



# Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé

# 2022

- Effectifs et 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 2022 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 **421 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Parmi ces 421 établissements, 62 établissements comptent moins de 300 agents. Les autres établissements répondants (publics de plus de 300 agents) représentent **83%** des établissements enquêtés devant obligatoirement répondre.

Le rapport est constitué de fiches par indicateur présentant les résultats pour l'année de collecte. Ces résultats sont mis en parallèle à ceux des trois années antérieures. 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 en 2022, la région métropolitaine de **Normandie** présente pour la troisième année consécutive un taux de remontées du Bilan social de 100%. Elle est accompagnée cette année des départements d'outre-mer **Guyane et Guadeloupe**, pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont également répondu. Viennent ensuite les régions **Occitanie** et **Pays de la Loire** avec respectivement **94%** et **91%** de remontées.



Nos données  
au service  
de la Santé

RESTITUTIONS

À PROPOS

ACTUALITÉ

## Accès aux données restituées par l'ATIH

— HOSPITALIÈRES ET MÉDICO-SOCIALES —



Données agrégées

ScanSanté

Des indicateurs de gestion du  
secteur hospitalier et médico-  
social

Accès libre ou par  
authentification

ACCÉDER AU SERVICE

À propos de ce service

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

<sup>1</sup> La base de données a été clôturée au **5 mars 2024**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

# 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 :
  - Analyse des dispersions
  - Analyse des résultats de l'année N par rapport aux résultats des 3 derniers exercices.

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

**INDICATEUR 3 :**

Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel

**DEFINITION**

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

(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n) / (Masse salariale chargée 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 821-1 pour les établissements publics)

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

- o Le montant brut désigne le montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (compte 841 + 842 hors 8425, 8419 et 8429)
- o Les charges de la rémunération du personnel désignent le montant brut des charges, sauf les charges de sécurité sociale et de prévoyance (compte 8451 hors 84519 + 8452 hors 84529)
  - + Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (compte 831 hors 8319 + 833 hors 8339)
  - + Autres charges sociales (compte 8471 hors 84719 + compte 8472 hors 84729)
  - + Autres charges de personnel (compte 848 hors 8489)

**EXHAUSTIVITE**

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent 55% des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2021 Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	2020 Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	2019 Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim
CHU	24	23	21
Grands CH	59	59	734
Moyens CH	54	52	51
Petits CH	77	72	81
TOTAL	274	276	867

La fiche 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
- o Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents sont écartés

### ▪ Périmètre complet :

- o L'ensemble des établissements répondants en 2022, ou en 2021, ou en 2020 ou en 2019 sont pris en compte (le nombre d'établissements est propre à chaque année)

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

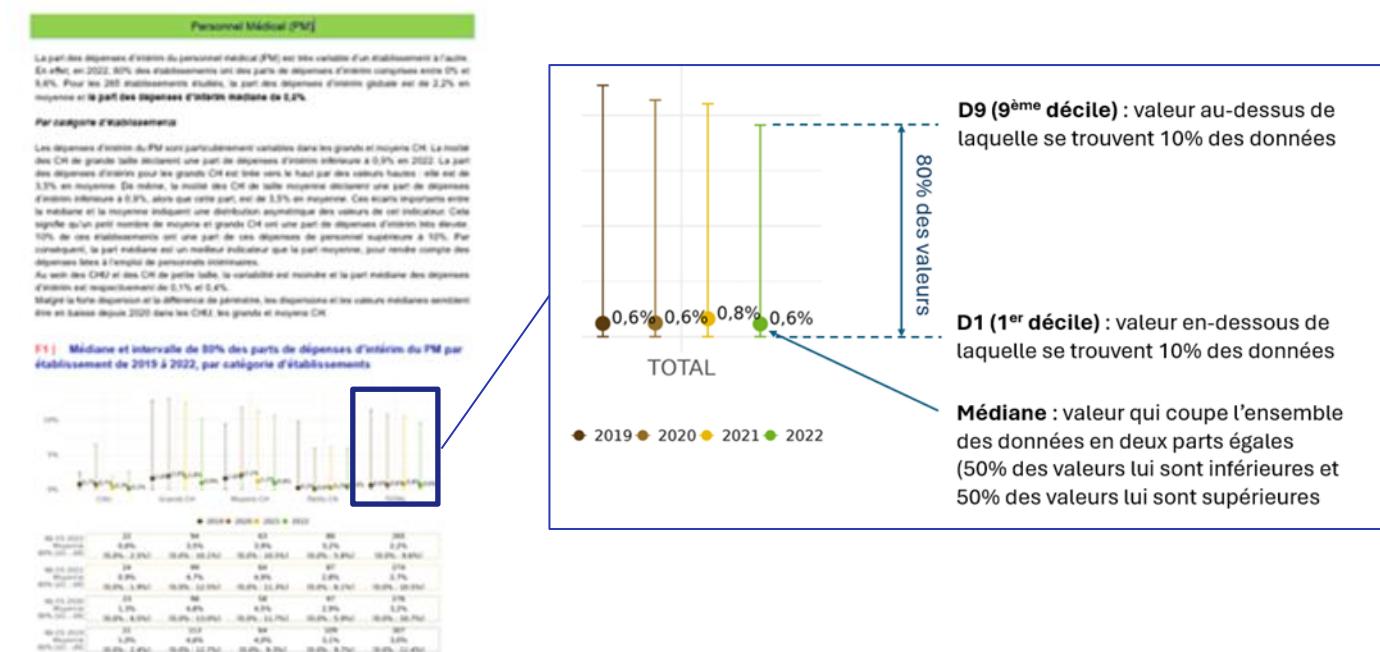
Pour certains indicateurs le personnel non médical est détaillé (ex : personnel des services de soins, catégorie statutaire).

## 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 2022 est comparé à ceux des années 2021, 2020 et 2019 respectivement représentés de droite à gauche en jaune, marron clair et marron foncé.

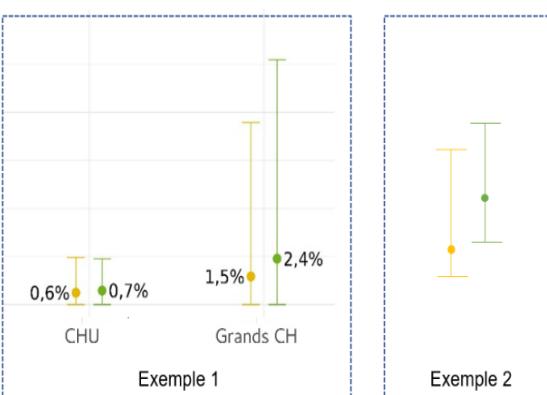
### Représentation de la dispersion au sein du rapport :

#### *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 tirer la moyenne vers le haut.



- L'étendue du segment peut varier selon la catégorie d'établissement comme le montre ci-contre 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 2022 et 2021 peuvent être décalés l'un par rapport à l'autre comme dans l'**exemple 2**. Les déciles et médianes sont tous supérieurs à leurs homologues de l'année N-1. Une telle disposition montre une augmentation entre 2021 (en jaune) et 2022 (en vert).

**Point d'attention :** Les échelles sont propres à chaque graphique. Elles peuvent être plus ou moins précises selon la dispersion des observations. Graphiquement deux médianes peuvent sembler identiques dans l'alignement mais différentes numériquement dû à l'arrondi à l'unité ou au dixième.

**Les deux exemples de cette page sont présentés avec deux segments seulement pour faciliter la compréhension. Cependant, sur cette édition 2022 du Bilan Social, afin d'avoir une plus grande profondeur temporelle, les indicateurs sont analysés sur une période de quatre ans et sont donc présentés avec quatre segments.**

# Sommaire

<b>Avant-Propos</b>	1
<b>La fiche indicateur</b>	2
<b>Sommaire</b>	4
<b>Principaux chiffres clés</b>	7
<b>Effectifs et masse salariale</b>	15
<b>Indicateur 1 : Les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents par statut et filière</b>	16
Le personnel médical .....	17
Le personnel non médical .....	20
<b>Indicateur 1 et 2 : Masse salariale chargée par ETPR</b>	23
Personnel médical (PM).....	25
Personnel Non Médical (PNM).....	26
<b>Indicateur 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel</b>	28
Personnel Médical (PM).....	29
Personnel Non Médical (PNM).....	30
<b>Gestion du temps de travail</b>	31
<b>Indicateur 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/rémunérées) par agent au 31/12/2022</b>	32
Personnel Médical (PM).....	33
Personnel Non Médical (PNM).....	34
<b>Indicateur 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent</b>	36
Personnel Médical (PM).....	37
Personnel Non Médical (PNM).....	39
<b>Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée</b>	41
Personnel Médical (PM).....	42
Personnel Non Médical (PNM).....	43
<b>Indicateur 5.1 : Part d'agents ayant un CET</b>	45
Personnel Médical (PM).....	46
Personnel Non Médical (PNM).....	47
<b>Indicateur 5.2 : Nombre moyen de jours de CET stockés par agent</b>	49
Personnel Médical (PM).....	50
Personnel Non Médical (PNM).....	51
<b>Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent</b>	53
Personnel Médical (PM).....	54
Personnel Non Médical (PNM).....	55
<b>Disponibilité des ressources humaines</b>	57
<b>Indicateur 6 : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical</b>	59
Personnel Médical (PM).....	60
Personnel Non Médical (PNM).....	63
<b>Indicateur 6.1 : Durée moyenne d'absence pour motif médical et non médical</b>	74
<b>Indicateur 6.2 : Nombre moyen de jour d'absence par agent</b>	76
Personnel Médical (PM).....	77
Personnel Non Médical (PNM).....	79

<b>Indicateur 7 : Taux de rotation du personnel.....</b>	<b>81</b>
Personnel Médical (PM).....	82
Personnel Non Médical (PNM).....	84
<b>Indicateur 9 : Proportion d'agent concernés par un horaire dérogatoire en 12h.....</b>	<b>86</b>
<b>Gestion des compétences .....</b>	<b>91</b>
<b>Indicateur 12 : Métiers les plus sensibles.....</b>	<b>93</b>
Personnel Médical (PM).....	94
Personnel Non Médical (PNM).....	95
<b>La santé et la sécurité au travail .....</b>	<b>96</b>
<b>Indicateur 19.1 : Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N. ....</b>	<b>97</b>
Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.....	98
Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP .....	99
<b>Indicateur 19.3 : Causes d'accidents de travail les plus fréquentes.....</b>	<b>100</b>
<b>Indicateur 19.4 : Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes .....</b>	<b>102</b>
<b>Indicateur 19.5 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail.....</b>	<b>104</b>
<b>Indicateur 21 : Taux de travailleurs handicapés.....</b>	<b>106</b>
<b>Indicateur 23.1 : Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail ...</b>	<b>109</b>
Personnel Médical (PM).....	111
Temps plein .....	111
Personnel Médical (PM).....	113
Temps partiel.....	113
Personnel Non Médical (PNM).....	115
Temps plein .....	115
Personnel Non Médical (PNM).....	117
Temps partiel.....	117
Personnel Non Médical (PNM).....	119
Par filière .....	119
<b>Indicateur 23.2 : Part hommes/femmes des agents à temps partiel .....</b>	<b>120</b>
Personnel Médical (PM).....	121
Personnel Non Médical (PNM).....	122
<b>Indicateur 23.3 : Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes .....</b>	<b>123</b>
Personnel Médical (PM).....	124
Temps plein .....	124
Personnel Médical (PM).....	127
Temps partiel.....	127
Personnel Non Médical (PNM).....	129
Temps plein .....	129
Personnel Non Médical (PNM).....	131
Temps partiel.....	131
<b>Annexes .....</b>	<b>133</b>
<b>Annexe 1 : Données et méthode .....</b>	<b>135</b>
<b>Annexe 2 : Données sources pour le calcul des indicateurs moyens .....</b>	<b>140</b>
<b>Annexe 3 : Rappel des résultats 2021 de l'indicateur 23.1 et 23.3 .....</b>	<b>150</b>
<b>TABLEAUX .....</b>	<b>155</b>



# Principaux chiffres clés

---

## Effectif en ETPR et âge moyen des agents

périmètre 2022 pour l'effectif : 409 établissements  
périmètre 2022 pour l'âge moyen : 369 établissements

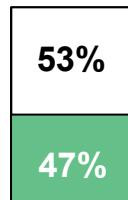


Personnel médical

### Genres



### Répartition des ETPR



### Age moyen

**46 ans**

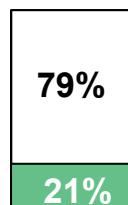
**49 ans**



Faible dispersion



Personnel non médical



**42 ans**

**43 ans**



Faible dispersion

## Masse salariale chargée par ETPR

périmètre 2022 de 332 établissements

### Valeurs medianes



Personnel médical

**146,8 k€**

par ETPR pour le personnel médical

Dispersion modérée

### Evolutions medianes



2022

**146,8**

**+6,7 k€**  
**(+4,8%)**

2021

**140,1**



Personnel non médical

**54,6 k€**

par ETPR pour le personnel non médical

Faible dispersion

2022

**54,6**

**+2,8 k€**  
**(+5,4%)**

2021

**51,8**

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

périmètre 2022 du personnel médical : 256 établissements  
périmètre 2022 du personnel non médical : 311 établissements



Valeurs médianes

**1,5**  
demi-journée

stockée par agent du personnel médical

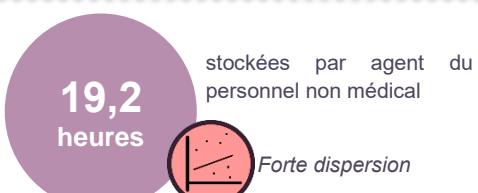
Forte dispersion

Evolutions médianes

2022	1,5
2021	1,5
2020	1,1
2019	0,7

Stable

+0,8 demi-journée depuis 2019

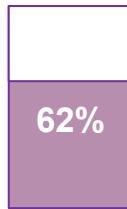


## Nombre moyen de jours de CET stockés par agent

périmètre 2022 de 333 établissements



Part d'agents ayant un CET



Valeurs médianes

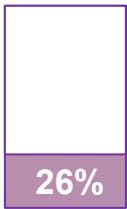
**27,1**  
jours

Forte dispersion

Evolutions médianes

2022	27,1
2021	26,6
2020	27,6
2019	26,0

+1,1 jour depuis 2019



**4,5**  
jours

Dispersion modérée

2022	4,5
2021	4,2
2020	3,9
2019	3,6

+0,9 jour depuis 2019

# Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent

périmètre 2022 du personnel médical : 303 établissements  
périmètre 2022 du personnel non médical : 321 établissements



Valeurs médianes

**12,1**  
demi-journées

rémunérées par agent du personnel médical

Forte dispersion

Evolutions médianes

2022	12,1
2021	11,8
2020	13,9
2019	10,8

+1,3 demi-journée depuis 2019



**21,8**  
heures

rémunérées par agent du personnel non médical

Forte dispersion

2022	21,8
2021	15,6
2020	13,0
2019	8,5

+13,3 heures depuis 2019

## Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée

périmètre 2022 du personnel médical : 281 établissements  
périmètre 2022 du personnel non médical : 329 établissements



Valeurs médianes

**241 €**

pour une demi-journée supplémentaire rémunérée du personnel médical

Forte dispersion

Evolutions médianes

2022	241
2021	206
2020	205
2019	212

+29 € depuis 2019



**35 €**

pour une heure supplémentaire rémunérée du personnel non médical

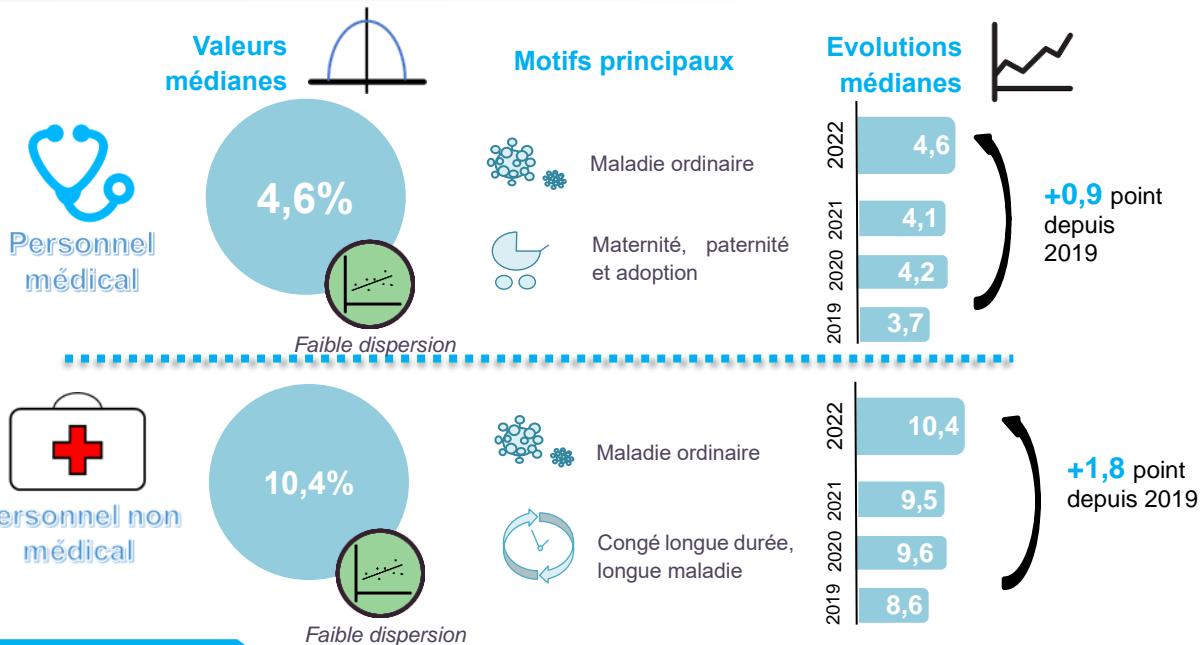
Dispersion modérée

2022	35
2021	27
2020	26
2019	22

+13 € depuis 2019

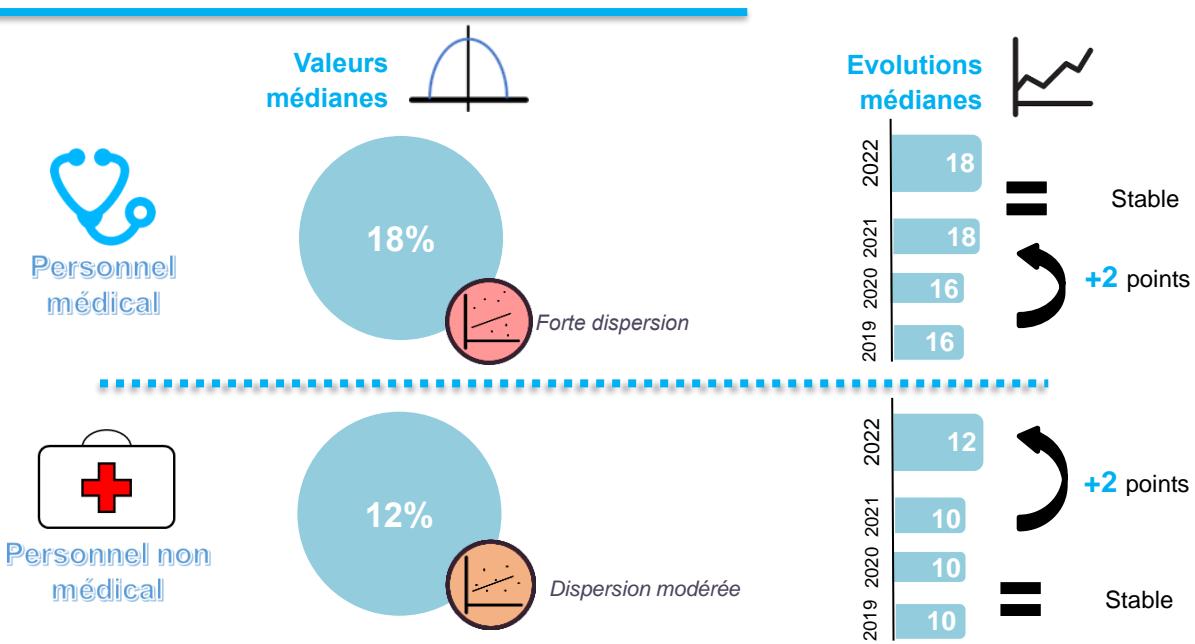
## Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

périmètre 2022 de 322 établissements



## Taux de rotation du personnel

périmètre 2022 de 287 établissements



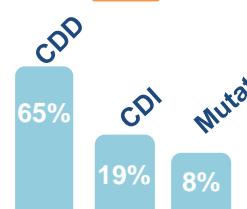
## Arrivées / Départs

périmètre 2022 de 287 établissements

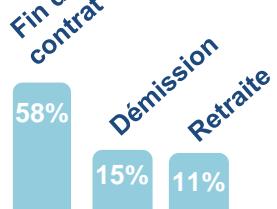


Personnel médical

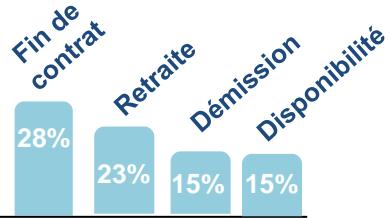
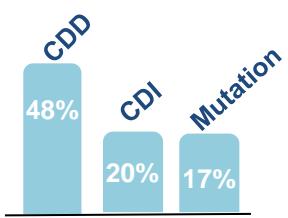
Motifs d'arrivée



Motifs de départ



Personnel non médical



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

périmètre 2022 de 341 établissements



Personnel non médical

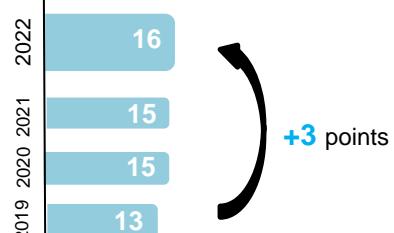
Proportion d'ES concernés par des horaires dérogatoires



Valeurs médianes



Evolutions médianes



## Métiers les plus sensibles

périmètre 2022 du personnel médical : 267 établissements  
périmètre 2022 du personnel non médical : 330 établissements



Personnel médical

Anesthésie réanimation

43% des ES

Autres spécialistes  
des spécialités  
médicales

52% des  
ES

Généraliste et  
spécialiste de  
médecine générale

36% des ES



Personnel non  
médical

Infirmier en soins généraux  
Massieur kinésithérapeute

43% des ES

71% des  
ES

Aide-soignant

36% des ES



# **Effectifs et masse salariale**

---

## INDICATEUR 1 :

### Les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents par statut et filière

#### DEFINITION

**Calcul des effectifs en ETPR et de l'âge moyen des agents :**

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

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

Pour le personnel non médical (PNM), il s'agit de la somme de l'effectif permanent (titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent) et de l'effectif non permanent (CDD de remplacement de droit public ; sont exclus les contrats aidés et contrats d'apprentissage).

**L'âge moyen** est calculé au 31 décembre 2021.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2022 représentent **83%** des établissements publics de plus de 300 agents pour les effectifs et **75%** pour les âges.

Catégorie d'établissements	2022		2021	
	Nombre d'établissements avec effectifs en ETPR	Nombre d'établissements avec âge moyen des agents	Nombre d'établissements avec effectifs en ETPR	Nombre d'établissements avec âge moyen des agents
CHU	32	31	32	30
Grands CH	132	120	128	119
Moyens CH	124	107	114	101
Petits CH	121	111	131	120
<b>TOTAL</b>	<b>409</b>	<b>369</b>	<b>405</b>	<b>370</b>

L'indicateur n'était pas recueilli dans le bilan social entre 2018 et 2020, l'évolution porte donc sur les années 2021 et 2022 seulement.

## Le personnel médical

398 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **63 350** personnels médicaux en 2022, ce qui représente **8,0%** de l'ensemble du personnel des établissements répondant.

Ces établissements emploient majoritairement des praticiens hospitaliers à temps plein, soit **53%** des ETPR du personnel médical. Les praticiens contractuels suivent pour l'ensemble des catégories d'établissements (à l'exception des CHU), soit **15%** des ETPR.

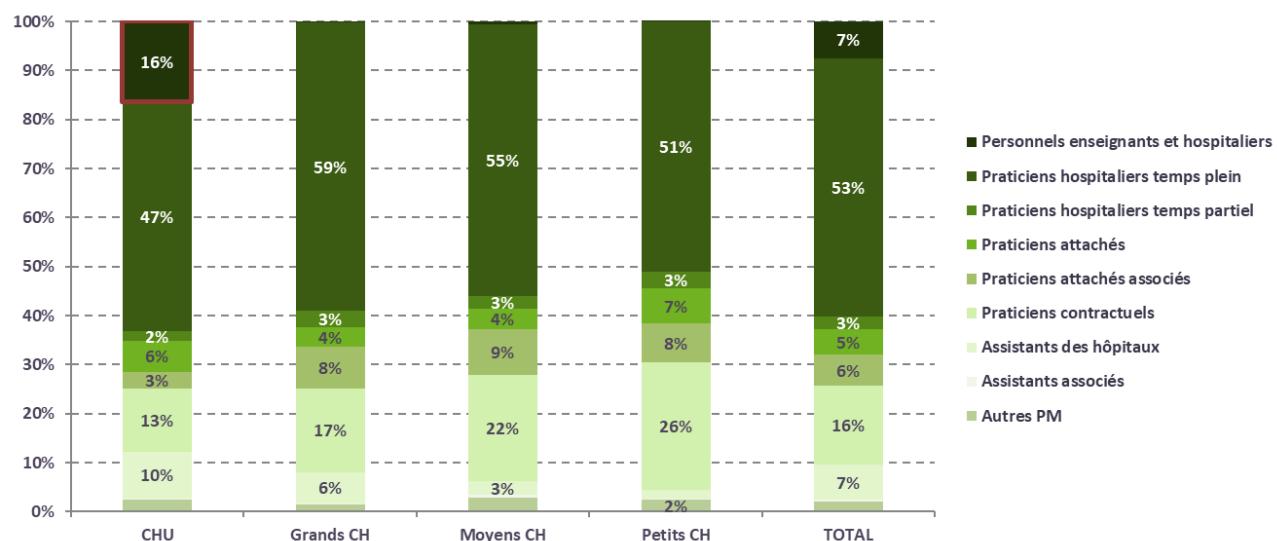
Ces résultats sont similaires à ceux observés en 2021.

**T1 | Répartition du personnel médical par statut en 2022 (effectif en ETPR)**

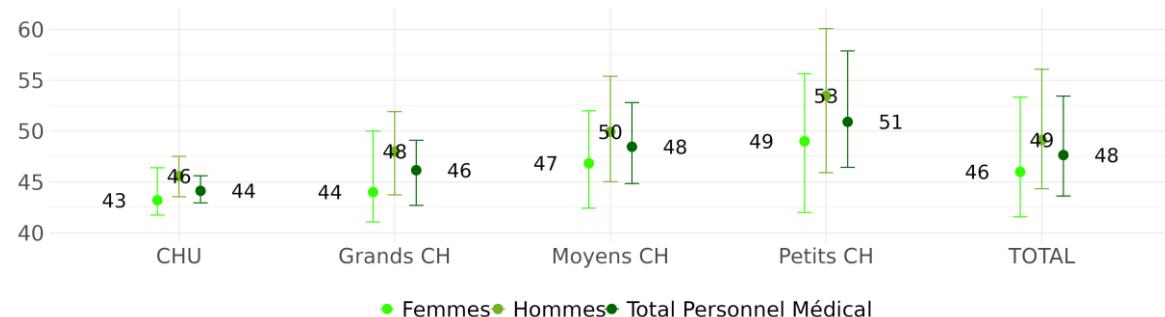
Catégories de personnel	TOTAL PM en 2022		TOTAL PM en 2021
	ETPR	Répartition (en %)	Répartition (en %)
Praticiens hospitaliers temps plein	33 259	53%	52%
Praticiens contractuels	10 215	16%	15%
Personnels enseignants et hospitaliers	4 958	8%	8%
Praticiens attachés	3 266	5%	6%
Assistants des hôpitaux	4 488	7%	8%
Praticiens attachés associés	3 961	6%	5%
Praticiens hospitaliers temps partiel	1 656	3%	3%
Autres PM	1 358	2%	3%
Assistants associés	188	0%	0%
<b>TOTAL Personnel médical</b>	<b>63 350</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Pour les CHU, la part des personnels enseignants et hospitaliers (16%) est plus importante que celle des praticiens contractuels (13%).

**F1 | Répartition du personnel médical par statut et par catégorie d'établissements en 2022**



**F2 | Médiane et intervalle de 80% des âges moyens du personnel médical selon le sexe et par catégorie d'établissements en 2022**



	Femmes	Hommes	Total Personnel Médical	
Nb ES Femmes	26	105	104	108
Moyenne	44	45	47	49
80% [d1 ; d9]	[42 ; 46]	[41 ; 50]	[42 ; 52]	[42 ; 56]
Nb ES Hommes	26	105	104	107
Moyenne	45	47	50	54
80% [d1 ; d9]	[44 ; 48]	[44 ; 52]	[45 ; 55]	[46 ; 60]
Nb ES Total	28	119	115	112
Moyenne	44	46	49	51
80% [d1 ; d9]	[43 ; 46]	[43 ; 49]	[45 ; 53]	[46 ; 58]

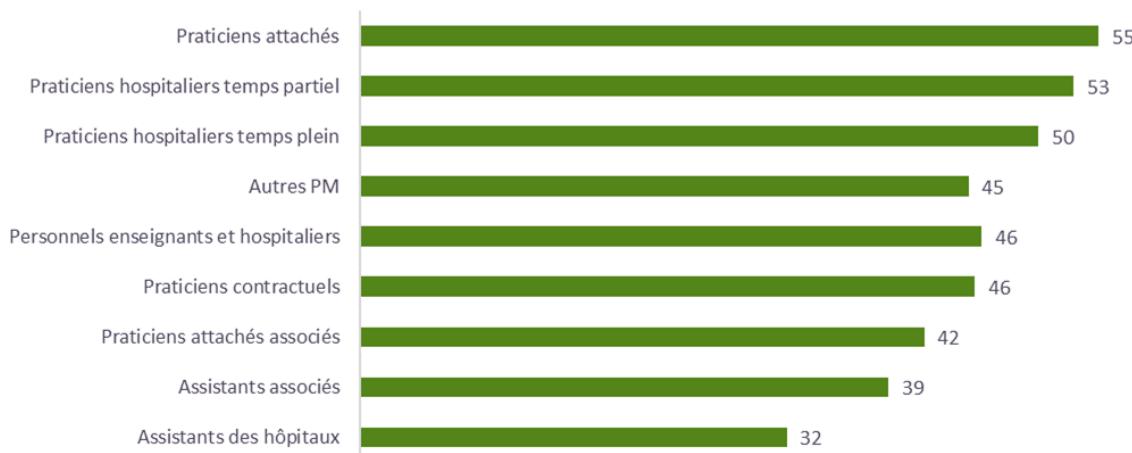
Plus les établissements sont petits plus les âges moyens sont dispersés. 80% des petits CH déclarent des âges moyens compris entre 46 et 58 ans.

L'âge moyen du personnel médical est de **48 ans**. Il est de **49 ans** pour les hommes et **46 ans** pour les femmes. Quelle que soit la catégorie d'établissements, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes.

Le personnel médical est en moyenne plus âgé dans les petits CH. Dans les CHU, la moyenne d'âge du personnel médical est la plus faible (**44 ans**). Ces disparités d'âge entre les catégories d'établissements s'expliquent en partie par leurs différentes répartitions de statut au sein du personnel médical. Le personnel médical des CHU est constitué à 13% d'assistants des hôpitaux (statut le plus jeune : 32 ans en moyenne), alors que cette part est réduite à moins de 1% dans les petits CH.

Les valeurs médianes et moyennes des âges moyens étaient similaires en 2021 pour chaque catégorie d'établissements.

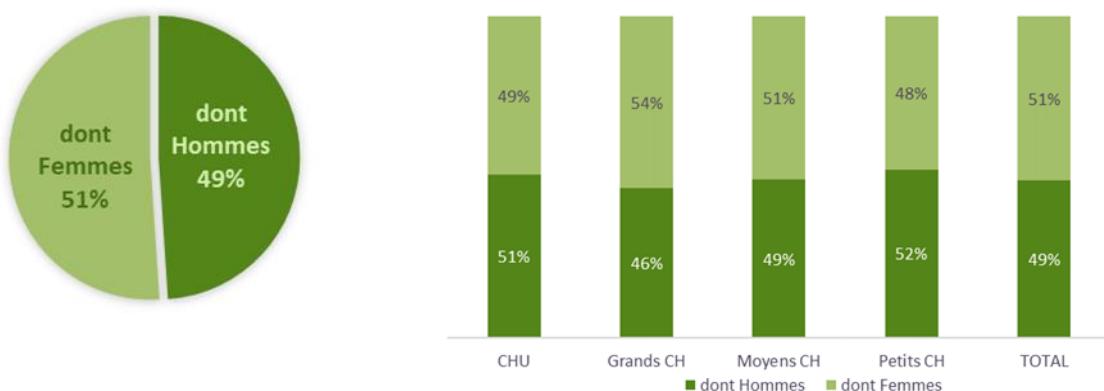
### F3 | Age moyen du personnel médical par statut en 2022, en années



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

Ce constat était identique en 2021.

### F4 | Répartition par sexe du personnel médical en 2022



Au niveau global pour le personnel médical, la proportion de femmes est légèrement supérieure à celle des hommes (51% contre 49%). Par rapport à 2021, la part des hommes au global a augmenté de 2 points.

En 2022, dans les grands CH la part des femmes est la plus importante (54%). La part des femmes est supérieure à celle des hommes dans le moyens CH (51% de femmes).

A l'inverse, il y a plus d'hommes que de femmes dans les CHU (51% d'hommes) et dans les petits CH (52% d'hommes).

## Le personnel non médical

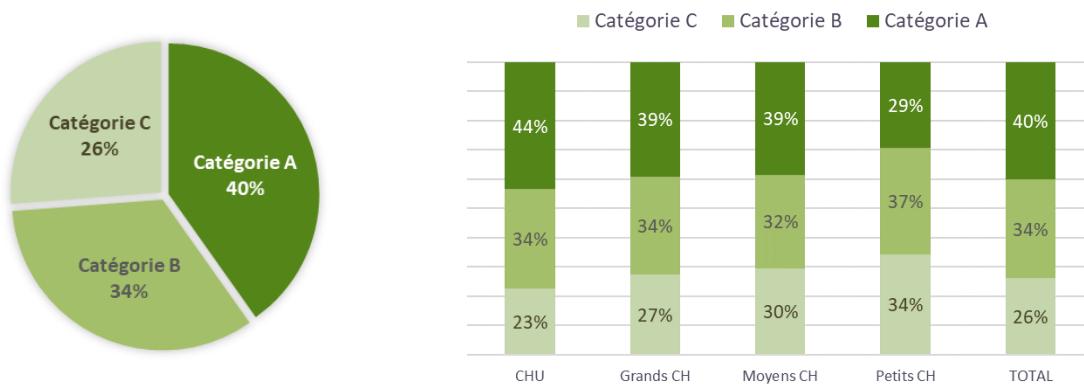
### T2 | Répartition du personnel non médical par filière en 2021 et 2022

Catégories de personnel	TOTAL PNM en 2021		TOTAL PNM en 2022	
	ETPR	Répartition (en %)	ETPR	Répartition (en %)
Personnels de direction et personnels administratifs	83 475	12%	86 088	12%
Personnels des services de soins	499 959	69%	504 511	69%
Personnels éducatifs et sociaux	12 325	2%	13 020	2%
Personnels médicotechniques	37 757	5%	38 942	5%
Personnels techniques et ouvriers	86 148	12%	87 995	12%
Personnel hors filière	2 141	0%	1 836	0%
<b>TOTAL Personnel non médical</b>	<b>721 804</b>	<b>100%</b>	<b>732 392</b>	<b>100%</b>

En 2022, les 409 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **732 392** personnels non médicaux en 2022, ce qui représente **92,0%** de l'ensemble du personnel des établissements répondant..

69% du personnel non médical correspond au personnel des services de soins. Sont ensuite équitablement représentés les personnels de direction, administratifs et les personnels techniques et ouvriers (12%). Les personnels éducatifs et sociaux sont les moins représentés (hors personnel hors filière). Les parts en pourcentage de chaque personnel sont identiques à celle observée en 2021.

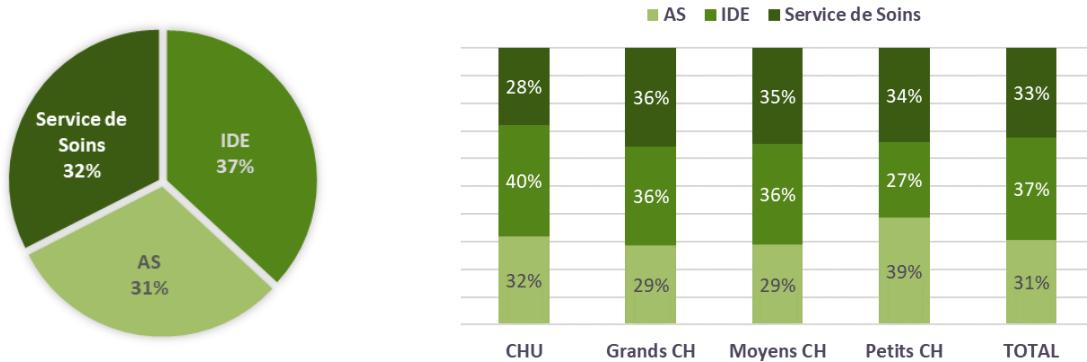
### F5 | Répartition du personnel non médical par catégorie statutaire en 2022



La catégorie A représente **40%** du personnel non médical. Vient ensuite le personnel de catégorie B (**34%**) puis le personnel de catégorie C (**26%**). Les agents de catégorie A sont majoritaires dans les CHU (44%) alors que, dans les petits CH, c'est la part des catégories C qui est plus importante (34%).

Par rapport à 2021, le personnel de catégorie A a légèrement progressé dans l'ensemble des catégories d'établissements. Il y a aussi eu un basculement des personnels de catégorie C vers la catégorie B (avec une augmentation des personnels de catégorie B de l'ordre de 14%). Ce basculement est dû au passage des aides-soignants (AS) et des auxiliaires de puériculture (AP) de la catégorie C vers la catégorie B en octobre 2021.

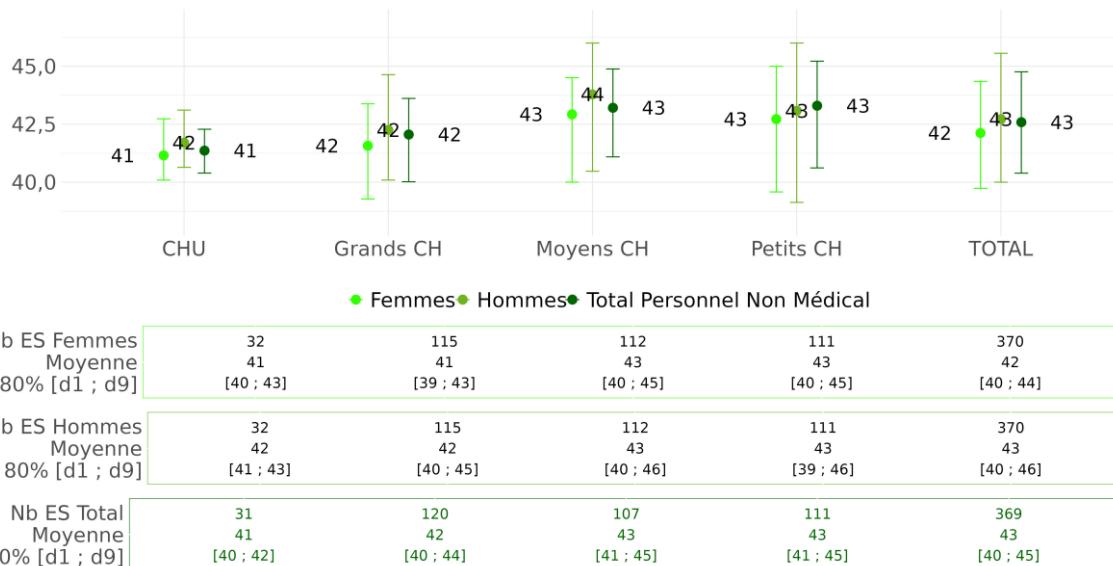
## F6 | Répartition du personnel des services de soins en 2022



En 2022, 37% du personnel des services de soins sont des infirmiers diplômés d'Etat (IDE). Viennent ensuite à part équivalente les aides-soignants (AS) et les autres personnels. En 2021, une répartition similaire était observée.

La répartition du personnel des services de soins est assez différente selon la catégorie d'établissement en 2022. Les effectifs d'aides-soignants (AS) représentent 39% du personnel dans les petits CH contre seulement 29% dans les moyens et grands CH. A l'inverse, la part des IDE est plus importante dans les CHU (40%) que dans les petits CH (27%). La part des autres personnels des services de soins est plus importante dans les CH (entre 34% et 36% selon la taille de l'établissement) que dans les CHU (28%).

## F7 | Médiane et intervalle de 80% des âges moyens du personnel non médical par catégorie d'établissements en 2022

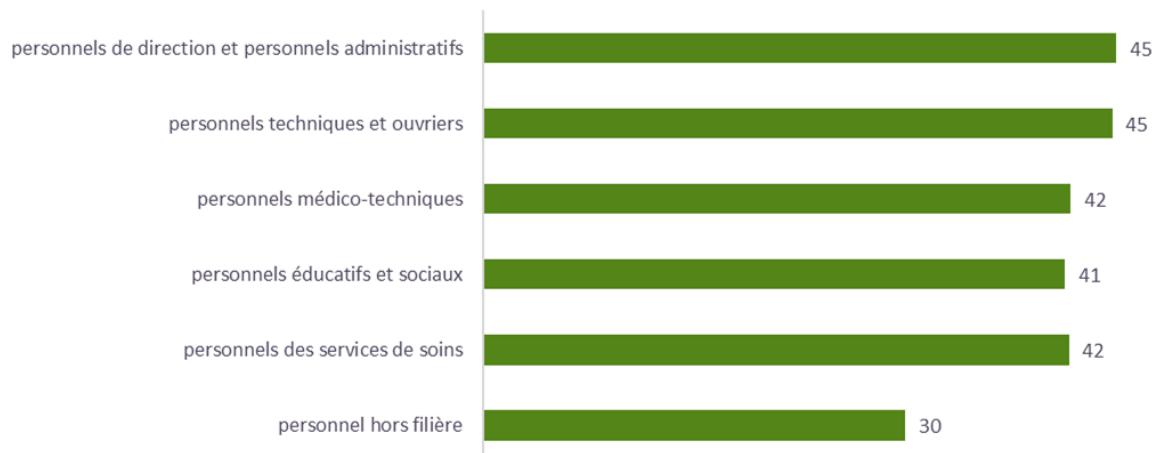


Quelle que soit la catégorie d'établissement, l'âge moyen est peu dispersé : il est compris entre 40 et 45 ans pour 80% des établissements.

L'âge moyen du personnel non médical est de **43 ans**, quasiment identique pour les hommes (**43 ans**) et les femmes (**42 ans**).

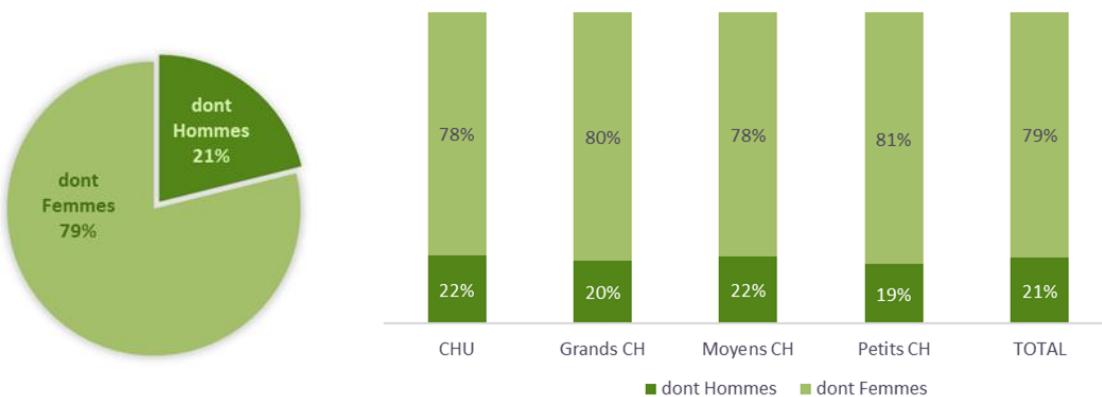
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la moyenne d'âge des femmes est légèrement plus faible que celle des hommes.

### F8 | Age moyen du personnel non médical par filière en 2022, en années



Les personnels de direction et administratifs ainsi que les personnels techniques et ouvriers sont plus âgés en moyenne (**45 ans**) que celui des autres filières de personnel non médical.

### F9 | Répartition par sexe du personnel non médical en 2022



En 2022, le personnel non médical est pour presque 80% composé de femmes. C'est dans les petits CH que l'écart entre la part d'hommes et de femmes est le plus grand.

L'écart entre femmes et hommes a tendance à se creuser par rapport à ce qui était observé en 2021 (76% de femmes et 24% d'hommes).

## INDICATEUR 1 et 2 :

### Masse salariale chargée par ETPR

#### DEFINITION

**Masse salariale chargée par ETPR :**

(Montant brut + charges de la rémunération du personnel de l'année n)  
(ETP moyens rémunérés de l'année n)

Le **montant brut** correspond au montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (comptes 641 + 642 hors 6425, 6419 et 6429).

Les **charges de la rémunération du personnel** correspondent au montant brut des charges, soit :

- Charges de sécurité sociale et de prévoyance (comptes 6451 hors 64519 + 6452 hors 64529)
- + Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (comptes 631 hors 6319 + 633 hors 6339)
- + Autres charges sociales (compte 6471 hors 64179 + compte 6472 hors 64729)
- + Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489).

Pour le personnel médical (PM), même définition que pour l'indicateur 1.

Pour le personnel non médical (PNM), même définition que l'indicateur 1 hormis les contrats aidés et contrats d'apprentissage qui sont inclus dans le calcul.

#### EXHAUSTIVITE

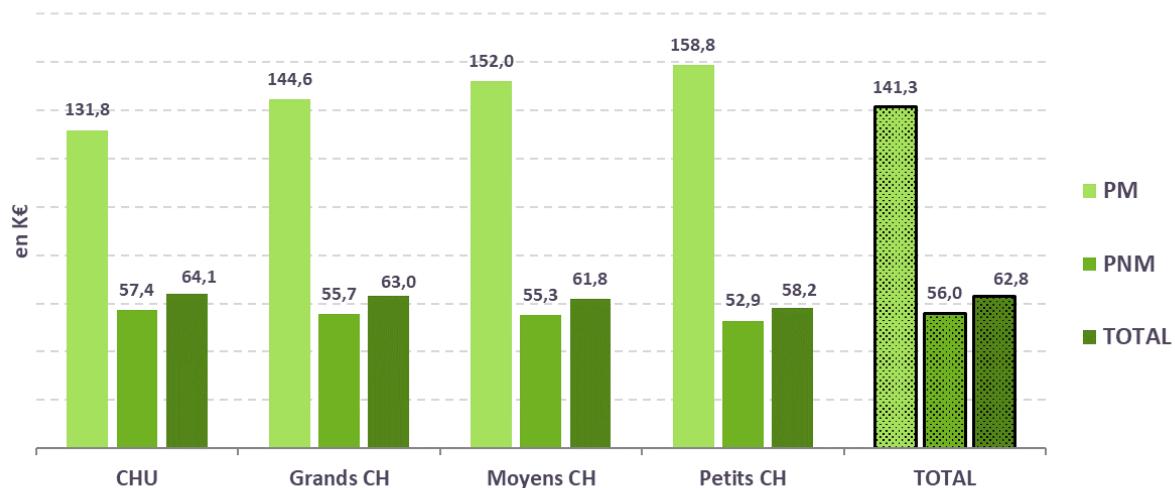
##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2022 représentent **67%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2022	2021
	<i>Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim</i>	<i>Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim</i>
CHU	25	24
Grands CH	98	102
Moyens CH	101	90
Petits CH	108	111
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>327</b>

L'indicateur n'était pas recueilli dans le bilan social entre 2018 et 2020, les analyses sur les évolutions portent donc seulement sur deux années (2021 et 2022).

**F10 | Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2022, en milliers d'euros**



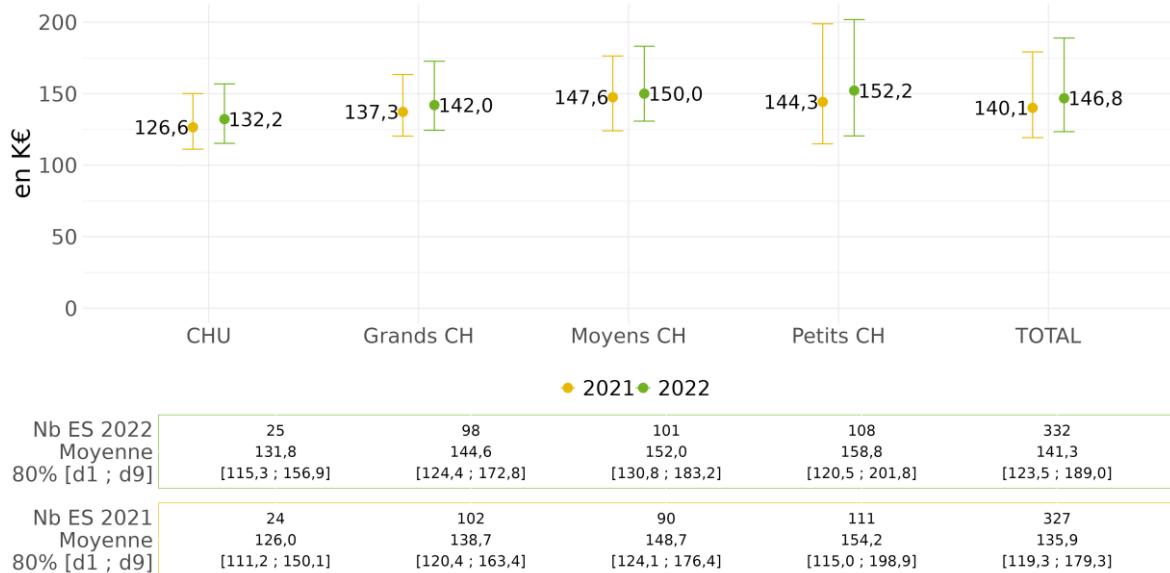
Au sein des 332 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen d'un ETPR » par la suite, s'élève à **62 793 €**. Elle est de **141 251 €** pour le personnel médical et de **55 978 €** pour le personnel non médical.

Pour le personnel médical, c'est dans les petits CH que le coût moyen par ETPR est le plus élevé avec **158,8 k€** et il est le plus faible dans les CHU avec **131,8 k€**.

S'agissant du personnel non médical, le coût moyen par ETPR le plus élevé concerne les CHU avec **57,4 k€** et le moins élevé est observé dans les petits CH avec **52,9 k€**.

## Personnel médical (PM)

### F11 | Médiane et intervalle de 80% de la masse salariale chargée par ETPR du PM par catégorie d'établissements pour 2022



En 2022, pour 80% des établissements, le coût moyen par ETPR se situe entre 123,5 k€ et 189,0 k€. Le coût moyen par ETPR, en 2022, est en moyenne de 141,3 k€ et en médiane de 146,8 k€.

La dispersion est plus importante dans les petits CH que dans les autres catégories d'établissements. Les coûts moyens par ETPR sont plus resserrés dans les CHU.

Pour toutes les catégories d'établissements, la valeur médiane du coût moyen par ETPR a progressé entre 2021 et 2022 : +5,6 k€ pour les CHU (soit +4,4%), +4,7 k€ pour les grands CH (soit +3,4%), +2,4 k€ dans les moyens CH (soit 1,6%) et +7,9 k€ dans les petits CH (soit 5,5%).

## Personnel Non Médical (PNM)

**F12 | Médiane et intervalle de 80% de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements pour 2021**

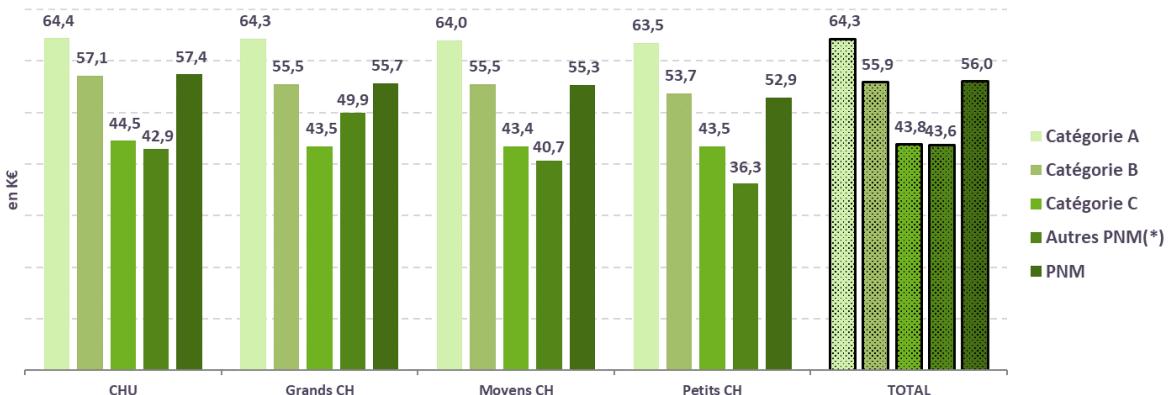


Pour 80% des établissements, en 2022, le coût moyen par ETPR se situe entre 50,9 k€ et 58,4 k€.

Le coût moyen par ETPR des petits CH est globalement plus faible que dans les autres catégories. Cela s'explique par le fait qu'il y a moins de personnel de catégorie A dans les petits CH que dans les autres catégories d'établissements. Plus précisément, 10% d'entre eux ont un coût moyen par ETPR inférieur à 49,4 k€. Seulement 10% des petits CH ont un coût moyen supérieur à 56,5 k€ tandis que 50% des grands CH ont un coût moyen supérieur à 55,5 k€ et 50% des CHU ont un coût moyen supérieur à 56,5 k€.

Par rapport à 2021, les coûts moyens par ETPR sont en hausse de 3 k€ en 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements.

### F13 | Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire en 2022



(\*) : Contrats aidés, contrats d'apprentissage

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

- Catégorie A : **64,3 k€**
- Catégorie B : **55,9 k€**
- Catégorie C : **43,8 k€**
- Autres PNM (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) : **43,6 k€**

Pour le personnel des catégories A, B et C, le coût moyen d'un ETPR est le plus élevé dans les CHU que dans les CH, avec **64,4 k€** pour le personnel de catégorie A, 57,1 k€ pour le personnel de catégorie B et **44,5 k€** pour le personnel de catégorie C.

Par rapport à 2021, les coûts moyens par ETPR par catégorie de personnel ont progressé pour les catégories A et B : +3,1 k€ pour les personnels de catégorie A et +1,6 k€ pour la catégorie B. Au contraire, le coût moyen des personnels de catégorie C a diminué passant de 45,6 k€ en 2021 à 43,8 k€ en 2022. Cela s'explique par le changement de catégorie de C à B en octobre 2021 des AS (aides-soignants) et des AP (assistants de puériculture).

## 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 2022 représentent **54%** des établissements publics  
de plus de 300 agents

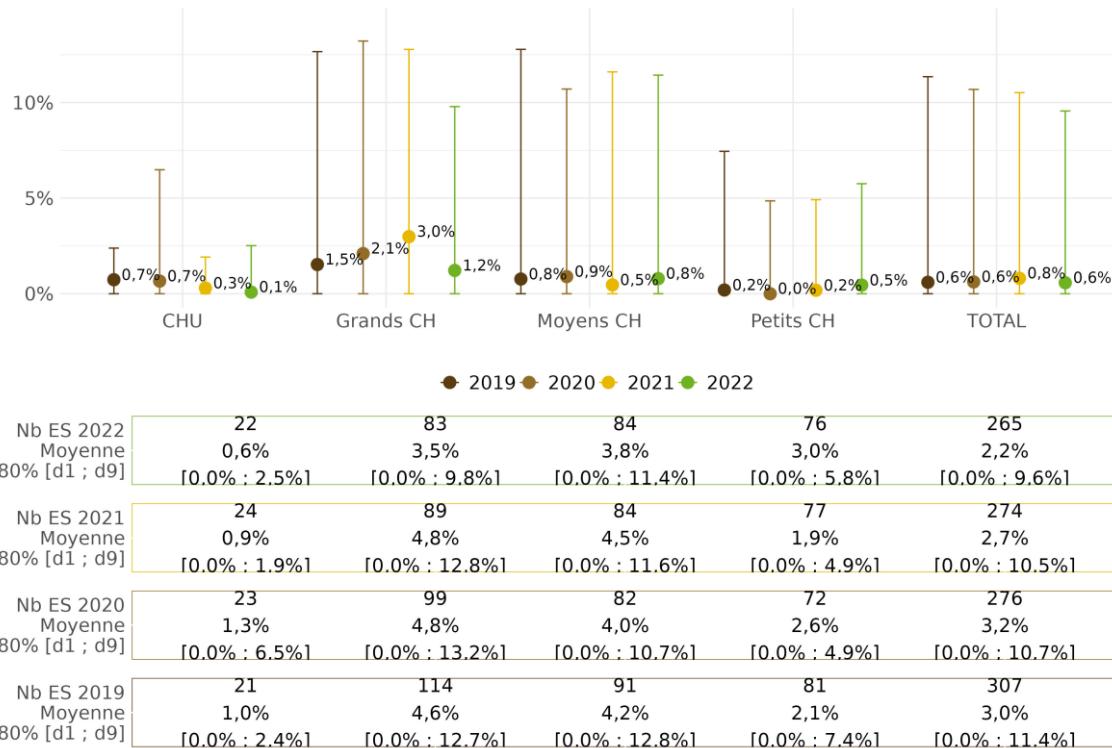
Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim			
CHU	22	24	23	21
Grands CH	83	89	99	114
Moyens CH	84	84	82	91
Petits CH	76	77	72	81
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>274</b>	<b>276</b>	<b>307</b>

## 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 2022, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0% et 9,6%. Pour les 265 établissements étudiés, la part des dépenses d'intérim globale est de 2,2% en moyenne et **la part des dépenses d'intérim médiane de 0,6%**.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F14 | Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



Les dépenses d'intérim du PM sont particulièrement variables dans les grands et moyens CH. La moitié des CH de grande taille déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 1,2% en 2022. La part des dépenses d'intérim pour les grands CH est tirée vers le haut par des valeurs hautes : elle est de 3,5% en moyenne. De même, la moitié des CH de taille moyenne déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 0,8%, alors que cette part, est de 3,8% en moyenne. Ces écarts importants entre la médiane et la moyenne indiquent une distribution asymétrique des valeurs de cet indicateur. Cela signifie qu'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%. 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 0,1% et 0,5%.

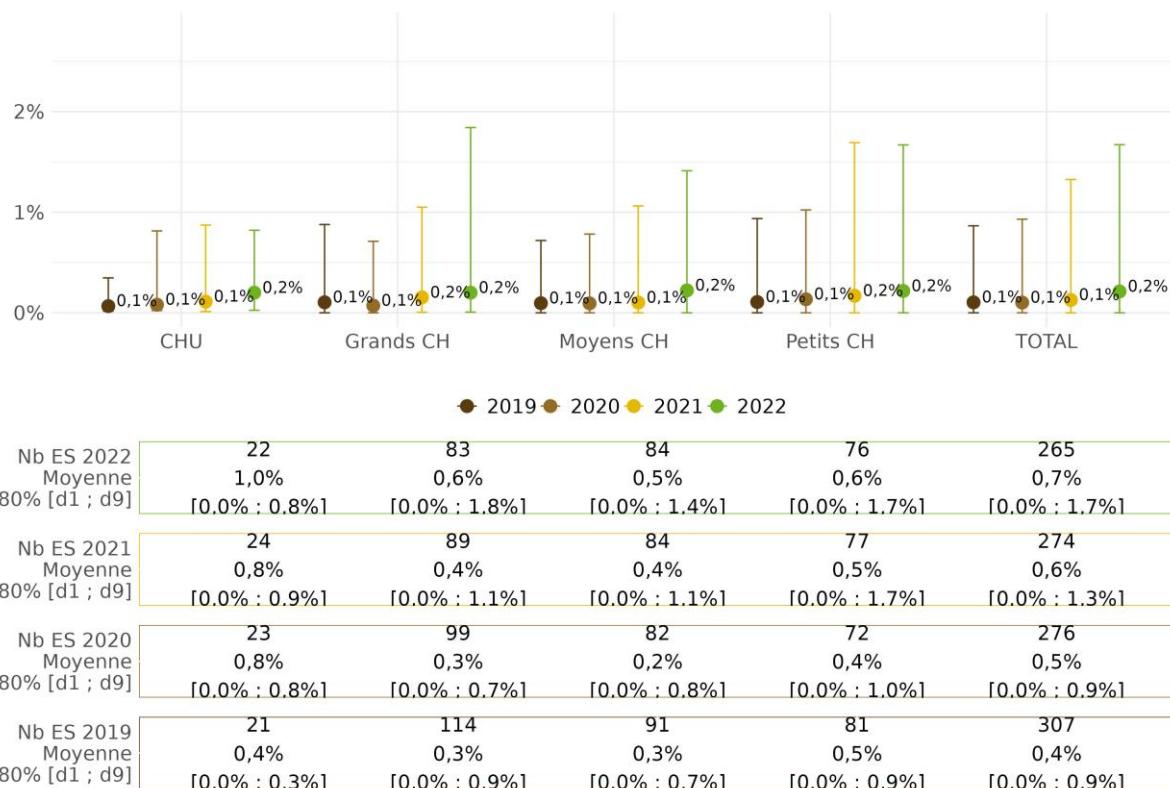
Malgré la forte dispersion et la différence de périmètre, les dispersions et les valeurs médianes semblent être en baisse depuis 2020 dans les CHU et les grands CH.

## Personnel Non Médical (PNM)

La part des dépenses d'intérim du personnel non médical (PNM) est peu variable d'un établissement à l'autre. Une disparité entre établissements qui s'accentue tout de même depuis 2020. En effet, en 2022, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0% et 1,7%. Pour les 265 établissements étudiés, la part moyenne des dépenses d'intérim est de 0,7% et la part médiane des dépenses d'intérim de 0,2%.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F15 | Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



Au sein des CH, la part des dépenses d'intérim médiane du PNM est semblable (0,2%) pour l'ensemble des catégories d'établissements. Leur dispersion est en hausse en 2022 dans les moyens et grands CH.

Les CHU ont une part des dépenses d'intérim moyenne de 1%. Toutefois, la moitié des établissements déclarent une part des dépenses d'intérim inférieure ou égale à 0,2%.



# **Gestion du temps de travail**

---

## INDICATEUR 4.3 :

### Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/ rémunérées) par agent au 31/12/2022

#### 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 2022 représentent **52% pour le PM**

et **63% pour le PNM** des établissements analysés.

Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
Nombre d'établissements PM				
CHU	17	19	20	19
Grands CH	87	90	90	100
Moyens CH	83	74	87	90
Petits CH	69	81	64	81
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>264</b>	<b>261</b>	<b>290</b>

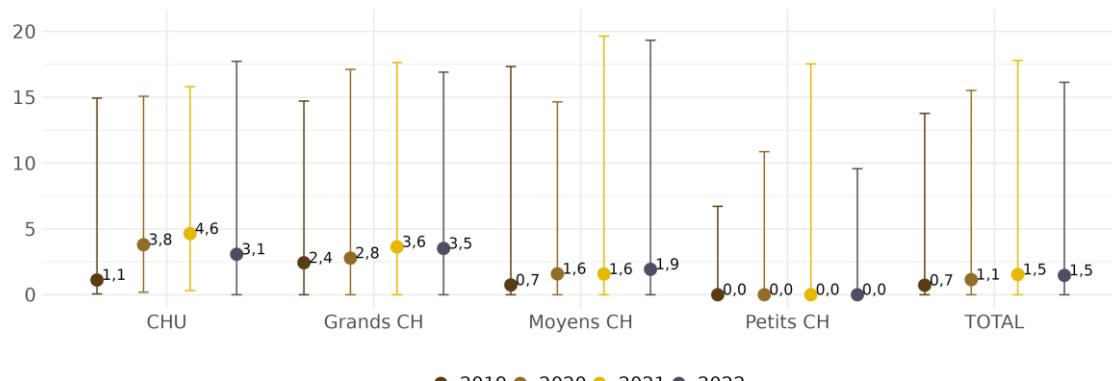
Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
Nombre d'établissements PNM				
CHU	27	26	27	25
Grands CH	104	103	113	117
Moyens CH	96	85	90	103
Petits CH	84	94	79	89
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>308</b>	<b>309</b>	<b>334</b>

## Personnel Médical (PM)

Le nombre de demi-journées stockées par le personnel médical (PM) (non encore récupérées ou rémunérées) est très différent d'un établissement à l'autre. En 2022, pour les 256 établissements étudiés, ce nombre est de 6,1 demi-journées en moyenne et de 1,5 demi-journée en médiane.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F16 | Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées stockées par PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022
Nb ES 2022	17	87	83	69
Moyenne	6,5	6,2	5,7	3,5
80% [d1 ; d9]	[0.0 : 17.71]	[0.0 : 16.91]	[0.0 : 19.31]	[0.0 : 9.61]
Nb ES 2021	19	90	74	81
Moyenne	6,7	6,8	5,1	4,6
80% [d1 ; d9]	[0.3 : 15.81]	[0.0 : 17.61]	[0.0 : 19.61]	[0.0 : 17.51]
Nb ES 2020	20	90	87	64
Moyenne	5,7	6,5	5,8	3,9
80% [d1 ; d9]	[0.2 : 15.11]	[0.0 : 17.11]	[0.0 : 14.61]	[0.0 : 10.91]
Nb ES 2019	19	100	90	81
Moyenne	5,1	4,7	5,2	2,1
80% [d1 ; d9]	[0.1 : 14.91]	[0.0 : 14.71]	[0.0 : 17.31]	[0.0 : 6.71]
				[0.0 : 13.81]

Pour chaque catégorie d'établissements, et donc aussi 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 16,1 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.

Par catégorie d'établissements, le nombre médian de demi-journées stockées est plus important lorsque la taille de l'établissement est grande : 3,1 dans les CHU et 3,5 dans les grands CH contre 1,9 demi-journées stockées pour les moyens CH et aucune demi-journée stockée pour la moitié des petits CH.

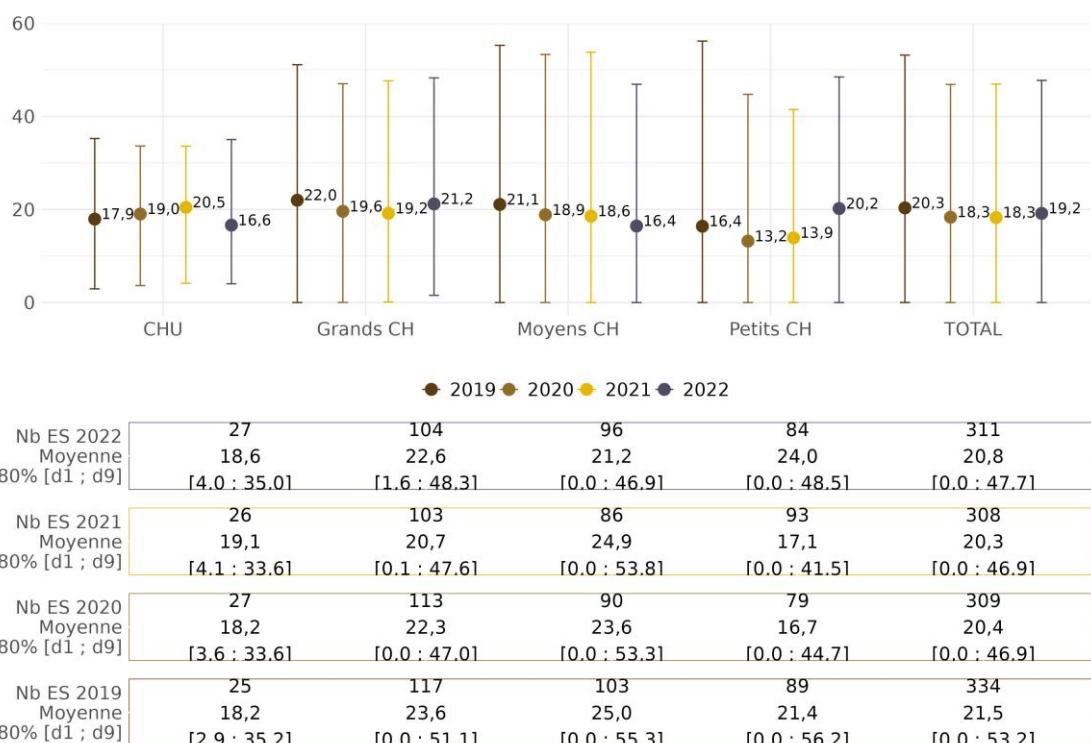
Au sein des grands CH, le nombre de demi-journées stockées était en progression entre 2019 et 2021. Cette année la progression semble se stabiliser bien qu'il reste certains grands CH déclarant un nombre de demi-journées supérieur à 17. Le recours au temps de travail additionnel dans les CHU est en baisse de 1,5 demi-journée stockée par rapport à 2021 même si le nombre de CHU répondant est légèrement plus faible cette année que les années précédentes.

## 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 2022, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 0 et 47,7 heures. Pour les 311 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 20,8 heures et le nombre médian d'heures supplémentaires par agent est de 19,2 heures.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F17 | Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**

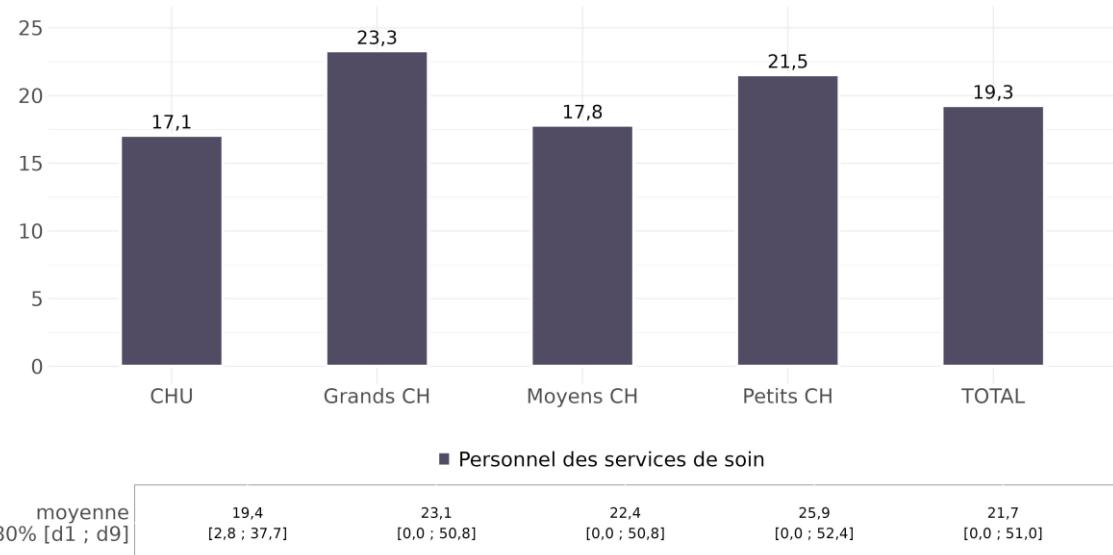


La variabilité de cet indicateur est très marquée au sein des différentes catégories d'établissements.

Alors que le nombre médian d'heures supplémentaires était en hausse régulière entre 2019 et 2021 dans les CHU, en 2022, cette médiane est en baisse avec la moitié des établissements qui a déclaré un nombre médian d'heures supplémentaires par agent inférieur à 16,6 heures. Dans les CH entre 2019 et 2021, le nombre médian d'heures supplémentaires par agent était plutôt en baisse. En effet, les différentes décisions gouvernementales avaient abouti aux financements des heures supplémentaires liées à la situation pandémique des années 2020 et 2021. En 2022, dans les petits et grands CH, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent repart à la hausse. La valeur de 2022 atteint presque le niveau de 2019 dans les grands CH et elle le dépasse dans les petits CH (+4,8 heures entre 2021 et 2022). En revanche, en 2022 dans les moyens CH, le nombre médian d'heures supplémentaires poursuit sa baisse (-4,7 heures en médiane entre 2019 et 2022).

En 2022, le nombre d'heures supplémentaires médian est de 20,2 pour les petits CH, 16,4 pour les moyens CH et 21,2 heures pour les grands CH.

**F18 | Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements**



Nombre d'établissements en 2022 : 27 CHU, 104 Grands CH, 96 Moyens CH, 84 Petits CH et 311 au TOTAL

Pour le personnel des services de soins, analysé sur le même périmètre d'établissements que pour le personnel non médical (PNM), le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent en 2022 est de 21,7 heures et le nombre médian de 19,3 heures. Il est le plus important pour les grands CH (23 heures) par rapport aux autres catégories 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 :

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

	2022	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM			
CHU	23	26	25	24
Grands CH	102	99	108	116
Moyens CH	88	88	96	95
Petits CH	90	93	84	86
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>306</b>	<b>313</b>	<b>321</b>

Les données prises en compte en 2022 représentent **61%** pour le PNM et **65%** pour le PNM des établissements analysés.

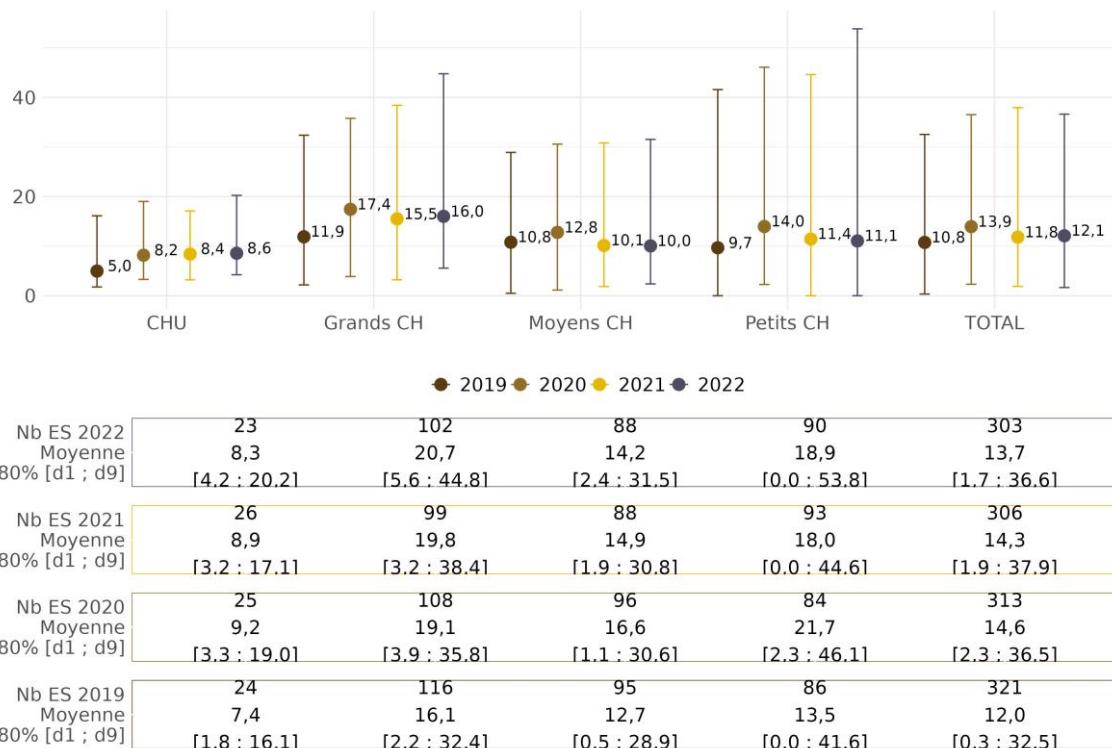
	2022	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PNM			
CHU	28	28	26	23
Grands CH	106	106	116	117
Moyens CH	91	93	97	99
Petits CH	96	98	88	90
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>325</b>	<b>327</b>	<b>329</b>

## Personnel Médical (PM)

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées pour le personnel médical (PM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2022, 80% des établissements ont un nombre moyen de demi-journées rémunérées compris entre 1,7 et 36,6 heures. Pour les 303 établissements étudiés, ce nombre moyen par agent est de 13,7 heures au global et 12,1 heures en médiane.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F19 | Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



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 11,1 demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent. Le nombre moyen de demi-journées est quant à lui de 18,9. En effet, pour 10% de ces établissements, cette valeur est supérieure à 53,8 demi-journées. **Par conséquent, la médiane des nombres moyens de demi-journées additionnelles rémunérées est un indicateur plus adapté que la valeur moyenne pour analyser cet indicateur.**

La moitié des CH de taille moyenne et de grande taille rémunère respectivement, plus de 10,0 et 16 demi-journées de travail additionnel pour le PM. Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent inférieur ou égal à 8,6 demi-journées.

Après une forte augmentation des valeurs médianes de cet indicateur entre 2019 et 2020, le nombre de demi-journées médian de travail additionnel rémunérées dans les moyens et petits CH est en baisse depuis 2020, année spécifique en lien avec les mesures visant à rémunérer les heures supplémentaires effectuées lors de la covid-19.

## Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées pour le personnel non médical (PNM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2022, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 6,4 et 52,3 heures. Pour les 321 établissements étudiés, ce nombre est de 27,2 heures en moyenne et de 21,8 heures en médiane.

### ■ Par catégorie d'établissements

#### F20 | Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements

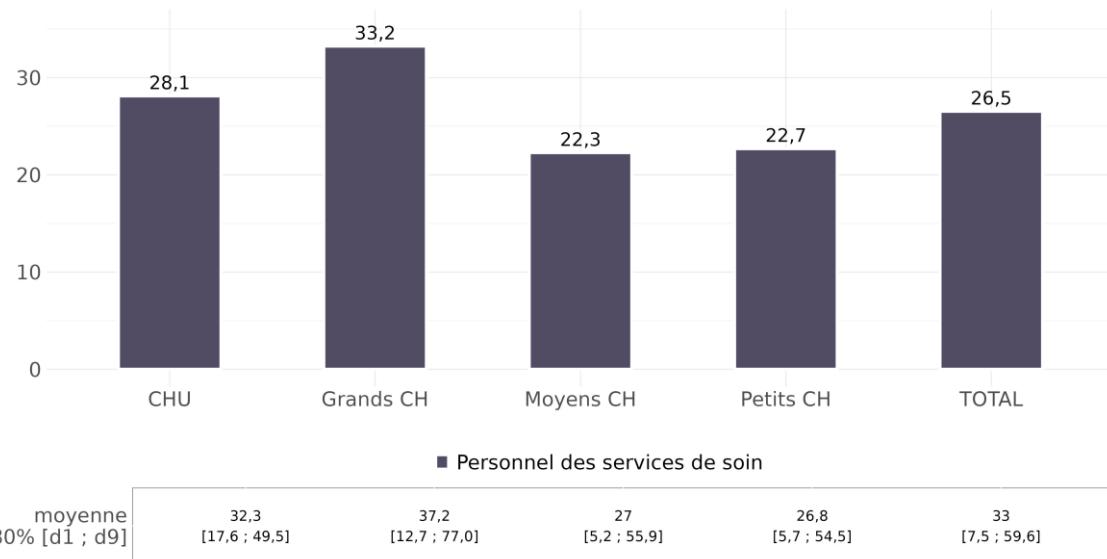


	2019	2020	2021	2022
Nb ES 2022	28	106	91	96
Moyenne	25,1	31,3	22,7	24,9
80% [d1 ; d9]	[13,2 : 40,11]	[10,2 : 62,11]	[4,4 : 47,61]	[5,6 : 52,91]
Nb ES 2021	28	106	93	98
Moyenne	24,2	23,2	19,4	16,9
80% [d1 ; d9]	[4,0 : 43,21]	[5,6 : 50,51]	[2,3 : 43,01]	[1,8 : 36,61]
Nb ES 2020	26	116	97	88
Moyenne	15,6	16,7	14,5	13,8
80% [d1 ; d9]	[4,4 : 27,51]	[4,1 : 28,11]	[2,2 : 28,41]	[1,8 : 36,01]
Nb ES 2019	23	117	99	90
Moyenne	12,1	11,5	10,4	13,9
80% [d1 ; d9]	[1,8 : 24,01]	[2,1 : 21,01]	[1,1 : 23,31]	[1,9 : 29,71]
321				
27,2				
[6,4 : 52,31]				
325				
22,7				
[2,8 : 41,81]				
327				
15,8				
[2,7 : 29,61]				
329				
11,7				
[1,4 : 24,51]				

En 2022, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent du PNM est fortement dispersé parmi les catégories de CH. Pour toutes les catégories d'établissements, la valeur médiane du nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent poursuit sa croissance d'année en année. Une croissance qui s'accélère même en 2022 avec un point nettement au-dessus de celui de 2021 notamment dans les grands CH où une hausse de +11,2 heures est observée (17,3 heures en 2021 contre 28,5 heures en 2022).

Pour la moitié des CHU, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent en 2022 est supérieur ou égal à 21,8 heures. Cette valeur médiane atteint 18,5 heures dans les moyens CH et 19,6 heures dans les petits CH.

**F21 | Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements**



Pour le personnel des services de soins, analysé sur le même périmètre d'établissements que pour le personnel non médical (PNM) c'est-à-dire 321 établissements, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent en 2022 est de 33 heures en moyenne et le nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées par agent de 26,5 heures. Le recours aux heures supplémentaires rémunérées du personnel des services de soins est plus important dans les CH de grande taille (33,2 heures) que dans les autres catégories. C'est dans les CH de moyenne taille qu'il est le plus faible (22,3 heures).

## 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 :

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

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre complet

Les données prises en compte en 2022 représentent **59% pour le PM**

et **67% pour le PNM** des établissements analysés.

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM			
	2022	2021	2020	2019
CHU	23	26	23	22
Grands CH	96	96	104	110
Moyens CH	84	83	87	87
Petits CH	78	80	79	75
<b>TOTAL</b>	<b>281</b>	<b>285</b>	<b>293</b>	<b>294</b>

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PNM			
	2022	2021	2020	2019
CHU	27	27	26	26
Grands CH	108	106	121	121
Moyens CH	97	95	99	95
Petits CH	97	95	86	89
<b>TOTAL</b>	<b>329</b>	<b>323</b>	<b>332</b>	<b>331</b>

## Personnel Médical (PM)

Le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par personnel médical (PM) varie du simple au double d'un établissement à l'autre. 10% déclarent un coût de demi-journée de travail additionnel moyen inférieur à 161 euros alors que 10% autres établissements déclarent un coût qui dépasse 466 euros. La disparité s'amplifie notamment en 2022. Pour les 281 établissements étudiés, le coût par agent d'une demi-journée moyen et médian est de 241 euros, en réelle progression par rapport aux années antérieures.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F22 | Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022
Nb ES 2022	23	96	84	78
Moyenne	261	232	254	211
80% [d1 ; d9]	[175 : 4101]	[172 : 4631]	[164 : 4921]	[116 : 3811]
				[161 : 4661]
Nb ES 2021	26	96	83	80
Moyenne	231	215	228	203
80% [d1 ; d9]	[161 : 3701]	[161 : 4051]	[161 : 4611]	[113 : 3911]
				[161 : 4141]
Nb ES 2020	23	104	87	79
Moyenne	200	220	228	201
80% [d1 ; d9]	[160 : 3211]	[162 : 4231]	[161 : 3771]	[129 : 3231]
				[160 : 3811]
Nb ES 2019	22	110	87	75
Moyenne	211	222	224	203
80% [d1 ; d9]	[148 : 3281]	[161 : 3891]	[153 : 3711]	[158 : 3211]
				[160 : 3671]

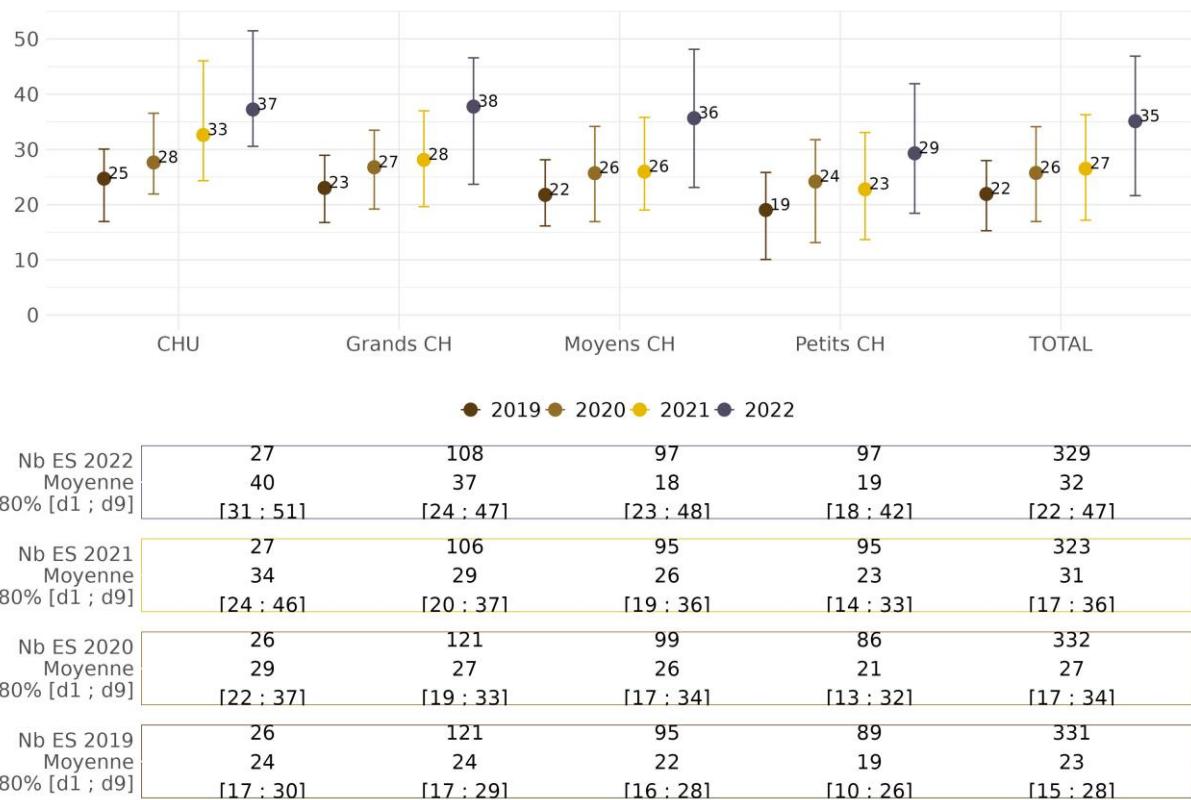
La variabilité du coût moyen d'une demi-journée s'accentue au fil des années dans les moyens et grands CH et CHU. C'est dans cette dernière catégorie d'établissement que la médiane des coûts d'une demi-journée est la plus élevée avec 316 euros. Une valeur en hausse de 87 euros par rapport à 2021. Cette augmentation n'est pas propre aux CHU. En effet dans une moindre mesure, elle est visible également dans les catégories de CH, notamment dans les grands CH où la médiane a connu une augmentation de 51 euros et s'élève désormais en 2022 à 252 euros. Ces augmentations sont probablement liées à l'entrée en vigueur de l'arrêté du 29 juin 2022 relatif à la majoration des indemnisations du temps de travail additionnel du personnel médical.

## Personnel Non Médical (PNM)

En 2022, le coût moyen d'une heure supplémentaire du personnel non médical (PM) est plus variable que les années passées. 80% des établissements déclarent des coûts d'heures supplémentaires compris entre 22 et 47 euros. Pour les 329 établissements étudiés, la médiane des coûts d'heure supplémentaire rémunérée est de 35 euros et de 32 euros en moyenne. Le segment de dispersion et la valeur médiane montrent une hausse significative en 2022.

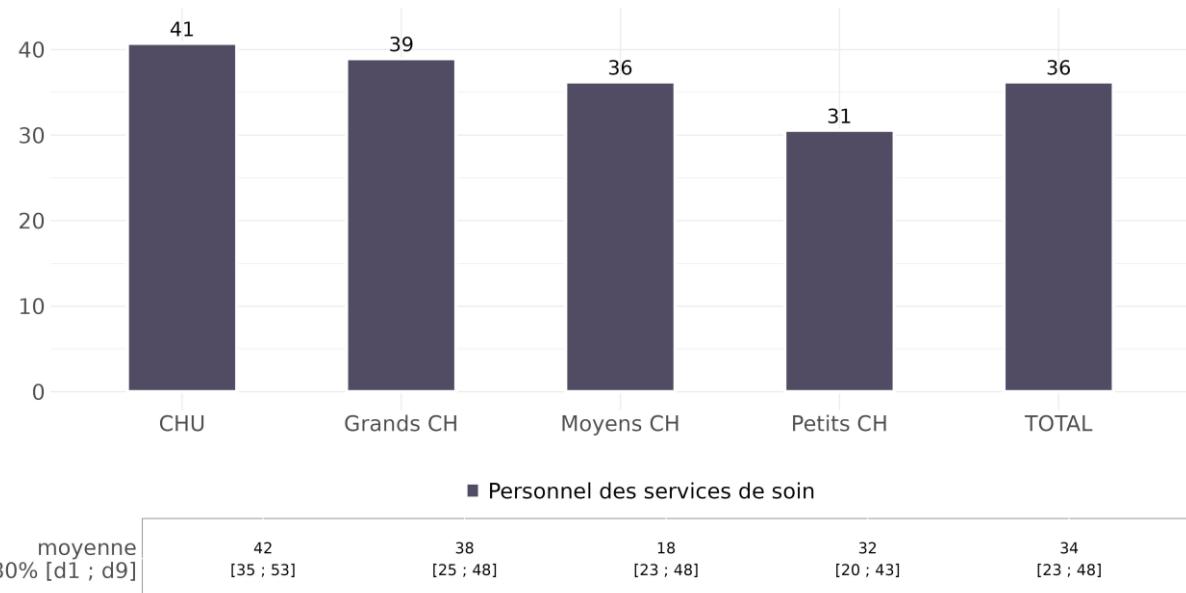
### ■ Par catégorie d'établissements

**F23 | Médiane et intervalle de 80% des couts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



Au sein des différentes catégories cette hausse est également visible. En effet, dans les différentes catégories de CH, les médianes des années 2020 et 2021, qui marquaient déjà une augmentation par rapport à 2019, se retrouvent dépassées par les valeurs de 2022 toutes supérieures à 29 euros de l'heure supplémentaire (38 euros dans les grands CH, 36 euros dans les moyens et 29 euros dans les petits CH). Au sein des CHU, l'augmentation est aussi présente, mais elle est linéaire entre 2019 et 2022. Le coût médian d'une heure supplémentaire en 2022 dans les CHU est de 37 euros. Ces augmentations sont sans doute également une conséquence de l'arrêté du 29 juin 2022 relatif à la majoration des indemnités du temps de travail additionnel du personnel hospitalier.

**F24 | Médiane des couts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements**



Pour le personnel des services de soins, analysé sur le même périmètre d'établissements que pour le personnel non médical (PNM) c'est-à-dire sur 329 établissements, le coût d'une heure supplémentaire en 2022 est de 34 euros en moyenne par agent et de 36 euros en médiane. Cette rémunération médiane est croissante avec la taille des CH : 31 euros pour les petits CH, 36 euros pour les moyens CH et 39 euros pour les grands CH. Elle est la plus élevée pour les CHU avec 41 euros.

**INDICATEUR 5.1 :****Part d'agents ayant un CET****DEFINITION** —————

Part d'agents ayant un CET au 31/12 :

$$\frac{(\text{Nombre d'agents ayant un CET au 31/12})}{(\text{Effectif physique au 31/12})}$$

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

Les données prises en compte en 2022 représentent **64%** des établissements analysés.

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements			
	2022	2021	2020	2019
CHU	21	25	22	24
Grands CH	94	98	107	121
Moyens CH	100	97	105	113
Petits CH	100	109	95	102
<b>TOTAL</b>	<b>315</b>	<b>329</b>	<b>329</b>	<b>360</b>

## Personnel Médical (PM)

La part d'agents ayant un CET au 31/12/2022 pour le personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, pour 80% des établissements répondants, la part d'agent ayant un CET ouvert dans les établissements varie de 9 à 89%. Pour les 315 établissements étudiés, en moyenne les deux tiers des agents ont un CET ouvert (62% en médiane).

### **Par catégorie d'établissements**

**F25 | Médiane et intervalle de 80% de la part d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 pour le PM, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022
Nb ES 2022	21	94	100	100
Moyenne	66%	70%	59%	44%
80% [d1 ; d9]	[50% : 78%]	[36% : 93%]	[8% : 88%]	[0% : 81%]
				[9% : 89%]
Nb ES 2021	25	98	97	109
Moyenne	66%	71%	56%	43%
80% [d1 ; d9]	[48% : 79%]	[44% : 94%]	[29% : 86%]	[0% : 82%]
				[13% : 88%]
Nb ES 2020	22	107	105	95
Moyenne	57%	69%	59%	42%
80% [d1 ; d9]	[43% : 76%]	[18% : 95%]	[29% : 89%]	[0% : 74%]
				[13% : 89%]
Nb ES 2019	24	121	113	102
Moyenne	62%	68%	56%	49%
80% [d1 ; d9]	[47% : 80%]	[35% : 93%]	[23% : 87%]	[0% : 77%]
				[18% : 88%]

La part d'agents ayant un CET pour le PM est particulièrement variable au sein des CH. Plus la taille des CH diminue, plus cette variabilité s'accentue. Les valeurs médianes des parts d'agents ayant un CET dans les CH croient avec la taille de l'établissement. En effet, en moyenne presque la moitié des effectifs des petits CH ont un CET ouvert (45%), alors que dans les moyens CH, 62% des effectifs ont un CET ouvert et dans les grands CH plus des trois quarts des effectifs sont concernés (76%).

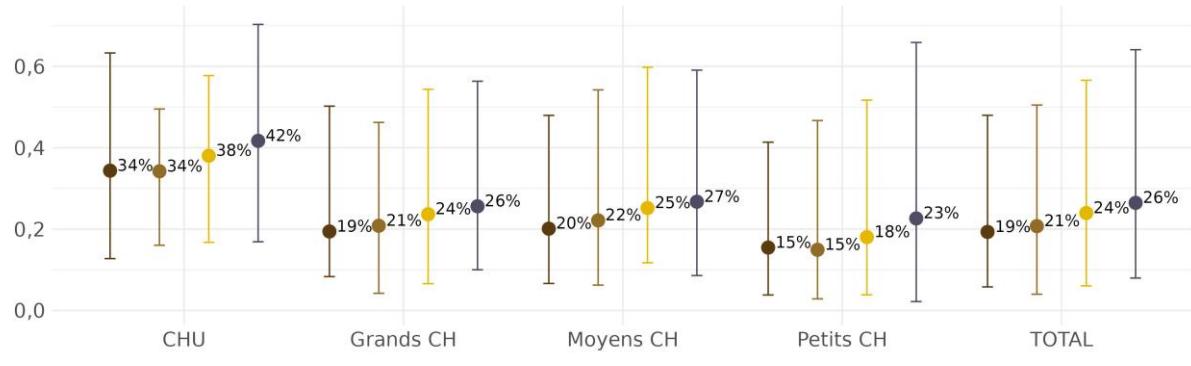
Dans les CHU, où la variabilité d'un établissement à l'autre est moins importante que dans les CH, ce sont en moyenne 66% des effectifs qui ont un CET ouvert.

## Personnel Non Médical (PNM)

La part d'agents ayant un CET au 31/12/2022 pour le personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2022, pour 80% des établissements les parts d'agent ayant un CET ouvert représentent de 8% à 64% des effectifs. Pour les 315 établissements étudiés, la part d'agents ayant un CET est de 39% en moyenne et 26% en médiane, une part qui tend à augmenter depuis 2019.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F26 | Médiane et intervalle de 80% de la part d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 pour le PNM, par catégorie d'établissements**



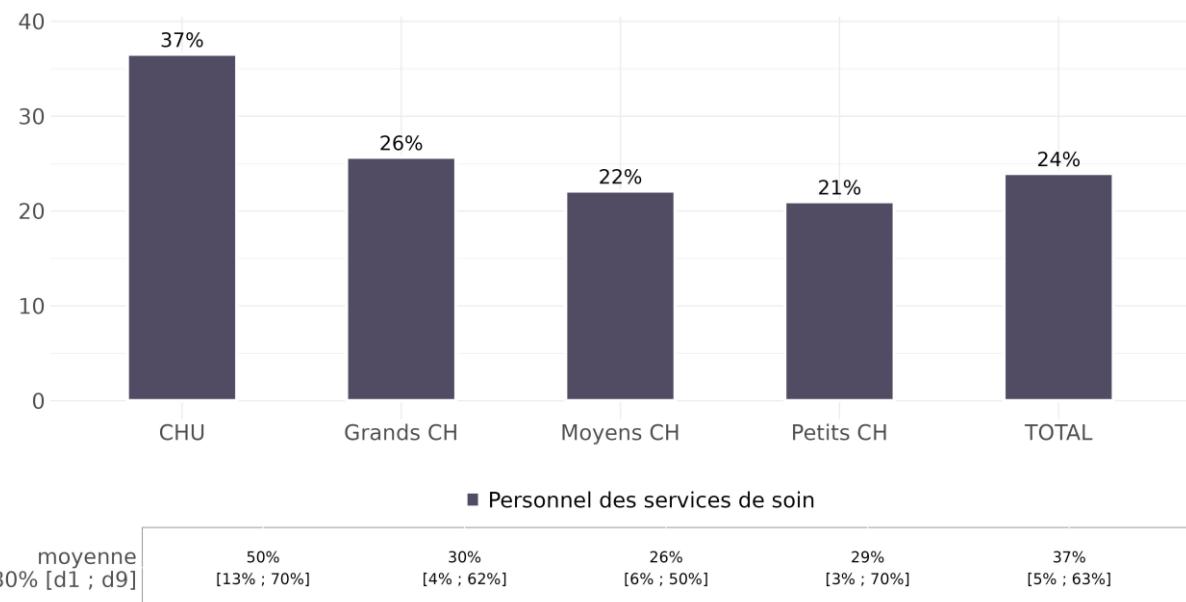
	2019	2020	2021	2022	
Nb ES 2022	21	94	100	100	315
Moyenne	53%	30%	30%	28%	39%
80% [d1 ; d9]	[17% : 70%]	[10% : 56%]	[9% : 59%]	[2% : 66%]	[8% : 64%]
Nb ES 2021	25	98	97	109	329
Moyenne	46%	29%	30%	25%	36%
80% [d1 ; d9]	[17% : 58%]	[7% : 54%]	[12% : 60%]	[4% : 52%]	[6% : 57%]
Nb ES 2020	22	107	105	95	329
Moyenne	37%	24%	26%	20%	28%
80% [d1 ; d9]	[16% : 50%]	[4% : 46%]	[6% : 54%]	[3% : 47%]	[4% : 51%]
Nb ES 2019	24	121	113	102	360
Moyenne	39%	25%	26%	23%	29%
80% [d1 ; d9]	[13% : 63%]	[8% : 50%]	[7% : 48%]	[4% : 41%]	[6% : 48%]

La part d'agents ayant un CET pour le PNM est variable au sein de toutes les catégories d'établissements notamment au sein des petits CH. Dans les CHU, pour la moitié des établissements 42% des agents ont un CET, en moyenne c'est plus de la moitié des effectifs des CHU (53%) qui ont un CET ouvert au 31/12/2022.

Pour tous les CH, la moitié des établissements a une part d'agents ayant un CET proche d'un quart de leurs effectifs (23% pour les CH de petite taille, 27% pour ceux de moyenne taille et 26% pour les grands CH).

Enfin, pour toutes les catégories, la part d'agents ayant un CET a augmenté au fil des années et ce depuis 2020. Dans les CHU, la part des agents ayant un CET ouvert a augmenté de 16 points par rapport à celle de 2020 (avec 37% en 2020 et 53% en 2022). La pandémie et les besoins de continuité de service sont une des causes de cette augmentation du nombre d'agents du PNM ayant eu recours au CET.

**F27 | Médiane de la part d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 pour le personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements**



En 2022, pour le personnel des services de soins des 315 établissements répondants, la part moyenne d'agents ayant un CET est de 37% et la part médiane est de 24%. Ces valeurs sont très différentes d'un établissement à un autre puisque pour 80% des établissements, la part d'agents ayant un CET est comprise entre 5% et 63%. C'est dans les petits CH qu'il y a le moins d'agents ayant un CET (moins de 21% des agents pour la moitié des établissements). A l'inverse, c'est dans les CHU que la part médiane est la plus élevée avec plus de 37% des agents ayant un CET pour la moitié des établissements.

**INDICATEUR 5.2 :****Nombre moyen de jours de CET stockés par agent****DEFINITION**

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

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

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 2022 représentent **68%** des établissements analysés

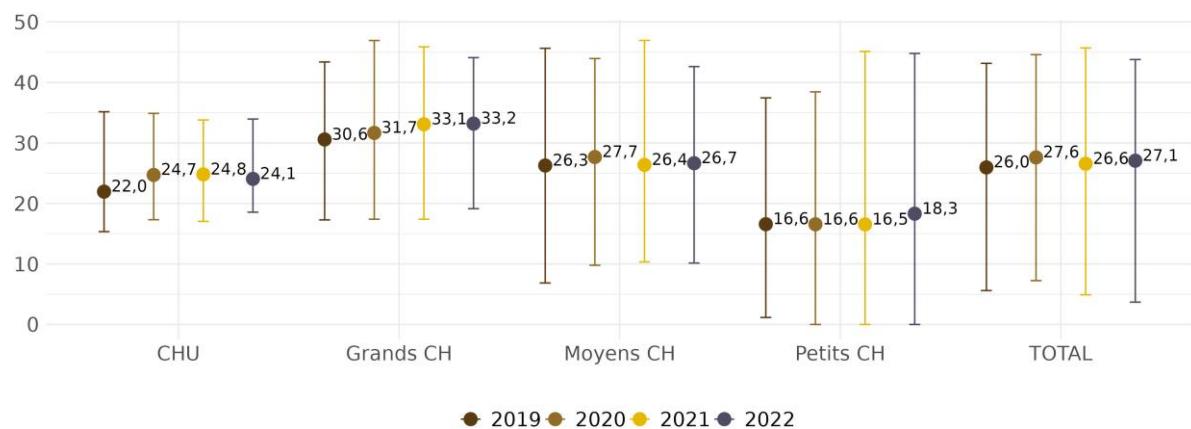
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements			
	2022	2021	2020	2019
CHU	24	27	24	24
Grands CH	104	111	121	130
Moyens CH	102	104	112	116
Petits CH	103	114	96	105
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>356</b>	<b>353</b>	<b>375</b>

## 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 2022, pour 80% des établissements, ce nombre est compris entre 3,7 et 43,8 jours. Pour les 333 établissements étudiés, le nombre de jours de CET stockés par agent est de 25,9 jours en moyenne au global et 27,1 en médiane.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F28 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent du PM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022
Nb ES 2022	24	104	102	103
Moyenne	22,2	31,5	26,4	21,1
80% [d1 ; d9]	[18,6 : 33,91]	[19,1 : 44,11]	[10,1 : 42,61]	[0,0 : 44,81]
Nb ES 2021	27	111	104	114
Moyenne	21,5	32,5	27,0	19,9
80% [d1 ; d9]	[17,0 : 33,81]	[17,4 : 45,91]	[10,3 : 47,01]	[0,0 : 45,11]
Nb ES 2020	24	121	112	96
Moyenne	24,1	31,7	27,9	19,2
80% [d1 ; d9]	[17,3 : 34,91]	[17,4 : 46,91]	[9,8 : 43,91]	[0,0 : 38,41]
Nb ES 2019	24	130	116	105
Moyenne	22,0	30,6	25,4	19,6
80% [d1 ; d9]	[15,3 : 35,21]	[17,3 : 43,41]	[6,9 : 45,61]	[1,2 : 37,51]

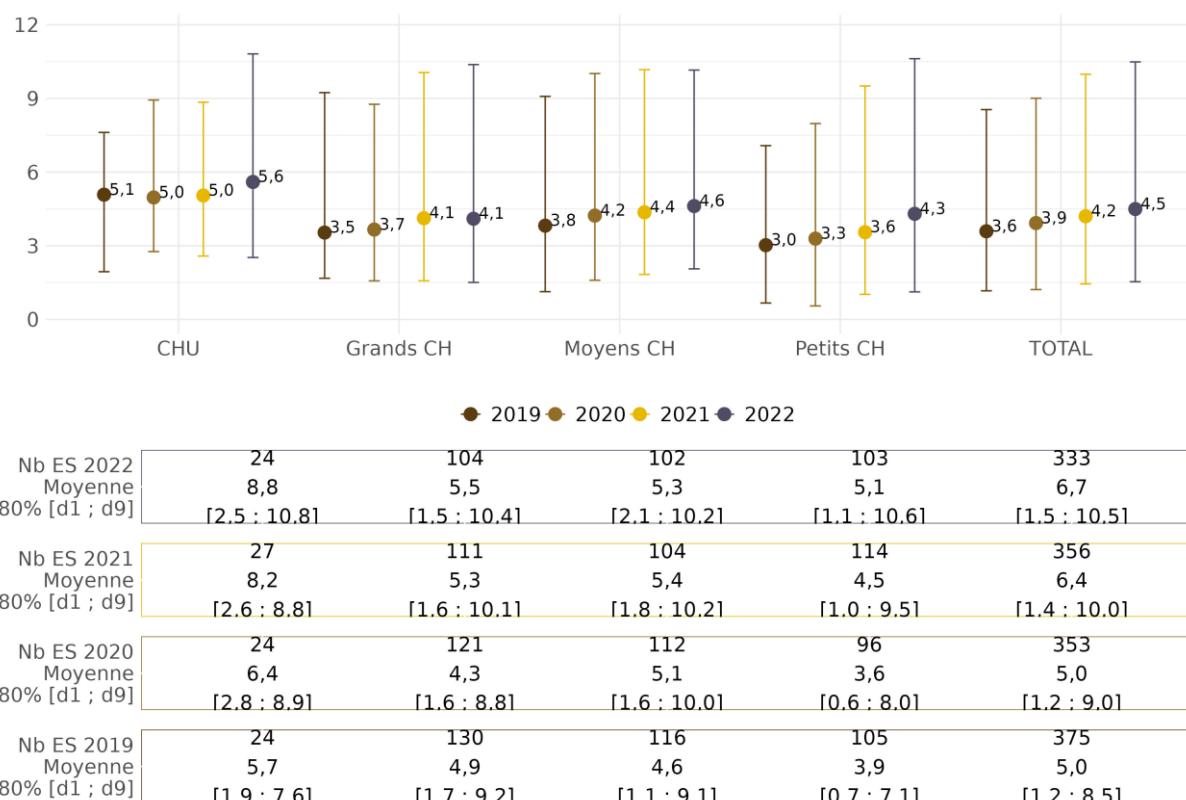
Le nombre de jours de CET stockés par agent du PM est particulièrement variable au sein des CH. En 2022, parmi les petits CH, les agents stockent en moyenne entre 0 et 45,1 jours sur leur CET dans 80% des établissements. Au sein des CHU, la moitié des établissements déclare un nombre de jours de CET stockés par agent supérieur à 24,1 jours. Pour les CH, la médiane du nombre de jours stockés augmente quand la taille de l'établissement augmente. Elle est de 18,3 jours pour les petits CH, de 26,7 jours pour les moyens CH et de 33,2 jours pour les grands CH. Cette médiane a tendance à être plus importante au fil des années dans les grands CH avec une progression de +2,6 jours en 4 ans.

## Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent du personnel non médical (PNM) est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2022, ce nombre est compris entre 1,5 et 10,5 jours pour 80% des établissements. Pour les 333 établissements étudiés, le nombre de jours de CET stockés par agent est de 6,7 jours en moyenne au global et de 4,5 jours en médiane. La valeur médiane du nombre moyen de jours stockés est en légère augmentation depuis 2019 (+0,9 jour entre 2019 et 2022).

### ■ Par catégorie d'établissements

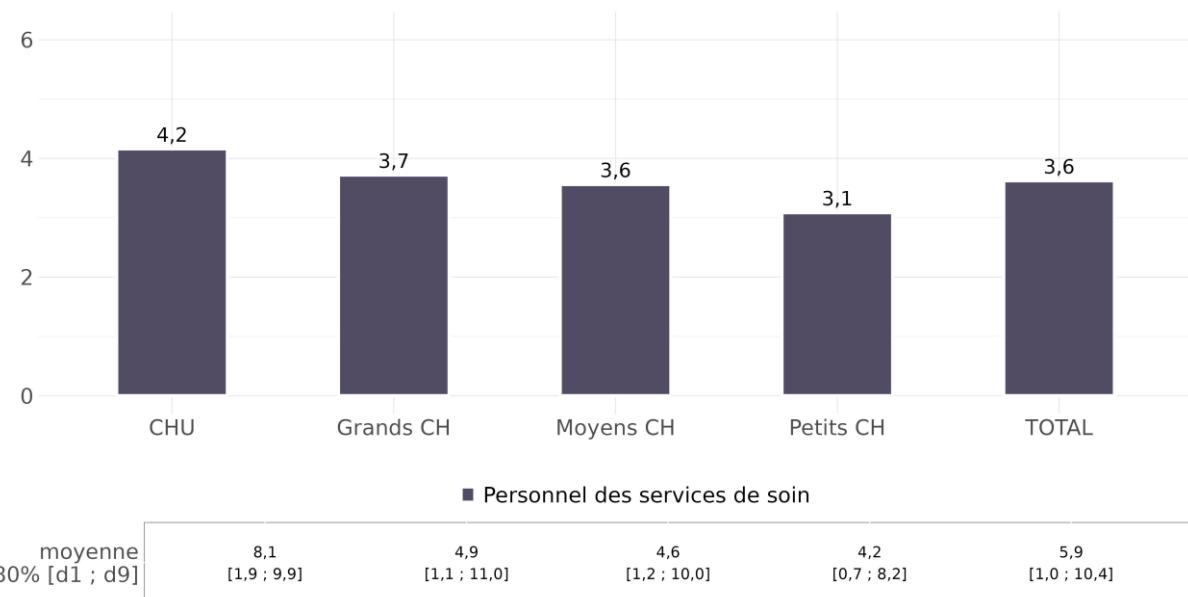
**F29 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent du PNM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



Le stockage du nombre de jours sur un CET est plus variable que les années précédentes notamment parmi les petits CH. Les médianes du nombre de jours de CET stockés dans les CH sont également en légère augmentation depuis 2019 quelle que soit la taille (+1,3 jours pour les petits CH, +0,8 jour pour les moyens CH et +0,6 jour pour les grands CH). Le nombre médian de jours de CET stockés est de 4,1 jours dans les grands CH, de 4,6 jours dans les moyens et de 4,3 jours dans les petits CH.

Au sein des CHU, la moyenne du nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de 8,8 jours tandis que la médiane est de 5,6 jours.

**F30 | Médiane du nombre moyen de jours de CET par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements**



En 2022, pour le personnel des services de soins sur les 333 établissements répondants, le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de 5,9 jours et le nombre médian de jours de CET stockés par agent de 3,6 jours. Les agents des petits CH ont tendance à stocker moins de jours sur leur CET que les agents des autres catégories (3,1 jours en médiane, contre 3,6 jours pour les moyens CH, 3,7 jours pour les grands CH et 4,2 jours pour les CHU).

**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 2022 représentent **54%** des établissements analysés.

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements			
	2022	2021	2020	2019
CHU	21	22	21	21
Grands CH	86	88	99	110
Moyens CH	79	89	93	94
Petits CH	79	90	79	88
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>289</b>	<b>292</b>	<b>313</b>

## Personnel Médical (PM)

Le montant de la provision de CET constituée par le personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2022, 80% des établissements déclarent une provision de CET moyenne par agent comprise entre 0 et 26,1 k€. Pour les 265 établissements étudiés, ce montant est de 15,1 k€ au global en moyenne et de 13,7 k€ en médiane.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F31 | Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en milliers d'euros) constituées par agent du PM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022	
Nb ES 2022	21	86	79	79	265
Moyenne	13,7	18,0	13,2	9,5	15,1
80% [d1 ; d9]	[11.7 : 18.51]	[2.1 : 29.21]	[1.0 : 24.31]	[0.0 : 23.61]	[0.0 : 26.11]
Nb ES 2021	22	88	89	90	289
Moyenne	12,8	19,1	10,2	8,8	14,3
80% [d1 ; d9]	[10.9 : 18.31]	[3.3 : 29.31]	[0.0 : 19.81]	[0.0 : 22.61]	[0.1 : 25.51]
Nb ES 2020	21	99	93	79	292
Moyenne	13,3	16,2	10,7	6,9	13,9
80% [d1 ; d9]	[9.6 : 19.21]	[0.0 : 26.41]	[0.0 : 19.61]	[0.0 : 18.01]	[0.0 : 22.81]
Nb ES 2019	21	110	94	88	313
Moyenne	11,7	14,3	10,0	6,5	12,2
80% [d1 ; d9]	[9.1 : 17.81]	[2.1 : 23.21]	[0.4 : 18.71]	[0.0 : 14.81]	[0.0 : 21.41]

La provision de CET constituée par agent du PM est variable pour toutes les catégories de CH et moins variable au sein des CHU.

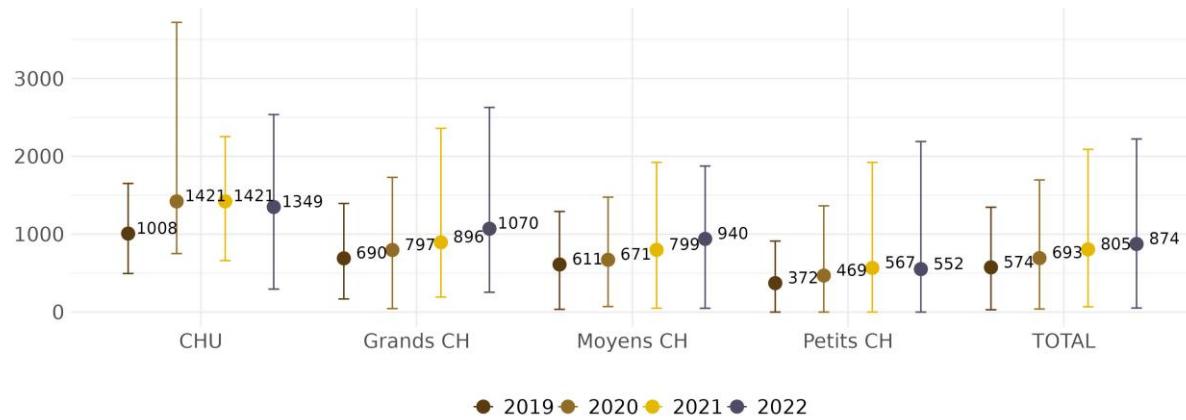
La moitié des CHU déclare un montant de provision de CET supérieur à 14,7 k€. Pour les CH, ce montant médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est de 6,5 k€ pour les petits CH, de 12,7 k€ pour les moyens CH et de 18,3 k€ pour les grands CH. Les valeurs médianes augmentent par rapport à 2021 pour les moyens et petits CH alors qu'elles diminuent légèrement dans les grands CH et CHU. Chaque catégorie d'établissement a vu son montant de provision de CET moyen progresser depuis 2019 : +0,8 k€ pour les petits CH, +1,9 k€ pour les moyens CH, +3,2 k€ pour les grands CH et +2,6 k€ pour les CHU.

## 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. Pour les 265 établissements étudiés, ce montant est de 1 255 euros en moyenne par agent au global et de 874 euros en médiane. Le montant moyen est donc influencé par des valeurs extrêmes (10% des établissements déclarent un montant supérieur à 2 223€).

### **Par catégorie d'établissements**

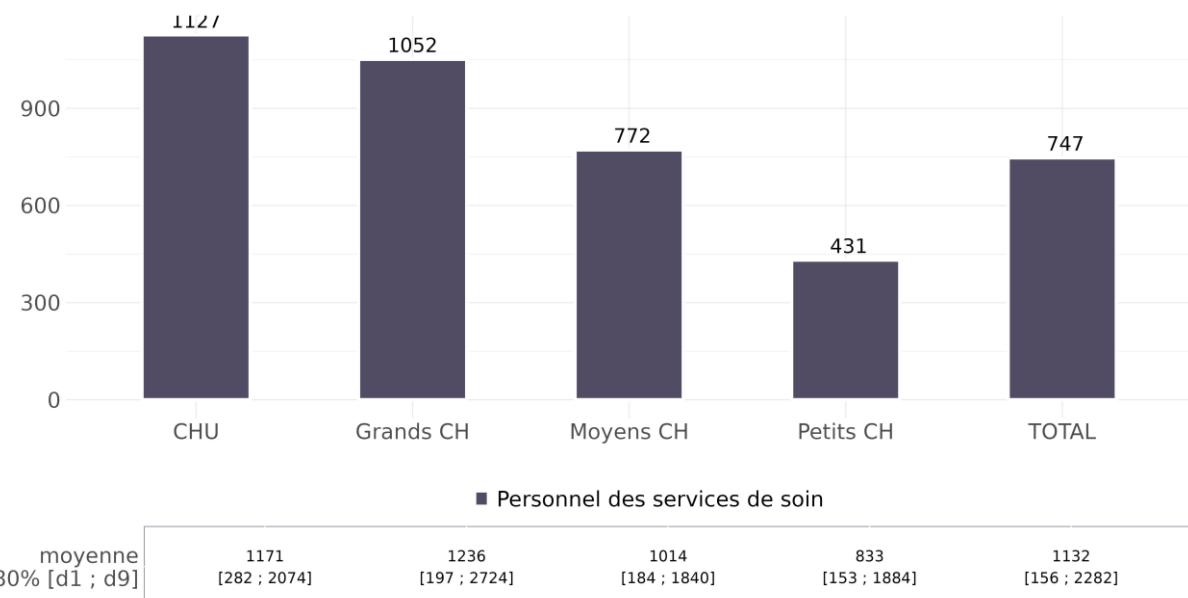
**F32 | Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du PNM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022	
Nb ES 2022	21	86	79	79	265
Moyenne	1468	1266	987	831	1255
80% [d1 ; d9]	[295 : 25361]	[255 : 26281]	[49 : 18751]	[0 : 21891]	[52 : 22231]
Nb ES 2021	22	88	90	89	289
Moyenne	2610	1128	893	769	1648
80% [d1 ; d9]	[661 : 22521]	[193 : 23591]	[50 : 19231]	[0 : 19221]	[68 : 20891]
Nb ES 2020	21	99	93	79	292
Moyenne	1858	908	765	594	1159
80% [d1 ; d9]	[751 : 37201]	[45 : 17301]	[71 : 14751]	[0 : 13641]	[39 : 16961]
Nb ES 2019	21	110	94	88	313
Moyenne	1097	820	686	534	858
80% [d1 ; d9]	[495 : 16521]	[169 : 13941]	[35 : 12921]	[0 : 9121]	[29 : 13461]

La moitié des CHU déclare en 2022 un montant de provision de CET constituée par agent du PNM supérieur à 1 349 euros. Pour les CH, cette valeur médiane augmente quand la taille de l'établissement augmente. Elle est respectivement de 552 euros, 940 euros et 1 070 euros pour les petits, moyens et grands CH. Dans chaque catégorie de CH, la valeur médiane progresse au fil des années et sur l'ensemble des établissements. Une progression de plus de 50% dans les grands et moyens CH.

**F33 | Médiane des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du personnel des services de soins par établissement en 2022 selon la catégorie d'établissements**



Pour le personnel des services de soins, analysé sur le même périmètre d'établissements que pour le personnel non médical (PNM) c'est-à-dire sur 265 établissements, le montant de la provision de CET constituée par agent est de 1 132 euros en moyenne et de 747 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 1 127 euros. A l'inverse, il est le plus faible dans les petits CH, pour lesquels le montant médian de provision constituée est de 431 euros.



# **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 2022 représentent **65%** des établissements analysés

Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	25	25	26	23
Grands CH	106	102	113	117
Moyens CH	99	98	101	109
Petits CH	92	98	86	86
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>323</b>	<b>326</b>	<b>335</b>

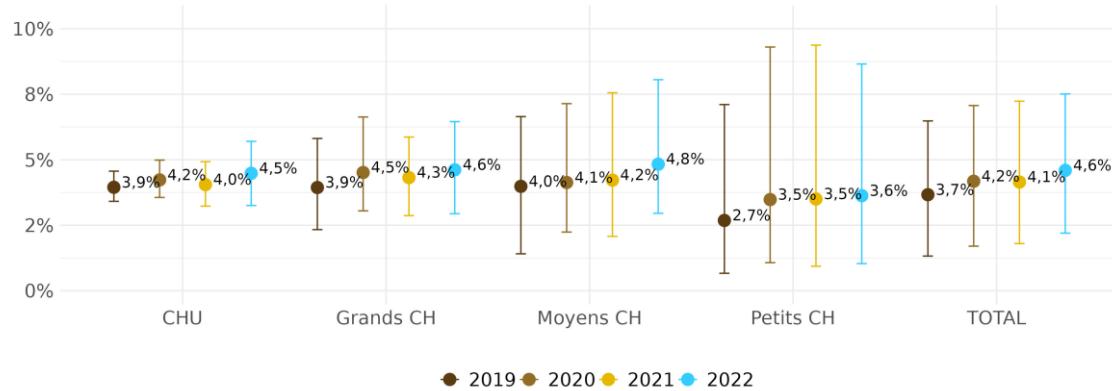
## Personnel Médical (PM)

Le taux d'absentéisme du PM est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2022, 80% des établissements ont un taux d'absentéisme du personnel médical compris entre **2,2%** et **7,5%**. Bien que les périmètres soient différents pour chaque année, les taux d'absentéisme du PM semblent avoir connu deux augmentations successives : une première en 2020 avec l'apparition du Covid et une deuxième en 2022 après une année 2021 semblable à 2020.

Pour les 322 établissements étudiés en 2022, le **taux d'absentéisme moyen global est de 4,5%** et le **taux d'absentéisme médian de 4,6%**.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F34 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2022 selon la catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022	
Nb ES 2022	25	106	99	92	322
Moyenne	4,4%	4,5%	4,8%	4,5%	4,5%
80% [d1 ; d9]	[3.3% : 5.7%]	[2.9% : 6.5%]	[3.0% : 8.1%]	[1.0% : 8.7%]	[2.2% : 7.5%]
Nb ES 2021	25	102	98	98	323
Moyenne	4,0%	4,3%	4,5%	4,4%	4,2%
80% [d1 ; d9]	[3.2% : 4.9%]	[2.9% : 5.9%]	[2.1% : 7.6%]	[0.9% : 9.4%]	[1.8% : 7.2%]
Nb ES 2020	26	113	101	86	326
Moyenne	4,1%	4,7%	4,5%	4,7%	4,4%
80% [d1 ; d9]	[3.6% : 5.0%]	[3.0% : 6.6%]	[2.2% : 7.1%]	[1.1% : 9.3%]	[1.7% : 7.1%]
Nb ES 2019	23	117	109	86	335
Moyenne	4,0%	4,0%	3,7%	3,5%	3,9%
80% [d1 ; d9]	[3.4% : 4.6%]	[2.3% : 5.8%]	[1.4% : 6.6%]	[0.7% : 7.1%]	[1.3% : 6.5%]

Les taux d'absentéisme du PM sont particulièrement variables dans les petits CH. La variabilité du taux d'absentéisme entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Les dispersions des CHU grandissent d'années en années depuis 2019. Dans les CH, elles restent semblables aux années d'épidémie 2020 et 2021.

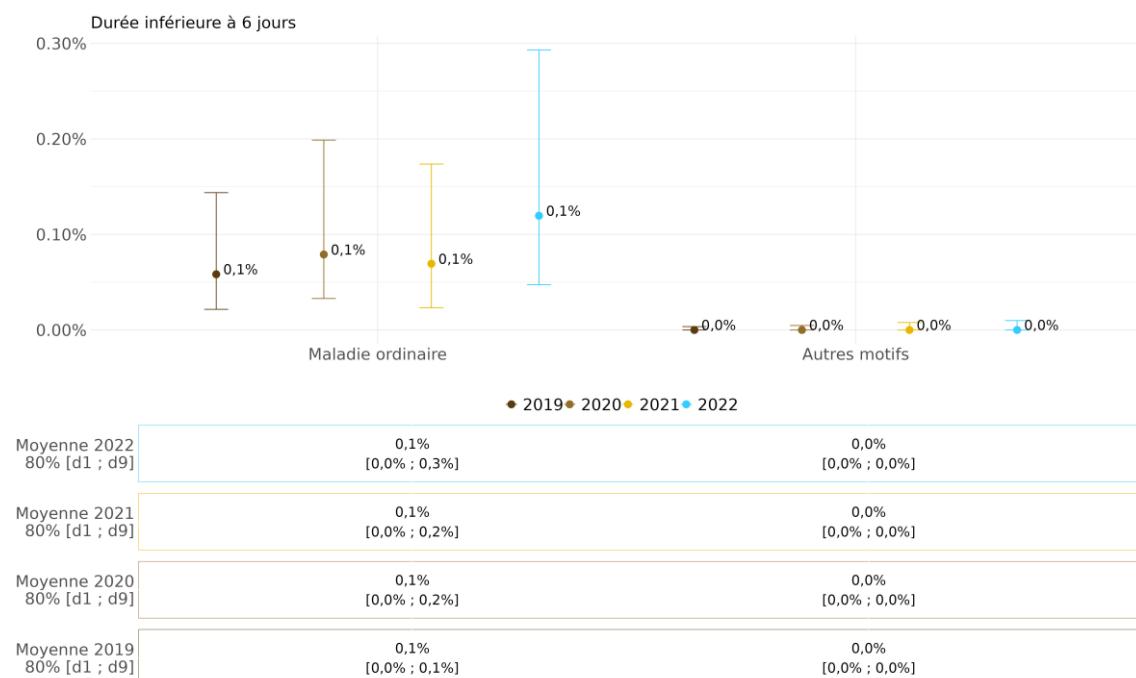
Des augmentations des taux médians d'absentéisme 2022 sont observables par rapport à 2021 dans chaque catégorie. Elles sont plus importantes notamment dans les moyens CH (+0,6 point) et dans les CHU (+0,5 point). Malgré une forte dispersion des taux, le taux médian est le plus faible dans les petits CH : 3,6%.

Dans les structures plus grandes les taux médians d'absentéisme sont assez proches : 4,5% dans les CHU, 4,6% dans les grands CH et 4,8% dans les moyens CH.

### ■ Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours représente 0,1% des journées liées au PM et correspond principalement à la maladie ordinaire. En 2022, la dispersion des taux pour ce dernier motif apparaît plus grande que pour les trois années précédentes.

**F35 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2022, par motif de durée inférieure à 6 jours**



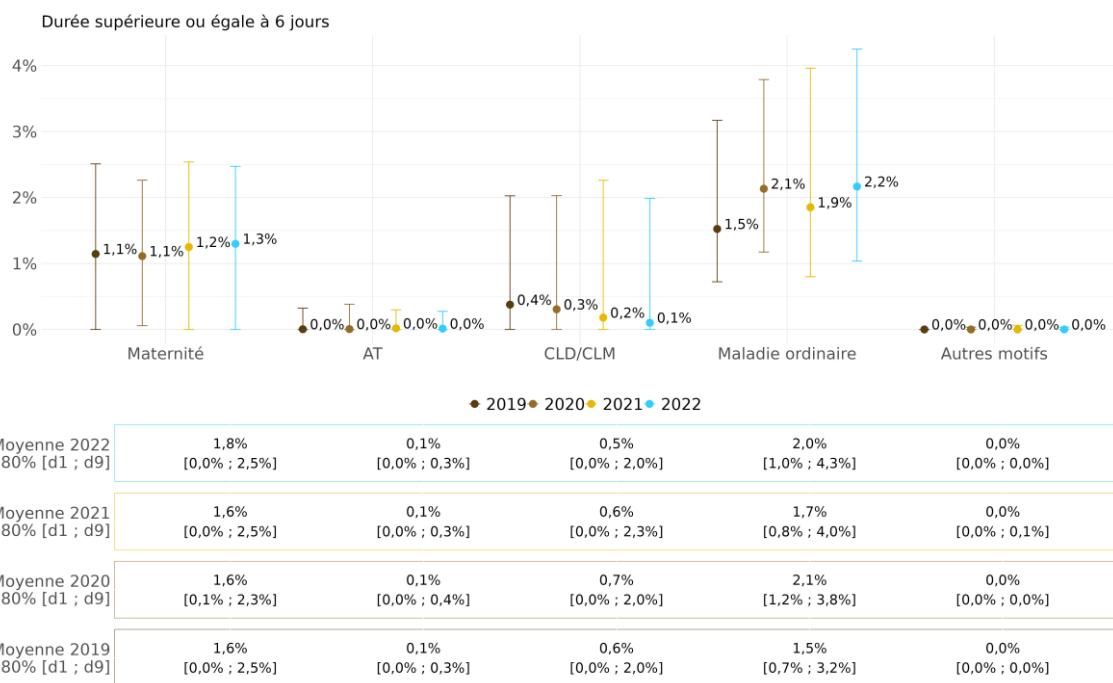
Le taux d'absentéisme s'explique principalement par les absences de durée supérieure ou égale à 6 jours pour maladie ordinaire ou maternité.

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**. Le taux médian de maladie ordinaire repart à la hausse en 2022 et dépasse même le niveau de 2020 : il est de 2,2%.

Pour le motif **maternité, paternité et adoption** la forte variabilité observée peut être due à des moyennes d'âge différentes d'un établissement à un autre. La moitié des établissements déclare un taux d'absentéisme pour maternité supérieur à 1,3%. Le taux d'absentéisme moyen est tiré par les 10% d'établissements qui déclarent un taux supérieur à 2,5% : il est de 1,8%.

Pour les **congés de longue durée ou longue maladie**, le taux médian est en constante décroissance depuis 2019 (-0,1pt par an) : il est de 0,1% en 2022. 10% des établissements comptent cependant au moins 2% d'absence pour ce motif.

**F36 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2022, par motif de durée supérieure ou égale à 6 jours**



(Nombre d'établissements 2019=335, 2020=326, 2021=323, 2022=322)

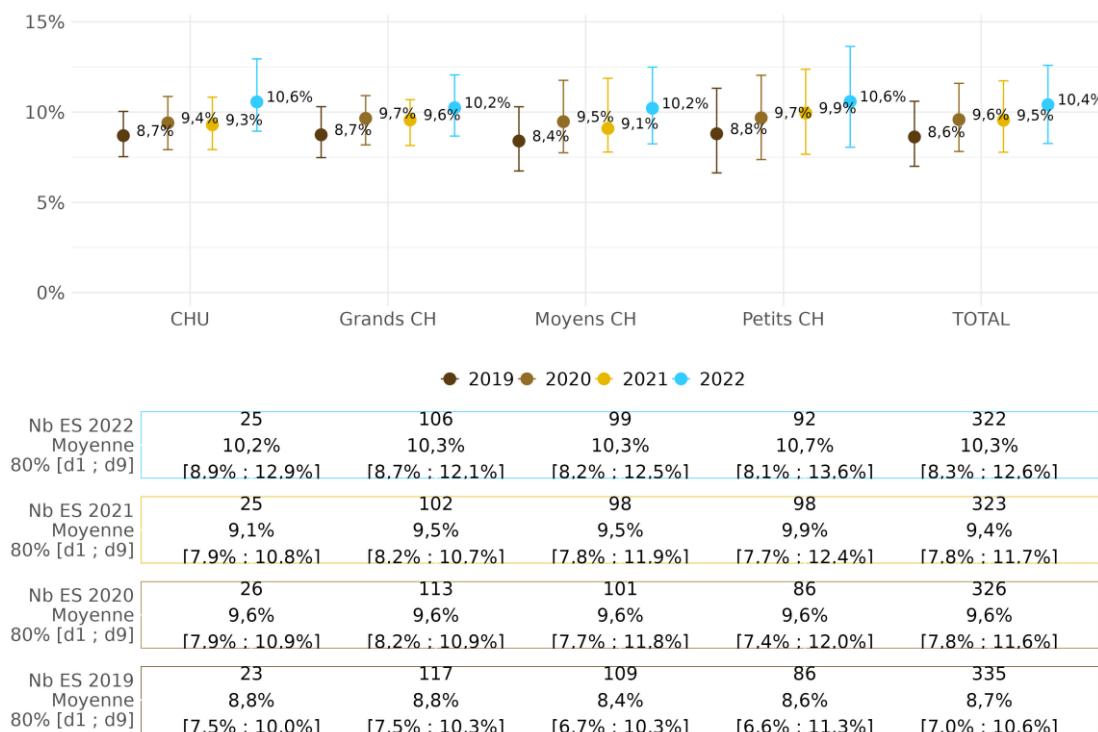
## Personnel Non Médical (PNM)

En 2022, pour 80% des établissements, le taux d'absentéisme du PNM varie entre 8,3% et 12,6%. Cette dispersion est semblable à celles des années précédentes mais les valeurs médianes sont plus hautes. En effet, pour les 322 établissements étudiés en 2022, le taux d'absentéisme médian est de 10,4%, soit 0,9 point de plus qu'en 2021. C'est une croissance semblable à celle observée entre 2019 et les millésimes 2020 et 2021 en termes de valeurs (+1,0 point entre 2019 et 2020 et +0,9 point entre 2019 et 2021).

### ■ Par catégorie d'établissements

Le taux d'absentéisme du PNM est légèrement plus variable en 2022 que les années précédentes au sein des différentes catégories d'établissements. Le taux d'absentéisme médian des petits CH est de 10,6%, en continue hausse depuis 2019. Pour les autres catégories, après une légère baisse en 2021, les taux sont à la hausse en 2022 et les valeurs médianes dépassent celles de 2019 dans toutes les catégories. Le taux médian d'absentéisme est de **10,2%** pour les moyens et grands CH et de **10,6%** dans les petits CH et dans les CHU.

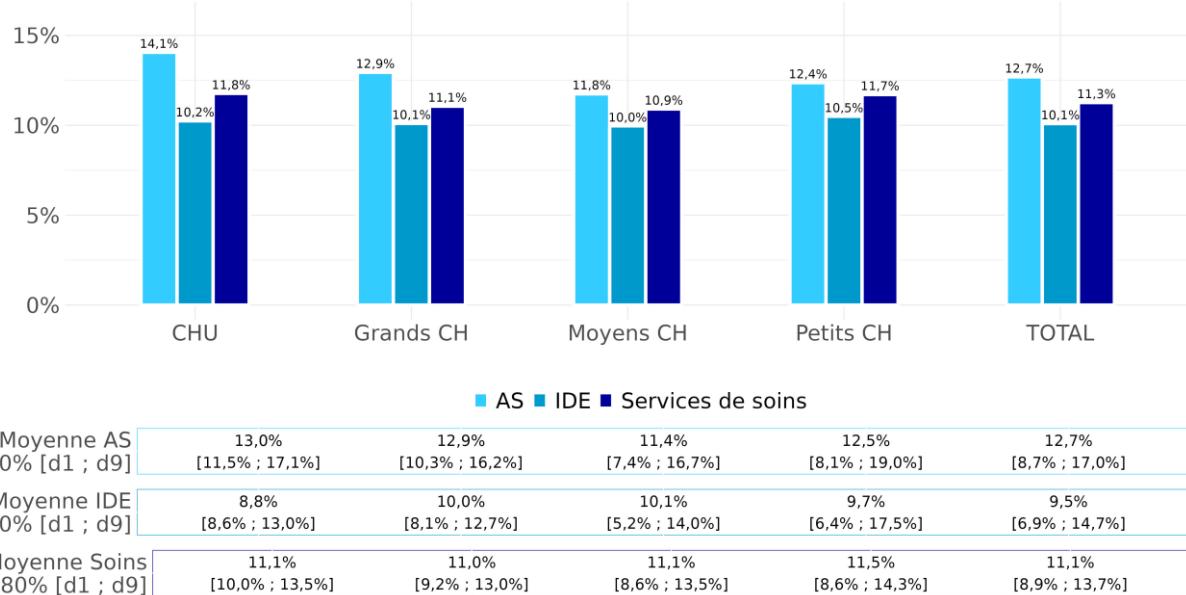
**F37 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



### ■ Par type de personnel

Parmi le personnel des services de soins, l'absentéisme médian en 2022 est plus élevé pour les aides-soignants (12,7%) que pour les infirmiers diplômés d'état (10,1%) et autres services de soin (11,3%).

#### F38 | Taux d'absentéisme médian (en %) du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2022



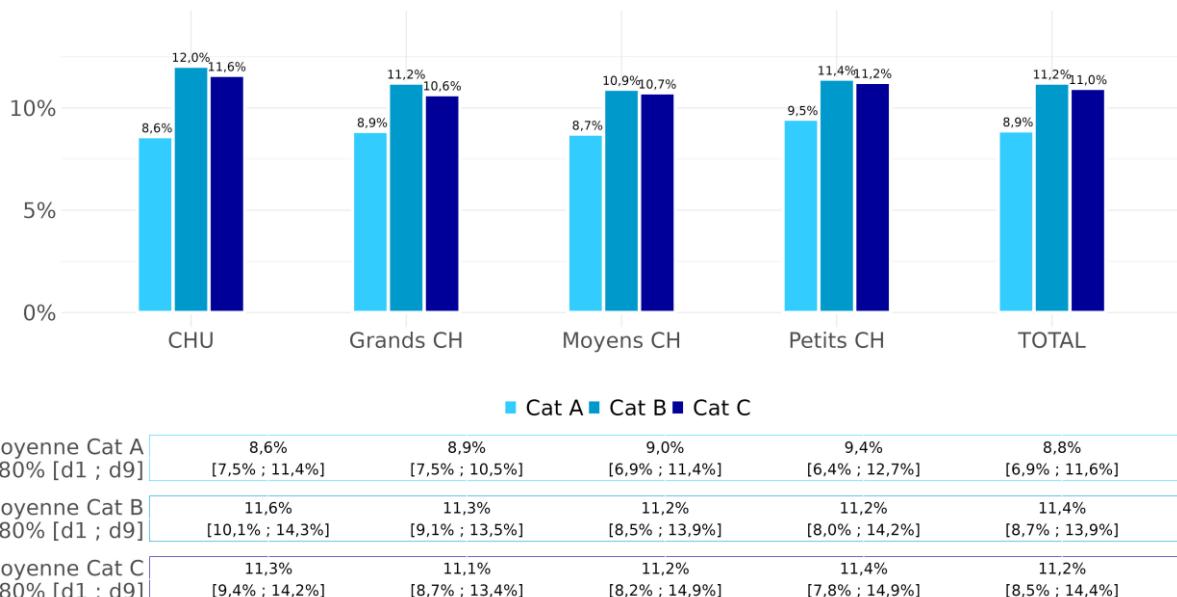
L'absentéisme des infirmiers diplômés d'état est très dispersé dans les moyens CH où 80% des établissements ont entre 5,2% et 14,0% d'absentéisme. C'est également le cas dans les petits CH : entre 6,4% et 17,5% d'absentéisme pour 80% des établissements. La dispersion de l'absentéisme est également très forte pour les aides-soignants dans les petits CH (entre 8,1% et 19,0% pour 80% des établissements) et dans les moyens CH (entre 7,4% et 16,7% pour 80% des établissements).

L'absentéisme médian des aides-soignants est le plus important dans les CHU avec 14,1%. L'absentéisme médian des IDE est assez semblable d'une catégorie à une autre : 10,2% dans les CHU, 10,1% dans les grands CH, 10,0% dans les moyens et 10,5% dans les petits CH. L'absentéisme médian des personnels des services de soins est plus important dans les CHU (11,8%) et les petits CH (11,7%) que dans les grands CH (11,1%) et moyens CH (10,9%).

### ■ Par catégorie statutaire

Le taux d'absentéisme médian est plus élevé pour le personnel de catégorie B (11,2%), que pour les catégories A (8,9%) et C (11,0%).

#### F39 | Taux d'absentéisme médian (en %) du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2021



Depuis le 1er octobre 2021, l'ensemble des aides-soignants et auxiliaires de puériculture titulaires de ces diplômes positionnés sur un grade AS ou AP doivent être reclassés en catégorie B et bénéficier des nouvelles grilles afférentes (sources : [www.fhf.fr](http://www.fhf.fr)).

Cette mesure entrée en vigueur au dernier trimestre 2021 a un certain impact sur la répartition des catégories en termes d'effectifs dès 2021. En effet, dans le calcul du taux d'absentéisme, le nombre d'ETP moyen de l'année est pris en compte. Le mode de calcul du nombre d'ETP moyen à l'année dilue sur l'ensemble de l'année ce transfert d'une partie des ETP de la catégorie C à la catégorie B mais l'impact reste non négligeable.

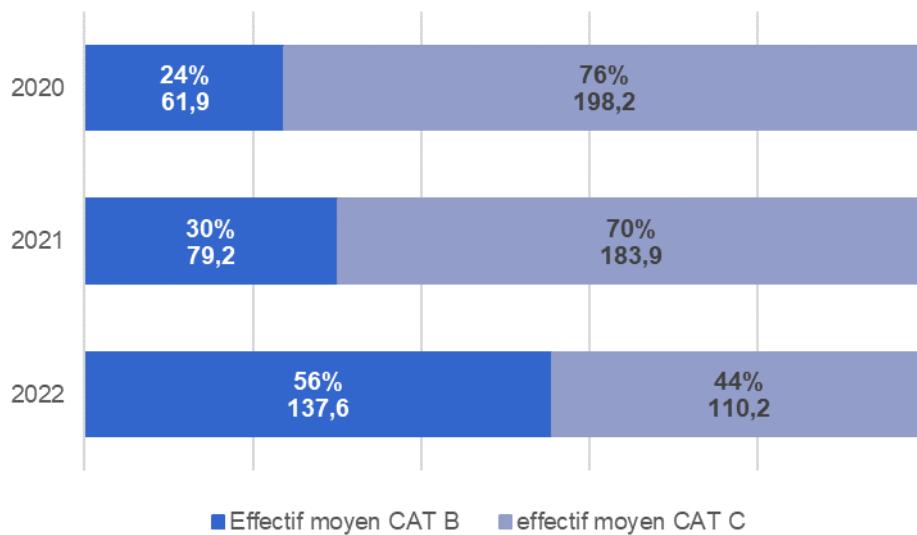
En 2022, le taux d'absentéisme du personnel de catégorie B a légèrement dépassé celui de la catégorie C du fait du passage en catégorie B des aides-soignants à l'automne 2021. Le taux d'absentéisme de la catégorie C reste cependant très élevé dans certains établissements : 10% des établissements présentent un taux d'absentéisme supérieur à 14,4%.

Pour l'ensemble des catégories d'établissements, les taux d'absentéisme médians les plus faibles sont observés pour les personnels en catégorie statutaire A. Les taux les plus élevés sont observés pour les catégories B. Les taux d'absentéisme médians des personnels de catégories C sont plus proches de ceux des catégories B que de ceux des catégories A.

La dispersion des taux d'absentéisme est la plus élevée pour les petits CH quelle que soit la catégorie statutaire du personnel.

**A champ constant sur 2020, 2021 et 2022**, sur un échantillon de 223 établissements, la somme des nombres moyens d'ETP des catégories statutaires B et C est semblable entre 2020 et 2021 (260 en 2020 et 263 en 2021) mais diminue légèrement en 2022 (248 ETP). La répartition entre les catégories B et C est assez différente selon les années. En 2021, la part de catégorie B avait modestement progressé (passant de 24% en 2020 à 30% en 2021) du fait du basculement des catégories C à B en octobre 2021. En 2022, le changement de grade des AS et AP est encore plus visible avec la part de catégorie B qui a plus que doublé en 2 ans passant de 24% en 2020 à 56% en 2022.

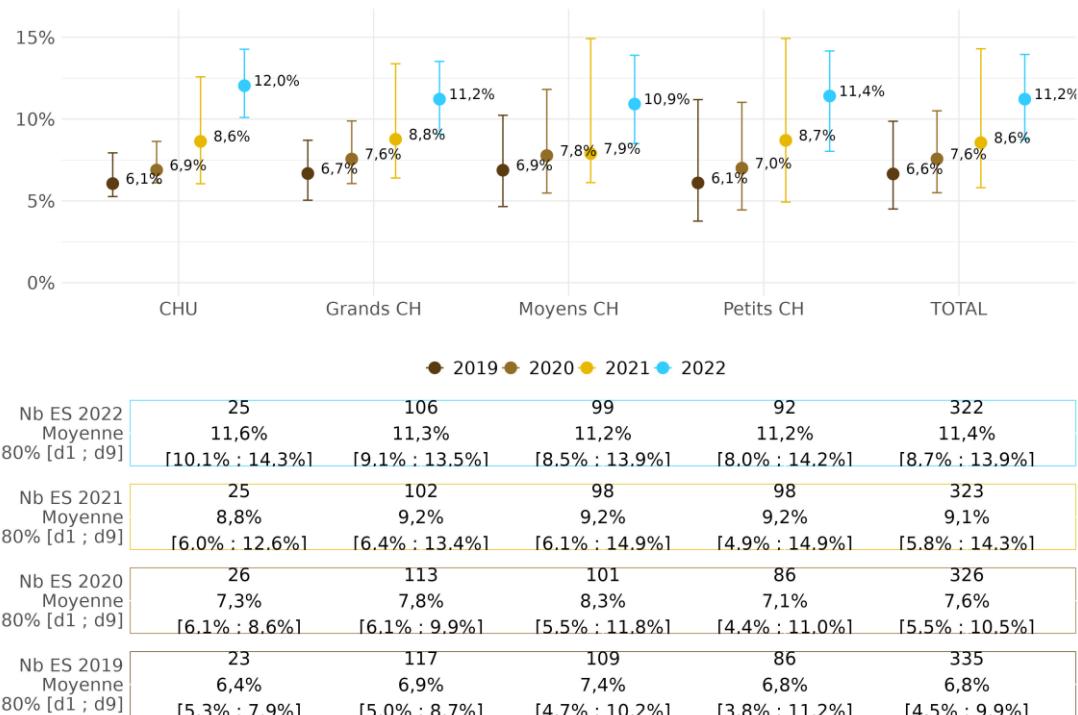
**F40 | Répartition à champ constant du nombre d'ETP moyen par catégories statutaires B et C des années 2020 à 2022**



Ce transfert de catégorie statutaire affecte les taux d'absentéisme en 2022.

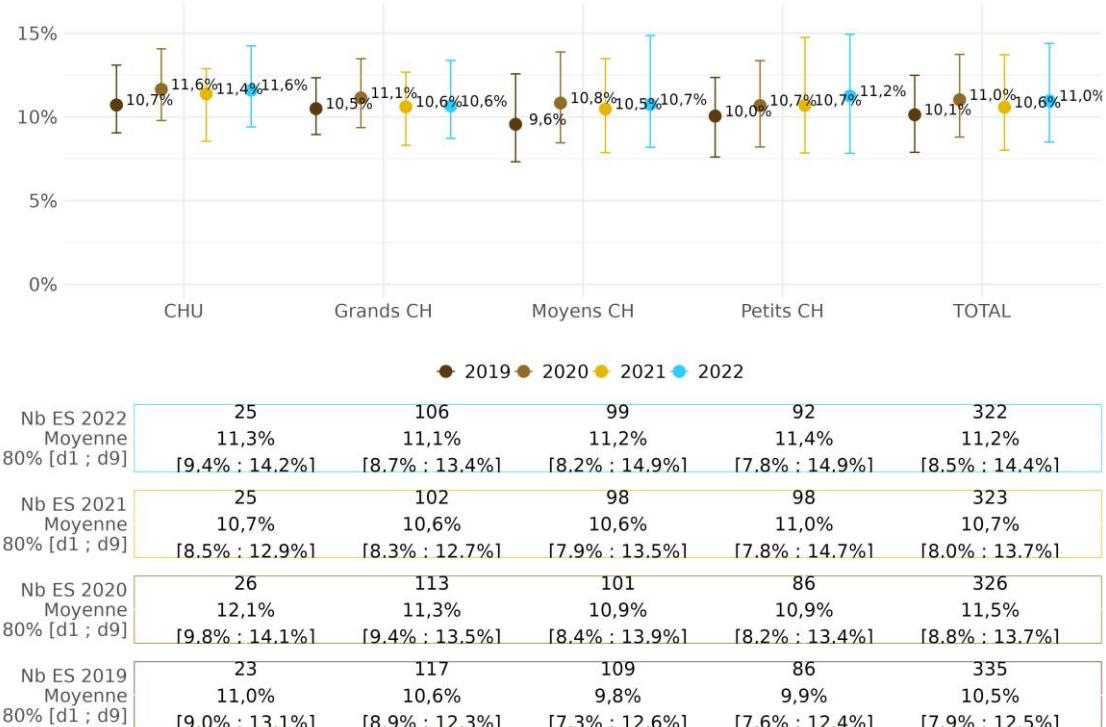
Concernant la catégorie B, le taux d'absentéisme médian de 2022 est de 2,6 points supérieurs à celui de 2021. Cette tendance à la hausse est suivie dans toutes les catégories d'établissements (+3,4 points dans les CHU, +2,4 points dans les grands CH, +3,0 points dans les moyens CH et +2,7 points dans les petits CH).

**F41 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM de la catégorie statutaire B par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



Concernant la catégorie C, le taux d'absentéisme médian de 2022 est 0,4 point supérieur à celui de 2021. Cette tendance à la hausse est suivie dans toutes les catégories d'établissements en dehors des grands CH. L'impact du transfert de catégorie statutaire est moins grand sur la catégorie C que sur la catégorie B car la catégorie C est nettement plus représentée que la B.

#### F42 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM de la catégorie statutaire C par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements

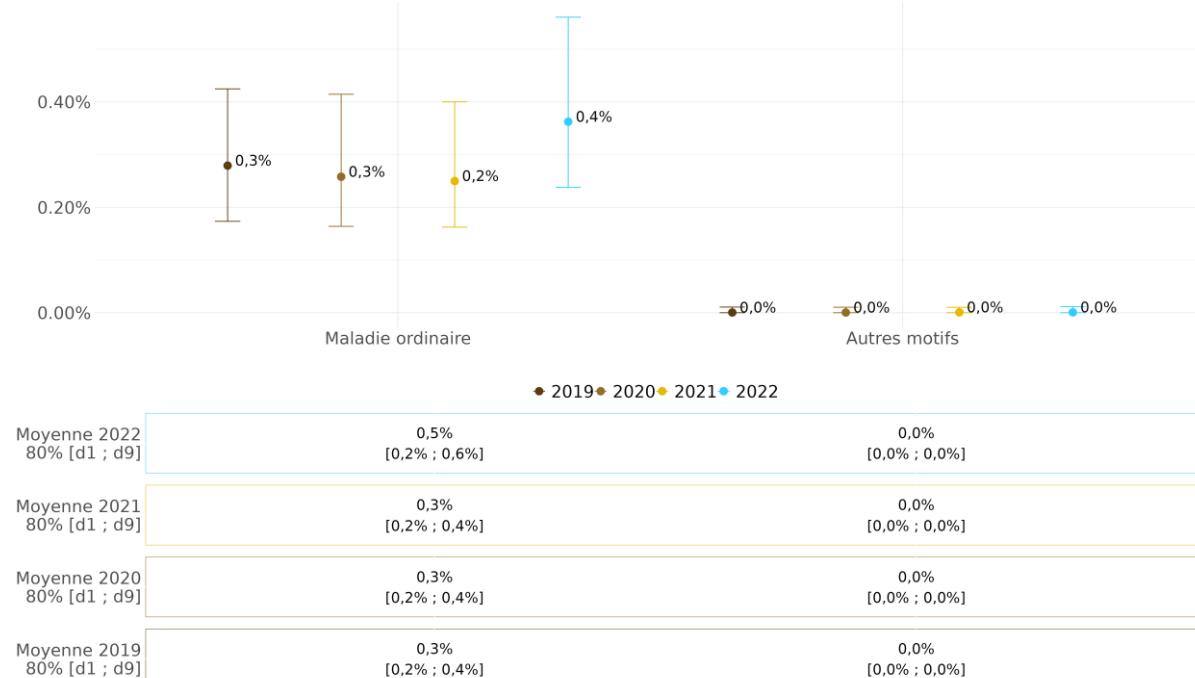


### ■ Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours représente 0,4% des journées liées au personnel non médical en 2022. Il correspond principalement à la maladie ordinaire, en forte augmentation par rapport aux années précédentes. La dispersion du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire inférieure ou égale à 6 jours est plus forte que celles des trois millésimes précédents.

#### F43 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022, par motif de durée inférieure ou égale à 6 jours

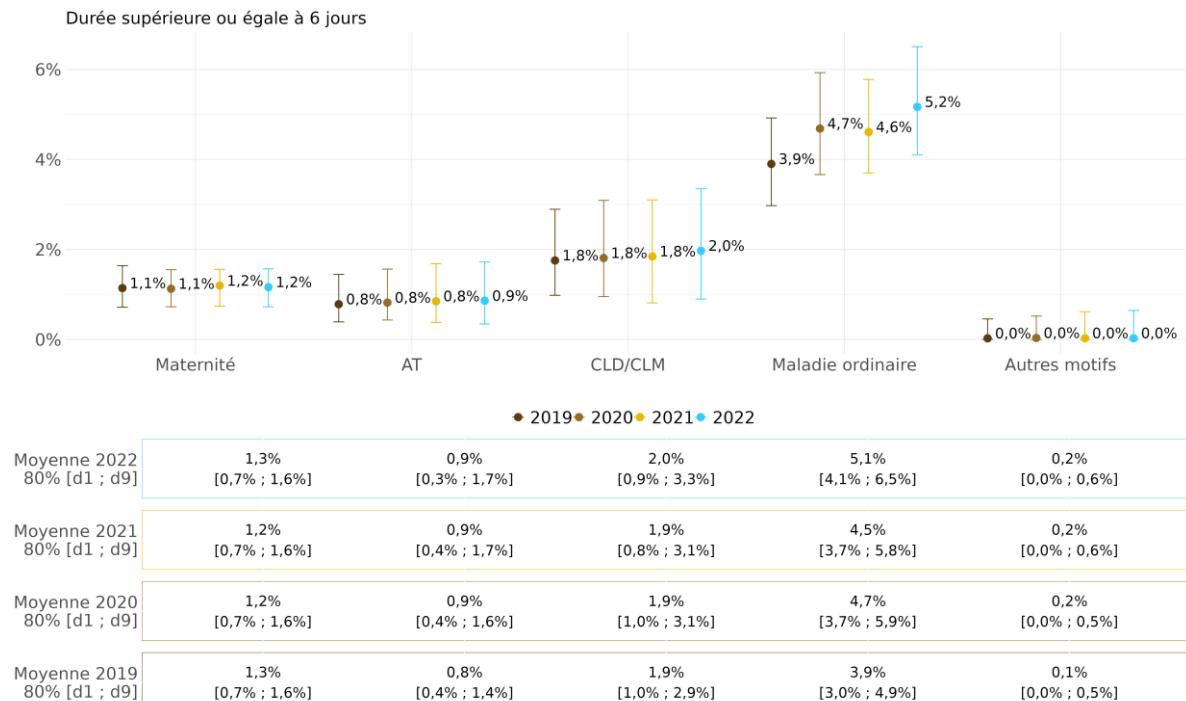
Durée inférieure à 6 jours



En 2022, le taux d'absentéisme du PNM pour des arrêts supérieurs ou égaux à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (taux médian de 5,2%) et les congés de longue durée ou longue maladie (2,0%). Ces motifs ont des taux médians en hausse : +0,6 point pour la maladie ordinaire par rapport à 2021 et +0,2 point pour les congés de longue durée ou longue maladie.

Le taux d'absentéisme médian est de 1,2% pour la maternité, paternité et adoption et de 0,9% pour les accidents du travail. Ces deux taux médians qui restent stables par rapport à 2021. Les autres motifs sont minoritaires.

**F44 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021, par motif de durée supérieure à 6 jours**

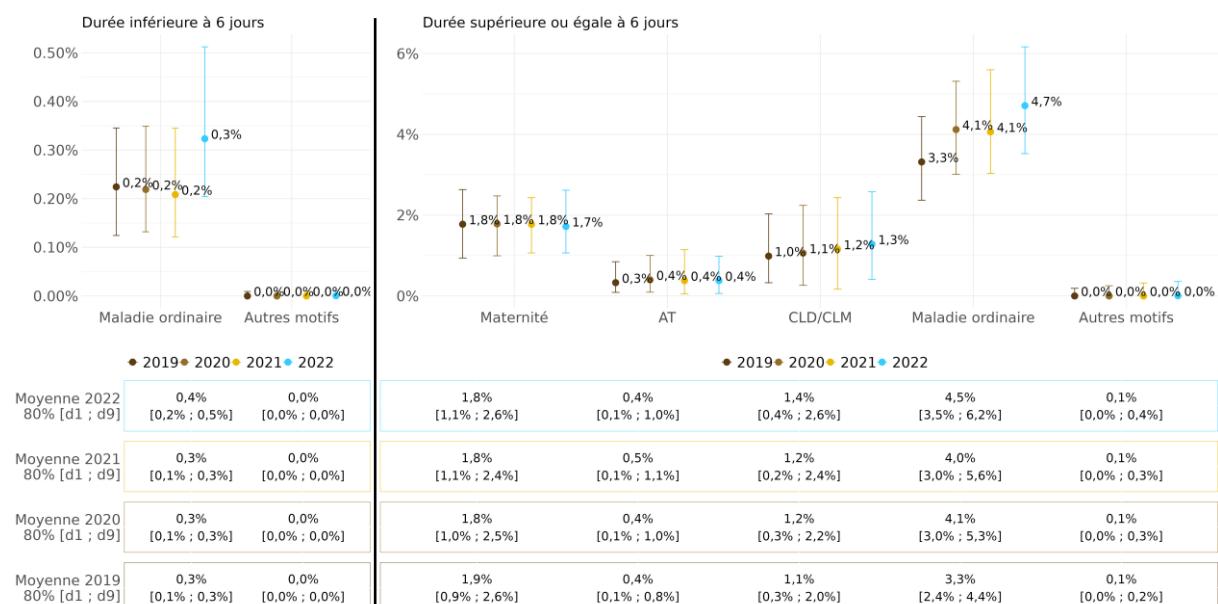


### ■ Durée et motif d'absence par catégorie statutaire

En 2022, pour le personnel non médical de catégorie A, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire. Le taux médian d'absentéisme pour ce motif est de 0,3%, en légère augmentation par rapport à 2021.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (4,7% en médiane) et la maternité, paternité, adoption (1,7%). Il convient de noter la progression significative en 4 ans de l'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours causé par la maladie ordinaire (passage de 3,3% à 4,7%) tandis que ceux des autres causes restent globalement stables.

### F45 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022 pour le personnel de catégorie A, par motif et par durée

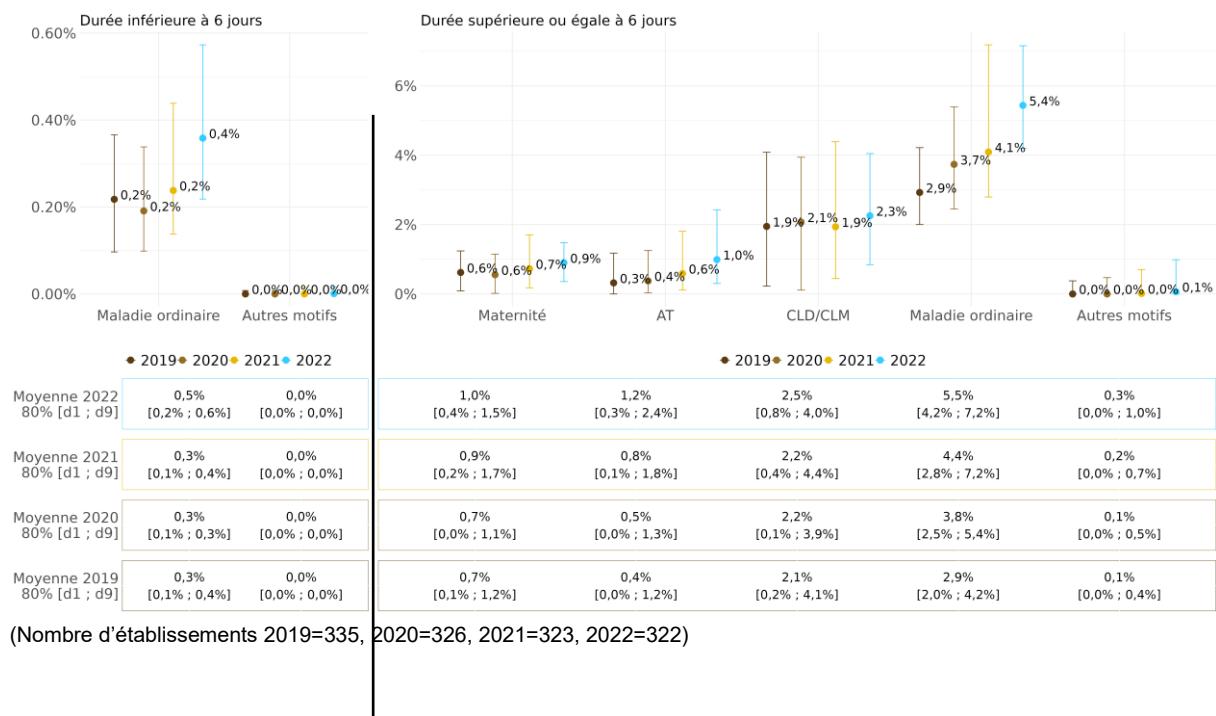


(Nombre d'établissements 2019=335, 2020=326, 2021=323, 2022=322)

Pour le **personnel non médical de catégorie B**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire. Le taux d'absentéisme médian pour ce matif est de 0,4%, en augmentation de 0,2 point en 2022 par rapport à 2021.

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (5,4% en médiane). Les taux médians sont en hausse depuis 2019, les augmentations entre 2020 et 2022 étant dû en grande partie à l'entrée des aides-soignants en catégorie B. Le changement ayant eu lieu en cours d'année 2021, la dispersion du motif de maladie ordinaire étaient significativement plus grand en 2021 que les segments de dispersion des autres années. En 2022, le segment de dispersion a retrouvé une taille équivalente à ceux des années 2019 et 2020 tout en étant significativement plus élevé.

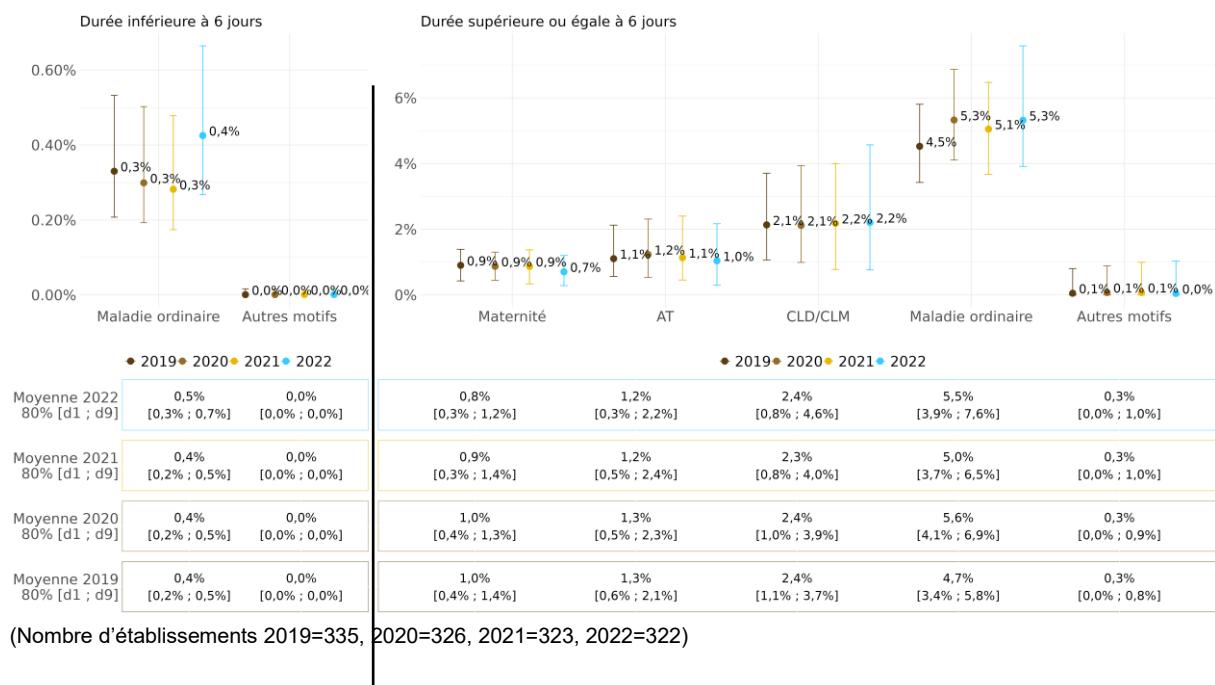
#### F46 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022 pour le personnel de catégorie B, par motif et par durée



Pour le **personnel non médical de catégorie C**, l'absentéisme inférieur à 6 jours est causé exclusivement par la maladie ordinaire. Alors que le taux d'absentéisme médian pour ce matif était stable depuis 2019, en 2022 il est en légère augmentation avec 0,4% (+0,1 point).

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 (2,2%). Le taux d'absentéisme médian pour motif de maladie ordinaire retrouve le niveau de 2020 (5,3%) après une légère baisse en 2021 (5,1%). Pour les autres motifs, les taux médians de 2022 restent semblables à ceux de 2020 pour les congés de longue durée ou de longue maladie et ils sont en légère baisse pour la maternité, paternité, adoption.

#### F47 | Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021 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 2022 représentent 72% des établissements analysés  
(soit 353 établissements)

**T3 | Durée moyenne des absences en jours, par motif d'absence en 2022**

Motifs d'absences	Nombre d'établissements PM	Durée moyenne d'absence PM (en jours)	Nombre d'établissements PNM	Durée moyenne d'absence PNM (en jours)
Accidents de trajet	47	31,6	220	39,7
Accidents du travail	124	44,2	306	62,5
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	149	212,4	293	260,5
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	303	18,3	307	24,9
Maladie professionnelle	35	111,7	283	54,3
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	4	NA	43	101,7
Maternité, paternité, adoption	252	66,6	308	62,6
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>30,6</b>	<b>353</b>	<b>36,8</b>

*La durée d'absence du PM pour maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions n'est pas précisée (NA dans le tableau) car elle est calculée sur un nombre d'établissements trop faible.*

Pour le personnel médical, la durée moyenne d'une absence est de presque **31 jours**. Les congés pour maladie ordinaire durent en moyenne 18 jours. Ils sont nettement plus longs en cas d'accident de trajet (presque 32 jours).

Pour le personnel non médical, la durée moyenne d'une absence est de presque **37 jours**. Les absences pour maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions durent au moins 3 mois en moyenne (presque 102 jours). Les absences pour accidents du travail durent en moyenne 2 mois (62 jours). Enfin les congés pour maladie ordinaire sont en moyenne de 25 jours.

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

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

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

**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 2022 représentent **67%** des établissements analysés

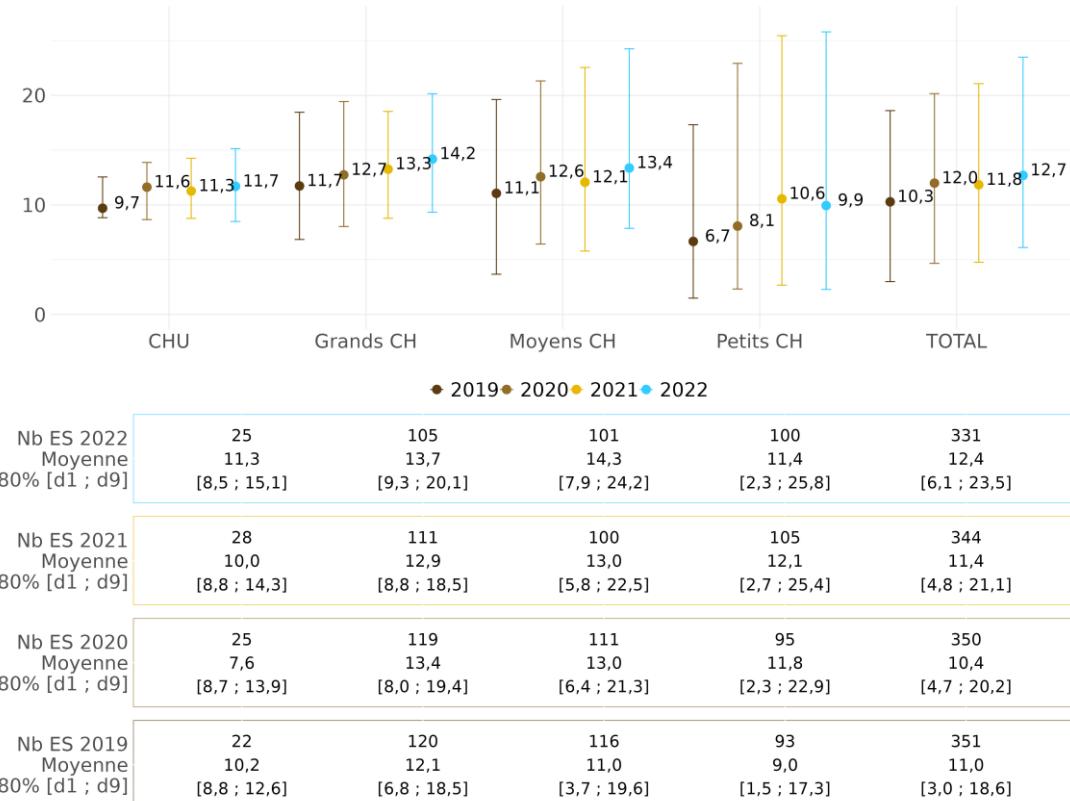
Catégorie d'établissements	2021	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	25	28	25	22
Grands CH	105	111	119	120
Moyens CH	101	100	111	116
Petits CH	100	105	95	93
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>344</b>	<b>350</b>	<b>351</b>

## Personnel Médical (PM)

Le nombre moyen de jours d'absence par agent du PM est un indicateur dispersé. En effet, en 2022, 80% des établissements ont un nombre moyen de jours d'absence du PM compris entre 6,1 et 23,5 jours. Pour les 331 établissements étudiés, le **nombre médian de jours d'absence est de 12,7 jours, en progression de +2 jours par rapport à 2019.**

### ■ Par catégorie d'établissements

**F48 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements**



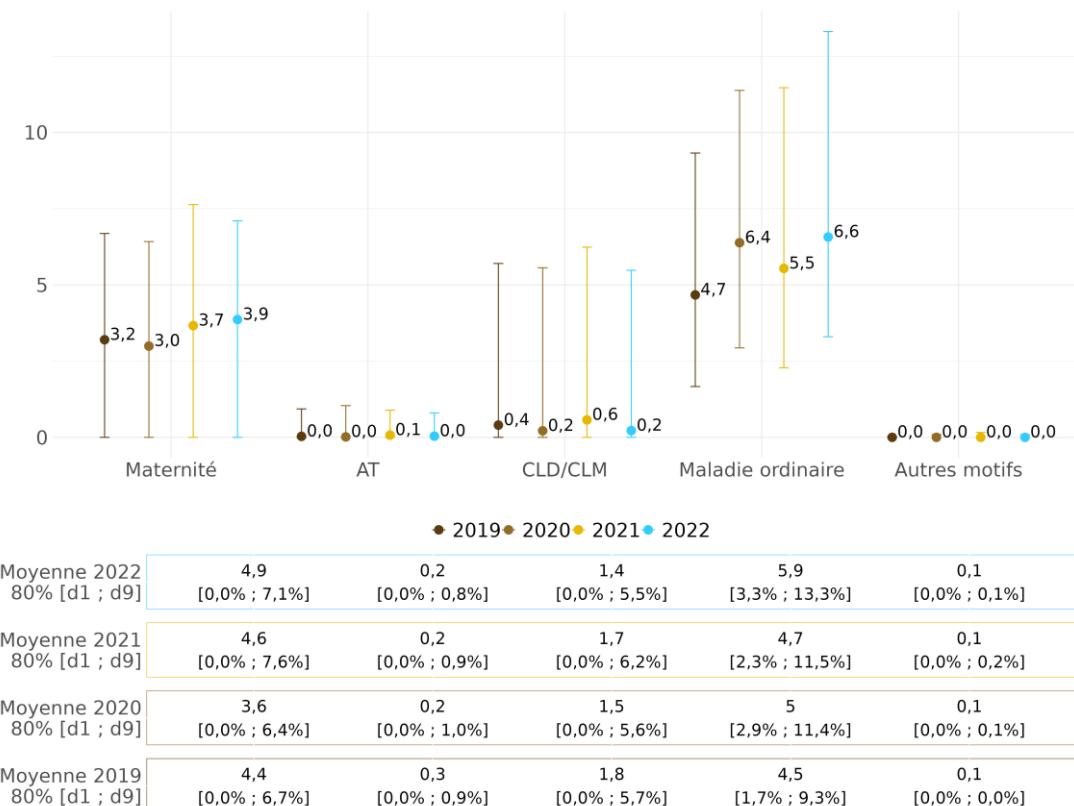
La variabilité de cet indicateur entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Ainsi, la durée d'absence est très variable au sein des petits CH. Dans cette dernière catégorie, le nombre médian de jours d'absence est de 9,9 jours, il est légèrement plus faible que celui de 2021 (10,6 jours). Dans les autres catégories, c'est le phénomène inverse qui est observé avec une valeur médiane du nombre moyen de jours d'absence en 2022 plus élevée que celle de 2021. En 2022, la durée médiane d'absence par établissement est de 11,7 jours pour les CHU, de 14,2 jours pour les grands CH et de 13,4 jours pour les CH de taille moyenne.

### ■ Par motif d'absence

En 2022, la durée médiane d'absence du personnel médical est plus élevée pour la maladie ordinaire (6,6 jours) et la maternité, paternité et adoption (3,9 jours) que pour les autres motifs d'absence. Elle augmente de 0,9 jour pour la maternité, paternité et adoption entre 2020 et 2022.

La durée médiane des congés de longue durée et longue maladie est de 0,2 jour en 2022. Les autres motifs ont un nombre moyen de jours d'absence médian nul.

**F49 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement de 2019 à 2022, par motif d'absence**



## Personnel Non Médical (PNM)

En 2022, la durée d'absence du PNM varie entre 28,2 et 43,7 jours d'absence pour 80% des établissements. Pour les 331 établissements étudiés, le nombre médian de jours d'absence est de 35,4 jours.

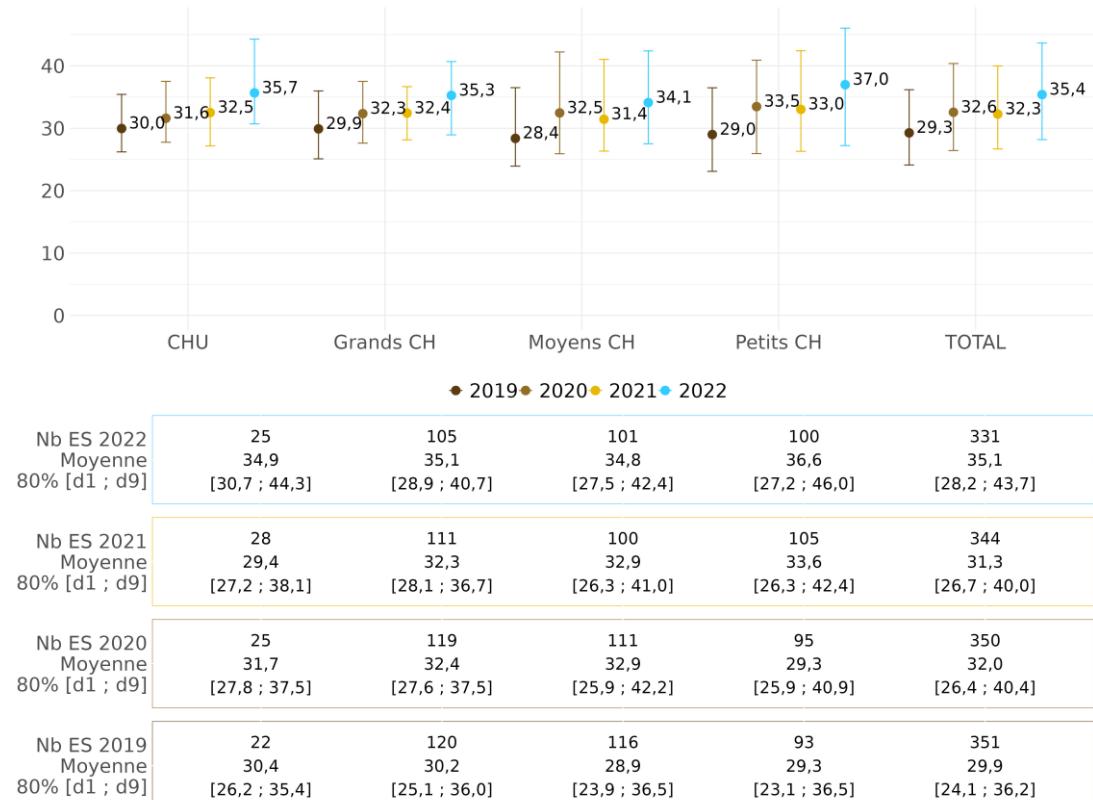
### ■ Par catégorie d'établissements

Le nombre de jours d'absence parmi le PNM est également variable selon les différentes catégories d'établissements. Les dispersions de 2022 sont similaires à celles des millésimes précédents et un cran au-dessus en valeur de celles de 2019.

Le nombre médian de jours d'absence a significativement augmenté entre 2019 et 2020 ainsi qu'entre 2021 et 2022 et ce pour toutes les catégories de CH. Ainsi, le nombre de jours médian d'absence du personnel non médical a progressé de 6 jours en 4 ans passant de 29 jours à 35 jours. Dans les CHU l'augmentation est plus linéaire.

Le nombre médian de jours d'absence est de 35,7 jours pour les CHU, de 35,5 jours pour les grands CH, de 34,1 jours pour les CH de taille moyenne et de 37,0 jours pour les petits CH.

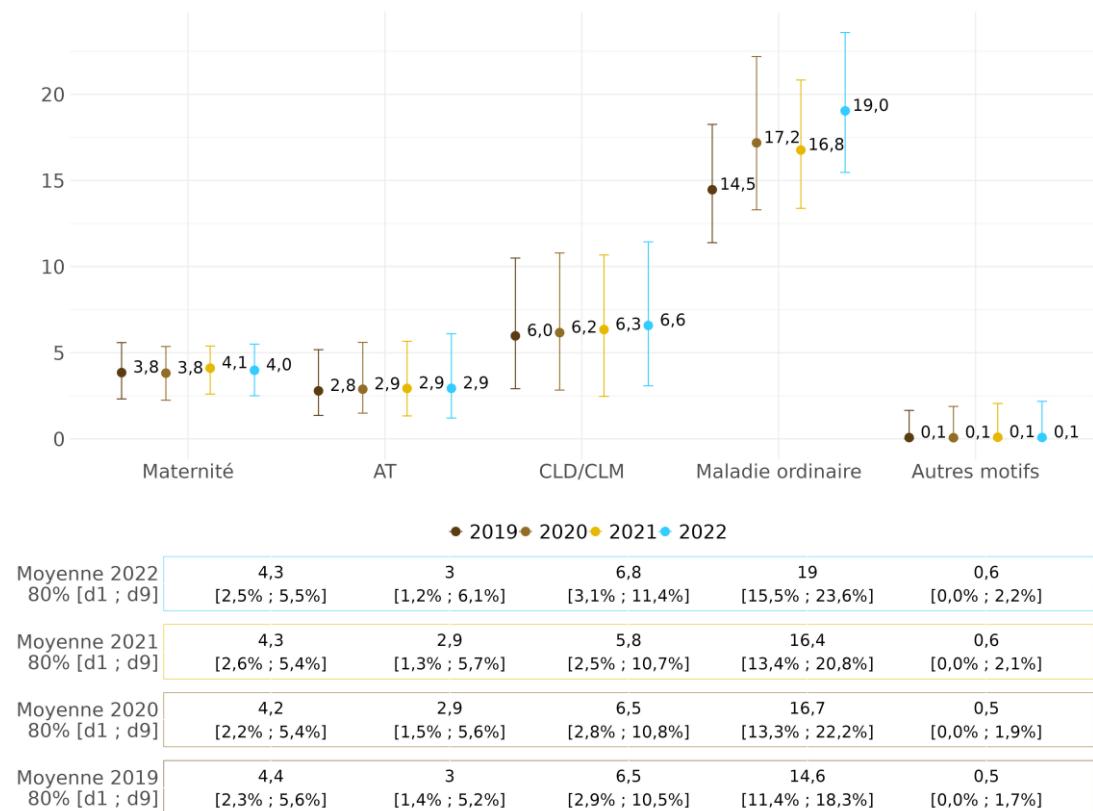
**F50 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



### ■ Par motif d'absence

En 2022, la durée médiane d'absence du personnel non médical est bien plus élevée pour la maladie ordinaire que pour les autres motifs d'absence. Ce phénomène était déjà observé les trois années précédentes. La durée médiane d'absence pour maladie ordinaire est de 19 jours soit +2,2 jours par rapport à 2021 et +4,5 jours par rapport à 2019. Pour les autres motifs, la durée médiane d'absence est relativement stable au fil des années. En 2022, elle est de 6,6 jours pour les congés de longue durée ou de longue maladie, de 4,0 jours pour la maternité, paternité, adoption et de 2,9 jours pour les accidents du travail.

**F51 | Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement de 2019 à 2022, 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 2022 représentent **58%** des établissements analysés

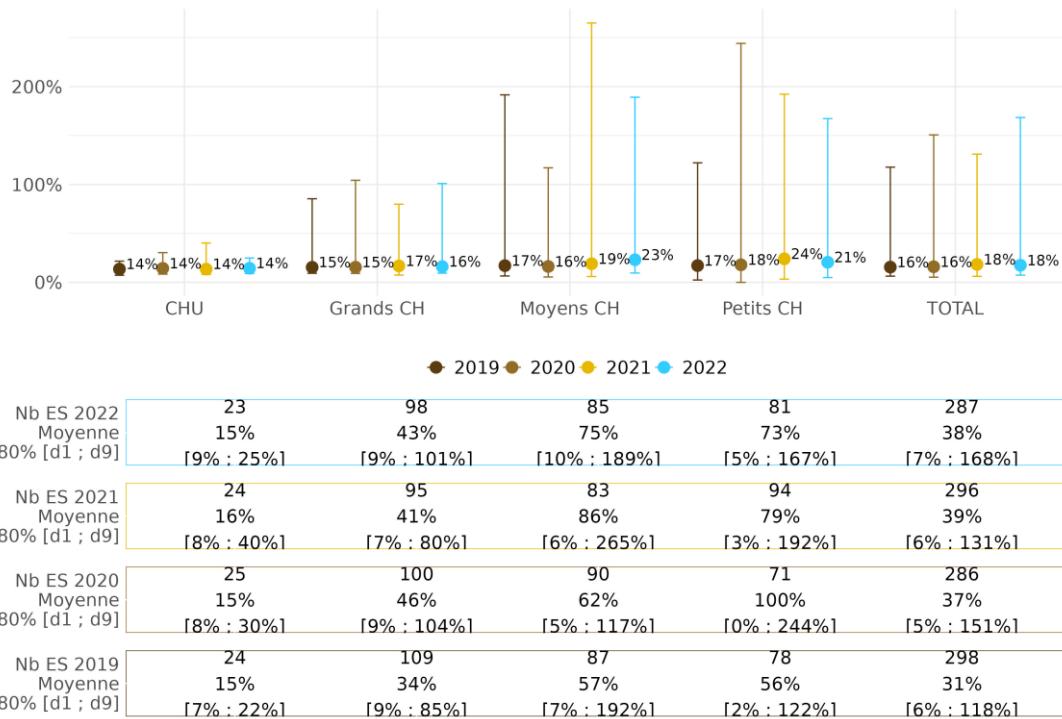
Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	23	24	25	24
Grands CH	98	95	100	109
Moyens CH	85	84	90	87
Petits CH	81	93	71	78
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>296</b>	<b>286</b>	<b>298</b>

## Personnel Médical (PM)

En 2022, 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 7% et 168%. Pour les 287 établissements étudiés, le taux de rotation médian est de 18%.

### ■ Par catégorie d'établissements

**F52 | Médiane et intervalle de 80% du taux de rotation du PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



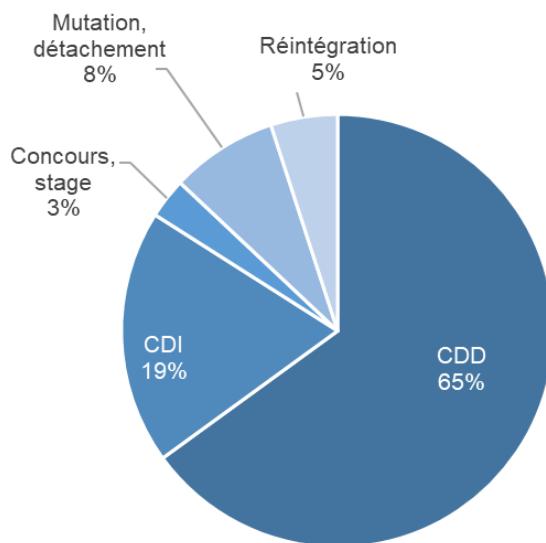
Pour les 4 années observées, le taux de rotation du personnel est assez peu dispersé dans les CHU (en 2022 entre 9% et 25% pour 80% des établissements). En revanche il apparaît très dispersé dans les CH quelle que soit leur taille (petit, moyen ou grand).

En 2022, Le taux de rotation médian est de 14% pour les CHU, de 16% pour les CH de grande taille, de 23% pour les CH de taille moyenne et de 21% pour les CH de petite taille.

Ces taux médians de rotation du personnel sont plutôt stables sur les 4 dernières années dans toutes les catégories d'établissements.

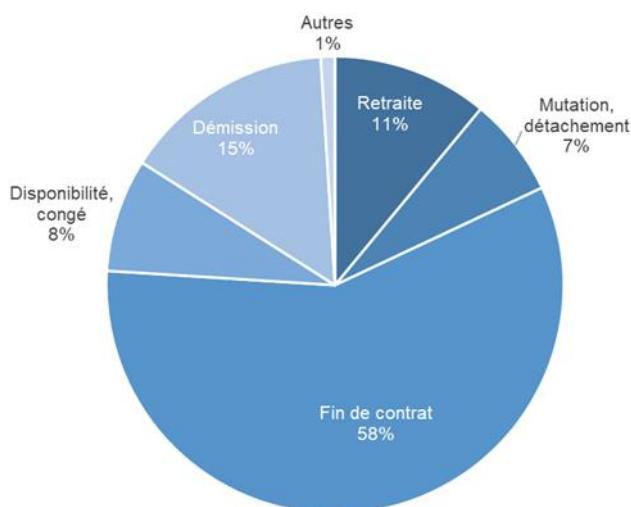
### ■ Par types d'arrivées

Pour le personnel médical, les deux tiers des arrivées correspondent à des recrutements en CDD. Les recrutements en CDI sont le second motif d'arrivée avec 19%. Les autres types de recrutements sont plus minoritaires (moins de 10%).



### ■ Par types de départs

Pour le personnel médical, plus de la moitié des départs correspondent à des fins de contrat (58%). Les démissions arrivent en second motif de départ avec 15%. Viennent ensuite les retraites pour 11% des départs.



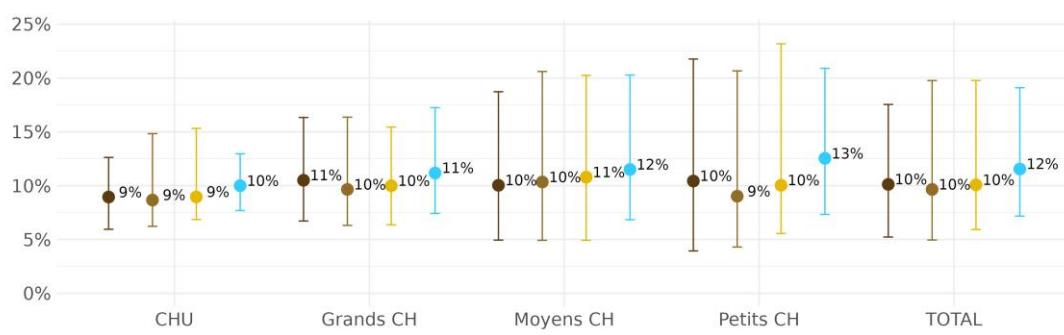
## Personnel Non Médical (PNM)

En 2022, 80% des établissements ont un taux de rotation du PNM compris entre 7% et 19%. Pour les 287 établissements étudiés, le taux de rotation moyen global et médian sont de 12%.

### ■ **Par catégorie d'établissements**

Parmi le PNM, le taux de rotation est légèrement plus variable dans les petits et moyens CH que dans les CHU et grands CH. Les taux de rotation médians étaient de l'ordre de 10% dans l'ensemble des catégories d'établissements depuis 2019. Ils sont en hausse de 1 à 2 points cette année dans toutes les catégories.

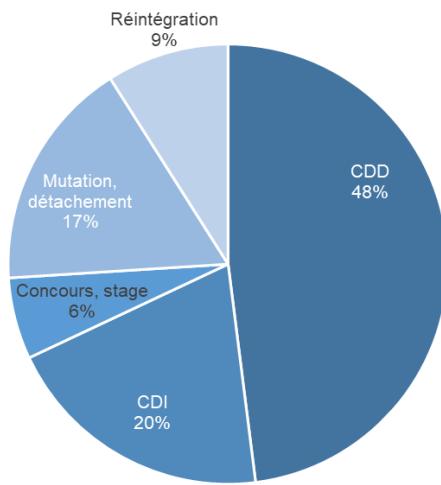
**F53 | Médiane et intervalle de 80% du taux de rotation du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



	2019	2020	2021	2022
Nb ES 2022	23	98	85	81
Moyenne	11%	12%	13%	14%
80% [d1 ; d9]	[8% : 13%]	[7% : 17%]	[7% : 20%]	[7% : 21%]
Nb ES 2021	24	95	83	94
Moyenne	10%	10%	12%	12%
80% [d1 ; d9]	[7% : 15%]	[6% : 15%]	[5% : 20%]	[6% : 23%]
Nb ES 2020	25	100	90	71
Moyenne	11%	11%	12%	11%
80% [d1 ; d9]	[6% : 15%]	[6% : 16%]	[5% : 21%]	[4% : 21%]
Nb ES 2019	24	109	87	78
Moyenne	9%	11%	11%	12%
80% [d1 ; d9]	[6% : 13%]	[7% : 16%]	[5% : 19%]	[4% : 22%]
				[5% : 18%]

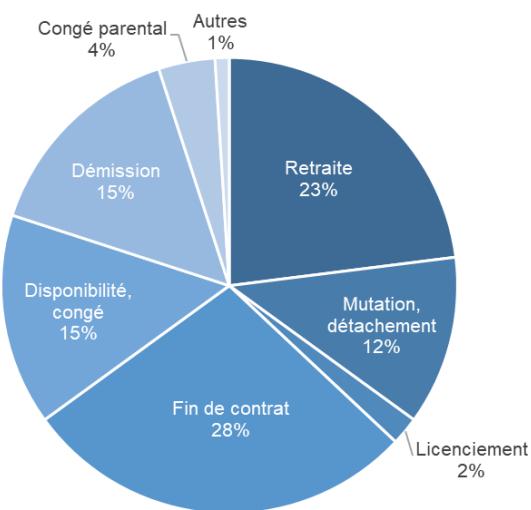
### ■ Par types d'arrivées

Pour le personnel non médical, presque la moitié des arrivées correspond à un recrutement en CDD (48%). Les CDI correspondent à 20% des arrivées et juste derrière avec 17% viennent les mutations et détachements.



### ■ Par types de départs

Le principal motif de départ est la fin de contrat pour 28% du personnel non médical. En seconde position, ce sont les retraites qui représentent 23% des départs. Viennent ensuite à égalité, les démissions ainsi que les disponibilités, congés à hauteur de 15%.



**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 :**

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

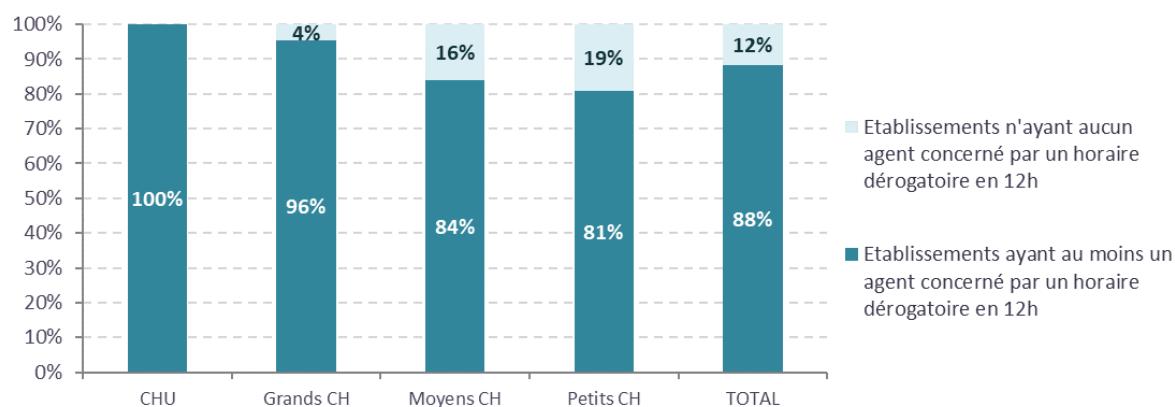
L'**effectif physique moyen** est calculé par addition de l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

**EXHAUSTIVITE****Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2022 représentent **71%** des établissements analysés

Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	30	30	30	29
Grands CH	112	115	122	127
Moyens CH	100	97	92	95
Petits CH	99	101	85	82
<b>TOTAL</b>	<b>341</b>	<b>343</b>	<b>329</b>	<b>333</b>

**F54 | Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements**

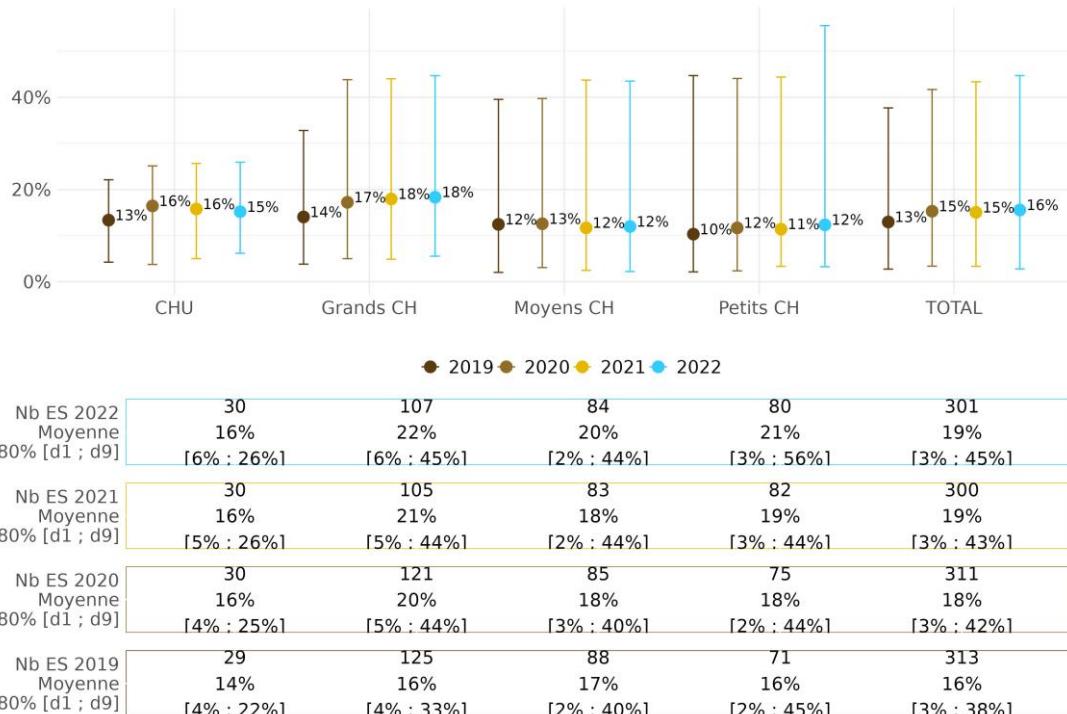


En 2022, **88%** des 341 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h. La totalité des 30 CHU analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires en 12h. A l'inverse, presque 20% des 99 petits CH ne sont pas concernés par un horaire dérogatoire en 12h. Cette différence de mise en place d'horaires en douze heures entre les CHU et les CH reflète l'importance de ce recours pour les CHU. De façon générale, plus la taille de l'établissement est grande et plus le recours aux horaires dérogatoires en 12h est élevé.

Parmi les établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h analysés en 2022, la proportion d'agents directement concernés est très différente d'un établissement à l'autre. En effet, cette proportion est comprise entre 3% et 45% pour 80% des établissements. Elle est en moyenne de 19% et la proportion médiane d'agents concernés par établissement est de 16%.

#### ■ Par catégorie d'établissements

**F55 | Médiane et intervalle de 80% des proportions d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est plus variable dans les CH que dans les CHU. Pour les CH de petite taille, la moitié des établissements déclarent une proportion inférieure à 12% en 2022 mais plus de 10% d'entre eux déclarent que plus de la moitié des agents sont concernés par des horaires dérogatoires de 12h. La proportion moyenne, influencée par ces valeurs fortes, s'élève à 21%. C'est presque autant que la proportion moyenne calculée au sein des grands CH (22%), catégorie la plus concernée (parmi les CH) par ce type d'organisation non conventionnelle avec une proportion médiane d'agents concernés de 18%.

Entre 2019 et 2020 les CHU et les grands CH ont vu leur proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h augmenter certainement du fait d'un besoin accru de continuité de service lié à la pandémie de COVID. Entre 2020 et 2022, ces proportions sont restées plutôt stables.

Dans les moyens et petits CH, la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est restée relativement stable depuis 4 ans avec 12% pour les moyens CH et entre 10% et 12% pour les petits CH.





# 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.

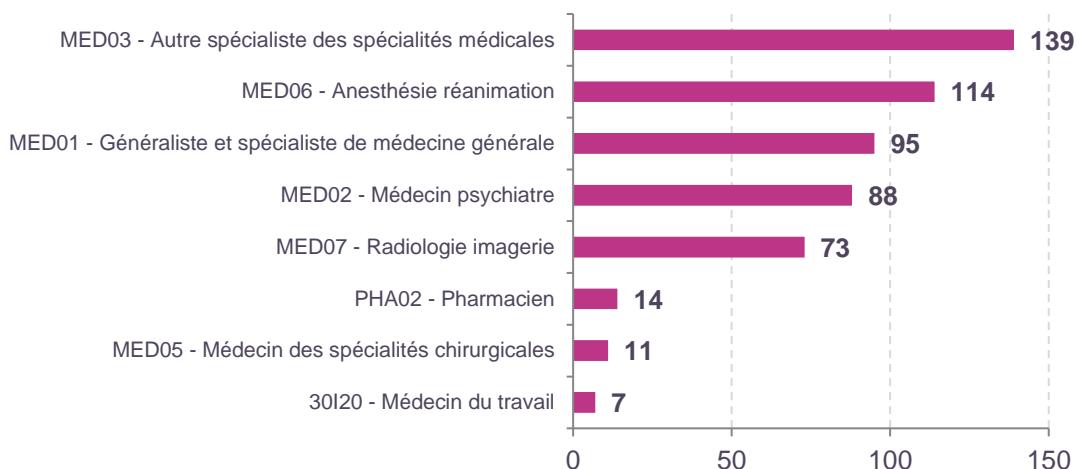
#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre

L'analyse des données 2022 pour cet indicateur porte sur 267 établissements pour le **personnel médical soit 54%** des établissements analysés, et sur 330 établissements pour le **personnel non médical soit 67%** des établissements analysés.

## Personnel Médical (PM)

### F56 | Les métiers les plus sensibles du PM en 2022



Les métiers les plus souvent cités en 2022 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

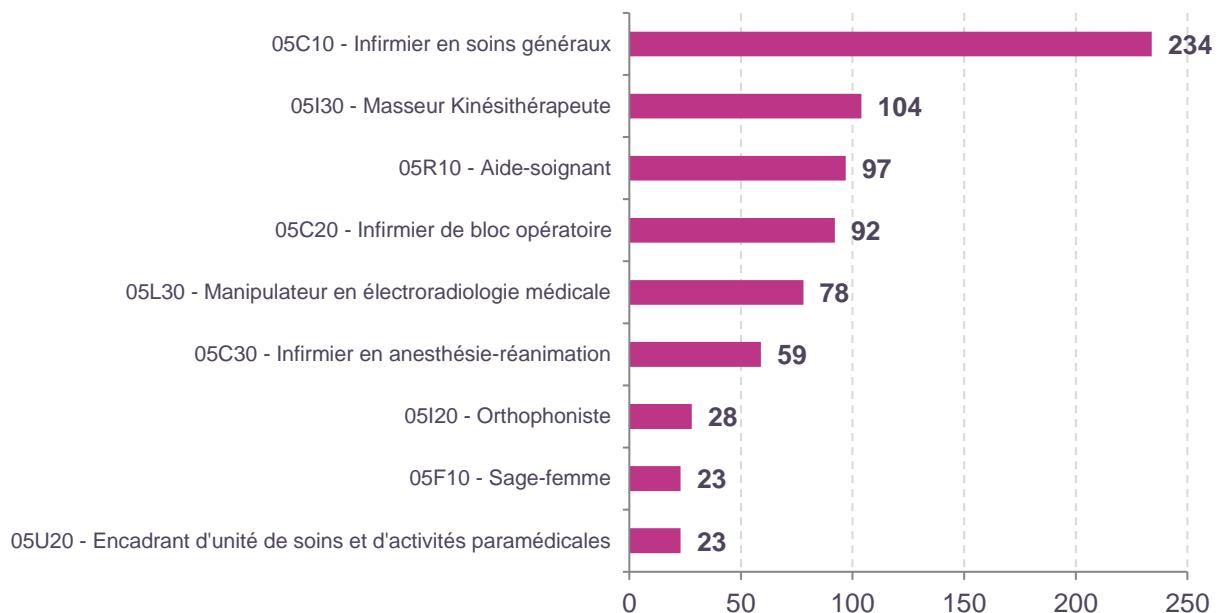
- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 139 établissements, soit 52% des établissements ayant répondu ;
- **Anesthésie réanimation** : 114 établissements, soit 43% des établissements ;
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 95 établissements, soit 36% des établissements.

Ces trois métiers étaient aussi les plus fréquents en 2020 et 2021.

Les médecins psychiatres apparaissent en 2022 dans les premiers métiers comme c'était le cas en 2021 pour la première fois.

## Personnel Non Médical (PNM)

### F57 | Les métiers les plus sensibles du PNM en 2022



Les métiers les plus souvent cités en 2022 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Infirmier en soins généraux** : 234 établissements, soit **71%** des établissements ;
- **Masseur Kinésithérapeute** : 104 établissements, soit **43%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 97 établissements, soit **36%** des établissements.

Ces trois métiers étaient aussi les plus fréquents en 2020 et 2021.

# **La santé et la 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 collectées pour cet indicateur représentent **72%** des établissements analysés. En 2022, sur les 356 établissements ayant répondu, 348 ont déclaré au moins 1 accident avec arrêt de travail.

Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements			
CHU	30	31	29	26
Grands CH	114	106	123	134
Moyens CH	102	94	104	117
Petits CH	102	107	93	94
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>	<b>338</b>	<b>349</b>	<b>371</b>

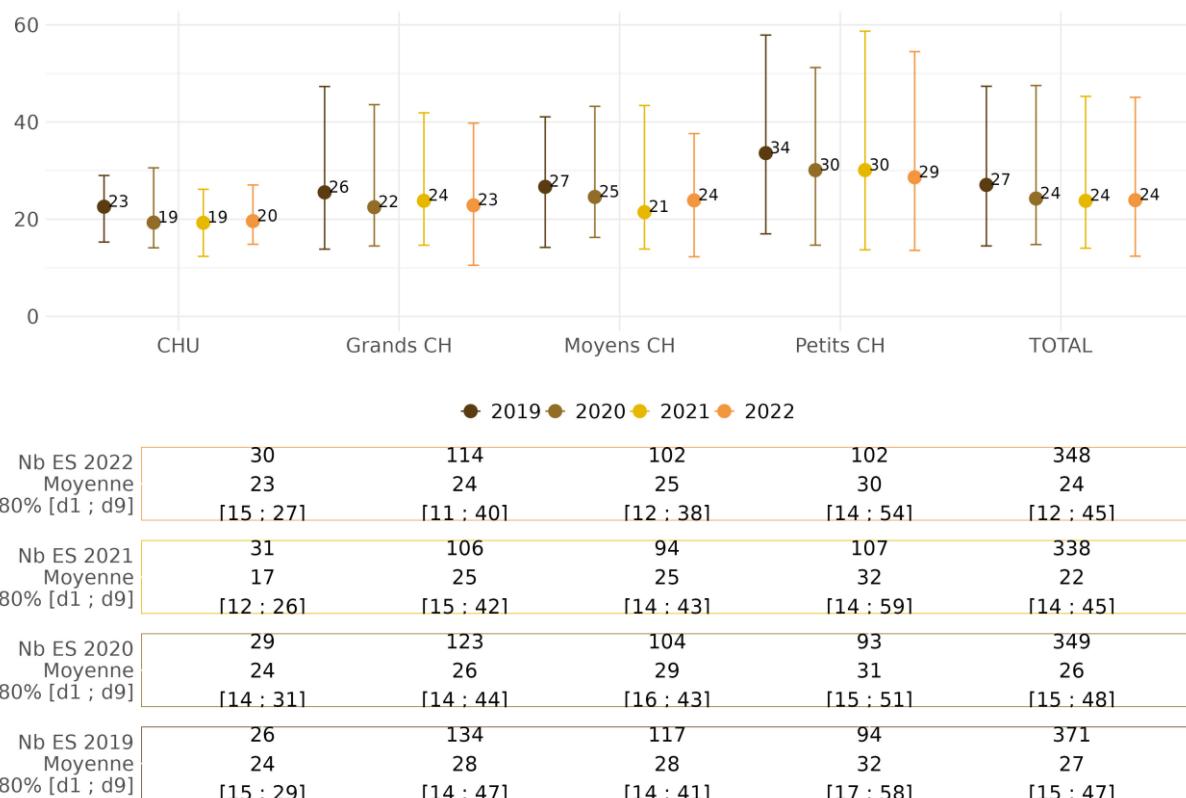
## Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées

En 2022, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est assez variable : 80% des observations sont comprises entre 12 et 45 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées. Pour les 348 établissements ayant déclaré au moins 1 accident avec arrêt de travail en 2022, le nombre moyen et médian d'accident de travail avec arrêt par million d'heures travaillées et de 24.

Les valeurs médianes de cet indicateur sont stables depuis 2020. La diminution de la médiane observée entre 2019 et 2020 ne s'est pas poursuivie ensuite.

### ■ Par catégories d'établissements

**F58 | Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements**



Le nombre d'accidents par million d'heures travaillées augmente quand la taille des établissements diminue. Il est de 20 accidents par millions d'heures travaillées dans les CHU et de 29 dans les petits CH. Les médianes des trois dernières années sont inférieures à celle de 2019 quelle que soit la catégorie.

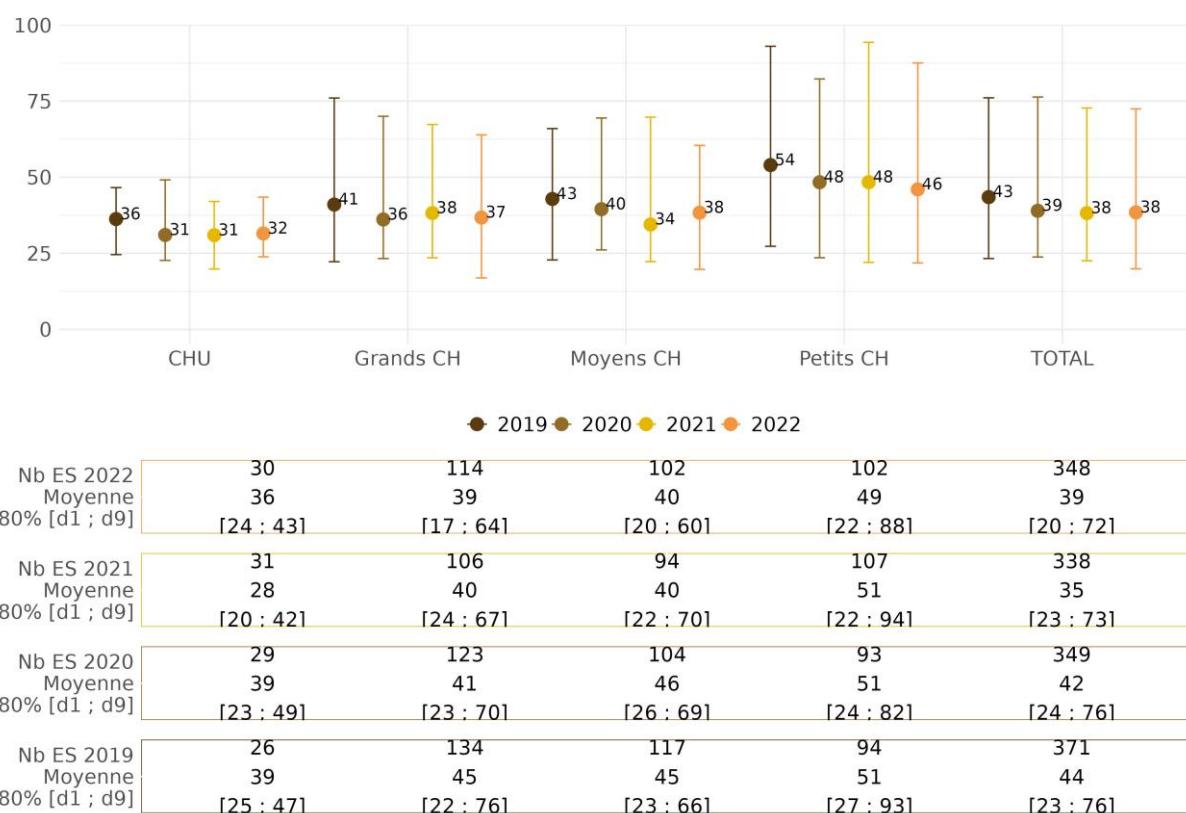
## Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP

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 2022, le nombre médian d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP est de **38 accidents pour 1 000 ETP**.

### ■ Par catégories d'établissements

**F59 | Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements.**



A l'instar du nombre médian d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, le nombre d'accident de travail avec arrêt pour 1 000 ETP est plus élevé dans les petits établissements que dans les plus grands (46 accidents avec arrêt pour 1 000 ETP dans les petits CH et 32 accidents avec arrêt pour 1 000 ETP dans les CHU).

Les valeurs médianes sont plutôt stables dans le temps depuis 2020 même s'il faut noter une légère diminution de la valeur médiane en 2021 pour les moyens CH (34 accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP contre 40 en 2020 et 38 en 2022).

## INDICATEUR 19.3 :

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

#### DEFINITION

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

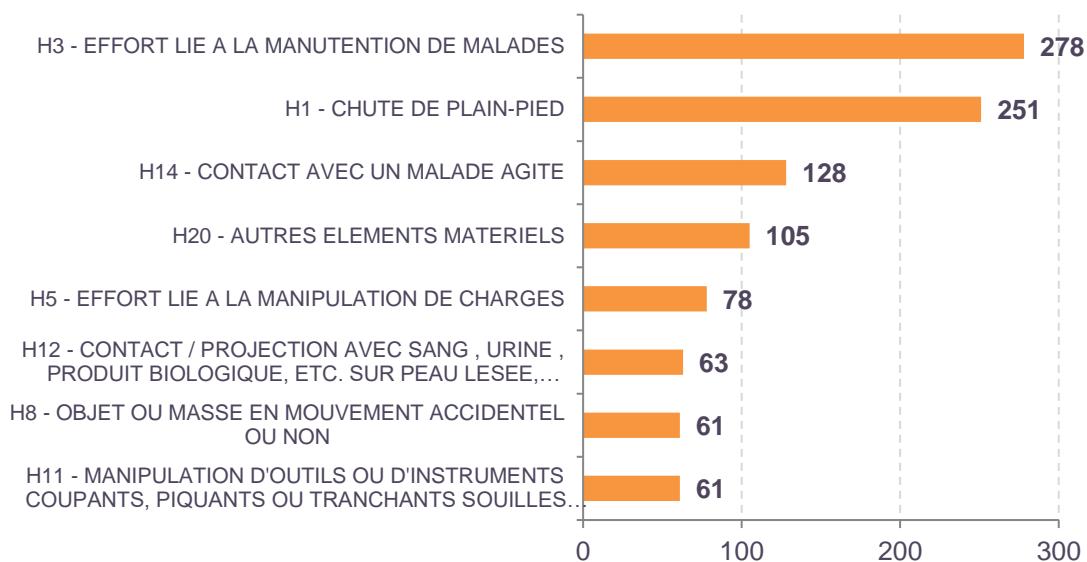
L'ensemble des accidents de travail sont comptabilisés, qu'ils aient donné lieu ou non à un arrêt de travail.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre

L'analyse des données 2022 pour cet indicateur va porter sur 388 établissements soit 79% des établissements analysés.

## F60 | Causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2022



En 2022, les 3 principales causes d'accidents de travail sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : 278 établissements, soit 72% des établissements ayant répondu ;
- **Chute de plain-pied** : 251 établissements, soit 65% des établissements ;
- **Contact avec un malade agité** : 128 établissements, soit 33% des établissements.

Ces trois causes étaient aussi les plus fréquentes en 2020 et en 2021.

## 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.

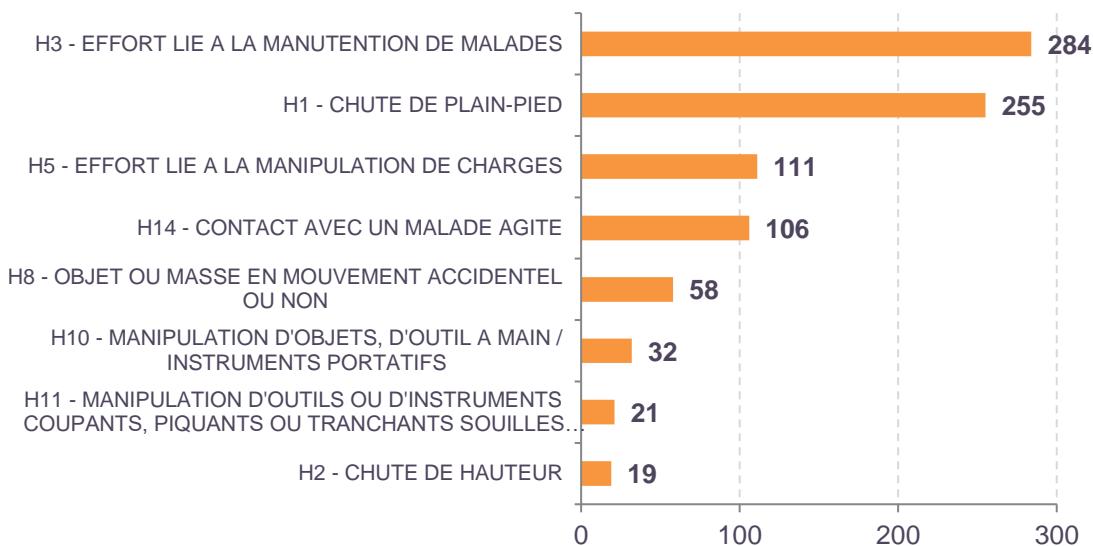
Sont comptabilisés les arrêts de travail résultant d'un accident de travail.

#### EXHAUSTIVITE

##### Périmètre

L'analyse des données 2022 pour cet indicateur va porter sur 369 établissements soit **75%** des établissements analysés.

## F61 | Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes



Les 3 principales causes d'arrêts de travail sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : 284 établissements, soit 77% des établissements ayant répondu ;
- **Chute de plain-pied** : 255 établissements, soit 69% des établissements ;
- **Effort lié à la manipulation de charges** : 111 établissements, soit 30% des établissements.

Ces trois causes étaient aussi les plus fréquentes en 2021.

## 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.

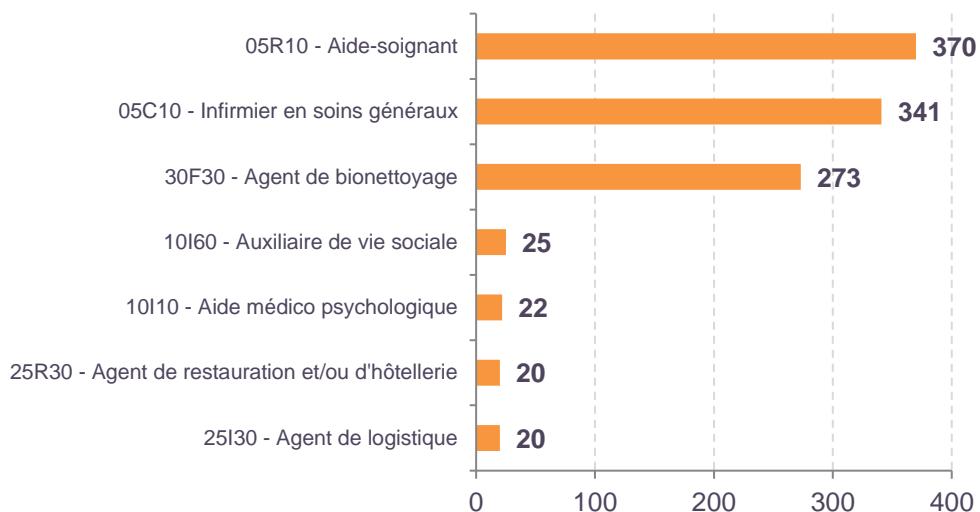
#### EXHAUSTIVITE

---

##### Périmètre

L'analyse des données 2022 pour cet indicateur va porter sur 389 établissements soit 79% des établissements analysés.

## F62 | Métiers les plus touchés par des accidents du travail



Les 3 métiers les plus touchés par des accidents du travail :

- **Aide-soignant** : 370 établissements ont indiqué ce métier, soit 95% des établissements ayant répondu ;
- **Infirmier en soins généraux** : 341 établissements, soit 88% des établissements ;
- **Agent de bionettoyage** : 273 établissements, soit 70% des établissements.

Ces trois métiers arrivent très nettement devant les autres métiers qui sont cités beaucoup moins de fois par les établissements ayant répondu.

Ces trois métiers étaient les plus touchés par les accidents de travail en 2020 et en 2021.

**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 2022 représentent **42%** des établissements analysés

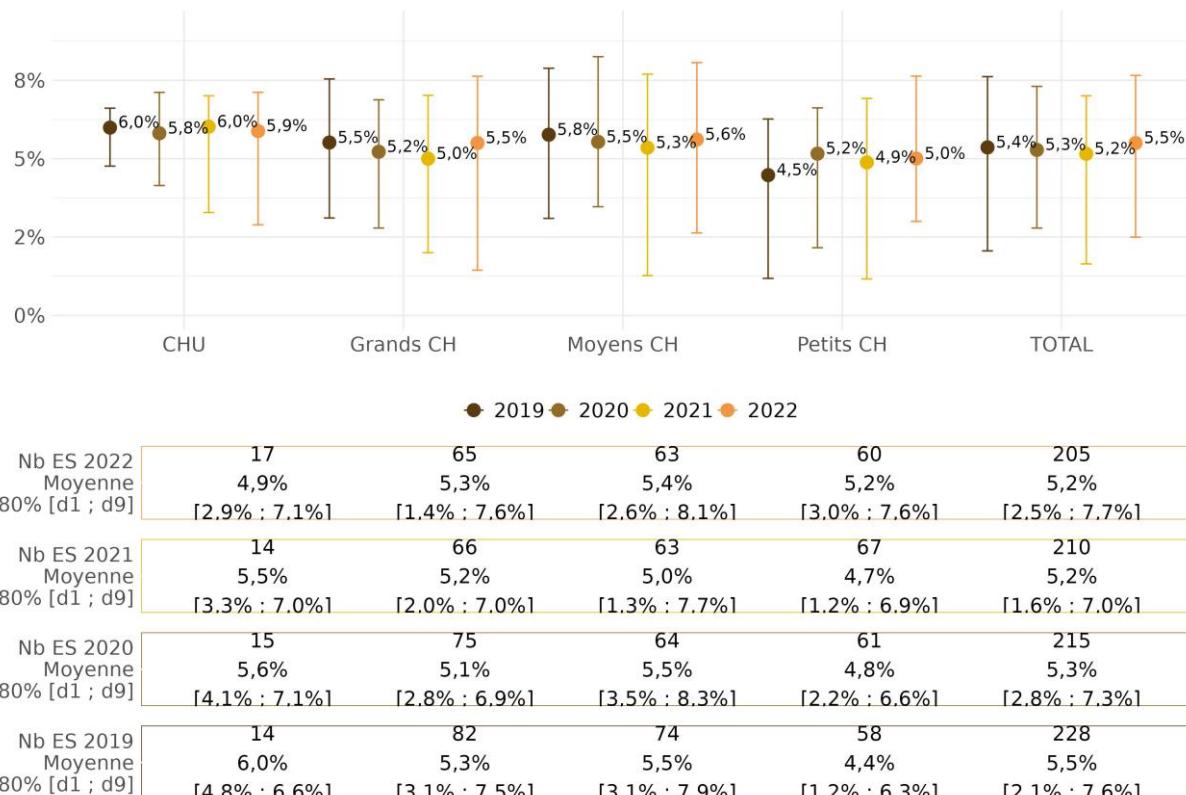
Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements			
CHU	17	14	15	14
Grands CH	65	66	75	82
Moyens CH	63	63	64	74
Petits CH	60	67	61	58
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>210</b>	<b>215</b>	<b>228</b>

Pour cet indicateur, les taux moyens et les taux médians sont très proches. La dispersion de cet indicateur est en effet assez faible. Les valeurs moyennes de cet indicateur pourront ainsi être interprétées.

Les taux moyens de travailleurs en situation de handicap s'étendent de 2,5% à 7,7% pour les 4/5 des 205 établissement répondants. Le taux de travailleurs handicapés moyen en 2022 est de 5,2% et reste en deçà de l'obligation de compter au moins 6% de travailleurs en situation d'handicap.

#### ■ Par catégories d'établissements

#### F63 | Médiane et intervalle de 80% du taux de travailleurs handicapés de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements.

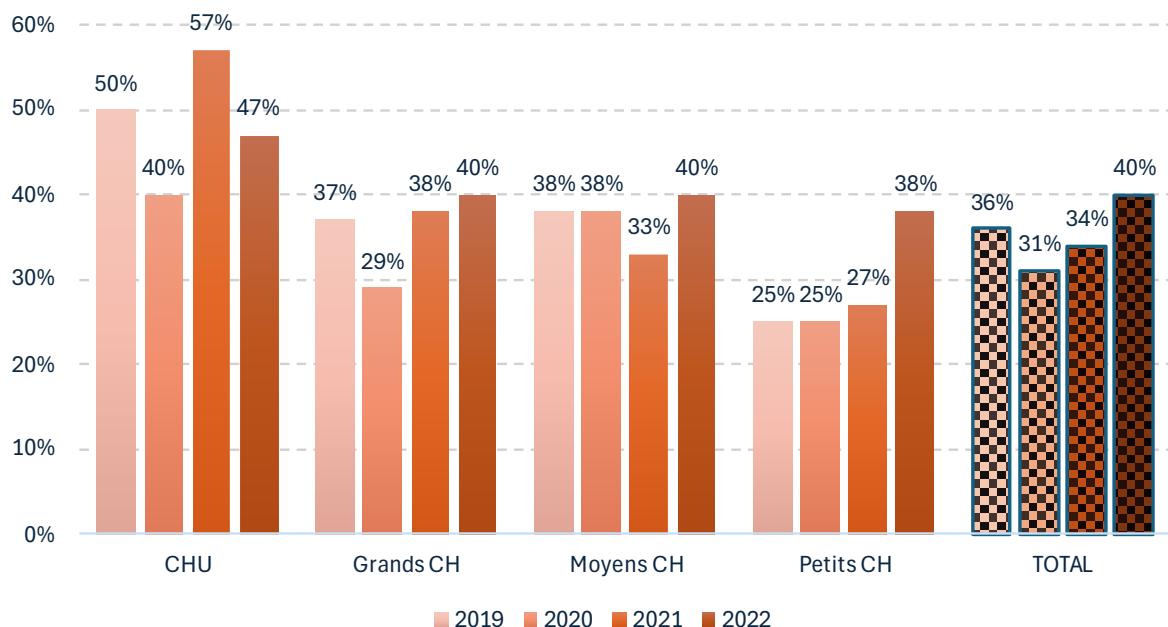


Au sein des CHU, où le taux médian de travailleurs handicapés est le plus proche des 6%, la dispersion croît depuis 2019 avec une diminution de la valeur du 1er décile. Cela signifie que les valeurs les plus basses sont de plus en basses, ce qui conduit également à une diminution du taux moyen de travailleurs handicapés entre 2019 et 2022 dans les CHU (6% en 2019, 5,6% en 2020, 5,5% en 2021 et 4,9% en 2022).

A l'inverse dans les petits CH, où le taux médian de travailleurs handicapés est le plus bas (5% en 2022), le taux moyen progresse : il est passé de 4,4% en 2019 à 5,2% en 2022. Dans les autres catégories d'établissements ce taux moyen se situe autour de 5,4% en 2022 comme c'était déjà le cas en 2019.

Sur les 205 établissements étudiés en 2022, 40% d'entre eux ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%. Ce taux est en augmentation de 6 points par rapport à celui de 2021, de 9 points par rapport à 2020 et de 4 points par rapport à 2019.

**F64 | Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%, par catégorie d'établissements.**



En 2022, 47% des CHU respectent le seuil de 6% de travailleurs en situation de handicap, c'est 10 points en dessous de la valeur de 2021. A l'inverse, il y a 38% des petits CH qui respectent ce taux de 6% de travailleurs handicapés en 2022, c'est 11 points de plus que la valeur de 2021 pour cette catégorie d'établissements.

**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 (toutes primes et indemnités y compris liées à la permanence des soins).

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 2022 représentent **60%** des établissements analysés

Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements			
CHU	20	20	21	17
Grands CH	103	99	112	102
Moyens CH	99	93	97	159
Petits CH	73	96	71	45
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>308</b>	<b>301</b>	<b>323</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**

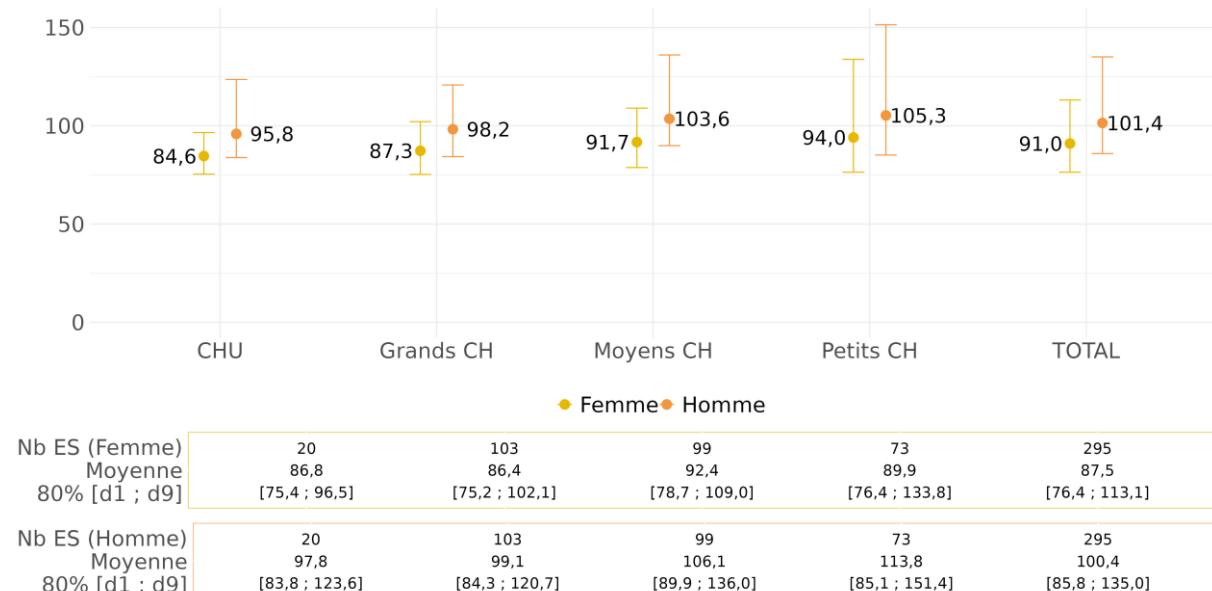
La rémunération moyenne du personnel médical (PM) à temps plein est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2022, la **rémunération** moyenne des hommes est comprise entre 85,8 k€ et 135,0 k€ pour 80% des établissements, et celle des femmes est comprise entre 76,4 k€ et 113,1 k€.

Pour les 295 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps plein est de :

- Femmes : **87,5 k€ en moyenne et 91,0 k€ en médiane** ;
- Hommes : **100,4 k€ en moyenne et 101,4 k€ en médiane**.

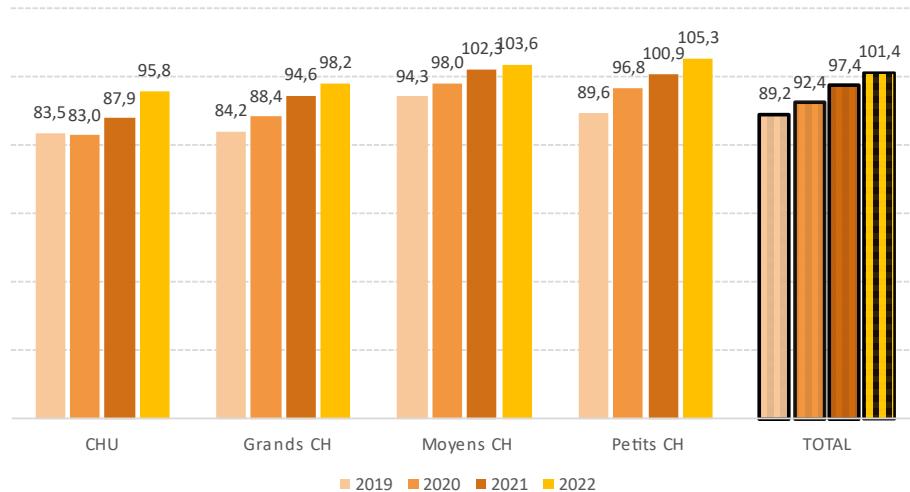
**Par catégories d'établissements**

**F65 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros.**



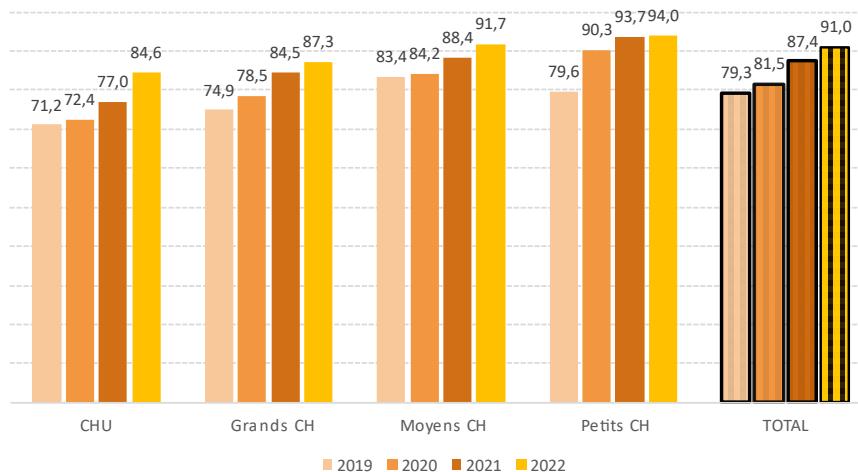
La variabilité de rémunération à temps plein est plus forte pour les CH de petite taille, que ce soit pour les hommes ou les femmes. Les rémunérations moyennes des hommes varient de 85,1 k€ à 151,4 k€ pour 80% des établissements, et varient de 76,4 k€ à 133,8 k€ pour les femmes. Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. La rémunération médiane du PM à temps plein est la plus basse dans les CHU quel que soit le genre (95,8 k€ pour les hommes et 84,6 k€ pour les femmes). La rémunération médiane des hommes et des femmes est la plus élevée dans les CH de petite taille (respectivement 105,3 k€ et 94,0 k€).

**F66 | Rémunération médiane pour les hommes à temps plein du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des hommes du PM à temps plein a nettement progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+12,2 k€ en 4 ans soit +14%). Cela s'explique notamment par les mesures de revalorisation des rémunérations du personnel médical dans le cadre du « Ségur de la Santé » à partir de 2020 et dont l'effet se matérialise en année pleine en 2021. Cette progression de la rémunération médiane des hommes du PM à temps plein est la plus marquée dans les petits CH avec +15,7 k€ (+18%) et elle est la moins marquée dans les moyens CH avec +9,3 k€ (+10%).

**F67 | Rémunération médiane pour les femmes à temps plein du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des femmes du PM à temps plein a nettement progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+11,7 k€ soit 15%). Cela s'explique notamment par les mesures de revalorisation des rémunérations du personnel médical dans le cadre du « Ségur de la Santé » à partir de 2020 et dont l'effet se matérialise en année pleine en 2021.

## Personnel Médical (PM)

## Temps partiel

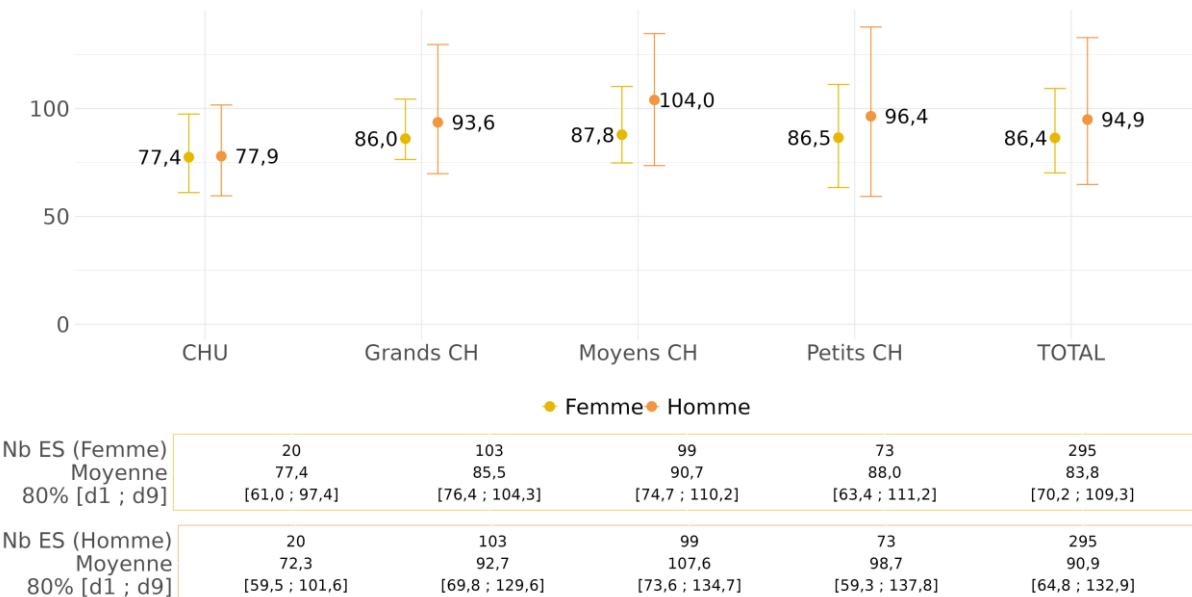
La rémunération moyenne du personnel médical (PM) à temps partiel est variable d'un établissement à l'autre. En 2022, la **rémunération** moyenne des hommes est comprise entre 64,8 k€ et 132,9 k€ pour 80% des établissements, et celle des femmes est comprise entre 70,2 k€ et 109,3 k€.

Pour les 295 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **83,8 k€ en moyenne et 86,4 k€ en médiane** ;
- Hommes : **90,9 k€ en moyenne et 94,9 k€ en médiane**.

**■ Par catégories d'établissements**

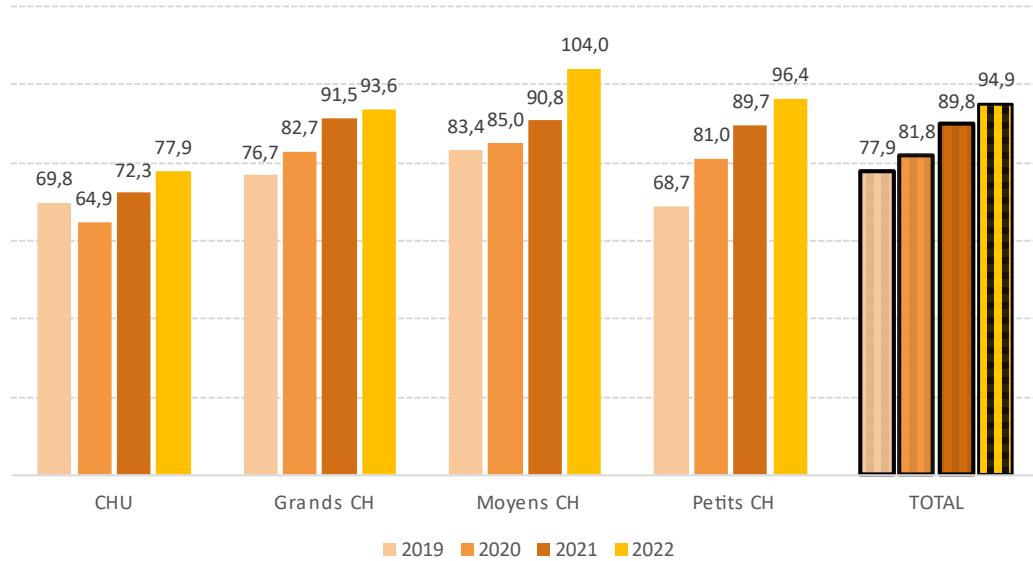
**F68 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros.**



La rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes dans les CH quelle que soit leur taille (petite, moyenne ou grande). Dans les CHU la rémunération médiane des femmes (77,4 k€) est très proche de celle des hommes (77,9 k€).

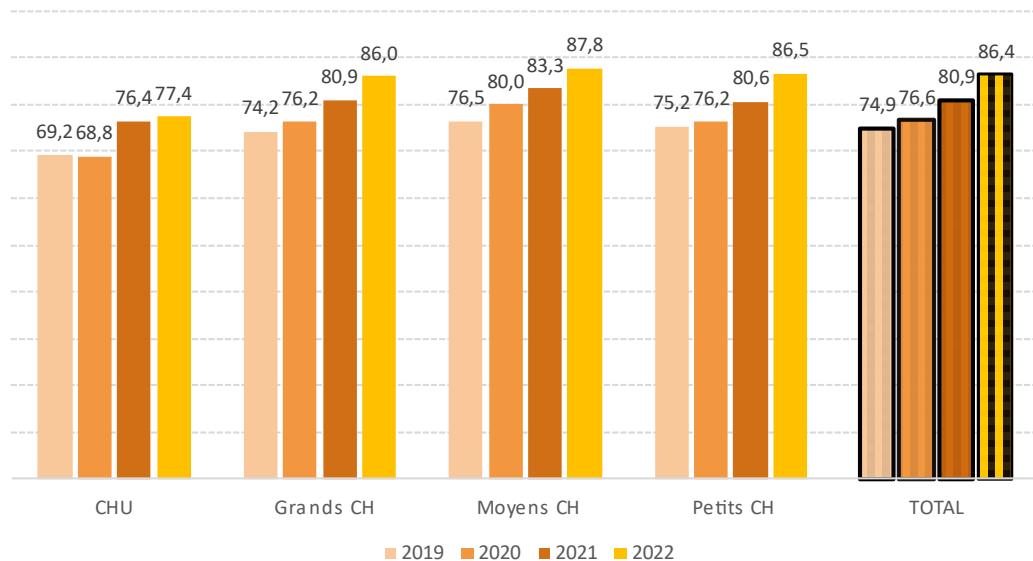
La rémunération médiane des hommes ainsi que celle des femmes est la plus basse dans les CHU. La rémunération médiane la plus élevée s'observe dans les moyens CH avec 104,0 k€ pour les hommes et 87,8 k€ pour les femmes.

**F69 | Rémunération médiane pour les hommes à temps partiel du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des hommes du PM à temps partiel a nettement progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+17,0 k€ soit +22%).

**F70 | Rémunération médiane pour les femmes à temps partiel du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des femmes du PM à temps partiel a nettement progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+11,5 k€ soit +15%).

## Personnel Non Médical (PNM)

## Temps plein

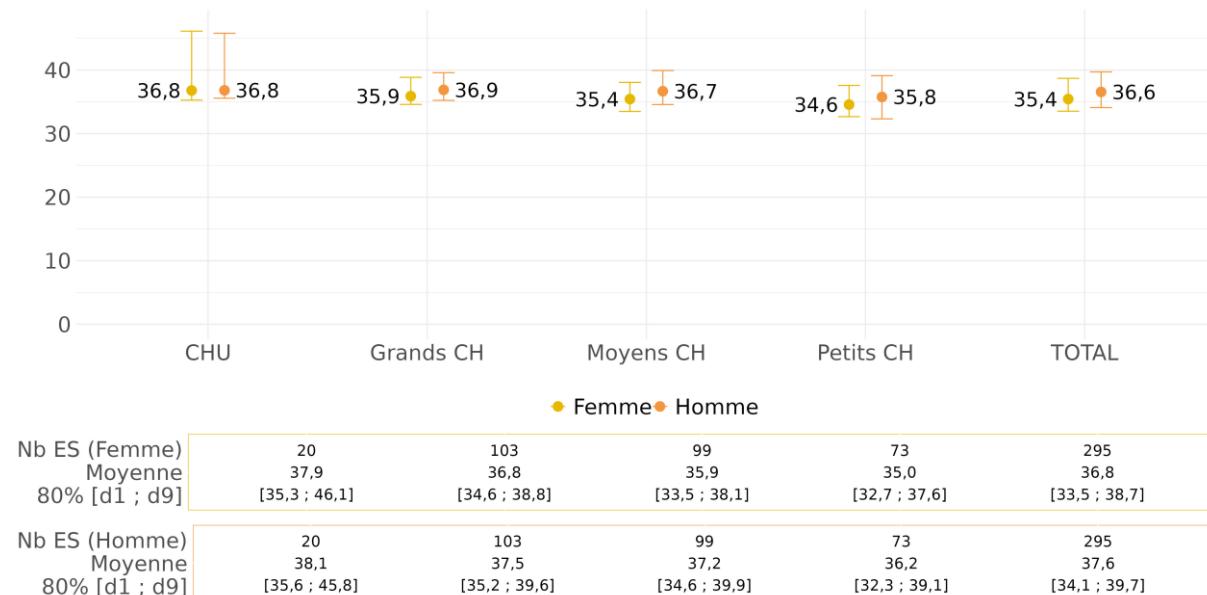
La rémunération moyenne du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable d'un établissement à l'autre. En 2022, la **rémunération** moyenne des hommes est comprise entre 34,1 k€ et 39,7 k€ pour 80% des établissements, et celle des femmes est comprise entre 33,5 k€ et 38,7 k€.

Pour les 295 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **36,8 k€ en moyenne et 35,4 k€ en médiane** ;
- Hommes : **37,6 k€ en moyenne et 36,6 k€ en médiane**.

**Par catégories d'établissements**

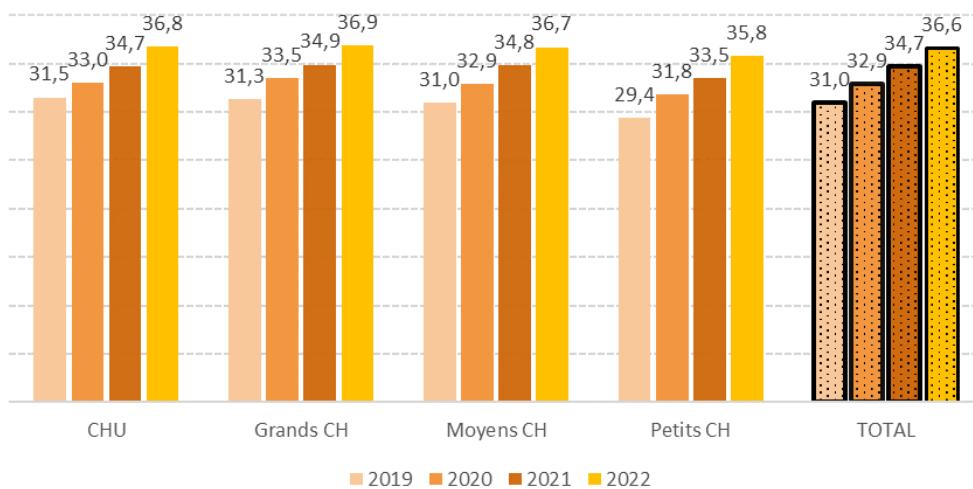
**F71 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



Au sein des centres hospitaliers (CH), quel que soit leur taille, la rémunération médiane des hommes est légèrement plus élevée que celle des femmes.

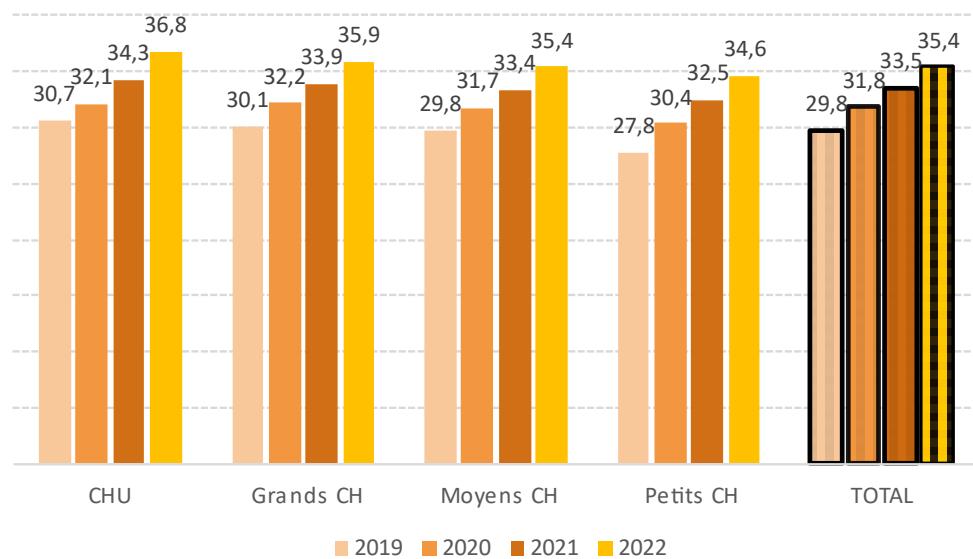
Au sein des CHU, la rémunération médiane est identique pour les deux genres : 36,8 k€. Les rémunérations hommes/femmes sont plus dispersées au sein des CHU, certains CHU déclarent des rémunérations moyennes dépassant les 45 k€.

**F72 | Rémunération médiane pour les hommes à temps plein du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des hommes du PNM à temps plein a progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+5,6 k€ soit +18%).

**F73 | Rémunération médiane pour les femmes à temps plein du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des femmes du PNM à temps plein a progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+5,6 k€ soit +19%).

## Personnel Non Médical (PNM)

### Temps partiel

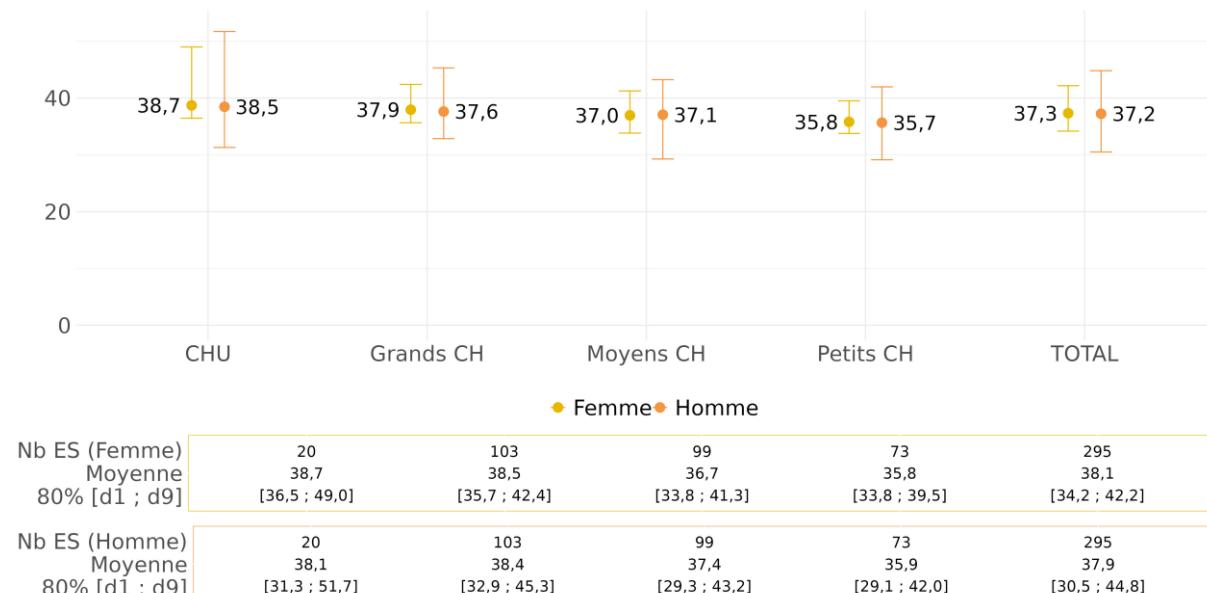
La rémunération moyenne du personnel non médical (PNM) à temps partiel est peu variable d'un établissement à l'autre. En 2022, les **rémunérations** moyennes des hommes sont comprises entre 30,5 k€ et 44,8 k€ pour 80% des établissements. Elles sont plus dispersées que celles des femmes qui sont comprises entre 34,2 k€ et 42,2 k€.

Pour les 295 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **38,1 k€ en moyenne et 37,3 k€ en médiane** ;
- Hommes : **37,9 k€ en moyenne et 37,2 k€ en médiane**.

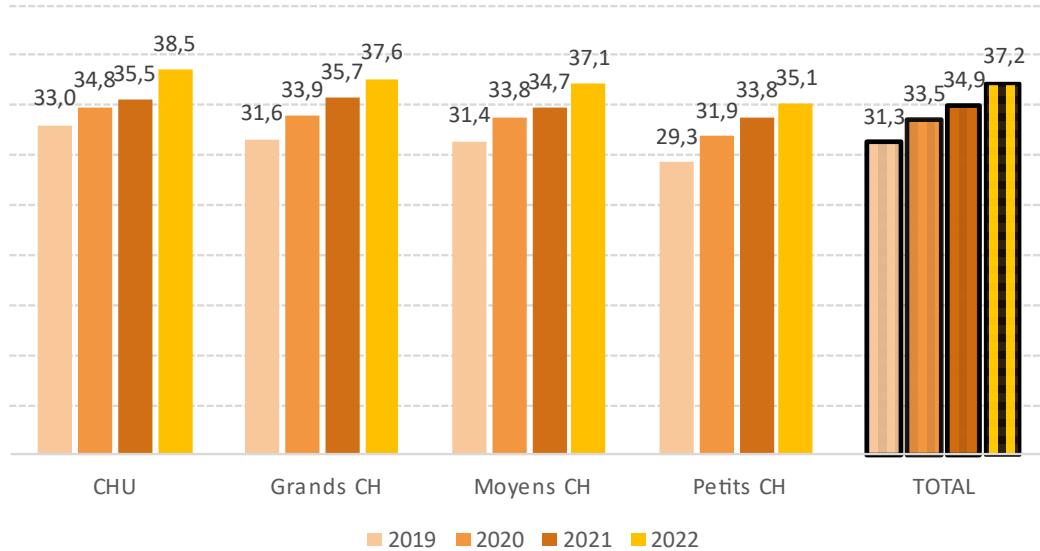
#### **Par catégories d'établissements**

**F74 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



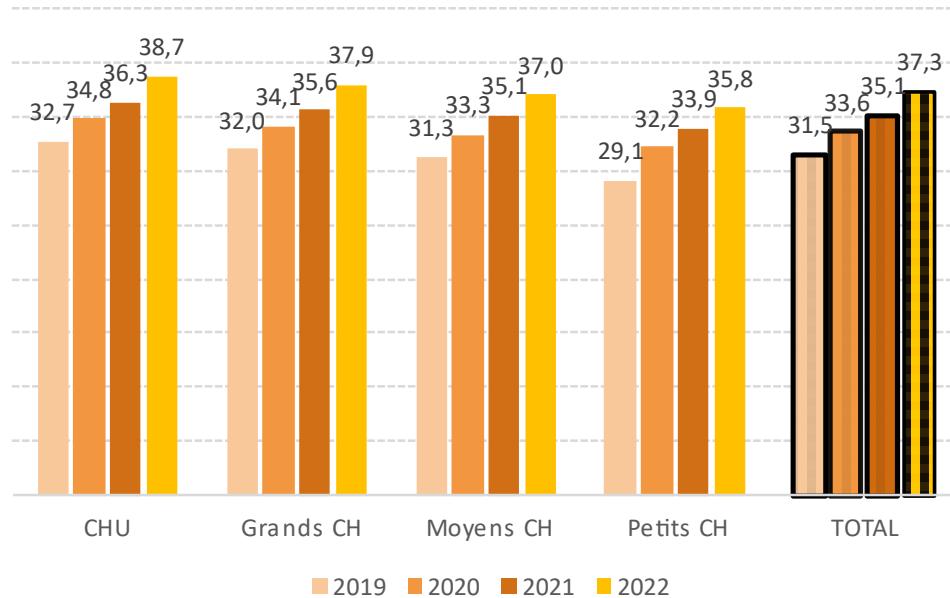
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est très proche de celle des femmes. Les rémunérations médianes des hommes sont même inférieures à celles des femmes dans les petits CH, grands CH, et CHU.

**F75 | Rémunération médiane pour les hommes à temps partiel du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



La rémunération médiane des hommes du PNM à temps partiel a progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+5,9 k€ soit +19%).

**F76 | Rémunération médiane pour les femmes à temps partiel du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros**



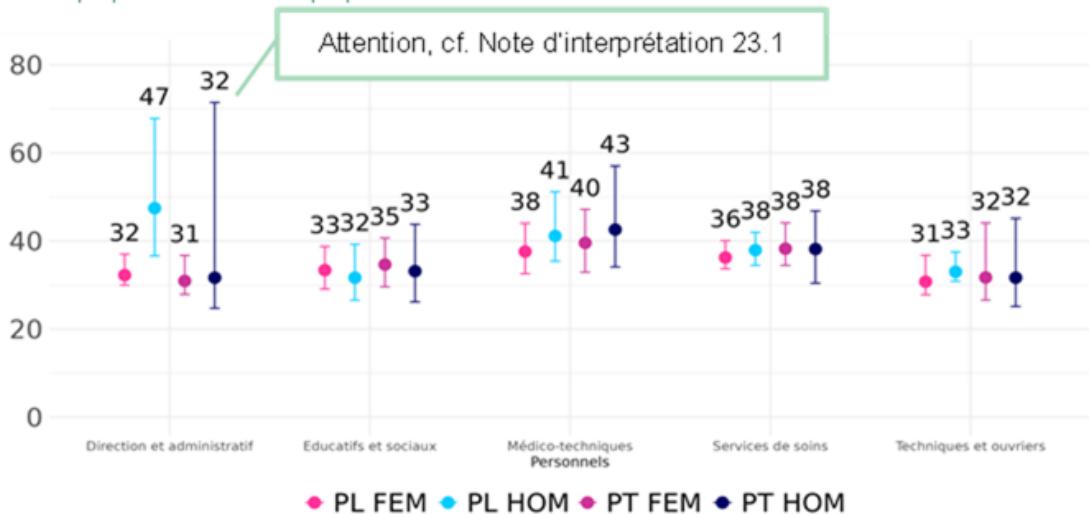
La rémunération médiane des femmes du PNM à temps partiel a progressé entre 2019 et 2022 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+5,8 k€ soit +18%).

## Personnel Non Médical (PNM)

## Par filière

**F77 | Médiane (en millions d'euros) et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme PNM par filière et par quotité de temps de travail en 2022**

*PL = Temps plein // PT = Temps partiel*



Nb ES      341      291      293      342      344

Moyenne (PL FEM)	33	35	39	38	33
80% [d1 ; d9]	[30 ; 37]	[29 ; 39]	[33 ; 44]	[34 ; 40]	[28 ; 37]
Moyenne (PL HOM)	47	34	42	39	34
80% [d1 ; d9]	[37 ; 68]	[27 ; 39]	[35 ; 51]	[34 ; 42]	[31 ; 38]
Moyenne (PT FEM)	31	36	40	39	35
80% [d1 ; d9]	[28 ; 37]	[30 ; 41]	[33 ; 47]	[34 ; 44]	[27 ; 44]
Moyenne (PT HOM)	36	35	43	39	34
80% [d1 ; d9]	[25 ; 71]	[26 ; 44]	[34 ; 57]	[30 ; 47]	[25 ; 45]

Au sein du personnel des services de soins, des personnels techniques et ouvriers, et éducatifs et sociaux les moyennes et médianes sont relativement stables quels que soient le genre et la quotité de temps de travail.

Pour les personnels médico-techniques et personnels de direction et administratifs la disparité entre les rémunérations d'un établissement à l'autre est plus forte. Pour cette dernière filière (direction et administratif), des différences importantes entre établissements sont observées pour les hommes : En effet, les rémunérations moyennes oscillent entre 37k€ et 68k€ pour les hommes à temps plein pour 80% des établissements, et entre 25k€ et 71k€ 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 2022 représentent 71% des établissements analysés

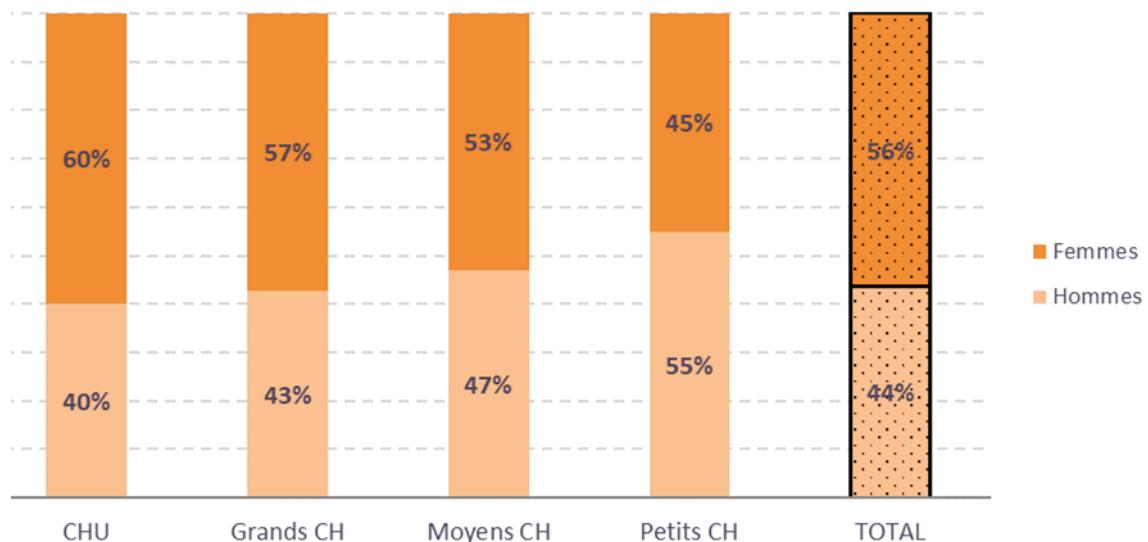
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2022	Nombre d'établissements en 2021
CHU	23	28
Grands CH	110	112
Moyens CH	113	111
Petits CH	104	116
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>367</b>

## Personnel Médical (PM)

Au sein du personnel médical (PM) à temps partiel, la proportion d'hommes est inférieure à celle des femmes (44% d'hommes, 56% de femmes).

### ■ Par catégorie d'établissements

**F78 | Part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel en 2022 par catégorie d'établissements**



La proportion d'hommes est supérieure à celle des femmes dans les petits CH (55%), alors que dans les autres catégories d'établissement ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses. La proportion d'hommes à temps partiel parmi le PM est de 40% dans les CHU, c'est dans cette catégorie d'établissements que la différence de proportion entre hommes et femmes est la plus marquée.

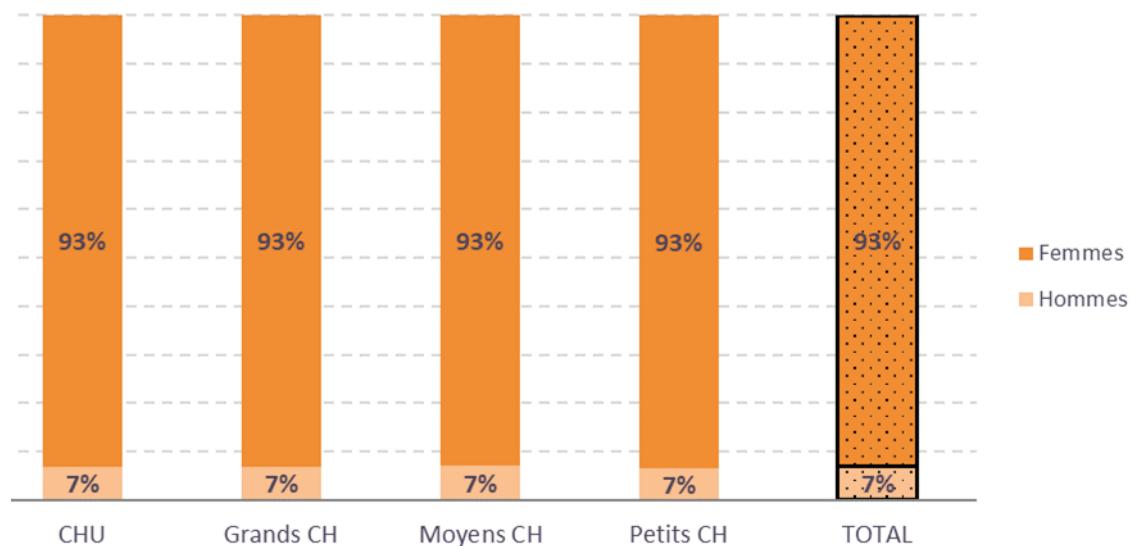
Ce sont les mêmes constats qui avaient été observés en 2020 et en 2021.

## Personnel Non Médical (PNM)

Pour le personnel non médical (PNM), la très grande majorité des agents à temps partiel sont des femmes (93%).

### ■ Par catégorie d'établissements

**F79 | Part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel en 2022 par catégorie d'établissements**



La répartition est la même dans toutes les catégories d'établissements (7% des agents à temps partiel sont des hommes).

Ce constat était identique en 2020 et 2021.

## 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 2022 représentent **57%** des établissements analysés

Catégorie d'établissements	2022	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements			
CHU	19	18	19	17
Grands CH	96	91	94	93
Moyens CH	96	92	93	143
Petits CH	72	81	61	44
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>	<b>282</b>	<b>267</b>	<b>297</b>

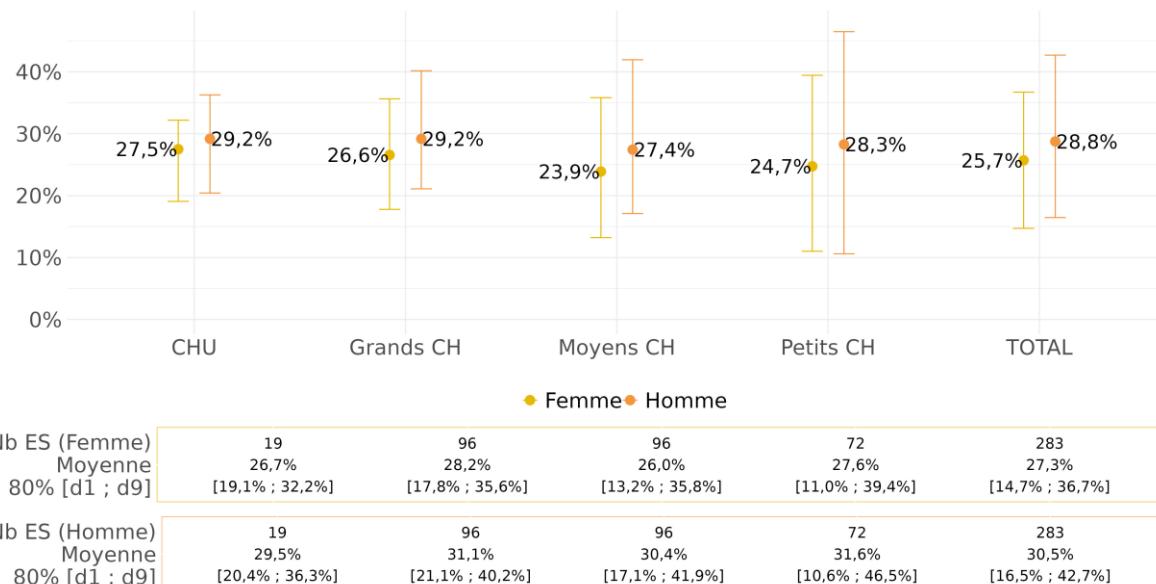
## Personnel Médical (PM)

## Temps plein

La part des primes et indemnités dans la **rémunération** du personnel médical (PM) à temps plein est moyennement variable d'un établissement à l'autre. En 2022, cette part varie de 16,5% à 42,7% pour les hommes et de 14,7% à 36,7% pour les femmes dans 80% des établissements. Pour les 283 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps plein est de :

- Femmes : **27,3% en moyenne et 25,7% en médiane** ;
- Hommes : **30,5% en moyenne et 28,8% en médiane**.

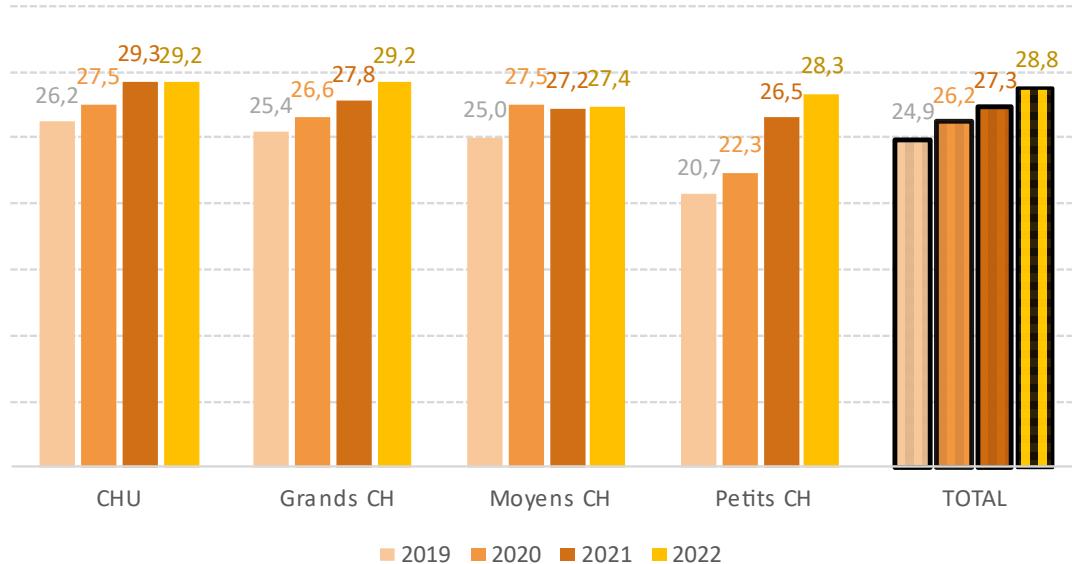
**F80 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM par catégorie d'établissements en 2022**



La variabilité de cet indicateur est inversement proportionnelle à la taille des établissements.

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 (28,8% en médiane) que chez les femmes (25,7% en médiane). Quel que soit le genre, la part médiane est la plus élevée dans les grandes structures (CHU et grands CH).

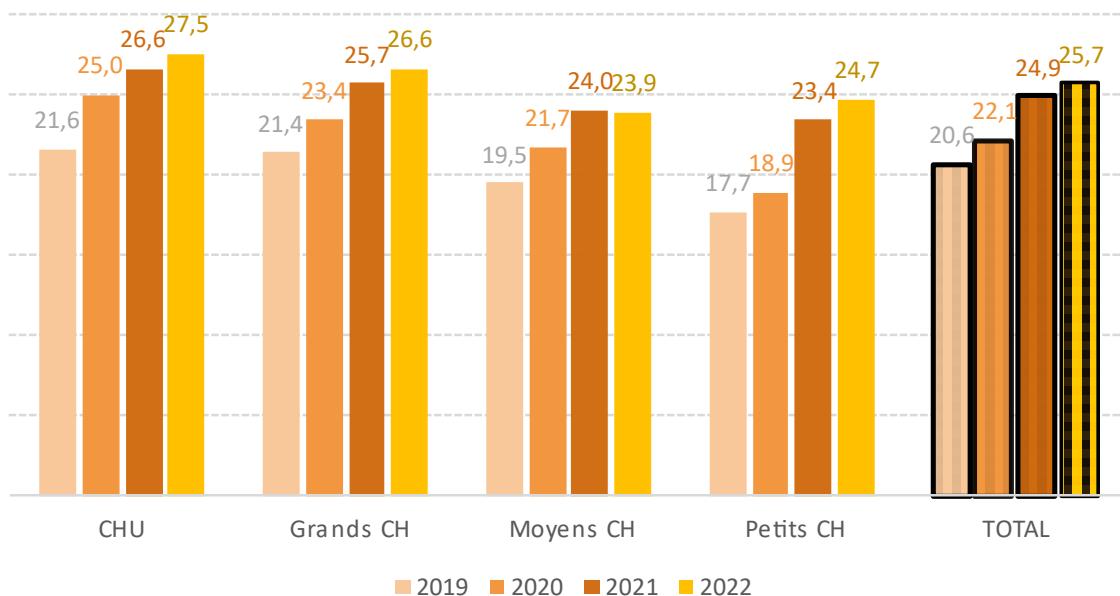
**F81 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps plein du PM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Les parts médianes des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PM à temps plein a augmenté de manière significative au sein des petits CH (+7,6 points entre 2019 et 2022). Dans les autres catégories, des hausses sont également observables mais sont moins importantes (+3,0 points dans les CHU entre 2019 et 2022, +3,8 points dans les grands CH et +2,4 points dans les moyens CH).

En 2019, les parts médianes étaient d'autant plus grandes que la taille des établissements était réduite. En 2022, les parts médianes sont désormais plus proches les unes des autres : allant de 27,4% pour les moyens CH à 29,2% pour le CHU.

**F82 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps plein du PM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Concernant les femmes à temps plein du PM, les parts médianes des primes et indemnités dans la rémunération globale ont augmenté de 5,1 points entre 2019 et 2022.

Par rapport à 2021, les parts de 2022 sont légèrement plus hautes pour l'ensemble des catégories d'établissements exceptés pour les moyens CH (23,9% en 2022 contre 24,0% en 2021).

En 2022, les parts médianes restent globalement liées à la taille des établissements : plus les établissements sont grands plus la part de primes et indemnités dans la rémunération est élevée (27,5% pour les CHU contre 24,7% pour les petits CH).

## Personnel Médical (PM) Temps partiel

La part des primes et indemnités dans la **rémunération** du personnel médical (PM) à temps partiel est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2022, cette part varie de 7,3% à 45,0% pour les hommes et de 13,5% à 36,6% pour les femmes dans 80% des établissements.

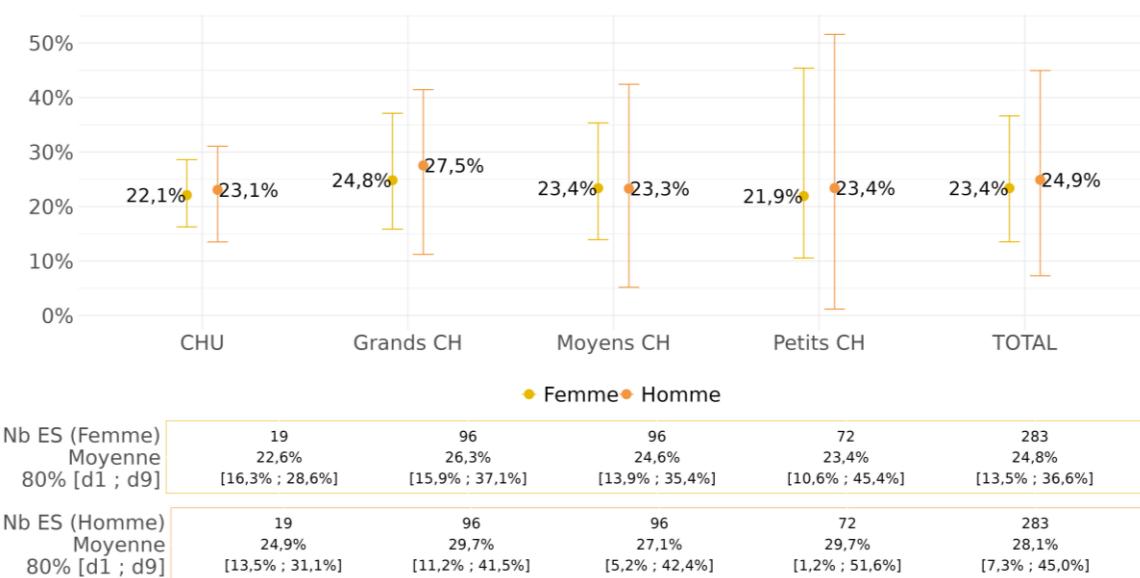
Pour les 283 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps plein est de :

- Femmes : **24,8% en moyenne et 23,4% en médiane** ;
- Hommes : **28,1% en moyenne et 24,9% en médiane**.

La part moyenne, notamment pour les hommes, est influencée par des valeurs particulièrement hautes dans certains établissements. Par conséquent, il vaudra mieux se focaliser sur la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération plutôt que sur la part moyenne.

### ■ Par catégorie d'établissements

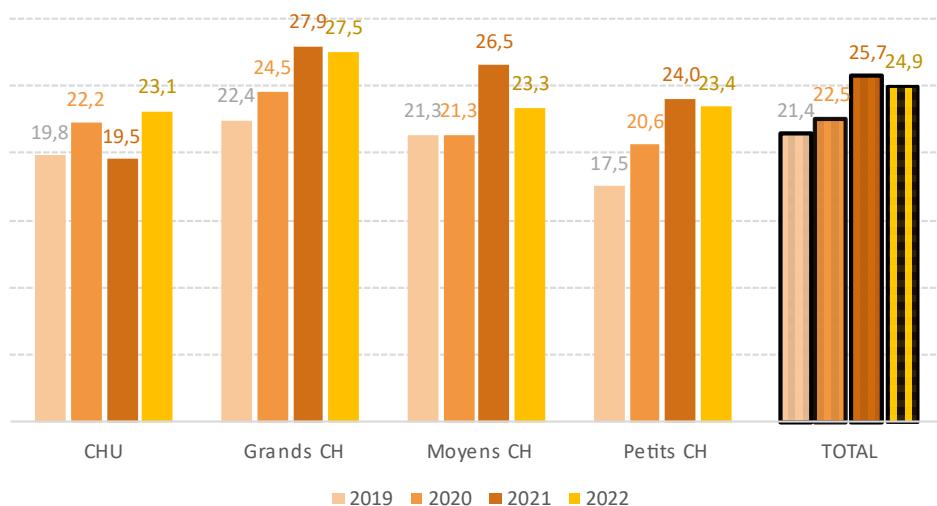
#### F83 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM par catégorie d'établissements en 2022



La variabilité de cet indicateur est inversement proportionnelle à la taille des établissements : elle est très forte dans les petits établissements et plus réduite dans les CHU. Pour 10% des petits CH, la part de primes et indemnités dans la rémunération des hommes est inférieure à 1,2%, tandis que pour 10% des petits CH déclarent que plus de la moitié de la rémunération est constituée de primes et indemnités. La valeur médiane de cette part pour les hommes dans les petits CH est proche d'un quart (23,4%) similaire aux autres catégories d'établissements.

Quel que soit le genre, les parts médianes de primes et indemnités les plus fortes se trouvent être dans les grands CH.

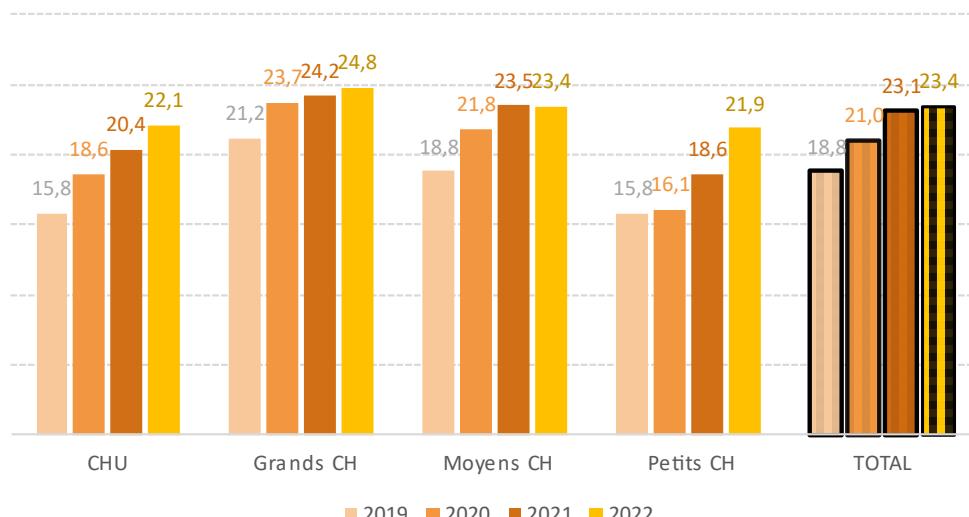
**F84 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps partiel du PM (en %), par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Après une augmentation significative des médianes en 2021 dans les CH de toutes tailles, les parts médianes de primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PM à temps partiel sont en diminution en 2022. A l'inverse, dans les CHU, la part médiane de ces primes et indemnités est à la hausse après le recul observé en 2021.

En 2022, hormis les grands CH qui présentent une part médiane de primes et indemnités de 27,5%, les autres catégories ont toutes des parts médianes autour de 23%.

**F85 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps partiel du PM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Alors que dans les CHU et les petits CH les parts médianes des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes du PM à temps partiel ne cessent d'augmenter significativement depuis 2019, dans les grands et moyens CH leur progression a ralenti dans les dernières années.

Ces parts médianes sont toujours corrélées à la taille des établissements au sein des centres hospitaliers (24,8% dans les grands CH contre 21,9% dans les petits CH). Les CHU se situent entre les petits et moyens CH avec une part médiane de 22,1%.

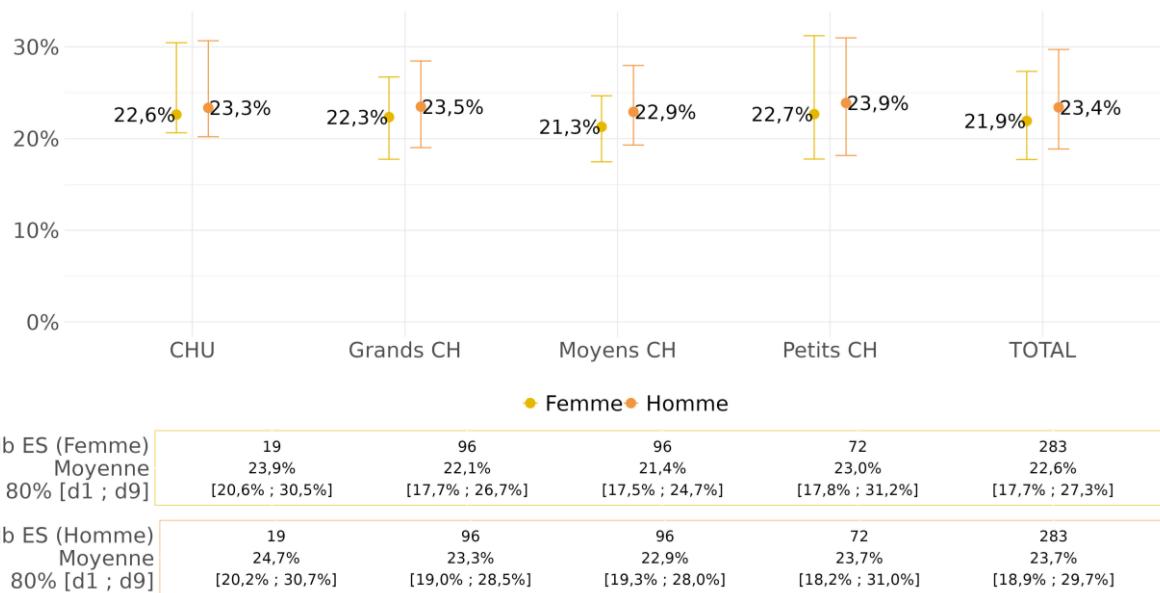
## Personnel Non Médical (PNM)

### Temps plein

La part des primes et indemnités dans la **rémunération** du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable d'un établissement à l'autre. En 2022, cette part varie de 18,9% à 29,7% pour les hommes et de 17,7% à 27,3% pour les femmes dans 80% des établissements. Pour les 283 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **22,6% en moyenne et 21,9% en médiane** ;
- Hommes : **23,7% en moyenne et 23,4% en médiane**.

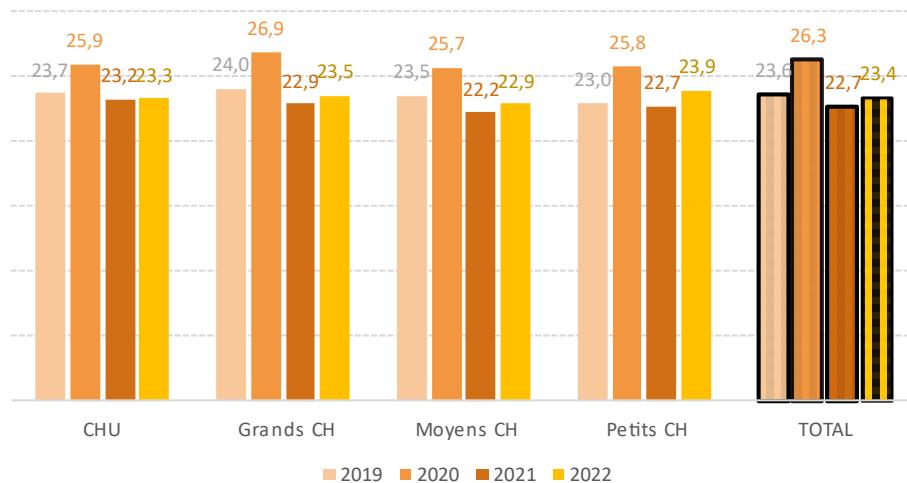
**F86 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM par catégorie d'établissements en 2022**



La variabilité de cet indicateur est plus accentuée au sein des CHU et des petits CH.

Les parts médianes des moyens CH sont légèrement inférieures à celles des autres catégories d'établissements. Cependant pour toutes les catégories d'établissements la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération gravite autour de 22% chez les femmes et 23% chez les hommes.

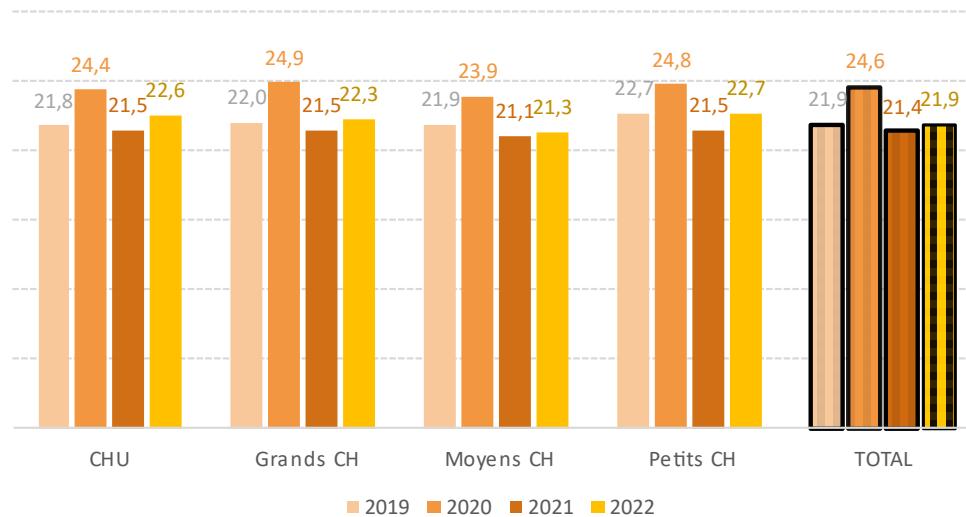
**F87 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps plein du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Au sein des centres hospitaliers, la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PNM à temps plein a légèrement augmenté entre 2021 et 2022. Une augmentation bien moins importante que celle observée entre 2019 et 2020 dans toutes les catégories d'établissements.

Au sein des CHU, la part médiane des primes et indemnités est similaire en 2021 et 2022.

**F88 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps plein du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



La part médiane des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes du PNM à temps plein a légèrement augmenté entre 2021 et 2022. Une augmentation bien moins importante que celle observée entre 2019 et 2020 dans toutes les catégories d'établissements.

## Personnel Non Médical (PNM)

### Temps partiel

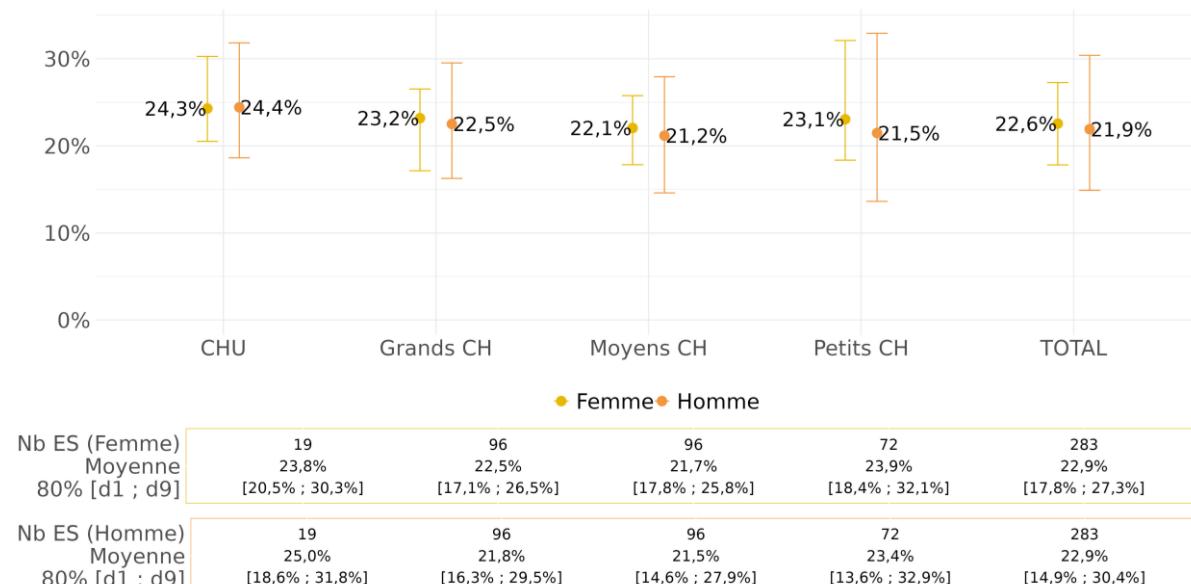
La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel non médical (PNM) à temps partiel est peu variable d'un établissement à l'autre pour les femmes tandis qu'elle l'est un peu plus pour les hommes.

En 2022, cette part varie de 14,9% à 30,4% pour les hommes et de 17,8% à 27,3% pour les femmes dans 80% des établissements. Pour les 283 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps plein est de :

- Femmes : 22,9% en moyenne et 22,6% en médiane ;
- Hommes : 22,9% en moyenne et 21,9% en médiane.

La variabilité de l'indicateur, plus accrue chez les hommes, et la présence de valeurs particulièrement hautes font de l'indicateur médian une valeur plus adaptée que l'indicateur moyen à l'analyse.

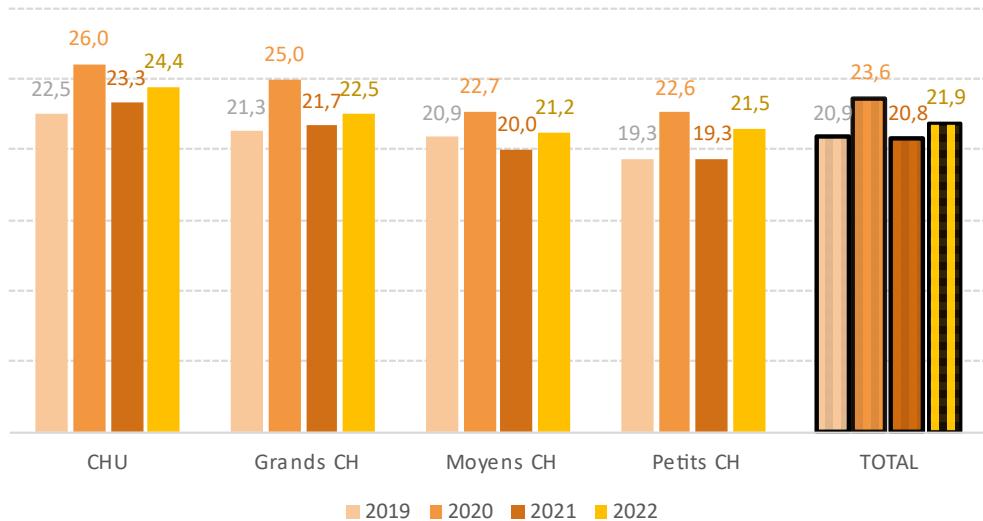
#### **F89 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements en 2022**



La variabilité est accentuée au sein des petits CH, quel que soit le genre. Les distributions dans cette catégorie ne sont pas équilibrées, elles sont étendues par l'action de valeurs plus élevées. En effet, certains petit CH déclarent des primes et indemnités représentant plus d'un tiers de la rémunération globale, et ce, quel que soit le genre.

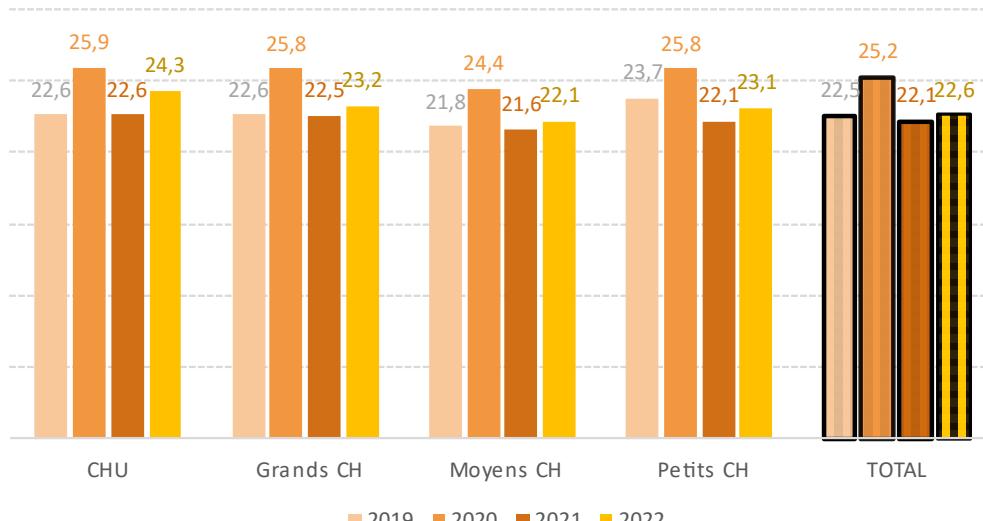
Au sein des centres hospitaliers, les parts médianes des primes et indemnités des femmes sont supérieures à celles des hommes. Au sein des CHU, une parité est observée. Par catégories d'établissements, c'est au sein des moyens CH que les parts de primes et indemnités sont les plus faibles.

**F90 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps partiel du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Pour toutes les catégories d'établissements, la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PNM à temps partiel a légèrement augmenté entre 2021 et 2022. Une augmentation bien moindre que celle observée entre 2019 et 2020 dans toutes les catégories d'établissements.

**F91 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps partiel du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022**



Même constat que pour les hommes, pour toutes les catégories d'établissements, la part médiane des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes du PNM à temps partiel a légèrement augmenté entre 2021 et 2022. Une augmentation bien moindre que celle observée en 2020 dans toutes les catégories d'établissements.

# Annexes

---



# Annexe 1 : Données et méthode

## Sélection des établissements analysés en 2022

L'analyse a été élaborée à partir des données 2022 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **5 mars 2024**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 431 établissements parmi les 1 308 établissements enquêtés. Parmi ces 431 établissements, 359 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **83%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Par ailleurs, 62 établissements publics de moins de 300 agents (non soumis à l'obligation de présenter un bilan social) ont remonté leurs fichiers. Ces établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

Seuls 3% des CLCC, des EBNL et des USLD ont saisi leurs données, ils ont donc été écartés de l'analyse.

Dès lors, l'analyse porte sur **421 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2022, soit **54%** des établissements publics enquêtés.

### T4 | Part des établissements analysés dans la note Bilan Social 2022

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Etablissements ayant validé les données du BS 2022	Ratio
CHU	32	32	100%
CH de plus de 300 agents	389	319	82%
dont CH > 1 400 ETPR	157	132	84%
dont 700 ETPR < CH < 1 400 ETPR	145	123	85%
dont CH < 700 ETPR	87	64	74%
CH ex-CHS de plus de 300 agents	10	8	80%
CLCC/EBNL/USLD	526	17	3%
<b>TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)</b>	<b>431</b>	<b>359</b>	<b>83%</b>
<b>Publics de moins de 300 agents analysés</b>		62	
<b>TOTAL publics analysés</b>	<b>782</b>	<b>421</b>	<b>54%</b>

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

## T5 | Part des établissements remontés par région de la note Bilan Social 2022

Région	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2022	Ratio
Guadeloupe	4	4	100%
Guyane	3	3	100%
Normandie	30	30	100%
Occitanie	34	32	94%
Pays de la Loire	22	20	91%
Bourgogne-Franche-Comté	26	23	88%
Grand Est	43	38	88%
Auvergne-Rhône-Alpes	48	42	88%
Centre-Val-de-Loire	21	17	81%
Ile-de-France	41	33	80%
La Réunion - Mayotte	5	4	80%
Bretagne	24	19	79%
Hauts de France	46	36	78%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32	24	75%
Corse	3	2	67%
Martinique	3	2	67%
Nouvelle Aquitaine	46	30	65%
<b>TOTAL</b>	<b>431</b>	<b>359</b>	<b>83%</b>

En 2022, la seule région de France métropolitaine présentant 100% d'établissements remontés est la Normandie. Elle est accompagnée de la Guadeloupe et de la Guyane.

La région Nouvelle Aquitaine a la plus faible part d'établissements validés en 2022 avec un taux de 65% (il était de 62% en 2021 pour cette même région).

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.

Par exemple, pour l'indicateur 4.3 PM « *Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel par agent au 31/12/2021* », le taux de représentativité est de 52% :

- Sur les 421 établissements validés, 161 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 4 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Finalement, l'analyse de cet indicateur porte sur 256 établissements.

## T6 | Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2022

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés	Établissements publics ayant validés leur BS 2021	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)			
1 effectif	493	421	12	0	409	83%
1 âge	493	421	52	0	369	75%
1et2	493	421	89	0	332	67%
3	493	421	152	4	265	54%
4.3 pm	493	421	159	6	256	52%
4.3 pnm	493	421	108	2	311	63%
4.4 pm	493	421	115	3	303	61%
4.4 pnm	493	421	99	1	321	65%
4.5 pm	493	421	126	4	291	59%
4.5 pnm	493	421	90	2	329	67%
5.1	493	421	89	17	315	64%
5.2	493	421	85	3	333	68%
5.3	493	421	155	1	265	54%
6	493	421	97	2	322	65%
6.1	493	421	46	22	353	72%
6.2	493	421	83	7	331	67%
7	493	421	128	6	287	58%
9	493	421	112	0	341	69%
12 pm	493	421	154	0	267	54%
12 pnm	493	421	91	0	330	67%
19.1	493	421	71	2	348	71%
19.3	493	421	33	0	388	79%
19.4	493	421	52	0	369	75%
19.5	493	421	32	0	389	79%
21	493	421	215	1	205	42%
23.1	493	421	113	13	295	60%
23.2	493	421	70	1	350	71%
23.3	493	421	130	8	283	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 700 ;
  - Les « moyens CH » ont des ETPR compris entre 700 et 1 400 ;
  - Les « grands CH » ont des ETPR supérieurs à 1 400.
- **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 supérieurs à 20%).
- 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 sage-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'établissements 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

## T7 | Indicateur 1 : Les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents en 2022

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	ETPR			Age moyen				
		PM	PNM	TOTAL	Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM	PNM	TOTAL
CHU	32	28 213	294 983	323 195	CHU	31	44	41	42
Grands CH	132	23 916	279 294	303 210	Grands CH	120	46	42	42
Moyens CH	124	8 423	112 398	120 821	Moyens CH	107	49	43	43
Petits CH	121	2 552	57 789	60 341	Petits CH	111	51	43	43
<b>TOTAL</b>	<b>409</b>	<b>63 105</b>	<b>744 463</b>	<b>807 567</b>	<b>TOTAL</b>	<b>369</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>43</b>

## T8 | Indicateur 1 et 2 : Masse salariale chargée en ETPR en 2022

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR	Masse salariale chargée (en M€)	ETPR
CHU	25	2 435,06	18 473	10 644,95	185 588	13 080,01	204 060
Grands CH	98	2 623,54	18 139	11 318,34	203 143	13 941,88	221 282
Moyens CH	101	1 010,92	6 650	5 059,65	91 555	6 070,57	98 205
Petits CH	108	372,44	2 345	2 368,57	44 764	2 741,00	47 109
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>6 441,95</b>	<b>45 607</b>	<b>29 391,51</b>	<b>525 050</b>	<b>35 833,46</b>	<b>570 656</b>

## T9 | Indicateur 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2022

Catégorie d'établissements	PM			PNM			TOTAL		
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim
CHU	14	19,03	2 768,73	19	116,22	11 086,33	19	135,25	13 855,06
Grands CH	66	85,31	2 189,26	78	61,96	9 094,40	80	147,27	11 283,65
Moyens CH	62	40,30	773,26	69	22,28	3 695,79	74	62,58	4 469,05
Petits CH	46	8,41	251,36	57	12,13	1 457,01	64	20,54	1 708,36
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>153,05</b>	<b>5 982,60</b>	<b>223</b>	<b>212,60</b>	<b>25 333,53</b>	<b>237</b>	<b>365,64</b>	<b>31 316,13</b>

Données en millions d'euros

**T10 | 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 31/12/2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	17	108 408,13	16 753
Grands CH	87	121 584,43	19 654
Moyens CH	83	38 494,61	6 735
Petits CH	69	7 380,91	2 089
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>275 868,08</b>	<b>45 231</b>

**T11 | Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2022**

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	5 111 030,24	274 698	3 236 940,96	166 557
Grands CH	104	5 312 205,32	234 606	3 522 177,65	152 660
Moyens CH	96	1 972 865,40	92 873	1 465 117,82	65 413
Petits CH	84	895 527,42	37 353	687 279,32	26 523
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>13 291 628,39</b>	<b>639 530</b>	<b>8 911 515,76</b>	<b>411 153</b>

**T12 | Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	23	288 594,52	34 824
Grands CH	102	494 550,44	23 914
Moyens CH	88	103 389,10	7 303
Petits CH	90	53 867,92	2 846
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>940 401,98</b>	<b>68 888</b>

**T13 | Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2022**

<b>Catégorie d'établissements</b>	<b>Nombre d'établissements</b>	<b>PNM</b>		<b>Dont personnel des services de soins</b>	
		<b>Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)</b>	<b>Effectif physique au 31/12</b>	<b>Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)</b>	<b>Effectif physique au 31/12</b>
CHU	28	5 478 906,23	218 427	4 387 592,46	135 667
Grands CH	106	7 408 148,77	236 885	5 571 385,98	149 923
Moyens CH	91	1 964 731,42	86 683	1 549 672,87	57 472
Petits CH	96	1 053 200,56	42 301	817 084,24	30 454
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>15 904 986,97</b>	<b>584 296</b>	<b>12 325 735,55</b>	<b>373 516</b>

**T14 | Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2022**

<b>Catégorie d'établissements</b>	<b>Nombre d'établissements</b>	<b>Montant des demi-journées de travail additionnel rémunérées (en €)</b>	<b>Demi-journées de travail additionnel rémunérées</b>
CHU	23	75 351 247,54	289 071,49
Grands CH	99	132 680 617,77	616 726,67
Moyens CH	89	31 372 324,15	456 074,33
Petits CH	80	12 411 152,28	55 488,30
<b>TOTAL</b>	<b>291</b>	<b>251 815 341,74</b>	<b>1 417 360,79</b>

**T15 | Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2022**

<b>Catégorie d'établissements</b>	<b>Nombre d'établissements</b>	<b>PNM</b>		<b>Dont personnel des services de soins</b>	
		<b>Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)</b>	<b>Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)</b>	<b>Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)</b>	<b>Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)</b>
CHU	27	218,07	5 396,69	182,39	4 335,02
Grands CH	108	276,94	7 569,00	223,79	5 870,35
Moyens CH	97	71,96	4 095,79	58,19	3 217,21
Petits CH	97	32,78	1 719,13	27,58	855,80
<b>TOTAL</b>	<b>329</b>	<b>599,75</b>	<b>18 780,61</b>	<b>491,94</b>	<b>14 278,38</b>

**T16 | Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		<i>Dont personnel des services de soins</i>	
		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	764,14	34 454	2 151,88	244 976	1 120,09	138 553
Grands CH	104	781,91	24 854	1 308,74	237 341	747,12	153 715
Moyens CH	102	225,16	8 517	523,67	99 126	309,04	67 780
Petits CH	103	63,97	3 026	232,99	45 736	134,67	32 031
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>1 835,17</b>	<b>70 851</b>	<b>4 217,29</b>	<b>627 179</b>	<b>2 310,92</b>	<b>392 079</b>

**T17 | Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		<i>Dont personnel des services de soins</i>	
		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	270,18	19 748	231,28	157 566	55,47	47 354
Grands CH	86	351,78	19 566	238,00	188 020	79,95	64 700
Moyens CH	79	87,81	6 662	75,70	76 703	28,97	28 563
Petits CH	79	22,59	2 374	29,80	35 866	14,35	17 232
<b>TOTAL</b>	<b>265</b>	<b>732,38</b>	<b>48 350</b>	<b>574,78</b>	<b>458 155</b>	<b>178,73</b>	<b>157 850</b>

**T18 | Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2022**

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	25	421,80	26 139	9 142,71	244 928	6 600,50	162 662
Grands CH	106	333,10	20 325	8 246,12	219 884	6 229,63	154 817
Moyens CH	99	123,33	7 063	3 369,44	89 377	2 612,59	64 286
Petits CH	92	36,02	2 199	1 537,11	39 254	1 207,34	28 782
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>914,25</b>	<b>55 725</b>	<b>22 295,37</b>	<b>593 443</b>	<b>16 650,06</b>	<b>410 547</b>

**T19 | Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2022**

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	25	3 357,15	107 035	3 552,99	83 711	2 230,93	54 091
Grands CH	106	2 800,74	86 678	3 062,47	74 331	2 378,99	58 625
Moyens CH	99	1 133,08	34 303	1 146,80	28 144	1 086,66	26 642
Petits CH	92	389,75	11 373	582,69	14 219	560,31	13 439
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>7 680,72</b>	<b>239 388</b>	<b>8 344,95</b>	<b>200 406</b>	<b>6 256,88</b>	<b>152 796</b>

**T20 | Taux d'absentéisme : personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2022**

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	25	6 600,50	162 662	2 538,26	79 032	2 594,23	54 564
Grands CH	106	6 229,63	154 817	2 327,67	63 920	2 421,81	51 563
Moyens CH	99	2 612,59	64 286	942,66	25 599	832,99	20 024
Petits CH	92	1 207,34	28 782	331,80	9 401	526,34	11 499
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>16 650,06</b>	<b>410 547</b>	<b>6 140,39</b>	<b>177 951</b>	<b>6 375,38</b>	<b>137 650</b>

**T21 | Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2022**

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	1,74%	1,26%	1,43%	1,76%	1,02%	0,77%
Maladie professionnelle	0,05%	0,46%	0,50%	0,18%	0,64%	0,65%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,02%	0,03%	0,03%	0,02%	0,04%	0,04%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,94%	5,10%	5,56%	4,53%	5,48%	5,48%
Accidents de trajet	0,01%	0,07%	0,07%	0,04%	0,08%	0,09%
Accidents du travail	0,07%	0,89%	1,00%	0,45%	1,19%	1,18%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,50%	2,01%	2,04%	1,37%	2,46%	2,43%
<b>Total Absentéisme &gt;=6 jours</b>	<b>4,34%</b>	<b>9,81%</b>	<b>10,62%</b>	<b>8,36%</b>	<b>10,92%</b>	<b>10,65%</b>
<b>Absentéisme, durée &lt; 6 jours</b>						
Maternité, paternité, adoption	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
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)	0,14%	0,46%	0,46%	0,41%	0,46%	0,53%
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>0,16%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,43%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,57%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4,49%</b>	<b>10,29%</b>	<b>11,11%</b>	<b>8,79%</b>	<b>11,41%</b>	<b>11,22%</b>

**T22 | Indicateur 6 : Durée moyenne des absences par motifs d'absence en 2022**

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	47	2,62	83	220	141,06	3 551
Accidents du travail	124	12,62	286	306	1 881,96	30 097
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	149	90,72	427	293	3 920,39	15 049
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	303	411,33	22 460	307	11 633,95	467 947
Maladie professionnelle	35	9,16	82	283	972,72	17 926
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	<11	NA	NA	43	64,04	630
Maternité, paternité, adoption	252	346,05	5 196	308	2 649,93	42 307
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>872,92</b>	<b>28 543</b>	<b>353</b>	<b>21 264,05</b>	<b>577 507</b>

**T23 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	25	419,69	37 266	9 182,53	262 913	6 613,47	173 077
Grands CH	105	330,89	24 185	8 078,58	230 012	6 109,28	162 615
Moyens CH	101	121,88	8 523	3 381,62	97 103	2 664,41	70 080
Petits CH	100	37,51	3 304	1 668,89	45 627	1 291,90	33 340
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>909,96</b>	<b>73 278</b>	<b>22 311,63</b>	<b>635 656</b>	<b>16 679,07</b>	<b>439 112</b>

**T24 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2022**

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	4,8	4,3	4,9
Maladie professionnelle	0,1	1,6	1,7
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1	0,1
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	5,8	19,0	20,7
Accidents de trajet	0,0	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	3,0	3,4
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,4	6,8	6,8
<b>TOTAL</b>	<b>12,4</b>	<b>35,1</b>	<b>38,0</b>

**T25 | Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	23	3 218	21 306	17 488	163 785	11 517	107 920
Grands CH	98	9 544	22 349	23 870	202 590	16 036	142 224
Moyens CH	85	5 556	7 454	10 173	78 277	6 837	55 338
Petits CH	81	1 764	2 408	4 641	34 109	3 185	24 045
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>20 082</b>	<b>53 516</b>	<b>56 171</b>	<b>478 761</b>	<b>37 575</b>	<b>329 527</b>

**T26 | Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2022**

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%	36 496	231 070
Grands CH	112	107	96%	53 470	242 289
Moyens CH	100	84	84%	14 388	87 369
Petits CH	99	80	81%	6 211	38 811
<b>TOTAL</b>	<b>341</b>	<b>301</b>	<b>88%</b>	<b>110 564</b>	<b>627 599</b>

**T27 | Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées\* par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	30	8 586	378 657 247
Grands CH	116	9 862	413 835 590
Moyens CH	105	4 009	162 083 957
Petits CH	105	2 187	73 797 084
<b>TOTAL</b>	<b>356</b>	<b>24 644</b>	<b>1 028 373 878</b>

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

**T28 | Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	30	8 586	235 630
Grands CH	116	9 862	257 521
Moyens CH	105	4 009	100 861
Petits CH	105	2 187	45 922
<b>TOTAL</b>	<b>356</b>	<b>24 644</b>	<b>639 934</b>

**T29 | Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	17	4,9%
Grands CH	65	5,3%
Moyens CH	63	5,4%
Petits CH	60	5,2%
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>5,2%</b>

**T30 | Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	20	97,80	72,29	86,82	77,37	38,11	38,10	37,89	38,66
Grands CH	103	99,09	92,74	86,43	85,51	37,55	38,38	36,81	38,54
Moyens CH	99	106,11	107,63	92,37	90,70	37,23	37,35	35,88	36,73
Petits CH	73	113,78	98,66	89,87	88,02	36,22	35,89	35,04	35,81
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>100,38</b>	<b>90,92</b>	<b>87,52</b>	<b>83,84</b>	<b>37,60</b>	<b>37,95</b>	<b>36,84</b>	<b>38,08</b>

Données en K€

**T31 | Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2022**

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	348	327	347	348	46,5	44,2	42,2	42,3
Catégorie B	348	302	348	345	38,2	37,8	36,6	37,4
Catégorie C	348	328	346	340	30,4	29,6	28,2	28,3
personnels de direction et personnels administratifs	341	228	343	340	46,6	36,4	32,9	31,5
personnels des services de soins	342	332	344	344	38,9	39,4	37,7	39,3
personnels éducatifs et sociaux	291	134	340	319	33,5	35,2	35,1	35,7
personnels médico-techniques	293	172	341	317	41,8	43,2	38,6	40,2
personnels techniques et ouvriers	344	311	342	305	34,4	33,9	32,8	35,5
personnel hors filière	17	10	28	10	32,0	31,6	32,4	32,8
<b>TOTAL Personnel non médical</b>	<b>348</b>	<b>348</b>	<b>348</b>	<b>348</b>	<b>37,5</b>	<b>38,2</b>	<b>36,8</b>	<b>38,2</b>

Données en K€

**T32 | Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	23	40%	60%	7%	93%	12%	88%
Grands CH	110	43%	57%	7%	93%	12%	88%
Moyens CH	113	47%	53%	7%	93%	13%	87%
Petits CH	104	55%	45%	7%	93%	12%	88%
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>12%</b>	<b>88%</b>

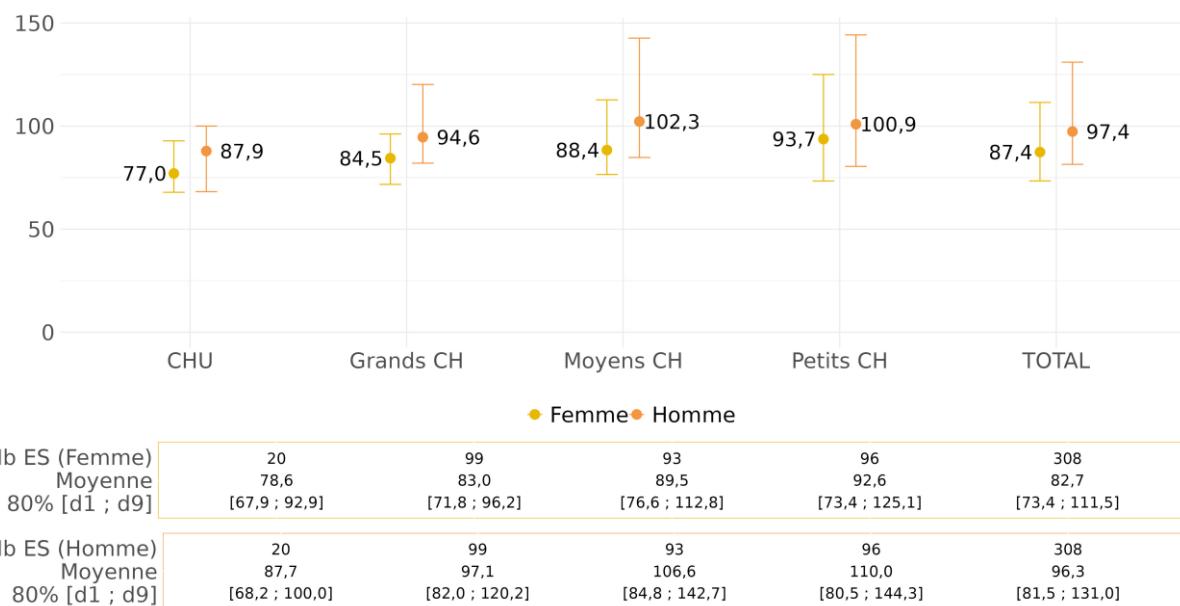
**T33 | Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2022**

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel						
CHU	19	29,5%	24,9%	26,7%	22,6%	24,7%	25,0%	23,9%	23,8%
Grands CH	96	31,1%	29,7%	28,2%	26,3%	23,3%	21,8%	22,1%	22,5%
Moyens CH	96	30,4%	27,1%	26,0%	24,6%	22,9%	21,5%	21,4%	21,7%
Petits CH	72	31,6%	29,7%	27,6%	23,4%	23,7%	23,4%	23,0%	23,9%
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>	<b>30,5%</b>	<b>28,1%</b>	<b>27,3%</b>	<b>24,8%</b>	<b>23,7%</b>	<b>22,9%</b>	<b>22,6%</b>	<b>22,9%</b>

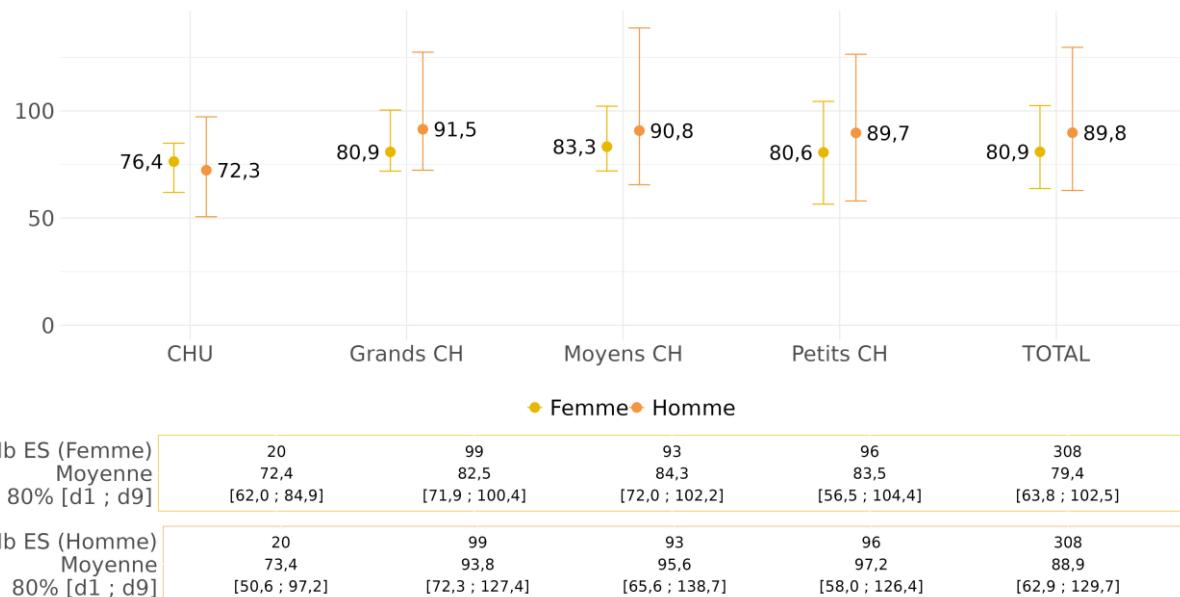
# Annexe 3 : Rappel des résultats 2021 de l'indicateur 23.1 et 23.3

## 1. Indicateur 23.1

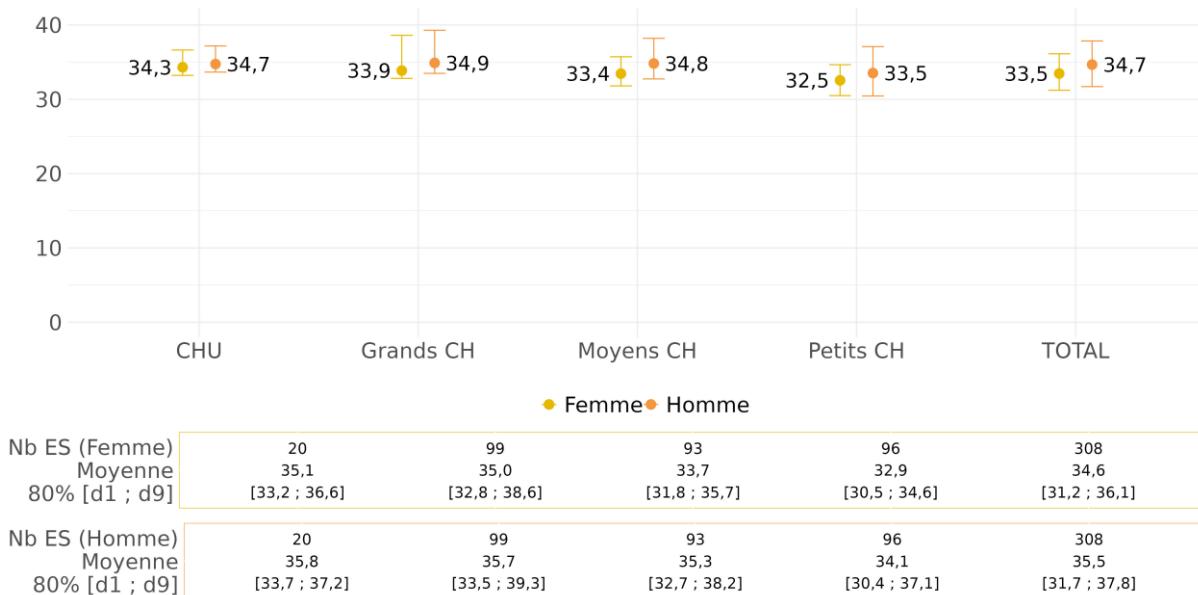
**F92 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros**



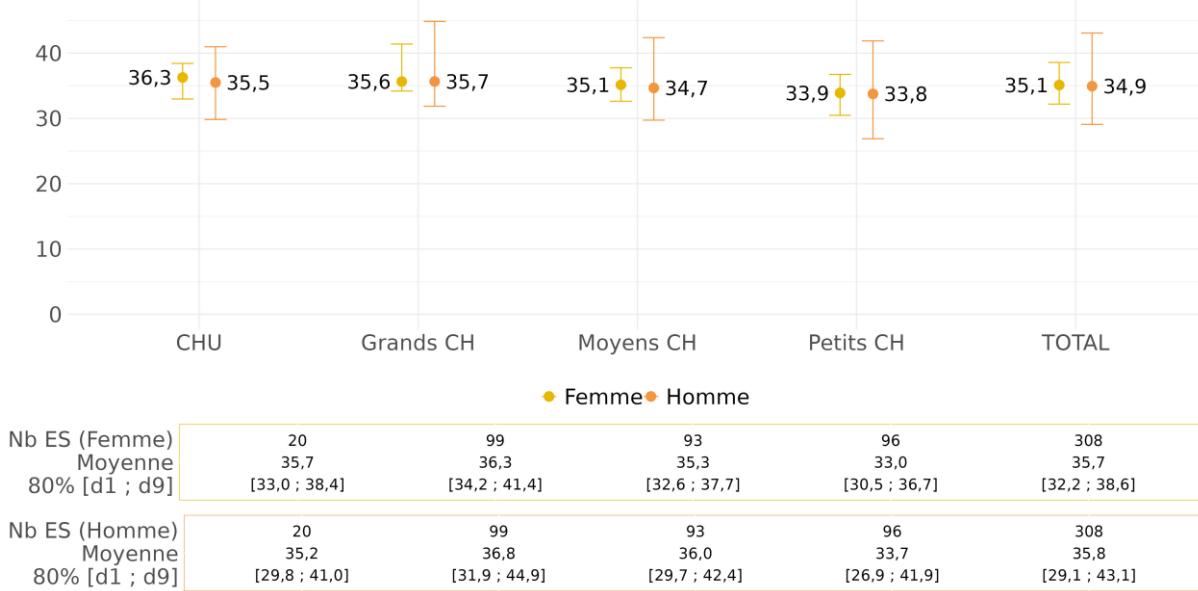
**F93 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros**



**F94 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros**

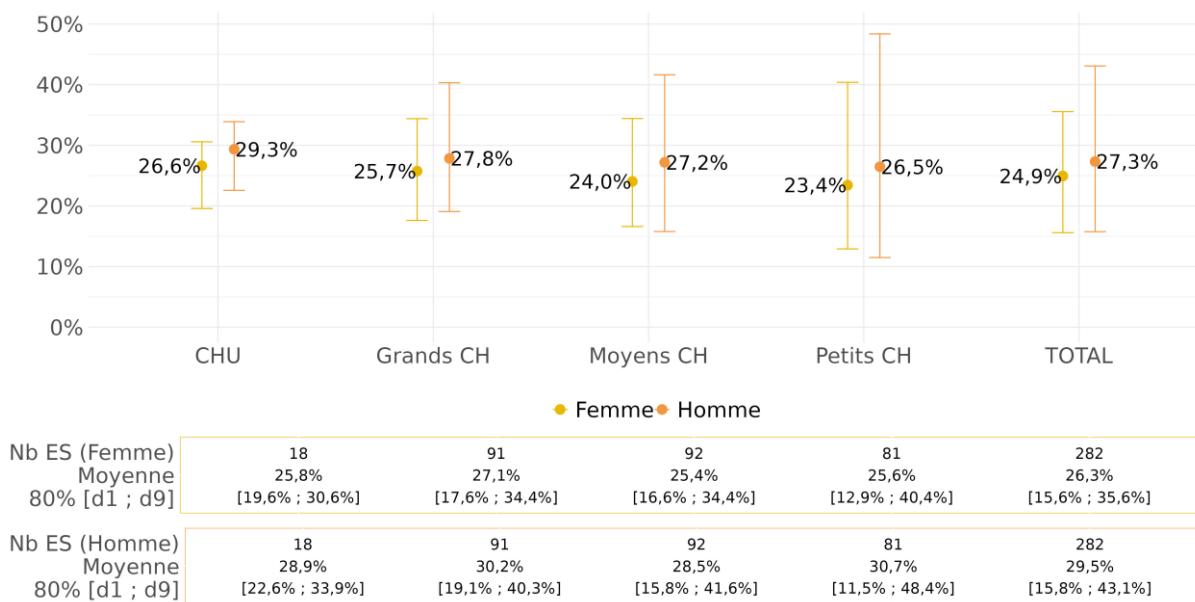


**F95 | Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros**

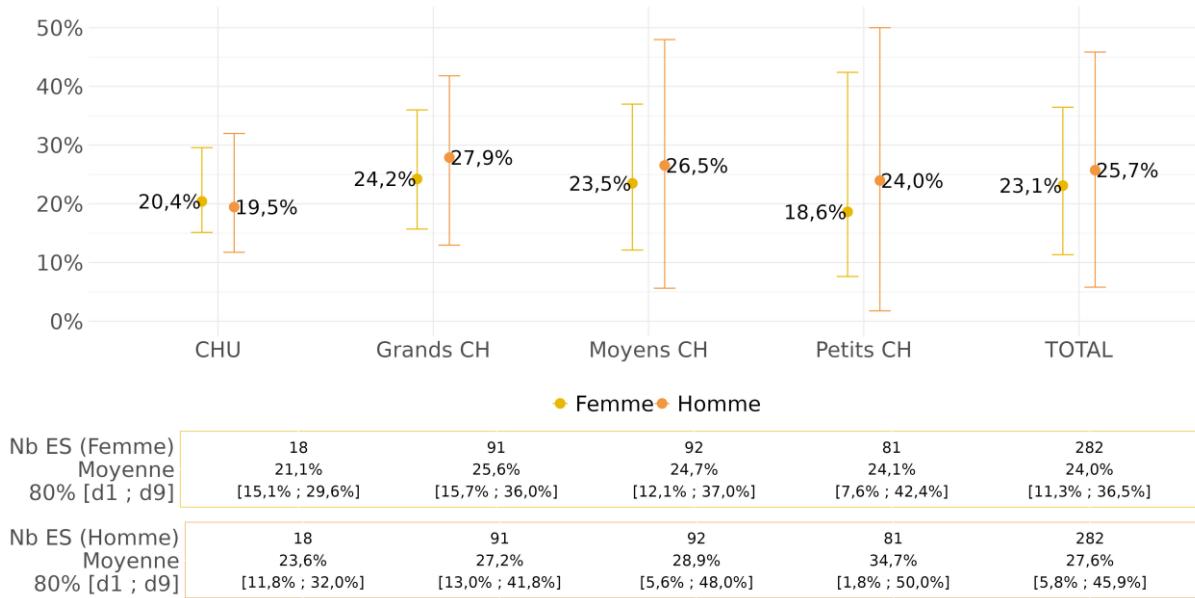


## 2. Indicateur 23.3

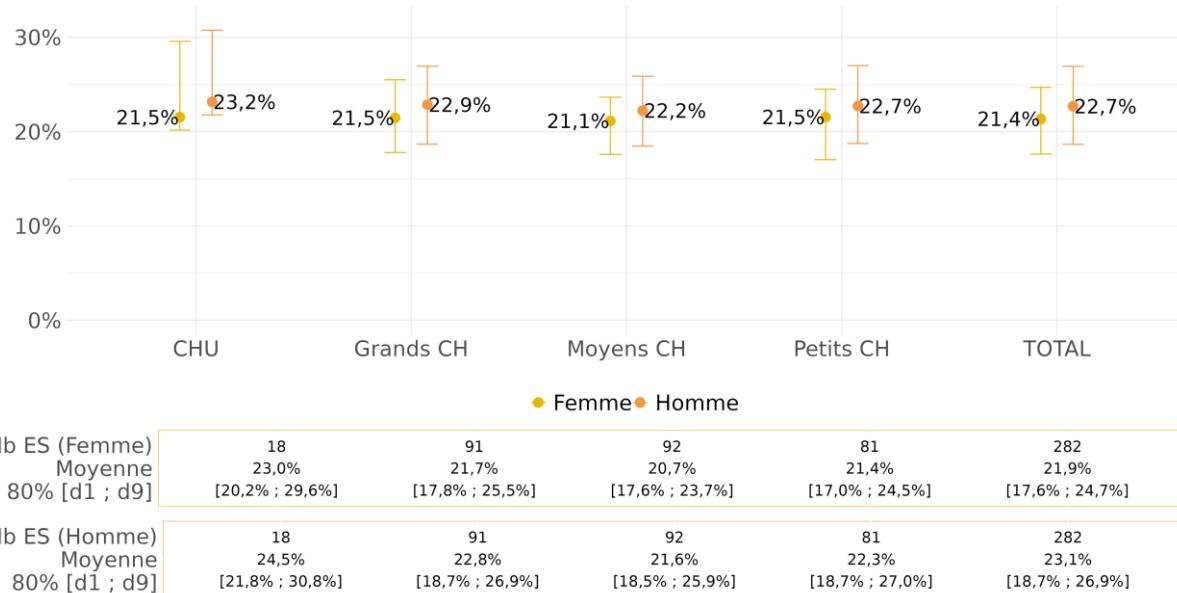
**F96 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM 2021 par catégorie d'établissement**



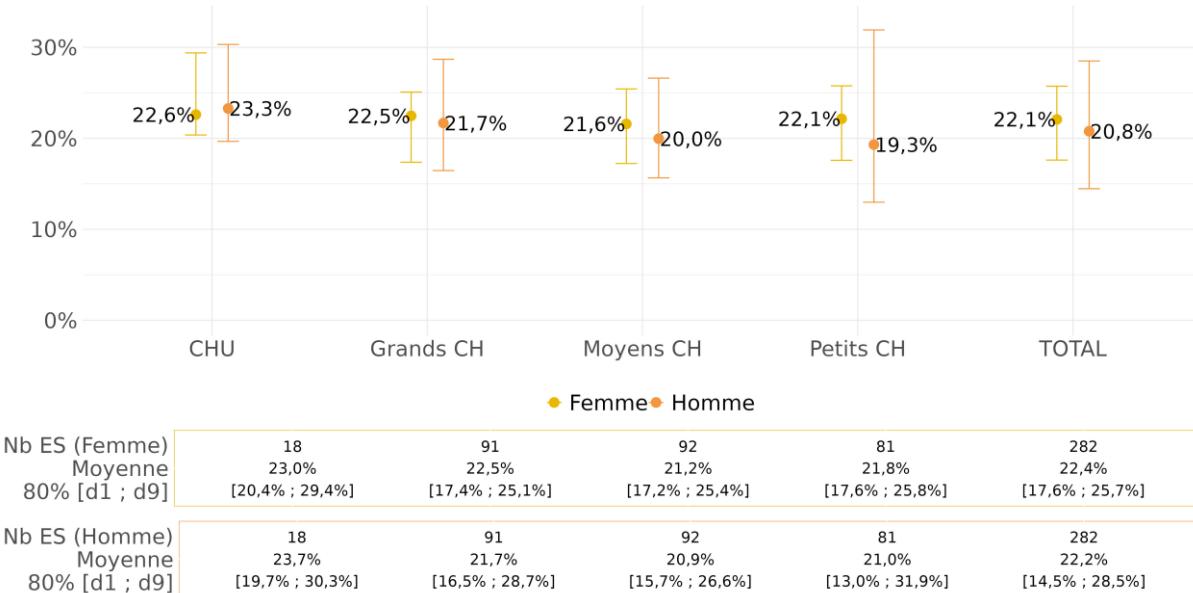
**F97 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM 2021 par catégorie d'établissement**



**F98 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM 2021 par catégorie d'établissements**



**F99 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM 2021 par catégorie d'établissement**



# Références

# TABLEAUX

<b>T4  </b>	<b>Part des établissements analysés dans la note Bilan Social 2022</b>	<b>135</b>
<b>T5  </b>	<b>Part des établissements remontés par région da la note Bilan Social 2022</b>	<b>136</b>
<b>T6  </b>	<b>Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2022</b>	<b>137</b>
<b>T7  </b>	<b>Indicateur 1 : Les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents en 2022</b>	<b>140</b>
<b>T8  </b>	<b>Indicateur 1 et 2 : Masse salariale chargée en ETPR en 2022</b>	<b>140</b>
<b>T9  </b>	<b>Indicateur3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2022</b>	<b>140</b>
<b>T10  </b>	<b>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 31/12/2022</b>	
		<b>141</b>
<b>T11  </b>	<b>Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2022</b>	<b>141</b>
<b>T12  </b>	<b>Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>141</b>
<b>T13  </b>	<b>Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>142</b>
<b>T14  </b>	<b>Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>142</b>
<b>T15  </b>	<b>Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>142</b>
<b>T16  </b>	<b>Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>143</b>
<b>T17  </b>	<b>Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>143</b>
<b>T18  </b>	<b>Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>144</b>
<b>T19  </b>	<b>Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>144</b>
<b>T20  </b>	<b>Taux d'absentéisme : personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2022</b>	<b>144</b>



# GRAPHIQUES

<i>F1   Répartition du personnel médical par statut et par catégorie d'établissements en 2022</i>	<b>17</b>
<i>F2   Médiane et intervalle de 80% des âges moyens du personnel médical selon le sexe et par catégorie d'établissements en 2022</i>	<b>18</b>
<i>F3   Age moyen du personnel médical par statut en 2022, en années</i>	<b>19</b>
<i>F4   Répartition par sexe du personnel médical en 2022</i>	<b>19</b>
<i>F5   Répartition du personnel non médical par catégorie statutaire en 2022</i>	<b>20</b>
<i>F6   Répartition du personnel des services de soins en 2022</i>	<b>21</b>
<i>F7   Médiane et intervalle de 80% des âges moyens du personnel non médical par catégorie d'établissements en 2022</i>	<b>21</b>
<i>F8   Age moyen du personnel non médical par filière en 2022, en années</i>	<b>22</b>
<i>F9   Répartition par sexe du personnel non médical en 2022</i>	<b>22</b>
<i>F10   Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2022, en milliers d'euros</i>	<b>24</b>
<i>F11   Médiane et intervalle de 80% de la masse salariale chargée par ETPR du PM par catégorie d'établissements pour 2022</i>	<b>25</b>
<i>F12   Médiane et intervalle de 80% de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements pour 2021</i>	<b>26</b>
<i>F13   Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire en 2022</i>	<b>27</b>
<i>F14   Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>29</b>
<i>F15   Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>30</b>
<i>F16   Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées stockées par PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>33</b>
<i>F17   Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>34</b>
<i>F18   Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>35</b>

<i>F19   Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>37</b>
<i>F20   Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>39</b>
<i>F21   Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>40</b>
<i>F22   Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>42</b>
<i>F23   Médiane et intervalle de 80% des couts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>43</b>
<i>F24   Médiane des couts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>44</b>
<i>F25   Médiane et intervalle de 80% de la part d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 pour le PM, par catégorie d'établissements</i>	<b>46</b>
<i>F26   Médiane et intervalle de 80% de la part d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 pour le PNM, par catégorie d'établissements</i>	<b>47</b>
<i>F27   Médiane de la part d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 pour le personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>48</b>
<i>F28   Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent du PM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>50</b>
<i>F29   Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent du PNM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>51</b>
<i>F30   Médiane du nombre moyen de jours de CET par agent du personnel des services de soins en 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>52</b>
<i>F31   Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en milliers d'euros) constituées par agent du PM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>54</b>
<i>F32   Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du PNM de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>55</b>
<i>F33   Médiane des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du personnel des services de soins par établissement en 2022 selon la catégorie d'établissements</i>	<b>56</b>
<i>F34   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2022 selon la catégorie d'établissements</i>	<b>60</b>
<i>F35   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2022, par motif de durée inférieure à 6 jours</i>	<b>61</b>
<i>F36   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2022, par motif de durée supérieure ou égale à 6 jours</i>	<b>62</b>
<i>F37   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>63</b>

<i>F38   Taux d'absentéisme médian (en %) du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2022</i>	<b>64</b>
<i>F39   Taux d'absentéisme médian (en %) du PNM par catégorie statutaire et par catégorie d'établissements en 2021</i>	<b>65</b>
<i>F40   Répartition à champ constant du nombre d'ETP moyen par catégories statutaires B et C des années 2020 à 2022</i>	<b>66</b>
<i>F41   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM de la catégorie statutaire B par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>67</b>
<i>F42   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM de la catégorie statutaire C par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>68</b>
<i>F43   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022, par motif de durée inférieure ou égale à 6 jours</i>	<b>69</b>
<i>F44   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021, par motif de durée supérieure à 6 jours</i>	<b>70</b>
<i>F45   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022 pour le personnel de catégorie A, par motif et par durée</i>	<b>71</b>
<i>F46   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2022 pour le personnel de catégorie B, par motif et par durée</i>	<b>72</b>
<i>F47   Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021 pour le personnel de catégorie C, par motif et par durée</i>	<b>73</b>
<i>F48   Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements</i>	<b>77</b>
<i>F49   Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement de 2019 à 2022, par motif d'absence</i>	<b>78</b>
<i>F50   Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>79</b>
<i>F51   Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement de 2019 à 2022, par motif d'absence</i>	<b>80</b>
<i>F52   Médiane et intervalle de 80% du taux de rotation du PM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>82</b>
<i>F53   Médiane et intervalle de 80% du taux de rotation du PNM par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>84</b>
	<b>85</b>
<i>F54   Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements</i>	<b>87</b>
<i>F55   Médiane et intervalle de 80% des proportions d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements</i>	<b>88</b>
<i>F56   Les métiers les plus sensibles du PM en 2022</i>	<b>94</b>

<i>F57   _____</i>	<i>Les métiers les plus sensibles du PNM en 2022 _____</i>	<b>95</b>
<i>F58   _____ Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements _____</i>	<b>98</b>	
<i>F59   _____ Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements. _____</i>	<b>99</b>	
<i>F60   _____ Causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2022 _____</i>	<b>101</b>	
<i>F61   _____ Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes _____</i>	<b>103</b>	
<i>F62   _____ Métiers les plus touchés par des accidents du travail _____</i>	<b>105</b>	
<i>F63   _____ Médiane et intervalle de 80% du taux de travailleurs handicapés de 2019 à 2022, par catégorie d'établissements. _____</i>	<b>107</b>	
<i>F64   Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%, par catégorie d'établissements. _____</i>	<b>108</b>	
<i>F65   Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros. _____</i>	<b>111</b>	
<i>F66   _____ Rémunération médiane pour les hommes à temps plein du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>112</b>	
<i>F67   Rémunération médiane pour les femmes à temps plein du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>112</b>	
<i>F68   _____ Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros. _____</i>	<b>113</b>	
<i>F69   _____ Rémunération médiane pour les hommes à temps partiel du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>114</b>	
<i>F70   _____ Rémunération médiane pour les femmes à temps partiel du PM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>114</b>	
<i>F71   Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>115</b>	
<i>F72   _____ Rémunération médiane pour les hommes à temps plein du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>116</b>	
<i>F73   _____ Rémunération médiane pour les femmes à temps plein du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>116</b>	
<i>F74   _____ Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>117</b>	
<i>F75   _____ Rémunération médiane pour les hommes à temps partiel du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>118</b>	
<i>F76   _____ Rémunération médiane pour les femmes à temps partiel du PNM de 2019 à 2022 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros _____</i>	<b>118</b>	

<b>F77   Médiane (en millions d'euros) et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme PNM par filière et par quotité de temps de travail en 2022</b>	<b>119</b>
<b>F78   Part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel en 2022 par catégorie d'établissements</b>	<b>121</b>
<b>F79   Part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel en 2022 par catégorie d'établissements</b>	<b>122</b>
<b>F80   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 en 2022</b>	<b>124</b>
<b>F81   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps plein du PM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>125</b>
<b>F82   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps plein du PM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>126</b>
<b>F83   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 en 2022</b>	<b>127</b>
<b>F84   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps partiel du PM (en %), par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>128</b>
<b>F85   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps partiel du PM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>128</b>
<b>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 en 2022</b>	<b>129</b>
<b>F87   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps plein du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>130</b>
<b>F88   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps plein du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>130</b>
<b>F89   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 en 2022</b>	<b>131</b>
<b>F90   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps partiel du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>132</b>
<b>F91   Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps partiel du PNM (en %) par catégorie d'établissements de 2019 à 2022</b>	<b>132</b>
<b>F92   Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros</b>	<b>150</b>
<b>F93   Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros</b>	<b>150</b>
<b>F94   Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros</b>	<b>151</b>
<b>F95   Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM 2021 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros</b>	<b>151</b>
<b>F96   Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM 2021 par catégorie d'établissement</b>	<b>152</b>

**F97 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM 2021 par catégorie d'établissement** **152**

**F98 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM 2021 par catégorie d'établissements** **153**

**F99 | Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM 2021 par catégorie d'établissement** **153**