



# Analyse du rapport social unique **2023**



Nos données  
au service  
de la Santé



# Sommaire

<b>Contexte et méthode</b>	<b>2</b>
<b>Analyse des indicateurs</b>	<b>13</b>
Effectifs et âges moyens	14
Masse salariale chargée par ETPR	34
Taux d'absentéisme	40
Durée moyenne d'absence pour motif médical	47
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	55
Les causes d'accident de travail les plus fréquentes	61
Métiers les plus touchés par les accidents du travail	64
<b>Références</b>	<b>71</b>

# Contexte et méthode

## 1. Contexte

### > Un nouveau recueil qui s'élargit

Jusqu'en 2022, le Bilan Social (BS) était un recueil obligatoire sur les ressources humaines concernant tous les établissements de la FPH (Fonction Publique Hospitalière) d'au moins 300 agents.

En 2023, le **Rapport Social Unique** (RSU) remplace le BS. À cette occasion, le champ de la collecte a été élargi aux établissements et services sociaux et médico-sociaux mais aussi aux établissements de moins de 300 agents de la fonction publique hospitalière. Le champ du recueil s'est également étendu aux internes et aux étudiants, qui n'étaient pas couverts jusqu'alors dans le BS.

Le RSU est également plus riche en termes de données collectées. Il comporte davantage d'indicateurs et ceux-ci sont déclinés suivant plus de dimensions : tranche d'âge, sexe, statut/filière, catégorie (A, B, C), métier, corps, grade, situation au regard du handicap, etc. Des croisements de ces ventilations sont également demandés.

Alors que le BS comportait 23 indicateurs et 69 sous-indicateurs, soit 92 données à remplir organisées en 6 rubriques, le RSU présente **116 indicateurs organisés en 10 rubriques différentes**, et des déclinaisons quasi systématiques sur chaque indicateur par statut/filière, catégorie (A, B, C), tranches d'âge, sexe, métier, situation au regard du handicap. Pour certains indicateurs, les déclinaisons se font selon d'autres variables complémentaires : corps, grade, niveau hiérarchique, type ou durée de contrat etc.

Les dix rubriques du RSU

Numéro et nom de la rubrique	Nombre d'indicateurs
1 Emploi	7
2 Recrutements	4
3 Parcours professionnels	11
4 Formation	4
5 Rémunérations	6
6 Santé et sécurité au travail	56
7 Organisation du travail et temps de travail	19
8 Action sociale et protection sociale	2
9 Dialogue social	6
10 Discipline	1

### > Problématique des valeurs nulles/manquantes

En raison de la complexité des outils de recueil (cadre Excel de saisie volumineux), les établissements ont reçu pour consigne de ne pas remplir les valeurs nulles. Pour cette raison, il n'a donc pas été possible de distinguer lors de l'analyse les valeurs nulles des valeurs non renseignées parce que l'établissement n'est pas concerné ou parce qu'il n'a pas souhaité ou pu remplir la donnée. Cela peut entraîner une surestimation des indicateurs présentés dans ce rapport, les valeurs nulles étant considérées comme des valeurs manquantes et n'étant généralement pas intégrées au calcul des indicateurs.

## > Choix d'analyse

Toutes les différences énoncées entre RSU et BS rendent ces deux recueils difficilement comparables. Ainsi, dans ce rapport, **les données du RSU 2023 sont analysées sans comparaison** avec les données des BS des années antérieures. À partir des années suivantes, des comparaisons entre les différentes campagnes de collecte du RSU pourront être effectuées.

Etant donné le nombre important d'indicateurs saisis, seule une partie d'entre eux a été analysée dans le présent rapport. La sélection de ce nombre restreint d'indicateurs a été réalisée en considérant le taux de remplissage de l'indicateur, ainsi que la qualité de remplissage des données (cohérence interne et externe des données renseignées).

## 2. Les notions d'effectifs

### > Les effectifs de personnel

Dans le RSU, les effectifs devant être renseignés sont de 4 types différents :

- Les équivalents temps plein (ETP),
- Les équivalents temps plein annuels (ETPA),
- Les effectifs physiques (en nombre de personnes),
- Les équivalents temps plein rémunérés (ETPR).

Les trois premiers indicateurs doivent être renseignés dans la première rubrique « Emploi », tandis que les ETPR sont à compléter dans la cinquième rubrique « Rémunérations ». Dans le BS, seuls les ETPR étaient demandés.

#### ***Équivalent Temps Plein (ETP)***

Cet indicateur se définit comme le nombre d'agents salariés ayant un contrat de travail au 31 décembre, pondéré par leur quotité de travail (un salarié à mi-temps correspond à 0,5 ETP). Les agents sont comptés parmi les ETP en cas d'absence momentanée.

#### ***Équivalent Temps Plein Annuel (ETPA)***

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

#### ***Effectif physique***

Il s'agit du nombre de personnes physiques occupant un poste de travail à une date donnée (au 31 décembre dans le cadre de la collecte du RSU).

Une personne compte pour un, quel que soit son temps de travail.

#### ***Équivalent Temps Plein Rémunérés (ETPR)***

Ce sont les effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail. Cela prend en compte la sur-rémunération des agents en temps partiel par rapport à leur quotité de travail (*cf.* exemple ci-dessous).

**Exemple 1 : une personne en poste de mars à novembre (9 mois) ayant un contrat à temps partiel à 80% rémunéré au 6/7ème sera comptabilisée comme suit selon le type de mesure :**

<b>ETP</b>	<b>0</b>	car il n'est plus présent au 31 décembre
<b>ETPA</b>	<b>0,6 = (0,8 x 9) / 12</b>	
<b>Effectif physique</b>	<b>0</b>	car il n'est plus présent au 31 décembre
<b>ETPR</b>	<b>0,643 = [(6/7) x 9] / 12</b>	

**Exemple 2 : une personne en poste de juillet à décembre (6 mois) ayant un contrat à temps partiel à mi-temps rémunéré 50% sera comptabilisée comme suit selon le type de mesure :**

<b>ETP</b>	<b>0,5</b>	car il est en contrat à mi-temps au 31 décembre
<b>ETPA</b>	<b>0,25 = (0,5 x 6) / 12</b>	
<b>Effectif physique</b>	<b>1</b>	car il est présent au 31 décembre
<b>ETPR</b>	<b>0,25 = [0,5 x 6] / 12</b>	

### > Distinction des personnels

Le personnel est souvent présenté à travers les déclinaisons « Personnel médical » (PM) et « Personnel non médical » (PNM). Dans le RSU le personnel médical (PM) regroupe :

- Les médecins des spécialités chirurgicales, biologistes, du travail, psychiatres, de santé publique, et responsables de l'information médicale et de l'évaluation (DIM)
- Les pharmaciens et pharmaciens biologistes
- Les odontologistes
- Les scientifiques
- Les radiologues en imagerie
- Les anesthésistes en réanimation
- Les spécialistes en hémovigilance et en pharmacovigilance
- Les internes en médecine, pharmacie et odontologie
- Les étudiants en médecine, pharmacie et odontologie
- Les autres spécialistes des spécialités médicales

Le personnel non médical (PNM) regroupe toutes les autres professions y compris les sage-femmes<sup>1</sup>.

Dans la collecte RSU 2023, il a été précisé aux établissements de ne pas comptabiliser le personnel intérimaire dans leurs remontées. Les effectifs PM et PNM présentés dans le rapport ne tiennent donc pas compte du personnel intérimaire.

<sup>1</sup> Ce choix a été fait pour être cohérent avec le cadre de saisie du RSU, où les sage-femmes remontent avec le PNM.

### 3. Méthode

#### 3.1. Catégorisation des établissements

L'élargissement du recueil aux établissements et services du secteur social et médico-social ainsi qu'aux structures de moins de 300 agents a rendu nécessaire la création **d'une catégorisation** permettant de restituer les résultats dans les analyses aussi bien pour les établissements sanitaires que pour les établissements sociaux et médico-sociaux.

La catégorisation créée distingue **7 classes d'établissements et services**. Ces classes sont désignées dans les graphiques par l'abréviation nommée entre parenthèses ci-dessous :

- Les Centres Hospitaliers Universitaires (CHU)
- Les grands Centres Hospitaliers (Grand CH)
- Les moyens Centres Hospitaliers (Moyen CH)
- Les petits Centres Hospitaliers (Petit CH)
- Les établissements mixtes (Mixte)
- Les établissements accueillant en majorité des personnes âgées (MS PA)
- Les autres établissements et services du social et du médico-social (Autre MS)

La catégorisation des établissements repose sur l'analyse de plusieurs critères, décrits ci-dessous. Cette analyse a nécessité **la constitution d'une base de données pour l'ensemble des 2132 établissements nationaux devant répondre au RSU à partir de trois sources de données** : le RSU 2023, les comptes financiers (CF) 2023, les Tableaux De Bord du médico-social (TDBESMS) 2023. L'analyse conjointe de ces trois sources a permis d'estimer pour chaque établissement un volume d'agents exprimé en ETP.

##### ➤ Les recettes des établissements

Les comptes financiers 2023 ont permis de distinguer les établissements de type « sanitaires » des établissements et services de type « sociaux et médico-sociaux » (qu'on désignera, pour alléger la rédaction, simplement par « médico-sociaux »).

La distinction se fonde sur l'exploitation des recettes versées par l'assurance maladie perçues par les établissements (Produits de titre 1) telles qu'elles apparaissent dans les Comptes Financiers 2023. Le compte principal d'un établissement étant lié à son activité sanitaire, les établissements ont été répartis en fonction de la part que représentent les produits de Titre 1 du compte principal dans les produits de Titre 1 globaux.

Trois groupes d'établissements ont été créés, selon les seuils indiqués dans le tableau suivant :

#### Détermination du secteur majoritaire en fonction de la part du compte principal dans les produits de Titre 1 globaux du CF 2023

Secteur majoritaire	Part du compte principal dans les produits de Titre 1
Sanitaire	Au moins 70%
Mixte	Entre 30% et 70%
Médico-social	Moins de 30%

### ➤ Le nombre d'ETP pour les CH

Pour les Centres Hospitaliers (CH) identifiés comme **majoritairement sanitaires** (c'est-à-dire dont le compte principal du CF 2023 représente au moins 70% des montants totaux de produits de titre 1, voir *supra*), une catégorisation via trois tailles distinctes a été créée, en fonction des ETP renseignés : **grand CH, moyen CH ou petit CH**.

#### Détermination de la taille des CH majoritairement sanitaires

Taille des CH majoritairement sanitaires	Nombre d'ETP renseignés
Grand CH	Supérieur ou égal à 1 400 ETP
Moyen CH	Entre 700 et 1 400 ETP
Petit CH	Strictement inférieur à 700 ETP

Les seuils sont fondés sur le nombre d'ETP retenu dans la base nationale après comparaison des 3 sources de données disponibles (RSU, CF et TDBESMS).

### ➤ Le profil des personnes accompagnées pour le médico-social

Au sein des établissements identifiés comme **majoritairement médico-sociaux**, deux catégories ont été distinguées : les établissements et services accueillant majoritairement des personnes âgées (Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), Service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et Service polyvalent d'aide et de soins à domicile (SPASAD)) d'une part et les autres établissements et services sociaux et médico-sociaux d'autre part (dont ceux accueillant des personnes en situation de handicap adultes et/ou enfants).

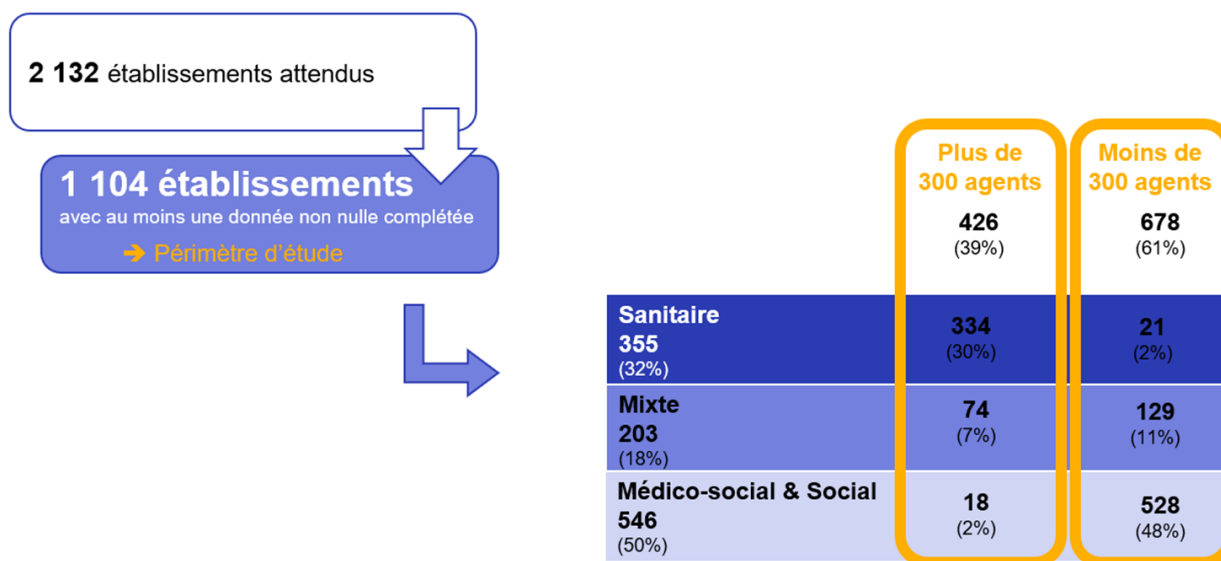
#### Distinction dans le médico-social

Etablissement et service majoritairement médico-social	Abréviation utilisée	Nomenclature d'établissements (au sens FINESS)
Accueillant très majoritairement des personnes âgées	MS PA	EHPAD – SSIAD – SPASAD
Autre profil de personnes accueillies (dont personnes en situation de handicap)	Autre	Autres catégories et établissements sociaux

## 3.2. Présentation de l'échantillon d'étude

Le RSU est un recueil obligatoire pour les 2 132 établissements et services de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) du secteur sanitaire, du secteur social et du secteur médico-social. Ces structures n'ont pas toutes complété des données dans le recueil RSU 2023. Dans le schéma suivant est indiquée la répartition des établissements ayant renseigné au moins une donnée non nulle.

## Périmètre d'étude du RSU 2023



1 104 établissements ont renseigné au moins une donnée (c'est-à-dire une cellule) dans le cadre de recueil du RSU 2023 et sont considérés comme répondants et retenus pour l'analyse dans ce rapport.

426 établissements ayant répondu ont plus de 300 agents (soit 39% des 1 104 établissements répondants). Les agents sont décomptés grâce à la base nationale constituée en ETP ou ETPR et issue des trois sources de données RSU 2023, TDBESMS 2023 et CF 2023 (cf. partie 2.1).

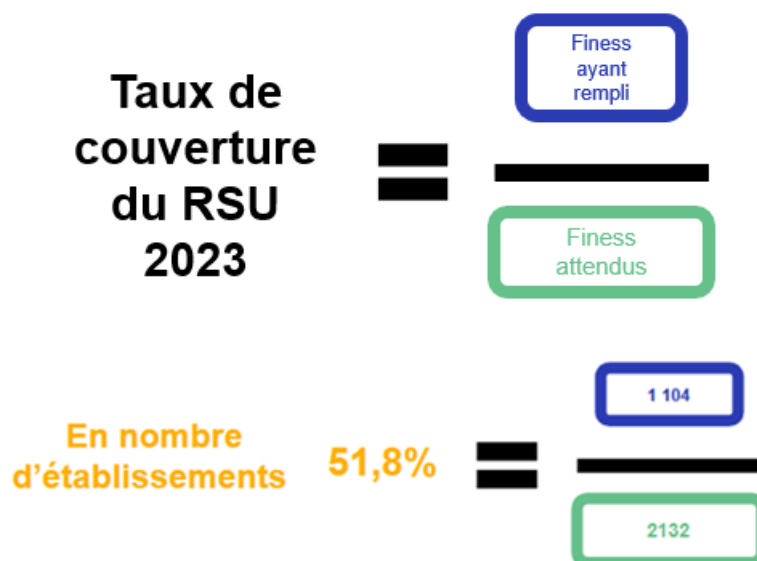
Les établissements sanitaires représentent 32% des répondants (soit 355 établissements). Une vaste majorité des établissements sanitaires ayant répondu sont des établissements de plus de 300 agents.

546 établissements du médico-social ont complété le RSU soit 50% des répondants. Seulement 18 d'entre eux ont plus de 300 agents.

Ce périmètre de répondants est global (toutes rubriques et tous indicateurs confondus). Dans la suite du rapport, le taux de réponse sera indiqué pour chaque indicateur retenu pour l'analyse. Ce taux de répondants peut varier assez nettement d'un indicateur à un autre. En effet, les répondants n'ont pas rempli l'ensemble des données demandées dans le recueil du RSU. Les indicateurs ayant un taux de répondants trop faible, ne sont pas présentés dans ce rapport.

### 3.3. Taux de couverture global

Le **taux de couverture en nombre d'établissements** est le nombre d'établissements répondants rapporté au nombre d'établissements attendus.



Ainsi, 52% des établissements et services attendus ont rempli au moins une donnée dans le RSU 2023.

Le schéma suivant montre le taux de couverture en nombre d'établissements, décomposé par catégorie d'établissement.

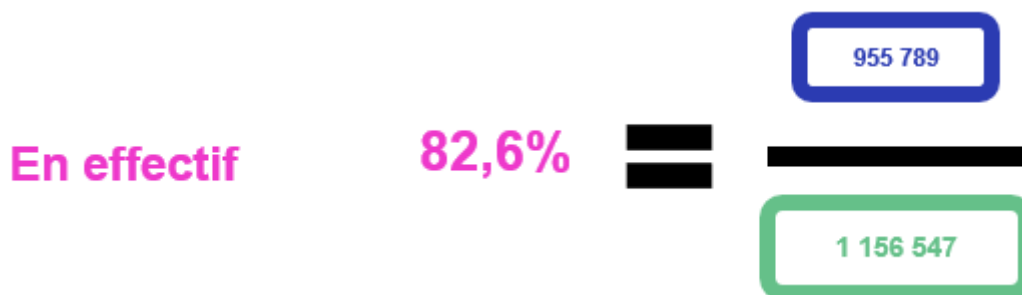
Le taux de couverture est ainsi nettement plus important au sein des établissements sanitaires (78%) que médico-sociaux (43%). Au sein des établissements sanitaires, le taux de couverture est corrélé avec la taille des établissements (94% pour les CHU contre 66% pour les petits CH).

### Taux de couverture en nombre d'établissements

<b>Sanitaire (ou majoritairement sanitaire)</b>	<b>457</b> (21%)	<b>355</b> (33%)	<b>78%</b>
<i>CHU</i>	32 (1%)	30 (3%)	94%
<i>CH de grande taille</i>	164 (8%)	141 (13%)	86%
<i>CH de moyenne taille</i>	132 (6%)	99 (9%)	75%
<i>CH de petite taille</i>	129 (6%)	85 (8%)	66%
<b>Mixte : sanitaire et/ou social et/ou médico-social</b>	<b>326</b> (15%)	<b>203</b> (18%)	<b>62%</b>
<b>Social et Médico-social</b>	<b>1278</b> (60%)	<b>546</b> (49%)	<b>43%</b>
<i>Personnes Agées (Médico-social)</i>	1064 (50%)	442 (40%)	41%
<i>Autre médico-social et social</i>	214 (10%)	104 (9%)	48%
<b>TOTAL</b>	<b>2061</b> (97%)	<b>1104</b> (100%)	<b>45%</b>
	<b>RSU Finess attendus</b> <b>2 132</b> <small>dont 71 sans catégorie</small>	<b>RSU Finess retenus</b> <b>1 104</b> <small>dont 7 sans ETP</small>	<b>Taux</b>

Le taux de couverture en effectif correspond au nombre d'ETP au sein des établissements répondants, rapporté au nombre d'ETP estimé de l'ensemble des établissements attendus.

Si le taux de couverture en termes d'établissements est faible, celui-ci est nettement plus élevé en termes d'effectifs. Ainsi, les établissements répondants ayant complété au moins une donnée dans le RSU 2023, représentent **83% des effectifs attendus**.



Ce résultat (mis en relation avec le taux de couverture en nombre d'établissements) traduit que les répondants du RSU 2023 sont plutôt des établissements et services ayant un grand nombre d'effectifs.

Le schéma suivant montre le taux de couverture en effectif avec le détail par catégorie d'établissements.

### Taux de couverture en effectifs (en milliers)

<b>Sanitaire (ou majoritairement sanitaire)</b>	<b>962</b> (83%)	<b>837</b> (87%)	<b>88%</b>
<i>CHU</i>	378 (33%)	360 (38%)	95%
<i>CH de grande taille</i>	398 (34%)	340 (36%)	85%
<i>CH de moyenne taille</i>	133 (11%)	99 (10%)	74%
<i>CH de petite taille</i>	53 (5%)	38 (3%)	72%
<b>Mixte : sanitaire et/ou social et/ou médico-social</b>	<b>89</b> (8%)	<b>64</b> (7%)	<b>72%</b>
<b>Social et Médico-social</b>	<b>105</b> (9%)	<b>54</b> (6%)	<b>51%</b>
<i>Personnes Agées (Médico-social)</i>	79 (7%)	39 (4%)	49%
<i>Autre médico-social et social</i>	26 (2%)	16 (2%)	62%
<b>TOTAL</b>	<b>1156</b> (100%)	<b>955</b> (100%)	<b>83%</b>
	<b>RSU Finess attendus 2 132 dont 231 sans ETP</b>	<b>RSU Finess retenus 1 104 dont 7 sans ETP</b>	<b>Taux</b>

### 3.4. Taux de couverture par indicateur

Les établissements répondants, ayant renseigné au moins une donnée dans le cadre de recueil du RSU 2023, n'ont pas tous renseigné l'intégralité des indicateurs. Ainsi, pour chaque indicateur, des taux de couverture en nombre d'établissements et en effectif sont affichés pour indiquer la représentativité des indicateurs analysés.

Les taux de couverture en nombre d'établissements sont calculés par rapport au nombre d'établissements ayant répondu à au moins une valeur du recueil (soit au total 1 104 établissements), même si l'ensemble des établissements n'étaient pas concernés par l'indicateur. De la même manière, les taux de couverture en effectifs sont calculés par rapport aux effectifs totaux de ces 1 104 établissements ayant répondu à au moins une valeur du recueil (soit au total 955 789 agents). Pour certains indicateurs analysés, les périmètres des taux de couverture peuvent être affinés. Par exemple, certains indicateurs relatifs au personnel médical peuvent être analysés uniquement pour les établissements majoritairement sanitaires. Dans ce cas de figure, les taux de couverture affichés sont

calculés par rapport aux établissements majoritairement sanitaires ayant répondu à au moins une valeur du recueil.

**Du fait de la variabilité des taux de couverture et des taux de remplissage entre établissements, les comparaisons inter-établissements doivent être interprétées avec précaution.**

### 3.5. Fiche indicateur

La fiche descriptive de l'indicateur se compose de deux parties.

Une partie **définition** qui explique le calcul détaillé de l'indicateur ainsi que les notions qui s'y rapportent.

**Taux d'absentéisme**

- BDS FPH 136-O : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

**DEFINITION**

Les taux d'absentéisme collectés sont directement calculés par les établissements selon la formule suivante :

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

**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

**PERIMÈTRE**

Type d'établissement	Type de personnel	
	PM	PNM
CHU		
Grands CH		
Moyen CH		
Petits CH		
Mixte		
MS PA		
Autres MS		

Partie  
**définition** de  
l'indicateur

Partie  
**périmètre** de  
l'indicateur

Une partie **périmètre** qui précise le périmètre d'analyse :

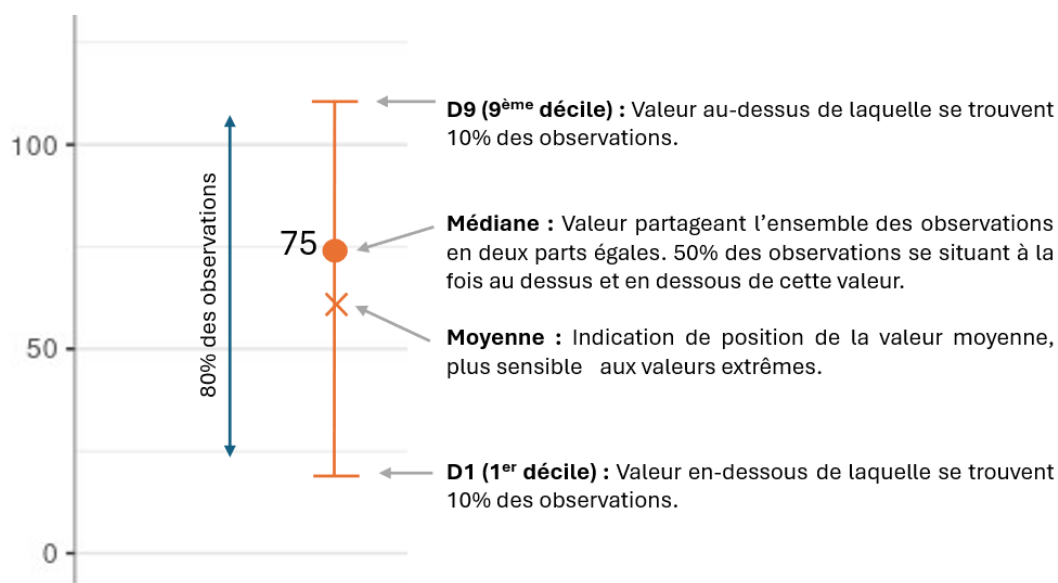
- L'établissement n'est pris en compte que lorsqu'il a saisi l'ensemble des données nécessaires au calcul de l'indicateur.
- Les établissements présentant des données considérées comme aberrantes sont écartés.

### 3.6. Guide de lecture des visualisations

#### > Le segment de dispersion

Les résultats sont parfois représentés par des **segments de dispersion**. 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, moyennes et déciles).

#### **Interprétation d'un segment de dispersion :**



Plus l'étendue du segment est grande, plus les valeurs sont dispersées. À 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 haut comme ci-dessus, cela signifie que les données ne sont pas distribuées de façon symétrique autour de la moyenne. Ainsi, les valeurs basses de la variable auront tendance à tirer la moyenne vers le bas.

**NB :** Les échelles sont propres à chaque graphique. Elles peuvent être plus ou moins précises selon la dispersion des observations.



# **Analyse des indicateurs**

# Effectifs et âges moyens

- BDS FPH 003-O : Effectifs physiques
- BDS FPH 003-O bis : Effectifs en équivalent temps plein
- BDS FPH 003-O ter : Effectifs en équivalent temps plein annuel
- BDS FPH 032-O : Nombre d'équivalents temps plein rémunérés (sur emploi permanent)
- BDS FPH 035-O : Nombre d'équivalents temps plein rémunérés (non permanent)
- BDS FPH 006-O : Âge moyen des agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

## DEFINITION

### Effectifs physiques en fonction

- Nombre de personnes physiques en fonction au 31 décembre.

### Equivalent temps plein (ETP)

- Volume d'agent pondéré par la quotité de temps de travail.

### Equivalent temps plein annuel (ETP annuel)

- Volume d'agents pondéré par la quotité de travail et la période d'activité dans l'année

### Nombre d'équivalents temps plein rémunérés (ETPR)

- Nombre d'agents mesuré par quotité de temps de travail et par période d'activité sur l'année.

### Âges moyens

- Moyenne de l'âge des agents au 31 décembre.

## PERIMÈTRE

**Tableau 1 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des effectifs, parmi les établissements ayant participé à la saisie du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	PM/PNM	Genre	Type contrat	Âge moyen
CHU	30 (100%)	29 (97%)	28 (93%)	29 (97%)
Grand CH	129 (91%)	125 (89%)	115 (82%)	121 (86%)
Moyen CH	87 (88%)	83 (84%)	71 (72%)	78 (79%)
Petit CH	79 (93%)	77 (91%)	72 (85%)	71 (84%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	186 (92%)	163 (80%)	158 (78%)	144 (71%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)	391 (88%)	348 (79%)	338 (76%)	288 (65%)
Autre médico-social et social (Autre MS)	89 (86%)	72 (69%)	73 (70%)	59 (57%)
<b>Total</b>	<b>991 (90%)</b>	<b>897 (81%)</b>	<b>855 (77%)</b>	<b>790 (72%)</b>

## Les différentes variables d'effectifs

Les effectifs sont recueillis selon 4 définitions différentes (cf. partie contexte et méthode):

- Équivalent temps plein (ETP)
- Équivalent temps plein annuel (ETPA),
- Effectifs physiques au 31 décembre,
- Équivalent temps plein rémunérés (ETPR).

610 établissements ont répondu à toutes ces déclinaisons d'effectifs, soit 55% des établissements ayant renseignés au moins une donnée dans le RSU.

**Tableau 2 : Effectifs d'agents des établissements ayant répondu à chacune des déclinaisons, année 2023**

Type de personnel	Nombre d'établissements	Nombre d'ETP au 31/12	Nombre d'ETP annuel	Nombre d'agents physiques au 31/12	Nombre d'ETPR
Personnel Médical	502	86 741	83 911	104 410	77 167
Personnel Non Médical	610	523 144	546 732	556 106	626 418
Total	610	609 885	630 643	660 516	703 585

## Les effectifs en ETP (au 31/12/2023)

Les effectifs en ETP ont été renseignés par 991 établissements, soit 90 % des établissements ayant renseigné au moins une donnée.

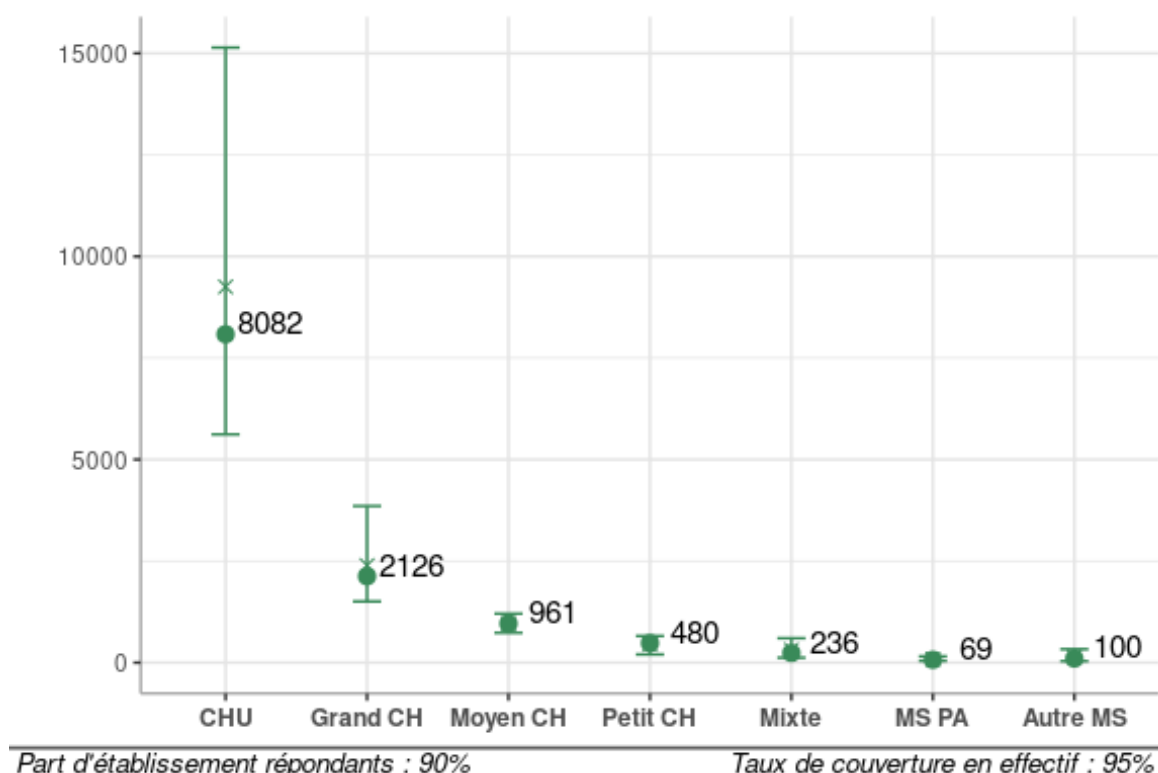
Les taux de réponse sont particulièrement importants au sein des établissements sanitaires (91%).

Pour les établissements répondants, **les effectifs moyens sont de 817 ETP**, et les effectifs **médians sont de 184 ETP par établissement**.

Les effectifs au sein des CHU sont très largement supérieurs aux autres catégories d'établissements, avec des effectifs médians de 8 082 ETP, soit près de 4 fois plus que les effectifs des grands CH (effectifs médians de 2 126 ETP).

Au sein des établissements médico-sociaux, les effectifs médians sont plus importants au sein des "autres établissements médico-sociaux" qu'au sein des "établissements pour personnes âgées".

**Figure 1 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des effectifs totaux (ETP) au sein des différentes catégories d'établissement, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, l'effectif médian s'élève à 8 082 ETP. 80% des CHU ont un effectif compris entre 5 618 et 15 141 ETP.

**Source :** ATIH, RSU 2023.

### **Le personnel non médical représente une large majorité des ETP**

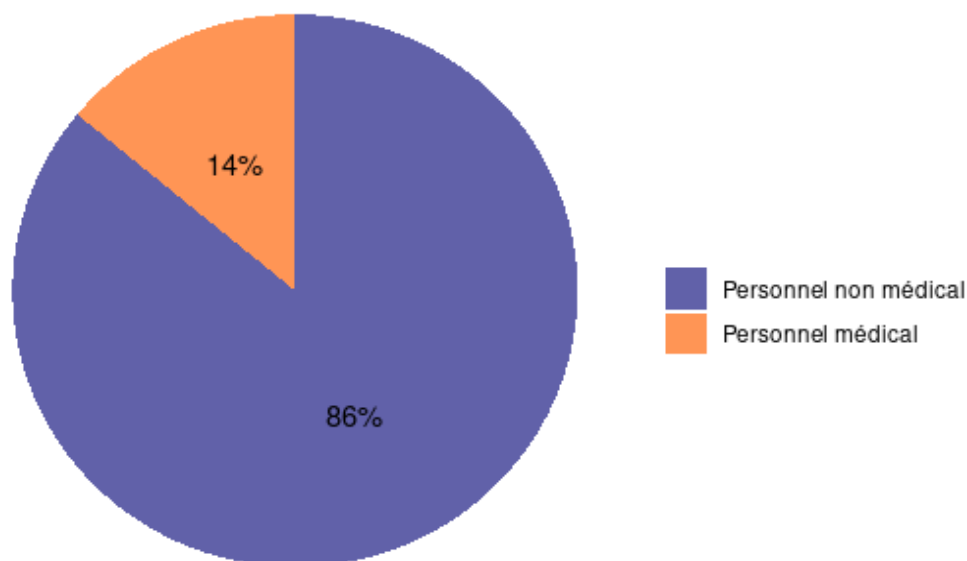
Le personnel médical (PM) représente **14% des ETP** des établissements ayant renseigné la rubrique. Au sein des établissements sanitaires, le personnel médical représente près de **16% des ETP**, contre **moins de 3%** pour les établissements mixtes et médico-sociaux.

La part de personnel médical est la plus importante au sein **des CHU, représentant 25% des ETP**. Cette proportion décroît ensuite avec la taille des établissements majoritairement sanitaires (de 10% pour les grands CH à 7% pour les petits CH).

Du fait de leur taille plus importante, ainsi que de la proportion plus importante de PM au sein de leurs équipes, les CHU se distinguent par un nombre d'ETP PM nettement supérieur à celui des autres établissements.

Ainsi, l'effectif médian du personnel médical des CHU est de 2 115 ETP contre 238 ETP pour les grands CH, soit **presque dix fois plus**.

**Figure 2 : Répartition des ETP entre personnel non médical et personnel médical sur l'ensemble des établissements, année 2023**

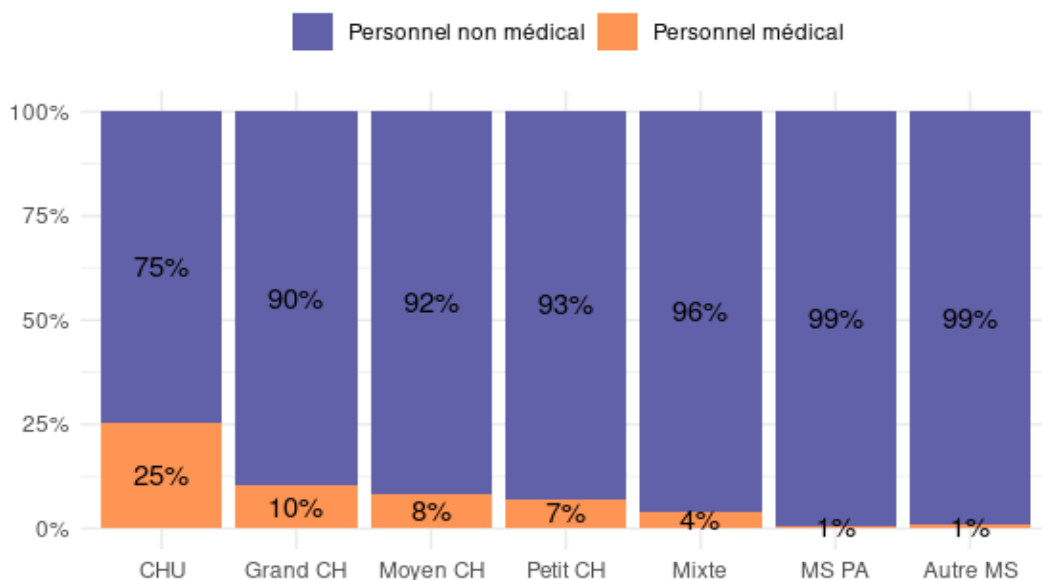


Part d'établissement répondants : 90%      Taux de couverture en effectif : 95%

**Lecture :** 86% des ETP sont du personnel non médical

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 3 : Répartition des ETP entre personnel non médical et personnel médical par catégorie d'établissement, année 2023**

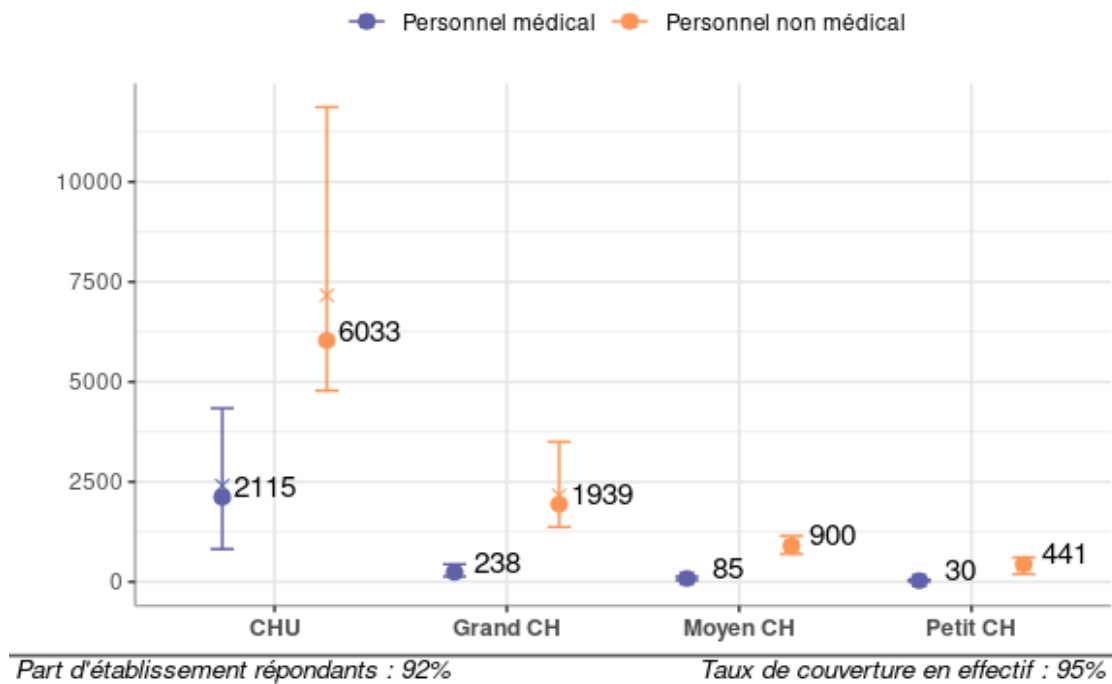


Part d'établissement répondants : 90%      Taux de couverture en effectif : 95%

**Lecture :** Au sein des CHU, 75% des ETP sont du personnel non médical

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 4 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des effectifs en ETP de PM et de PNM par catégorie d'établissements majoritairement sanitaires**



**Lecture :** Au sein des CHU, le nombre médian d'ETP PM est de 2 115, le nombre médian d'ETP PNM est de 6 033.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Les praticiens hospitaliers représentent plus de la moitié du personnel médical des CH, contre un quart des PM en CHU**

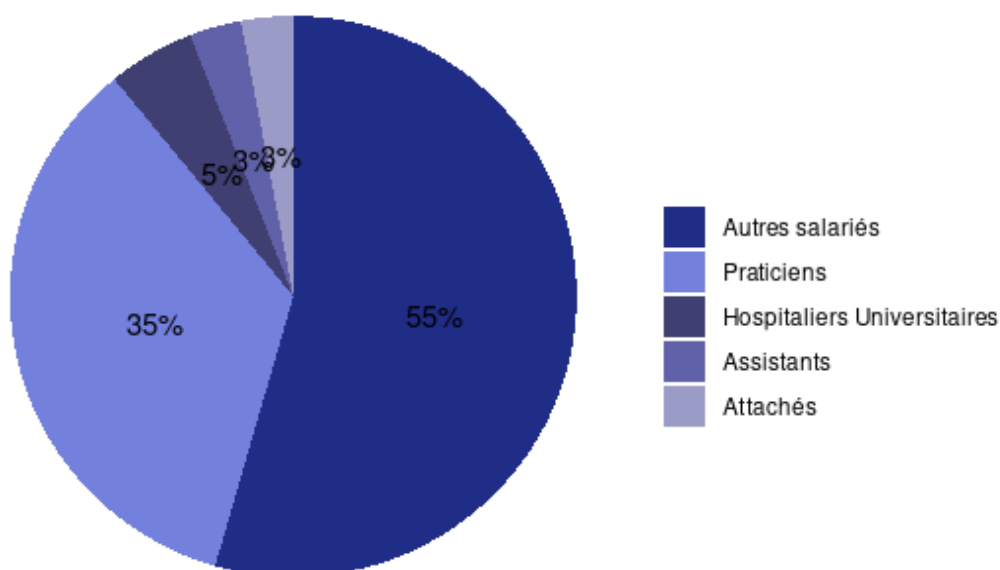
Parmi le personnel médical, 55% des ETP sont des autres salariés. Cette catégorie regroupe notamment les internes et les étudiants, qui représentent 48% des ETP du personnel médical (cf. figure 7). Les praticiens représentent 35% des ETP, les hospitaliers universitaires 5% des ETP et les assistants et attachés 3% chacun.

Au sein des CHU, les autres salariés représentent la majorité (65%) des ETP du personnel médical, en lien avec la forte prévalence des internes et des étudiants au sein de cette catégorie d'établissement.

Au sein des autres établissements majoritairement sanitaires, les praticiens représentent légèrement plus de la moitié des ETP du personnel médical (53%).

Les hospitaliers universitaires représentent 7% des ETP du personnel médical au sein des CHU. 95% des hospitaliers universitaires sont employés au sein des CHU.

**Figure 5 : Répartition des ETP du personnel médical par statut, année 2023**



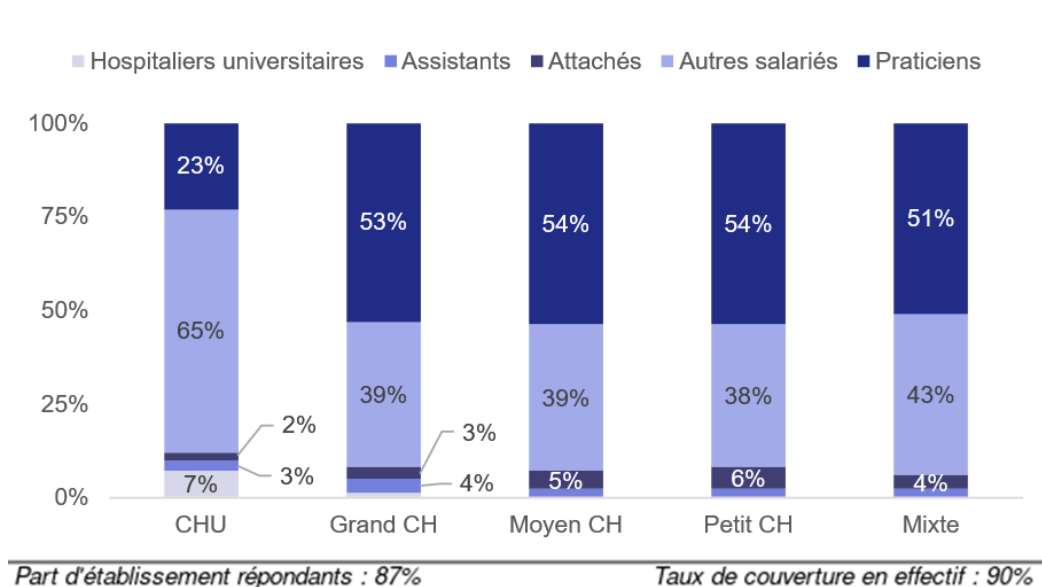
Part d'établissement répondants : 87%

Taux de couverture en effectif : 90%

**Lecture :** Parmi le personnel médical, 55% sont des Autres salariés, et 35% sont des Praticiens hospitaliers.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 6 : Répartition des ETP du personnel médical par statut et catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023**



**Lecture :** Parmi le personnel médical des CHU, 7% sont des hospitaliers universitaires et 23% des praticiens hospitaliers.

**Source :** ATIH, RSU 2023

### **Les internes et les étudiants représentent près de la moitié du personnel médical**

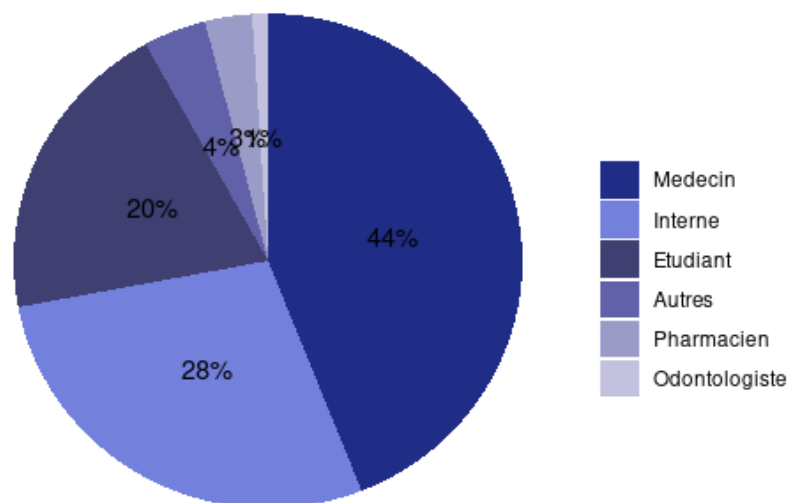
Au sein du personnel médical, les étudiants et les internes représentent **près de la moitié des ETP (48%)**. Les médecins diplômés représentent pour leur part 44% des effectifs, tandis que les pharmaciens représentent 3% des ETP.

Les internes et les étudiants sont largement sur-représentés au sein des CHU, où ils représentent plus de **deux tiers (67%) des ETP des PM**. Cette sur-représentation permet notamment d'expliquer les spécificités des CHU par rapport à l'âge moyen et à la rémunération moyenne de son personnel médical.

Parmi les internes, 94% sont internes en médecine, 5% en pharmacie et 1% en odontologie.

Parmi les étudiants, 83% étudient en médecine, 10% en odontologie et 7% en pharmacie.

**Figure 7 : Répartition des ETP du personnel médical par métier sur l'ensemble des établissements, année 2023**



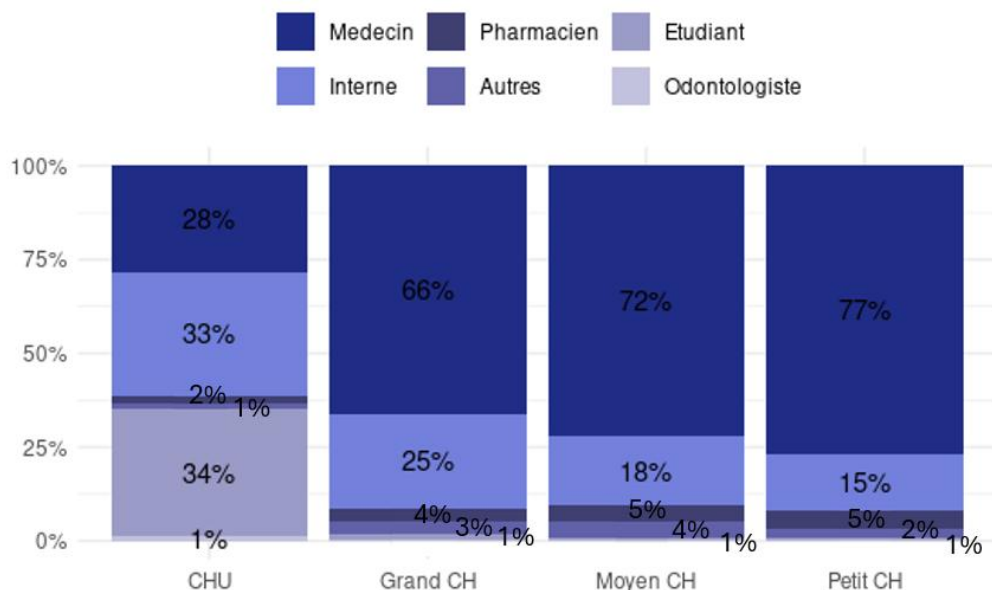
Part d'établissement répondants : 61%

Taux de couverture en effectif : 70%

**Lecture :** Parmi le personnel médical, 64% des ETP sont des médecins, 28% sont des internes, 20% sont des étudiants.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 8 : Répartition des ETP du personnel médical par métier et par catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023**



Part d'établissement répondants : 76%

Taux de couverture en effectif : 71%

**Lecture :** Parmi le PM des CHU, 28% sont des médecins, 33% sont des internes et 34% sont des étudiants.

**Source :** ATIH, RSU 2023

Près d'un quart des médecins sont généralistes ou spécialistes en médecine générale. La proportion de médecins généralistes est particulièrement importante pour les petits CH (39%) et décroît ensuite avec la taille du CH (de 31% pour les moyens CH à 19% pour les CHU).

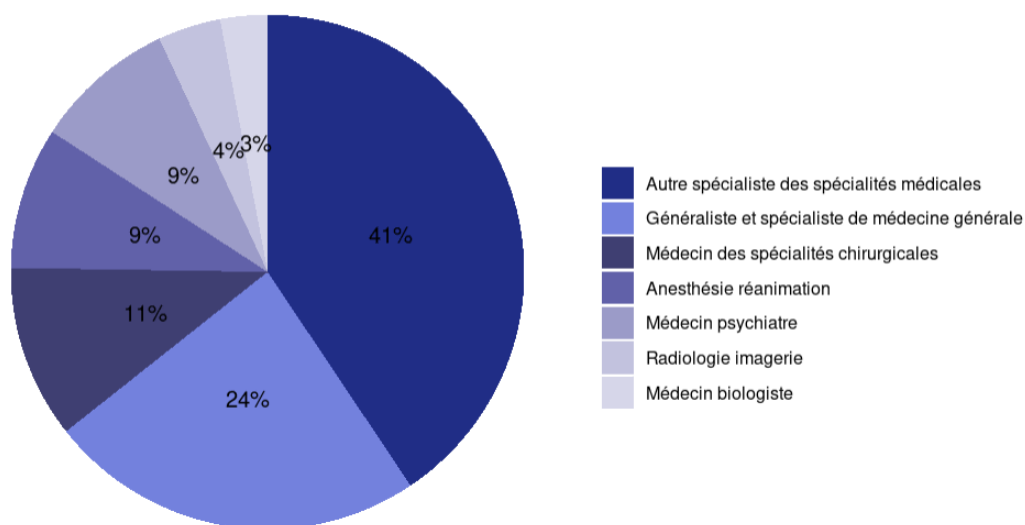
La proportion de médecins des spécialités chirurgicales reste relativement stable entre CHU, grands et moyens CH (entre 9 et 12%). Elle est plus faible au sein des petits CH (7%).

A l'inverse, la proportion de médecins anesthésistes réanimateurs décroît avec la taille de l'établissement (passant de 11% dans les CHU à 5% dans les petits CH).

Les CHU concentrent la plus forte variété de spécialités médicales, avec le bloc « autres spécialités » représentant près de la moitié des ETP médicaux.

La forte proportion de médecins psychiatres observée dans les petits et moyens CH (15 ou 22% des ETP de médecins) s'explique par un effet de catégorisation des établissements : les établissements psychiatriques étant majoritairement des petits et moyens CH.

**Figure 9 : Répartition des ETP des médecins par spécialité, année 2023**



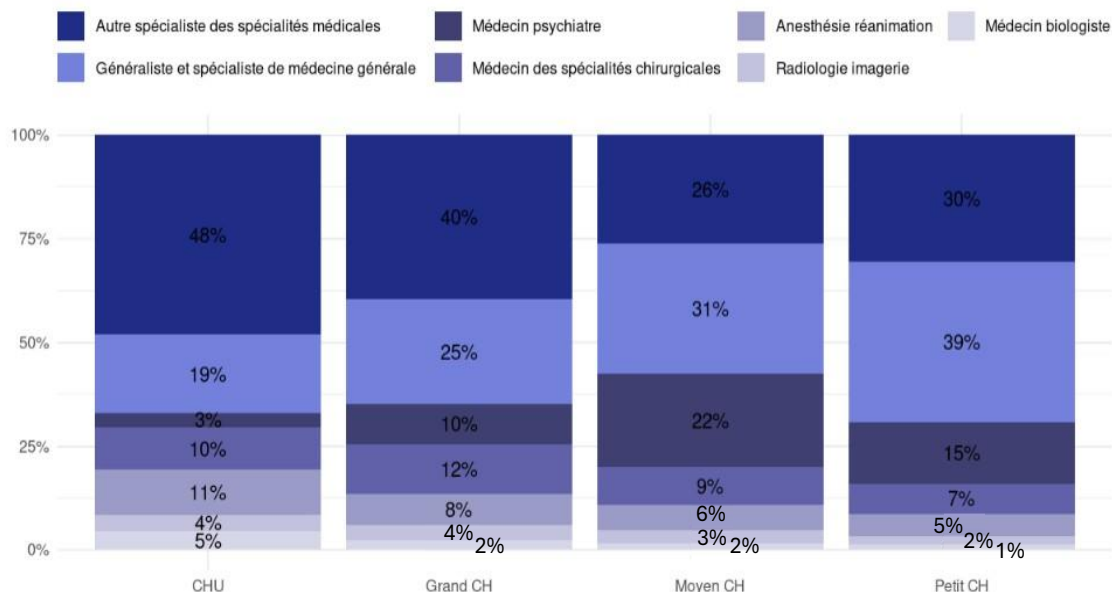
Part d'établissement répondants : 74%

Taux de couverture en effectif : 70%

**Lecture :** Parmi les médecins, 24% sont généralistes et spécialistes de médecine générale, 11% sont de spécialités chirurgicales, etc.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 10 : Répartition des ETP des médecins par spécialité et par catégorie d'établissement, année 2023**



Part d'établissement répondants : 74%

Taux de couverture en effectif : 70%

## Personnel Non Médical

### La filière soins représente plus de deux tiers des ETP du personnel non médical

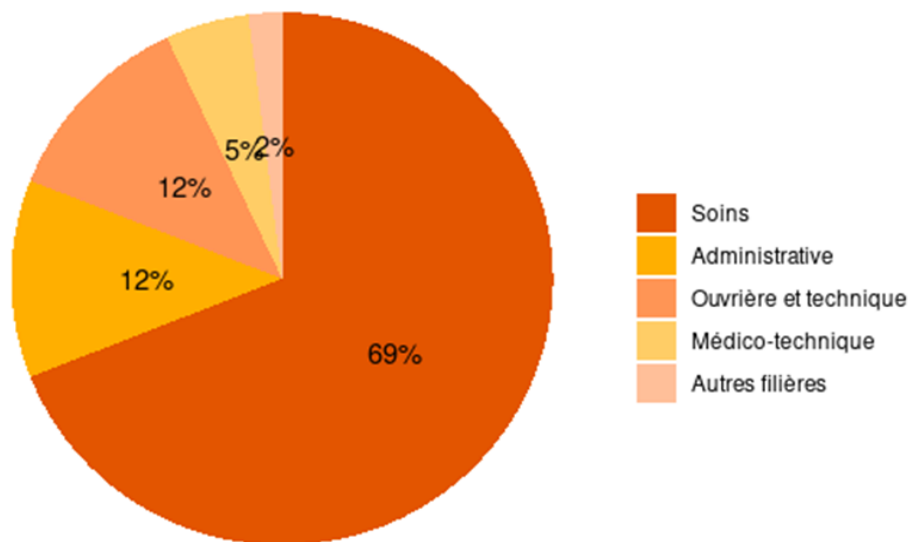
Plus des deux tiers (69%) des ETP du personnel non médical des établissements sanitaires font partie de la filière soins. La filière soins regroupe ici les infirmiers diplômés d'État, les aides-soignants, les agents de service hospitalier, le personnel d'encadrement du personnel soignant, le personnel de rééducation ainsi que les psychologues et les sage-femmes.

La filière administrative regroupe 12% des ETP du PNM, à égalité avec la filière ouvrière et technique (12% également).

La filière médico-technique regroupe 5% des ETP du PNM.

Enfin les autres filières, regroupant le personnel de direction et le personnel socio-éducatif, représentent 2% des ETP du PNM sanitaire.

**Figure 11 : Répartition par filière des ETP du PNM pour l'ensemble des établissements majoritairement sanitaire, année 2023**



Part d'établissement répondants : 92%

Taux de couverture en effectif : 95%

**Lecture :** Parmi le personnel non médical des établissements majoritairement sanitaires, 69% des ETP font partis de la filière « soins », 12% font partis de la filière « administrative ».

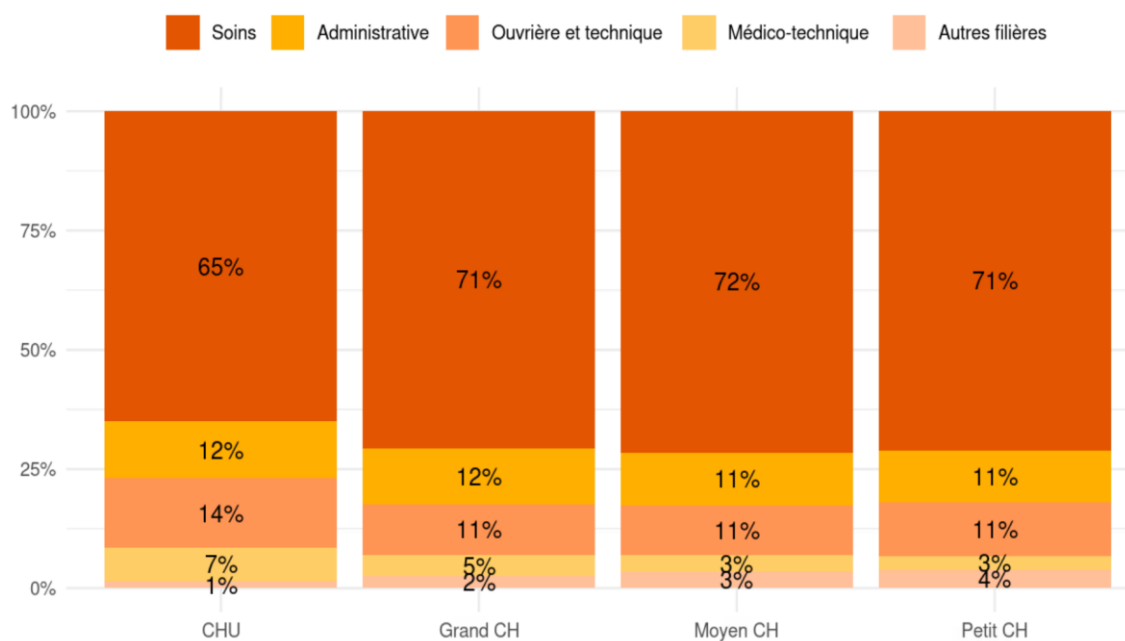
**Source :** ATIH, RSU 2023

Parmi les établissements majoritairement sanitaires, les métiers de la filière soins représentent plus de 70% des ETP du PNM pour l'ensemble des CH, à l'exception des CHU où cette proportion est moindre (65%).

Cela s'explique par la plus grande proportion de filière ouvrière et technique (14%) et médico-technique (7%) observée au sein des CHU.

La part de personnel administratif au sein des PNM reste stable au sein des différentes catégories d'établissements majoritairement sanitaires (entre 11 et 12%).

**Figure 12 : Répartition par filière des ETP du PNM par catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023**



Part d'établissement répondants : 92%

Taux de couverture en effectif : 95%

**Lecture :** Parmi le personnel non médical des CHU, 65% font partie de la filière soins, 12% font partie de la filière administrative, 14% de la filière ouvrière et technique, etc.

**Source :** ATIH, RSU 2023

Parmi les établissements mixtes et majoritairement médico-sociaux, la part de PNM faisant partie de la filière soins s'élève à 72%, soit une proportion plus importante que pour les établissements majoritairement sanitaires.

La filière ouvrière et technique regroupe 13% des ETP, soit une part équivalente à celle observée sur les établissements majoritairement sanitaires.

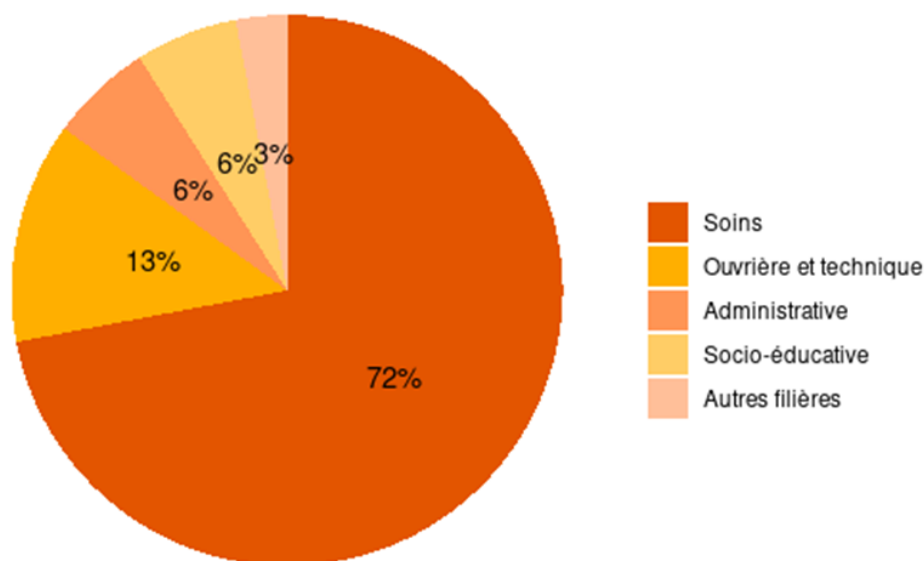
La filière administrative représente 6% des ETP des PNM, soit une proportion deux fois moindre que celle des établissements majoritairement sanitaires.

Les autres filières, qui regroupent ici le personnel de direction et le personnel médico-technique représentent 3% des ETP des PNM des établissements mixtes et médico-sociaux.

La répartition des PNM par filière de métier est similaire entre les établissements mixtes et les établissements médico-sociaux pour personnes âgées.

Cette répartition par filière est nettement différente au sein des autres établissements médico-sociaux. La part des PNM affectée à la filière soins est plus faible (48% contre près de 76% pour les établissements mixtes et MS PA). À l'inverse, la proportion des PNM affectés à la filière socio-éducative est largement plus élevée (28% contre 2 ou 3% pour les établissements mixtes et MS PA).

**Figure 13 : Répartition par filière des ETP du PNM pour l'ensemble des établissements mixtes et médico-sociaux, année 2023**



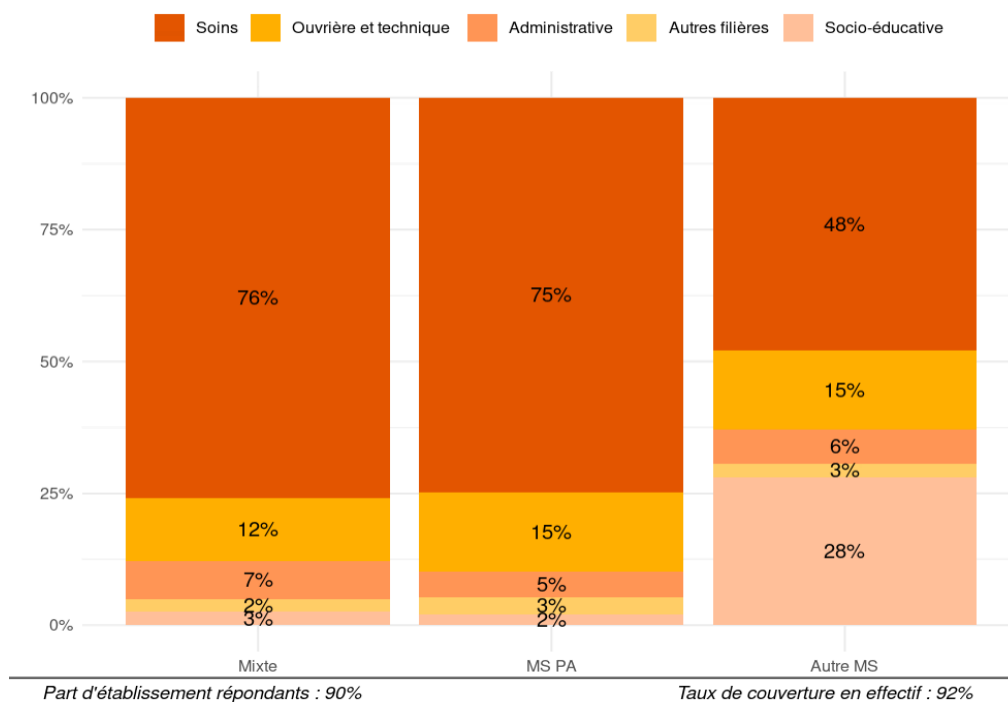
Part d'établissement répondants : 90%

Taux de couverture en effectif : 92%

**Lecture :** Parmi le personnel non médical des établissements mixtes et majoritairement médico-sociaux, 72% des ETP font partis de la filière « soins », 13% font partis de la filière « administrative ».

Source : ATIH, RSU 2023

**Figure 14 : Répartition par filière des ETP du PNM par catégorie d'établissements mixtes et médico-sociaux, année 2023**



Part d'établissement répondants : 90%

Taux de couverture en effectif : 92%

**Lecture :** Parmi le personnel non médical des établissements mixtes, 76% font partie de la filière soins, 12% font partie de la filière ouvrière et technique, 7% de la filière administrative, etc.

Source : ATIH, RSU 2023

**Un personnel majoritairement fonctionnaire, et des contractuels majoritairement en CDD**

L'indicateur renseignant le type de contrat a été renseigné par 855 établissements, soit 77% des établissements ayant répondu. Ces établissements représentent 77% des effectifs.

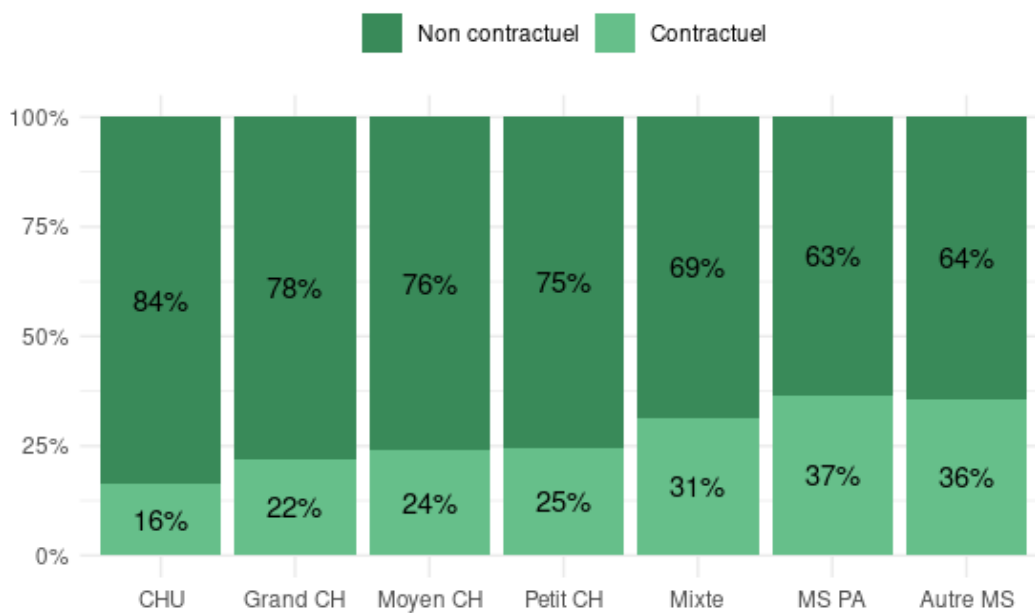
Au sein des établissements ayant renseigné cet indicateur, les titulaires représentent 78% des ETP, contre 22% pour les contractuels.

La part de contractuels est nettement plus importante au sein des établissements majoritairement médico-sociaux, avec 36% des ETP concernés (contre moins de 20% des ETP pour les établissements majoritairement sanitaires).

Parmi les contractuels, la proportion de CDD s'élève à 56% des ETP pour l'ensemble des établissements, la proportion de CDI à 43% et la proportion d'apprentis à près de 1% des ETP.

Au sein des établissements majoritairement médico-sociaux, la part des contractuels en CDD est nettement plus importante qu'au sein des établissements majoritairement sanitaires (70% vs 54%). Parmi les établissements majoritairement sanitaires, ce sont les grands CH qui emploient la plus grande proportion de CDI (50% des ETP de contractuels).

**Figure 15 : Répartition par filière des ETP du PNM par type de contrat et par catégorie d'établissements, année 2023**



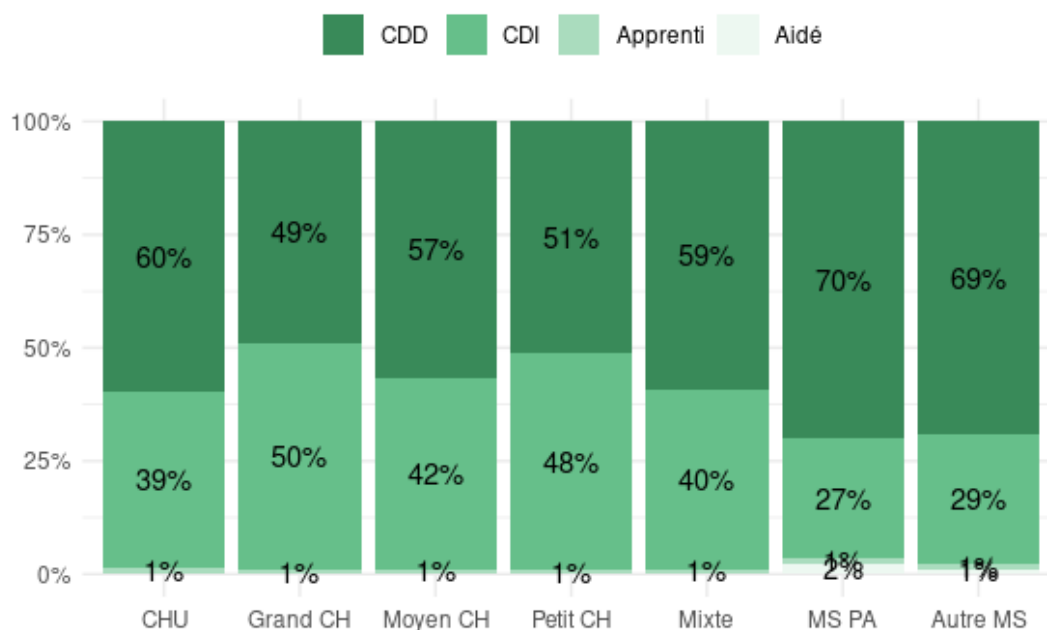
Part d'établissement répondants : 77%

Taux de couverture en effectif : 77%

**Lecture :** 84% des ETP des CHU sont des titulaires, et 16% sont des contractuels.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 16 : Répartition des ETP des contractuels du PNM par type de contrat et par catégorie d'établissements, année 2023**



Part d'établissement répondants : 77%

Taux de couverture en effectif : 77%

**Lecture :** Parmi les contractuels des CHU, 60% sont en CDD, 39% sont en CDI et 1% sont des apprentis.

**Source :** ATIH, RSU 2023

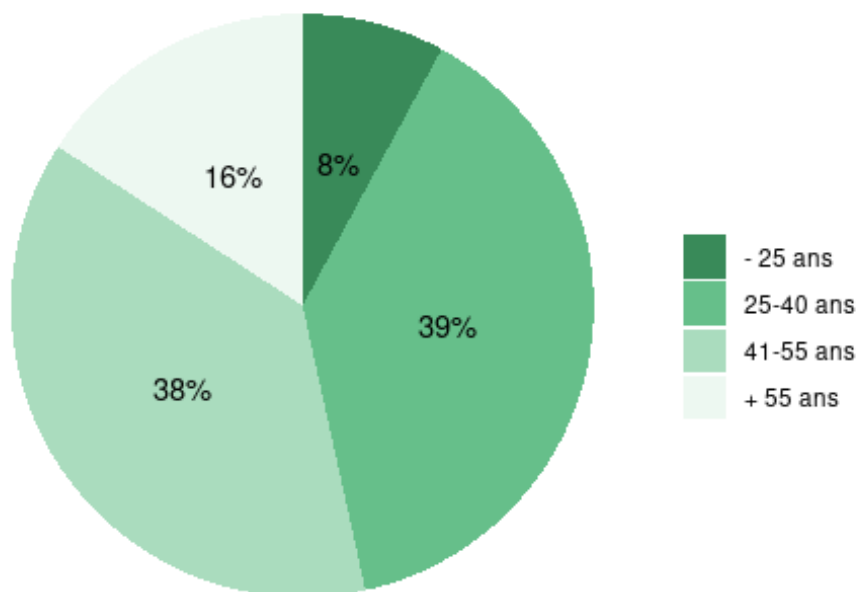
### **Le personnel est en moyenne plus jeune au sein du PM que du PNM, et plus jeune au sein des CHU qu'au sein des autres établissements**

L'indicateur de l'âge moyen du personnel a été renseigné par 861 établissements, et l'indicateur sur le genre a été renseigné par 894 établissements.

Au sein des établissements ayant renseigné la rubrique, les CHU sont les établissements avec les effectifs les plus jeunes. Plus de la moitié (55%) des ETP des CHU sont âgés de moins de 40 ans. Cette proportion est de 44% pour les grands CH et de près de 40% pour les autres catégories d'établissements. Les CHU possèdent également la plus forte proportion d'employés âgés de moins de 25 ans, avec 12% des ETP. Cette jeunesse des effectifs s'explique notamment par la forte présence d'internes et d'étudiants au sein des effectifs des CHU.

À l'inverse, les petits CH et les établissements médico-sociaux ont des effectifs plus âgés, avec près d'un cinquième des ETP âgés de 55 ans ou plus, et plus de 60% des effectifs âgés de plus de 40 ans.

**Figure 17 : Structure d'âge du personnel (en ETP) pour l'ensemble des établissements, année 2023**



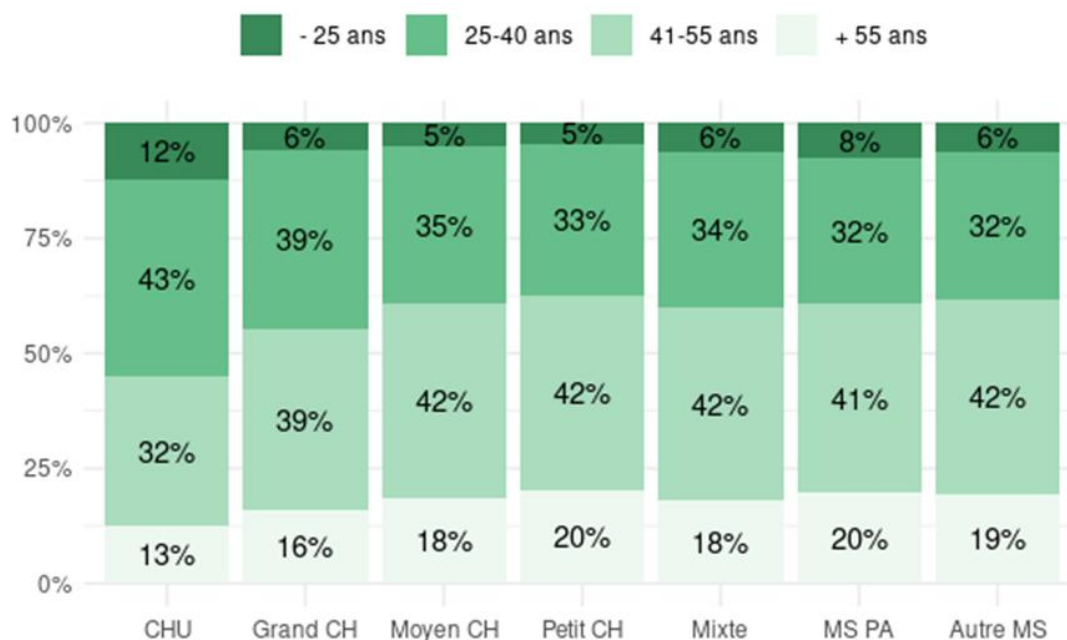
Part d'établissement répondants : 76%

Taux de couverture en effectif : 79%

**Lecture :** Parmi les établissements ayant renseigné la rubrique, 8% des ETP ont moins de 25 ans, 39% des ETP ont entre 25 et 40 ans, etc.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 18 : Structure d'âge du personnel (en ETP) par catégorie d'établissement, année 2023**



Part d'établissement répondants : 78%

Taux de couverture en effectif : 79%

**Lecture :** 12% des ETP des CHU ont moins de 25 ans, 43% de leurs ETP ont entre 25 et 40 ans, etc.

**Source :** ATIH, RSU 2023

## Personnel Médical

Le personnel médical est plus jeune que le personnel non médical, avec 23% des ETP âgés de moins de 25 ans et 73% des ETP âgés de moins de 40 ans. Au sein du PNM, ces proportions sont de 6% et 37%.

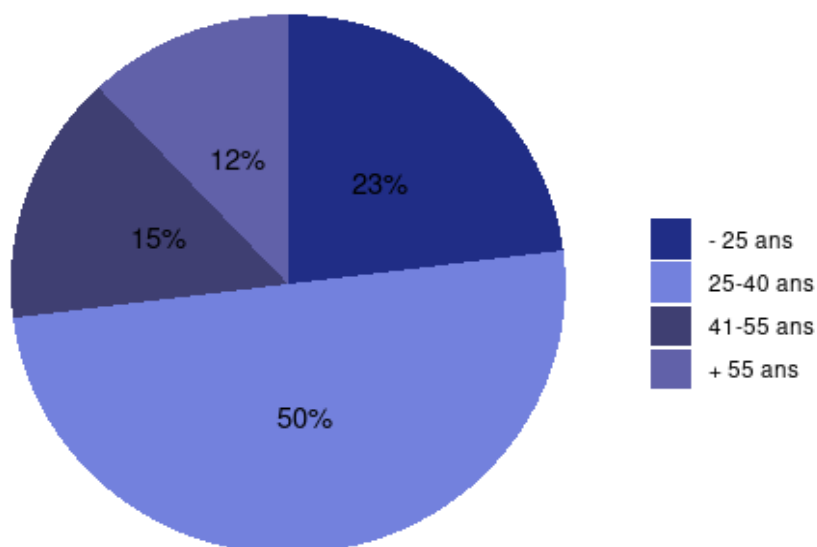
Ces écarts de structure d'âge s'expliquent notamment par la forte prévalence des internes et étudiants, qui représentent près de la moitié des ETP du personnel médical.

L'âge moyen et médian du personnel médical « Autres salariés » (qui regroupe notamment les étudiants et les internes) est inférieur à l'âge moyen des autres statuts d'emplois (à l'exception des assistants et des hospitaliers universitaires non titulaires). L'analyse de l'âge moyen par statut d'emploi médical permet de mettre en avant le fait que les hospitaliers universitaires et les praticiens titulaires sont plus âgés que les hospitaliers universitaires non titulaires et les praticiens associés (écart respectif de 20 et 10 ans d'âge moyen). Les assistants sont le statut d'emploi le plus jeune au sein du personnel médical, avec un âge moyen de 30 ans.

Au sein des établissements majoritairement sanitaires, l'âge moyen du personnel médical est plus faible au sein des CHU (41 ans) que dans les autres catégories d'établissements. La dispersion de l'âge moyen du personnel médical est également importante au sein des CHU.

L'âge moyen du personnel médical est à l'inverse plus important dans les établissements de plus petite taille, ainsi que dans les établissements mixtes.

**Figure 19 : Structure d'âge du personnel (en ETP) du personnel médical pour l'ensemble des établissements, année 2023**



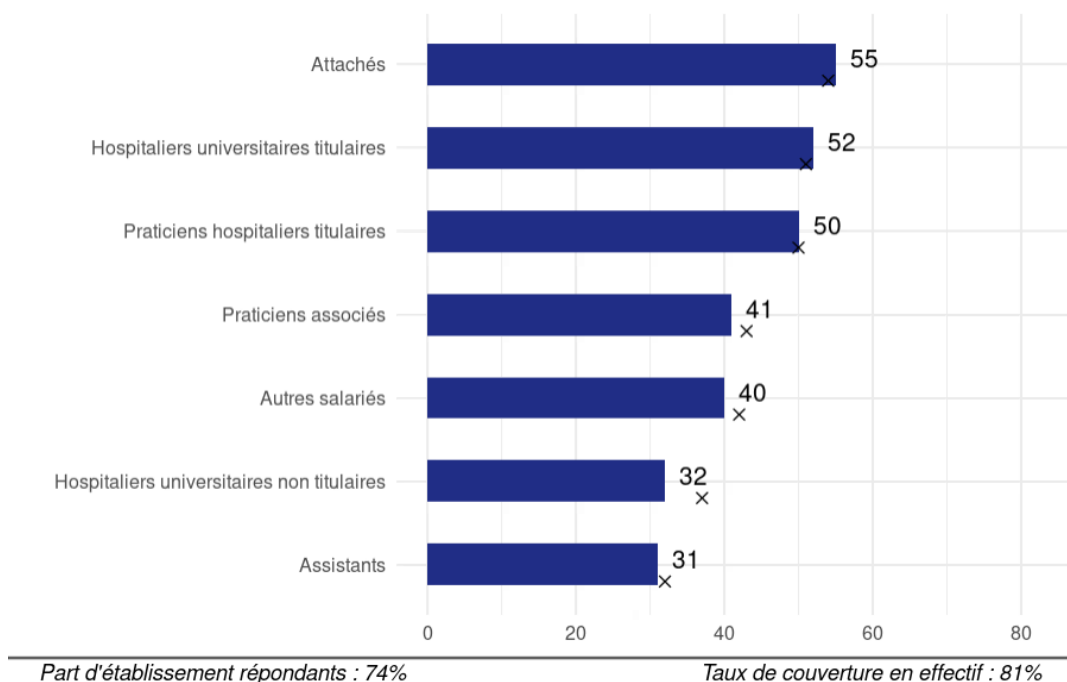
Part d'établissement répondants : 49%

Taux de couverture en effectif : 59%

**Lecture :** 23% des ETP PM ont moins de 25 ans, 50% des ETP PM ont entre 25 et 40 ans, etc.

**Source :** ATIH, RSU 2023

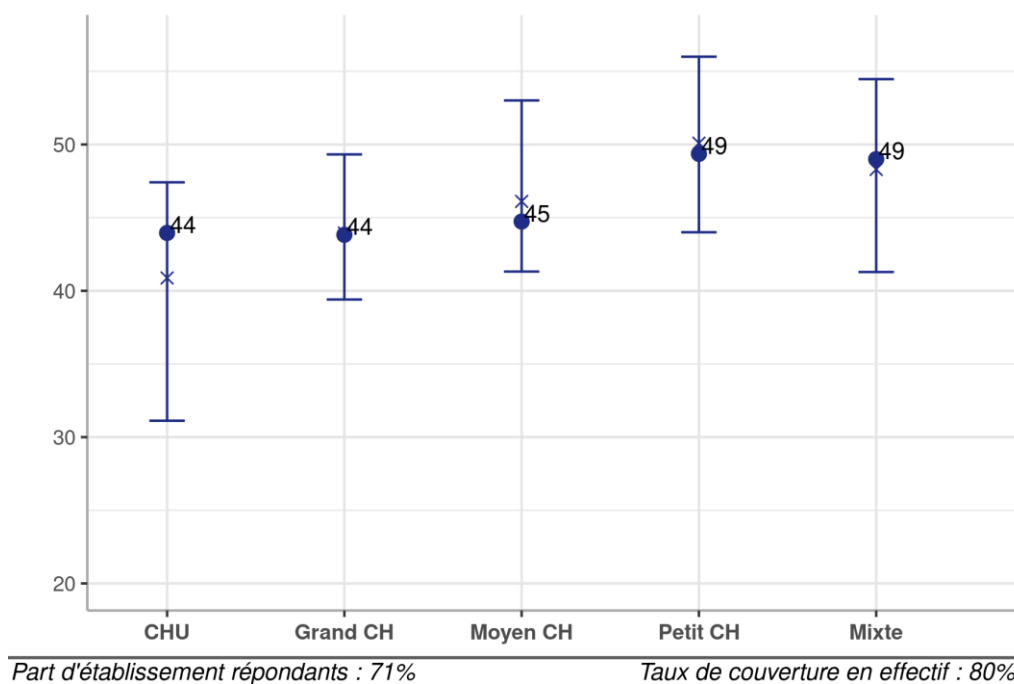
**Figure 20 : Age moyen et médian du personnel médical par statut, année 2023**



**Lecture :** Les attachés médicaux ont un âge médian de 55 ans, et un âge moyen (matérialisé par une croix) de 54 ans.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 21 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne de l'âge moyen du personnel médical, par catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023**



**Lecture :** L'âge moyen du personnel médical est compris entre 31 et 47 ans dans 80% des CHU.

**Source :** ATIH, RSU 2023

## Personnel Non Médical

Le personnel non médical est en moyenne plus âgé que le personnel médical, avec 41% des ETP du PNM qui ont entre 41 et 55 ans contre 15% des ETP du PM.

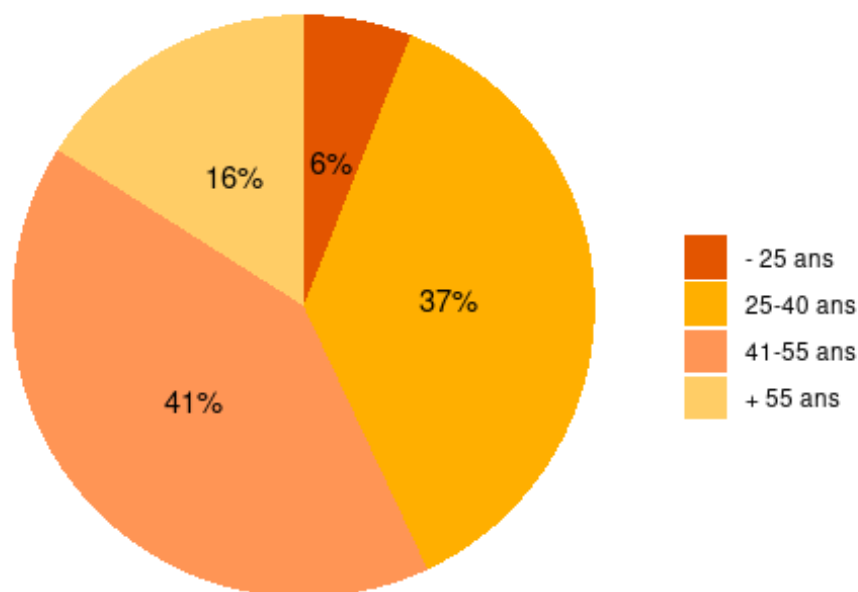
Au sein du personnel non médical, le personnel de direction est le plus âgé (49 ans en moyenne). À l'inverse, les sage-femmes, le personnel de la filière rééducation et les psychologues sont les moins âgés (41 ans en moyenne).

L'écart d'âge moyen entre les différentes filières d'emploi est moins important au sein du personnel non médical qu'au sein du personnel médical.

L'âge moyen du personnel non médical décroît avec la taille des établissements majoritairement sanitaires : au sein des CHU et des grands CH il est de 42 ans contre 43 ans pour les moyens CH et 45 ans pour les petits CH.

Au sein des établissements mixtes et majoritairement médico-sociaux, l'âge moyen du PNM est proche de celui observé au sein des établissements majoritairement sanitaires (entre 43 et 45 ans selon la catégorie). La dispersion de cet indicateur est cependant nettement plus marquée au sein des établissements mixtes ou des établissements médico-sociaux pour personnes âgées.

**Figure 22 : Structure d'âge du personnel non médical (en ETP) pour l'ensemble des établissements, année 2023**



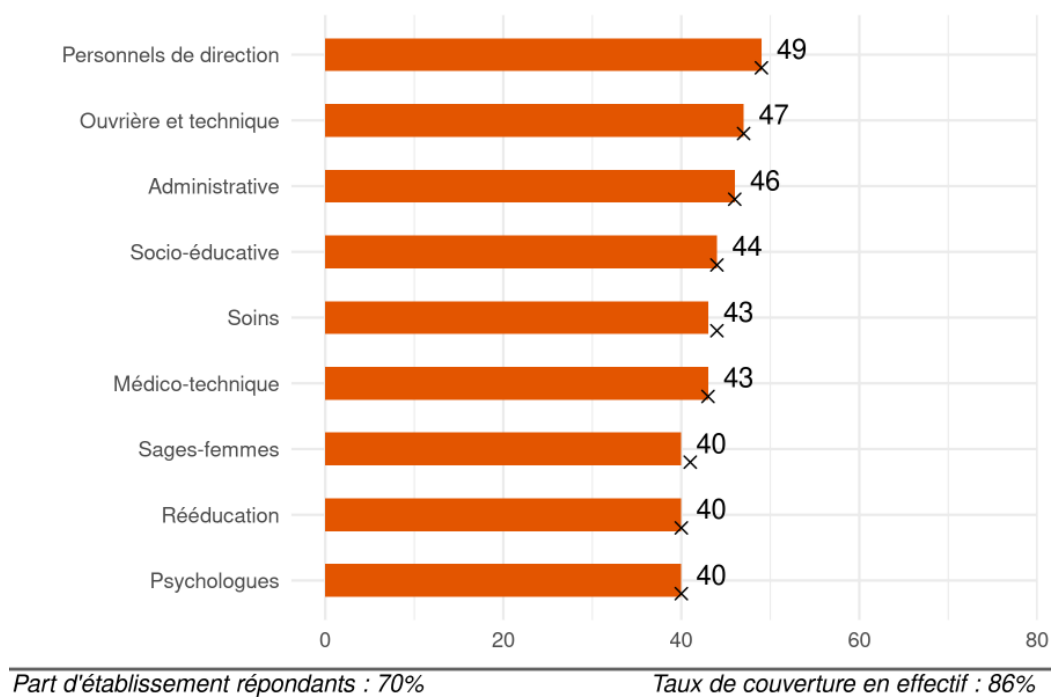
*Part d'établissement répondants : 61%*

*Taux de couverture en effectif : 58%*

**Lecture :** 6% des ETP PNM ont moins de 25 ans, 37% des ETP PM ont entre 25 et 40 ans, etc.

**Source :** ATIH, RSU 2023

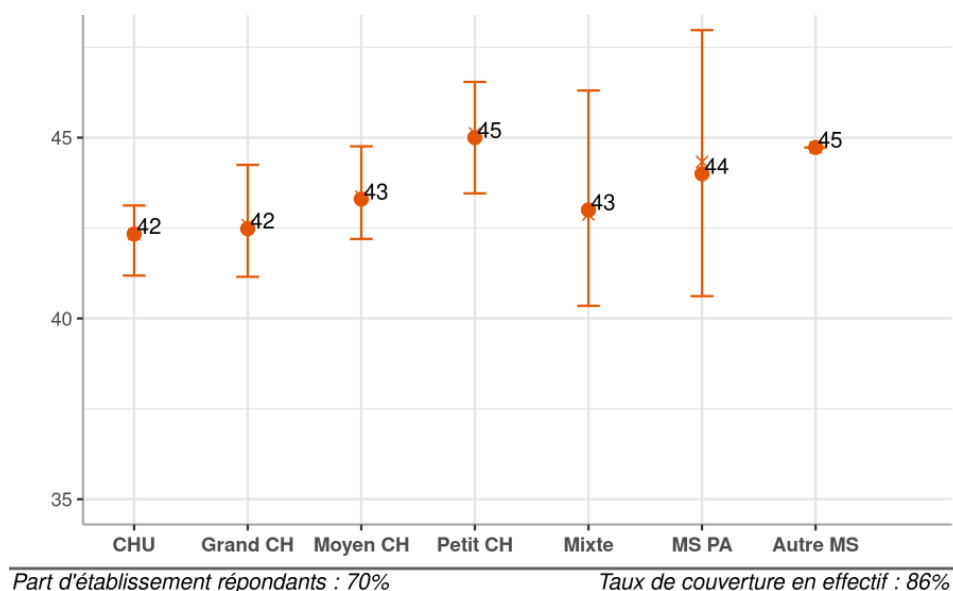
**Figure 23 : Âge moyen du personnel non médical, par filière d'emploi, année 2023**



**Lecture :** Les personnels de direction ont un âge moyen de 49 ans (matérialisé par une croix).

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 24 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne de l'âge moyen du personnel non médical, par catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** L'âge moyen du personnel non médical est compris entre 41 et 43 ans dans 80% des CHU.

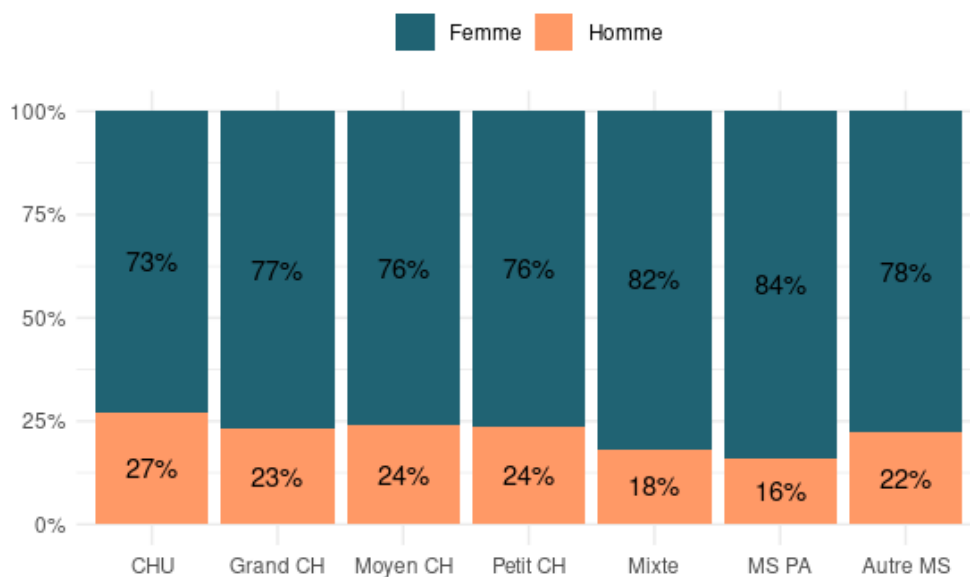
**Source :** ATIH, RSU 2023

**Un personnel majoritairement féminin, particulièrement au sein du personnel non médical**

Le personnel des établissements ayant renseigné l'indicateur est majoritairement féminin : les femmes représentent 76% des ETP.

La plus grande proportion d'hommes est observée au sein des CHU, avec 27% des effectifs, tandis que la plus faible proportion d'hommes est observée au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées, avec 16% des effectifs. Cela s'explique par la plus forte proportion d'hommes parmi le personnel médical (43%) que parmi le personnel non médical (19%).

**Figure 25 : Répartition des ETP par genre et par catégorie d'établissements, année 2023**



Part d'établissement répondants : 81%

Taux de couverture en effectif : 91%

**Lecture :** Au sein des CHU, 27% des ETP sont des hommes et 73% sont des femmes.

**Source :** ATIH, RSU 2023

# Masse salariale

- BDS FPH 031-O : Total des rémunérations annuelles brutes versées (sur emploi permanent)
- BDS FPH 032-O : Nombre d'équivalents temps plein rémunérés (sur emploi permanent)
- BDS FPH 034-O : Total des rémunérations annuelles brutes versées (non permanent)
- BDS FPH 035-O : Nombre d'équivalents temps plein rémunérés ((non permanent)

## DEFINITION

L'indicateur masse salariale est calculé de la manière suivante :

*Total des rémunérations annuelles brutes (emploi permanent + non permanent)*

*Nombre d'équivalents temps plein rémunérés (emploi permanent + non permanent)*

### Total des rémunérations annuelles brutes

- Rémunérations du personnel non médical :
  - dont NBI et primes de sujétion des aides-soignants
  - dont heures supplémentaires
  - dont indemnité de résidence
  - dont supplément familial de traitement
- Rémunérations du personnel médical :
  - dont indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE)
  - dont temps de travail additionnel
  - dont gardes et astreintes

### Nombre d'équivalents temps plein rémunérés

- Nombre d'agent mesuré par quotité de temps de travail et par période d'activité sur l'année.

## PERIMÈTRE

**Tableau 3 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse de la masse salariale parmi les établissements ayant participé à la saisie du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	PM	PNM	Genre
CHU	22 (73%)	25 (83%)	25 (83%)
Grand CH	95 (67%)	106 (75%)	113 (80%)
Moyen CH	64 (65%)	67 (68%)	77 (78%)
Petit CH	63 (74%)	65 (76%)	65 (76%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	120 (59%)	124 (61%)	125 (62%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)		231 (52%)	246 (56%)
Autre médico-social et social (Autre MS)		46 (44%)	54 (52%)
<b>Total</b>	<b>364 (64%)</b>	<b>664 (59%)</b>	<b>705 (64%)</b>

### **Note de lecture :**

Les différents indicateurs de rémunération renseignés dans le rapport social unique (RSU) correspondent à des rémunérations brutes, qui n'intègrent pas les cotisations patronales. Les valeurs renseignées ne peuvent donc pas être comparées avec celles du Bilan Social, où les données sur la masse salariale intègrent les cotisations patronales.

Les indicateurs du RSU intègrent le total des rémunérations brutes versées, et intègrent donc les primes et indemnités. Parmi celles-ci, on retrouve notamment :

- Pour les fonctionnaires : les nouvelles bonifications indiciaires (NBI), primes de sujétion, les heures supplémentaires, l'indemnités de résidence, le supplément forfaitaire de traitement, ...
- Pour les praticiens hospitaliers : les IESPE, le temps de travail additionnel (TTA), les gardes et astreintes, ...

La masse salariale totale est ensuite rapportée au nombre d'ETPR afin de calculer une rémunération par ETPR.

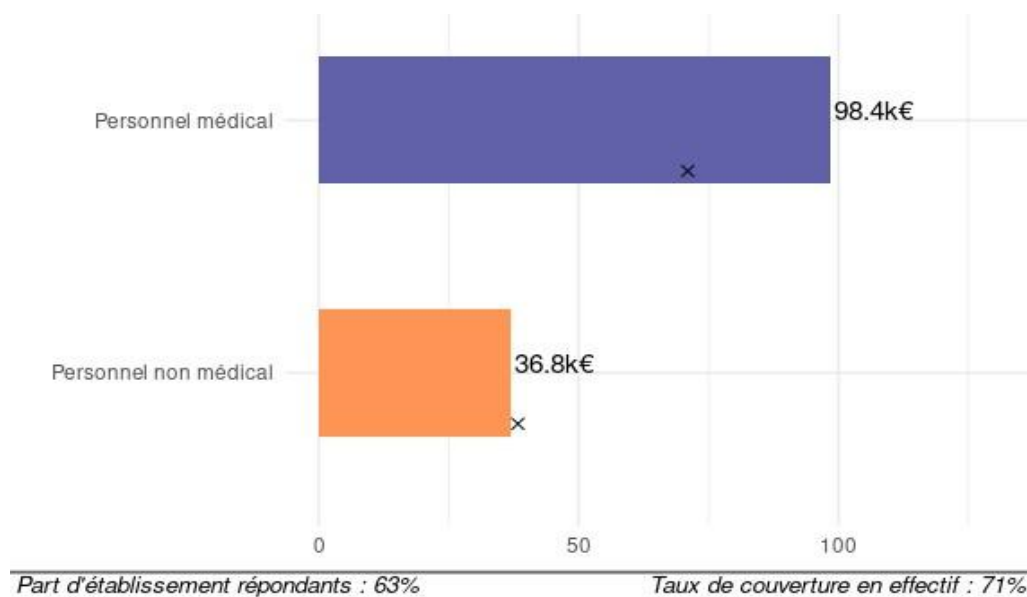
La masse salariale du personnel médical a été renseignée par 364 établissements majoritairement sanitaires (soit 64% des établissements sanitaires ayant répondu au RSU).

La masse salariale du personnel non médical a été renseignée par 664 établissements, soit 60% des établissements ayant répondu. Le taux de réponse est plus important au sein des établissements majoritairement sanitaires (74%) qu'au sein des établissements mixtes et médico-sociaux.

La rémunération médiane par ETPR du personnel médical s'élève à plus de 98k€, contre 36,8k€ pour le PNM.

L'écart entre rémunération médiane et moyenne est nettement plus important chez le personnel médical (98,4k€ pour la médiane contre 73,3k€ pour la moyenne) que chez le personnel non médical (36,6k€ pour la médiane contre 38,2k€ pour la moyenne). Cela s'explique notamment par la prise en compte des rémunérations des internes et étudiants au sein des rémunérations du personnel médical, tirant ainsi la moyenne à la baisse.

**Figure 26 : Rémunération moyenne et médiane par ETPR, PM et PNM, année 2023**



**Lecture :** La rémunération médiane par ETPR du personnel médical s'élève à 98,4k€. La rémunération moyenne par ETPR du PM (matérialisée par une petite croix) s'élève à 73,3k€.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Au sein du personnel médical, les hospitaliers universitaires perçoivent la plus forte rémunération moyenne**

La masse salariale par ETPR pour le personnel médical n'est présentée que pour les établissements majoritairement sanitaires.

Les hospitaliers universitaires titulaires sont les PM les mieux rémunérés, avec une rémunération médiane de 139,8k€ (moyenne de 130k€). Les praticiens hospitaliers titulaires viennent en second rang, avec une rémunération médiane de 118,5k€ (moyenne de 117,4k€).

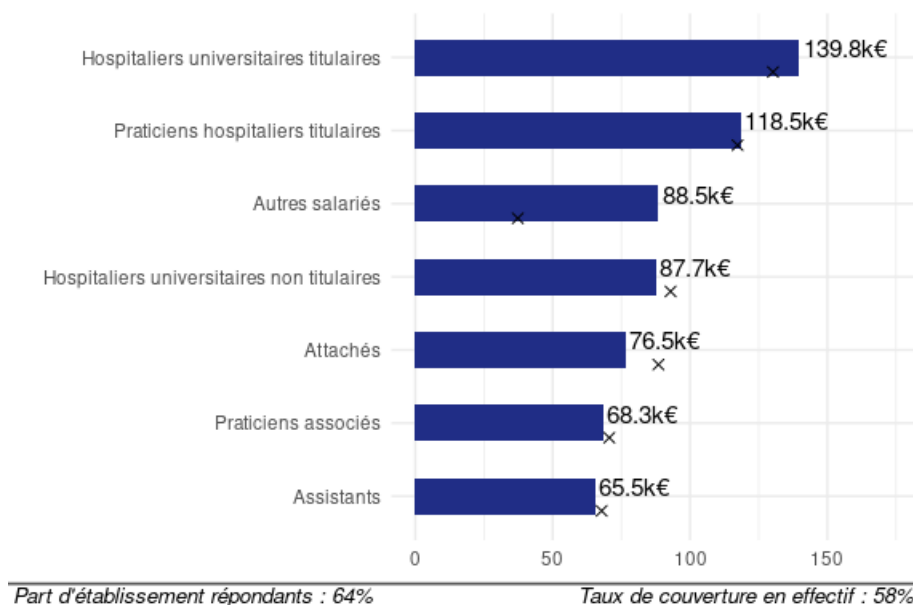
La titularisation semble avoir un impact notable sur la rémunération, avec un écart entre la rémunération médiane des hospitaliers universitaires titulaires et celle des non-titulaires de plus de 50k€. Un écart d'ampleur similaire est observable entre les praticiens hospitaliers titulaires et les praticiens associés.

Parmi les autres salariés, l'écart entre rémunération médiane (88,5k€) et rémunération moyenne (38,4k€) s'explique par le fait que cette catégorie intègre les rémunérations des internes et des étudiants.

L'analyse par catégorie d'établissement est complexe à interpréter. Du fait de la forte proportion d'internes et d'étudiants au sein des effectifs de PM, la rémunération moyenne et médiane des PM des CHU apparaît comme étant nettement plus faible que celle des autres établissements majoritairement sanitaires (44k€ de rémunération annuelle médiane, contre plus de 100k€ pour les autres catégories de CH).

Les rémunérations sont légèrement plus importantes dans les petits et moyens CH qu'au sein des grands CH (avec des rémunérations médianes proches des 110k€ contre près de 100k€ dans les grands CH). Cette observation est à mettre en relation avec l'âge moyen du PM plus important dans les petits.

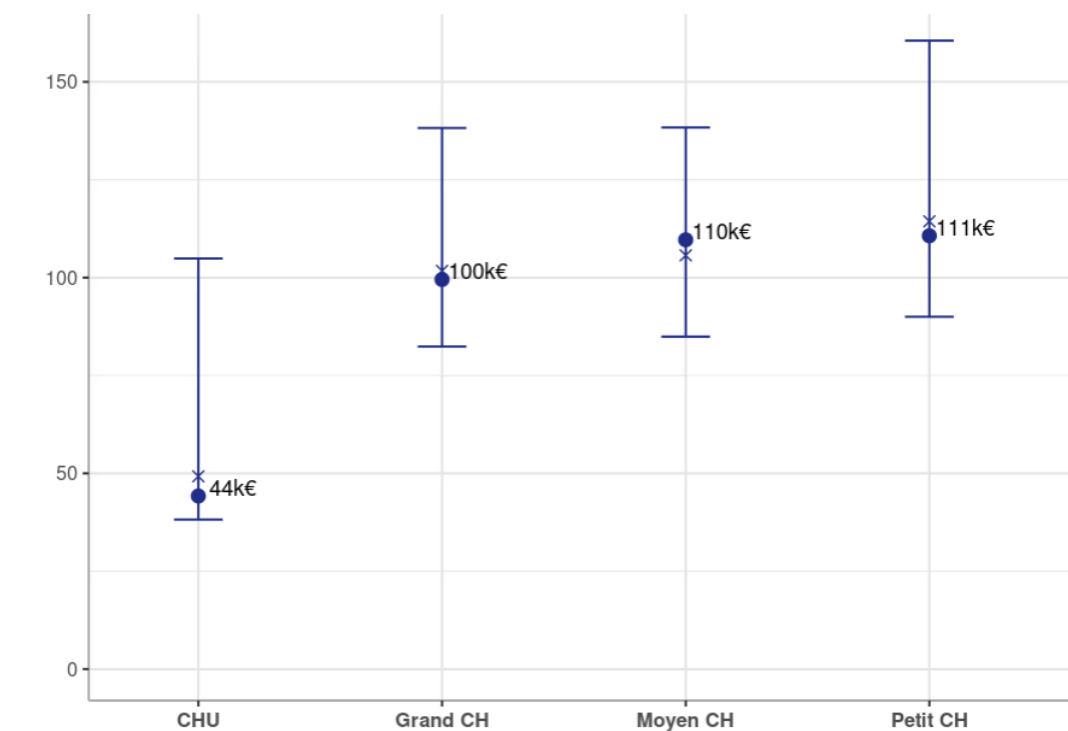
**Figure 27 : Rémunération moyenne et médiane par ETPR du PM par statut, année 2023**



**Lecture :** La rémunération médiane par ETPR des hospitaliers universitaires titulaires s'élève à 139,8k€. Leur rémunération moyenne (matérialisée par une petite croix) s'élève à 130k€

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 28 : Médiane, intervalle inter décile et moyenne de la rémunération par ETPR du PM par catégorie d'établissement, année 2023**



Part d'établissement répondants : 64%

Taux de couverture en effectif : 58%

**Lecture :** La rémunération médiane par ETPR du PM au sein des CHU s'élève à 44k€, et est comprise entre 38,2k€ et 104,9k€.

**Source :** ATIH, RSU 2023

## Personnel Non Médical

### ***Au sein du personnel non médical, le personnel de direction perçoit la plus forte rémunération moyenne***

L'indicateur de rémunération par ETPR pour le personnel non médical a été renseigné par 664 établissements, soit 59% des établissements ayant renseigné au moins une donnée dans le RSU. Les établissements ayant renseigné cet indicateur représentent 68% des effectifs.

Au sein du personnel non médical, le personnel de direction est le mieux rémunéré, avec une rémunération médiane de 96,7k€ (rémunération moyenne de 96,7k€ également).

La deuxième filière de métier la mieux rémunérée au sein du personnel non médical est celle des sage-femmes, avec une rémunération annuelle médiane de 53,2k€ (moyenne de 53,8k€).

Les rémunérations annuelles des autres filières de métiers sont toutes inférieures à 40k€. Les métiers de la filière soins ont une rémunération annuelle médiane de 37,1k€ (moyenne de 38,9k€).

Les métiers de la filière administrative et ouvrière et technique ont les rémunérations médiane et moyenne les moins élevées, avec des rémunérations annuelles inférieures à 34k€.

**Figure 29 : Rémunération moyenne et médiane par ETPR du PNM par filière, année 2023**



**Lecture :** La rémunération médiane par ETPR du personnel de direction s'élève à 96,7k€. La rémunération moyenne (matérialisée par une croix) s'élève à 96,7k€ également.

**Source :** ATIH, RSU 2023

## Personnel médical et personnel non médical

### **La rémunération moyenne des hommes est supérieure de 20% à celle des femmes<sup>2</sup>**

La rémunération annuelle moyenne par genre, pour l'ensemble du personnel (PM et PNM) a été renseignée par 705 établissements, soit 64% des établissements ayant renseigné au moins une donnée dans le RSU. Cette donnée a été mieux remplie au sein des établissements sanitaires (par 78,9% des établissements ayant saisi au moins une donnée dans le RSU) qu'au sein des établissements mixtes et médico-sociaux (56,7% des établissements ayant saisi au moins une donnée dans le RSU).

La rémunération annuelle moyenne par ETPR pour l'effectif masculin s'élève à 45,4k€, soit un écart de plus de 20% avec la rémunération annuelle moyenne des effectifs féminins (37,4k€).

L'écart de rémunération médiane est moindre (11,4%). La rémunération annuelle médiane des ETPR masculins étant de 41,3k€, contre 37,1k€ pour les ETPR féminins.

Cet écart de rémunération par genre peut en partie s'expliquer par la plus grande proportion d'hommes au sein du personnel médical (43%) qu'au sein du personnel non médical (19%). Elle peut de manière plus générale trouver sa source dans les écarts de statuts et de métiers exercés par les hommes et les femmes.

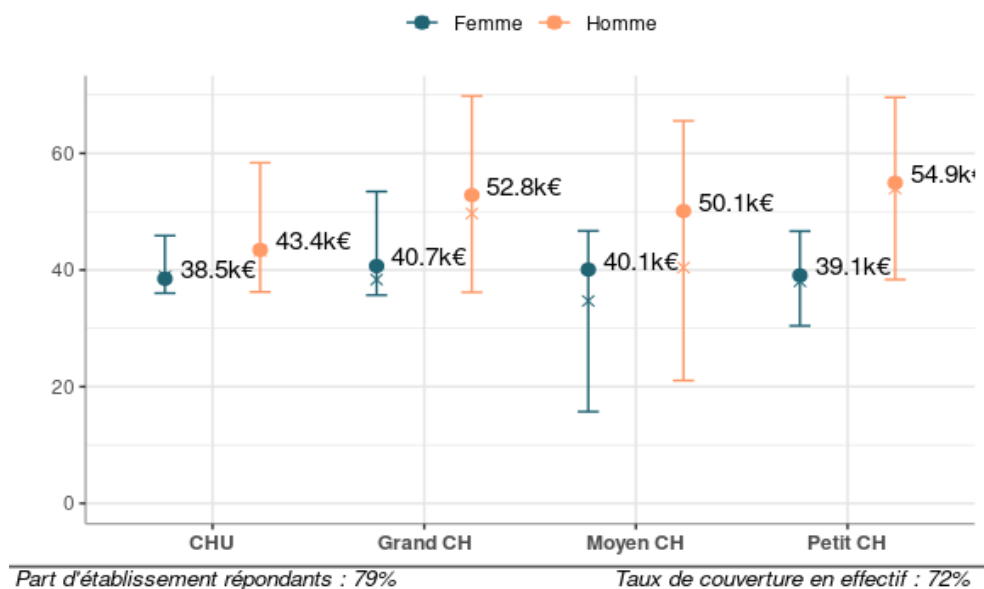
L'écart de rémunération entre hommes et femmes est également plus marqué au sein des établissements majoritairement sanitaires qu'au sein des établissements mixtes et médico-sociaux. Les écarts de rémunération médiane sont de 13% pour les CHU, et compris entre 25 et 40% pour les CH.

<sup>2</sup> Ecart brut, sans ajuster pour les différences de métier et d'âge

Les écarts de rémunération médiane sont inférieurs à 5% pour les établissements majoritairement médico-sociaux et de 11% pour les établissements mixtes.

Ce constat est cohérent avec la plus forte prévalence de personnel médical au sein des établissements sanitaires, et la plus forte part d'hommes au sein du personnel médical.

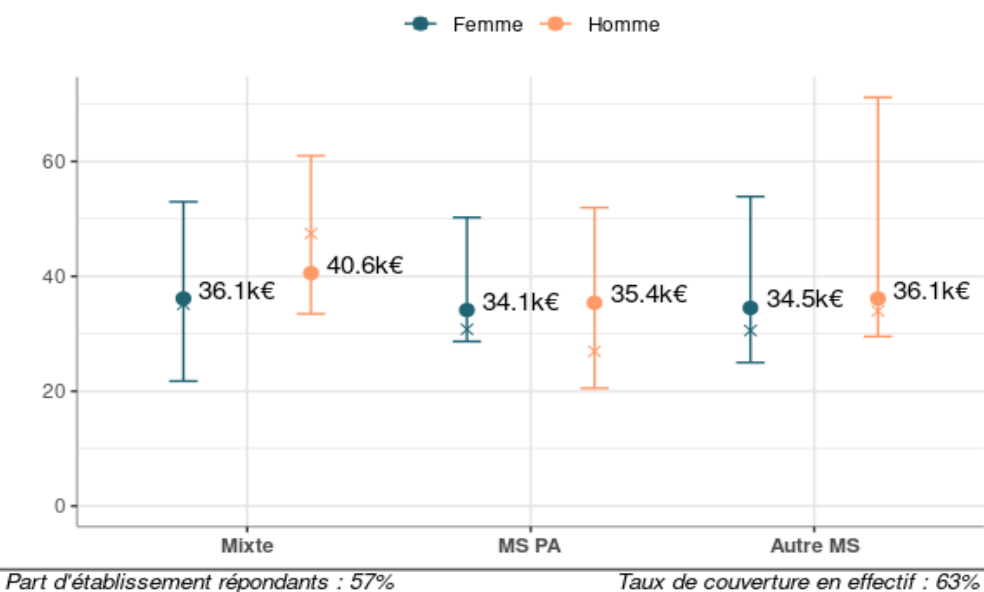
**Figure 30 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des rémunération par ETPR selon le genre, par statut d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, la médiane des rémunérations moyennes du personnel féminin est de 38,5k€ par an, 80% des CHU offrent une rémunération aux femmes comprise entre 36 et 45,9k€ par an.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 31 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des rémunérations par ETPR selon le genre par statut mixte et majoritairement médico-sociaux, année 2023**



**Lecture :** Au sein des établissements mixtes, la médiane des rémunérations moyennes du personnel féminin est de 36,1k€ par an, et 80% des établissements mixtes offrent une rémunération moyenne aux femmes comprise entre 21,8k€ et 53k€ par an.

**Source :** ATIH, RSU 2023

# Taux d'absentéisme

- BDS FPH 136-O : Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

## DEFINITION

Les taux d'absentéisme collectés sont directement calculés par les établissements selon la formule suivante :

*Nombre de jours d'absence pour motif médical et non médical*

*ETP moyen sur l'année N x 365 (\*)*

### 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

## PERIMÈTRE

**Tableau 4 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse du taux d'absentéisme, parmi les établissements ayant participé à la saisie du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	PM	PNM
CHU	19 (63%)	27 (90%)
Grand CH	87 (62%)	101 (72%)
Moyen CH	64 (65%)	72 (73%)
Petit CH	48 (56%)	62 (73%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	75 (37%)	112 (55%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)		217 (49%)
Autre médico-social et social (Autre MS)		51 (49%)
<b>Total</b>	<b>293 (53%)</b>	<b>642 (58%)</b>

## Personnel Médical

Le taux d'absentéisme du personnel médical (PM) a été renseigné par 293 établissements de santé, ce qui correspond à 53% des établissements sanitaires ayant participé au recueil du RSU 2023 (Tableau 4). Le taux de réponse varie selon la taille de l'établissement, il est plus élevé parmi les CHU, les moyens et grands CH.

Parmi l'ensemble des établissements et services de la fonction publique hospitalière (FPH) soumis à la collecte du RSU 2023, 57% du personnel de la FPH (médical ou non) sont effectivement couverts par la saisie du taux d'absentéisme du PM.

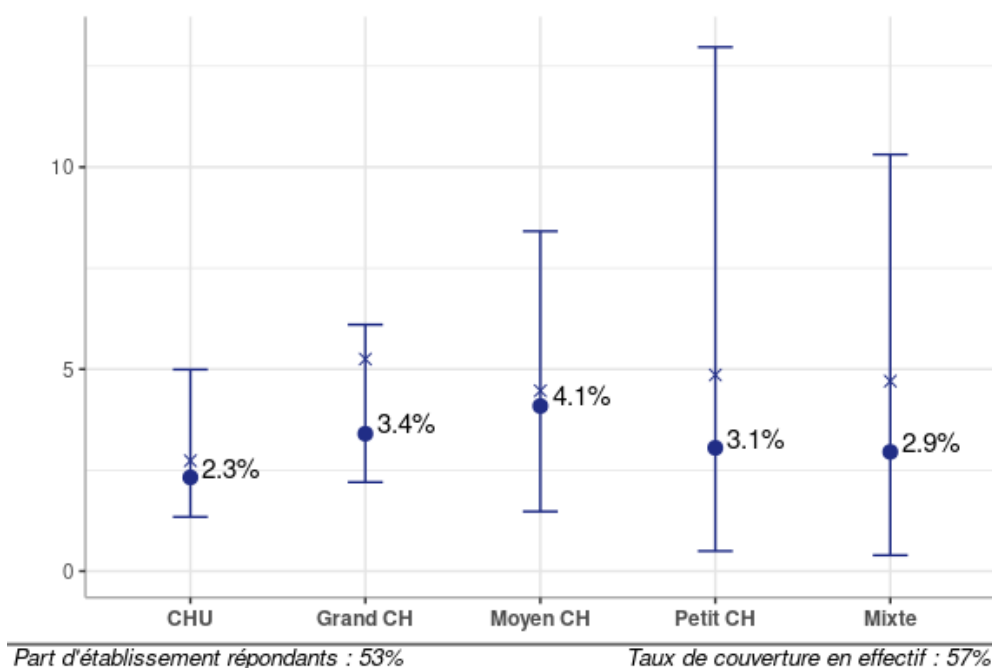
### **Un taux d'absentéisme médian du PM de 3,4% au sein des établissements sanitaires**

Pour les 293 établissements de santé ayant renseigné les taux d'absentéisme de leur personnel médical, le **taux d'absentéisme moyen global est de 4,7 %** et le **taux d'absentéisme médian de 3,4 %**.

**Ce taux d'absentéisme diffère selon les établissements**, 80 % des établissements ont un taux d'absentéisme du personnel médical compris entre **1,2 % et 8,4 %**.

Par catégorie d'établissements, le personnel médical des CHU présente le taux d'absentéisme le plus faible. Les taux d'absentéisme sont plus élevés au sein des CH, avec une dispersion par établissements plus importante également. La variabilité du taux d'absentéisme entre les établissements augmente lorsque la taille de l'établissement diminue.

**Figure 32 : Médiane, intervalle interdecile et moyenne des taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture** : Au sein des CHU, le taux d'absentéisme médian du PM est de 2,3 % ; 80 % des CHU ont un taux d'absentéisme compris entre 1,3 % et 5,0 %. Le taux d'absentéisme moyen du PM au sein des CHU est de 2,7 %.

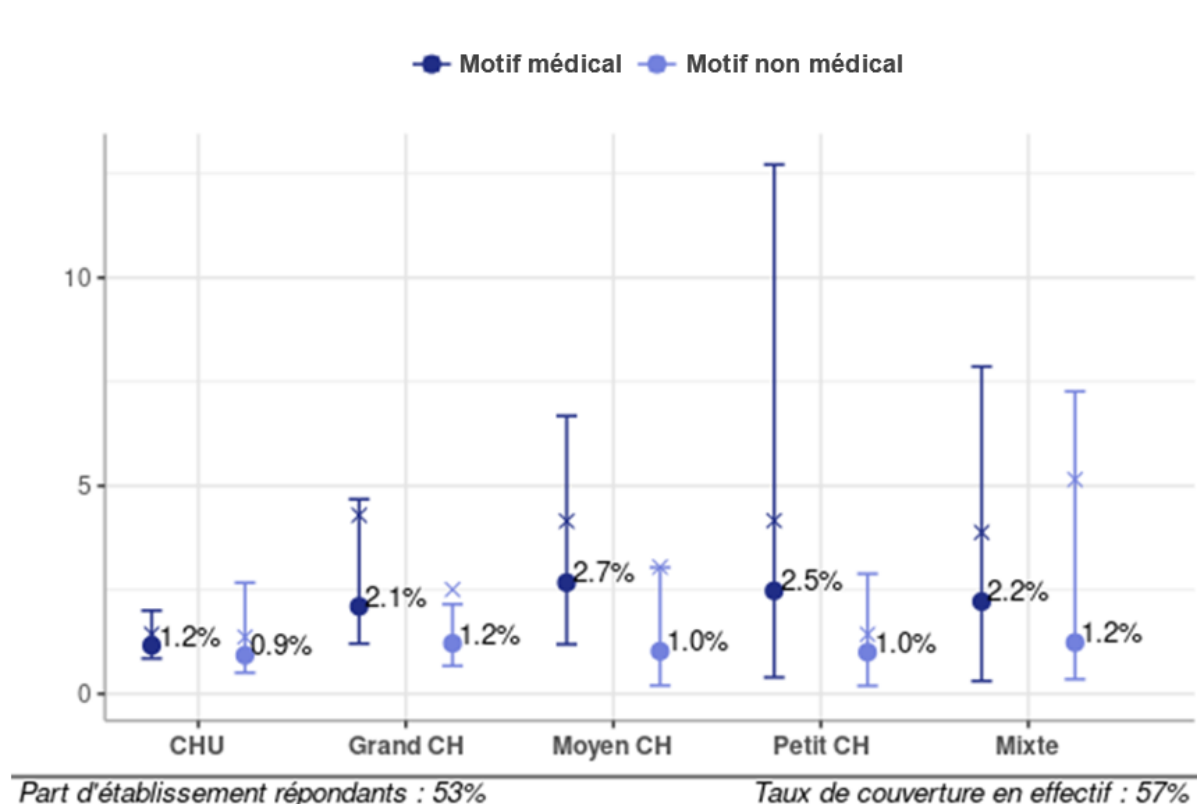
**Source** : ATIH, RSU 2023.

### Un faible absentéisme du PM au sein des CHU lié à l'âge des agents

Les absences pour motif médical expliquent l'essentiel de l'absentéisme des PM au sein des établissements de santé. En effet, la médiane du taux d'absentéisme pour raison de santé (2,1 %) est deux fois supérieure à l'absentéisme pour raison non médicale (0,9 %). La prépondérance des absences pour raison de santé concerne l'ensemble des catégories d'établissement. Cependant, parmi les CHU, l'écart entre les taux d'absentéisme pour raison médicale et non médicale est nettement plus faible que dans les autres établissements sanitaires du fait d'un faible absentéisme pour raison médicale au sein de ces établissements.

Alors que le taux d'absentéisme pour raison non médicale est relativement homogène par catégorie d'établissement (médiane située entre 0,9 % et 1,2 %), le taux d'absentéisme pour raison de santé varie selon les types d'établissements. Le taux d'absentéisme pour motif médical est le plus faible au sein des CHU (taux médian de 1,2%). Il est le plus élevé au sein des petits et moyens CH (taux médians respectifs de 2,5 % et 2,7 %). Cela est à mettre en relation avec l'âge moyen des PM qui est plus faible au sein des CHU qu'au sein des petits et moyens CH (41 ans d'âge moyen au sein des CHU, contre 46 ans dans les moyens CH et 50 ans dans les petits CH).

**Figure 33 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PM selon le motif d'absence (raison médicale ou non) par catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, concernant le PM, le taux médian d'absentéisme pour motif médical est de 1,2 % et de 0,9 % pour motif non médical.

**Source :** ATIH, RSU 2023

Parmi le personnel médical, l'absentéisme pour motif médical relève principalement de congés de maladie ordinaire (Tableau 5). En effet, le taux d'absentéisme médian du PM pour maladie ordinaire est de 1,5 % pour une moyenne de 3,0 % tous établissements sanitaires confondus. L'absentéisme pour maladie ordinaire est le plus faible au sein des CHU (taux médian de 0,9%).

Outre les congés pour maladies ordinaires, les types de congés pour raison de santé générant des journées d'absence au sein du PM sont principalement les suivants :

- les congés de longue durée : taux d'absentéisme moyen de 0,9 % (médiane 0,0 %),
- les accidents du travail : taux d'absentéisme moyen de 0,6 % (médiane 0,0 %),
- les longues maladies : taux d'absentéisme moyen de 0,4% (médiane 0,0 %),
- les maladies professionnelles : taux d'absentéisme moyen de 0,3% (médiane 0,0 %).

**Tableau 5 : Taux d'absentéisme médians (et moyens) du PM pour motif médical par type d'absence et par catégorie d'établissement, année 2023**

	Maladie ordinaire	Congé de longue durée	Accident de travail	Longue maladie	Maladie professionnelle	Accident de trajet	Maladie à caractère professionnel	Total
	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)
CHU	0,9 (1,0)	0,1 (0,2)	0,0 (0,0)	0,1 (0,1)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	1,2 (1,4)
Grand CH	1,4 (4,4)	0,2 (1,6)	0,0 (0,8)	0,0 (0,5)	0,0 (0,6)	0,0 (0,1)	0,0 (0,0)	2,1 (4,3)
Moyen CH	1,8 (2,8)	0,0 (0,4)	0,0 (1,7)	0,0 (0,4)	0,0 (0,2)	0,0 (0,1)	0,0 (0,0)	2,7 (4,2)
Petit CH	1,5 (2,1)	0,0 (0,7)	0,0 (0,0)	0,0 (0,7)	0,0 (0,5)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	2,5 (4,0)
Mixte	1,8 (2,7)	0,0 (0,6)	0,0 (0,1)	0,0 (0,3)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	2,2 (3,7)
<b>Total</b>	<b>1,5 (3,0)</b>	<b>0,0 (0,9)</b>	<b>0,0 (0,6)</b>	<b>0,0 (0,4)</b>	<b>0,0 (0,3)</b>	<b>0,0 (0,0)</b>	<b>0,0 (0,0)</b>	<b>2,1 (3,9)</b>

L'absentéisme pour raison non médicale concerne très majoritairement les congés maternité. Le taux d'absentéisme médian du PM relatif aux congés maternité est de 0,7 % (pour une moyenne de 2,6 %), celui relatif aux congés paternité est inférieur à 0,1 % (pour une moyenne de 0,2 %).

## Personnel Non Médical

Le taux d'absentéisme du personnel non médical (PNM) a été renseigné par 642 établissements et services de la FPH, ce qui correspond à 58% des établissements ayant participé au recueil du RSU 2023. Le taux de réponse varie selon la catégorie d'établissement : il est proche de 50 % parmi les établissements mixtes et médico-sociaux, atteint 72% au sein des CH et 90% au sein des CHU.

Parmi l'ensemble des établissements et services de la fonction publique hospitalière (FPH) soumis à la collecte du RSU 2023, 70% du personnel de la FPH sont effectivement couverts par la saisie du taux d'absentéisme du PNM.

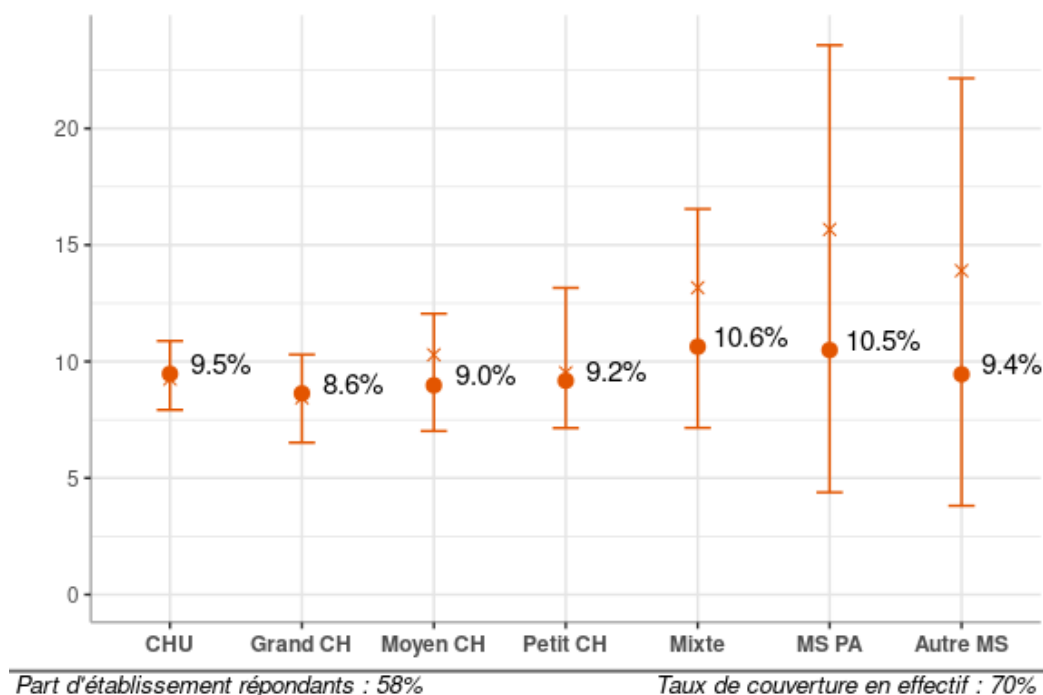
### **Un taux d'absentéisme médian du PNM de 9,5% au sein des établissements de la FPH**

L'absentéisme du personnel non médical est plus important que celui du personnel médical. Parmi les établissements répondants, le **taux d'absentéisme moyen du PNM est de 12,5 %** et le **taux d'absentéisme médian de 9,5 %**.

**Ce taux d'absentéisme diffère selon les établissements**, 80 % des établissements ont un taux d'absentéisme du PNM compris entre **6,0 % et 16,7 %**.

Par catégorie d'établissements, le taux d'absentéisme des PNM est relativement homogène. Il est le plus faible au sein des CH (taux médians de l'ordre de 9 %) et le plus élevé au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées et au sein des établissements mixtes (taux médians de l'ordre de 10,5 %).

**Figure 34 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées (MS PA), le taux d'absentéisme médian du PNM est de 10,5 % ; 80 % des MS PA ont un taux d'absentéisme compris entre 4,4 % et 23,6 %. Le taux d'absentéisme moyen du PNM au sein des MS PA est de 15,7 %.

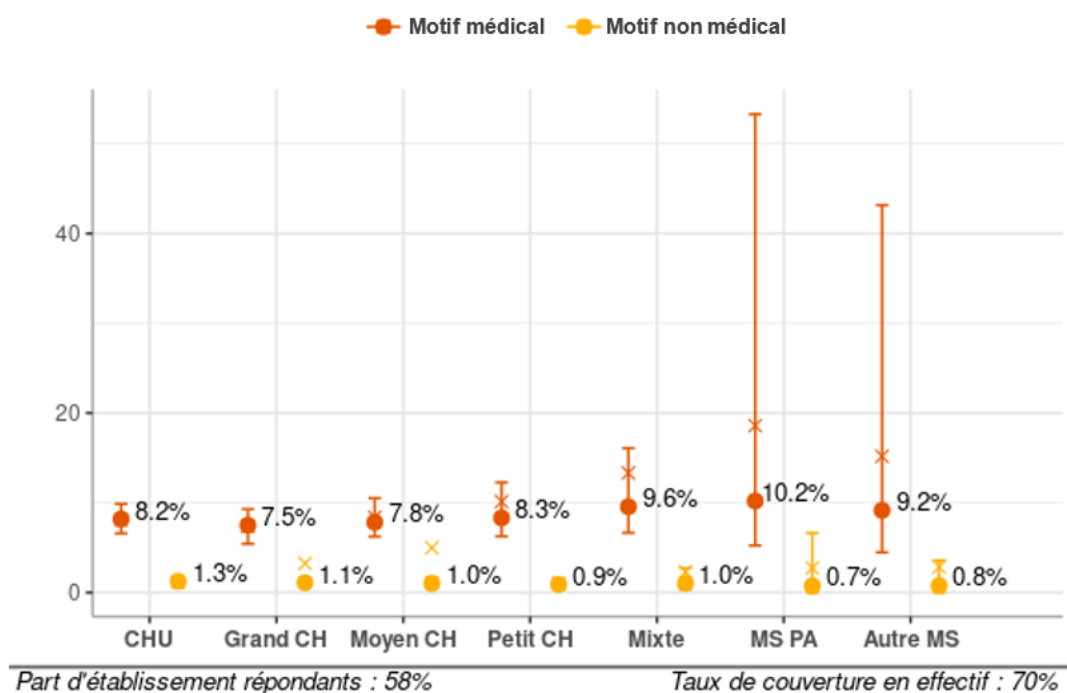
**Source :** ATIH, RSU 2023

### **L'absentéisme pour raison médicale plus élevé parmi les établissements à activité médico-sociale**

Parmi le PNM, les absences pour raisons médicales sont prédominantes. En effet, le taux médian d'absentéisme pour raison de santé atteint 8,6 % parmi le PNM. Il est près de neuf fois supérieur au taux médian d'absentéisme pour raison non médicale qui s'établit à 1,0 %.

Le taux d'absentéisme pour raison non médicale est relativement homogène par catégorie d'établissement (médiane située entre 0,7 % et 1,3 %). Le taux d'absentéisme pour raison de santé varie davantage selon les catégories d'établissements. Les taux d'absentéisme pour motif médical sont les plus faibles au sein des moyens et grands CH (taux médians respectifs de 7,8 % et 7,5 %). Il est le plus élevé au sein des établissements MS PA où le taux médian atteint 10,2 %.

**Figure 35 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PNM selon le motif d'absence (médical ou non) par catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, concernant le PNM, le taux médian d'absentéisme pour motif médical est de 8,2 % et de 1,3 % pour motif non médical.

**Source :** ATIH, RSU 2023

Parmi le personnel non médical, les congés maladie ordinaire sont les plus forts contributeurs au taux d'absentéisme pour raison médicale. Le taux médian d'absentéisme pour maladie ordinaire des établissements et services de la FPH est de 4,6 % pour un taux d'absentéisme moyen de 7,7 %. L'absentéisme pour maladie ordinaire est plus important au sein des établissements exerçant une activité médico-sociale, notamment au sein des établissements accueillant des personnes âgées.

Viennent ensuite les absences liées aux accidents du travail avec un taux d'absentéisme médian de 1,0 % au niveau national (moyenne de 2,5 %). Par catégorie d'établissement, le taux d'absentéisme pour accident de travail le plus élevé est également observé au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées.

Les congés longue maladie et les congés de longue durée génèrent respectivement des taux d'absentéisme médians de 0,9 % et 0,8 % (moyennes respectives de 1,1 % et 2,2 %). Par ailleurs, les maladies professionnelles au sein du PNM entraînent un taux d'absentéisme médian de 0,5 % pour un taux moyen de 1,5 %.

**Tableau 6 : Taux d'absentéisme médians (et moyens) du PNM pour raison médicale par type d'absence et par catégorie d'établissement, année 2023**

	Maladie ordinaire	Congé de longue durée	Accident de travail	Longue maladie	Maladie professionnelle	Accident de trajet	Maladie à caractère professionnelle	Total	
	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)	méd (moy)
CHU	4,5 (4,4)	1,1 (1,1)	0,7 (0,8)	0,9 (2,9)	0,4 (0,6)	0,1 (0,1)	0,0 (0,0)	8,2	(8,1)
Grand CH	4,1 (4,0)	0,8 (2,2)	0,9 (2,9)	0,9 (2,6)	0,5 (2,5)	0,0 (0,3)	0,0 (0,2)	7,5	(7,4)
Moyen CH	4,1 (4,4)	0,9 (1,8)	0,9 (1,9)	0,9 (1,0)	0,6 (1,8)	0,0 (0,7)	0,0 (0,0)	7,8	(8,4)
Petit CH	4,4 (5,4)	0,9 (1,2)	0,9 (1,1)	1,0 (1,9)	0,5 (0,8)	0,0 (0,0)	0,0 (0,2)	8,3	(10,1)
Mixte	5,0 (7,5)	1,1 (2,9)	1,2 (1,6)	0,7 (3,5)	0,7 (2,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	9,6	(13,3)
MS PA	5,2 (11,3)	0,5 (2,7)	1,3 (3,3)	0,9 (2,8)	0,0 (1,1)	0,0 (0,1)	0,0 (0,1)	10,2	(18,6)
Autre MS	4,8 (9,7)	0,0 (1,5)	0,9 (3,1)	0,5 (2,6)	0,0 (0,8)	0,0 (0,4)	0,0 (0,0)	9,2	(15,2)
<b>Total</b>	<b>4,6 (7,7)</b>	<b>0,8 (2,2)</b>	<b>1,0 (2,5)</b>	<b>0,9 (1,1)</b>	<b>0,5 (1,5)</b>	<b>0,0 (0,2)</b>	<b>0,0 (0,1)</b>	<b>8,6</b>	<b>(13,2)</b>

S'agissant des absences pour raison non médicale du PNM, le taux d'absentéisme médian pour congés maternité est de 0,9 % (pour une moyenne de 2,7%). Le taux d'absentéisme médian pour congés paternité est inférieur à 0,1 % (pour une moyenne de 0,2 %).

# Durée moyenne d'absence pour motif médical

- BDS FPH 150-O : Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé
- BDS FPH 151-F : Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

## DEFINITION

La durée moyenne d'absence pour motif médical se calcule de la manière suivante :

*Nombre total de jours d'absence pour motif médical*

*Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour motif médical*

## Absences au travail 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

## PERIMÈTRE

Cet indicateur étant fondé sur une variable dont la saisie est facultative, le périmètre d'analyse de la durée d'absence pour raison médicale est **restreint aux établissements de plus de 300 agents** soumis à la saisie de l'intégralité des variables du RSU.

**Tableau 7 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse de la durée d'absence pour raison médicale selon les différents critères de ventilation, parmi les établissements de plus de 300 agents ayant participé à la saisie du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	PM / PNM	Catégorie statutaire	Tranche d'âge	Sexe
CHU	24 (80%)	22 (73%)	22 (73%)	22 (73%)
Grand CH	86 (61%)	85 (60%)	81 (57%)	84 (60%)
Moyen CH	50 (51%)	48 (48%)	47 (47%)	46 (46%)
Petit CH	32 (50%)	33 (52%)	30 (47%)	31 (48%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	42 (57%)	41 (55%)	39 (53%)	37 (50%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)	3 (60%)	3 (60%)	3 (60%)	3 (60%)
Autre médico-social et social (Autre MS)	5 (38%)	5 (38%)	5 (38%)	5 (38%)
<b>Total</b>	<b>242 (57%)</b>	<b>237 (56%)</b>	<b>227 (53%)</b>	<b>228 (54%)</b>

Les durées d'absence pour raison médicale ont été renseignées par 227 à 242 établissements de plus de 300 agents selon les agrégats. Cela correspond à des taux de réponse situés entre 53 % et 57 % des établissements de plus de 300 agents (Tableau 7).

Le nombre d'établissements et de services médico-sociaux (non mixtes) de plus de 300 agents est très restreint. Seuls 18 d'entre eux ont participé à la saisie des données RSU 2023. Parmi eux, 8 établissements (3 établissements pour personnes âgées et 5 autres établissements médico-sociaux) ont indiqué les durées d'absence de leur personnel. Les données de ces huit établissements sont ici traitées de manière commune, sous la dénomination ESMS.

Parmi l'ensemble des établissements et services de la FPH de plus de 300 agents soumis à l'intégralité de la collecte du RSU 2023, entre 55 % et 59 % du personnel sont effectivement couverts par la saisie de la durée d'absence pour raison médicale.

### ***Avec une durée moyenne de 30 jours, les absences pour maladie ordinaire concentrent plus de la moitié des journées d'absence pour raison médicale***

Au sein des établissements de plus de 300 agents ayant saisi les données relatives aux durées d'absence pour raisons médicales, 12,2 millions de journées d'absence pour raison de santé sont dénombrés. Rapportées aux effectifs en ETP des établissements répondants, **les journées d'absence pour raison de santé représentent 6,5 % de journées travaillées<sup>3</sup>**.

La **durée moyenne d'absence pour raison médicale s'élève à 43,8 jours** en 2023. Cette durée moyenne d'absence médicale varie selon les établissements avec un écart interdécile qui s'étend de 35,7 jours à 60,9 jours et une valeur médiane de 48,5 jours.

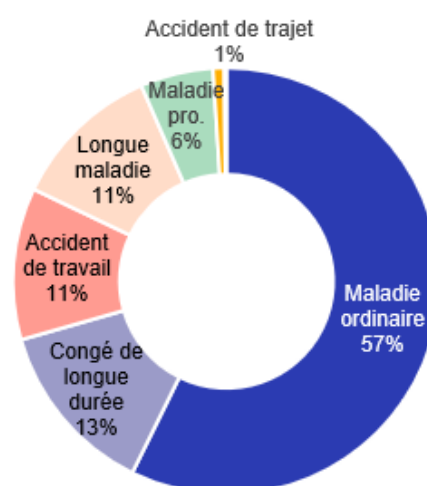
L'**arrêt maladie ordinaire** est le motif d'absence principal. Il a généré 57 % des journées d'absence pour raison médicale en 2023 (Figure 36). Parmi les 242 établissements répondants, l'absence pour maladie ordinaire concerne 234 600 agents en 2023, ce qui représente 42 % des effectifs physiques au 31/12/2023 (Figure 37). La durée moyenne d'absence pour maladie ordinaire est de 30 jours. L'absence pour maladie ordinaire est le motif d'absence médicale le plus fréquent mais également celui qui présente la durée d'absence la plus courte.

Le **congé de longue durée** est le motif d'absence pour raison médicale qui engendre les absences les plus longues, avec une durée moyenne annuelle de plus de 8 mois (249 jours). Les congés de longue durée concernent 1,2 % des effectifs physiques parmi l'échantillon d'établissements répondants. Les absences pour congés de longue durée regroupent 13 % des journées d'absence pour raison médicale en 2023.

Les **accidents du travail** regroupent 11% des journées d'absence pour raison médicale et concernent 3,9 % des effectifs physiques. La durée moyenne d'absence pour accident du travail est de 64 jours.

Les absences pour **longue maladie** regroupent également 11 % des journées d'absence pour raison de santé. Elles concernent 1,3 % des effectifs physiques et ont une durée moyenne de plus de 6 mois (187 jours).

**Figure 36 : Répartition des journées d'absence pour raison médicale par motif d'absence, année 2023**



**Lecture :** 57% des journées d'absence pour raison médicale concernent des maladies ordinaires.

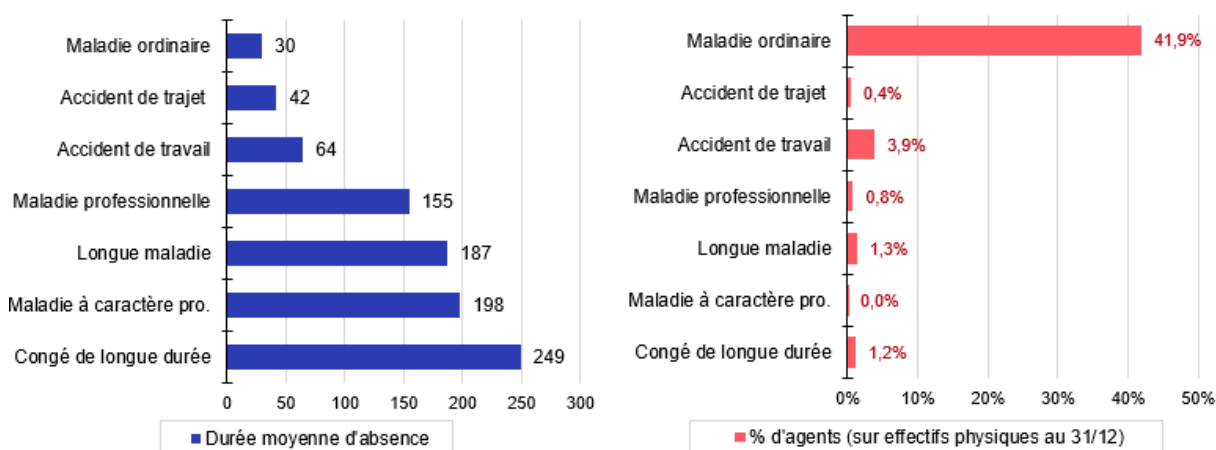
**Source :** ATIH, RSU 2023.

<sup>3</sup> Le nombre de journées d'absence est ici rapporté aux effectifs en ETP au 31/12/23 multipliés par 365.

Par ailleurs, les **maladies professionnelles** représentent 6 % des journées d'absence pour raison médicale. Ces maladies professionnelles concernent 0,8 % des effectifs physiques des établissements répondants. La durée moyenne des absences pour maladies professionnelles est supérieure à 5 mois (155 jours).

Les **accidents de trajet** et **maladies à caractère professionnel**<sup>4</sup> représentent moins de 1 % des journées d'absence pour raison de santé (respectivement 0,8 % et 0,2 %).

**Figure 37 : Durée moyenne d'absence pour raison médicale (en journées) et proportions d'agents absents pour raison de santé rapportés aux effectifs physiques au 31 décembre, par motifs d'absence (PM et PNM confondus), année 2023**



**Lecture :** La durée moyenne d'absence pour maladie ordinaire est de 30 jours. La proportion d'agents absents pour maladie ordinaire est de 41,9 % des effectifs physiques.

**Source :** ATIH, RSU 2023.

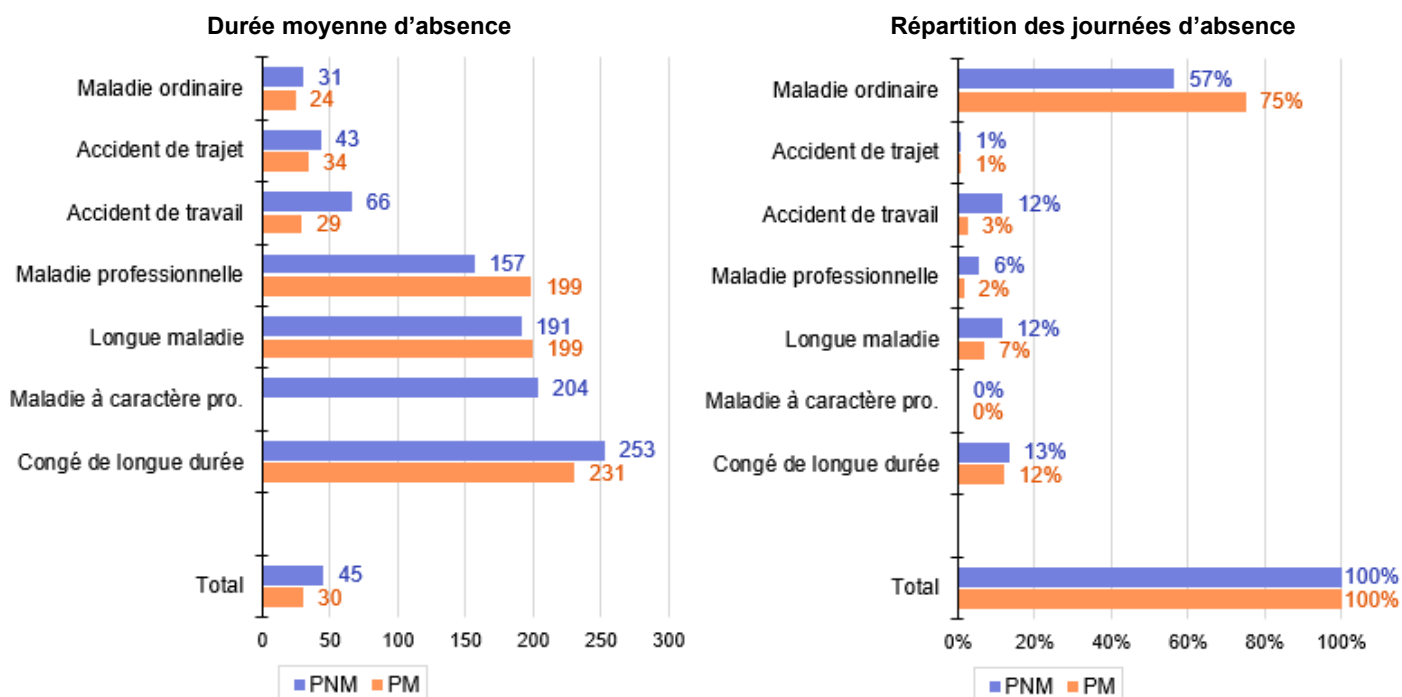
### **Les absences pour raisons médicales moins fréquentes et moins longues parmi le personnel médical**

Tous motifs confondus, la durée moyenne d'absence pour raison médicale est 1,5 fois plus élevée parmi le personnel non médical (45 jours) que parmi le personnel médical (30 jours). De plus, la proportion de PM concerné par une absence pour raison de santé est moins élevée que celle observée au sein du PNM (15 % des effectifs physiques du PM avec absence médicale contre 59 % parmi le PNM). Ainsi, seulement 3% des journées d'absence pour raison de santé concernent le PM.

Seuls deux motifs d'absence génèrent des absences plus longues parmi le PM que parmi le PNM. Il s'agit des absences pour maladies professionnelles et des longues maladies. L'absence pour maladie ordinaire représente les trois-quarts des journées d'absence pour raison de santé du PM (contre 57% parmi le PNM).

<sup>4</sup> Les maladies à caractère professionnel sont définies comme toute maladie susceptible d'être d'origine professionnelle et non reconnue en maladie professionnelle par un Régime de Sécurité sociale

**Figure 38 : Durée moyenne d'absence et répartition des journées d'absence pour raison médical par motif d'absence, selon le type de personnel (PM et PNM confondus) , année 2023**



**Lecture :** Parmi le personnel non médical, la durée moyenne d'absence pour maladie ordinaire est de 31 jours. 57% des journées d'absence du personnel non médical concernent des maladies ordinaires.

**Source :** ATIH, RSU 2023.

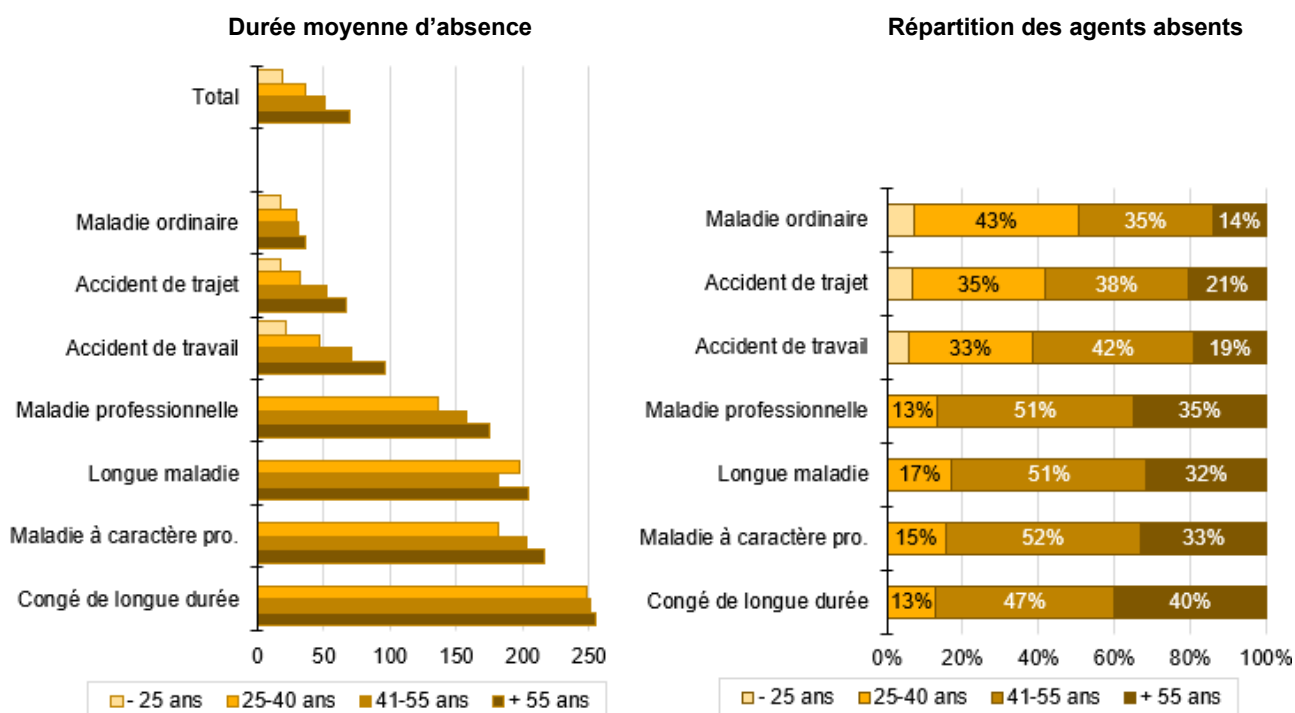
### Des durées d'absence qui augmentent avec l'âge

Les durées moyennes d'absence pour raison de santé augmentent avec l'âge. Tous types d'arrêt confondus, les durées moyennes d'absence sont de 18 jours parmi les agents de moins de 25 ans, 36 jours parmi les agents de 25 à 40 ans, 51 jours parmi les agents de 41 à 55 ans et s'élèvent à 70 jours parmi les agents âgés de plus de 55 ans.

Cette augmentation de la durée d'absence avec l'âge est observée pour chaque motif d'absence médicale (excepté les absences longues maladies). En outre, les absences de courtes durées concernent davantage les plus jeunes, alors que les absences les plus longues concernent plus fréquemment les agents les plus âgés. Ainsi, des motifs d'absences les plus courtes aux plus longues, les patients âgés de plus de 40 ans représentent :

- La moitié des agents absents pour maladies ordinaires ;
- Environ 60 % des agents absents pour accident de travail ou accident de trajet ;
- Plus de 80 % des motifs d'absence les plus longs (maladie professionnelle, congé de longue durée, maladie à caractère professionnelle et longue maladie).

**Figure 39 : Durée moyenne d'absence et répartition des agents absents pour raison médicale par motif d'absence et par classe d'âge, année 2023**



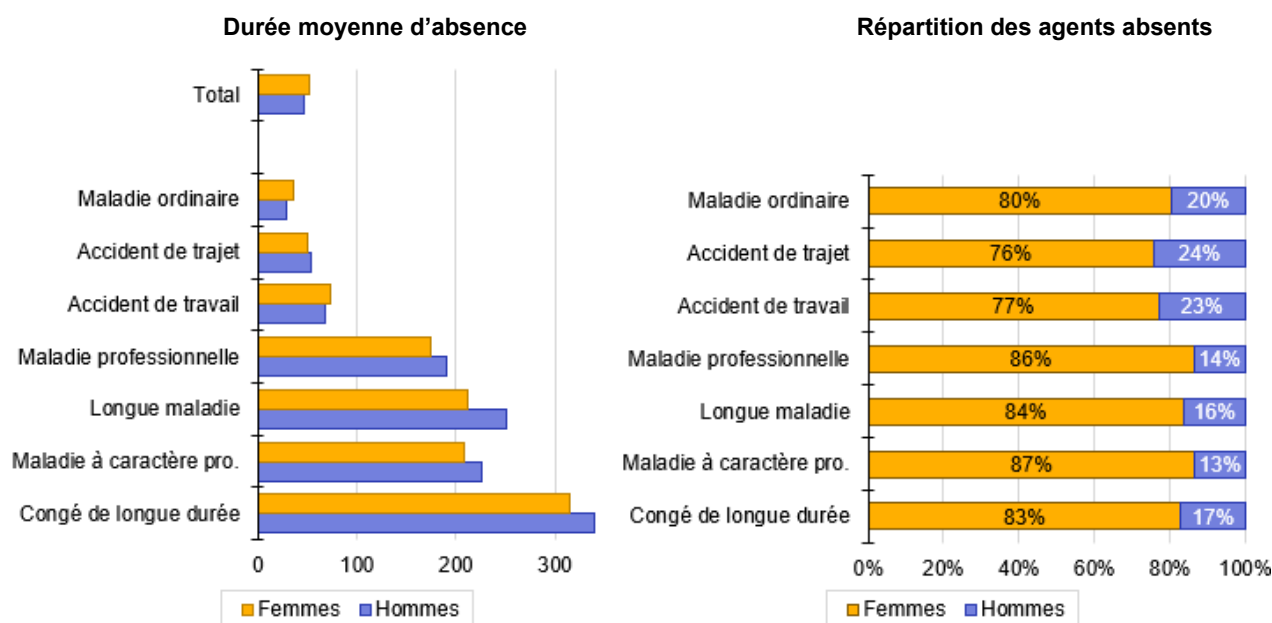
**Lecture :** Parmi le personnel âgé de plus de 55 ans, la durée moyenne d'absence pour accident de travail est de 96 jours. 19 % des agents absents pour accident du travail sont âgés de plus de 55 ans.

**Source :** ATIH, RSU 2023.

### **Des durées d'absence plus longues chez les femmes en cas de maladie ordinaire ou d'accidents de travail, plus longues chez les hommes sinon**

Tous motifs confondus, les durées moyennes d'absence pour raison médicale sont plus longues chez les femmes (53 jours) que chez les hommes (46 jours). En revanche, par motif d'absence, seuls les accidents du travail et les arrêts maladies ordinaires génèrent des durées d'absence plus longues chez les femmes. De plus, les motifs d'arrêts les plus longs concernent proportionnellement plus de femmes que les motifs d'arrêt les plus courts.

**Figure 40 : Durée moyenne d'absence et répartition des agents absents pour raison médicale par motif d'absence et par genre, année 2023**



**Lecture :** La durée moyenne d'absence pour maladie ordinaire est de 35 jours chez les femmes. 80 % des agents absents pour maladie ordinaire sont des femmes.

Pour rappel, les femmes représentent 76% des ETP des établissements et services de la FPH (cf. page 33).

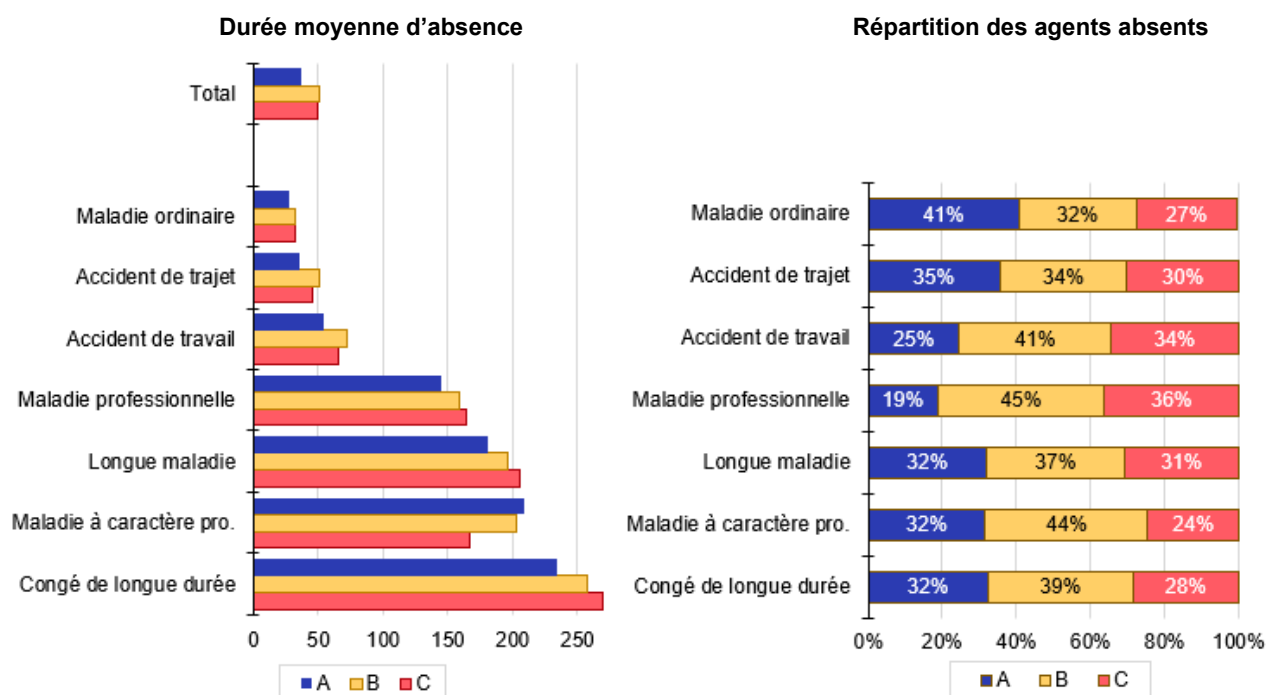
**Source :** ATIH, RSU 2023.

### Les agents de catégories B et C sont davantage sujets aux absences médicales de longue durée

Les durées d'absence pour raison médicale sont plus courtes parmi les agents de catégorie A (37 jours en moyenne) que parmi les agents de catégorie B (51 jours) ou C (49 jours). Cette durée d'absence inférieure pour les agents de catégorie A concerne tous les motifs d'arrêt pour raison médicale (excepté les maladies à caractère professionnel, qui concernent un faible nombre d'agents). Par ailleurs, les arrêts maladie ordinaire, motif d'absence aux durées les plus courtes, sont le motif d'absence pour lequel les agents de catégorie A sont les plus nombreux (41 % des agents absents pour maladie ordinaire sont de catégorie A, versus 27 % pour autres motifs d'absence médicale).

Inversement, les personnels de catégories B et C sont davantage sujets aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Les agents de catégorie B représentent 41 % des agents absents suite à un accident du travail et 45 % des agents absents pour maladie professionnelle (contre 32 % des agents absents pour un autre motif médical). Les agents de catégorie C représentent plus du tiers des agents absents pour accident du travail ou maladie professionnelle (contre 27 % des agents absents pour un autre motif médical).

**Figure 41 : Durée moyenne d'absence et répartition des agents absents pour raison médicale par motif d'absence et par catégorie, année 2023**



**Lecture :** Parmi le personnel de catégorie A, la durée moyenne d'absence pour maladie ordinaire est de 27 jours. 41 % des agents absents pour maladie ordinaire sont des agents de catégorie A.

**Source :** ATIH, RSU 2023.

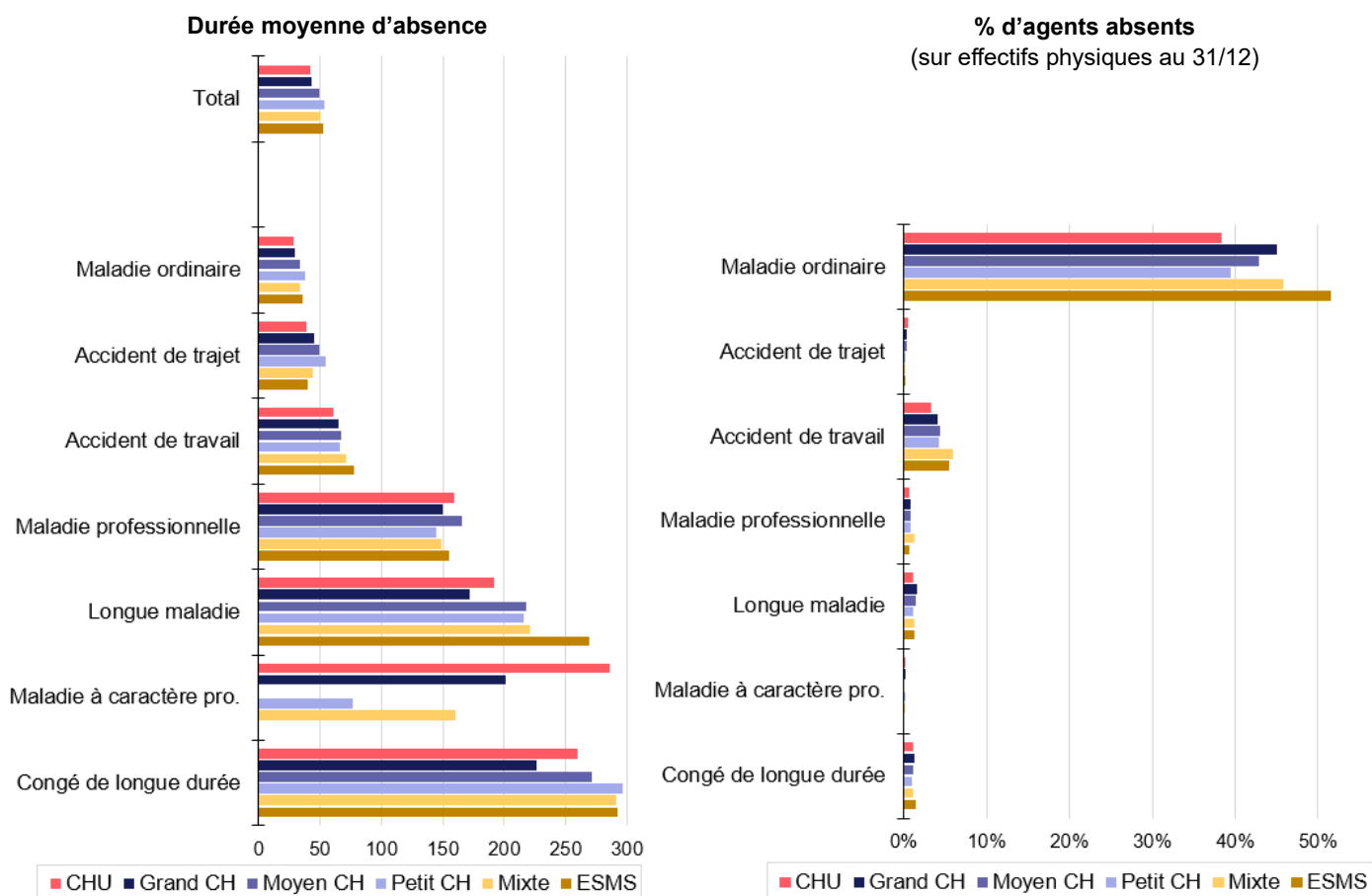
### Les accidents du travail sont en moyenne plus longs et plus fréquents au sein des établissements mixtes et médico-sociaux

Par catégorie d'établissement, la durée moyenne d'absence pour raison médicale est la plus courte au sein des grands établissements sanitaires (42 jours au sein des CHU et 43 jours au sein de grands CH). Les petits et moyens CH présentent des durées moyennes d'absence pour raison de santé plus longues (respectivement 54 et 49 journées d'absence en moyenne). Au sein des établissements mixtes de plus de 300 agents, la durée moyenne d'absence est de 50 jours et de 52 jours au sein des huit établissements médico-sociaux de plus de 300 agents.

Par motif d'absence, les absences pour maladie ordinaire sont les plus courtes dans les CHU et grands CH (durée moyenne inférieure à 30 jours). Les absences pour maladie ordinaire sont les plus longues au sein des ESMS non mixtes et au sein des petits CH (durées moyennes respectives de 36 et 38 jours). En termes de fréquences d'arrêt maladie ordinaire, les CHU et les petits CH sont les catégories d'établissements qui présentent les plus faibles parts d'agents absents pour maladie ordinaire (inférieure à 40%). En revanche, les proportions d'agents absents pour maladie ordinaire sont les plus élevées au sein des grands CH (45% des effectifs physiques au 31/12/2023), des établissements mixtes (46%) et des établissements médicaux-sociaux de plus de 300 agents (52%).

Par ailleurs, les accidents de travail sont en moyenne plus longs et plus fréquents au sein des établissements mixtes et médico-sociaux. En effet, la durée moyenne des absences pour accidents de travail s'élève à 71 jours dans les établissements mixtes et 78 jours dans les établissements médico-sociaux de plus de 300 agents (contre 61 jours dans les CHU et 66 jours au sein des CH). De plus, les accidents du travail concernent 5,9% des effectifs physiques des établissements mixtes et 5,4% des effectifs physiques des ESMS (contre 3,3% des effectifs dans les CHU et 4,1 % des effectifs dans les CH).

**Figure 42 : Durée moyenne d'absence pour raison médicale (en journées) et proportions d'agents absents pour raison de santé rapportés aux effectifs physiques au 31 décembre, par motifs d'absence (PM et PNM confondus) et par catégorie d'établissement, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, la durée moyenne d'absence pour maladie ordinaire est de 28 jours. Dans les CHU, les agents absents pour maladie ordinaire représentent 38 % des effectifs physiques au 31/12.

**Source :** ATIH, RSU 2023.

# Fréquence des accidents avec arrêt de travail

- BDS FPH 036-O : Nombre d'accidents de service avec arrêt de travail
- BDS FPH 003-O bis : Effectifs en équivalent temps plein

## DEFINITION

Calcul de la part d'accident de travail avec arrêt (en %) :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt de travail} \times 100}{\text{Nombre d'accidents avec arrêt de travail} + \text{Nombre d'accidents sans arrêt de travail}}$$

Calcul du taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail exprimé par millions d'heures travaillées :

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

Afin de faciliter l'interprétation de cet indicateur, ce dernier s'exprime aussi en "Nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 ETP" et se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1\,000}{\text{Nombre d'ETP}}$$

**Accidents avec arrêt de travail**

- Accidents de service ayant entraîné un arrêt de travail (hors accident de trajets)

## Nombre d'heures travaillées

- S'obtient en multipliant le nombre d'ETP par le nombre d'heures effectuées chaque année par une personne à temps plein, soit 1 607 heures.

## PERIMÈTRE

**Tableau 8 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des accidents de travail, parmi ceux ayant transmis des données dans le cadre de la collecte du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	Part des accidents de travail avec/sans arrêt	Fréquences des accidents avec arrêt	Fréquences des accidents avec arrêt par genre	Fréquences des accidents avec arrêt par classe d'âge
CHU	27 (90%)	27 (90%)	19 (63%)	19 (63%)
Grand CH	107 (76%)	105 (74%)	51 (36%)	50 (35%)
Moyen CH	66 (67%)	64 (65%)	36 (36%)	35 (35%)
Petit CH	59 (69%)	58 (68%)	38 (45%)	38 (45%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	133 (66%)	126 (62%)	78 (38%)	78 (38%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)	258 (58%)	248 (56%)	192 (43%)	189 (43%)
Autre médico-social et social (Autre MS)	52 (50%)	48 (46%)	36 (35%)	35 (34%)
<b>Total</b>	<b>702 (64%)</b>	<b>676 (61%)</b>	<b>450 (41%)</b>	<b>444 (40%)</b>

Le nombre d'accidents de service avec et sans arrêt de travail a été renseigné par 602 établissements et services de la FPH, ce qui correspond à près des deux tiers des établissements ayant participé au recueil du RSU 2023. Le taux de réponse varie selon la catégorie d'établissement, il atteint 90 % parmi les CHU, 71 % parmi les CH, 66 % parmi les établissements mixtes et 56 % parmi les établissements et services médico-sociaux.

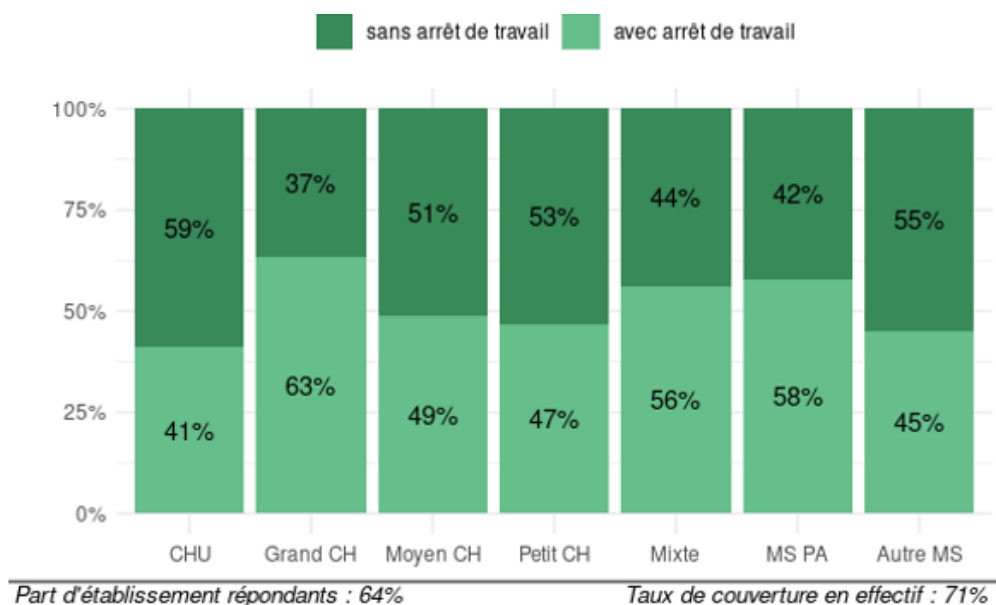
Parmi l'ensemble des établissements et services de la fonction publique hospitalière (FPH) soumis à la collecte du RSU 2023, 71 % du personnel de la FPH sont effectivement couverts par la saisie du nombre d'accidents de service avec ou sans arrêt de travail.

### Plus de la moitié des accidents de services donnent lieu à un arrêt de travail

Au sein des 690 établissements répondants, près de 56 800 accidents de service ont été dénombrés au cours de l'année 2023 ; 54 % d'entre eux ont donné lieu à un arrêt de travail.

Cette part d'accidents de service avec arrêt de travail diffère selon les catégories d'établissements. Au sein des CHU, des ESMS non mixtes et non dédiés aux personnes âgées et des petits et moyens CH, les accidents avec arrêt de travail sont moins nombreux que les accidents ne générant pas d'arrêt de travail. Ainsi, 41 % des accidents de service engendrent un arrêt de travail parmi le personnel des CHU. Cette part d'accidents avec arrêt de travail est de 45 % parmi le personnel des ESMS non mixtes et non dédiés aux personnes âgées. Parmi les CH, la part d'accidents avec arrêt est contrastée selon la taille des établissements. Alors que près des deux tiers des accidents donnent lieu à un arrêt de travail au sein des grands CH, les accidents avec arrêt ne sont pas majoritaires au sein des petits et moyens CH.

**Figure 43 : Proportion d'accidents de service avec arrêt de travail par catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, 41 % des accidents de service donnent lieu à un arrêt de travail.

**Source :** ATIH, RSU 2023

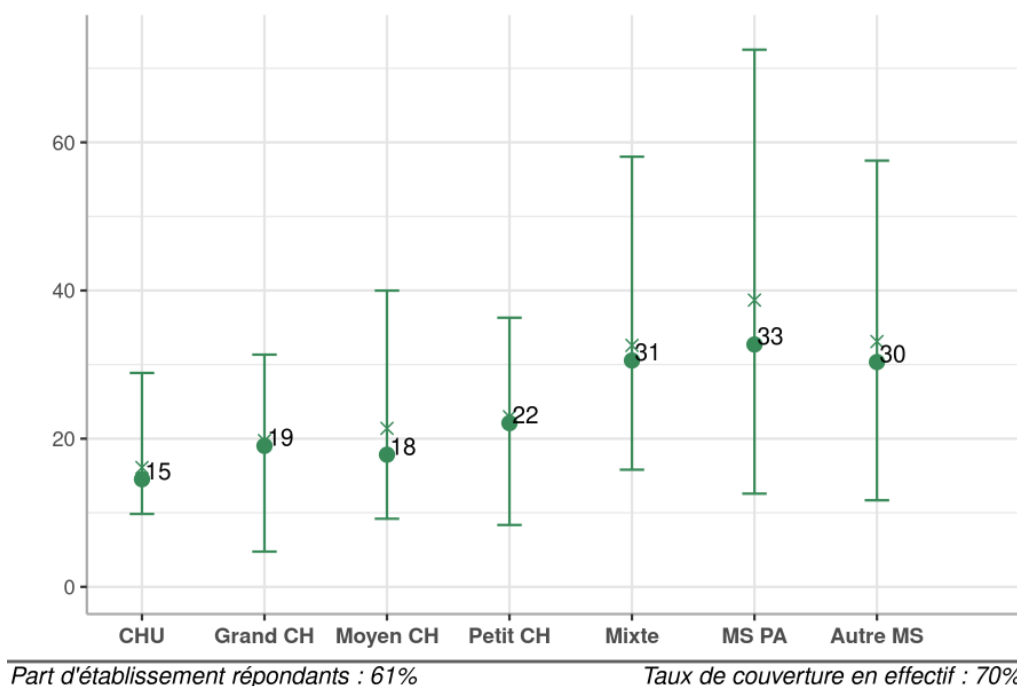
## Une fréquence d'accidents de travail avec arrêt plus élevée parmi les ESMS

Parmi les 676 établissements répondants<sup>5</sup>, la fréquence totale des accidents de service avec arrêt de travail s'établit à 20 accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées en 2023. Par établissement, la fréquence médiane d'accidents avec arrêt de travail est de 26 accidents par million d'heures travaillées. La fréquence d'accidents avec arrêt de travail est dispersée par établissement, elle se situe entre 10 et 60 accidents avec arrêt pour 80% des établissements.

La fréquence d'accidents de travail avec arrêt est plus élevée parmi les établissements ayant une activité médico-sociale que parmi les établissements sanitaires. La fréquence d'accidents de travail avec arrêt est deux fois supérieure dans les établissements à activité médico-sociale majoritaire (37 accidents par million d'heures travaillées) que dans les établissements à activité sanitaire majoritaire (19 accidents avec arrêt par million d'heures).

Le nombre d'accidents avec arrêt est maximal parmi les ESMS pour personnes âgées avec une fréquence de 39 accidents par million d'heures travaillées (pour une médiane de 33 accidents par million d'heures). Les CHU sont les établissements au sein desquels les accidents avec arrêt de travail sont les moins fréquents, avec une fréquence de 16 accidents par million d'heures travaillées par CHU (médiane de 15 accidents par million d'heure).

**Figure 44 : Médiane, intervalle interdécile et moyennes des fréquences d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées selon la catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, la fréquence médiane des accidents de service avec arrêt de travail est de 15 accidents par million d'heures travaillées ; 80 % des CHU ont une fréquence d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées comprise entre 10 et 29. La fréquence moyenne au sein des CHU est de 16 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.

**Source :** ATIH, RSU 2023

<sup>5</sup> Il s'agit des établissements ayant renseigné à la fois leur nombre d'accidents avec arrêt de travail et leur nombre d'ETP.

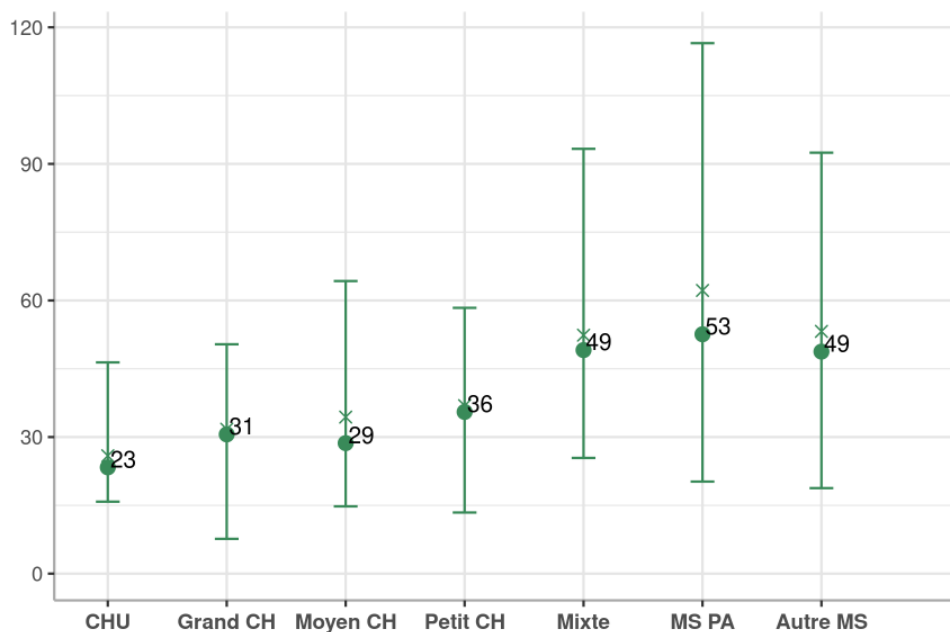
## Une fréquence de 60 accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP au sein des ESMS non mixtes, contre 30 parmi les établissements à activité sanitaire majoritaire

Exprimée par ETP, la fréquence des accidents de service avec arrêt de travail en 2023 s'établit à 33 accidents avec arrêt de travail pour 1000 ETP parmi les 676 établissements répondants<sup>6</sup>. Par établissement, la fréquence médiane d'accidents avec arrêt de travail est de 42 accidents pour 1000 ETP. La fréquence d'accidents avec arrêt de travail est hétérogène selon les établissements, elle se situe entre 17 et 96 accidents pour 1000 ETP pour 80% des établissements.

Par catégorie d'établissements, la sur-représentation des accidents avec arrêt de travail parmi les ESMS se traduit par un taux de 60 accidents avec arrêt pour 1000 ETP par ESMS non mixte, 52 accidents pour 1000 ETP par établissement mixte et 30 accidents pour 1000 ETP par établissement sanitaire. Ainsi, la fréquence d'accidents de travail avec arrêt est deux fois supérieure dans les ESMS par rapport aux établissements sanitaires.

Le nombre d'accidents avec arrêt est maximal parmi les ESMS pour personnes âgées avec une fréquence de 62 accidents pour 1000 ETP (médiane de 53 accidents pour 1000 ETP). Au sein des CHU, la fréquence des accidents avec arrêt de travail est limitée à 26 accidents avec arrêt pour 1000 ETP (médiane de 23 accidents pour 1000 ETP).

**Figure 45 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des fréquences d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP selon la catégorie d'établissements, année 2023**



Part d'établissement répondants : 61%

Taux de couverture en effectif : 70%

**Lecture :** Au sein des CHU, la fréquence médiane des accidents de service avec arrêt de travail est de 23 accidents pour 1000 ETP ; 80 % des CHU ont une fréquence d'accidents avec arrêt comprise entre 16 et 46 accidents pour 1000 ETP. La fréquence moyenne au sein des CHU est de 27 accidents pour 1000 ETP.

**Source :** ATIH, RSU 2023

<sup>6</sup> Il s'agit des établissements ayant renseigné à la fois leur nombre d'accidents avec arrêt de travail et leur nombre d'ETP.

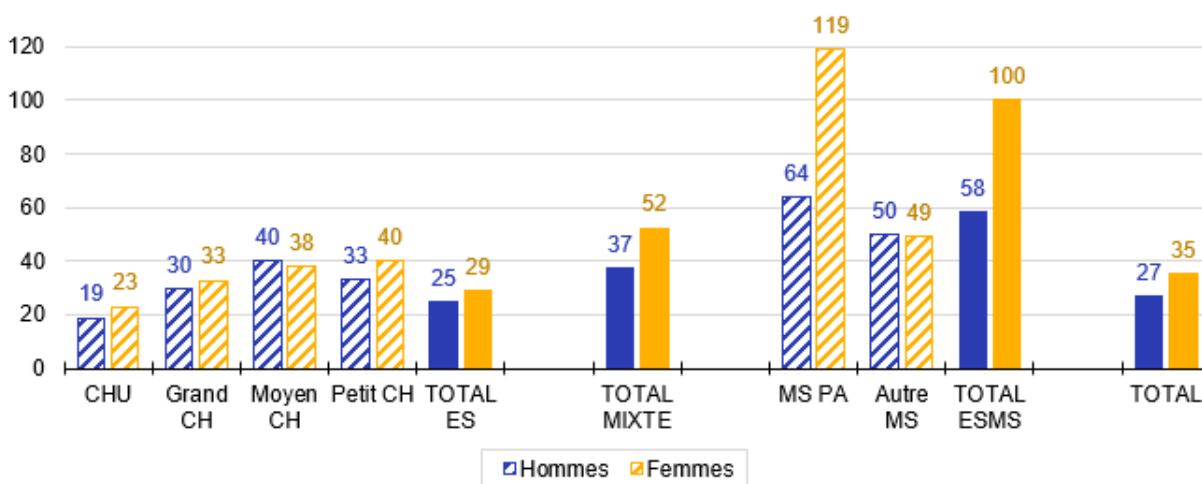
## Les accidents du travail avec arrêt plus fréquents parmi le personnel féminin, notamment au sein des ESMS

Parmi les 450 établissements ayant saisi le nombre d'accidents de travail avec arrêt par genre<sup>7</sup>, les accidents de travail avec arrêts sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes. Toutes catégories d'établissement confondues, 35 accidents avec arrêts de travail pour 1000 ETP sont dénombrés chez les femmes contre 27 accidents pour 1000 ETP chez les hommes.

Alors que l'écart hommes-femmes est relativement limité dans les établissements à dominante sanitaire (25 accidents avec arrêt pour 1000 ETP chez les hommes et 29 pour 1000 ETP chez les femmes), l'écart entre hommes et femmes est nettement plus marqué dans les établissements médico-sociaux (58 accidents avec arrêt pour 1000 ETP chez les hommes et 100 pour 1000 ETP chez les femmes). Par ailleurs, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, la fréquence des accidents avec arrêts est nettement plus élevée au sein des établissements médico-sociaux par rapport aux établissements sanitaires.

C'est au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées que la fréquence des accidents avec arrêt est la plus élevée pour les hommes et pour les femmes. Avec une fréquence qui s'élève à 119 accidents pour 1000 ETP chez les femmes et de 64 accidents pour 1000 ETP chez les hommes, c'est également au sein de ces établissements pour personnes âgées que la surexposition des femmes aux accidents, par rapport aux hommes, est la plus forte (avec une fréquence d'accident de travail avec arrêt près de deux fois supérieure pour les femmes que pour les hommes).

**Figure 46 : Fréquences d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP par genre selon la catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées, la fréquence des accidents avec arrêt de travail est de 64 accidents pour 1 000 ETP chez les hommes et de 119 accidents pour 1000 ETP chez les femmes.

**Source :** ATIH, RSU 2023

## Plus de 40 accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP âgés de plus de 55 ans

Toutes catégories d'établissements confondues, la fréquence des accidents de travail avec arrêt augmente avec l'âge. Au sein des 444 établissements ayant saisi des données relatives aux accidents de travail par classe d'âge<sup>8</sup>, la fréquence des accidents de travail avec arrêt est de 24 pour 1000 ETP âgés de moins de 25 ans, 30 pour 1 000 ETP âgés de 25 à 40 ans, 35 pour 1 000 ETP âgés de 41 à 55 ans et 41 pour 1 000 ETP âgés de plus de 55 ans.

<sup>7</sup> Il s'agit des établissements ayant renseigné à la fois leur nombre d'accidents avec arrêt de travail par genre et leur nombre d'ETP par genre

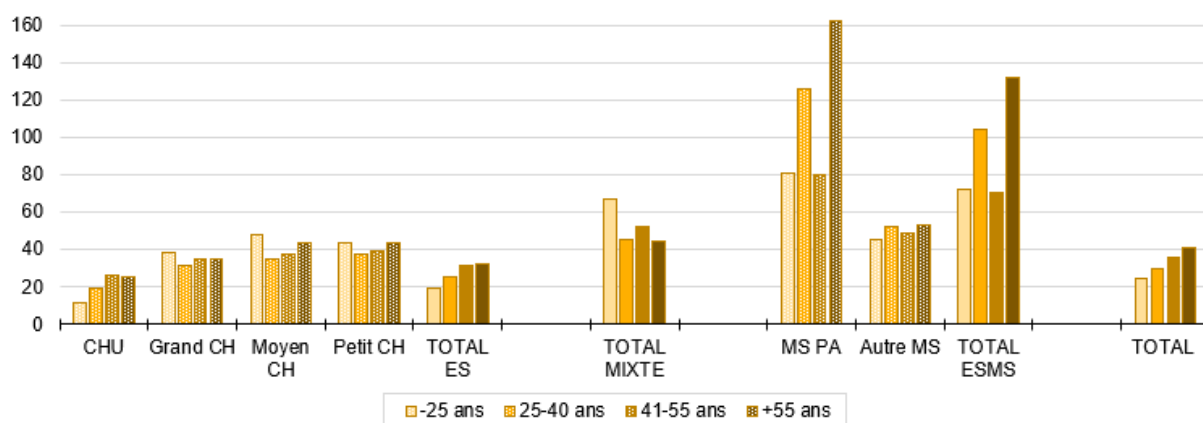
<sup>8</sup> Il s'agit des établissements ayant renseigné à la fois leur nombre d'accidents avec arrêt de travail par classe d'âge et leur nombre d'ETP par classe d'âge

Cet accroissement des accidents avec arrêt avec l'âge n'est pas visible au sein de toutes les catégories d'établissement. Au sein des CH et des établissements mixtes, c'est le personnel le plus jeune qui est le plus fréquemment concerné par des accidents de travail avec arrêt.

Au sein des CHU, il est important de rappeler que le personnel de moins de 25 ans est majoritairement composé d'internes et étudiants<sup>9</sup>, qui du fait des conditions d'exercice liées à leur statut sont probablement moins soumis aux accidents de travail avec arrêt.

Au sein des établissements à dominante médico-sociale, ce sont les agents les plus âgés qui sont le plus fréquemment touchés par les accidents de travail avec arrêt.

**Figure 47 : Fréquences d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP par classe d'âge selon la catégorie d'établissements, année 2023**



**Lecture :** Au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées, la fréquence des accidents avec arrêt de travail du personnel âgé de plus de 55 ans est de 163 accidents pour 1 000 ETP.

**Source :** ATIH, RSU 2023

<sup>9</sup> Dans les CHU, 65% des ETP de moins de 25 ans sont des PM.

# Causes d'accident de travail les plus fréquentes

- BDS FPH 036-O : Nombre d'accidents de service

## DEFINITION

Pour cet indicateur, l'ensemble des accidents de service sont comptabilisés, qu'ils aient donné lieu ou non à un arrêt de travail.

## Causes d'accident de service

Les causes d'accidents de travail collectées dans le RSU sont les suivantes :

- Explosion
- Accident de la route
- Projection
- Chute d'objet
- Heurt
- Agression
- Contact / exposition
- Chute de personne
- Manutention
- Autre

## PERIMÈTRE

**Tableau 9 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des causes d'accidents de travail, parmi les établissements ayant transmis des données dans le cadre de la collecte du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	Total	
CHU	24	(80%)
Grand CH	90	(64%)
Moyen CH	59	(60%)
Petit CH	55	(65%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	117	(58%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)	251	(57%)
Autre médico-social et social (Autre MS)	51	(49%)
<b>Total</b>	<b>647</b>	<b>(59%)</b>

La répartition des accidents de travail selon leur cause a été renseignée par 647 établissements et services de la FPH, ce qui correspond à 59 % des établissements ayant participé au recueil du RSU 2023. Le taux de réponse varie selon la catégorie d'établissement : il atteint 80 % parmi les CHU, 63 % parmi les CH, 58 % parmi les établissements mixtes et 55 % parmi les établissements et services médico-sociaux.

Parmi l'ensemble des établissements et services de la FPH soumis à la collecte du RSU 2023, 64 % du personnel de la FPH font partie d'établissements ayant saisi des causes d'accidents de travail.

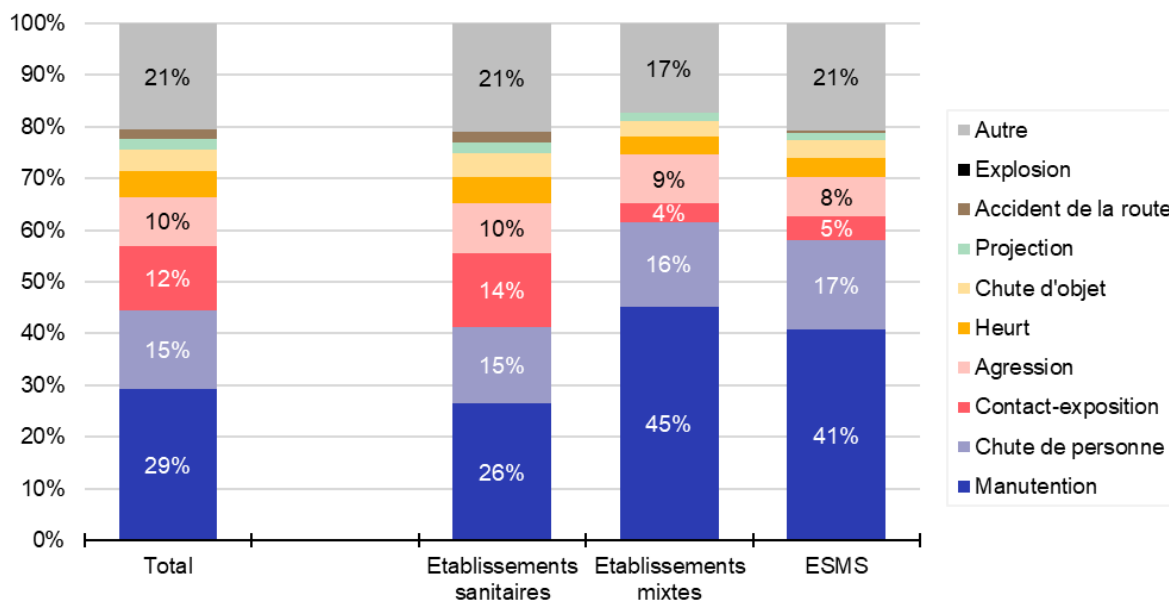
### La manutention à l'origine de plus de 2 accidents du travail sur 5 en ESMS

Parmi les accidents de travail dont les causes ont été spécifiées dans le RSU 2023, 29% sont liés à la manutention de charges et de personnes (Figure 48 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). Au sein des établissements FPH dont l'activité principale est médico-sociale, la manutention est à l'origine de plus de 40% des accidents de travail (45% au sein des ESMS non mixtes et 41% au sein des établissements mixtes). C'est au sein des établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées que les accidents de travail à la suite de manutention sont les plus fréquents (Figure 49). Ainsi, la manutention est à l'origine de la moitié des accidents du travail au sein des ESMS pour personnes âgées.

### 1 accident de travail sur 7 relève d'une chute de personne

Parmi les accidents de travail des établissements répondants, 15% concernent des chutes de personnes. Cette part des chutes de personnes parmi les accidents de travail est relativement homogène par type d'établissement

**Figure 48 : Répartition des causes d'accidents de travail par grand type d'établissement, année 2023**



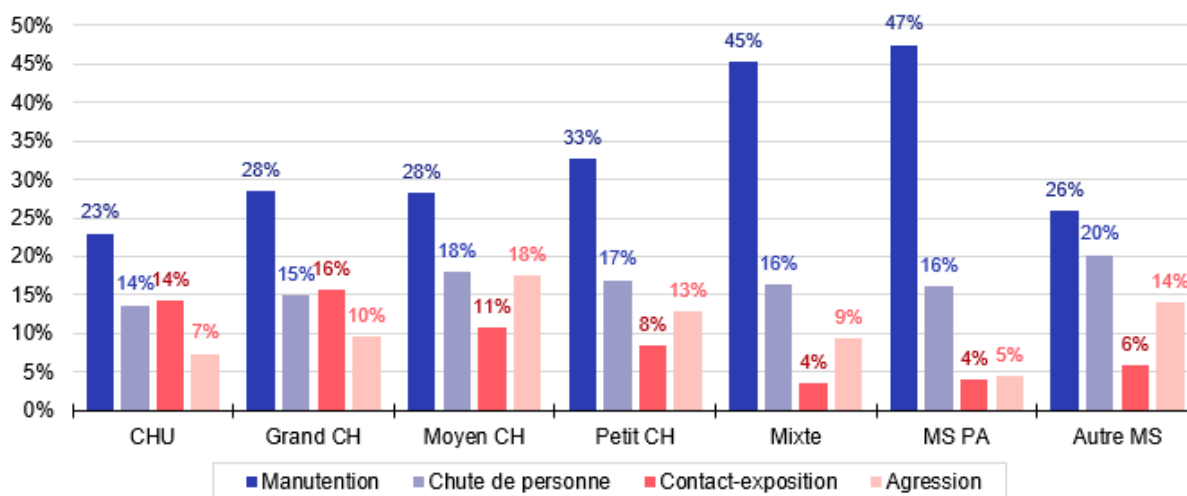
Part d'établissement répondants : 59%

Taux de couverture en effectif : 64%

**Lecture :** La manutention est à l'origine de 29% des accidents de travail au sein des établissements et services de la FPH. La part des accidents du travail consécutifs à une problématique de manutention est de 26% au sein des établissements sanitaires non mixtes et s'élève respectivement à 45 % et 41 % au sein des établissements mixtes et ESMS.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 49 : Poids des accidents par manutention, chute de personne, contact-exposition et agression parmi les accidents du travail par catégorie d'établissement, année 2023**



**Lecture :** La manutention est à l'origine de 47 % des accidents de travail au sein des établissements médico-sociaux pour personnes âgées (MS PA).

**Source :** ATIH, RSU 2023

### **Au sein des établissements à dominante sanitaire, 1 accident de travail sur 7 fait suite à une exposition aux risques infectieux ou chimiques**

L'exposition ou le contact à risques infectieux (exposition au cours des soins, des activités de nettoyage, de gestion des déchets médicaux, d'exposition aux patients) et risques chimiques (produits de nettoyage ou de désinfection, exposition à des gaz, manipulation de certains médicaments) est à l'origine de 10% des accidents de travail au sein des établissements de la FPH. Ce type d'accident est nettement plus fréquent au sein des établissements sanitaires : l'exposition aux risques infectieux ou chimiques provoque 14% des accidents de travail au sein des établissements sanitaires contre 4% dans les établissements mixtes et 5% dans les ESMS.

### **1 accident de travail sur 10 est consécutif à une agression**

Les agressions<sup>10</sup> sont à l'origine de 10% des accidents de travail au sein des établissements et services de la FPH répondants. Par catégorie d'établissements, les fréquences d'accidents du travail causés par les agressions sont les plus élevées au sein des CH de taille moyenne (18 %), au sein des ESMS non dédiés aux personnes âgées (14 %) et au sein des CH de petite taille (13%). Au sein des ESMS pour personnes âgées, la part d'accidents de travail causés par des agressions est limitée à 5 %.

Par ailleurs, 5% des accidents de travail sont provoqués par heurt, 4% par chute d'objet et 2% par projection. De plus, 2% des accidents de service (hors accident de trajet) sont des accidents de la route. Ces accidents de la route sont plus fréquents au sein des CHU où ils représentent 3% des accidents de services. Enfin, 28 accidents de travail provoqués par des explosions sont recensés dans le RSU 2023, ils représentent moins de 0,1% des accidents de service.

<sup>10</sup> Les agressions recouvrent toutes les agressions, y compris de la part d'un collègue, et ne sont pas restreintes aux agressions de la part de patients ou de visiteurs.

# Métiers les plus touchés par les accidents du travail

- BDS FPH 036-O : Nombre d'accidents de service
- BDS FPH 003-O bis : Effectifs en équivalent temps plein

## DEFINITION

Pour analyser cet indicateur, le choix du taux de fréquence d'accidents permet de pondérer le nombre total d'accidents survenus dans une profession par le nombre d'ETP exerçant cette même profession. Le taux analysé est donc exprimé en "**Nombre d'accidents pour 1000 ETP**" et se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents de service} \times 1\,000}{\text{Nombre d'ETP}}$$

## Nombre d'accidents de service

- Ensemble des accidents de service **ayant donné lieu ou non** à un arrêt de travail.

## PERIMÈTRE

**Tableau 10 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des métiers les plus touchés par les accidents du travail, parmi les établissements ayant transmis des données dans le cadre de la collecte du RSU 2023**

Catégorie d'établissement	Total	
CHU	22	(73%)
Grand CH	85	(60%)
Moyen CH	57	(58%)
Petit CH	55	(65%)
Mixte (sanitaire / médico-social)	112	(55%)
Médico-social personnes âgées (MS PA)	240	(54%)
Autre médico-social et social (Autre MS)	45	(43%)
<b>Total</b>	<b>616</b>	<b>(56%)</b>

Le nombre d'accidents de travail (avec ou sans arrêt de travail) par métier a été renseigné par 616 établissements et services de la fonction publique hospitalière, ce qui correspond à 56 % des établissements ayant participé au recueil du RSU 2023. Le taux de réponse varie selon la catégorie d'établissement : il atteint 73 % parmi les CHU, 61 % parmi les CH, 55 % parmi les établissements mixtes et 52 % parmi les établissements et services médico-sociaux.

Parmi l'ensemble des établissements et services de la FPH soumis à la collecte du RSU 2023, 52 % du personnel de la FPH font partie d'établissements ayant saisi les effectifs d'accidents de travail par métier.

### ***Une fréquence de 70 accidents du travail pour 1000 ETP au sein de la FPH en 2023***

Tous personnels de la FPH confondus, la fréquence d'accidents du travail, donnant lieu ou non à un arrêt de travail, atteint 70 accidents pour 1000 ETP.

La fréquence des accidents du travail est plus élevée parmi les établissements ayant une activité médico-sociale. La fréquence des accidents du travail est de 119 accidents pour 1000 ETP au sein des ESMS pour personnes âgées, 117 pour 1000 ETP au sein des autres ESMS non mixtes et elle atteint 136 accidents pour 1000 ETP au sein des établissements mixtes.

Au sein des établissements sanitaires, la fréquence des accidents du travail est inversement liée à la taille de l'établissement. Ainsi, les CHU présentent la fréquence d'accident la plus faible avec un taux d'accident du travail de 54 pour 1000 ETP. Au sein des CH, la fréquence d'accidents du travail est de 67 pour 1000 ETP dans les CH de grande taille, de 70 accidents pour 1000 ETP dans les CH de taille moyenne et de 80 accidents pour 1000 ETP dans les CH de petite taille.

## **Personnel Médical**

### ***Au sein du PM, les odontologistes sont les plus exposés aux accidents du travail***

Parmi le personnel médical de la FPH, la fréquence des accidents du travail (avec ou sans arrêt) est limitée à 19 accidents pour 1000 ETP. Ce taux d'accidents du travail est homogène au sein des différentes catégories d'établissements sanitaires. Au sein des établissements mixtes, la fréquence des accidents du travail du personnel médical est sensiblement plus importante avec 24 accidents pour 1000 ETP (contre 19 accidents pour 1000 ETP au sein des CHU et CH non mixtes).

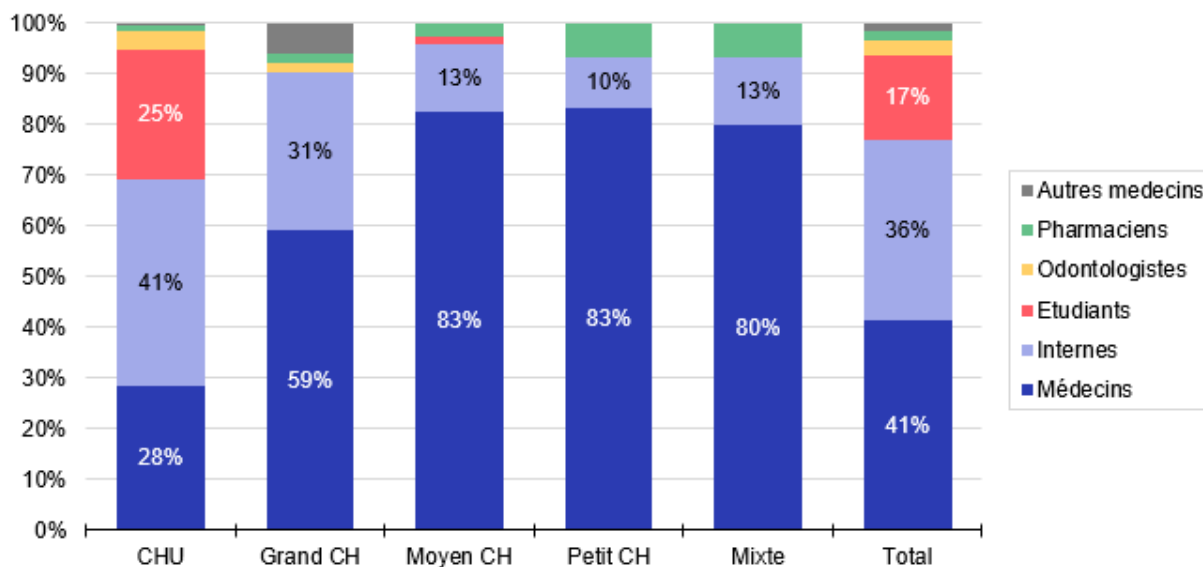
Parmi l'ensemble des accidents du travail dénombrés par métiers du PM par les établissements répondants, 41% concernent des médecins, 36% des internes et 17% des étudiants (Figure 50). Cette répartition des accidents par grande famille de métier du PM diffère par catégorie d'établissements, les internes et étudiants étant principalement concentrés dans les CHU.

Au sein des CHU, les internes sont la catégorie de personnel médical qui cumule le plus d'accidents du travail. En effet, dans les CHU 41 % des accidents du travail du PM concernent les internes, 28% les médecins et 25% les étudiants. Au sein des autres établissements sanitaires, ce sont les médecins qui regroupent le plus d'accidents du travail au sein du PM.

En termes de fréquence d'accident du travail, ce sont les odontologistes qui sont le plus exposés aux accidents du travail, avec une fréquence qui atteint 58 accidents pour 1000 ETP (Figure 51, Tableau 11). Parmi les internes et les étudiants, le domaine de l'odontologie est également associé à une fréquence élevée d'accidents du travail (33 accidents pour 1000 internes ou étudiants en odontologie).

Parmi les autres familles de métiers médicaux, les fréquences d'accidents du travail sont de 18 accidents pour 1000 ETP parmi les médecins, 22 parmi les internes et 14 parmi les étudiants.

**Figure 50 : Répartition des accidents du travail du personnel médical par famille de métier, année 2023**

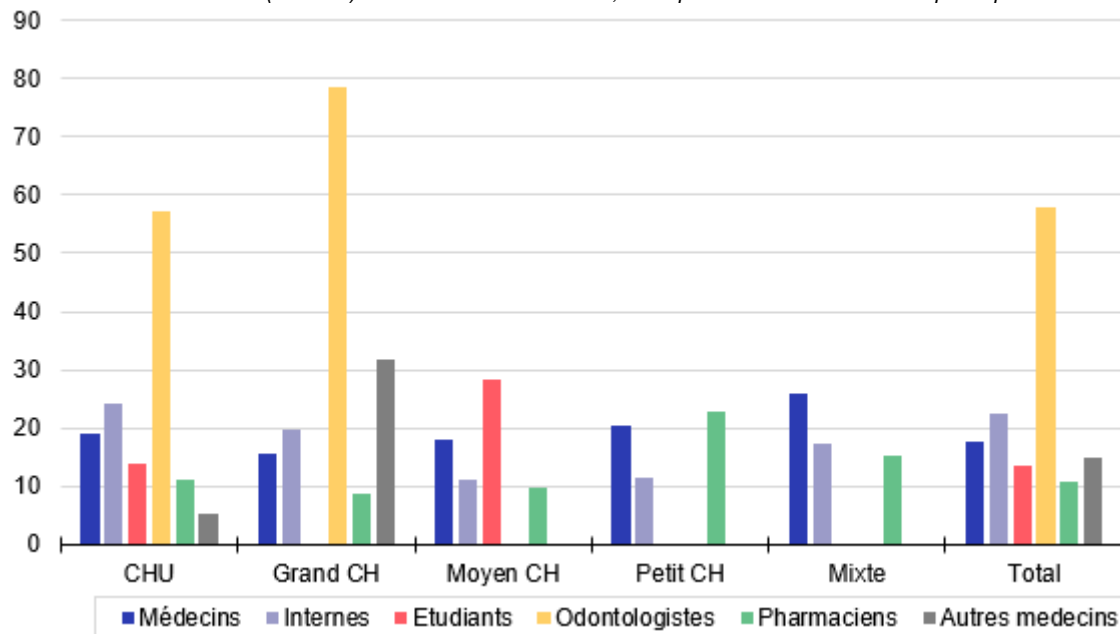


**Lecture :** Au sein des CHU, 41 % des accidents du travail du PM concernent des internes

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Figure 51 : Fréquence des accidents du travail du personnel médical pour 1000 ETP par famille de métier, année 2023**

*En cas d'effectif insuffisant (ETP<30) dans une famille de métier, la fréquence des accidents n'est pas représentée*



**Lecture :** Au sein des établissements et services de la FPH, la fréquence des accidents du travail parmi les internes s'élève à 22 accidents pour 1000 ETP

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Tableau 11 : Répartition et fréquences des accidents du travail du personnel médical par famille et sous-famille de métiers, année 2023**

*Seules les familles de métier regroupant plus de 5% des accidents du travail sont développées par sous familles.*

	Répartition des accidents du travail						Fréquence des accidents du travail pour 1000 ETP					
	CHU	Grand CH	Moyen CH	Petit CH	Mixte	Total	CHU	Grand CH	Moyen CH	Petit CH	Mixte	Total
<b>Médecins</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>	<b>83%</b>	<b>83%</b>	<b>80%</b>	<b>41%</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>18</b>
Autre spécialiste des spécialités médicales	10%	18%	23%	20%	23%	13%	14	11	19	15	30	14
Généraliste et spécialiste de médecine générale	6%	21%	26%	47%	30%	12%	18	23	18	28	17	20
Médecin des spécialités chirurgicales	6%	12%	7%	10%	13%	8%	38	28	17	35	75	32
Anesthésie réanimation	5%	5%	6%	0%	7%	5%	27	18	20	0	61	23
Médecin psychiatre	0%	2%	19%	3%	3%	2%	9	6	18	7	27	11
Radiologie imagerie	1%	1%	1%	0%	0%	1%	18	10	14	-	-	14
Médecin biologiste	1%	1%	0%	3%	3%	1%	15	7	0	-	-	14
<b>Internes</b>	<b>41%</b>	<b>31%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>36%</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
Interne en médecine (et FFI)	39%	31%	13%	7%	13%	35%	25	21	11	8	18	23
Interne en pharmacie (et FFI)	1%	0%	0%	3%	0%	1%	10	4	-	-	-	9
Interne en odontologie	1%	0%	0%	0%	0%	0%	35	-	-	-	-	33
<b>Etudiants</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>17%</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>
Etudiant en médecine	20%	0%	1%	0%	0%	13%	13	0	33	-	-	13
Etudiant en odontologie	5%	0%	0%	0%	0%	4%	33	-	-	-	-	33
Etudiant en pharmacie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2	-	-	-	-	2
<b>Odontologistes</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>57</b>	<b>79</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>58</b>
<b>Pharmaciens</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>Autres médecins</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
<b>Total personnel médical</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>19</b>

- En cas d'effectif insuffisant (ETP<30) dans une famille de métier, la fréquence des accidents n'est pas indiquée

## Personnel Non Médical

### Parmi le personnel non médical, 1 accident du travail sur 3 concerne les aides-soignants

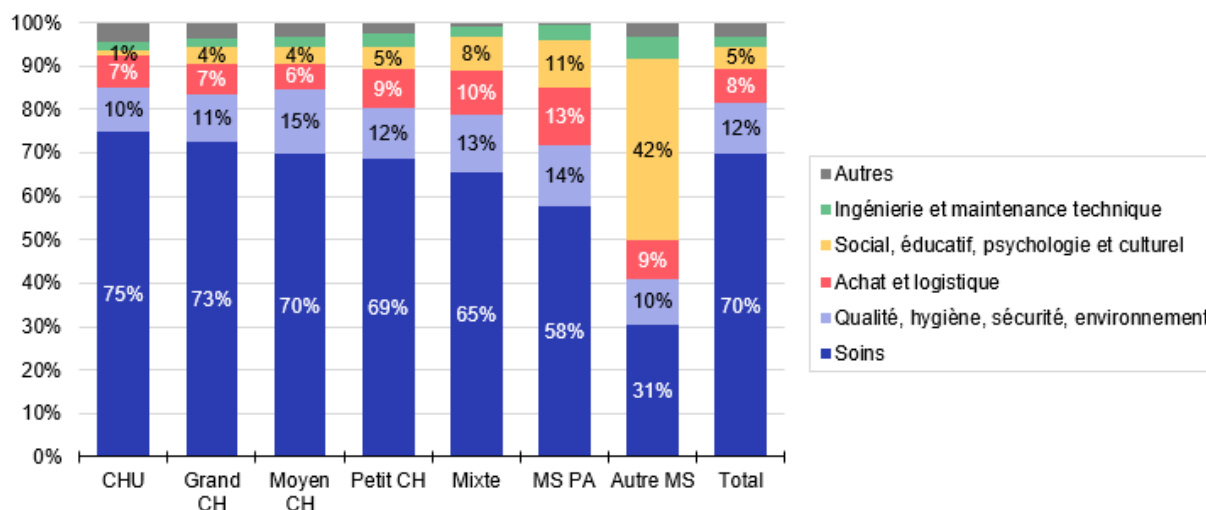
Parmi le personnel non médical de la FPH, la fréquence des accidents du travail (avec ou sans arrêt) est de 79 accidents pour 1000 ETP. Ce taux d'accidents du travail varie selon les catégories d'établissements, avec des personnels non médicaux davantage sujets aux accidents du travail au sein des établissements avec activité médico-sociale. La fréquence des accidents du travail du PNM la plus élevée est observée au sein des établissements mixtes (141 accidents pour 1000 ETP), puis au sein des ESMS pour personnes âgées (120 accidents pour 1000 ETP) et les autres ESMS (118 accidents pour 1000 ETP).

Globalement, la fréquence des accidents du travail (avec ou sans arrêt) est moitié moins élevée au sein des établissements sanitaires non mixtes. Les CHU présentent le taux d'accidents du travail le plus faible (65 accidents pour 1000 ETP). Au sein des CH, les fréquences d'accident sont de 72 accidents pour 1000 ETP dans les CH de grande taille, 75 pour 1000 ETP dans les CH de taille moyenne et 85 accidents pour 1000 ETP au sein des CH les plus petits.

Parmi l'ensemble des accidents du travail dénombrés par métier du PNM par les établissements répondants, 70% concernent les métiers du soin, 12% les métiers relatifs à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement, 8% les achats et la logistique et 5% les métiers du domaine social, éducatif, psychologie et culturel (Figure 52). Parmi les métiers du soin, les métiers d'assistance aux soins regroupent 38% des accidents du travail et les métiers de soins infirmiers 26% (Tableau 12).

Cette répartition des accidents par grande famille de métier du PNM diffère par catégorie d'établissements, les métiers du soin étant davantage représentés dans les établissements sanitaires. Au sein des établissements avec activité médico-sociale, la part des accidents des métiers du domaine social, éducatif, psychologie et culturel est plus importante.

**Figure 52 : Répartition des accidents du travail du personnel non médical par famille de métier, année 2023**



**Lecture :** Au sein des CHU, 75% des accidents du travail des PNM concernent les métiers du soin

**Source :** ATIH, RSU 2023

En termes de fréquence d'accident du travail, la famille de métiers qui concerne la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement est celle qui est le plus fréquemment exposée aux accidents du travail avec une fréquence qui approche les 100 accidents pour 1000 ETP (Figure 53, Tableau 12). Au sein de cette famille de métiers, ce sont les métiers relatifs à l'hygiène qui présentent les fréquences d'accidents les

plus fortes (105 accidents pour 1000 ETP), et plus particulièrement les agents de bionettoyage (107 accidents pour 1000 ETP).

Ensuite, quatre grandes familles de métiers présentent des fréquences d'accident du travail relativement proches. Il s'agit des métiers de l'achat et de la logistique, des métiers de l'ingénierie et de la maintenance technique, des métiers du soin et des métiers du domaine social, éducatif, psychologie et culturel.

La fréquence des accidents du travail au sein des métiers concernant l'achat et la logistique est de 89 accidents pour 1000 ETP. Dans cette famille de métiers, les métiers de la restauration et de l'hôtellerie présentent la fréquence d'accidents la plus forte (109 accidents pour 1000 ETP). Précisément, les agents de restauration et/ou d'hôtellerie sont les plus sujets aux accidents du travail avec une fréquence de 129 accidents pour 1000 ETP.

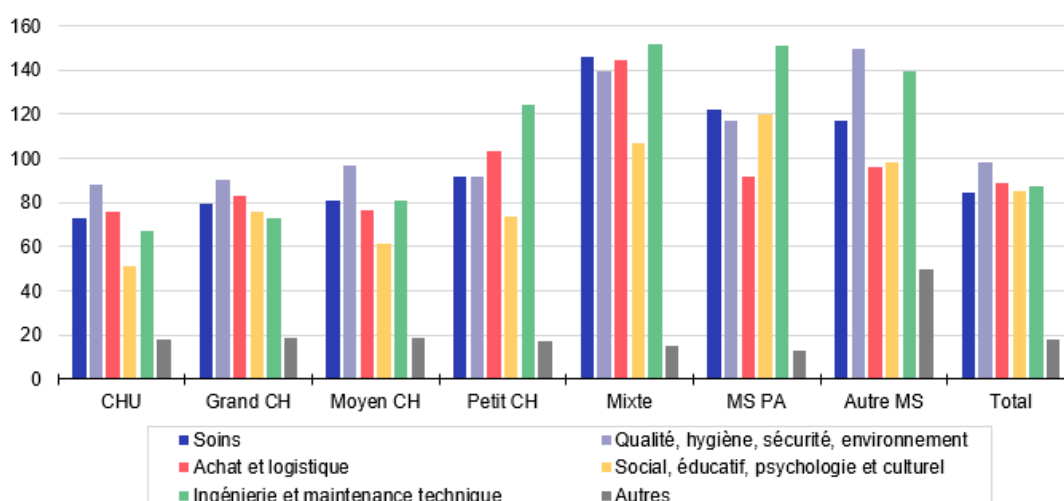
Les métiers de l'ingénierie et de la maintenance technique présentent une fréquence de 87 accidents du travail pour 1000 ETP. Au sein de cette famille de métiers, les agents de maintenance générale des bâtiments et les agents d'entretien des espaces verts sont particulièrement exposés aux accidents du travail (taux respectifs de 182 et 171 accidents pour 1000 ETP).

La fréquence des accidents du travail des métiers du soin est de 85 accidents pour 1000 ETP. La sous-famille des métiers d'assistance aux soins connaît le taux d'accidents du travail le plus élevé (114 accidents pour 1000 ETP), avec une fréquence qui atteint les 122 accidents pour 1000 ETP parmi les aides-soignants. Ainsi, le tiers des accidents de travail du PNM des établissements et services de la FPH répondants concerne des aides-soignants, alors que ces agents représentent 22% des ETP.

S'agissant des métiers du domaine social, éducatif, psychologie et culturel, la fréquence des accidents est également de 85 pour 1000 ETP. La fréquence des accidents du travail de la sous-famille de métiers relative à l'assistance à la mise en œuvre des projets socio-éducatifs atteint 118 accidents pour 1000 ETP. Plus particulièrement, les métiers d'aide médico-psychologique et d'auxiliaire de vie sociale sont fréquemment sujets aux accidents du travail (taux respectifs de 149 et 124 accidents pour 1000 ETP).

Quelle que soit la famille de métiers, la fréquence d'accidents du travail est plus élevée parmi les établissements à forte activité médico-sociale.

**Figure 53 : Fréquence des accidents du travail du personnel non médical pour 1000 ETP par famille de métier, année 2023**



**Lecture :** Au sein des établissements et services de la FPH, la fréquence des accidents du travail s'élève à 85 accidents pour 1000 ETP parmi les métiers du soin du PNM.

**Source :** ATIH, RSU 2023

**Tableau 12 : Répartition et fréquences des accidents du travail du personnel non médical par famille et sous-famille de métiers, année 2023**

*Seules les familles de métier regroupant plus de 5% des accidents du travail sont développées par sous familles.*

	Répartition des accidents du travail								Fréquence des accidents du travail pour 1000 ETP							
	CHU	Grand CH	Moyen CH	Petit CH	Mixte	MS PA	Autre MS	Total	CHU	Grand CH	Moyen CH	Petit CH	Mixte	MS PA	Autre MS	Total
<b>Soins</b>	<b>75%</b>	<b>73%</b>	<b>70%</b>	<b>69%</b>	<b>65%</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>70%</b>	<b>73</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>92</b>	<b>146</b>	<b>122</b>	<b>117</b>	<b>85</b>
Assistance aux soins	33%	36%	35%	40%	53%	50%	24%	38%	95	102	109	119	192	134	136	114
Soins infirmiers	33%	30%	30%	23%	10%	7%	5%	26%	75	79	79	81	85	91	118	78
Soins médico-techniques	5%	3%	1%	2%	1%	0%	0%	3%	48	46	31	53	53	0	-	46
Soins de rééducation	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	32	52	60	68	70	95	60	49
Management des soins	1%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	22	28	29	25	21	28	0	26
Soins gynécologiques et obstétriques	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	35	49	27	15	65	-	-	40
Autres *	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10	9	9	21	15	8	15	10
<b>Qualité, hygiène, sécurité, environnement</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>97</b>	<b>92</b>	<b>139</b>	<b>117</b>	<b>150</b>	<b>98</b>
Hygiène	9%	10%	15%	12%	13%	14%	10%	11%	91	98	103	98	146	119	155	105
Sécurité des personnes et des biens	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	94	50	41	19	35	107	-	66
Qualité / Prévention et gestion des risques	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9	17	0	30	11	0	-	12
Santé et sécurité au travail et environnement	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	36	37	-	-	-	-	-	31
<b>Achat et logistique</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>76</b>	<b>83</b>	<b>77</b>	<b>103</b>	<b>144</b>	<b>92</b>	<b>96</b>	<b>89</b>
Restauration - Hôtellerie	3%	4%	4%	6%	8%	11%	7%	5%	102	93	90	128	179	96	119	109
Logistique générale	3%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	68	78	86	82	88	81	57	74
Blanchisserie - Linge	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	59	78	32	51	80	74	45	66
Achat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6	11	10	42	30	-	-	14
<b>Social, éducatif, psychologie et culturel</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>	<b>42%</b>	<b>5%</b>	<b>51</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>74</b>	<b>107</b>	<b>120</b>	<b>98</b>	<b>85</b>
Assistance à la mise en œuvre des projets socio-éducatifs	1%	2%	2%	3%	7%	10%	16%	3%	143	117	102	100	125	137	96	118
Conception et développement des projets socio-éducatifs	0%	1%	2%	1%	1%	0%	24%	1%	33	47	44	52	68	26	111	59
Culturel, Culturel / loisirs	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	29	63	16	34	43	64	95	50
Management socio-éducatif	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0	20	20	-	-	-	40	30
<b>Ingénierie et maintenance technique</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>81</b>	<b>125</b>	<b>152</b>	<b>151</b>	<b>139</b>	<b>87</b>
<b>Gestion de l'information</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>98</b>	<b>20</b>
<b>Management, gestion et aide à la décision</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>19</b>
<b>Systèmes d'information</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>
<b>Recherche clinique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>75</b>	<b>85</b>	<b>141</b>	<b>120</b>	<b>118</b>	<b>79</b>

- En cas d'effectif insuffisant (ETP<30) dans une famille de métier, la fréquence des accidents n'est pas indiquée



# Références

## Tableaux

Tableau 1 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des effectifs, parmi les établissements ayant participé à la saisie du RSU 2023 .....	14
Tableau 2 : Effectifs d'agents des établissements ayant répondu à chacune des déclinaisons, année 2023 .....	15
Tableau 3 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse de la masse salariale parmi les établissements ayant participé à la saisie du RSU 2023.....	34
Tableau 4 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse du taux d'absentéisme, parmi les établissements ayant participé à la saisie du RSU 2023.....	40
Tableau 5 : Taux d'absentéisme médians (et moyens) du PM pour motif médical par type d'absence et par catégorie d'établissement, année 2023 .....	43
Tableau 6 : Taux d'absentéisme médians (et moyens) du PNM pour raison médicale par type d'absence et par catégorie d'établissement, année 2023 .....	46
Tableau 7 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse de la durée d'absence pour raison médicale selon les différents critères de ventilation, parmi les établissements de plus de 300 agents ayant participé à la saisie du RSU 2023 .....	47
Tableau 8 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des accidents de travail, parmi ceux ayant transmis des données dans le cadre de la collecte du RSU 2023 .....	55
Tableau 9 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des causes d'accidents de travail, parmi les établissements ayant transmis des données dans le cadre de la collecte du RSU 2023 .....	61
Tableau 10 : Nombre et pourcentage d'établissements inclus dans l'analyse des métiers les plus touchés par les accidents du travail, parmi les établissements ayant transmis des données dans le cadre de la collecte du RSU 2023 .....	64
Tableau 11 : Répartition et fréquences des accidents du travail du personnel médical par famille et sous-famille de métiers, année 2023 .....	67
Tableau 12 : Répartition et fréquences des accidents du travail du personnel non médical par famille et sous-famille de métiers, année 2023 .....	70

## Figures

Figure 1 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des effectifs totaux (ETP) au sein des différentes catégories d'établissement, année 2023 .....	16
Figure 2 : Répartition des ETP entre personnel non médical et personnel médical sur l'ensemble des établissements, année 2023.....	17
Figure 3 : Répartition des ETP entre personnel non médical et personnel médical par catégorie d'établissement, année 2023.....	17
Figure 4 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des effectifs en ETP de PM et de PNM par catégorie d'établissements majoritairement sanitaires .....	18
Figure 5 : Répartition des ETP du personnel médical par statut, année 2023 .....	19
Figure 6 : Répartition des ETP du personnel médical par statut et catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023 .....	20
Figure 7 : Répartition des ETP du personnel médical par métier sur l'ensemble des établissements, année 2023.....	21
Figure 8 : Répartition des ETP du personnel médical par métier et par catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023 .....	21
Figure 9 : Répartition des ETP des médecins par spécialité, année 2023 .....	22
Figure 10 : Répartition des ETP des médecins par spécialité et par catégorie d'établissement, année 2023.....	22
Figure 11 : Répartition par filière des ETP du PNM pour l'ensemble des établissements majoritairement sanitaire, année 2023 .....	23
Figure 12 : Répartition par filière des ETP du PNM par catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023 .....	24
Figure 13 : Répartition par filière des ETP du PNM pour l'ensemble des établissements mixtes et médico-sociaux, année 2023.....	25
Figure 14 : Répartition par filière des ETP du PNM par catégorie d'établissements mixtes et médico-sociaux, année 2023 .....	25
Figure 15 : Répartition par filière des ETP du PNM par type de contrat et par catégorie d'établissements, année 2023.....	26
Figure 16 : Répartition des ETP des contractuels du PNM par type de contrat et par catégorie d'établissements, année 2023.....	27
Figure 17 : Structure d'âge du personnel (en ETP) pour l'ensemble des établissements, année 2023.....	28
Figure 18 : Structure d'âge du personnel (en ETP) par catégorie d'établissement, année 2023 .....	28
Figure 19 : Structure d'âge du personnel (en ETP) du personnel médical pour l'ensemble des établissements, année 2023.....	29
Figure 20 : Age moyen et médian du personnel médical par statut, année 2023.....	30
Figure 21 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne de l'âge moyen du personnel médical, par catégorie d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023 .....	30

Figure 22 : Structure d'âge du personnel non médical (en ETP) pour l'ensemble des établissements, année 2023 .....	31
Figure 23 : Âge moyen du personnel non médical, par filière d'emploi, année 2023 .....	32
Figure 24 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne de l'âge moyen du personnel non médical, par catégorie d'établissements, année 2023 .....	32
Figure 25 : Répartition des ETP par genre et par catégorie d'établissements, année 2023 .....	33
Figure 26 : Rémunération moyenne et médiane par ETPR, PM et PNM, année 2023 .....	35
Figure 27 : Rémunération moyenne et médiane par ETPR du PM par statut, année 2023 .....	36
Figure 28 : Médiane, intervalle inter décile et moyenne de la rémunération par ETPR du PM par catégorie d'établissement, année 2023 .....	37
Figure 29 : Rémunération moyenne et médiane par ETPR du PNM par filière, année 2023 .....	38
Figure 30 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des rémunération par ETPR selon le genre, par statut d'établissement majoritairement sanitaire, année 2023 .....	39
Figure 31 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des rémunérations par ETPR selon le genre par statut mixte et majoritairement médico-sociaux, année 2023 .....	39
Figure 32 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PM par catégorie d'établissements, année 2023 .....	41
Figure 33 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PM selon le motif d'absence (raison médicale ou non) par catégorie d'établissements, année 2023 .....	42
Figure 34 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PNM par catégorie d'établissements, année 2023 .....	44
Figure 35 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des taux d'absentéisme du PNM selon le motif d'absence (médical ou non) par catégorie d'établissements, année 2023 .....	45
Figure 36 : Répartition des journées d'absence pour raison médicale par motif d'absence, année 2023 .....	48
Figure 37 : Durée moyenne d'absence pour raison médicale (en journées) et proportions d'agents absents pour raison de santé rapportés aux effectifs physiques au 31 décembre, par motifs d'absence (PM et PNM confondus), année 2023 .....	49
Figure 38 : Durée moyenne d'absence et répartition des journées d'absence pour raison médical par motif d'absence, selon le type de personnel (PM/PNM absents pour raison de santé rapportés aux effectifs physiques au 31 décembre, par motifs d'absence (PM et PNM confondus) , année 2023.....	50
Figure 39 : Durée moyenne d'absence et répartition des agents absents pour raison médicale par motif d'absence et par classe d'âge, année 2023 .....	51
Figure 40 : Durée moyenne d'absence et répartition des agents absents pour raison médicale par motif d'absence et par genre, année 2023 .....	52
Figure 41 : Durée moyenne d'absence et répartition des agents absents pour raison médicale par motif d'absence et par catégorie, année 2023 .....	53
Figure 42 : Durée moyenne d'absence pour raison médicale (en journées) et proportions d'agents absents pour raison de santé rapportés aux effectifs physiques au 31 décembre, par motifs d'absence (PM et PNM confondus) et par catégorie d'établissement, année 2023.....	54

Figure 43 : Proportion d'accidents de service avec arrêt de travail par catégorie d'établissements, année 2023 .....	56
Figure 44 : Médiane, intervalle interdécile et moyennes des fréquences d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées selon la catégorie d'établissements, année 2023 .....	57
Figure 45 : Médiane, intervalle interdécile et moyenne des fréquences d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP selon la catégorie d'établissements, année 2023 .....	58
Figure 46 : Fréquences d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP par genre selon la catégorie d'établissements, année 2023 .....	59
Figure 47 : Fréquences d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP par classe d'âge selon la catégorie d'établissements, année 2023 .....	60
Figure 48 : Répartition des causes d'accidents de travail par grand type d'établissement, année 2023 .....	62
Figure 49 : Poids des accidents par manutention, chute de personne, contact-exposition et agression parmi les accidents du travail par catégorie d'établissement, année 2023 .....	63
Figure 50 : Répartition des accidents du travail du personnel médical par famille de métier, année 2023 .....	66
Figure 51 : Fréquence des accidents du travail du personnel médical pour 1000 ETP par famille de métier, année 2023 .....	66
Figure 52 : Répartition des accidents du travail du personnel non médical par famille de métier, année 2023 .....	68
Figure 53 : Fréquence des accidents du travail du personnel non médical pour 1000 ETP par famille de métier, année 2023 .....	69

# Analyse du rapport social unique 2023

À partir de 2024, le Rapport social unique (RSU) succède à l'enquête annuelle Bilan social, menée auprès des établissements sanitaires publics jusqu'à la campagne sur les données 2022, avec une extension du périmètre à tous les établissements et services (sanitaires, sociaux ou médico-sociaux) de la fonction publique hospitalière (FPH).



**ATIH**  
Agence technique  
de l'information  
sur l'hospitalisation  
117, bd Marius Vivier Merle  
69329 Lyon Cedex 03  
Tél. 04 37 91 33 10  
Fax. 04 37 91 33 67  
[www.atih.sante.fr](http://www.atih.sante.fr)