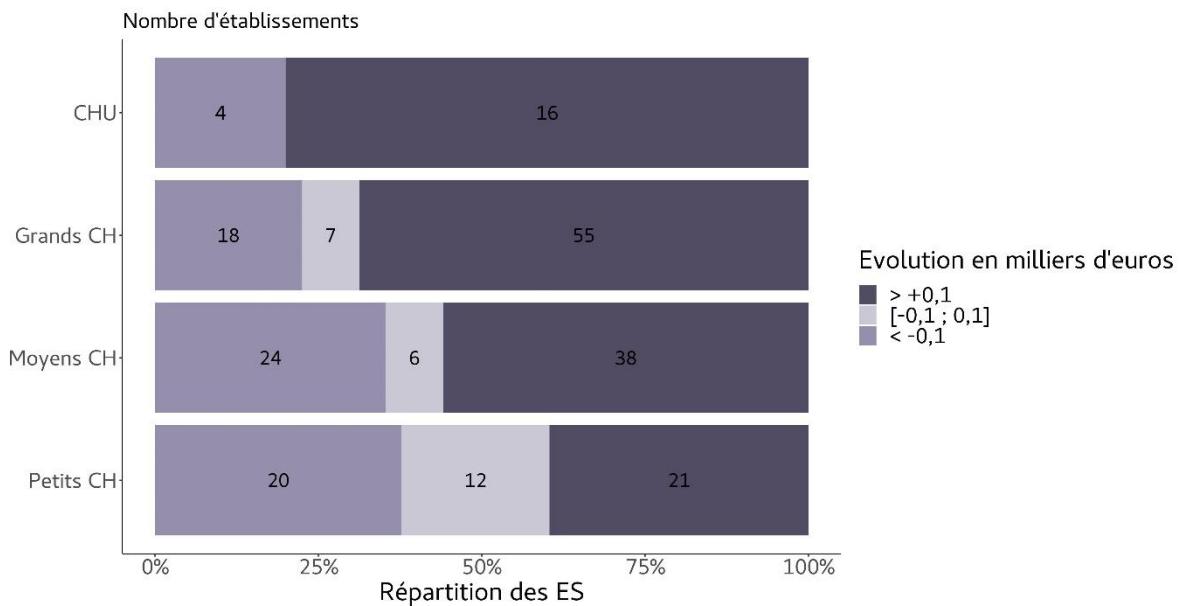
**F25 | Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en milliers d'euros) constituées par agent PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



La médiane des provisions de CET constituées par agent a augmenté de +800 euros entre 2019 et 2020. C'est dans les CHU et les CH de grande taille que les évolutions de médianes sont les plus fortes (respectivement +2 700 et +2 300 euros).

A périmètre constant d'établissements, 16 CHU (80%), 55 CH de grande taille (69%) et 38 moyens CH (56%) déclarent une hausse d'au moins 100 euros de leur provision. 20 petits CH (38%) déclarent une baisse d'au moins 100 euros et 21 (40%) déclarent une hausse d'au moins 100 euros.

**F26 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur montant de provision de CET (en milliers d'euros) constituée par agent PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



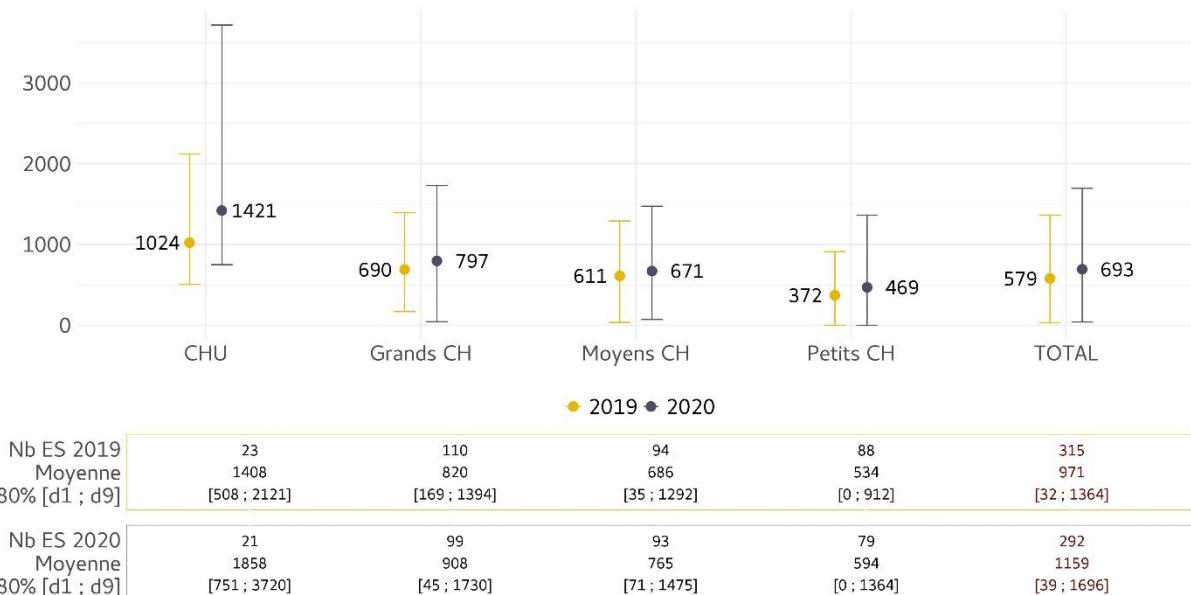
**Personnel Non Médical (PNM)**

Le montant de la provision de CET constituée par personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un montant compris entre 39 et 1 696 euros. Pour les 292 établissements étudiés, ce montant est de 1159 euros en moyenne par agent au global et de **693 euros en médiane**.

Le montant moyen est donc influencé par des valeurs extrêmes (10% des établissements déclarent un montant supérieur à 1 696€). Par conséquent, le montant médian est le meilleur indicateur.

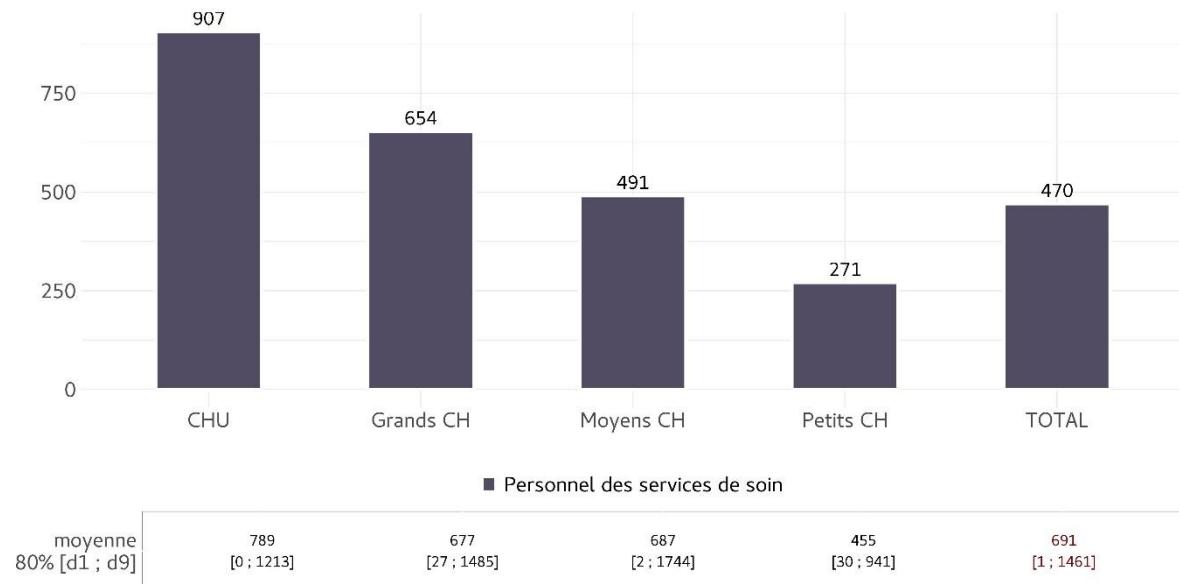
La moitié des CHU a déclaré un montant de provision de CET constituée par PNM supérieur à 1 421 euros. Pour les CH, ce montant augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 469, 671 et 797 euros pour les petits, moyens et grands CH. La médiane des CHU est 2 fois plus élevée qu'au sein des grands et moyens CH et 3 fois plus élevée que les petits CH.

**F27 | Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions CET (en euros) constitués par agent PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



Pour le personnel des services de soins, le montant de la provision de CET constituée par agent est de 691 euros en moyenne et **de 470 euros en médiane**. Le montant moyen par agent est plus important dans les CHU, avec plus de 50% de ces établissements qui déclarent un montant d'au moins 907 euros. Inversement, il est le plus faible dans les petits CH, pour lesquels le montant médian de provision est de 271 euros.

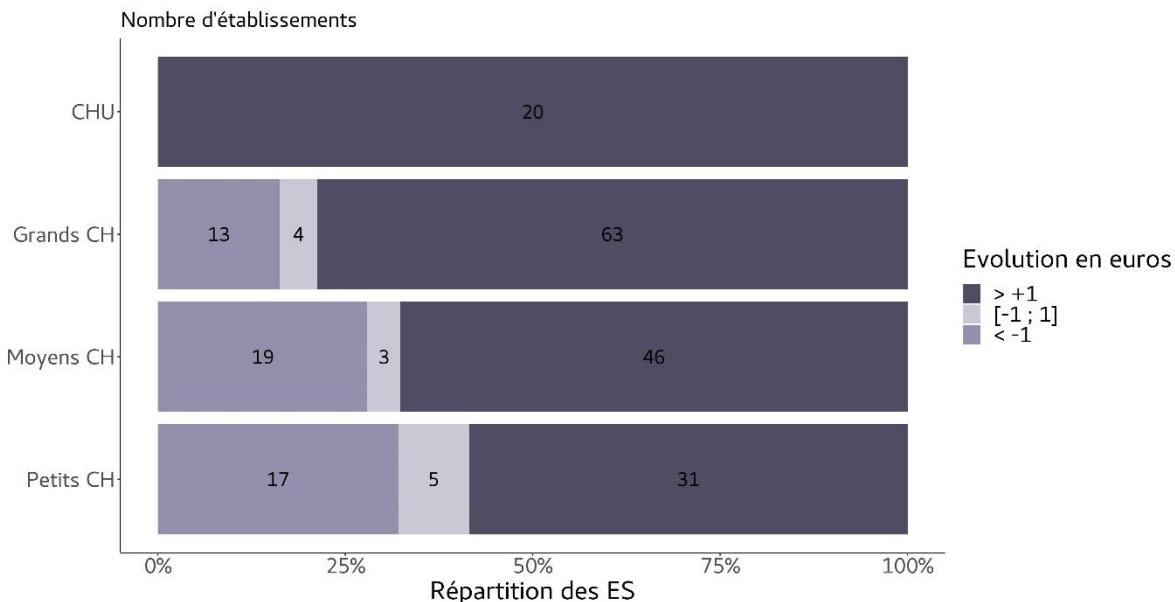
**F28 | Médiane des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du personnel des services de soins par établissement en 2020, par catégorie d'établissements**



Le montant médian de la provision de CET constituée par agent non médical a augmenté de +114 euros entre 2019 et 2020. A périmètre constant d'établissements, tous les CHU (20 ES) déclarent une hausse du montant moyen par agent d'au moins 1 euro. Le montant médian de la provision augmente de 397 euros pour cette catégorie d'établissement.

De même pour les autres catégories d'établissements, les proportions d'établissements présentant des hausses d'au moins 1 euro sont de plus de 58%.

**F29 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur montant de provision de CET (en euros) constituée par agent PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



## Disponibilité des ressources humaines

# Disponibilité des ressources humaines

---



**INDICATEUR 6 :****Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical****DEFINITION****Calcul du taux d'absentéisme :**

*(Nombre de jours d'absences pour motif médical et non médical)*  
*(ETP moyen sur l'année n x 365<sup>(\*)</sup>)*

**Absences pour motif médical :**

- Maladie ordinaire
- Longue maladie/longue durée
- Accident du travail
- Accident de trajet
- Maladie professionnelle
- Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions

**Absences pour motif non médical :**

- Maternité
- Paternité
- Adoption

**Nombre moyen d'ETP de l'année n :**

Addition du nombre d'ETP à la fin de chaque mois de l'année n divisé par 12.

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

**EXHAUSTIVITE****Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2020 représentent **66%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020		2019	
	Nombre d'établissements		Nombre d'établissements	
CHU	26		22	
Grands CH	113		118	
Moyens CH	101		110	
Petits CH	86		86	
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>		<b>336</b>	

**Périmètre constant**

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **49%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	22
Grands CH	92
Moyens CH	82
Petits CH	40
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>

**Personnel Médical (PM)**

Le taux d'absentéisme du PM est relativement différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un taux d'absentéisme du personnel médical compris entre **1,7%** et **7,1%**. Pour les 326 établissements étudiés, le taux d'absentéisme moyen global est de **4,4%** et le **taux d'absentéisme médian de 4,2%**.

**Par catégorie d'établissements**

Le taux d'absentéisme du PM est particulièrement variable dans les petits CH. La moitié de ces établissements déclarent un taux d'absentéisme inférieur à 3,5% en 2020. Le taux d'absentéisme moyen est, quant à lui, impacté par des valeurs hautes : il est de 4,7%. Cet écart important de 1,2 point entre la médiane et la moyenne indique une distribution asymétrique du taux d'absentéisme : un petit nombre de petits CH ont des taux d'absentéismes très élevés.

**Par conséquent, le taux d'absentéisme médian des établissements est un meilleur indicateur** que le taux moyen, pour rendre compte de l'absentéisme.

Pour les autres catégories, la variabilité du taux d'absentéisme entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Ainsi, le taux d'absentéisme est moins variable au sein des CHU.

En 2020, le taux d'absentéisme médian est de 4,2% pour les CHU, de 4,5% pour les grands CH, et de 4,1% pour les CH de taille moyenne.

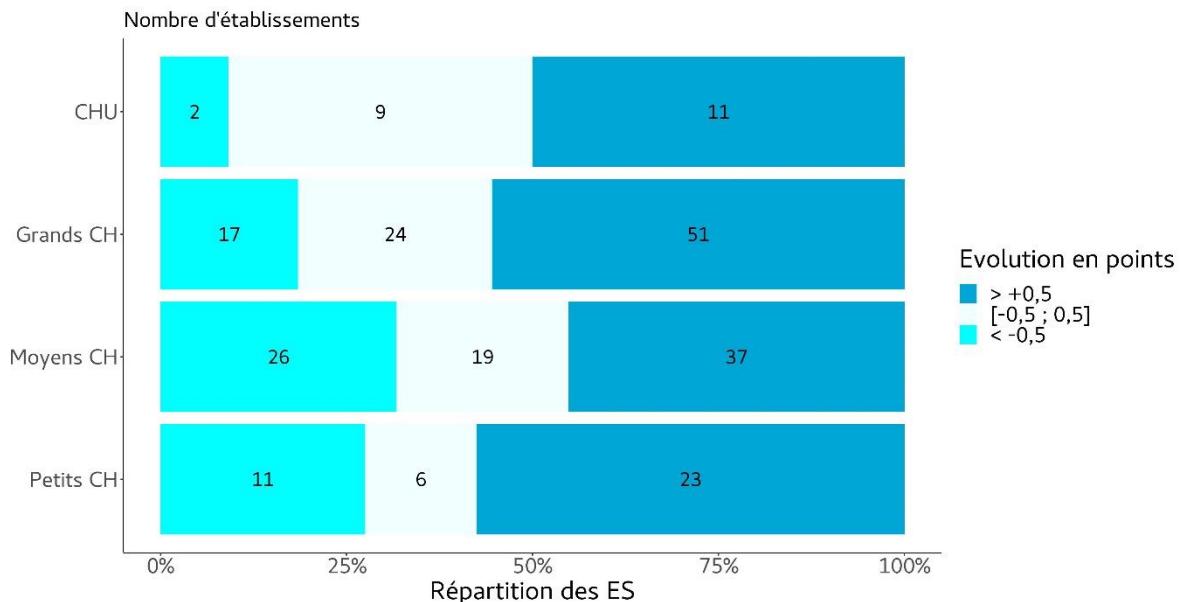
### **F30 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



En 2020, par rapport à 2019, **les taux d'absentéisme du personnel médical ont augmenté** pour l'ensemble des catégories. La médiane des petits CH en 2020 augmente de +0,8 point. En effet, 57% de ces établissements (soit 23 ES) ont une hausse du taux d'absentéisme de plus de +0,5 point et seulement 28% (11 ES) ont une baisse d'au moins -0,5 point.

Pour les autres catégories, la proportion d'établissements avec un absentéisme en hausse est également supérieure à celle avec un absentéisme en baisse. Ce déséquilibre montre la tendance à la hausse du taux d'absentéisme entre 2019 et 2020. Parmi les grands CH par exemple, pour 55% d'entre eux (51 ES), le taux d'absentéisme augmente d'au moins 0,5 point et pour 18% (17 ES) seulement, il diminue d'au moins -0,5 point.

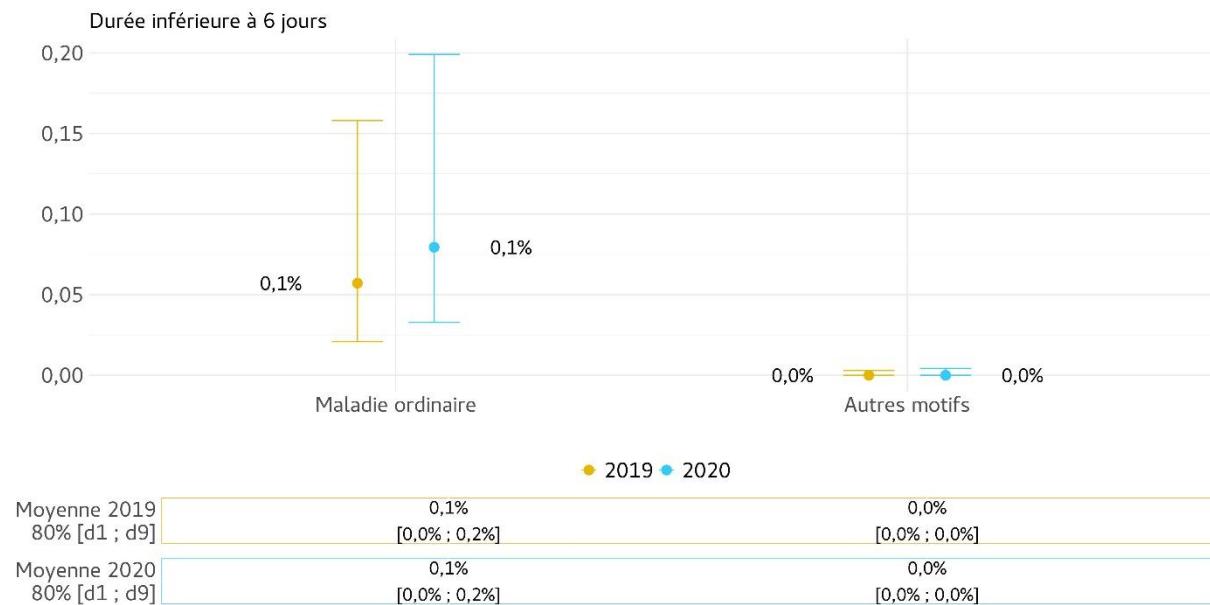
### F31 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant d'établissements) selon la différence de leur taux d'absentéisme du PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



#### Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours est de 0,1% au sein du PM et correspond principalement à la maladie ordinaire. Au regard de la dispersion il a faiblement augmenté par rapport à 2019.

## F32 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement en 2019 et 2020, par motif de durée inférieure à 6 jours



Le taux d'absentéisme du PM pour des arrêts supérieurs ou égaux à 6 jours est très variable pour le motif majoritaire qui est la maladie ordinaire et **la maternité, paternité, adoption**. Pour ce motif, la variabilité peut être due à des moyennes d'âge différentes d'un établissement à un autre. La moitié des établissements déclarent un taux d'absentéisme pour maternité inférieur à **1,1%**. Le taux d'absentéisme moyen est tiré par les 10% d'établissements qui déclarent un taux supérieur à 2,3% : il est de 1,6%.

Pour **la maladie ordinaire**, le taux d'absentéisme médian est de 2,1%. Pour les congés de longue durée ou longue maladie il est de 0,3%. Les autres motifs sont minoritaires.

Par rapport à 2019, la variabilité des taux d'absentéisme par motif est identique et les taux médians sont stables, à l'exception notable de la maladie ordinaire qui a augmenté de +0,6 point passant d'un taux médian de 1,5% en 2019 à 2,1% en 2020.

**F33 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement en 2019 et 2020, par motif de durée supérieure ou égale à 6 jours**

Durée supérieure ou égale à 6 jours



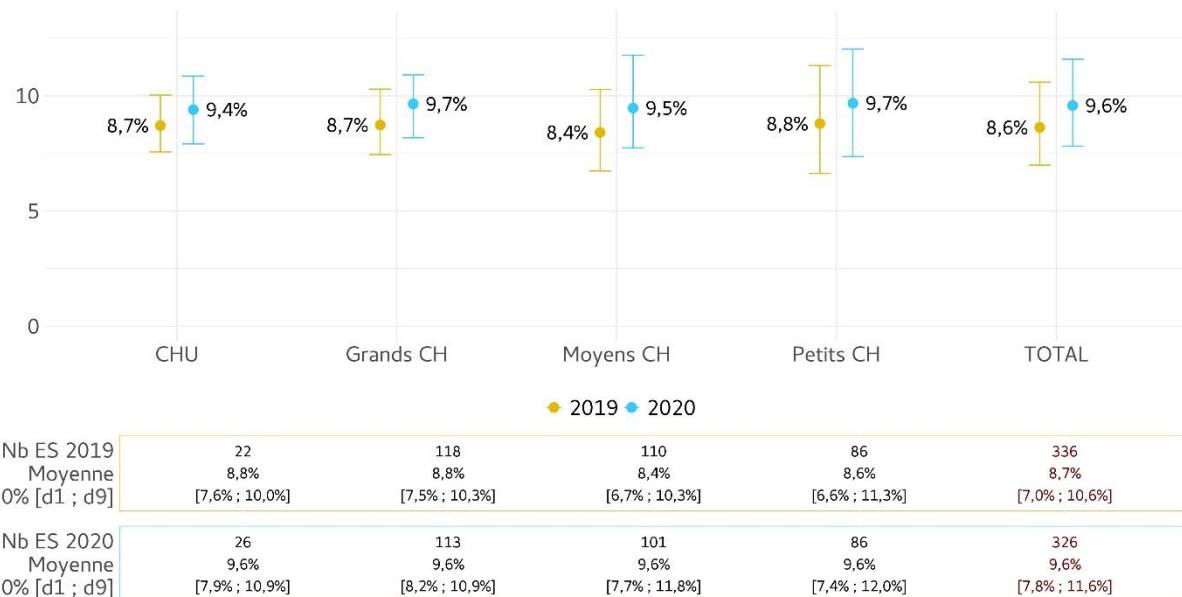
**Personnel Non Médical (PNM)**

En 2020, pour 80% des établissements, le taux d'absentéisme du PNM varie entre 7,8% et 11,6%. Pour les 326 établissements étudiés, le taux d'absentéisme moyen global et **le taux d'absentéisme médian sont de 9,6%**.

**Par catégorie d'établissements**

Le taux d'absentéisme du PNM est peu variable au sein des différentes catégories d'établissements. Le taux d'absentéisme médian est de **9,4%** pour les CHU, de **9,5%** pour les CH de taille moyenne et de **9,7%** pour les grands et petits CH.

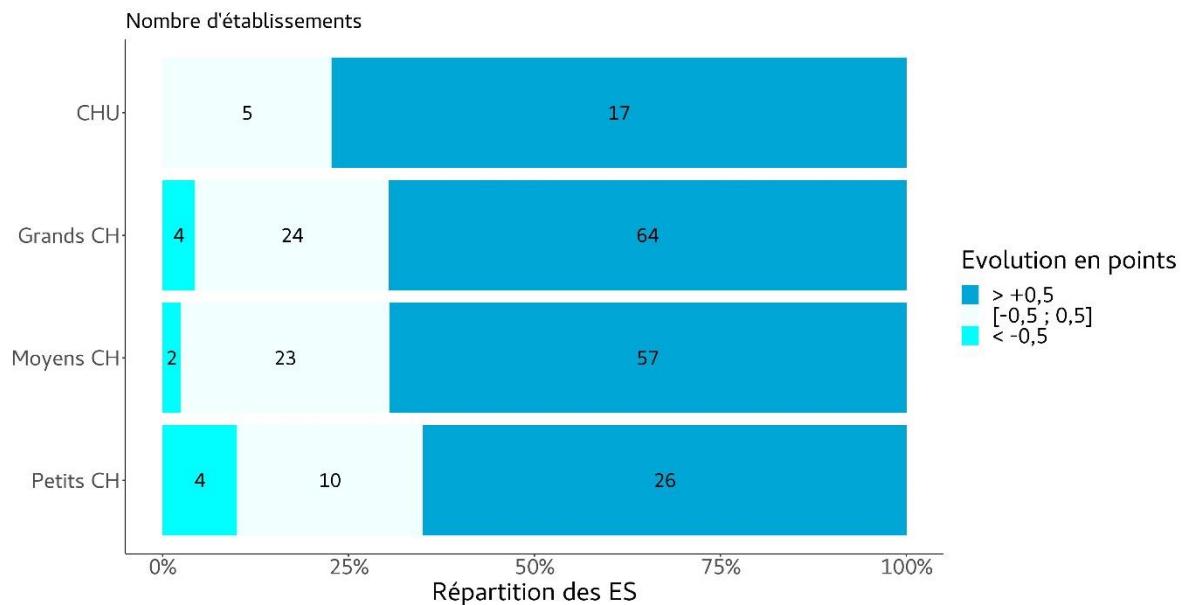
### F34 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



Entre 2019 et 2020, les taux d'absentéisme du personnel non médical ont significativement augmenté. Les dispersions et les taux médians de 2020 pour chaque catégorie sont plus hauts que ceux de l'année 2019. Le taux médian global a augmenté de +1 point passant de 8,6% en 2019 à 9,6% en 2020.

Pour chaque catégorie, les proportions d'établissements présentant une hausse du taux d'absentéisme sont supérieures ou égales à 65%. Dans les CHU cette proportion atteint 77% (soit 17 ES sur 22).

**F35 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux d'absentéisme du PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



**Par type de personnel**

Parmi le personnel des services de soins du PNM, l'absentéisme médian est plus élevé pour les aides-soignants (12,0%) que pour les infirmiers diplômés d'état (9,1%). Il est de 10,3% pour l'ensemble du personnel des services de soins.

L'absentéisme médian des aides-soignants est plus élevé dans les CHU (12,7%) que dans les autres catégories d'établissements. Pour les infirmiers diplômés d'état, l'absentéisme est stable entre les catégories d'établissement bien que pour les petits CH les taux soient plus dispersés : 10% des établissements déclarent un taux supérieur à 14,1%.

**F36 | Taux d'absentéisme médian (en %) du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2020**



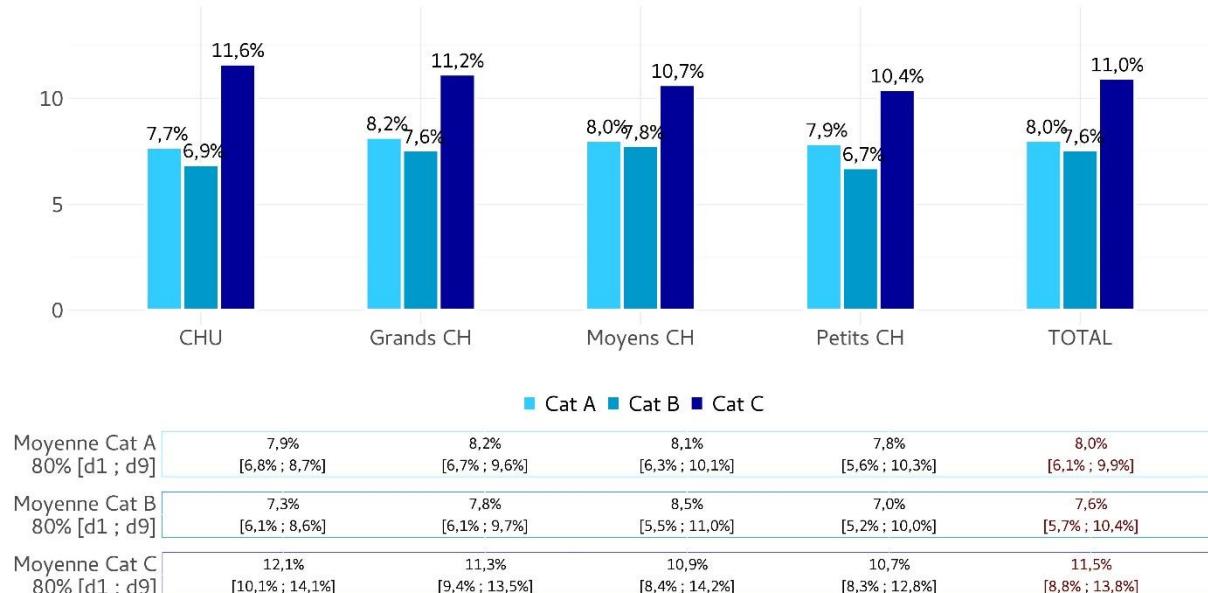
	AS	IDE	Services de soins	
Moyenne AS 80% [d1 ; d9]	13,0% [10,9% ; 15,1%]	11,8% [7,1% ; 15,2%]	12,0% [8,8% ; 15,8%]	11,5% [8,1% ; 15,0%]
Moyenne IDE 80% [d1 ; d9]	9,2% [8,4% ; 9,8%]	8,7% [6,2% ; 11,2%]	9,4% [6,7% ; 12,1%]	9,1% [5,1% ; 14,1%]
Moyenne Soins 80% [d1 ; d9]	10,7% [8,9% ; 11,9%]	10,4% [8,9% ; 11,9%]	10,4% [8,6% ; 12,8%]	10,2% [8,0% ; 12,6%]

**Par catégorie statutaire**

Le taux d'absentéisme médian est plus élevé pour le personnel de catégorie C (11,0%), que pour les catégories A (8,0%) et B (7,6%).

Le taux d'absentéisme moyen du personnel de catégorie C est tiré par 10% des établissements qui déclarent un taux supérieur à 13,8%. Pour cette catégorie, le taux d'absentéisme médian est le plus élevé dans les CHU (11,6%).

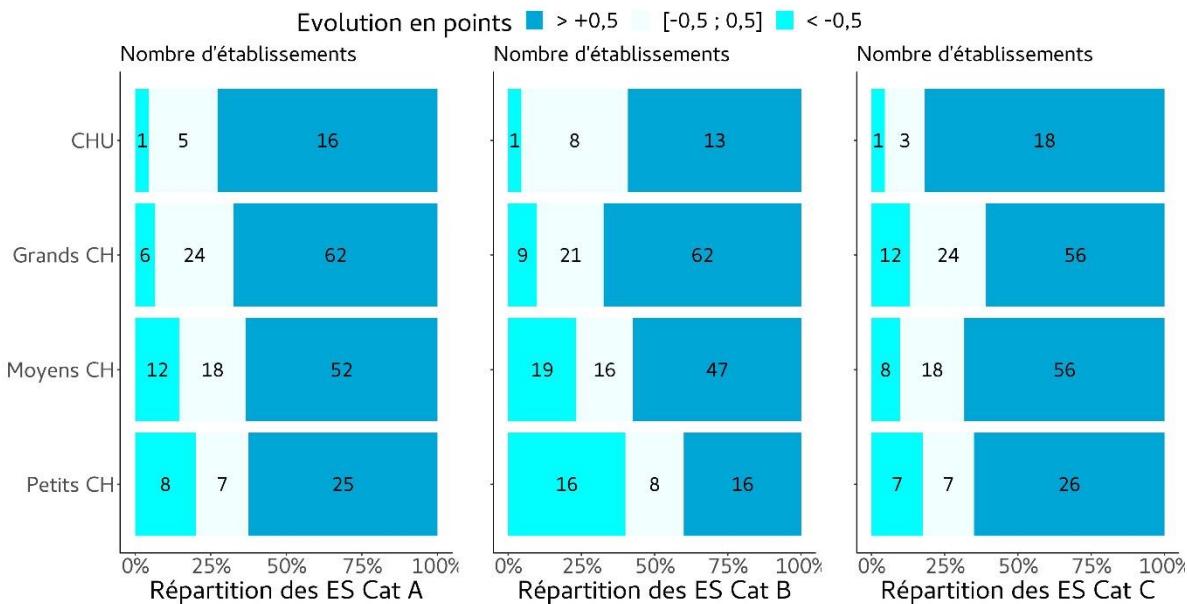
**F37 | Taux d'absentéisme médian (en %) du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2020**



En 2020, par rapport à 2019, le taux d'absentéisme est en augmentation dans toutes les catégories d'établissements et pour toutes les catégories statutaires de personnel (A, B et C).

Seul l'absentéisme du personnel de catégorie B des petits CH reste stable avec autant d'établissement en hausse (16 ES) que d'établissement en baisse (16 ES). Pour l'ensemble des autres catégories, plus de la moitié des établissements ont un taux d'absentéisme en hausse d'au moins +0,5 point entre 2019 et 2020. Cette hausse est particulièrement forte dans les CHU (73% des CHU, soit 16 ES sur 22, pour le personnel de catégorie A et 82%, soit 18 ES sur 22, pour le personnel de catégorie C).

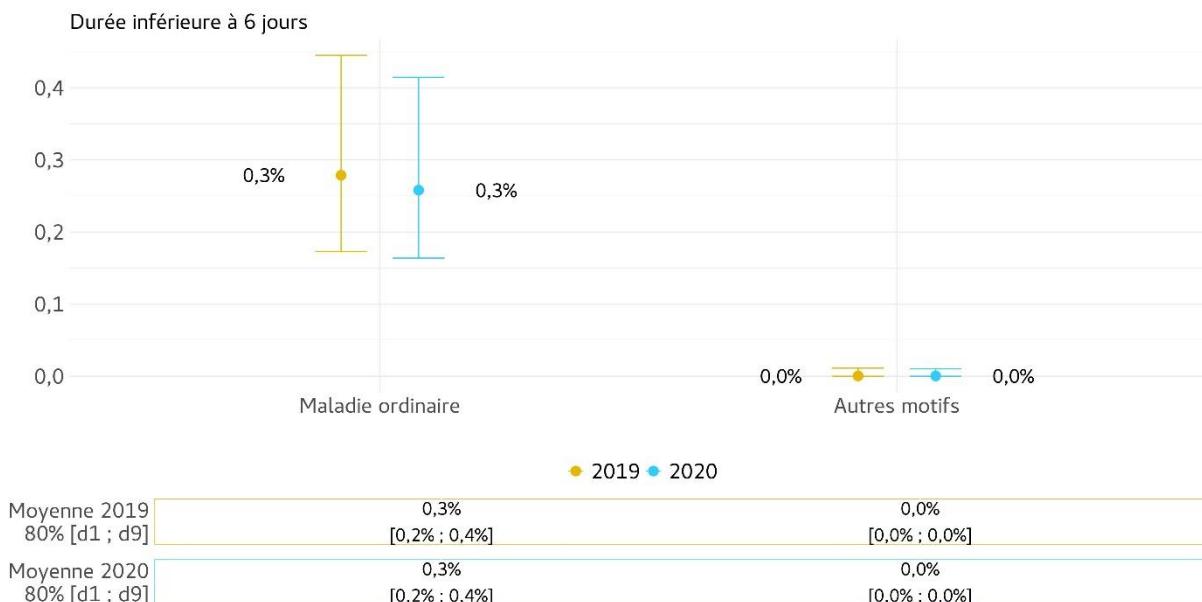
**F38 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux d'absentéisme du PNM entre 2019 et 2020, par catégorie statutaire et catégorie d'établissements**



**Durée et motif d'absence**

L'absentéisme inférieur à 6 jours du personnel non médical est de **0,3%** en 2020. Il correspond principalement à la maladie ordinaire et n'a pas évolué par rapport à 2019.

**F39 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2019 et 2020, par motif de durée inférieure ou égale à 6 jours**

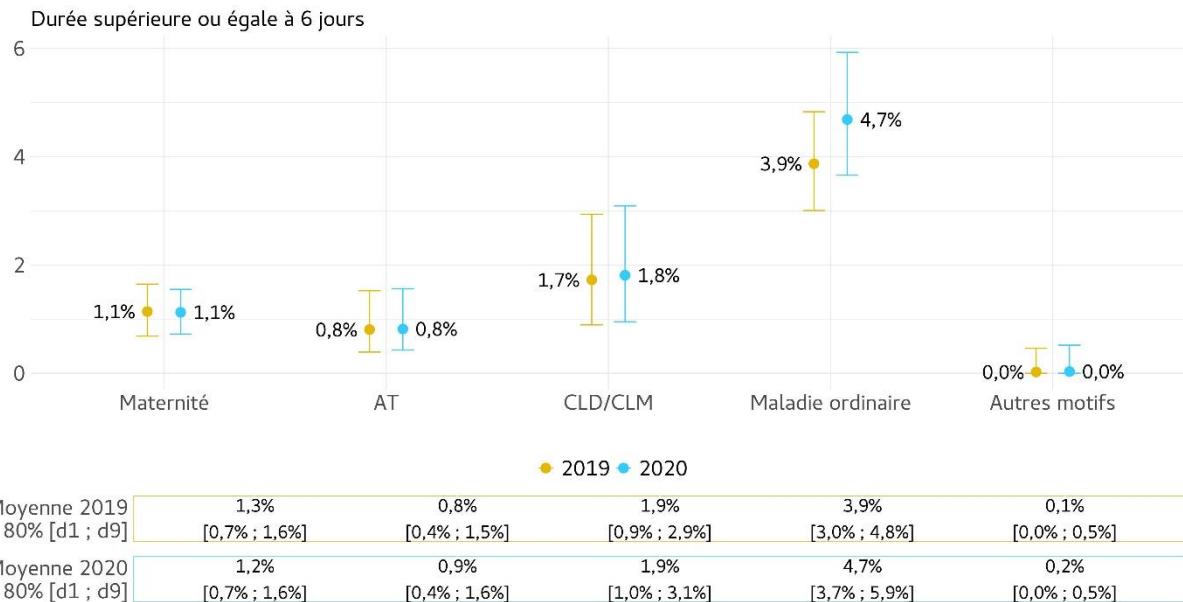


En 2020, le taux d'absentéisme du PNM pour des arrêts supérieurs ou égaux à 6 jours est très variable. Il est majoritairement causé par la maladie ordinaire (taux médian de **4,7%**) et les congés de longue durée, longue maladie (**1,8%**). Pour le motif de maladie ordinaire, 10% des établissements déclarent des taux d'absentéisme supérieurs à **5,9%**.

Le taux d'absentéisme médian est de 1,1% pour la maternité, paternité et adoption, et de 0,8% pour les accidents du travail. Les autres motifs sont minoritaires.

Par rapport à 2019, la variabilité des taux d'absentéisme par motif est stable tout comme les taux d'absentéisme médians, à l'exception de la maladie ordinaire. Le taux d'absentéisme médian pour maladie ordinaire augmente quant à lui de +0,8 point passant de 3,9% en 2019 à 4,7% en 2020.

## F40 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2019 et 2020, par motif de durée supérieure à 6 jours



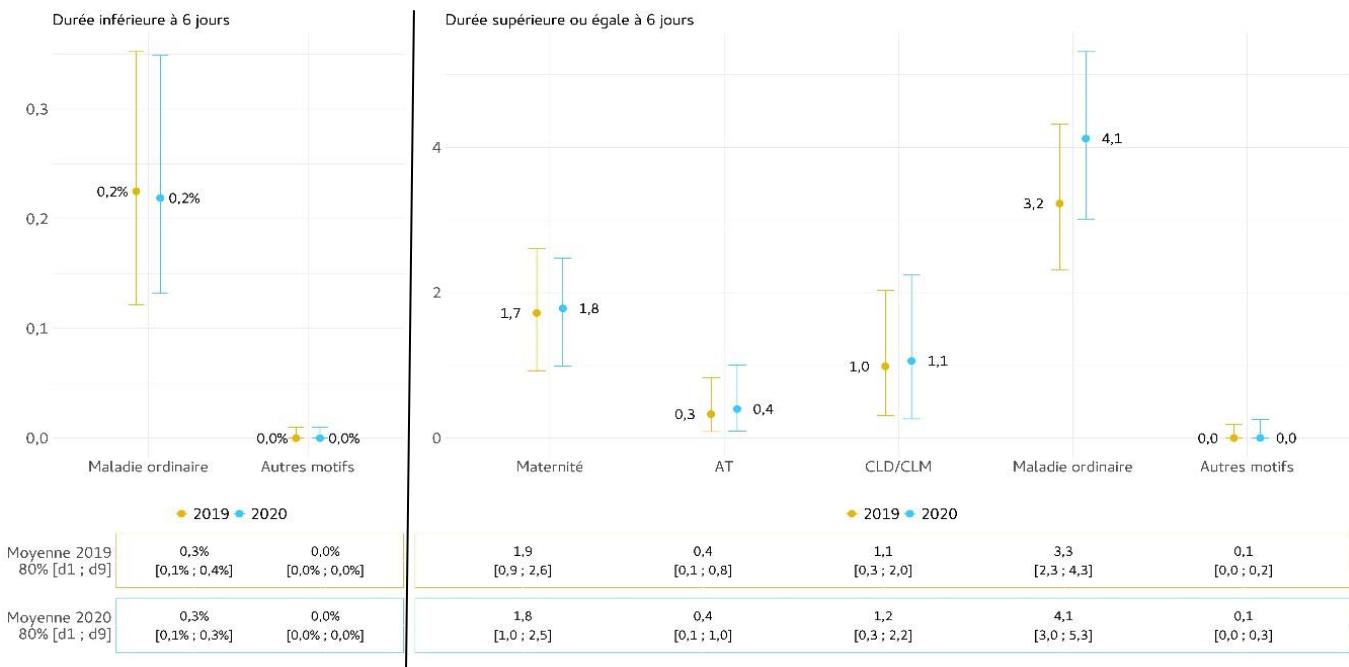
### Durée et motif d'absence par catégorie statutaire

Pour le personnel non médical de **catégorie A**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire (**0,2%**). Il n'a pas évolué par rapport à 2019.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**4,1%** en médiane) et la maternité, paternité, adoption (**1,8%**).

Le taux d'absentéisme médian supérieur ou égal à 6 jours est en hausse pour l'ensemble des motifs. Cette hausse est plus marquée pour la maladie ordinaire (+0,9 point) que pour les autres motifs (+0,1 point).

**F41 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2019 et 2020 pour le personnel de catégorie A, par motif et par durée**

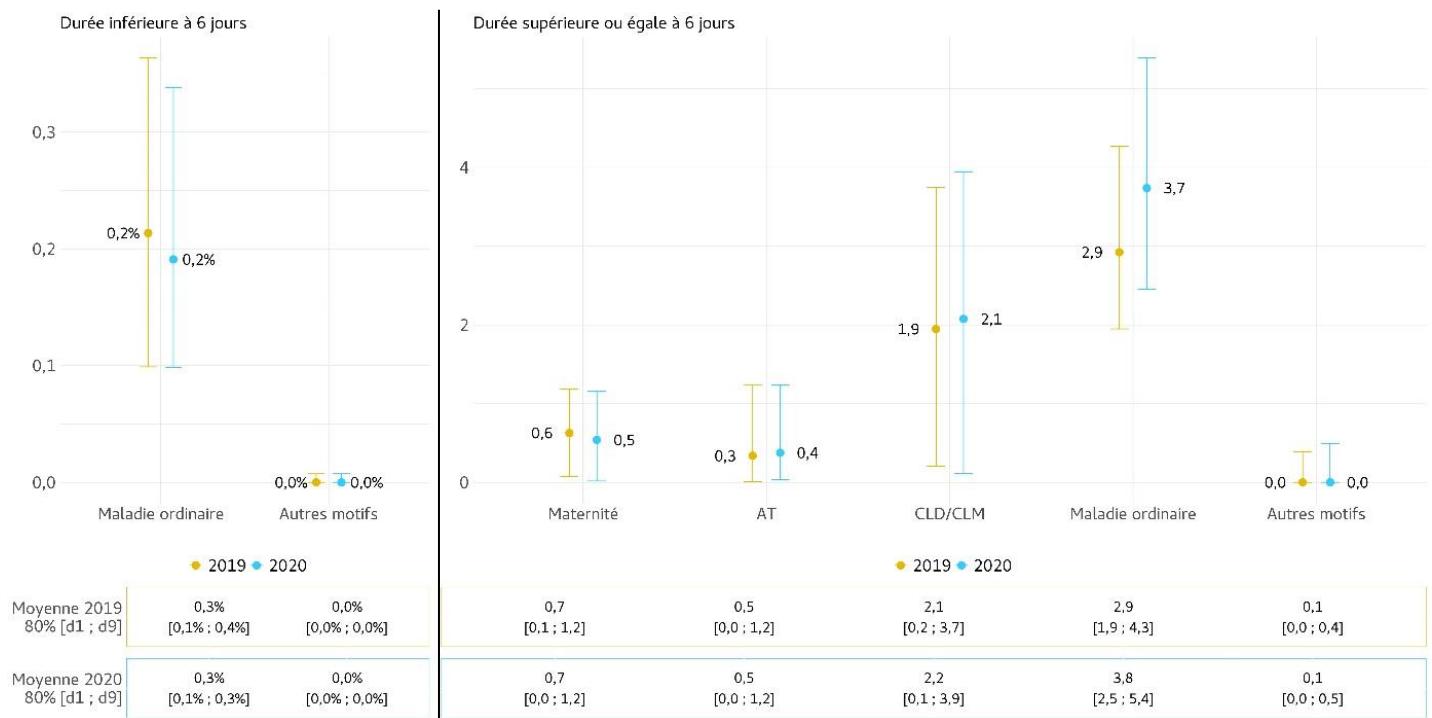


Pour le personnel non médical de **catégorie B**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire (**0,2%**). Il n'a pas évolué par rapport à 2019.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**3,7%** en médiane) et les congés de longue durée, longue maladie (**2,1%**). Les taux d'absentéisme de ce dernier motif sont très variables : 10% des établissements ont un taux supérieur à 3,9%.

Le taux d'absentéisme médian pour maladie ordinaire d'une durée supérieure ou égale à 6 jours est en forte hausse entre 2019 et 2020 (+0,8 point). Les taux médians pour congés de longue durée longue maladie et pour accident du travail sont en légère hausse (respectivement +0,2 point et +0,1 point), tandis que l'absentéisme pour maternité est en légère baisse (-0,1 point).

## F42 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2019 et 2020 pour le personnel de catégorie B, par motif et par durée

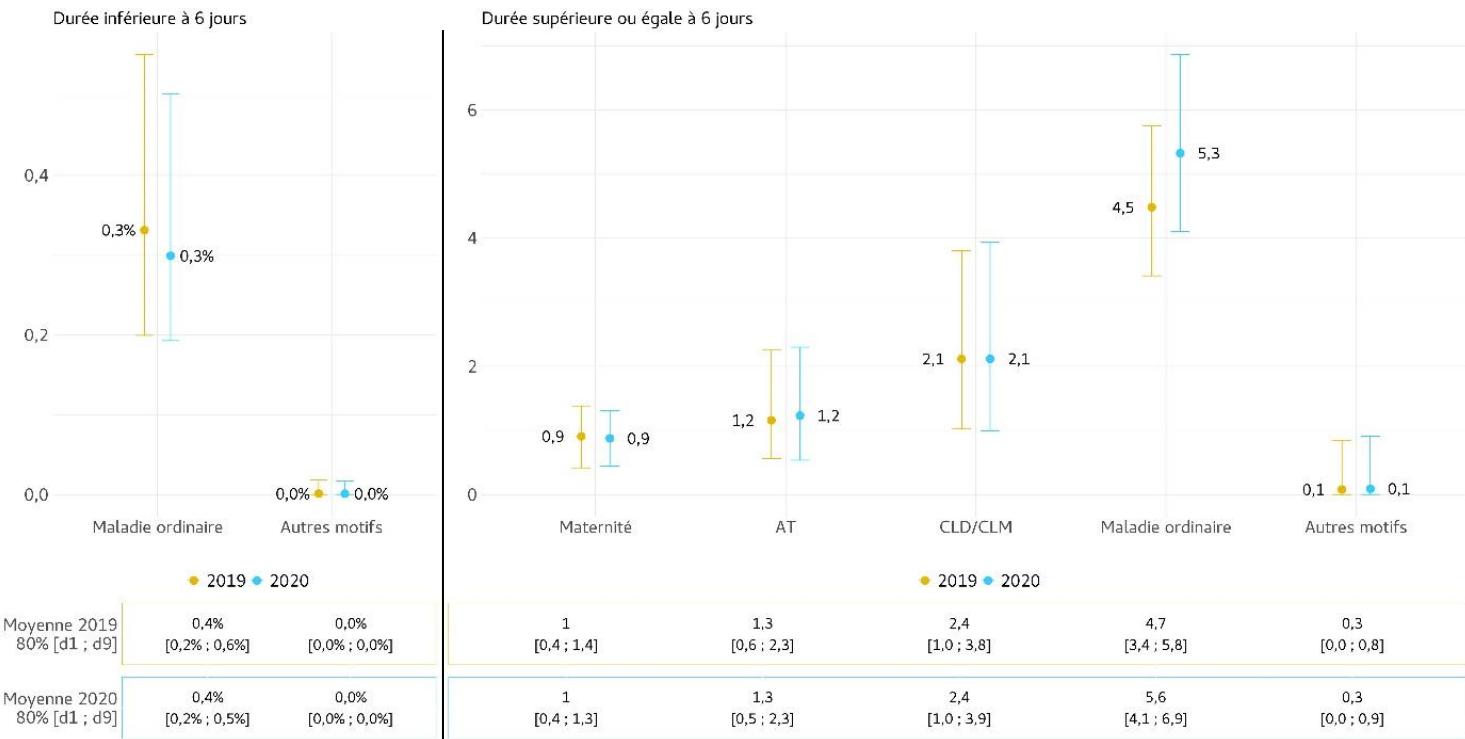


Pour le personnel non médical de **catégorie C**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire (**0,3%**). Il n'a pas évolué par rapport à 2019.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**5,3%** en médiane) et les congés de longue durée (**2,1%**). Les taux d'absentéisme de ces motifs sont assez variables : 10% des établissements déclarent des taux supérieurs à 6,9% pour maladie ordinaire et supérieurs à 3,9% pour congés de longue durée.

Par rapport à 2019, l'absentéisme pour maladie ordinaire est en forte hausse (le taux médian augmente de +0,8 point) tandis qu'il reste stable pour les autres motifs.

## F43 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement en 2019 et 2020 pour le personnel de catégorie C, par motif et par durée



## INDICATEUR 6.1 :

# Durée moyenne d'absence pour motif médical et non médical

### DEFINITION

Calcul de la durée moyenne d'une absence pour motif médical et non médical :

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

#### Absences pour motif médical :

- Maladie ordinaire
- Longue maladie/longue durée
- Accident du travail
- Accident de trajet
- Maladie professionnelle
- Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions

#### Absences pour motif non médical :

- Maternité
- Paternité
- Adoption

### EXHAUSTIVITE

#### Périmètre

Les données prises en compte en 2020 représentent **65%** des établissements publics de plus de 300 agents

## T 1 | Durée moyenne des absences en jours, par motif d'absence en 2020

Motifs d'absences	Nombre d'établissements PM	PM	Nombre d'établissements PNM	PNM
Accidents de trajet	55	31,7	219	44,6
Accidents du travail	133	48,9	310	63,1
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	136	217,1	305	264,3
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	310	27,7	311	34,9
Maladie professionnelle	38	NA	276	122,5
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	4	NA	34	NA
Maternité, paternité, adoption	260	67,5	312	84,5
<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>41,4</b>	<b>323</b>	<b>51,4</b>

*La durée d'absence du PM pour maladie à caractère professionnelle ne peut pas être précisée car elle est calculée sur un nombre d'établissements trop faible.*

Pour le personnel médical, la durée moyenne d'une absence est de **41 jours**. Les congés pour maladie ordinaire durent en moyenne 28 jours. Ils sont nettement plus longs en cas d'accident du travail (49 jours).

Pour le personnel non médical, la durée moyenne d'une absence est de **51 jours**. Les absences pour maladie professionnelle durent 4 mois en moyenne (122 jours). Les congés pour maladie ordinaire sont en moyenne de 35 jours.

**INDICATEUR 6.2 :****Nombre moyen de jour d'absence par agent****DEFINITION**

**Calcul du nombre moyen de jours d'absence par agent :**

*(Nombre total de jours d'absence pour motif médical et non médical )*  
*(Effectif physique au 31/12)*

**Absences pour motif médical :**

- Maladie ordinaire
- Longue maladie/longue durée
- Accident du travail
- Accident de trajet
- Maladie professionnelle
- Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions

**Absences pour motif non médical :**

- Maternité
- Paternité
- Adoption

**EXHAUSTIVITE****Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2020 représentent **71%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020		2019	
	Nombre d'établissements		Nombre d'établissements	
CHU	25		22	
Grands CH	119		121	
Moyens CH	111		117	
Petits CH	95		94	
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>		<b>354</b>	

**Périmètre constant**

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent des **56%** établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	
	Grands CH	Moyens CH
Grands CH	21	
Moyens CH		95
Petits CH		94
Grands CH		58
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	

**Personnel Médical (PM)**

Le nombre moyen de jours d'absence par agent du PM est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un nombre moyen de jours d'absence du PM compris entre 4,7 et 20,2 jours. Pour les 350 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence est de 10,4 jours alors que la médiane de ce **nombre de jours d'absence par établissement est de 12 jours**.

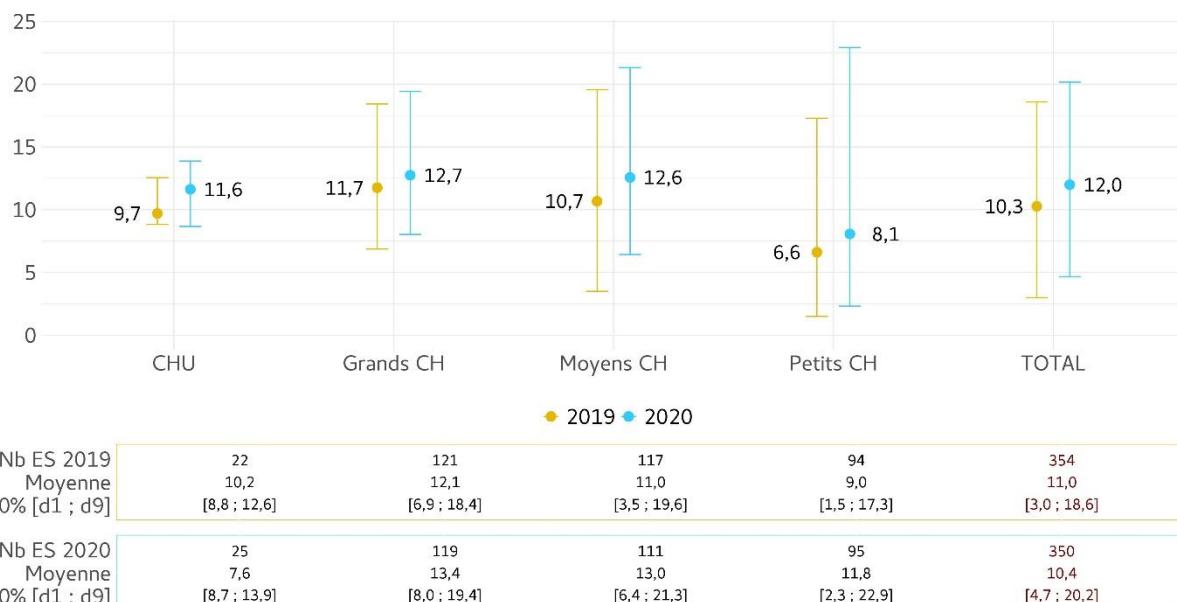
**Par catégorie d'établissements**

Le nombre moyen de jours d'absence du PM est particulièrement variable dans les petits CH. La moitié de ces établissements déclarent un nombre de jours inférieur à 8,1 jours en 2020. La durée moyenne est, quant à elle, attirée par des valeurs hautes : elle est de 11,8 jours. Cet écart de 3,7 jours entre la médiane et la moyenne indique une distribution asymétrique : un petit nombre de petits CH ont un nombre moyen de jours d'absence très élevé.

**Par conséquent, ici, le nombre médian de jours d'absence déclaré par établissement est un meilleur indicateur** que la valeur moyenne, pour rendre compte de la durée de l'absentéisme.

Pour les autres catégories d'établissement, la variabilité de cet indicateur entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Ainsi, la durée d'absence est moins variable au sein des CHU. En 2020, la durée médiane d'absence par établissement est de **11,6 jours** pour les CHU, de **12,7 jours** pour les grands CH et de **12,6 jours** pour les CH de taille moyenne.

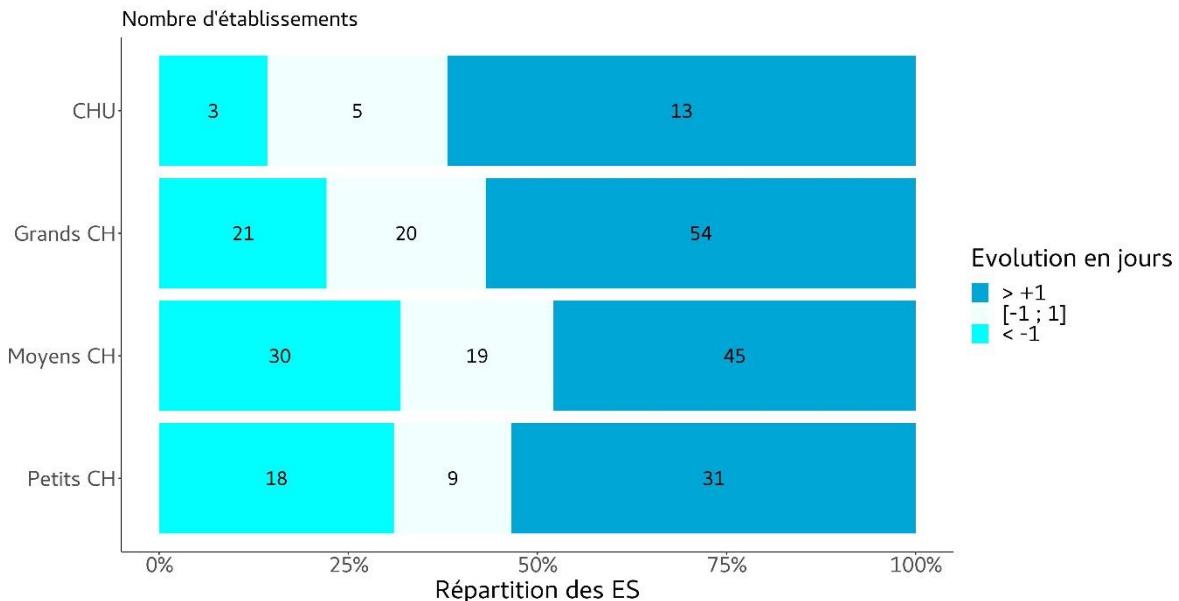
**F44 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



En 2020, par rapport à 2019, le nombre moyen de jours d'absence a augmenté dans toutes les catégories d'établissements. La durée médiane d'absence par CHU et par moyens CH progresse de +1,9 jours. Il en va de même pour les petits et grands CH qui ont une durée médiane d'absence qui croît respectivement de +1,5 jours et +1 jour.

Pour toutes les catégories, la moitié des établissements ont un nombre de jour d'absence qui augmente d'au moins 1 jour entre 2019 et 2020.

#### F45 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence du nombre moyen de jours d'absence PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements

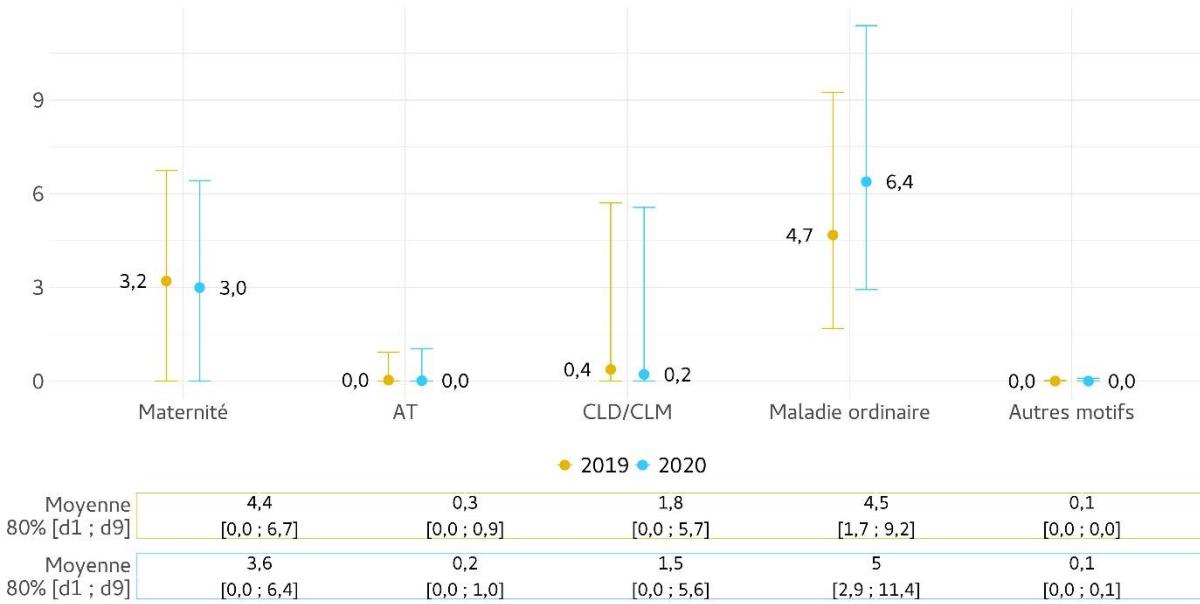


#### Par motif d'absence

En 2020, la durée médiane d'absence du personnel médical est plus élevée pour la maladie ordinaire (6,4 jours) et la maternité, paternité et adoption (3 jours) que pour les autres motifs d'absence. Elle augmente de +1,7 jours pour la maladie ordinaire entre 2019 et 2020 et baisse de -0,2 jour pour la maternité, paternité et adoption.

Les congés de longue durée et longue maladie sont fortement impactés par les 10% d'établissements qui déclarent un nombre moyen de jours d'absence supérieur à 5,6 jours. On passe ainsi d'une durée médiane de 0,2 jour à une durée moyenne de 1,5 jours pour ce motif. La durée médiane des congés de longue durée et longue maladie baisse de 0,2 jour entre 2019 et 2020.

**F46 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence par établissement en 2019 et 2020, par motif d'absence**



**Personnel Non Médical (PNM)**

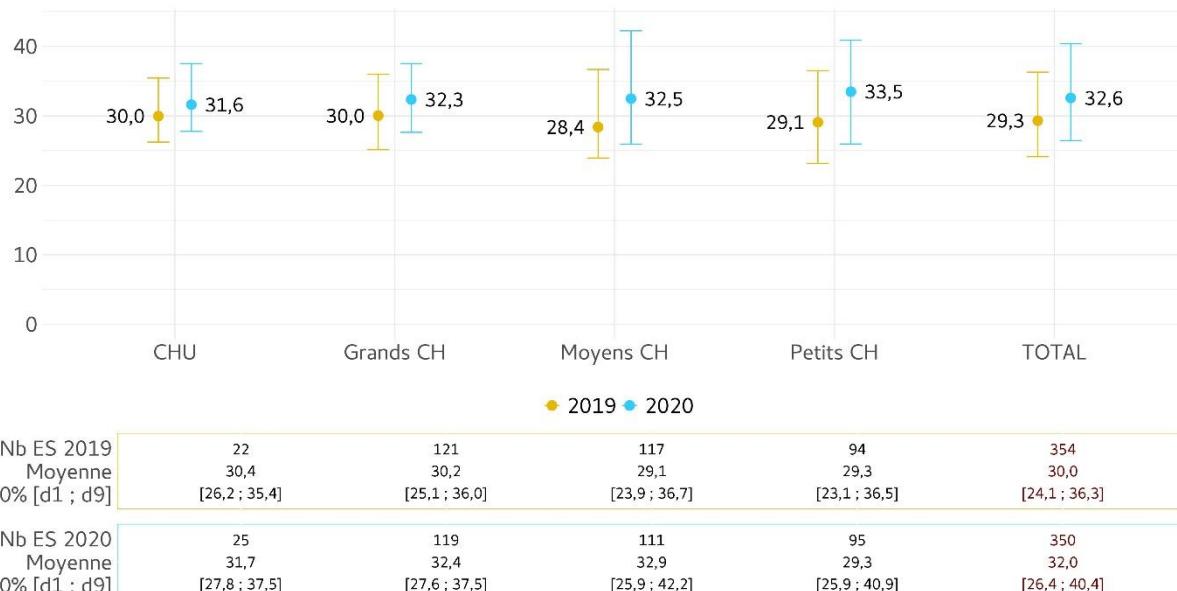
En 2020, la durée d'absence du PNM varie entre 26,4 et 40,4 jours d'absence pour 80% des établissements. Pour les 350 établissements étudiés, le nombre moyen de jours d'absence est de 32 jours et la médiane de 32,6 jours.

**Par catégorie d'établissements**

Le nombre de jours d'absence parmi le PNM est peu variable selon les catégories d'établissements.

Le nombre médian de jours d'absence est de **31,6 jours** pour les CHU, de **32,3 jours** pour les grands CH, de **32,5 jours** pour les CH de taille moyenne et de **33,5 jours** pour les petits CH.

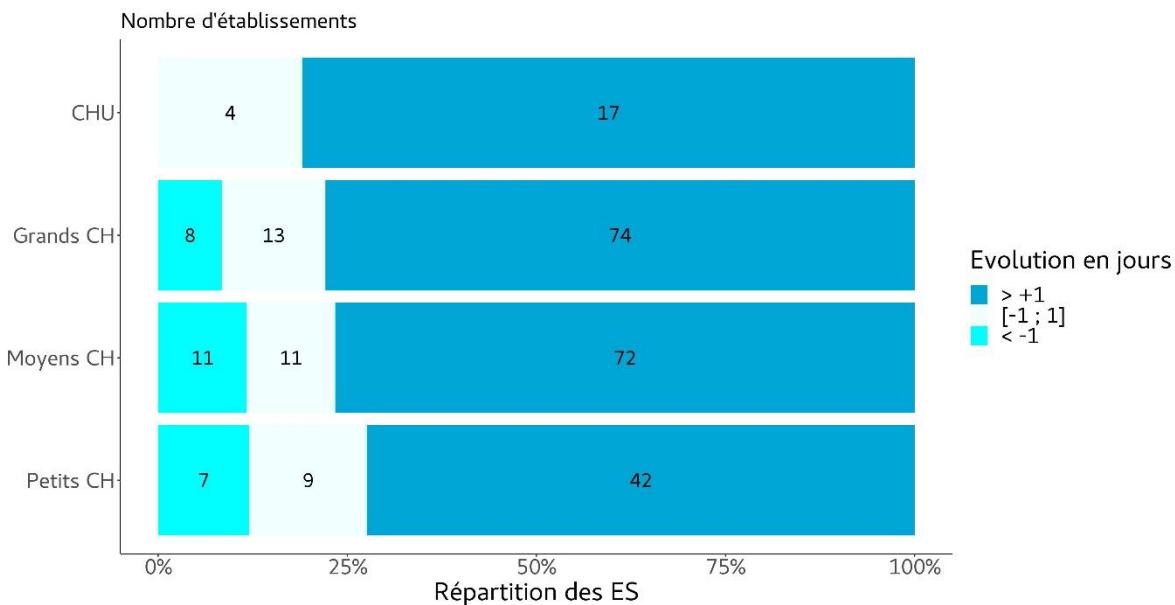
**F47 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



En 2020, par rapport à 2019, le nombre médian de jours d'absence a fortement augmenté. Il est passé de 29,3 jours à 32,6 jours, soit une augmentation de plus de 3 jours. C'est dans les petits CH que l'augmentation de la durée médiane est la plus forte (+4,4 jours).

Pour toutes les catégories d'établissement, plus de 70% des établissements ont un nombre moyen de jour d'absence qui a augmenté de plus de 1 jour. Parmi les grands CH cela représente 78% des établissements soit 74 ES sur 95.

## F48 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence du nombre moyen de jours d'absence PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements

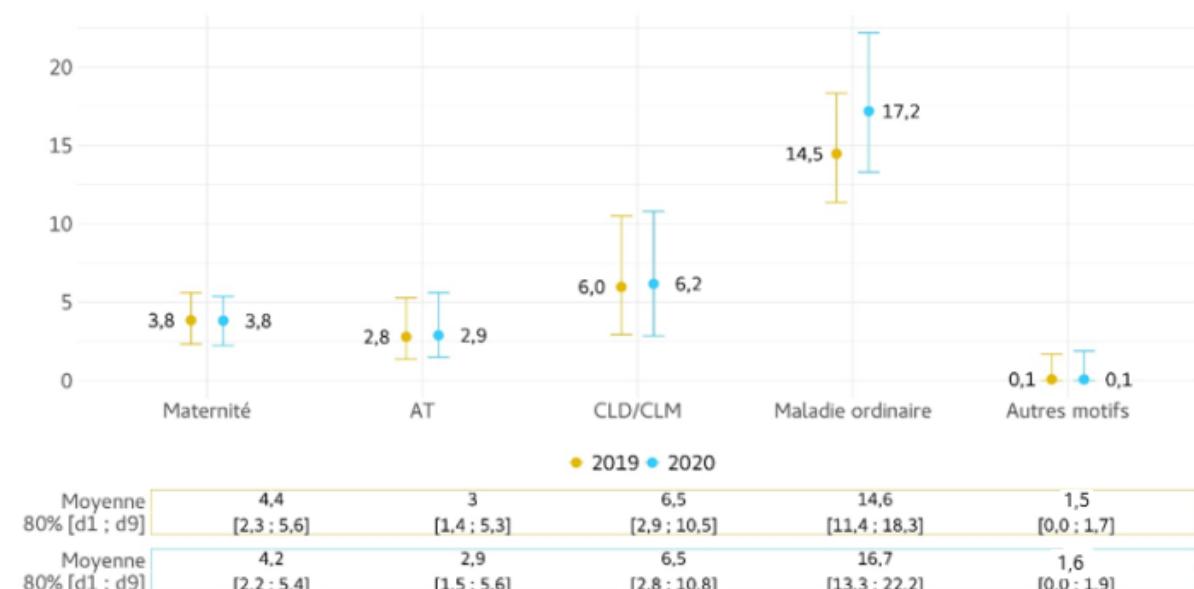


### Par motif d'absence

En 2020, la durée médiane d'absence du personnel non médical est 2 fois plus élevée pour la maladie ordinaire (17,2 jours) que pour les autres motifs d'absence. Elle augmente de +2,7 jours entre 2019 et 2020. Pour les autres motifs la durée médiane d'absence est relativement stable.

En 2020 elle est de 6,2 jours pour la longue maladie, de 3,8 jours pour la maternité, paternité, adoption et de 2,9 jours pour les accidents du travail.

## F49 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence par établissement en 2019 et 2020, par motif d'absence



## INDICATEUR 7 :

### Taux de rotation du personnel

#### DEFINITION

Calcul du taux de rotation du personnel :

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

Les **départs** correspondent au nombre d'agents ayant quitté l'établissement pour un des motifs suivants :

- Mutation, détachement ou mise à disposition vers un autre établissement juridique ou vers une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)
- Congés parentaux à temps plein
- Fin de contrat, ruptures conventionnelles, démissions, licenciement ou révocation
- Disponibilité, congé sans solde ( $\geq 6$  mois) ou congé sabbatique
- Départ à la retraite
- Décès

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

Les **arrivées** correspondent aux :

- Mutations, détachements, mises à disposition en provenance d'un autre établissement juridique ou d'une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)
- Réintégrations (y compris suite à congé parental à taux plein)
- CDI, CDD et contractuels sur postes vacants
- Recrutements suite à un concours ou directement mis en stage

**L'effectif physique moyen** est calculé par addition de l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **58%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'ES	Nombre d'ES
CHU	25	24
Grands CH	100	110
Moyens CH	90	89
Petits CH	71	79
<b>TOTAL</b>	<b>286</b>	<b>302</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **44%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'ES
CHU	17
Grands CH	79
Moyens CH	69
Petits CH	43
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>

**Personnel Médical (PM)**

En 2020, le taux de rotation du PM est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, 80% des établissements ont un taux de rotation du PM compris entre 5,3% et 150,7%. Pour les 286 établissements étudiés, le taux de rotation moyen global est de 36,8% et **le taux de rotation médian de 16%**.

**Par catégorie d'établissements**

Au sein du PM, le taux de rotation est particulièrement variable dans les CH. Par exemple, pour les CH de taille moyenne, la moitié des établissements déclarent un taux de rotation inférieur à **16,2%** en 2020. Le taux de rotation moyen de **61,8%** est, quant à lui, extrêmement influencé par les 10% d'établissements qui déclarent un taux supérieur à 117%.

Par conséquent, **le taux de rotation médian des établissements est un meilleur indicateur** que le taux moyen pour rendre compte des mouvements de personnels dans l'année.

En 2020, le taux de rotation médian est de **14,3%** pour les CHU, de **15,5%** pour les CH de grande taille, de **16,2%** pour les CH de taille moyenne et de **17,9%** pour les CH de petite taille.

### F50 | Médiane et intervalle de 80% des taux de rotation du PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



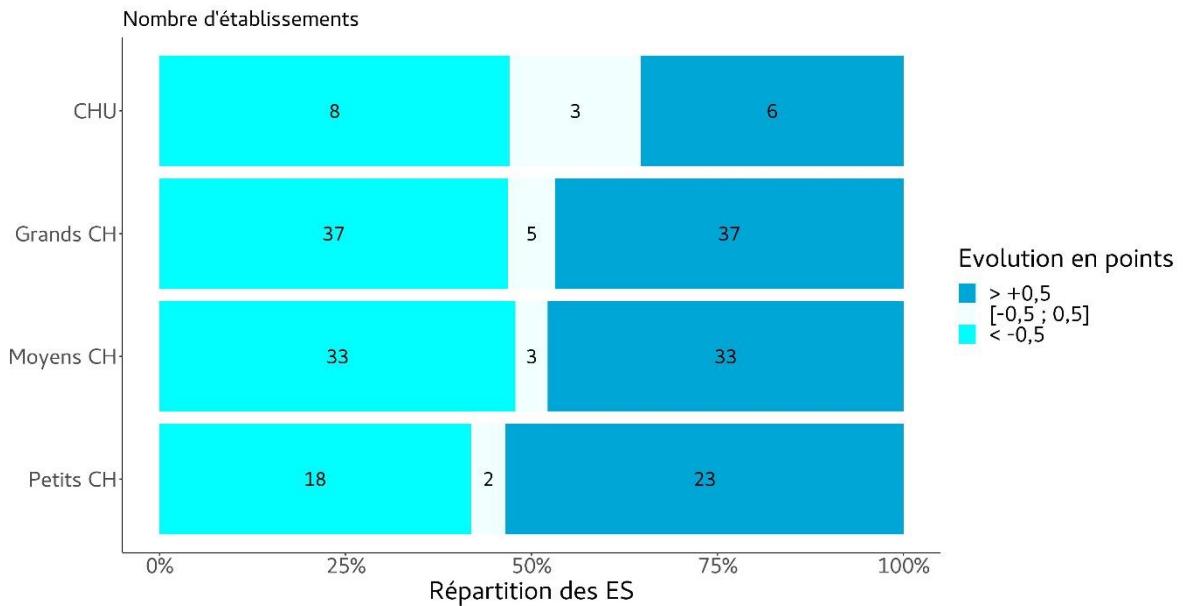
Le taux de rotation médian des établissements est resté globalement stable malgré une légère diminution de -0,1 point entre les médianes de 2019 et 2020. Cette baisse est notamment portée par les moyens CH, pour lesquels le taux de rotation médian a diminué de -1,1 point.

Le taux de rotation médian reste stable dans les grands CH par rapport à 2019, avec autant d'établissements qui déclarent une évolution positive et négative de leur taux de rotation.

Le taux de rotation augmente de +0,5 point minimum pour 53% des petits CH. Le taux de rotation médian évolue de +0,3 point entre 2019 et 2020 pour cette catégorie.

Alors que le taux de rotation devient moins variable entre 2019 et 2020 pour les CH de taille moyenne, la variabilité augmente fortement pour les petits CH. Alors que 10% de ces derniers avait un taux supérieur à 125% en 2019, 10% ont un taux supérieur à 244% en 2020.

**F51 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux de rotation du PM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



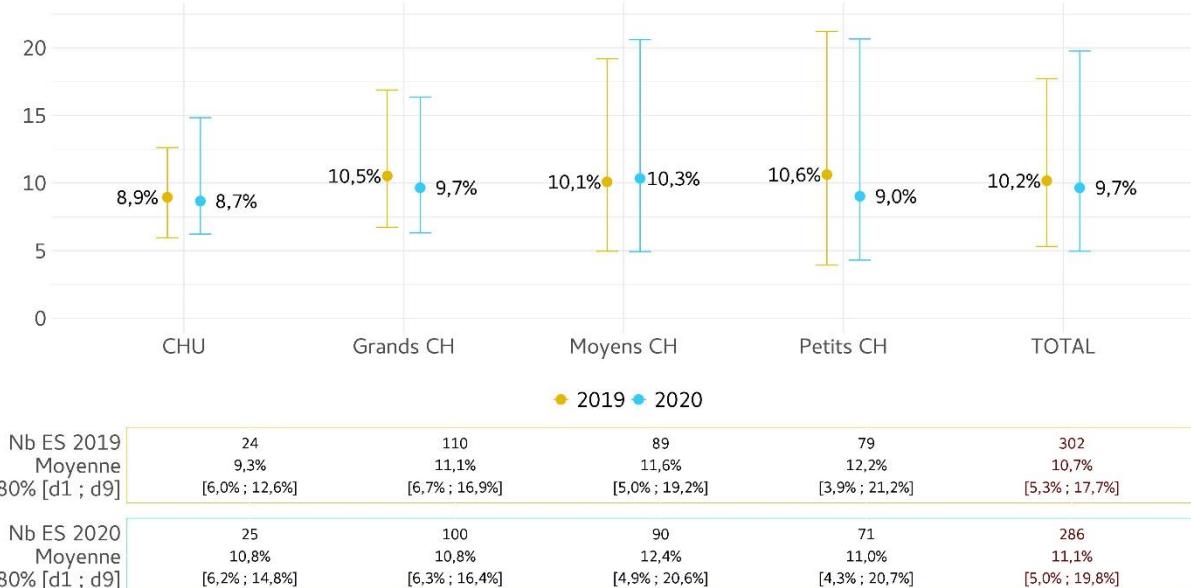
**Personnel Non Médical (PNM)**

En 2020, 80% des établissements ont un taux de rotation du PNM compris entre 5% et 19,8%. Pour les 286 établissements étudiés, le taux de rotation moyen global est de **11,1%** et **le taux de rotation médian de 9,7%**.

**Par catégorie d'établissements**

Parmi le PNM, le taux de rotation est plus variable dans les petits et moyens CH que dans les CHU et grands CH. Les taux de rotation moyens sont attirés par des valeurs hautes : l'écart entre le taux médian et le taux moyen est notamment de +2,1 points au sein des CHU et des moyens CH. Par conséquent, le taux de rotation médian des établissements est un meilleur indicateur que le taux moyen.

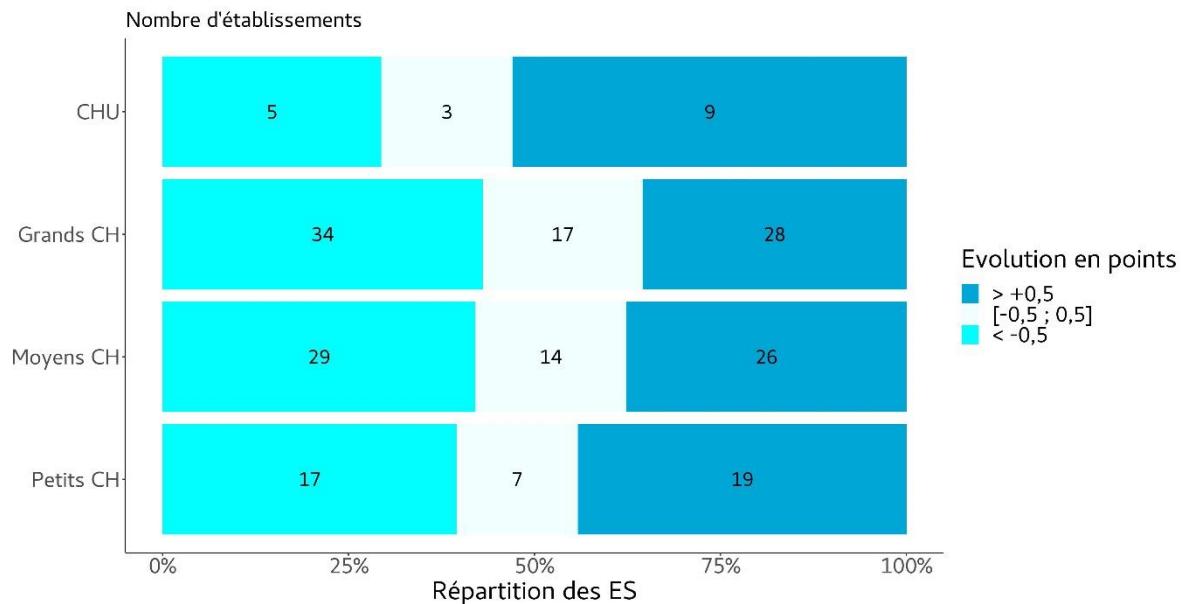
### **F52 | Médiane et intervalle de 80% des taux de rotation du PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



En 2020, le taux de rotation médian est de **8,7%** pour les CHU, de **9,7%** pour les CH de grande taille, de **10,3%** pour les CH de taille moyenne et de **9,0%** pour les petits CH.

En 2020, par rapport à 2019, le taux de rotation médian du PNM des établissements a diminué pour toutes les catégories d'établissements exceptés pour les moyens CH pour lesquels il a augmenté de +0,2 point. A l'inverse au niveau des évolutions en nombre d'établissements, les moyens comme les grands CH comptent en majorité des établissements qui ont un taux de rotation qui a diminué d'au moins -0,5 point entre 2019 et 2020.

**F53 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence de leur taux de rotation du PNM entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



## INDICATEUR 7bis :

### Indicateur de mouvement des effectifs

Afin de faciliter l'interprétation du taux de rotation, une nouvelle méthode de calcul est proposée qui permet d'apprécier le solde des (arrivées – départs) au cours de l'année. Une valeur négative signifie donc qu'il y a plus de départs que d'arrivées.

#### DEFINITION

Calcul du taux de variation du personnel :

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

Les **départs** correspondent au nombre d'agents ayant quitté l'établissement pour un des motifs suivants :

- Mutation, détachement ou mise à disposition vers un autre établissement juridique ou vers une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)
- Congés parentaux à temps plein
- Fin de contrat, ruptures conventionnelles, démissions, licenciement ou révocation
- Disponibilité, congé sans solde ( $\geq 6$  mois) ou congé sabbatique
- Départ à la retraite
- Décès

Les **arrivées** correspondent aux :

- Mutations, détachements, mises à disposition en provenance d'un autre établissement juridique ou d'une autre fonction publique (territoriale ou d'Etat)
- Réintégrations (y compris suite à congé parental à taux plein)
- CDI, CDD et contractuels sur postes vacants
- Recrutements suite à un concours ou directement mis en stage

L'**effectif physique moyen** est calculé par addition de l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent 58% des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'ES	Nombre d'ES
CHU	25	24
Grands CH	100	110
Moyens CH	90	89
Petits CH	71	79
<b>TOTAL</b>	<b>286</b>	<b>302</b>

**Personnel Médical (PM)**

L'indicateur de mouvement des effectifs PM est relativement différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un taux compris entre **-9,7%** et **+9,9%**. Pour les 282 établissements étudiés, le taux médian est de **0%**. Cela signifie donc qu'il y a autant d'établissement qui ont gagné des effectifs que d'établissement qui en ont perdu au cours de l'année 2020.

**Par catégorie d'établissements**

L'indicateur de mouvement des effectifs PM est particulièrement variable dans les petits CH. Plus les établissements sont grands plus la variabilité a tendance à s'atténuer.

### F54 | Médiane et intervalle de 80% de l'indicateur de mouvement des effectifs PM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



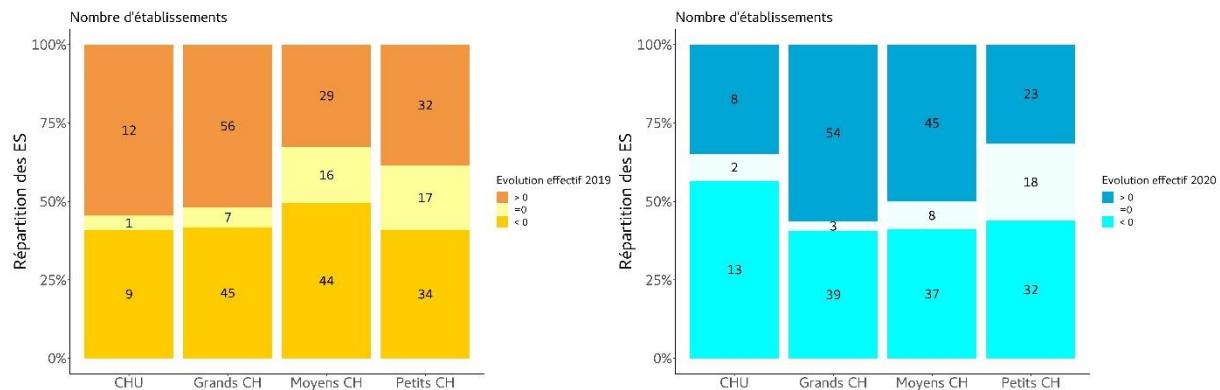
En 2019, plus de 50% des CHU et des grands CH comptabilisaient plus d'arrivées que de départs. A l'inverse près de la moitié des moyens CH comptabilisaient plus de départs que d'arrivées. Enfin le nombre de petits CH avec des soldes positifs ou négatifs de personnel étaient semblables.

En 2020, les tendances n'ont pas changé pour les grands et petits CH. A contrario, au sein des CHU, 57% des établissements ont désormais plus de départs que d'arrivées au cours de l'année 2020 et la moitié des moyens CH ont un nombre d'arrivées supérieur à celui des départs courant 2020.

**F55 | Répartition et nombre d'établissements selon la différence de leur nombre d'arrivées et leur nombre de départs en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**

Graphique de gauche (jaune) = Année 2019

// Graphique de droite (bleu) = Année 2020

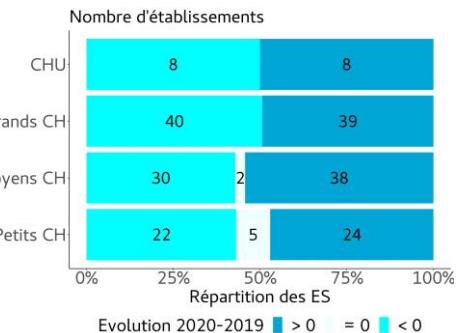
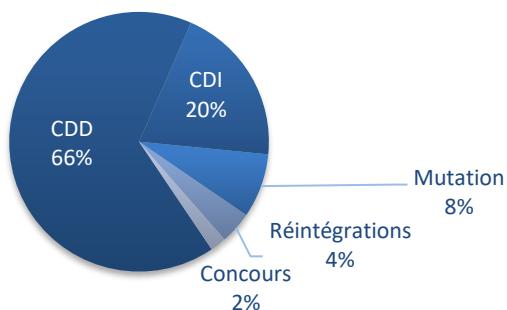


# [FOCUS] ARRIVEES ET DEPARTS

## Personnel Médical

### Evolution des arrivées entre 2020 et 2019 et répartition par motifs

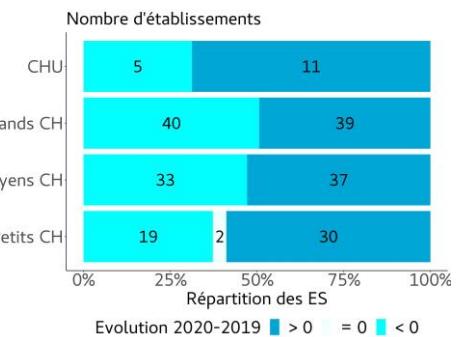
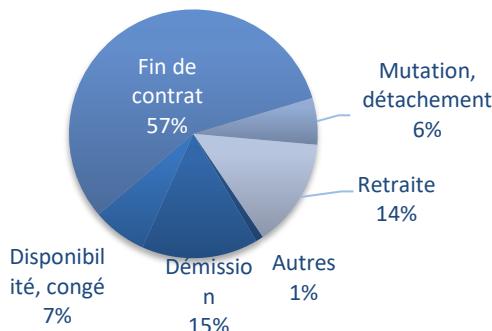
54% des moyens CH (38 ES) ont compté plus d'arrivées de PM en 2020 qu'en 2019. Pour les autres catégories, il y a autant d'établissements avec un nombre d'arrivées 2020 supérieur à celui de 2019 qu'avec un nombre d'arrivées 2020 inférieur à celui de 2019.



2/3 des arrivées en 2020 correspondent à des recrutements en **CDD**. Arrivent ensuite les recrutements de **CDI** (20%) et les **mutations** (8%).

### Evolution des départs entre 2020 et 2019 et répartition par motifs

Hormis les grands CH, plus de la moitié des établissements de chaque catégorie comptent plus de départs en 2020 qu'en 2019.



La majorité des départs sont dus à des **fins de contrat** (56%). Les motifs de départ les plus fréquents sont ensuite les **démissions** (15%) et les **départs à la retraite** (14%).

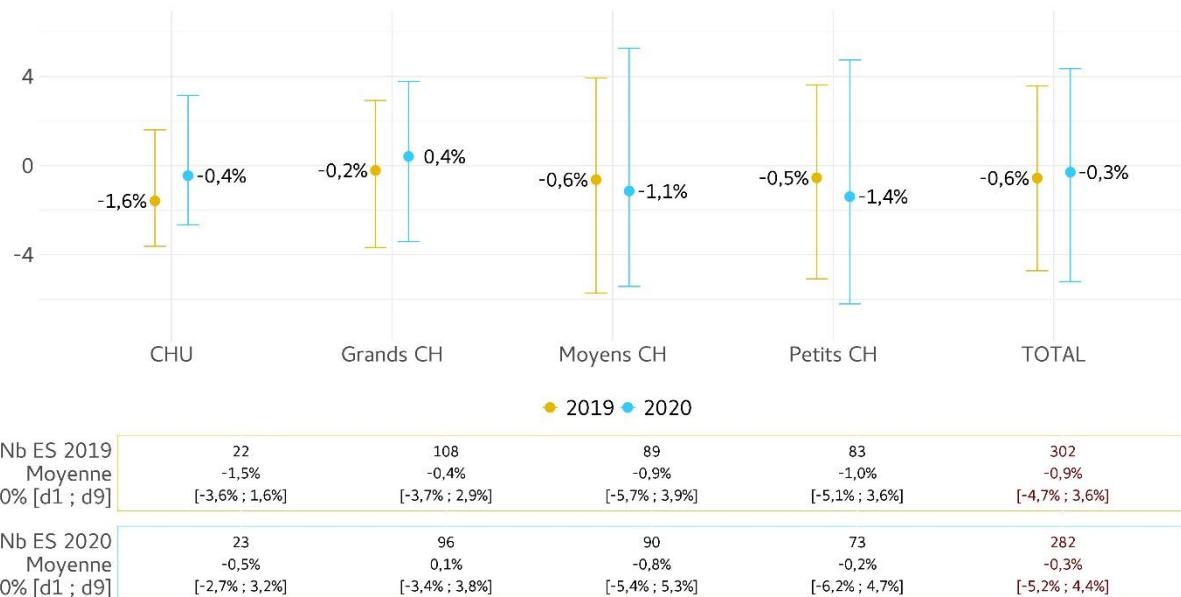
**Personnel Non Médical (PNM)**

L'indicateur de mouvement des effectifs PNM est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2020, 80% des établissements ont un taux compris entre **-5,2%** et **+4,4%**. Pour les 282 établissements étudiés, les taux médian et moyen sont de **-0,3%** au global. Cela signifie qu'il y a eu en moyenne plus de départs que d'arrivées du PNM courant 2020.

**Par catégorie d'établissements**

Le taux de variation du PM est particulièrement variable dans les petits CH. Plus les établissements sont petits plus la variabilité augmente.

### **F56 | Médiane et intervalle de 80% de l'indicateur de mouvement des effectifs PNM par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



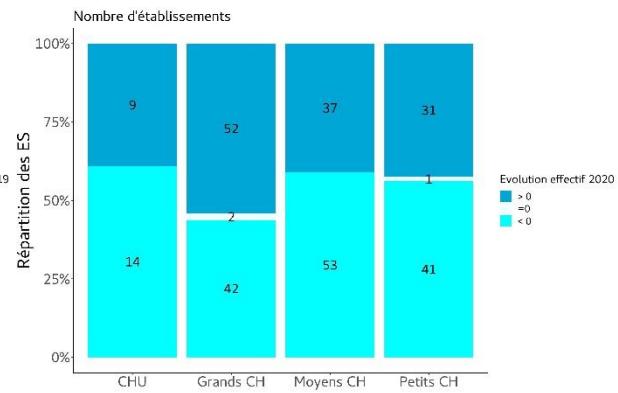
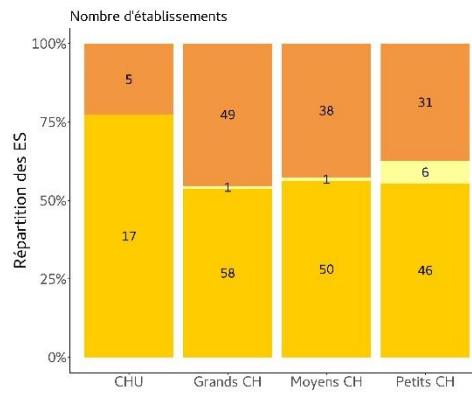
En 2019, pour chaque catégorie d'établissements, plus de 50% des établissements comptabilisaient plus de départs que d'arrivées.

En 2020, le constat est semblable à 2019, excepté pour les grands CH où la situation inverse est observée (54% des grands CH comptabilisent plus d'arrivées que de départs). Parmi les CHU, 63% des établissements (14 ES) comptabilisent plus de départs que d'arrivées en 2020 contre 77% des CHU (17 ES) en 2019.

**F57 | Répartition et nombre d'établissements selon la différence de leur nombre d'arrivées et leur nombre de départs en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**

Graphique de gauche (jaune) = Année 2019

// Graphique de droite (bleu) = Année 2020

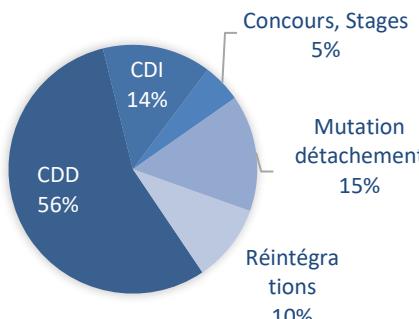
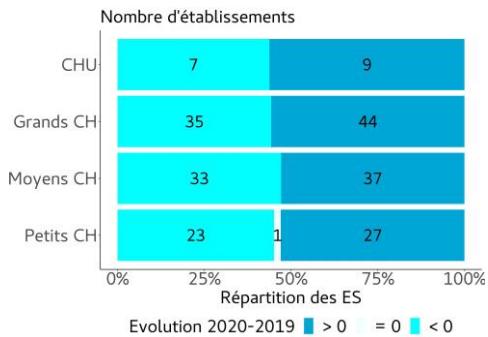


# [FOCUS] ARRIVEES ET DEPARTS

## Personnel Non Médical

### Evolution des arrivées entre 2020 et 2019 et répartition par motifs

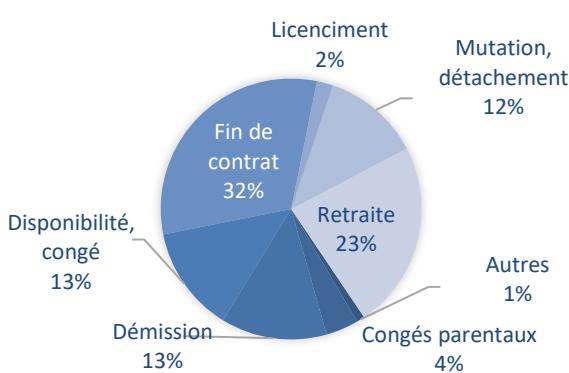
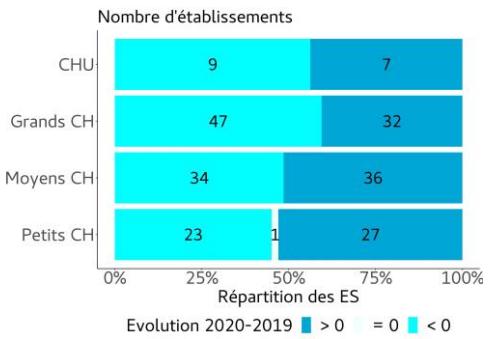
Pour toutes les catégories, plus de la moitié des établissements comptent plus d'arrivées de PNM en 2020 qu'en 2019.



56% des arrivées correspondent à des recrutements de **CDD**. Arrivent ensuite les **mutations** (15%) et les **CDI** (14%).

### Evolution des départs entre 2020 et 2019 et répartition par motifs

Plus de la moitié des CHU et grands CH ont un nombre de départs en 2020 plus faible qu'en 2019. L'inverse est observé dans les petits CH.



Les motifs de départ les plus fréquents sont les **fins de contrat** (32%), les **retraites** (23%), les **démissions** (13%) et les **congés, disponibilités** (13%).

**INDICATEUR 9 :****Proportion d'agent concernés par un horaire dérogatoire en 12h****DEFINITION** —————

Calcul de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h :

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

L'effectif physique moyen est calculé par addition de l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

**EXHAUSTIVITE** —————**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2020 représentent **63%** des établissements publics de plus de 300 agents

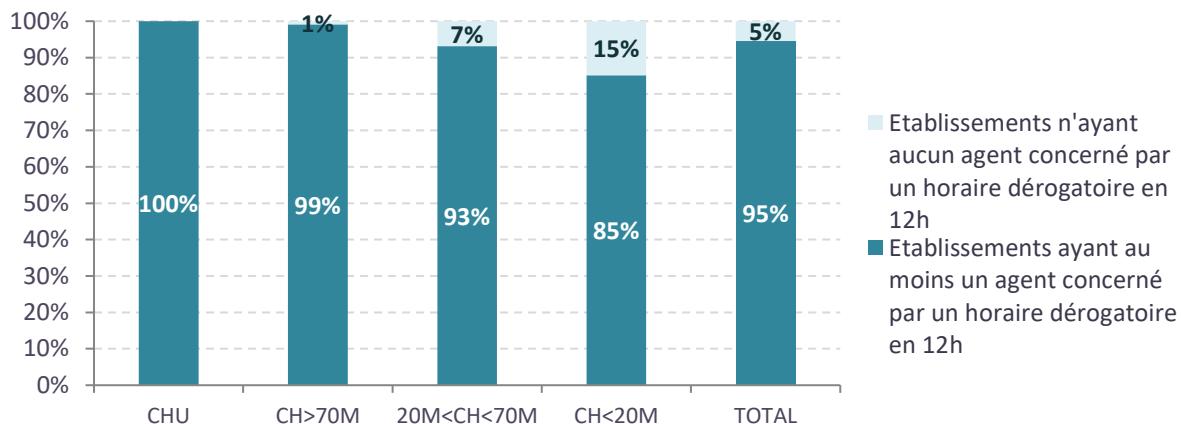
Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'établissements concernés par un horaire dérogatoire	Nombre d'établissements concernés par un horaire dérogatoire
CHU	30	29
Grands CH	122	127
Moyens CH	92	95
Petits CH	85	82
<b>TOTAL</b>	<b>329</b>	<b>333</b>

**Périmètre complet**

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **60%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	28
Grands CH	113
Moyens CH	79
Petits CH	68
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>

## F58 | Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements



En 2020, **95%** des 329 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h.

Plus particulièrement, la totalité des 30 CHU analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires. Inversement, seuls **85%** des petits CH sont concernés. Cette différence de mise en place d'horaires en douze heures entre les CHU et les CH reflète l'importance de cette fonction de recours pour les CHU.

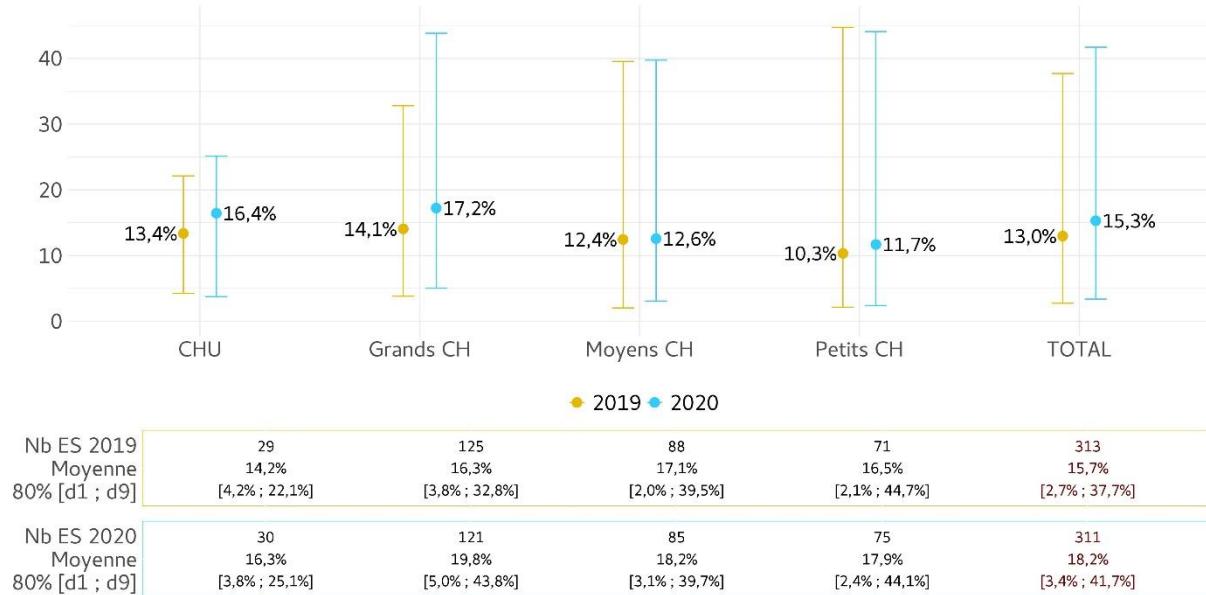
En 2020, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est très différente d'un établissement à l'autre. En effet, cette proportion est comprise entre 3,4% et 41,7% pour 80% des établissements. Pour les 311 établissements étudiés, cette proportion globale est de 18,2% en moyenne et **la proportion médiane d'agents concernés par établissement est de 15,3%**.

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est particulièrement variable pour les CH. Par exemple, pour les CH de petite taille, la moitié des établissements déclarent une proportion inférieure à 11,7% en 2020. La proportion moyenne de 17,9% est, quant à elle, très influencée par les 10% d'établissements qui déclarent une proportion supérieure à 44,1%.

Par conséquent, **la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement est un meilleur indicateur** que la proportion moyenne, pour rendre compte du recours à cette mesure.

En 2020, la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est de **16,4%** pour les CHU, de **17,2%** pour les grands CH, de **12,6%** pour les CH de taille moyenne et de **11,7%** pour les CH de petite taille.

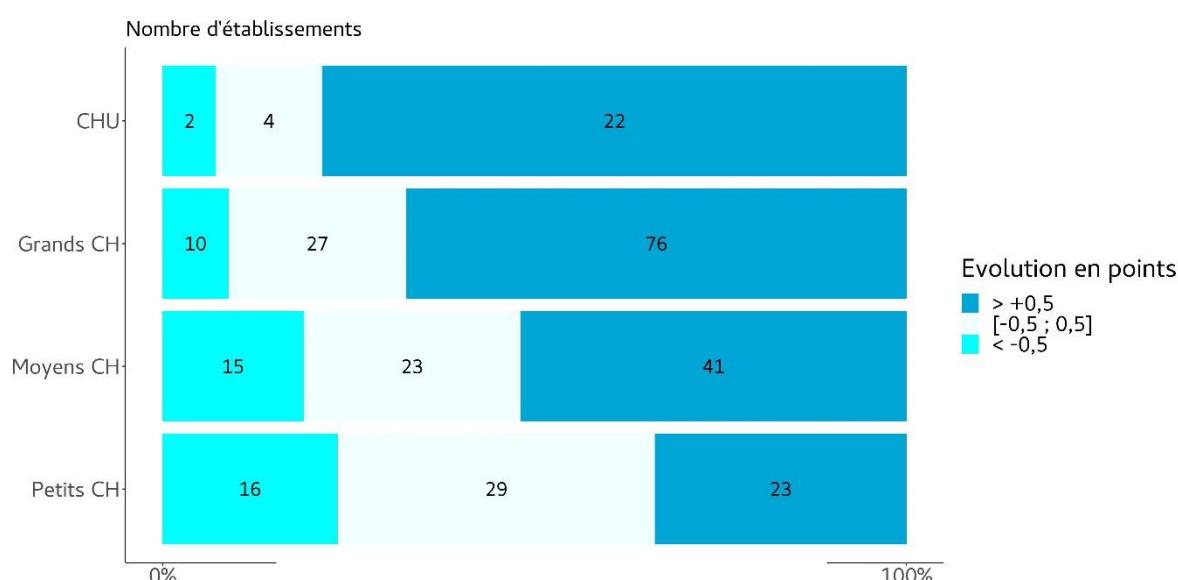
## F59 | Médiane et intervalle de 80% des proportions d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



En 2020, par rapport à 2019, la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmente de **+2,3 points**. Les CHU et les grands CH présentent les plus fortes augmentations, avec des évolutions respectives de **+3,0 points** et **+3,1 points**.

Plus les établissements sont grands plus la part d'établissement par catégorie avec une hausse de leur proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires est conséquente. Ainsi, 79% des CHU (22 ES) et 67% des grands CH (76 ES) ont des hausses d'au moins +0,5 point de la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h.

## F60 | Répartition et nombre d'établissements (à périmètre constant) selon la différence de proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



# Gestion des compétences

---



## INDICATEUR 12 :

### Métiers les plus sensibles

#### DEFINITION

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

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

**Facteur quantitatif** : il peut s'agir d'un métier important en volume d'agents, mais dont la pénurie éventuelle ou l'affaiblissement poserait problème au fonctionnement de l'établissement ;

**Compétences critiques** : il peut s'agir d'un métier ou d'une compétence qui n'est pas forcément importante en volume, mais dont l'absence mettrait à mal le bon fonctionnement de l'établissement ou la qualité du service rendu (management, achat-vente, etc.) ;

**Compétences d'avenir** : il peut s'agir d'un métier ou d'une compétence déterminante dans la perspective des évolutions à venir (exemple : métiers de coordination, etc.).

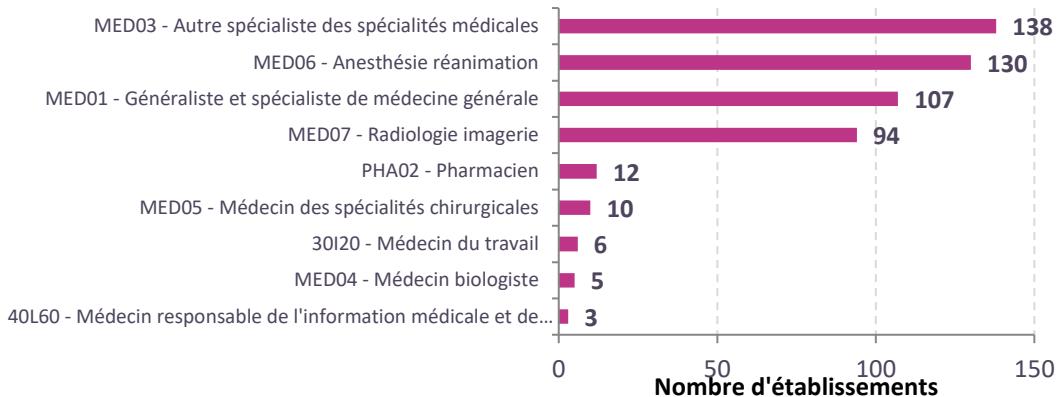
Ces critères sont interdépendants, et d'autres facteurs qualitatifs peuvent justifier le caractère « sensible » d'un métier.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre

L'analyse des données 2020 pour cet indicateur va porter sur 333 établissements soit **67%** des établissements publics de plus de 300 agents.

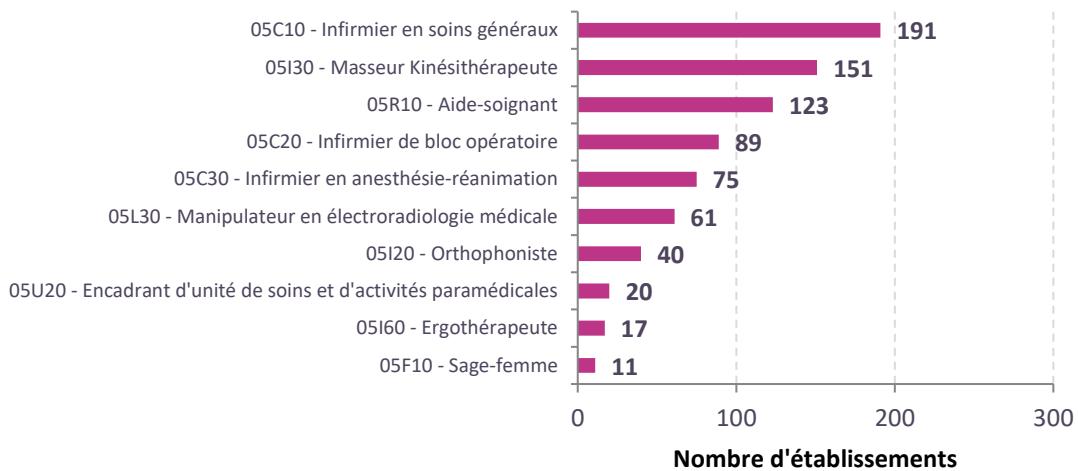
## F61 | Les métiers les plus sensibles du PM en 2020



Les métiers les plus souvent cités en 2020 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 138 établissements, soit **50%** des établissements ;
- **Anesthésie réanimation** : 130 établissements, soit **47%** des établissements ;
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 107 établissements, soit **39%** des établissements chacun.

## F62 | Les métiers les plus sensibles du PNM en 2020



En 2019, les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont les suivants :

- **Infirmier en soins généraux** : 191 établissements, soit **57%** des établissements ;
- **Masseur kinésithérapeute** : 151 établissements, soit **45%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 123 établissements, soit **37%** des établissements.

Ces trois métiers faisaient également partie des trois métiers les plus sensibles en 2019.

# Santé et sécurité au travail

---



## INDICATEUR 19.1 :

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

### DEFINITION

Calcul du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N :

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

Le **nombre d'accidents avec arrêt** correspond aux seuls accidents de travail, hors accidents de trajets

Le **nombre d'heures travaillées** est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein de l'établissement par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein, soit 1 607 heures.

L'indicateur 19.1 s'interprète donc comme le « **Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées** ». Afin d'en faciliter l'interprétation nous pouvons le calculer comme suit :

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

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

### EXHAUSTIVITE

#### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **72%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	29	26
Grands CH	123	134
Moyens CH	104	117
Petits CH	93	94
<b>TOTAL</b>	<b>349</b>	<b>371</b>

#### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **62%** des établissements publics de plus de 300 agents

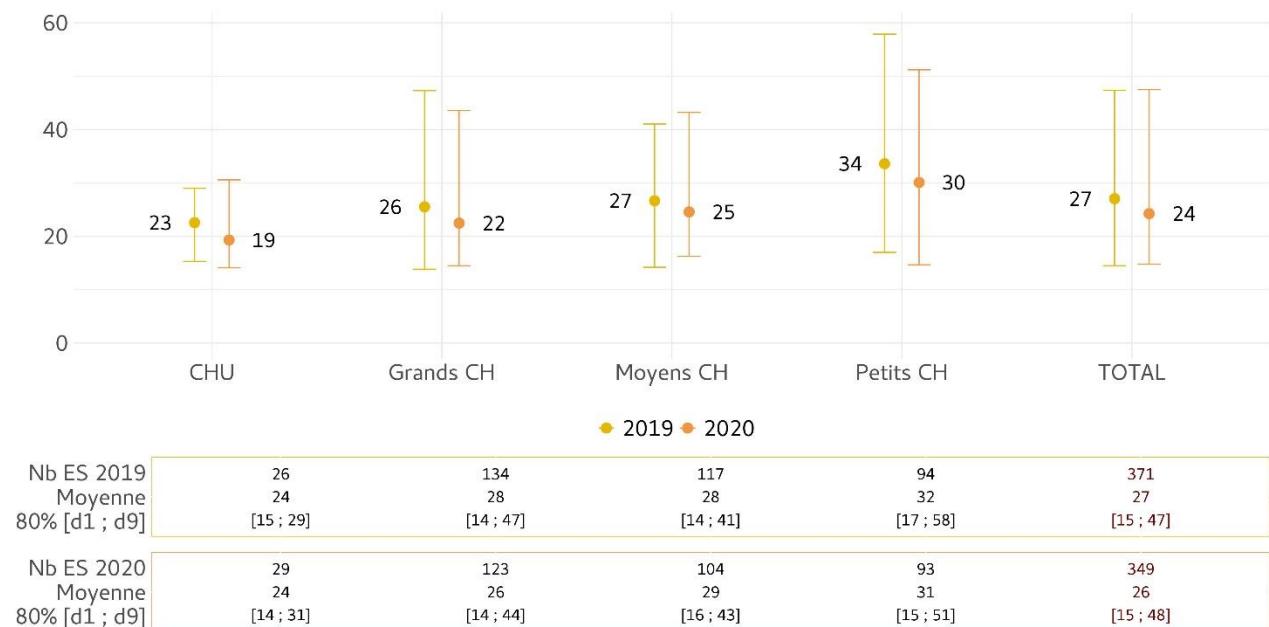
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	26
Grands CH	106
Moyens CH	94
Petits CH	70
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>

## Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées

En 2020, le taux de fréquence médian des accidents avec arrêt de travail est de **24 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **30 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements. Ce taux tend à diminuer dans les établissements de grande taille.

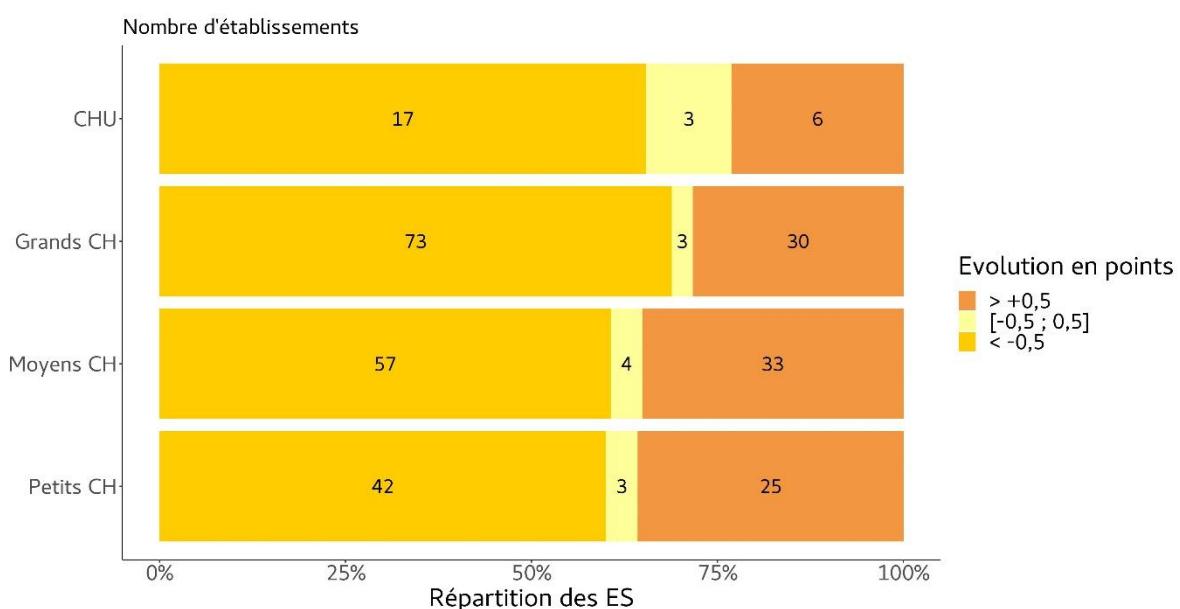
Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est très variable au sein des petits CH. En effet, il est compris entre 15 et 51 accidents par million d'heures travaillées pour 80% de ces établissements.

### F63 | Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



En 2020, par rapport à 2019, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail médian diminue de **-3 point**. Cette diminution est générale à toutes les catégories d'établissements. Pour chaque catégorie, plus de 60% des établissements ont un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail qui a diminué d'au moins -0,5 point entre 2019 et 2020.

**F64 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur différence de taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail entre 2019 et 2020, par catégorie d'établissements**



### Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP

Le nombre d'accident avec arrêt pour 1 000 ETP est calculé afin de faciliter l'interprétation du nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées étudié ci-dessus.

Au cours de l'année 2020 le nombre médian d'accident avec arrêt pour 1 000 ETP est donc de **39 accidents pour 1 000 ETP**. A l'instar du nombre médian d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, il est plus élevé au sein des petits CH (soit **48 accidents pour 1 000 ETP**) que dans les autres catégories d'établissements et la tendance est à la baisse par rapport à 2019.

#### F65 | Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements



## INDICATEUR 19.3 :

### Causes d'accident du travail les plus fréquentes

#### DEFINITION

---

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

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

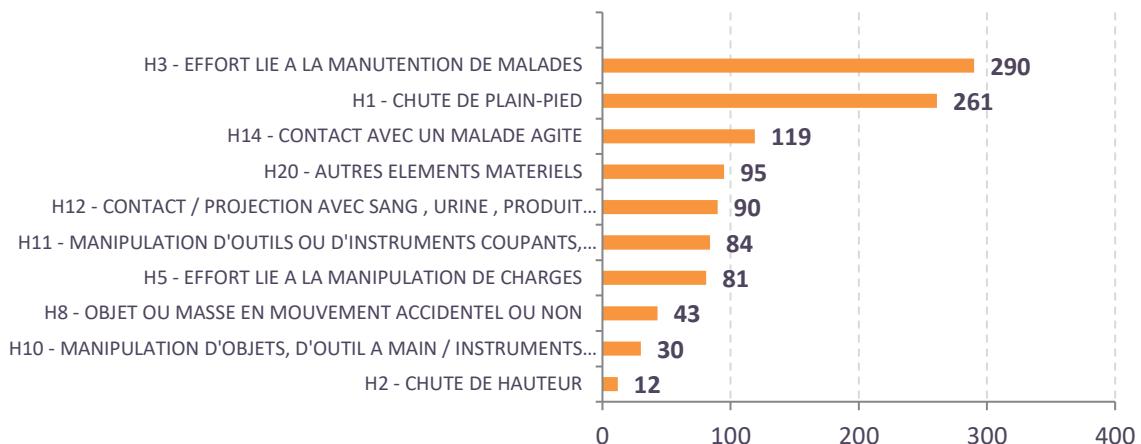
#### EXHAUSTIVITE

---

##### Périmètre

L'analyse des données 2020 pour cet indicateur va porter sur 357 établissements soit **79%** des établissements publics de plus de 300 agents.

## F66 | Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2020



En 2020, les 3 principales causes d'accidents de travail sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : renseigné par 290 établissements, soit **75%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 261 établissements, soit **67%** des établissements ;
- **Le contact avec un malade agité** : 119 établissements, soit **31%** des établissements.

Ces trois causes étaient également les causes les plus fréquentes en 2019.

## INDICATEUR 19.4 :

### Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes

#### DEFINITION

---

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

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

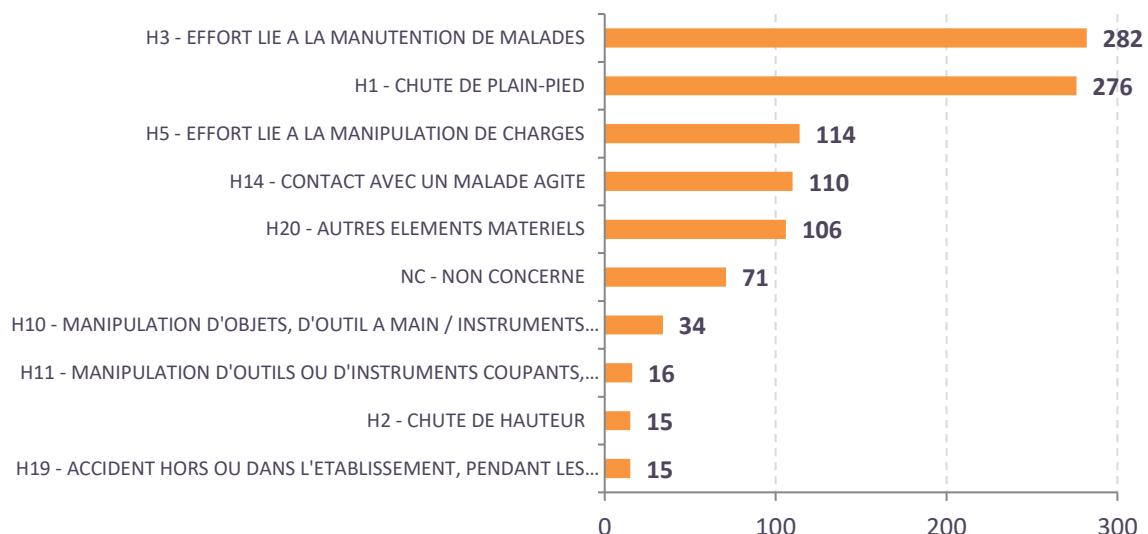
#### EXHAUSTIVITE

---

##### Périmètre

L'analyse des données 2020 pour cet indicateur va porter sur 373 établissements soit **75%** des établissements publics de plus de 300 agents.

## F67 | Les causes d'arrêts de travail les plus fréquentes en 2020



En 2020, les trois causes d'arrêts de travail les plus fréquentes sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : renseigné par 282 établissements, soit **76%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 276 établissements, soit **74%** des établissements ;
- **L'effort lié à la manipulation de charges** : 114 établissements, soit **31%** des établissements.

## INDICATEUR 19.5 :

### Métiers les plus touchés par les accidents du travail

#### DEFINITION

---

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

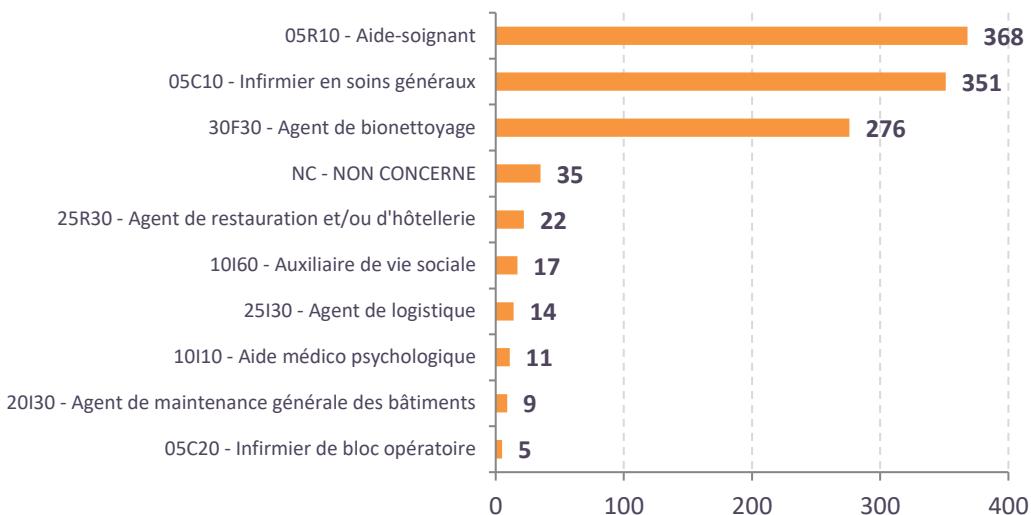
#### EXHAUSTIVITE

---

##### Périmètre

L'analyse des données 2020 pour cet indicateur va porter sur 383 établissements soit **77%** des établissements publics de plus de 300 agents.

## F68 | Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2020



En 2020, les trois métiers les plus touchés par les accidents du travail sont :

- **Aide-soignant(e)** : 368 établissements ont indiqué ce métier, soit **96%** des établissements répondants ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 351 établissements, soit **92%** des établissements ;
- **Agent de bionettoyage** : 276 établissements, soit **72%** des établissements.

Ces trois métiers étaient également les métiers les plus touchés en 2019.

## INDICATEUR 21 :

### Taux de travailleurs handicapés

#### DEFINITION

Calcul du taux de travailleurs handicapés :

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

Le **nombre d'agents handicapés** pris en compte correspond aux travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 et L5212-14 du code du travail, à temps plein ou à temps partiel et bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L5212-2, présents dans l'établissement depuis au moins 6 mois, et comptabilisés au 31 décembre de l'année de référence.

L'**effectif physique rémunéré** est constitué de l'ensemble des agents rémunérés depuis au moins 6 mois au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'année de référence.

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **43%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	15	14
Grands CH	75	82
Moyens CH	64	74
Petits CH	61	58
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>228</b>

##### Périmètre constant

L'évolution 2019-2020 à périmètre constant n'est pas analysé car le champ d'établissement est trop restreint pour cet indicateur.

## Santé et sécurité au travail

En 2020, les taux de travailleurs handicapés sont légèrement moins variables entre les établissements qu'en 2019. Les écarts des taux moyen et médians sont faibles. Les valeurs moyennes de cet indicateur pourront donc être interprétées.

Au sein des 215 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **5,3%**. Il est le plus élevé dans les CHU (**5,6%**) et le plus faible dans les petits CH (**4,8%**).

### F69 | Médiane et intervalle de 80% du taux de travailleurs handicapés en 2019 et 2020, par catégorie d'établissements

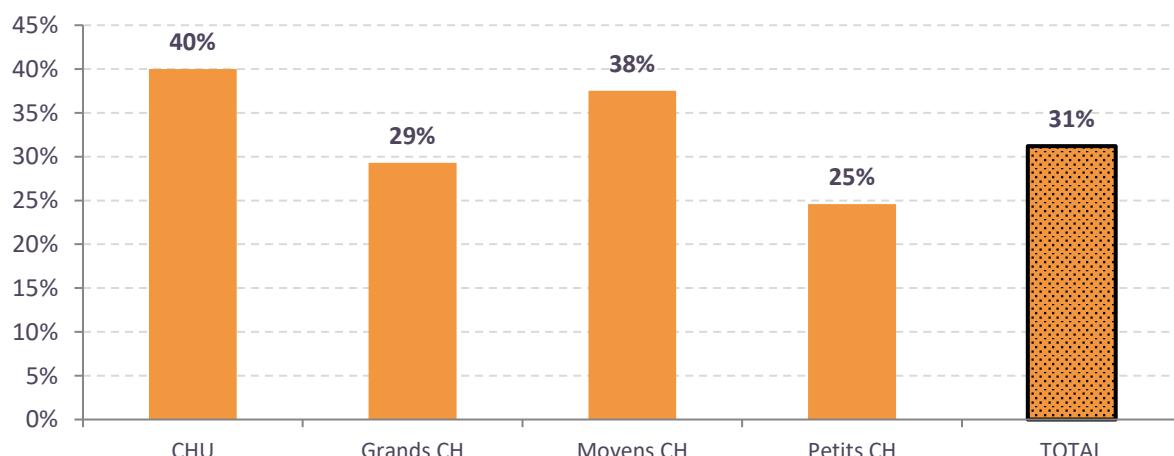


En 2020, par rapport à 2019, le taux de travailleurs handicapés diminue légèrement de **-0,1 point**.

Au sein des 215 établissements étudiés, **31%** des établissements ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%. Ce chiffre baisse par rapport à 2019.

40% des CHU respectent ce seuil de travailleurs handicapés. À contrario, seulement un quart des CH de petite taille respecte ce seuil.

### F70 | Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%, par catégorie d'établissements en 2019



## INDICATEUR 23.1 :

### Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail

#### DEFINITION

La rémunération moyenne du personnel est calculée comme suit :

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

La **somme des rémunérations** correspond aux rémunérations hors charges du personnel non médical (compte 641, hors 6419) et du personnel médical (comptes 642, hors 6425 et 6429), versées aux agents à temps plein d'une part, et aux agents à temps partiel d'autre part.

La **somme des primes et indemnités** correspond aux primes et indemnités versées hors charges.

L'**ETPR moyen** est calculé séparément pour les hommes et les femmes à temps plein d'une part, et à temps partiel d'autre part.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **61%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2020
CHU	21
Grands CH	112
Moyens CH	97
Petits CH	71
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>

##### Périmètre constant

Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **50%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	17
Grands CH	92
Moyens CH	82
Petits CH	49
<b>TOTAL</b>	<b>240</b>

**Note d'interprétation :**

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

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

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

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

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

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

**Personnel Médical (PM)**  
**Temps plein**

La rémunération moyenne du personnel médical (PM) à temps plein est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2020, la **rémunération** moyenne des hommes est comprise entre 77,6 K€ et 122,5 K€ pour 80% des établissements, alors que celle des femmes est comprise entre 68,1 K€ et 103,6 K€.

Pour les 301 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps plein est de :

- Femmes : **77,2 K€ en moyenne et 81,5 K€ en médiane** ;
- Hommes : **90,5 K€ en moyenne et 92,4 K€ en médiane**.

La rémunération moyenne des hommes et des femmes est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement faibles dans certains établissements.

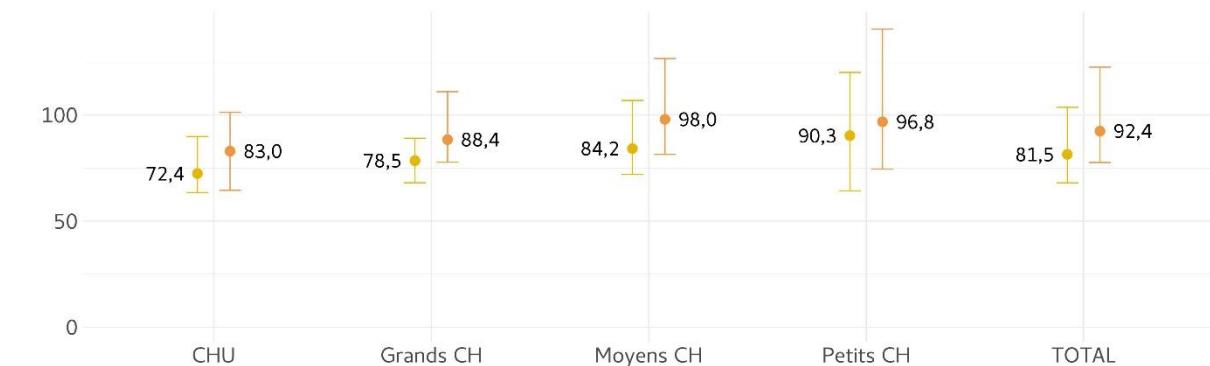
Par conséquent, la rémunération médiane du PM à temps plein est un meilleur indicateur que la moyenne.

La variabilité de rémunération à temps plein est la plus forte pour les CH de petite taille, que ce soit pour les hommes ou les femmes.

Les rémunérations varient de 74,6 K€ à 140,5 K€ pour 80% des établissements pour les hommes, et de 64,3 K€ à 120,1 K€ pour les femmes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PM à temps plein est la plus basse dans les CHU (83 K€ pour les hommes et 72,4 K€ pour les femmes). La rémunération médiane des hommes est la plus élevée dans les CH de taille moyenne (98 K€). Pour les femmes, elle est la plus forte dans les petits CH (90,3 K€). Il serait intéressant de pouvoir affiner l'analyse en s'appuyant sur la structuration du personnel au sein de chaque catégorie (âge, métiers, etc.).

**F71 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**

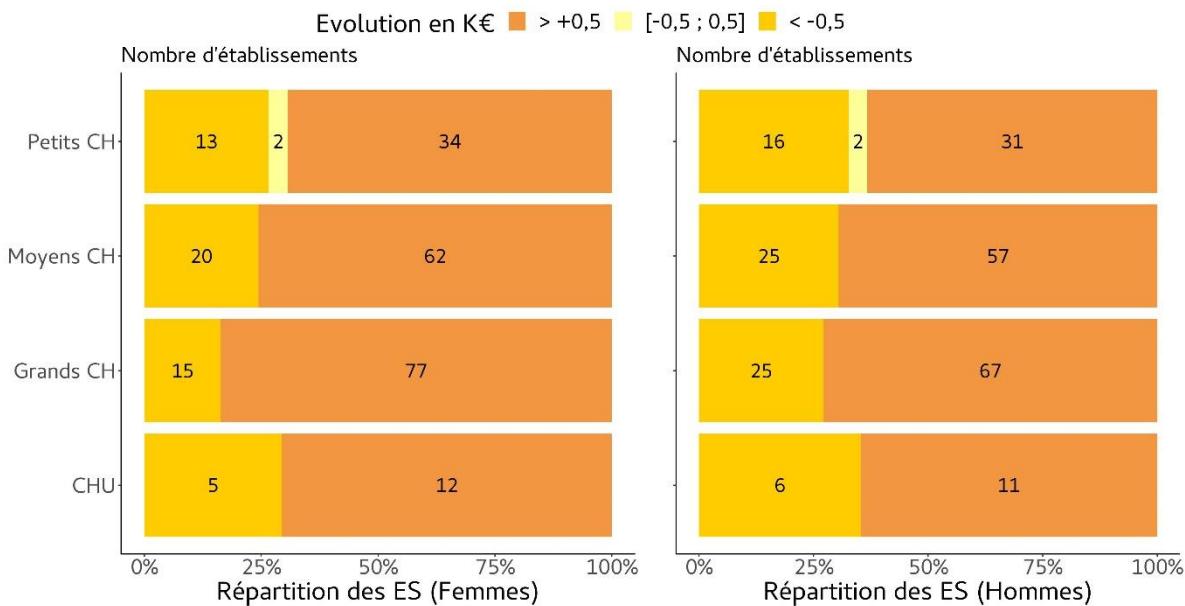


Nb ES (Femme)	21	112	97	71	301
Moyenne	74,7	76,2	86,4	87,7	77,2
80% [d1 ; d9]	[63,5 ; 89,9]	[68,1 ; 89,1]	[72,0 ; 106,8]	[64,3 ; 120,1]	[68,1 ; 103,6]

Nb ES (Homme)	21	112	97	71	301
Moyenne	84,7	90,0	100,9	107,9	90,5
80% [d1 ; d9]	[64,5 ; 101,2]	[77,8 ; 111,0]	[81,4 ; 126,6]	[74,6 ; 140,5]	[77,6 ; 122,5]

La rémunération moyenne du PM à temps plein a augmenté dans la majorité des établissements entre 2019 et 2020. Quel que soit le genre et la catégorie d'établissements, plus de 60% des établissements ont une hausse d'au moins 500€ de leur rémunération moyenne. Plus particulièrement, au sein des grands CH, 84% des établissements étudiés ont une hausse de plus de 500€ de la rémunération moyenne des femmes PM à temps plein.

**F72 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps plein du PM entre 2019 et 2020, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements**



**Personnel Médical (PM)  
Temps partiel**

La rémunération moyenne du PM à temps partiel est très variable d'un établissement à l'autre. Cette variabilité est plus marquée chez les hommes que chez les femmes. En effet, en 2019, la rémunération moyenne des hommes est comprise entre 57,7 K€ et 116,1 K€ pour 80% des établissements, alors que celle des femmes est comprise entre 61,2 K€ et 95,9 K€.

Pour les 301 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **72,6 K€ en moyenne et 76,6 K€ en médiane** ;
- Hommes : **78,3 K€ en moyenne et 81,8 K€ en médiane**.

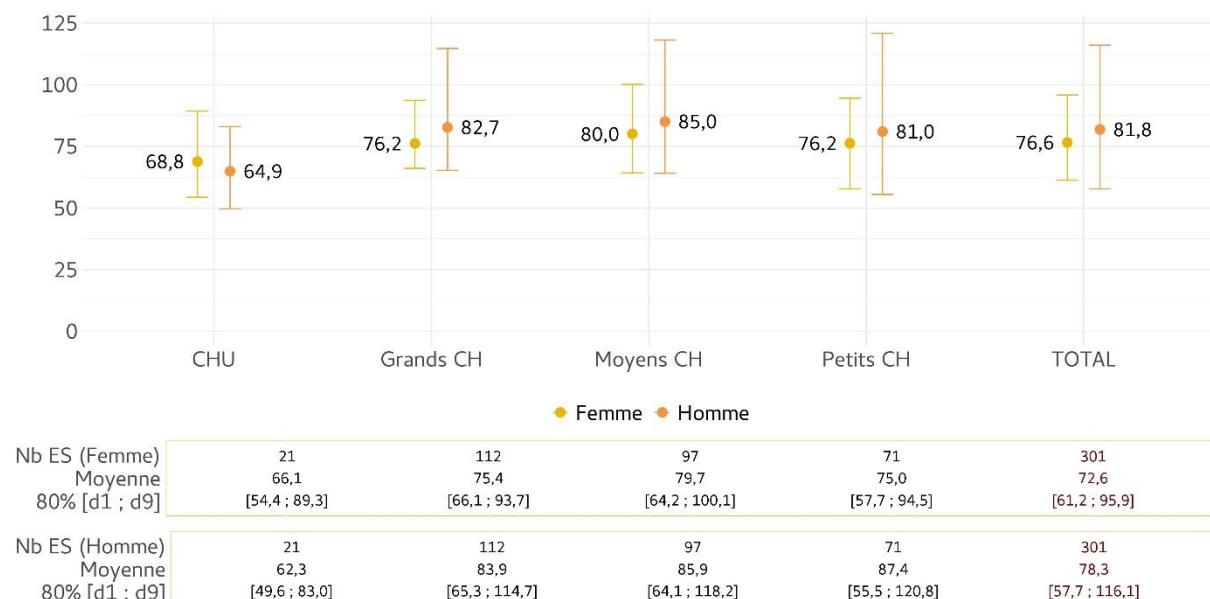
La rémunération moyenne des hommes et des femmes est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement faibles dans certains établissements.

Par conséquent, la rémunération médiane du PM à temps partiel est un meilleur indicateur que la moyenne.

La rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes, quelle que soit la catégorie d'établissements, sauf dans les CHU.

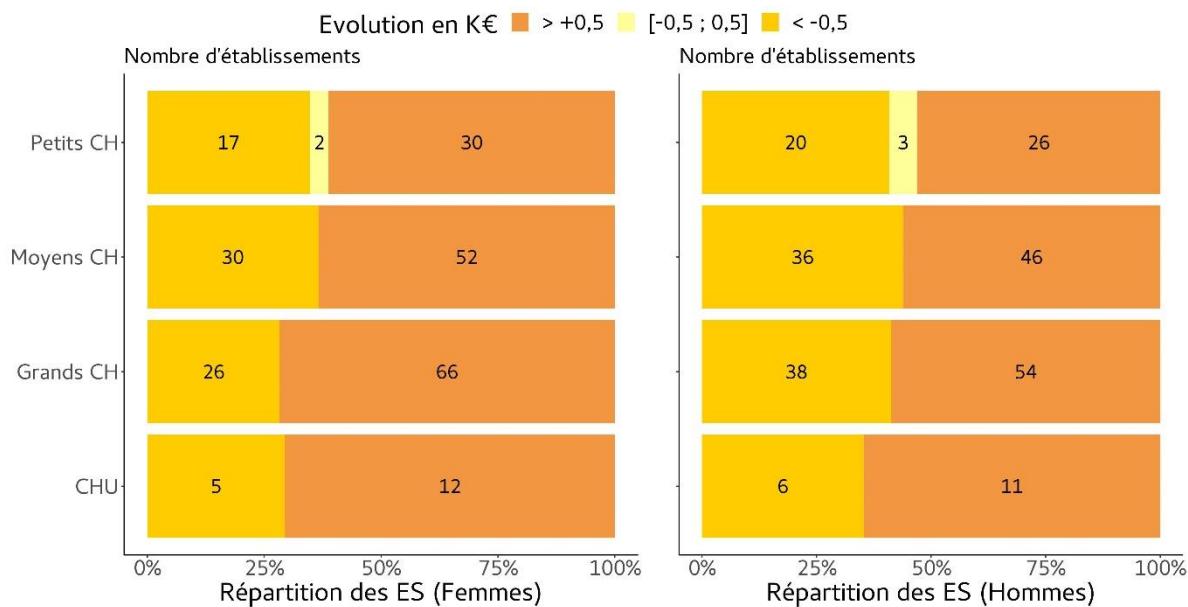
Cette rémunération est la plus basse dans les CHU pour les hommes (64,9 K€) comme pour les femmes (68,8 K€). Elle est la plus élevée dans les CH de taille moyenne pour les hommes (85 K€) et pour les femmes (80 K€).

**F73 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La proportion d'établissements déclarant une hausse moyenne de rémunération du PM à temps partiel d'au moins +500€ est supérieure à celle déclarant une baisse inférieure à -500€, quel que soit le genre et la catégorie d'établissements. Plus de 60% des établissements ont une hausse de plus de 500€ de la rémunération moyenne des femmes PM à temps partiel (plus de 70% au sein des petits et moyens CH).

**F74 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps partiel du PM entre 2019 et 2020, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**  
**Temps plein**

La rémunération moyenne du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable d'un établissement à l'autre. En 2020, 80% des établissements ont déclaré des rémunérations comprises entre 29,7 K€ et 34,4 K€ pour les femmes et entre 30,4 K€ et 35,8 K€ pour les hommes.

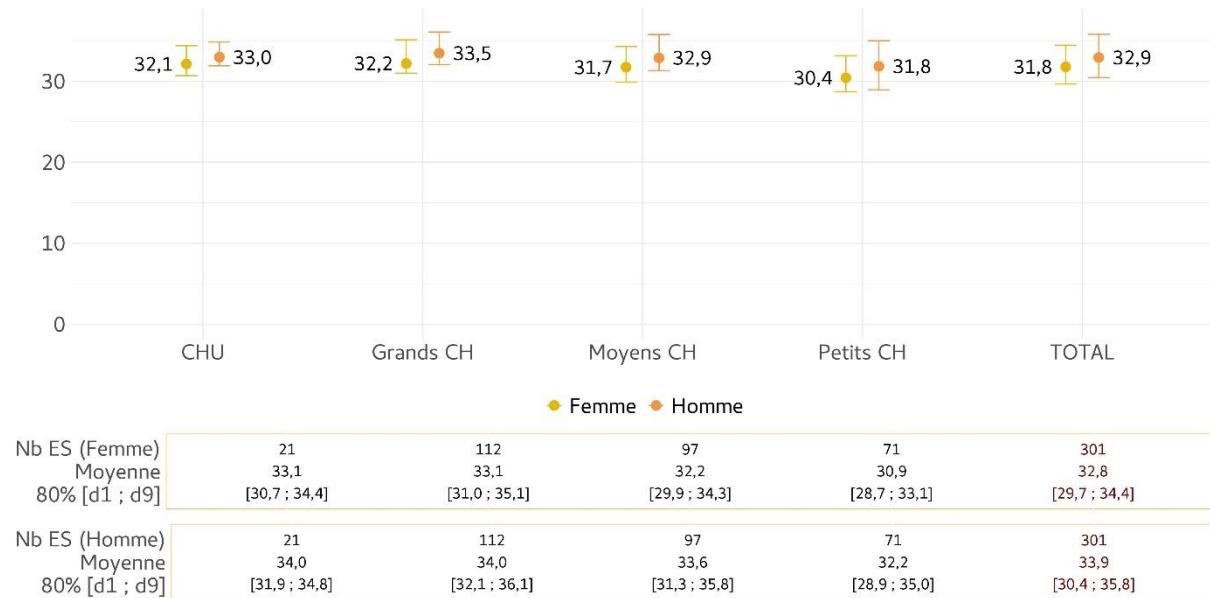
Pour les 301 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **32,8 K€ en moyenne et 31,8 K€ en médiane** ;
- Hommes : **33,9 K€ en moyenne et 32,9 K€ en médiane**.

La rémunération moyenne est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

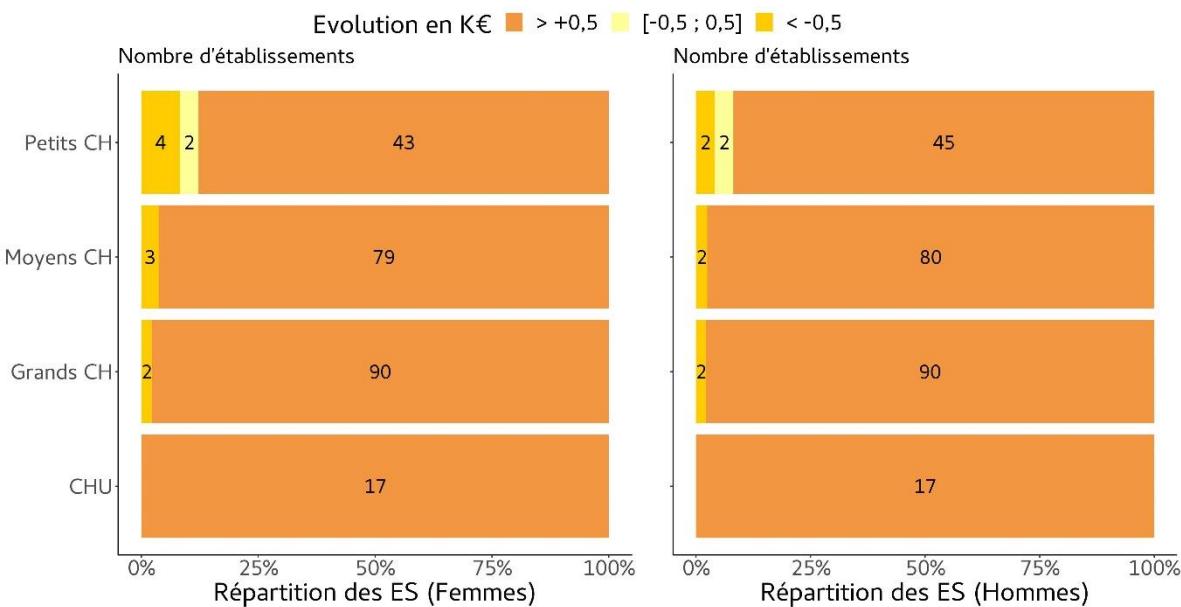
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PNM à temps plein est la plus basse dans les CH de petite taille (30,4 K€ pour les femmes et 31,8 K€ pour les hommes) et la plus élevée dans les grands CH (32,2 K€ pour les femmes et 33,5 K€ pour les hommes).

**F75 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération moyenne du PNM à temps plein a augmenté entre 2019 et 2020 dans presque tous les établissements. 100% des CHU et plus de 95% des moyens et grands CH ont une hausse de plus de 500€ de la rémunération moyenne du PNM à temps plein, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. Pour les petits CH, il s'agit d'environ 90% des établissements.

**F76 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps plein du PNM entre 2019 et 2020, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**  
**Temps partiel**

La rémunération moyenne du PNM à temps partiel est relativement peu variable d'un établissement à l'autre, notamment pour les femmes. En 2020, 80% des établissements ont déclaré des rémunérations comprises entre 30,6 K€ et 36,9 K€ pour les femmes et entre 26,6 K€ et 39,8 K€ pour les hommes.

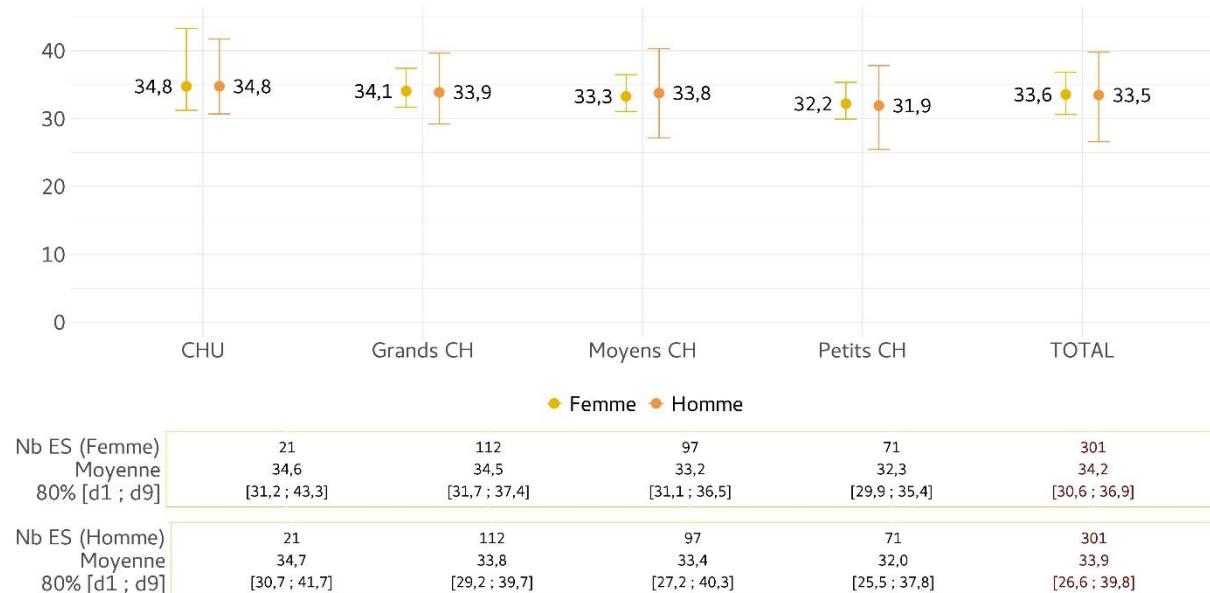
Pour les 301 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **34,2 K€ en moyenne et 33,6 K€ en médiane** ;
- Hommes : **33,9 K€ en moyenne et 33,5 K€ en médiane**.

La rémunération moyenne est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

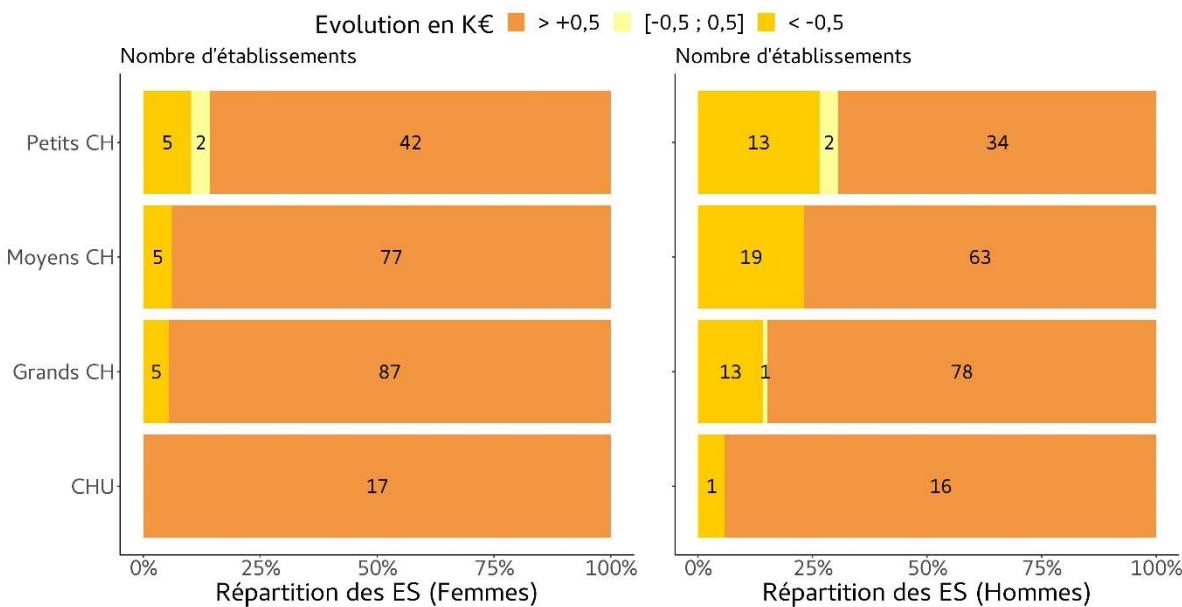
La rémunération médiane des femmes est relativement équivalente à celle des hommes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PNM à temps partiel est la plus basse dans les CH de petite taille (32,2 K€ pour les femmes et 31,9 K€ pour les hommes) et la plus élevée dans les CHU (34,8 K€ pour les femmes et les hommes).

**F77 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération moyenne du PNM à temps partiel a augmenté entre 2019 et 2020 dans la majorité des établissements. Ainsi, 100% des CHU et 95% des moyens et grands CH ont une augmentation de la rémunération des femmes PNM à temps partiel supérieure à 500€ (86% pour les petits CH). La proportion d'établissements avec une augmentation de la rémunération des hommes à temps partiel supérieure à 500€ est plus faible (entre 69% et 85% au sein des CH).

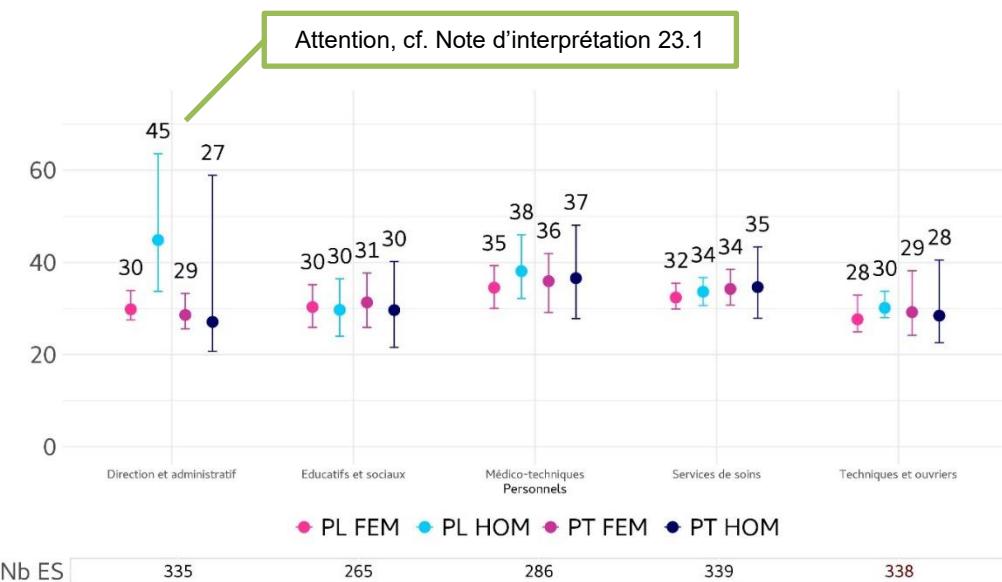
**F78 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de rémunération moyenne à temps partiel du PNM entre 2019 et 2020, en milliers d'euros, par genre et par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**  
**Par filière**

**F79 | Médiane (en milliers d'euros) et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme PNM par filière et par quotité de temps de travail en 2020**

PL = Temps plein // PT = Temps partiel



Moyenne (PL FEM) 80% [d1 ; d9]	30 [28 ; 34]	32 [26 ; 35]	35 [30 ; 39]	33 [30 ; 35]	29 [25 ; 33]
Moyenne (PL HOM) 80% [d1 ; d9]	45 [34 ; 64]	32 [24 ; 36]	38 [32 ; 46]	34 [31 ; 37]	31 [28 ; 34]
Moyenne (PT FEM) 80% [d1 ; d9]	29 [26 ; 33]	32 [26 ; 38]	37 [29 ; 42]	35 [31 ; 38]	32 [24 ; 38]
Moyenne (PT HOM) 80% [d1 ; d9]	34 [21 ; 59]	31 [22 ; 40]	38 [28 ; 48]	36 [28 ; 43]	31 [23 ; 40]

Au sein du personnel des services de soins, médico-techniques et techniques et ouvriers, on observe les rémunérations moyennes et médianes les plus faibles chez les femmes à temps plein. Alors que les moyennes et médianes sont relativement stables quels que soit le genre et la quotité pour les personnels éducatifs et sociaux, une forte disparité est observée au sein du personnel direction et administratif.

Pour cette dernière filière, alors que la disparité est très faible entre les femmes, une très grande variabilité s'observe chez les hommes (entre 34K€ et 64K€ pour les hommes à temps plein, entre 21K€ et 59K€ pour les hommes à temps partiel).

## INDICATEUR 23.2 :

### Part hommes/femmes des agents à temps partiel

#### DEFINITION

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

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

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **70%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2020
CHU	26
Grands CH	120
Moyens CH	113
Petits CH	89
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>

##### Périmètre constant

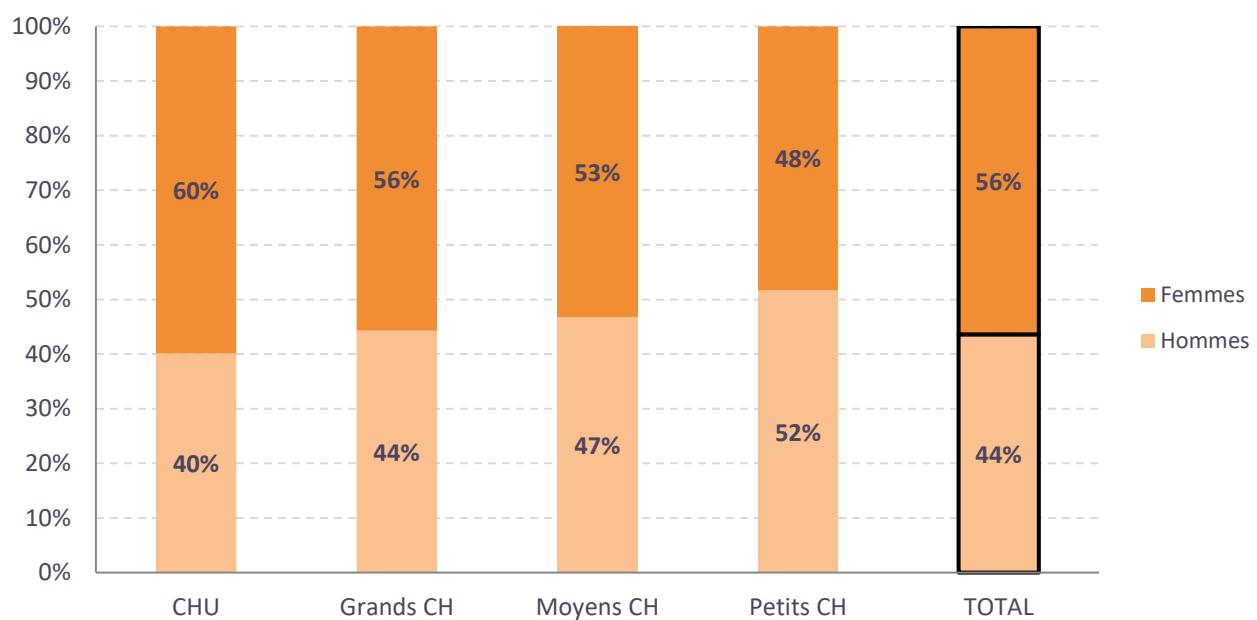
Les données prises en compte entre 2019 et 2020 représentent **57%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	19
Grands CH	99
Moyens CH	93
Petits CH	61
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>

**Personnel Médical (PM)**

Au sein du personnel médical (PM) à temps partiel, la proportion d'hommes est légèrement inférieure à celle des femmes (44% d'hommes, 56% de femmes). La proportion d'hommes est légèrement supérieure à celle des femmes dans les petits CH (52%), alors que dans les autres catégories d'établissement l'inverse est observé. La proportion d'hommes à temps partiel parmi le PM est de 40% dans les CHU.

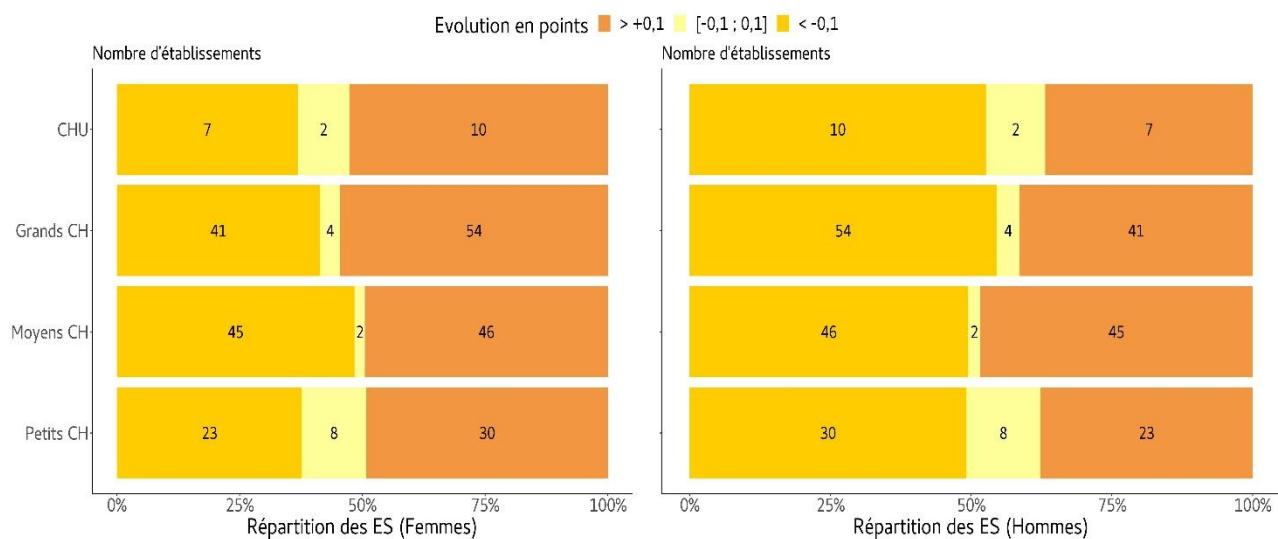
**F80 | Part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel en 2020 par catégorie d'établissements**



Hormis pour les moyens CH, la part des agents à temps partiel de sexe féminin a légèrement augmenté dans les établissements entre 2019 et 2020 : 10 CHU (53%), 54 CH de grande taille (55%) et 30 petits CH (49%) présentent une hausse de plus de 0,1 point de cet indicateur.

**F81 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel entre 2019 et 2020, par genre et par catégorie d'établissements**

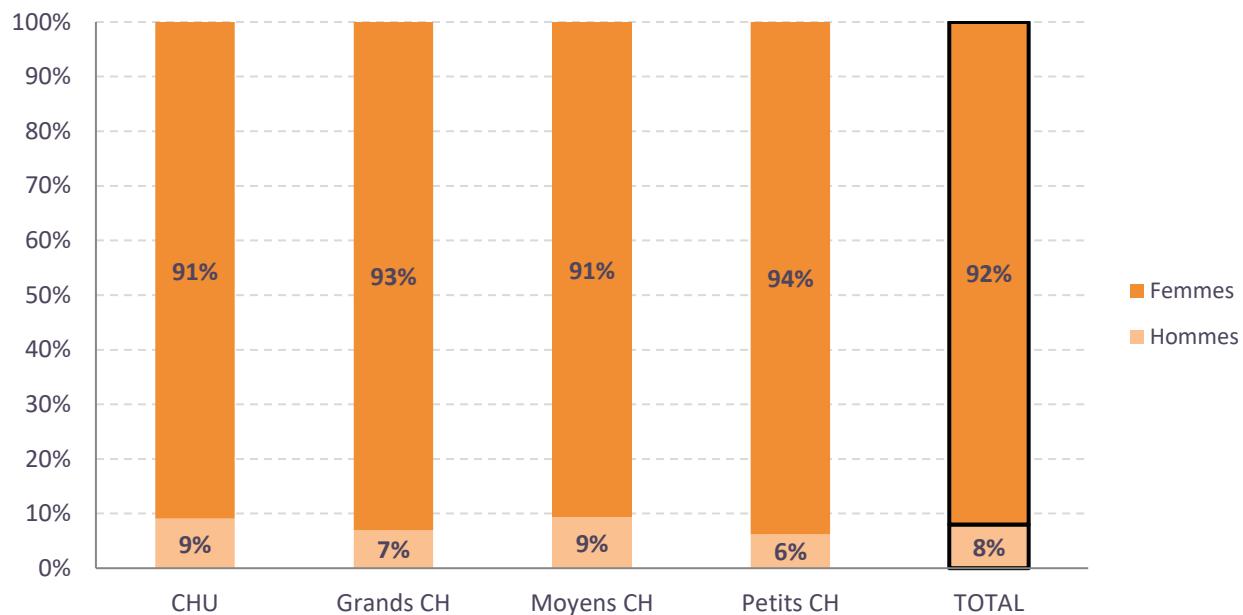
## Santé et sécurité au travail



**Personnel Non Médical (PNM)**

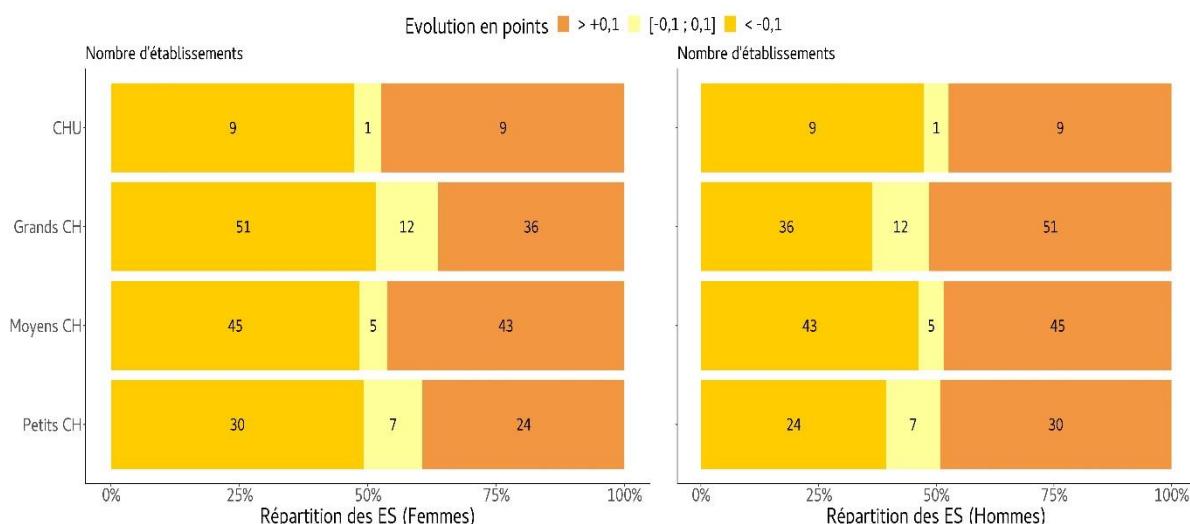
Pour le personnel non médical (PNM), **92%** des agents à temps partiel sont des femmes. Cette répartition varie de 91% dans les CHU et moyens CH à 94% dans les petits CH.

### F82 | Part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel en 2020 par catégorie d'établissements



Pour les établissements présents les deux années, la part hommes/femmes des agents à temps partiel du PNM semble globalement avoir peu évolué entre 2019 et 2020 dans les CHU et moyens CH. Pour les autres catégories, le nombre d'établissements avec une augmentation de la proportion d'hommes d'au moins +0,1 point est supérieur au nombre d'établissement présentant une baisse.

### F83 | Répartition des établissements (à périmètre constant) selon leur écart de part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel entre 2019 et 2020, par genre et par catégorie d'établissements



## INDICATEUR 23.3 :

### Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes

#### DEFINITION

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

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

La **somme des primes et indemnités** correspond aux primes et indemnités versées hors charges (toutes primes et indemnités y compris liées à la permanence des soins).

La **somme des rémunérations** correspond aux rémunérations hors charges du personnel non médical (compte 641, hors 6419) et du personnel médical (comptes 642, hors 6425 et 6429), versées aux agents à temps plein d'une part, et aux agents à temps partiel d'autre part.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2020 représentent **54%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2020
CHU	19
Grands CH	94
Moyens CH	93
Petits CH	61
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>

##### Périmètre constant

L'évolution 2019-2020 à périmètre constant n'est pas analysé car le champ d'établissement est trop restreint pour cet indicateur.

**Personnel Médical (PM)**  
**Temps plein**

La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel médical (PM) à temps plein est très variable d'un établissement à l'autre. En 2020, cette part varie de 14,5% à 37,2% pour les hommes et de 13,9% à 30,7% pour les femmes dans 80% des établissements.

Pour les 267 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps plein est de :

- Femmes : **24,4% en moyenne et 22,1% en médiane** ;
- Hommes : **27,6% en moyenne et 26,2% en médiane**.

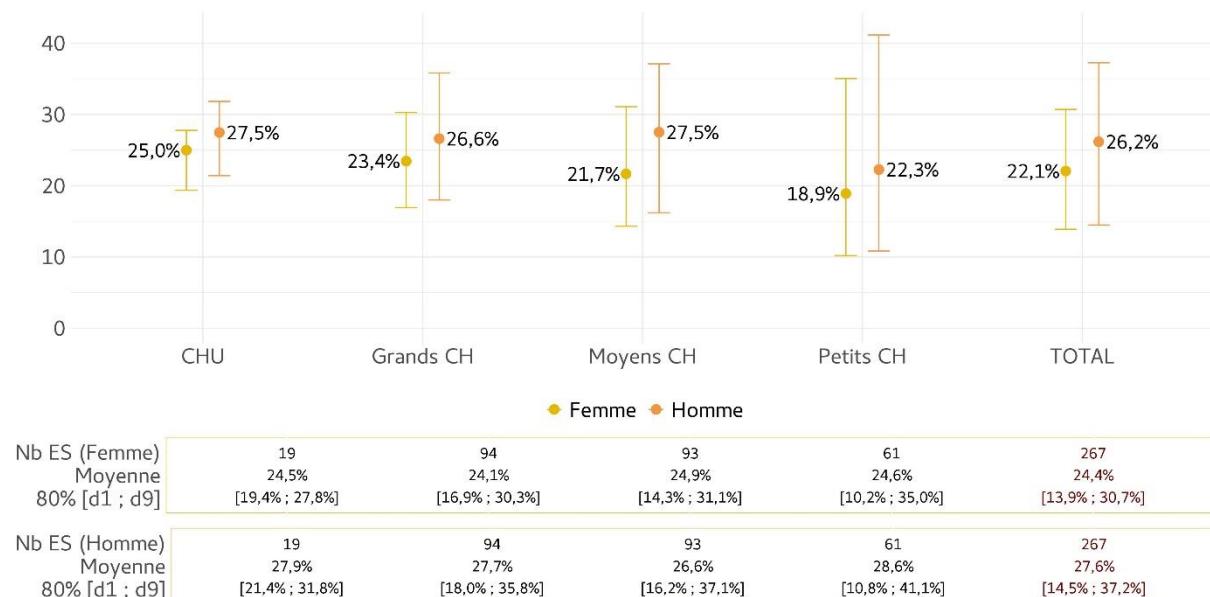
La part moyenne, notamment pour les femmes, est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement hautes dans certains établissements. Par conséquent, la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération est un meilleur indicateur que la moyenne.

La variabilité de cet indicateur est la plus forte dans les CH de petite taille. Les parts moyennes des primes et indemnités dans cette catégorie d'établissements sont très influencées par des valeurs extrêmes : 10% des CH de petite taille ont déclaré des parts de primes et indemnités supérieures à 41,1% pour les hommes et à 35% pour les femmes.

Inversement, l'importance des primes dans la rémunération des agents est peu variable au sein des CHU.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la part des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps plein est globalement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, la part médiane est la plus basse dans les CH de petite taille (22,3% pour les hommes et 18,9% pour les femmes) et la plus élevée dans les CHU (27,5% pour les hommes et 25% pour les femmes).

#### **F84 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM par catégorie d'établissements**



**Personnel Médical (PM)**  
**Temps partiel**

La part des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps partiel est très variable d'un établissement à l'autre. En 2020, cette part varie de 6% à 43,5% pour les hommes et de 9,5% à 32,7% pour les femmes dans 80% des établissements .

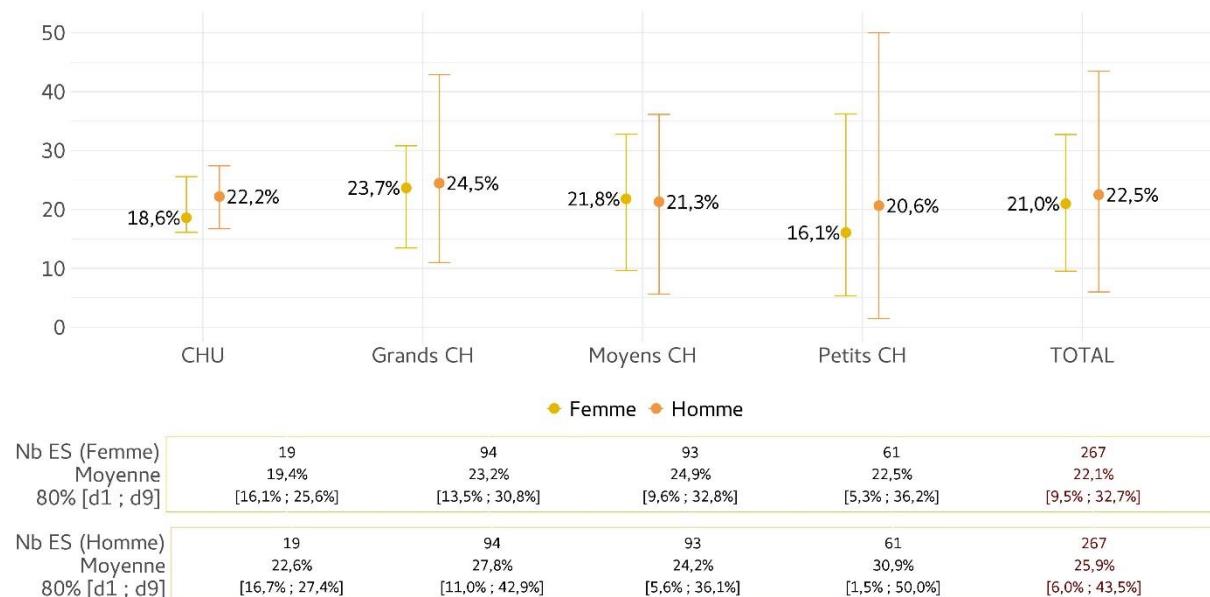
Pour les 267 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **22,1% en moyenne et 21% en médiane** ;
- Hommes : **25,9% en moyenne et 22,5% en médiane**.

La part moyenne, notamment pour les hommes, est donc influencée par des valeurs d'indicateur particulièrement hautes dans certains établissements. Cette variabilité est particulièrement forte dans les CH et plus faible dans les CHU.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la médiane des parts des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps partiel est plus élevée chez les hommes que chez les femmes, exceptée chez les moyens CH. Quel que soit le genre, la part médiane est la plus basse dans les CH de petite taille (20,6% pour les hommes et 16,1% pour les femmes) et la plus élevée dans les CH de grande taille (24,5% pour les hommes et 23,7% pour les femmes).

**F85 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**  
**Temps plein**

La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable pour chaque catégorie d'établissement. En 2020, cette part est comprise entre 21,9% et 29,6% pour les hommes et entre 20,4% et 27,6% pour les femmes dans 80% des établissements.

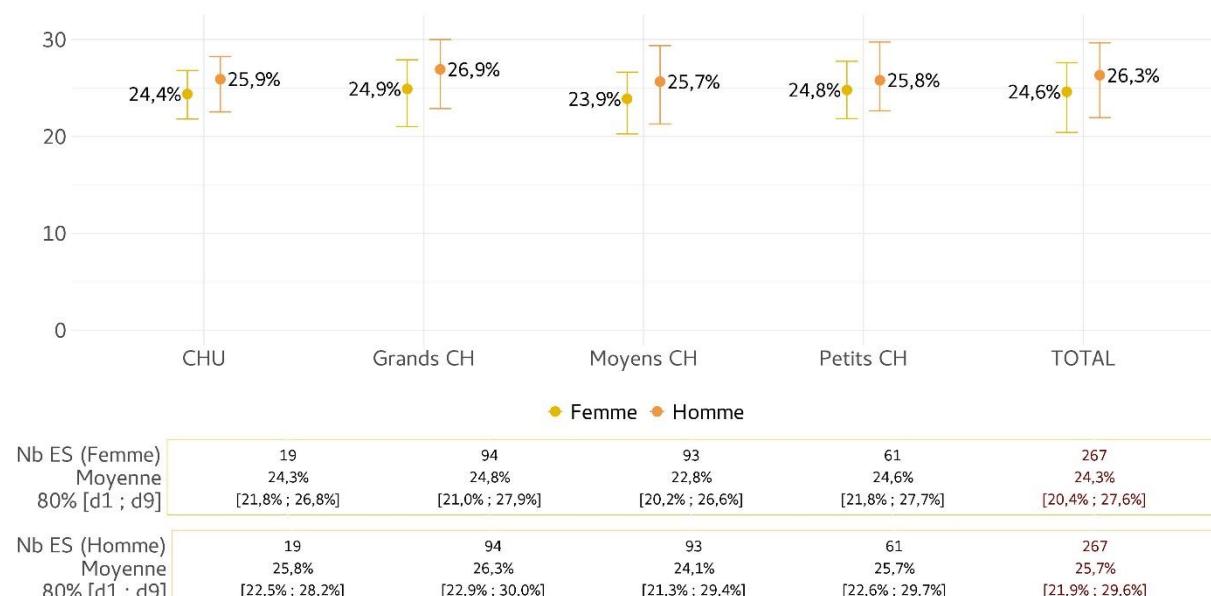
Pour les 267 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **24,3% en moyenne et 24,6% en médiane** ;
- Hommes : **25,7% en moyenne et 26,3% en médiane**.

La part moyenne des primes et indemnités est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la part des primes et indemnités du PNM à temps plein est légèrement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, cet indicateur est peu variable d'une catégorie d'établissement à l'autre : la médiane varie de 23,9% dans les moyens CH à 24,9% dans les grands CH pour les femmes et de 25,7% dans les moyens CH à 26,9% dans les CH de grande taille pour les hommes.

**F86 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM par catégorie d'établissements**



**Personnel Non Médical (PNM)**  
**Temps partiel**

La part des primes et indemnités dans la rémunération du PNM à temps partiel est plus variable chez les hommes que chez les femmes. En 2020, cette part varie de 16,5% à 31,3% pour les hommes et de 20,6% à 28,6% pour les femmes dans 80% des établissements.

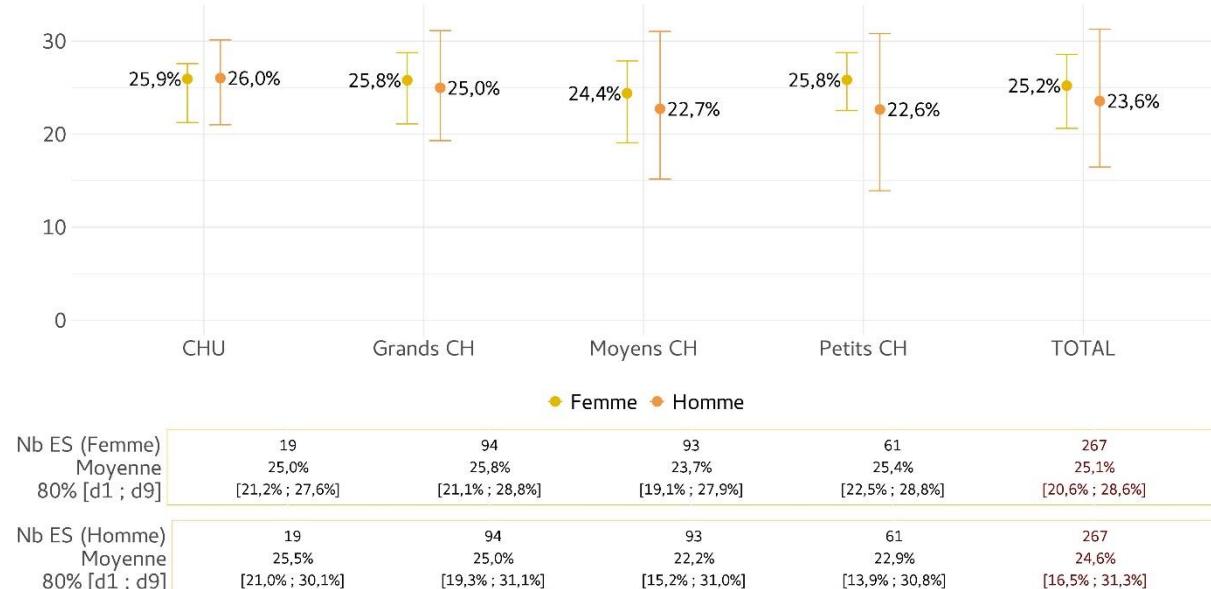
Pour les 267 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **25,1% en moyenne et 25,2% en médiane** ;
- Hommes : **24,6% en moyenne et 23,6% en médiane**.

La part moyenne des primes et indemnités est donc peu influencée par des valeurs extrêmes.

La part médiane des primes et indemnités dans la rémunération du PNM à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, sauf dans les CHU où la part médiane des primes et indemnités est quasiment identique pour les hommes que pour les femmes (26% chez les hommes et 25,9% chez les femmes). Cet indicateur est peu variable d'une catégorie d'établissement à l'autre pour les femmes. Pour les hommes les parts médianes des primes et indemnités sont plus élevées dans les CHU et les grands CH (respectivement 26% et 25%) que dans les moyens et petits CH (respectivement 22,7% et 22,6%).

**F87 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements**



# Annexes



# Annexe 1 : Données et méthode

## Sélection des établissements analysés en 2020

L'analyse qui suit a été élaborée à partir des données 2020 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **2 février 2022**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 438 établissements parmi les 1 345 établissements enquêtés. Parmi ces 438 établissements, 354 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **81%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Par ailleurs, 57 établissements publics de moins de 300 agents (non soumis à l'obligation de présenter un bilan social) ont remonté leurs fichiers. Ces établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

Seuls 2% des CLCC, des EBNL et des USLD ont saisi leurs données, ils ont donc été écartés de l'analyse.

Dès lors, l'analyse porte sur **411 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2020, soit **51%** des établissements publics enquêtés.

### T 2 I Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2020

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Etablissements ayant validé les données du BS 2020	Ratio
CHU	32	31	97%
CH de plus de 300 agents	406	323	80%
dont CH>2500 ETP	175	141	81%
dont 1250 ETP<CH<2500 ETP	159	126	80%
dont CH<1250 ETP	72	56	77%
CLCC/EBNL/USLD	541	13	2%
<b>TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)</b>	<b>438</b>	<b>354</b>	<b>81%</b>
<b>Publics de moins de 300 agents analysés</b>		57	
<b>TOTAL publics analysés</b>	<b>804</b>	<b>411</b>	<b>51%</b>

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

### T 3 | Part des établissements remontés par région dans la note Bilan social 2020

Région	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2020	Ratio
Corse	3	3	100%
Normandie	31	31	100%
Auvergne-Rhône-Alpes	49	47	96%
Grand Est	44	40	91%
Occitanie	36	32	89%
Bourgogne-Franche-Comté	27	23	85%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32	27	84%
Pays de la Loire	21	17	81%
Bretagne	24	19	79%
Guadeloupe	4	3	75%
Hauts de France	46	34	74%
Ile-de-France	43	31	72%
Centre-Val-de-Loire	21	15	71%
Guyane	3	2	67%
Martinique	3	2	67%
La Réunion - Mayotte	5	3	60%
Nouvelle Aquitaine	46	25	54%
<b>TOTAL</b>	<b>438</b>	<b>354</b>	<b>81%</b>

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

Ainsi, pour l'indicateur 4.3 PM « *Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31/12/2020* », le taux de représentativité est de 53% :

- Sur les 411 établissements validés, 148 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 2 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Au final, l'analyse de cet indicateur porte sur 261 établissements.

## T 4 | Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2020

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés	Établissements publics ayant validés leur BS 2020	Établissements écartés car données manquantes	Établissements écartés pour données incohérentes	Établissements analysés	Représentativité des établissements analysés
	(+ non obligatoires remontés)	(Y compris non obligatoires)	(Après croisement des catégories de personnel analysées)			
3	495	411	131	4	276	56%
4.3 pm	495	411	148	2	261	53%
4.3 pnm	495	411	101	1	309	62%
4.4 pm	495	411	95	3	313	63%
4.4 pnm	495	411	82	2	327	66%
4.5 pm	495	411	117	1	293	59%
4.5 pnm	495	411	77	2	332	67%
5.2	495	411	56	2	353	71%
5.3	495	411	115	4	292	59%
5.3b	495	411	135	8	268	54%
6	495	411	78	7	326	66%
6.1	495	411	81	7	323	65%
6.2	495	411	58	3	350	71%
7	495	411	118	7	286	58%
9	495	411	82	0	329	66%
19	495	411	53	1	357	72%
19.3	495	411	22	0	389	79%
19.4	495	411	38	0	373	75%
19.5	495	411	28	0	383	77%
21	495	411	194	2	215	43%
23.1	495	411	100	10	301	61%
23.2	495	411	60	3	348	70%
23.3	495	411	134	10	267	54%

## Sélection des établissements analysés pour l'évolution 2019-2020

En ce qui concerne les données d'évolution 2019-2020, un champ d'établissements constant a été constitué à partir des bases finales des 2 années, à savoir :

- Les **440 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2019.
- Les **411 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2020 comme vu précédemment.

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

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

L'analyse des données à champ d'établissements constant concerne les histogrammes horizontaux représentant les proportions d'établissements ayant connu une hausse ou une baisse entre 2019 et 2020.

Lorsque l'on compare l'évolution des statistiques de dispersions (médiane, déciles) entre les 2 années, la comparaison se fait à champ complet. Dans ce cas, l'ensemble des établissements analysés en 2019 et en 2020 sont traités et pas uniquement les établissements analysés à la fois en 2019 et en 2020 (champ constant).

### T 5 | Représentativité des établissements pris en compte dans l'analyse de l'évolution 2019-2020

Indicateur	Etablissements publics de plus de 300 agents enquêtés en 2019 et 2020 (+ non obligatoires remontés)	Etablissements publics ayant validés leur BS 2019 et 2020 (yc non obligatoires)	Etablissements écartés car données manquantes	Etablissements écartés pour évolutions incohérentes	Données analysées BS 2019 et 2020	Part des données analysées
3	478	365	165	5	<b>195</b>	41%
4.3 pm	478	365	152	4	<b>209</b>	44%
4.3 pnm	478	365	120	2	<b>243</b>	51%
4.4 pm	478	365	121	2	<b>242</b>	51%
4.4 pnm	478	365	113	3	<b>249</b>	52%
4.5 pm	478	365	139	2	<b>224</b>	47%
4.5 pnm	478	365	98	5	<b>262</b>	55%
5.2	478	365	74	13	<b>278</b>	58%
5.3	478	365	139	8	<b>218</b>	46%
6	478	365	124	5	<b>236</b>	49%
6.2	478	365	91	6	<b>268</b>	56%
7	478	365	155	2	<b>208</b>	44%
9	478	365	105	4	<b>256</b>	54%
19	478	365	68	1	<b>296</b>	62%
23.1	478	365	118	7	<b>240</b>	50%
23.2	478	365	84	9	<b>272</b>	57%

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

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

**Budget**

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

## Note de lecture et d'interprétation du document

- Les Centres Hospitaliers ont été déclinés selon leur taille en ETPR (issue du Compte Financier) :
  - Les « petits CH » ont des ETPR inférieurs à 1250 ;
  - Les « moyens CH » ont des ETPR compris entre 1250 et 2500 ;
  - Les « grands CH » ont des ETPR supérieurs à 2500.
- **Chaque indicateur est traité de façon spécifique.** Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse d'un indicateur que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieur à 15%).
- **Évolution par établissement** : dans l'ensemble du document l'évolution est étudiée en termes de répartitions. Pour chaque établissement, on calcule la différence entre l'indicateur de 2019 et celui de 2020 et cette différence est ensuite répartie entre 3 catégories : « hausse », « stabilité » et « baisse ». Cette répartition est analysée par catégorie d'établissements.
- **Pour certains indicateurs où il est question de taux ou ratios**, l'évolution est affichée en « points » (soit la différence entre les ratios des 2 années). Pour d'autres, elle est affichée dans l'unité de l'indicateur comme en jours pour un nombre de jours par exemple.
- **La définition de la catégorie des personnels des services de soins** est la même que celle figurant dans la Statistique Annuelle des Etablissements (SAE). Il s'agit notamment des personnels d'encadrement, des infirmiers diplômés d'état, des psychologues, des sages-femmes, des personnels de rééducation, des aides-soignants, des ASHQ et autres personnels de service.
- **La catégorie du personnel des services de soins doit être interprétée avec précaution**, en l'absence de garantie que l'établissement ait pu isoler cette donnée.

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

L'écart entre le Total PNM et le personnel des services de soins peut correspondre :

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

## Annexe 2 : Données sources pour le calcul des indicateurs moyens

### T 6 | Indicateurs 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2020

Catégorie d'établissements	PM			PNM			TOTAL		
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim
CHU	18	29,39	2 252,11	22	93,11	11 301,69	23	122,49	13 553,80
Grands CH	77	112,67	2 333,12	83	28,01	9 771,09	99	140,68	12 104,21
Moyens CH	67	28,63	718,80	63	8,70	4 517,09	82	37,33	5 235,88
Petits CH	32	5,82	221,48	57	5,38	1 326,75	72	11,20	1 548,22
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>176,51</b>	<b>5 525,50</b>	<b>225</b>	<b>135,20</b>	<b>26 916,62</b>	<b>276</b>	<b>311,70</b>	<b>32 442,12</b>

Données en millions d'euros

### T 7 | Indicateurs 4.3 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	
			Effectif physique au 31/12	Effectif physique au 31/12
CHU	20	113,63	20 088	20 088
Grands CH	90	127,86	19 557	19 557
Moyens CH	87	38,51	6 641	6 641
Petits CH	64	7,86	2 023	2 023
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>287,85</b>	<b>48 309</b>	<b>48 309</b>

### T 8 | Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	27	4 883,21	268 114	3 067,35	157 231
Grands CH	113	5 463,34	245 103	3 937,86	166 838
Moyens CH	90	1 959,86	83 105	1 434,84	56 797
Petits CH	79	594,53	35 644	419,82	25 927
<b>TOTAL</b>	<b>309</b>	<b>12 900,94</b>	<b>631 965</b>	<b>8 859,87</b>	<b>406 793</b>

**T 9 | Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	25	240,40	26 075
Grands CH	108	459,31	23 987
Moyens CH	96	123,97	7 474
Petits CH	84	55,75	2 569
<b>TOTAL</b>	<b>313</b>	<b>879,44</b>	<b>60 104</b>

**T 10 | Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	26	2 982,61	191 075	1 638,97	108 108
Grands CH	116	4 141,0	247 473	3 243,96	170 867
Moyens CH	97	1 268,43	87 767	940,50	60 246
Petits CH	88	627,16	45 302	422,87	28 842
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>9 019,20</b>	<b>571 617</b>	<b>6 246,31</b>	<b>368 062</b>

**T 11 | Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2019**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Montant des demi-journées de travail additionnel rémunérées (en M€)	Demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)
CHU	23	47 451 015,16	237,65
Grands CH	104	99 844 584,87	454,85
Moyens CH	87	27 867 913,50	122,22
Petits CH	79	10 954 101,48	54,51
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>	<b>186 117 615,01</b>	<b>869,23</b>

**T 12 | Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)
CHU	26	93,43	3 204,71	55,50	1 861,08
Grands CH	121	127,41	4 674,75	101,68	3 469,02
Moyens CH	99	33,82	1 292,09	25,27	949,41
Petits CH	86	14,06	654,47	10,77	436,03
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>268,71</b>	<b>9 826,02</b>	<b>193,22</b>	<b>6 715,54</b>

**T 13 | Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	24	530,40	22 023	1 076,05	169 136	461,40	96 722
Grands CH	121	868,97	27 398	1 138,84	262 060	648,29	170 089
Moyens CH	112	245,38	8 780	515,40	101 360	318,62	69 025
Petits CH	96	56,52	2 940	173,04	47 990	98,99	29 918
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>1 701,27</b>	<b>61 140</b>	<b>2 903,34</b>	<b>580 545</b>	<b>1 527,30</b>	<b>365 754</b>

**T 14 | Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12
CHU	21	260,12	19 615	281,84	151 674	35,12	44 534
Grands CH	99	352,90	21 767	193,19	212 793	44,68	66 028
Moyens CH	93	79,87	7 473	64,72	84 575	21,74	31 640
Petits CH	79	15,98	2 306	20,18	33 975	6,30	13 851
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>708,86</b>	<b>51 160</b>	<b>559,92</b>	<b>483 016</b>	<b>107,84</b>	<b>156 052</b>

## T 15 | Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	26	293,26	19 497	6 648,77	189 143	4 792,33	122 620
Grands CH	113	336,57	19 649	7 654,87	217 828	5 874,76	154 559
Moyens CH	101	101,53	6 228	2 972,28	84 963	2 320,51	61 145
Petits CH	86	34,28	2 004	1 296,15	36 880	1 024,15	27 046
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>765,63</b>	<b>47 378</b>	<b>18 572,07</b>	<b>528 814</b>	<b>14 011,75</b>	<b>365 369</b>

## T 16 | Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	26	2 132,78	74 511	810,03	30 491	3 705,73	84 107
Grands CH	113	2 345,49	78 572	908,91	32 121	4 397,79	106 765
Moyens CH	101	865,40	29 312	362,07	11 886	1 743,67	43 693
Petits CH	86	277,75	9 771	109,69	4 252	904,85	22 667
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>5 621,42</b>	<b>192 166</b>	<b>2 190,71</b>	<b>78 749</b>	<b>10 752,03</b>	<b>257 231</b>

## T 17 | Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Personnel des services de soins		Dont IDE		Dont AS	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	26	4 792,33	122 620	1 886,91	56 766	1 918,35	40 016
Grands CH	113	5 874,76	154 559	2 035,70	63 534	2 193,34	51 506
Moyens CH	101	2 320,51	61 145	830,51	24 273	860,37	19 670
Petits CH	86	1 024,15	27 046	252,25	7 672	458,01	11 029
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>14 011,75</b>	<b>365 369</b>	<b>5 005,37</b>	<b>152 245</b>	<b>5 430,07</b>	<b>122 221</b>

## T 18 | Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2020

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Absentéisme, durée &gt;= 6 jours</b>						
Maternité, paternité, adoption	1,53%	1,23%	1,43%	1,82%	0,66%	0,96%
Maladie professionnelle	0,03%	0,39%	0,43%	0,14%	0,25%	0,62%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,01%	0,04%	0,04%	0,02%	0,03%	0,06%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	2,01%	4,75%	5,20%	4,09%	3,74%	5,55%
Accidents de trajet	0,02%	0,07%	0,07%	0,04%	0,07%	0,09%
Accidents du travail	0,09%	0,88%	1,00%	0,44%	0,47%	1,34%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,64%	1,93%	1,97%	1,18%	2,15%	2,42%
<b>Total Absentéisme &gt;=6 jours</b>	<b>4,34%</b>	<b>9,28%</b>	<b>10,16%</b>	<b>7,74%</b>	<b>7,36%</b>	<b>11,05%</b>
<b>Absentéisme, durée &lt; 6 jours</b>						
Maternité, paternité, adoption	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,08%	0,32%	0,33%	0,27%	0,25%	0,38%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%
<b>Total Absentéisme &lt; 6 jours</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,34%</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,28%</b>	<b>0,26%</b>	<b>0,41%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4,43%</b>	<b>9,62%</b>	<b>10,51%</b>	<b>8,01%</b>	<b>7,62%</b>	<b>11,45%</b>

## T 19 | Indicateur 6.1 : Durée moyenne des absences par motifs d'absence en 2020

Motifs d'absences	PM			PNM		
	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail
Accidents de trajet	55	3,27	103	334	129,65	2 910
Accidents du travail	133	15,71	321	296	1 597,34	25 309
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	136	86,82	400	32	3 362,21	12 722
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	310	347,71	12 542	337	9 079,40	259 976
Maladie professionnelle	38	4,66	77	244	703,63	5 742
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	4	1,02	61	337	47,18	500
Maternité, paternité, adoption	260	257,42	3 811	326	2 198,29	26 003
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>716,61</b>	<b>17 315</b>	<b>353</b>	<b>17 117,71</b>	<b>333 162</b>

**T 20 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		<i>Dont personnel des services de soins</i>	
		Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	25	274,98	36 410	8 088,81	255 105	5 906,72	169 756
Grands CH	119	355,47	26 524	8 229,45	254 101	6 253,24	182 052
Moyens CH	111	113,99	8 735	3 310,82	100 665	2 537,55	72 657
Petits CH	95	34,15	2 893	1 413,96	48 328	1 114,77	31 787
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>778,59</b>	<b>74 562</b>	<b>21 043,04</b>	<b>658 199</b>	<b>15 812,27</b>	<b>456 252</b>

**T 21 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2020**

Motifs d'absences	PM	PNM	<i>Dont personnel des services de soins</i>
Maternité, paternité, adoption	3,5	4,2	4,8
Maladie professionnelle	0,1	1,3	1,4
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	5,0	16,7	18,1
Accidents de trajet	0,1	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,9	3,3
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,5	6,5	6,6
<b>TOTAL</b>	<b>10,4</b>	<b>32,0</b>	<b>34,7</b>

**T 22 | Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		<i>Dont personnel des services de soins</i>	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	25	3 674	23 778	19 312	178 838	10 670	111 688
Grands CH	100	9 984	21 651	21 729	201 168	14 285	136 839
Moyens CH	90	4 061	6 574	9 207	74 223	6 664	54 114
Petits CH	71	2 237	2 227	3 233	29 384	2 342	20 497
<b>TOTAL</b>	<b>286</b>	<b>19 956</b>	<b>54 231</b>	<b>53 480</b>	<b>483 613</b>	<b>33 961</b>	<b>323 137</b>

**T 23 | Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements (A)	Nombre d'établissements ayant au moins un agent concerné par un horaire dérogatoire en 12h00 (B)	Ratio (B/A)	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen (parmi A)
CHU	30	30	100%	36 989	227 427
Grands CH	130	121	93%	52 599	278 887
Moyens CH	100	85	85%	13 815	88 236
Petits CH	93	75	81%	6 030	41 712
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>311</b>	<b>88%</b>	<b>109 433</b>	<b>636 262</b>

**T 24 | Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées\* par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	29	8 800	363 068 335
Grands CH	123	10 897	424 763 463
Moyens CH	109	4 327	157 643 944
Petits CH	96	1 948	64 863 247
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>25 972</b>	<b>1 010 338 990</b>

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

**T 25 | Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	29	8 800	225 929
Grands CH	123	10 897	264 321
Moyens CH	109	4 327	98 098
Petits CH	96	1 948	40 363
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>25 972</b>	<b>628 711</b>

## T 26 | Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	15	5,6%
Grands CH	75	5,1%
Moyens CH	64	5,5%
Petits CH	61	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>5,3%</b>

## T 27 | Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	21	84,73	62,32	74,66	66,15	34,03	34,70	33,14	34,56
Grands CH	112	90,0	83,87	76,15	75,38	34,0	33,78	33,09	34,48
Moyens CH	97	100,88	85,85	86,40	79,66	33,62	33,42	32,19	33,15
Petits CH	71	107,90	87,40	87,67	75,03	32,23	31,96	30,92	32,35
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>90,49</b>	<b>78,26</b>	<b>77,23</b>	<b>72,65</b>	<b>33,85</b>	<b>33,93</b>	<b>32,81</b>	<b>34,17</b>

Données en K€

## T 28 | Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2020

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements				Rémunération moyenne			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	343	312	342	343	42,46	39,77	37,85	38,40
Catégorie B	342	276	342	341	36,89	36,88	35,37	36,57
Catégorie C	343	329	343	342	28,46	27,78	28,21	28,93
personnels de direction et personnels administratifs	335	214	337	339	44,55	33,89	30,39	29,15
personnels des services de soins	339	327	337	340	34,35	35,57	33,41	35,08
personnels éducatifs et sociaux	265	127	338	315	31,82	30,99	31,96	32,34
personnels médico-techniques	286	164	333	313	37,84	38,40	34,97	36,97
personnels techniques et ouvriers	338	294	338	311	31,39	30,89	29,03	32,0
personnel hors filière	14	8	17	9	31,13	24,65	28,37	25,92
<b>TOTAL Personnel non médical</b>	<b>343</b>	<b>343</b>	<b>343</b>	<b>343</b>	<b>33,85</b>	<b>34,34</b>	<b>32,81</b>	<b>34,27</b>

Données en K€

**T 29 | Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	26	40%	60%	9%	91%	14%	86%
Grands CH	120	44%	56%	7%	93%	12%	88%
Moyens CH	113	47%	53%	9%	91%	15%	85%
Petits CH	89	52%	48%	6%	94%	12%	88%
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>8%</b>	<b>92%</b>	<b>13%</b>	<b>87%</b>

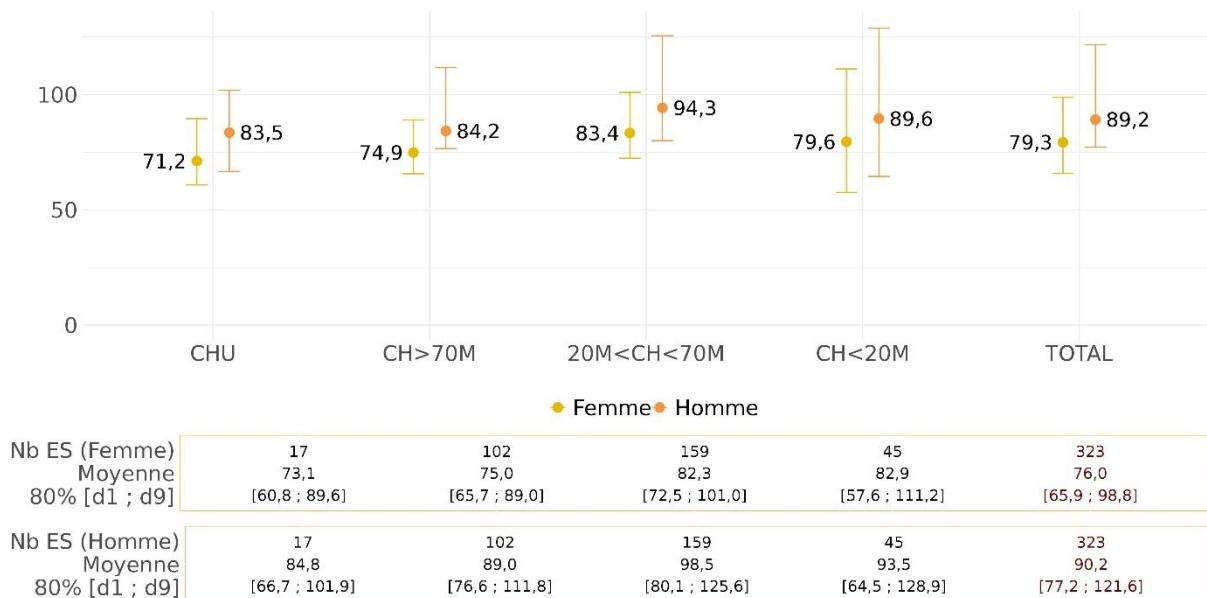
**T 30 | Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2020**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	19	27,9%	22,6%	24,5%	19,4%	25,8%	25,5%	24,3%	25,0%
Grands CH	94	27,7%	27,8%	24,1%	23,2%	26,3%	25,0%	24,8%	25,8%
Moyens CH	93	26,6%	24,2%	24,9%	24,9%	24,1%	22,2%	22,8%	23,7%
Petits CH	61	28,6%	30,9%	24,6%	22,5%	25,7%	22,9%	24,6%	25,4%
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>27,6%</b>	<b>25,9%</b>	<b>24,4%</b>	<b>22,1%</b>	<b>25,7%</b>	<b>24,6%</b>	<b>24,3%</b>	<b>25,1%</b>

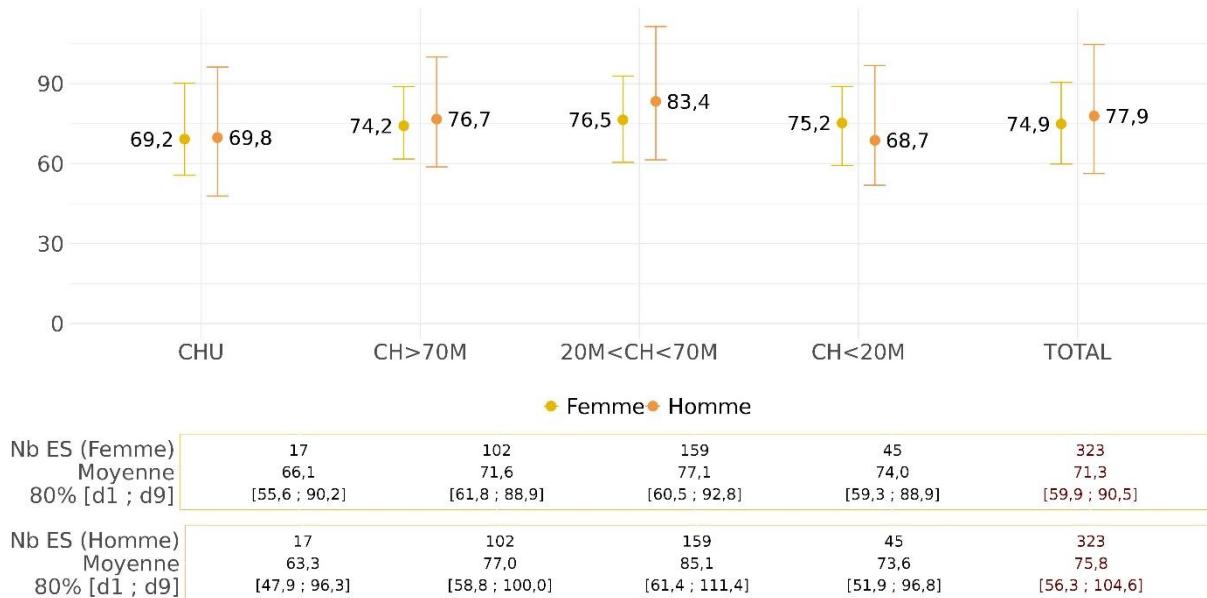
# Annexe 3 : Rappel des résultats 2019 de l'indicateur 23.1 et 23.3

## 1. Indicateur 23.1

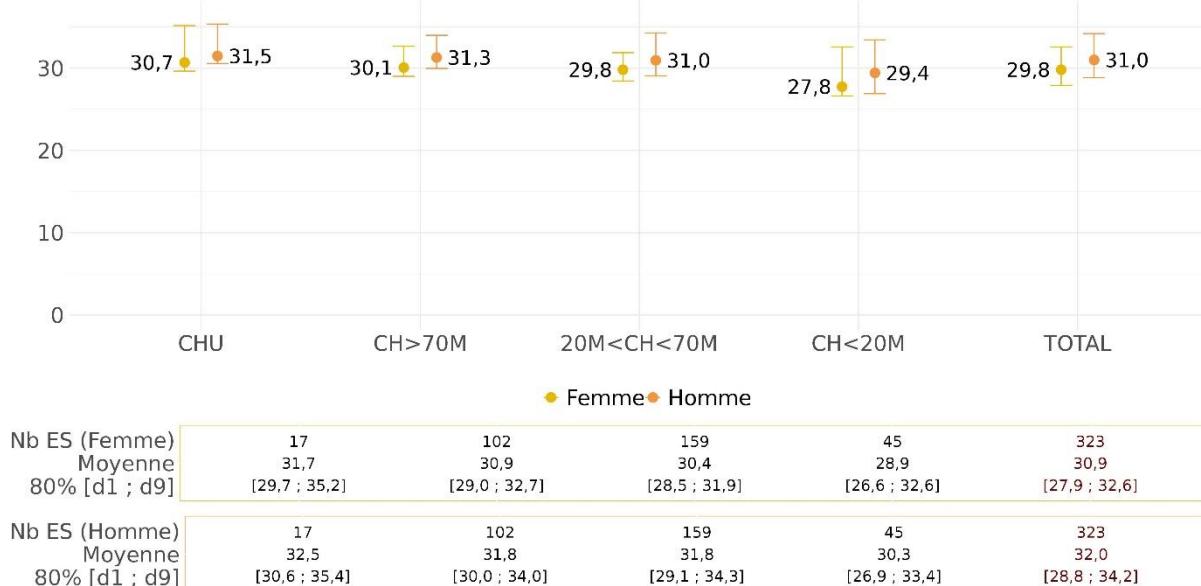
**F88 |** Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM 2019 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



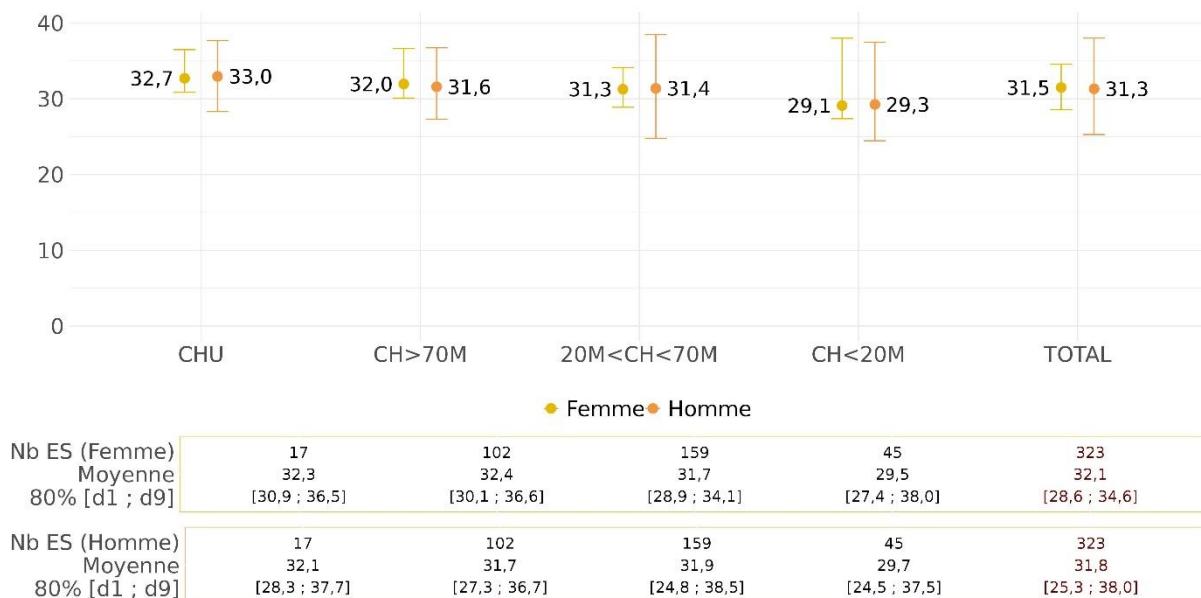
**F89 |** Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM 2019 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



**F90 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM 2019 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros**

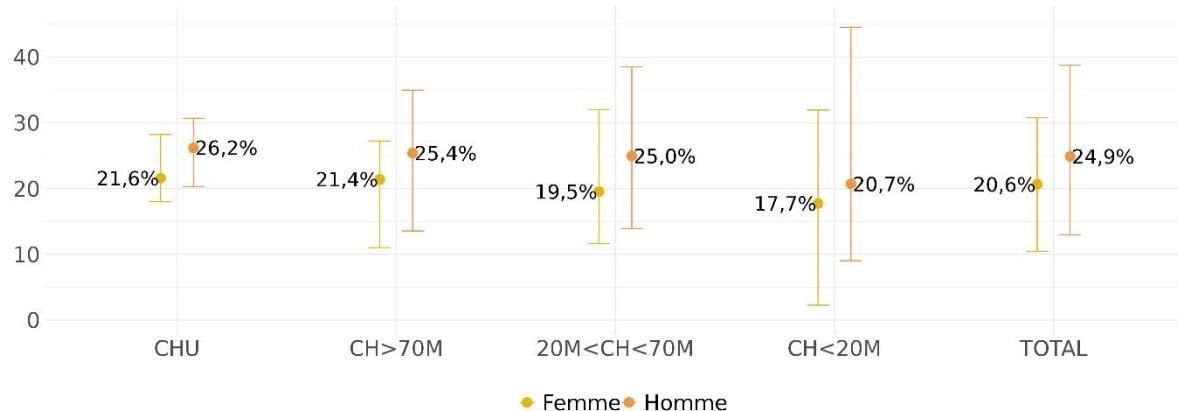


**F91 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM 2019 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros**



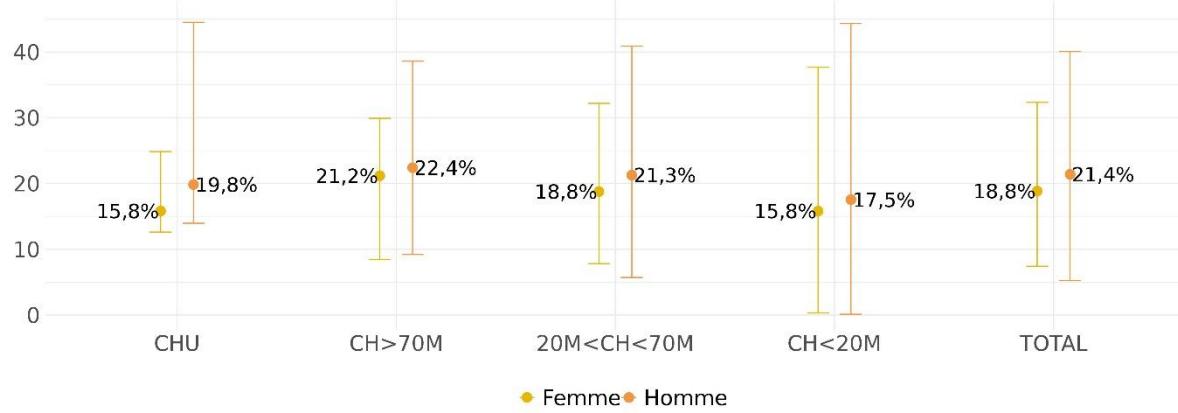
## 2. Indicateur 23.3

**F92 |** Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM 2019 par catégorie d'établissement.



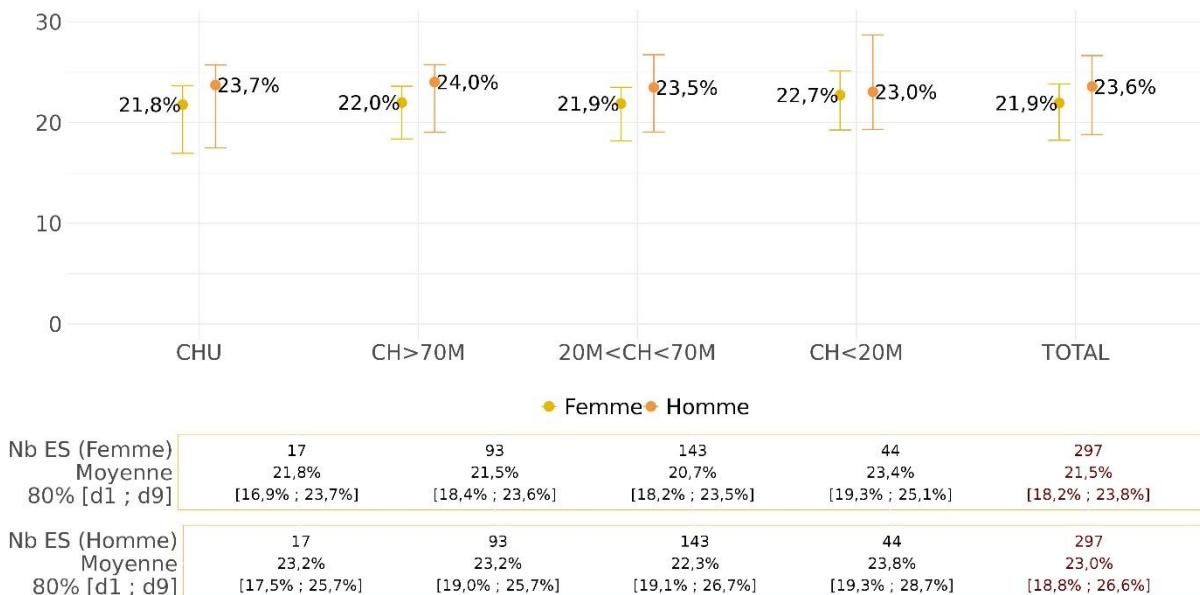
	Nb ES (Femme)	Moyenne	80% [d1 ; d9]	Nb ES (Homme)	Moyenne	80% [d1 ; d9]
	17	23,4%	[18,0% ; 28,2%]	93	20,9%	[11,0% ; 27,2%]
	80% [d1 ; d9]			143	21,7%	[11,6% ; 32,0%]
	44	22,5%	[2,3% ; 31,9%]	297	21,9%	[10,4% ; 30,8%]
	17	26,2%	[20,3% ; 30,7%]	93	27,4%	[13,6% ; 35,0%]
	80% [d1 ; d9]			143	27,0%	[13,9% ; 38,5%]
	44	30,8%	[9,0% ; 44,5%]	297	27,1%	[12,9% ; 38,8%]

**F93 |** Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM 2019 par catégorie d'établissement.

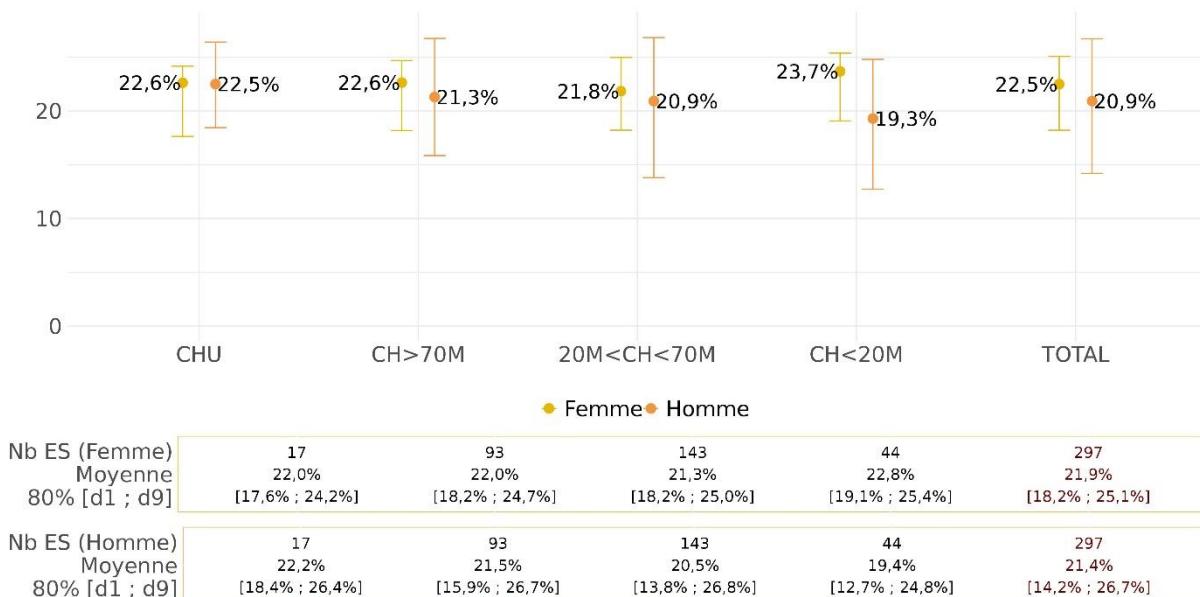


	Nb ES (Femme)	Moyenne	80% [d1 ; d9]	Nb ES (Homme)	Moyenne	80% [d1 ; d9]
	17	17,1%	[12,6% ; 24,8%]	93	20,3%	[8,4% ; 29,9%]
	80% [d1 ; d9]			143	21,3%	[7,8% ; 32,2%]
	44	18,8%	[0,3% ; 37,7%]	297	19,6%	[7,4% ; 32,3%]
	17	26,6%	[14,0% ; 44,5%]	93	24,8%	[9,2% ; 38,6%]
	80% [d1 ; d9]			143	25,4%	[5,7% ; 40,9%]
	44	31,7%	[0,1% ; 44,3%]	297	25,8%	[5,3% ; 40,1%]

**F94 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM 2019 par catégorie d'établissement.**



**F95 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM 2019 par catégorie d'établissement.**



# Références



# TABLEAUX

T 1 I	DUREE MOYENNE DES ABSENCES EN JOURS, PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2020 .....	67
T 2 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2020 .....	129
T 3 I	PART DES ETABLISSEMENTS REMONTES PAR REGION DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2020.....	130
T 4 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2020 ....	131
T 5 I	REPRESENTATIVITE DES ETABLISSEMENTS PRIS EN COMPTE DANS L'ANALYSE DE L'EVOLUTION 2019-2020.....	132
T 6 I	INDICATEURS 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2020	135
T 7 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREEES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2020 .....	135
T 8 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREEES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2020 .....	135
T 9 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREEES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....	136
T 10 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREEES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....	136
T 11 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019 .....	136
T 12 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	137
T 13 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	137
T 14 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	137
T 15 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....	138
T 16 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....	138
T 17 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	138
T 18 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2020 ..	139
T 19 I	INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2020 .....	139
T 20 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020	140
T 21 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2020.....	140
T 22 I	TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	140
T 23 I	PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	141
T 24 I	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES* PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....	141

<b>T 25 I NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....</b>	<b>141</b>
<b>T 26 I TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....</b>	<b>142</b>
<b>T 27 I REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....</b>	<b>142</b>
<b>T 28 I REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....</b>	<b>142</b>
<b>T 29 I PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020</b>	<b>143</b>
<b>T 30 I PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....</b>	<b>143</b>

# GRAPHIQUES

F1 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PARTS DE DEPENSES D'INTERIM DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	18
F2 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR PART DE DEPENSES D'INTERIM DU PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	19
F3 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PARTS DE DEPENSES D'INTERIM DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	20
F4 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR PART DE DEPENSES D'INTERIM DU PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	21
F5 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES DE DEMI-JOURNEES STOCKEES PAR PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	26
F6 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE DE DEMI-JOURNEES STOCKEES PAR AGENT PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	27
F7 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	28
F8 I MEDIANE DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	29
F9 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	29
F10 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	31
F11 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	32
F12 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	33
F13 I MEDIANE DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	34
F14 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT D'ETABLISSEMENTS) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	34

F15 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE DEMI-JOURNÉE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNERÉE PAR AGENT PM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	36
F16 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNÉE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNERÉE PAR AGENT PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	37
F17 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNERÉE PAR AGENT PNM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	38
F18 I MEDIANE DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	39
F19 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNERÉE PAR AGENT PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	39
F20 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	41
F21 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	42
F22 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PNM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	43
F23 I MEDIANE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	44
F24 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	44
F25 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES MONTANTS DE PROVISIONS DE CET (EN MILLIERS D'EUROS) CONSTITUÉES PAR AGENT PM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	46
F26 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR MONTANT DE PROVISION DE CET (EN MILLIERS D'EUROS) CONSTITUÉ PAR AGENT PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	47
F27 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES MONTANTS DE PROVISIONS CET (EN EUROS) CONSTITUÉS PAR AGENT PNM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	48
F28 I MEDIANE DES MONTANTS DE PROVISIONS DE CET (EN EUROS) CONSTITUÉES PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PAR ÉTABLISSEMENT EN 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS	49
F29 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR MONTANT DE PROVISION DE CET (EN EUROS) CONSTITUÉ PAR AGENT PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	49
F30 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ÉTABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	54
F31 I REPARTITION ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (A PERIMÈTRE CONSTANT D'ÉTABLISSEMENTS) SELON LA DIFFÉRENCE DE LEUR TAUX D'ABSENTEISME DU PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ÉTABLISSEMENTS .....	55

F32 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR MOTIF DE DUREE INFERIEURE A 6 JOURS.....	56
F33 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR MOTIF DE DUREE SUPERIEURE OU EGALE A 6 JOURS .....	57
F34 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	58
F35 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX D'ABSENTEISME DU PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	59
F36 I TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN (EN %) DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020 .....	59
F37 I TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN (EN %) DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2020.....	60
F38 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX D'ABSENTEISME DU PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	61
F39 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR MOTIF DE DUREE INFERIEURE OU EGALE A 6 JOURS .....	61
F40 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR MOTIF DE DUREE SUPERIEURE A 6 JOURS.....	62
F41 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE A, PAR MOTIF ET PAR DUREE .....	63
F42 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE B, PAR MOTIF ET PAR DUREE .....	64
F43 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE C, PAR MOTIF ET PAR DUREE .....	65
F44 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	69
F45 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	70
F46 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR MOTIF D'ABSENCE .....	71
F47 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	72
F48 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	73
F49 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR MOTIF D'ABSENCE .....	73
F50 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX DE ROTATION DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	75
F51 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX DE ROTATION DU PM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	76

F52 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX DE ROTATION DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	77
F53 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE LEUR TAUX DE ROTATION DU PNM ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	78
F54 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE L'INDICATEUR DE MOUVEMENT DES EFFECTIFS PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	80
F55 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE D'ARRIVEES ET LEUR NOMBRE DE DEPARTS EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	81
F56 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE L'INDICATEUR DE MOUVEMENT DES EFFECTIFS PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	83
F57 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS SELON LA DIFFERENCE DE LEUR NOMBRE D'ARRIVEES ET LEUR NOMBRE DE DEPARTS EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	84
F58 I PROPORTION D'ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR DES HORAIRES DEROGATOIRES EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	87
F59 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PROPORTIONS D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR ETABLISSEMENT EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	88
F60 I REPARTITION ET NOMBRE D'ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LA DIFFERENCE DE PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	88
F61 I LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2020 .....	92
F62 I LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2020 .....	92
F63 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	96
F64 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR DIFFERENCE DE TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL ENTRE 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	97
F65 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1 000 ETP EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	98
F66 I LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2020 .....	100
F67 I LES CAUSES D'ARRETS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2020 .....	102
F68 I LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2020 .....	104
F69 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2019 ET 2020, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	106
F70 I POURCENTAGE D'ETABLISSEMENTS AVEC UN TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES SUPERIEUR OU EGAL A 6%, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019 .....	106
F71 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS .....	109
F72 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PLEIN DU PM ENTRE 2019 ET 2020, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	110
F73 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS .....	111

F74 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PARTIEL DU PM ENTRE 2019 ET 2020, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	112
F75 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS .....	113
F76 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PLEIN DU PNM ENTRE 2019 ET 2020, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	114
F77 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	115
F78 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE REMUNERATION MOYENNE A TEMPS PARTIEL DU PNM ENTRE 2019 ET 2020, EN MILLIERS D'EUROS, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	116
F79 I MEDIANE (EN MILLIERS D'EUROS) ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR FILIERE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2020 .....	117
F80 I PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PM A TEMPS PARTIEL EN 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	119
F81 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PM A TEMPS PARTIEL ENTRE 2019 ET 2020, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	119
F82 I PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PNM A TEMPS PARTIEL EN 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	121
F83 I REPARTITION DES ETABLISSEMENTS (A PERIMETRE CONSTANT) SELON LEUR ECART DE PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PNM A TEMPS PARTIEL ENTRE 2019 ET 2020, PAR GENRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	121
F84 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	123
F85 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	124
F86 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	125
F87 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS .....	126
F88 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS .....	144
F89 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS .....	144
F90 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PNM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS .....	145
F91 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PNM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS .....	145

F92 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.....	146
F93 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.....	146
F94 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.....	147
F95 I MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM 2019 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.....	147

# Analyse

## des bilans sociaux des établissements publics de santé

- Fin 2012, le bilan social des établissements publics de santé a été allégé et simplifié afin de lui conférer une dimension stratégique et dynamique tant au niveau infra-établissement que territorial. L'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) élaboré chaque année depuis 2012 une analyse de ces bilans sociaux pour apporter une vision globale des données RH des établissements aux différents acteurs de santé.
- **L'analyse des bilans sociaux 2020 des établissements publics de santé s'articule autour de cinq grands thèmes :**
  - la masse salariale
  - la gestion du temps de travail (heures supplémentaires, CET)
  - la disponibilité des RH (absences, taux de rotation, etc.)
  - la gestion des compétences (métiers sensibles)
  - la santé et la sécurité au travail (accidents du travail, handicap, etc.).
- Dans chaque thème, une série d'indicateurs est analysée selon deux axes : l'année 2020 et l'évolution 2019-2020.
- En complément de cette analyse, les acteurs de santé pourront également retrouver les données des bilans sociaux (depuis 2012) sous une forme comparative sur la plateforme de restitution de l'ATIH ScanSanté : [www.scansante.fr](http://www.scansante.fr)