



Nos données
au service
de la Santé

Version 16
8 novembre 2024

FAQ Rapport social unique (RSU)

Campagne 2023

Sommaire

Partie 1. Objectifs et périmètre de la collecte	15
1. Cadre réglementaire	16
1.1. <u>Articulation entre obligation de mettre en place la BDS pour les 171 indicateurs et la collecte nationale RSU pour 116 de ces indicateurs</u>	16
1.2. <u>Devons-nous produire en interne la totalité des 171 indicateurs ?</u>	16
2. Périmètre.....	16
2.1. <u>Pouvez-vous me dire comment apprécier la base des 300 agents pour déterminer les objectifs obligatoires et facultatifs ?</u>	16
3. Instances.....	16
3.1. <u>Pouvez-vous me donner la référence juridique qui encadre l'obligation de présenter ou non le RSU aux instances, notamment comité social ?</u>	16
4. Articulation avec des enquêtes extérieures	17
4.1. <u>Est-ce normal que les données de l'enquête EHPA de la DREES ne soient pas reprises ? Faut-il tout ressaisir ?</u>	17
Partie 2. Définitions et éléments de contexte	18
1. Emplois permanents	19
1.1. <u>Quelle est la définition ?</u>	19
1.2. <u>Qu'en est-il des contrats d'apprentissage ?</u>	19
2. Effectifs	19
2.1. <u>Quelle est la définition de « en fonction » ?</u>	19
<i>Réponse mise à jour</i>	
2.2. <u>Nous ne sommes pas sûrs de comprendre la définition de « en fonction ». Cela veut-il dire que les agents d'autres établissements qui seraient mis à disposition dans notre établissement doivent être comptabilisés dans nos effectifs en fonctions au 31/12 ? Cela sous-entend-il que établissements d'où proviennent ces agents doivent nous donner les détails de leurs contrats, âges... ?</u>	19
2.3. <u>Quelle est la définition de « effectifs gérés » ?</u>	20
2.4. <u>Les agents en position de non-activité (disponibilité, détachement etc.) sont-ils à inclure dans les effectifs physiques au 31/12 ?</u>	20
2.5. <u>Comment gérer les mises à disposition entrante et les mises à disposition sortantes ?</u>	20
2.6. <u>Les effectifs doivent-ils être considérés d'après leur grade ou d'après leur fonction ? Exemple : une AS qui fait fonction d'animatrice, ou une ASH qui fait fonction d'aide-soignant ?</u>	20
2.7. <u>Comment définir les « Effectifs physiques » ?</u>	20
2.8. <u>Comment définit-on les « Effectifs en équivalent temps plein annuel° » ?</u>	20
2.9. <u>Comment définit-on les « ETPT » ?</u>	20
2.10. <u>Lorsque l'on parle d'effectifs sans plus de précisions, s'agit-il bien des effectifs physiques ?</u>	21

3.	Heures.....	21
3.1.	<u>Quelle est la définition des heures supplémentaires ?</u>	21
3.2.	<u>Quelle est la définition des heures supplémentaires écrêtées ?</u>	21
3.3.	<u>Quelle est la définition des heures supplémentaires récupérées ?</u>	21
3.4.	<u>Quelle est la définition des heures supplémentaires annualisées ?</u>	21
4.	Intérim	22
4.1.	<u>Comment positionner les intérimaires ?</u>	22
5.	Apprentissage	22
5.1.	<u>Pouvez-vous me dire quel est le fondement associé à un contrat d'apprentissage ?</u>	22
6.	Personnel médical (PM) et personnel non médical (PNM).....	22
6.1.	<u>D'une manière générale, faut-il intégrer le PM avec le PNM en l'absence de précision ? Par exemple pour les critères tranches d'âge, sexe...</u>	22

Partie 3. Les indicateurs..... 23

1.	BDS FPH 003-0 Effectifs physiques et BDS FPH 003-O bis en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 003-O ter effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction.....	24
1.1.	<u>Un agent en arrêt maladie payé à la date du 31/12/23 est -il « en fonction » ?</u>	24
1.2.	<u>Périmètre des agents qui doivent compter dans l'effectif physique</u>	24
1.3.	<u>Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ?</u>	24
1.4.	<u>Auriez-vous une explication pour dissocier effectif physique, effectif en ETP et effectif en ETP annuel ?</u>	24
1.5.	<u>Que signifie le statut d'emploi « hors stagiaire » ?</u>	24
1.6.	<u>Pourquoi intégrer les agents en disponibilités ou en congé parental dans ce critère qui concerne les effectifs en fonction, et non les effectifs gérés ?</u>	24
1.7.	<u>Est-ce que les agents en « disponibilité d'office pour raison de santé » sont à exclure ?</u>	24
1.8.	<u>Le premier croisement concerne le statut d'emploi (hors stagiaires), fondement juridique du recrutement pour les contractuels et catégorie hiérarchique et le sexe : Ce tableau ne concerne donc que les contractuels ? Est-ce normal de ne pas le retrouver dns le support ATIHI ?</u>	25
1.9.	<u>Le deuxième croisement concerne le statut d'emploi hors stagiaires, croisé avec le corps ou type d'emploi et catégorie hiérarchique et sexe. Ce tableau ne concerne donc que les PNM ?</u>	25
1.10.	<u>Ventilations et croisements : Comment positionner les intérimaires ?</u>	25
1.11.	<u>Quelle est la conduite à tenir pour les contrats d'apprentissage sachant qu'ailleurs dans la FAQ, il est indiqué qu'ils ne sont pas à comptabiliser dans les effectifs contractuels ?</u>	25
2.	BDS FPH 004-O Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 11 janvier 1986.....	25
2.1.	<u>Il s'agit uniquement des transformations de contrats CDD/CDI ou faut-il comptabiliser les mises en stage ?</u>	25

2.2.	<u>Dans le tableau « ancienneté » : que fait-on des agents tout juste avec 6 ans d'ancienneté ?</u>	26
3.	<u>BDS FPH 005-F Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année</u>	26
3.1.	<u>Faut-il comptabiliser les agents ayant un contrat d'apprentissage ?</u>	26
4.	<u>BDS FPH 006-O Âge moyen et BDS FPH 006-O bis âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre</u>	26
4.1.	<u>Sur la base de quel périmètre d'effectifs (gérés, rémunérés ou en fonction), dans les ventilations de types de contrats il est question des intérimaires ?</u>	26
4.2.	<u>Ventilations et croisements : Comment positionner les intérimaires ?</u>	26
4.3.	<u>Tableau « types de contrats » : l'indicateur ne concerne que les titulaires et les CDI, pourquoi il y a CDD, intérim, contrat aidé et contrat apprentissage ?</u>	26
4.4.	<u>Quelle est la définition de l'âge médian ?</u>	27
5.	<u>BDS FPH 008-O Nombre d'agents fonctionnaires (PNM) ou titulaires (PM)* recrutés au cours de l'année.....</u>	27
5.1.	<u>S'agit-il uniquement des PH recrutés directement après publication des postes ou faut-il également prendre en compte les PC qui ont fait acte de candidature et ont été installés ?</u>	27
5.2.	<u>Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés par concours interne ? Est-ce que ce sont les contractuels ayant obtenus un concours au sein de notre établissement ?</u>	27
5.3.	<u>Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés selon la modalité « recrutement par contrat » ?</u>	27
5.4.	<u>Sommes-nous d'accord que la voie d'accès « recrutement par contrat » ne doit donc pas être renseignée dans l'indicateur 008 ?</u>	27
5.5.	<u>Nous ne trouvons pas de correspondance avec les modes d'entrées des agents fonctionnaires que nous recrutons (ex : mutation, détachement...).</u>	27
5.6.	<u>Concernant les concours : doit-on comptabiliser uniquement les agents retenus sur liste principale ? ou doit-on prendre en compte également les agents sur liste complémentaire ?</u>	28
5.7.	<u>Lorsque vous indiquez « fonctionnaires recrutés » : il s'agit bien des stagiaires et titulaires FPH ?</u>	28
5.8.	<u>Les agents nommés stagiaires, alors qu'ils étaient en CDD ou CDI dans l'établissement, sont bien à prendre en compte dans cet indicateur ?</u>	28
5.9.	<u>Pour les voies d'accès, dans réintégration : il faut comptabiliser les agents qui sont réintégrés suite à une disponibilité sans traitement ? un congé parental ? une suspension ?</u>	28
5.10.	<u>Pour certains grades, il s'agit d'un concours sur titre sans la précision interne ou externe (psychologue, éducateur spécialisé, psychomotricien, préparateur en pharmacie...). Dans quelle catégorie dois-je les indiquer ?</u>	28
5.11.	<u>Certains grades (infirmier catégorie A, aide-soignant catégorie B) sont nommés stagiaires sans passer de concours, dans quelle catégorie dois-je les indiquer ?</u>	28
6.	<u>BDS FPH-010-O : Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année.....</u>	28
6.1.	<u>Le PM n'est pas concerné par des contrats aidés ou contrat d'apprentissage</u>	28

6.2.	<u>Dans le tableau « types de contrats », ici l'indicateur ne concerne que les CDI et CDD, pourquoi il y a intérim, contrat aidé et contrat apprentissage ?</u>	29
7.	<u>BDS FPH 012-F Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination</u>	29
7.1.	<u>Quelle est la définition de primo-nomination ? est-ce que cela concerne un changement de statut ou uniquement un changement de grade ?</u>	29
7.2.	<u>Pouvez-vous nous apporter un éclaircissement sur cet indicateur et sur la notion de primo-nomination ?</u>	29
7.3.	<u>Les catégories B et C n'existent pas pour cet indicateur ?</u>	30
8.	<u>BDS FPH 013-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année</u>	30
8.1.	<u>Est-ce que cela concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?</u>	30
9.	<u>BDS FPH 014-0 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année</u>	30
9.1.	<u>En interne seulement ? En externe ? Suite à la publication d'une annonce ? Candidatures spontanées ?</u>	30
10.	<u>BDS FPH 015-0 Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant</u>	30
10.1.	<u>Est-ce que cela concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?</u>	30
11.	<u>BDS FPH 016-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année</u>	30
11.1.	<u>Est-ce que cela concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?</u>	30
11.2.	<u>Critère de ventilation par sexe</u>	30
11.3.	<u>Dans le tableau croisement (métier/filière/catégorie), il y a le statut d'emploi au lieu de la filière.</u>	30
12.	<u>BDS FPH 021-O Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel</u>	31
12.1.	<u>Un concours peut présenter plusieurs épreuves (écrit + oral), comment comptabiliser dans le cadre de saisie ?</u>	31
12.2.	<u>Comment compléter le type d'épreuves pour cet indicateur, lorsqu'un concours réussi comporte une épreuve écrite et une épreuve orale ?</u>	31
13.	<u>BDS FPH 022-O Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ</u>	31
13.1.	<u>Motifs de départ manquants</u> <u>Réponse mise à jour</u>	31
13.2.	<u>Doit-on comptabiliser les départs par agent ou par sortie ? Exemple un agent qui a eu 3 CDD sur l'année compte-t-il pour 1 départ ou 3 départs ?</u>	31
13.3.	<u>Où positionner les départs en congé parental ?</u>	32
13.4.	<u>Où positionner les exclusions temporaires ?</u>	32
13.5.	<u>Où positionner la suspension ?</u>	32
13.6.	<u>Un agent passant d'un CDI à une titularisation est à comptabiliser dans les démissions ?</u>	32

13.7.	<u>Un agent en CDI ayant une sortie NJP (agent ne s'étant pas présenté à son poste) peut-il être comptabilisé dans les démissions ?</u>	32
13.8.	<u>Un agent en CDI avec une fin de contrat peut-il être comptabilisé dans les démissions ?</u>	32
13.9.	<u>Un agent en CDD avec une sortie retraite peut-il être comptabilisé dans les fins de contrat ?</u>	32
13.10.	<u>A quel motif de départ RSU rattacher les 2 motifs de départs suivants : Radiation des cadres + Rupture conventionnelle ?</u>	32
14.	BDS FPH 023-O Nombre de demandes de ruptures conventionnelles	33
14.1.	<u>Pour le type de saisine nous avons le choix entre la saisine à « l'initiative de l'administration » ou « des membres du CSE », mais pourquoi nous n'avons pas « à l'initiative de l'agent » ?</u>	33
15.	BDS FPH 024-O Nombre d'agents formés	33
15.1.	<u>Qu'entendez-vous par formation statutaire ?</u>	33
15.2.	<u>Les formations professionnelles continues sont pour vous les formations que les agents font au fil de leur carrière, qu'elles soient institutionnelles ou individuelles ?</u>	33
15.3.	<u>Et les formations « études promotionnelles » dans quelle colonne dois-je les recenser ? La colonne où il est question de l'utilisation du CPF ?</u>	33
15.4.	<u>Quelle est la différence entre les indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?</u>	34
15.5.	<u>Sur l'année 2023, nous avons formé plusieurs agents et l'un d'entre eux a pu suivre plusieurs formations. Comment fait-on dans ce cas-là ?</u>	34
16.	BDS FPH 026-O Nombre de jours de formation	34
16.1.	<u>Quelle est la différence entre indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?</u>	34
16.2.	<u>Doit-on mettre les études promotions dans la période de professionnalisation ou seulement les apprentissages ?</u>	35
17.	BDS FPH 026-F bis Nombre de stagiaires en formation	35
17.1.	<u>Quelle est la différence entre les indicateurs 024, 026 et 026 bis ? Quelle différence faut-il faire pour comptabiliser les agents en formation ?</u>	35
17.2.	<u>Quels sont les stagiaires concernés par cet indicateur ?</u>	35
17.3.	<u>Doit-on mettre les études promotions dans la période de professionnalisation ou seulement les apprentissages ?</u>	35
18.	BDS FPH 027-F Nombre de demandes de congés formation	36
18.1.	<u>Qu'entendez-vous par le nombre de congés formation, qu'est ce qui doit être inclus dedans ?</u>	36
18.2.	<u>Les Décisions prises : quelle distinction est faite entre « Accord de droit » et « Accord » ?</u>	36
19.	BDS FPH 028-O Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) en distinguant le personnel médical et le personnel non médical	36
19.1.	<u>Pouvez-vous préciser la notion de charges sociales ? S'agit-il des charges patronales ? Que signifie « CAS pensions » ?</u>	36
19.2.	<u>La masse salariale intègre-t-elle les ARE ?</u>	36

20.	BDS FPH 031-O Total des rémunérations annuelles brutes versées.....	37
20.1.	<u>Pour le détail des rémunérations, est-il considéré que la somme des "dont" doit être intégrée dans la colonne "primes et indemnités" ? Autrement dit, les heures supplémentaires sont-elles considérées comme des primes/indemnités ?</u>	37
20.2.	<u>Est-ce que vous positionnez les gardes et astreintes en primes ?</u>	37
20.3.	<u>Pouvez-vous nous préciser ce qui est attendu dans l'onglet Primes et indemnités : dans le détail des primes et indemnités, le complément de traitement indiciaire doit-il être pris en compte ?</u>	37
21.	BDS FPH 036-O Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service	37
21.1.	<u>Le critère de ventilation « gravité » ne concerne que les accidents. Or dans la maquette, pour la gravité, les maladies et affections ont été conservées.</u>	37
21.2.	<u>Nous n'avons pas forcément l'information que l'agent est atteint d'une affection psychique. C'est une information soumise au secret médical.</u>	37
22.	BDS FPH 042-O Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement.....	37
22.1.	<u>Comment classeriez-vous l'exemple ci-après ? Ex. Une famille est invitée à sortir d'une chambre pour permettre aux soignants de faire leur travail. Les choses dérapent. Cette violence verbale est plus liée à de l'incivilité qu'à de la discrimination.</u>	37
23.	BDS FPH 044-O Nombre de signalements par type d'actes.....	38
23.1.	<u>Statut d'emploi : en en-tête, figurent les libellés « nombres d'accidents de service, de trajet... » alors que les intitulés devraient être « Violence, discrimination... »</u>	38
24.	BDS FPH 053-F Répartition des intervenants en prévention des risques professionnels selon leur quotité de travail.	38
24.1.	<u>S'agit-il de la quotité de travail au 31.12 ?</u>	38
25.	BDS FPH 107-O Nombre de services et nombre d'agents concernés	38
25.1.	<u>Vous demandez combien de services et d'agents ont un DUERP, or je ne comprends pas car nous avons un seul DUERP collectif, nous n'avons pas de DUERP par services ou par agents. Quel est le sens de cet indicateur ? Est-ce que c'est une erreur ?</u>	38
25.2.	<u>Concrètement que devons-nous compléter ?</u>	38
26.	BDS FPH 112-O Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifié	39
26.1.	<u>Potentiellement tous les agents sont exposés à un risque : faut-il tout simplement mettre le nombre d'agents au 31/12 ?</u>	39
27.	BDS FPH 114-O Nombre de signalements au cours de l'année.	39
27.1.	<u>Pouvez-vous préciser ? S'agit-il des signalements individuels d'un état de surmenage ou de souffrance au travail à l'occasion d'une visite médicale ? S'agit-il des signalements collectifs de situation à RPS ?</u>	39
28.	BDS FPH 116-F Organisation des services de médecine du travail au 31 décembre	39
28.1.	<u>Que voulez-vous dire par « Agents couverts en effectif physique » ? Vous souhaitez le nombre de nos agents au 31 décembre ? Car tous nos agents ont accès au médecin du travail.</u>	39

28.2.	<u>Pouvez-vous nous dire la différence entre « médecins en ETP » et « médecins en ETPT » ?</u>	39
28.3.	<u>Que veut dire « médecins exerçant un tiers temps en effectif physique » ?</u>	40
28.4.	<u>Agents couverts veut dire personnel médical et non médical ?</u>	40
29.	<u>BDS FPH 117-O Suivi médical.</u>	40
29.1.	<u>Quelle est la définition du nombre de visites d'information et de prévention ? est-ce que cela correspond au suivi individuel simple ?</u>	40
29.2.	<u>Que veut dire la colonne « nombre d'agents théoriquement concernés en effectif physique » ?</u>	40
30.	<u>BDS FPH 123-O Répartition des effectifs (PNM) en fonction au 31 décembre</u>	41
30.1.	<u>Au niveau de l'organisation et des cycles de travail, faut-il comptabiliser uniquement les 12h de jour, les 12h de nuit ? Que faut-il intégrer dans autres ? Les 12h sont-ils également comptabilisés dans cette catégorie ?</u>	41
30.2.	<u>Concernant les cycles de travail, et particulièrement la comptabilisation du nombre d'agents ayant effectué des journées de 12h ou nuits de 12h, nous incluons dans le calcul, tout agent ayant travaillé au moins une journée ou une nuit de 12h. Cette méthodologie vous semble-t-elle correcte ?</u>	41
31.	<u>BDS FPH 124-O : Existence de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement (PNM)</u>	41
31.1.	<u>N'est-il pas attendu un nombre plutôt qu'une « ventilation » ?</u>	41
32.	<u>BDS FPH 125-F : Nombre total de nuits-agents travaillés au cours de l'année</u>	41
32.1.	<u>Pourriez-vous me préciser ce que vous entendez par « nuits-agents » ?</u> Réponse mise à jour	41
32.2.	<u>Dès lors qu'un agent a travaillé au moins 3h sur la plage 21h-6h, considère-t-on cela comme une nuit-agent, quelle que soit la durée réelle ?</u>	42
32.3.	<u>Doit-on cumuler le nombre d'heures réalisées sur cette plage horaire et le diviser par un nombre d'heures fixe ?</u>	42
33.	<u>BDS FPH 126-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)</u>	42
33.1.	<u>Que souhaitez-vous comme information ? Le nombre d'astreintes réalisées le 31/12 par les agents en fonction le 31/12 ? Ou le nombre d'astreintes réalisées toute l'année par les agents en fonction au 31/12 ?</u>	42
34.	<u>BDS FPH 129-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail</u>	42
34.1.	<u>Notre logiciel RH permet de définir le nombre de jours de télétravail à la semaine : est-ce bien ce qui est attendu ? Parce que notre logiciel permet aussi de définir un nombre de jours de télétravail à l'année (forfait).</u>	42
34.2.	<u>Nous n'avons pas la possibilité de distinguer les raisons de télétravail « Pour raison de santé, d'âge et ou demandé par le médecin du travail », « En période de circonstances exceptionnelles », « Dans le cadre du décret de mise en œuvre du télétravail ». Que faire dans ce cas ?</u>	42
35.	<u>BDS FPH 132-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel au cours de l'année</u>	43
35.1.	<u>Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM</u>	43

36. BDS FPH 133-F : Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	43
36.1. <u>Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM</u>	
Réponse mise à jour	43
37. BDS FPH 134-O : Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre	43
37.1. <u>Concernant les quotités de travail, nous disposons dans notre SIRH de beaucoup plus d'options que celles proposées.</u>	43
37.2. <u>Temps partiel de droit</u>	43
37.1. <u>Lorsque l'on parle d'effectifs sans plus de précision, s'agit-il bien des effectifs physiques ?</u>	44
37.2. <u>Un agent en temps partiel thérapeutique, à quelle quotité doit-on le compter ? Est-ce un temps partiel sur autorisation ?</u>	44
38. BDS FPH 135-O Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année	44
38.1. <u>Faut-il prendre en compte les demandes de renouvellement des agents dans les colonnes « Présentées » et « Acceptées » ou seulement les nouvelles demandes ?</u>	44
39. BDS FPH 136-O Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical par statut d'emploi (personnels médicaux) ou filière (personnels non médicaux)	44
39.1. <u>Pouvez-vous nous préciser le mode de calcul pour le taux d'absentéisme ?</u>	44
39.2. <u>Nous sommes dans l'impossibilité de saisir la ligne total qui n'est pas calculée.</u>	45
39.3. <u>Qu'en est-il de des absences CITIS en attente d'imputabilité ?</u>	45
39.4. <u>Quelle est la différence entre maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions ?</u>	45
39.5. <u>Est-il possible de connaître les statuts à prendre en compte dans le calcul ? Uniquement les permanents ou permanents + non permanents ?</u>	45
39.6. <u>À quel motif doit-on rattacher les agents en position de « disponibilité d'office pour raison de santé » ?</u>	
Réponse mise à jour	45
39.7. <u>Dans quel type d'absence faut-il renseigner le confinement médical ?</u>	46
39.8. <u>Les absences suivantes sont-elles considérées comme des absences pour motif non médical : absence pour enfant malade, absence injustifiée, absence non motivée, congés non rémunérés, pacs ou mariage, autorisation absence décès, absence formation, absence our concours, autorisation absence maladie d'un proche, congés sans solde ?</u>	46
40. BDS FPH 141-O Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	46
40.1. <u>Pouvez-vous me confirmer que cela concerne le CET historique ET le CET pérenne ?</u>	46
40.2. <u>Pour cet indicateur où nous devons comptabiliser le nombre total de CET ouverts au 31/12/2023, si un agent possède à cette date un CET historique et un CET pérenne, cela compte-t-il pour 2 ou 1 ?</u>	46
40.3. <u>Devons-nous prendre en compte les CET ouverts après le retraitement des jours de 2023 (effectué début 2024) ou faut-il tenir compte uniquement des CET ouverts au 31/12/2023 ?</u>	46

41.	BDS FPH 142-F Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année.....	47
	41.1. S'agit-il du nombre d'agents ayant déposé leur solde de congés 2022 au cours de l'année 2023 ? ou des agents ayant déposé leur solde de congés 2023 en début d'année 2024 ?	47
42.	BDS FPH 143-F Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre.....	47
	42.1. Pouvez-vous me confirmer que cela concerne le CET historique ET le CET pérenne ?	47
43.	BDS FPH 151-F Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif.....	47
	43.1. Doit-on exclure les « Disponibilité d'office pour raison de santé » ?	47
44.	BDS FPH 154-0 Montant de la dépense consacrée à l'action sociale.....	47
	44.1. Se référer au bilan du CGOS uniquement ?	47
45.	BDS FPH 155-0 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales.....	47
	45.1. Se référer au bilan du CGOS uniquement ?	47
	45.2. S'agit-il du montant cotisé pour le CGOS et qui concerne l'ensemble des salariés ?	47
	45.3. Dans le bilan du CGOS, nous avons le total d'agents bénéficiaires par prestation mais nous n'avons pas le détail sur la filière, la catégorie, l'âge et le sexe. Réponse mise à jour	47
	45.4. Comment compter les agents qui ont bénéficié de plusieurs types de prestations ?	48
	45.5. Dois-je comptabiliser les agents partis en retraite avant 2023 ?	48
46.	BDS FPH 164-F Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé.....	48
	46.1. Préciser la différence entre « ETP effectivement utilisés (les décharges + crédits d'heures) » et « ETP utilisés sous forme de décharges d'activités de service », le motif relatif à une activité syndicale étant le même.	48
47.	BDS FPH 171-O Nombre sanctions prononcées.....	49
	47.1. Pourquoi le type de sanction ne liste que les sanctions prévues pour les fonctionnaires et pas les sanctions prévues pour les stagiaires et contractuels ? Réponse mise à jour	49
	47.2. Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, pour les agents contractuels ?	49
	47.3. Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour l'exclusion définitive, pour les agents stagiaires ?	49
	47.4. Est-ce que les conseils de discipline ne concernant pas notre établissement, mais ayant lieu dans le cadre des CAPD, doivent être mentionnés dans notre RSU ? Ou est-ce l'établissement demandeur qui doit les recenser ?	50
48.	Thème emploi.....	50
	48.1. Comment doit-on comptabiliser un agent recruté en CDD, puis passé en CDI au cours de l'année, avant d'être stagiairisé après concours sur titre (exemple d'infirmier) ?	50

49. Thème recrutement.....	50
49.1. <u>Comment doit-on comptabiliser un agent recruté en CDD, puis passé en CDI au cours de l'année, avant d'être stagiairisé après concours sur titre (exemple d'infirmier) ?</u>	50
50. Thème santé et sécurité au travail.....	50
50.1. <u>Médecine de prévention : pouvez-vous me confirmer que les questions relatives au suivi médical sont bien à renseigner dans le cas où le médecin du travail est externe à l'hôpital (ex : agents suivis avec des rendez-vous dans leurs locaux ainsi que des rendez-vous à l'hôpital lors de vacances mensuelles pour réaliser les visites initiales et périodiques) ?</u>	50

Partie 4. Les critères de ventilation hors périmètre de la collecte nationale 52

1. BDS FPH 025-F Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation *	53
1.1. <u>Serait-il possible d'avoir des précisions concernant les dépenses de formation en titre 2 et les dépenses de formation en titre 3 ? De quoi s'agit-il ?</u>	53

Partie 5. Les critères de ventilation 54

1. Catégorie.....	55
1.1. <u>Personnel médical / Catégorie A</u>	55
1.2. <u>Personnel non médical / Comment déclarer les personnels qui n'ont pas d'appartenance à une catégorie ? Exemple : les apprentis</u>	55
1.3. <u>Vous indiquez que la nouvelle catégorie « NC » des PNM n'a pas été ajoutée dans certains tableaux. Cela signifie que les totaux ne seront pas cohérents entre les tableaux car nous allons confronter des données différentes. Est-ce normal ?</u>	55
2. Corps.....	55
2.1. <u>Le corps de mon agent ne figure pas dans la liste des corps proposée</u>	55
2.2. <u>Allez-vous créer un corps Etudiant pour les Etudiants ? ou Ajouter des lignes « Autre » ?</u>	55
3. Durée des contrats pour les contractuels	55
3.1. <u>Concernant la durée des contrats, ils ne correspondent pas à la réglementation.</u>	55
4. Emploi supérieurs hospitaliers	56
4.1. <u>Pouvez-vous nous dire comment flécher les différentes catégories ? Y a-t-il des grades correspondants pour les directeurs ?</u>	56
4.2. <u>Comment identifier les chefs de service ou chefs de pôle ?</u>	56
5. Filière (personnel non médical).....	56
5.1. <u>Dans « personnels de Direction », faut-il mettre uniquement les agents avec un grade de directeurs ou les agents qui sont au CODIR ?</u> <u>Réponse mise à jour</u>	56
5.2. <u>Comment répartir mon personnel sur les différentes modalités</u>	56

5.3.	<u>Les apprentis doivent être comptabilisés dans les différents indicateurs du RSU mais lorsqu'une ventilation est demandée par filière, où doit-on les positionner sachant qu'ils appartiennent à une filière « Divers » ?</u>	58
6.	<u>Grade</u>	58
6.1.	<u>Le grade de mon agent ne figure pas dans la liste des grades proposée</u>	58
7.	<u>Fondement juridique de recrutement pour les contractuels</u>	58
7.1.	<u>Comment faire la distinction entre emploi permanent et non permanent pour répartir les agents selon les modalités de ce critère ?</u>	58
7.2.	<u>Qu'est-ce qui est entendu par « transfert d'autorité ou transfert de compétence » ?</u>	59
7.3.	<u>Permanent/non permanent : quelle est la définition pour les contractuels PM ?</u>	59
7.4.	<u>Au niveau du thème « Emploi », pour la répartition des agents par « fondement juridique de recrutement » vous faites apparaître « Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet » dans la Catégorie « Emploi non permanent PNM ». Ne s'agit-il pas de personnel PM ?</u>	59
8.	<u>Grade</u>	60
8.1.	<u>Nous avons un agent en grade « D600 VOL. SERV. CIVIQUE », il ne rentre dans aucune case, savez-vous ce que nous devons en faire ?</u>	60
9.	<u>Gravité (avec ou sans arrêt de travail pour les accidents)</u>	60
9.1.	<u>Le critère de ventilation « gravité » ne concerne que les accidents. Or dans la maquette, pour la gravité, les maladies et affections ont été conservées.</u>	60
10.	<u>Indicateur de situation au regard du handicap</u>	60
10.1.	<u>Comment prendre en compte des agents qui répondent à plusieurs critères à la même date. Faut-il les compter deux fois ?</u>	60
10.2.	<u>Indicateur de situation au regard du handicap : impossible de connaître cette situation pour les intérimaires</u>	60
10.3.	<u>Lors de la déclaration au FIPHFP, nous ne déclarons pas les CDD qui ont une RQTH et qui ont une ancienneté de moins de 6 mois au 31/12 : devons-nous rester sur le même périmètre que ce que nous déclarons auprès du FIPHFP ou devons-nous comptabiliser tout le monde ?</u>	60
11.	<u>Métiers</u>	60
11.1.	<u>Tous mes agents ne figurent pas dans la liste des métiers</u>	60
11.2.	<u>Si l'établissement a des étudiants en stage qui sont rémunérés par le CHU de rattachement, faut-il les comptabiliser ?</u>	61
11.3.	<u>Allez-vous créer un métier pour les Etudiants ? ou Ajouter des lignes « Autre » ?</u>	61
12.	<u>Motifs de départ</u>	61
12.1.	<u>Motifs de départ : modalités manquantes</u> Réponse mise à jour	61
12.2.	<u>Par rapport aux motifs demandés certains sont identiques avec ceux que nous utilisons, d'autres non (concours ou recrutement sortant, inaptitude physique et professionnelle, fin de contrat, détachement, mise à disposition)</u>	61
12.3.	<u>Concernant les retraites pour invalidité, dans quel(s) tableau(x) / lignes doivent-elles être intégrées, retraite, inaptitude définitive ?</u>	61

12.4.	<u>Comment répartir les agents ayant comme motif de départ « une mutation » ?</u>	61
12.5.	<u>Comment répartir les agents ayant comme motif de départ « un refus de renouvellement » ?</u>	62
13.	Position statutaire	62
13.1.	<u>Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ?</u>	62
13.2.	<u>L'item Position statutaire est-il également à compléter pour le PM ?</u>	62
13.3.	<u>Pourquoi intégrer les agents en disponibilités ou en congé parental dans ce critère alors que ce sont des effectifs « gérés » mais pas en fonction ?</u>	62
14.	Statut d'emploi (PM)	62
14.1.	<u>Où renseigner les praticiens hospitaliers contractuels ?</u>	62
14.2.	<u>Les praticiens contractuels ne sont jamais référencés</u>	62
14.3.	<u>Doit-on incorporer les internes, étudiants et doctorants dans les PM pour chaque indicateur des bases de données ?</u>	62
15.	Statut d'emploi (PNM)	63
15.1.	<u>Pouvez-vous définir le périmètre et nommer ce critère qui ne figure pas dans le guide des indicateurs ?</u>	63
15.2.	<u>Vous semblez définir le statut d'emploi pour les PNM. Ne concerne-t-il pas uniquement les PM ? et ne devrait-on pas plutôt faire une ventilation par filière ?</u>	63
16.	Tranches d'âge	63
16.1.	<u>Impossible de connaître la tranche d'âge des intérimaires</u>	63
17.	Type d'épreuves	63
17.1.	<u>Comment compléter le type d'épreuves pour cet indicateur, lorsqu'un concours réussi comporte une épreuve écrite et une épreuve orale ?</u>	63
18.	Type de contrat pour les contractuels	64
18.1.	<u>Quels sont les agents concernés ?</u>	64
18.2.	<u>Comment positionner les intérimaires ?</u>	64
19.	Types de sanction (disciplinaire)	64
19.1.	<u>Pourquoi le type de sanction ne liste que les sanctions prévues pour les fonctionnaires et pas les sanctions prévues pour les stagiaires et contractuels ?</u> Réponse mise à jour	64
19.2.	<u>Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, pour les agents contractuels ?</u>	64
19.3.	<u>Doit-on utiliser le type de sanction « révocation » (spécifique aux fonctionnaires) pour l'exclusion définitive, pour les agents stagiaires ?</u>	64
19.4.	<u>Quels sont les types de sanction possibles pour les praticiens contractuels ?</u>	64
19.5.	<u>Quels sont les types de sanction possibles pour les assistants des hôpitaux ?</u>	65
19.6.	<u>Quels sont les types de sanction possibles pour les Chefs de Clinique Assistants des hôpitaux et les Assistants Hospitalo-Universitaires (CCA et AHU) ?</u>	65
19.7.	<u>Quels sont les types de sanction possibles pour les praticiens hospitaliers ?</u>	65
19.8.	<u>Quels sont les types de sanction possibles pour les étudiants de 3^{ème} cycle ?</u>	65

20. Voie d'accès	65
20.1. <u>Nous ne trouvons pas de correspondance avec les modes d'entrées des agents fonctionnaires que nous recrutons (ex : mutation, détachement...).</u>	65
20.2. <u>Qu'entendez-vous par nombre d'agents fonctionnaires recrutés selon la modalité « recrutement par contrat » ?</u>	66
20.3. <u>Sommes-nous d'accord que cette voie d'accès ne doit donc pas être renseignée dans l'indicateur 008 ?</u>	66

Partie 6. Les outils informatiques..... 67

1. Plateforme RSU	68
1.1. <u>Lien d'accès vers la plateforme</u>	68
1.2. <u>Période d'ouverture de la plateforme</u>	68
1.3. <u>Droits d'accès à la plateforme</u>	68
1.4. <u>Puis-je conserver les identifiants utilisés pour le bilan social ?</u>	68
1.5. <u>Le domaine RSU n'est pas ouvert pour mon établissement</u>	68
2. Cadre de saisie	68
2.1. <u>Qu'en est-il de la nouvelle version annoncée dans la FAQ ?</u>	68
3. Transmission et validation des données	69
3.1. <u>Pouvez-vous contrôler mes données avant que je ne procède à la validation ?</u>	69
3.2. <u>Dois-je attendre la nouvelle version annoncée dans la FAQ pour valider mes données ?</u>	69

Partie 1

Objectifs et périmètre de la collecte

1. Cadre réglementaire

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

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

L'[arrêté du 28 avril 2022](#), modifié par l'[arrêté du 15 décembre 2022](#), fixe pour la Fonction publique hospitalière (FPH) la liste des indicateurs (171) contenus dans la base de données sociales. La base de données sociales est à mettre en place au niveau de votre établissement. Vous trouverez pour ce faire l'ensemble des informations sur le site du Ministère : [Guide relatif à la BDS pour la FPH](#).

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

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

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

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

Il ressort des textes réglementaires cités au 1.1 ci-avant, que vous avez effectivement l'obligation :

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

2. Périmètre

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

Le seuil des 300 agents, qui permet d'apprécier le caractère obligatoire ou facultatif des indicateurs portant la mention -F-, s'apprécie en effectifs physiques au 31 décembre, soit au 31/12/2023 pour la campagne portant sur les données RH 2023.

3. Instances

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

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

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

4. Articulation avec des enquêtes extérieures

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

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

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

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

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

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

Nous vous rappelons que la documentation de la campagne RSU 2023, est mise à disposition sur une page dédiée à ce recueil : [RSU Exercice 2023 | Publication ATI H \(sante.fr\)](#)

Partie 2

Définitions et éléments de contexte

1. Emplois permanents

1.1. Quelle est la définition ?

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

1.2. Qu'en est-il des contrats d'apprentissage ?

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

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

2. Effectifs

2.1. Quelle est la définition de « en fonction » ?

[Réponse mise à jour](#)

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :

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

2.2. Nous ne sommes pas sûrs de comprendre la définition de « en fonction ». Cela veut-il dire que les agents d'autres établissements qui seraient mis à disposition dans notre établissement doivent être comptabilisés dans nos effectifs en fonctions au 31/12 ? Cela sous-entend-il que établissements d'où proviennent ces agents doivent nous donner les détails de leurs contrats, âges... ?

Rappel du contexte :

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Quelle est la définition de « effectifs gérés » ?

Les effectifs gérés comprennent les agents dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certains cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond, par exemple être détachés dans une autre administration (congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortant...).

2.4. Les agents en position de non-activité (disponibilité, détachement etc.) sont-ils à inclure dans les effectifs physiques au 31/12 ?

Oui, les agents en position de non-activité sont bien à intégrer dans les effectifs au 31/12.

2.5. Comment gérer les mises à disposition entrante et les mises à disposition sortantes ?

Mise à disposition entrante : elles concernent les effectifs en fonction et dans les effectifs gérés.
Mise à disposition sortantes : elles concernent les effectifs gérés.

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

Les effectifs sont à considérer selon leurs grades.

2.7. Comment définir les « Effectifs physiques » ?

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

2.8. Comment définit-on les « Effectifs en équivalent temps plein annuel » ?

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

2.9. Comment définit-on les « ETPT » ?

L'équivalent temps plein travaillé annuel (ETPT) permet d'inclure dans le décompte la durée de la période de travail des agents sur l'année civile. En effet, tous les effectifs ne sont pas présents du 1er janvier au 31 décembre de l'année. L'ETPT permet donc de valoriser les ETP en fonction de leur date réelle d'arrivée et de départ dans l'année. Les personnes travaillant à temps complet du 1er janvier au 31 décembre comptent pour 1, et les personnes travaillant à temps complet mais sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur présence réelle sur l'année civile. De la même manière, les agents travaillant à temps partiel et sur une période

définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur temps de travail effectif X la durée de leur présence réelle sur l'année.

Exemple : Un agent qui travaille à temps partiel (80%) du 1er Mai au 31 décembre
⇒ $1 \times 0.8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0,53 \text{ ETPT}$

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

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

3. Heures

3.1. Quelle est la définition des heures supplémentaires ?

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

3.2. Quelle est la définition des heures supplémentaires écrêtées ?

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

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

3.3. Quelle est la définition des heures supplémentaires récupérées ?

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

3.4. Quelle est la définition des heures supplémentaires annualisées ?

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

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

4. Intérim

4.1. Comment positionner les intérimaires ?

Nous vous invitons à ne pas tenir compte des intérimaires dans le recueil, ces derniers ne pouvant la plupart du temps pas être ventilés de manière exhaustive et fiable. Les intérimaires ne rentrent par ailleurs pas dans la masse salariale des établissements.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

5. Apprentissage

5.1. Pouvez-vous me dire quel est le fondement associé à un contrat d'apprentissage ?

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

Code général de la fonction publique

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

6. Personnel médical (PM) et personnel non médical (PNM)

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

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

Partie 3

Les indicateurs

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

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

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

1.2. Périmètre des agents qui doivent compter dans l'effectif physique

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

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

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

1.4. Auriez-vous une explication pour dissocier effectif physique, effectif en ETP et effectif en ETP annuel ?

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

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

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

1.5. Que signifie le statut d'emploi « hors stagiaire » ?

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

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

1.6. Pourquoi intégrer les agents en disponibilités ou en congé parental dans ce critère qui concerne les effectifs en fonction, et non les effectifs gérés ?

Effectivement, comme les indicateurs BDS FPH 003-0, 003-0 bis, 003-0 ter recensent le personnel en fonction, et non le personnel géré, nous vous invitons à ne pas tenir compte des modalités « disponibilité » et « congé parental », et à ne pas compléter les données correspondantes pour ces 3 indicateurs.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

Indicateurs concernés : BDS FPH 003-0, 003-0 bis, 003-0 ter.

1.7. Est-ce que les agents en « disponibilité d'office pour raison de santé » sont à exclure ?

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

- 1.8.** Le premier croisement concerne le statut d'emploi (hors stagiaires), fondement juridique du recrutement pour les contractuels et catégorie hiérarchique et le sexe : Ce tableau ne concerne donc que les contractuels ? Est-ce normal de ne pas le retrouver dans le support ATI H ?

Comme précisé dans le guide des indicateurs mis à votre disposition sur la page dédiée à la campagne ([RSU - Exercice 2023 | Publication ATI H \(sante.fr\)](#)), pour cette première année de campagne, les critères de ventilation et les croisements ont été quelque peu simplifiés. Ainsi, vous ne retrouverez que les critères et croisements effectivement retenus pour la campagne 2023.

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

- 1.9.** Le deuxième croisement concerne le statut d'emploi hors stagiaires, croisé avec le corps ou type d'emploi et catégorie hiérarchique et sexe. Ce tableau ne concerne donc que les PNM ?

Les corps ne concernant que le personnel non médical, le PM n'est pas concerné par ce tableau.

- 1.10.** Ventilations et croisements : Comment positionner les intérimaires ?

Nous vous invitons à ne pas tenir compte des intérimaires dans le recueil, ces derniers ne pouvant la plupart du temps pas être ventilés de manière exhaustive et fiable. Les intérimaires ne rentrent par ailleurs pas dans la masse salariale des établissements.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

- 1.11.** Quelle est la conduite à tenir pour les contrats d'apprentissage sachant qu'ailleurs dans la FAQ, il est indiqué qu'ils ne sont pas à comptabiliser dans les effectifs contractuels ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Dans le tableau « ancienneté » : que fait-on des agents tout juste avec 6 ans d'ancienneté ?

Effectivement, le cas où l'ancienneté est strictement égale à 6 ans n'a pas été prévu dans les modalités qui ont été définies pour ce critère de ventilation :

- Inférieure à 6 ans
- Supérieure à 6 ans

Nous vous invitons à intégrer les agents concernés dans la modalité « supérieure à 6 ans », autrement dit, il faut comprendre « supérieure ou égale à 6 ans ».

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

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

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

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

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

4.1. Sur la base de quel périmètre d'effectifs (gérés, rémunérés ou en fonction), dans les ventilations de types de contrats il est question des intérim ?

Le titre de l'indicateur précise Âge moyen et BDS FPH 006-O bis âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre.

4.2. Ventilations et croisements : Comment positionner les intérimaires ?

Nous vous invitons à ne pas tenir compte des intérimaires dans le recueil, ces derniers ne pouvant la plupart du temps pas être ventilés de manière exhaustive et fiable. Les intérimaires ne rentrent par ailleurs pas dans la masse salariale des établissements.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

4.3. Tableau « types de contrats » : l'indicateur ne concerne que les titulaires et les CDI, pourquoi il y a CDD, intérim, contrat aidé et contrat apprentissage ?

Cet indicateur concerne les agents en fonction sur emploi permanent.

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

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

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

4.4. Quelle est la définition de l'âge médian ?

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

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

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

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

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

Le concours interne est ouvert aux personnes travaillant déjà pour la fonction publique. Les candidats au concours doivent justifier d'une expérience professionnelle préalable dans la fonction publique, dont la durée minimum est fixée par le décret définissant le concours visé. Donc il s'agit de candidat au concours remplissant les conditions du concours interne.

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

Le recrutement par contrat concerne les contractuels.

5.4. Sommes-nous d'accord que la voie d'accès « recrutement par contrat » ne doit donc pas être renseignée dans l'indicateur 008 ?

Nous vous confirmons que la voie d'accès « recrutement par contrat », bien que prévue dans la liste des modalités n'est pas à renseigner pour cet indicateur, dans la mesure où il ne concerne que les fonctionnaires/titulaires.

5.5. Nous ne trouvons pas de correspondance avec les modes d'entrées des agents fonctionnaires que nous recrutons (ex : mutation, détachement...).

Les voies d'accès suivantes ont été ajoutées à la version 2 du cadre de saisie :

- Recrutement direct sans concours (« commissions de sélection »)
- Mise à disposition
- Détachement
- Intégration directe
- Mutation
- Réintégration
- Promotion professionnelle

en complément des modalités déjà existantes :

- Concours interne
- Concours externe

- Troisième concours
- Examen professionnel
- Recrutement par contrat

La modalité « contrat avec une entreprise de travail temporaire » est supprimée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'accès par concours externe s'adresse à des candidats de niveau bac+3 et supérieur.
L'accès par concours interne se détermine en fonction de l'ancienneté dans la fonction publique.
Les exemples donnés sont à positionner dans la 1ère catégorie : externe puisque sans condition d'ancienneté.

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

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

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

6.1. Le PM n'est pas concerné par des contrats aidés ou contrat d'apprentissage

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

Veillez ne pas tenir compte de ces 2 modalités, et ne pas compléter les données correspondantes.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

6.2. Dans le tableau « types de contrats », ici l'indicateur ne concerne que les CDI et CDD, pourquoi il y a intérim, contrat aidé et contrat apprentissage ?

Cet indicateur concerne les agents en fonction sur emploi permanent.

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

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

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

Nous vous invitons à ne pas tenir compte des intérimaires dans le recueil, ces derniers ne pouvant la plupart du temps pas être ventilés de manière exhaustive et fiable. Les intérimaires ne rentrent par ailleurs pas dans la masse salariale des établissements.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

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

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

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

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

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

- Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de centre hospitalier régional mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique
- Emploi fonctionnel de directeur de l'établissement mentionné au 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée
- Emplois fonctionnels des personnels de direction des établissements mentionnés au 1° et aux 3° à 6° de l'article 2 de la même loi et régis par le titre IV du présent décret
- Emplois de directeur des établissements mentionnés aux 1° et 3° à 6° de l'article 2 de la même loi, autres que les emplois mentionnés au 1° et 3° du présent article
- Chefs de service
- Chefs de pôle

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

Seule la catégorie hiérarchique A est concernée puisque cet indicateur recense des cadres supérieurs et des dirigeants.

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

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

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

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

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

9. BDS FPH 014-0 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

9.1. En interne seulement ? En externe ? Suite à la publication d'une annonce ? Candidatures spontanées ?

Cela concerne tous les canaux de communication.

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

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

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

11. BDS FPH 016-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année

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

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

11.2. Critère de ventilation par sexe

Les postes vacants ne sont pas genrés.

Veuillez ne pas tenir compte du tableau « nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature » à répartir par sexe, qui ne doit pas être complété car sans objet.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

11.3. Dans le tableau croisement (métier/filière/catégorie), il y a le statut d'emploi au lieu de la filière.

Une coquille s'est glissée dans le guide des indicateurs. Il faut lire :

- Statut d'emploi ET Métier (personnel médical)
- Statut d'emploi (des PNM) ET Métier ET Catégorie hiérarchique (personnel non médical)

Le guide des indicateurs précise par ailleurs : « A noter que pour cette première année de campagne, les critères de ventilation et les croisements ont été quelque peu simplifiés. Ainsi, vous ne retrouverez que les critères et croisements effectivement retenus pour la campagne 2023. »

12. BDS FPH 021-O Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

12.1. Un concours peut présenter plusieurs épreuves (écrit + oral), comment comptabiliser dans le cadre de saisie ?

Pour cet indicateur, on comptabilise la réussite à un examen professionnel ou la réussite à un concours, et ce, quel que soit le nombre d'épreuves pour obtenir l'un ou l'autre.

12.2. Comment compléter le type d'épreuves pour cet indicateur, lorsqu'un concours réussi comporte une épreuve écrite et une épreuve orale ?

Pour le critère type d'épreuves, et pour l'exemple proposé, vous devez renseigner 1 pour épreuve écrite et 1 pour épreuve orale, si le concours réussi comprenait les deux.

L'application de cette consigne est toutefois susceptible de créer une distorsion au niveau des totaux, notamment pour les totaux des tranches d'âge et/ou du sexe par rapport au total des types d'épreuves.

Si c'est le cas au sein de votre établissement, nous vous invitons à ne pas tenir compte des éventuelles erreurs qui pourraient apparaître dans les contrôles.

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

13.1. Motifs de départ manquants *Réponse mise à jour*

Le motif suivant a été ajouté à la version 2 du cadre de saisie :

- « autres causes de radiation », selon l'[article L.550-1 du CGFP](#) :
 - la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité
 - la perte de la nationalité française, sous réserve des dispositions de l'article L. 321-2
 - la déchéance des droits civiques
 - l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public. »

Les disponibilités sont à raccrocher au motif « départ volontaire ».

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

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

Pour un agent qui a eu plusieurs contrats distincts dans l'année, il faudra renseigner autant de départs que de fin de contrats, dès lors qu'il s'agit de xx CDD distincts et non de renouvellements. Dans cet exemple de 3 CDD, il y aura 3 départs sauf s'il s'agit d'un CDD renouvelé 2 fois.

13.3. Où positionner les départs en congé parental ?

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

13.4. Où positionner les exclusions temporaires ?

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

13.5. Où positionner la suspension ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rupture conventionnelle : départ volontaire

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

- retraite
- décès
- démission
- abandon de poste
- départ volontaire
- révocation
- licenciement
- concours ou recrutement sortant
- fin de détachement

- inaptitude définitive
- fin de contrat
- détachement
- affectation dans une autre administration
- mise à disposition
- congés pour événements familiaux supérieurs à six mois

14. BDS FPH 023-O Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

14.1. Pour le type de saisine nous avons le choix entre la saisine à « l'initiative de l'administration » ou « des membres du CSE », mais pourquoi nous n'avons pas « à l'initiative de l'agent » ?

Nous vous invitons à ne pas tenir compte de la modalité « à l'initiative du CSE » : le libellé va être modifié et remplacé par « à l'initiative de l'agent ».

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

15. BDS FPH 024-O Nombre d'agents formés

15.1. Qu'entendez-vous par formation statutaire ?

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

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

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

Cette formation est :

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

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

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

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

15.3. Et les formations « études promotionnelles » dans quelle colonne dois-je les recenser ? La colonne où il est question de l'utilisation du CPF ?

Concernant spécifiquement les études promotionnelles (EP), il s'agit d'un dispositif et d'une modalité de prise en charge de la formation continue qui permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par [l'arrêté ministériel du](#)

23 novembre 2009 listant les diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les conditions sont :

- Les agents concernés par les EP sont titulaires, contractuels ou stagiaires, d'un établissement sanitaire, médico-social ou social public et doivent remplir les conditions (d'âge, d'ancienneté...) éventuellement requises pour l'inscription aux épreuves du diplôme/certificat ciblé.
- Le financement des EP des agents de la FPH s'effectue auprès de l'ANFH qui est le gestionnaire de fonds des formations. Différents types de fonds peuvent être mobilisés en fonction de la situation de l'agent et de son employeur (via le fonds du plan de formation, le financement du fonds mutualisé des EP (FMEP), le financement du fonds de qualification et compte personnel de formation (FQ&CPF) ou cofinancement (CNSA, Conseil Régional...), la mobilisation du Congé de formation professionnel (CFP)). Il est important de rappeler à l'agent qu'il doit signaler son projet de formation au service formation ou ressources humaines de son établissement (le cas échéant, au service chargé des Etudes promotionnelles) et au cadre du service ou du pôle qui l'emploie. L'ANFH ne finance une EP qu'après accord de l'établissement. En outre, il faut impérativement que l'agent soit déclaré admissible à une école formant au diplôme ou certificat souhaité. Si ces critères sont remplis alors l'agent est maintenu en position d'activité et conserve son traitement.
- À l'issue d'une Etude promotionnelle rémunérée réussie, l'agent est tenu à un engagement de servir dans la FPH d'une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans (hors CFP). Si l'agent quitte la FPH, cela induit une rupture d'engagement et l'agent doit rembourser les rémunérations perçues pendant la formation.
- Cas spécifique de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : les modules non validés à l'issue d'un parcours VAE, s'ils concernent une des formations listées par l'arrêté ministériel, peuvent être considérés comme des Etudes promotionnelles.

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

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

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

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

15.5. Sur l'année 2023, nous avons formé plusieurs agents et l'un d'entre eux a pu suivre plusieurs formations. Comment fait-on dans ce cas-là ?

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

16. BDS FPH 026-O Nombre de jours de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.BDS FPH 026-F bis Nombre de stagiaires en formation

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

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

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

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

17.2. Quels sont les stagiaires concernés par cet indicateur ?

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

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

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

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

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

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

18. BDS FPH 027-F Nombre de demandes de congés formation

18.1. Qu'entendez-vous par le nombre de congés formation, qu'est ce qui doit être inclus dedans ?

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

18.2. Les Décisions prises : quelle distinction est faite entre « Accord de droit » et « Accord » ?

L'accord de droit va être supprimé de la liste des décisions prises pour cet indicateur. La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

19. BDS FPH 028-O Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) en distinguant le personnel médical et le personnel non médical

19.1. Pouvez-vous préciser la notion de charges sociales ? S'agit-il des charges patronales ? Que signifie « CAS pensions » ?

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

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

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

Veillez par ailleurs ne pas tenir compte de la mention « y compris CAS pension », sans objet pour cet indicateur.

19.2. La masse salariale intègre-t-elle les ARE ?

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

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

20. BDS FPH 031-O Total des rémunérations annuelles brutes versées

20.1. Pour le détail des rémunérations, est-il considéré que la somme des "dont" doit être intégrée dans la colonne "primes et indemnités" ? Autrement dit, les heures supplémentaires sont-elles considérées comme des primes/indemnités ?

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

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

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

20.3. Pouvez-vous nous préciser ce qui est attendu dans l'onglet Primes et indemnités : dans le détail des primes et indemnités, le complément de traitement indiciaire doit-il être pris en compte ?

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

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

21.1. Le critère de ventilation « gravité » ne concerne que les accidents. Or dans la maquette, pour la gravité, les maladies et affections ont été conservées.

Pour ce tableau, veuillez ne pas tenir compte des maladies et affections, et ne pas compléter les données correspondantes.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

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

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

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

22.1. Comment classeriez-vous l'exemple ci-après ?
Ex. Une famille est invitée à sortir d'une chambre pour permettre aux soignants de faire leur travail. Les choses dérapent. Cette violence verbale est plus liée à de l'incivilité qu'à de la discrimination.

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

Au niveau de cet indicateur, l'acte de « violence » fait partie des cinq items proposés pour distinguer le nombre d'actes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement par type :

- violence,
- discrimination,
- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- agissements sexistes.

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

23.1. Statut d'emploi : en en-tête, figurent les libellés « nombres d'accidents de service, de trajet... » alors que les intitulés devraient être « Violence, discrimination... »

Les libellés sont corrects dans les 2 autres tableaux ventilés par catégorie et par sexe. La version 2 du cadre de saisie a été adaptée pour corriger cette coquille en en-tête du tableau ventilé par statut d'emploi.

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

24.1. S'agit-il de la quotité de travail au 31.12 ?

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

25. BDS FPH 107-O Nombre de services et nombre d'agents concernés

25.1. Vous demandez combien de services et d'agents ont un DUERP, or je ne comprends pas car nous avons un seul DUERP collectif, nous n'avons pas de DUERP par services ou par agents. Quel est le sens de cet indicateur ? Est-ce que c'est une erreur ?

Cet indicateur permet de mesurer notamment le niveau de couverture des agents en termes d'évaluation des risques psychosociaux, à travers la modalité « dont intégrant un volet RPS ».

Le renvoi signalé par une petite étoile est mal positionné : il ne concerne pas le DUERP dans son ensemble, mais le volet RPS (= risques psychosociaux). Il faut comprendre : « dont le plan de prévention des RPS * ».

25.2. Concrètement que devons-nous compléter ?

Les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et les répertorier dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Pour cet indicateur, il s'agit de déclarer le nombre de vos agents et le nombre de vos services couverts par un DUERP. Si l'ensemble de vos agents et services sont couverts, vous devez indiquer le nombre total de vos agents et services.

Ensuite, vous devez distinguer ceux qui sont couverts par un DUERP mis à jour annuellement, et ceux qui sont couverts par un DUERP intégrant un volet d'évaluation des risques psychosociaux.

Si une partie de vos agents/services n'est pas couverte par un DUERP, sur la dernière ligne, préciser le nombre d'agents/services concernés.

26. BDS FPH 112-O Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifié

26.1. Potentiellement tous les agents sont exposés à un risque : faut-il tout simplement mettre le nombre d'agents au 31/12 ?

Le titre de l'indicateur précise bien « le nombre d'agents exposés à un risque d'usure professionnelle identifié ». On parle de risque identifié.

27. BDS FPH 114-O Nombre de signalements au cours de l'année.

27.1. Pouvez-vous préciser ? S'agit-il des signalements individuels d'un état de surmenage ou de souffrance au travail à l'occasion d'une visite médicale ? S'agit-il des signalements collectifs de situation à RPS ?

Base légale

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Objectif de l'indicateur et éléments de contexte

Cet indicateur permet de contribuer à quantifier l'exposition des agents aux risques psychosociaux afin de permettre la mise en œuvre des actions de prévention adéquates par l'administration.

Tout agent confronté à une situation difficile ou ayant connaissance d'une telle situation peut solliciter son chef de service, manager de proximité, chef d'établissement ou autorité territoriale, le médecin de prévention ou le médecin du travail, un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail lorsqu'elle existe, l'assistant de prévention du service, un membre représentant du service au CHSCT, ou encore le conseiller de prévention. Il peut aussi noter des observations sur le registre SST ou bien faire remonter des remarques dans le cadre de l'élaboration du DUERP.

28. BDS FPH 116-F Organisation des services de médecine du travail au 31 décembre

28.1. Que voulez-vous dire par « Agents couverts en effectif physique » ? Vous souhaitez le nombre de nos agents au 31 décembre ? Car tous nos agents ont accès au médecin du travail.

Cet indicateur permet d'apprécier la capacité de l'établissement à se doter des moyens humains permettant d'assurer la surveillance médicale des agents.

On recherche ici le nombre d'agents couverts en effectifs physiques au 31 décembre, ce qui permet de calculer le ratio théorique du nbre d'agent/médecin.

28.2. Pouvez-vous nous dire la différence entre « médecins en ETP » et « médecins en ETPT » ?

Définition de l'ETP : Nombre d'agents pondéré par leur quotité de travail. Ici est visé un indicateur de volume des agents gérés par l'établissement pondéré par la quotité de travail.

Définition pour l'équivalent temps plein travaillé (ETPT) : L'équivalent temps plein travaillé annuel (ETPT) permet d'inclure dans le décompte la durée de la période de travail des agents sur l'année civile. En effet, tous les effectifs ne sont pas présents du 1er janvier au 31 décembre de l'année. L'ETPT permet donc de valoriser les ETP en fonction de leur date réelle d'arrivée et de départ dans l'année. Les personnes travaillant à temps complet du 1er janvier au 31 décembre comptent pour 1, et les personnes travaillant à temps complet mais sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur présence réelle sur l'année civile. De la même manière, les agents travaillant à temps partiel et sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur temps de travail effectif X la durée de leur présence réelle sur l'année. Exemple : Un agent qui travaille à temps partiel (80%) du 1er Mai au 31 décembre
 $\Rightarrow 1 \times 0,8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0,53 \text{ ETPT}$

Pour l'ETP, il s'agit ici de le déclarer au 31/12.

28.3. Que veut dire « médecins exerçant un tiers temps en effectif physique » ?

Cet item concerne les actions du médecin en milieu de travail. L'adaptation santé-travail demande une connaissance approfondie des situations de travail. Pour remplir cette mission, le médecin du travail consacre le 1/3 de son temps à des activités en milieu de travail. (Visites d'ateliers, étude de poste, participation au CHSCT, enquêtes en cas d'accident et maladie professionnelle). Ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à plein temps.

Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée au prorata de son temps de travail. Le chef d'établissement prend toutes les mesures pour permettre au médecin du travail d'effectuer ce tiers temps dans le cadre des actions mentionnées à l'article [R4624-1 du Code du travail](#).

28.4. Agents couverts veut dire personnel médical et non médical ?

Oui, le personnel médical et le personnel non médical sont concernés par cet indicateur.

29. BDS FPH 117-O Suivi médical.

29.1. Quelle est la définition du nombre de visites d'information et de prévention ? est-ce que cela correspond au suivi individuel simple ?

Tout agent nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective,

Se référer au Code du travail, Sous-section 2 : Examens médicaux. (Articles [R4626-22](#) à [R4626-31](#))

29.2. Que veut dire la colonne « nombre d'agents théoriquement concernés en effectif physique » ?

Il s'agit du nombre de vos agents (en nombre de personnes) soumis théoriquement au suivi médical au sein de votre établissement.

30. BDS FPH 123-O Répartition des effectifs (PNM) en fonction au 31 décembre

30.1. Au niveau de l'organisation et des cycles de travail, faut-il comptabiliser uniquement les 12h de jour, les 12h de nuit ? Que faut-il intégrer dans autres ? Les 12h sont-ils également comptabilisés dans cette catégorie ?

Concernant les cycles de travail, il faut renseigner :

- 12h de jour
- 12h de nuit
- 12h en alternance jour/nuit
- Travail de nuit* exclusivement.

(*) Un agent est considéré comme travaillant exclusivement de nuit **s'il effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel en travail de nuit**. Le travail de nuit comprend la période comprise entre **21 heures et 6 heures**, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures. Pour les agents soumis à un régime d'équivalence ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est **décompté heure pour heure**.

30.2. Concernant les cycles de travail, et particulièrement la comptabilisation du nombre d'agents ayant effectué des journées de 12h ou nuits de 12h, nous incluons dans le calcul, tout agent ayant travaillé au moins une journée ou une nuit de 12h. Cette méthodologie vous semble-t-elle correcte ?

En regard des définitions figurant dans l'instruction et dans la mesure où les cycles de travail ne concernent que les agents ayant une organisation du travail en 12h de jour ou 12h de nuit, la réponse est non.

Un agent qui effectue ponctuellement des journées ou nuits de 12h est à rattacher à la modalité « organisation du travail ».

31. BDS FPH 124-O : Existence de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement (PNM)

31.1. N'est-il pas attendu un nombre plutôt qu'une « ventilation » ?

Il est effectivement attendu un nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement, et ce nombre ne doit pas faire l'objet d'une ventilation.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

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

32.1. Pourriez-vous me préciser ce que vous entendez par « nuits-agents » ?

Réponse mise à jour

Le cadre réglementaire du temps de travail de nuit est prévu à l'article 2 à 4 et 7 à 9 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

En synthèse, un agent est considéré comme travaillant exclusivement de nuit **s'il effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel en travail de nuit**. Le travail de nuit comprend la

période comprise entre **21 heures et 6 heures**, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures. Pour les agents soumis à un régime d'équivalence ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est **décompté heure pour heure**.

32.2. Dès lors qu'un agent a travaillé au moins 3h sur la plage 21h-6h, considère-t-on cela comme une nuit-agent, quelle que soit la durée réelle ?

Non, c'est uniquement considéré comme 3h de nuit.

32.3. Doit-on cumuler le nombre d'heures réalisées sur cette plage horaire et le diviser par un nombre d'heures fixe ?

Non, le décompte est horaire et à rapporter à l'obligation annuelle de travail.

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

33.1. Que souhaitez-vous comme information ? Le nombre d'astreintes réalisées le 31/12 par les agents en fonction le 31/12 ? Ou le nombre d'astreintes réalisées toute l'année par les agents en fonction au 31/12 ?

Pour cet indicateur, il s'agit de déclarer, au 31 décembre, le nombre de vos agents soumis à des astreintes en distinguant PM et PNM.

À défaut d'être en capacité de fournir cette information, vous pouvez vous baser sur le nombre de vos agents ayant bénéficié de paiements d'indemnité d'astreinte au cours de l'année 2023.

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

34.1. Notre logiciel RH permet de définir le nombre de jours de télétravail à la semaine : est-ce bien ce qui est attendu ? Parce que notre logiciel permet aussi de définir un nombre de jours de télétravail à l'année (forfait).

Cette question concerne bien le nombre de jours de télétravail à la semaine et ne rentre pas dans le détail du télétravail à l'année.

Il convient de regarder la situation de l'agent au 31/12/2023 : se baser sur la semaine écoulée (ou bien la dernière semaine travaillée en cas de congés).

34.2. Nous n'avons pas la possibilité de distinguer les raisons de télétravail « Pour raison de santé, d'âge et ou demandé par le médecin du travail », « En période de circonstances exceptionnelles », « Dans le cadre du décret de mise en œuvre du télétravail ». Que faire dans ce cas ?

Pour cet indicateur, il s'agit de ventiler le nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine :

- Pour raison de santé, d'âge et ou demandé par le médecin du travail ;
- En période de circonstances exceptionnelles ;
- Dans le cadre du décret de mise en œuvre du télétravail.

Un nouveau « motif de télétravail » a été ajouté à la version 2 du cadre de saisie en complément des 3 situations ci-dessus : « tous motifs indifférenciés ».

Il s'agira de compléter obligatoirement ce dernier motif, et dans la mesure du possible de compléter les autres.

35. BDS FPH 132-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel au cours de l'année

35.1. Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM

Cet indicateur concerne le personnel médical et le personnel non médical, étant entendu que :

- les heures supplémentaires concernent le personnel non médical,
- le temps de travail additionnel concerne le personnel médical.

36. BDS FPH 133-F : Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

36.1. Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM
Réponse mise à jour

Dans la mesure où il est demandé un nombre d'heures supplémentaires pour cet indicateur, il ne concerne que le personnel non médical.

Les zones correspondant au personnel médical ne sont donc pas à saisir : la version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

37. BDS FPH 134-O : Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre

37.1. Concernant les quotités de travail, nous disposons dans notre SIRH de beaucoup plus d'options que celles proposées.

Les en-têtes de colonnes vont être adaptées comme suit :

- Sur l'emploi temps complet :
 - A temps plein
 - A temps partiel de droit
 - A temps partiel sur autorisation
- Sur l'emploi temps incomplet :
 - Moins de 50%
 - De 50% à moins de 60%
 - De 60% à moins de 70%
 - 70% et plus

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

37.2. Temps partiel de droit

L'[article L612-3 du code général de la fonction publique](#) prévoit que :

« L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- 1° A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- 2° A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- 3° **Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;**
- 4° S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail ».

37.1. Lorsque l'on parle d'effectifs sans plus de précision, s'agit-il bien des effectifs physiques ?

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

37.2. Un agent en temps partiel thérapeutique, à quelle quotité doit-on le compter ? Est-ce un temps partiel sur autorisation ?

Il s'agit d'un temps partiel soumis à prescription médicale.

L'[article 13-1 du décret n°88-386 du 19 avril 1988](#) relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière précise que la durée quotité de temps de travail est fixée à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service hebdomadaire.

38. BDS FPH 135-O Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année

38.1. Faut-il prendre en compte les demandes de renouvellement des agents dans les colonnes « Présentées » et « Acceptées » ou seulement les nouvelles demandes ?

Vous devez prendre en compte toutes les demandes (initiale ou de renouvellement) de temps partiel, présentées, traitées et acceptées dans l'année.

39. BDS FPH 136-O Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical par statut d'emploi (personnels médicaux) ou filière (personnels non médicaux)

39.1. Pouvez-vous nous préciser le mode de calcul pour le taux d'absentéisme ?

Le taux d'absentéisme s'obtient ainsi :

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

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

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

39.2. Nous sommes dans l'impossibilité de saisir la ligne total qui n'est pas calculée.

Au niveau de cet indicateur, on recueille des taux. Cela n'aurait pas de sens de sommer des taux. Pour que le total ait du sens, il faudrait refaire le calcul tout personnel confondu (PM + PNM). La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

39.3. Qu'en est-il de des absences CITIS en attente d'imputabilité ?

Le CITIS concerne les victimes d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et ces items sont bien présents dans la liste des absences.

39.4. Quelle est la différence entre maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions ?

Les maladies contractées en service, sans répondre aux critères des maladies professionnelles ou reconnues d'origine professionnelle, sont des maladies qui justifient le bénéfice des garanties statutaires du simple fait qu'elles sont imputables au service.

39.5. Est-il possible de connaître les statuts à prendre en compte dans le calcul ?
Uniquement les permanents ou permanents + non permanents ?

Vous devez prendre en compte les effectifs en fonction, sans distinction entre emploi permanent et non permanent.

39.6. À quel motif doit-on rattacher les agents en position de « disponibilité d'office pour raison de santé » ?
[Réponse mise à jour](#)

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

Si l'agent perçoit des IJSS :

L'employeur peut placer un fonctionnaire hospitalier relevant de son autorité en disponibilité d'office si les conditions suivantes, cumulatives, sont remplies par l'agent :

- avoir épuisé ses droits aux congés de maladie « ordinaire », CLM ou CLD ;
- ne pas être en mesure de bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui pour lequel il a épuisé les droits ;
- ne pas être susceptible d'être admis à la retraite ;
- faire l'objet par l'employeur, après consultation du comité médical ou de la commission de réforme, d'une reconnaissance d'inaptitude physique absolue et définitive à reprendre ses fonctions et du constat de l'impossibilité d'un reclassement immédiat (sur la base des articles 71 à 76 de la loi du 9 janvier 1986 et des dispositions du décret du 8 juin 1989).

Pendant sa période de disponibilité d'office consécutive à la fin de ses droits à congé de maladie, le fonctionnaire hospitalier reste couvert par son régime spécial de sécurité sociale et, de ce fait, a le droit à des indemnités journalières dans les conditions déterminées par l'article 4 du décret du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial. Ces indemnités sont versées par l'établissement employeur et non par l'assurance maladie (mais dispositif de subrogation). L'intéressé a le droit de percevoir lesdites indemnités pendant une période de trois ans, comptée de date à date dès l'arrêt de travail, y compris les congés statutaires (articles L.323-1 et R.323-1 du code de la sécurité sociale).

La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée équivalente. Si le fonctionnaire hospitalier n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Ces agents font partie des effectifs gérés mais non en fonction. Ils ne sont donc pas à prendre en compte.

39.7. Dans quel type d'absence faut-il renseigner le confinement médical ?

Si l'agent a été placé en arrêt maladie, il est à comptabiliser dans cet item.

Si une demande de reconnaissance de maladie professionnelle a été réalisée, l'agent est à comptabiliser dans maladie professionnelle, sinon en maladie.

S'il n'y a pas d'arrêt, il ne doit pas être pris en compte dans cet indicateur.

39.8. Les absences suivantes sont-elles considérées comme des absences pour motif non médical : absence pour enfant malade, absence injustifiée, absence non motivée, congés non rémunérés, pacs ou mariage, autorisation absence décès, absence formation, absence pour concours, autorisation absence maladie d'un proche, congés sans solde ?

Ces absences ne doivent pas être prises en compte pour l'indicateur « absentéisme ».

40.BDS FPH 141-O Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre

40.1. Pouvez-vous me confirmer que cela concerne le CET historique ET le CET pérenne ?

Les 2 sont concernés :

- le C.E.T. dit « historique » pour les CET créés avant le 31 décembre 2009
- et le C.E.T. dit « pérenne » qui constitue aujourd'hui le dispositif de droit commun.

Le CET historique n'est normalement plus actif et ne permet plus d'y déposer des jours.

40.2. Pour cet indicateur où nous devons comptabiliser le nombre total de CET ouverts au 31/12/2023, si un agent possède à cette date un CET historique et un CET pérenne, cela compte-t-il pour 2 ou 1 ?

Dans l'hypothèse où un agent dispose d'un CET historique et d'un CET pérenne, nous vous invitons à comptabiliser 1 pour chaque CET qu'il possède.

Cela revient à compter 2 dans la colonne « nombre total de CET ouverts au 31/12 ».

Pour mémoire, le CET historique n'est normalement plus actif et ne permet plus d'y déposer des jours.

40.3. Devons-nous prendre en compte les CET ouverts après le retraitement des jours de 2023 (effectué début 2024) ou faut-il tenir compte uniquement des CET ouverts au 31/12/2023 ?

Seuls les CET ouverts au 31/12/2023 sont à prendre en compte, quelle que soit la période d'imputation des jours.

41.BDS FPH 142-F Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année.

41.1. S'agit-il du nombre d'agents ayant déposé leur solde de congés 2022 au cours de l'année 2023 ? ou des agents ayant déposé leur solde de congés 2023 en début d'année 2024 ?

Dans le cadre de la campagne RSU conduite en 2024 sur les données 2023, ce sont les données de 2023 qui sont demandées.

42.BDS FPH 143-F Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre

42.1. Pouvez-vous me confirmer que cela concerne le CET historique ET le CET pérenne ?

Les 2 sont concernés :

- le C.E.T. dit « historique » pour les CET créés avant le 31 décembre 2009
- et le C.E.T. dit « pérenne » qui constitue aujourd'hui le dispositif de droit commun.

43.BDS FPH 151-F Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

43.1. Doit-on exclure les « Disponibilité d'office pour raison de santé » ?

Si ce ne sont pas des effectifs « payés », oui, ils sont à exclure.

44.BDS FPH 154-0 Montant de la dépense consacrée à l'action sociale

44.1. Se référer au bilan du CGOS uniquement ?

Oui, se référer au bilan du CGOS uniquement.

45.BDS FPH 155-0 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales

45.1. Se référer au bilan du CGOS uniquement ?

Oui, se référer au bilan du CGOS uniquement.

45.2. S'agit-il du montant cotisé pour le CGOS et qui concerne l'ensemble des salariés ?

Il s'agit bien des montants versés par le CGOS et cela concerne bien tous les agents.

45.3. Dans le bilan du CGOS, nous avons le total d'agents bénéficiaires par prestation mais nous n'avons pas le détail sur la filière, la catégorie, l'âge et le sexe.

Réponse mise à jour

Extrait du courrier du directeur général du CGOS du 3 octobre 2024 :

« [...] Nous vous informons que nous allons mettre à disposition de l'ensemble de nos établissements adhérents les fichiers comprenant les informations sollicitées par nos établissements adhérents.

Les fichiers RSU mis à disposition par le CGOS seront directement téléchargeables par les contacts CGOS des établissements sur leur espace privatif du site établissement. Ils feront figurer l'ensemble des prestations et actions versées par agent ayant exercé dans l'établissement en 2023 sous le format « .csv » et comprendront les informations suivantes : civilité, âge, numéro CGOS, code établissement, n° de sécurité sociale, catégorie, prestation, montant, actif-retraité.

La catégorie hiérarchique ne pouvant pas être fournie par le CGOS (le CGOS ne la collectant pas actuellement), la transmission de ces informations (comprenant l'identification de chaque agent par le numéro de sécurité sociale) permettra à l'établissement de croiser celles-ci avec celles qu'il détient et d'associer la catégorie hiérarchique afin d'établir son rapport social unique final de façon précise dans le délai fixé, soit pour le 30 novembre 2024.

La date prévisionnelle de déploiement par ouverture du service sur l'Espace Etablissement est fixée au jeudi 10 octobre 2024. [...] »

45.4. Comment compter les agents qui ont bénéficié de plusieurs types de prestations ?

Il s'agit d'indiquer le nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales donc l'agent est comptabilisé pour chacune des prestations touchées (autant de fois que de prestations touchées).

45.5. Dois-je comptabiliser les agents partis en retraite avant 2023 ?

L'agent parti en retraite avant 2023 n'est plus agent dans l'établissement.

Il n'est pas à prendre en compte, même si le CGOS a versé une prestation après son départ, car il gère aussi les retraités.

Cette prestation est en effet versée une fois par an. La prestation est ouverte à tout retraité (quel que soit le nombre d'années de service effectuées dans un établissement adhérent). Elle n'est d'ailleurs pas versée aux retraités admis à la retraite durant l'année en cours.

46. BDS FPH 164-F Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé

46.1. Préciser la différence entre « ETP effectivement utilisés (les décharges + crédits d'heures) » et « ETP utilisés sous forme de décharges d'activités de service », le motif relatif à une activité syndicale étant le même.

Le crédit de temps syndical attribué est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la représentation des personnels auprès de l'autorité administrative. Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires des crédits de temps syndical parmi leurs représentants en activité dans l'établissement. Elles en communiquent la liste nominative au directeur de l'établissement ou à son représentant. Dans cette liste, sont précisés les volumes de crédit de temps syndical répartis sous forme de décharges d'activité de service et sous forme de crédits d'heures.

- Les décharges de service sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail.
- Les crédits d'heures sont exprimés sous forme d'autorisations d'absence exprimées en heures, réparties mensuellement.

Pour en savoir plus :

- *Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 relatif aux comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public*
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044411107>
- *FAQ de la DGOS*
<https://sante.gouv.fr/professionnels/gerer-un-etablissement-de-sante-medico-social/fonction-publique-hospitaliere-607/les-instances-de-dialogue-social/article/comite-social-d-etablissement-cse-une-nouvelle-instance-pour-le-dialogue-social>

Afin de compléter cet indicateur, le volume des crédits d'heures doit être converti en équivalent temps plein.

Nous ne tiendrons par ailleurs pas compte du Total figurant dans la maquette pour ce tableau : il n'a pas de sens si les DAS sont incluses dans les 2 modalités de cet indicateur.

47. BDS FPH 171-O Nombre sanctions prononcées

47.1. Pourquoi le type de sanction ne liste que les sanctions prévues pour les fonctionnaires et pas les sanctions prévues pour les stagiaires et contractuels ?

Réponse mise à jour

Aucun détail n'est demandé donc vous pouvez comptabiliser les fonctionnaires, les stagiaires et les contractuels.

Les types de sanction suivants ont été ajoutés à la version 2 du cadre de saisie :

- Exclusion temporaire de fonctions ne pouvant excéder 6 mois
- Licenciement
- Suspension ne pouvant excéder six mois
- Exclusion temporaire ne pouvant excéder 3 ans
- Réduction d'ancienneté de services entraînant une réduction des émoluments
- Mutation d'office
- Exclusion des fonctions ne pouvant dépasser 5 ans

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

Oui, c'est bien le licenciement sans préavis ni indemnité pour faute disciplinaire qui correspond pour les agents contractuels à une révocation pour faute disciplinaire.

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

Oui, l'exclusion définitive pour faute disciplinaire correspond pour les agents stagiaires (agents en période probatoire avant titularisation) à la révocation des fonctionnaires pour faute disciplinaire.

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

Pour cet indicateur, chaque établissement demandeur doit recenser les sanctions appliquées en son sein, les CAP (locale ou départementale) ne prononcent pas de sanctions, elles ne donnent que des avis.

48. Thème emploi

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

Indicateur 003 (effectifs au 31/12) + **Indicateur 003 bis** (ETP au 31/12) + **indicateur 006** (âge moyen au 31/12) + **indicateur 006 bis** (âge médian au 31/12) : prendre la situation de l'agent au 31 décembre.

Indicateur 003 ter (ETP annuel) : indicateur de volume de l'agent pondéré par la quotité de travail et la période d'activité dans l'année.

Indicateur 005 : l'agent décrit n'est pas concerné.

Indicateur 004 : l'agent est comptabilité une fois (transformation de son CDD en CDI au cours de l'année).

49. Thème recrutement

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

Indicateur 008 : sous réserve que l'agent en question conserve le même poste entre son recrutement et le 31/12, on ne le comptabilise qu'une seule fois dans les différents critères de ventilation.

Indicateur 010 : idem, sous réserve qu'il soit effectivement recruté sur un emploi permanent.

Indicateur 011 : idem, sous réserve qu'il soit effectivement recruté sur un emploi non permanent.

Indicateur 012 : idem, sous réserve qu'il soit effectivement concerné par un poste de cadre supérieur ou dirigeant

50. Thème santé et sécurité au travail

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

[Le Chapitre VI : Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux \(articles D4626-1 à R4626-35\)](#) du code du travail en son [article D4626-8](#) prévoit que les dispositions de [l'article D. 4626-7](#) sur le rapport annuel s'appliquent lorsque l'établissement a conclu une convention avec un service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Un rapport d'activité est donc normalement établi permettant de pouvoir remplir les indicateurs même à minima.

Partie 4

Les critères de ventilation hors périmètre de la collecte nationale

1. BDS FPH 025-F Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation *

1.1. Serait-il possible d'avoir des précisions concernant les dépenses de formation en titre 2 et les dépenses de formation en titre 3 ? De quoi s'agit-il ?

Les dépenses en titre 2 correspondent aux dépenses de personnel (rémunération d'activité, cotisations et contributions sociales, prestations sociales et allocations diverses).
Les dépenses en titre 3 correspondent aux dépenses de fonctionnement.

Partie 5

Les critères de ventilation

1. Catégorie

1.1. Personnel médical / Catégorie A

Dans le cadre du RSU 2023, pour le recueil des données RH du personnel médical, par convention et par exception, vous êtes invités à saisir les données dans la catégorie A.

1.2. Personnel non médical / Comment déclarer les personnels qui n'ont pas d'appartenance à une catégorie ? Exemple : les apprentis

La modalité suivante va être ajoutée aux 3 catégories existantes (A, B et C) :

- NC (non catégorisé)

Cet ajout ne concernera que les tableaux monocritère de ventilation, pas les tableaux avec plusieurs croisements.

La liste des catégories correspond à la nomenclature des emplois disponible sur la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (NEHPNM).

1.3. Vous indiquez que la nouvelle catégorie « NC » des PNM n'a pas été ajoutée dans certains tableaux. Cela signifie que les totaux ne seront pas cohérents entre les tableaux car nous allons confronter des données différentes. Est-ce normal ?

Il y aura effectivement une distorsion entre les totaux ventilant les effectifs par catégorie uniquement, et les tableaux croisant plusieurs critères dont la catégorie.

2. Corps

2.1. Le corps de mon agent ne figure pas dans la liste des corps proposée

La liste des corps, grades et catégories correspond à la nomenclature des emplois disponible sur la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (NEHPNM).

Les corps avec une date d'extinction ont été supprimés de la liste.

Nous vous invitons à mettre vos agents en conformité avec la NEH.

2.2. Allez-vous créer un corps Etudiant pour les Etudiants ? ou Ajouter des lignes « Autre » ?

Si l'on consulte la [NEH des PNM](#), le corps étudiant existe déjà:

3. Durée des contrats pour les contractuels

3.1. Concernant la durée des contrats, ils ne correspondent pas à la réglementation.

Effectivement, les items proposés actuellement (CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable 1 fois - Contrat de projet d'une durée minimale d'1 an et d'une durée maximale 6 ans - Contrat à durée indéterminée) ne correspondent pas, et ils doivent être complétés pour les personnels médicaux.

Les durées des contrats des praticiens contractuels (PC), assistants des hôpitaux et CCA-AHU sont fixés par les articles R.6152-338 et R.6152- code de la santé publique et l'article 90 du décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 :

- PC motif 1 : durée maximale de 6 mois, renouvelable par période de 6 mois jusqu'à 2 ans
- PC motif 2 : durée maximale de 3 ans renouvelable 1 fois
- PC motif 3 : durée maximale de 3 ans
- PC motif 4 : durée maximale de 3 ans renouvelable 1 fois ou CDI
- Assistant des hôpitaux : durée maximale de 2 ans renouvelable par période d'1 an jusqu'à 6 ans
- CCA-AHU : durée maximale de 2 ans, renouvelable par période d'1 an jusqu'à 4 ans

Les durées de contrat citées ci-dessus ont été ajoutées à la version 2 du cadre de saisie.

Indicateurs concernés : BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter, BDS FPH 010-O

4. Emploi supérieurs hospitaliers

4.1. Pouvez-vous nous dire comment flécher les différentes catégories ? Y a-t-il des grades correspondants pour les directeurs ?

Pour le personnel non médical, nous vous invitons à vous référer aux arrêtés de nomination.

4.2. Comment identifier les chefs de service ou chefs de pôle ?

Les chefs de service ou de pôle sont des médecins, et appartiennent donc au personnel médical. Nous vous invitons à vous rapprocher de la direction des affaires médicales (DAM).

5. Filière (personnel non médical)

5.1. Dans « personnels de Direction », faut-il mettre uniquement les agents avec un grade de directeurs ou les agents qui sont au CODIR ? Réponse mise à jour

Les directeurs et les agents du CODIR sont du personnel de direction, sous réserve de respecter la nomenclature des métiers hospitaliers et la table de correspondance ci-après.

5.2. Comment répartir mon personnel sur les différentes modalités

Nous vous invitons à vous référer à la nomenclature des métiers du personnel non médical disponible sur la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (NMH_PNM).

C'est à partir de cette base que nous avons élaboré la table de correspondance suivante.

Dans le fichier, utilisez les filtres sur les intitulés de niveau 1 et de niveau 2 selon les indications ci-dessous. La liste des métiers à retenir figure ensuite dans la colonne intitulée métier DADS.

RSU		Source : NMH_PNM	
Filière	Intitulé niveau 1	Intitulé niveau 2	
Sage-femmes	Soins	Soins gynécologiques et obstétriques	
Psychologues	Soins	Conseil aux personnes et psychologie	
Rééducation	Soins	Soins de rééducation	

RSU		Source : NMH_PNM
Médico-technique	Soins	Soins médico-techniques Appareillage de personnes Assistance aux soins Conseil aux personnes Coordination en santé Formation / ingénierie de la formation aux soins Management des soins Soins infirmiers
Socio-éducative	Social, éducatif, psychologie et culturel	Assistance à la mise en œuvre des projets socio-éducatifs Conception et développement des projets socio-éducatifs Cultuel, Culturel / loisirs Formation spécialisée / enseignement Management socio-éducatif Psychologie
Ouvrière et technique	Ingénierie et maintenance technique	Espaces verts Exploitation, installation / maintenance - Matériels et équipements thermiques / fluides médicaux Ingénierie et maintenance biomédicale Ingénierie et réalisations tous corps d'état (TCE) Installation et maintenance, matériels et systèmes électriques, électroniques et automatismes Maintenance clos et couverts et aménagements intérieurs Maintenance des matériels et des équipements mécaniques Management Ingénierie et maintenance technique
Personnels de direction	Management, gestion et aide à la décision, (précision : directeur et directeur adjoint)	Management général Management stratégique
Administrative	Management, gestion et aide à la décision	Communication Contrôle et organisation Droit et juridique Finances, comptabilité Gestion et administration Ressources humaines
	Achat et logistique	Achat Blanchisserie - Linge Logistique générale Management, conception et gestion de la logistique Opérations transports Restauration - Hôtellerie
	Gestion de l'information	Accueil et réception des personnes Archivage et documentation Gestion médico administrative et traitement de l'information médicale Information / Documentation Traduction / Transcription / Langage
	Systèmes d'information	Conception, développement et intégration des applications Expertise systèmes d'information Support et exploitation
	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	Hygiène Qualité / Prévention et gestion des risques Santé et sécurité au travail et environnement Sécurité des personnes et des biens

RSU	Source : NMH_PNM	
	Recherche clinique	Coordination, organisation et surveillance Investigation Recherche clinique

5.3. Les apprentis doivent être comptabilisés dans les différents indicateurs du RSU mais lorsqu'une ventilation est demandée par filière, où doit-on les positionner sachant qu'ils appartiennent à une filière « Divers » ?

Pour le critère de ventilation « Filière », normalement les apprentis doivent être renseignés dans la catégorie d'emploi où ils exercent leur apprentissage.

Reportez-vous :

- à la nomenclature à la nomenclature des métiers du personnel non médical disponible sur la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (NMH_PNM),
- et à la table de correspondance figurant dans la FAQ pour le critère de ventilation « filière » (cf. question précédente).

6. Grade

6.1. Le grade de mon agent ne figure pas dans la liste des grades proposée

La liste des grades correspond à la nomenclature des emplois disponible sur la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (NEHPNM).

Les grades avec une date d'extinction ont été supprimés de la liste.

Nous vous invitons à mettre vos agents en conformité avec la NEH.

7. Fondement juridique de recrutement pour les contractuels

7.1. Comment faire la distinction entre emploi permanent et non permanent pour répartir les agents selon les modalités de ce critère ?

Afin de distinguer emploi permanent et emploi non permanent, et ventiler vos agents sur les différentes modalités de ce critère, vous devez vous référer à la base légale ayant servi pour conclure les contrats de vos agents contractuels et la rapprocher de la base légale de chacune des modalités de ce critère (cf. tableau ci-après).

Base légale CGFP	Modalités du critère
	Sur emploi permanent :
Article L. 332-15	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires
Article L. 332-3	<ul style="list-style-type: none"> • Contractuels sur emplois à « temps incomplet »
Article L. 332-18	<ul style="list-style-type: none"> • Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques
Article L. 332-19	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel
Article L. 332-20	<ul style="list-style-type: none"> • Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet

Article L. 445-1	• Transfert d'autorité ou transfert de compétence
Article L. 352-4	• Travailleurs handicapés
Article L. 332-17	• Contractuels de statut antérieur
Sur emploi non permanent :	
Article L. 332-23	• Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet
Article L. 332-24	• Contrat de projet ou d'opération
Article L. 325-15	• Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet

7.2. Qu'est-ce qui est entendu par « transfert d'autorité ou transfert de compétence » ?

Le transfert d'autorité ou de compétence fait référence à la procédure de transfert d'activité entre personnes morales de droit public ou de droit privé prévue par l'article L. 445-1 à L. 445-6 du Code général de la fonction publique.

7.3. Permanent/non permanent : quelle est la définition pour les contractuels PM ?

Pour les personnels médicaux recrutés par contrat, la notion d'emploi permanent/non permanent n'est pas fonctionnelle.

Les modalités actuellement définies pour ce critère de ventilation concernent le personnel non médical.

Les motifs de recrutement des praticiens contractuels suivants ont été ajoutés à la version 2 du cadre de saisie :

Sur emploi permanent titulaire ou non titulaire (PM) :

- Assurer le remplacement d'un praticien ou en cas d'accroissement temporaire d'activité
- Difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire
- Dans l'attente de l'inscription sur la liste d'aptitude au concours national de praticien hospitalier
- Pour compléter l'offre de soins de l'établissement avec le concours de la médecine de ville et des établissements de santé privés d'intérêt collectif et privés
- Assistant des hôpitaux
- CCA-AHU

Indicateurs concernés : BDS FPH 003-O / 003-O bis / 003-O ter, BDS FPH 004-O, BDS FPH 006-O / BDS FPH 006-O bis, BDS FPH 010-O.

7.4. Au niveau du thème « Emploi », pour la répartition des agents par « fondement juridique de recrutement » vous faites apparaître « Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet » dans la Catégorie « Emploi non permanent PNM ». Ne s'agit-il pas de personnel PM ?

Les doctorants ne sont pas forcément de futurs médecins.

8. Grade

- 8.1.** Nous avons un agent en grade « D600 VOL. SERV. CIVIQUE », il ne rentre dans aucune case, savez-vous ce que nous devons en faire ?

Nous invitons l'établissement à rattacher son agent au grade « D999 autre contrat aidé (service civique) ».

9. Gravité (avec ou sans arrêt de travail pour les accidents)

- 9.1.** Le critère de ventilation « gravité » ne concerne que les accidents. Or dans la maquette, pour la gravité, les maladies et affections ont été conservées.

Pour ce tableau, veuillez ne pas tenir compte des maladies et affections, et ne pas compléter les données correspondantes.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

10. Indicateur de situation au regard du handicap

- 10.1.** Comment prendre en compte des agents qui répondent à plusieurs critères à la même date. Faut-il les compter deux fois ?

Un agent ne peut être affecté qu'à un seul critère, et ne peut donc être compté qu'une seule fois : prendre le critère qui semble être le plus représentatif.

- 10.2.** Indicateur de situation au regard du handicap : impossible de connaître cette situation pour les intérimaires

La RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) est confidentiel, il n'y a aucune obligation d'informer son employeur ou ses collègues de sa RQTH, malgré les avantages que cela peut procurer à l'agent pour l'adaptation de son environnement professionnel. Cette réponse vaut pour tous les agents intérimaires, contractuels, stagiaires, titulaires.

- 10.3.** Lors de la déclaration au FIPHFP, nous ne déclarons pas les CDD qui ont une RQTH et qui ont une ancienneté de moins de 6 mois au 31/12 : devons-nous rester sur le même périmètre que ce que nous déclarons auprès du FIPHFP ou devons-nous comptabiliser tout le monde ?

Ce n'est pas la même chose : il s'agit de tous les effectifs physiques au 31/12, effectifs en ETP au 31/12 et effectifs en ETP annuel sans distinction du statut, il s'agit des agents ayant la reconnaissance de travailleur handicapé. La CDAPH mentionnée à l'article [L. 146-9 du CASF](#) ne distingue pas les types de statut pour l'octroi de la RQTH entre autres.

11. Métiers

- 11.1.** Tous mes agents ne figurent pas dans la liste des métiers

La liste des métiers correspond à la nomenclature des métiers disponible sur la page dédiée à la [déclaration sociale nominative](#) sur le site du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Il n'y a pas d'ajustement sur la nomenclature des métiers hospitaliers (NMHMED) du personnel médical (23 métiers).

Pour le personnel non médical, ont été supprimés de la nomenclature (NMHPNM), les métiers ayant une date de fin au 01/01/2015, à l'exception des sage-femmes (192 métiers restant). Nous vous invitons à mettre les codes NMH de vos agents en conformité.

11.2. Si l'établissement a des étudiants en stage qui sont rémunérés par le CHU de rattachement, faut-il les comptabiliser ?

Oui, vous devez les comptabiliser à l'endroit où ils effectuent leur stage.

11.3. Allez-vous créer un métier pour les Etudiants ? ou Ajouter des lignes « Autre » ?

Si l'on consulte la [NEH des PNM](#), le corps étudiant existe déjà:

Pour cette année 2023, nous vous invitons à raccrocher les étudiants au métier qui correspond au grade dans lequel ils figurent.

12. Motifs de départ

12.1. Motifs de départ : modalités manquantes

Réponse mise à jour

Le motif suivant a été ajouté à la version 2 du cadre de saisie :

- « autres causes de radiation », selon l'article L.550-1 du CGFP :
 - la non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité
 - la perte de la nationalité française, sous réserve des dispositions de l'article L. 321-2
 - la déchéance des droits civiques
 - l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public

Les disponibilités sont à raccrocher au motif « départ volontaire ».

Indicateur concerné : BDS FPH 022-0.

12.2. Par rapport aux motifs demandés certains sont identiques avec ceux que nous utilisons, d'autres non (concours ou recrutement sortant, inaptitude physique et professionnelle, fin de contrat, détachement, mise à disposition)

Les concours et les recrutements sortants sont des recrutements externes à l'établissement. Les inaptitudes physiques et professionnelles sont des inaptitudes définitives. Tous les types de fin de contrat et tous les types de détachements sont concernés, il n'y a pas d'exception. Enfin, les mises à disposition concernent bien ceux à 100%.

Indicateur concerné : BDS FPH 022-0.

12.3. Concernant les retraites pour invalidité, dans quel(s) tableau(x) / lignes doivent-elles être intégrées, retraite, inaptitude définitive ?

Nous vous invitons à mettre les retraites pour invalidité dans l'inaptitude définitive.

12.4. Comment répartir les agents ayant comme motif de départ « une mutation » ?

Nous invitons l'établissement à raccrocher les mutations à la modalité « affectation dans une autre administration ».

12.5. Comment répartir les agents ayant comme motif de départ « un refus de renouvellement » ?

Nous invitons l'établissement à raccrocher les refus de renouvellement à la modalité « fin de contrat ».

13. Position statutaire

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

Les congés spéciaux ne sont pas pris en compte dans le cadre du RSU ; il n'y a que l'activité, le détachement, la disponibilité et le congé parental qui sont pris en compte.

13.2. L'item Position statutaire est-il également à compléter pour le PM ?

Oui, ce sont les mêmes modalités que pour les PNM :

- Activité
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental (L. 6152-45 du CSP)

13.3. Pourquoi intégrer les agents en disponibilités ou en congé parental dans ce critère alors que ce sont des effectifs « gérés » mais pas en fonction ?

Effectivement, comme les indicateurs BDS FPH 003-0, 003-0 bis, 003-0 ter recensent le personnel en fonction, et non le personnel géré, nous vous invitons à ne pas tenir compte des modalités « disponibilité » et « congé parental », et à ne pas compléter les données correspondantes pour ces 3 indicateurs.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

Indicateurs concernés : BDS FPH 003-0, 003-0 bis, 003-0 ter.

14. Statut d'emploi (PM)

14.1. Où renseigner les praticiens hospitaliers contractuels ?

Les praticiens hospitaliers contractuels sont à renseigner dans la modalité « autres salariés (y compris ne relevant pas d'un statut) ».

14.2. Les praticiens contractuels ne sont jamais référencés

Il convient de les affecter dans la modalité « autres salariés ».

14.3. Doit-on incorporer les internes, étudiants et doctorants dans les PM pour chaque indicateur des bases de données ?

Oui, vous devez faire figurer les internes, étudiants et doctorants dans les tableaux de chaque indicateur.

Pour le statut d'emploi, ils sont à renseigner dans la modalité « autres salariés ».

15. Statut d'emploi (PNM)

15.1. Pouvez-vous définir le périmètre et nommer ce critère qui ne figure pas dans le guide des indicateurs ?

La nomenclature de ce critère a été établie à partir du Code général de la fonction publique pour la fonction publique hospitalière.

Les modalités sont les suivantes :

- fonctionnaire sur emploi permanent
- contractuel sur emploi permanent
- contractuel sur emploi non permanent
- apprentis
- contrats aidés
- stagiaire/élèves

Ce critère sera ajouté à la liste des critères dans une prochaine version du guide des indicateurs, à paraître prochainement.

15.2. Vous semblez définir le statut d'emploi pour les PNM. Ne concerne-t-il pas uniquement les PM ? et ne devrait-on pas plutôt faire une ventilation par filière ?

L'instruction du 28 juillet 2023, parue au [Bulletin Officiel Santé du 16 août 2023 \(pages 80 à 101\)](#), liste les indicateurs faisant l'objet d'une remontée de données au niveau national, et indique : statut d'emploi (personnels médicaux) ou filière (personnel non médicaux).

Toutefois, pour quelques indicateurs, il a été décidé que la ventilation des PNM se ferait également par statut dans certains tableaux multicritères de ventilation (BDS FPH 003-O, 003-O bis, 003-O ter, BDS FPH 010-O, BDS FPH 016-O).

16. Tranches d'âge

16.1. Impossible de connaître la tranche d'âge des intérimaires

4 tranches d'âge ont été définies : - 25 ans, 25-40 ans, 40-55 ans, + 55 ans.
Ce sont les mêmes que pour les campagnes précédentes du Bilan social.

17. Type d'épreuves

Indicateur concerné : BDS FPH 021-O

17.1. Comment compléter le type d'épreuves pour cet indicateur, lorsqu'un concours réussi comporte une épreuve écrite et une épreuve orale ?

Pour le critère type d'épreuves, et pour l'exemple proposé, vous devez renseigner 1 pour épreuve écrite et 1 pour épreuve orale, si le concours réussi comprenait les deux.

L'application de cette consigne est toutefois susceptible de créer une distorsion au niveau des totaux, notamment pour les totaux des tranches d'âge et/ou du sexe par rapport au total des types d'épreuves.

Si c'est le cas au sein de votre établissement, nous vous invitons à ne pas tenir compte des éventuelles erreurs qui pourraient apparaître dans les contrôles.

18. Type de contrat pour les contractuels

18.1. Quels sont les agents concernés ?

Le critère « type de contrat » ne concerne que les contractuels.

18.2. Comment positionner les intérimaires ?

Nous vous invitons à ne pas tenir compte des intérimaires dans le recueil, ces derniers ne pouvant la plupart du temps pas être ventilés de manière exhaustive et fiable. Les intérimaires ne rentrent par ailleurs pas dans la masse salariale des établissements.

La version 2 du cadre de saisie a été adaptée en ce sens.

19. Types de sanction (disciplinaire)

Indicateur concerné : BDS FPH 171-0.

19.1. Pourquoi le type de sanction ne liste que les sanctions prévues pour les fonctionnaires et pas les sanctions prévues pour les stagiaires et contractuels ?

Réponse mise à jour

Aucun détail n'est demandé donc vous pouvez comptabiliser les fonctionnaires, les stagiaires et les contractuels.

Les types de sanction suivants ont été ajoutés à la version 2 du cadre de saisie :

- Exclusion temporaire de fonctions ne pouvant excéder 6 mois
- Licenciement
- Suspension ne pouvant excéder six mois
- Exclusion temporaire ne pouvant excéder 3 ans
- Réduction d'ancienneté de services entraînant une réduction des émoluments
- Mutation d'office
- Exclusion des fonctions ne pouvant dépasser 5 ans

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

Oui, c'est bien le licenciement sans préavis ni indemnité pour faute disciplinaire qui correspond pour les agents contractuels à une révocation pour faute disciplinaire.

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

Oui, l'exclusion définitive pour faute disciplinaire correspond pour les agents stagiaires (agents en période probatoire avant titularisation) à la révocation des fonctionnaires pour faute disciplinaire.

19.4. Quels sont les types de sanction possibles pour les praticiens contractuels ?

Pour les praticiens contractuels (art. R.6152-370), les sanctions possibles sont :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions ne pouvant excéder six mois
- le licenciement.

19.5. Quels sont les types de sanction possibles pour les assistants des hôpitaux ?

Pour les assistants des hôpitaux (art. R.6152-530), les sanctions possibles sont :

- l'avertissement
- le blâme
- la suspension ne pouvant excéder six mois
- le licenciement.

19.6. Quels sont les types de sanction possibles pour les Chefs de Clinique Assistants des hôpitaux et les Assistants Hospitalo-Universitaires (CCA et AHU) ?

Pour les CCA et AHU (article 96 du décret du 13 décembre 2021), les sanctions possibles sont :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire des fonctions universitaires et hospitalières ne pouvant excéder trois ans
- le licenciement.

19.7. Quels sont les types de sanction possibles pour les praticiens hospitaliers ?

Pour les PH (art. R.6152-74), les sanctions possibles sont :

- l'avertissement
- le blâme
- la réduction d'ancienneté de services entraînant une réduction des émoluments
- la suspension ne pouvant excéder six mois
- la mutation d'office
- la révocation.

19.8. Quels sont les types de sanction possibles pour les étudiants de 3^{ème} cycle ?

Pour les étudiants de 3^{ème} cycle, les sanctions possibles sont :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion des fonctions ne pouvant dépasser cinq ans.

20. Voie d'accès

Indicateur concerné : BDS FPH 008-0.

20.1. Nous ne trouvons pas de correspondance avec les modes d'entrées des agents fonctionnaires que nous recrutons (ex : mutation, détachement...).

Les voies d'accès suivantes ont été ajoutées à la version 2 du cadre de saisie :

- Recrutement direct sans concours (« commissions de sélection »)
- Mise à disposition
- Détachement
- Intégration directe
- Mutation
- Réintégration
- Promotion professionnelle

en complément des modalités déjà existantes :

- Concours interne
- Concours externe

- Troisième concours
- Examen professionnel
- Recrutement par contrat

La modalité « contrat avec une entreprise de travail temporaire » est supprimée.

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

Le recrutement par contrat concerne les contractuels.

20.3. Sommes-nous d'accord que cette voie d'accès ne doit donc pas être renseignée dans l'indicateur 008 ?

Nous vous confirmons que la voie d'accès « recrutement par contrat », bien que prévue dans la liste des modalités n'est pas à renseigner pour cet indicateur, dans la mesure où il ne concerne que les fonctionnaires/titulaires.

Partie 6

Les outils informatiques

1. Plateforme RSU

1.1. Lien d'accès vers la plateforme

La plateforme dédiée à la collecte des données du RSU est accessible en cliquant sur le lien suivant : <https://rsu.atih.sante.fr/etablissement/campagne/rsu/2023>.

1.2. Période d'ouverture de la plateforme

La [plateforme dédiée à la collecte des données du RSU](#) au niveau national, a ouvert le 13 juin 2024. Elle restera ouverte jusqu'au 30 novembre 2024, afin de laisser un temps d'appropriation et de mise en place au sein des établissements et services de la FPH.

1.3. Droits d'accès à la plateforme

Pour accéder à la plateforme RSU, il est nécessaire de disposer d'un profil avec le rôle de « **Gestionnaire des fichiers** » sur le **domaine RSU**, au niveau du Finess juridique de votre établissement.

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre APE (administrateur plage) et à consulter la procédure et les tutoriels vidéo disponibles sur la page dédiée au [RSU - Exercice 2023 | Publication ATIHI \(sante.fr\)](#) :

- Procédure de gestion des comptes PLAGE (APE et utilisateurs) par les ES et ESMS de la FPH
- Page publique - Procédure de gestion des comptes PLAGE, avec tutoriels vidéo

1.4. Puis-je conserver les identifiants utilisés pour le bilan social ?

Vous pouvez conserver les identifiants PLAGE que vous utilisiez pour le bilan social.

Toutefois, nous vous invitons à vous rapprocher de votre APE, car il est nécessaire de disposer d'un profil avec le rôle de « **Gestionnaire des fichiers** » sur le **domaine RSU**, sur le Finess juridique de votre établissement.

Vous pouvez également consulter la procédure et les tutoriels vidéo disponibles sur la page dédiée au [RSU - Exercice 2023 | Publication ATIHI \(sante.fr\)](#)

- Procédure de gestion des comptes PLAGE (APE et utilisateurs) par les ES et ESMS de la FPH
- Page publique - Procédure de gestion des comptes PLAGE, avec tutoriels vidéo

1.5. Le domaine RSU n'est pas ouvert pour mon établissement

La collecte des données du RSU de la FPH, au niveau national, s'effectue au niveau du Finess juridique de votre entité.

Si le domaine RSU n'est pas ouvert sur le Finess de votre entité juridique, nous vous invitons à contacter le support technique au moyen du courriel suivant : support@atih.sante.fr.

2. Cadre de saisie

2.1. Qu'en est-il de la nouvelle version annoncée dans la FAQ ?

La version 2 du cadre de saisie a été déployée le 18 octobre.

Elle s'accompagne d'une notice précisant toutes les modifications apportées au cadre initial pour permettre aux utilisateurs de les repérer et le cas échéant de procéder à la modification de leurs données.

Les formats d'import ajustés ont également mis à disposition à ce moment-là.

Ces éléments sont disponibles sur la page dédiée à la campagne : [RSU - Exercice 2023 | Publication ATIH \(sante.fr\)](#).

3. Transmission et validation des données

3.1. Pouvez-vous contrôler mes données avant que je ne procède à la validation ?

Les missions de l'agence n'incluent pas de phase individuelle de validation et de contrôle des cadres de saisie transmis par les établissements. Nous procédons à des contrôles qualité sur les bases consolidées des données transmises.

3.2. Dois-je attendre la nouvelle version annoncée dans la FAQ pour valider mes données ?

Oui, nous vous invitons à attendre le déploiement de la nouvelle version du cadre de saisie avant de procéder à la validation de vos données.

En fonction des modifications apportées au cadre, un ajustement de vos données sera peut-être nécessaire.