

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2021

Effectifs et masse salariale

La gestion du temps de travail

La disponibilité des RH

La gestion des compétences

La santé et la sécurité au travail

atih

AGENCE TECHNIQUE
DE L'INFORMATION
SUR L'HOSPITALISATION

Avant-propos

Ce rapport restitue les caractéristiques 2021 des ressources humaines élaborées à partir des données transmises à l'ATIH par les établissements publics de santé dans le cadre de l'enquête « Bilan Social¹ ».

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

Cette analyse porte sur le **budget global** (principal + annexe) des **438 établissements publics de santé** répondants, quel que soit leur nombre d'agents. Ces établissements répondants représentent **82%** des établissements concernés de façon obligatoire (publics de plus de 300 agents).

Le rapport est constitué de fiches par indicateur présentant les résultats pour l'année de collecte. Ces résultats sont mis en parallèle à ceux des deux années antérieures. Chaque indicateur est donc traité **de façon spécifique** : le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul diffère donc selon l'indicateur analysé.

*Pour information, les régions présentant les meilleurs taux de remontées du Bilan social 2021 sont **la Corse, la Guadeloupe, la Martinique, la Réunion – Mayotte, la Guyane et la Normandie** pour lesquelles **100%** des établissements publics de plus de 300 agents ont répondu. Viennent ensuite les régions **Auvergne-Rhône-Alpes** et **Grand-Est** avec respectivement **94%** et **91%** de remontées.*

¹ La base de données a été clôturée au **2 mars 2023**. Pour rappel, cette enquête n'est obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**.

The logo for ScanSanté features a green circle to the left of the text 'ScanSanté', where 'Scan' is in green and 'Santé' is in black. The background of the logo area has faint, dotted green lines forming a circular pattern.

Les données hospitalières
pour décrire et agir

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

➔ www.scansante.fr/

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

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

La fiche indicateur

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

- Une partie descriptive de l'indicateur : définition et exhaustivité des établissements analysés
- Une partie analyse de l'indicateur :
 - o Analyse des dispersions
 - o Analyse des résultats de l'année N par rapport aux résultats des 2 derniers exercices.

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

INDICATEUR 3 :

Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel

DEFINITION

Calcul de la part des dépenses intérim dans les dépenses de personnel :
(Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)
(Masse salariale chargée de l'année n + Dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires l'année n)

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

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

- o Le montant brut désigne le montant brut total de la rémunération du personnel de l'année n (comptes 641 + 642 hors 6425, 6419 et 6429)
- o Les charges de la rémunération du personnel désignent le montant brut des charges, soit les charges de sécurité sociale et de privoxyance (comptes 6437 hors 64379 + 6432 hors 64329)
 + Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (comptes 6331 hors 63319 + 6333 hors 63339)
 + Autres charges sociales (compte 6471 hors 64719 + compte 6472 hors 64729)
 + Autres charges de personnel (compte 648 hors 6489)

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent 95% des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2021 Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	2020 Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	2019 Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim
CHU	24	23	23
Grands CH	59	59	114
Moyens CH	94	93	91
Petits CH	77	72	67
TOTAL	254	247	295

La fiche descriptive de l'indicateur se compose :

- D'une partie **définition** : rappel du calcul détaillé de l'indicateur
- D'une partie **exhaustivité** : précision du périmètre d'analyse :
 - o L'établissement n'est pris en compte que lorsqu'il a saisi à la fois le numérateur et le dénominateur nécessaires au calcul (pour les 2 voire 3 années)
 - o Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents sont écartés
 - **Périmètre complet** :
 - o L'ensemble des établissements répondants en 2021 ou en 2020 ou en 2019 sont pris en compte (le nombre d'établissements est propre à chaque année)

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

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

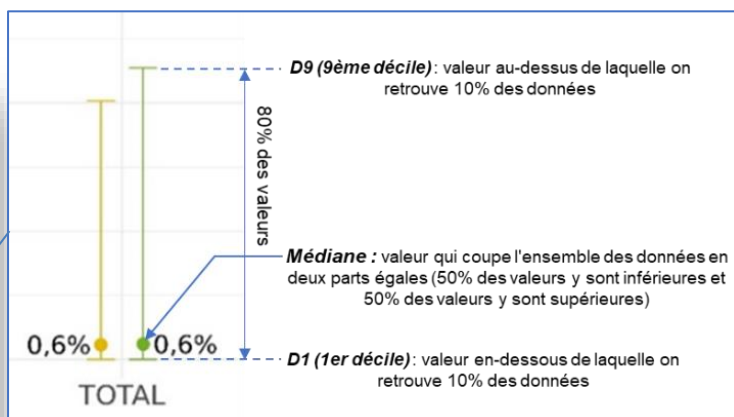
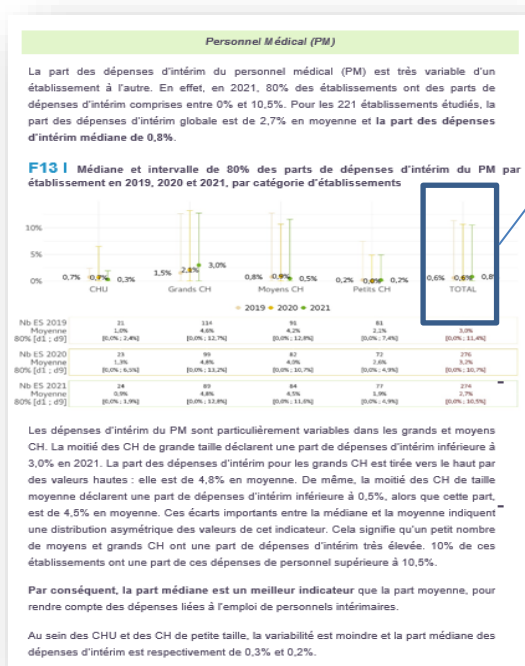
Pour certains indicateurs le personnel non médical est détaillé (ex : personnel des services de soins, catégorie statutaire).

2) Partie : analyse

Les résultats pour chaque année sont représentés par des **segments de dispersion** calculés sur le périmètre complet propre à chaque exercice. Ces graphiques permettent de visualiser la répartition statistique de l'indicateur. Ils résument des caractéristiques de position et de dispersion de l'indicateur étudié (médianes et déciles). Chaque segment de dispersion de l'année 2021 est comparé à celui de l'année 2020 représenté en jaune à sa gauche et à celui de 2019 représenté en beige tout à gauche.

Représentation de la dispersion au sein du rapport :

Interprétation d'un segment de dispersion :

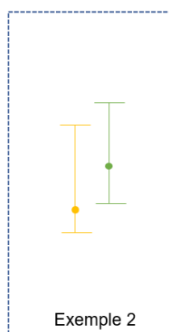
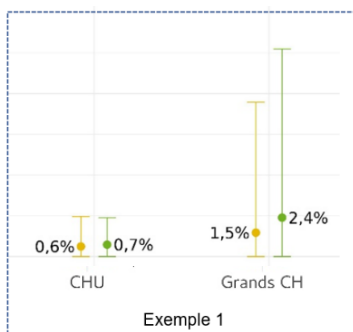


Plus l'étendue du segment est grande, plus les valeurs sont dispersées. A l'inverse, plus elle est petite, plus les valeurs sont homogènes.

Si le point symbolisant la médiane est décalé du centre du segment vers le bas comme ci-dessus, cela signifie que les données ne sont pas symétriques. Ainsi, les valeurs hautes de la variable auront tendance à tirer la moyenne vers le haut.

L'étendue du segment peut varier selon la catégorie d'établissement comme le montre l'exemple 1. Dans ce cas, la valeur de l'indicateur est très variable dans les grands CH par rapport au CHU.

Les segments de 2020 et 2021 peuvent être décalés l'un par rapport à l'autre comme modélisé dans l'exemple 2. Les déciles et médianes sont tous supérieurs à leurs homologues de l'année N-1. Une telle disposition montre une augmentation entre 2020 et 2021.



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

Les exemples de cette page sont présentés avec deux segments seulement pour faciliter la compréhension. Cependant, sur cette édition 2021 du Bilan Social, pour mesurer au mieux les conséquences de la crise sanitaire les indicateurs sont analysés avec un historique de trois ans et sont donc présentés avec trois segments.

Sommaire

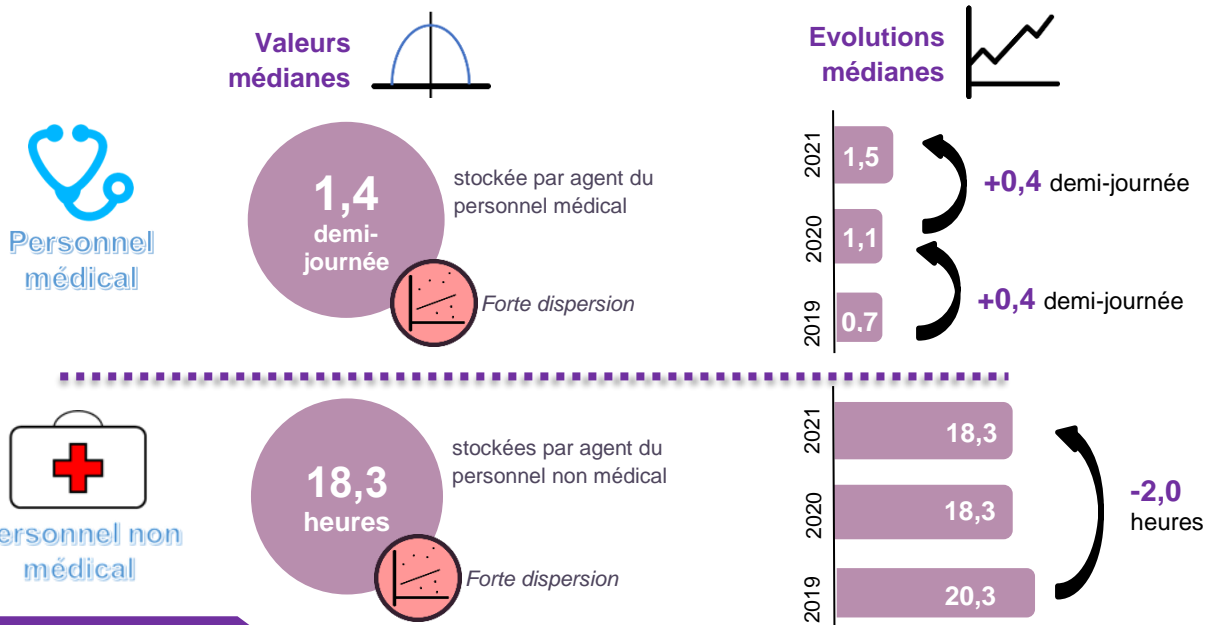
AVANT-PROPOS	1
LA FICHE INDICATEUR	3
SOMMAIRE	5
PRINCIPAUX CHIFFRES CLES	7
EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE	13
INDICATEUR 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS PAR STATUT ET FILIERE.....	15
<i>Le personnel médical</i>	16
<i>Le personnel non médical en 2021</i>	20
INDICATEUR 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR.....	24
<i>Année 2021</i>	25
<i>Personnel Médical (PM)</i>	26
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	26
INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNELS.....	28
<i>Personnel Médical (PM)</i>	29
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	30
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL	31
INDICATEUR 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES/REMUNEREES) PAR AGENT.....	33
<i>Personnel Médical (PM)</i>	34
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	35
INDICATEUR 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT.....	37
<i>Personnel Médical (PM)</i>	38
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	39
INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE.....	41
<i>Personnel Médical (PM)</i>	42
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	43
INDICATEUR 5.1 : PART DES AGENTS AYANT UN CET.....	45
<i>Personnel Médical (PM)</i>	46
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	47
INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT.....	49
<i>Personnel Médical (PM)</i>	50
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	51
INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT.....	53
<i>Personnel Médical (PM)</i>	54
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	55
DISPONIBILITE DES RESSOURCES HUMAINES	57
INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	59
<i>Personnel Médical (PM)</i>	60
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	63
INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE D'ABSENCE POUR MOTIF MEDICAL ET NON MEDICAL.....	73
INDICATEUR 6.2 : NOMBRE MOYEN DE JOUR D'ABSENCE PAR AGENT.....	75
<i>Personnel Médical (PM)</i>	76
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	78
INDICATEUR 7 : TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL.....	80
<i>Personnel Médical (PM)</i>	81
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	84
INDICATEUR 9 : PROPORTION D'AGENT CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H.....	86

GESTION DES COMPETENCES	89
INDICATEUR 12 : METIERS LES PLUS SENSIBLES.....	91
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	95
INDICATEUR 19.1 : TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRET DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE N	97
<i>Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées</i>	98
<i>Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP</i>	99
INDICATEUR 19.3 : CAUSES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES	100
INDICATEUR 19.4 : CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES.....	102
INDICATEUR 19.5 : METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	104
INDICATEUR 21 : TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES	106
INDICATEUR 23.1 : REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL	109
<i>Personnel Médical (PM) Temps plein</i>	111
<i>Personnel Médical (PM) Temps partiel</i>	114
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps plein</i>	116
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel</i>	118
<i>Personnel Non Médical (PNM) Par filière</i>	120
INDICATEUR 23.2 : PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL.....	121
<i>Personnel Médical (PM)</i>	122
<i>Personnel Non Médical (PNM)</i>	123
INDICATEUR 23.3 : PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES	124
<i>Personnel Médical (PM) Temps plein</i>	125
<i>Personnel Médical (PM) Temps partiel</i>	128
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps plein</i>	131
<i>Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel</i>	133
ANNEXES	136
ANNEXE 1 : DONNEES ET METHODE	138
<i>Sélection des établissements analysés en 2021</i>	138
<i>Notion d'ETP, d'ETPR et d'effectifs physiques</i>	141
<i>Budget</i>	141
<i>Note de lecture et d'interprétation du document</i>	142
ANNEXE 2 : DONNEES SOURCES POUR LE CALCUL DES INDICATEURS MOYENS	143
ANNEXE 3 : RAPPEL DES RESULTATS 2020 DE L'INDICATEUR 23.1 ET 23.3	153
1. INDICATEUR 23.1	153
2. INDICATEUR 23.3	155
REFERENCES	158
TABLEAUX	160
GRAPHIQUES	162

Principaux chiffres clés

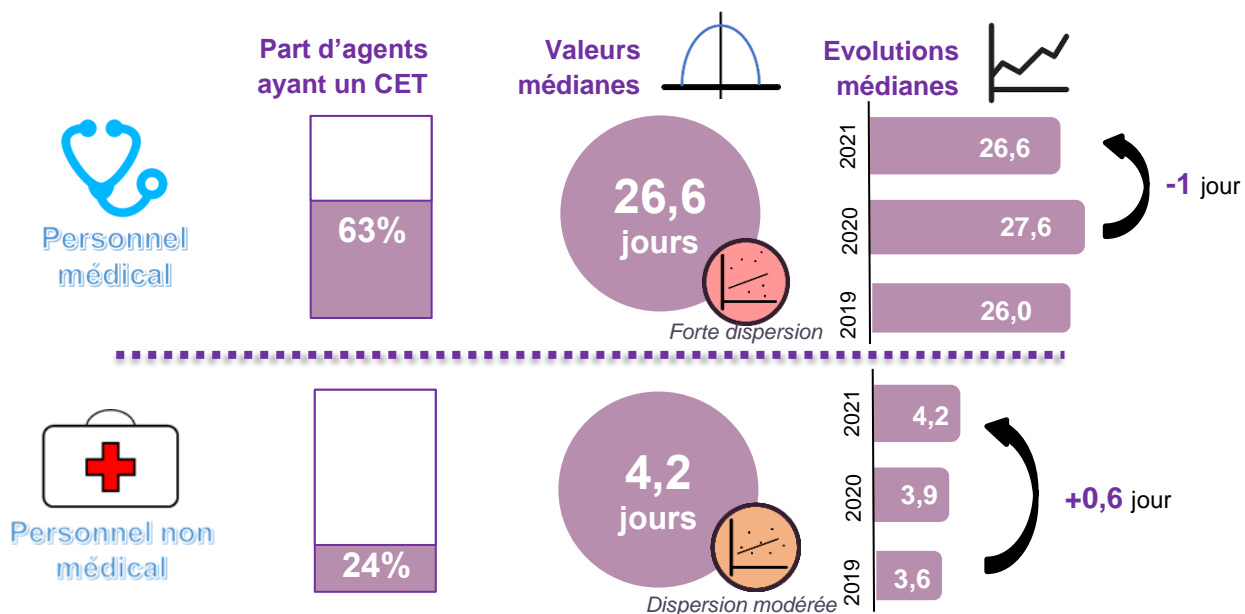
Nombre moyen d'heures supplémentaires ou de demi-journée (non encore récupérées/rémunérées) par agent

périmètre 2021 du personnel médical : 264 établissements
périmètre 2021 du personnel non médical : 308 établissements



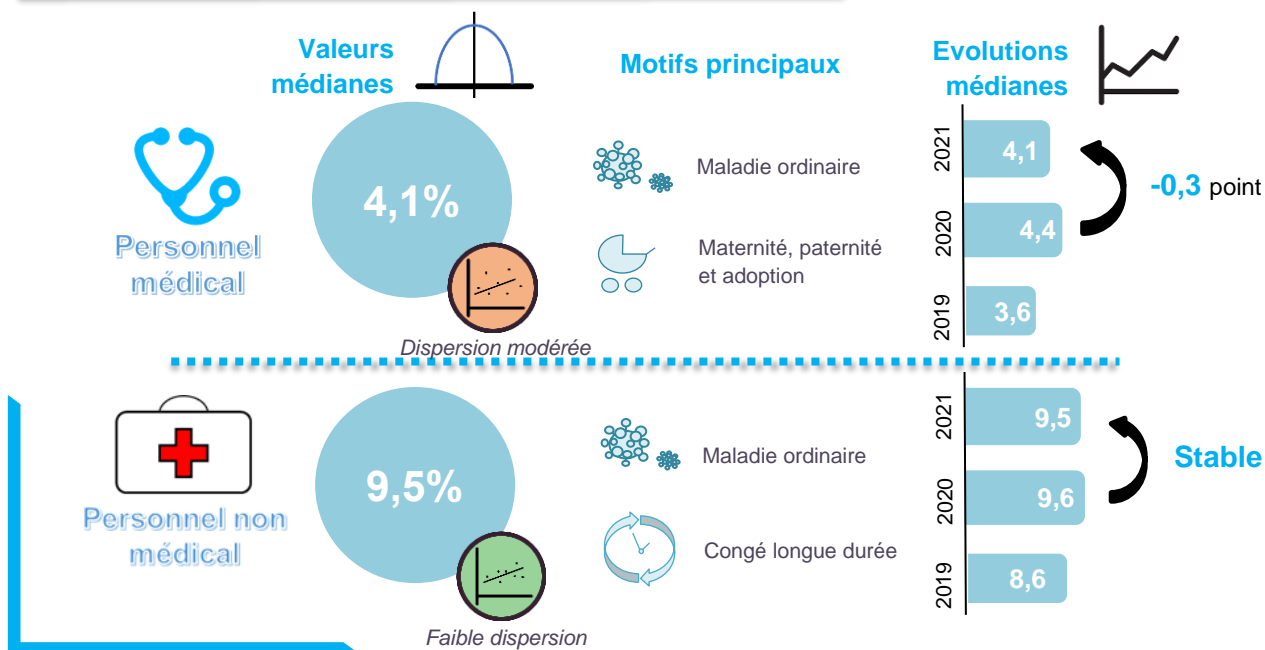
Nombre de jours de CET stockés par agent

périmètre 2021 de 356 établissements



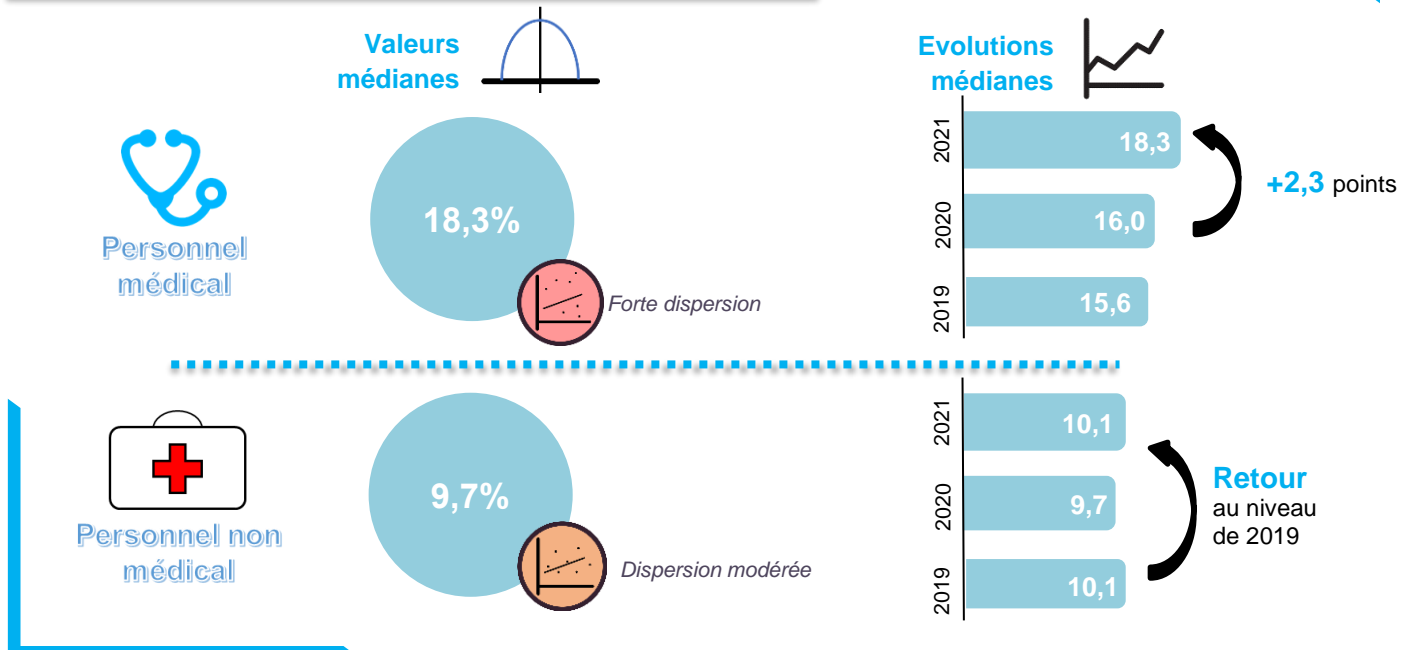
Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

périmètre 2021 de 323 établissements



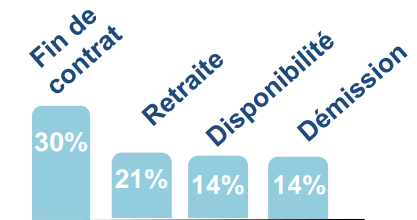
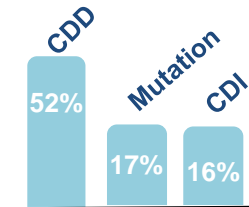
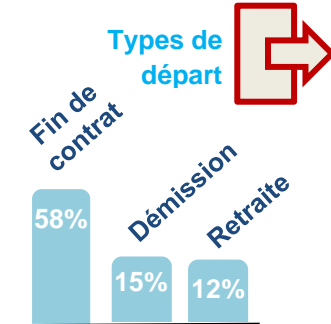
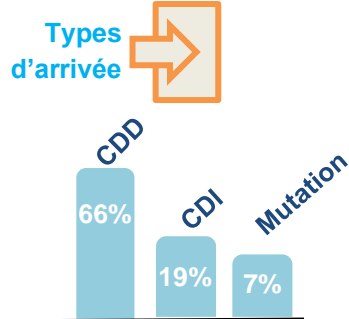
Taux de rotation du personnel

périmètre 2021 de 296 établissements



Arrivées / Départs

périmètre 2021 de 296 établissements

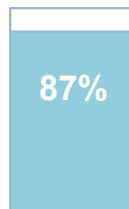


Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h

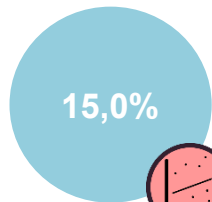
périmètre 2021 de 300 établissements



Proportion d'ES concernés par de horaires dérogatoires

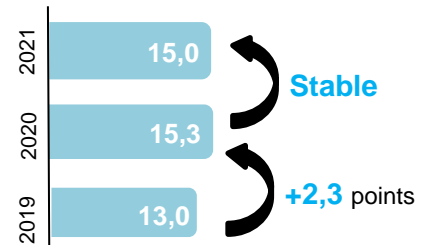


Valeurs médianes



Forte dispersion

Evolutions médianes



Métiers les plus sensibles

périmètre 2021 de 274 établissements



Anesthésie réanimation

47% des ES

Autres spécialités
des spécialités
médicales

52% des ES

Généraliste et
spécialité de
médecine générale

40% des ES



Infirmier en soins généraux

Masseur kinésithérapeute

40% des ES

72% des ES

Aide-soignant

36% des ES

Effectifs et masse salariale

INDICATEUR 1 :

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

DEFINITION

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

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **81%** des établissements publics de plus de 300 agents pour les effectifs et **75%** pour les âges.

Catégorie d'établissements	2021	
	Nombre d'établissements avec effectifs en ETPR	Nombre d'établissements avec âge moyen des agents
CHU	32	30
Grands CH	128	119
Moyens CH	114	101
Petits CH	131	120
TOTAL	405	370

L'indicateur n'était pas recueilli dans le bilan social entre 2018 et 2020, il n'est donc pas possible de faire des analyses sur les évolutions.

Le personnel médical

397 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **63 101** personnels médicaux en 2021, ce qui représente **8,0%** de l'effectif total de notre échantillon.

Ces établissements emploient majoritairement des praticiens hospitaliers à temps plein, soit **52%** des ETPR du personnel médical. Les praticiens contractuels suivent pour l'ensemble des catégories d'établissements (à l'exception des CHU), soit **15%** des ETPR.

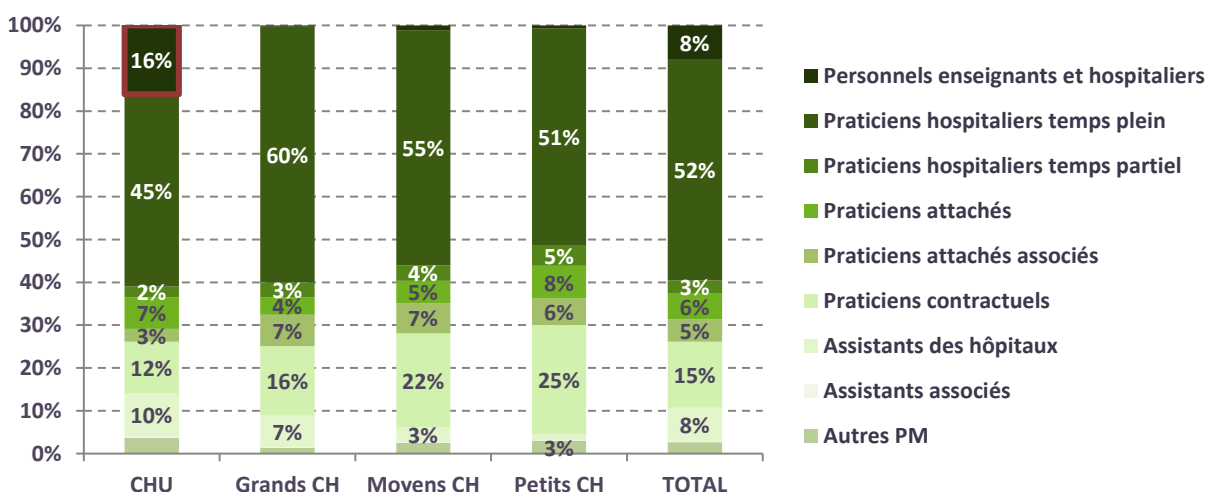
Lors de la dernière mesure de cet indicateur, en 2017, la part des praticiens hospitaliers à temps plein était un peu plus élevée que celle observée en 2021 avec 55% tandis que celle des praticiens contractuels était un peu plus basse avec 13%.

T 1 | Répartition du personnel médical par statut en 2021 (effectif en ETPR)

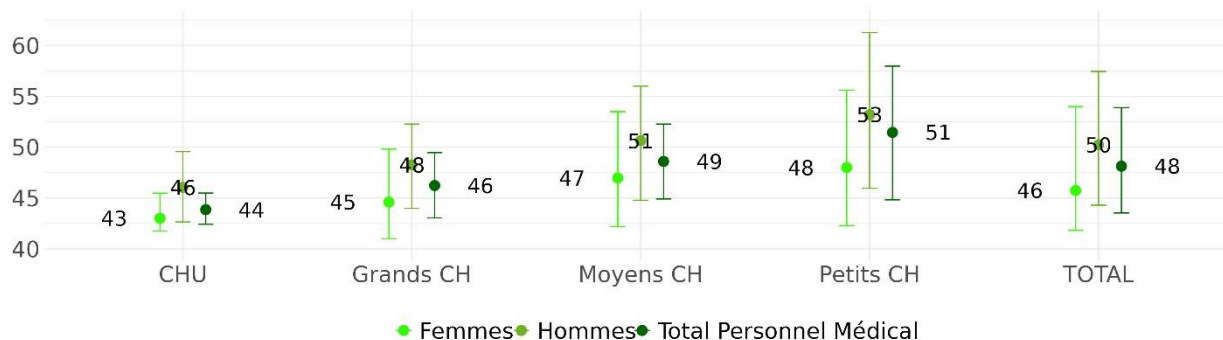
Catégories de personnel	TOTAL PM	
	ETPR	Répartition (en %)
Praticiens hospitaliers temps plein	32 620	52%
Praticiens contractuels	9 725	15%
Personnels enseignants et hospitaliers	4 958	8%
Praticiens attachés	3 757	6%
Assistants des hôpitaux	4 916	8%
Praticiens attachés associés	3 295	5%
Praticiens hospitaliers temps partiel	1 955	3%
Autres PM	1 677	3%
Assistants associés	199	0%
TOTAL Personnel médical	63 101	100%

Pour les CHU, la part des personnels enseignants et hospitaliers (16%) est plus importante que celle des praticiens contractuels (12%).

F1 | Répartition du personnel médical par statut et par catégorie d'établissements en 2021



F2 I Médiane et intervalle de 80% des âges moyens du personnel médical par catégorie d'établissements en 2021



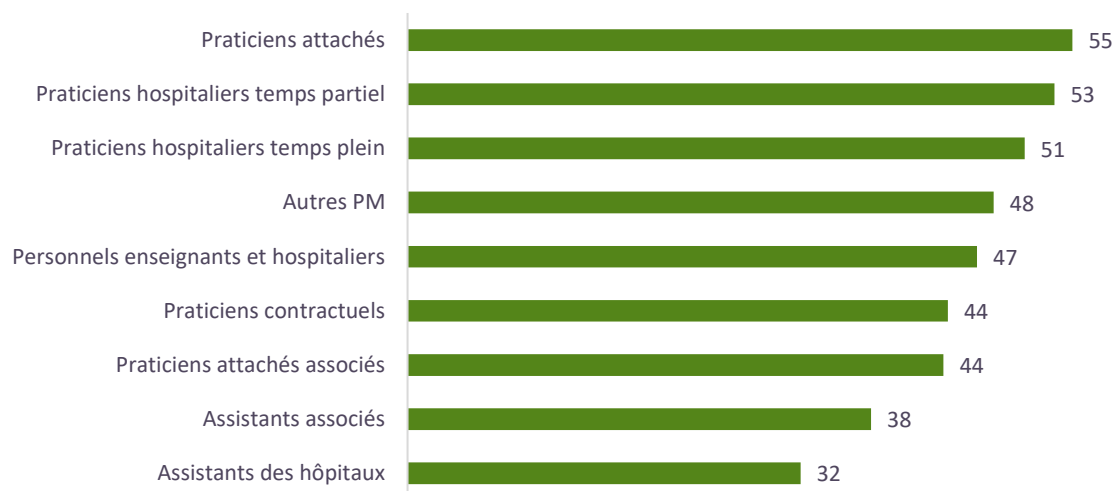
Nb ES Femmes	26	108	96	117	347
Moyenne	43	45	47	49	47
80% [d1 ; d9]	[42 ; 45]	[41 ; 50]	[42 ; 53]	[42 ; 56]	[42 ; 54]
Nb ES Hommes	26	108	96	119	349
Moyenne	46	48	51	53	50
80% [d1 ; d9]	[43 ; 50]	[44 ; 52]	[45 ; 56]	[46 ; 61]	[44 ; 57]
Nb ES Total	30	116	109	123	378
Moyenne	44	46	49	51	48
80% [d1 ; d9]	[42 ; 45]	[43 ; 49]	[45 ; 52]	[45 ; 58]	[44 ; 54]

Plus les établissements sont petits plus les âges moyens sont dispersés. 80% des petits CH déclarent des âges moyens compris entre 45 et 58 ans.

L'âge moyen du personnel médical est de **48 ans**. Il est de **50 ans** pour les hommes et **47 ans** pour les femmes. Quelle que soit la catégorie d'établissements, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes.

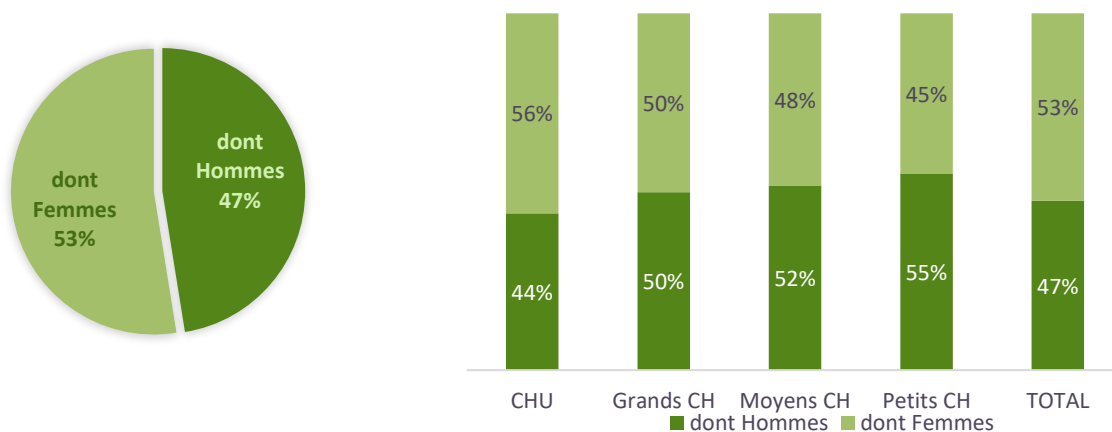
Le personnel médical est en moyenne plus âgé dans les petits CH. Dans les CHU, la moyenne d'âge du personnel médical est la plus faible (**44 ans**). Ces disparités d'âge entre les catégories d'établissements s'expliquent en partie par leurs différentes répartitions de statut au sein du personnel médical. Le personnel médical des CHU est constitué à 10% d'assistants des hôpitaux (statut le plus jeune : 32 ans en moyenne), alors que cette part est réduite à 1% dans les petits CH. Les CHU comptent également une part d'internes ce qui leur vaut d'avoir un âge moyen plus faible que les autres catégories d'établissements.

F3 I Age moyen du personnel médical par statut en 2021, en années



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

F4 I Répartition par sexe du personnel médical en 2021



Au niveau global pour le personnel médical, la proportion de femmes est légèrement supérieure à celle des hommes (53% contre 47%).

C'est dans les CHU que la part des femmes est la plus importante (56%).

Dans les grands CH, la parité hommes / femmes est bien respectée.

A l'inverse, c'est dans les petits CH et les CH de taille moyenne qu'il y a le plus d'hommes (respectivement 55% et 52% d'hommes).

Le personnel non médical en 2021

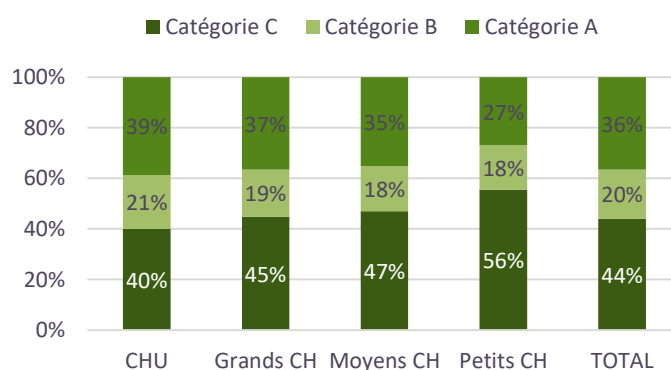
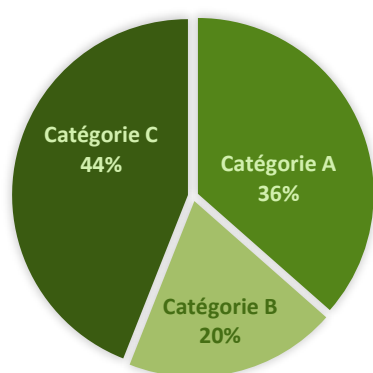
T 2 I Répartition du personnel non médical par filière en 2021

Catégories de personnel	TOTAL PNM	
	ETPR	Répartition (en %)
Personnels de direction et personnels administratifs	83 475	12%
Personnels des services de soins	499 959	69%
Personnels éducatifs et sociaux	12 325	2%
Personnels médicotechniques	37 757	5%
Personnels techniques et ouvriers	86 148	12%
Personnel hors filière	2 141	0%
TOTAL Personnel non médical	721 804	100%

Les 398 établissements publics de santé étudiés déclarent un effectif temps plein rémunéré de **721 804** personnels non médicaux en 2021, ce qui représente **92,0%** de l'effectif total de notre échantillon.

69% du personnel non médical correspond au personnel des services de soins. Sont ensuite équitablement représentés les personnels de direction, administratifs et les personnels techniques et ouvriers (12%). Les personnels éducatifs et sociaux sont les moins représentés (hors personnel hors filière).

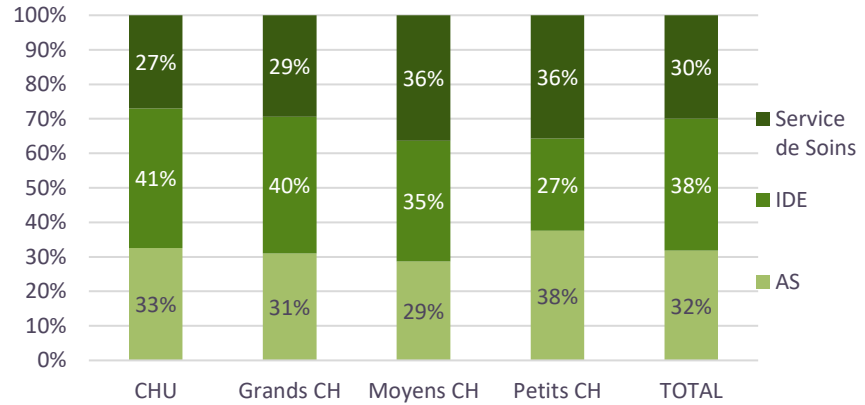
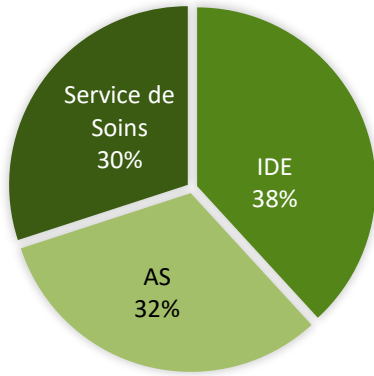
F5 I Répartition du personnel non médical par catégorie statutaire en 2021



La catégorie C représente **44%** du personnel non médical. Vient ensuite le personnel de catégorie A (**36%**) puis le personnel de catégorie B (**20%**). Les agents de catégorie C sont majoritaires dans les petits CH (56%) alors que, dans les CHU, la part des catégories A et C est presque équivalente (respectivement 39% et 40%).

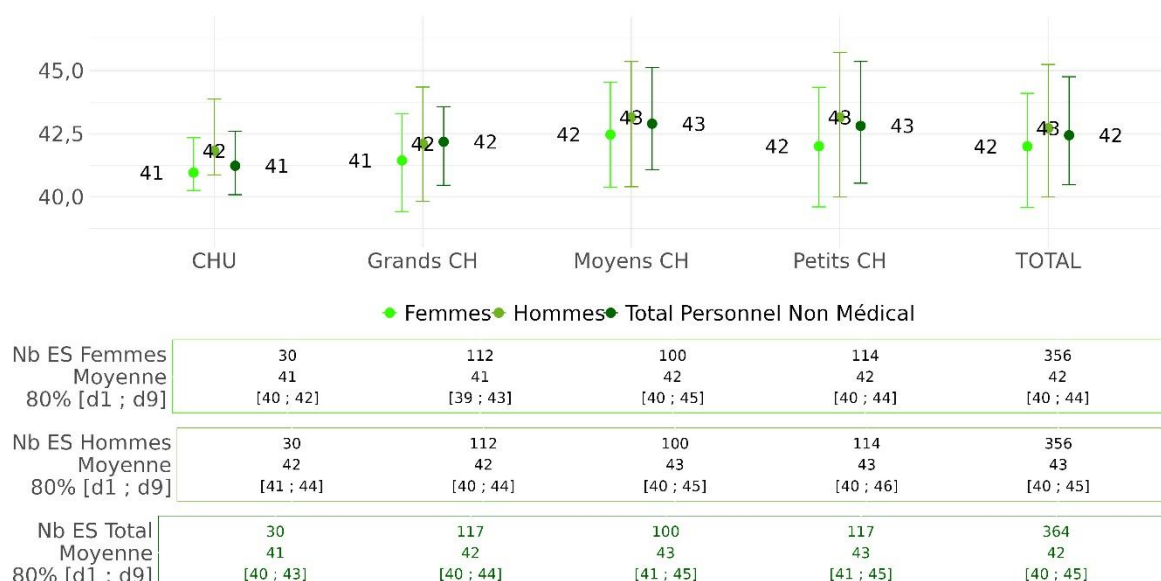
F6 I

Répartition du personnel des services de soins en 2021



La répartition du personnel des services de soins est différente selon la catégorie d'établissement. Les effectifs d'aides-soignant(e)s représentent 38% du personnel des services de soins dans les petits CH contre seulement 33% dans les CHU. A l'inverse, la part d'infirmier(e)s diplômé(e)s d'Etat est plus importante dans les CHU (41%) que dans les petits CH. La part des autres personnels des services de soins est plus importante dans les petits et moyens CH (36%) que dans les établissements de grande taille.

F7 | Médiane et intervalle de 80% des âges moyens du personnel non médical par catégorie d'établissements en 2021

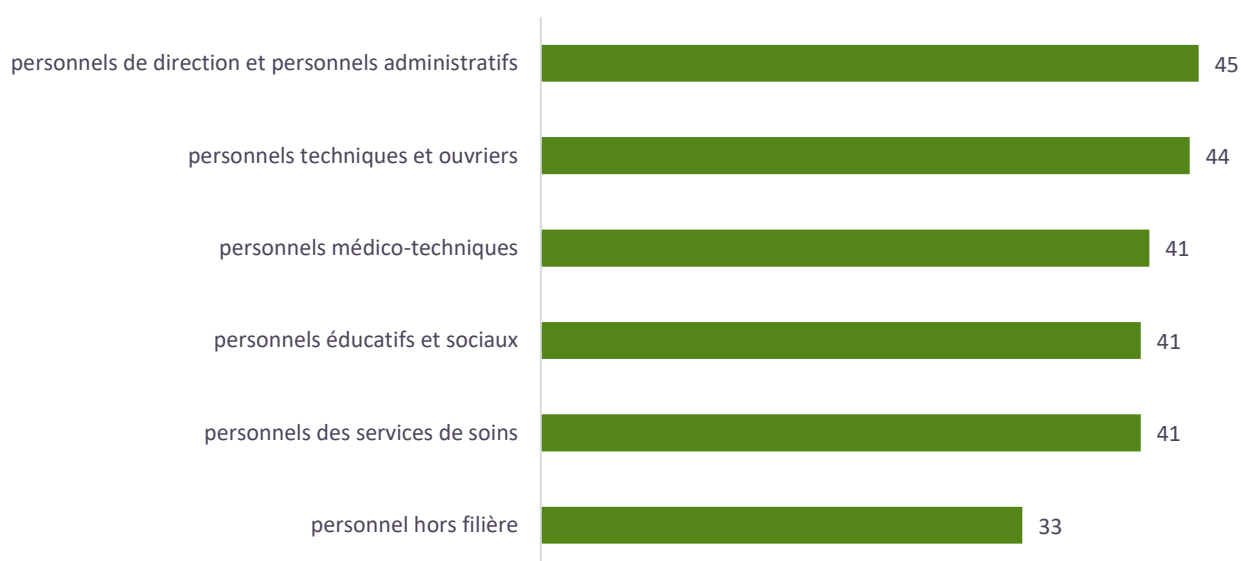


Quelle que soit la catégorie d'établissement, l'âge moyen est peu dispersé : il est compris entre 40 et 45 ans.

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

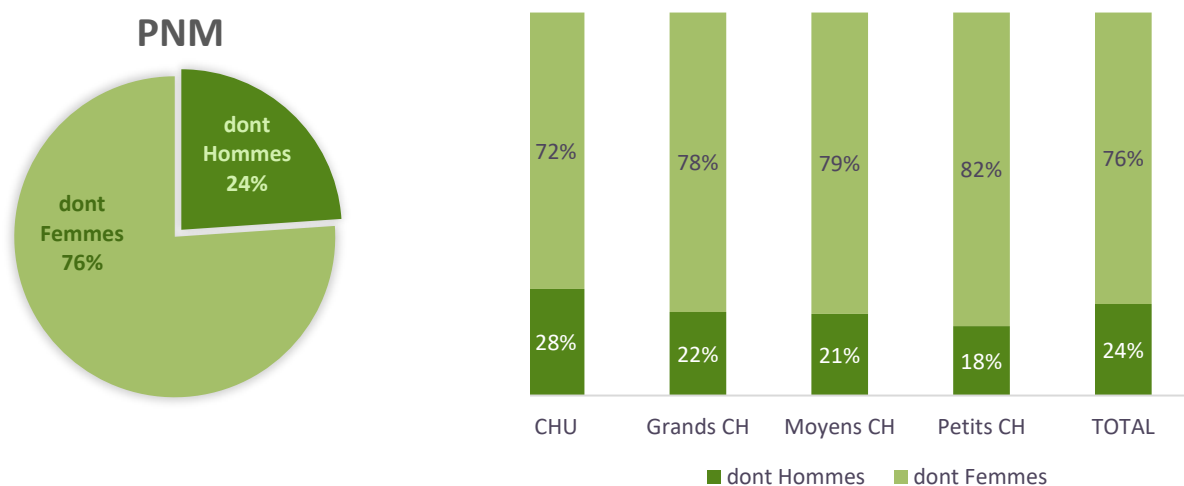
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la moyenne d'âge des femmes est plus faible que celle des hommes.

F8 | Age moyen du personnel non médical par filière en 2021, en années



Le personnel de direction et administratif est plus âgé en moyenne (**45 ans**) que celui des autres filières de personnel non médical.

F9 I Répartition par sexe du personnel non médical en 2021



Le personnel non médical est pour les trois quarts composé de femmes. C'est dans les petits CH que l'écart entre la part d'hommes et de femmes est le plus grand.

INDICATEUR 1 et 2 :

Masse salariale chargée par ETPR

DEFINITION

Masse salariale chargée par ETPR :

$$\frac{(\text{Montant brut} + \text{charges de la rémunération du personnel de l'année } n)}{(\text{ETP moyens rémunérés de l'année } n)}$$

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

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE

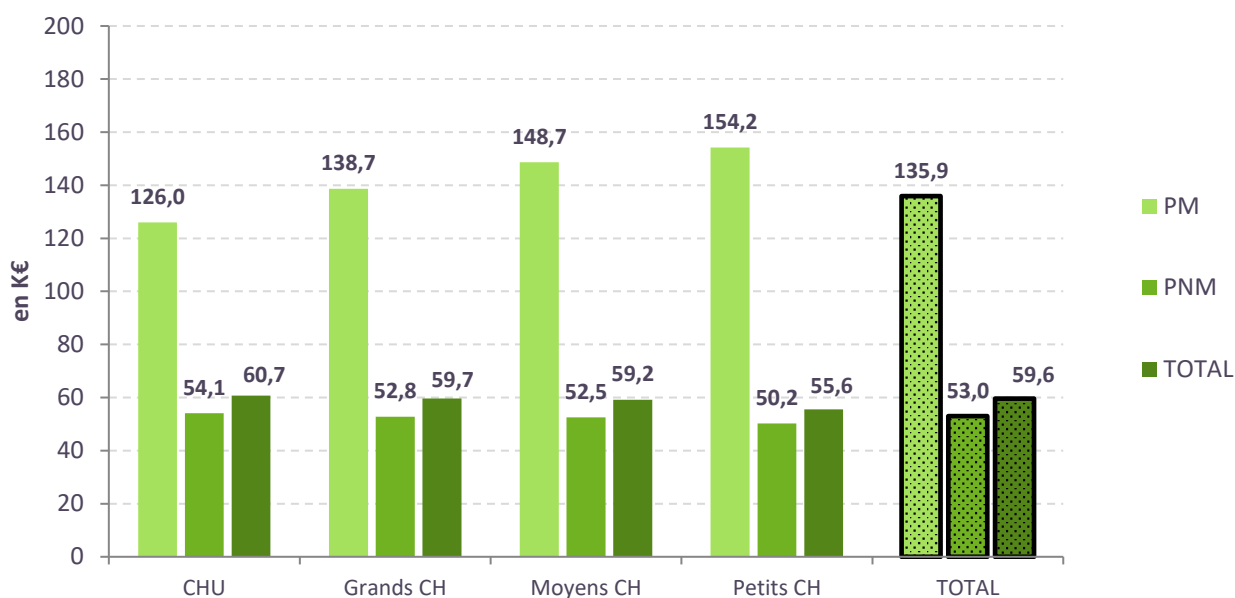
Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **66%** des établissements publics de plus de 300 agents

Catégorie d'établissements	2021
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim
CHU	24
Grands CH	102
Moyens CH	90
Petits CH	111
TOTAL	327

L'indicateur n'était pas recueilli dans le bilan social entre 2018 et 2020, il n'est donc pas possible de faire des analyses sur les évolutions.

F10 I Masse salariale chargée par ETPR par catégorie d'établissements en 2021, en milliers d'euros



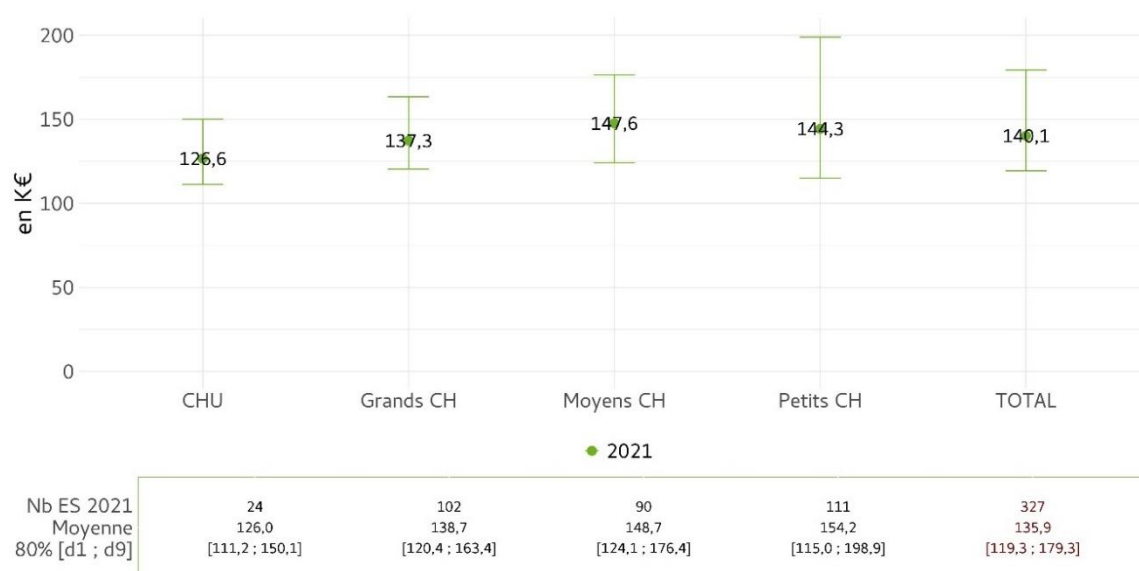
Au sein des 327 établissements étudiés, la masse salariale chargée par ETPR, appelée « coût moyen d'un ETPR » par la suite, s'élève à **59 587 €**. Elle est de **135 884 €** pour le personnel médical et de **52 978 €** pour le personnel non médical.

C'est dans les CHU que le coût moyen par ETPR est le plus élevé, soit **60,7 k€**. Le coût le plus faible se situe au niveau des petits CH, soit **55,6 k€** par ETPR.

S'agissant du personnel non médical, le coût moyen par ETPR le plus élevé concerne les CHU (soit **54,1 k€**). Pour le personnel médical, c'est dans les petits CH que le coût moyen par ETPR est le plus élevé (avec **154,2 k€**).

Personnel Médical (PM)

F11 I Médiane et intervalle de 80% de la masse salariale chargée par ETPR du PM par catégorie d'établissements pour 2021



Pour 50% des établissements, le coût moyen par ETPR est inférieur à 140,1 k€.

La dispersion est plus importante dans les petits CH que dans les autres catégories d'établissements.

Les coûts moyens par ETPR sont plus resserrés dans les CHU.

Personnel Non Médical (PNM)

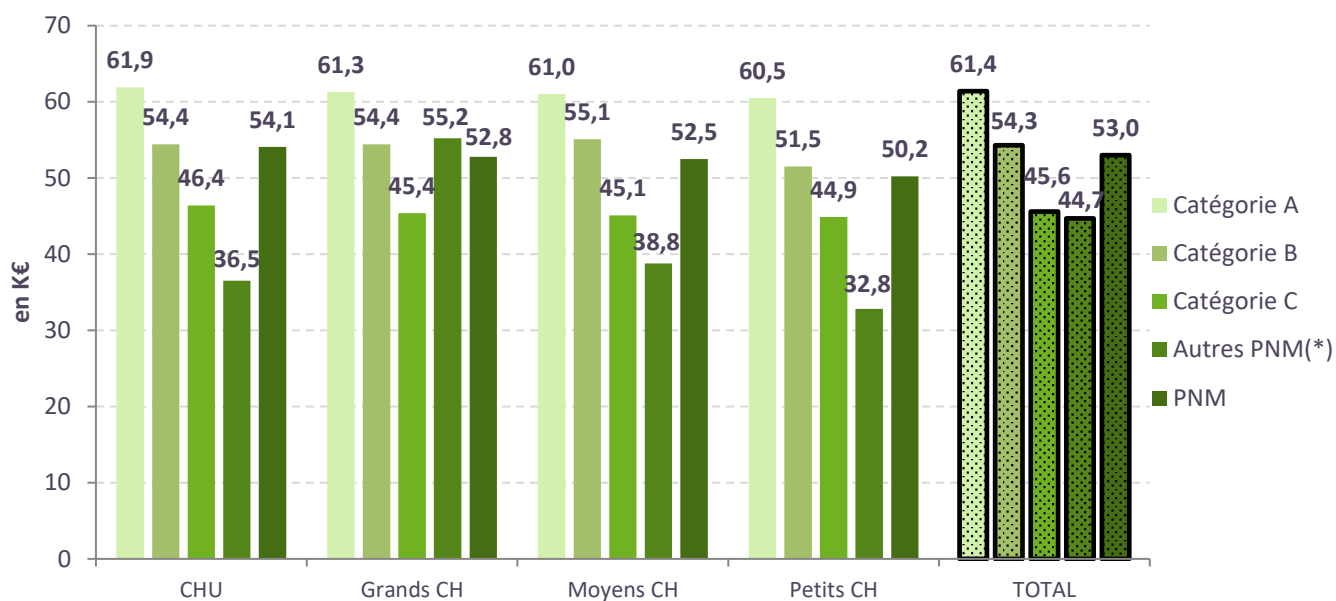
F12 I Médiane et intervalle de 80% de la masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie d'établissements pour 2021



Pour 80% des établissements, le coût moyen par ETPR se situe entre 47,9 k€ et 55,2 k€.

Le coût moyen par ETPR des petits CH est globalement plus faible que dans les autres catégories. Plus précisément, 10% d'entre eux ont un coût moyen par ETPR inférieur à 46,8 k€. Seulement 10% des petits CH ont un coût moyen supérieur à 53,7 k€ tandis que 50% des grands CH ont un coût moyen supérieur à 52,4 k€ et 50% des CHU ont un coût moyen supérieur à 53,3 k€.

F13 I Masse salariale chargée par ETPR du PNM par catégorie statutaire



(*) : Contrats aidés, contrats d'apprentissage

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

- Catégorie A : **61,4 k€**
- Catégorie B : **54,3 k€**
- Catégorie C : **45,6 k€**
- Autres PNM (contrats aidés, contrats d'apprentissage...) : **44,7 k€**

Pour le personnel des catégories A et C, le coût moyen d'un ETPR est le plus élevé dans les CHU, avec **61,9 k€** pour le personnel de catégorie A et **46,4 k€** pour le personnel de catégorie C. Pour le personnel de catégorie B, le coût moyen d'un ETPR est le plus élevé dans les moyens CU avec **55,1 k€**.

INDICATEUR 3 :

Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel

DEFINITION

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

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

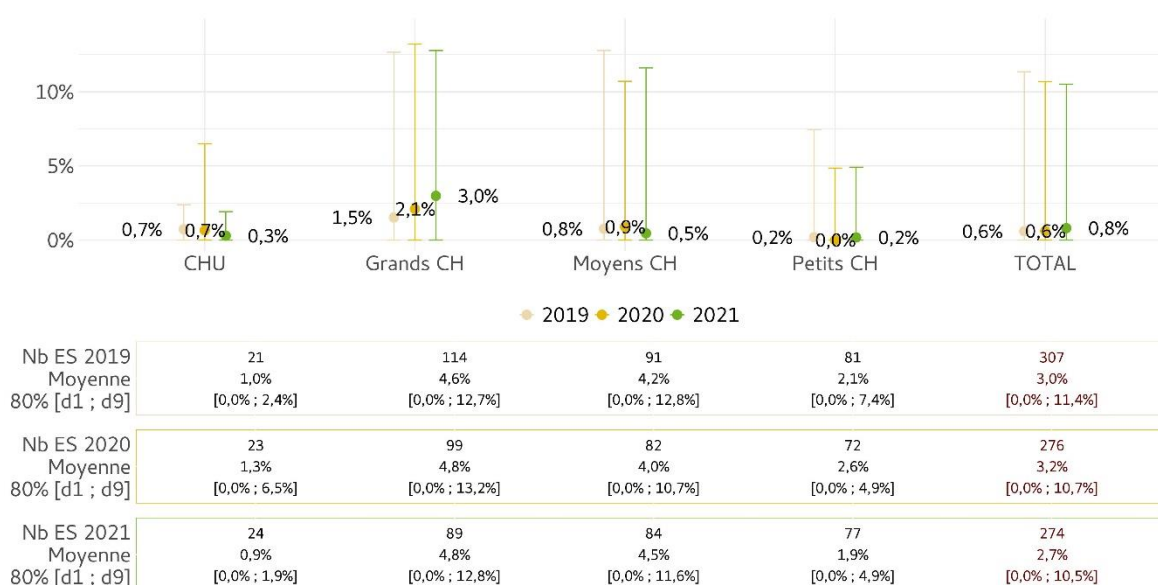
Les données prises en compte en 2021 représentent **55%** des établissements publics de plus de 300 agents

	2021	2020	2019	
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	
CHU	24	23	21	
Grands CH	89	99	114	
Moyens CH	84	82	91	
Petits CH	77	72	81	
TOTAL	274	276	307	

Personnel Médical (PM)

La part des dépenses d'intérim du personnel médical (PM) est très variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0% et 10,5%. Pour les 221 établissements étudiés, la part des dépenses d'intérim globale est de 2,7% en moyenne et la **part des dépenses d'intérim médiane de 0,8%**.

F14 I Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



Les dépenses d'intérim du PM sont particulièrement variables dans les grands et moyens CH. La moitié des CH de grande taille déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 3,0% en 2021. La part des dépenses d'intérim pour les grands CH est tirée vers le haut par des valeurs hautes : elle est de 4,8% en moyenne. De même, la moitié des CH de taille moyenne déclarent une part de dépenses d'intérim inférieure à 0,5%, alors que cette part, est de 4,5% en moyenne. Ces écarts importants entre la médiane et la moyenne indiquent une distribution asymétrique des valeurs de cet indicateur. Cela signifie qu'un petit nombre de moyens et grands CH ont une part de dépenses d'intérim très élevée. 10% de ces établissements ont une part de ces dépenses de personnel supérieure à 10,5%.

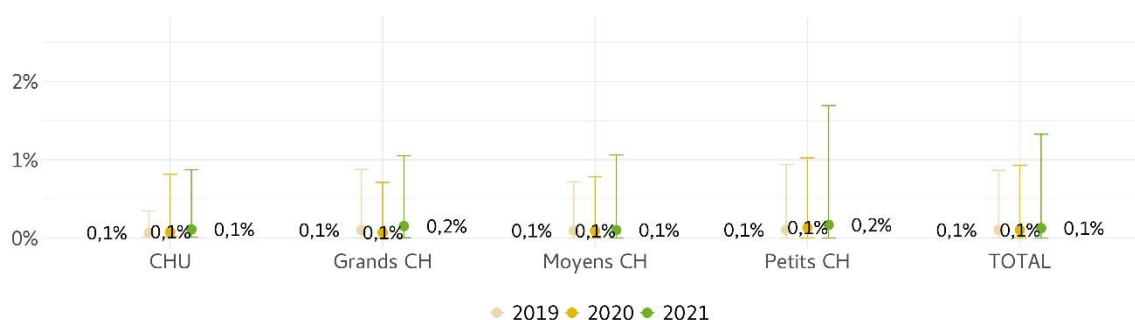
Par conséquent, la part médiane est un meilleur indicateur que la part moyenne, pour rendre compte des dépenses liées à l'emploi de personnels intérimaires.

Au sein des CHU et des CH de petite taille, la variabilité est moindre et la part médiane des dépenses d'intérim est respectivement de 0,3% et 0,2%.

Personnel Non Médical (PNM)

La part des dépenses d'intérim du personnel non médical (PNM) est peu variable d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont des parts de dépenses d'intérim comprises entre 0% et 1,3%. Pour les 221 établissements étudiés, la part moyenne des dépenses d'intérim est de 0,6% et la part médiane des dépenses d'intérim de 0,1%.

F15 I Médiane et intervalle de 80% des parts de dépenses d'intérim du PNM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



Nb ES 2019	21	114	91	81	307
Moyenne	0,4%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,3%]	[0,0% ; 0,9%]	[0,0% ; 0,7%]	[0,0% ; 0,9%]	[0,0% ; 0,9%]
Nb ES 2020	23	99	82	72	276
Moyenne	0,8%	0,3%	0,2%	0,4%	0,5%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,8%]	[0,0% ; 0,7%]	[0,0% ; 0,8%]	[0,0% ; 1,0%]	[0,0% ; 0,9%]
Nb ES 2021	24	89	84	77	274
Moyenne	0,8%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,9%]	[0,0% ; 1,1%]	[0,0% ; 1,1%]	[0,0% ; 1,7%]	[0,0% ; 1,3%]

Au sein des CH, la part des dépenses d'intérim moyenne du PNM est la plus élevée dans les petits CH (0,5%). Les CHU ont une part des dépenses d'intérim moyenne de 0,8%. Toutefois, la moitié des établissements déclarent une part des dépenses d'intérim inférieure ou égale à 0,1% pour les CHU et les moyens CH et elle est inférieure à 0,2% pour les petits et grands CH.

Gestion du temps de travail

INDICATEUR 4.3 :**Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées/ rémunérées) par agent au 31/12/2021****DEFINITION**

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

$$\frac{(\text{Nombre d'heures supplémentaires (temps de travail additionnel) au 31/12})}{(\text{Effectif physique au 31/12})}$$

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **52% pour le PM** et **61% pour le PNM** des établissements analysés.

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM		
CHU	19	20	19
Grands CH	90	90	100
Moyens CH	74	87	90
Petits CH	81	64	81
TOTAL	264	261	290

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PNM		
CHU	26	27	25
Grands CH	103	113	117
Moyens CH	85	90	103
Petits CH	94	79	89
TOTAL	308	309	334

Personnel Médical (PM)

Le nombre de demi-journées stockées par personnel médical (PM) (non encore récupérées ou rémunérées) est très différent d'un établissement à l'autre. En 2021, pour les 264 établissements étudiés, ce nombre est de 6,4 demi-journées en moyenne et **de 1,5 demi-journée en médiane**.

F16 I Médiane et intervalle de 80% des nombres de demi-journées stockées par PM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



Nb ES 2019	19	100	90	81	290
Moyenne	5,1	4,7	5,2	2,1	4,7
80% [d1 ; d9]	[0,1 ; 14,9]	[0,0 ; 14,7]	[0,0 ; 17,3]	[0,0 ; 6,7]	[0,0 ; 13,8]
Nb ES 2020	20	90	87	64	261
Moyenne	5,7	6,5	5,8	3,9	6,0
80% [d1 ; d9]	[0,2 ; 15,1]	[0,0 ; 17,1]	[0,0 ; 14,6]	[0,0 ; 10,9]	[0,0 ; 15,5]
Nb ES 2021	19	90	74	81	264
Moyenne	6,7	6,8	5,1	4,6	6,4
80% [d1 ; d9]	[0,3 ; 15,8]	[0,0 ; 17,6]	[0,0 ; 19,6]	[0,0 ; 17,5]	[0,0 ; 17,8]

Pour chaque catégorie d'établissements, et donc aussi au global, des valeurs hautes de l'indicateur tirent les valeurs moyennes vers le haut. En effet, un petit nombre d'établissements ont recours au temps additionnel du PM de manière très marquée : 10% des établissements déclarent plus de 17,8 demi-journées stockées par agent.

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

Au sein des grands CH, la moitié des établissements a déclaré un nombre de demi-journées inférieur ou égal à 3,6. Le recours au temps de travail additionnel est plus important dans les CHU : 50% de ces établissements déclarent au moins 4,6 demi-journées stockées par PM. Inversement, la moitié des CH de petite taille ne déclare aucune demi-journée additionnelle. Enfin, le nombre médian de demi-journées stockées par agent est de 1,6 pour les CH de taille moyenne.

Au fil des années, les valeurs médianes ont tendance à être plus élevées. C'est le cas notamment pour les CHU (1,1 en 2019, 3,8 en 2020 et 4,6 demi-journées stockées en 2021) et pour les grands CH (2,4 en 2019, 2,8 en 2020 et 3,6 demi-journées stockées en 2021). Pour les petits et moyens CH, ce sont les dispersions qui ont tendance à croître.

Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 0 et 46,9 heures. Pour les 308 établissements étudiés, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 20,3 heures et le **nombre médian d'heures supplémentaires par agent est de 18,3 heures.**

F17 I Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent PNM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements

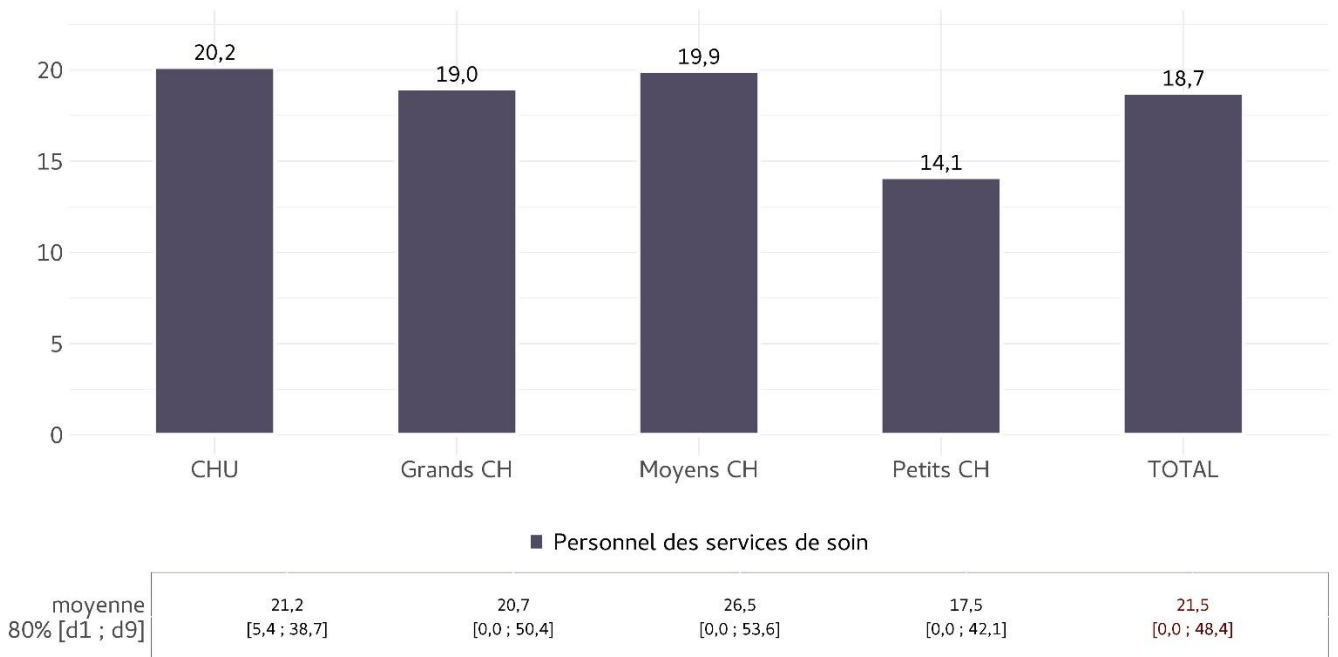


	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	25	117	103	89	334
Moyenne	18,2	23,6	25,0	21,4	21,5
80% [d1 ; d9]	[2,9 ; 35,2]	[0,0 ; 51,1]	[0,0 ; 55,3]	[0,0 ; 56,2]	[0,0 ; 53,2]
Nb ES 2020	27	113	90	79	309
Moyenne	18,2	22,3	23,6	16,7	20,4
80% [d1 ; d9]	[3,6 ; 33,6]	[0,0 ; 47,0]	[0,0 ; 53,3]	[0,0 ; 44,7]	[0,0 ; 46,9]
Nb ES 2021	26	103	85	94	308
Moyenne	19,1	20,7	25,1	16,8	20,3
80% [d1 ; d9]	[4,1 ; 33,6]	[0,1 ; 47,6]	[0,0 ; 54,0]	[0,0 ; 41,3]	[0,0 ; 46,9]

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre d'heures supplémentaires par agent supérieur à 20,5 heures. Pour les CH, le nombre médian d'heures supplémentaires par agent augmente quand la taille de l'établissement augmente. Le nombre d'heures supplémentaires médian est de 13,4 pour les petits CH, 18,6 pour les moyens CH et 19,2 heures pour les grands CH.

Le nombre médian d'heures supplémentaires de 2021 est semblable à 2020 au global. Il est en hausse de +1,5 heure pour les CHU. La variabilité de cet indicateur reste très marquée même si elle a tendance à s'atténuer pour les petits CH.

F18 I Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires (non encore récupérées ou rémunérées) par agent du personnel des services de soin par établissement en 2021, par catégorie d'établissements



Pour le personnel des services de soins, le nombre moyen d'heures supplémentaires par agent est de 21,5 heures et le **nombre médian de 18,7 heures**. Il est particulièrement bas chez les petits CH (14,1 heures) par rapport aux autres catégories d'établissements.

INDICATEUR 4.4 :**Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent****DEFINITION**

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **61% pour le PNM** et **64% pour le PNM** des établissements analysés.

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM		
CHU	26	25	24
Grands CH	99	108	116
Moyens CH	88	96	95
Petits CH	93	84	86
TOTAL	306	313	321

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PNM		
CHU	28	26	23
Grands CH	106	116	117
Moyens CH	93	97	99
Petits CH	98	88	90
TOTAL	325	327	329

Personnel Médical (PM)

Le nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées pour le personnel médical (PM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont un nombre moyen de demi-journées rémunérées compris entre 1,9 et 37,9 heures. Pour les 306 établissements étudiés, ce nombre moyen par agent est de 14,3 heures au global et **11,8 heures en médiane**.

F19 I Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent PM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	24	116	95	86	321
Moyenne	7,4	16,1	12,7	13,5	12,0
80% [d1 ; d9]	[1,8 ; 16,1]	[2,2 ; 32,4]	[0,5 ; 28,9]	[0,0 ; 41,6]	[0,3 ; 32,5]
Nb ES 2020	25	108	96	84	313
Moyenne	9,2	19,1	16,6	21,7	14,6
80% [d1 ; d9]	[3,3 ; 19,0]	[3,9 ; 35,8]	[1,1 ; 30,6]	[2,3 ; 46,1]	[2,3 ; 36,5]
Nb ES 2021	26	99	88	93	306
Moyenne	8,9	19,8	14,9	18,0	14,3
80% [d1 ; d9]	[3,2 ; 17,1]	[3,2 ; 38,4]	[1,9 ; 30,8]	[0,0 ; 44,6]	[1,9 ; 37,9]

Le recours au travail additionnel rémunéré du PM est particulièrement variable dans les CH. Pour chaque catégorie d'établissements, des valeurs hautes tirent les valeurs moyennes vers le haut. Par exemple, la moitié des CH de petite taille déclarent plus de 11,4 demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent. Le nombre moyen de demi-journées est quant à lui de 18,0. En effet, pour 10% de ces établissements, cette valeur est supérieure à 44,6 demi-journées.

Par conséquent, la médiane des nombres moyens de demi-journées additionnelles rémunérées par agent des établissements est le meilleur indicateur pour analyser le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent.

De même, la moitié des CH de taille moyenne et de grande taille rémunère respectivement, plus de 10,1 et 15,5 demi-journées de travail additionnel par PM.

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent inférieur ou égal à 8,4 demi-journées.

Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées pour le personnel non médical (PNM) est assez différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont un nombre moyen d'heures supplémentaires compris entre 2,8 et 41,8 heures. Pour les 325 établissements étudiés, ce nombre est de 22,7 heures en moyenne et **de 15,6 heures en médiane**.

F20 I Médiane et intervalle de 80% des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent PNM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



Nb ES 2019	23	117	99	90	329
Moyenne	12,1	11,5	10,4	13,9	11,7
80% [d1 ; d9]	[1,8 ; 24,0]	[2,1 ; 21,0]	[1,1 ; 23,3]	[1,9 ; 29,7]	[1,4 ; 24,5]
Nb ES 2020	26	116	97	88	327
Moyenne	15,6	16,7	14,5	13,8	15,8
80% [d1 ; d9]	[4,4 ; 27,5]	[4,1 ; 28,1]	[2,2 ; 28,4]	[1,8 ; 36,0]	[2,7 ; 29,6]
Nb ES 2021	28	106	93	98	325
Moyenne	24,2	23,2	19,4	16,9	22,7
80% [d1 ; d9]	[4,0 ; 43,2]	[5,6 ; 50,5]	[2,3 ; 43,0]	[1,8 ; 36,6]	[2,8 ; 41,8]

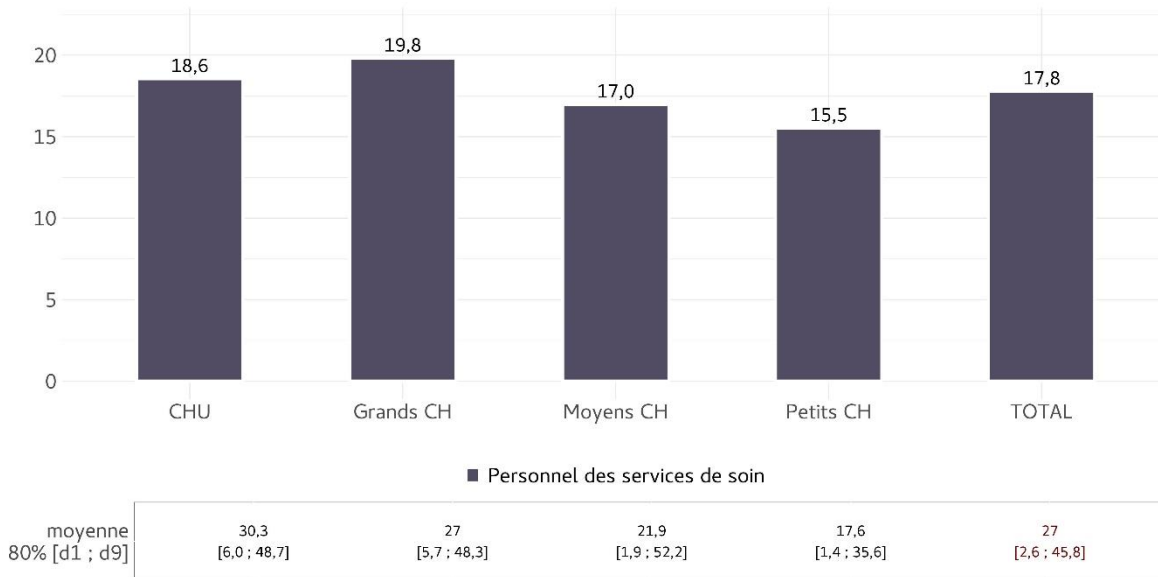
En 2021, le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent du PNM est impacté par des valeurs d'indicateurs élevées dans chaque catégorie d'établissements. **Par conséquent, la valeur médiane est un meilleur indicateur que la valeur moyenne pour analyser le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent.**

Pour la moitié des grands CH, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent est supérieur ou égal à 17,3 heures. Il est plus bas et presque identique dans les autres catégories d'établissements avec 14,5 pour les CHU, 14,6 pour les CH de petite et moyenne taille.

Pour l'ensemble des catégories d'établissement, la valeur médiane est de plus en plus élevée au fil des années : elle était de 8,5 en 2019 puis était à 13,0 en 2020 et est passée à 15,6 en 2021. Ce phénomène est aussi visible pour chacune des catégories d'établissements. Pour les moyens et grands CH ainsi que pour les CHU, les dispersions sont grandissantes et atteignent des valeurs élevées (10% des grands CH ont déclaré un nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées supérieur à 50).

Pour le personnel des services de soins, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées par agent est de 27 heures en moyenne et le **nombre médian d'heures supplémentaires rémunérées par agent de 17,8 heures**. Le recours aux heures supplémentaires rémunérées du personnel des services de soins est plus important dans les CH de grande taille (19,8 heures) que dans les autres catégories. C'est dans les CH de petite taille qu'il est le plus faible (15,5 heures).

F21 I Médiane des nombres moyens d'heures supplémentaires rémunérées par agent du personnel des services de soin par établissement en 2021, par catégorie d'établissements



INDICATEUR 4.5 :**Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée****DEFINITION**

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **57% pour le PM** et **64% pour le PNM** des établissements analysés.

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PM		
CHU	26	23	22
Grands CH	96	104	110
Moyens CH	83	87	87
Petits CH	80	79	75
TOTAL	285	293	294

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements PNM		
CHU	27	26	26
Grands CH	106	121	121
Moyens CH	95	99	95
Petits CH	95	86	89
TOTAL	323	332	331

Personnel Médical (PM)

Le coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par personnel médical (PM) est différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, ce coût moyen est compris entre 161 et 414 euros pour 80% des établissements. Pour les 285 établissements étudiés, le coût par agent d'une demi-journée est de 220 euros en moyenne et de **206 euros en médiane**.

F22 I Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



Nb ES 2019	22	110	87	75	294
Moyenne	211	222	224	203	218
80% [d1 ; d9]	[148 ; 328]	[161 ; 389]	[153 ; 371]	[158 ; 321]	[160 ; 367]
Nb ES 2020	23	104	87	79	293
Moyenne	200	220	228	201	214
80% [d1 ; d9]	[160 ; 321]	[162 ; 423]	[161 ; 377]	[129 ; 323]	[160 ; 381]
Nb ES 2021	26	96	83	80	285
Moyenne	231	215	228	203	220
80% [d1 ; d9]	[161 ; 370]	[161 ; 405]	[161 ; 461]	[113 ; 391]	[161 ; 414]

Ce coût est variable pour toutes les catégories d'établissements. En 2021, au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par agent PM, inférieur ou égal à 229 euros. Le coût médian d'une demi-journée est le plus élevé dans les CH de taille moyenne avec 231 euros. Il est de 201 euros pour les grands CH et de 189 euros pour les petits CH.

La valeur médiane diminue au cours des trois ans sur les CH de grande taille (218 euros en 2019, 210 euros en 2020 et 201 en 2021). Au contraire, le coût médian augmente pour les moyens CH avec 204 euros en 2019, 209 euros en 2020 et 231 euros en 2021.

Personnel Non Médical (PNM)

En 2021, 80% des établissements ont un coût moyen d'heure supplémentaire du personnel non médical (PNM) compris entre 17 et 36 euros. Pour les 323 établissements étudiés, ce coût est de 31 euros en moyenne et **de 27 euros en médiane**.

F23 I Médiane et intervalle de 80% des coûts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire rémunérée par agent PNM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements

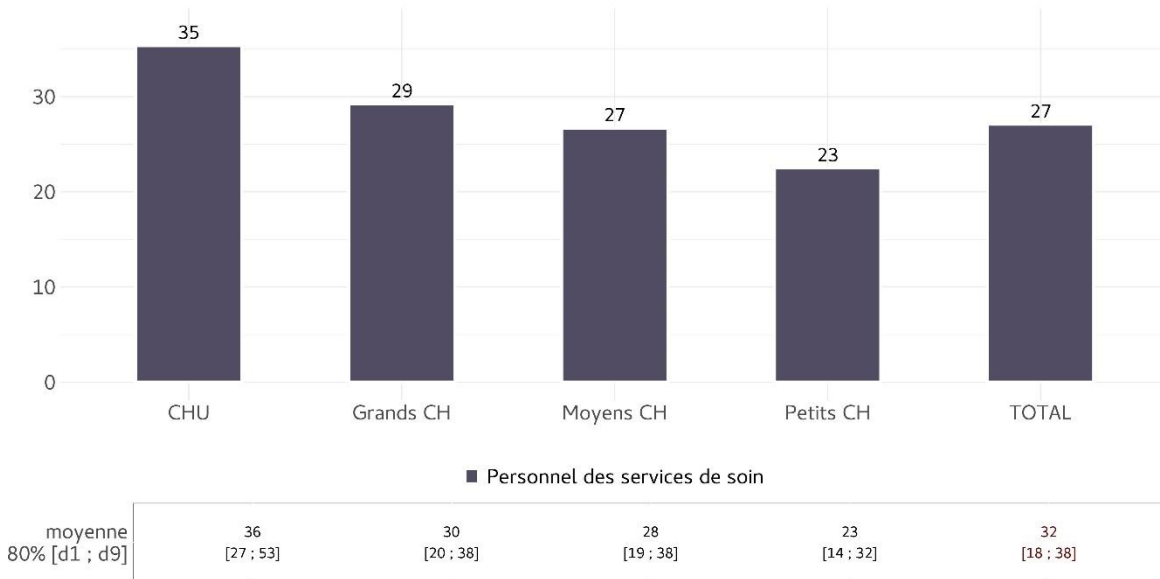


	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	26	121	95	89	331
Moyenne	24	24	22	19	23
80% [d1 ; d9]	[17 ; 30]	[17 ; 29]	[16 ; 28]	[10 ; 26]	[15 ; 28]
Nb ES 2020	26	121	99	86	332
Moyenne	29	27	26	21	27
80% [d1 ; d9]	[22 ; 37]	[19 ; 33]	[17 ; 34]	[13 ; 32]	[17 ; 34]
Nb ES 2021	27	106	95	95	323
Moyenne	34	29	26	23	31
80% [d1 ; d9]	[24 ; 46]	[20 ; 37]	[19 ; 36]	[14 ; 33]	[17 ; 36]

Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un coût moyen d'heure supplémentaire rémunérée par agent PNM inférieur ou égal à 33 euros. Pour les CH, ce coût médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 23, 26 et 28 euros pour les petits, moyens et grands CH.

Au fil des années, le coût médian a tendance à être plus élevé pour l'ensemble des catégories avec 22 euros pour 2019, 26 euros pour 2020 et 27 euros pour 2021. Cette augmentation est la plus marquée pour les CHU où la progression est de 5 euros entre les deux dernières années.

F24 I Médiane des coûts moyens (en euros) d'une heure supplémentaire par agent du personnel des services de soin par établissement en 2021, par catégorie d'établissements



Pour le personnel des services de soins, le coût d'une heure supplémentaire est de 32 euros en moyenne par agent et **de 27 euros en médiane**. Cette rémunération médiane est croissante avec la taille des CH : 23 euros pour les petits CH, 27 euros pour les moyens CH et 29 euros pour les grands CH. Elle est plus élevée pour les CHU avec 35 euros.

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

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

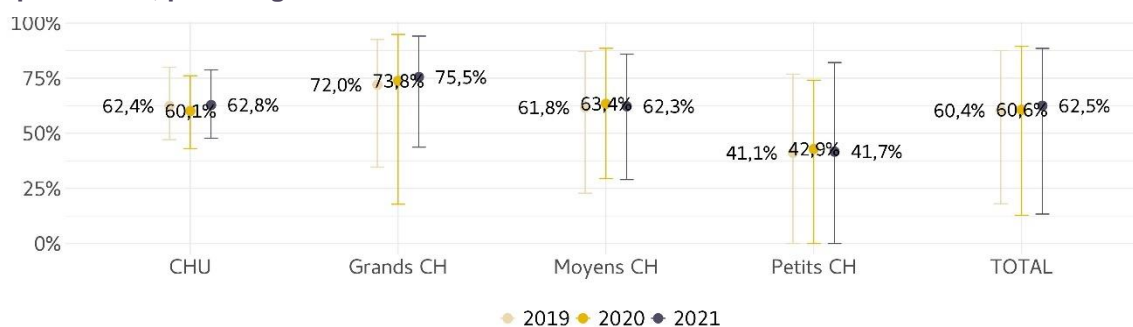
Les données prises en compte en 2021 représentent **65%** des établissements analysés.

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	25	22	24
Grands CH	98	107	121
Moyens CH	97	105	113
Petits CH	109	95	102
TOTAL	329	329	360

Personnel Médical (PM)

La part d'agents ayant un CET au 31/12/2021 pour le personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, pour 80% des établissements ce nombre est compris entre 13,4% et 88,5%. Pour les 329 établissements étudiés, **la part d'agents ayant un CET est de 65,1% en moyenne** et 62,5 en médiane.

F25 I Médiane et intervalle de 80% de la part d'agents ayant un CET au 31/12 de l'année pour le PM, par catégorie d'établissements



	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	24	121	113	102	360
Moyenne	62,0%	68,2%	56,2%	48,6%	62,9%
80% [d1 ; d9]	[47,1% ; 80,0%]	[34,7% ; 92,6%]	[22,9% ; 87,2%]	[0,0% ; 76,8%]	[18,1% ; 87,5%]
Nb ES 2020	22	107	105	95	329
Moyenne	57,1%	68,8%	59,1%	41,8%	61,7%
80% [d1 ; d9]	[43,0% ; 76,1%]	[17,8% ; 94,8%]	[29,4% ; 88,5%]	[0,0% ; 74,1%]	[12,8% ; 89,4%]
Nb ES 2021	25	98	97	109	329
Moyenne	65,7%	71,0%	56,4%	42,9%	65,1%
80% [d1 ; d9]	[47,8% ; 78,8%]	[43,7% ; 94,1%]	[29,0% ; 85,8%]	[0,0% ; 82,1%]	[13,4% ; 88,5%]

La part d'agents ayant un CET pour le PM est particulièrement variable au sein des CH. Parmi les petits CH, il y a en moyenne entre 0 et 82,1% des agents qui ont un CET dans 80% des établissements.

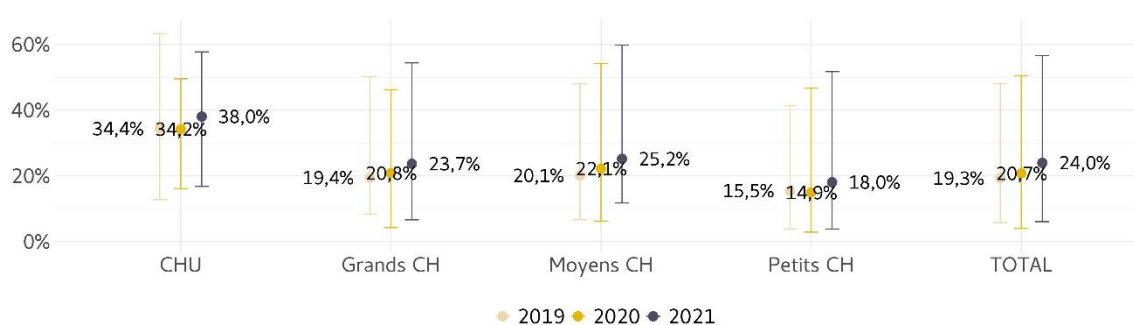
Au sein des CHU, pour la moitié des établissements presque deux tiers des agents qui ont un CET. Pour les CH, ce nombre augmente quand la taille de l'établissement augmente. Pour la moitié des établissements, plus de 42% des agents dans les petits CH ont un CET, presque deux tiers des agents des CH moyens et trois quarts des agents dans les grands CH.

La valeur médiane a tendance à augmenter dans chaque catégorie d'établissements. En particulier sur les CH de grande taille, il y avait plus de 72,0% des agents ayant un CET en 2019 pour la moitié des établissements, il y en avait plus de 73,8% en 2020 et il y en avait plus de 75,5% en 2021.

Personnel Non Médical (PNM)

La part d'agents ayant un CET au 31/12/2021 pour le personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, pour 80% des établissements ce nombre est compris entre 6,0% et 56,6%. Pour les 329 établissements étudiés, **la part d'agents ayant un CET est de 35,6% en moyenne** et 24,0 en médiane.

F26 I Médiane et intervalle de 80% de la part d'agents ayant un CET au 31/12 de l'année pour le PNM, par catégorie d'établissements



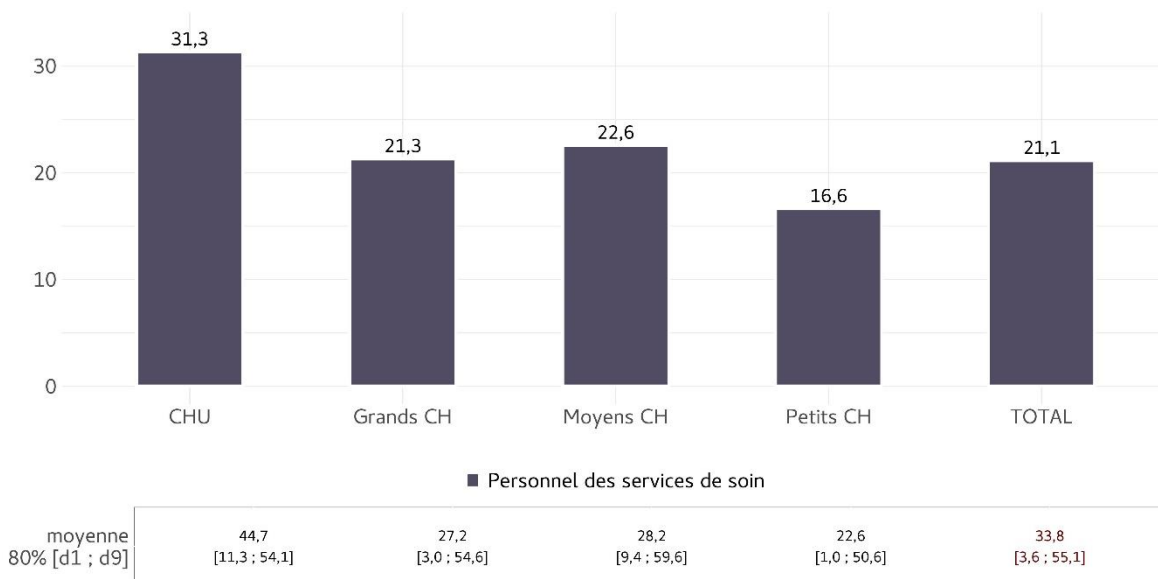
	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	24	121	113	102	360
Moyenne	38,6%	24,6%	25,5%	22,7%	29,0%
80% [d1 ; d9]	[12,8% ; 63,3%]	[8,3% ; 50,2%]	[6,6% ; 48,0%]	[3,8% ; 41,4%]	[5,8% ; 48,0%]
Nb ES 2020	22	107	105	95	329
Moyenne	37,2%	24,0%	26,5%	19,6%	27,8%
80% [d1 ; d9]	[16,0% ; 49,5%]	[4,2% ; 46,2%]	[6,2% ; 54,2%]	[2,9% ; 46,7%]	[4,0% ; 50,5%]
Nb ES 2021	25	98	97	109	329
Moyenne	45,9%	28,7%	30,1%	24,9%	35,6%
80% [d1 ; d9]	[16,8% ; 57,8%]	[6,6% ; 54,4%]	[11,7% ; 59,8%]	[3,8% ; 51,7%]	[6,0% ; 56,6%]

La part d'agents ayant un CET pour le PNM est variable au sein de toutes les catégories d'établissements.

Dans les CHU, pour la moitié des établissements presque 40% des agents ont un CET. Pour les CH, pour la moitié des établissements, moins de 20% des agents dans les petits CH ont un CET, et environ un quart dans les CH de grande et moyenne taille.

La valeur médiane augmenter sur les trois ans dans chaque catégorie d'établissements. En particulier sur les CH de moyenne taille, il y avait plus de 20,1% des agents ayant un CET en 2019 pour la moitié des établissements, il y en avait plus de 22,1% en 2020 et il y en a plus de 25,2% en 2021.

F27 I Médiane de la part des agents ayant un CET en 2021 pour le personnel des services de soin, par catégorie d'établissements



En 2021, pour le personnel des services de soins, la part moyenne d'agents ayant un CET est de 33,8% et **la part médiane est de 21,1%**. C'est dans les petits CH qu'il y a le moins d'agents ayant un CET (moins de 16,6% des agents pour la moitié des établissements). A l'inverse, c'est dans les CHU que la part médiane est la plus élevée avec plus de 31,3% des agents ayant un CET pour la moitié des établissements.

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **71%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	27	24	24
Grands CH	111	121	130
Moyens CH	104	112	116
Petits CH	114	96	105
TOTAL	356	353	375

Personnel Médical (PM)

Le nombre de jours de CET stockés par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, pour 80% des établissements, ce nombre est compris entre 4,9 et 45,7 jours. Pour les 356 établissements étudiés, **le nombre de jours de CET stockés par agent est de 25,7 jours en moyenne au global et 26,6 en médiane.**

F28 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent PM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	24	130	116	105	375
Moyenne	22,0	30,6	25,4	19,6	26,0
80% [d1 ; d9]	[15,3 ; 35,2]	[17,3 ; 43,4]	[6,9 ; 45,6]	[1,2 ; 37,5]	[5,6 ; 43,2]
Nb ES 2020	24	121	112	96	353
Moyenne	24,1	31,7	27,9	19,2	27,8
80% [d1 ; d9]	[17,3 ; 34,9]	[17,4 ; 46,9]	[9,8 ; 43,9]	[0,0 ; 38,4]	[7,2 ; 44,6]
Nb ES 2021	27	111	104	114	356
Moyenne	21,5	32,5	27,0	19,9	25,7
80% [d1 ; d9]	[17,0 ; 33,8]	[17,4 ; 45,9]	[10,3 ; 47,0]	[0,0 ; 45,1]	[4,9 ; 45,7]

Le nombre de jours de CET stockés par agent du PM est particulièrement variable au sein des CH. Parmi les petits CH, les agents stockent en moyenne entre 0 et 45,1 jours sur leur CET dans 80% des établissements.

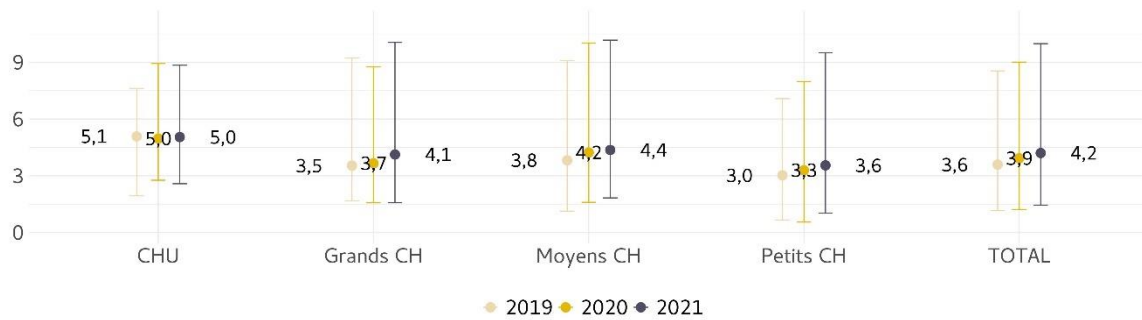
Au sein des CHU, la moitié des établissements a déclaré un nombre de jours de CET stockés par agent supérieur à 24,8 jours. Pour les CH, ce nombre augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est de 16,5 jours pour les petits CH, de 26,4 jours pour les moyens CH et de 33,1 jours pour les grands CH.

Cette médiane a tendance à être plus importante au fil des années dans les grands CH avec 30,6 jours en 2019, 31,7 jours en 2020 et 33,1 jours en 2021. Pour les CHU et les petits CH, la valeur médiane est stable.

Personnel Non Médical (PNM)

Le nombre moyen de jours de CET stockés par agent non médical (PNM) est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2021, ce nombre est compris entre 1,4 et 10 jours pour 80% des établissements. Pour les 356 établissements étudiés, **le nombre de jours de CET stockés par agent est de 6,4 jours** en moyenne au global et **de 4,2 jours en médiane**.

F29 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours de CET stockés par agent PNM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



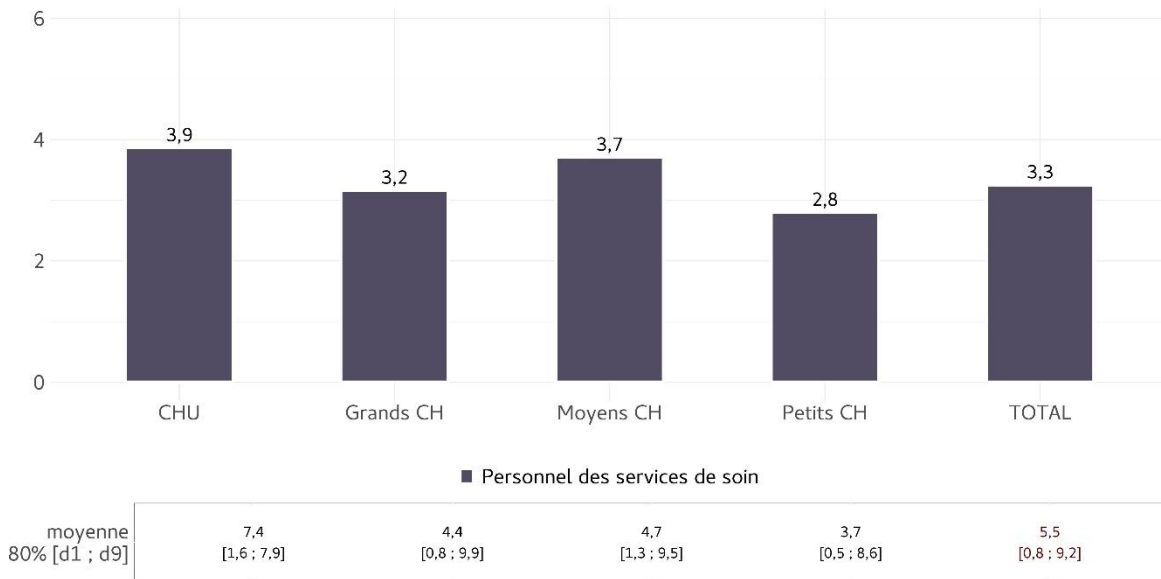
Nb ES 2019	24	130	116	105	375
Moyenne	5,7	4,9	4,6	3,9	5,0
80% [d1 ; d9]	[1,9 ; 7,6]	[1,7 ; 9,2]	[1,1 ; 9,1]	[0,7 ; 7,1]	[1,2 ; 8,5]
Nb ES 2020	24	121	112	96	353
Moyenne	6,4	4,3	5,1	3,6	5,0
80% [d1 ; d9]	[2,8 ; 8,9]	[1,6 ; 8,8]	[1,6 ; 10,0]	[0,6 ; 8,0]	[1,2 ; 9,0]
Nb ES 2021	27	111	104	114	356
Moyenne	8,2	5,3	5,4	4,5	6,4
80% [d1 ; d9]	[2,6 ; 8,8]	[1,6 ; 10,1]	[1,8 ; 10,2]	[1,0 ; 9,5]	[1,4 ; 10,0]

Le stockage du nombre de jours sur un CET est aussi variable au sein des catégories d'établissements. La moitié des moyens et grands CH déclare un nombre moyen supérieur à 5 jours stockés. Aussi, 10% des établissements ont déclaré un nombre de jours supérieur à 10 jours. Le nombre moyen de 5,3 jours stockés sur un CET pour les grands CH et de 5,4 pour les moyens CH est donc impacté par des valeurs hautes de l'indicateur.

C'est au sein des CHU que le nombre moyen de jours de CET stockés médian est le plus haut (5 jours). Pour les petits, moyens et grands CH, il est respectivement de 3,6, 4,4 et 4,1 jours.

La valeur médiane augmente pour chaque catégorie d'établissements et aussi de façon générale sur l'ensemble des établissements avec 3,6 jours stockés en 2019, 3,9 en 2020 et 4,2 en 2021.

F30 I Médiane du nombre moyen de jours de CET par agent du personnel des services de soin par établissement en 2021, par catégorie d'établissements



En 2021, pour le personnel des services de soins, le nombre moyen de jours de CET stockés par agent est de 5,5 jours et le **nombre médian de jours de CET stockés par agent de 3,3 jours**. Les agents des petits CH ont tendance à stocker moins de jours sur leur CET que les agents des autres catégories (2,8 jours en médiane, contre 3,9 jours pour les CHU, 3,2 jours pour les grands CH et 3,7 jours pour les moyens CH).

INDICATEUR 5.3 :**Montant de la provision de CET constituée par agent****DEFINITION**

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **57%** des établissements analysés.

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	22	21	21
Grands CH	88	99	110
Moyens CH	89	93	94
Petits CH	90	79	88
TOTAL	289	292	313

Personnel Médical (PM)

Le montant de la provision de CET constituée par personnel médical (PM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements déclarent une provision de CET moyenne par agent comprise entre 0 et 25,5 k€. Pour les 289 établissements étudiés, **ce montant est de 12,7 k€ au global en moyenne** et de 12,7 k€ en médiane.

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

F31 I Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions de CET (en milliers d'euros) constituées par agent PM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



Nb ES 2019	21	110	94	88	313
Moyenne	11,7	14,3	10,0	6,5	12,2
80% [d1 ; d9]	[9,1 ; 17,8]	[2,1 ; 23,2]	[0,4 ; 18,7]	[0,0 ; 14,8]	[0,0 ; 21,4]
Nb ES 2020	21	99	93	79	292
Moyenne	13,3	16,2	10,7	6,9	13,9
80% [d1 ; d9]	[9,6 ; 19,2]	[0,0 ; 26,4]	[0,0 ; 19,6]	[0,0 ; 18,0]	[0,0 ; 22,8]
Nb ES 2021	22	88	89	90	289
Moyenne	12,8	19,1	10,2	8,8	14,3
80% [d1 ; d9]	[10,9 ; 18,3]	[3,3 ; 29,3]	[0,0 ; 19,8]	[0,0 ; 22,6]	[0,1 ; 25,5]

La moitié des CHU a déclaré un montant de provision de CET supérieur à 14,8 k€. Pour les CH, ce montant médian augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est de 6,3 k€ pour les petits CH, de 11,6 k€ pour les moyens CH et de 19,3 k€ pour les grands CH.

Les valeurs médianes augmentent pour chaque catégorie d'établissement sur l'ensemble des établissements, la valeur médiane progresse de 20% en trois ans.

Personnel Non Médical (PNM)

Le montant de la provision de CET constituée par personnel non médical (PNM) est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont un montant compris entre 68 et 2 089 euros. Pour les 289 établissements étudiés, ce montant est de 1 648 euros en moyenne par agent au global et de **805 euros en médiane**.

Le montant moyen est donc influencé par des valeurs extrêmes (10% des établissements déclarent un montant supérieur à 2 089€).

F32 I Médiane et intervalle de 80% des montants de provisions CET (en euros) constitués par agent PNM par établissement en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements

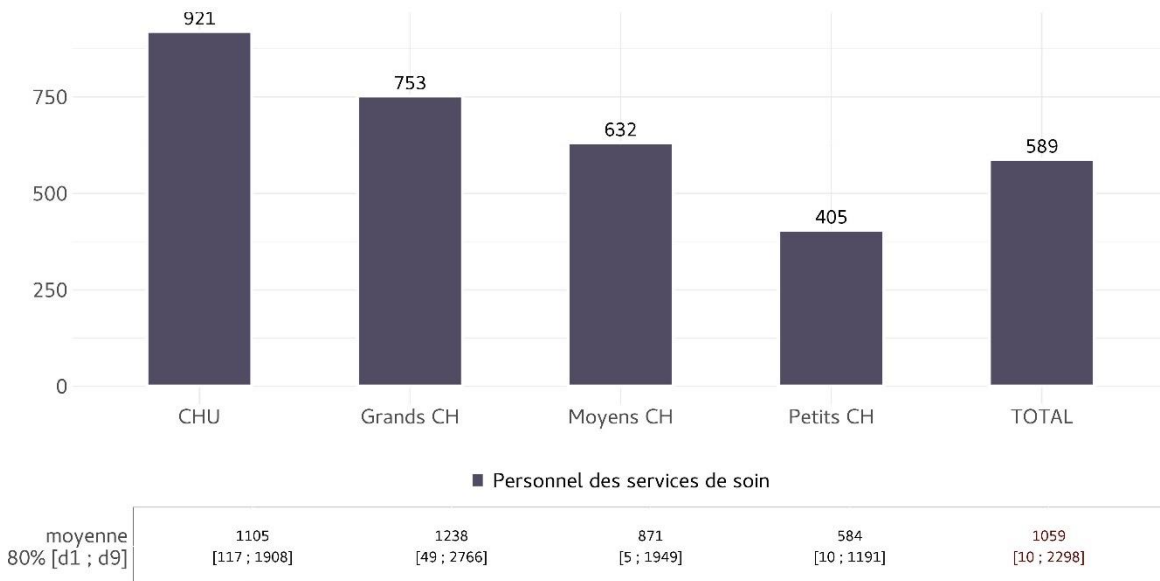


Nb ES 2019	21	110	94	88	313
Moyenne	1097	820	686	534	858
80% [d1 ; d9]	[495 ; 1652]	[169 ; 1394]	[35 ; 1292]	[0 ; 912]	[29 ; 1346]
Nb ES 2020	21	99	93	79	292
Moyenne	1858	908	765	594	1159
80% [d1 ; d9]	[751 ; 3720]	[45 ; 1730]	[71 ; 1475]	[0 ; 1364]	[39 ; 1696]
Nb ES 2021	22	88	89	90	289
Moyenne	2610	1128	892	777	1648
80% [d1 ; d9]	[661 ; 2252]	[193 ; 2359]	[44 ; 1923]	[0 ; 1918]	[68 ; 2089]

La moitié des CHU a déclaré un montant de provision de CET constituée par PNM supérieur à 1 421 euros. Pour les CH, ce montant augmente quand la taille de l'établissement augmente. Il est respectivement de 568 euros, 792 euros et 896 euros pour les petits, moyens et grands CH.

Dans chaque catégorie d'établissements, la valeur médiane progresse au fil des années et sur l'ensemble des établissements la progression est de l'ordre de 40% sur trois ans.

F33 I Médiane des montants de provisions de CET (en euros) constituées par agent du personnel des services de soins par établissement en 2021, par catégorie d'établissements



Pour le personnel des services de soins, le montant de la provision de CET constituée par agent est de 1059 euros en moyenne et **de 589 euros en médiane**. Le montant moyen par agent est plus important dans les CHU, avec plus de 50% de ces établissements qui déclarent un montant d'au moins 921 euros. Inversement, il est le plus faible dans les petits CH, pour lesquels le montant médian de provision est de 405 euros.

Disponibilité des ressources humaines

INDICATEUR 6 :

Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

DEFINITION

Calcul du taux d'absentéisme :

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

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

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **64%** des établissements analysés

Catégorie d'établissements	2021	2020	2019
	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	25	26	22
Grands CH	102	113	118
Moyens CH	98	101	110
Petits CH	98	86	86
TOTAL	323	326	336

Personnel Médical (PM)

Le taux d'absentéisme du PM est relativement différent d'un établissement à l'autre. En effet, en 2021, 80% des établissements ont un taux d'absentéisme du personnel médical compris entre **1,8%** et **7,2%**. Pour les 323 établissements étudiés, le taux d'absentéisme moyen global est de **4,2%** et le **taux d'absentéisme médian de 4,1%**.

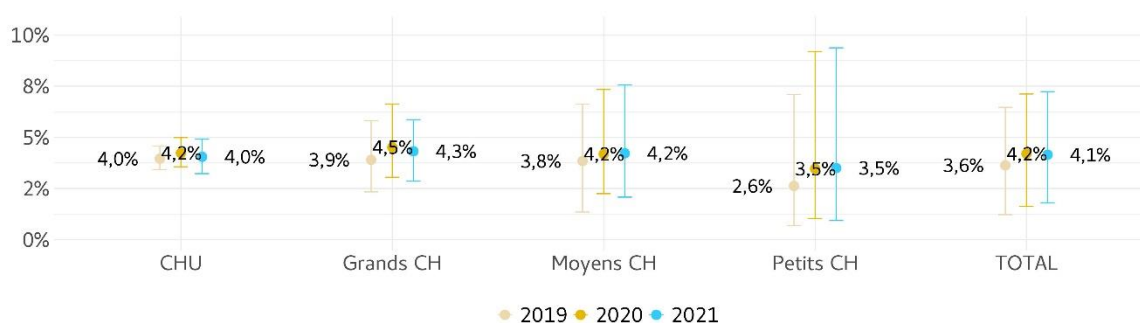
Par catégorie d'établissements

Le taux d'absentéisme du PM est particulièrement variable dans les petits CH. 10% des petits CH ont un taux d'absentéisme supérieur à 9,4%. La variabilité du taux d'absentéisme entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Les dispersions des petits et moyens CH sont semblables entre 2020 et 2021 et restent plus hautes que celles de 2019.

Au sein des CHU et des grands CH, les taux d'absentéisme médians sont inférieurs à ceux de 2020. Dans les CHU, le taux médian 2021 est de 4,0% et revient au niveau de 2019. Dans les grands CH, il demeure supérieur de 0,4 point à celui de 2019 : il est de 4,3%.

Dans les petits et moyens CH, les dispersions et les taux médians de 2021 sont semblables à 2020. Les valeurs médianes des moyens et petits CH sont respectivement de 4,2% et 3,5%.

F34 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2021, par catégorie d'établissements

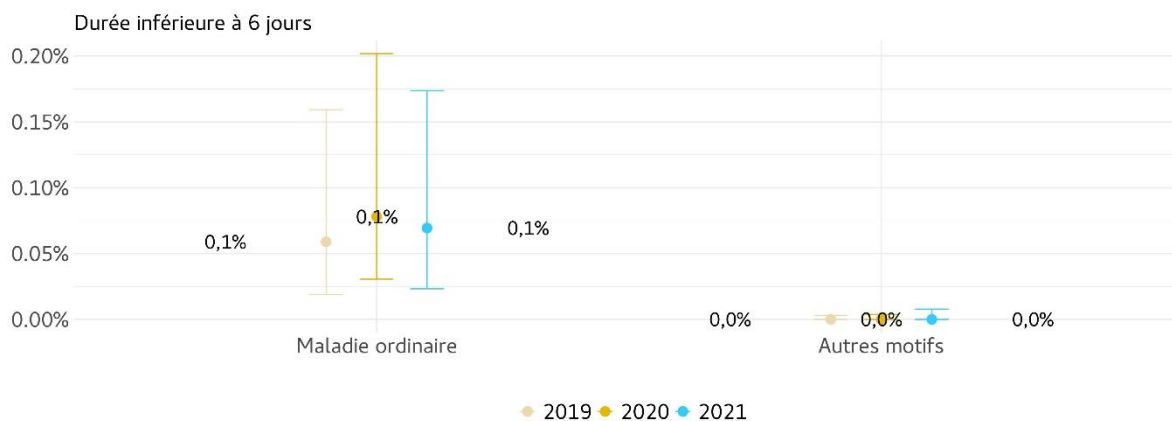


	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	22	118	111	87	338
Moyenne	4,0%	4,0%	3,7%	3,5%	3,9%
80% [d1 ; d9]	[3,4% ; 4,6%]	[2,3% ; 5,8%]	[1,4% ; 6,6%]	[0,7% ; 7,1%]	[1,2% ; 6,5%]
Nb ES 2020	26	113	105	89	333
Moyenne	4,1%	4,7%	4,5%	4,7%	4,4%
80% [d1 ; d9]	[3,6% ; 5,0%]	[3,0% ; 6,6%]	[2,2% ; 7,3%]	[1,0% ; 9,2%]	[1,6% ; 7,1%]
Nb ES 2021	25	102	98	98	323
Moyenne	4,0%	4,3%	4,5%	4,4%	4,2%
80% [d1 ; d9]	[3,2% ; 4,9%]	[2,9% ; 5,9%]	[2,1% ; 7,6%]	[0,9% ; 9,4%]	[1,8% ; 7,2%]

Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours est de **0,1%** au sein du PM et correspond principalement à la maladie ordinaire. Au regard des dispersions, il est stable depuis 2019.

F35 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2021, par motif de durée inférieure à 6 jours



Moyenne 2019	0,1%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,2%]	[0,0% ; 0,0%]
Moyenne 2020	0,1%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,2%]	[0,0% ; 0,0%]
Moyenne 2021	0,1%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 0,2%]	[0,0% ; 0,0%]

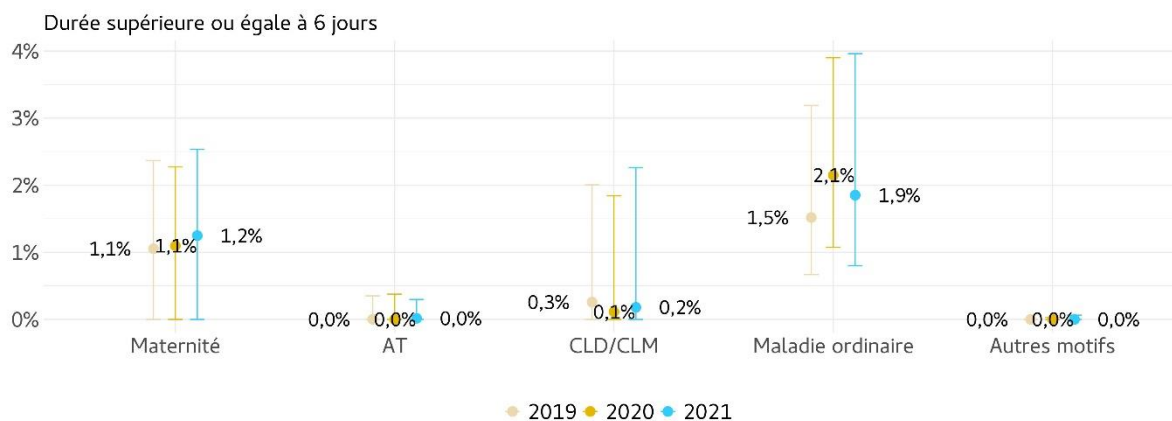
(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

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

Pour la **maladie ordinaire**, le taux d'absentéisme médian est de 1,9%. Pour les congés de longue durée ou longue maladie, il est de 0,2%. Les autres motifs sont minoritaires.

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

F36 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PM par établissement de 2019 à 2021, par motif de durée supérieure ou égale à 6 jours



Moyenne 2019	1,6%	0,1%	0,6%	1,5%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,4%]	[0,0% ; 0,4%]	[0,0% ; 2,0%]	[0,7% ; 3,2%]	[0,0% ; 0,0%]
Moyenne 2020	1,5%	0,1%	0,6%	2,0%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,3%]	[0,0% ; 0,4%]	[0,0% ; 1,8%]	[1,1% ; 3,9%]	[0,0% ; 0,0%]
Moyenne 2021	1,6%	0,1%	0,6%	1,7%	0,0%
80% [d1 ; d9]	[0,0% ; 2,5%]	[0,0% ; 0,3%]	[0,0% ; 2,3%]	[0,8% ; 4,0%]	[0,0% ; 0,1%]

(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

Le taux d'absentéisme médian de maladie ordinaire 2021 est en baisse de 0,2point par rapport à 2020 mais il reste toutefois plus haut que le niveau de 2019. Pour le motif maternité, paternité et adoption, le taux médian progresse de 0,1 point par rapport aux deux dernières années.

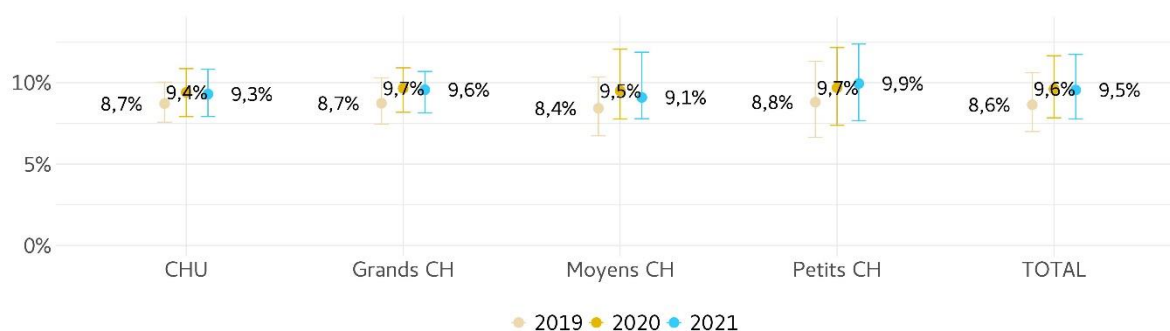
Personnel Non Médical (PNM)

En 2021, pour 80% des établissements, le taux d'absentéisme du PNM varie entre 7,8% et 11,7%. Cette dispersion est identique à celle de 2020 et les valeurs sont plus hautes que celles de 2019. Pour les 323 établissements étudiés en 2021, **le taux d'absentéisme médian est de 9,5%**.

Par catégorie d'établissements

Le taux d'absentéisme du PNM est peu variable au sein des différentes catégories d'établissements. Le taux d'absentéisme médian des petits CH est de 9,9%, en continuelle hausse depuis 2019. Pour les autres catégories, il est légèrement inférieur à celui de 2020. Il est de **9,3%** pour les CHU, de **9,6%** pour les grands CH et de **9,1%** pour les moyens CH.

F37 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 et 2021, par catégorie d'établissements



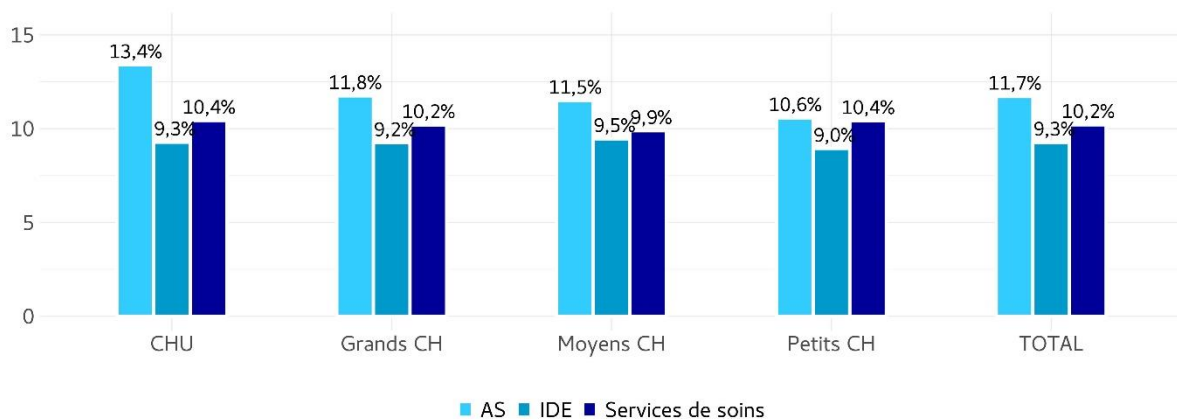
	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	22	118	111	87	338
Moyenne	8,8%	8,8%	8,5%	8,6%	8,8%
80% [d1 ; d9]	[7,6% ; 10,0%]	[7,5% ; 10,3%]	[6,7% ; 10,3%]	[6,6% ; 11,3%]	[7,0% ; 10,6%]
Nb ES 2020	26	113	105	89	333
Moyenne	9,6%	9,6%	9,7%	9,7%	9,6%
80% [d1 ; d9]	[7,9% ; 10,9%]	[8,2% ; 10,9%]	[7,8% ; 12,1%]	[7,4% ; 12,2%]	[7,8% ; 11,7%]
Nb ES 2021	25	102	98	98	323
Moyenne	9,1%	9,5%	9,5%	9,9%	9,4%
80% [d1 ; d9]	[7,9% ; 10,8%]	[8,2% ; 10,7%]	[7,8% ; 11,9%]	[7,7% ; 12,4%]	[7,8% ; 11,7%]

Par type de personnel

Parmi le personnel des services de soins, l'absentéisme médian est plus élevé pour les aides-soignants (11,7%) que pour les infirmiers diplômés d'état (9,3%). Il est de 10,2% pour l'ensemble du personnel des services de soins.

L'absentéisme médian des aides-soignants est plus élevé dans les CHU (13,4%) que dans les autres catégories d'établissements. Pour les infirmiers diplômés d'état, l'absentéisme est stable entre les catégories d'établissements (entre 9,0% et 9,5%) bien que pour les petits CH, les taux soient plus dispersés : 10% des établissements déclarent un taux supérieur à 14,1%.

F38 I Taux d'absentéisme médian (en %) du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2021



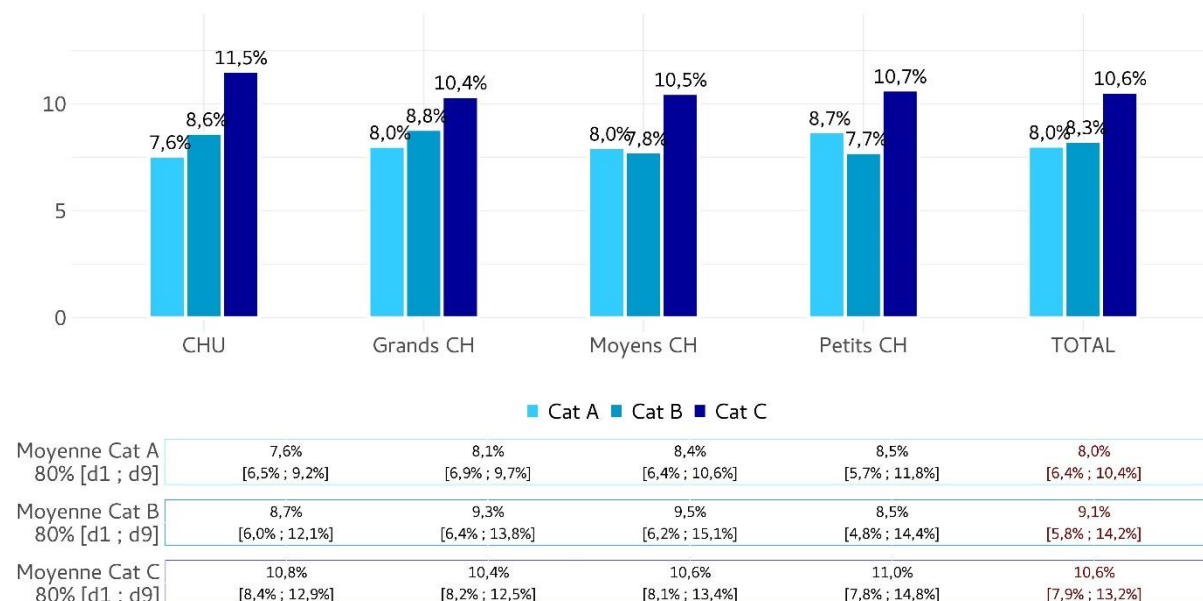
	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Moyenne AS	13,2%	11,7%	11,4%	11,9%	12,2%
80% [d1 ; d9]	[10,7% ; 16,3%]	[8,6% ; 15,2%]	[8,7% ; 15,8%]	[6,4% ; 16,2%]	[8,3% ; 15,9%]
Moyenne IDE	9,2%	9,1%	9,4%	9,6%	9,2%
80% [d1 ; d9]	[7,9% ; 11,1%]	[7,3% ; 12,4%]	[6,7% ; 13,3%]	[4,4% ; 14,1%]	[6,5% ; 13,2%]
Moyenne Soins	10,2%	10,1%	10,3%	10,6%	10,2%
80% [d1 ; d9]	[8,8% ; 11,9%]	[8,7% ; 11,4%]	[8,3% ; 13,0%]	[8,3% ; 13,2%]	[8,4% ; 12,5%]

Par catégorie statutaire

Le taux d'absentéisme médian est plus élevé pour le personnel de catégorie C (**10,6%**), que pour les catégories A (**8,0%**) et B (**8,3%**).

Le taux d'absentéisme du personnel de catégorie B est plus dispersé que celui des autres catégories d'établissements : 80% des établissements déclarent un taux compris entre 5,8% et 14,2%.

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

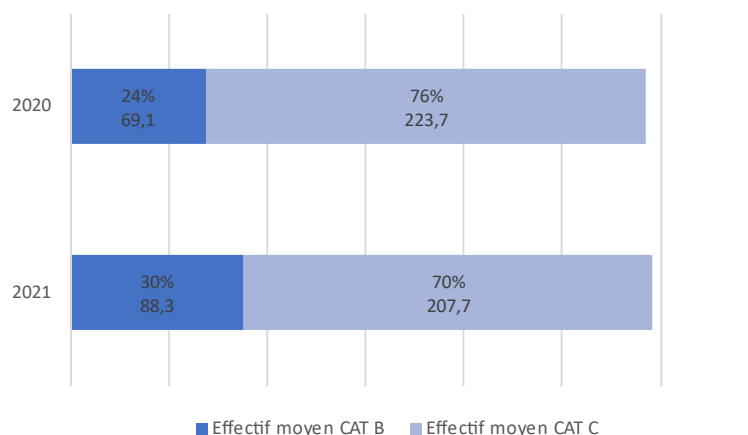


Depuis le 1er octobre 2021, l'ensemble des aides-soignants et auxiliaires de puériculture titulaires de ces diplômes positionnés sur un grade AS ou AP doivent être reclassés en catégorie B et bénéficier des nouvelles grilles afférentes (sources : www.fhf.fr).

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

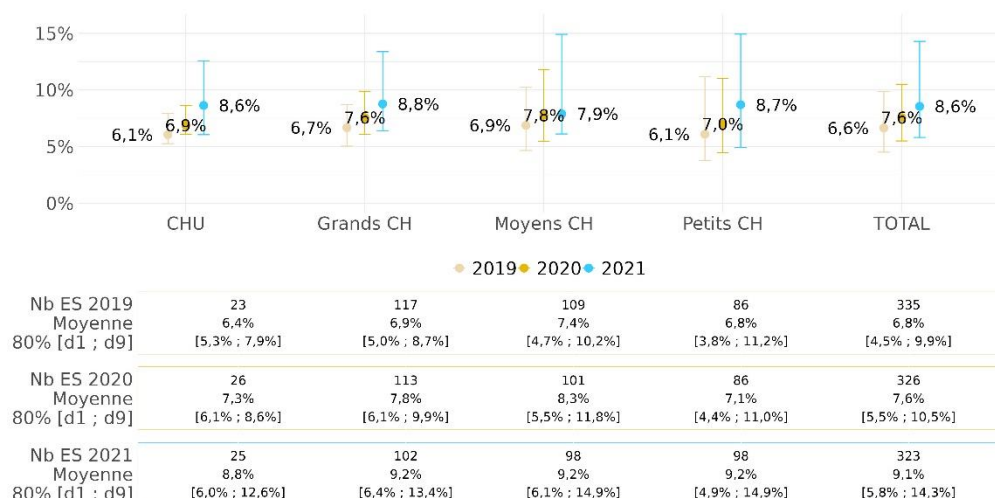
A champ constant sur 2020 et 2021, sur un échantillon de 258 établissements, la somme des nombres moyens d'ETP des catégories statutaires B et C est semblable entre 2020 et 2021 mais leur répartition en leur sein est différente. En 2021, la part de catégorie B est de 30% contre 24% en 2020. En chiffre, cela représente une hausse d'environ 20 000 ETP des personnels de la catégorie B. Le changement de catégorie s'étant effectué en cours d'année, le nombre précis d'agents concernés n'est pas connu.

F40 I Répartition à champ constant du nombre d'ETP moyen par catégories statutaires B et C des années 2020 et 2021



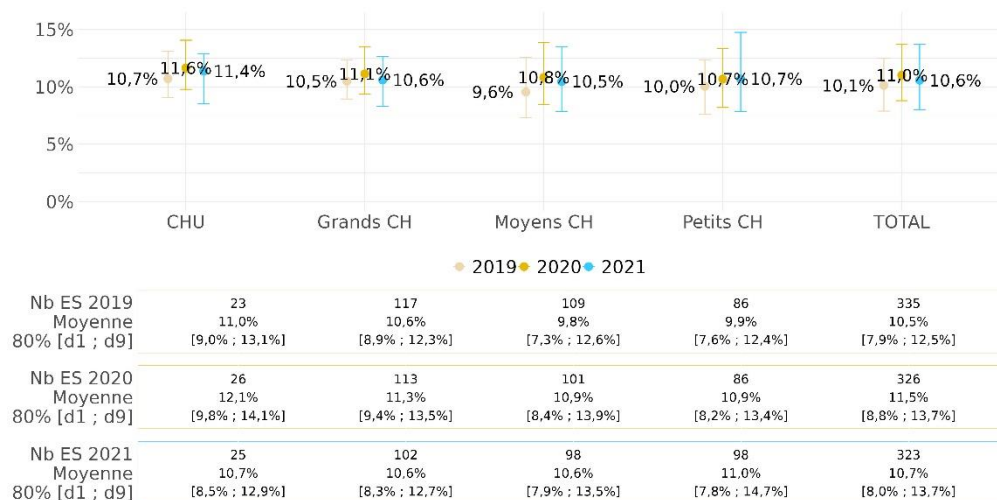
Ce transfert de catégorie statutaire semble affecter les taux d'absentéisme. Concernant la catégorie B, le taux d'absentéisme médian de 2021 est 1 point supérieur à celui de 2020. Cette tendance à la hausse est suivie dans toutes les catégories d'établissements.

F41 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM de la catégorie statutaire B par établissement de 2019 et 2021, par catégorie d'établissements



Concernant la catégorie C, le taux d'absentéisme médian de 2021 est 0,4 point inférieur à celui de 2020. Cette tendance à la baisse est suivie dans toutes les catégories d'établissements en dehors des petits CH. L'impact du transfert de catégorie statutaire est moins grand que sur la catégorie B car la catégorie C est nettement plus représentée que la B.

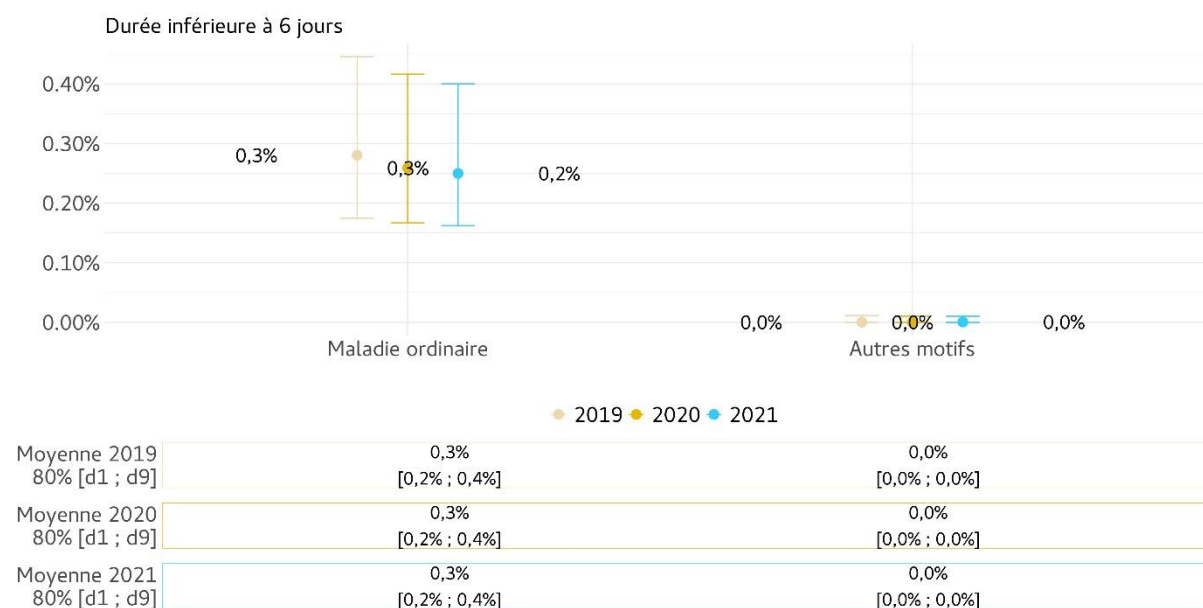
F42 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM de la catégorie statutaire C par établissement de 2019 et 2021, par catégorie d'établissements



Durée et motif d'absence

L'absentéisme inférieur à 6 jours du personnel non médical est de **0,2%** en 2021. Il correspond principalement à la maladie ordinaire et est stable par rapport aux deux dernières années.

F43 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021, par motif de durée inférieure ou égale à 6 jours



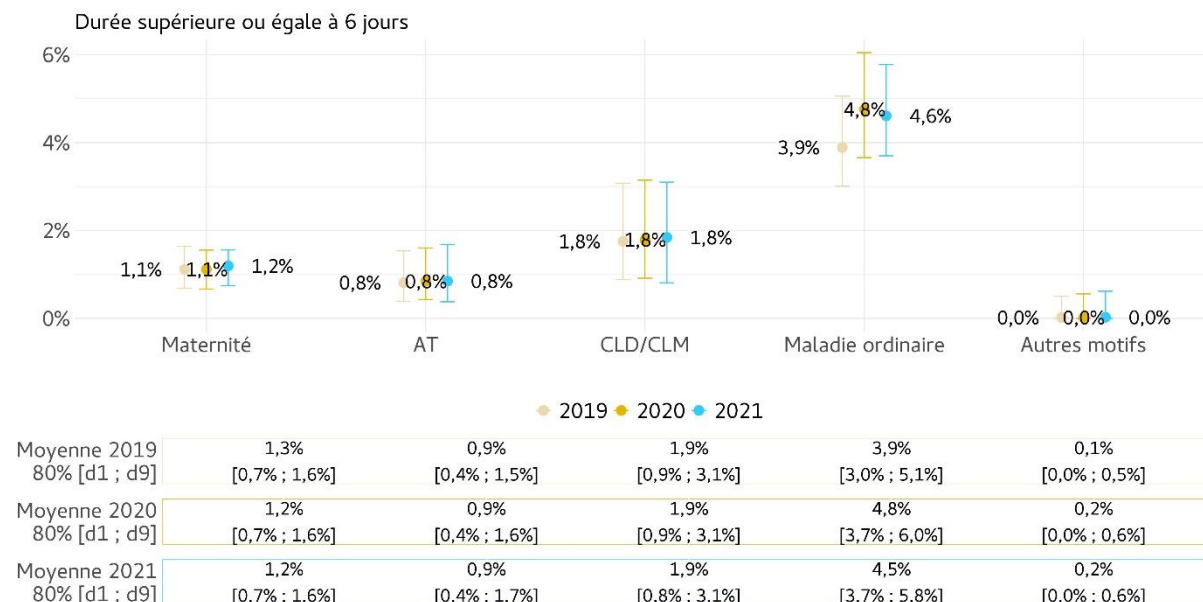
(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

En 2021, le taux d'absentéisme du PNM pour des arrêts supérieurs ou égaux à 6 jours est peu variable au sein des motifs. Il est majoritairement causé par la maladie ordinaire (taux médian de **4,6%**) et les congés de longue durée, longue maladie (**1,8%**).

Le taux d'absentéisme médian est de 1,2% pour la maternité, paternité et adoption, et de 0,8% pour les accidents du travail. Les autres motifs sont minoritaires.

Par rapport à 2020, les dispersions et les taux d'absentéisme médians restent stables pour les motifs maternité, paternité et adoption, accident du travail et congés de longue-durée. Pour le motif maladie ordinaire, les distributions des taux de 2020 et 2021 demeurent toujours plus hautes qu'en 2019. Le taux médian d'absentéisme pour cause de maladie ordinaire est cependant en deçà de celui de 2020 (-0,2pt).

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



(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

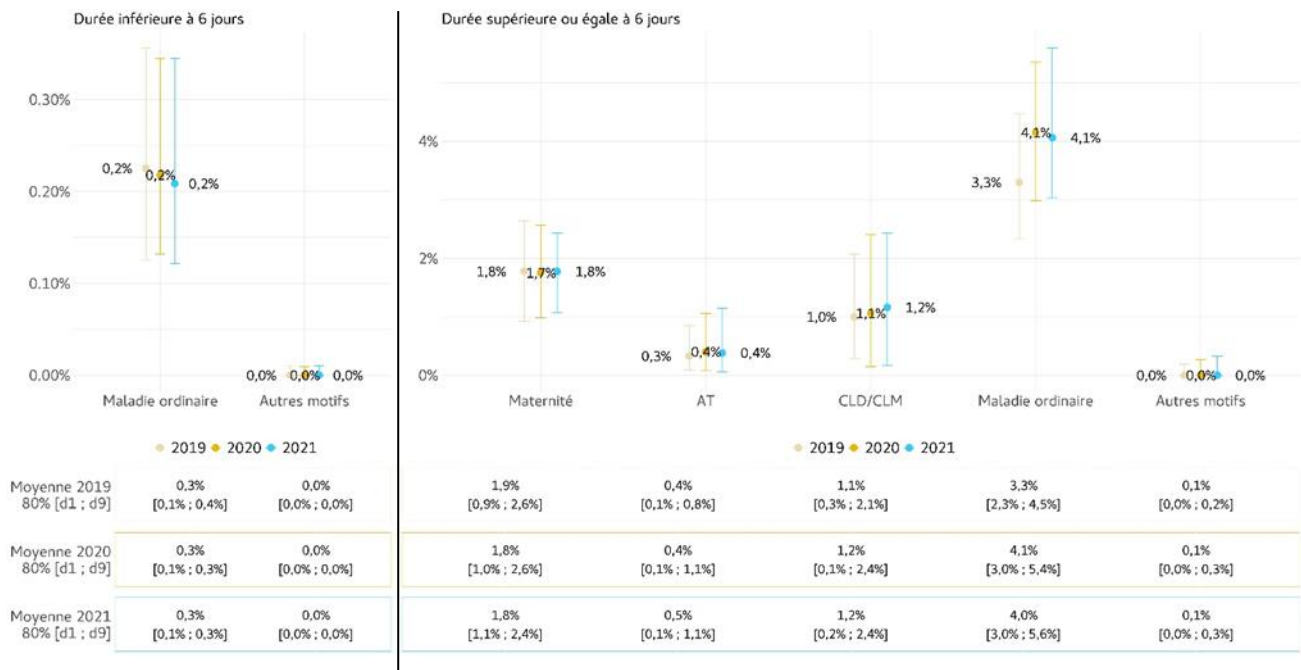
Durée et motif d'absence par catégorie statutaire

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

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

Le taux d'absentéisme médian supérieur ou égal à 6 jours reste semblable au fil des années pour l'ensemble des motifs.

F45 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021 pour le personnel de **catégorie A**, par motif et par durée

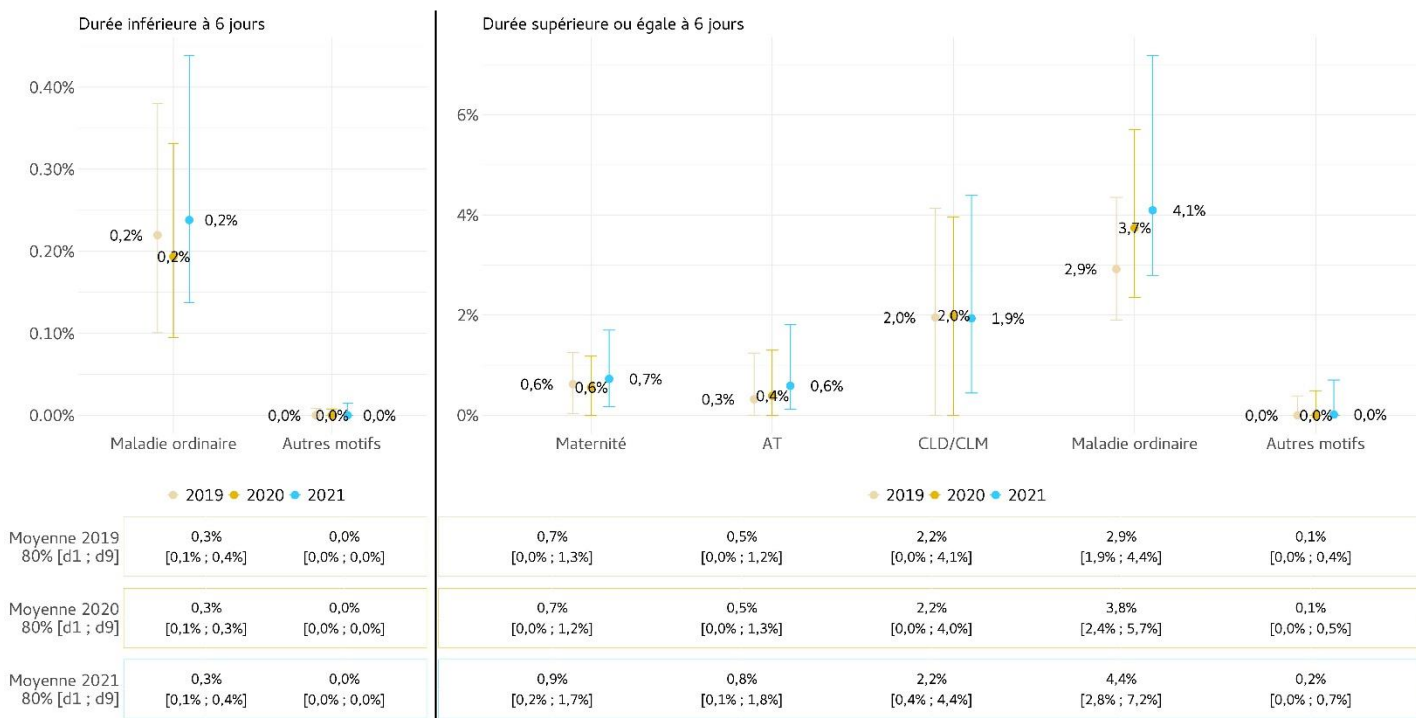


(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

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

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**4,1%** en médiane). Hormis pour les congés de longue durée, longue maladie, les dispersions et taux médians sont tous en hausse par rapport à 2020. La variabilité au sein du motif de maladie ordinaire a grandi depuis 2019. Pour 10% des établissements, les taux d'absentéisme médians pour maladie ordinaire sont supérieurs à 7,2%.

F46 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021 pour le personnel de catégorie B, par motif et par durée

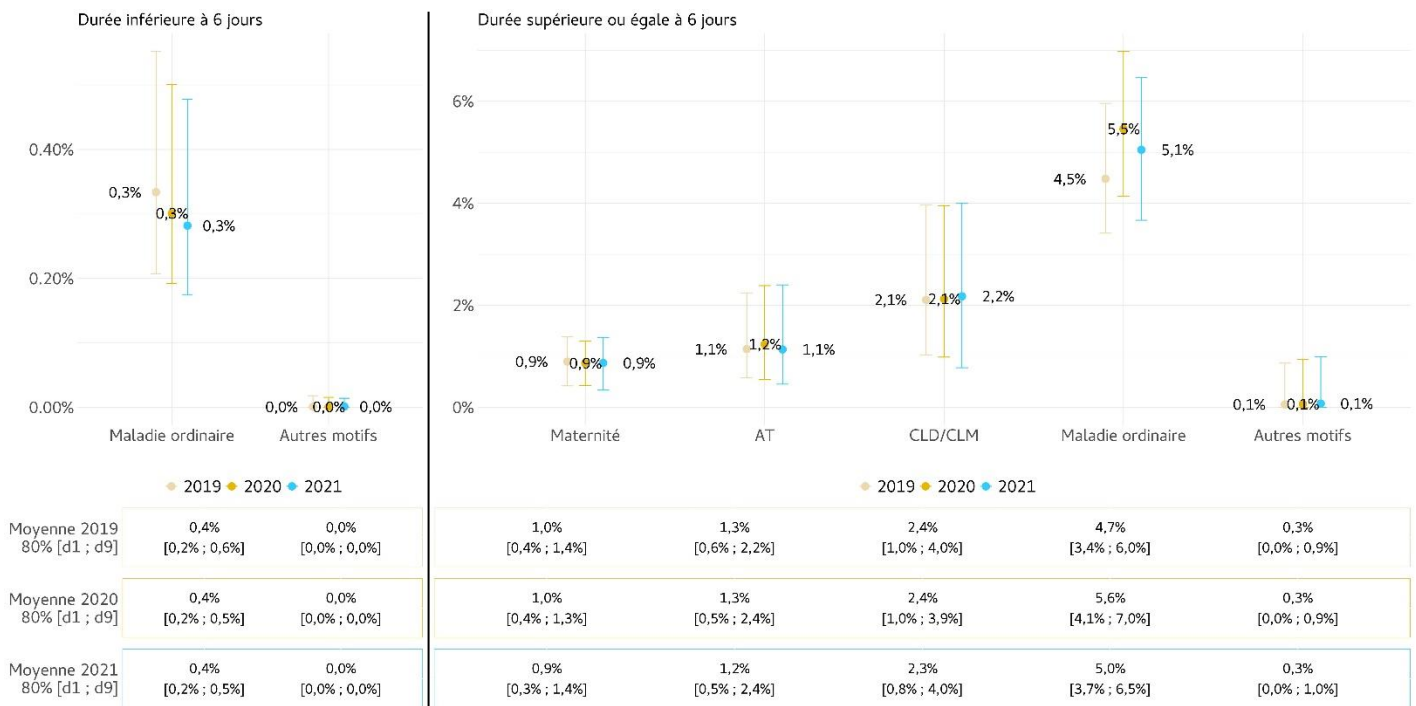


(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

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

L'absentéisme supérieur ou égal à 6 jours est majoritairement causé par la maladie ordinaire (**5,1%** en médiane) et les congés de longue durée (**2,2%**). Pour le motif maladie ordinaire, après l'augmentation significative du taux médian entre 2019 et 2020 (+1pt), le taux médian 2021 est désormais en baisse de -0,4 point par rapport à l'année précédente. Pour les autres motifs, les dispersions et taux médians restent semblables à ceux de 2020 à plus ou moins 0,1 point près.

F47 I Médiane et intervalle de 80% des taux d'absentéisme du PNM par établissement de 2019 à 2021 pour le personnel de catégorie C, par motif et par durée



(Nb établissements 2019=338, 2020=333, 2021=323)

INDICATEUR 6.1 :

Durée moyenne d'absence pour motif médical et non médical

DEFINITION

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

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

Absences pour motif médical :

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

Absences pour motif non médical :

- Maternité
- Paternité
- Adoption

EXHAUSTIVITE

Périmètre

Les données prises en compte en 2021 représentent **70%** des établissements analysés

T 3 I Durée moyenne des absences en jours, par motif d'absence en 2021

Motifs d'absences	Nombre d'établissements PM	PM	Nombre d'établissements PNM	PNM
Accidents de trajet	50	31,3	220	51,9
Accidents du travail	138	13,9	312	45,9
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	165	216,7	296	124,7
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	314	20,3	311	26,8
Maladie professionnelle	53	109,4	283	70,5
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	7	NA	43	119,8
Maternité, paternité, adoption	255	35,6	309	51,5
TOTAL	353	29,0	353	37,9

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

Pour le personnel médical, la durée moyenne d'une absence est de **29 jours**. Les congés pour maladie ordinaire durent en moyenne 20 jours. Ils sont nettement plus longs en cas d'accident du trajet (31 jours).

Pour le personnel non médical, la durée moyenne d'une absence est de presque **38 jours**. Les absences pour maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions durent 4 mois en moyenne (120 jours). Les congés pour maladie ordinaire sont en moyenne de 27 jours.

INDICATEUR 6.2 :

Nombre moyen de jour d'absence par agent

DEFINITION

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

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

Absences pour motif médical :

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

Absences pour motif non médical :

- Maternité
- Paternité
- Adoption

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **68%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	28	25	22
Grands CH	111	119	121
Moyens CH	100	111	117
Petits CH	105	95	94
TOTAL	344	350	354

Personnel Médical (PM)

Le nombre moyen de jours d'absence par agent du PM est un indicateur dispersé. En effet, en 2021, 80% des établissements ont un nombre moyen de jours d'absence du PM compris entre 4,8 et 21,1 jours. Pour les 344 établissements étudiés, **le nombre médian de jours d'absence est de 11,8 jours.**

Par catégorie d'établissements

La variabilité de cet indicateur entre les établissements diminue quand la taille de l'établissement augmente. Ainsi, la durée d'absence est très variable au sein des petits CH. Dans cette dernière catégorie, le nombre de jours médian compte 2,5 jours de plus que l'année dernière : En 2021, il est de 10,6 jours (valeur calculée sur 105 établissements contre 95 en 2020).

En 2021, la durée médiane d'absence par établissement est de **11,3 jours** pour les CHU, de **13,3 jours** pour les grands CH et de **12,1 jours** pour les CH de taille moyenne.

F48 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PM par établissement de 2019 à 2021, par catégorie d'établissements



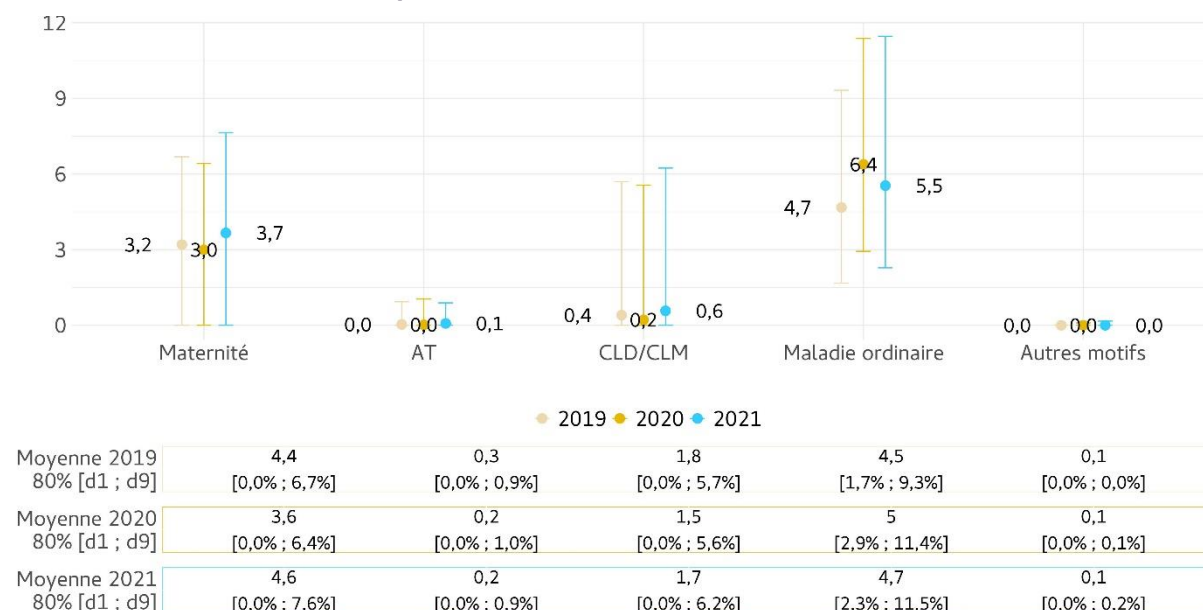
Nb ES 2019	25	119	111	95	350
Moyenne	7,6	13,4	13,0	11,8	10,4
80% [d1 ; d9]	[8,7 ; 13,9]	[8,0 ; 19,4]	[6,4 ; 21,3]	[2,3 ; 22,9]	[4,7 ; 20,2]
Nb ES 2020	25	119	111	95	350
Moyenne	7,6	13,4	13,0	11,8	10,4
80% [d1 ; d9]	[8,7 ; 13,9]	[8,0 ; 19,4]	[6,4 ; 21,3]	[2,3 ; 22,9]	[4,7 ; 20,2]
Nb ES 2021	28	111	100	105	344
Moyenne	10,0	12,9	13,0	12,1	11,4
80% [d1 ; d9]	[8,8 ; 14,3]	[8,8 ; 18,5]	[5,8 ; 22,5]	[2,7 ; 25,4]	[4,8 ; 21,1]

Par motif d'absence

En 2021, la durée médiane d'absence du personnel médical est plus élevée pour la maladie ordinaire (5,5 jours) et la maternité, paternité et adoption (3,7 jours) que pour les autres motifs d'absence. Elle augmente de 0,7 jour pour la maternité, paternité et adoption entre 2020 et 2021 et baisse de 0,9 jour pour la maladie ordinaire.

La durée médiane des congés de longue durée et longue maladie est de 0,6 jour et celle des accidents du travail de 0,1 jour.

F49 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence par établissement de 2019 à 2021, par motif d'absence



(Nb établissements 2019=350, 2020=350, 2021=344)

Personnel Non Médical (PNM)

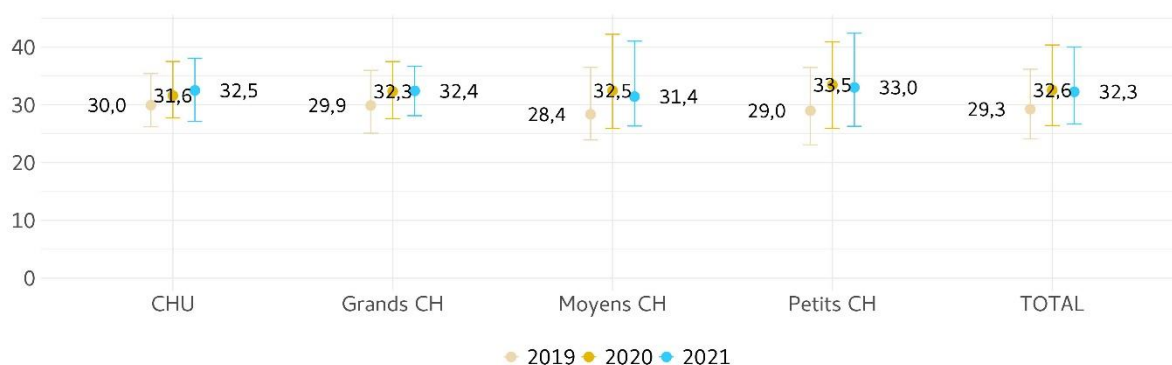
En 2021, la durée d'absence du PNM varie entre 26,7 et 40,0 jours d'absence pour 80% des établissements. Pour les 344 établissements étudiés, le nombre médian de jours d'absence est de 32,3 jours.

Par catégorie d'établissements

Le nombre de jours d'absence parmi le PNM est peu variable selon les catégories d'établissements. Les dispersions de 2021 sont similaires à celles de 2020 et un cran au-dessus de celles de 2019.

Le nombre médian de jours d'absence est de **32,5 jours** pour les CHU, de **32,4 jours** pour les grands CH, de **31,4 jours** pour les CH de taille moyenne et de **33,0 jours** pour les petits CH.

F50 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence du PNM par établissement de 2019 à 2021, par catégorie d'établissements



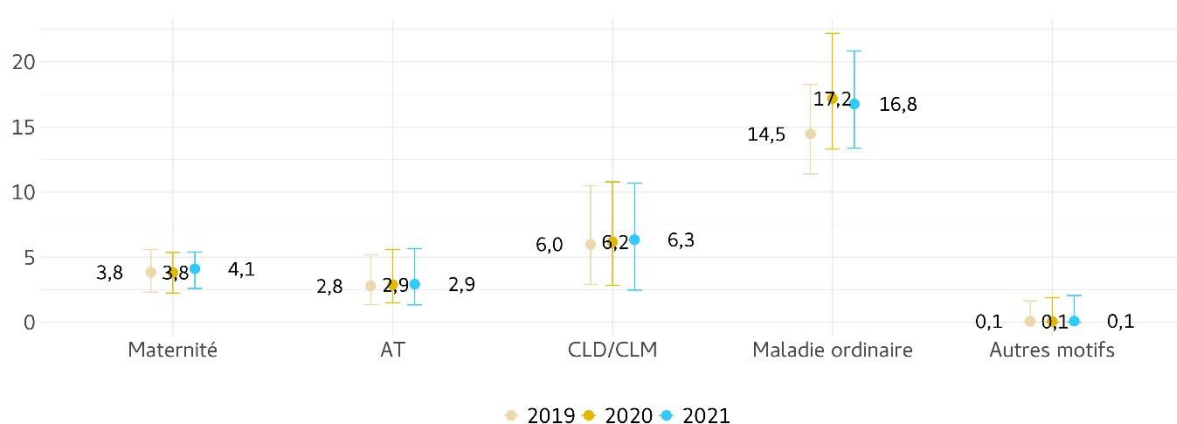
	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	25	119	111	95	350
Moyenne	31,7	32,4	32,9	29,3	32,0
80% [d1 ; d9]	[27,8 ; 37,5]	[27,6 ; 37,5]	[25,9 ; 42,2]	[25,9 ; 40,9]	[26,4 ; 40,4]
Nb ES 2020	25	119	111	95	350
Moyenne	31,7	32,4	32,9	29,3	32,0
80% [d1 ; d9]	[27,8 ; 37,5]	[27,6 ; 37,5]	[25,9 ; 42,2]	[25,9 ; 40,9]	[26,4 ; 40,4]
Nb ES 2021	28	111	100	105	344
Moyenne	29,4	32,3	32,9	33,6	31,3
80% [d1 ; d9]	[27,2 ; 38,1]	[28,1 ; 36,7]	[26,3 ; 41,0]	[26,3 ; 42,4]	[26,7 ; 40,0]

Par motif d'absence

En 2021, la durée médiane d'absence du personnel non médical est 2 fois plus élevée pour la maladie ordinaire (16,8 jours) que pour les autres motifs d'absence. Elle reste toujours nettement supérieure à la médiane observée en 2019 (+2,3 jours). Pour les autres motifs, la durée médiane d'absence est relativement stable.

En 2021, elle est de 6,3 jours pour la longue maladie, de 4,1 jours pour la maternité, paternité, adoption et de 2,9 jours pour les accidents du travail.

F51 I Médiane et intervalle de 80% du nombre moyen de jours d'absence par établissement de 2019 à 2021, par motif d'absence



Moyenne 2019	4,4	3	6,5	14,6	0,5
80% [d1 ; d9]	[2,3% ; 5,6%]	[1,4% ; 5,2%]	[2,9% ; 10,5%]	[11,4% ; 18,3%]	[0,0% ; 1,7%]
Moyenne 2020	4,2	2,9	6,5	16,7	0,5
80% [d1 ; d9]	[2,2% ; 5,4%]	[1,5% ; 5,6%]	[2,8% ; 10,8%]	[13,3% ; 22,2%]	[0,0% ; 1,9%]
Moyenne 2021	4,3	2,9	5,8	16,4	0,6
80% [d1 ; d9]	[2,6% ; 5,4%]	[1,3% ; 5,7%]	[2,5% ; 10,7%]	[13,4% ; 20,8%]	[0,0% ; 2,1%]

(Nb établissements 2019=350, 2020=350, 2021=344)

INDICATEUR 7 :

Taux de rotation du personnel

DEFINITION

Calcul du taux de rotation du personnel :

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

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

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

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

Les **arrivées** correspondent aux :

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

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

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **59%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	24	25	24
Grands CH	95	100	109
Moyens CH	83	90	87
Petits CH	94	71	78
TOTAL	296	286	298

Personnel Médical (PM)

En 2021, le taux de rotation du PM est très différent d'un établissement à l'autre. En effet, 80% des établissements ont un taux de rotation du PM compris entre 6,1% et 131,0%. Pour les 296 établissements étudiés, **le taux de rotation médian est de 18,3%**.

F52 I Médiane et intervalle de 80% des taux de rotation du PM par établissement de 2019 à 2021, par catégorie d'établissements



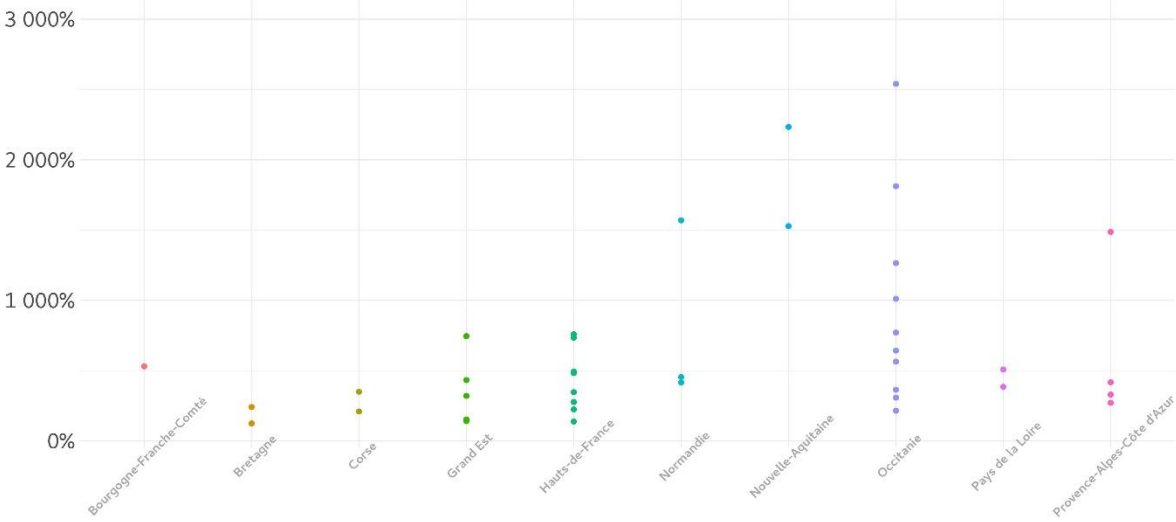
Nb ES 2019	24	109	87	78	298
Moyenne	14,7%	34,1%	56,9%	55,7%	30,9%
80% [d1 ; d9]	[7,2% ; 21,7%]	[9,3% ; 85,4%]	[6,5% ; 191,6%]	[2,4% ; 122,1%]	[6,3% ; 117,7%]
Nb ES 2020	25	100	90	71	286
Moyenne	15,4%	46,1%	61,8%	100,4%	36,8%
80% [d1 ; d9]	[8,4% ; 30,4%]	[9,1% ; 104,3%]	[5,5% ; 117,0%]	[0,0% ; 244,1%]	[5,3% ; 150,7%]
Nb ES 2021	24	95	83	94	296
Moyenne	16,2%	40,9%	86,5%	79,4%	38,6%
80% [d1 ; d9]	[8,0% ; 40,2%]	[7,4% ; 79,8%]	[5,9% ; 265,0%]	[3,2% ; 192,2%]	[6,1% ; 131,0%]

Par catégorie d'établissements

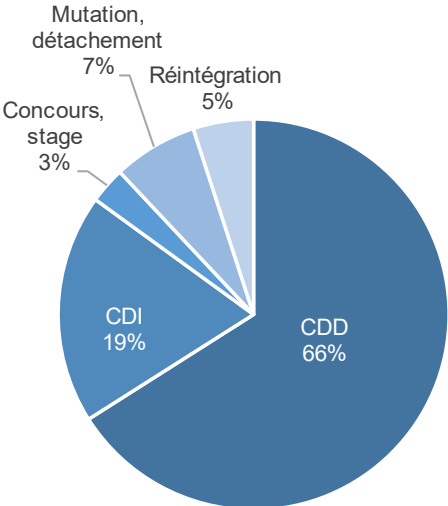
En 2021, le taux de rotation médian est de **13,6%** pour les CHU, de **16,8%** pour les CH de grande taille, de **19,0%** pour les CH de taille moyenne et de **24,0%** pour les CH de petite taille. Les taux sont tous en hausse par rapport à 2021 allant jusqu'à 6,1 points pour les petits CH.

De plus, au sein du personnel médical, le taux de rotation est très variable dans les CH et plus particulièrement dans les petites et moyennes structures. En cumulant ces deux catégories, en 2021, ce sont 40 établissements qui présentent des taux de rotation supérieurs à 100%. La moitié de ces établissements se trouve en Occitanie et en Haut de France.

F53 I Taux de rotation du personnel 2021 pour les structures où ce taux est supérieur à 100%, selon les régions

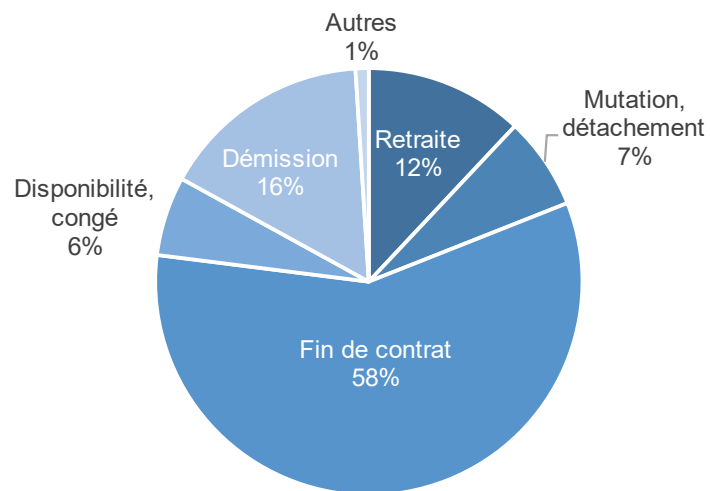


Par types d'arrivées



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

Par types de départs



Pour le PM, plus de la moitié des départs correspondent à des fins de contrat (58%). Les démissions arrivent en second motif de départ avec 16%. Viennent ensuite les retraites pour 12% des départs.

Personnel Non Médical (PNM)

En 2021, 80% des établissements ont un taux de rotation du PNM compris entre 5,9% et 19,8%. Pour les 296 établissements étudiés, le taux de rotation moyen global est de **10,7%** et le **taux de rotation médian de 10,1%**.

F54 I Médiane et intervalle de 80% des taux de rotation du PNM par établissement de 2019 à 2021, par catégorie d'établissements

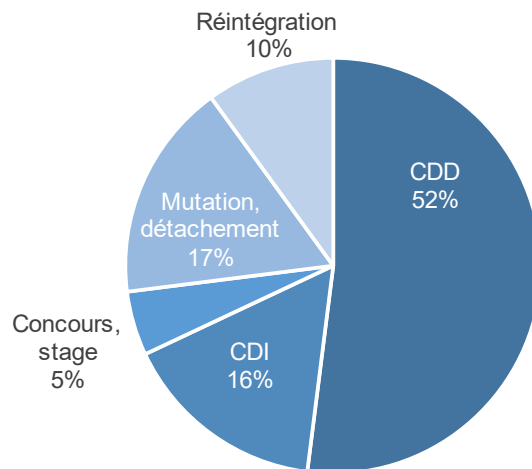


	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	24	109	87	78	298
Moyenne	9,3%	11,0%	11,2%	12,2%	10,6%
80% [d1 ; d9]	[6,0% ; 12,6%]	[6,7% ; 16,3%]	[4,9% ; 18,7%]	[3,9% ; 21,8%]	[5,2% ; 17,5%]
Nb ES 2020	25	100	90	71	286
Moyenne	10,8%	10,8%	12,4%	11,0%	11,1%
80% [d1 ; d9]	[6,2% ; 14,8%]	[6,3% ; 16,4%]	[4,9% ; 20,6%]	[4,3% ; 20,7%]	[5,0% ; 19,8%]
Nb ES 2021	24	95	83	94	296
Moyenne	10,3%	10,5%	12,0%	11,7%	10,7%
80% [d1 ; d9]	[6,9% ; 15,3%]	[6,4% ; 15,4%]	[4,9% ; 20,2%]	[5,6% ; 23,2%]	[5,9% ; 19,8%]

Par catégorie d'établissements

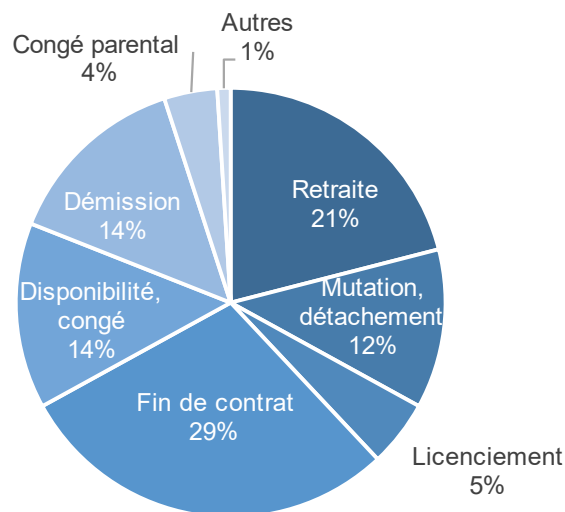
Parmi le PNM, le taux de rotation est plus variable dans les petits et moyens CH que dans les CHU et grands CH. Les taux de rotation médians sont de de l'ordre de 10% dans l'ensemble des catégories d'établissements. Ils sont en hausse par rapport à 2020 dans toutes les catégories.

Par type d'arrivées



Pour le personnel non médical, plus de la moitié des arrivées correspond à un recrutement en CDD (52%). Les mutations et détachements correspondent à 17% des arrivées et juste derrière avec 16%, viennent les recrutements en CDI.

Par type de départs



Le principal motif de départ est la fin de contrat pour presque un tiers du personnel non médical (29%). En seconde position, ce sont les retraites qui représentent 21% des départs. Viennent ensuite les disponibilités et congés avec 14% des départs à égalité avec les démissions.

INDICATEUR 9 :

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

DEFINITION

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

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

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

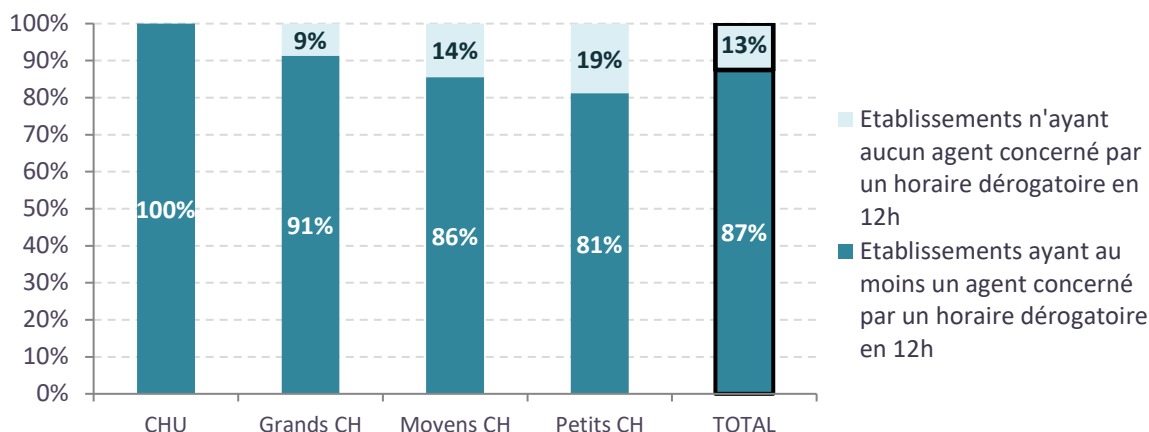
EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **68%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements
CHU	30	30	29
Grands CH	115	122	127
Moyens CH	97	92	95
Petits CH	101	85	82
TOTAL	343	329	333

F55 I Proportion d'établissements concernés par des horaires dérogatoires en 12h par catégorie d'établissements



En 2021, **presque 90%** des 343 établissements analysés sont concernés par des horaires dérogatoires en 12h. La totalité des 30 CHU analysés comptabilisent un ou plusieurs agents effectuant des horaires dérogatoires. A l'inverse, **presque 20%** des petits CH ne sont pas concernés. Cette différence de mise en place d'horaires en douze heures entre les CHU et les CH reflète l'importance de ce recours pour les CHU.

En 2021, la proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est très différente d'un établissement à l'autre. En effet, cette proportion est comprise entre 3,3% et 43,4% pour 80% des établissements. Elle est en moyenne de 18,6% et la **proportion médiane d'agents concernés par établissement est de 15,0%**.

F56 I Médiane et intervalle de 80% des proportions d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par établissement de 2019 à 2021, par catégorie d'établissements



Nb ES 2019	29	125	88	71	313
Moyenne	14,2%	16,3%	17,1%	16,5%	15,7%
80% [d1 ; d9]	[4,2% ; 22,1%]	[3,8% ; 32,8%]	[2,0% ; 39,5%]	[2,1% ; 44,7%]	[2,7% ; 37,7%]
Nb ES 2020	30	121	85	75	311
Moyenne	16,3%	19,8%	18,2%	17,9%	18,2%
80% [d1 ; d9]	[3,8% ; 25,1%]	[5,0% ; 43,8%]	[3,1% ; 39,7%]	[2,4% ; 44,1%]	[3,4% ; 41,7%]
Nb ES 2021	30	105	83	82	300
Moyenne	15,6%	21,5%	18,3%	19,1%	18,6%
80% [d1 ; d9]	[5,0% ; 25,7%]	[4,9% ; 44,0%]	[2,5% ; 43,7%]	[3,3% ; 44,4%]	[3,3% ; 43,4%]

La proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est particulièrement variable pour les CH. Par exemple, pour les CH de petite taille, la moitié des établissements déclarent une proportion inférieure à 11,4% en 2021. La proportion moyenne de 19,1% est, quant à elle, très influencée par les 10% d'établissements qui déclarent une proportion supérieure à 44,4%.

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

En 2021, la proportion médiane d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h est de **15,8%** pour les CHU, de **17,9%** pour les grands CH, de **11,7%** pour les CH de taille moyenne et de **11,4%** pour les CH de petite taille. Par rapport à 2020, les médianes de 2021 sont inférieures pour toutes les catégories sauf pour les grands CH où la médiane est en hausse de 0,7point.

Gestion des compétences

INDICATEUR 12 :

Métiers les plus sensibles

DEFINITION

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

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

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

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

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

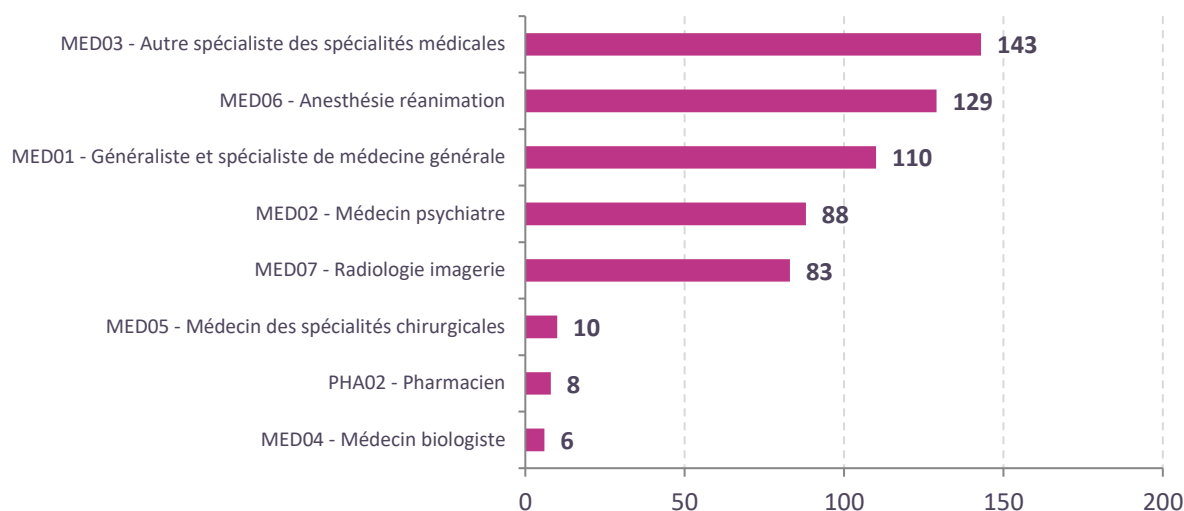
Ces critères sont interdépendants, et d'autres facteurs qualitatifs peuvent justifier le caractère « sensible » d'un métier.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2021 pour cet indicateur porte sur 274 établissements pour le **personnel médical soit 54%** des établissements analysés, et sur 327 établissements pour le **personnel non médical soit 65%** des établissements analysés.

F57 I Les métiers les plus sensibles du PM en 2021



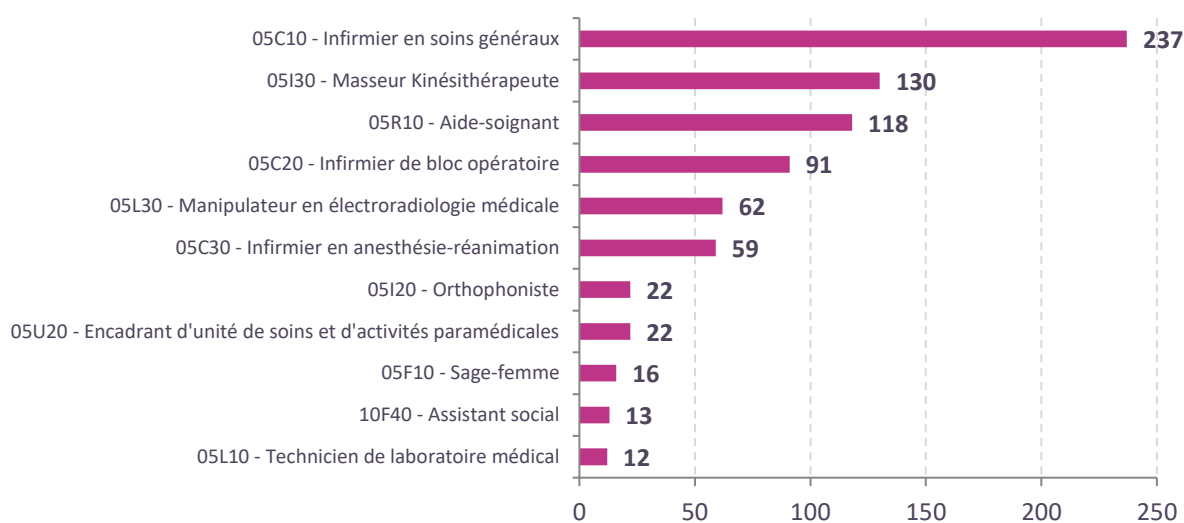
Les métiers les plus souvent cités en 2021 en tant que métiers sensibles pour le personnel médical sont :

- **Autre spécialiste des spécialités médicales** : 143 établissements, soit **52%** des établissements ayant répondu ;
- **Anesthésie réanimation** : 129 établissements, soit **47%** des établissements ;
- **Généraliste et spécialiste de médecine générale** : 110 établissements, soit **40%** des établissements.

Ces trois métiers étaient aussi les plus fréquents en 2020.

Les médecins psychiatres apparaissent en 2021 dans les premiers métiers sensibles alors qu'ils ne l'étaient pas en 2020.

F58 I Les métiers les plus sensibles du PNM en 2021



En 2021, les métiers les plus sensibles du personnel non médical sont les suivants :

- **Infirmier en soins généraux** : 237 établissements, soit **72%** des établissements ;
- **Masseur kinésithérapeute** : 130 établissements, soit **40%** des établissements ;
- **Aide-soignant** : 118 établissements, soit **36%** des établissements.

Ces trois métiers faisaient également partie des trois métiers les plus sensibles en 2020.

Santé et sécurité au travail

INDICATEUR 19.1 :**Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année N****DEFINITION**

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

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

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

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **67%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	31	29	26
Grands CH	106	123	134
Moyens CH	94	104	117
Petits CH	107	93	94
TOTAL	338	349	371

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

En 2021, le taux de fréquence médian des accidents avec arrêt de travail est de **24 accidents par million d'heures travaillées**. Il est plus élevé au sein des petits CH (soit **30 accidents par million d'heures travaillées**) que dans les autres catégories d'établissements. Ce taux est le moins élevé dans les CHU (**19 accidents par million d'heures travaillées**).

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est très variable au sein des petits CH. En effet, il est compris entre 14 et 59 accidents par million d'heures travaillées pour 80% de ces établissements.

A l'inverse, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail est moins variable au sein des CHU où il est compris entre 12 et 26 accidents par million d'heures travaillées pour 80% des établissements.

F59 I Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	26	134	117	94	371
Moyenne	24	28	28	32	27
80% [d1 ; d9]	[15 ; 29]	[14 ; 47]	[14 ; 41]	[17 ; 58]	[15 ; 47]
Nb ES 2020	29	123	104	93	349
Moyenne	24	26	29	31	26
80% [d1 ; d9]	[14 ; 31]	[14 ; 44]	[16 ; 43]	[15 ; 51]	[15 ; 48]
Nb ES 2021	31	106	94	107	338
Moyenne	17	25	25	32	22
80% [d1 ; d9]	[12 ; 26]	[15 ; 42]	[14 ; 43]	[14 ; 59]	[14 ; 45]

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail médian est assez stable en 2021 par rapport à 2020. Il est légèrement plus haut dans les grands CH (22 accidents par million d'heures travaillées en 2020 pour la moitié des établissements contre 24 en 2021) et plus bas pour les moyens CH (25 en 2020 contre 21 en 2021).

La diminution de la médiane observée entre 2019 et 2020 ne s'est pas poursuivie entre 2020 et 2021.

Nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP

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

Au cours de l'année 2021, le nombre médian d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP est de **38 accidents pour 1 000 ETP**.

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

Comme sur l'indicateur précédent, le nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 ETP est moins variable dans les CHU où il est compris entre 20 et 42 pour 80% des établissements.

F60 I Médiane et intervalle de 80% du nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



	CHU	Grands CH	Moyens CH	Petits CH	TOTAL
Nb ES 2019	26	134	117	94	371
Moyenne	36	41	43	54	43
80% [d1 ; d9]	[25 ; 47]	[22 ; 76]	[23 ; 66]	[27 ; 93]	[23 ; 76]
Nb ES 2020	29	123	104	93	349
Moyenne	31	36	40	48	39
80% [d1 ; d9]	[23 ; 49]	[23 ; 70]	[26 ; 69]	[24 ; 82]	[24 ; 76]
Nb ES 2021	31	106	94	107	338
Moyenne	31	38	34	48	38
80% [d1 ; d9]	[20 ; 42]	[24 ; 67]	[22 ; 70]	[22 ; 94]	[23 ; 73]

Une tendance à la baisse de la valeur médiane est observée entre 2019 et 2020 (passant de 43 en 2019 à 39 en 2020) alors qu'il y a une stabilité globale entre 2020 et 2021 (38 accidents de travail avec arrêt pour 1 000 ETP en 2021).

INDICATEUR 19.3 :

Causes d'accidents de travail les plus fréquentes

DEFINITION

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

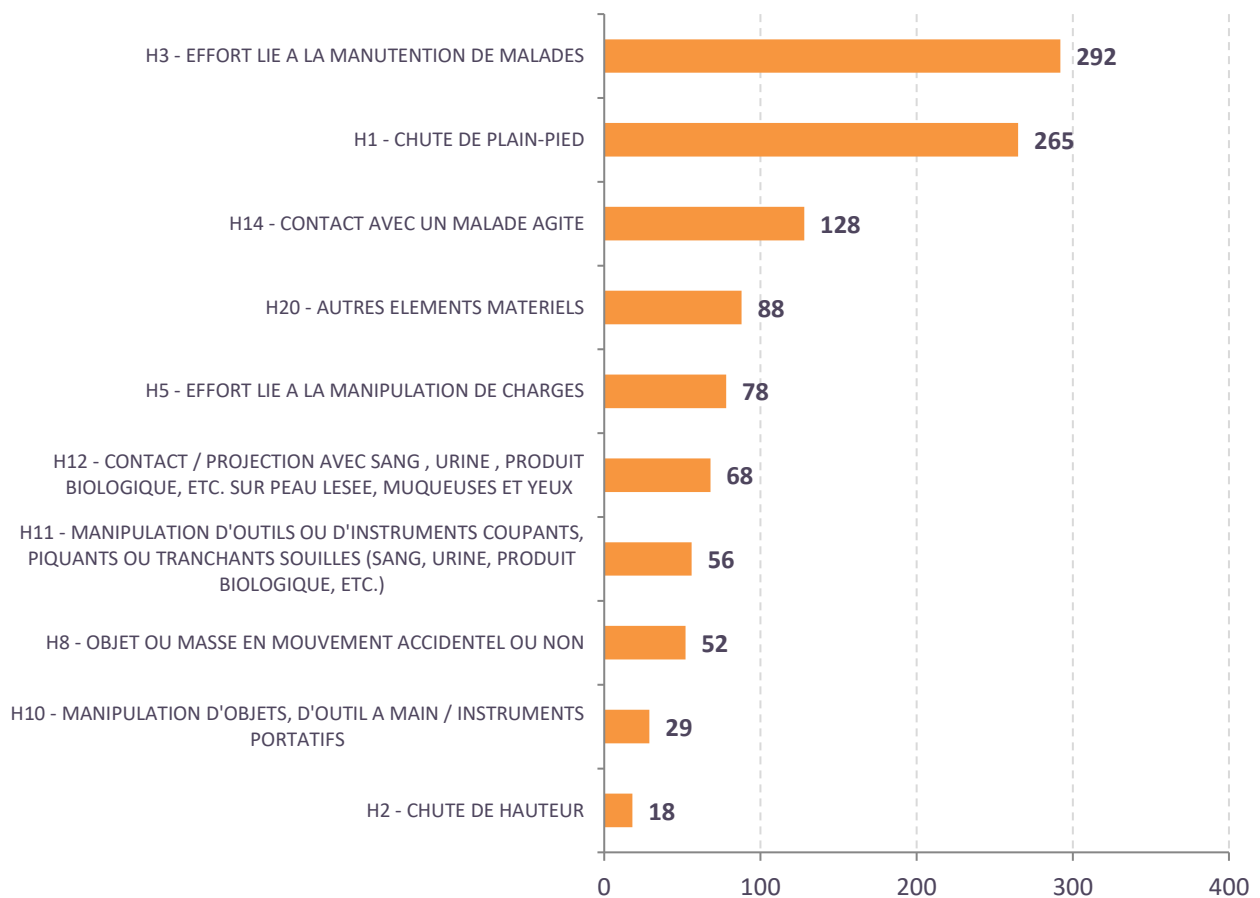
L'ensemble des accidents de travail sont comptabilisés, qu'ils aient donné lieu ou non à un arrêt de travail.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2021 pour cet indicateur va porter sur 373 établissements soit 74% des établissements analysés.

F61 I Les causes d'accidents de travail les plus fréquentes en 2021



En 2021, les 3 principales causes d'accidents de travail sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : renseigné par 292 établissements, soit **78%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 265 établissements, soit **71%** des établissements ;
- **Le contact avec un malade agité** : 128 établissements, soit **34%** des établissements.

Ces trois causes étaient également les causes les plus fréquentes en 2020.

INDICATEUR 19.4 :

Causes d'arrêt de travail les plus fréquentes

DEFINITION

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

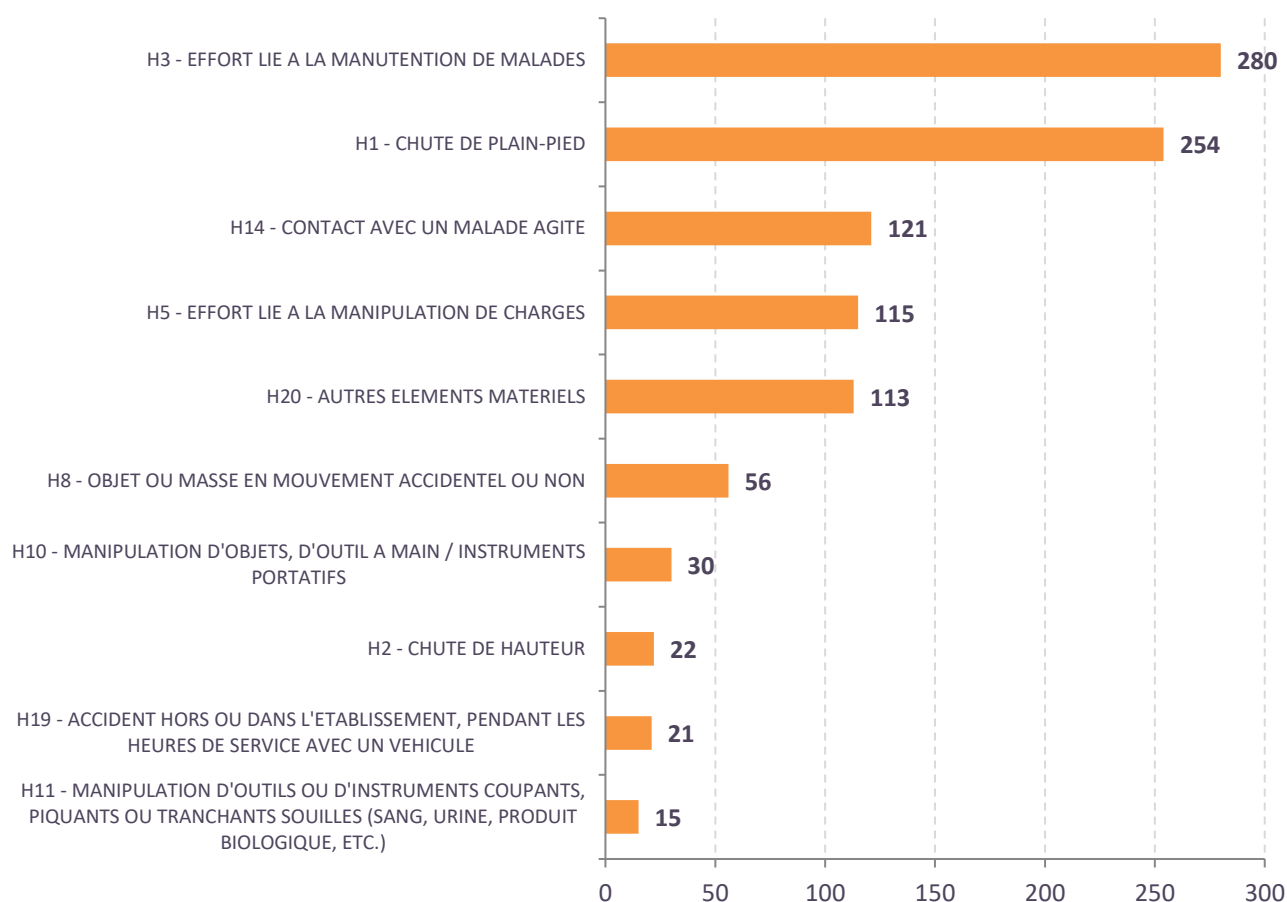
Sont comptabilisés les arrêts de travail résultant d'un accident de travail.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2021 pour cet indicateur va porter sur 370 établissements soit **73%** des établissements analysés.

F62 I Les causes d'arrêt de travail les plus fréquentes en 2021



En 2021, les trois causes d'arrêt de travail les plus fréquentes sont :

- **L'effort lié à la manutention de malades** : renseigné par 280 établissements, soit **76%** des établissements répondants ;
- **La chute de plain-pied** : 254 établissements, soit **69%** des établissements ;
- **Le contact avec un malade agité** : 121 établissements, soit **33%** des établissements ;

Les cinq causes d'arrêts de travail les plus fréquentes en 2021 l'étaient aussi en 2020 (avec une inversion entre le contact avec un malade agité et l'effort lié à la manipulation de charges).

INDICATEUR 19.5 :

Métiers les plus touchés par les accidents du travail

DEFINITION

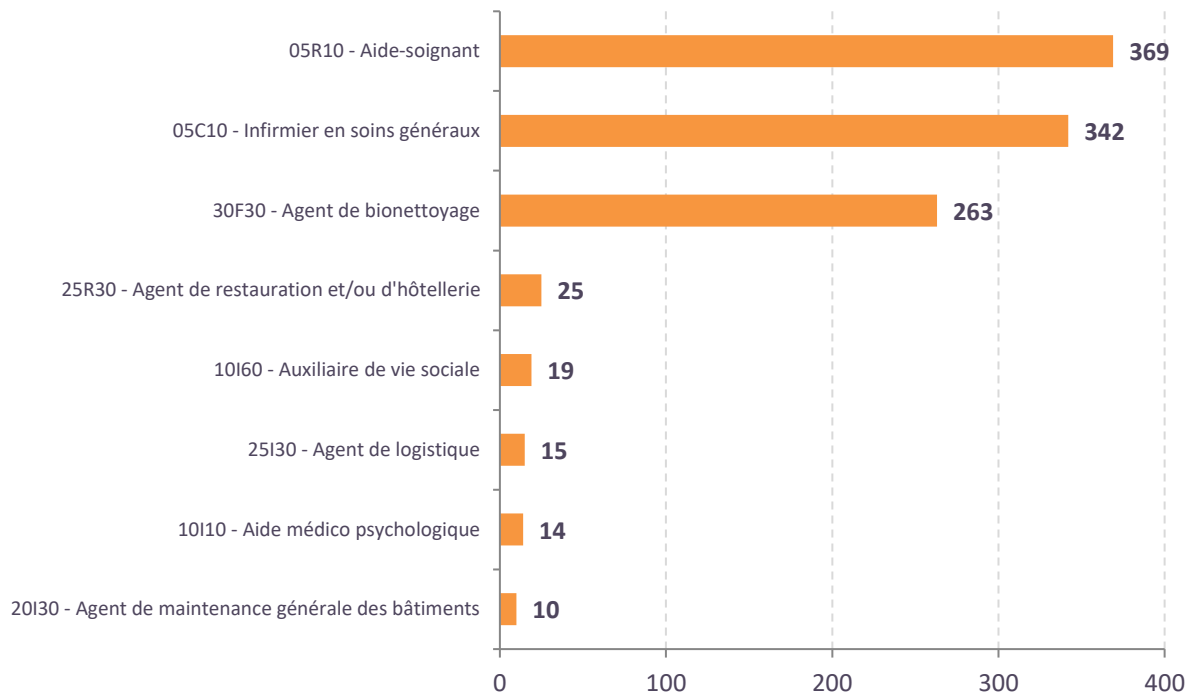
Ce ratio correspond aux métiers les plus fréquemment touchés par les accidents de travail.

EXHAUSTIVITE

Périmètre

L'analyse des données 2021 pour cet indicateur va porter sur 380 établissements soit **75%** des établissements analysés.

F63 I Les métiers les plus touchés par les accidents de travail en 2021



En 2021, les trois métiers les plus touchés par les accidents du travail sont :

- **Aide-soignant(e)** : 369 établissements ont indiqué ce métier, soit **97%** des établissements répondants ;
- **Infirmier(ère) en soins généraux** : 342 établissements, soit **90%** des établissements ;
- **Agent de bionettoyage** : 263 établissements, soit **69%** des établissements.

Ils arrivent très largement devant l'ensemble des autres métiers les plus touchés par les accidents de travail.

Ces trois métiers étaient également les métiers les plus touchés en 2020.

INDICATEUR 21 :**Taux de travailleurs handicapés****DEFINITION**

Calcul du taux de travailleurs handicapés :

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

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

L'**effectif physique rémunéré** est constitué de l'ensemble des agents rémunérés depuis au moins 6 mois au 1^{er} janvier de l'année suivant l'année de référence.

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **42%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	14	15	14
Grands CH	66	75	82
Moyens CH	63	64	74
Petits CH	67	61	58
TOTAL	210	215	228

Pour cet indicateur, les taux moyens et les taux médians sont très proches. Les valeurs moyennes de cet indicateur pourront donc être interprétées.

Au sein des 210 établissements étudiés, le taux de travailleurs handicapés est de **5,2%**. Il est le plus élevé dans les CHU (**5,5%**) et le plus faible dans les petits CH (**4,7%**).

F64 I Médiane et intervalle de 80% du taux de travailleurs handicapés en 2019, 2020 et 2021, par catégorie d'établissements



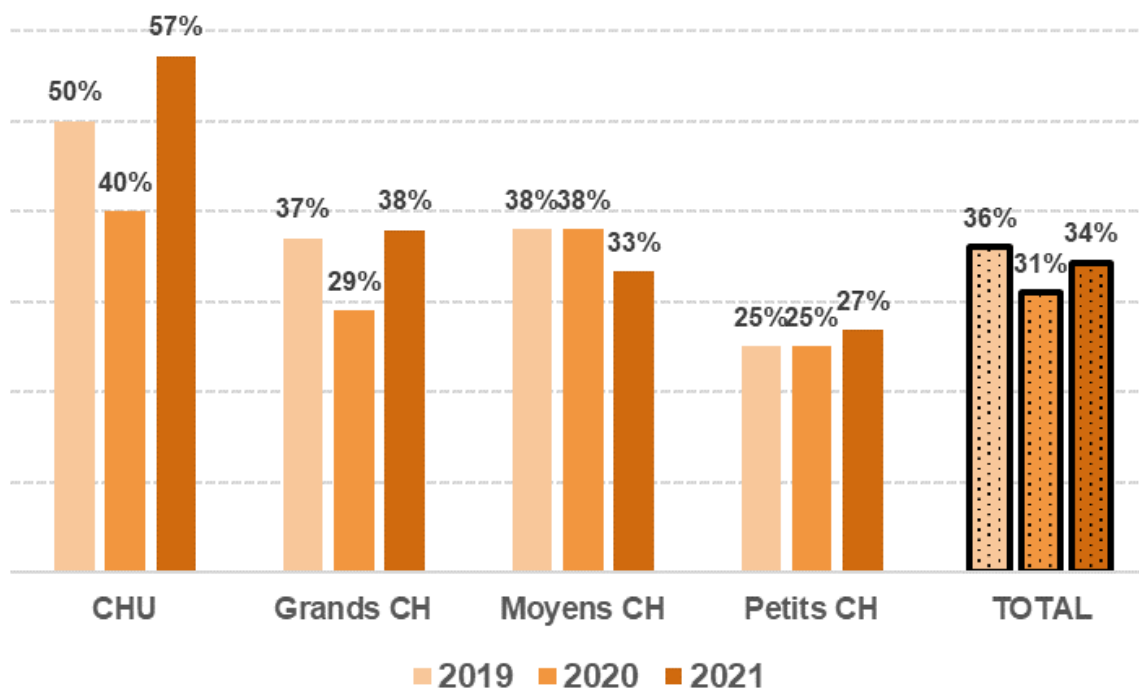
Nb ES 2019	14	82	74	58	228
Moyenne	6,0%	5,3%	5,5%	4,4%	5,5%
80% [d1 ; d9]	[4,8% ; 6,6%]	[3,1% ; 7,5%]	[3,1% ; 7,9%]	[1,2% ; 6,3%]	[2,1% ; 7,6%]
Nb ES 2020	15	75	64	61	215
Moyenne	5,6%	5,1%	5,5%	4,8%	5,3%
80% [d1 ; d9]	[4,1% ; 7,1%]	[2,8% ; 6,9%]	[3,5% ; 8,3%]	[2,2% ; 6,6%]	[2,8% ; 7,3%]
Nb ES 2021	14	66	63	67	210
Moyenne	5,5%	5,2%	5,0%	4,7%	5,2%
80% [d1 ; d9]	[3,3% ; 7,0%]	[2,0% ; 7,0%]	[1,3% ; 7,7%]	[1,2% ; 6,9%]	[1,6% ; 7,0%]

Au fil des années, le taux de travailleurs handicapés diminue légèrement : 5,4% en 2019, 5,3% en 2020 et 5,2% en 2021. La tendance à la baisse est plus prononcée dans les CH de grande taille (5,5% en 2019, 5,2% en 2020 et 5,0% en 2021) et dans les CH de taille moyenne (5,8% en 2019, 5,5% en 2020 et 5,3% en 2021). Il existe une fluctuation non linéaire dans les CHU et les petits CH.

Au sein des 210 établissements étudiés, **34%** des établissements ont un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%.

57% des CHU respectent ce seuil de travailleurs handicapés. À contrario, seulement 27% des CH de petite taille respectent ce seuil.

F65 I Pourcentage d'établissements avec un taux de travailleurs handicapés supérieur ou égal à 6%, par catégorie d'établissements en 2021



Par rapport à 2020, la part d'établissements ayant un taux de travailleurs handicapés d'au moins 6% a progressé de 3 points (passant de 31% en 2020 à 34% en 2021) mais reste inférieur à 2019 (36%). Une nette progression se distingue dans les CHU (passant de 50% en 2019 à 57% en 2021). Cette évolution est cependant à prendre avec précaution car seule une faible moitié de CHU a répondu à cet indicateur ce qui ne permet pas d'avoir un échantillon très représentatif de la catégorie. La progression est commune aux autres catégories, à l'exception des moyens CH dont le taux a chuté de 5 points entre 2020 et 2021.

INDICATEUR 23.1 :**Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail****DEFINITION**

La rémunération moyenne du personnel est calculée comme suit :

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

Les données prises en compte en 2021 représentent **61%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	20	21	17
Grands CH	99	112	102
Moyens CH	93	97	159
Petits CH	96	71	45
TOTAL	308	301	323

Note d'interprétation :

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

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

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

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

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

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

Personnel Médical (PM) Temps plein

La rémunération moyenne du personnel médical (PM) à temps plein est assez variable d'un établissement à l'autre. En 2021, la **rémunération** moyenne des hommes est comprise entre 81,5 k€ et 131,0 k€ pour 80% des établissements, et celle des femmes est comprise entre 73,4 k€ et 111,5 k€.

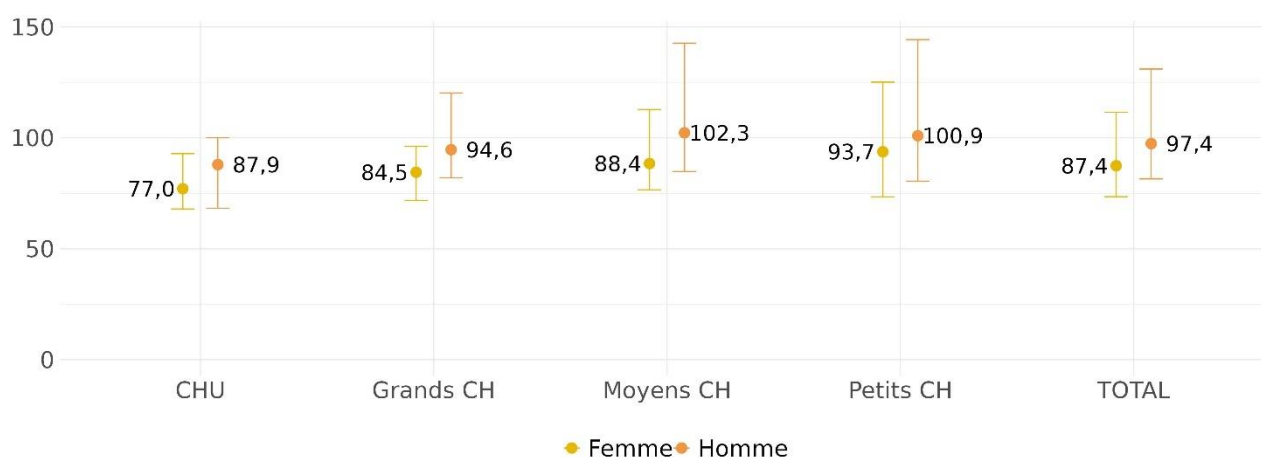
Pour les 308 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps plein est de :

- Femmes : **82,72 k€ en moyenne et 87,4 k€ en médiane** ;
- Hommes : **96,3 k€ en moyenne et 97,4 k€ en médiane**.

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

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

F66 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros

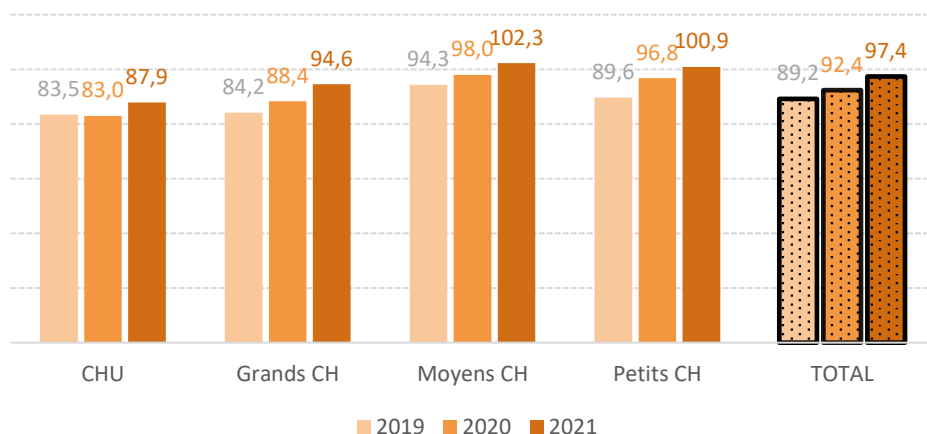


Nb ES (Femme)	20	99	93	96	308
Moyenne	78,6	83,0	89,5	92,6	82,7
80% [d1 ; d9]	[67,9 ; 92,9]	[71,8 ; 96,2]	[76,6 ; 112,8]	[73,4 ; 125,1]	[73,4 ; 111,5]
Nb ES (Homme)	20	99	93	96	308
Moyenne	87,7	97,1	106,6	110,0	96,3
80% [d1 ; d9]	[68,2 ; 100,0]	[82,0 ; 120,2]	[84,8 ; 142,7]	[80,5 ; 144,3]	[81,5 ; 131,0]

La variabilité de rémunération à temps plein est plus forte pour les CH de petite taille, que ce soit pour les hommes ou les femmes. Les rémunérations varient de 80,5 k€ à 144,3 k€ pour 80% des établissements pour les hommes, et de 73,4 k€ à 125,1 k€ pour les femmes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PM à temps plein est la plus basse dans les CHU (87,9 k€ pour les hommes et 77,0 k€ pour les femmes). La rémunération médiane des hommes est la plus élevée dans les CH de taille moyenne (102,3 k€). Pour les femmes, elle est la plus forte dans les petits CH (93,7 k€).

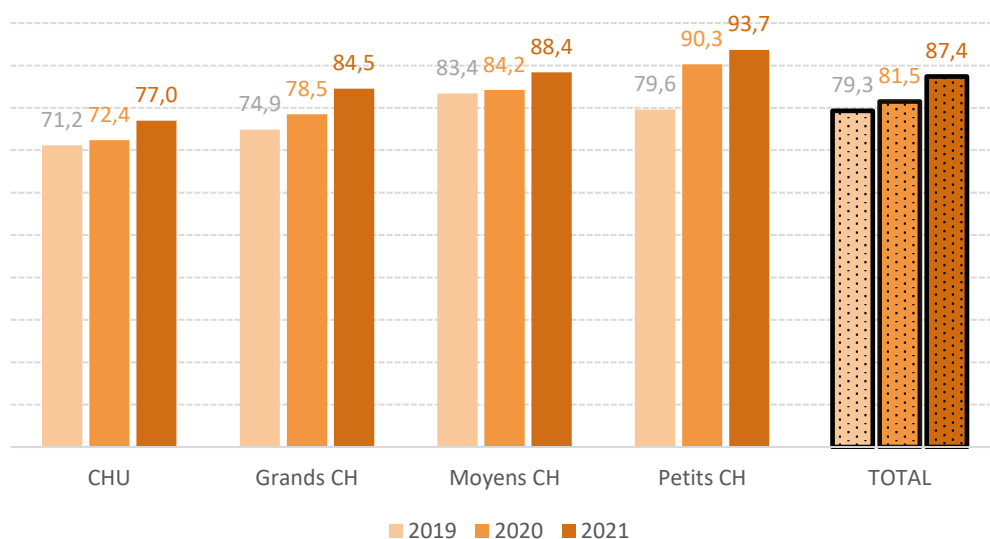
F67 I Rémunération médiane pour les hommes à temps plein du PM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des hommes du PM à temps plein a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+8,2 k€ soit +9%). Cela s'explique notamment par les mesures de revalorisation des rémunérations du personnel médical dans le cadre du « Ségur de la Santé » à partir de 2020 et dont l'effet se matérialise en année pleine en 2021.

Cette progression de la rémunération médiane des hommes du PM à temps plein est la plus marquée dans les petits CH avec +11,3 k€ (+13%) et elle est la moins marquée dans les CHU avec +4,5 k€ (+5%).

F68 I Rémunération médiane pour les femmes à temps plein du PM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des femmes du PM à temps plein a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+8,1 k€ soit 10%). Cela s'explique notamment par les mesures de revalorisation des rémunérations du personnel médical dans le cadre du « Ségur de la Santé » à partir de 2020 et dont l'effet se matérialise en année pleine en 2021.

Santé et sécurité au travail

Cette progression de la rémunération médiane des femmes du PM à temps plein est la plus marquée dans les petits CH avec +14,1 k€ (+18%) et elle est la moins marquée dans les moyens CH avec +5,0 k€ (+6%).

**Personnel Médical (PM)
Temps partiel**

La rémunération moyenne du PM à temps partiel est très variable d'un établissement à l'autre. Cette variabilité est beaucoup plus marquée pour les hommes que pour les femmes. En effet, en 2021, la rémunération moyenne des hommes est comprise entre 62,9 k€ et 129,7 k€ pour 80% des établissements, alors que celle des femmes est comprise entre 63,8 k€ et 102,5 k€.

Pour les 308 établissements étudiés, la rémunération du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **79,7 k€ en moyenne et 80,9 k€ en médiane** ;
- Hommes : **88,9 k€ en moyenne et 89,8 k€ en médiane**.

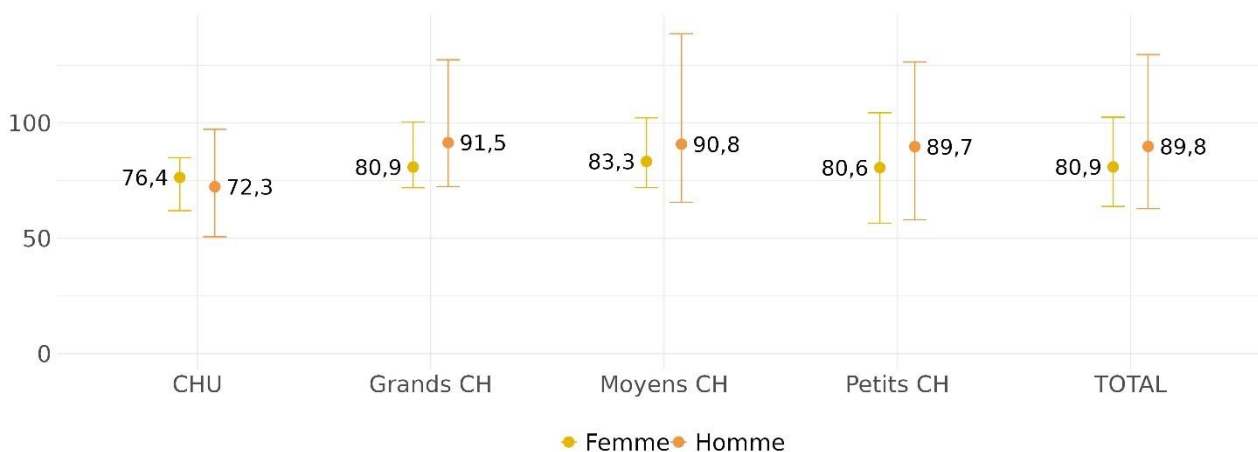
La rémunération médiane du PM à temps partiel est assez proche de la rémunération moyenne. Les deux indicateurs (moyenne et médiane) sont donc interprétables.

La rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes dans les CH quelle que soit sa taille (petite, moyenne ou grande). A l'inverse, dans les CHU la rémunération médiane des femmes (76,4 k€) est plus élevée que celle des hommes (72,3 k€).

La rémunération médiane des hommes ainsi que celle des femmes est la plus basse dans les CHU.

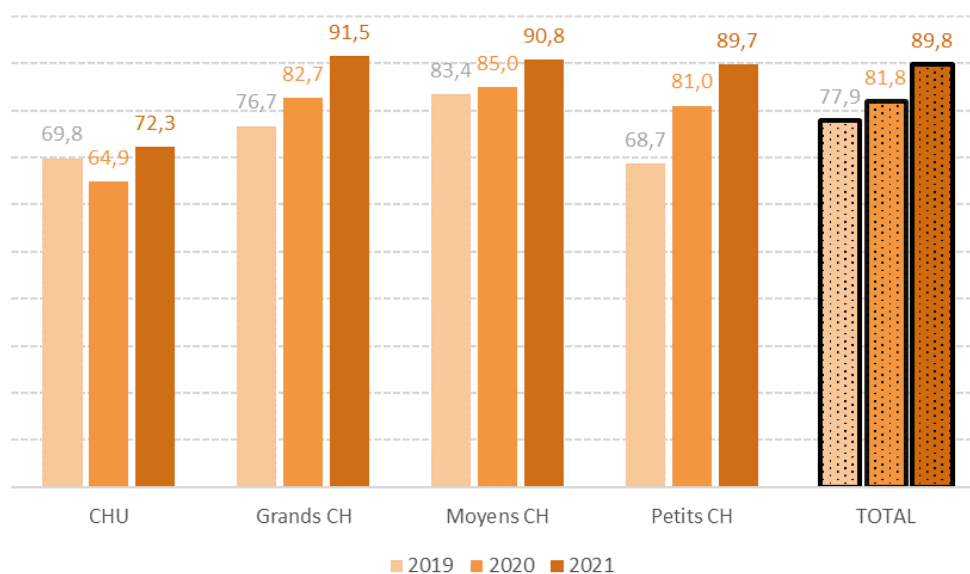
La rémunération médiane la plus élevée s'observe dans les grands CH (91,5 k€) pour les hommes et dans les moyens CH (83,6 k€) pour les femmes.

F69 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	20	99	93	96	308
Moyenne	72,4	82,5	84,3	83,5	79,4
80% [d1 ; d9]	[62,0 ; 84,9]	[71,9 ; 100,4]	[72,0 ; 102,2]	[56,5 ; 104,4]	[63,8 ; 102,5]
Nb ES (Homme)	20	99	93	96	308
Moyenne	73,4	93,8	95,6	97,2	88,9
80% [d1 ; d9]	[50,6 ; 97,2]	[72,3 ; 127,4]	[65,6 ; 138,7]	[58,0 ; 126,4]	[62,9 ; 129,7]

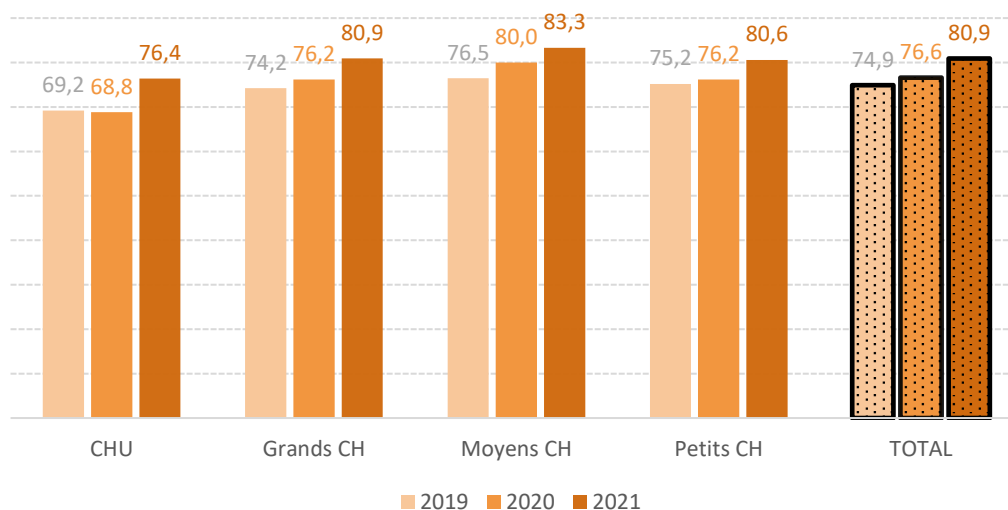
F70 I Rémunération médiane pour les hommes à temps partiel du PM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des hommes du PM à temps partiel a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+11,9 k€, +15%) en lien notamment avec les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé.

Cette progression de la rémunération médiane des hommes du PM à temps partiel est la plus marquée dans les petits CH avec +21,0 k€ (+31%) et elle est la moins marquée dans les CHU avec +2,5 k€ (+4%).

F71 I Rémunération médiane pour les femmes à temps partiel du PM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des femmes du PM à temps partiel a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+6,0 k€, +8%) en lien notamment avec les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé. Cette progression est la moins marquée dans les petits CH avec +5,4 k€ (+7%).

Personnel Non Médical (PNM) Temps plein

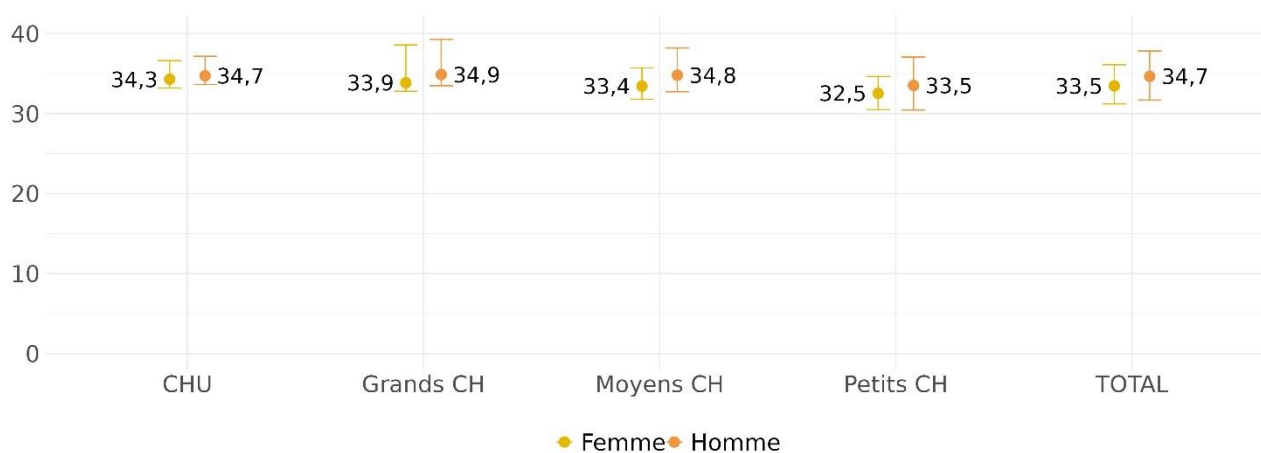
La rémunération moyenne du personnel non médical (PNM) à temps plein est très peu variable d'un établissement à l'autre. En 2021, 80% des établissements ont déclaré des rémunérations comprises entre 31,2 k€ et 36,1 k€ pour les femmes et entre 31,7 k€ et 37,8 k€ pour les hommes. Pour les 308 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **34,6 k€ en moyenne et 33,5 k€ en médiane** ;
- Hommes : **35,5 k€ en moyenne et 34,7 k€ en médiane**.

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

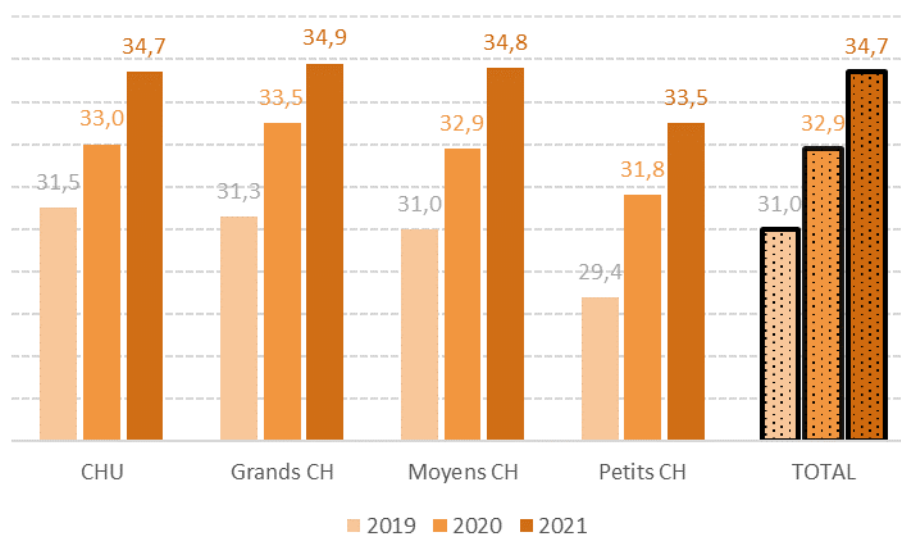
Quelle que soit la catégorie d'établissements, la rémunération médiane des hommes est plus élevée que celle des femmes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PNM à temps plein est la plus basse dans les CH de petite taille (32,5 k€ pour les femmes et 33,5 k€ pour les hommes) et la plus élevée dans les grands CH (33,9 k€ pour les femmes et 34,9 k€ pour les hommes).

F72 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	20	99	93	96	308
Moyenne	35,1	35,0	33,7	32,9	34,6
80% [d1 ; d9]	[33,2 ; 36,6]	[32,8 ; 38,6]	[31,8 ; 35,7]	[30,5 ; 34,6]	[31,2 ; 36,1]
Nb ES (Homme)	20	99	93	96	308
Moyenne	35,8	35,7	35,3	34,1	35,5
80% [d1 ; d9]	[33,7 ; 37,2]	[33,5 ; 39,3]	[32,7 ; 38,2]	[30,4 ; 37,1]	[31,7 ; 37,8]

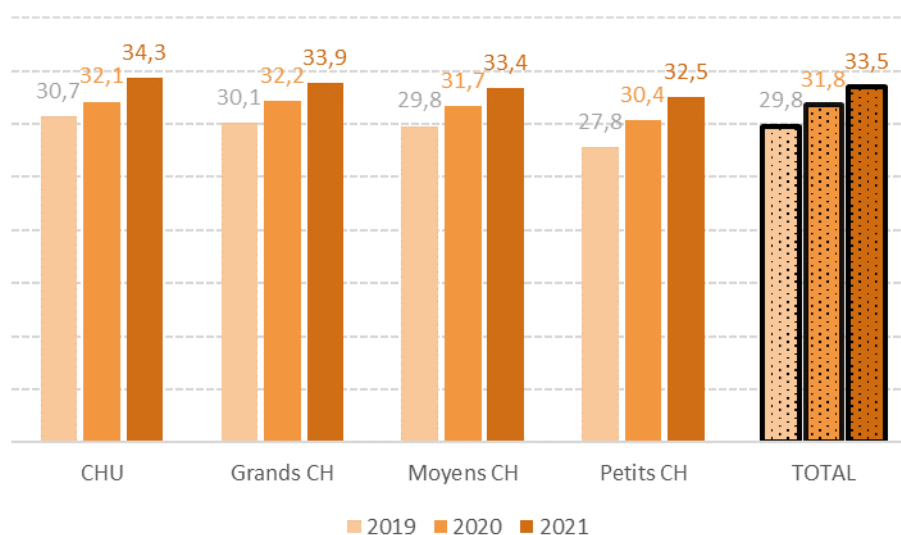
F73 I Rémunération médiane pour les hommes à temps plein du PNM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des hommes du PNM à temps plein a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+3,7 k€, +12%) en lien notamment avec les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé.

Cette progression de la rémunération médiane des hommes du PNM à temps plein est la plus marquée dans les petits CH avec +4,1 k€ (+14%) et elle est la moins marquée dans les CHU avec +3,2 k€ (+10%).

F74 I Rémunération médiane pour les femmes à temps plein du PNM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des femmes du PNM à temps plein a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+3,7 k€, +12%) en lien notamment avec les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé. Cette progression est la plus marquée dans les petits CH avec +4,7 k€ (+17%).

Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel

La rémunération moyenne du PNM à temps partiel est assez peu variable d'un établissement à l'autre, surtout pour les femmes. En 2021, 80% des établissements ont déclaré des rémunérations comprises entre 32,2 k€ et 38,66 k€ pour les femmes et entre 29,1 k€ et 43,1 k€ pour les hommes.

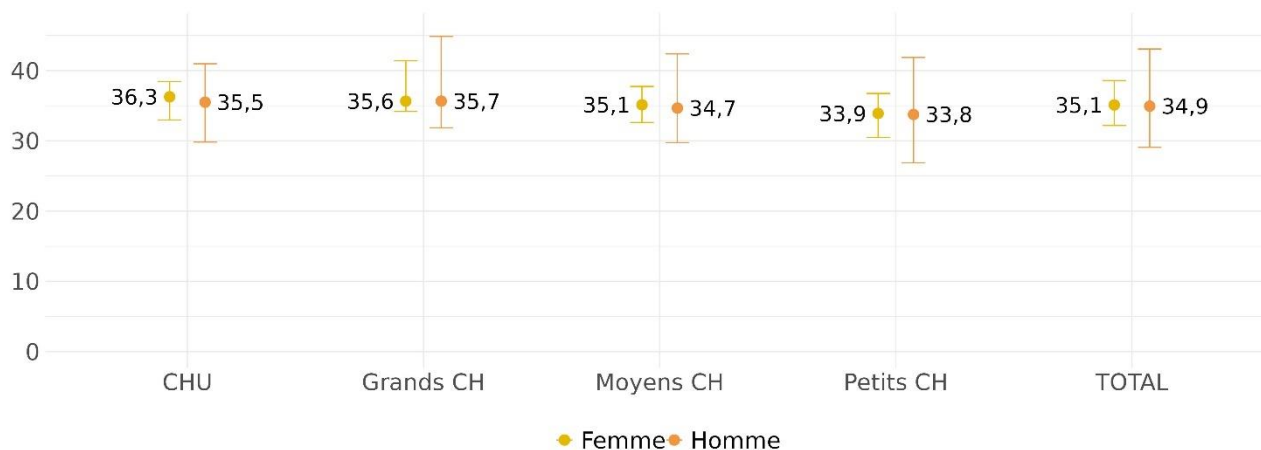
Pour les 308 établissements étudiés, la rémunération du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **35,7 k€ en moyenne et 35,1 k€ en médiane** ;
- Hommes : **35,8 k€ en moyenne et 34,9 k€ en médiane**.

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

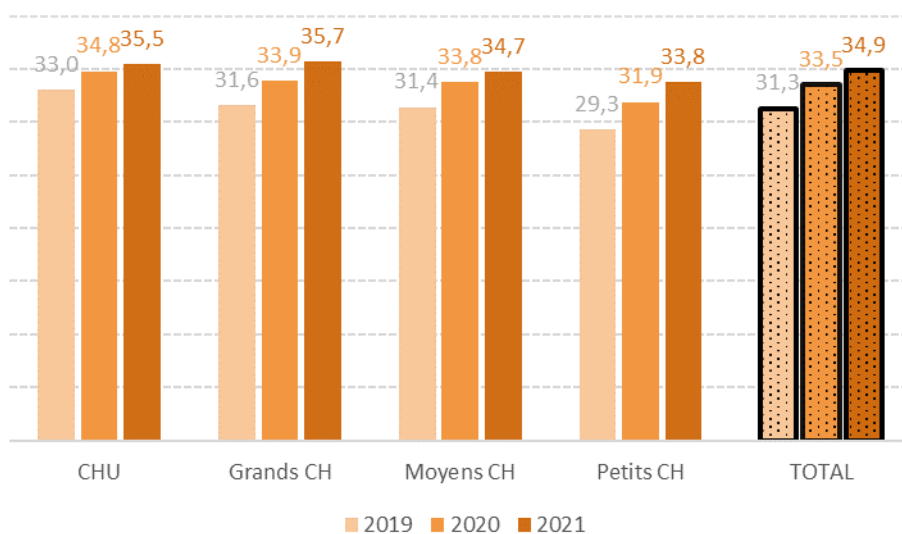
La rémunération médiane des femmes s'écarte assez peu de celle des hommes. Quel que soit le genre, la rémunération médiane du PNM à temps partiel est la plus basse dans les CH de petite taille (33,9 k€ pour les femmes et 33,8 k€ pour les hommes). La rémunération médiane des femmes dans les CHU est la plus élevée (36,3 k€) et celle des hommes est la plus élevée dans les grands CH (35,7 k€).

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



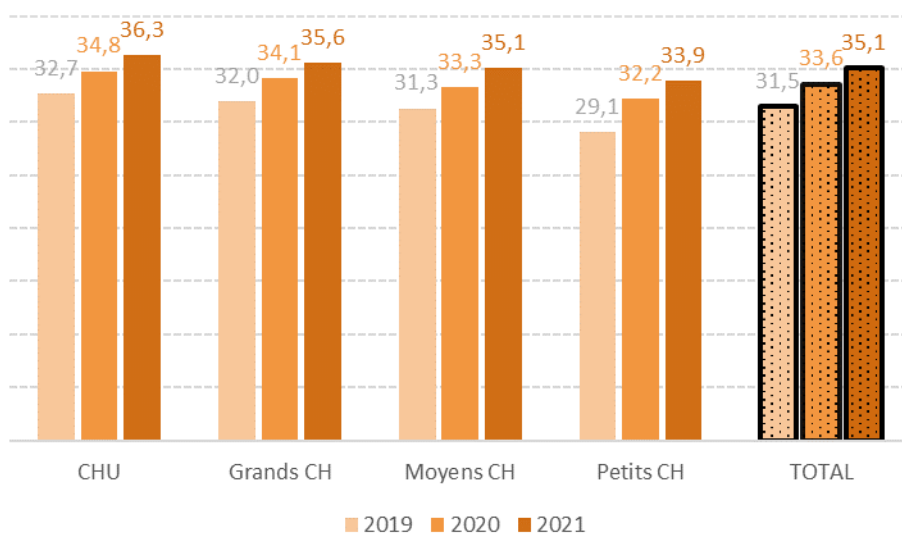
Nb ES (Femme)	20	99	93	96	308
Moyenne	35,7	36,3	35,3	33,0	35,7
80% [d1 ; d9]	[33,0 ; 38,4]	[34,2 ; 41,4]	[32,6 ; 37,7]	[30,5 ; 36,7]	[32,2 ; 38,6]
Nb ES (Homme)	20	99	93	96	308
Moyenne	35,2	36,8	36,0	33,7	35,8
80% [d1 ; d9]	[29,8 ; 41,0]	[31,9 ; 44,9]	[29,7 ; 42,4]	[26,9 ; 41,9]	[29,1 ; 43,1]

F76 I Rémunération médiane pour les hommes à temps partiel du PNM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros



La rémunération médiane des hommes du PNM à temps partiel a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+3,6 k€, +12%) en lien notamment avec les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé. Cette progression de la rémunération médiane des hommes du PNM à temps partiel est la plus marquée dans les petits CH avec +4,5 k€ (+15%) et la moins marquée dans les CHU avec +2,5 k€ (+8%).

F77 I Rémunération médiane pour les femmes à temps partiel du PNM en 2019, 2020 et 2021 par catégorie d'établissements, en milliers d'euros

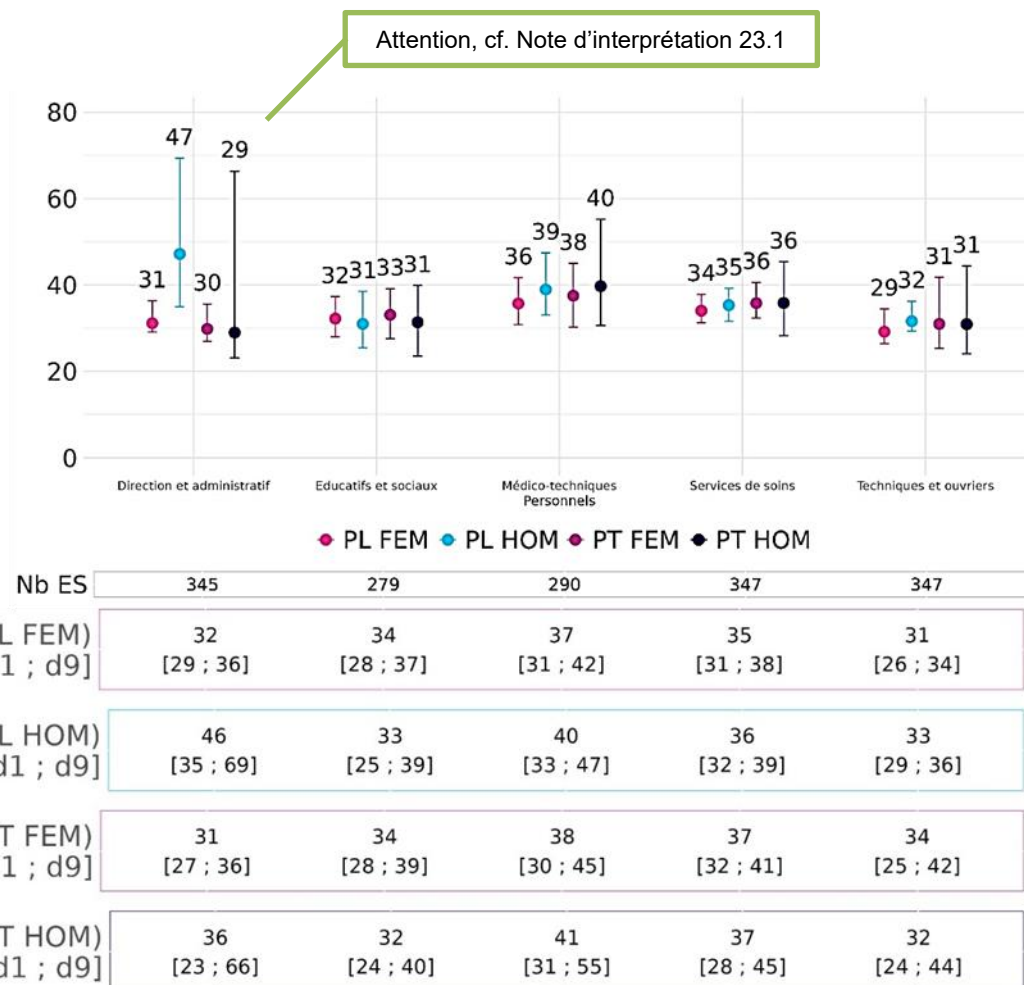


La rémunération médiane des femmes du PNM à temps partiel a nettement progressé entre 2019 et 2021 sur l'ensemble des catégories d'établissements (+3,6 k€, +11%) en lien notamment avec les mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé. Cette progression est la plus marquée dans les petits CH avec +4,8 k€ (+17%).

Personnel Non Médical (PNM) Par filière

F78 I Médiane (en milliers d'euros) et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme PNM par filière et par quotité de temps de travail en 2021

PL = Temps plein // PT = Temps partiel



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

Pour cette dernière filière, alors que la disparité est très faible entre les femmes, il existe une très grande variabilité chez les hommes (entre 35k€ et 69k€ pour les hommes à temps plein, entre 23k€ et 66k€ pour les hommes à temps partiel).

INDICATEUR 23.2 :**Part hommes/femmes des agents à temps partiel****DEFINITION**

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

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

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

EXHAUSTIVITE**Périmètre complet**

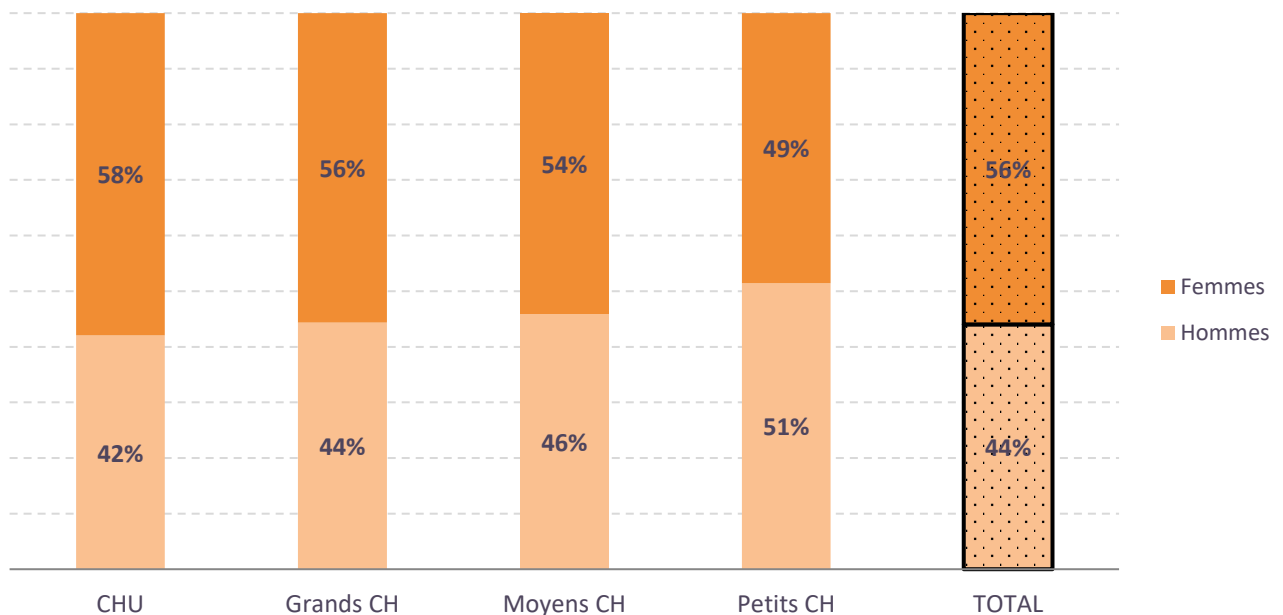
Les données prises en compte en 2021 représentent **73%** des établissements analysés

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements en 2021
CHU	28
Grands CH	112
Moyens CH	111
Petits CH	116
TOTAL	367

Personnel Médical (PM)

Au sein du personnel médical (PM) à temps partiel, la proportion d'hommes est inférieure à celle des femmes (44% d'hommes, 56% de femmes). La proportion d'hommes est très légèrement supérieure à celle des femmes dans les petits CH (51%), alors que dans les autres catégories d'établissement ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses. La proportion d'hommes à temps partiel parmi le PM est de 42% dans les CHU, c'est dans cette catégorie d'établissement que la différence de proportion entre hommes et femmes est la plus marquée.

F79 I Part hommes/femmes des agents du PM à temps partiel en 2021 par catégorie d'établissements

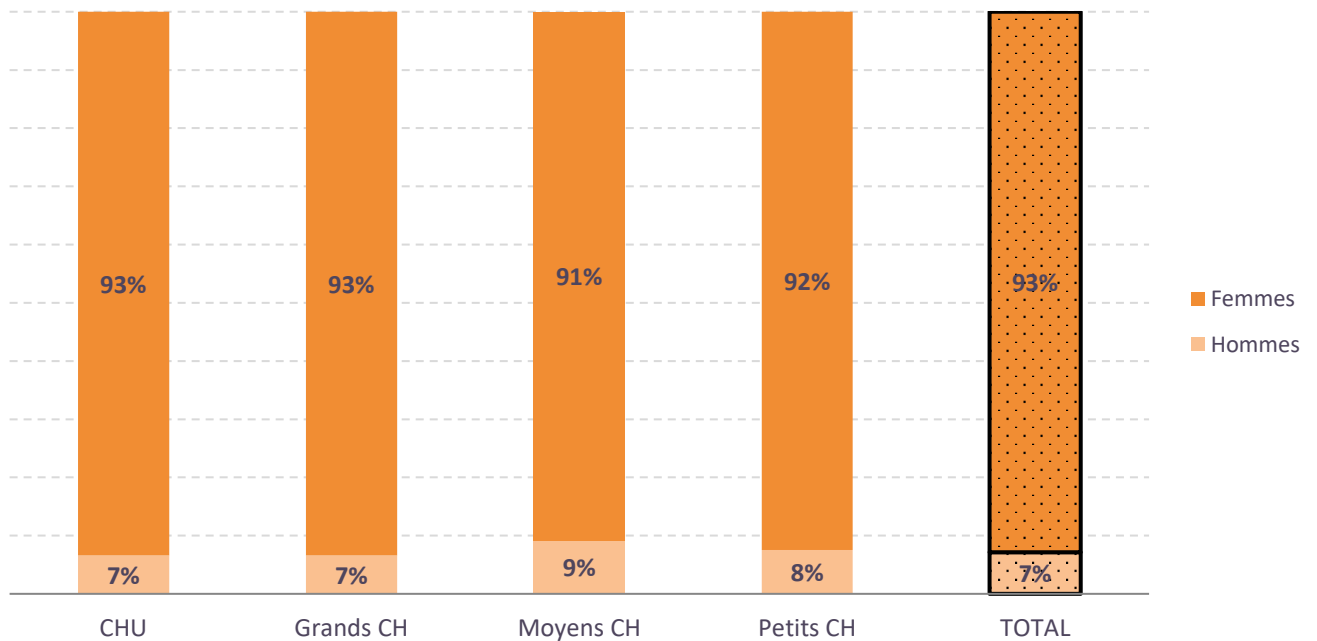


Ce sont les mêmes constats qui avaient été observés en 2020.

Personnel Non Médical (PNM)

Pour le personnel non médical (PNM), la très grande majorité des agents à temps partiel sont des femmes (**93%**). Cette répartition varie très peu dans les catégories d'établissements : de 91% dans les moyens CH à 93% dans les CHU et les grands CH.

F80 I Part hommes/femmes des agents du PNM à temps partiel en 2021 par catégorie d'établissements



Le constat était identique en 2020.

INDICATEUR 23.3 :

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

DEFINITION

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

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

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

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

EXHAUSTIVITE

Périmètre complet

Les données prises en compte en 2021 représentent **56%** des établissements analysés

	2021	2020	2019
Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements		
CHU	18	19	17
Grands CH	91	94	93
Moyens CH	92	93	143
Petits CH	81	61	44
TOTAL	282	267	297

Personnel Médical (PM) Temps plein

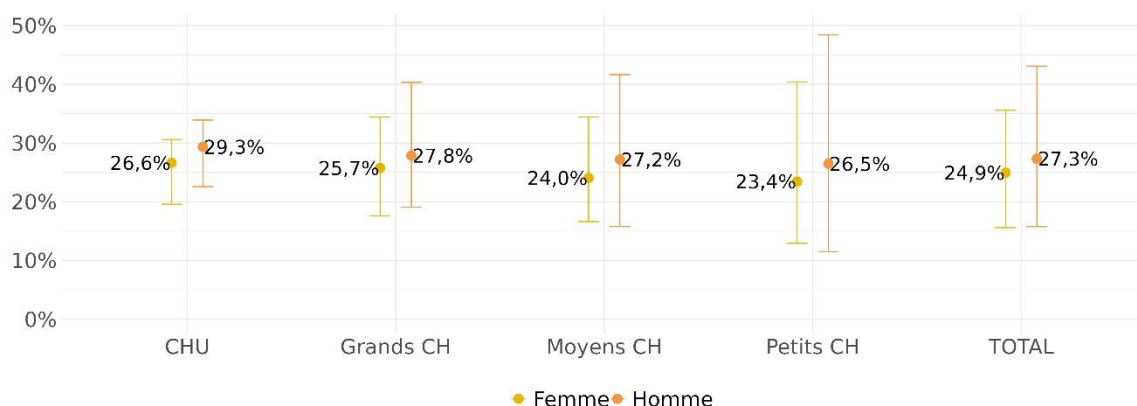
La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel médical (PM) à temps plein est très variable d'un établissement à l'autre. En 2021, cette part varie de 15,8% à 43,1% pour les hommes et de 15,6% à 35,6% pour les femmes dans 80% des établissements.

Pour les 282 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps plein est de :

- Femmes : **26,3% en moyenne et 24,9% en médiane** ;
- Hommes : **29,5% en moyenne et 27,3% en médiane**.

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

F81 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM par catégorie d'établissements en 2021



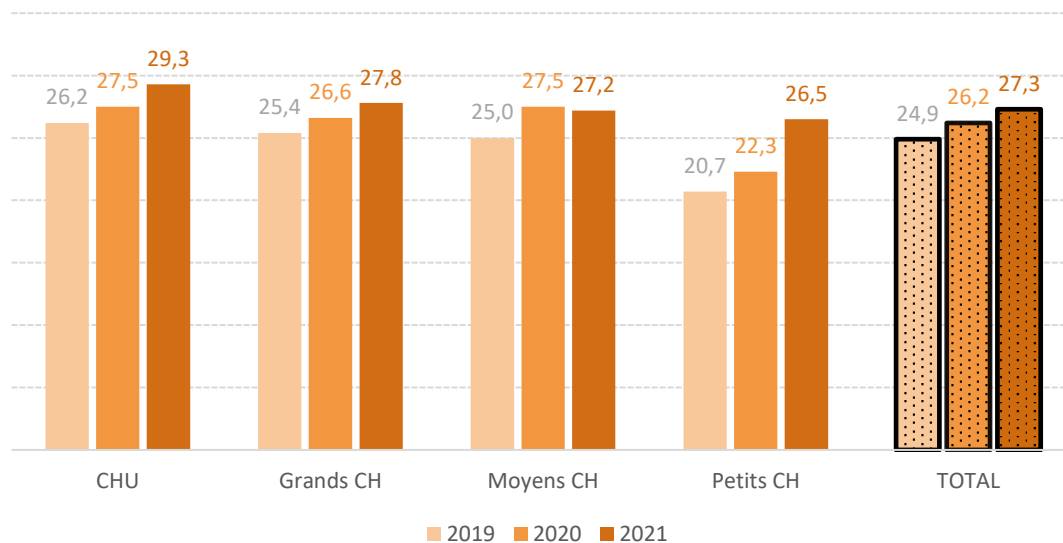
Nb ES (Femme)	18	91	92	81	282
Moyenne	25,8%	27,1%	25,4%	25,6%	26,3%
80% [d1 ; d9]	[19,6% ; 30,6%]	[17,6% ; 34,4%]	[16,6% ; 34,4%]	[12,9% ; 40,4%]	[15,6% ; 35,6%]
Nb ES (Homme)	18	91	92	81	282
Moyenne	28,9%	30,2%	28,5%	30,7%	29,5%
80% [d1 ; d9]	[22,6% ; 33,9%]	[19,1% ; 40,3%]	[15,8% ; 41,6%]	[11,5% ; 48,4%]	[15,8% ; 43,1%]

La variabilité de cet indicateur est la plus forte dans les CH de petite taille. Les parts moyennes des primes et indemnités dans cette catégorie d'établissements sont très influencées par des valeurs extrêmes : 10% des CH de petite taille ont déclaré des parts de primes et indemnités supérieures à 48,4% pour les hommes et à 40,4% pour les femmes.

Inversement, l'importance des primes dans la rémunération des agents est peu variable au sein des CHU aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la part des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps plein est globalement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, la part médiane est la plus basse dans les CH de petite taille (26,5% pour les hommes et 23,4% pour les femmes) et la plus élevée dans les CHU (29,3% pour les hommes et 26,6% pour les femmes).

F82 | Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps plein du PM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021

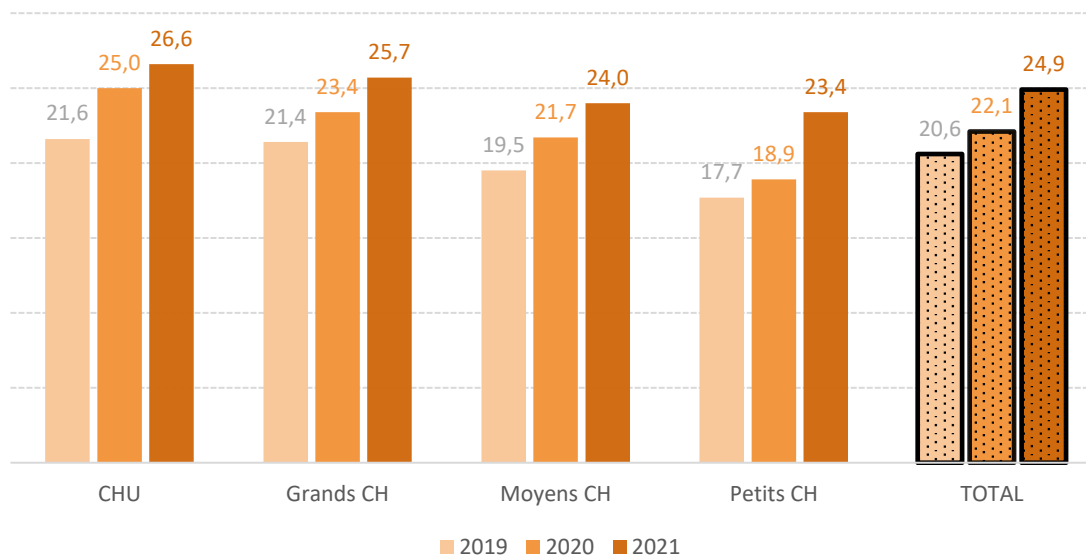


Quelle que soit l'année, la médiane de la part de primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PM à temps plein est la plus élevée dans les CHU et la plus faible dans les petits CH.

Les médianes des parts de primes et indemnités ont globalement augmenté entre 2019 et 2021 pour les hommes du PM à temps plein : Elles passent de 24,9% en 2019, à 26,2% en 2020 puis à 27,3% en 2021.

Une augmentation de cette médiane est visible dans les petits CH où elle est la plus marquée (+4,2 points entre 2020 et 2021 et +5,8 points entre 2019 et 2021), dans les CHU et les grands CH de façon moins marquée. Dans les moyens CH, une augmentation de la médiane était observée entre 2019 et 2020 mais une très légère baisse est observée entre 2020 et 2021 (- 0,3 point).

F83 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps plein du PM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021



Quelle que soit l'année, la médiane de la part de primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes du PM à temps plein est la plus élevée dans les CHU et la plus faible dans les petits CH.

Les médianes des parts de primes et indemnités ont globalement augmenté entre 2019 et 2021 pour les femmes du PM à temps plein. Elles passent de 20,6% en 2019, à 22,1% en 2020 puis à 24,9% en 2021.

L'augmentation de cette médiane est visible dans toutes les catégories d'établissements. Entre 2019 et 2021 la plus forte augmentation est observée dans les petits CH (+ 5,7 points) et la moins forte dans les grands CH (+ 4,3 points).

Personnel Médical (PM) Temps partiel

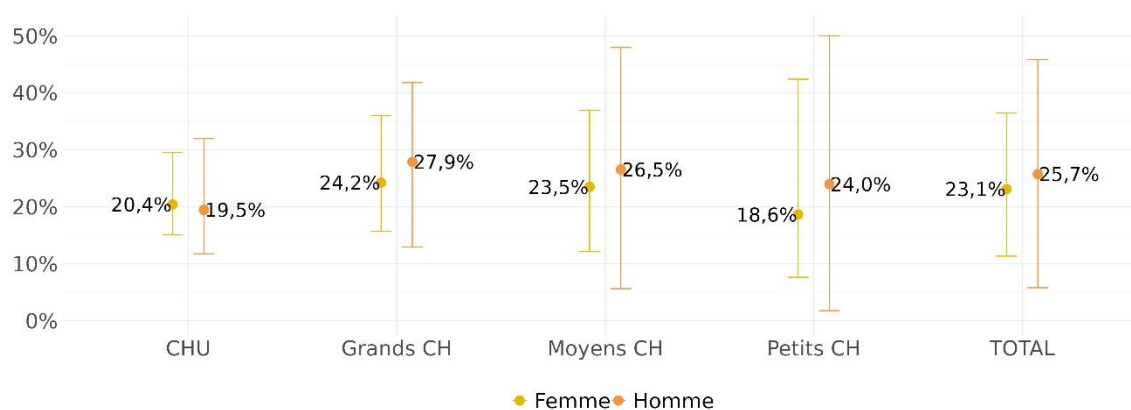
La part des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps partiel est très variable d'un établissement à l'autre. En 2021, cette part varie de 5,8% à 45,9% pour les hommes et de 11,3% à 36,5% pour les femmes dans 80% des établissements.

Pour les 282 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PM à temps partiel est de :

- Femmes : **24,0% en moyenne et 23,1% en médiane** ;
- Hommes : **27,6% en moyenne et 25,7% en médiane**.

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

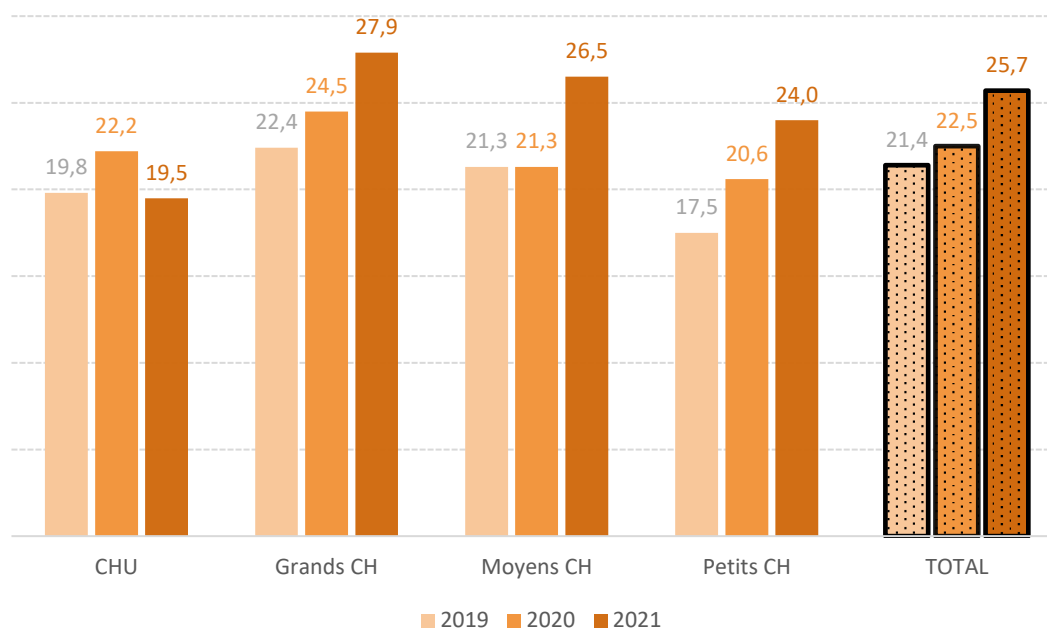
F84 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM par catégorie d'établissements en 2021



Nb ES (Femme)	18	91	92	81	282
Moyenne	21,1%	25,6%	24,7%	24,1%	24,0%
80% [d1 ; d9]	[15,1% ; 29,6%]	[15,7% ; 36,0%]	[12,1% ; 37,0%]	[7,6% ; 42,4%]	[11,3% ; 36,5%]
Nb ES (Homme)	18	91	92	81	282
Moyenne	23,6%	27,2%	28,9%	34,7%	27,6%
80% [d1 ; d9]	[11,8% ; 32,0%]	[13,0% ; 41,8%]	[5,6% ; 48,0%]	[1,8% ; 50,0%]	[5,8% ; 45,9%]

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la médiane des parts des primes et indemnités dans la rémunération du PM à temps partiel est plus élevée chez les hommes que chez les femmes, exceptée dans les CHU. La part médiane pour les hommes est la plus basse dans les CHU (19,5%) et elle est la plus élevée dans les grands CH avec 27,9%. Pour les femmes, la part médiane la plus élevée est observée dans les grands CH avec 24,2% tandis qu'elle est la plus faible dans les CH de petite taille avec 18,6%.

F85 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps partiel du PM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021

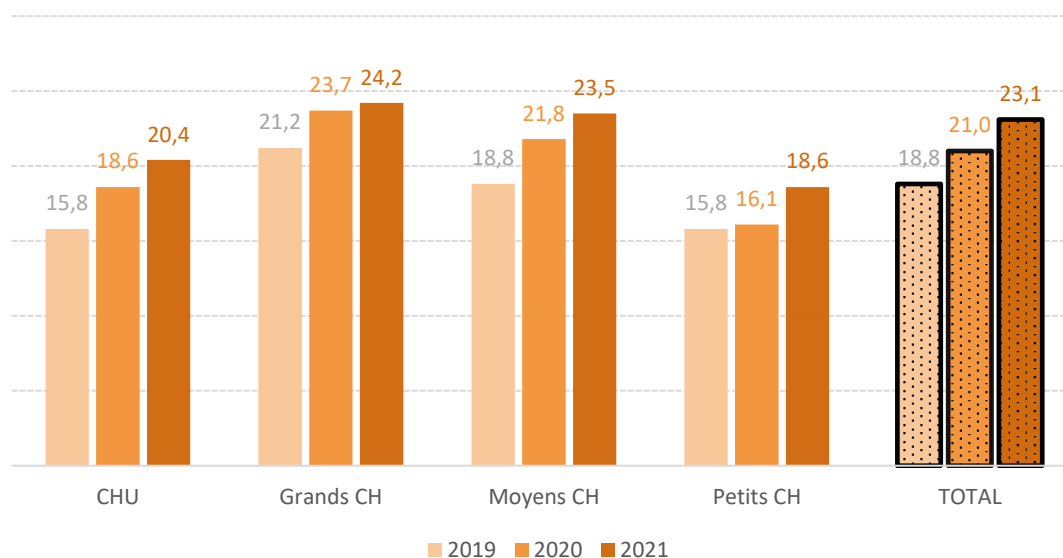


Quelle que soit l'année, la médiane de la part de primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PM à temps partiel est la plus élevée dans les grands CH.

Les médianes des parts de primes et indemnités ont globalement augmenté entre 2019 et 2021 pour les hommes du PM à temps partiel. Elles passent de 21,4% en 2019, à 22,5% en 2020 puis à 25,7% en 2021.

Une augmentation de cette médiane est visible dans les petits CH où elle est la plus marquée (+ 6,5 points entre 2019 et 2021) et dans les grands CH de façon moins marquée (+ 5,5 points). Dans les moyens CH, après une stagnation de la médiane entre 2019 et 2020, celle-ci augmente fortement entre 2020 et 2021 (+ 5,2 points). Dans les CHU, après une augmentation de la médiane entre 2019 et 2020, celle-ci revient à son niveau de 2019 en 2021 (en médiane, 19,5% de la rémunération des hommes du PM à temps partiel correspondent à des primes et indemnités).

F86 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps partiel du PM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021



Quelle que soit l'année, la médiane de la part de primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes du PM à temps partiel est la plus élevée dans les grands CH et la moins élevée dans les petits CH.

Les médianes des parts des primes et indemnités ont globalement augmenté entre 2019 et 2021 pour les femmes du PM à temps partiel : passant de 18,8% en 2019, à 21,0% en 2020 puis à 23,1% en 2021.

Une augmentation de cette médiane est visible dans toutes les catégories d'établissements. Ces évolutions sont les plus marquées dans les moyens CH (+ 4,7 points entre 2019 et 2021) et dans les CHU (+ 4,6 points entre 2019 et 2021). Elle est un peu moindre pour les grands CH avec 3 points supplémentaires entre 2019 et 2021 et encore un peu moins marquée sur les petits CH (+ 2,8 points).

Personnel Non Médical (PNM) Temps plein

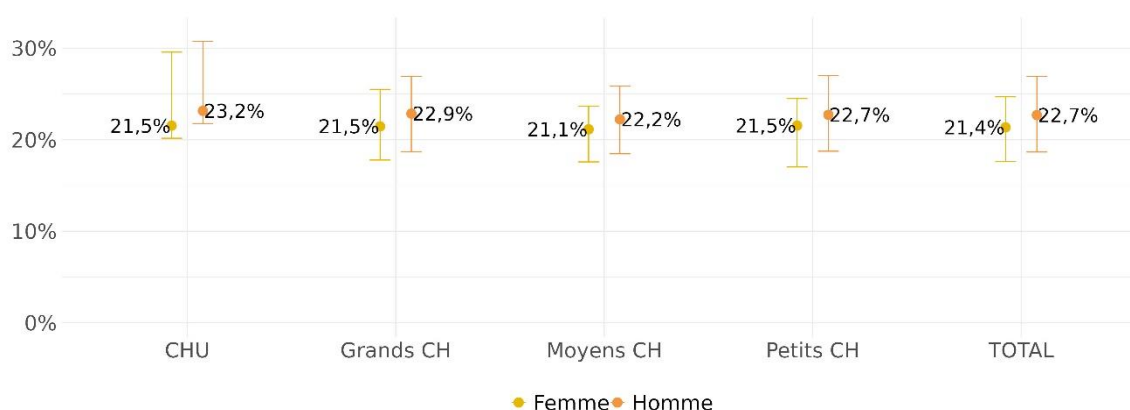
La part des primes et indemnités dans la rémunération du personnel non médical (PNM) à temps plein est peu variable pour chaque catégorie d'établissement. En 2021, cette part est comprise entre 18,7% et 26,9% pour les hommes et entre 17,6% et 24,7% pour les femmes dans 80% des établissements.

Pour les 282 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps plein est de :

- Femmes : **21,9% en moyenne et 21,4% en médiane** ;
- Hommes : **23,1% en moyenne et 22,7% en médiane**.

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

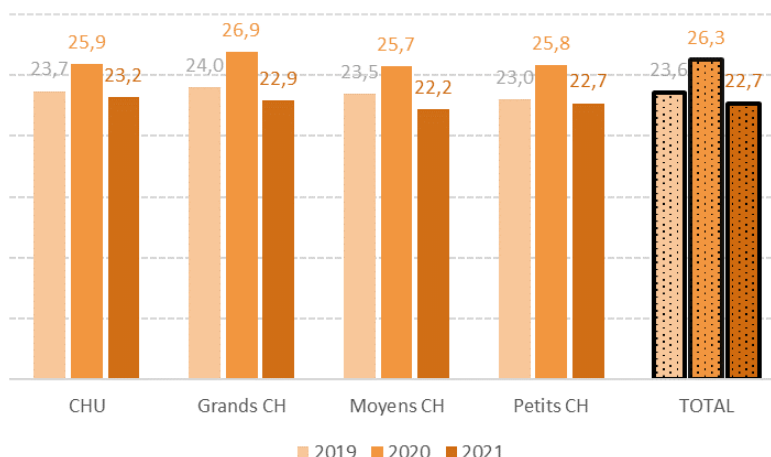
F87 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM par catégorie d'établissements en 2021



Nb ES (Femme)	18	91	92	81	282
Moyenne	23,0%	21,7%	20,7%	21,4%	21,9%
80% [d1 ; d9]	[20,2% ; 29,6%]	[17,8% ; 25,5%]	[17,6% ; 23,7%]	[17,0% ; 24,5%]	[17,6% ; 24,7%]
Nb ES (Homme)	18	91	92	81	282
Moyenne	24,5%	22,8%	21,6%	22,3%	23,1%
80% [d1 ; d9]	[21,8% ; 30,8%]	[18,7% ; 26,9%]	[18,5% ; 25,9%]	[18,7% ; 27,0%]	[18,7% ; 26,9%]

Quelle que soit la catégorie d'établissements, la part des primes et indemnités du PNM à temps plein est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Quel que soit le genre, cet indicateur est peu variable d'une catégorie d'établissement à l'autre. Aussi, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, la médiane est la plus faible dans les moyens CH (21,1% pour les femmes et 22,2% pour les hommes) et elle est la plus élevée dans les CHU (21,5% pour les femmes et 23,2% pour les hommes). A noter que la médiane est aussi élevée pour les femmes dans les CHU, que dans les grands et petits CH (21,5%).

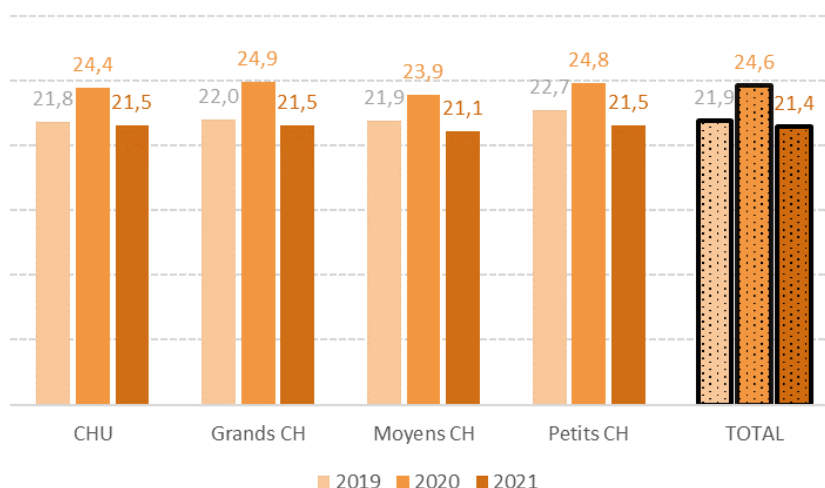
F88 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps plein du PNM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021



Les médianes de la part de primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes du PNM à temps plein sont très peu différenciées selon la catégorie d'établissements.

Pour toutes les catégories d'établissements, une augmentation des valeurs médianes avait été observée entre 2019 et 2020 alors que ces valeurs médianes diminuent entre 2020 et 2021 atteignant en 2021 un niveau plus bas qu'en 2019 pour chacune des catégories d'établissements.

F89 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps plein du PNM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021



Les médianes de la part de primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes du PNM à temps plein sont très peu différenciées selon la catégorie d'établissements.

Pour toutes les catégories d'établissements, une augmentation des valeurs médianes avait été observée entre 2019 et 2020 alors que ces valeurs médianes diminuent entre 2020 et 2021 atteignant en 2021 un niveau plus bas qu'en 2019 pour chacune des catégories d'établissements.

Personnel Non Médical (PNM) Temps partiel

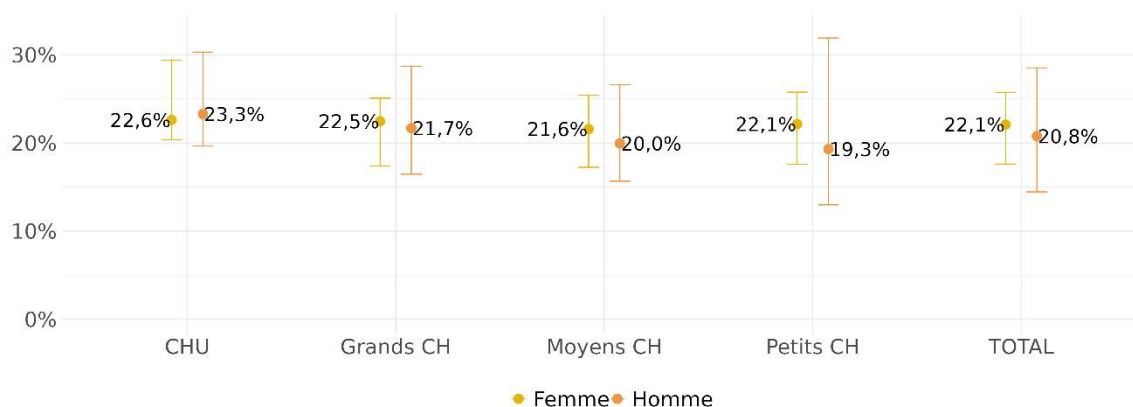
La part des primes et indemnités dans la rémunération du PNM à temps partiel est assez peu variable dans chaque catégorie d'établissements. Elle est un peu plus marquée pour les hommes dans les petits CH (elle est comprise entre 13,0% et 31,9% pour 80% des établissements). En 2021, globalement cette part varie de 17,6% à 25,7% pour les femmes et de 14,5% à 28,5% pour les hommes dans 80% des établissements.

Pour les 282 établissements étudiés, la part des primes et indemnités du PNM à temps partiel est de :

- Femmes : **22,4% en moyenne et 22,1% en médiane** ;
- Hommes : **22,2% en moyenne et 20,8% en médiane**.

La part moyenne des primes et indemnités est donc peu influencée par des valeurs extrêmes pour les femmes tandis qu'elle l'est davantage pour les hommes.

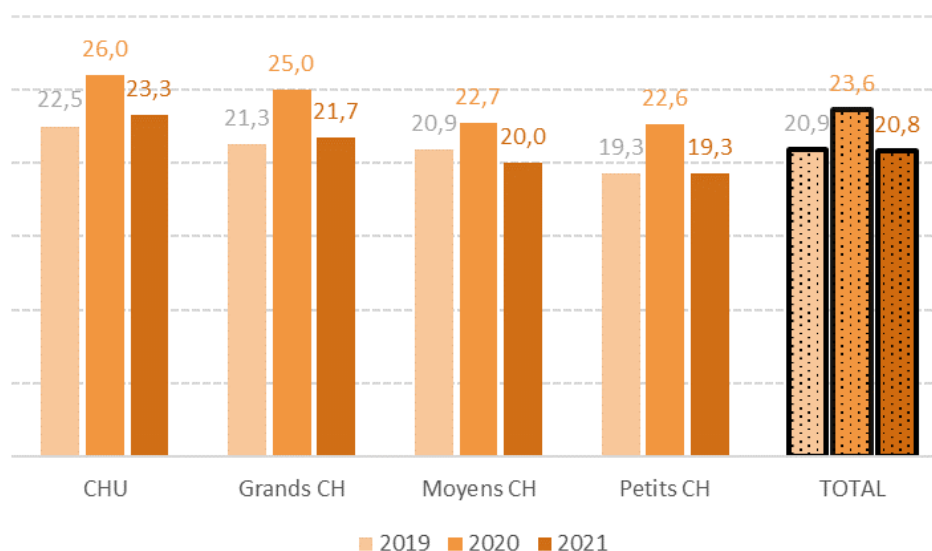
F90 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements en 2021



Nb ES (Femme)	18	91	92	81	282
Moyenne	23,0%	22,5%	21,2%	21,8%	22,4%
80% [d1 ; d9]	[20,4% ; 29,4%]	[17,4% ; 25,1%]	[17,2% ; 25,4%]	[17,6% ; 25,8%]	[17,6% ; 25,7%]
Nb ES (Homme)	18	91	92	81	282
Moyenne	23,7%	21,7%	20,9%	21,0%	22,2%
80% [d1 ; d9]	[19,7% ; 30,3%]	[16,5% ; 28,7%]	[15,7% ; 26,6%]	[13,0% ; 31,9%]	[14,5% ; 28,5%]

La part médiane des primes et indemnités dans la rémunération du PNM à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, sauf dans les CHU où la tendance est inversée (22,6% pour les femmes et 23,3% pour les hommes). Cet indicateur est peu variable d'une catégorie d'établissement à l'autre pour les femmes (21,6% pour les moyens CH, 22,1% pour les petits CH, 22,5% pour les grands CH et 22,6% pour les CHU). Pour les hommes, les parts médianes des primes et indemnités sont plus élevées dans les CHU (23,3%) et sont plus basses dans les petits CH (19,3%).

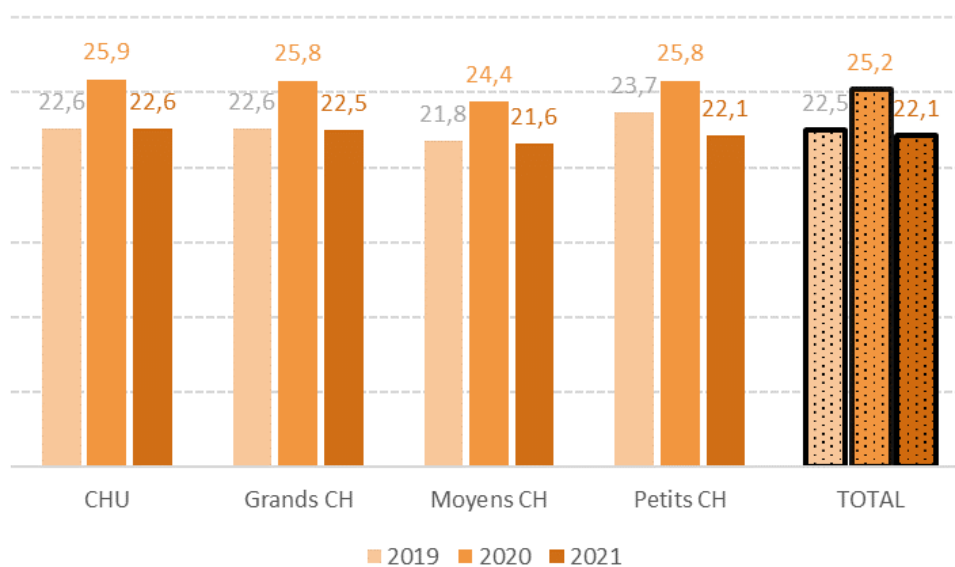
F91 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des hommes à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021



Pour les hommes du PNM à temps partiel, quelle que soit l'année, les médianes les plus faibles sont observées dans les petits CH et les plus élevées se situent dans les CHU.

Une augmentation des valeurs médianes avait été observée entre 2019 et 2020 (passant de 20,9% en 2019 à 23,6% en 2020 soit une augmentation globale de la médiane de 2,7 points). A l'inverse, c'est une baisse des valeurs médianes qui est observée entre 2020 et 2021 (la médiane redescend à 20,8% en 2021). Ce constat est le même pour toutes les catégories d'établissements et de façon plus marquée pour les CHU (+ 3,5 points entre 2019 et 2020 et - 2,7 points entre 2020 et 2021) et pour les grands CH (+ 3,7 points entre 2019 et 2020 et - 3,3 points entre 2020 et 2021).

F92 I Médiane de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale des femmes à temps partiel du PNM par catégorie d'établissements en 2019, 2020 et 2021



Pour les femmes du PNM à temps partiel, les médianes sont assez peu différenciées selon la catégorie d'établissements.

Une augmentation des valeurs médianes avait été observée entre 2019 et 2020 (passant de 22,5% en 2019 à 25,2% en 2020 soit une augmentation globale de la médiane de 2,7 points). A l'inverse, c'est une baisse des valeurs médianes qui est observée entre 2020 et 2021 (la médiane redescend à 22,1% en 2021). Ce constat est le même pour toutes les catégories d'établissements.

Annexes

Annexe 1 : Données et méthode

Sélection des établissements analysés en 2021

L'analyse a été élaborée à partir des données 2021 issues de l'enquête « Bilan Social » des établissements de santé ayant transmis leurs données sur la plateforme ATIH « Bilan Social » au **2 mars 2023**.

L'enquête n'était obligatoire que pour les établissements **publics de plus de 300 agents**, soit 438 établissements parmi les 1 337 établissements enquêtés. Parmi ces 438 établissements, 357 établissements ont complété tout ou partie de leur Bilan social, soit **82%** des établissements soumis à l'obligation de présenter un bilan social.

Par ailleurs, 66 établissements publics de moins de 300 agents (non soumis à l'obligation de présenter un bilan social) ont remonté leurs fichiers. Ces établissements ont donc été inclus dans l'analyse afin de garantir une meilleure exhaustivité des données.

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

Dès lors, l'analyse porte sur **423 établissements publics** ayant complété tout ou partie de leur Bilan social 2021, soit **53%** des établissements publics enquêtés.

T 4 I Part des établissements analysés dans la note Bilan social 2021

Catégorie d'établissements	Nombre total d'établissements enquêtés	Etablissements ayant validé les données du BS 2021	Ratio
CHU	32	32	100%
CH de plus de 300 agents	395	317	80%
dont CH > 1 250 ETPR	150	120	80%
dont 750 ETPR < CH < 1 250 ETPR	214	174	81%
dont CH < 750 ETPR	31	23	74%
CH ex-CHS de plus de 300 agents	11	8	73%
CLCC/EBNL/USLD	539	18	3%
TOTAL publics de plus de 300 agents (saisie obligatoire)	438	357	82%
Publics de moins de 300 agents analysés		66	
TOTAL publics analysés	798	423	53%

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

T 5 I Part des établissements remontés par région dans la note Bilan social 2021

Région	Nombre total d'établissements enquêtés	Établissements ayant validé les données du BS 2021	Ratio
Corse	3	3	100%
Guadeloupe	4	4	100%
Guyane	3	3	100%
La Réunion - Mayotte	5	5	100%
Martinique	3	3	100%
Normandie	30	30	100%
Auvergne-Rhône-Alpes	49	46	94%
Grand Est	43	39	91%
Occitanie	35	31	89%
Bourgogne-Franche-Comté	27	23	85%
Bretagne	24	20	83%
Hauts de France	46	38	83%
Pays de la Loire	22	18	82%
Centre-Val-de-Loire	21	15	71%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33	22	67%
Ile-de-France	43	28	65%
Nouvelle Aquitaine	47	29	62%
TOTAL	438	357	82%

En 2020, seulement 2 régions avaient un taux de 100% d'établissements remontés. En 2021, il y a 6 régions qui sont à 100%.

En 2021, 4 régions n'atteignent pas les 80% d'établissements remontés (9 régions étaient dans ce cas en 2020).

La région ayant remonté le moins d'établissements en 2021 a un taux de 62% établissements remontés (contre 54% en 2020 ; il s'agissait de la même région).

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

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

- Sur les 423 établissements validés, 155 établissements n'ont pas complété l'ensemble de leurs données nécessaires au calcul de l'indicateur ;
- 4 établissements ont été écartés car ils présentaient des données incohérentes ;
- Finalement, l'analyse de cet indicateur porte sur 264 établissements.

T 6 I Part des établissements analysés par indicateur dans la note Bilan social 2021

Indicateur	Établissements publics de plus de 300 agents enquêtés (+ non obligatoires remontés)	Établissements publics ayant validés leur BS 2021 (Y compris non obligatoires)	Établissements écartés car données manquantes (Après croisement des catégories de personnel analysées)	Établissements écartés pour données incohérentes	Établissements analysés	Représentativité des établissements analysés
1et2	504	423	70	26	327	65%
3	504	423	144	5	274	54%
4.3 pm	504	423	155	4	264	52%
4.3 pnm	504	423	114	1	308	61%
4.4 pm	504	423	117	0	306	61%
4.4 pnm	504	423	97	1	325	64%
4.5 pm	504	423	129	9	285	57%
4.5 pnm	504	423	97	3	323	64%
5.2	504	423	67	0	356	71%
5.3	504	423	130	4	289	57%
5.3b	504	423	145	4	274	54%
6	504	423	97	3	323	64%
6.2	504	423	76	3	344	68%
7	504	423	113	5	305	61%
9	504	423	101	2	320	63%
19	504	423	74	4	345	68%
21	504	423	212	1	210	42%
23.1	504	423	102	13	308	61%
23.2	504	423	54	2	367	73%
23.3	504	423	135	6	282	56%

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

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

Budget

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

Note de lecture et d'interprétation du document

- Les Centres Hospitaliers ont été déclinés selon leur taille en ETPR (issue du Compte Financier) :
 - Les « petits CH » ont des ETPR inférieurs à 750 ;
 - Les « moyens CH » ont des ETPR compris entre 750 et 1 250 ;
 - Les « grands CH » ont des ETPR supérieurs à 1 250.
- **Chaque indicateur est traité de façon spécifique.** Le nombre d'établissements pris en compte dans le calcul est différent selon l'indicateur analysé.
- Un établissement n'est pris en compte dans l'analyse d'un indicateur que lorsqu'il a **saisi à la fois le numérateur et le dénominateur** nécessaires au calcul de l'indicateur au niveau global. Ainsi, pour le taux d'absentéisme par exemple, un établissement n'ayant saisi aucune absence n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de l'absentéisme global, tous motifs confondus.
- Les établissements présentant des ratios considérés comme incohérents ont été écartés (exemple : taux de travailleurs handicapés supérieurs à 20%).
- **Pour certains indicateurs où il est question de taux ou ratios**, l'évolution est affichée en « points » (soit la différence entre les ratios des 2 années). Pour d'autres, elle est affichée dans l'unité de l'indicateur comme en jours pour un nombre de jours par exemple.
- **La définition de la catégorie des personnels des services de soins** est la même que celle figurant dans la Statistique Annuelle des Etablissements (SAE). Il s'agit notamment des personnels d'encadrement, des infirmiers diplômés d'état, des psychologues, des sage-femmes, des personnels de rééducation, des aides-soignants, des ASHQ et autres personnels de service.
- **La catégorie du personnel des services de soins doit être interprétée avec précaution**, en l'absence de garantie que l'établissement ait pu isoler cette donnée.

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

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

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

Annexe 2 : Données sources pour le calcul des indicateurs moyens

T 7 I Indicateur 1 : Les effectifs (en ETPR) et l'âge moyen des agents en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen	ETPR	Age moyen
CHU	32	29 853	44	295 760	41	325 613	42
Grands CH	128	22 543	46	265 296	42	287 839	42
Moyens CH	114	7 698	49	102 003	43	109 701	43
Petits CH	131	3 007	51	55 743	43	58 750	43
TOTAL	405	63 101	48	718 801	42	781 902	43

T 8 I Indicateur 1 et 2 : Masse salariale chargée en ETPR en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Masse salariale chargée (en millions €)	ETPR	Masse salariale chargée (en millions €)	ETPR	Masse salariale chargée (en millions €)	ETPR
CHU	24	2 273,29	18 038	9 674,95	178 765	11 948,24	196 803
Grands CH	102	2 557,91	18 438	11 218,97	212 452	13 776,88	230 891
Moyens CH	90	896,49	6 031	4 286,62	81 590	5 183,11	87 620
Petits CH	111	406,60	2 636	2 428,15	48 324	2 834,75	50 960
TOTAL	327	6 134,29	45 144	27 608,70	521 131	33 742,98	566 274

T 9 I Indicateur 3 : Part des dépenses d'intérim dans les dépenses de personnel en 2021

Catégorie d'établissements	PM			PNM			TOTAL		
	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim	Nombre d'établissements avec dépenses d'intérim	Intérim	Masse salariale chargée + intérim
CHU	16	28,21	3 249,75	23	108,27	13 340,03	24	136,47	16 589,78
Grands CH	74	109,69	2 269,60	82	40,54	9 889,51	89	150,23	12 159,11
Moyens CH	57	37,45	827,84	66	14,95	3 968,88	84	52,40	4 796,72
Petits CH	44	5,58	291,59	61	8,42	1 683,24	77	14,00	1 974,83
TOTAL	191	180,93	6 638,77	232	172,18	28 881,66	274	353,11	35 520,43

Données en millions d'euros

T 10 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	19	117 146,46	17 571
Grands CH	90	138 187,39	20 436
Moyens CH	74	33 226,18	6 549
Petits CH	81	12 138,17	2 627
TOTAL	264	300 698,20	47 183

T 11 I Indicateurs 4.3 : Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées et non encore rémunérées) par agent par catégorie d'établissements au 31/12/2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Heures supplémentaires (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	26	4 977 553,24	260 759	3 561 025,62	168 313
Grands CH	103	4 673 317,05	226 022	3 182 039,66	153 429
Moyens CH	85	2 061 239,23	81 974	1 504 083,47	56 797
Petits CH	94	744 555,97	44 303	542 470,90	30 959
TOTAL	308	12 456 665,49	613 058	8 789 619,66	409 498

T 12 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen de demi-journées de travail additionnel rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre de demi-journées de travail additionnel rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	26	233 084,83	26 260
Grands CH	99	446 930,62	22 536
Moyens CH	88	115 917,70	7 760
Petits CH	93	55 213,10	3 072
TOTAL	306	851 146,25	59 628

T 13 I Indicateurs 4.4 : Nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées par agent par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	28	6 843 457,78	282 477	5 221 085,49	172 073
Grands CH	106	5 449 852,02	234 506	4 193 575,59	155 376
Moyens CH	93	1 727 602,01	89 204	1 295 124,70	59 093
Petits CH	98	758 568,70	44 995	533 619,37	30 341
TOTAL	325	14 779 480,51	651 182	11 243 405,15	416 883

T 14 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une demi-journée de travail additionnel rémunérée par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Montant des demi-journées de travail additionnel rémunérées (en €)	Demi-journées de travail additionnel rémunérées
CHU	26	53 771 142,33	233 084,83
Grands CH	96	97 069 759,08	451 656,27
Moyens CH	83	26 295 885,19	115 085,70
Petits CH	80	11 983 946,23	58 905,03
TOTAL	285	189 120 732,83	858 731,83

T 15 I Indicateur 4.5 : Coût moyen d'une heure supplémentaire rémunérée par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)	Montant des heures supplémentaires rémunérées (en M€)	Heures supplémentaires rémunérées (en milliers)
CHU	27	233,20	6 832,06	185,50	5 099,38
Grands CH	106	159,50	5 483,17	127,32	4 276,91
Moyens CH	95	46,39	1 754,65	36,22	1 310,10
Petits CH	95	20,55	902,46	14,33	630,30
TOTAL	323	459,64	14 972,34	363,37	11 316,70

T 16 I Indicateur 5.2 : Nombre moyen de CET stockés par agent par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nb total de jours inscrits sur les CET au 31/12 (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	27	817,40	37 971	2 189,42	265 849	1 166,48	158 256
Grands CH	111	812,57	25 011	1 305,04	244 981	688,43	156 712
Moyens CH	104	244,31	9 060	537,22	100 387	324,83	69 416
Petits CH	114	75,589	3 790	241,09	54 043	137,89	37 091
TOTAL	356	1 949,87	75 831	4 272,77	665 261	2 317,62	421 474

T 17 I Indicateur 5.3 : Montant de la provision de CET constituée par agent par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12	Montant de la provision constituée (en M€)	Effectif physique au 31/12
CHU	22	401,46	31 360	563,35	215 842	54,55	49 378
Grands CH	88	387,05	20 307	226,05	200 382	82,13	66 340
Moyens CH	89	80,34	7 878	77,36	86 774	27,01	31 009
Petits CH	90	26,97	3 048	33,60	43 264	10,11	17 318
TOTAL	289	895,82	62 593	900,35	546 263	173,80	164 046

T 18 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	25	272,11	18 637	6 209,50	186 325	4 493,61	120 330
Grands CH	102	299,18	19 083	7 266,54	210 310	5 545,37	149 446
Moyens CH	98	111,79	6 795	3 061,44	88 393	2 403,07	63 841
Petits CH	98	41,27	2 580	1 631,69	44 998	1 255,90	33 095
TOTAL	323	724,35	47 094	18 169,17	530 025	13 697,95	366 712

T 19 I Indicateur 6 : Taux d'absentéisme du PNM par catégorie de rémunération et par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	25	2 068,82	73 751	1 180,40	36 870	2 959,83	75 652
Grands CH	102	2 267,88	75 402	1 309,56	38 956	3 682,56	95 486
Moyens CH	98	932,92	31 181	529,21	15 693	1 598,34	41 463
Petits CH	98	398,02	12 956	256,65	7 625	972,09	24 245
TOTAL	323	5 667,64	193 290	3 275,82	99 143	9 212,83	236 847

T 20 I Taux d'absentéisme du personnel des services de soins PNM par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Personnel des services de soins		Dont IDE		Dont AS	
		Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen	Nb total de jours d'absences (en milliers)	ETP moyen
CHU	25	4 493,61	120 330	1 866,12	55 333	1 888,94	39 785
Grands CH	102	5 545,37	149 446	2 004,04	61 278	2 075,48	49 365
Moyens CH	98	2 403,07	63 841	850,68	25 233	843,87	20 241
Petits CH	98	1 255,90	33 095	339,19	9 904	531,29	12 599
TOTAL	323	13 697,95	366 712	5 060,04	151 748	5 339,57	121 991

T 21 | Taux d'absentéisme par motif d'absence et par catégorie de personnel en 2021

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Absentéisme, durée >= 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	1,61%	1,23%	1,43%	1,81%	0,86%	0,92%
Maladie professionnelle	0,05%	0,43%	0,47%	0,16%	0,40%	0,66%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,02%	0,06%	0,06%	0,03%	0,07%	0,07%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	1,72%	4,54%	5,01%	4,04%	4,36%	5,03%
Accidents de trajet	0,02%	0,07%	0,07%	0,05%	0,07%	0,09%
Accidents du travail	0,08%	0,87%	0,98%	0,47%	0,79%	1,24%
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	0,63%	1,86%	1,87%	1,20%	2,19%	2,27%
Total Absentéisme >=6 jours	4,13%	9,06%	9,89%	7,76%	8,74%	10,28%
Absentéisme, durée < 6 jours						
Maternité, paternité, adoption	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	0,07%	0,31%	0,32%	0,25%	0,30%	0,36%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Accidents du travail	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,02%
Total Absentéisme < 6 jours	0,08%	0,33%	0,34%	0,27%	0,32%	0,38%
TOTAL	4,21%	9,39%	10,23%	8,03%	9,05%	10,66%

T 22 | Indicateur 6.1 : Durée moyenne des absences par motifs d'absence en 2021

Motifs d'absences	PM			PNM		
	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail	Nombre d'établissements	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail
Accidents de trajet	50	2,72	87	334	130,81	2 518
Accidents du travail	138	14,47	1 043	296	1 642,41	35 761
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	165	99,03	457	32	3 380,74	27 104
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	314	300,08	14 763	337	8 991,28	334 891
Maladie professionnelle	53	8,32	76	244	802,05	11 377
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	7	1,09	12	337	51,77	432
Maternité, paternité, adoption	255	274,43	7 708	326	2 283,58	44 381
TOTAL	353	700,14	24 146	353	17 282,62	456 464

T 23 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12	Nombre de jours d'absence (en milliers)	Effectif physique au 31/12
CHU	28	408,20	40 884	8 420,98	286 324	6 190,92	189 617
Grands CH	111	318,60	24 704	7 763,89	240 031	5 928,84	170 380
Moyens CH	100	115,70	8 874	3 144,86	95 456	2 407,37	69 949
Petits CH	105	44,75	3 696	1 732,86	51 634	1 345,15	37 545
TOTAL	344	887,26	78 157	21 062,1	673 445	15 872,28	467 491

T 24 | Nombre moyen de jours d'absence par agent par motifs d'absence en 2021

Motifs d'absences	PM	PNM	Dont personnel des services de soins
Maternité, paternité, adoption	4,6	4,3	4,9
Maladie professionnelle	0,1	1,4	1,5
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,2	0,2
Maladie ordinaire (dont arrêts précédents congés maternité)	4,7	16,4	18,0
Accidents de trajet	0,0	0,2	0,2
Accidents du travail	0,2	2,9	3,3
Congés de longue durée, congés de longue maladie et longue maladie >6 mois	1,7	5,8	5,7
TOTAL	11,4	31,3	34,0

T 25 | Taux de rotation du personnel par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		Dont personnel des services de soins	
		Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen	Total départs + arrivées /2	Effectif physique moyen
CHU	24	3 714	22 857	17 767	172 604	10 903	113 977
Grands CH	95	8 621	21 063	20 825	198 870	13 823	132 145
Moyens CH	85	8 884	7 349	9 210	76 770	6 680	54 845
Petits CH	101	4 125	2 945	5 005	42 869	3 414	30 931
TOTAL	305	25 344	54 213	52 806	491 113	34 821	331 897

T 26 I Proportion d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements (A)	Nombre d'établissements ayant <u>au moins</u> un agent concerné par un horaire dérogatoire en 12h00 (B)	Ratio (B/A)	Nombre d'agents concernés par un horaire dérogatoire en 12h00	Effectif physique moyen (parmi A)
CHU	30	30	100%	36 025	231 559
Grands CH	115	105	91%	51 183	255 961
Moyens CH	97	83	86%	14 671	92 764
Petits CH	101	82	81%	7 423	47 223
TOTAL	343	300	87%	109 302	627 507

T 27 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures travaillées* par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	Heures travaillées
CHU	31	8 451	492 298 897
Grands CH	106	9 745	390 644 422
Moyens CH	97	3 639	151 436 684
Petits CH	111	2 577	82 976 395
TOTAL	345	24 412	1 117 356 399

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

T 28 I Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1000 ETP par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) avec arrêt de travail	ETP moyen
CHU	31	8 451	306 347
Grands CH	106	9 745	243 089
Moyens CH	97	3 639	94 236
Petits CH	111	2 577	51 634
TOTAL	345	24 412	695 306

T 29 | Taux de travailleurs handicapés par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	Taux de travailleurs handicapés
CHU	14	5,5%
Grands CH	66	5,2%
Moyens CH	63	5,0%
Petits CH	67	4,7%
TOTAL	210	5,2%

T 30 | Rémunération moyenne homme/femme par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	20	87,66	73,45	78,57	72,36	35,76	35,18	35,97	35,73
Grands CH	99	97,13	93,80	83,04	82,51	35,68	36,81	35,03	36,30
Moyens CH	93	106,65	95,61	89,52	84,29	35,30	35,96	33,71	35,31
Petits CH	96	110,03	97,20	92,64	83,51	34,14	33,66	32,91	32,96
TOTAL	308	96,29	88,86	82,72	79,43	35,52	35,81	34,62	35,66

Données en K€

T 31 | Rémunération moyenne homme/femme PNM par catégorie et par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements				Rémunération moyenne			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Catégorie A	353	330	353	353	44,42	41,66	39,87	40,09
Catégorie B	352	292	351	349	37,20	36,89	35,44	36,37
Catégorie C	354	341	352	351	30,00	29,38	30,12	30,49
personnels de direction et personnels administratifs	345	244	348	345	45,93	36,25	31,76	30,69
personnels des services de soins	347	334	347	348	36,12	36,70	35,27	36,57
personnels éducatifs et sociaux	279	140	346	323	33,07	31,52	33,72	34,342
personnels médico-techniques	290	172	339	319	40,34	41,23	36,51	38,40
personnels techniques et ouvriers	347	304	348	314	33,01	32,28	31,04	33,64
personnel hors filière	13	10	17	12	36,35	33,42	33,64	34,59
TOTAL Personnel non médical	355	355	355	355	35,58	35,86	34,69	35,75

Données en K€

T 32 I Part hommes/femmes des agents à temps partiel par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM		PNM		TOTAL	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CHU	28	42%	58%	7%	93%	13%	87%
Grands CH	112	44%	56%	7%	93%	12%	88%
Moyens CH	111	46%	54%	9%	91%	14%	86%
Petits CH	116	51%	49%	8%	92%	13%	87%
TOTAL	367	44%	56%	7%	93%	13%	87%

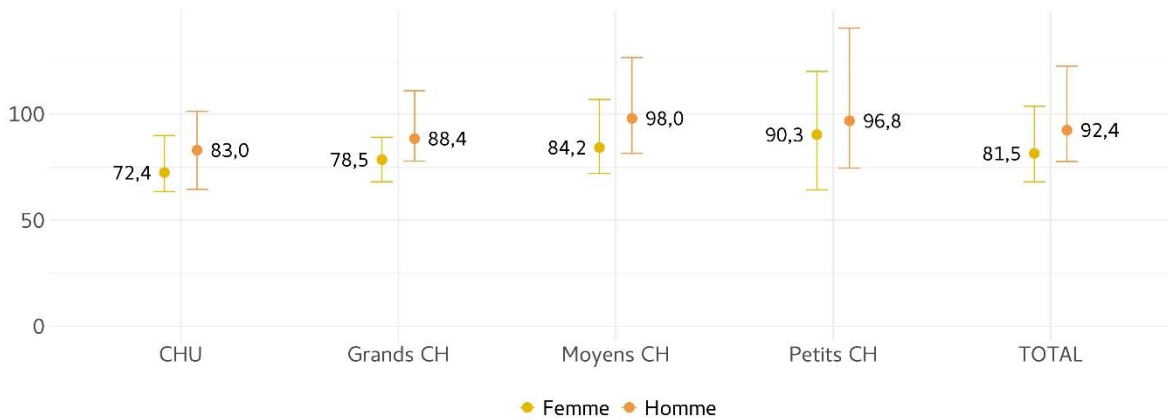
T 33 I Part des primes et indemnités hommes/femmes par quotité de temps de travail et par catégorie d'établissements en 2021

Catégorie d'établissements	Nombre d'établissements	PM				PNM			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
CHU	18	28,9%	23,6%	25,8%	21,1%	24,5%	23,7%	23,0%	23,0%
Grands CH	91	30,2%	27,2%	27,1%	25,6%	22,8%	21,7%	21,7%	22,5%
Moyens CH	92	28,5%	28,9%	25,4%	24,7%	21,6%	20,9%	20,7%	21,2%
Petits CH	81	30,7%	34,7%	25,6%	24,1%	22,3%	21,0%	21,4%	21,8%
TOTAL	282	29,5%	27,6%	26,3%	24,0%	23,1%	22,2%	21,9%	22,4%

Annexe 3 : Rappel des résultats 2020 de l'indicateur 23.1 et 23.3

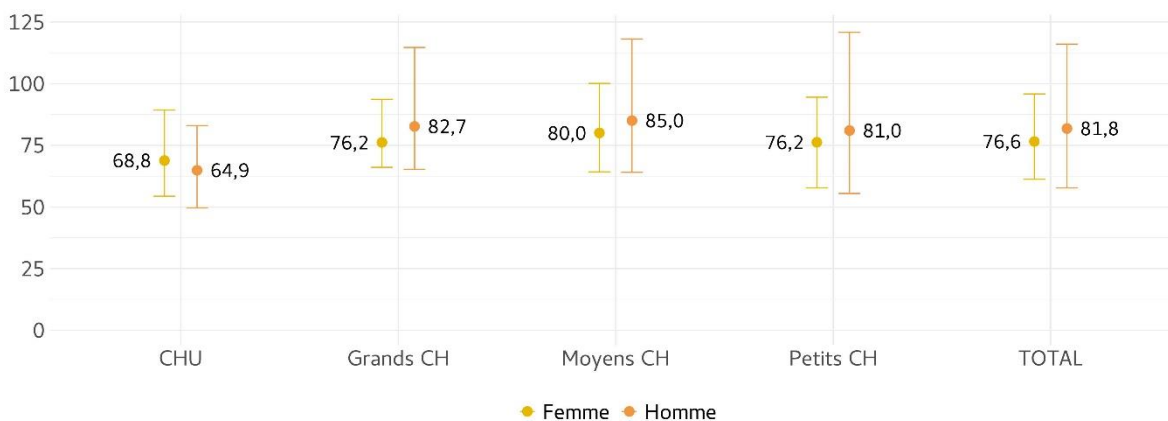
1. Indicateur 23.1

F93 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PM 2020 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



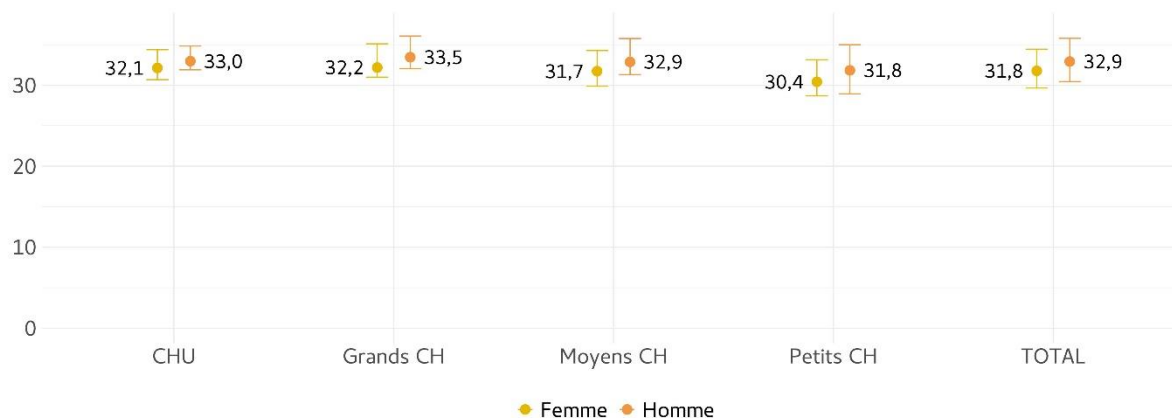
Nb ES (Femme)	21	112	97	71	301
Moyenne	74,7	76,2	86,4	87,7	77,2
80% [d1 ; d9]	[63,5 ; 89,9]	[68,1 ; 89,1]	[72,0 ; 106,8]	[64,3 ; 120,1]	[68,1 ; 103,6]
Nb ES (Homme)	21	112	97	71	301
Moyenne	84,7	90,0	100,9	107,9	90,5
80% [d1 ; d9]	[64,5 ; 101,2]	[77,8 ; 111,0]	[81,4 ; 126,6]	[74,6 ; 140,5]	[77,6 ; 122,5]

F94 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PM 2020 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



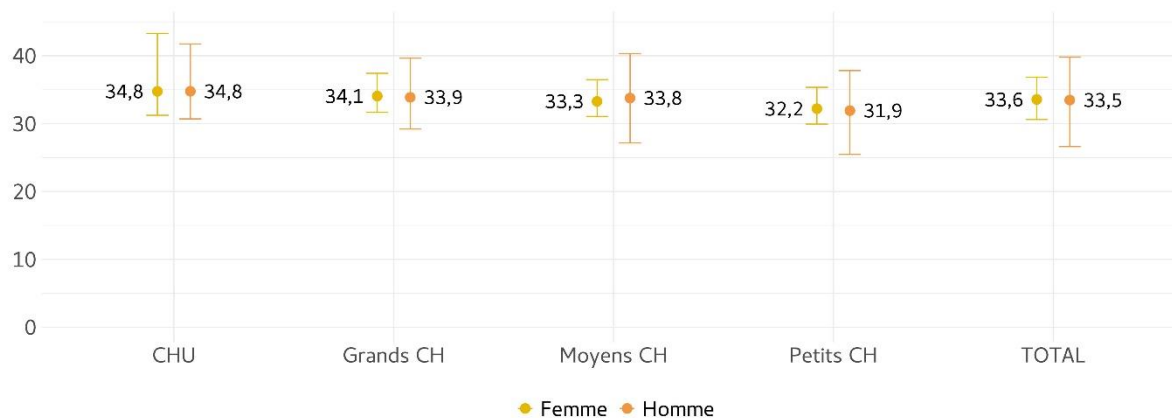
Nb ES (Femme)	21	112	97	71	301
Moyenne	66,1	75,4	79,7	75,0	72,6
80% [d1 ; d9]	[54,4 ; 89,3]	[66,1 ; 93,7]	[64,2 ; 100,1]	[57,7 ; 94,5]	[61,2 ; 95,9]
Nb ES (Homme)	21	112	97	71	301
Moyenne	62,3	83,9	85,9	87,4	78,3
80% [d1 ; d9]	[49,6 ; 83,0]	[65,3 ; 114,7]	[64,1 ; 118,2]	[55,5 ; 120,8]	[57,7 ; 116,1]

F95 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps plein du PNM 2020 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	21	112	97	71	301
Moyenne	33,1	33,1	32,2	30,9	32,8
80% [d1 ; d9]	[30,7 ; 34,4]	[31,0 ; 35,1]	[29,9 ; 34,3]	[28,7 ; 33,1]	[29,7 ; 34,4]
Nb ES (Homme)	21	112	97	71	301
Moyenne	34,0	34,0	33,6	32,2	33,9
80% [d1 ; d9]	[31,9 ; 34,8]	[32,1 ; 36,1]	[31,3 ; 35,8]	[28,9 ; 35,0]	[30,4 ; 35,8]

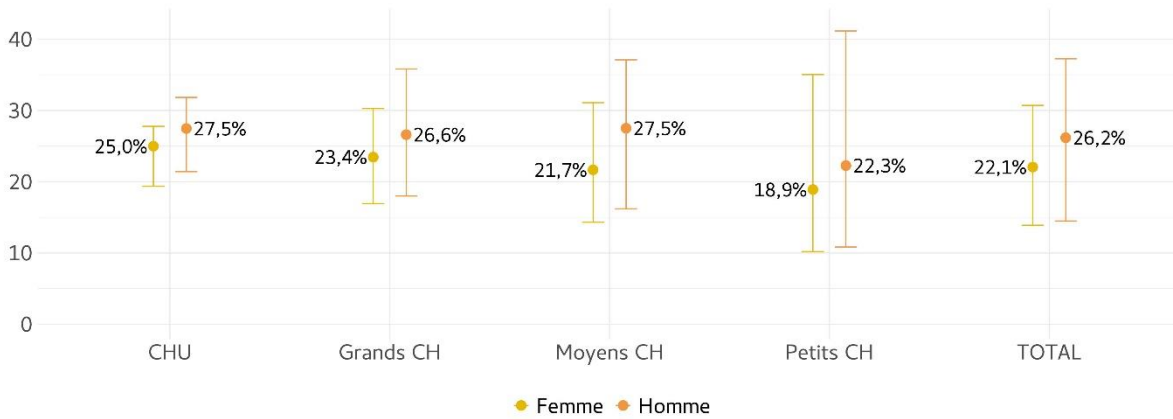
F96 I Médiane et intervalle de 80% de la rémunération moyenne homme/femme à temps partiel du PNM 2020 par catégorie d'établissement, en milliers d'euros



Nb ES (Femme)	21	112	97	71	301
Moyenne	34,6	34,5	33,2	32,3	34,2
80% [d1 ; d9]	[31,2 ; 43,3]	[31,7 ; 37,4]	[31,1 ; 36,5]	[29,9 ; 35,4]	[30,6 ; 36,9]
Nb ES (Homme)	21	112	97	71	301
Moyenne	34,7	33,8	33,4	32,0	33,9
80% [d1 ; d9]	[30,7 ; 41,7]	[29,2 ; 39,7]	[27,2 ; 40,3]	[25,5 ; 37,8]	[26,6 ; 39,8]

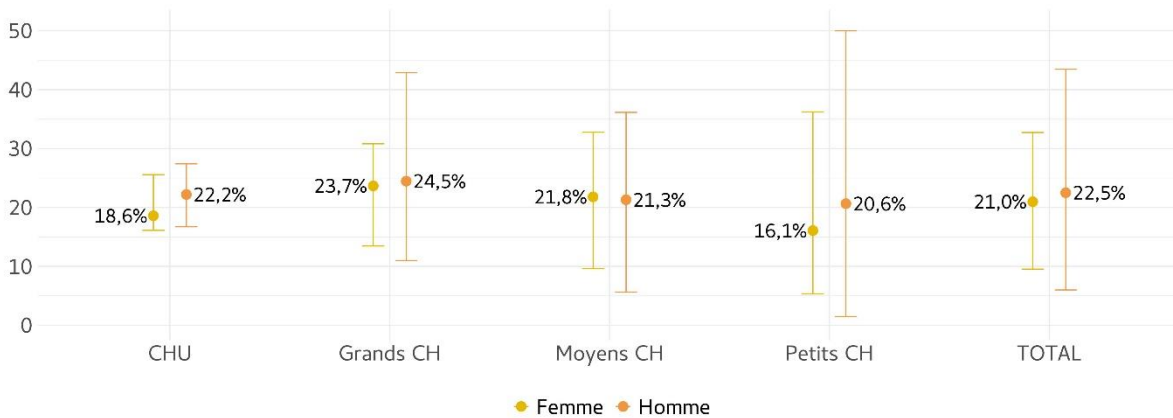
2. Indicateur 23.3

F97 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PM 2020 par catégorie d'établissement.



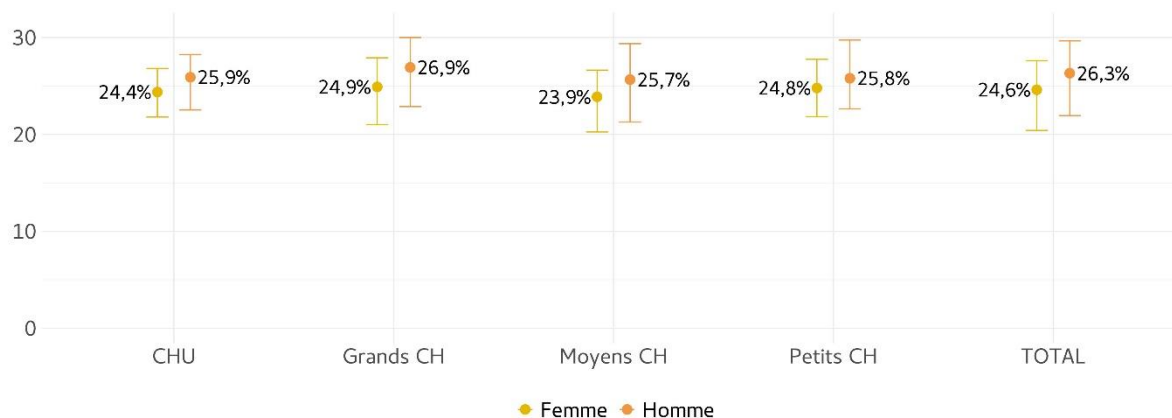
Nb ES (Femme)	19	94	93	61	267
Moyenne	24,5%	24,1%	24,9%	24,6%	24,4%
80% [d1 ; d9]	[19,4% ; 27,8%]	[16,9% ; 30,3%]	[14,3% ; 31,1%]	[10,2% ; 35,0%]	[13,9% ; 30,7%]
Nb ES (Homme)	19	94	93	61	267
Moyenne	27,9%	27,7%	26,6%	28,6%	27,6%
80% [d1 ; d9]	[21,4% ; 31,8%]	[18,0% ; 35,8%]	[16,2% ; 37,1%]	[10,8% ; 41,1%]	[14,5% ; 37,2%]

F98 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PM 2020 par catégorie d'établissement.



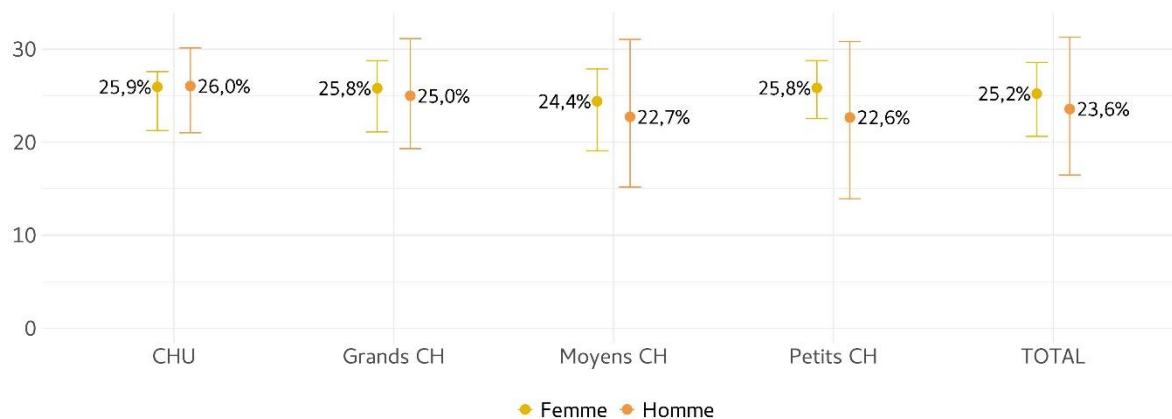
Nb ES (Femme)	19	94	93	61	267
Moyenne	19,4%	23,2%	24,9%	22,5%	22,1%
80% [d1 ; d9]	[16,1% ; 25,6%]	[13,5% ; 30,8%]	[9,6% ; 32,8%]	[5,3% ; 36,2%]	[9,5% ; 32,7%]
Nb ES (Homme)	19	94	93	61	267
Moyenne	22,6%	27,8%	24,2%	30,9%	25,9%
80% [d1 ; d9]	[16,7% ; 27,4%]	[11,0% ; 42,9%]	[5,6% ; 36,1%]	[1,5% ; 50,0%]	[6,0% ; 43,5%]

F99 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps plein du PNM 2020 par catégorie d'établissements



Nb ES (Femme)	19	94	93	61	267
Moyenne	24,3%	24,8%	22,8%	24,6%	24,3%
80% [d1 ; d9]	[21,8% ; 26,8%]	[21,0% ; 27,9%]	[20,2% ; 26,6%]	[21,8% ; 27,7%]	[20,4% ; 27,6%]
Nb ES (Homme)	19	94	93	61	267
Moyenne	25,8%	26,3%	24,1%	25,7%	25,7%
80% [d1 ; d9]	[22,5% ; 28,2%]	[22,9% ; 30,0%]	[21,3% ; 29,4%]	[22,6% ; 29,7%]	[21,9% ; 29,6%]

F100 I Médiane et intervalle de 80% de la part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes/femmes à temps partiel du PNM 2020 par catégorie d'établissement.



Nb ES (Femme)	19	94	93	61	267
Moyenne	25,0%	25,8%	23,7%	25,4%	25,1%
80% [d1 ; d9]	[21,2% ; 27,6%]	[21,1% ; 28,8%]	[19,1% ; 27,9%]	[22,5% ; 28,8%]	[20,6% ; 28,6%]
Nb ES (Homme)	19	94	93	61	267
Moyenne	25,5%	25,0%	22,2%	22,9%	24,6%
80% [d1 ; d9]	[21,0% ; 30,1%]	[19,3% ; 31,1%]	[15,2% ; 31,0%]	[13,9% ; 30,8%]	[16,5% ; 31,3%]

Références

Références

TABLEAUX

T 1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2021 (EFFECTIF EN ETPR)	16
T 2 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE EN 2021	20
T 3 I	DUREE MOYENNE DES ABSENCES EN JOURS, PAR MOTIF D'ABSENCE EN 2021	74
T 4 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2021	138
T 5 I	PART DES ETABLISSEMENTS REMONTES PAR REGION DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2021.....	139
T 6 I	PART DES ETABLISSEMENTS ANALYSES PAR INDICATEUR DANS LA NOTE BILAN SOCIAL 2021	140
T 7 I	INDICATEUR 1 : LES EFFECTIFS (EN ETPR) ET L'AGE MOYEN DES AGENTS EN 2021	143
T 8 I	INDICATEUR 1 ET 2 : MASSE SALARIALE CHARGEE EN ETPR EN 2021	143
T 9 I	INDICATEUR 3 : PART DES DEPENSES D'INTERIM DANS LES DEPENSES DE PERSONNEL EN 2021 ..	143
T 10 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2021	144
T 11 I	INDICATEURS 4.3 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES ET NON ENCORE REMUNEREES) PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS AU 31/12/2021	144
T 12 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	145
T 13 I	INDICATEURS 4.4 : NOMBRE MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	145
T 14 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	145
T 15 I	INDICATEUR 4.5 : COUT MOYEN D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	146
T 16 I	INDICATEUR 5.2 : NOMBRE MOYEN DE CET STOCKES PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	146
T 17 I	INDICATEUR 5.3 : MONTANT DE LA PROVISION DE CET CONSTITUEE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	146
T 18 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	147
T 19 I	INDICATEUR 6 : TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR CATEGORIE DE REMUNERATION ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	147
T 20 I	TAUX D'ABSENTEISME DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	147
T 21 I	TAUX D'ABSENTEISME PAR MOTIF D'ABSENCE ET PAR CATEGORIE DE PERSONNEL EN 2021	148
T 22 I	INDICATEUR 6.1 : DUREE MOYENNE DES ABSENCES PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2021	148
T 23 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	149
T 24 I	NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PAR MOTIFS D'ABSENCE EN 2021.....	149
T 25 I	TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	149

T 26 I PROPORTION D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	150
T 27 I NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES* PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	150
T 28 I NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1000 ETP PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	150
T 29 I TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	151
T 30 I REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	151
T 31 I REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR CATEGORIE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	151
T 32 I PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	152
T 33 I PART DES PRIMES ET INDEMNITES HOMMES/FEMMES PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	152

GRAPHIQUES

F1 I	REPARTITION DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	16
F2 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES AGES MOYENS DU PERSONNEL MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	17
F3 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL MEDICAL PAR STATUT EN 2021, EN ANNEES.....	18
F4 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL MEDICAL EN 2021	19
F5 I	REPARTITION DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR CATEGORIE STATUTAIRE EN 2021	20
F6 I	REPARTITION DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS EN 2021	21
F7 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES AGES MOYENS DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	22
F8 I	AGE MOYEN DU PERSONNEL NON MEDICAL PAR FILIERE EN 2021, EN ANNEES	22
F9 I	REPARTITION PAR SEXE DU PERSONNEL NON MEDICAL EN 2021	23
F10 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021, EN MILLIERS D'EUROS.....	25
F11 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS POUR 2021	26
F12 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS POUR 2021	26
F13 I	MASSE SALARIALE CHARGEE PAR ETPR DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE	27
F14 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PARTS DE DEPENSES D'INTERIM DU PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	29
F15 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PARTS DE DEPENSES D'INTERIM DU PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	30
F16 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES DE DEMI-JOURNEES STOCKEES PAR PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	34
F17 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	35
F18 I	MEDIANE DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (NON ENCORE RECUPEREES OU REMUNEREES) PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	36
F19 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS DE DEMI-JOURNEES DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	38
F20 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	39
F21 I	MEDIANE DES NOMBRES MOYENS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	40

F22 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE DEMI-JOURNEE DE TRAVAIL ADDITIONNEL REMUNEREE PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	42
F23 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE REMUNEREE PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	43
F24 I	MEDIANE DES COUTS MOYENS (EN EUROS) D'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	44
F25 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART D'AGENTS AYANT UN CET AU 31/12 DE L'ANNEE POUR LE PM, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	46
F26 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART D'AGENTS AYANT UN CET AU 31/12 DE L'ANNEE POUR LE PNM, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	47
F27 I	MEDIANE DE LA PART DES AGENTS AYANT UN CET EN 2021 POUR LE PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	48
F28 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	50
F29 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET STOCKES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	51
F30 I	MEDIANE DU NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CET PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOIN PAR ETABLISSEMENT EN 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	52
F31 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES MONTANTS DE PROVISIONS DE CET (EN MILLIERS D'EUROS) CONSTITUEES PAR AGENT PM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	54
F32 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES MONTANTS DE PROVISIONS CET (EN EUROS) CONSTITUES PAR AGENT PNM PAR ETABLISSEMENT EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	55
F33 I	MEDIANE DES MONTANTS DE PROVISIONS DE CET (EN EUROS) CONSTITUEES PAR AGENT DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PAR ETABLISSEMENT EN 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	56
F34 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	60
F35 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR MOTIF DE DUREE INFERIEURE A 6 JOURS.....	61
F36 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR MOTIF DE DUREE SUPERIEURE OU EGALE A 6 JOURS.....	62
F37 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	63
F38 I	TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN (EN %) DU PERSONNEL DES SERVICES DE SOINS PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	64
F39 I	TAUX D'ABSENTEISME MEDIAN (EN %) DU PNM PAR CATEGORIE STATUTAIRE ET PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021.....	65
F40 I	REPARTITION A CHAMP CONSTANT DU NOMBRE D'ETP MOYEN PAR CATEGORIES STATUTAIRES B ET C DES ANNEES 2020 ET 2021	66
F41 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM DE LA CATEGORIE STATUTAIRE B PAR ETABLISSEMENT DE 2019 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	66

F42 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM DE LA CATEGORIE STATUTAIRE C PAR ETABLISSEMENT DE 2019 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	67
F43 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR MOTIF DE DUREE INFERIEURE OU EGALE A 6 JOURS	68
F44 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR MOTIF DE DUREE SUPERIEURE A 6 JOURS	69
F45 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE A, PAR MOTIF ET PAR DUREE.....	70
F46 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE B, PAR MOTIF ET PAR DUREE	71
F47 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX D'ABSENTEISME DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021 POUR LE PERSONNEL DE CATEGORIE C, PAR MOTIF ET PAR DUREE	72
F48 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE DU PM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	76
F49 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR MOTIF D'ABSENCE	77
F50 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	78
F51 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR MOTIF D'ABSENCE	79
F52 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX DE ROTATION DU PM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	81
F53 I	TAUX DE ROTATION DU PERSONNEL 2021 POUR LES STRUCTURES OU CE TAUX EST SUPERIEUR A 100%, SELON LES REGIONS	82
F54 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES TAUX DE ROTATION DU PNM PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	84
F55 I	PROPORTION D'ETABLISSEMENTS CONCERNES PAR DES HORAIRES DEROGATOIRES EN 12H PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	87
F56 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DES PROPORTIONS D'AGENTS CONCERNES PAR UN HORAIRE DEROGATOIRE EN 12H PAR ETABLISSEMENT DE 2019 A 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	87
F57 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PM EN 2021	92
F58 I	LES METIERS LES PLUS SENSIBLES DU PNM EN 2021.....	93
F59 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET PAR MILLION D'HEURES TRAVAILLEES EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	98
F60 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET POUR 1 000 ETP EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	99
F61 I	LES CAUSES D'ACCIDENTS DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2021	101
F62 I	LES CAUSES D'ARRET DE TRAVAIL LES PLUS FREQUENTES EN 2021	103
F63 I	LES METIERS LES PLUS TOUCHES PAR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL EN 2021	105
F64 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DU TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2019, 2020 ET 2021, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS.....	107
F65 I	POURCENTAGE D'ETABLISSEMENTS AVEC UN TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPES SUPERIEUR OU EGAL A 6%, PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	108

F66 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS	111
F67 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES HOMMES A TEMPS PLEIN DU PM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS	112
F68 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS	112
F69 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS	114
F70 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES HOMMES A TEMPS PARTIEL DU PM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	115
F71 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	115
F72 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS	116
F73 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES HOMMES A TEMPS PLEIN DU PNM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	117
F74 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	117
F75 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	118
F76 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES HOMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	119
F77 I	REMUNERATION MEDIANE POUR LES FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM EN 2019, 2020 ET 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS, EN MILLIERS D'EUROS.....	119
F78 I	MEDIANE (EN MILLIERS D'EUROS) ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME PNM PAR FILIERE ET PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL EN 2021	120
F79 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PM A TEMPS PARTIEL EN 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	122
F80 I	PART HOMMES/FEMMES DES AGENTS DU PNM A TEMPS PARTIEL EN 2021 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	123
F81 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	125
F82 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES HOMMES A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	126
F83 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	127
F84 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	128
F85 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES HOMMES A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	129
F86 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021.....	130

F87 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	131
F88 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES HOMMES A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	132
F89 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	132
F90 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2021	133
F91 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES HOMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	134
F92 I	MEDIANE DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE DES FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS EN 2019, 2020 ET 2021	135
F93 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS	153
F94 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS	153
F95 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PLEIN DU PNM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS	154
F96 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA REMUNERATION MOYENNE HOMME/FEMME A TEMPS PARTIEL DU PNM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT, EN MILLIERS D'EUROS	154
F97 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.	155
F98 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.	155
F99 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PLEIN DU PNM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENTS	156
F100 I	MEDIANE ET INTERVALLE DE 80% DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION GLOBALE HOMMES/FEMMES A TEMPS PARTIEL DU PNM 2020 PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.	156

Analyse

des bilans sociaux des établissements publics de santé

2021

● Fin 2012, le bilan social des établissements publics de santé a été allégé et simplifié afin de lui conférer une dimension stratégique et dynamique tant au niveau infra-établissement que territorial. L'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) élabore chaque année depuis 2012 une analyse de ces bilans sociaux pour apporter une vision globale des données RH des établissements aux différents acteurs de santé.

● L'analyse des bilans sociaux 2021 des établissements publics de santé s'articule autour de cinq grands thèmes :

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

Dans chaque thème, une série d'indicateurs est analysée. L'année 2021 est mise en parallèle des années 2020 et 2019.

● En complément de cette analyse, les acteurs de santé pourront également retrouver les données des bilans sociaux (depuis 2012) sous une forme comparative sur la plateforme de restitution de l'ATIH ScanSanté : www.scansante.fr