

Bilan social 2013

Bilan social 2013 présenté au CHSCT central du 25 septembre 2014

A reçu l'avis suivant :

Nombre de votants : 10

Avis favorable : 0

Avis défavorable : 5

Abstention : 5

Bilan social 2013 présenté au CTE central du 17 octobre 2014

A reçu l'avis suivant :

Nombre de votants : 7

Avis favorable : 0

Avis défavorable : 6

Abstention : 1

Sommaire

PREAMBULE	13
------------------	-----------

PERSONNEL NON MEDICAL	15
------------------------------	-----------

PARTIE 1 - Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels non médicaux de N-2 à N	19
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

Chapitre 1 - Evolution des effectifs et de la masse salariale	21
----------------------------------------------------------------------	-----------

Indicateur 1 - Répartition des effectifs	24
-------------------------------------------------	-----------

1.1. En ETPR par catégorie socio professionnelle, catégorie statutaire et par sexe	24
1.2. En pourcentage par catégorie socio professionnelle, catégorie statutaire et par sexe	25
1.3. Par qualité	26
1.4. Age moyen des effectifs par catégorie socioprofessionnelle, catégorie statutaire et par sexe	26

Indicateur 2 - Masse salariale	27
---------------------------------------	-----------

2.1. Taux d'évolution de la masse salariale lié aux évolutions de la valeur du point d'indice	28
2.2. Taux d'évolution de la masse salariale lié aux mesures catégorielles au sens large	29
2.3. Taux d'évolution lié au GVT (CRPP)	29
2.4. Taux d'évolution de la MS liée à l'évolution des contributions sociales des charges patronales (CP) (comptes - 633 - 6451 -648)	29
2.5. Taux d'évolution de la MS liée à l'évolution des contributions sociales des CP (comptes - 633 - 6451 -648) hors taxes sur salaires	29

Indicateur 3 - Taux d'évolution des dépenses d'intérim	30
---------------------------------------------------------------	-----------

3.1. Nombre de journées rapportées en ETP effectuées par des personnels intérimaires	30
--------------------------------------------------------------------------------------	----

Chapitre 2 - Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines	31
-------------------------------------------------------------------------------	-----------

Indicateur 4 - Heures supplémentaires (ni récupérées, ni rémunérées au 31/12/2013)	33
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

4.1. Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) au 31/12/2013 pour les métiers suivants	33
4.2. Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) par agent ayant effectué des heures supplémentaires	34
4.3. Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) par agent rapporté à l'effectif physique total	34
4.4. Nombre d'heures supplémentaires rémunérées sur l'année par catégorie professionnelle et statutaire sur emploi permanent	35
4.5. Montant des heures supplémentaires rémunérées sur l'année par catégorie professionnelle et statutaire sur emploi permanent	35

Indicateur 5 - Jours de comptes épargne temps (CET) historique stockés au 31 décembre 2013	36
---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

5.1. Nombre moyen de jours de CET historiques stockés au 31/12 par agent ayant ouvert un CET au 31/12 : par sexe	37
5.2. Nombre moyen de jours de CET historique stockés par agent au 31/12 (rapporté à l'effectif physique total au 31/12)	38
5.3. et 5.4. Montant et taux de la provision du compte épargne temps historique	39
5.5. Montant (coût chargé) des jours de CET monétisés en 2013	39

Indicateur 6 - Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical	40
6.1. Durée moyenne des absences	42
6.1.1. Durée moyenne des absences pour motif médical	42
6.1.2. Durée moyenne des absences pour motif non médical	44
6.2. Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total)	45
6.2.1. Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total) pour motif médical	45
6.2.2. Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total) pour motif non médical	46
6.3. Taux d'absentéisme par motif et par tranche d'âge	47
6.3.1. Pour motif médical	47
6.3.2. Pour motif non médical	51
6.4. Jour de carence	55
6.4.1. Nombre total de jours de carence prélevés	55
6.4.2. Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de l'année de référence	55
6.4.3. Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence (avec charges)	55
Indicateur 7 - Taux de turn over du personnel sur emploi permanent	56
7.1. Taux de turn over par catégorie socioprofessionnelle et statutaire sur emploi permanent	56
7.2. Nombre de départs en retraite au cours de l'année n sur emploi permanent	57
Indicateur 8 - Taux de mobilité interne par catégorie professionnelle, catégorie statutaire et par sexe	58
8.1. Changements de sites intra groupe hospitalier	58
8.2. Changements de sites inter groupe hospitalier	58
8.3. Changements de métiers	58
Indicateur 9 - Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12h00)	60
9.1. Présentation de l'indicateur par sexe	60
Chapitre 3 - Gestion des compétences	61
Indicateur 10 - Nombre de promotions professionnelles	63
10.1. Nombre de promotions professionnelles par sexe	63
10.2. Pourcentage de la masse salariale consacrée aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%	63
10.3. Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle	63
10.4. Nombre de refus de promotions professionnelles	63
Indicateur 11 - Développement professionnel	64
11.1. Pourcentage de personnel ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu (DPC)	64
11.2. Taux de départ en formation hors DPC	64
11.3. Indiquer le pourcentage de ressources internes consacrées au développement professionnel continu pour les professionnels de santé	64

11.3.1. Dépenses de formation (hors charges patronales)	64
11.3.2. Coûts par typologie de formation (en euros)	65
11.3.3. Nombre d'agents formés au total en 2013, par catégorie professionnelle et statutaire	65
Indicateur 12 - Repérage de trois métiers sensibles ou en tension (cadres d'unités de soins, infirmiers anesthésistes, masseurs kinésithérapeutes)	66
12.1. Pyramide des âges	67
12.2. Taux de turn over	67
12.3. Besoins en effectifs prévus à N+1, N+2, N+3	68
Indicateur 13 - Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés)	69
Indicateur 14 - Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité	70
Chapitre 4 - Les relations professionnelles et dialogue social	73
I - Les relations professionnelles	75
II - Dialogue social	77
Indicateur 15 - Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles	77
Indicateur 16 - Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical	78
Indicateur 17 - Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève au cours de l'année	79
Indicateur 18 - Droits et moyens syndicaux	80
18.1. Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical	80
18.2. Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail	80
18.3. Nombre d'agents bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail	80
18.4. Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services	80
18.5. Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical	80
Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail	81
Indicateur 19 - Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n	83
19.1. Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année n	83
19.2. Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	84
19.3. Indication des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes (ayant donné lieu ou non à un arrêt de travail)	84
19.3.1 Répartition par sexe	85
19.4. Indication des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes (résultant d'accidents du travail)	86
19.5. Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	87

19.6. Indication des 3 tranches horaires (plages de 2h) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	88
19.7. Indication du moment de l'accident (début, milieu, ou fin de service)	88
19.8. Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent	89
Indicateur 20 - Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service	90
20.1. Présentation de l'indicateur par sexe	90
20.2. Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année de référence	91
20.2.1. Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année de référence par sexe	92
Indicateur 21 - Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement	93
21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement	93
21.1.1. Nombre de travailleurs handicapés par catégorie et par sexe	93
21.1.2. Travailleurs titulaires d'une décision rendue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	93
21.1.3. Fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle	93
21.1.4. Fonctionnaires bénéficiant d'une pension d'invalidité à la suite d'une incapacité d'au moins 2/3	93
21.1.5. Titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'invalidité attribuée par le régime général de la sécurité sociale à la suite d'un AT ou d'une maladie prof.	94
21.1.6. Fonctionnaires reclassés ou assimilés (décret 89-876 du 8 juin 1989)	94
21.1.7. Fonctionnaires recrutés par la voie des emplois réservés en vertu du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	94
21.2. Nombre de personnes qui ont changé d'affectation pour raison de santé, par sexe	94
21.3. Citer les 5 principales causes de reclassement	95
21.4. Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année	95
21.5. Nombre de contrats d'apprentissage signés	95
21.6. Nombre de stagiaires accueillis (toutes filières) au cours de l'année de référence	95
21.7. Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)	95
21.8. Nombre de places offertes en crèches	96
21.9. Nombre de demandes insatisfaites en crèche	96
21.10. Existence d'un service de restauration pour le personnel - le cas échéant, politique tarifaire mise en place (prix moyen du repas)	96
21.11. Politique de l'établissement en matière de transports	96
21.12. Nombre de journées de grèves (mots d'ordre au niveau national, central et local) sur l'année	96
21.12.1. Nombre de grévistes	97
21.12.2. Nombre d'agents assignés	97
21.13. Dépenses de formations syndicales	97
21.14. Nombre de réunions institutionnelles	97
Indicateur 22 - Existence du document unique (DU)	98
22.1. Date de dernière mise à jour	98
22.2. Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention	98
Indicateur 23 - Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	99
23.1. Rémunération moyenne (primes et indemnités comprises) rapportée à l'ETPR moyen par catégorie statutaire et professionnelle	99
23.2. Taux d'agents à temps partiel par sexe rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel	100
23.2.1. Répartition de l'effectif par pourcentage de temps partiel au 31/12	101

23.2.2. Répartition de l'effectif par type de temps partiel au 31/12	102
23.3. Part des primes et indemnités (hors charges patronales) dans la rémunération globale rapportée à l'ETPR moyen	102

PARTIE 2 - Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité	103
--------------------------------------------------------------------------------	------------

PARTIE 3 - Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes	105
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

1 - Conditions générales d'emploi	107
a) Effectifs	107
Indicateur 1 - Effectifs physiques et en ETPR des titulaires et non-titulaires et autres statuts par catégorie statutaire et socioprofessionnelle	108
Indicateur 2 - Âge moyen et médian par catégorie statutaire	108
b) Durée et organisation du travail	108
Indicateur 3 - Répartition des effectifs selon la durée du travail	108
Indicateur 4 - Répartition des effectifs selon l'organisation de travail	108
c) Comptes épargne-temps	109
Indicateur 5 - Nombre d'agents ayant ouvert un CET, nombre de jours stockés, nombre de jours utilisés	109
d) Embauches et départs	110
Indicateur 6 - Nombre d'agents recrutés selon le statut par type de recrutement (Entrées directes)	110
Indicateur 6 bis - Part d'embauche de travailleurs handicapés	110
Indicateur 7 - Nombre d'agents partis par catégorie statutaire	110
Indicateur 8 - Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite	111
e) Positionnement	111
Indicateur 9 - Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	111
Indicateur 10 - Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	111
Indicateur 11 - Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	111
f) Promotions	111
Indicateur 12 - Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	111
Indicateur 13 - Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	111
Indicateur 14 - Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)	112
Indicateur 15 - Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels; part de présidentes de jurys de concours et examens prof.	112
2 - Rémunération	112
3 - Formation	112
Indicateur 18 - Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion) et professionnelle	112
Indicateur 19 - Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	112

4 - Conditions de travail	113
Indicateur 20 - Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n; nombre de maladies professionnelles; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	113
5 - Congés	113
Indicateur 21 - Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	113
Indicateur 22 - Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dép	113
Indicateur 23 - Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	113
6 - Organisation du temps de travail	114
a) Organisation	114
Indicateur 24 - Nombre de chartes du temps	114
b) Temps partiel	114
Indicateur 25 - Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	114
Indicateur 26 - Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande	114
c) Services de proximité	114
Indicateur 27 - Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	114
Indicateur 27 bis - Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	114

PARTIE 4 - Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire	115
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

I. - État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé	117
II. – État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou CHT)	117
III. – Suivi annuel du contrat pluriannuel	118
Glossaire	119
PERSONNEL MEDICAL	121

Préambule

Conformément à l'engagement pris dans le bilan social 2012 et afin de donner à ce document toute sa dynamique et une meilleure facilité de lecture, le bilan social 2013 est produit conformément aux nouvelles obligations réglementaires.

Il se compose de quatre parties :

1. Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et les personnels non médicaux de n – 2 à n.
2. Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité.
3. Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.
4. Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique RH sur le territoire.

La partie 2 est traitée dans le cadre des bilans de chaque groupe hospitalier.

Cette année voit l'introduction d'une partie relative à l'égalité professionnelle. Certains indicateurs font aujourd'hui défaut, ils seront disponibles dès le bilan social 2014.

Le bilan social de l'AP-HP est accessible sur le portail Intranet de la DRH-AP selon le chemin :
« Accueil Site ressources humaines > Documentation > Bilan social ».

Avertissement : Afin d'être conforme à la réglementation, les effectifs sont calculés (sauf précision contraire) sur les emplois permanents et non permanents cumulés (P+R). Les années 2011 et 2012 ont été recalculées de manière à permettre les comparaisons.

Personnel non médical

Principaux enseignements du bilan social 2013

Evolution de l'effectif

> **Après plusieurs années de stagnation de l'effectif moyen rémunéré (ETPR) du personnel non-médical toutes catégories confondues, il est constaté une légère remontée**, avec +0,47% par rapport à l'année précédente. Le rythme de l'augmentation de l'effectif moyen du personnel contractuel qui avait été assez fort, +8,2% de 2011 à 2012, est maintenant contenu à +4,6%. Il semble être corrélé à l'arrêt concomitant de la diminution du nombre des personnels permanents.

> **Une évolution de l'effectif contrastée selon la catégorie statutaire.** En effet, alors que les effectifs moyens sont en diminution de -1,75% pour la catégorie B et de -1,14% pour la catégorie C, les effectifs de la catégorie A sont en augmentation de +5,64% : l'effet des reclassements liés à l'application du protocole du 2 février 2010 continue à se faire sentir.

> **Des variations de l'effectif selon la catégorie professionnelle corrélées avec l'évolution globale**, sauf pour les catégories du personnel administratif et de direction et ouvrier et technique pour lesquels une très légère baisse est constatée. Dans le même temps, le poids relatif de chaque catégorie socio-professionnelle reste quasiment inchangé.

Masse salariale

L'analyse des rémunérations et charges relatives aux personnels non médicaux montre les éléments suivants :

> **Une progression de la masse salariale en 2013** : après avoir enregistré une légère hausse de la masse salariale du personnel non médical en 2012, l'AP-HP a connu une progression de +2,96 % en 2013.

> **L'explication d'une progression nettement supérieure à celle constatée en 2012** est à rechercher principalement dans la légère augmentation des effectifs permanents (+0,47%). Mais surtout dans la poursuite de la revalorisation des carrières soignantes liée à la réforme LMD au bénéfice cette année des cadres et des PARM, qui modifie l'équilibre entre les catégories statutaires avec notamment une augmentation de la catégorie A de 11,63%.

Cela malgré certains éléments de modération de l'évolution dont :

- l'absence d'évolution de la valeur du point d'indice : aucune revalorisation n'a été réalisée en 2013,
- l'effet de la stabilité du GVT qui est passé de +0,16 % en 2012 à +0,15 % en 2013.

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

> **Heures supplémentaires**

Le volume des heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre est en diminution constante. Il s'est ainsi réduit de 37 % sur la période de 2011 à 2013. Il est à noter que ce volume est reporté dans le CET pérenne 2014.

> **Le compte-épargne temps historique**

La note D2013-1304 du 13 mars 2013 relative à la gestion du CET prise pour application des évolutions réglementaires a maintenu de façon dérogatoire à la réglementation, le versement des jours non pris de 2012 dans le CET historique, les jours non pris de 2013 étant reportés durant le premier semestre 2014 dans le CET pérenne 2014.

Au titre de 2013, il n'y a donc plus eu de versement dans le CET historique, qui a en conséquence fortement décru. Le nombre de jours stockés au 31 décembre est passé de 1 075 970 jours en 2012 à 840 706 jours en 2013, soit une baisse de 21,9 %.

Absentéisme

Il est à noter que cette année le congé maternité est pris en compte dans l'absentéisme pour motif non médical. Alors que, l'arrêt pour grossesse pathologique et suite de couches est intégré lui dans l'absentéisme pour motif médical.

Après une diminution de 0,3 jour entre 2011 et 2012, le taux d'absentéisme global reste cette année stable à 9,1 jours. Ce chiffre résulte d'une évolution contrastée : une augmentation de 0,2 jour du nombre moyen de jours d'absence par agent (effectif total) pour les absences pour raisons médicales à mettre en regard d'une diminution de 0,3 jour pour les absences pour raison non médicales.

Mouvements

> **Départs en retraite**

Après un ralentissement très net observé en 2012, le volume des départs en retraite reste stable en 2013 par rapport à 2012.

En effet, malgré une augmentation de l'âge de départ et des annuités de cotisations, le nombre de départ en retraite n'a augmenté que de 0,2 % soit 28 départs de plus.

Par filière professionnelle, cette légère augmentation se traduit de la façon suivante :

- une hausse des départs des personnels administratifs (+17 %), des personnels de la filière médicotechnique (+43 %) et des personnels techniques et ouvriers (+4 %) ;
- une baisse des départs du personnel soignant (-5 %) essentiellement concentrée sur la catégorie C (-16 % « agents des services hospitaliers et aides-soignantes »). Les autres catégories de cette filière ont en revanche augmenté (+21 % pour la catégorie A et + 3 % pour la catégorie B).

> **Turnover sur emploi P**

Globalement, une hausse du turn-over sur l'année 2013 est observée sur l'ensemble des catégories professionnelles, se traduisant par une forte accélération des flux d'entrée (+28 %) et des flux de sortie (+16 %). En revanche, les effectifs sont restés quasi stables (+0,7 %). Les augmentations sont observées essentiellement sur les entrées sur titre ou sur concours (+47 %) et les sorties en fin de contrat (+95 %).

En effet, l'AP-HP a organisé des concours (dont ouvriers professionnels et maîtres ouvriers) et lancé des campagnes de « recrutement sans concours » pour la catégorie C, qui ont permis d'intégrer les contractuels dans les personnels stagiaires et titulaires.

> **Mobilité interne**

Le taux de mobilité inter et intra GH est en constante progression sur l'ensemble des catégories professionnelles, excepté le personnel administratif.

Partie 1

Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour
les personnels non médicaux de N-2 à N

Chapitre 1

Evolution des effectifs et de la masse salariale

1. Les effectifs

La répartition des catégories de personnel est établie selon la nomenclature "SAE" (Statistique Annuelle des Etablissements de santé) :

- Personnel administratif :

- . directeurs, y compris directeurs des soins
- . autres, dont secrétaires médicales

- Personnel soignant :

- . infirmiers, puéricultrices, aides-soignants, rééducateurs, etc.
- . psychologues
- . sages-femmes

- Personnel éducatif et social :

- . cadres socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, etc.

- Personnel médico-technique :

- . de laboratoire, pharmacie, radiologie

- Personnel ouvrier et technique :

- . ingénieurs, techniciens, etc.
- . en Informatique et organisation : analystes, responsables d'exploitation, ...
- . des services ouvriers / du parc automobile
- . conducteurs ambulanciers, ouvriers d'Etat, etc.

Le personnel des écoles est réparti dans chaque catégorie professionnelle sus-citée selon son origine socio-professionnelle.

Définitions :

Les effectifs au 31/12 : il s'agit des effectifs non médicaux en position d'activité et rémunérés au 31 décembre de l'année considérée.

Les effectifs moyens annuels : il s'agit de la moyenne des effectifs en position d'activité sur la période du 1er janvier au 31 décembre.

Les effectifs sont exprimés :

. **en unité physique (UP)**, ce qui correspond au nombre d'individus quelle que soit la quotité de travail,

. **en équivalent temps plein (ETP)**, ce qui correspond au nombre d'individus proratisé selon la quotité de travail (ex : un agent qui travaille à mi-temps compte pour 0,5).

. **en équivalent temps plein rémunérés (ETPR)**, ce qui correspond au nombre d'individus proratisé selon le taux de rémunération:

Exemple:

un agent à 80 % est rémunéré au taux de 6/7 ème => ETPR = 6/7

un agent à 90% est rémunéré au taux de 32/35 ème => ETPR = 32/35

un agent à temps partiel thérapeutique (50%) est rémunéré à 100% => ETPR = 1

Temps non complet :

Il s'agit de services d'agents non titulaires d'une durée de travail inférieure à la durée d'un temps plein, sans que pour autant cette durée soit nécessairement inférieure au mi-temps.

Agents sur emploi permanent (P) :

Inclus les agents titulaires et stagiaires, CDI, CDD sur emplois permanents, hors CDD de remplacements et emplois saisonniers.

1 Répartition des effectifs

1.1. En ETPR par catégorie socio professionnelle, catégorie statutaire et par sexe

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
		F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	
Administratif et de direction	2011	1 160,0	517,0	1 676,9	3 467,1	239,8	3 706,9	3 771,1	919,0	4 690,0	10 073,8
	2012	1 225,0	523,9	1 748,9	3 378,5	255,0	3 633,5	3 727,7	880,5	4 608,2	9 990,6
	2013	1 282,2	534,5	1 816,8	3 295,6	247,8	3 543,3	3 756,5	866,2	4 622,8	9 982,9
Soignant	2011	13 107,0	2 028,4	15 135,3	7 539,2	1 132,1	8 671,3	18 589,3	8 144,3	26 733,6	50 540,2
	2012	13 943,7	2 146,3	16 090,0	7 135,5	1 064,1	8 199,5	18 425,7	7 877,8	26 303,5	50 593,0
	2013	14 809,2	2 272,4	17 081,7	6 920,5	1 012,0	7 932,5	18 282,9	7 644,0	25 926,9	50 941,0
Socio-éducatif	2011	56,0	3,0	59,0	886,0	68,1	954,1	0,0	0,0	0,0	1 013,0
	2012	51,2	3,0	54,2	894,9	67,8	962,8	0,0	0,0	0,0	1 017,0
	2013	51,9	2,7	54,6	904,8	72,8	977,5	0,0	0,0	0,0	1 032,1
Médico-technique	2011	271,7	106,8	378,5	3 916,2	1 163,1	5 079,3	16,5	10,2	26,7	5 484,5
	2012	270,7	102,0	372,7	3 952,7	1 181,3	5 134,0	14,2	9,0	23,2	5 530,0
	2013	275,0	101,8	376,8	3 962,0	1 183,1	5 145,1	12,8	8,3	21,2	5 543,1
Ouvrier et technique	2011	318,8	528,7	847,5	183,4	707,2	890,6	897,5	3 481,9	4 379,4	6 117,4
	2012	319,2	537,4	856,6	181,9	718,2	900,1	923,6	3 438,4	4 362,0	6 118,6
	2013	333,6	538,4	872,0	186,5	715,4	901,9	910,3	3 412,4	4 322,7	6 096,6
	total 2011	14 913,3	3 183,9	18 097,2	15 991,9	3 310,2	19 302,0	23 274,5	12 555,3	35 829,7	73 228,9
	total 2012	15 809,9	3 312,6	19 122,4	15 543,5	3 286,4	18 829,8	23 091,2	12 205,7	35 296,8	73 249,1
	total 2013	16 752,0	3 449,8	20 201,8	15 269,3	3 231,1	18 500,4	22 962,5	11 930,9	34 893,5	73 595,7

Taux d'évolution

Evolution 2011-2012	6,01%	4,04%	5,67%	-2,80%	-0,72%	-2,45%	-0,79%	-2,78%	-1,49%	0,03%
Evolution 2012-2013	5,96%	4,14%	5,64%	-1,76%	-1,68%	-1,75%	-0,56%	-2,25%	-1,14%	0,47%

Effectif moyen prévu et réalisé en données brutes 2013 (TPER - ETPR) - CRPP + CRPAB

2013	Permanent (P)		Remplacement (R)		P + R	
	Prévu (TPER)	Réalisé (ETPR)	Prévu (TPER)	Réalisé (ETPR)	Prévu (TPER)	Réalisé (ETPR)
Administratif et de direction	8 646,9	8 742,9	843,1	1 244,0	9 490,0	9 986,9
Soignant	48 373,3	48 718,2	1 660,5	2 004,6	50 033,8	50 722,8
Socio-éducatif	1 024,7	1 016,4	14,4	17,7	1 039,1	1 034,1
Médico-technique	5 456,1	5 430,3	170,4	234,0	5 626,5	5 664,4
Ouvrier et technique	5 813,2	5 824,0	136,4	204,5	5 949,6	6 028,4
Total	69 314,2	69 731,8	2 824,7	3 704,9	72 139,0	73 436,7
Ecart	0,6%		31,2%		1,8%	

1.2. En pourcentage par catégorie socio professionnelle, catégorie statutaire et par sexe

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
		F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	
Administratif et de direction	2011	69,2%	30,8%	16,6%	93,5%	6,5%	36,8%	80,4%	19,6%	46,6%	13,8%
	2012	70,0%	30,0%	17,5%	93,0%	7,0%	36,4%	80,9%	19,1%	46,1%	13,6%
	2013	70,6%	29,4%	18,2%	93,0%	7,0%	35,5%	81,3%	18,7%	46,3%	13,6%
Soignant	2011	86,6%	13,4%	29,9%	86,9%	13,1%	17,2%	69,5%	30,5%	52,9%	69,0%
	2012	86,7%	13,3%	31,8%	87,0%	13,0%	16,2%	70,1%	29,9%	52,0%	69,1%
	2013	86,7%	13,3%	33,5%	87,2%	12,8%	15,6%	70,5%	29,5%	50,9%	69,2%
Socio-éducatif	2011	94,9%	5,1%	5,8%	92,9%	7,1%	94,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
	2012	94,5%	5,5%	5,3%	93,0%	7,0%	94,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
	2013	95,1%	4,9%	5,3%	92,6%	7,4%	94,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Médico-technique	2011	71,8%	28,2%	6,9%	77,1%	22,9%	92,6%	61,9%	38,1%	0,5%	7,5%
	2012	72,6%	27,4%	6,7%	77,0%	23,0%	92,8%	61,3%	38,7%	0,4%	7,5%
	2013	73,0%	27,0%	6,8%	77,0%	23,0%	92,8%	60,7%	39,3%	0,4%	7,5%
Ouvrier et technique	2011	37,6%	62,4%	13,9%	20,6%	79,4%	14,6%	20,5%	79,5%	71,6%	8,4%
	2012	37,3%	62,7%	14,0%	20,2%	79,8%	14,7%	21,2%	78,8%	71,3%	8,4%
	2013	38,3%	61,7%	14,3%	20,7%	79,3%	14,8%	21,1%	78,9%	70,9%	8,3%
	total 2011	82,4%	17,6%	24,7%	82,9%	17,1%	26,4%	65,0%	35,0%	48,9%	
	total 2012	82,7%	17,3%	26,1%	82,5%	17,5%	25,7%	65,4%	34,6%	48,2%	
	total 2013	82,9%	17,1%	27,4%	82,5%	17,5%	25,1%	65,8%	34,2%	47,4%	

Répartition Hommes/Femmes

On constate une prédominance du personnel féminin au sein des effectifs globaux, les femmes représentant entre 74 et 75 % des effectifs globaux (avec une progression entre 2011 et 2013 de + 0,99 % des effectifs féminins, donc une féminisation croissante des effectifs), les hommes ne représentant qu'un quart des effectifs globaux .

La prédominance des personnels féminins se retrouve dans toutes les catégories statutaires, A, B et C (respectivement en 2013, 82,90 % pour la catégorie A, 82,52 % pour la catégorie B et 65,80 % pour la catégorie C).

Analyse par catégorie statutaire

Les effectifs globaux progressent entre 2011 et 2013 de +0,50 %, évolution différenciée selon le sexe, les catégories statutaires et les filières professionnelles. Les personnels féminins voient leurs effectifs progresser de +0,99% alors que les effectifs masculins se rétractent sur la période de - 2,30 %.

Pour ce qui concerne les catégories statutaires, la catégorie A progresse de 11,63 % (cf. reclassement des IDE dans cette même catégorie) alors que la catégorie B et la catégorie C connaissent une réduction de leurs effectifs, respectivement de - 4,15 % et de - 2,61 % (impact de divers reclassements statutaires, reclassement des PARM en catégorie B, reclassement des agents-chefs en TH / TSH).

1.3. Par qualité

	En ETPR					En pourcentage		
	2011	Evol. 2011-2012	2012	Evol. 2012-2013	2013	2011	2012	2013
Contractuel	6 426,9	8,2%	6 954,5	4,6%	7 276,8	8,8%	9,5%	9,9%
Etudiant	11,1	14,5%	12,7	-0,9%	12,6	0,0%	0,0%	0,0%
Stagiaire	3 725,5	22,0%	4 544,0	-1,5%	4 477,4	5,1%	6,2%	6,1%
Titulaire	63 065,5	-2,1%	61 737,6	0,1%	61 828,9	86,1%	84,3%	84,0%
Total	73 228,9	0,0%	73 248,8	0,1%	73 595,7	100,0%	100,0%	100,0%

90 % des effectifs sont des personnels stagiaires ou titulaires, les 10 % restants étant représentés par des personnels contractuels.

1.4. Age moyen des effectifs par catégorie socioprofessionnelle, catégorie statutaire et par sexe

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total cat. statutaire		
		F	H	F	H	F	H	H	F	H+F
Administratif et de direction	2011	39,2	41,1	46,0	48,0	41,9	41,7	43,7	42,8	43,5
	2012	38,8	41,5	45,8	46,6	41,8	42,5	42,7	42,8	42,8
	2013	38,3	41,2	46,4	48,0	41,9	42,4	42,9	42,7	42,8
Soignant	2011	35,9	37,7	42,2	43,6	37,5	38,0	37,9	38,6	38,0
	2012	36,4	38,3	42,4	44,4	37,8	38,6	38,0	39,0	38,2
	2013	35,1	37,0	43,1	44,6	38,1	39,2	37,8	39,2	38,1
Socio-éducatif	2011	55,4	49,9	40,9	44,9	0,0	0,0	41,6	45,1	41,9
	2012	56,4	53,4	41,0	43,7	0,0	0,0	41,7	44,2	41,9
	2013	53,5	53,9	40,9	43,8	0,0	0,0	41,6	44,2	41,8
Médico-technique	2011	52,2	50,4	41,3	40,5	53,7	53,1	41,8	41,1	41,6
	2012	51,6	51,3	40,2	39,6	49,7	52,2	41,5	41,2	41,4
	2013	51,9	52,0	40,3	39,8	51,6	53,9	41,1	40,9	41,0
Ouvrier et technique	2011	41,3	45,7	42,1	46,7	42,0	43,7	41,9	44,4	43,7
	2012	41,2	46,3	43,4	47,7	42,1	44,1	42,1	45,2	44,4
	2013	41,2	46,1	43,3	47,2	42,5	44,4	42,3	45,0	44,3
	Age moyen 2011	36,6	39,9	42,8	43,1	38,3	39,6	39,4	40,4	39,7
	Age moyen 2012	37,1	40,4	42,5	44,1	38,5	40,2	39,1	40,9	39,5
	Age moyen 2013	35,8	39,3	42,9	43,7	38,9	40,8	38,9	40,9	39,4

L'âge moyen des personnels, toutes catégories confondues, diminue de 109 jours (- 0,3 dixièmes d'année), passant de 39,7 ans en 2011 à 39,4 ans en 2013 ; on observe chez les hommes un âge moyen plus élevé que chez les femmes, à savoir 40,9 ans contre 38,9 ans.

2 Masse salariale

	PREVISIONNEL 2013		REALISE 2013		ECARTS		ECARTS	
	PM	PNM	PM	PNM	PM	PNM	PM	PNM
CRPP	941 423 309 €	3 210 143 484 €	956 033 345 €	3 181 953 746 €	14 610 036 €	-28 189 738 €	1,55%	-0,88%
CRPA-A	-	4 109 400 €	0 €	3 758 166 €	0 €	-351 234 €	0,00%	-8,55%
CRPA-B	4 376 323 €	121 001 299 €	4 322 989 €	118 747 641 €	-53 334 €	-2 253 658 €	-1,22%	-1,86%
CRPA-C	16 519 €	45 765 147 €	247 362 €	43 832 391 €	230 843 €	-1 932 756 €	1397,44%	-4,22%
CRPA-E	380 004 €	12 887 845 €	308 284 €	12 229 476 €	-71 720 €	-658 369 €	-18,87%	-5,11%
CRPA-P	1 529 929 €	2 714 176 €	1 236 432 €	2 028 579 €	-293 497 €	-685 597 €	-19,18%	-25,26%
Tous CRP	947 726 084 €	3 396 621 351 €	962 148 412 €	3 362 549 999 €	14 422 328 €	-34 071 352 €	1,52%	-1,00%

Taux d'évolution de la masse salariale du PM seniors (hors internes et étudiants) :

comptes 6421, 6422 et 6423 chargés

	2011	2012	2013 (*)	Ecart(2013 / 2012)	% (2013 / 2012)
Tous CRP	676 188 963 €	680 119 213 €	695 518 100 €	15 398 887 €	2,26%

(*) y compris 12 015 793 de paiement de CET (TTC)

Taux d'évolution de la masse salariale du PNM - titulaire, stagiaire et CDI :

	2011	2012	2013	Ecart(2013 / 2012)	% (2013 / 2012)
Tous CRP	2 962 634 431 €	2 975 458 671 €	3 063 451 205 €	87 992 534 €	2,96%

	Permanent (hors HS) PNM 2011	Permanent (hors HS) PNM 2012	Permanent (hors HS) PNM 2013 avec CET	Ecart(2013 / 2012)	% (2013 / 2012)
A	877 628 919 €	928 381 854 €	1 002 699 276 €	74 317 422 €	8,01%
B	886 246 541 €	865 978 670 €	864 512 714 €	-1 465 956 €	-0,17%
C	1 198 758 970 €	1 181 098 146 €	1 196 239 215 €	15 141 069 €	1,28%
TOTAL	2 962 634 431 €	2 975 458 671 €	3 063 451 205 €	87 992 534 €	2,96%

Taux d'évolution de la masse salariale du PNM - CDD et autres (contrats-aidés, contrats d'apprentissage) :

	2011	2012	2013	Ecart(2013 / 2012)	% (2013 / 2012)
Tous CRP	182 785 903 €	196 517 740 €	193 243 105 €	-3 274 635 €	-1,67%
	Ecart 2012-2011	13 731 837 €			
		7,51%			

2.1. Taux d'évolution de la masse salariale lié aux évolutions de la valeur du point d'indice

2011 (en M€)		2012 (en M€)		2013 (en M€)	
EAP augmentation valeur du point	7,7	EAP augm. SMIC au 1er décembre 2011	2,6	EAP augm. SMIC au 1er juin 2012	2,6
Protocole IDE (application protocole LMD février 2010)	13,1	EAP protocole LMD février 2010 (hors IDE)	5,8	créat de l'échelon spécial cat c	0,49
application protocole LMD février 2010 (hors IDE)	3,4	augmentation SMIC 1er juillet 2012	2,45	Hausse du SMIC au 1er janvier 2013	0,8
augmentation SMIC 1er janvier 2011	1,2	reclassement IDE spécialisés	1	protocole LMD (cadres + PARM)	2,43
augmentation SMIC au 1er décembre 2011	0,24	Reclassement TSH/Agents-chefs	1	major indiciaire bas salaires	1,56
		Reclassement PARM vers AM	0,43		
TOTAL	25,64	TOTAL	13,28	TOTAL	7,88
Ecart			-48,21%		-40,66%

2.2. Taux d'évolution de la masse salariale (MS) lié aux mesures catégorielles au sens large

(régime indemnitaire, indemnisation des jours stockés au titre des CET, coût lié au versement des heures supplémentaires)

Comptes 641188 et 641388	2011	2012	2013	Ecart(2013 / 2012)	% (2013 / 2012)
Catégorie A	115 949 867 €	124 204 895 €	126 764 471 €	2 559 576 €	2,06%
Catégorie B	93 070 023 €	92 967 353 €	90 345 067 €	-2 622 286 €	-2,82%
Catégorie C	154 979 432 €	154 820 678 €	156 721 447 €	1 900 769 €	1,23%
Total	363 999 322 €	371 992 926 €	373 830 985 €	1 838 059 €	0,49%

2.3. Taux d'évolution lié au GVT (glissement vieillesse-technicité) (CRPP)

	PM		PNM	
	valeur	% du total de la MS	valeur	% du total de la MS
2011	9 450 000 €	1,04%	9 190 000 €	0,29%
2012	4 430 000 €	0,47%	5 120 000 €	0,16%
2013	836 196 €	0,09%	4 798 577 €	0,15%

2.4 Taux d'évolution de la MS liée à l'évolution des contributions sociales des charges patronales (CP) (comptes - 633 - 6451 -648)

	PNM (631-633-6451)	Total MS	% charges sur MS PNM
2011	1 046 542 402 €	3 280 373 744 €	31,90%
2012	1 044 749 495 €	3 307 118 545 €	31,59%
2013	1 060 354 115 €	3 362 549 999 €	31,53%
2013 / 2012	-0,17%		

2.5 Taux d'évolution de la MS liée à l'évolution des contributions sociales des CP (comptes - 633 - 6451 -648) hors taxes sur salaires

	PNM (631-633-6451)	Total MS	% charges sur MS PNM
2012	845 033 288 €	3 307 118 545 €	25,55%
2013	857 407 016 €	3 362 549 999 €	25,50%
2013 / 2012	1,46%		

3 Taux d'évolution des dépenses d'intérim

Catégorie de personnel	part calculé à partir des statistiques des sociétés intérimaires	dépenses 2012	dépenses 2013	taux d'évolution
Infirmier diplômé d'état	62%	16 694 210 €	13 752 178 €	-17,62%
Aide soignant	7%	3 425 592 €	1 848 584 €	-46,04%
Auxiliaire de puériculture	0%	23 401 €	1 581 €	-93,24%
Infirmier bloc opératoire	26%	8 640 091 €	8 757 555 €	1,36%
Infirmier anesthésiste	2%	830 763 €	1 836 345 €	121,04%
Infirmier de puéricultrice	1%	315 470 €	363 438 €	15,21%
Masseur kinésithérapeute	2%	665 849 €	405 219 €	-39,14%
Manipulateur en radiologie	0%	18935,6013	- €	-
Préparateur en pharmacie	0%	55 230 €	13 920 €	-74,80%
Sage femme	1%	37 615 €	10 344 €	-72,50%
Autres	0%	9228,287531	- €	-
Total	100,0%	30 716 385 €	26 989 165 €	-12,13%

INTERIM 2011	34 051 941 €
INTERIM 2012	30 716 385 €
écart 2012/2011	-3 335 556 €
en %	-9,80%
INTERIM 2013	26 989 165 €
écart 2013/2012	-3 727 220 €
en %	-12,13%

La dépense total "intérim 2013" est réparti selon les statistique d'ACHAT. On considère que le 1er semestre est identique à celui du second semestre.

La part de la dépense 2013 des IDE a baissé au profit des IBODE et des IADE.

3.1. Nombre de journées rapportées en ETP effectuées par des personnels intérimaires

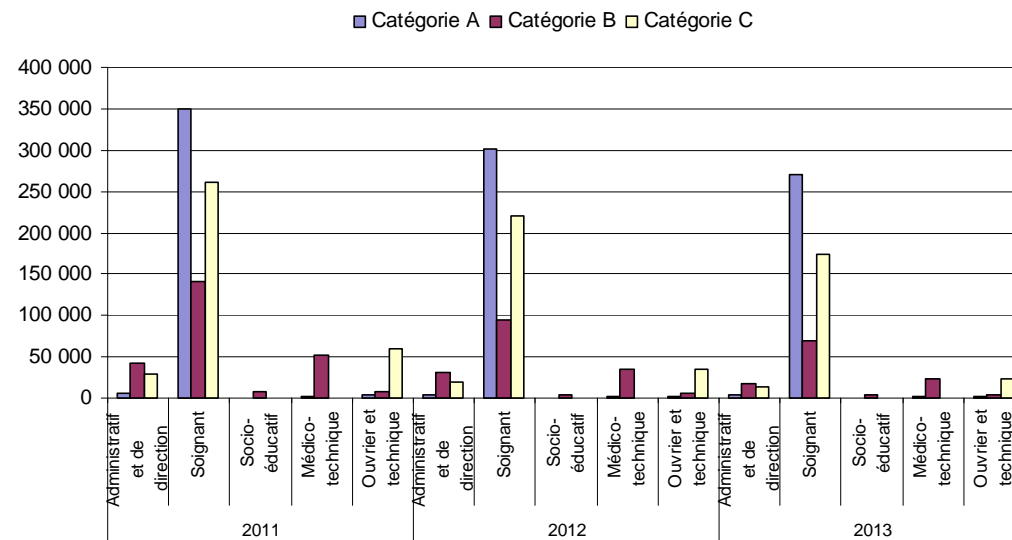
Catégorie de personnel	part calculé à partir des statistiques des sociétés intérimaires	dépenses 2013	équivalent en ETP
Infirmier diplômé d'état	62%	13 752 178 €	240
Aide soignant	7%	1 848 584 €	42
Auxiliaire de puériculture	0%	1 581 €	0
Infirmier bloc opératoire	26%	8 757 555 €	99
Infirmier anesthésiste	2%	1 836 345 €	18
Infirmier de puéricultrice	1%	363 438 €	6
Masseur kinésithérapeute	2%	405 219 €	7
Manipulateur en radiologie	0%	- €	0
Préparateur en pharmacie	0%	13 920 €	0
Sage femme	1%	10 344 €	0
Autres	0%	- €	0
Total	100%	26 989 165 €	412,3

Chapitre 2

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

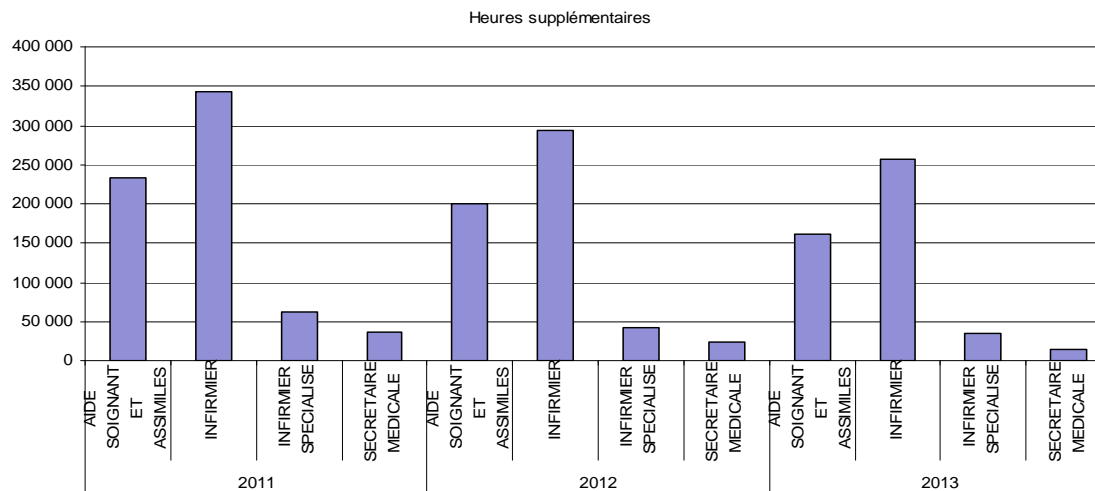
4 Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) au 31/12/2013

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
2011				
Administratif et de direction	5 105	43 014	28 465	76 584
Soignant	349 514	140 348	260 653	750 515
Socio-éducatif	101	6 827		6 928
Médico-technique	1 704	51 341	224	53 269
Ouvrier et technique	3 228	8 463	60 805	72 496
2012				
Administratif et de direction	4 284	30 235	18 875	53 394
Soignant	301 982	94 635	220 739	617 356
Socio-éducatif	84	3 891		3 975
Médico-technique	1 009	35 725	28	36 762
Ouvrier et technique	1 779	5 158	34 669	41 606
2013				
Administratif et de direction	3 000	17 138	13 791	33 929
Soignant	271 361	69 445	173 922	514 728
Socio-éducatif	110	3 244		3 354
Médico-technique	1 534	22 245	10	23 789
Ouvrier et technique	1 072	3 015	22 326	26 413
2011	359 652	249 993	350 147	959 792
2012	309 138	169 644	274 311	753 093
2013	277 077	115 087	210 049	602 213



4.1. Heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) au 31/12/2013 pour les métiers suivants

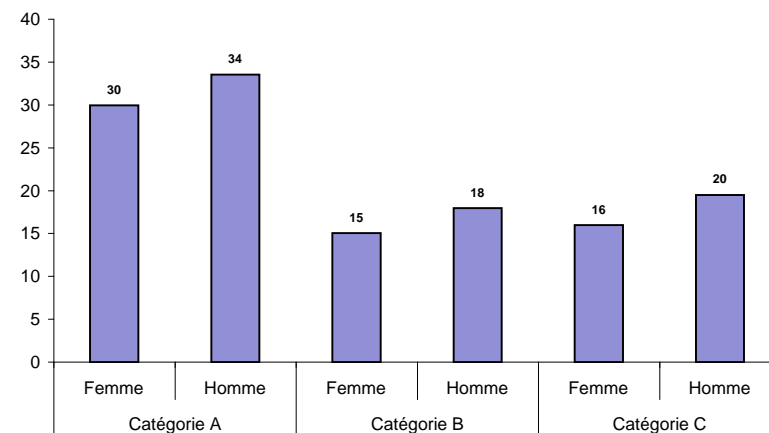
	Total
2011	
Aide soignant et Assimilés	232 440
Infirmier	343 963
Infirmier spécialisé	61 887
Assistant médico-administratif	37 306
Total 2011	675 596
2012	
Aide soignant et Assimilés	200 225
Infirmier	294 482
Infirmier spécialisé	41 925
Assistant médico-administratif	24 392
Total 2012	561 024
2013	
Aide soignant et Assimilés	162 069
Infirmier	257 287
Infirmier spécialisé	34 172
Assistant médico-administratif	15 496
Total 2013	469 024



4.2. Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) par agent ayant effectué des heures supplémentaires

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Moyenne
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administratif et de direction	2011	30	34	24	22	14	18	19
	2012	21	41	18	14	10	12	15
	2013	13	65	16	9	10	14	13
Soignant	2011	37	45	27	34	19	25	28
	2012	30	33	20	29	17	21	23
	2013	30	34	20	22	17	21	24
Socio-éducatif	2011	10	0	13	21	0	0	13
	2012	8	0	7	13	0	0	8
	2013	16	0	8	14	0	0	9
Médico-technique	2011	23	11	16	20	40	5	17
	2012	12	9	11	17	4	4	13
	2013	30	23	8	15	2	2	10
Ouvrier et technique	2011	19	22	13	27	19	27	25
	2012	17	12	10	19	15	16	16
	2013	24	14	10	19	6	17	15
Moyenne 2011		37	43	23	27	18	25	26
Moyenne 2012		29	32	17	21	16	19	21
Moyenne 2013		30	34	15	18	16	20	21

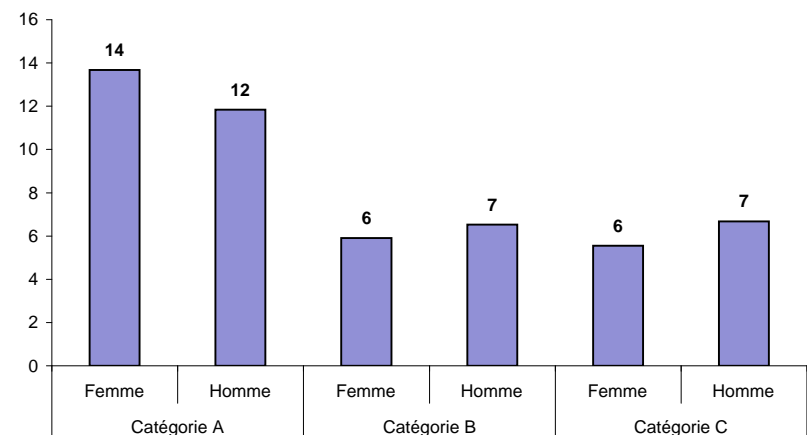
Nombre moyen d'heures supplémentaires 2013
Rapporté aux agents ayant effectué des heures supp.



4.3. Nombre moyen d'heures supplémentaires (non encore récupérées non encore rémunérées) par agent rapporté à l'effectif physique total

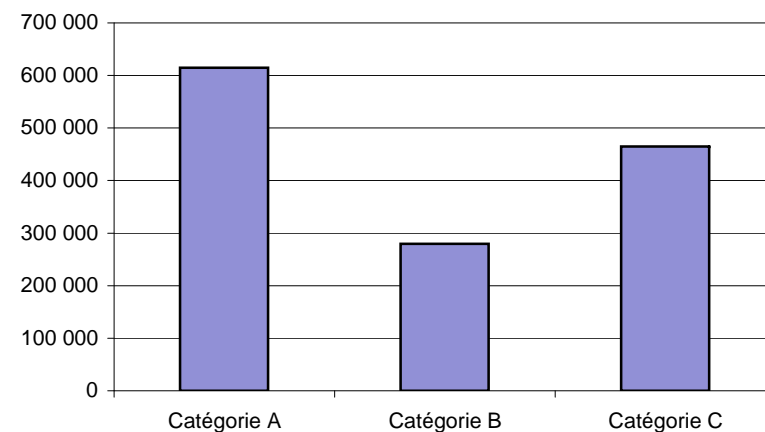
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Moyenne
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administratif et de direction	2011	3	3	12	7	6	7	7
	2012	2	3	8	4	4	5	5
	2013	1	3	5	2	3	4	3
Soignant	2011	22	27	15	18	9	12	15
	2012	18	20	10	15	8	10	12
	2013	15	17	8	9	6	7	10
Socio-éducatif	2011	2	0	6	12	0	0	7
	2012	2	0	4	8	0	0	4
	2013	2	0	3	6	0	0	3
Médico-technique	2011	5	3	9	12	12	3	9
	2012	3	2	6	9	1	1	6
	2013	4	3	3	7	1	0	4
Ouvrier et technique	2011	3	4	5	11	10	15	12
	2012	3	2	3	6	7	8	7
	2013	2	1	1	4	2	6	4
Moyenne 2011		20	18	12	14	8	12	13
Moyenne 2012		16	14	8	10	7	9	10
Moyenne 2013		14	12	6	7	6	7	8

Nombre moyen d'heures supp. 2013 (rapporté à l'effectif total)



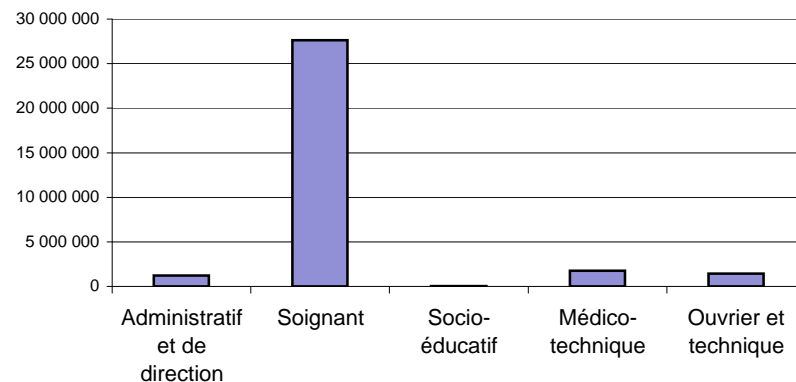
4.4. Nombre d'heures supplémentaires rémunérées sur l'année par catégorie professionnelle et statutaire sur emploi permanent

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	94	28 839	56 484	85 418
Soignant	607 058	154 173	341 329	1 102 560
Socio-éducatif	136	1 907	0	2 043
Médico-technique	4 408	74 005	15	78 428
Ouvrier et technique	2 850	20 801	66 938	90 589
Total	614 545	279 725	464 767	1 359 037



4.5. Montant des heures supplémentaires rémunérées sur l'année par catégorie professionnelle et statutaire sur emploi permanent

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	1 022	449 800	773 368	1 224 190
Soignant	15 467 503	4 691 359	7 457 721	27 616 583
Socio-éducatif	3 231	36 885	0	40 116
Médico-technique	127 251	1 639 656	210	1 767 116
Ouvrier et technique	39 169	376 187	1 013 651	1 429 007
Total	15 638 176	7 193 887	9 244 950	32 077 013



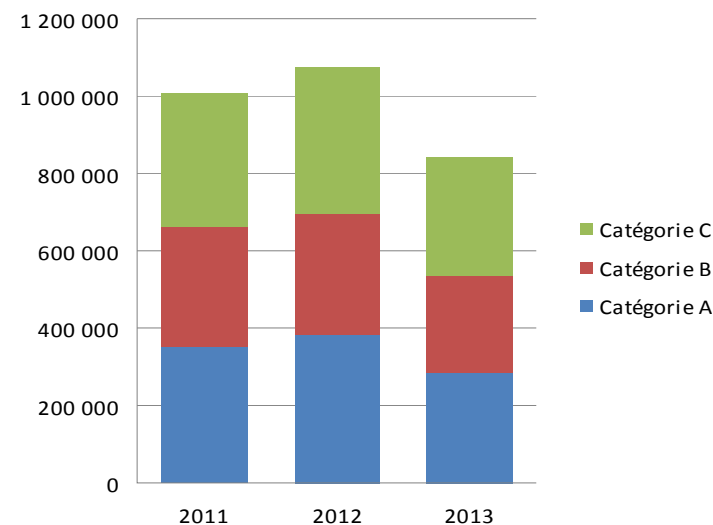
5 Jours de comptes épargne temps (CET) historique stockés au 31 décembre 2013

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Administratif et de direction	2011	35 276	77 817	41 142	154 235
	2012	36 046	80 137	44 149	160 333
	2013	24 917	58 877	35 442	119 235
Soignant	2011	276 345	135 447	249 066	660 858
	2012	304 327	132 670	271 896	708 893
	2013	231 004	108 595	219 899	559 497
Socio-éducatif	2011	2 669	11 165	-	13 834
	2012	2 378	11 861	-	14 239
	2013	1 670	9 866	-	11 535
Médico-technique	2011	14 807	55 970	334	71 111
	2012	15 908	60 512	368	76 788
	2013	12 029	51 196	350	63 575
Ouvrier et technique	2011	25 038	28 634	54 042	107 713
	2012	25 727	30 076	59 915	115 718
	2013	16 937	22 275	47 653	86 864
Total 2011		354 134	309 032	344 584	1 007 750
Total 2012		384 385	315 257	376 328	1 075 970
Total 2013		286 555	250 808	303 343	840 706

Evolutions

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	2011-2012	2,2%	3,0%	7,3%	4,0%
	2012-2013	-30,9%	-26,5%	-19,7%	-25,6%
	2011-2013	-29,4%	-24,3%	-13,9%	-22,7%
Soignant	2011-2012	10,1%	-2,1%	9,2%	7,3%
	2012-2013	-24,1%	-18,1%	-19,1%	-21,1%
	2011-2013	-16,4%	-19,8%	-11,7%	-15,3%
Socio-éducatif	2011-2012	-10,9%	6,2%	0,0%	2,9%
	2012-2013	-29,8%	-16,8%	0,0%	-19,0%
	2011-2013	-37,4%	-11,6%	0,0%	-16,6%
Médico-technique	2011-2012	7,4%	8,1%	10,2%	8,0%
	2012-2013	-24,4%	-15,4%	-4,9%	-17,2%
	2011-2013	-18,8%	-8,5%	4,8%	-10,6%
Ouvrier et technique	2011-2012	2,8%	5,0%	10,9%	7,4%
	2012-2013	-34,2%	-25,9%	-20,5%	-24,9%
	2011-2013	-32,4%	-22,2%	-11,8%	-19,4%
Evolution 2011-2012		8,5%	2,0%	9,2%	6,8%
Evolution 2012-2013		-25,5%	-20,4%	-19,4%	-21,9%
Evolution 2011-2013		-19,1%	-18,8%	-12,0%	-16,6%

Nombre total de jours inscrits sur le CET historique



Les chiffres ne concernent que le CET historique.

Le CET pérenne commence avec les reports faits en 2014. Il n'y a donc pas de versement au titre de 2013, ceci explique la nette diminution observée de 2012 à 2013.

5.1. Nombre moyen de jours de CET historiques stockés au 31/12 par agent ayant ouvert un CET au 31/12 : par sexe

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Moyenne
		Homme	Femme	H+F	Homme	Femme	H+F	Homme	Femme	H+F	
Administratif et de direction	2011	53,9	45,1	48,0	46,6	36,2	36,9	27,5	23,4	24,3	32,0
	2012	53,9	46,9	49,2	44,6	36,0	36,6	27,6	22,9	23,9	31,5
	2013	39,1	36,9	37,6	32,3	28,7	28,9	24,2	19,8	20,7	24,8
Soignant	2011	33,0	31,5	31,7	31,2	28,6	28,9	25,1	19,3	21,1	23,7
	2012	33,0	30,1	30,5	30,8	28,5	28,8	25,8	19,3	21,3	23,2
	2013	26,8	25,7	25,9	28,0	25,6	25,9	21,8	17,2	18,6	19,9
Socio-éducatif	2011	47,3	57,2	56,8	29,0	23,1	23,5	0,0	0,0	0,0	26,5
	2012	50,3	59,9	59,4	28,1	24,1	24,5	0,0	0,0	0,0	27,1
	2013	29,0	45,6	45,1	22,6	22,0	22,0	0,0	0,0	0,0	23,8
Médico-technique	2011	53,2	50,7	51,4	28,9	25,9	26,6	41,5	42,0	41,8	29,6
	2012	55,5	53,1	53,7	28,6	24,2	25,2	47,0	45,0	46,0	28,3
	2013	41,7	40,6	40,9	26,0	22,4	23,3	56,7	45,0	50,0	25,4
Ouvrier et technique	2011	48,7	43,1	47,0	51,0	35,5	48,5	29,4	19,1	27,5	36,7
	2012	51,6	42,1	48,5	51,5	32,3	48,4	29,9	18,9	27,7	36,6
	2013	35,8	31,3	34,4	40,7	23,8	37,9	24,9	17,2	23,4	28,4
Total 2011		39,7	33,1	34,3	37,3	29,7	31,0	26,5	19,9	22,3	26,3
Total 2012		39,9	31,8	33,2	37,0	29,2	30,6	27,1	19,8	22,4	25,8
Total 2013		30,7	26,8	27,5	31,2	25,5	26,5	22,9	17,6	19,5	21,8

Evolutions

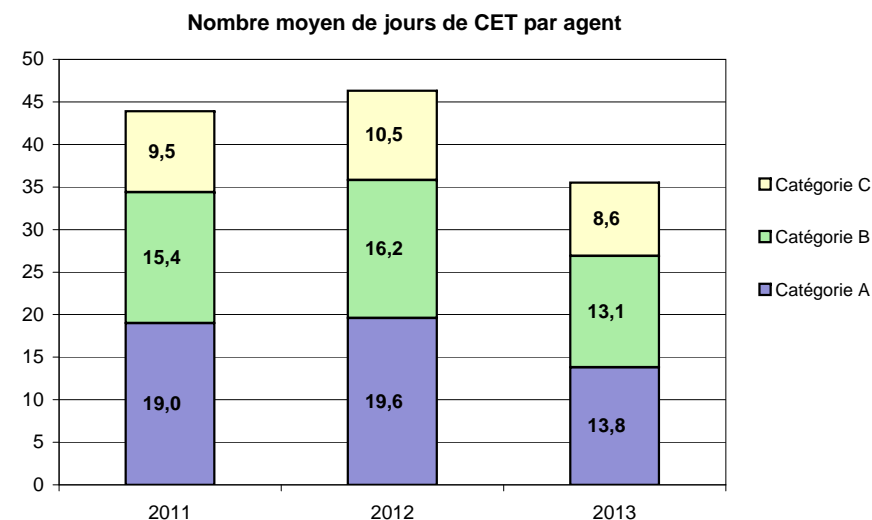
		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
		Homme	Femme	H+F	Homme	Femme	H+F	Homme	Femme	H+F
Administratif et de direction	2011-2012	0,0%	3,8%	2,4%	-4,5%	-0,6%	-0,8%	0,4%	-2,2%	-1,7%
	2012-2013	-27,5%	-21,3%	-23,6%	-27,6%	-20,3%	-21,0%	-12,3%	-13,5%	-13,4%
	2011-2013	-27,5%	-18,2%	-21,7%	-30,7%	-20,7%	-21,7%	-12,0%	-15,4%	-14,8%
Soignant	2011-2012	0,0%	-4,2%	-3,7%	-1,4%	-0,3%	-0,4%	2,6%	0,0%	0,8%
	2012-2013	-18,8%	-14,7%	-15,2%	-9,2%	-10,0%	-9,9%	-15,4%	-10,6%	-12,3%
	2011-2013	-18,8%	-18,3%	-18,3%	-10,4%	-10,3%	-10,3%	-13,2%	-10,6%	-11,6%
Socio-éducatif	2011-2012	6,3%	4,7%	4,7%	-3,1%	4,7%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2012-2013	-42,3%	-24,0%	-24,1%	-19,8%	-9,0%	-10,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2011-2013	-38,6%	-20,3%	-20,5%	-22,3%	-4,7%	-6,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Médico-technique	2011-2012	4,3%	4,7%	4,5%	-0,8%	-6,7%	-5,3%	13,3%	7,1%	10,2%
	2012-2013	-24,8%	-23,5%	-23,9%	-9,4%	-7,1%	-7,6%	20,6%	0,0%	8,7%
	2011-2013	-21,6%	-19,9%	-20,4%	-10,1%	-13,3%	-12,5%	36,5%	7,1%	19,8%
Ouvrier et technique	2011-2012	5,8%	-2,3%	3,1%	1,1%	-8,9%	-0,4%	1,5%	-1,1%	0,6%
	2012-2013	-30,5%	-25,8%	-29,1%	-21,1%	-26,2%	-21,7%	-16,5%	-9,2%	-15,5%
	2011-2013	-26,5%	-27,5%	-26,9%	-20,2%	-32,8%	-21,9%	-15,3%	-10,2%	-15,0%
Evolution 2011-2012		0,5%	-3,8%	-3,1%	-0,8%	-1,7%	-1,4%	2,2%	-0,4%	0,5%
Evolution 2012-2013		-23,2%	-15,7%	-17,2%	-15,7%	-12,6%	-13,3%	-15,5%	-11,0%	-12,9%
Evolution 2011-2013		-22,8%	-18,9%	-19,8%	-16,4%	-14,1%	-14,5%	-13,7%	-11,3%	-12,4%

Les chiffres ne concernent que le CET historique.

Le CET pérenne commence avec les reports fait en 2014. Il n'y a donc pas de versement au titre de 2013, ceci explique la nette diminution observée de 2012 à 2013.

5.2. Nombre moyen de jours de CET historique stockés par agent au 31/12 (rapporté à l'effectif physique total au 31/12)

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Administratif et de direction	2011	20,2	20,3	8,6	14,9
	2012	19,7	21,3	9,4	15,6
	2013	13,2	16,1	7,6	11,6
Soignant	2011	17,8	15,0	9,2	12,8
	2012	18,4	15,5	10,2	13,7
	2013	13,2	13,1	8,4	10,7
Socio-éducatif	2011	44,8	11,3	-	13,2
	2012	43,3	11,9	-	13,5
	2013	30,3	9,8	-	10,8
Médico-technique	2011	38,9	10,7	12,4	12,6
	2012	42,3	11,5	15,6	13,5
	2013	31,7	9,7	16,3	11,2
Ouvrier et technique	2011	28,9	31,8	12,3	17,5
	2012	29,4	33,0	13,7	18,7
	2013	19,1	24,3	11,0	14,1
Total 2011		19,0	15,4	9,5	13,5
Total 2012		19,6	16,2	10,5	14,4
Total 2013		13,8	13,1	8,6	11,2



Evolutions

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	2011-2012	-2,6%	4,9%	9,3%	4,7%
	2012-2013	-33,2%	-24,7%	-20,0%	-25,5%
	2011-2013	-35,0%	-21,0%	-12,5%	-22,0%
Soignant	2011-2012	3,7%	3,6%	10,9%	7,2%
	2012-2013	-28,4%	-15,4%	-18,0%	-21,6%
	2011-2013	-25,8%	-12,4%	-9,1%	-16,0%
Socio-éducatif	2011-2012	-3,4%	5,7%	0,0%	2,9%
	2012-2013	-30,1%	-18,0%	0,0%	-20,1%
	2011-2013	-32,5%	-13,3%	0,0%	-17,8%
Médico-technique	2011-2012	8,8%	7,2%	26,4%	7,3%
	2012-2013	-25,1%	-15,5%	4,3%	-17,3%
	2011-2013	-18,6%	-9,4%	31,9%	-11,3%
Ouvrier et technique	2011-2012	1,6%	3,8%	11,3%	7,4%
	2012-2013	-35,2%	-26,2%	-19,7%	-24,7%
	2011-2013	-34,2%	-23,4%	-10,6%	-19,1%
Evolution 2011-2012		2,7%	4,6%	10,9%	6,8%
Evolution 2012-2013		-29,4%	-19,0%	-18,5%	-22,2%
Evolution 2011-2013		-27,4%	-15,3%	-9,7%	-17,0%

Les chiffres ne concernent que le CET historique.

Le CET pérenne commence avec les reports faits en 2014. Il n'y a donc pas de versement au titre de 2013, ceci explique la nette diminution observée de 2012 à 2013.

5-3 et 5-4 Montant et taux de la provision du CET

	2011			2012			2013		
	PNM	PM	TOTAL	PNM	PM	TOTAL	PNM	PM	TOTAL
CRPP	93 152 345 €	75 244 476 €	168 396 821 €	145 588 203 €	106 998 511 €	252 586 714 €	150 406 390 €	100 515 427 €	250 921 817 €
CRPA-B							3 835 766 €	0 €	
CRPA-C	1 005 195 €	0 €	1 005 195 €	1 105 715 €	0 €	1 105 715 €	1 005 195 €	0 €	1 005 195 €
TOTAL	94 157 540 €	75 244 476 €	169 402 016 €	146 693 918 €	106 998 511 €	253 692 429 €	155 247 351 €	100 515 427 €	255 762 778 €
Ecart			62 696 983 €			84 290 413 €			2 070 349 €
Taux de provision	91,33%	-	-	100%	-	-	100%	-	-

5-5 Montant (coût chargé) des jours de CET historique monétisés en 2013

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Général
Paiement	2 025 161,40 €	746 760,96 €	627 753,60 €	3 399 675,96 €
RAFP	140 225,00 €	101 376,64 €	112 225,44 €	353 827,08 €
Total général	2 165 386,40 €	848 137,60 €	739 979,04 €	3 753 503,04 €

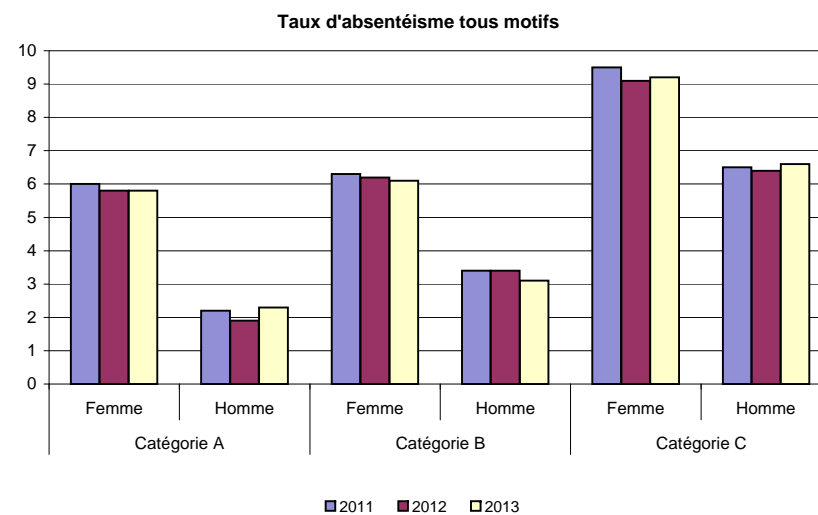
Les paiements de 2013 portent exclusivement sur des jours de CET historique.

6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

Mode de calcul :

Nombre de jours d'absences du personnel (hors congés, RTT, jours fériés, repos hebdomadaires, et hors absences pour formation et autres autorisations d'absence) / (UP moyen sur l'année n x 365), pour 100 jours.

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Taux Global
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administratif et de direction	2011	3,0	1,5	5,3	2,7	7,7	6,5	5,8
	2012	3,2	1,3	5,3	2,5	7,2	6,2	5,5
	2013	3,6	1,1	4,9	2,5	7,4	6,7	5,5
Soignant	2011	6,4	2,6	7,5	4,7	9,8	6,6	7,7
	2012	6,1	2,2	7,3	4,6	9,4	6,5	7,3
	2013	6,1	2,7	7,4	4,3	9,5	6,6	7,4
Socio-éducatif	2011	6,5	5,8	6,4	4,7	0,0	0,0	6,3
	2012	7,8	0,0	5,8	3,9	0,0	0,0	5,8
	2013	2,6	0,0	6,1	3,7	0,0	0,0	5,7
Médico-technique	2011	4,2	2,9	5,0	2,7	10,1	4,5	4,5
	2012	3,4	2,1	5,2	2,9	7,8	4,7	4,6
	2013	2,3	2,6	5,0	2,4	5,0	2,5	4,3
Ouvrier et technique	2011	2,9	1,2	3,9	2,8	11,3	6,3	5,9
	2012	4,2	1,1	3,9	2,7	10,5	6,2	5,8
	2013	3,5	1,7	3,6	2,7	10,9	6,6	6,1
Total 2011		6,0	2,2	6,3	3,4	9,5	6,5	7,0
Total 2012		5,8	1,9	6,2	3,4	9,1	6,4	6,7
Total 2013		5,8	2,3	6,1	3,1	9,2	6,6	6,8



Dont infirmiers et aides soignants:

		Femme	Homme	Total
Infirmiers	2011	7,5	3,7	7,0
	2012	7,1	3,0	6,6
	2013	7,1	3,5	6,7
Aides soignants	2011	9,6	6,2	8,7
	2012	9,3	6,0	8,4
	2013	9,4	6,1	8,6

On observe que le taux d'absentéisme H/F et toutes catégories confondues se contracte de -3 % sur la période entre 2011 et 2013.

Dans tous les cas et toutes catégories confondus, il est sensiblement plus important pour les femmes que pour les hommes (ce qui est logique puisque les congés maternité sont intégrés dans cet indicateur).

Tant pour les femmes que pour les hommes, le taux d'absentéisme se réduit pour les catégorie A, B et C. Il n'y a que pour les hommes des catégories A et C où on constate une légère augmentation.

Le plus fort taux d'absentéisme est observé pour les femmes et les hommes appartenant à la catégorie C (impact de la pénibilité de certaines fonctions avec d'importantes tâches de manutention).

Si l'on examine le focus IDE/AS, on constate comme pour le global AP-HP et tant pour les AS que pour les IDE, un fléchissement de l'absentéisme en 2012 en regard de l'année 2011 puis une légère reprise en 2013. Toutefois, pour les AS comme pour les IDE, l'absentéisme en 2013 ne revient pas au niveau d'absentéisme 2011. Ce constat s'applique tant pour les femmes que pour les hommes.

Autre constat : l'effet des absences liés à la maternité et à l'adoption génère un écart d'environ 3,5 entre les femmes et les hommes, ceci tant pour les AS que pour les IDE.

Nota 1 : l'indicateur 6 est un indicateur global d'absentéisme, motif médical et non médical confondus.

- Motif médical :
 - maladie ordinaire ;
 - longue maladie/longue durée ;
 - accident du travail ;
 - accident de trajet ;
 - maladie professionnelle ;
 - maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions.
- Motif non médical :
 - maternité;
 - paternité;
 - adoption.

Nota 2 : les congés maternité stricto sensu sont intégrés dans l'absentéisme pour motif non médical, alors que l'absentéisme pour grossesse pathologique et suites de couches est intégré dans l'absentéisme pour motif médical.

6.1.1. Durée moyenne des absences pour motif médical

Mode de calcul :

Nombre total de jours d'absences pour motif médical divisé par le nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période de référence.

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Moyenne
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
Administratif et de direction	2011	17,5	36,2	20,7	35,8	37,8	35,9	17,5	49,6	41,3	36,1
	2012	21,1	28,1	22,3	38,6	36,2	38,5	21,1	52,2	43,7	38,0
	2013	27,3	29,9	27,7	39,0	36,0	38,9	27,3	52,2	43,7	39,2
Soignant	2011	25,8	21,9	25,4	35,3	37,8	35,5	25,8	37,6	36,6	32,3
	2012	25,6	21,1	25,2	36,8	38,3	36,9	25,6	39,7	37,8	32,8
	2013	26,8	25,4	26,7	37,0	37,5	37,0	26,8	39,9	38,7	33,4
Socio-éducatif	2011	53,8	32,0	52,2	31,8	33,7	31,9	53,8	0,0	0,0	32,8
	2012	86,5	0,0	86,5	30,9	31,5	31,0	86,5	0,0	0,0	32,6
	2013	29,3	0,0	29,3	31,1	39,3	31,5	29,3	0,0	0,0	31,4
Médico-technique	2011	47,1	45,8	46,8	27,4	28,9	27,6	47,1	33,4	49,3	28,5
	2012	52,6	37,7	48,8	29,9	34,1	30,5	52,6	31,0	37,8	31,2
	2013	34,9	52,8	38,7	30,4	27,4	29,9	34,9	38,0	39,5	30,3
Ouvrier et technique	2011	22,3	20,6	21,5	28,4	34,2	32,7	22,3	41,1	41,4	37,7
	2012	27,7	21,3	24,6	21,7	34,8	30,8	27,7	42,4	42,9	38,8
	2013	28,1	31,6	29,8	25,2	40,4	35,3	28,1	46,0	46,1	42,4
Total 2011	25,7	23,5	25,4	33,3	34,3	33,4	25,7	39,2	37,6	32,8	
Total 2012	25,7	22,1	25,4	34,9	36,0	35,1	25,7	41,1	38,9	33,5	
Total 2013	26,9	26,8	26,9	35,2	34,4	35,1	26,9	42,2	40,0	34,2	
Evolution :											
Taux d'évolution 2011-2012	0,27%	-5,89%	-0,22%	4,76%	5,11%	4,81%	0,27%	4,85%	3,51%	2,31%	
Taux d'évolution 2012-2013	4,35%	21,33%	5,80%	0,84%	-4,43%	0,19%	4,35%	2,71%	2,89%	2,07%	

La durée moyenne des absences pour motif médical qui est en moyenne de 34, 2 jours en 2013, progresse de façon constante (+ 1,4 jour) de 2011 à 2013.

Elle progresse pour toutes les filières, à l'exception de la filière socio-éducative (où elle se rétracte de - 1,4 jour), la progression la plus forte étant constatée sur le PTO (+ 4,7 jours sur la période) suivi de la filière administrative (+3,1 jours), les filières médicotechnique et soignante enregistrant les progressions les moins élevées (respectivement +1,8 jour et +1,1 jour).

La progression est plus importante en nombre de jours pour la catégorie C (+2,4 jours) suivie de la catégorie B (+ 1,7 jour) et de la catégorie A (+1,5 jour).

La durée moyenne d'absence des femmes de la catégorie B connaît une progression supérieure à celle des catégories A et C (+ 1,9 jour). La durée moyenne d'absence pour motif médical évolue de façon parallèle pour les femmes de la catégorie A et de la catégorie C (+ 1,2 jour).

Enfin, si l'augmentation de la durée moyenne d'absence pour motif médical des hommes de la catégorie B ne se révèle très significative (+ 0,1 jour), elle s'avère très nettement plus marquée pour les hommes des catégories A et C, avec + 3,3 jours pour la catégorie A et de + 3 jours pour la catégorie C.

En conclusion, pour l'année 2013, on observe que la durée moyenne des absences pour motif médical s'avère la plus élevée pour la catégorie C, avec respectivement 26,9 jours pour les femmes et 42,2 jours pour les hommes, la catégorie B arrivant en seconde position avec respectivement 35,2 jours pour les femmes et 34,4 jours pour les hommes, suivie de la catégorie A avec 26,9 jours pour les femmes et 26,8 jours pour les hommes.

Nota : le congé maternité n'est pas inclus dans le motif d'absence pour raison médicale des femmes.

6.1.2. Durée moyenne des absences pour motif non médical

Mode de calcul :

Nombre total de jours d'absences pour motif non médical divisé par le nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période de référence.

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Moyenne
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
Administratif et de direction	2011	95,6	10,4	80,3	99,0	10,7	95,3	98,4	11,0	88,0	88,8
	2012	91,7	11,2	78,2	99,7	10,0	97,7	90,8	10,1	80,2	86,9
	2013	95,7	10,3	85,8	93,9	11,0	93,0	102,4	15,9	92,4	90,0
Soignant	2011	91,6	12,6	86,3	97,4	11,0	92,9	96,9	11,2	82,2	86,6
	2012	92,7	10,7	87,5	99,1	11,0	91,8	97,3	11,0	82,8	87,1
	2013	92,1	11,0	86,6	91,5	11,6	86,7	98,5	11,1	83,1	85,7
Socio-éducatif	2011	0,0	0,0	0,0	86,3	8,3	82,9	0,0	0,0	0,0	82,9
	2012	0,0	0,0	0,0	82,8	11,0	79,8	0,0	0,0	0,0	79,8
	2013	0,0	0,0	0,0	101,2	11,0	93,7	0,0	0,0	0,0	93,7
Médico-technique	2011	42,0	11,0	31,7	91,4	10,7	75,7	0,0	0,0	0,0	75,3
	2012	89,0	0,0	89,0	93,9	11,0	81,4	0,0	0,0	0,0	81,5
	2013	47,0	11,0	29,0	91,1	10,8	78,3	0,0	0,0	0,0	77,9
Ouvrier et technique	2011	87,0	11,3	54,3	89,2	10,9	39,4	107,9	10,7	38,7	43,0
	2012	101,5	10,4	67,1	94,8	10,3	41,6	105,7	11,0	37,5	47,8
	2013	104,3	11,3	64,8	84,7	11,3	34,5	110,9	11,3	38,0	45,1
Total 2011	91,7	12,1	85,1	95,3	10,7	86,4	97,4	11,0	79,5	84,1	
Total 2012	92,8	10,7	86,4	96,9	10,9	87,7	96,9	10,9	78,7	85,0	
Total 2013	92,4	11,0	86,0	92,2	11,1	84,4	99,3	11,4	80,6	84,3	
Evolution :											
Taux d'évolution 2011-2012	1,24%	-11,74%	1,49%	1,63%	1,47%	1,56%	-0,49%	-1,04%	-0,93%	1,08%	
Taux d'évolution 2012-2013	-0,43%	2,54%	-0,41%	-4,80%	2,11%	-3,87%	2,50%	4,54%	2,34%	-0,80%	

La durée moyenne des absences pour motif non médical qui est de 84,3 jours en moyenne, est quasiment stable (+0,2 jour) sur la période 2011-2013.

L'augmentation la plus importante en nombre de jours est enregistrée pour la catégorie C (+1,1 jours) suivie de la catégorie A (+0,9 jour), alors que l'on note une diminution (- 2 jours) pour la catégorie B.

La durée moyenne d'absence des femmes de la catégorie B connaît une contraction de -3,1 jour sur la période, alors qu'il est constaté une augmentation pour les catégories C et A, respectivement + 1,9 jour et + 0,7 jour.

Si la durée moyenne d'absence pour motif non médical progresse de 2011 à 2013 pour les hommes, de + 0,4 jours pour les catégories B et C, il est surtout possible de noter qu'elle se retracts de - 1,1 jours pour la catégorie A.

6.2.1. Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total) pour motif médical

Mode de calcul :

Nombre total de jours d'absences pour motif médical divisé par l'effectif physique total au 31/12 de l'année de référence.

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Moyenne
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
Administratif et de direction	2011	5,7	5,6	5,7	16,2	9,5	15,7	25,4	24,6	25,3	16,4
	2012	6,9	4,4	6,2	16,2	9,1	15,7	42,1	23,5	36,7	17,7
	2013	7,8	3,6	6,5	15,5	9,2	15,0	42,1	24,0	36,9	17,4
Soignant	2011	15,8	8,8	14,9	22,4	17,4	21,7	36,2	24,5	32,3	22,3
	2012	15,1	7,5	14,1	21,1	16,2	20,4	37,1	23,7	32,5	21,4
	2013	15,9	9,5	15,1	20,5	15,3	19,8	38,3	23,8	33,3	21,7
Socio-éducatif	2011	23,8	21,3	23,7	18,7	16,9	18,5	0,0	0,0	0,0	18,8
	2012	28,3	0,0	26,8	17,9	13,8	17,6	0,0	0,0	0,0	18,1
	2013	9,5	0,0	9,0	17,3	12,9	17,0	0,0	0,0	0,0	16,5
Médico-technique	2011	15,0	10,7	13,8	14,0	9,6	13,0	56,5	16,4	37,2	13,1
	2012	11,9	7,7	10,8	14,3	10,6	13,5	41,2	17,2	29,8	13,3
	2013	8,3	9,3	8,6	14,2	8,5	12,9	40,0	9,1	22,1	12,6
Ouvrier et technique	2011	7,4	4,5	5,6	11,5	10,1	10,4	42,1	23,1	26,7	18,3
	2012	8,6	3,9	5,7	10,0	9,5	9,6	44,0	22,4	26,2	17,7
	2013	9,4	6,4	7,6	11,2	9,7	10,0	46,6	23,9	27,9	19,0
Total 2011		14,8	7,6	13,6	18,7	12,5	17,6	34,4	24,1	30,6	20,2
Total 2012		14,3	6,4	13,0	18,0	12,1	17,0	38,0	23,3	32,1	19,7
Total 2013		15,0	8,1	13,8	17,5	11,1	16,4	39,1	23,9	32,9	19,9
Evolution :											
Taux d'évolution 2011-2012		-3,59%	-15,67%	-4,63%	-3,64%	-3,18%	-3,70%	10,37%	-3,34%	4,93%	-2,24%
Taux d'évolution 2012-2013		4,94%	25,40%	6,81%	-2,79%	-8,73%	-3,53%	2,97%	2,32%	2,71%	0,79%

Le nombre moyen de jours d'absence médicale se contracte, en moyenne, sur la période 2011-2013, de 0,3 jour.

Le nombre moyen de jours d'absence pour motif médical progresse faiblement sur la période pour la catégorie A (+0,2 jour), se rétracte pour la catégorie B (-1,2 jour) et progresse de façon conséquente pour la catégorie C (+2,3 jours), le plus fort nombre moyen de jours d'absence étant enregistré pour la catégorie C, suivie de la catégorie B puis de la catégorie A.

6.2.2. Nombre moyen de jours d'absence par agent (rapporté à l'effectif total) pour motif non médical

Mode de calcul :

Nombre total de jours d'absences pour motif non médical divisé par l'effectif physique total au 31/12 de l'année de référence.

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Moyenne
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
Administratif et de direction	2011	6,5	0,4	4,6	3,8	0,2	3,6	4,2	0,3	3,4	3,8
	2012	6,4	0,4	4,6	3,8	0,1	3,6	3,3	0,2	2,7	3,6
	2013	7,7	0,3	5,5	2,7	0,0	2,5	4,1	0,4	3,4	3,5
Soignant	2011	9,2	0,6	8,0	6,7	0,3	5,9	6,4	0,4	4,6	6,3
	2012	9,3	0,5	8,2	6,0	0,4	5,3	5,7	0,3	4,1	6,1
	2013	8,9	0,5	7,8	5,6	0,3	4,9	5,7	0,3	4,2	6,0
Socio-éducatif	2011	0,0	0,0	0,0	6,0	0,4	5,6	0,0	0,0	0,0	5,3
	2012	0,0	0,0	0,0	4,1	0,3	3,8	0,0	0,0	0,0	3,6
	2013	0,0	0,0	0,0	5,9	0,8	5,6	0,0	0,0	0,0	5,3
Médico-technique	2011	0,3	0,1	0,2	5,4	0,5	4,3	0,0	0,0	0,0	4,0
	2012	0,7	0,0	0,5	5,4	0,4	4,3	0,0	0,0	0,0	4,0
	2013	0,2	0,1	0,2	4,8	0,4	3,8	0,0	0,0	0,0	3,6
Ouvrier et technique	2011	5,5	0,3	2,3	5,6	0,3	1,4	4,7	0,3	1,2	1,5
	2012	8,5	0,3	3,4	5,0	0,2	1,2	4,3	0,3	1,2	1,7
	2013	5,7	0,3	2,4	2,6	0,2	0,7	4,1	0,3	1,1	1,3
Total 2011		8,7	0,5	7,3	5,7	0,4	4,8	6,0	0,3	4,0	5,4
Total 2012		8,9	0,4	7,5	5,3	0,3	4,4	5,3	0,3	3,6	5,2
Total 2013		8,6	0,4	7,2	4,7	0,3	4,0	5,4	0,3	3,7	5,0
Evolution :											
Taux d'évolution 2011-2012		2,63%	-13,97%	2,73%	-7,51%	-9,24%	-7,88%	-11,56%	-8,12%	-10,89%	-2,85%
Taux d'évolution 2012-2013		-3,91%	0,77%	-3,61%	-10,32%	-12,95%	-10,37%	2,36%	7,50%	3,07%	-3,15%

Le nombre moyen de jours d'absence pour motif non médical se rétracte en moyenne sur la période de - 0,4 jour, respectivement de - 0,8 jour pour la catégorie B, de - 0,3 jour pour la catégorie C et de - 0,1 jour pour la catégorie A.

Au global, le plus fort nombre moyen de jours d'absence est observé en catégorie A, suivie de façon groupée de la catégorie B, puis de la catégorie C.

6.3. Taux d'absentéisme par motif et par tranche d'âge

Mode de calcul :

Nombre de jours d'absences du personnel (hors congés, RTT, jours fériés, repos hebdomadaires, et hors absences pour formation et autres autorisations d'absence) / (ETP moyen sur l'année n x 365), pour 100 jours.

6.3.1 Pour motif médical

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global	
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H		
2013	Administratif et de direction	Moins de 25 ans	1,4	0,5	1,2	2,8	5,7	3,3	3,2	2,5	3,1	2,6
		De 25 à 40 ans	5,7	0,3	4,3	6,7	4,7	6,6	8,4	4,2	7,7	6,0
		De 41 à 55 ans	2,1	0,4	1,6	4,0	1,3	3,8	6,7	6,4	6,6	4,4
		Plus de 55 ans	3,2	3,3	3,2	5,5	2,6	5,2	9,5	11,5	9,9	6,1
	Soignant	Moins de 25 ans	4,6	2,0	4,4	2,1	0,3	1,9	5,3	1,9	4,4	4,2
		De 25 à 40 ans	8,8	2,1	7,9	9,8	2,8	9,0	11,9	5,9	10,4	8,8
		De 41 à 55 ans	4,2	3,3	4,1	5,9	5,3	5,8	9,1	7,5	8,6	6,4
		Plus de 55 ans	4,5	3,4	4,3	6,4	3,5	5,9	8,7	6,9	8,0	6,2
	Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,3	7,9	2,5	0,0	0,0	0,0	2,5
		De 25 à 40 ans	0,7	0,0	0,7	8,7	3,9	8,4	0,0	0,0	0,0	8,3
		De 41 à 55 ans	0,3	0,0	0,3	4,9	1,9	4,6	0,0	0,0	0,0	4,4
		Plus de 55 ans	4,8	0,0	4,6	5,4	6,1	5,5	0,0	0,0	0,0	5,4
	Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,6	1,5	2,3	0,0	0,0	0,0	2,3
		De 25 à 40 ans	2,6	0,3	1,7	7,2	1,4	5,8	0,0	0,0	0,0	5,8
		De 41 à 55 ans	3,7	1,0	3,1	4,2	2,9	3,9	0,9	4,2	2,3	3,8
		Plus de 55 ans	0,7	4,6	1,8	4,1	3,9	4,0	9,7	0,0	6,3	3,7
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	3,6	0,7	1,8	3,4	1,0	1,0	6,9	2,6	3,6	3,2	
	De 25 à 40 ans	4,9	1,5	3,3	3,9	0,6	1,7	13,3	5,1	7,2	5,0	
	De 41 à 55 ans	3,6	1,4	2,1	3,1	2,0	2,2	9,2	6,8	7,3	5,1	
	Plus de 55 ans	3,1	2,7	2,8	5,7	5,8	5,8	13,2	8,1	9,0	6,7	

Moyenne annuelle :

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	
Moyenne 2011	6,5	2,1	5,7	6,7	3,4	6,1	9,9	6,6	8,8	6,8
Moyenne 2012	6,4	1,8	5,6	6,4	3,3	5,8	9,4	6,4	8,4	6,6
Moyenne 2013	6,5	2,2	5,7	6,1	3	5,6	9,5	6,5	8,5	6,5

Pour ce qui concerne l'année 2013,

Pour la catégorie A

Pour la filière administrative, les taux d'absentéisme les plus forts sont concentrés pour les femmes sur les tranches d'âge de 25 à 40 ans et plus de 55 ans.

Pour les femmes de la filière médico technique en catégorie A, les plus forts taux d'absentéisme se retrouvent sur les 41 à 55 ans et sur la tranche 25-40 ans.

Enfin, pour les femmes de la filière soignant le plus fort taux d'absentéisme est observé pour la tranche d'âge de 25 à 40 ans.

Pour les femmes de la filière technique et ouvrière de la catégorie A, les plus forts taux d'absentéisme se retrouvent toujours dans la tranche des moins de 25 ans ainsi que sur la tranche de 41 à 55 ans.

Pour la filière socio-éducative, on enregistre un fort taux d'absentéisme sur les plus de 55 ans pour les femmes en catégorie A.

Pour les hommes en catégorie A, les plus forts taux d'absentéisme sont observés en général sur la tranche des plus de 55 ans.

Pour la catégorie B

Pour la filière administrative et la filière socio-éducative, on retrouve les plus forts taux d'absentéisme chez les femmes dans la tranche de 25 à 40 ans et des + de 50 ans.

De façon identique, les plus forts taux d'absentéisme sont observés pour la tranche d'âge de 25 à 40 ans pour les femmes des filières médicotechnique et soignante, la filière socio-éducative affichant de même un relativement fort taux d'absentéisme sur la tranche de 25 à 40 ans.

Pour la filière technique et ouvrière, on relève pour les femmes, à contrario, un plus fort taux d'absentéisme chez les plus de 55 ans.

Pour les hommes de la catégorie B, on retrouve les plus forts taux d'absentéisme dans la tranche des + de 55 ans sur les filières médico technique , technique et ouvrière, à l'exception de la filière soignante où c'est au sein de la tranche d'âge des 41-55 ans que l'on constate le taux d'absentéisme le plus élevé pour les hommes.

Quant à la filière administrative et socio-éducative, c'est la tranche d'âge masculine des moins de 25 ans qui affiche le plus fort taux d'absentéisme.

Pour la catégorie C

Pour la filière administrative, le plus fort taux d'absentéisme se retrouve dans la tranche d'âge de plus de 55 ans, tant chez les femmes que chez les hommes.

Pour la filière médico technique, le plus fort taux d'absentéisme est relevé dans la tranche d'âge des 41 à 55 ans pour les hommes alors que pour les femmes, c'est au sein de la tranche des + de 55 ans que ressort le plus fort taux d'absentéisme.

Pour la filière technique et ouvrière, et pour les femmes, on observe les plus forts taux d'absentéisme tout d'abord chez les moins de 25 à 40 ans, puis chez femmes de plus de 55 ans alors que pour les hommes le taux d'absentéisme le plus élevé s'avère concentré sur la tranche d'âge supérieure à 55 ans.

Enfin, pour la filière soignante, on constate le taux d'absentéisme le plus élevé sur la tranche d'âge de 25 à 40 ans pour les femmes, suivie de la tranche d'âge des 41-55 ans, le taux d'absentéisme de la tranche d'âge des plus de 55 ans s'avérant en comparaison moins élevé.

Pour les hommes de la catégorie C, au sein de la filière soignante, le taux d'absentéisme le plus élevé est enregistré dans la tranche d'âge des 41 à 55 ans, puis des plus de 55 ans.

Plus globalement, c'est sur la catégorie C que l'on note les plus forts taux d'absentéisme pour les femmes et pour les hommes, quelle que soit la filière et dans la quasi-totalité des tranches d'âge.

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global	
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H		
2011	Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,7	0,0	0,5	3,8	1,5	3,3	3,7	1,8	0,0	2,4
		De 25 à 40 ans	5,1	0,8	3,9	7,5	2,3	7,2	8,9	4,5	8,2	6,4
		De 41 à 55 ans	1,2	1,7	1,3	3,7	1,9	3,6	6,9	6,2	6,7	4,3
		Plus de 55 ans	1,8	3,0	2,3	7,3	3,7	6,9	10,7	13,9	11,3	7,1
	Soignant	Moins de 25 ans	4,9	2,3	4,7	4,8	1,1	4,5	6,2	2,0	4,9	4,8
		De 25 à 40 ans	8,8	2,0	7,9	10,6	3,0	9,8	12,3	6,4	10,8	9,1
		De 41 à 55 ans	4,1	3,2	3,9	6,7	5,8	6,6	9,4	7,8	8,9	6,8
		Plus de 55 ans	4,7	2,0	4,3	6,6	4,7	6,3	8,9	6,4	8,0	6,2
	Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	4,7	0,0	4,7	0,0	0,0	0,0	4,7
		De 25 à 40 ans	0,0	0,0	0,0	7,4	3,0	7,2	0,0	0,0	0,0	7,2
		De 41 à 55 ans	1,2	5,8	1,7	5,3	3,3	5,2	0,0	0,0	0,0	5,0
		Plus de 55 ans	10,4	0,0	10,4	9,4	13,7	9,7	0,0	0,0	0,0	9,8
	Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,8	1,7	2,5	0,0	0,0	0,0	2,5
		De 25 à 40 ans	15,6	4,0	10,3	7,4	2,5	6,2	0,0	0,0	0,0	6,3
		De 41 à 55 ans	3,6	2,7	3,4	3,7	2,2	3,4	15,1	0,8	9,5	3,4
		Plus de 55 ans	3,3	2,8	3,1	5,9	5,1	5,7	0,7	12,6	4,9	5,3
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	0,9	0,0	0,6	7,9	0,5	4,8	8,0	2,9	4,4	4,1	
	De 25 à 40 ans	4,9	0,7	2,9	4,8	1,2	2,4	14,8	5,2	7,5	5,3	
	De 41 à 55 ans	1,7	1,2	1,4	4,0	2,7	2,9	10,4	6,0	6,8	4,9	
	Plus de 55 ans	4,7	1,8	2,6	6,5	4,5	4,8	9,1	9,7	9,6	6,7	
2012	Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,6	0,9	0,7	0,0	0,0	0,0	2,2	2,1	2,2	1,4
		De 25 à 40 ans	4,8	0,6	3,7	8,0	3,7	7,8	7,9	4,1	7,2	6,1
		De 41 à 55 ans	2,1	0,6	1,6	3,9	1,1	3,7	6,8	5,9	6,6	4,3
		Plus de 55 ans	2,6	3,4	2,9	6,5	3,8	6,2	9,4	12,5	10,0	6,6
	Soignant	Moins de 25 ans	4,3	1,6	4,1	3,6	2,4	3,5	6,1	2,2	5,0	4,4
		De 25 à 40 ans	8,8	1,8	8,0	10,3	2,6	9,5	11,6	5,9	10,2	8,8
		De 41 à 55 ans	3,8	2,4	3,5	6,0	5,7	6,0	9,1	7,6	8,6	6,3
		Plus de 55 ans	4,5	2,8	4,3	6,4	3,8	6,0	8,8	6,2	7,8	6,1
	Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	1,7	0,7	1,7	0,0	0,0	0,0	1,7
		De 25 à 40 ans	0,0	0,0	0,0	7,2	2,5	6,9	0,0	0,0	0,0	6,9
		De 41 à 55 ans	4,0	0,0	3,7	4,8	2,7	4,6	0,0	0,0	0,0	4,6
		Plus de 55 ans	10,2	0,0	9,9	8,0	9,1	8,1	0,0	0,0	0,0	8,4
	Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	3,1	2,3	2,9	0,0	0,0	0,0	2,9
		De 25 à 40 ans	11,0	0,5	6,4	7,5	2,5	6,3	0,0	0,0	0,0	6,3
		De 41 à 55 ans	3,4	1,5	3,0	4,0	2,8	3,8	10,2	8,5	9,6	3,7
		Plus de 55 ans	2,5	3,2	2,7	5,0	4,7	4,9	3,0	0,0	1,6	4,6
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	5,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	6,7	3,4	4,2	3,8	
	De 25 à 40 ans	7,1	0,7	4,0	5,0	1,0	2,3	13,1	5,4	7,4	5,5	
	De 41 à 55 ans	1,6	1,4	1,5	3,8	2,4	2,6	9,7	5,9	6,7	4,7	
	Plus de 55 ans	4,9	0,9	1,9	3,3	4,7	4,5	10,2	8,2	8,6	5,9	

Taux d'absentéisme pour motif médical - Moyenne des trois années 2011-2012-2013

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,9	0,5	0,8	2,2	2,4	2,2	3,1	2,1	1,8	2,1
	De 25 à 40 ans	5,2	0,5	3,9	7,4	3,6	7,2	8,4	4,3	7,7	6,2
	De 41 à 55 ans	1,8	0,9	1,5	3,9	1,4	3,7	6,8	6,2	6,7	4,3
	Plus de 55 ans	2,5	3,3	2,8	6,4	3,4	6,1	9,9	12,6	10,4	6,6
Soignant	Moins de 25 ans	4,6	2,0	4,4	3,5	1,3	3,3	5,8	2,0	4,8	4,5
	De 25 à 40 ans	8,8	2,0	7,9	10,2	2,8	9,4	11,9	6,0	10,5	8,9
	De 41 à 55 ans	4,0	3,0	3,9	6,2	5,6	6,1	9,2	7,6	8,7	6,5
	Plus de 55 ans	4,6	2,7	4,3	6,5	4,0	6,1	8,8	6,5	8,0	6,2
Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,9	2,9	3,0	0,0	0,0	0,0	3,0
	De 25 à 40 ans	0,2	0,0	0,2	7,8	3,1	7,5	0,0	0,0	0,0	7,5
	De 41 à 55 ans	1,8	1,9	1,9	5,0	2,6	4,8	0,0	0,0	0,0	4,6
	Plus de 55 ans	8,5	0,0	8,3	7,6	9,6	7,8	0,0	0,0	0,0	7,9
Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,8	1,9	2,6	0,0	0,0	0,0	2,6
	De 25 à 40 ans	9,7	1,6	6,1	7,3	2,1	6,1	0,0	0,0	0,0	6,1
	De 41 à 55 ans	3,6	1,8	3,1	4,0	2,6	3,7	8,7	4,5	7,1	3,6
	Plus de 55 ans	2,2	3,5	2,5	5,0	4,6	4,9	4,5	4,2	4,3	4,5
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	3,1	0,2	2,0	3,8	0,5	1,9	7,2	3,0	4,1	3,7
	De 25 à 40 ans	5,7	1,0	3,4	4,5	0,9	2,1	13,7	5,2	7,4	5,3
	De 41 à 55 ans	2,3	1,3	1,7	3,6	2,4	2,6	9,7	6,3	6,9	4,9
	Plus de 55 ans	4,2	1,8	2,4	5,2	5,0	5,0	10,8	8,7	9,1	6,4

6.3.2. Pour motif non médical

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global	
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H		
2013	Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,7	0,4
		De 25 à 40 ans	3,7	0,1	2,8	2,8	0,1	2,7	3,2	0,3	2,7	2,7
		De 41 à 55 ans	0,3	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Soignant	Moins de 25 ans	1,2	0,0	1,1	0,6	0,0	0,6	1,3	0,0	1,0	1,0
		De 25 à 40 ans	4,0	0,2	3,5	4,4	0,2	3,9	3,6	0,2	2,8	3,4
		De 41 à 55 ans	0,3	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8
		De 25 à 40 ans	0,0	0,0	0,0	3,9	0,5	3,7	0,0	0,0	0,0	3,7
		De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	
	De 25 à 40 ans	0,8	0,3	0,6	3,2	0,2	2,5	0,0	0,0	0,0	2,4	
	De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,1	0,2	0,2	
	De 25 à 40 ans	3,4	0,2	1,9	2,0	0,2	0,8	3,5	0,3	1,1	1,3	
	De 41 à 55 ans	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

Moyenne annuelle :

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global
	F	H	F+H	F	H	F+H	F	H	F+H	
Moyenne 2011	2,4	0,1	2,0	1,6	0,1	1,3	1,6	0,1	1,1	1,5
Moyenne 2012	2,4	0,1	2,0	1,4	0,1	1,2	1,4	0,1	1,0	1,4
Moyenne 2013	2,3	0,1	2,0	1,3	0,1	1,1	1,5	0,1	1,0	1,4

Pour ce qui concerne l'année 2013,

Toutes catégories confondues et comme pour les années précédentes, c'est fort logiquement que la tranche d'âge liée à l'âge de la procréation (25 ans à 40 ans) affiche quasi exclusivement une valeur différente de zéro. On observe toutefois la trace de quelques grossesses et / ou adoption dans la tranche d'âge de 41 à 55 ans.

En ce qui concerne les hommes, la distribution est quasiment identique.

			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global
			Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
2011	Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	1,5	0,9	0,0	0,7	0,6
		De 25 à 40 ans	3,3	0,1	2,4	3,5	0,3	3,3	3,2	0,2	2,7	2,8
		De 41 à 55 ans	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Soignant	Moins de 25 ans	1,5	0,1	1,3	1,9	0,0	1,7	1,8	0,0	1,3	1,4
		De 25 à 40 ans	4,0	0,2	3,6	4,7	0,2	4,2	3,8	0,2	2,9	3,5
		De 41 à 55 ans	0,3	0,0	0,3	0,3	0,0	0,3	0,2	0,1	0,2	0,3
		Plus de 55 ans	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,2	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	2,2
		De 25 à 40 ans	0,0	0,0	0,0	3,6	0,3	3,4	0,0	0,0	0,0	3,4
		De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,2
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,9	0,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,7
		De 25 à 40 ans	0,4	0,2	0,3	3,7	0,3	2,9	0,0	0,0	0,0	2,9
		De 41 à 55 ans	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	7,6	0,0	4,4	1,0	0,0	0,3	0,7	
	De 25 à 40 ans	2,8	0,3	1,6	2,5	0,4	1,1	3,6	0,2	1,1	1,2	
	De 41 à 55 ans	0,5	0,0	0,2	0,9	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
2012	Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 25 à 40 ans	3,0	0,2	2,2	3,8	0,1	3,6	2,6	0,2	2,2	2,7
		De 41 à 55 ans	0,4	0,0	0,3	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Soignant	Moins de 25 ans	1,3	0,0	1,2	0,7	0,0	0,6	1,8	0,0	1,3	1,2
		De 25 à 40 ans	4,2	0,2	3,7	4,7	0,3	4,2	3,4	0,2	2,6	3,5
		De 41 à 55 ans	0,3	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	0,3	0,0	0,2	0,2
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 25 à 40 ans	0,0	0,0	0,0	2,8	0,1	2,6	0,0	0,0	0,0	2,6
		De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,9
		De 25 à 40 ans	3,4	0,0	1,9	3,7	0,2	2,9	0,0	0,0	0,0	2,8
		De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
		Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,1	0,5	0,5	
	De 25 à 40 ans	5,0	0,2	2,7	3,2	0,2	1,2	3,1	0,2	1,0	1,5	
	De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

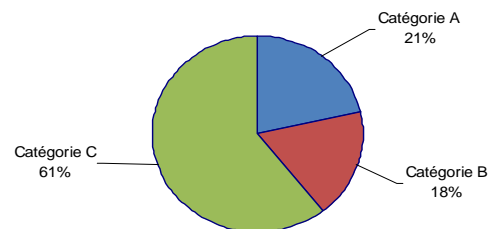
Taux d'absentéisme pour motif non médical - Moyenne des trois années 2011-2012-2013

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Taux global
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	
Administratif et de direction	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,5	0,6	0,0	0,4	0,3
	De 25 à 40 ans	3,3	0,2	2,5	3,4	0,2	3,2	3,0	0,2	2,5	2,7
	De 41 à 55 ans	0,3	0,1	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2	0,2
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soignant	Moins de 25 ans	1,3	0,0	1,2	1,1	0,0	1,0	1,7	0,0	1,2	1,2
	De 25 à 40 ans	4,1	0,2	3,6	4,6	0,2	4,1	3,6	0,2	2,8	3,4
	De 41 à 55 ans	0,3	0,1	0,3	0,2	0,0	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2
	Plus de 55 ans	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Socio-éducatif	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	De 25 à 40 ans	0,0	0,0	0,0	3,4	0,3	3,3	0,0	0,0	0,0	3,2
	De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Médico-technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	0,8	0,1	0,6	0,0	0,0	0,0	0,6
	De 25 à 40 ans	1,5	0,2	0,9	3,5	0,2	2,7	0,0	0,0	0,0	2,7
	De 41 à 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvrier et technique	Moins de 25 ans	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	1,5	1,1	0,1	0,3	0,4
	De 25 à 40 ans	3,7	0,2	2,1	2,6	0,3	1,0	3,4	0,3	1,0	1,3
	De 41 à 55 ans	0,2	0,0	0,1	0,4	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
	Plus de 55 ans	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

6.4. Jour de carence

6.4.1. Nombre total de jours de carence prélevés

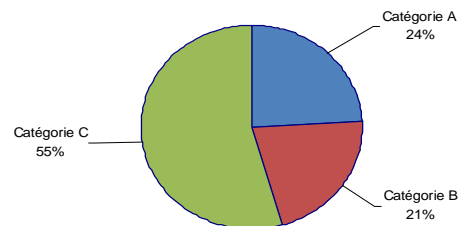
	Jours de carence	En %
Catégorie A	13 245	21%
Catégorie B	11 353	18%
Catégorie C	37 605	61%
Total	62 203	100%



La répartition des jours de carence révèle que c'est la catégorie C qui fournit un peu plus de 60 % du volume des jours de carence constaté sur 2013, suivie de la catégorie A puis de la catégorie B.

6.4.2. Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de l'année de référence

	Jours de carence	En %
Catégorie A	7 632	24%
Catégorie B	6 692	21%
Catégorie C	17 095	54%
Total	31 419	100%



Plus de la moitié des agents (54,4 %) ayant fait l'objet d'au moins un jour de carence relève de la catégorie C, suivie des agents de la catégorie A (24,2 %).

6.4.3. Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence (avec charges)

	2012			2013		
	PNM	PM	PNM + PM	PNM	PM	PNM + PM
CRPP	-5 472 708 €	-185 758 €	-5 658 466 €	-5 827 115 €	-194 582 €	-6 021 697 €
CRPA-A	-2 010 €	0 €	-2 010 €	-2 359 €	-	-2 359 €
CRPA-B	-341 670 €	0 €	-341 670 €	-357 311 €	-1 883 €	-359 194 €
CRPA-C	-35 509 €	0 €	-35 509 €	-34 881 €	-	-34 881 €
CRPA-E	-43 596 €	0 €	-43 596 €	-42 838 €	-	-42 838 €
CRPA-P	-2 625 €	0 €	-2 625 €	-2 288 €	-204 €	-2 492 €
TOTAL	-5 898 118 €	-185 758 €	-6 083 876 €	-6 266 792 €	-196 669 €	-6 463 461 €

7.1. Taux de turn over par catégorie socioprofessionnelle et statutaire sur emploi permanent

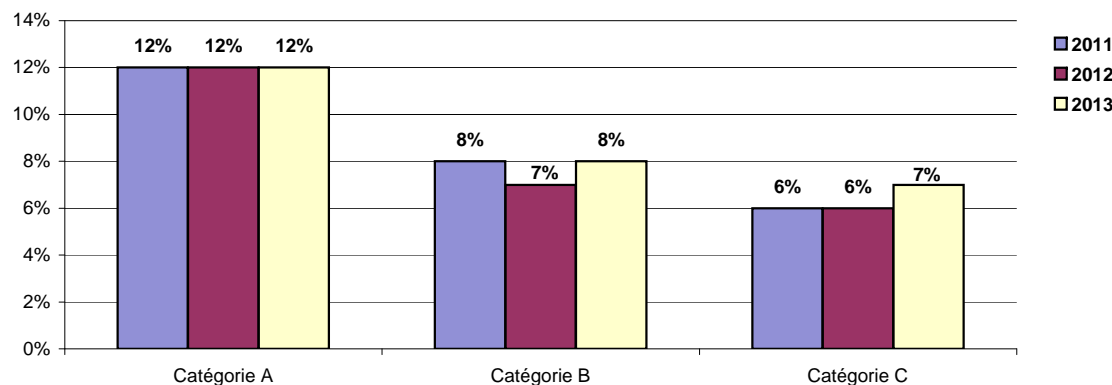
Mode de calcul :

(Somme du nombre d'arrivées d'agents dans l'établissement et du nombre de départs d'agents au cours de l'année de référence) divisé par 2, divisé par l'effectif physique moyen de l'année n, exprimé en pourcentage.

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Taux Global
Administratif et de direction	2011	14%	6%	7%	7%
	2012	12%	5%	6%	6%
	2013	14%	6%	9%	8%
Soignant	2011	12%	11%	6%	9%
	2012	12%	9%	6%	9%
	2013	13%	9%	8%	10%
Socio-éducatif	2011	5%	10%	0%	10%
	2012	8%	10%	0%	10%
	2013	10%	10%	0%	10%
Médico-technique	2011	7%	7%	7%	7%
	2012	4%	5%	6%	5%
	2013	5%	7%	9%	7%
Ouvrier et technique	2011	9%	5%	4%	5%
	2012	10%	5%	4%	5%
	2013	9%	7%	5%	6%
	2011	12%	8%	6%	8%
	2012	12%	7%	6%	8%
	2013	12%	8%	7%	9%

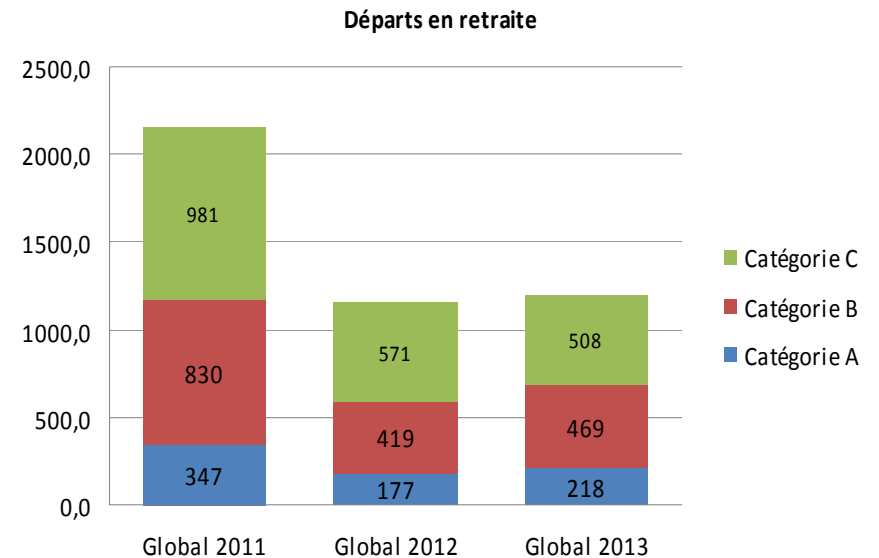
Evolution	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Taux Global
2011-2012	-13,9%	-17,4%	-9,4%	-12,5%
2012-2013	20,5%	28,1%	47,7%	36,4%
2011-2013	3,8%	5,8%	33,8%	19,4%
2011-2012	0,8%	-15,8%	1,2%	-1,6%
2012-2013	4,2%	-2,2%	30,8%	13,3%
2011-2013	5,1%	-17,7%	32,3%	11,5%
2011-2012	63,2%	-3,8%	0,0%	-1,8%
2012-2013	21,3%	1,1%	0,0%	2,0%
2011-2013	98,0%	-2,8%	0,0%	0,1%
2011-2012	-43,0%	-17,5%	-13,5%	-19,2%
2012-2013	34,5%	23,5%	45,7%	24,2%
2011-2013	-23,4%	2,0%	26,1%	0,3%
2011-2012	18,2%	-7,0%	-5,0%	0,9%
2012-2013	-9,3%	47,3%	28,1%	19,7%
2011-2013	7,2%	37,0%	21,6%	20,8%
Evolution 2011-2012	0,2%	-16,1%	-1,0%	-3,8%
Evolution 2012-2013	5,0%	8,5%	33,0%	16,4%
Evolution 2011-2013	5,2%	-9,0%	31,6%	12,0%

Taux de turn over



7.2. Nombre de départs en retraite au cours de l'année n sur emploi permanent

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Administratif et de direction	2011	37	137	142	316
	2012	28	69	79	176
	2013	38	96	72	206
Soignant	2011	258	496	750	1 504
	2012	117	237	434	788
	2013	142	245	362	749
Socio-éducatif	2011	3	30	-	33
	2012	7	17	-	24
	2013	6	13	-	19
Médico-technique	2011	38	149	3	190
	2012	10	76	-	86
	2013	25	95	3	123
Ouvrier et technique	2011	11	18	86	115
	2012	15	20	58	93
	2013	7	20	71	98
Global 2011		347	830	981	2 158
Global 2012		177	419	571	1 167
Global 2013		218	469	508	1 195



Evolutions

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	2011-2012	-24,3%	-49,6%	-44,4%	-44,3%
	2012-2013	35,7%	39,1%	-8,9%	17,0%
	2011-2013	-2,6%	42,7%	97,2%	53,4%
Soignant	2011-2012	-54,7%	-52,2%	-42,1%	-47,6%
	2012-2013	21,4%	3,4%	-16,6%	-4,9%
	2011-2013	81,7%	102,4%	107,2%	100,8%
Socio-éducatif	2011-2012	133,3%	-43,3%	0,0%	-27,3%
	2012-2013	-14,3%	-23,5%	0,0%	-20,8%
	2011-2013	-50,0%	130,8%	0,0%	73,7%
Médico-technique	2011-2012	-73,7%	-49,0%	-100,0%	-54,7%
	2012-2013	150,0%	25,0%	0,0%	43,0%
	2011-2013	52,0%	56,8%	0,0%	54,5%
Ouvrier et technique	2011-2012	36,4%	11,1%	-32,6%	-19,1%
	2012-2013	-53,3%	0,0%	22,4%	5,4%
	2011-2013	57,1%	-10,0%	21,1%	17,3%
Evolution 2011-2012		-49,0%	-49,5%	-41,8%	-45,9%
Evolution 2012-2013		23,2%	11,9%	-11,0%	2,4%
Evolution 2011-2013		-37,2%	-43,5%	-48,2%	-44,6%

8 Taux de mobilité interne par catégorie professionnelle, catégorie statutaire et par sexe sur emploi permanent et de remplacement

Mode de calcul :

Nombre de mutations internes au cours de l'année n divisé par l'effectif physique moyen de l'année n, exprimé en pourcentage.

Précisions :

On entend par mutation interne l'ensemble des mouvements se traduisant par un changement d'affectation, changement d'établissement, de groupe hospitalier ou de métier à l'intérieur d'une même unité fonctionnelle.

8.1. Changements de sites intra groupe hospitalier

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
		F	H	F	H	F	H	
Administratif et de direction	2011	1,08%	0,75%	1,04%	0,77%	1,87%	1,84%	1,40%
	2012	0,93%	1,10%	1,87%	0,72%	1,61%	1,58%	1,56%
	2013	0,82%	0,90%	1,09%	1,48%	1,86%	2,18%	1,43%
Soignant	2011	0,72%	0,97%	0,61%	0,69%	1,07%	0,83%	0,86%
	2012	1,30%	1,28%	1,03%	1,10%	1,28%	0,88%	1,19%
	2013	1,49%	2,08%	1,15%	1,82%	1,52%	1,35%	1,47%
Socio-éducatif	2011	0,00%	0,00%	0,76%	4,31%	0,00%	0,00%	0,95%
	2012	0,00%	0,00%	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%	1,24%
	2013	7,62%	0,00%	1,07%	1,37%	0,00%	0,00%	1,41%
Médico-technique	2011	0,73%	2,79%	0,52%	0,60%	0,00%	0,00%	0,59%
	2012	1,83%	0,98%	0,64%	1,01%	0,00%	0,00%	0,78%
	2013	2,16%	1,96%	1,27%	1,68%	7,62%	0,00%	1,43%
Ouvrier et technique	2011	0,60%	1,32%	2,11%	1,12%	1,43%	0,89%	1,05%
	2012	0,89%	1,30%	0,53%	0,97%	0,75%	0,64%	0,76%
	2013	0,58%	2,59%	1,54%	1,67%	1,62%	0,94%	1,27%
Total 2011		0,74%	1,05%	0,70%	0,83%	1,22%	0,92%	0,93%
Total 2012		1,27%	1,25%	1,13%	0,98%	1,31%	0,86%	1,17%
Total 2013		1,45%	1,97%	1,17%	1,70%	1,59%	1,29%	1,44%

Proportion Homme / Femme					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
F	H	F	H	F	H
58,90%	41,10%	57,40%	42,60%	50,50%	49,50%
45,90%	54,10%	72,20%	27,80%	50,40%	49,60%
47,70%	52,30%	42,40%	57,60%	46,00%	54,00%
42,60%	57,40%	46,90%	53,10%	56,40%	43,60%
50,40%	49,60%	48,50%	51,50%	59,10%	40,90%
41,70%	58,30%	38,60%	61,40%	53,00%	47,00%
0,00%	0,00%	15,00%	85,00%	0,00%	0,00%
0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
100,00%	0,00%	43,80%	56,20%	0,00%	0,00%
20,80%	79,20%	46,30%	53,70%	0,00%	0,00%
65,20%	34,80%	38,60%	61,40%	0,00%	0,00%
52,50%	47,50%	43,00%	57,00%	100,00%	0,00%
31,20%	68,80%	65,20%	34,80%	61,60%	38,40%
40,80%	59,20%	35,40%	64,60%	53,90%	46,10%
18,20%	81,80%	47,90%	52,10%	63,50%	36,50%
41,40%	58,60%	45,80%	54,20%	56,90%	43,10%
50,50%	49,50%	53,40%	46,60%	60,30%	39,70%
42,40%	57,60%	40,70%	59,30%	55,10%	44,90%

Au global, la mobilité intra GH augmente entre 2011 et 2013 de façon constante sur la période.

La mobilité des personnels intra GH s'avère en forte progression tant pour les filières médico technique et technique et ouvrière que pour la filière soignante. Elle se réduit sur 2013 pour la filière administrative, après une nette poussée en 2012 et elle progresse par ailleurs pour la filière

8.2. Changements de sites inter groupe hospitalier

		Catégorie						Total général	Proportion Homme / Femme					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H
Administratif et de direction	2011	2,98%	3,56%	3,17%	1,93%	2,47%	1,84%	2,76%	45,50%	54,50%	62,20%	37,80%	57,40%	42,60%
	2012	1,56%	2,02%	2,30%	1,08%	2,48%	1,47%	2,15%	43,50%	56,50%	68,10%	31,90%	62,80%	37,20%
	2013	2,84%	2,88%	2,27%	0,37%	2,38%	2,64%	2,40%	49,70%	50,30%	86,00%	14,00%	47,40%	52,60%
Soignant	2011	3,65%	3,69%	1,95%	2,84%	1,45%	0,92%	2,14%	49,70%	50,30%	40,70%	59,30%	61,20%	38,80%
	2012	3,41%	4,73%	2,06%	1,73%	1,03%	1,02%	2,01%	41,90%	58,10%	54,30%	45,70%	50,30%	49,70%
	2013	3,08%	3,26%	2,29%	1,72%	1,13%	0,81%	1,92%	48,60%	51,40%	57,10%	42,90%	58,40%	41,60%
Socio-éducatif	2011	1,77%	0,00%	4,12%	1,44%	0,00%	0,00%	3,81%	100,00%	0,00%	74,10%	25,90%	0,00%	0,00%
	2012	0,00%	0,00%	2,48%	5,85%	0,00%	0,00%	2,57%	0,00%	0,00%	29,80%	70,20%	0,00%	0,00%
	2013	3,81%	0,00%	1,60%	1,37%	0,00%	0,00%	1,69%	100,00%	0,00%	53,90%	46,10%	0,00%	0,00%
Médico-technique	2011	4,76%	4,66%	2,51%	2,40%	0,00%	0,00%	2,63%	50,60%	49,40%	51,20%	48,80%	0,00%	0,00%
	2012	6,95%	4,88%	1,71%	1,43%	0,00%	0,00%	1,96%	58,80%	41,20%	54,50%	45,50%	0,00%	0,00%
	2013	2,88%	5,87%	1,95%	1,93%	0,00%	0,00%	2,06%	32,90%	67,10%	50,30%	49,70%	0,00%	0,00%
Ouvrier et technique	2011	4,48%	3,39%	2,63%	2,39%	0,99%	1,15%	1,69%	56,90%	43,10%	52,40%	47,60%	46,30%	53,70%
	2012	2,38%	1,30%	3,18%	3,45%	0,43%	0,99%	1,36%	64,80%	35,20%	47,90%	52,10%	30,20%	69,80%
	2013	3,74%	2,40%	6,14%	2,92%	0,43%	1,58%	1,90%	60,90%	39,10%	67,80%	32,20%	21,50%	78,50%
Total 2011		3,63%	3,65%	2,48%	2,49%	1,60%	1,05%	2,24%	49,80%	50,20%	49,80%	50,20%	60,40%	39,60%
Total 2012		3,29%	3,74%	2,06%	2,03%	1,24%	1,04%	1,98%	46,80%	53,20%	50,40%	49,60%	54,30%	45,70%
Total 2013		3,08%	3,14%	2,21%	1,94%	1,31%	1,16%	1,99%	49,50%	50,50%	53,20%	46,80%	53,00%	47,00%

La mobilité inter GH se contracte sensiblement entre 2011 et 2012, puis reste stable.

Cette mobilité inter GH régresse sur la période pour toutes les filières, à l'exception de la filière technique et ouvrière où elle évolue légèrement à la hausse.

8.3. Changements de métiers

	Femme	Homme	Total
2011	2,41%	2,75%	2,49%
2012	2,64%	3,39%	2,83%
2013	2,25%	2,68%	2,36%

La tendance à la mobilité liée à un changement de métier se tasse, si l'on compare les années 2011 et 2013, tant pour les hommes que pour les femmes, malgré une sensible remontée en 2012.

9 Pourcentage d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en 12h00)

Equipe	Organisation de travail	rapporté à l'équipe			rapporté à l'effectif total		
		2011	2012	2013	2011	2012	2013
Jour	12h De Jour (35h Semaine)	3,58%	3,81%	4,12%	2,97%	3,14%	3,37%
Nuit	12h De Nuit (32h30 Semaine)	18,56%	20,44%	21,75%	2,15%	2,42%	2,61%
Alternées	Alterne 12h Jour > 12h Nuit	20,70%	23,29%	24,95%	1,14%	1,38%	1,56%
	Alterne 12h Jour = 12h Nuit	33,92%	32,14%	30,82%	1,86%	1,91%	1,92%
	Alterne 12h Nuit > 7h36/7h50 J	1,21%	1,50%	1,19%	0,07%	0,09%	0,07%

Equipe : organisations du temps de travail de jour, de nuit ou alternés.

9.1. Présentation de l'indicateur par sexe

Equipe	Organisation de travail	rapporté à l'équipe (Homme + Femme)						rapporté à l'effectif total (Homme + Femme)					
		2011		2012		2013		2011		2012		2013	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Jour	12h De Jour (35h Semaine)	0,76%	2,82%	0,75%	3,06%	0,79%	3,33%	0,63%	2,34%	0,62%	2,55%	0,64%	2,72%
Nuit	12h De Nuit (32h30 Semaine)	5,30%	13,26%	5,60%	14,84%	5,51%	16,24%	0,61%	1,53%	0,66%	1,76%	0,66%	1,95%
Alternées	Alterne 12h Jour > 12h Nuit	3,42%	17,28%	4,13%	19,16%	4,31%	20,63%	0,24%	0,95%	0,24%	1,14%	0,27%	1,29%
	Alterne 12h Jour = 12h Nuit	8,56%	25,35%	7,67%	24,47%	7,11%	23,71%	0,46%	1,39%	0,46%	1,45%	0,44%	1,48%
	Alterne 12h Nuit > 7h36/7h50 J	0,28%	0,93%	0,40%	1,10%	0,33%	0,86%	0,02%	0,05%	0,02%	0,07%	0,02%	0,05%

Chapitre 3

Gestion des compétences

10 Nombre de promotions professionnelles

ECOLE DE FORMATION	sessions	2011	2012	2013
INFIRMIER DIPLÔME D'ETAT	février	19	71	106
	septembre	168	104	98
AIDE SOIGNANT	rentrée en janvier	89	50	48
	septembre	58	10	22
AUXILIAIRE DE PUERICULTRICE	janvier	3	8	1
INFIRMIER AIDE-ANESTHESISTE	octobre	15	34	55
INFIRMIER BLOC OPERATOIRE	octobre	30	25	26
PUERICULTRICE	janvier	9	20	19
ASSISTANCE SERVICE SOCIALE	septembre	5	5	5
MANIPULATEUR EN RADIO	septembre	6	6	8
KINE	septembre	0	0	0
PREPARATEUR EN PHARMACIE	septembre	22	16	25
IFCS	AP-HP + hors AP-HP	117	113	148
SAGE- FEMME	septembre	0	0	0
CADRE SAGE FEMME	septembre	0	0	0
Total des nouvelles prises en charge		541	462	561

10.1. Nombre de promotions professionnelles par sexe

	2011	2012	2013
Homme	108	88	430
Femme	433	374	131
Total	541	462	561

10.2. Pourcentage de la masse salariale consacrée aux études promotionnelles au-delà de la contribution obligatoire FMEP de 0,6%

	2011	2012	2013
% au-delà du FMEP	1,85	1,37	1,38

10.3. Nombre de réussites aux concours* d'agents en promotion professionnelle

TYPE DE FORMATION	ADMIS	2011	2012	2013
INFIRMIER DIPLÔME D'ETAT	MARS	52	71	55
	SEPTEMBRE	227	57	42
AIDE SOIGNANT	Rentrée en janvier	8	18	7
	septembre	10	9	11
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	janvier	0	0	1
INFIRMIER AIDE-ANESTHESISTE	octobre	11	34	49
INFIRMIER BLOC OPERATOIRE	octobre	28	25	28
PUERICULTRICE	janvier	15	14	11
ASSISTANT SERVICE SOCIAL	septembre	5	6	7
MANIPULATEUR EN RADIOLOGIE	septembre	0	2	8
MASSEUR KINESITHEPEUTE	septembre	0	0	0
PREPARATEUR EN PHARMACIE	septembre	15	18	18
CADRE SANTE	AP-HP	72	108	110
TOTAL		443	362	347

* Réussites aux concours d'obtention du diplôme de fin de scolarité

10.4. Nombre de refus de promotions professionnelles

	2011	2012	2013
Nombre de refus	nd	nd	30

nd : donnée non disponible

11.1. Pourcentage de personnel ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu (DPC)

(DPC non mis en oeuvre pour le personnel non médical pour l'année 2013)

11.2. Taux de départ en formation hors DPC

(Jours de formation par ETP au 31/12)

	Homme	Femme	total
ETP au 31/12/11	17 410	50 381	67 791
ETP au 31/12/12	17 353	51 417	68 769
ETP au 31/12/13	17 261	51 469	68 730
Jours F° réalisés en 2011	82 219	320 605	402 824
Jours F° réalisés en 2012	74 733	294 321	369 055
Jours F° réalisés en 2013	69 136	269 608	338 744
2011 jours F° /ETP au 31/11	4,7	6,4	5,9
2012 jours F° /ETP au 31/12	4,3	5,7	5,4
2013 jours F° /ETP au 31/13	4,0	5,2	4,9

11.3.1. Dépenses de formation (hors charges patronales)

	Euros
Masse salariale :	2 229 969 558
Montant au titre de la contribution minimum 2,1 % :	61 443 275
Montant au titre de la contribution 0,2 % (CFP) :	4 459 942
Montant au titre de la contribution 0,6 % (FMEP) :	13 379 817

11.3.2. Coûts par typologie de formation (en euros)

	Coûts pédagogiques	Traitements	Frais de mission	Total
Formation professionnelle initiale théorique et pratique	142 319	372 260	6 905	521 484
Adaptation immédiate au poste de travail	4 579 476	11 978 443	222 194	16 780 113
Evolution prévisible de l'emploi	128 459	336 007	6 233	470 698
Nouvelles compétences	3 662 731	9 580 533	177 714	13 420 978
Préparation concours	757 911	1 982 452	36 774	2 777 136
Etudes promotionnelles	9 474 546	35 421 203	10 623	44 906 372
Conversions	110 871	290 002	5 379	406 252
CFP	1 215 750	2 853 156	129 482	4 198 388
Bilans de compétence	188 137	86 832	14 472	289 441
Validation des acquis	33 995	15 690	2 615	52 300
Total	20 294 194	62 916 577	612 392	83 823 163

11.3.3. Nombre d'agents formés au total en 2013, par catégorie professionnelle et statutaire

		Formation prof. initiale	Adaptation au poste	Evolution prévisible emplois	Nouvelles compétences	Préparations concours	Etudes promotionnelles	Conversion	Bilan Compétence	VAE	Total*
Personnel Administratif	CATEGORIE A	5	565	10	635	17		1			978
	CATEGORIE B	11	1 334	21	548	85		2			1 700
	CATEGORIE C	20	1 893	9	508	250	2	2			2 328
Personnel Soignant	CATEGORIE A	123	12 236	379	6 636	285		6			14 374
	CATEGORIE B	19	4 710	131	2 678	81		3			5 653
	CATEGORIE C	485	13 130	298	4 698	141	44	10		1	16 430
Personnel Socio-Educatif	CATEGORIE A		26	1	27						38
	CATEGORIE B	3	500	10	388	3		1			678
Personnel Médico-Technique	CATEGORIE A	10	284	22	189	2		1			321
	CATEGORIE B	49	3 160	77	1 507	109	2	3			3 719
	CATEGORIE C		8		1						9
Personnel Technique et Ouvrier	CATEGORIE A	7	309	13	212	49					453
	CATEGORIE B	11	471	26	195	95					583
	CATEGORIE C	19	1 901	11	504	355	2	1	2		2 274
Total général	*	762	40 449	1 007	18 716	1 469	50	30	2	1	49 278

* Le nombre total d'agent (en ligne et en colonne) peut être inférieur ou égal à la somme des lignes ou des colonnes car le même agent peut changer de catégorie dans l'année et suivre plusieurs types de formation.

12 Repérage de trois métiers sensibles ou en tension (cadres d'unités de soins, infirmiers anesthésistes, masseurs kinésithérapeutes)

Répartition des effectifs en unité physique et en pourcentage au 31 décembre

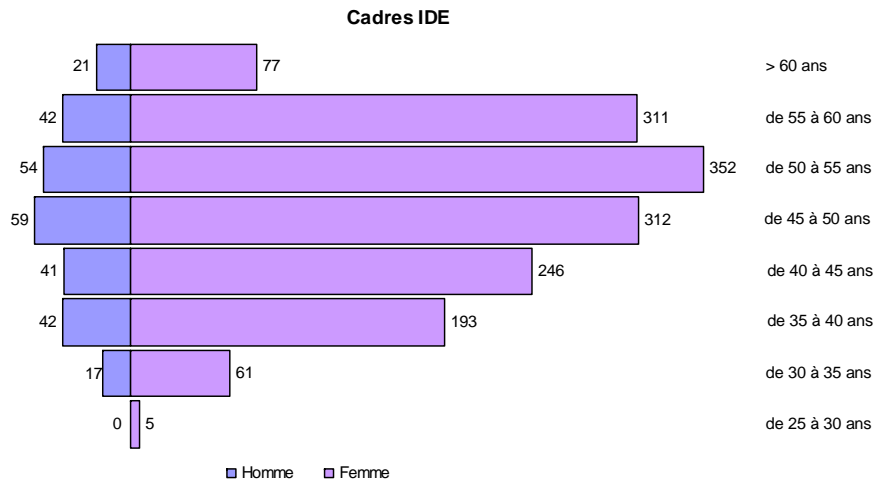
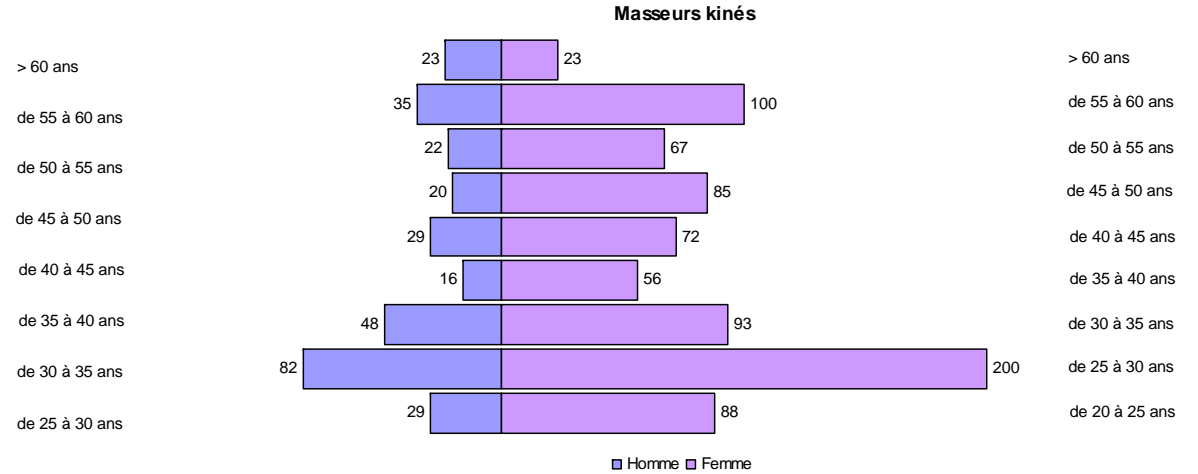
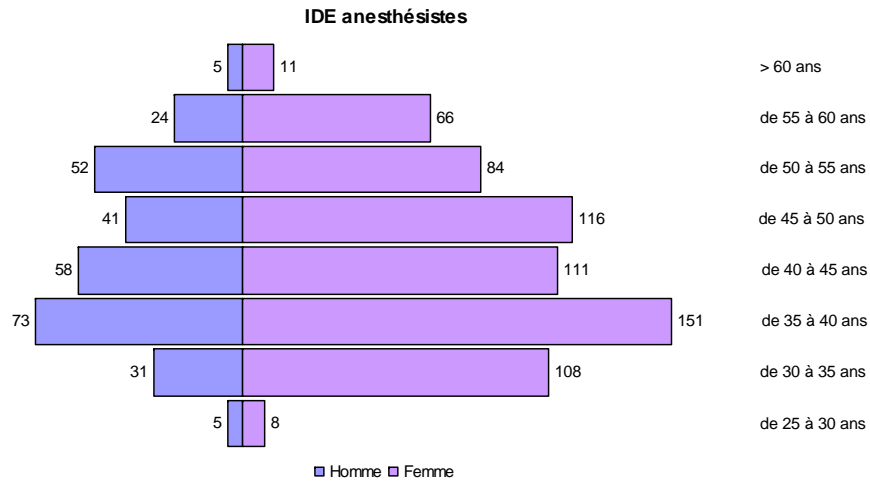
		Catégorie A				Catégorie B				Total catégorie
		F	% F	H	% H	F	% F	H	% H	F+H
CADRE DE SANTE	2011	1 164,9	86,1%	188,3	13,9%	-	0,0%	-	0,0%	1 354,2
	2012	1 125,1	85,3%	193,7	14,7%	-	0,0%	-	0,0%	1 319,8
	2013	1 135,8	85,5%	193,4	14,5%	-	0,0%	-	0,0%	1 330,2
INF.ANESTHESISTE	2011	533,4	68,7%	242,6	31,3%	-	0,0%	-	0,0%	777,0
	2012	542,4	68,9%	244,5	31,1%	-	0,0%	-	0,0%	787,9
	2013	532,9	69,0%	239,5	31,0%	-	0,0%	-	0,0%	773,3
MASSEUR KINESITH.	2011	-	0,0%	-	0,0%	535,0	72,9%	198,8	27,1%	734,5
	2012	-	0,0%	-	0,0%	528,2	72,7%	198,8	27,3%	727,7
	2013	-	0,0%	-	0,0%	528,4	72,1%	204,6	27,9%	733,6

On observe que la catégorie-cadre IDE est fortement féminisée, les femmes représentant 85 % des effectifs et les hommes 15 %.

Pour la filière IADE, on relève une plus forte proportion d'hommes que par rapport à la catégorie-cadre, bien que les femmes y demeurent majoritaires (69 %).

Pour la filière masseur kinésithérapeute, la proportion d'hommes est, de même, plus forte que pour la catégorie des cadres (28%), même si, là encore, les femmes demeurent majoritaires au sein des effectifs de cette catégorie socio professionnelle (72 % des effectifs sont des femmes).

12.1. Pyramide des âges



12.2. Taux de turn over

Infirmiers anesthésistes	2,98%
Cadres IDE	3,84%
Masseurs kinésithérapeutes	9,82%

Premier constat : toutes filières confondues et pour la période 2011-2013 et 2013, c'est la classe d'âge 41-55 ans qui prédomine, sauf pour les masseurs kinésithérapeutes où, pour 2013, c'est la classe d'âge 25-40 ans qui est majoritairement représentée au sein des effectifs de cette catégorie socio professionnelle.

Enfin, pour les cadres, on notera que les deux tranches d'âge de 41 à 55 ans et plus de 55 ans représentent respectivement 83,72% des effectifs en 2011 , 83,16 % et 83,88 % des effectifs en 2012 et 2013.

La prévalence de classes d'âges plus âgées en regard d'autres catégories socio professionnelles s'explique pour les cadres par une évidente plus grande ancienneté dans le parcours professionnel.

12.3. Besoins en effectifs prévus à N+1, N+2, N+3

Les tableaux ci-dessous sont une projection de l'évolution des effectifs qui tient compte des entrées (recrutement, réintégration, fin de formation en promotion professionnelles) et des sorties prévisionnelles (mobilité hors APHP, retraite, départ en disponibilité ou détachement, départ en formation). Les prévisions sont réalisées en appliquant la moyenne des flux constatés sur les 5 dernières années et en les impactant sur les effectifs consommés. Elles donnent une vision assez juste des évolutions à venir même s'il ne s'agit que de prévisions avec donc une marge d'erreur possible.

Flux IADE :

qualification	ENTREES PREVISIONNELLES						SORTIES PREVISIONNELLES					
		2013	2014	2015	2016	2017		2013	2014	2015	2016	2017
I.A.D.E.	réintégration	15	13	14	14	14	départs hors AP-HP	46	42	39	42	41
	recrutement	25	13	15	18	15	départs en retraite	5	11	10	10	11
	retour des charges communes (hors PP)						départs vers charges communes (hors PP)					
	sous-total entrées directes	40	27	29	32	29	sous-total départs directs	51	53	49	52	52
	PP / AE/ concours	12	34	55	51	35	PP / concours	9	6	6	6	6
	sous-total entrées avancement de grade	12	34	55	51	35	sous-total départs par avancement de grade	9	6	6	6	6
total entrées	52	61	84	83	64	total sorties	60	59	55	58	58	

La situation des effectifs IADE reste préoccupante au sein de l'institution avec un nombre de postes vacants toujours important.

Les départs d'IADE prévus sur les trois prochaines années sont relativement stables et s'élèvent à une soixantaine, tous motifs de départ confondus. L'effort institutionnel mené sur le financement des formations au titre de la promotion professionnelle devrait permettre de voir le nombre d'entrées augmenter dans les prochaines années de manière très significative en 2015, ce qui devrait compenser l'écart constaté ces dernières années et résorber les postes vacants.

Flux Masseurs Kinés :

qualification	ENTREES PREVISIONNELLES						SORTIES PREVISIONNELLES					
		2013	2014	2015	2016	2017		2013	2014	2015	2016	2017
masseur-kinésithérapeute	réintégration	19	18	19	19	18	départs hors AP-HP	128	113	115	119	116
	recrutement	101	90	88	94	93	départs en retraite	16	16	15	14	14
	retour des charges communes (hors PP)						départs vers charges communes (hors PP)					
	sous-total entrées directes	120	109	107	112	112	sous-total départs directs	144	129	130	133	130
	CAP						CAP					
	PP / AE/ concours	21	21	20	20	20	PP / concours	4	1	2	2	2
sous-total entrées avancement de grade	21	21	20	20	20	sous-total départs par avancement de grade	4	1	2	2	2	
total entrées	141	130	127	132	132	total sorties	148	130	132	135	132	

L'APHP, comme beaucoup d'autres établissements publics de santé, est confrontée à des difficultés de recrutement sur le grade de masseur kinésithérapeute avec là aussi un nombre de postes vacants important. Si les entrées sont élevées (environ 130 chaque année), elles restent à un niveau insuffisant pour résorber les postes vacants. Par ailleurs, les sorties sont toujours importantes, avec notamment des départs massifs vers le secteur libéral, beaucoup plus attractif, ce qui se traduit par des départs en disponibilité nombreux. Ces derniers représentent à eux seuls près de 50% des départs « 69 en 2013 ».

Le taux de fuite pour ce grade est de l'ordre de 18%, nettement supérieur à celui constaté au global toutes qualifications confondues de 9%.

L'institution met en œuvre plusieurs actions pour enrayer ces difficultés : la poursuite de la signature de contrats d'allocation d'études est signée chaque année ; la réactivation du recrutement de MK étrangers ; le recours au cumul emploi/ retraite.

Flux cadres IDE :

qualification	ENTREES PREVISIONNELLES						SORTIES PREVISIONNELLES					
		2013	2014	2015	2016	2017		2014	2015	2016	2017	
Cadre IDE	réintégration	16	13	13	14	14	départs hors AP-HP	70	68	69	69	
	recrutement	23	22	23	22	23	départs en retraite	54	52	51	52	
	retour des charges communes (hors PP)						départs vers charges communes (hors PP)					
	sous-total entrées directes	39	35	36	36	37	sous-total départs directs	124	120	120	121	
	PP / AE/ concours	96	97	165	165	165	PP / concours	35	40	30	30	
	sous-total entrées avancement de grade	96	97	165	165	165	sous-total départs par avancement de grade	35	40	30	30	
total entrées	135	132	201	201	202	total sorties	159	160	150	151		

Troisième métier non médical en tension au sein de l'APHP, les cadres de santé, avec à nouveau une situation caractérisée par un nombre important de postes vacants et de ce fait beaucoup de faisant fonctions au sein de l'institution.

Un effort particulier est mené en vue du financement au titre de la promotion professionnelle des formations à l'IFCS permettant de renverser la situation actuelle et augmenter le nombre d'entrées pour compenser les sorties. Une inversion devrait commencer à intervenir à partir de 2015 avec davantage d'entrées que de sorties mais la résorption des faisant fonctions et des postes vacants au sein de l'institution s'échelonnent nécessairement sur plusieurs années.

13. Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors infirmiers spécialisés)

	Nombre de recrutement d'infirmiers (UP)	Toujours présents au 31 décembre		
		en 2011 (%)	en 2012 (%)	en 2013 (%)
2011	1 591	93,2%	81,3%	67,1%
2012	2 001	x	93,0%	82,2%
2013	2 218	x	x	91,6%

UP : unité physique

Les motifs d'entrées retenus sont :

- Entrées directes

- . CCS : Entrée sur concours
- . EER : Entrée par emploi réservé
- . EXM : Entrée sur examen
- . NCC : Nomination sur concours
- . SRT : Entrée sur titre
- . SST : Entrée sans titre

- Retours de position

- . Retour de congé parental
- . Retour de détachement
- . Retour de disponibilité
- . Retour pour autres motifs

14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité

- **Une étude a-t-elle été mise en œuvre au sein de l'établissement sur l'adéquation des effectifs avec l'activité ?**

Sans faire l'objet d'une étude spécifique, l'analyse de l'adéquation des effectifs de personnel médical et non médical avec l'activité est réalisée mensuellement conjointement par la DEFIP, la DOMU et la DRH. Le suivi de l'activité des groupes hospitaliers est réalisé chaque mois en mettant en parallèle l'évolution des données d'activité avec celle des effectifs.

Par ailleurs, des ratios de personnels existent au sein de l'institution (ratio agent/ lit par spécialité et par GH) régulièrement réactualisés qui permettent une comparaison entre GH et une adéquation des moyens avec l'activité et le type de prise en charge.

- **Existe-t-il un outil permettant de définir et de réactualiser dès que nécessaire les besoins au regard de la charge de travail dans le cadre d'une organisation cible ? La mise en œuvre de cet outil est elle corrélée à la politique de qualité et à l'analyse de l'activité en temps réel et réévalué à périodicité régulière ?**

Les organisations cibles sont définies au niveau de chaque service et de chaque pôle afin de définir des effectifs fonctionnels. Il n'existe actuellement pas d'outil permettant de définir et de réactualiser les besoins au regard de la charge de travail. Certains groupes hospitaliers ont néanmoins mis en place une gestion par les soins (GPS) à l'aide des SIIPS (soins infirmiers individualisés à la personne soignée) ou des outils proposés par l'ANAP qui seront à moyen terme intégrés dans ORBIS.

- **Qui assure la responsabilité de l'adéquation permanente des effectifs par rapport aux besoins définis ci-dessus et au regard des compétences parfois très spécifiques dans certains secteurs ?**

Les DRH et les DS des GH sont responsables de l'élaboration du tableau des effectifs fonctionnels et des effectifs en cas de grève.

Les cadres paramédicaux de pôle assurent la régulation des moyens au regard de l'activité au niveau du pôle en collaboration avec le médecin chef de pôle et en lien avec les cadres de proximité. La délégation de gestion leur permet de disposer des moyens de remplacement notamment s'il leur paraît nécessaire de renforcer ces moyens au regard de l'activité.

- **Quelles sont les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cette politique d'adéquation en temps réel des effectifs ?**

Il n'est bien évidemment pas possible d'assurer une adéquation en temps réel des moyens avec l'activité et ceci pour plusieurs raisons, notamment réglementaires :

- la réglementation du temps de travail : délai d'affichage des plannings ; repos par quatorzaine ; nombre d'heures de travail maximum par semaine ; plafond de paiement des heures supplémentaires, respect du délai horaire de repos entre chaque prise de poste...
- la difficulté à coordonner l'organisation soignante avec l'organisation médicale,
- un absentéisme de courte durée signalé souvent au dernier moment,
- une gestion des plannings non optimisée.

Néanmoins, les groupes hospitaliers s'efforcent dans les cas où des lits doivent être fermés (réalisation de travaux, fermetures estivales, départ d'un opérateur PM, difficultés de recrutement PNM ou PM), de concentrer les fermetures afin de pouvoir rationaliser l'utilisation des effectifs médicaux et non médicaux.

De la même manière, dans les cas d'un surcroît ponctuel de l'activité ou de besoins spécifiques (prise en charge de patients souffrant de bactérie multi résistante) nécessitant la mobilisation d'effectifs supplémentaires, les GH s'organisent en conséquence, soit par le recours à un pool de suppléance, soit par le recours à des moyens de remplacement (heures supplémentaires ou mensualités de remplacement).

- **Préciser les actions éventuellement conduites dans le sens d'une adéquation entre l'organisation médicale et l'organisation soignante.**

- l'existence de groupes de travail pluridisciplinaire sur des secteurs spécifiques (ex : les blocs opératoires ; imagerie ; chirurgie ambulatoire ; codage) qui intègrent cette problématique dans leurs travaux
- la meilleure collaboration médico-soignante
- une meilleure visibilité du temps médical

- **Préciser si une évaluation de la politique de remplacement des absentéismes de courte durée ou des surcroits ponctuels d'activité a été conduite ou prévue. Préciser le cas échéant si une évaluation des rappels d'agents en repos a été faite et quels en sont les résultats.**

Il est difficile au niveau central d'avoir une évaluation de la politique de remplacement des absentéismes de courte durée ou des surcroits ponctuels d'activité. Ces éléments sont évalués localement et au cas par cas par l'encadrement de pôle en fonction de l'activité, de la charge en soins et des possibilités de remplacement.

Le recours à l'intérim et aux heures supplémentaires permet aux groupes hospitaliers de disposer malgré tout d'une certaine souplesse et réactivité pour faire face à l'absentéisme ponctuel.

Chapitre 4

Les relations professionnelles et dialogue social

I - Les relations professionnelles

A - Représentants du personnel

a) Elections professionnelles – Comité technique d'établissement central (CTEC)

- Participation

	Inscrits	Votants	Taux de participation
2007	77 638	38 986	50,2%
2011	73 258	31 156	42,5%

- Pourcentage des voix obtenues par candidat

	CGT	FO	CFDT	CFTC	SMPS	SUD	UNSA	CFE-CGC	Liste autonome
2008 à 2011 (1)	33,72	11,60	14,57	4,68	2,69	25,74	5,07	1,92	-
2012 à 2014 (2)	35,4	11	14,7	4,6	2,5	24,2	3		4,6

(1) Résultats issus du scrutin de 2007

(2) Résultats issus du scrutin de 2011

- Nombre de siège obtenus par candidat

	CGT	FO	CFDT	CFTC	SMPS	SUD	UNSA	CFE-CGC	Liste autonome	Total
Collège A	2		1			1				
Collège B	2		1			2				
Collège C	5	1	1			2				
Total	9	1	3			5				18

b) Elections professionnelles – Commissions administratives paritaires (CAP)

- Participation

	Inscrits	Votants	Taux de participation
2007	68 466	34 328	50,1%
2011	65 669	29 864	45,5%

- Nombre de suffrages exprimés

1996	1999	2003	2007	2011
38 693	37 869	34 752	34 328	29 864

- Pourcentage des voix obtenues par candidat

	CGT	FO	CFDT	CFTC	SMPS	SUD	UNSA	CFE-CGC	Autres listes
1993 à 1996 (1)	36,35	17,51	15,60	8,87	3,95	10,88	-	1,08	5,76
1997 à 1999 (2)	38,30	14,22	17,33	7,23	4,31	13,96	1,52	-	3,38
2000 à 2003 (3)	35,40	14,46	17,88	6,46	4,00	16,15	2,40	0,60	2,66
2003 à 2007 (4)	36,86	11,93	14,69	5,59	3,26	21,38	4,11	0,46	1,74
2008 à 2011 (5)	34,11	11,29	14,70	4,58	3,44	25,54	5,03	1,31	-
2012 à 2014 (6)	35,56	11,09	14,45	4,85	3,04	24,8		1,65	4,56 (7)

(1) Résultats issus du scrutin de 1992

(2) Résultats issus du scrutin de 1996

(3) Résultats issus du scrutin de 1999

(5) Résultats issus du scrutin de 2007

(6) Résultats issus du scrutin de 2011

(7) Résultats obtenus par la Liste Autonome

- **Nombre de sièges obtenus par candidat**

	CGT	FO	CFDT	CFTC	SMPS	SUD	UNSA	CFE- CGC	Liste autonome	Total
CAP 01		1			1					2
CAP 02	3	1	2		1	3				10
CAP 03			1		1					2
CAP 04	2					1				3
CAP 05	3	1	1			2				7
CAP 06	3		1			3				7
CAP 07	1		2	1		2				6
CAP 08	2		1			3				6
CAP 09	2	1	1			2				6
CAP 10	4	1				2				7
CAP 11	7	1	1			3				12
CAP 12	4	1				2				7
CAP 13	3	1	1			2				7
Total	34	8	11	1	3	25	0	0	0	82

II – Le dialogue social

15 Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles

Dans le cadre du cycle de négociations sur l'encadrement, 21 rencontres avec les organisations syndicales ont été organisées en 2013.

Sur le sujet des « moyens du dialogue social » 2 réunions ont été organisées suite à la parution des décrets des 9 mai et 16 juillet 2013 modifiant le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière.

L'agenda social organisé par la DRH de l'AP-HP tout au long de 2013 avec les organisations syndicales centrales s'est traduit par des réunions régulières ou des audiences portant sur :

- des sujets RH : logement, congés bonifiés, reclassement des agents chefs de 2^{ème} catégorie, indemnité forfaitaire technique des techniciens hospitaliers et techniciens supérieurs techniques, situation des contrats à durée déterminée, situation des ingénieurs, compte épargne-temps, etc.
- des sujets transversaux : service facturier, situation des services généraux, mutuelles, etc.

Ont été organisées :

- 3 réunions dans le cadre des préavis de grève déposés auprès de la direction générale.
- 2 réunions avec la collégiale des cadres supérieurs sages-femmes dans le cadre du mouvement de grève des sages-femmes démarré le 16 octobre 2013.
- 3 réunions afin de préparer les élections professionnelles 2014.

16 Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

USAP-CGT.....	92 212 heures
SUD SANTE.....	56 125 heures
CFDT	33 870 heures
FO	17 878 heures
CFTC	4 968 heures
Syndicat autonome.....	4 914 heures
SMPS.....	2 700 heures
CFE-CGC.....	1 620 heures
UNSA SH	1 620 heures
TOTAL :	215 909 heures

Le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié par le décret n° 2012-736 du 9 mai 2012 dont l'article 16 définit un nouveau mode de calcul des heures allouées aux organisations syndicales appelé « crédit global de temps syndical ». Ce crédit est valable jusqu'au prochain renouvellement des organismes consultatifs.

17 Nombre d'heures (PNM) de grève au cours de l'année

Nombre d'heures de grève mot d'ordre national et central

Nombre de mots d'ordre suivis ou non d'un arrêt de travail				Nombre de mobilisés (grévistes + assignés)				Nombre d'heures de grève sur la base de 7h/jour (7h36 pour 2012 et 2013)			
2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
147	65	26	64	34 405	19 435	6 804	17 653	240 835	136 045	51 710	134 163

*.A noter, le dépôt du préavis de grève national à compter du 16 octobre 2013 concernant les sages-femmes

Nombre d'heures de grève mot d'ordre local

Nombre de mots d'ordre suivis ou non d'un arrêt de travail				Nombre de mobilisés (grévistes + assignés)				Nombre d'heures de grève sur la base de 7h/jour (7h36 pour 2012 et 2013)			
2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
98	71	40	27*	non renseigné	1 492	3 436	846	non renseigné	10 444	26 114	6 430

*.dont 4 préavis levés ou suspendus après rencontres entre les OS et les directions respectives.

La Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP n'est pas systématiquement informée des préavis déposés auprès des directions locales. Aussi, les chiffres présents dans le tableau ci-dessus ne sont pas exhaustifs.

18 Droits et moyens syndicaux

18.1 Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical

USAP-CGT	57,78 ETP
SUD SANTE	35,17 ETP
CFDT	21,22 ETP
FO.....	11,20 ETP
CFTC.....	3,11 ETP
Syndicat autonome.....	3,08 ETP
SMPS	1,69 ETP
CFE-CGC	1,02 ETP
UNSA SH.....	1,02 ETP
TOTAL :	135,28 ETP

Par convention, le crédit global a été converti en ETP pour chaque organisation syndicale centrale bénéficiaire.
En pratique, le nombre d'agents bénéficiant de ce crédit est plus important mais cette information n'est pas comptabilisée au niveau AP-HP.
Se reporter aux bilans sociaux locaux.

18.2 Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail

Cette information n'est pas comptabilisée au niveau AP-HP. Se reporter aux bilans sociaux locaux.

18.3 Nombre d'agents bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail

USAP-CGT	6 agents – 3,95 ETP
FO.....	3 agents – 2,25 ETP
CFDT	1 agent – 1 ETP
SUD SANTE	1 agent – 1 ETP
CFTC.....	1 agent – 0,50 ETP

18.4 Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de services

Cette information n'est pas comptabilisée au niveau AP-HP. Se reporter aux bilans sociaux locaux.

18.5 Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical

Confère l'indicateur 16 – Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical.

Chapitre 5

Santé et sécurité au travail

19. Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n

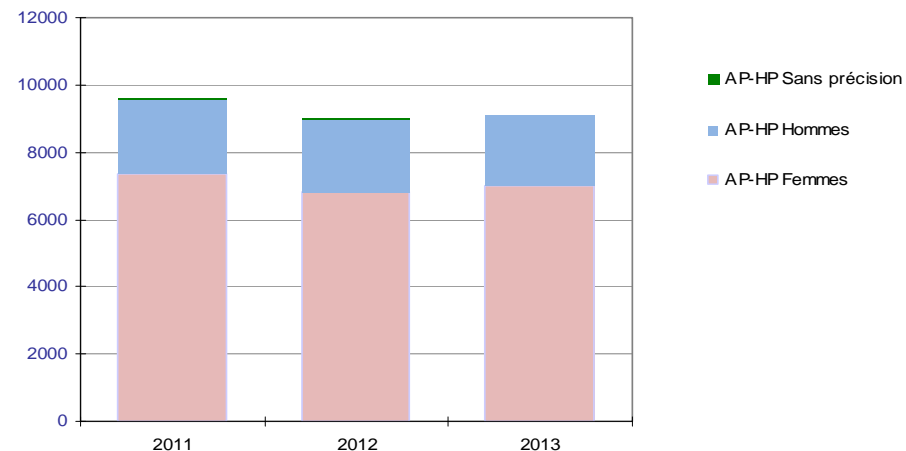
Périmètre des indicateurs 19

Population : PNM - hors apprentis, contrats d'insertion, et étudiants en formation initiale

Accidents du travail inscrits sur registre AT bénins, déclarés et reconnus - Accidents de trajet exclus

Nombre d'accidents* / Taux	2011		2012		2013	
Femmes	7 354	76,6%	6 821	75,8%	6 997	76,9%
Hommes	2 205	23,0%	2 136	23,7%	2 089	23,0%
Sans précision	40	0,4%	46	0,5%	12	0,1%
Total	9 599		9 003		9 098	

* Accidents du travail au 31/12 avec et sans arrêt de travail



19.1. Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail au cours de l'année n

Mode de calcul :

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

	2011	2012	2013
Taux de fréquence	24,58	23,6	23,51
Femmes	23,29	22,16	22,24
Hommes	28,11	27,53	27,12

* Accidents du travail au 31/12 avec arrêt de travail

Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n..

19.2. Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail

Sont comptabilisés les jours d'arrêt pour accident du travail pour chaque année de référence, quelle que soit l'année de l'accident - Source : Gipsie AT

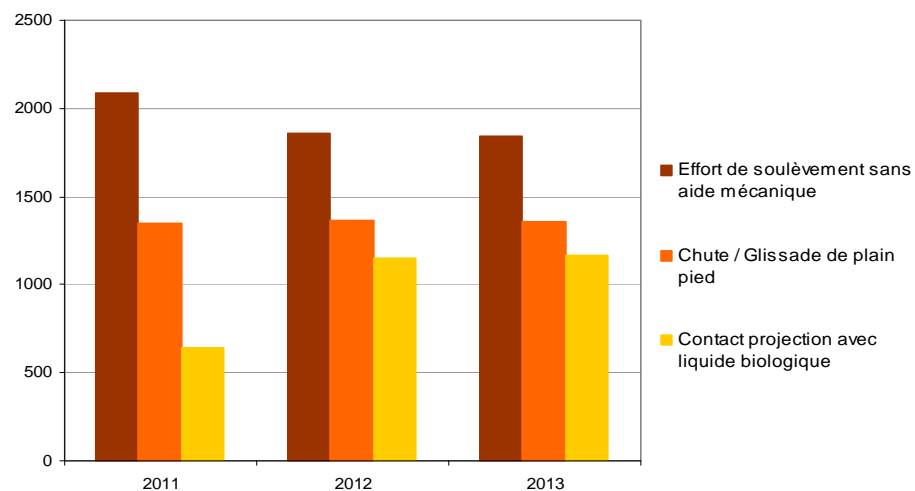
Répartition des jours d'arrêt pour accident du travail selon le sexe

	2011	2012	2013
Toute population	106 072	122 837	131 732
Evolution par rapport à l'année précédente		+ 15,8%	+7,2%

Nombre de jours	2011	2012	2013
Femme	71 801	82 785	92 502
Homme	34 037	40 052	39 208
Non mentionné	234	0	22

% jours d'arrêt	2011	2012	2013
Femme	67,7%	67,4%	70,2%
Homme	32,1%	32,6%	29,8%
Non mentionné	0,2%	0,0%	0,0%

19.3. Indication des 3 causes d'accidents de travail les plus fréquentes (ayant donné lieu ou non à un arrêt de travail)



Nombre d'accidents du travail / Taux

Mécanisme principal	2011	2012	2013
Effort de soulèvement sans aide mécanique	2 092 21,8%	1 856 20,6%	1 845 20,3%
Chute / Glissade de plain pied	1 347 14,0%	1 363 15,1%	1 358 14,9%
Contact projection avec liquide biologique	644 6,7%	1 148 12,8%	1 165 12,8%
Autres	962 10,0%	948 10,5%	1 049 11,5%
Choc contre un élément fixe au cours d'un mouvement	1 004 10,5%	970 10,8%	909 10,0%
Contact avec malade agité	723 7,5%	592 6,6%	669 7,4%
Masse en mouvement accidentel ou non	513 5,3%	537 6,0%	513 5,6%
Chute / Glissade en dénivelé	477 5,0%	409 4,5%	429 4,7%
Outil/instrument souillé	987 10,3%	307 3,4%	297 3,3%
App. levage/manutent ^o mû par énergie humaine	299 3,1%	275 3,1%	278 3,1%
Outil/instrument non souillé	200 2,1%	201 2,2%	224 2,5%
Manipulation produit corrosifs, nocifs, toxiques, etc.	125 1,3%	103 1,1%	115 1,3%
Incendie, explosion, fluide ou appareils thermiques	60 0,6%	90 1,0%	68 0,7%
Agression physique par un tiers (autre qu'hospitalisé)	26 0,3%	39 0,4%	42 0,5%
App. levage/manutent ^o mû par énergie non humaine	34 0,4%	50 0,6%	32 0,4%
Circulation pour le service hors site	19 0,2%	19 0,2%	28 0,3%
Agression non physique par un tiers (autre qu'hospitalisé)	21 0,2%	16 0,2%	27 0,3%
Machines fixes	43 0,4%	50 0,6%	25 0,3%
Electricité	14 0,1%	20 0,2%	15 0,2%
Fluides / récipients sous pression	4 0,0%	7 0,1%	5 0,1%
Radiations	5 0,1%	3 0,0%	5 0,1%
Total	9 599	9 003	9 098

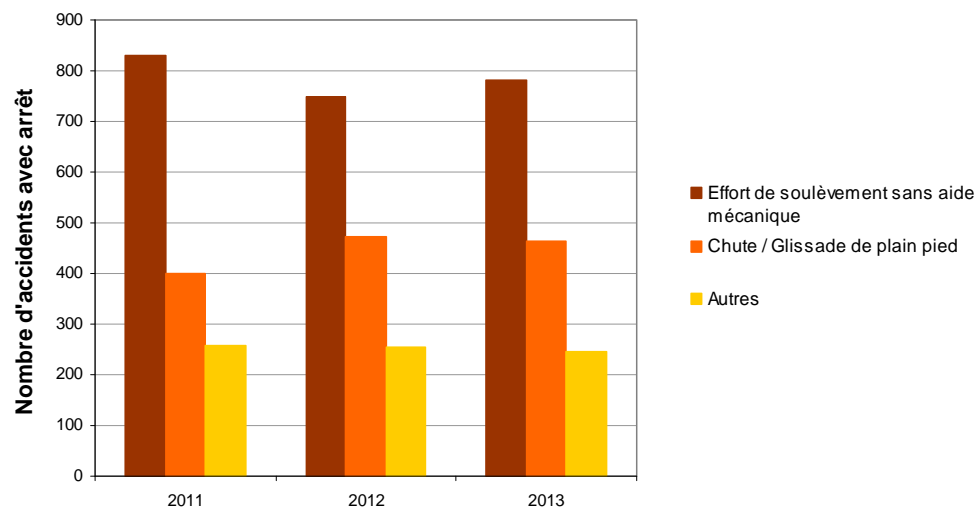
Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

Le tri des causes d'accidents par ordre décroissant du nombre d'accidents des années n-2 à l'année n, a été effectué sur les données de l'année n.

19.3.1 Répartition par sexe

Nombre d'accidents du travail / Taux	Homme						Femme					
	2011		2012		2013		2011		2012		2013	
Mécanisme principal												
Chute / Glissade de plain pied	194	8,8%	210	9,8%	193	9,2%	1 142	15,5%	1 150	16,9%	1 162	16,6%
Chute / Glissade en dénivelé	133	6,0%	118	5,5%	125	6,0%	344	4,7%	290	4,3%	303	4,3%
Choc contre un élément fixe au cours d'un mouvement	253	11,5%	261	12,2%	220	10,5%	745	10,1%	704	10,3%	689	9,8%
Circulation pour le service hors site	6	0,3%	8	0,4%	9	0,4%	13	0,2%	11	0,2%	19	0,3%
Effort de soulèvement sans aide mécanique	535	24,3%	484	22,7%	446	21,3%	1 552	21,1%	1 357	19,9%	1 397	20,0%
App. levage/manutention mû par énergie humaine	97	4,4%	83	3,9%	95	4,5%	202	2,7%	192	2,8%	183	2,6%
App. levage/manutent° mû par énergie non humaine	15	0,7%	17	0,8%	11	0,5%	19	0,3%	33	0,5%	21	0,3%
Outil/instrument souillé	143	6,5%	57	2,7%	50	2,4%	21	0,3%	32	0,5%	13	0,2%
Contact projection avec liquide biologique	123	5,6%	211	9,9%	193	9,2%	842	11,4%	246	3,6%	247	3,5%
Outil/instrument non souillé	64	2,9%	56	2,6%	83	4,0%	513	7,0%	934	13,7%	970	13,9%
Contact avec malade agité	159	7,2%	137	6,4%	151	7,2%	135	1,8%	144	2,1%	140	2,0%
Agression physique par un tiers (autre qu'hospitalisé)	14	0,6%	17	0,8%	16	0,8%	564	7,7%	449	6,6%	516	7,4%
Agression non physique par un tiers (autre qu'hospitalisé)	3	0,1%	5	0,2%	4	0,2%	12	0,2%	22	0,3%	26	0,4%
Electricité	4	0,2%	8	0,4%	6	0,3%	18	0,2%	11	0,2%	23	0,3%
Radiations	-	0,0%	-	0,0%	3	0,1%	10	0,1%	12	0,2%	9	0,1%
Fluides / récipients sous pression	1	0,0%	1	0,0%	-	0,0%	5	0,1%	3	0,0%	2	0,0%
Incendie, explosion, fluide ou appareils thermiques	19	0,9%	20	0,9%	17	0,8%	3	0,0%	6	0,1%	5	0,1%
Machines fixes	20	0,9%	18	0,8%	12	0,6%	41	0,6%	70	1,0%	51	0,7%
Manipulation produit corrosifs, nocifs, toxiques, etc.	31	1,4%	18	0,8%	27	1,3%	94	1,3%	85	1,2%	88	1,3%
Masse en mouvement accidentel ou non	139	6,3%	165	7,7%	154	7,4%	371	5,0%	368	5,4%	359	5,1%
Autres	252	11,4%	242	11,3%	274	13,1%	708	9,6%	702	10,3%	774	11,1%
Total	2 205		2 136		2 089		7 354		6 821		6 997	

19.4. Indication des 3 causes d'arrêts de travail les plus fréquentes (résultant d'accidents du travail)



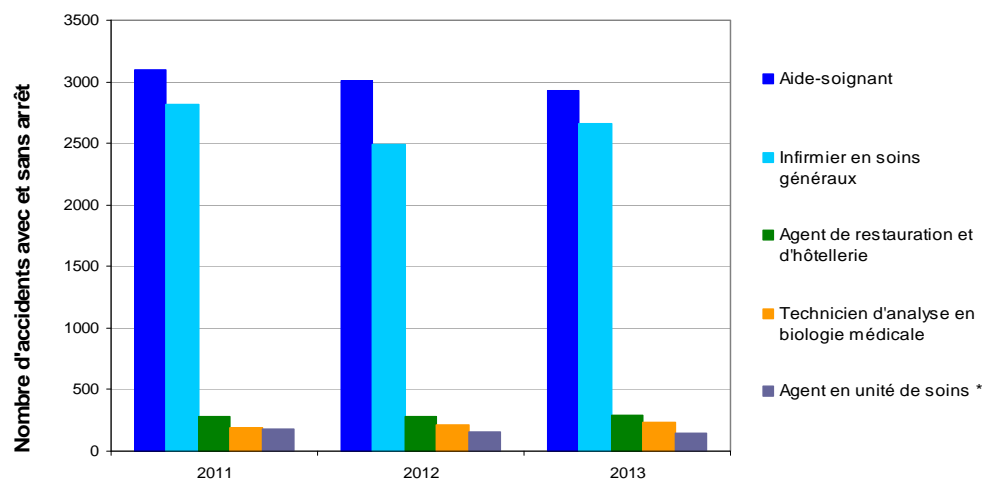
Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

Nombre d'accidents du travail / Taux

Mécanisme principal	2011		2012		2013	
Effort de soulèvement sans aide mécanique	830	33,0%	748	30,9%	782	32,2%
Chute / Glissade de plain pied	400	15,9%	474	19,6%	465	19,2%
Autres	258	10,3%	254	10,5%	246	10,1%
Choc contre un élément fixe au cours d'un mouvement	252	10,0%	219	9,0%	208	8,6%
Chute / Glissade en dénivelé	208	8,3%	175	7,2%	163	6,7%
Masse en mouvement accidentel ou non	139	5,5%	154	6,4%	147	6,1%
Contact avec malade agité	139	5,5%	112	4,6%	123	5,1%
App. levage/manutention mû par énergie humaine	113	4,5%	114	4,7%	115	4,7%
Outil/instrument non souillé	49	1,9%	46	1,9%	61	2,5%
Contact projection avec liquide biologique	17	0,7%	22	0,9%	29	1,2%
Agression physique par un tiers (autre qu'hospitalisé)	17	0,7%	22	0,9%	18	0,7%
Outil/instrument souillé	26	1,0%	14	0,6%	13	0,5%
Incendie, explosion, fluide ou appareils thermiques	10	0,4%	9	0,4%	11	0,5%
Manipulation produit corrosifs, nocifs, toxiques, etc.	13	0,5%	10	0,4%	10	0,4%
Circulation pour le service hors site	7	0,3%	9	0,4%	10	0,4%
App. levage/manutention* mû par énergie non humaine	11	0,4%	19	0,8%	9	0,4%
Agression non physique par un tiers (autre qu'hospitalisé)	8	0,3%	5	0,2%	8	0,3%
Machines fixes	17	0,7%	13	0,5%	6	0,2%
Electricité	1	0,0%	4	0,2%	1	0,0%
Fluides / récipients sous pression	1	0,0%	-	0,0%	1	0,0%
Acc Trajet domicile-Lieu du travail / sans précision	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Radiations	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Total	2 516		2 423		2 426	

Le tri des causes d'accidents par ordre décroissant du nombre d'accidents des années n-2 à l'année n a été effectué sur les données de l'année n.

19.5. Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail



* Appellation du métier spécifique à l'AP-HP

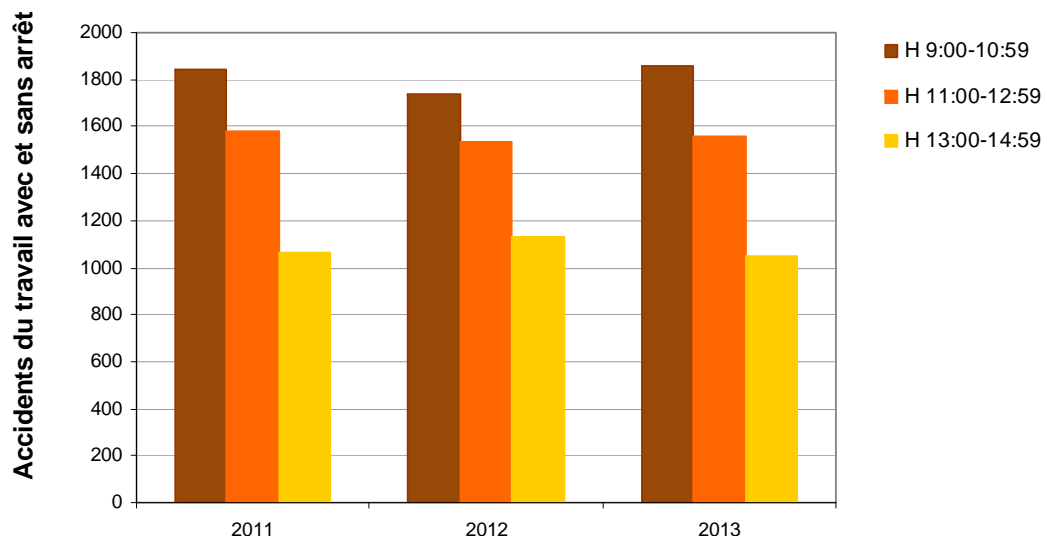
Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

Nombre d'accidents du travail / Taux

Mécanisme principal	2011		2012		2013	
Aide-soignant	3 101	32,3%	3 008	33,4%	2 933	32,2%
Infirmier en soins généraux	2 814	29,3%	2 492	27,7%	2 663	29,3%
Agent de restauration et d'hôtellerie	285	3,0%	282	3,1%	290	3,2%
Technicien d'analyse en biologie médicale	193	2,0%	212	2,4%	238	2,6%
Agent en unité de soins *	175	1,8%	162	1,8%	151	1,7%
Manipulateur en électro-radiologie médicale	159	1,7%	138	1,5%	143	1,6%
Auxiliaire de puériculture	119	1,2%	111	1,2%	133	1,5%
Brancardier	136	1,4%	138	1,5%	127	1,4%
Infirmier de bloc opératoire	138	1,4%	141	1,6%	119	1,3%
Cadre responsable d'unité de soins	116	1,2%	94	1,0%	106	1,2%
Agent de bio-nettoyage	117	1,2%	88	1,0%	106	1,2%
Secrétaire médical	114	1,2%	90	1,0%	99	1,1%
Auxiliaire de puériculture en crèche*	-	0,0%	-	0,0%	84	0,9%
Préparateur en pharmacie hospitalière	46	0,5%	81	0,9%	83	0,9%
Agent en secteur médico-technique *	82	0,9%	94	1,0%	81	0,9%
Agent de blanchisserie	93	1,0%	68	0,8%	72	0,8%
Agent de stérilisation	53	0,6%	44	0,5%	68	0,7%
Masseur kinésithérapeute	66	0,7%	69	0,8%	66	0,7%
Agent de logistique générale	46	0,5%	34	0,4%	64	0,7%
Infirmier en anesthésie - réanimation	75	0,8%	62	0,7%	63	0,7%
Gestionnaire de stocks / Magasinier	50	0,5%	67	0,7%	59	0,6%
Secrétaire hospitalière	51	0,5%	70	0,8%	57	0,6%
Agent de production culinaire / alimentaire	47	0,5%	63	0,7%	51	0,6%
Non répertorié	-	0,0%	54	0,6%	50	0,5%
Secrétaire	43	0,4%	43	0,5%	47	0,5%
Monteur en installations et maintenance sanitaires	49	0,5%	46	0,5%	44	0,5%
Infirmière puéricultrice	39	0,4%	34	0,4%	42	0,5%
Electricien d'installation et de maintenance bâtiments	58	0,6%	51	0,6%	41	0,5%
Total	8 265		7 836		8 080	

Le tri des causes d'accidents par ordre décroissant du nombre d'accidents des années n-2 à l'année n a été effectué sur les données de l'année n.

19.6. Indication des 3 tranches horaires (plages de 2h) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent



Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

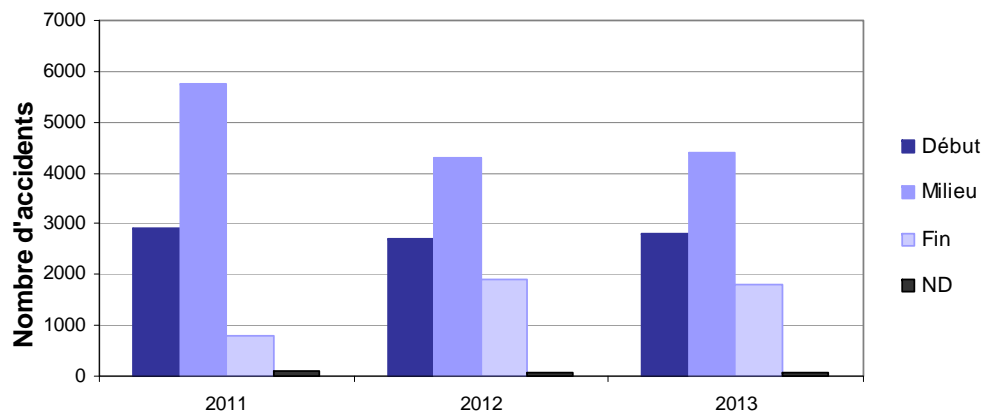
Nombre d'accidents du travail / Taux

Type horaire	2 011	2012	2013
H 9:00-10:59	1 845 19,2%	1741 19,3%	1 859 20,4%
H 11:00-12:59	1581 16,5%	1539 17,1%	1 555 17,1%
H 13:00-14:59	1064 11,1%	1128 12,5%	1 045 11,5%
H 7:00-8:59	1043 10,9%	967 10,7%	1 010 11,1%
H 15:00-16:59	1124 11,7%	1016 11,3%	954 10,5%
H 17:00-18:59	756 7,9%	678 7,5%	650 7,1%
H 19:00-20:59	613 6,4%	550 6,1%	588 6,5%
H 21:00-22:59	420 4,4%	386 4,3%	425 4,7%
H 5:00-6:59	378 3,9%	344 3,8%	371 4,1%
H 23:00-0:59	339 3,5%	293 3,3%	308 3,4%
H 1:00-2:59	239 2,5%	189 2,1%	183 2,0%
H 3:00-4:59	179 1,9%	158 1,8%	150 1,6%
ND	18 0,2%	14 0,2%	- 0,0%
Total général	9 599	9 003	9 098

Le tri des causes d'accidents par ordre décroissant du nombre d'accidents des années n-2 à l'année n a été effectué sur les données de l'année n.

19.7. Indication du moment de l'accident (début, milieu, ou fin de service)

(Sur la base des horaires théoriques de travail.)

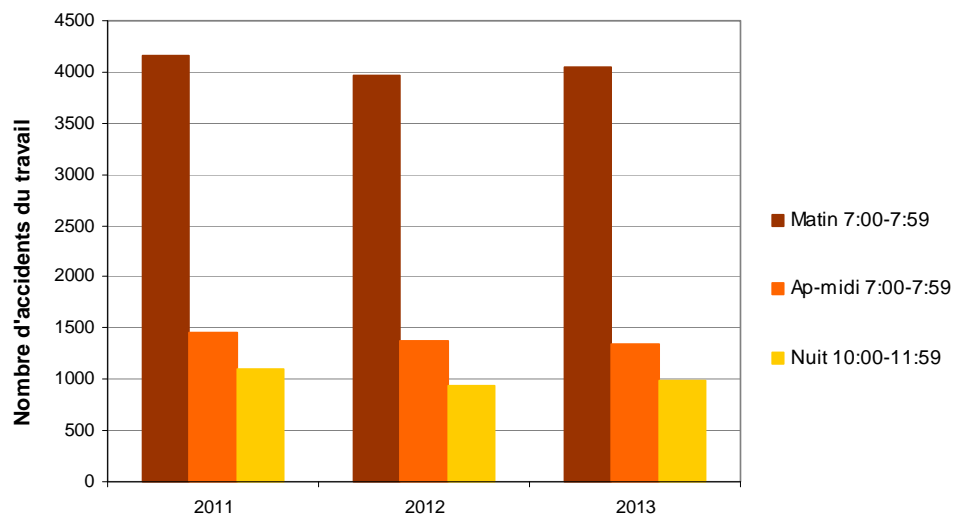


Nombre d'accidents du travail / Taux

Période de travail	2011	2012	2013
Début	2924 30,5%	2707 30,1%	2813 30,9%
Milieu	5756 60,0%	4307 47,8%	4411 48,5%
Fin	813 8,5%	1907 21,2%	1811 19,9%
ND	106 1,1%	82 0,9%	63 0,7%
Total général	9599	9003	9098

Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

19.8. Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent



Sur la base des horaires théorique de travail, équipe et amplitude de travail

Les données présentées sont la photographie au 31/12 de chacune des années de référence : aucune actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

Nombre d'accidents du travail / Taux

Type horaire	2 011		2012		2013	
Matin 7:00-7:59	4 162	43,4%	3 971	44,1%	4 041	44,4%
Ap-midi 7:00-7:59	1 453	15,1%	1 380	15,3%	1 348	14,8%
Nuit 10:00-11:59	1 096	11,4%	946	10,5%	990	10,9%
Matin 8:00-9:59	1 027	10,7%	957	10,6%	940	10,3%
Matin 12:00	799	8,3%	761	8,5%	833	9,2%
Nuit 12:00	387	4,0%	352	3,9%	385	4,2%
Ap-midi 8:00-9:59	248	2,6%	252	2,8%	180	2,0%
Matin 10:00-11:59	182	1,9%	168	1,9%	170	1,9%
Ap-midi < 7:00	50	0,5%	34	0,4%	46	0,5%
Ap-midi 10:00-11:59	28	0,3%	40	0,4%	32	0,4%
Nuit 8:00-9:59	25	0,3%	23	0,3%	17	0,2%
Ap-midi 12:00	8	0,1%	3	0,0%	7	0,1%
ND 12:00	5	0,1%	4	0,0%	3	0,0%
Nuit < 7:00	4	0,0%	8	0,1%	1	0,0%
ND < 7:00	3	0,0%	-	0,0%	1	0,0%
ND 10:00-11:59	2	0,0%	-	0,0%	1	0,0%
ND ND	18	0,2%	14	0,2%	-	0,0%
Nuit 7:00-7:59	1	0,0%	1	0,0%	-	0,0%
ND 7:00-7:59	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
Total général	9 599		9 003		9 098	

Le tri des causes d'accidents par ordre décroissant du nombre d'accidents des années n-2 à l'année n a été effectué sur les données de l'année n.

20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

Périmètre des indicateurs 20

Population : PNM - hors apprentis, insertion et étudiants en formation initiale

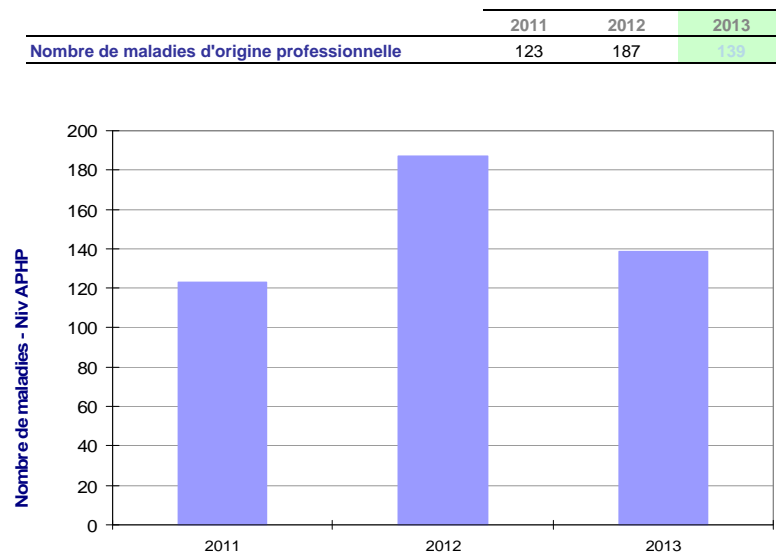
20.1. Présentation de l'indicateur par sexe

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
		Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H	Femme	Homme	F+H
Administratif et direction	2011	0	0	0	161	0	161	598	0	598	759	0	759
	2012	0	0	0	19	0	19	545	0	545	564	0	564
	2013	0	0	0	6	0	6	449	0	449	455	0	455
Soignant	2011	2 561	72	2 633	4 423	341	4 764	11 609	4 433	16 042	18 593	4 846	23 439
	2012	1 960	61	2 021	3 352	218	3 570	10 255	3 658	13 913	15 567	3 937	19 504
	2013	2 304	74	2 378	2 056	98	2 154	8 611	2 391	11 002	12 971	2 563	15 534
Socio-éducatif	2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2013	271		271	0	0	0	0	0	0	271	0	271
Médico-technique	2011	0	0	0	2 718	850	3 568	0	0	0	2 718	850	3 568
	2012	0	0	0	2 749	649	3 398	0	0	0	2 749	649	3 398
	2013	0	0	0	1 302	211	1 513	0	0	0	1 302	211	1 513
Ouvrier et technique	2011	0	0	0	7	31	38	2 689	3 378	6 067	2 696	3 409	6 105
	2012	0	0	0	20	33	53	4 047	2 978	7 025	4 067	3 011	7 078
	2013	0	0	0	70	89	159	4 634	3 305	7 939	4 704	3 394	8 098
	2011	2 561	72	2 633	7 309	1 222	8 531	14 896	7 811	22 707	24 766	9 105	33 871
	2012	1 960	61	2 021	6 140	900	7 040	14 847	6 636	21 483	22 947	7 597	30 544
	2013	2 575	74	2 649	3 434	398	3 832	13 694	5 696	19 390	19 703	6 168	25 871

Evolution :

Taux d'évolution 2011-2012	-23,5%	-15,3%	-23,2%	-16,0%	-26,4%	-17,5%	-0,3%	-15,0%	-5,4%	-7,3%	-16,6%	-9,8%
Taux d'évolution 2012-2013	31,4%	21,3%	31,1%	-44,1%	-55,8%	-45,6%	-7,8%	-14,2%	-9,7%	-14,1%	-18,8%	-15,3%
Taux d'évolution 2011-2013	0,5%	2,8%	0,6%	-53,0%	-67,4%	-55,1%	-8,1%	-27,1%	-14,6%	-20,4%	-32,3%	-23,6%

20.2. Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année de référence



Avec actualisation des données des années n-1 et n-2 au 31/12 de l'année n.

Nombre de maladies d'origine professionnelle / Taux

Tableau MP	Agent causal de la maladie (niveau 1)	2011		2012		2013	
30	Physiques & chimiques	5	4,1%	0	0,0%	4	2,9%
30bis	Physiques & chimiques	-	0,0%		0,0%	1	0,7%
40	Biologiques Bactéries	17	13,8%	25	13,4%	28	20,1%
42	Physiques Bruits	1	0,8%	1	0,5%	-	0,0%
45	Biologiques Virus	1	0,8%	0	0,0%	-	0,0%
49	Chimiques Désinfectants + Détergents	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
57	Physiques Gestes Postures Manut	63	51,2%	64	34,2%	55	39,6%
65	Chimiques	1	0,8%	0	0,0%	1	0,7%
65	Chimiques Désinfectants	3	2,4%	0	0,0%	-	0,0%
65	Chimiques Détergents	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
65	Chimiques Mixtes	-	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
66	Chimiques	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
66	Chimiques Désinfectants	2	1,6%	4	2,1%	2	1,4%
49bis & 66	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	2	1,1%	-	0,0%
65 & 66	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
65 & 95	Chimiques Désinfectants	-	0,0%		0,0%	1	0,7%
65 & 95	Chimiques Mixtes	1	0,8%	0	0,0%	-	0,0%
76	Biologiques Bactéries	2	1,6%	1	0,5%	2	1,4%
76	Biologiques Parasites	1	0,8%	32	17,1%	7	5,0%
76	Biologiques Virus	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
80	Biologiques Virus	-	0,0%	3	1,6%	4	2,9%
79	Physiques Gestes Postures Manut	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
98	Physiques Gestes Postures Manut	16	13,0%	21	11,2%	20	14,4%
Non MP	Biologiques Bactéries	3	2,4%	2	1,1%	2	1,4%
Non MP	Biologiques Champignons	-	0,0%	1	0,5%	-	0,0%
Non MP	Biologiques Virus	3	2,4%	19	10,2%	6	4,3%
Non MP	Chimiques	1	0,8%	0	0,0%	-	0,0%
Non MP	Chimiques Désinfectants	1	0,8%	0	0,0%	2	1,4%
Non MP	Physiques Gestes Postures Manut	2	1,6%	3	1,6%	2	1,4%
Non MP	Organisation - Psycho-sociaux	-	0,0%	2	1,1%	-	0,0%
Non MP	Traumatisme psychologique	0	0,0%	1	0,5%	1,0	0,7%
Total		123		187		139	

20.2.1. Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année de référence par sexe

Nombre de maladies d'origine professionnelle		2011		2012		2013	
Femmes		88	71,5%	143	76,5%	101	72,7%
Hommes		35	28,5%	44	23,5%	38	27,3%
Total		123		187		139	

Nombre de maladies d'origine professionnelle / Taux

Tableau MP		Agent causal de la maladie (niveau 1)		Homme				Femme					
		2011		2012		2013		2011		2012		2013	
30	Physiques & chimiques	5	14,3%	0	0,0%	3	7,9%	-	0,0%	0	0,0%	1	1,0%
30bis	Physiques & chimiques	-	0,0%	0	0,0%	1	2,6%	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%
40	Biologiques Bactéries	2	5,7%	8	18,2%	11	28,9%	15	17,0%	17	11,9%	17	16,8%
42	Physiques Bruits	1	2,9%	1	2,3%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%
45	Biologiques Virus	1	2,9%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%
49	Chimiques Désinfectants + Détergents	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	1	0,7%	-	0,0%
57	Physiques Gestes Postures Manut	17	48,6%	14	31,8%	12	31,6%	46	52,3%	50	35,0%	43	42,6%
65	Chimiques	1	2,9%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	1	1,0%
65	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	3	3,4%	0	0,0%	-	0,0%
65	Chimiques Détergents	-	0,0%	1	2,3%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%
65	Chimiques Mixtes	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	1	1,0%
66	Chimiques	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	1	0,7%	-	0,0%
66	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	1	2,3%	-	0,0%	2	2,3%	3	2,1%	2	2,0%
49bis & 66	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	2	1,4%	-	0,0%
65 & 66	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	1	2,3%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%
65 & 95	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	1	1,0%
65 & 95	Chimiques Mixtes	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	1	1,1%	0	0,0%	-	0,0%
76	Biologiques Bactéries	2	5,7%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	1	0,7%	2	2,0%
76	Biologiques Parasites	-	0,0%	6	13,6%	2	5,3%	1	1,1%	26	18,2%	5	5,0%
76	Biologiques Virus	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	1	0,7%	-	0,0%
80	Biologiques Virus	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	3	2,1%	4	4,0%
79	Physiques Gestes Postures Manut	-	0,0%	1	2,3%	-	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%
98	Physiques Gestes Postures Manut	5	14,3%	5	11,4%	7	18,4%	11	12,5%	16	11,2%	13	12,9%
Non MP	Biologiques Bactéries	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	3	3,4%	2	1,4%	2	2,0%
Non MP	Biologiques Champignons	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	1	0,7%	-	0,0%
Non MP	Biologiques Virus	1	2,9%	5	11,4%	1	2,6%	2	2,3%	14	9,8%	5	5,0%
Non MP	Chimiques	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	1	1,1%	0	0,0%	-	0,0%
Non MP	Chimiques Désinfectants	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	1	1,1%	0	0,0%	2	2,0%
Non MP	Physiques Gestes Postures Manut	-	0,0%	1	2,3%	-	0,0%	2	2,3%	2	1,4%	2	2,0%
Non MP	Organisation - Psycho-sociaux	-	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	2	1,4%	-	0,0%
Non MP	Traumatisme psychologique	0	0,0%	0	0,0%	1,0	2,6%	0	0,0%	1	0,7%	0,0	0,0%
Total		35		44		38		88		143		101	

21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement

TAUX D'EMPLOI DIRECT AU 01.01.2013 : 4,89%

En application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (décret n°2006-501 du 3 mai 2006), l'AP-HP établit annuellement une déclaration concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le taux d'emploi direct est calculé de la manière suivante :

- au numérateur : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en position d'activité au 01.01.2012 recensés conformément aux articles L5212-13 et L323-5 (maintenu en vigueur) du code de travail et au décret n° 89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement pour raisons de santé : **3446 bénéficiaires de la loi.**
- Au dénominateur : l'effectif total calculé en unité physique – agents rémunérés au 1^{er} janvier de l'année écoulée (article L232-4-1 du Code du Travail) : **70524 agents.**

21.1.1. Nombre de travailleurs handicapés par catégorie et par sexe

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Homme	18	31	41	137	130	134	895	909	939
Femme	98	200	223	727	640	669	1 353	1 343	1440
Total	116	231	264	864	770	803	2 248	2 252	2379

21.1.2. Travailleurs titulaires d'une décision rendue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées CDAPH (ex COTOREP)

	2011	2012	2013
Travailleurs reconnus handicapés	967	1132	1304
Travailleurs bénéficiant de la carte d'invalidité à 80%	146	162	169
Travailleurs bénéficiant de l'allocation adulte handicapé	6	4	4

21.1.3. Fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle

2011	2012	2013
608	541	622

21.1.4. Fonctionnaires bénéficiant d'une pension d'invalidité à la suite d'une incapacité d'au moins 2/3

2011	2012	2013
2	1	1

21.1.5. Titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'invalidité attribuée par le régime général de la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

2011	2012	2013
25	23	20

21.1.6. Fonctionnaires reclassés ou assimilés (décret 89-876 du 8 juin 1989)

2011	2012	2013
1461	1378	1316

21.1.7. Fonctionnaires recrutés par la voie des emplois réservés en vertu du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

2011	2012	2013
13	12	10

21.2. Nombre de personnes qui ont changé d'affectation pour raison de santé, par sexe

Fonctionnaires reclassés ou assimilés (décret 89-876 du 8 juin 1989)

HOMMES	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	0	1	22	23
Soignant	9	7	255	271
Socio-éducatif	0	0	0	0
Médico-technique	0	6	0	6
Ouvrier et technique	0	3	99	102
Total	9	17	376	402

FEMMES	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	1	26	48	75
Soignant	81	135	529	745
Socio-éducatif	0	12	0	12
Médico-technique	0	46	0	46
Ouvrier et technique	0	1	35	36
Total	82	220	612	914

21.3. Citer les 5 principales causes de reclassement

- * Pathologie rhumatologiques
 - . Lombaires
 - . Epauls ...
- * Pathologies psychologiques
- * Pathologies neurologiques

21.4. Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année

	2011	2012	2013
Contrats aidés au cours de l'année (UP moy)	92	42	102

Les contrats aidés sont exclusivement positionnés sur la catégorie soignante

21.5. Nombre de contrats d'apprentissage signés

	2011	2012	2013
Catégorie A	31	40	35
Catégorie B	103	114	90
Catégorie C	151	194	194
Total général	285	348	319

Les contrats d'apprentissages sont positionnés uniquement sur la catégorie des personnels technique et ouvrier.

21.6. Nombre de stagiaires accueillis (toutes filières) au cours de l'année de référence

2013	28 099
------	--------

21.7. Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)

Contribution annuelle à l'AGOSPAP : 16 944 826 €

Financement CESU : 300 000 €

Soins au personnel (prise en charge du ticket modérateur) : 7 934 126,31 €

Montant des dépenses des prestations versées par l'AGOSPAP :

Prestations	2011		2012		2013	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Allocations naissance	430	65 790 €	397	60 588 €	387	59 211 €
Aides familiales	741	34 086 €	665	30 590 €	649	29 854 €
Bourses de vacances	3 467	251 428 €	2 767	270 632 €	5 296	242 429 €
Départs en retraite	2 021	2 031 416 €	1 138	1 245 458 €	1 241	1 430 406 €
Agents réformés	124	114 295 €	120	102 167 €	106	102 611 €
Aides aux handicapés	478	292 580 €	543	333 277 €	537	330 255 €
Exonération frais séjour	90	28 836 €	66	21 126 €	90	37 064 €
Aides exceptionnelles	1 473	578 752 €	1 437	621 212 €	1 465	673 886 €
Veufs (ves) d'agents décédés en activité	33	31 795 €	32	28 931 €	45	31 357 €
Alloc. mensuelles personnes handicapées	402	819 699 €	430	961 201 €	450	993 042 €

21.8. Nombre de places offertes en crèches

2011	2012	2013
3 954	3 911	3 926

52 crèches réparties sur l'ensemble des l'AP-HP

L'accueil de familles extérieures à l'Institution : ces familles sont accueillies sur la base d'un marché avec les partenaires que sont la Ville de Paris ; le Ministère de l'Intérieur ; la CAF de Creil (Villemin P Doumer) et de Hyères (San Salvador) pour l'essentiel. Le nombre d'inscrit est de l'ordre de 115 ce qui représente 2% du total mensuel des inscrits comme en 2012. L'observation montre que ces inscrits s'établissent selon la répartition suivante : 25 de la Ville de Paris/Ville de Villejuif ; 21 du Ministère de l'Intérieur, 54 de CAF ; 13 de l'hôpital P Guiraud ; 2 de l'hôpital Perray Vacluse.

Coût employeur d'une place de crèche *

2011	2012	2013
90,51 €	92,93 €	97,61 €

* Part de l'employeur ~95 %

21.9. Nombre de demandes insatisfaites en crèche

2011	2012	2013
74	83	25

21.10. Existence d'un service de restauration pour le personnel - le cas échéant, politique tarifaire mise en place (prix moyen du repas)

Indice réel majoré	2011	2012 *	2013
276 à 338 **	2,17	2,23	2,28
339 à 379	2,84	2,88	2,88
380 à 463	3,74	3,80	3,80
464 à 534	4,63	4,70	4,70
535 à 642	5,52	5,60	5,70
>642	6,41	6,51	6,51
Prix moyen du repas (correspond au tarif visiteur) ***	7,10	7,03	6,85

Barème des tarifs en euro

Hôpitaux :

- 32 selfs en régie
- 7 en concédés (2 par Elior et 5 par Sodexo)

Sites hors hôpitaux :

- 5 concédés (Sodexo)

* En 2012 majoration des tarifs suite au passage au TVA de 5.5 % à 7.0%

** Le premier tarif des repas est aligné sur le seuil de l'avantage en nature

*** source : coûts standard AP-HP

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports

L'AP-HP a lancé un site internet de covoiturage à la disposition de ses agents. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du Plan de déplacement d'établissement (PDE) de l'AP-HP visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant l'usage des modes de transports alternatifs à la voiture individuelle.

21.12 Indicateur complémentaire : Nombre de journées de grèves (mots d'ordre au niveau national, central et local) sur l'année

304 journées de grèves dont :

- mot d'ordre national : 93
- mot d'ordre central : 137
- mot d'ordre local : 74

21.12.1. Indicateur complémentaire : Nombre de grévistes

4 862 agents grévistes dont :

- mot d'ordre national : 3 712 agents grévistes
- mot d'ordre central : 990 agents grévistes
- mot d'ordre local : 160 agents grévistes

21.12.2. Indicateur complémentaire : Nombre d'agents assignés

13 637 agents assignés dont :

- mot d'ordre national : 11 226 agents assignés
- mot d'ordre central : 1 725 agents assignés
- mot d'ordre local : 686 agents assignés

21.13. Indicateur complémentaire : Dépenses de formations syndicales

Le montant des dépenses allouées pour les formations syndicales en 2013 est de 380 000 €.

En 2013, des marchés AP-HP spécifiques pour les formations syndicales (dont les formations pour les membres des CTE et CHSCT) ont été notifiés à chacune des OS de l'AP-HP. Les marchés ont été passés avec le prestataire de leur choix.

21.14. Indicateur complémentaire : Nombre de réunions institutionnelles

Le CHSCT central s'est réuni : 11 fois

- en séances ordinaires : 7 fois
- en séances extraordinaires : 4 fois
- + 3 visites des SAU Lariboisière, Robert Debré et Tenon

Réunion technique destinée aux membres du CHSCT central :

- 1 réunion sur les conditions météorologiques de l'été 2013

Le CTE central s'est réuni : 12 fois

- en séances ordinaires : 10 fois (sur 14 séances programmées)
- en séances extraordinaires : 2 fois

Réunions techniques destinées aux membres du CTEC :

- 5 réunions en amont des sujets financiers présentés au CTEC
- 1 commission de formation
- 2 réunions sur le « bilan social 2012 »
- 1 réunion sur les Comptes épargne-temps
- 1 réunion sur l'Hôtel-Dieu

Réunion technique commune destinée aux membres du CHSCT et du CTEC :

- 1 réunion en amont des séances de décembre 2013 sur le document de travail « bilan social 2012 »

22 Existence du document unique (DU)

22.1. Date de dernière mise à jour

	2011	2012	2013
Date la plus récente	ND	31/12/2012	20/12/2013
Date la moins récente	ND	09/10/2008	09/09/2008
<hr/>			
Taux d'actualisation AP-HP sur les 12 dern	ND	35%	39%
<hr/>			
Nombre d'unités de travail identifiées	ND	3044	3251
Nombre de sites	ND	40	42
<hr/>			
Ancienneté de l'actualisation au 31/12 - Mo	ND	10,1	11,6
Actualisation la plus récente (mois)	ND	0	0,4
Actualisation la moins récente (mois)	ND	50,6	54,9

22.2. Taux de risques faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention

Mode de calcul : Nombre de risques répertoriés dans le DU faisant l'objet d'un plan d'action ou de prévention, rapporté au nombre total de risques répertoriés dans le DU

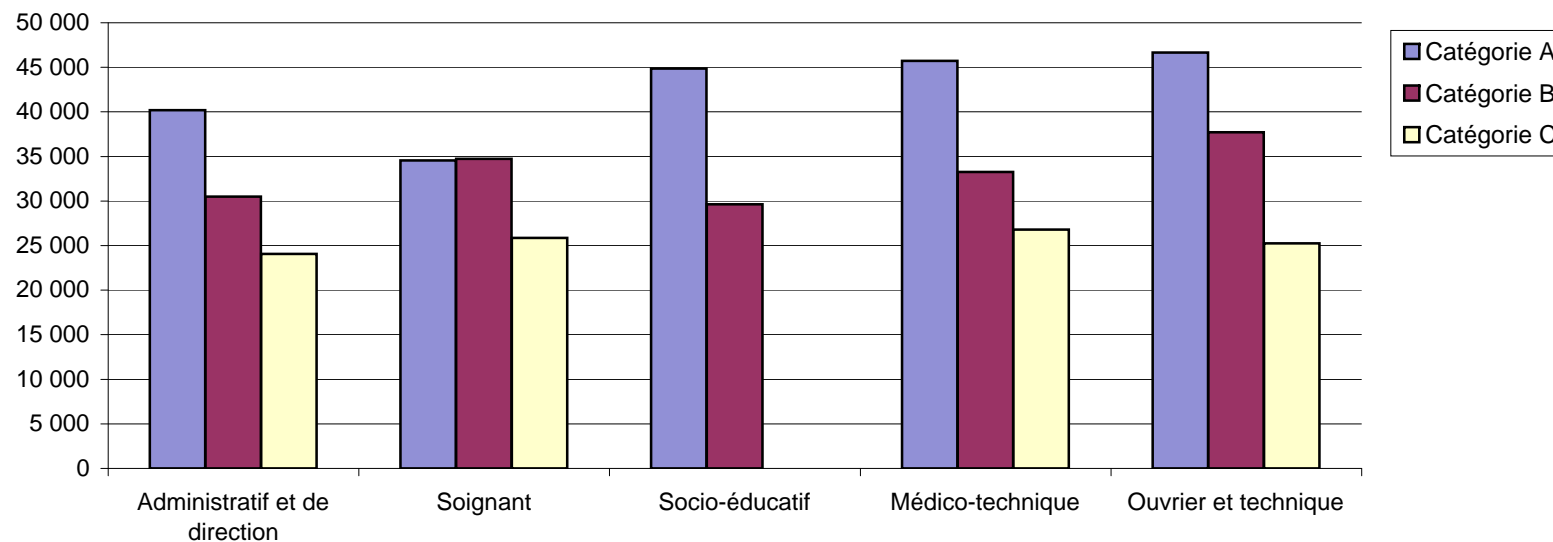
	2011	2012	2013
AP-HP	ND	50%	53%
Nombre de sites	ND	40	43

23.1. Rémunération moyenne (primes et indemnités comprises) rapportée à l'ETPR moyen par catégorie statutaire et professionnelle (hors charges patronales)

Mode de calcul :

Somme des rémunérations, sans charges, (compte 641, hors 6419) rapporté à l'ETPR moyen.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administratif et de direction	40 177	30 491	24 055	29 276
Soignant	34 562	34 739	25 874	30 167
Socio-éducatif	44 860	29 632	-	30 437
Médico-technique	45 708	33 257	26 810	34 079
Ouvrier et technique	46 666	37 727	25 269	30 173
Total	35 796	33 354	25 556	30 345



23.2. Taux d'agents à temps partiel par sexe rapporté à l'ensemble des agents à temps partiel

Mode de calcul :

Nombre d'agents à temps partiels, pour les hommes et pour les femmes, rapporté au nombre total d'effectif physique à temps partiel

		Catégorie A					Catégorie B					Catégorie C					Total général	Proportion général
		Homme		Femme		F+H	Homme		Femme		F+H	Homme		Femme		F+H	Effectif physique	Taux
		Eff. phy.	Taux	Eff. phy.	Taux	Taux	Eff. phy.	Taux	Eff. phy.	Taux	Taux	Eff. phy.	Taux	Eff. phy.	Taux	Taux		
Administratif et de direction	2011	13	13,1%	86	86,9%	8,8%	14	2,5%	553	97,5%	50,4%	41	9,0%	417	91,1%	40,8%	1 124	14,0%
	2012	9	9,5%	86	90,5%	8,5%	10	1,8%	552	98,2%	50,4%	32	7,0%	427	93,0%	41,1%	1 116	14,3%
	2013	10	10,6%	84	89,4%	8,6%	8	1,5%	515	98,5%	47,6%	37	7,7%	445	92,3%	43,9%	1 099	14,0%
Soignant	2011	72	4,4%	1 564	95,6%	30,3%	57	3,6%	1 509	96,4%	29,0%	221	10,0%	1 981	90,0%	40,8%	5 404	68,0%
	2012	77	4,4%	1 688	95,6%	33,0%	59	4,1%	1 369	95,9%	26,7%	198	9,2%	1 956	90,8%	40,3%	5 347	68,4%
	2013	76	4,2%	1 738	95,8%	33,5%	54	3,9%	1 322	96,1%	25,4%	211	9,5%	2 016	90,5%	41,1%	5 417	69,0%
Socio-éducatif	2011	0	0,0%	6	100%	2,9%	6	3,0%	192	97,0%	97,1%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	204	3,0%
	2012	0	0,0%	6	100%	3,1%	2	1,1%	188	99,0%	96,9%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	196	2,5%
	2013	0	0,0%	4	100%	2,1%	2	1,1%	184	98,9%	97,9%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	190	2,0%
Médico-technique	2011	3	21,4%	11	78,6%	1,5%	38	4,2%	866	95,8%	98,3%	0	0,0%	2	100,0%	0,2%	920	12,0%
	2012	1	9,1%	10	90,9%	1,2%	38	4,3%	843	95,7%	98,6%	0	0,0%	2	100,0%	0,2%	894	11,4%
	2013	1	9,1%	10	90,9%	1,2%	39	4,4%	845	95,6%	98,6%	0	0,0%	2	100%	0,2%	897	11,0%
Ouvrier et technique	2011	7	13,0%	47	87,0%	19,6%	10	34,5%	19	65,5%	10,5%	89	46,1%	104	53,9%	69,9%	276	3,0%
	2012	6	13,6%	38	86,4%	16,6%	14	42,4%	19	57,6%	12,5%	89	47,3%	99	52,7%	70,9%	265	3,4%
	2013	8	16,3%	41	83,7%	18,2%	15	48,4%	16	51,6%	11,5%	98	51,6%	92	48,4%	70,4%	270	3,0%
Total 2011	95	5,3%	1 714	94,8%	22,8%	125	3,8%	3 139	96,2%	41,2%	351	12,3%	2 504	87,7%	36,0%	7 928		
Total 2012	93	4,8%	1 828	95,2%	24,6%	123	4,0%	2 971	96,0%	39,6%	319	11,4%	2 484	88,6%	35,9%	7 818		
Total 2013	95	4,8%	1 877	95,2%	25,1%	118	3,9%	2 882	96,1%	38,1%	346	11,9%	2 555	88,1%	36,9%	7 873		

Evolution :	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	Homme	Femme	H+F	Homme	Femme	H+F	Homme	Femme	H+F	H+F
Taux d'évolution 2011-2012	-2,1%	6,7%	6,2%	-1,6%	-5,4%	-5,2%	-9,1%	-0,8%	-1,8%	-1,4%
Taux d'évolution 2012-2013	2,2%	2,7%	2,7%	-4,1%	-3,0%	-3,0%	8,5%	2,9%	3,5%	0,7%
Taux d'évolution 2011-2013	0,0%	9,5%	9,0%	-5,6%	-8,2%	-8,1%	-1,4%	2,0%	1,6%	-0,7%

Les colonnes « proportion catégorie » donnent par année la proportion d'agents d'une catégorie bénéficiaires d'un temps partiel par rapport au total des autres catégories professionnelles. On remarque ainsi que la proportion d'agents en temps partiel est quasiment doublée pour les agents de catégorie B par rapport à la catégorie A et une nouvelle fois plus que doublée en passant de la catégorie B à C.

La colonne « proportion générale » indique par année la proportion d'agents d'une catégorie bénéficiaires d'un temps partiel par rapport au total de tous les agents en temps partiel.

23.2.1. Répartition de l'effectif par pourcentage de temps partiel au 31/12

		2011			2012			2013			Total		
		Categorie A	Categorie B	Categorie C	Categorie A	Categorie B	Categorie C	Categorie A	Categorie B	Categorie C	2011	2012	2013
Administratif et de direction	Moins de 50%	29	30	3	39	31	7	40	32	6	62	77	78
	50%	18	75	65	11	57	45	10	46	64	158	113	120
	50% et plus	75	37	13	91	52	17	92	54	25	125	160	171
	60%	8	8	9	5	10	11	4	11	6	25	26	21
	70%	2	8	8	2	8	7	0	8	6	18	17	14
	75%	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
	80%	60	378	320	68	393	336	64	366	334	758	797	764
	90%	10	99	55	7	95	61	13	91	72	164	163	176
Soignant	Moins de 50%	178	144	61	189	154	70	178	152	72	383	413	402
	50%	167	147	347	178	153	344	185	164	407	661	675	756
	50% et plus	87	37	101	90	47	211	130	49	121	225	348	300
	60%	48	41	29	53	33	29	42	28	30	118	115	100
	70%	25	36	34	26	32	27	24	28	27	95	85	79
	75%	1	1	2	1	1	0	1	1	2	4	2	4
	80%	1254	1108	1544	1351	1007	1512	1383	956	1513	3906	3870	3852
	90%	138	231	246	151	200	242	175	198	248	615	593	621
Socio-éducatif	Moins de 50%	0	4	0	0	3	0	0	4	0	4	3	4
	50%	1	19	0	2	18	0	0	13	0	20	20	13
	50% et plus	0	7	0	0	3	0	0	8	0	7	3	8
	60%	0	3	0	0	4	0	0	5	0	3	4	5
	70%	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	75%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	80%	3	150	0	3	141	0	3	142	0	153	144	145
	90%	2	24	0	1	27	0	1	26	0	26	28	27
Médico-technique	Moins de 50%	1	1	0	1	2	0	2	1	0	2	3	3
	50%	5	70	0	4	66	0	3	65	0	75	70	68
	50% et plus	0	1	0	0	4	0	0	3	0	1	4	3
	60%	1	37	0	1	31	0	1	20	0	38	32	21
	70%	0	6	0	0	12	0	0	10	0	6	12	10
	75%	0	1	0	0	2	0	0	2	0	1	2	2
	80%	8	648	2	5	621	2	5	631	2	658	628	638
	90%	1	149	0	2	153	0	2	157	0	150	155	159
Ouvrier et technique	Moins de 50%	7	5	4	10	6	2	7	8	4	16	18	19
	50%	8	2	57	6	5	53	8	5	60	67	64	73
	50% et plus	12	4	0	17	7	1	17	7	1	16	25	25
	60%	0	2	5	1	4	5	1	5	7	7	10	13
	70%	1	1	4	1	1	1	1	2	2	6	3	5
	75%	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	1
	80%	38	21	116	28	20	120	32	17	110	175	168	159
	90%	8	2	11	8	3	8	8	2	10	21	19	20
Total		2 197	3 539	3 036	2 354	3 406	3 112	2 432	3 317	3 130	8 772	8 872	8 879

23.2.2. Répartition de l'effectif par type de temps partiel au 31/12

	2011			2012			2013			Total			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	2011	2012	2013	
Administratif et de direction	Cessation progressive activité	3	1	1	1	1	0	1	0	5	3	1	
	Temps non complet	104	66	16	130	83	24	132	86	31	186	237	249
	Temps partiel	97	537	407	91	535	421	90	498	426	1 041	1 047	1 014
	Temps partiel thérapeutique	2	30	51	4	27	38	4	25	56	83	69	85
Soignant	Cessation progressive activité	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1
	Contractuel horaire	0	5	72	0	12	171	1	8	83	77	183	92
	Temps non complet	265	176	90	279	189	110	307	193	110	531	578	610
	Temps partiel	1 567	1 497	1 910	1 699	1 357	1 854	1 727	1 296	1 859	4 974	4 910	4 882
	Temps partiel thérapeutique	69	69	292	66	71	300	87	80	368	430	437	535
Socio-éducatif	Temps non complet	0	10	0	0	5	0	0	12	0	10	5	12
	Temps partiel	5	192	0	4	182	0	4	179	0	197	186	183
	Temps partiel thérapeutique	1	6	0	2	8	0	0	7	0	7	10	7
Médico-technique	Cessation progressive activité	1	7	0	1	4	0	0	1	0	8	5	1
	Temps non complet	1	2	0	1	6	0	2	4	0	3	7	6
	Temps partiel	10	878	2	8	853	2	9	856	2	890	863	867
	Temps partiel thérapeutique	4	26	0	3	28	0	2	28	0	30	31	30
Ouvrier et technique	Cessation progressive activité	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1
	Temps non complet	19	9	4	27	13	3	24	15	5	32	43	44
	Temps partiel	50	27	135	41	29	137	45	24	127	212	207	196
	Temps partiel thérapeutique	4	2	58	3	4	51	4	7	63	64	58	74
Total	2 204	3 540	3 038	2 362	3 407	3 112	2 440	3 320	3 130	8 782	8 881	8 890	

23.3. Part des primes et indemnités (hors charges patronales) dans la rémunération globale rapportée à l'ETPR moyen

Mode de calcul :

Somme des primes et indemnités versées, sans charges (toutes primes et indemnités, y compris liées à la permanence des soins), rapporté à l'ETPR moyen.

Prendre les comptes :

Titulaires et stagiaires : 64112 + 64113 + 64115 + 64116 + 64118 ;

CDI : 64132 + 64133 + 64135 + 64136 + 64138 ;

CDD : 64152 + 64155 + 64156 + 64158

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
Administratif et de direction	7 494	19%	7 228	24%	5 456	23%	6 456	22%
Soignant	10 040	29%	9 023	26%	7 667	30%	8 684	29%
Socio-éducatif	11 772	26%	6 182	21%	-	-	6 477	21%
Médico-technique	12 615	28%	8 234	25%	6 632	25%	8 526	25%
Ouvrier et technique	7 240	16%	12 011	32%	5 936	23%	7 021	23%
Total	9 750	27%	8 440	25%	7 159	28%	8 201	27%

Partie 2

Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité

(La partie 2 est traitée dans le cadre des bilans de chaque groupe hospitalier.)

Partie 3

Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

1 - Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Indicateur 1 - Effectifs physiques et en ETPR des titulaires et non-titulaires et autres statuts par catégorie statutaire et socioprofessionnelle

Année	Qualité	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total				
		UP		ETPR		UP		ETPR		UP		ETPR		UP		ETPR		
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Administratif et de direction	2011	Contractuel en CDD	656	267	619,3	253,9	130	37	113,1	24,9	500	89	488,0	87,9	1 286	393	1 220,3	366,7
		Contractuel en CDI	161	64	150,7	60,7	16	13	12,7	7,8	3	3	2,1	2,8	180	80	165,6	71,4
		Titulaire Stagiaire	392	203	390,0	202,3	3 420	209	3 341,3	207,1	3 342	834	3 281,0	828,2	7 154	1 245	7 012,3	1 237,6
	2012	Contractuel en CDD	695	272	651,4	255,5	135	45	121,0	31,0	558	93	548,6	91,8	1 388	410	1 321,0	378,3
		Contractuel en CDI	229	82	216,8	77,9	30	19	21,4	11,2	5	2	5,0	2,0	264	103	243,1	91,1
		Titulaire Stagiaire	359	191	356,8	190,5	3 313	214	3 236,1	212,8	3 232	791	3 174,0	786,7	6 904	1 196	6 786,9	1 190,0
	2013	Contractuel en CDD	712	265	671,5	248,2	166	51	152,1	38,2	597	100	586,8	98,4	1 475	416	1 410,4	384,7
		Contractuel en CDI	278	104	265,7	100,8	36	21	26,5	11,9	6	2	5,7	1,9	321	127	297,9	114,6
		Titulaire Stagiaire	347	186	345,1	185,6	3 192	199	3 117,1	197,7	3 220	769	3 164,0	765,9	6 758	1 153	6 626,2	1 149,3
Soignant	2011	Contractuel en CDD	450	63	333,2	47,1	192	43	112,8	30,3	1 694	963	1 639,6	945,5	2 335	1 070	2 085,6	1 022,9
		Contractuel en CDI	60	10	32,3	5,4	51	12	19,2	4,8	7	8	6,5	7,7	118	29	57,9	17,9
		Titulaire Stagiaire	12 979	1 987	12 741,4	1 976,0	7 653	1 106	7 407,2	1 097,1	17 217	7 211	16 943,3	7 190,9	37 849	10 305	37 091,9	10 264,0
	2012	Contractuel en CDD	455	66	338,0	50,1	188	37	114,9	22,7	1 881	953	1 818,1	932,7	2 524	1 055	2 271,0	1 005,6
		Contractuel en CDI	81	16	47,8	8,9	62	16	23,3	6,4	29	15	27,5	14,6	172	47	98,6	29,9
		Titulaire Stagiaire	13 800	2 098	13 558,1	2 087,3	7 221	1 043	6 997,5	1 035,1	16 843	6 949	16 580,2	6 930,4	37 864	10 090	37 135,8	10 052,8
	2013	Contractuel en CDD	498	59	376,7	45,6	179	33	108,1	19,2	1 987	956	1 907,5	928,6	2 664	1 048	2 392,4	993,4
		Contractuel en CDI	79	18	46,8	10,2	63	17	22,9	6,5	31	16	30,0	15,2	173	51	99,6	31,9
		Titulaire Stagiaire	14 635	2 226	14 385,8	2 216,6	7 004	995	6 789,6	986,3	16 607	6 718	16 345,4	6 700,1	38 246	9 939	37 520,8	9 903,0
Socio-éducatif	2011	Contractuel en CDD	0	0	0,0	0,0	31	2	28,0	2,5	0	0	0,0	0,0	31	2	28,0	2,5
		Contractuel en CDI	0	0	0,0	0,0	12	2	8,1	2,2	0	0	0,0	0,0	12	2	8,1	2,2
		Titulaire Stagiaire	57	3	56,0	3,0	878	65	849,9	63,4	0	0	0,0	0,0	935	68	905,8	66,4
	2012	Contractuel en CDD	0	0	0,1	0,0	30	2	28,4	2,2	0	0	0,0	0,0	31	2	28,5	2,2
		Contractuel en CDI	0	0	0,0	0,0	12	1	8,6	0,8	0	0	0,0	0,0	12	1	8,6	0,8
		Titulaire Stagiaire	52	3	51,1	3,0	886	65	857,9	64,8	0	0	0,0	0,0	937	68	909,0	67,8
	2013	Contractuel en CDD	0	0	0,0	0,0	32	3	28,5	3,1	0	0	0,0	0,0	32	3	28,5	3,1
		Contractuel en CDI	0	0	0,0	0,0	9	0	5,9	0,0	0	0	0,0	0,0	9	0	5,9	0,0
		Titulaire Stagiaire	52	3	51,9	2,7	897	70	870,3	69,7	0	0	0,0	0,0	950	73	922,2	72,3
Médico-technique	2011	Contractuel en CDD	1	0	0,2	0,0	238	56	235,3	56,0	0	0	0,0	0,0	238	56	235,5	56,0
		Contractuel en CDI	0	0	0,0	0,0	2	0	1,6	0,0	0	0	0,0	0,0	2	0	1,6	0,0
		Titulaire Stagiaire	273	107	271,4	106,8	3 821	1 113	3 679,3	1 107,2	17	10	16,5	10,2	4 110	1 230	3 967,3	1 224,2
	2012	Contractuel en CDD	3	0	0,9	0,0	257	67	252,5	66,3	0	0	0,3	0,0	259	67	253,7	66,3
		Contractuel en CDI	1	0	0,8	0,0	5	0	4,7	0,0	0	0	0,0	0,0	6	0	5,5	0,0
		Titulaire Stagiaire	270	103	269,1	102,0	3 827	1 121	3 695,5	1 115,0	14	9	13,9	9,0	4 111	1 232	3 978,5	1 226,0
	2013	Contractuel en CDD	3	0	1,3	0,0	278	68	274,5	67,6	0	0	0,0	0,0	281	68	275,8	67,6
		Contractuel en CDI	1	0	1,0	0,0	6	0	5,6	0,0	0	0	0,0	0,0	7	0	6,6	0,0
		Titulaire Stagiaire	274	102	272,7	101,8	3 809	1 121	3 681,8	1 115,5	13	8	12,8	8,3	4 095	1 231	3 967,3	1 225,7
Ouvrier et technique	2011	Contractuel en CDD	131	112	120,9	111,1	43	56	39,6	52,8	88	203	86,6	202,6	261	370	247,2	366,5
		Contractuel en CDI	121	231	116,2	230,9	10	21	9,1	20,3	12	16	11,8	15,0	143	268	137,0	266,2
		Titulaire Stagiaire	83	188	81,7	186,7	137	635	134,7	634,1	812	3 273	799,1	3 264,3	1 031	4 096	1 015,5	4 085,1
	2012	Contractuel en CDD	104	78	94,8	77,4	34	49	33,1	47,1	100	203	98,6	203,3	238	330	226,5	327,7
		Contractuel en CDI	146	274	140,9	273,2	17	36	13,9	34,0	13	20	12,4	19,1	176	330	167,2	326,3
		Titulaire Stagiaire	85	188	83,5	186,8	137	639	134,9	637,0	826	3 224	812,6	3 216,0	1 048	4 050	1 031,0	4 039,8
	2013	Contractuel en CDD	91	67	83,0	65,5	33	54	30,2	53,3	84	207	82,3	206,8	207	328	195,5	325,5
		Contractuel en CDI	173	294	168,1	293,0	23	45	19,0	42,1	11	18	10,6	17,4	207	357	197,6	352,5
		Titulaire Stagiaire	84	181	82,6	179,9	139	621	137,4	620,1	829	3 196	817,4	3 188,2	1 052	3 998	1 037,3	3 988,2
Total 2011			15 363	3 235	14 913,3	3 183,9	16 634	3 371	15 991,9	3 310,3	23 690	12 610	23 274,6	12 555,1	55 687	19 215	54 179,7	19 049,3
Total 2012			16 280	3 369	15 810,0	3 312,6	16 153	3 353	15 543,8	3 286,3	23 500	12 259	23 091,1	12 205,6	55 933	18 982	54 444,9	18 804,5
Total 2013			17 226	3 506	16 752,1	3 449,9	15 865	3 297	15 269,4	3 231,1	23 385	11 990	22 962,6	11 930,8	56 477	18 793	54 984,1	18 611,7

Indicateur 2 - Âge moyen et médian par catégorie statutaire sur emploi permanent et de remplacement

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Global
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Age moyen	37,0	41,0	44,0	45,0	41,0	44,0	42,0
Age médian	45,0	45,5	45,5	46,0	42,5	42,5	44,5

b) Durée et organisation du travail

Indicateur 3 - Répartition des effectifs selon la durée du travail

	Femme		Homme		Total
	UP	%	UP	%	
Temps partiel	7 192	92,9%	549	7,1%	7 741
Temps non complet	815	50,0%	815	50,0%	1 630
Temps plein	48 801	73,0%	18 049	27,0%	66 850

Indicateur 4 - Répartition des effectifs selon l'organisation de travail

Equipe	Organisation de travail	rapporté à l'équipe (Homme + Femme)						rapporté à l'effectif total (Homme + Femme)					
		2011		2012		2013		2011		2012		2013	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Jour	7h De Jour (35h Semaine)	2,02%	4,66%	1,85%	4,87%	1,99%	5,06%	1,68%	3,87%	1,52%	4,05%	1,63%	4,14%
	7h36 De Jour (38h Semaine)	15,29%	43,66%	15,02%	44,18%	14,92%	44,19%	12,68%	36,22%	12,35%	36,81%	12,20%	36,13%
	7h50 De Jour (38h20 Semaine)	4,86%	16,80%	4,55%	16,26%	4,34%	15,61%	4,03%	13,93%	3,74%	13,55%	3,55%	12,76%
	10h De Jour (35h Semaine)	0,31%	1,17%	0,39%	1,26%	0,40%	1,32%	0,26%	0,97%	0,32%	1,05%	0,33%	1,08%
	12h De Jour (35h Semaine)	0,76%	2,82%	0,75%	3,06%	0,79%	3,33%	0,63%	2,34%	0,62%	2,55%	0,64%	2,72%
	Cadre Au Forfait	2,51%	5,14%	2,63%	5,17%	2,70%	5,36%	2,09%	4,26%	2,16%	4,31%	2,21%	4,38%
Total Jour								21,37%	61,58%	20,71%	62,32%	20,55%	61,21%
Nuit	10h De Nuit (32h30 Semaine)	22,94%	58,50%	22,28%	57,27%	21,31%	56,94%	2,65%	6,77%	2,64%	6,79%	2,55%	6,83%
	12h De Nuit (32h30 Semaine)	5,30%	13,26%	5,60%	14,84%	5,51%	16,24%	0,61%	1,53%	0,66%	1,76%	0,66%	1,95%
Total Nuit								3,27%	8,30%	3,31%	8,55%	3,22%	8,77%
Alternées	Alterne 7h36 J > 7h50 J	3,14%	19,03%	2,74%	19,19%	2,88%	20,52%	0,16%	1,04%	0,16%	1,14%	0,18%	1,28%
	Alterne 7h36 > 10h/12h Nuit	1,29%	5,99%	0,91%	6,47%	0,70%	5,57%	0,05%	0,33%	0,05%	0,38%	0,04%	0,35%
	Alterne 7h50 > 10h/12h Nuit	1,57%	5,71%	1,64%	5,21%	1,72%	5,28%	0,10%	0,31%	0,10%	0,31%	0,11%	0,33%
	Alterne 12h Jour > 12h Nuit	3,42%	17,28%	4,13%	19,16%	4,31%	20,63%	0,24%	0,95%	0,24%	1,14%	0,27%	1,29%
	Alterne 12h Jour = 12h Nuit	8,56%	25,35%	7,67%	24,47%	7,11%	23,71%	0,46%	1,39%	0,46%	1,45%	0,44%	1,48%
	Alterne 7h00 > 10h/12h De Nuit	1,05%	3,83%	0,87%	3,57%	0,70%	3,37%	0,05%	0,21%	0,05%	0,21%	0,04%	0,21%
	Alterne 10h Jour > 10h Nuit	0,15%	1,08%	0,19%	1,03%	0,20%	0,90%	0,01%	0,06%	0,01%	0,06%	0,01%	0,06%
	Alterne 10h Jour = 10h Nuit	0,51%	0,59%	0,42%	0,56%	0,35%	0,57%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,02%	0,04%
	Alterne 10h Nuit > 7h36/7h50 J	0,03%	0,13%	0,02%	0,16%	0,02%	0,18%	0,001%	0,01%	0,001%	0,01%	0,001%	0,01%
	Alterne 12h Nuit > 7h36/7h50 J	0,28%	0,93%	0,40%	1,10%	0,33%	0,86%	0,02%	0,05%	0,02%	0,07%	0,02%	0,05%
	Alterne 10h Nuit > 10h/12h J	0,03%	0,05%	0,05%	0,02%	0,04%	0,04%	0,003%	0,003%	0,003%	0,001%	0,003%	0,003%
Total Alternées								1,13%	4,39%	1,13%	4,80%	1,15%	5,10%

Equipe : organisations du temps de travail de jour, de nuit ou alternés.

c) Comptes épargne-temps

Indicateur 5 - Nombre d'agents ayant ouvert un CET historique, nombre de jours stockés, nombre de jours utilisés

		Agents ayant ouvert une CET						Nombre de jours stockés					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administratif et de direction	2011	493	242	1 973	136	1 331	362	22 242	13 034	71 478	6 339	31 178	9 964
	2012	485	247	2 043	149	1 472	376	22 724	13 322	73 487	6 650	33 762	10 387
	2013	432	230	1 896	138	1 356	354	15 935	8 982	54 424	4 453	26 887	8 555
Soignant	2011	7 571	1 157	4 124	566	8 149	3 660	238 187	38 158	117 780	17 667	157 190	91 876
	2012	8 708	1 268	4 031	582	8 900	3 891	262 515	41 812	114 751	17 919	171 643	100 253
	2013	7 775	1 159	3 669	522	8 179	3 621	199 964	31 039	93 995	14 600	140 999	78 900
Socio-éducatif	2011	45	2	439	36			2 575	95	10 120	1 045	-	-
	2012	38	2	446	39			2 277	101	10 764	1 098	-	-
	2013	36	1	409	39			1 641	29	8 986	880	-	-
Médico-technique	2011	208	80	1 590	512	4	4	10 547	4 260	41 181	14 790	168	166
	2012	217	79	1 833	567	4	4	11 522	4 386	44 271	16 242	180	188
	2013	213	81	1 669	529	4	3	8 648	3 381	37 462	13 735	180	170
Ouvrier et technique	2011	167	366	93	497	357	1 605	7 199	17 839	3 298	25 336	6 831	47 211
	2012	175	356	103	519	426	1 737	7 372	18 356	3 329	26 748	8 063	51 852
	2013	159	334	97	491	399	1 637	4 972	11 965	2 313	19 962	6 855	40 798
Total 2011	8 484	1 847	8 219	1 747	9 841	5 631	280 750	73 384	243 856	65 177	195 367	149 217	
Total 2012	9 623	1 952	8 456	1 856	10 802	6 008	306 409	77 976	246 601	68 656	213 648	162 680	
Total 2013	8 615	1 805	7 740	1 719	9 938	5 615	231 160	55 395	197 178	53 629	174 921	128 422	

		Nombre de jours utilisés					
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administratif et de direction	2011	393	80			363	119
	2012	304	145	899	80	204	91
	2013	262	334	635	24	322	119
Soignant	2011	4 123	548	1 514	321	3 009	1 490
	2012	1 478	302	2 876	397	1 659	1 199
	2013	4 936	664	2 059	521	2 934	1 945
Socio-éducatif	2011	102		178	5	-	-
	2012	21		151	17	-	-
	2013	68		104	11	-	-
Médico-technique	2011	251	90			-	5
	2012			817	131	-	-
	2013	574	75	864	356	-	-
Ouvrier et technique	2011	41	234	48	628	143	1 048
	2012	36	192		9	119	877
	2013	170	168	182	419	210	988
Total 2011	4 910	952	1 740	954	3 515	2 662	
Total 2012	1 839	639	4 743	634	1 982	2 167	
Total 2013	6 010	1 241	3 844	1 331	3 466	3 052	

d) Embauches et départs

Indicateur 6 - Nombre d'agents recrutés selon le statut par type de recrutement (Entrées directes)

Motifs	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Entrée	35	8	17	6	65	25	156
Entrée agent retraite	1	1	1	1	1	-	5
Entrée en détachement	4	6	8	8	33	6	65
Entrée par intégration	1	-	-	-	1	-	2
Entrée par mutation	81	7	35	4	43	8	178
ENTREE REPRISE	52	13	19	7	252	142	485
Entrée sans titre	100	33	81	24	2 108	1 383	3 729
Entrée sur concours	1	-	-	-	2	1	4
Entrée sur titre	1 478	315	458	111	1 101	207	3 670
Nomination sur concours	1	1	-	-	-	-	2
Nomination sur proposition	-	-	-	-	-	1	1
Nomination sur titre	3	-	4	-	1	2	10
Recrutement externe	23	3	6	3	34	21	90
Recrutement interne	1	-	-	-	2	-	3
Stage	1	-	-	-	-	-	1
Non renseigné	752	192	380	92	2 068	1 141	4 625
Total général	2 534	579	1 009	256	5 711	2 937	13 026

Indicateur 6 bis - Part d'embauche de travailleurs handicapés

(Non disponible)

Indicateur 7 - Nombre d'agents partis par catégorie statutaire

Motifs	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femme	Homme	F + H	Femme	Homme	F + H	Femme	Homme	F + H	
Abandon de poste	2	-	2	-	-	-	2	3	5	7
Absence irrégulière	2	-	2	-	-	-	-	1	1	3
Décédé	13	4	17	18	9	27	25	40	65	109
Démission	298	90	388	166	31	197	187	92	279	864
Démission mutation	453	75	528	256	35	291	130	55	185	1 004
Fin de contrat	565	155	720	465	106	571	3 821	2 100	5 921	7 212
Fin de détachement	27	11	38	47	11	58	43	21	64	160
Fin de fonctions	-	1	1	-	-	-	2	3	5	6
Fin de mise a disposition	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Fin de remplacement vacances	-	2	2	-	-	-	608	392	1 000	1 002
Fin de stage	4	-	4	-	-	-	6	5	11	15
Licenciement	5	3	8	-	1	1	7	9	16	25
Radiation des cadres suite à non retour	28	7	35	42	18	60	27	17	44	139
Réforme	1	1	2	4	-	4	16	9	25	31
Retraité	188	53	241	429	79	508	358	207	565	1 314
Retraite d'office	-	-	-	1	2	3	1	1	2	5
Retraite pension différée	1	-	1	6	-	6	2	1	3	10
Révocation	1	-	1	1	-	1	4	4	8	10
Rupture de contrat	6	1	7	9	1	10	17	17	34	51
Sortie	3	-	3	-	-	-	2	-	2	5
Sortie en détachement	4	1	5	13	-	13	4	1	5	23
Sortie étudiant	-	-	-	5	1	6	3	3	6	12
Total général	1 602	404	2 006	1 462	294	1 756	5 265	2 981	8 246	12 008

Indicateur 8 - Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite

(Non disponible)

e) Positionnement

Indicateur 9 - Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

	Femme		Homme		Total général
Administratif et de direction	357	64,2%	199	35,8%	556
Ouvrier et technique	129	37,6%	214	62,4%	343
Total général	486	54,1%	413	45,9%	899

Indicateur 10 - Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)

	Femme	Homme	Total général
Administratif et de direction	11	1	12
Ouvrier et technique	2	1	3
Total général	13	2	15

Indicateur 11 - Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)

(Non disponible)

f) Promotions

Indicateur 12 - Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions

(Non disponible)

Indicateur 13 - Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi

	Femme	Homme	Total général
Administratif et de direction	2 075	422	2 497
Soignant	13 848	3 061	16 909
Socio-éducatif	269	18	287
Ouvrier et technique	479	1 216	1 695
Médico-technique	677	214	891
Total général	17 348	4 931	22 279

Indicateur 14 - Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)

	Femme	Homme	Total général
Administratif et de direction	79	8	87
Soignant	684	113	797
Socio-éducatif	19	5	24
Ouvrier et technique	4	25	29
Médico-technique	53	14	67
Total général	839	165	1004

Indicateur 15 - Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels

(Non disponible)

2 - Rémunération

(Non disponible)

3 - Formation

Indicateur 18 - Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion) et professionnelle

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général
Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
40 844	7 446	25 510	6 136	25 116	11 655	116 707

Indicateur 19 - Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle

Femme	Homme	Total général
5 667	21 906	27 573

4 - Conditions de travail

Indicateur 20 - Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail); nombre de maladies professionnelles; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

(Cf. Partie 1 - indicateurs 19 et 20)

5 - Congés

Indicateur 21

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique	132	85	338	555
Nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	nd	nd	nd	nd

Indicateur 22

	Femme	Homme	Total général
Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille	100	49	149
Mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle)	nd	nd	nd
Suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	nd	nd	nd

Indicateur 23 - Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental

(Non disponible)

6 - Organisation du temps de travail

a) Organisation

Indicateur 24 - Nombre de chartes du temps

(Non disponible)

b) Temps partiel

Indicateur 25 - Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande

Homme	Femme	Total général
323	2 453	2 776

Indicateur 26 - Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande

Homme	Femme	Total général
249	2 096	2 345

c) Services de proximité

Indicateur 27 - Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)

(Non disponible)

Indicateur 27 bis - Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)

(Non disponible)

Partie 4

Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire

I. – État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé

Le plan stratégique 2010 – 2014 arrive prochainement à son terme et les travaux sont engagés en vue de l'élaboration du plan stratégique 2015 – 2019, en cohérence avec les orientations de la nouvelle stratégie nationale de santé et du projet régional de santé d'Ile de France.

En parallèle, l'AP-HP négocie avec l'ARS les termes du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) dont l'un des enjeux sera l'organisation des soins sur les territoires des groupes hospitaliers.

Le projet social qui sera élaboré dans le second semestre de l'année 2014 aura pour objet d'accompagner la mobilisation de l'ensemble des ressources humaines dans la mise en œuvre des orientations médicales, de soins et de recherche.

La qualité fait bien entendu partie intégrante du projet social intégré dans le plan stratégique 2010 – 2014 avec en particulier la notion de management durable. Ce volet intègre la prévention des risques professionnels, la mise en place d'actions de prévention et de sensibilisation aux priorités de santé publique (addictions, nutrition, tabagisme...) ainsi que des actions relatives aux relations à l'environnement (Plan de Déplacement Entreprise, dématérialisation des supports, choix de matériels, gestion des déchets).

L'élaboration du nouveau projet social sera l'occasion de faire une évaluation des actions déjà menées et de se fixer de nouveaux objectifs pour la période 2015 – 2019.

II. – État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou CHT)

L'AP-HP soutient le développement des conventions entre professionnels de santé au sein de son territoire avec mise à disposition de temps médical et paramédical. En effet, l'article 51 de la loi HPST permet, à l'initiative des professionnels sur le terrain, la mise en place à titre dérogatoire, de transferts d'actes ou d'activités de soins sous la forme d'un protocole de coopération. Ce dispositif permet par ailleurs de répondre au problème de démographie médicale ou paramédicale sur des besoins de santé non couverts.

Par ailleurs, l'AP-HP s'inscrit dans une politique de territoire au travers de plusieurs types d'actions :

- des partenariats institutionnels : ARS (pour le FIR), HAS, ministère de la santé (avec une participation active aux travaux relatifs au référentiel des métiers), ANFH (avec des collaborations dans le cadre de formations cadres)
- des partenariats visant à renforcer ou asseoir l'efficience de l'activité par la gestion des mobilités ou le coaching : avec la FHF, le CNG, la ville de Paris ou les autres fonctions publiques qui se traduisent notamment par l'établissement de conventions et la mise en place de groupes de travail. Une charte de partenariat a par exemple été signée avec la Ville de Paris et le Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CasVP) le 3 avril 2013 pour favoriser les parcours professionnels entre les deux institutions ainsi que les échanges de pratiques.

- Des actions relatives à la formation : Pour la formation continue, l'AP-HP a notamment mis en place un partenariat avec l'EHESP. Pour la formation initiale, tous les IFSI ont signé une convention tripartite avec une université à composante santé francilienne et avec la Région dans le cadre de la réforme Licence-Master-Doctorat. Les autres formations mettent également en place des partenariats du même type. Il convient de souligner également l'existence de deux conventions cadres avec les académies de Paris et de Créteil ayant pour but la promotion des formations sanitaires et sociales pour les lycéens de ces académies.

III. – Suivi annuel du contrat pluriannuel

Le contrat 2007 – 2012 est désormais achevé et ne donne donc plus lieu à suivi.

Le nouveau contrat 2013 – 2018 n'est pas encore en négociation dans la mesure où celle-ci suivra l'adoption du plan stratégique 2015 – 2019 et devrait se dérouler au cours du 4^e trimestre 2014 dans le cadre du calendrier établi par l'ARS.

L'AP-HP a néanmoins commencé à préparer cette négociation en procédant à un diagnostic qui a donné lieu à un rapport préliminaire transmis à l'agence le 28 décembre 2013. Le volet trois de ce rapport concerne la politique des ressources humaines avec notamment le suivi des indicateurs RH relatifs à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; l'absentéisme ; les relations sociales ; l'attractivité et la fidélisation des professionnels de santé ; la politique de formation...

Glossaire

ANAP	Agence nationale d'appui à la performance
ANFH	Association nationale formation personnel hospitalier
ARS	Agences régionales de santé
CET	Compte épargne temps
CNG	Centre national de gestion des praticiens hospitalier, des directeurs d'hôpitaux et des concours et examens
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CRPAB	Compte de résultat prévisionnel des SLD (soins de longue durée)
CRPP	Compte de résultat prévisionnel principal (budget principal)
DEFIP	Direction Economique, Financière, de l'Investissement et du Patrimoine
DOMU	Direction de l'Organisation Médicale et des relations avec les Universités
DPC	Développement professionnel continu
DS	Direction des soins
DU	Document unique
Durée moyenne des absences	Nombre total de jours d'absences divisé par le nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période de référence
EHESP	Ecole des hautes études en santé publique
Emploi de remplacement (R)	CDD de remplacement de droit public
Emploi permanent (P)	Titulaire et stagiaire, CDI, CDD sur un poste permanent, hors CDD de remplacements et emplois saisonniers
ETP	Equivalent temps plein
ETPR	Equivalent temps plein rémunéré
FHF	Fédération hospitalière de France
GH	Groupe hospitalier
GVT	Glissement-vieillessement-technicité
HAS	Haute autorité de santé
HPST	Hôpital, Patients, Santé et Territoires
MS	Masse salariale
ND	Données non disponibles
Nombre moyen de jours d'absence	Nombre total de jours d'absences divisé par l'effectif physique total au 31/12 de l'année de référence
ORBIS	Système d'information permettant la création d'un dossier patient hospitalier, unique et partagé pour l'ensemble des hôpitaux de l'AP-HP
PARM	Permanencier auxiliaire de régulation médicale
Taux d'absentéisme	(UP moyen sur l'année n x 365), pour 100 jours
Taux de mobilité	Nombre de mutations internes au cours de l'année n divisé par l'effectif physique moyen de l'année n, exprimé en pourcentage
Taux de turn over	physique moyen de l'année n, exprimé en pourcentage
TH	Technicien hospitalier
TPER	Tableau prévisionnel des effectifs rémunérés
TSH	Technicien supérieure hospitalier
UP	Unité physique

Personnel médical

PARTIE 1 - Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux **125**

Chapitre 1 - Evolution des effectifs et de la masse salariale **127**

1 Effectif en ETPR **129**

1.0.1 Effectif en ETPR (moyenne annuelle) par statut 129

1.0.2 Effectif en ETPR (moyenne annuelle) par statut et par genre 130

1.1.1 Age moyen en ETPR par statut, calculé au 31 décembre 131

1.1.2 Effectif en unité physique par statut et par tranche d'âge au 31 décembre 132

2 Masse salariale **134**

2.0.1 Masse salariale par statut 134

2.0.1.1 Evolution des rémunérations brutes 134

2.0.1.2 Masse salariale annuelle totale 134

2.0.1.3 Charges sociales annuelles globales 135

2.0.1.4 Niveau des rémunérations 136

2.0.1.5 Répartition de la masse salariale 2013 en pourcentage par genre 137

2.2 Taux d'évolution de la masse salariale du PM seniors (hors internes et étudiants) 138

2.3 Taux d'évolution lié au GVT (CRPP) 138

3 Taux d'évolution des dépenses d'intérim **138**

Chapitre 2 - Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines **139**

4 Temps de travail additionnel (en demi-journées) non encore récupéré non encore rémunéré au 31 décembre **141**

4.5 Montants du temps de travail additionnel de jour rémunéré sur l'année 141

5 Jours de compte épargne temps (CET) stockés au 31 décembre **142**

5.0 Détail par statut 142

5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés par médecin ayant ouvert un CET, par statut et par genre 143

5.3 et 5.4 Montant et taux de la provision des comptes épargne temps 144

5.5 Montant des jours de CET monétisés sur l'année 2013 144

6 Absentéisme **145**

6.0 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical 145

6.4 Jours de carence 145

6.4.1 Nombre total de jours de carence prélevés en 2013 145

6.4.2 Nombre de médecin auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de l'année 2013 145

6.4.3 Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence (hors charges patronales) 146

7 Taux de turn over du personnel **146**

Chapitre 3 - Gestion des compétences	147
11 Développement professionnel continu (DPC)	149
11.0 Pourcentage de personnel ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu (DPC) par statut	149
11.1 Pourcentage de personnel ayant rempli leur obligation de DPC par statut et par genre	150
11.2 Taux de départ en DPC et hors DPC (exprimé en nombre de jours) par statut	151
11.3 Pourcentage de ressources internes consacrées au DPC pour les professionnels de santé	152
12 Repérage de trois métiers sensibles ou en tension	153
12.1 Pyramide des âges	153
12.3 Besoins en effectifs prévus à N+1, N+2, N+3	156
14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité	157
Chapitre 4 - Dialogue social	159
15 Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles	161
16 Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical	161
17 Nombre de demi-journées de grève au cours de l'année	162
18 Droits et moyens syndicaux	162
Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail	163
19 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	165
20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service	165
21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement	166
22 Existence du document unique (DU)	166
23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	167
23.1 Masse salariale moyenne annuelle par statut et par genre (rémunération brute primes et indemnités comprises mais hors PDS + Charges patronales)	167
23.3 Montant moyen annuel des primes, indemnités et PDS par statut et par genre (hors charges patronales)	167
PARTIE 2 - Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité	169
PARTIE 3 - Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire	171

Partie 1

Etat et analyse des données sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux

Chapitre 1

Evolution des effectifs et de la masse salariale

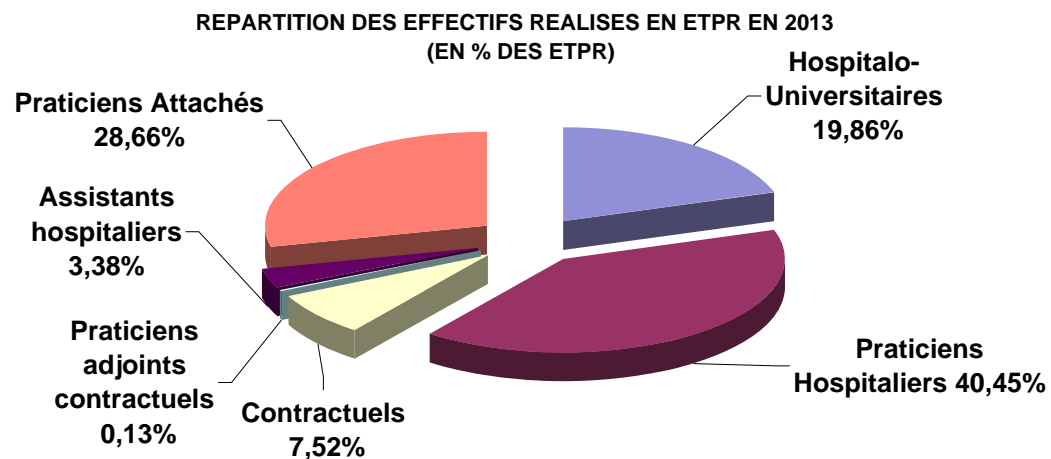
1 Effectifs en ETPR

1.0.1 Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) par statut

STATUT	Année 2012		2013	
	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé
H-U permanents	974,02	914,19	937,81	906,25
PH plein temps	2 718,53	2 696,73	2 735,48	2 736,32
PH temps partiel	313,40	316,36	315,53	313,93
Praticiens renouvelables de droit	1 462,79	1 395,25	1 402,79	1 335,67
TOTAL 1	5 468,74	5 322,53	5 391,61	5 292,17
H-U temporaires	615,58	588,65	640,04	591,43
Praticiens contractuels sans renouvellement de droit	1 346,57	1 501,30	1 520,15	1 657,00
TOTAL 2	1 962,15	2 089,95	2 160,19	2 248,43
TOTAL 1 + 2	7 430,89	7 412,48	7 551,80	7 540,60

Notes :

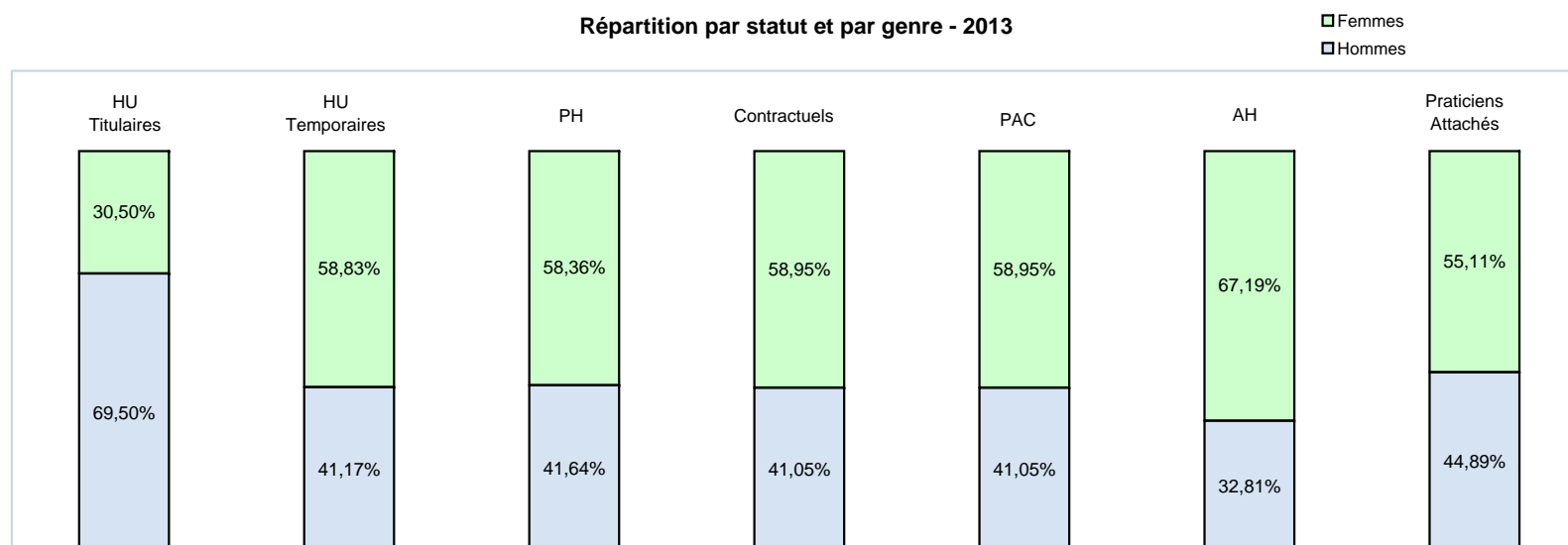
- un H-U est compté 0,50 ETPR ; un PH temps partiel est compté 0,60 ETPR
- Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) : y compris praticiens sur recettes affectées



1.0.2 Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) par statut et par genre

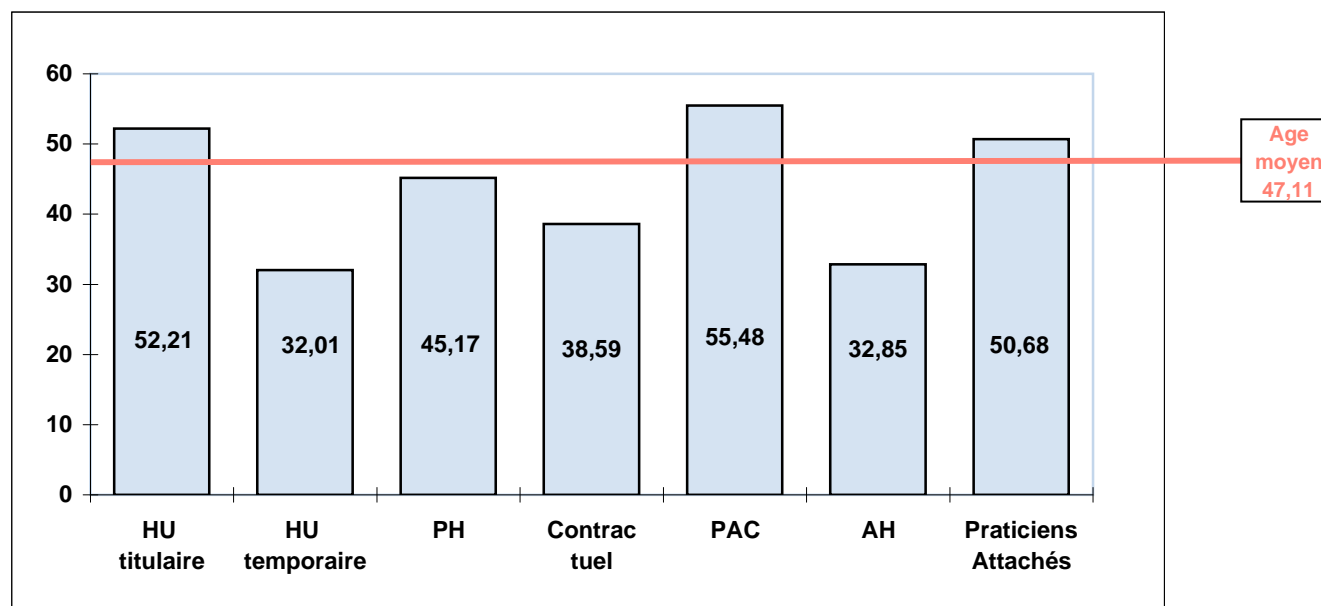
Statut PM	Année 2012					Année 2013				
	Effectifs en ETPR moyen			%		Effectifs en ETPR moyen			%	
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
▼ Hospitalo-Universitaires Titulaires	639,50	274,69	914,19	69,95%	30,05%	629,84	276,41	906,25	69,50%	30,50%
▶ PU-PH et Consultants	496,21	115,33	611,54	81,14%	18,86%	492,46	120,46	612,92	80,35%	19,65%
▶ MCU-PH	119,00	145,29	264,29	45,03%	54,97%	114,58	139,58	254,16	45,08%	54,92%
▶ Odontologistes	24,29	14,07	38,36	63,33%	36,67%	22,80	16,37	39,17	58,21%	41,79%
▼ Hospitalo-Universitaires Temporaires	254,40	334,25	588,65	43,22%	56,78%	243,52	347,91	591,43	41,17%	58,83%
▶ PHU, CCA, AHU	247,58	323,13	570,71	43,38%	56,62%	236,00	336,38	572,38	41,23%	58,77%
▶ Odontologistes	6,82	11,13	17,94	37,99%	62,01%	7,52	11,53	19,05	39,48%	60,52%
▼ Praticiens hospitaliers	1 279,36	1 733,73	3 013,09	42,46%	57,54%	1 270,20	1 780,05	3 050,25	41,64%	58,36%
▶ PH temps plein	1 134,16	1 562,57	2 696,73	42,06%	57,94%	1 127,25	1 609,07	2 736,32	41,20%	58,80%
▶ PH temps partiel	145,20	171,16	316,36	45,90%	54,10%	142,95	170,98	313,93	45,54%	54,46%
▶ Praticiens contractuels	239,97	296,87	536,83	44,70%	55,30%	248,93	318,05	566,98	43,90%	56,10%
▼ Praticiens Adjoints Contractuels	4,50	5,50	10,00	45,00%	55,00%	3,83	5,50	9,33	41,05%	58,95%
▶ Temps plein	3,00	4,00	7,00	42,86%	57,14%	2,33	4,00	6,33	36,81%	63,19%
▶ Temps partiel	1,50	1,50	3,00	50,00%	50,00%	1,50	1,50	3,00	50,00%	50,00%
▶ Assistants hors CHU	44,17	126,00	170,17	25,95%	74,05%	59,58	136,59	196,17	30,37%	69,63%
▶ Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	26,33	37,00	63,33	41,58%	58,42%	24,08	34,75	58,83	40,93%	59,07%
▼ Praticiens Attachés	961,17	1 155,05	2 116,22	45,42%	54,58%	970,26	1 191,10	2 161,36	44,89%	55,11%
▶ Attachés - contrat court	315,80	405,18	720,97	43,80%	56,20%	350,06	475,63	825,69	42,40%	57,60%
▶ Attachés - contrat triennal	645,37	749,88	1 395,25	46,25%	53,75%	620,20	715,47	1 335,67	46,43%	53,57%
Total	3 449,40	3 963,09	7 412,48	46,53%	53,47%	3 450,24	4 090,36	7 540,60	45,76%	54,24%

Répartition par statut et par genre - 2013



1.1.1 – Age moyen en ETPR par statut, calculé au 31 décembre

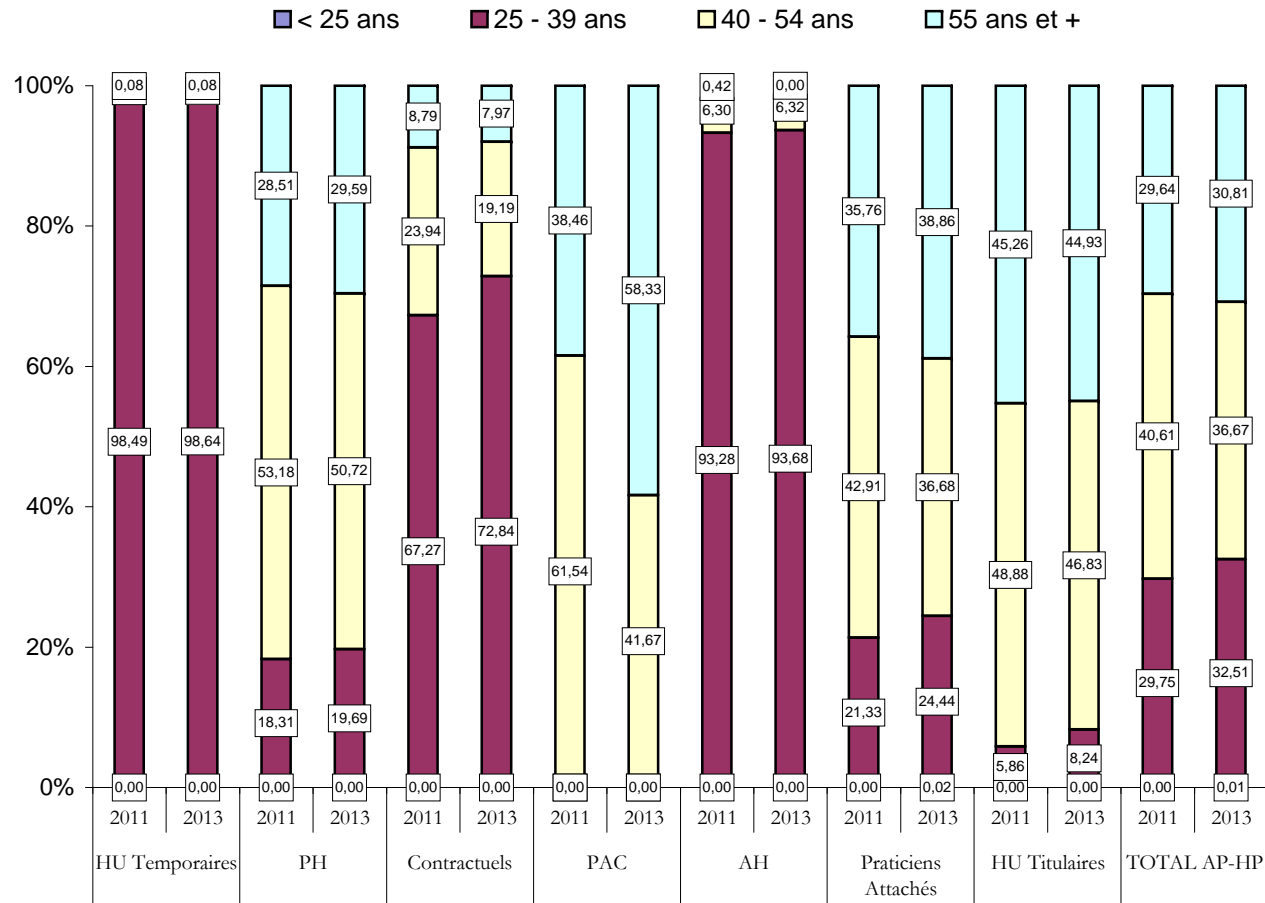
Statut PM	2012 Age moyen	2013 Age moyen
▼ Hospitalo-Universitaires Titulaires	52,32	52,21
▶ PU-PH et Consultants	54,49	54,63
▶ MCU-PH	47,27	46,61
▶ Odontologistes	52,49	51,46
▼ Hospitalo-Universitaires Temporaires	32,37	32,01
▶ PHU, CCA, AHU	32,34	31,97
▶ Odontologistes	32,74	32,44
▼ Praticiens hospitaliers	45,45	45,17
▶ PH temps plein	45,31	45,12
▶ PH temps partiel	46,17	45,44
▶ Praticiens contractuels	39,42	38,59
▶ Praticiens Adjoints Contractuels	55,15	55,48
▶ Assistants hors CHU	32,15	31,93
▶ Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	35,19	37,13
▶ Praticiens Attachés	50,65	50,68
Total	47,35	47,11



1.1.2 Effectif en unité physique par statut et par tranche d'âge au 31 décembre

	Année	Hospitalo- Universitaires Titulaires	Hospitalo- Universitaires Temporaires	Praticiens Hospitaliers et Pharmaciens	Praticiens Hospitaliers Contractuels	PAC	Assistants Hospitaliers	Praticiens Attachés	Total des Effectifs
Inférieur à 25 ans	2011								
	2012								
	2013							1	1
25-29	2011		162		20		33	99	314
	2012		166		21		55	101	343
	2013		196	1	25		58	121	401
30-34	2011	17	925	120	258		150	468	1 938
	2012	22	949	118	244		156	523	2 012
	2013	17	913	115	302		153	530	2 030
35-39	2011	93	149	471	166		39	547	1 465
	2012	94	140	511	185		38	623	1 591
	2013	135	127	536	212		41	604	1 655
40-44	2011	225	14	605	67	1	12	570	1 494
	2012	222	15	586	80		13	543	1 459
	2013	204	15	569	71		10	530	1 399
45-49	2011	309	3	540	55	1	3	740	1 651
	2012	300	3	527	52	2	3	655	1 542
	2013	291	1	548	38	1	5	608	1 492
50-54	2011	384	1	571	36	6		931	1 929
	2012	382	1	575	39	6		856	1 859
	2013	369		563	33	4	2	746	1 717
55-59	2011	299	1	495	29	3	1	877	1 705
	2012	306	1	510	31	2		897	1 747
	2013	323	1	515	34	5		890	1 768
60-64	2011	399		388	26	2		731	1 546
	2012	369		408	22	3		720	1 522
	2013	339		408	17	2		738	1 504
65 et +	2011	152		37	3			260	452
	2012	165		41	2			315	523
	2013	167		57	8			368	600
Total	2011	1 878	1 255	3 227	660	13	238	5 223	12 494
	2012	1 860	1 275	3 276	676	13	265	5 233	12 598
	2013	1 845	1 253	3 312	740	12	269	5 136	12 567

Répartition par statut et par âge (en %)



2 Masse salariale

2.0.1 Masse salariale par statut

2.0.1.1 Evolution des rémunérations brutes

	2011	2012	2013	Taux d'évolution (%)	
				2012/2011	2013/2012
Hospitalo-Universitaires					
PU-PH	66 916 891	67 512 309	68 813 516	0,89%	1,93%
MCU-PH	22 821 203	22 276 309	21 185 958	-2,39%	-4,89%
Odontologues	3 483 045	3 341 409	3 308 492	-4,07%	-0,99%
PHU CCA AHU	28 012 561	28 436 073	28 311 893	1,51%	-0,44%
Praticiens Hospitaliers					
PH-PT (y compris contractuels)	222 728 153	226 617 652	236 272 666	1,75%	4,26%
PH-TPA (y compris contractuels)	29 091 250	29 214 596	30 077 994	0,42%	2,96%
Pharmacien AR	67 228	1 884		-97,20%	-100,00%
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	443 707	423 511	443 724	-4,55%	4,77%
Assistants hospitaliers	6 890 867	7 613 360	8 255 070	10,48%	8,43%
Attachés	85 916 493	85 517 842	89 214 392	-0,46%	4,32%
Internes et Résidents					
Internes en médecine et Résidents	76 221 469	80 153 717	86 680 706	5,16%	8,14%
Internes en pharmacie	9 134 875	9 132 863	8 675 669	-0,02%	-5,01%
Etudiants médecine/pharmacie	13 809 737	14 037 669	13 946 806	1,65%	-0,65%
Gardes et Astreintes	88 798 552	83 438 033	83 740 475	-6,04%	0,36%
TOTAL	654 336 031	657 717 229	678 927 361	0,52%	3,22%

2.0.1.2 Masse salariale annuelle totale

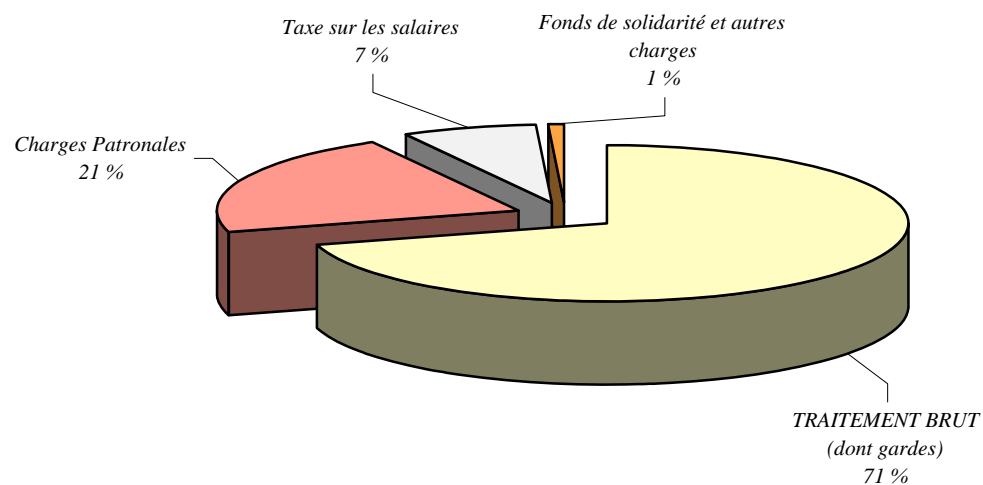
	2011	2012	2013
Masse salariale	920 916 949	925 850 399	962 148 412
Evolution en %	0,99%	0,54%	3,92%

Attention, en 2011, les dépenses de gardes et astreintes reposent sur 13 mois (1 mois de 2012 pris en compte) ; à période comparable, la dépense se monte à 82 221 704 € pour 2011.

2.0.1.3 Charges sociales annuelles globales

	2011	2012	2013	Taux d'évolution (%)	
				2012/2011	2013/2012
Charges Patronales	190 282 580	194 155 097	205 934 457	2,04%	6,07%
Taxe sur les salaires	67 435 461	65 441 576	68 911 975	-2,96%	5,30%
Part des charges patronales dans la masse salariale	27,98%	28,10%	28,60%	0,43%	1,78%
Autres charges	4 226 881	4 274 878	4 466 300	1,14%	4,48%
Fonds de solidarité	4 635 996	4 261 620	3 908 319	-8,08%	-8,29%

REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE 2013



2.0.1.4 Niveau des rémunérations

Rémunérations brutes mensuelles par statut au titre de 2013 (en euros)

	Traitement de base	Indemnités	Montant
Personnels Hospitalo-Universitaires			
PU-PH dernier échelon (sans activité libérale)	4 623	630	5 253
PU-PH 1er échelon (sans activité libérale)	2 792	487	3 279
MCU-PH dernier échelon (sans activité libérale)	3 707	602	4 309
MCU-PH 1er échelon (sans activité libérale)	2 217	487	2 704
Chef de Clinique Assistant 2ème échelon	1 703	487	2 190
Chef de Clinique Assistant 1er échelon	1 462	487	1 949
Praticiens Hospitaliers Temps Plein			
Dernier échelon (sans activité libérale)	7 411	487	7 898
1er échelon (sans activité libérale)	4 081	487	4 568
Praticiens Hospitaliers Temps Partiel			
Dernier échelon	4 446	292	4 738
1er échelon	2 448	292	2 740
Internes *			
Interne en spéc. IDF 3ème et 4ème année	2 112	82	2 194
Interne en spéc. IDF 2ème année	1 522	453	1 975
Résident 3ème année (1 semestre)	2 112	82	2 194
Résident 2ème année	1 522	453	1 975
Résident ou Interne 1ère année	1 375	453	1 828
Praticiens Attachés			
Praticien attaché dernier échelon	4 552	487	5 039
Praticien attaché premier échelon	2 507	487	2 994
1/2 journée 1er échelon	250,70	48,70	299,40
1/2 journée dernier échelon (12e)	455,20	48,70	503,90

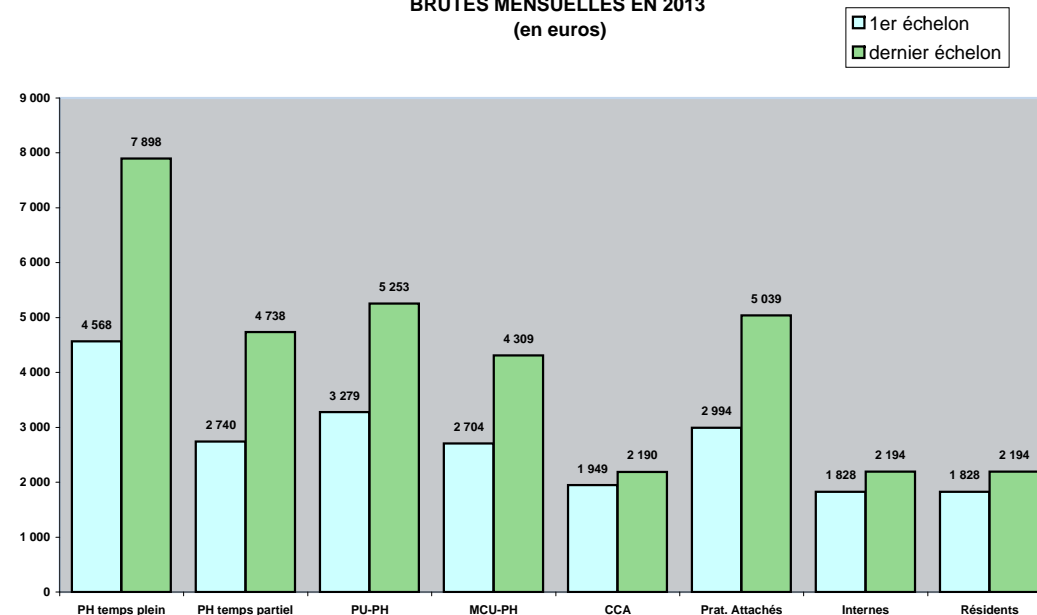
* Les indemnités versées aux internes comprennent les indemnités de logement, de nourriture et de sujétion.

Pour mémoire, l'indemnité de sujétion sera revalorisée en 2014 avec effet rétroactif au 1er novembre 2013 ; cette information sera précisée dans le bilan social 2014.

Les traitements correspondent au barème des rémunérations appliquées au 1er juillet 2010.

Pour les PH temps partiel et les praticiens attachés, l'indemnité de service public exclusif (IESPE) prend effet à compter du 1er mars 2013.

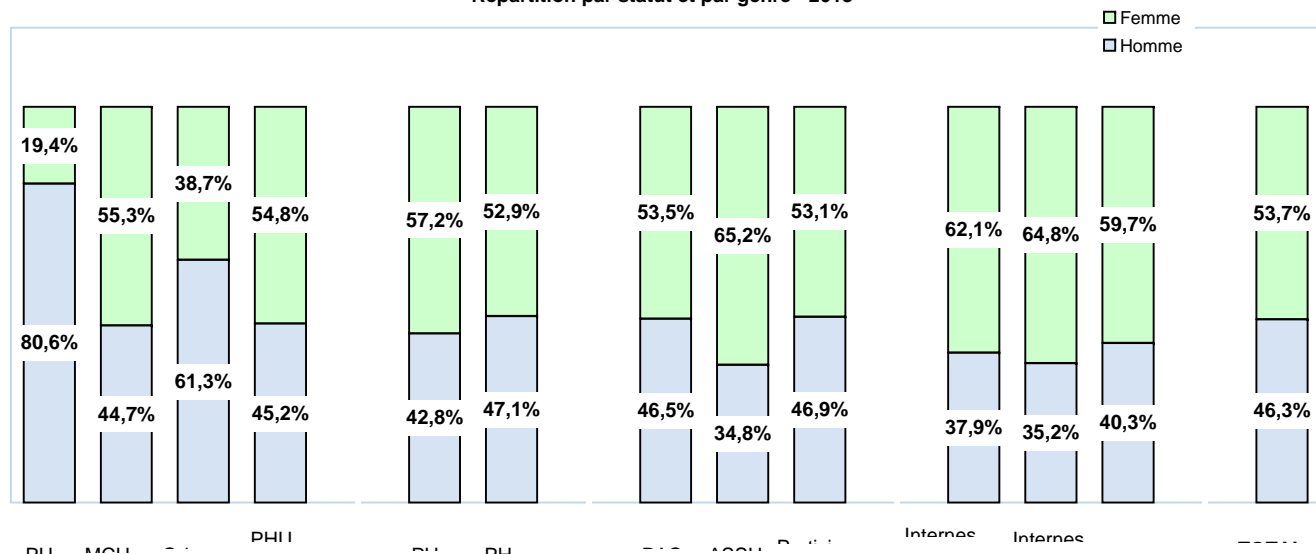
REPARTITION DES EXTREMES DES REMUNERATIONS BRUTES MENSUELLES EN 2013 (en euros)



2.0.1.5 Répartition de la masse salariale 2013 en pourcentage par genre

	2012				2013			
	Rémunérations brutes + Charges sociales		Gardes et Astreintes		Rémunérations brutes + Charges sociales		Gardes et Astreintes	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires								
PU-PH	81,36%	18,64%	89,29%	10,71%	80,63%	19,37%	88,74%	11,26%
MCU-PH	44,64%	55,36%	65,07%	34,93%	44,73%	55,27%	62,96%	37,04%
Odontologistes	65,35%	34,65%	55,35%	44,65%	61,31%	38,69%	55,63%	44,37%
PHU CCA AHU	47,03%	52,97%	56,85%	43,15%	45,20%	54,80%	55,19%	44,81%
Praticiens Hospitaliers								
PH-PT (y compris contractuels)	43,25%	56,75%	54,20%	45,80%	42,76%	57,24%	53,87%	46,13%
PH-TPA (y compris contractuels)	47,44%	52,56%	55,47%	44,53%	47,09%	52,91%	54,57%	45,43%
Pharmacien AR	100,00%							
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	39,53%	60,47%	39,50%	60,50%	46,48%	53,52%		100,00%
Assistants hospitaliers	31,56%	68,44%	43,40%	56,60%	34,80%	65,20%	52,12%	47,88%
Attachés	47,51%	52,49%	66,22%	33,78%	46,94%	53,06%	65,86%	34,14%
Internes et Résidents								
Internes en médecine et Résidents	37,36%	62,64%	44,63%	55,37%	37,89%	62,11%	44,31%	55,69%
Internes en pharmacie	32,74%	67,26%	39,11%	60,89%	35,19%	64,81%	41,15%	58,85%
Etudiants médecine/pharmacie	39,84%	60,16%	42,18%	57,82%	40,28%	59,72%	41,32%	58,68%
TOTAL	46,71%	53,29%	56,36%	43,64%	46,29%	53,71%	55,79%	44,21%

Rémunérations brutes + Charges sociales
Répartition par statut et par genre - 2013



2.2 Taux d'évolution de la masse salariale du PM seniors (hors internes et étudiants)

Se référer à la page 27.

2.3 Taux d'évolution lié au GVT (CRPP)

Se référer à la page 29.

3 Taux d'évolution des dépenses d'intérim

Il n'y a pas de dépenses d'intérim de personnel médical.

Chapitre 2

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

4 Temps de travail additionnel (en demi-journées) non encore récupéré non encore rémunéré au 31 décembre

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

4.5 Montant du temps de travail additionnel de jour rémunérés sur l'année (hors charges patronales)

	2012	2013
Temps de travail additionnel	558 468,67 €	432 310,25 €

5 Jours de Comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre

5.0 Détail par statut

5.0.1 CET historique

STATUT	Au 31 décembre 2012			Au 31 décembre 2013 *		
	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2002 à 2012)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2002 à 2013)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte
PH-PT	2 478	165 962,00	66,97	2 447	90 330,25	36,91
PH-FU	2	76,00	38,00	2	37,50	18,75
PH-TPA	429	17 967,00	41,88	394	10 975,50	27,86
PHC PT	214	5 866,00	27,41	136	2 487,00	18,29
PHC TPA	165	4 331,00	26,25	125	2 157,50	17,26
PAC PT	7	744,00	106,29	6	272,50	45,42
PAC TPA	3	132,50	44,17	3	115,50	38,50
PA R	1 886	46 516,50	24,66	1 616	27 797,50	17,20
PA NR	393	5 985,50	15,23	216	2 938,00	13,60
ASSH	109	1 801,00	16,52	68	796,00	11,71
Autres	15	763,00	50,87	5	90,50	18,10
Total	5 701	250 144,50	43,88	5 018	137 997,75	27,50

* Après prise en compte de l'exercice du droit d'option (paiements en 2013 / 2014 / 2015 / 2016)

5.0.2 CET pérenne (avant monétisation demandée pour 2014)

STATUT	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul pour 2013)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte
PH-PT	1 985	25 020,50	12,60
PH-FU	1	9,00	9,00
PH-TPA	304	2 647,00	8,71
PHC PT	301	3 396,50	11,28
PHC TPA	143	993,50	6,95
PAC PT	4	70,50	17,63
PAC TPA	5	44,00	8,80
PA R	1 513	9 070,00	5,99
PA NR	639	4 703,50	7,36
ASSH	149	1 448,50	9,72
Total	5 044	47 403,00	9,40

5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés par médecin ayant ouvert un CET, par statut et par genre

5.1.1 CET historique

STATUT	Au 31 décembre 2012			Au 31 décembre 2013		
	Nb. moyen de jours de CET stockés par compte			Nb. moyen de jours de CET stockés par compte		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
PH-PT	76,07	60,38	66,97	41,05	33,99	36,91
PH-FU	17,50	58,50	38,00	17,50	20,00	18,75
PH-TPA	44,42	39,99	41,88	27,98	27,76	27,86
PHC PT	34,22	20,97	27,41	19,99	16,63	18,29
PHC TPA	29,28	23,66	26,25	17,84	16,69	17,26
PAC PT	136,67	83,50	106,29	66,25	35,00	45,42
PAC TPA	37,00	47,75	44,17	20,00	47,75	38,50
PA R	26,49	22,83	24,66	17,59	16,81	17,20
PA NR	17,08	13,46	15,23	14,69	12,57	13,60
ASSH	14,38	17,71	16,52	12,91	11,09	11,71
Autres	53,75	47,57	50,87	20,00	17,63	18,10
Total	47,38	40,95	43,88	28,84	26,41	27,50

5.1.2 CET pérenne (avant monétisation demandée pour 2014)

STATUT	Au 31 décembre 2013		
	Nb. moyen de jours de CET stockés par compte		
	Homme	Femme	Total
PH-PT	14,20	11,50	12,60
PH-FU	-	9,00	9,00
PH-TPA	9,15	8,35	8,71
PHC PT	12,63	10,29	11,28
PHC TPA	7,03	6,88	6,95
PAC PT	14,00	18,83	17,63
PAC TPA	4,50	11,67	8,80
PA R	6,09	5,90	5,99
PA NR	7,61	7,17	7,36
ASSH	10,20	9,51	9,72
Total	9,93	8,98	9,40

5.3 et 5.4 Montant et taux de la provision des comptes épargne temps

Se référer à la page 39.

5.5 Montant des jours de CET monétisés sur l'année 2013

2013

STATUT	Montant brut (300 €/ jr)	Nb. de jours
PH-PT	5 714 700 €	19 049,00
PH-FU	2 850 €	9,50
PH-TPA	507 300 €	1 691,00
PHC	225 600 €	752,00
PAC	27 600 €	92,00
PA R	1 336 350 €	4 454,50
PA NR	329 700 €	1 099,00
ASSH	27 600 €	92,00
Autres	158 400 €	528,00
Total	8 330 100 €	27 767,00

6 Absentéisme

6.0 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

Suite à la mise en place du nouveau système d'information HRA et en l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

6.4 Jours de carence

6.4.1 Nombre total de jours de carence prélevés en 2013

Cette information n'est pas disponible.

6.4.2 Nombre de médecins auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de 2013

(sur Traitement brut - rubriques 30A & 77B)	2013
Hospitalo-Universitaires	
PU-PH	34
MCU-PH	51
Odontologues	17
PHU CCA AHU	170
Praticiens Hospitaliers	
PH-PT (y compris contractuels)	395
PH-TPA (y compris contractuels)	65
Pharmacien AR	-
PAC (Praticiens Adjointes Contractuels)	1
Assistants hospitaliers	60
Attachés	347
Internes et Résidents	
Internes en médecine et Résidents	368
Internes en pharmacie	35
Etudiants médecine/pharmacie	424
TOTAL	1 967

6.4.3 Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence (hors charges patronales)

	2012	2013
Hospitalo-Universitaires		
PU-PH	-5 840	-3 447
MCU-PH	-4 649	-4 501
Odontologues	-1 062	-1 013
PHU CCA AHU	-280	-4 864
Praticiens Hospitaliers		
PH-PT (y compris contractuels)	-61 364	-63 446
PH-TPA (y compris contractuels)	-7 290	-5 178
Pharmacien AR	-	-
PAC (Praticiens Adjointes Contractuels)	-131	-65
Assistants hospitaliers	-	-3 088
Attachés	-23 154	-22 242
Internes et Résidents		
Internes en médecine et Résidents	-19 012	-21 167
Internes en pharmacie	-2 509	-2 505
Étudiants médecine/pharmacie	-2 608	-3 189
TOTAL	-127 899	-134 705

7 Taux de turn-over du personnel

Suite à la mise en place du nouveau système d'information HRA et en l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

Chapitre 3

Gestion des compétences

11 Développement Professionnel Continu (DPC)

Attention, le DPC n'existe pas en 2011-2012, les résultats indiqués concernent la FMC.

Les chiffres indiqués pour 2013 correspondent aux formations qui sont susceptibles d'être transformées en DPC.

Les pourcentages concernent les médecins ayant suivi des formations au sein de l'AP-HP ou que l'AP-HP a financé.

Les autres ne sont pas répertoriés à ce jour.

11.0 Pourcentage de personnel ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu (DPC) par statut

	% de PM ayant rempli leur obligation de		
	FMC	FMC	formations susceptibles d'être transformées en DPC
	2011	2012	2013
Hospitalo-Universitaires Titulaires	24,00%	27,25%	11,67%
PU-PH	22,73%	26,08%	9,63%
MCU-PH	29,78%	34,43%	18,10%
Odontologistes	11,36%	7,51%	5,08%
Hospitalo-Universitaires Temporaires	23,59%	22,21%	13,83%
PHU, CCA, AHU	24,78%	22,95%	14,07%
Odontologistes	8,12%	12,52%	10,90%
TOTAL Hospitalo-Universitaires	23,84%	25,25%	12,53%
Praticiens hospitaliers	35,86%	38,00%	24,65%
PH temps plein	38,37%	40,68%	26,29%
PH temps partiel	23,04%	24,19%	16,00%
Praticiens contractuels	29,23%	30,77%	21,68%
Praticiens Adjoints Contractuels	30,58%	30,77%	24,33%
Temps plein	42,37%	57,14%	47,39%
Temps partiel	16,67%	0,00%	0,00%
Assistants hors CHU	39,01%	44,07%	27,02%
Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	41,01%	26,84%	18,70%
Praticiens Attachés	12,26%	12,10%	8,63%
TOTAL SENIORS	22,53%	23,62%	14,86%

Attention, le DPC n'existe pas en 2011-2012, les résultats indiqués concernent la FMC.
 Les chiffres indiqués pour 2013 correspondent aux formations qui sont susceptibles d'être transformées en DPC.
 Les pourcentages concernent les médecins ayant suivi des formations au sein de l'AP-HP ou que l'AP-HP a financé.
 Les autres ne sont pas répertoriés à ce jour.

11.1 Pourcentage de personnel ayant rempli leur obligation de DPC par statut et par genre

	% des PM ayant rempli leur obligation de				formations susceptibles d'être transformées en DPC	
	FMC					
	2011		2012		2013	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires Titulaires	22,15%	28,42%	23,42%	36,21%	9,70%	16,18%
PU-PH	21,63%	27,56%	23,88%	35,55%	8,02%	16,26%
MCU-PH	27,49%	31,76%	27,73%	39,92%	19,64%	16,84%
Odontologistes	12,80%	8,04%	4,96%	12,71%	1,34%	11,54%
Hospitalo-Universitaires Temporaires	21,55%	25,22%	22,48%	22,00%	10,61%	16,08%
PHU, CCA, AHU	22,43%	26,71%	23,43%	22,59%	10,81%	16,35%
Odontologistes	6,65%	8,90%	8,80%	14,88%	8,09%	12,80%
TOTAL Hospitalo-Universitaires	21,98%	26,66%	23,15%	28,32%	9,96%	16,13%
Praticiens hospitaliers	31,22%	39,41%	31,80%	42,59%	18,26%	29,22%
PH temps plein	34,43%	41,30%	35,76%	44,22%	20,86%	30,06%
PH temps partiel	16,22%	28,99%	13,19%	33,51%	5,86%	24,45%
Praticiens contractuels	20,39%	36,43%	29,36%	31,93%	18,45%	24,24%
Praticiens Adjoints Contractuels	0,00%	57,14%	0,00%	57,14%	18,76%	28,57%
Assistants hors CHU	42,85%	37,61%	40,75%	45,24%	23,50%	32,95%
Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	40,10%	41,89%	26,59%	27,03%	20,76%	0,00%
Praticiens Attachés	8,82%	15,81%	8,56%	15,66%	5,95%	11,23%
TOTAL SENIORS	18,50%	26,66%	19,32%	27,89%	10,74%	18,79%

Attention, le DPC n'existe pas en 2011-2012, les résultats indiqués concernent la FMC.

Les chiffres indiqués pour 2013 correspondent aux formations qui sont susceptibles d'être transformées en DPC.

Les pourcentages concernent les médecins ayant suivi des formations au sein de l'AP-HP ou que l'AP-HP a financé.

Les autres ne sont pas répertoriés à ce jour.

11.2 Taux de départ en DPC et hors DPC (exprimé en nombre de jours) par statut

	Taux de départ en formation (en nb. de jours)		
	FMC	FMC	formations susceptibles d'être transformées en DPC
	2011	2012	2013
Hospitalo-Universitaires Titulaires	1,54	3,18	0,75
PU-PH	1,55	1,81	0,65
MCU-PH	1,73	7,04	1,00
Odontologistes	1,23	0,79	0,70
Hospitalo-Universitaires Temporaires	3,84	7,20	2,40
PHU, CCA, AHU	3,89	7,26	2,43
Odontologistes	2,39	5,22	1,44
TOTAL Hospitalo-Universitaires	2,45	4,79	1,41
Praticiens hospitaliers	2,66	1,80	1,06
PH temps plein	2,84	1,85	1,08
PH temps partiel	1,11	1,42	0,90
Praticiens contractuels	1,68	1,68	1,51
Praticiens Adjoints Contractuels	1,76	1,00	0,37
Assistants hors CHU	1,36	1,17	1,80
Assist. Nulle Procéd. Autorisation (NPA)	2,14	1,35	2,87
Praticiens Attachés	1,41	1,11	1,25
TOTAL SENIORS	2,16	2,18	1,25

Attention, le DPC n'existe pas en 2011-2012, les résultats indiqués concernent la FMC.
 Les chiffres indiqués pour 2013 correspondent aux formations qui sont susceptibles d'être transformées en DPC.
 Les pourcentages concernent les médecins ayant suivi des formations au sein de l'AP-HP ou que l'AP-HP a financé.
 Les autres ne sont pas répertoriés à ce jour.

11.3 Pourcentage de ressources internes consacrées au développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels de santé

	% de ressources internes consacrées à formations susceptibles d'être transformées en DPC		
	FMC 2011	FMC 2012	FMC 2013
Hospitalo-Universitaires Titulaires	1,45%	1,44%	1,73%
PU-PH	2,15%	2,04%	2,45%
MCU-PH	0,19%	0,38%	0,39%
Odontologues	0,00%	0,00%	0,00%
Hospitalo-Universitaires Temporaires	0,00%	0,00%	0,00%
PHU, CCA, AHU	0,00%	0,00%	0,00%
Odontologues	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL Hospitalo-Universitaires	0,88%	0,57%	1,04%
Praticiens hospitaliers	0,59%	0,58%	0,49%
PH temps plein	0,70%	0,70%	0,58%
PH temps partiel	0,00%	0,00%	0,00%
Praticiens contractuels	0,00%	0,00%	0,00%
Praticiens Adjoints Contractuels	0,00%	0,00%	0,00%
Assistants hors CHU	0,00%	0,00%	0,00%
Assist. Nulle Procéd. Autorisation (NPA)	0,00%	0,00%	0,00%
Praticiens Attachés	0,02%	0,02%	0,02%
TOTAL SENIORS	0,38%	0,38%	0,39%

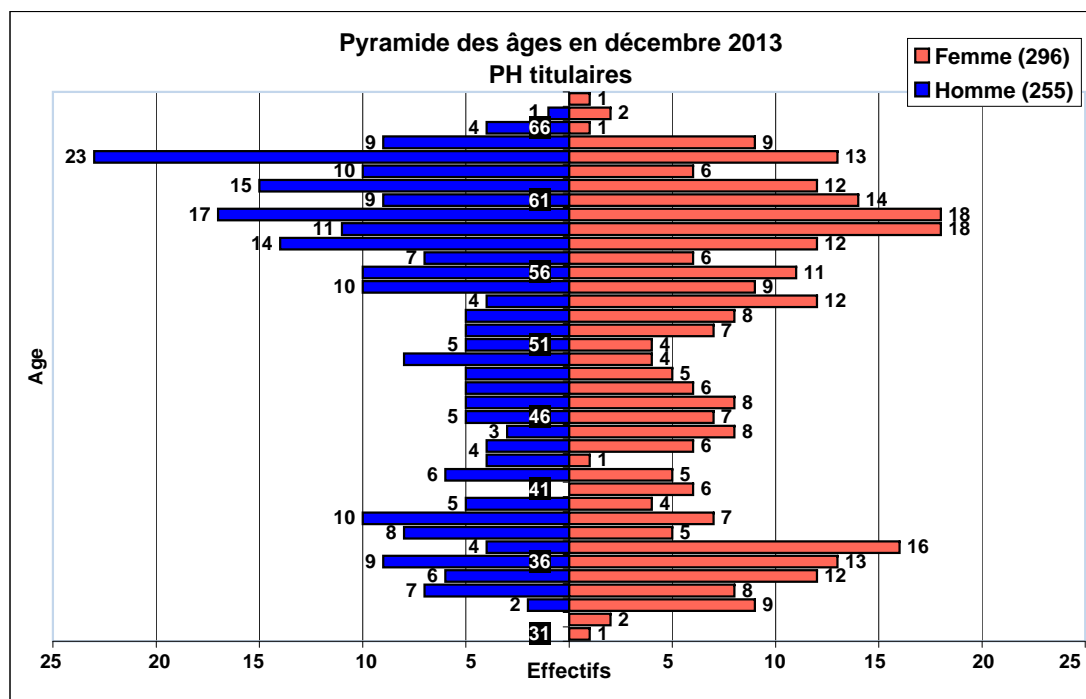
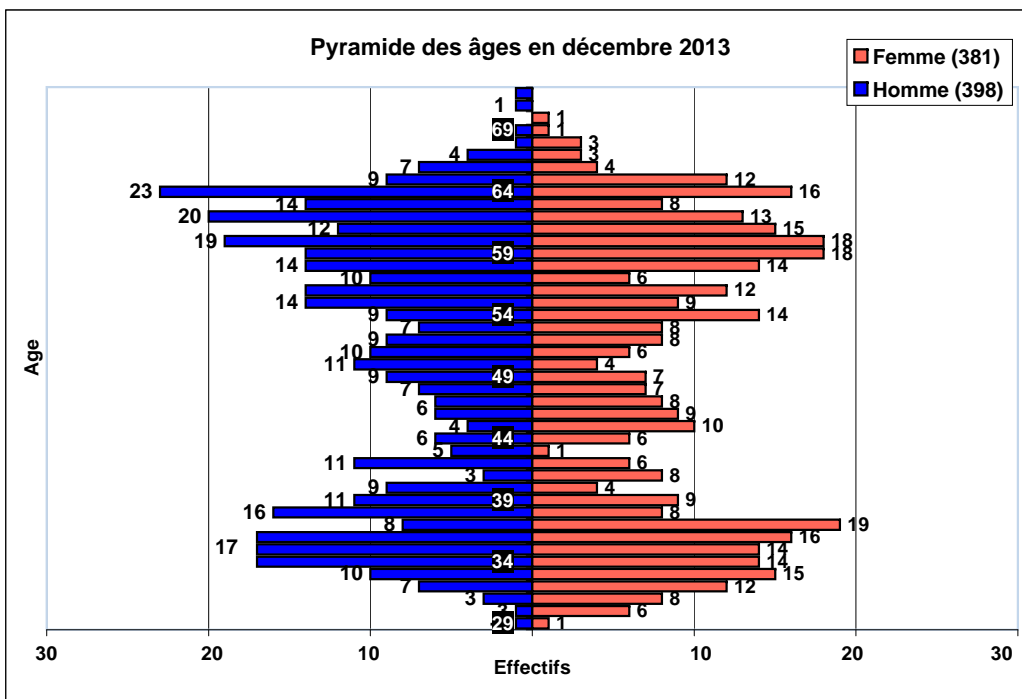
12 Repérage de trois métiers sensibles ou en tension

Le volet ressources humaines du CPOM ne mentionne pas de métier sensible ou en tension pour le personnel médical.

Le plan stratégique 2010-2014 mentionne, notamment dans le paragraphe 4.2.1 - Anticiper les besoins en emploi pour répondre aux exigences d'excellence médicale et d'efficacité, les effets d'une très forte contrainte démographique, et en particulier pour les spécialités suivantes : anesthésie-réanimation, anatomie et cytologie pathologique, médecine nucléaire et radiologie.

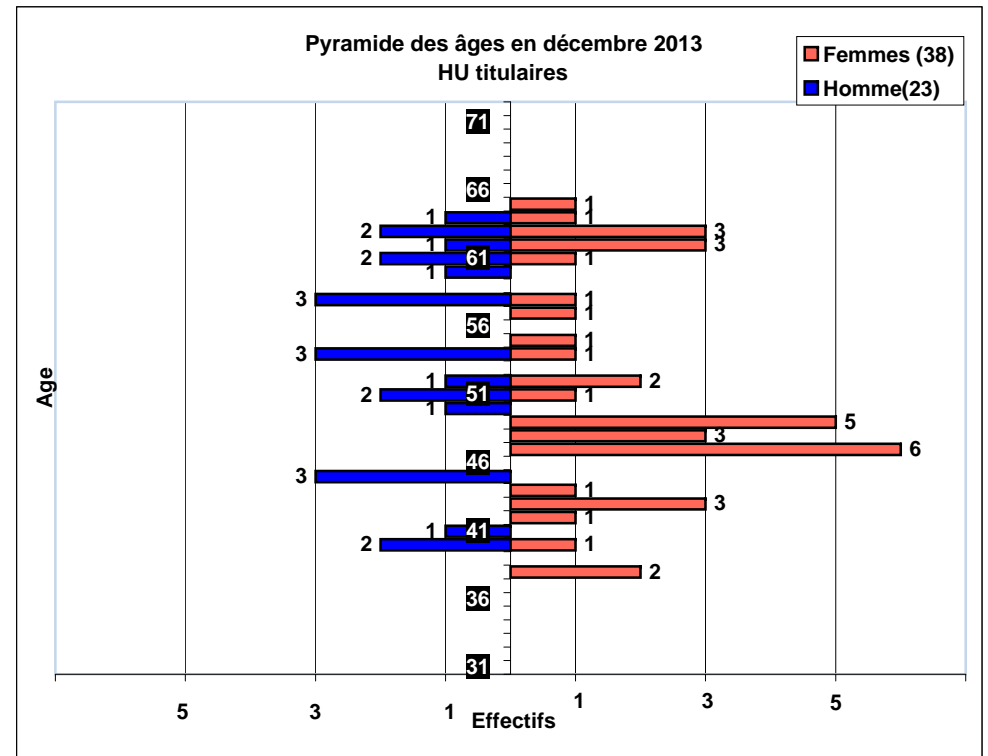
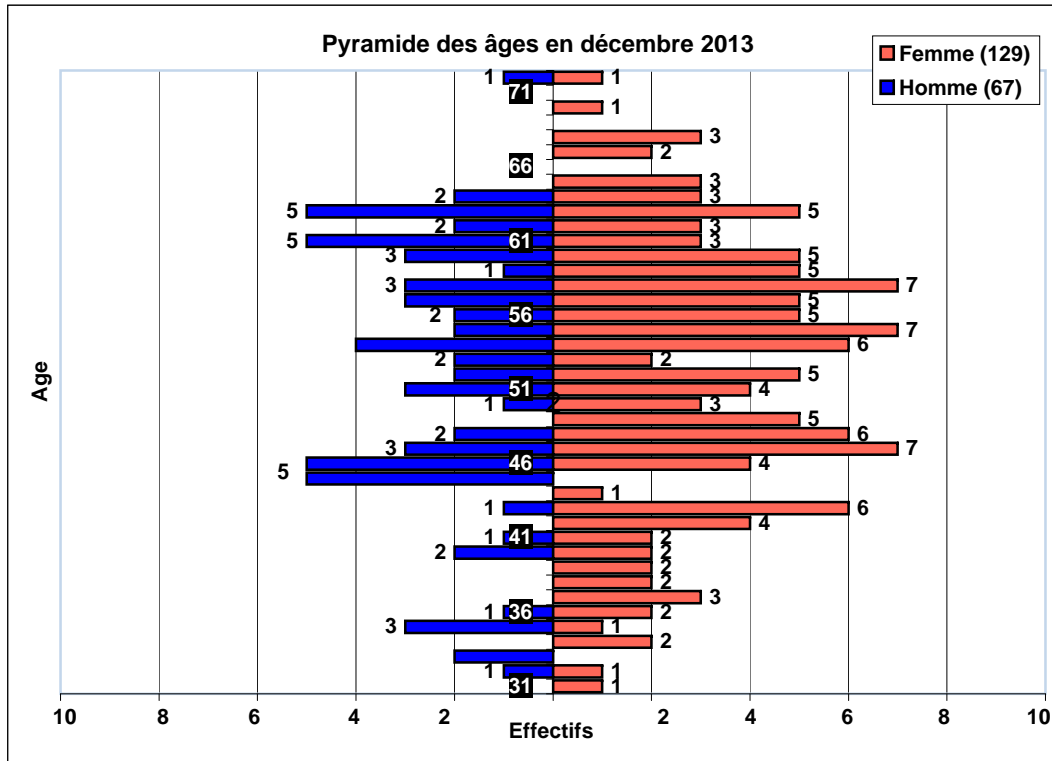
12.1 Pyramide des âges

- Anesthésie-réanimation



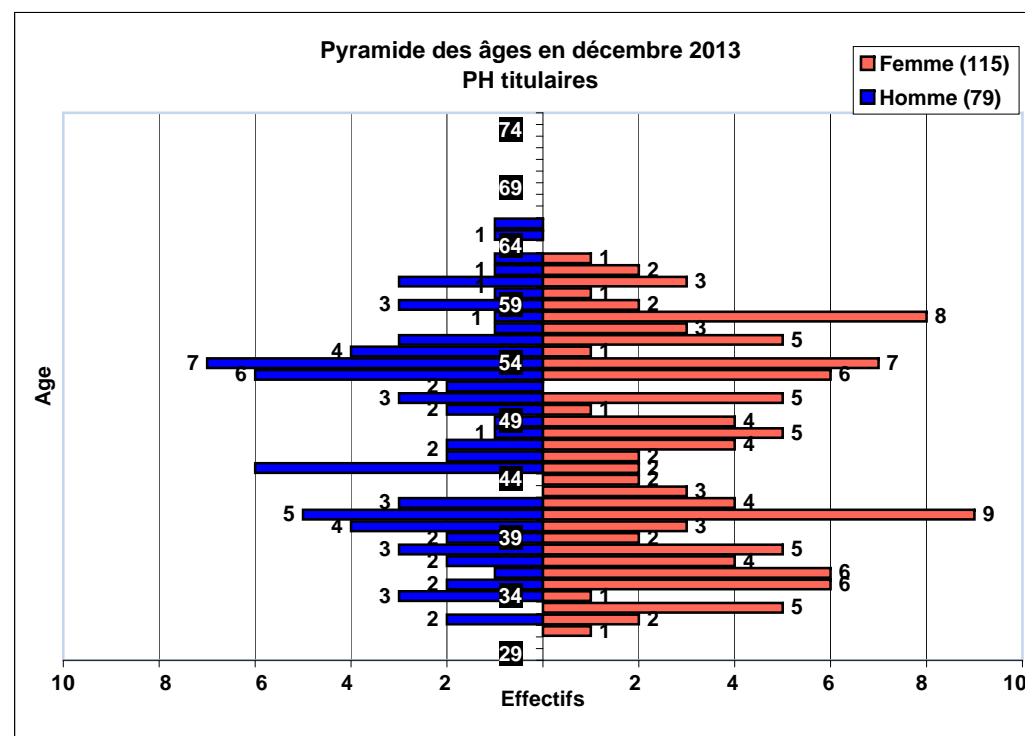
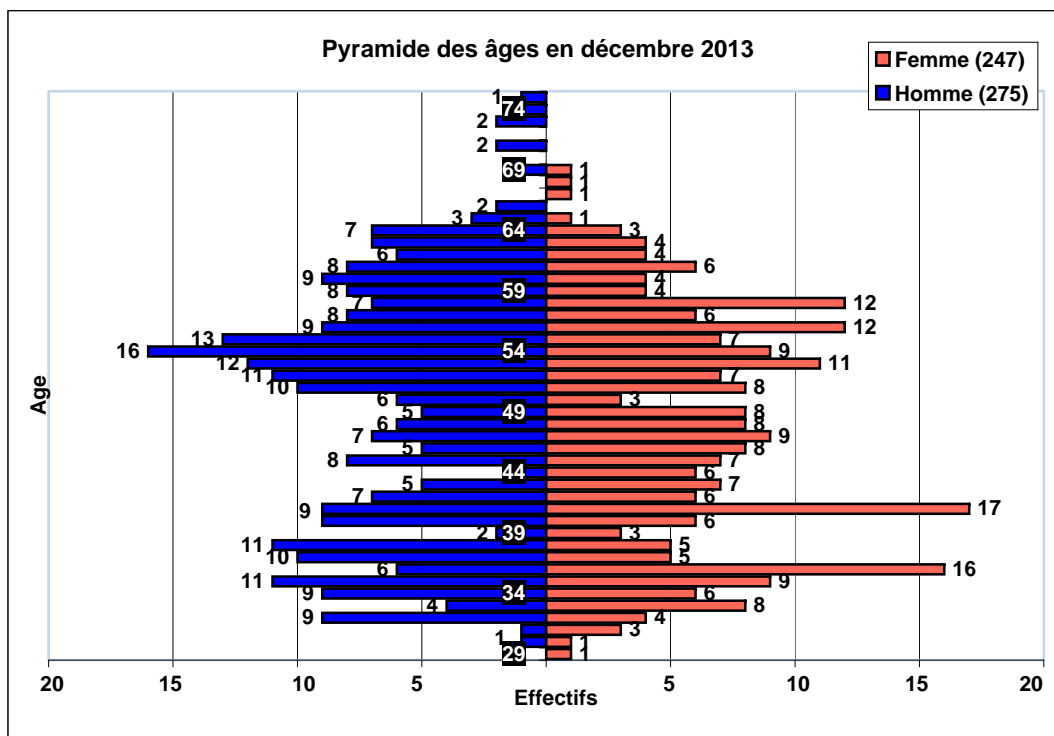
PH titulaires = PH temps plein et PH temps partiel

- Anatomie et cytologie pathologique



HU titulaires = PU-PH et MCU-PH

- Radiologie et imagerie médicale



PH titulaires = PH temps plein et PH temps partiel

12.3 Besoins en effectifs prévus à N+1, N2, N3, comparés aux effectifs prévus sur cette même période ; analyse de l'écart entre besoins et effectifs prévus

PREVISIONS DES DEPARTS A LA RETRAITE DES PU-PH, MCU-PH, PH et PA JUSQU'EN 2016 A L'AP-HP SOUS L'HYPOTHESE D'UN DEPART A LA RETRAITE A 65 ANS

DISCIPLINE	EFFECTIFS *	2014	2015	2016	2014-2016	% Départs / Effectifs
MIXTE						
ANESTHESIE REANIMATION						
PU-PH	39	0	3	2	5	13%
MCU-PH	6	0	0	0	0	0%
PH-TP & PH-TPA	551	36	16	27	79	14%
Praticiens Attachés	114	2	3	4	9	8%
Praticiens Contractuels	69	1	0	0	1	1%
ANATOMIE ET CYTOLOGIE PATHOLOGIQUES						
PU-PH **	31	0	3	2	5	16%
MCU-PH **	30	2	2	2	6	20%
PH-TP & PH-TPA	52	2	0	0	2	4%
Praticiens Attachés	78	1	5	1	7	9%
Praticiens Contractuels	5	0	0	0	0	0%
RADIOLOGIE ET IMAGERIE MEDICALE						
PU-PH	58	6	2	1	9	16%
MCU-PH	8	0	0	0	0	0%
PH-TP & PH-TPA	194	0	2	3	5	3%
Praticiens Attachés	239	4	7	6	17	7%
Praticiens Contractuels	23	0	0	0	0	0%

(*) Effectifs en décembre 2013

parmi les praticiens attachés rémunérés en décembre 2013, 4,0 % n'ont pas pu être rattachés à leur discipline d'affectation
parmi les praticiens contractuels rémunérés en décembre 2013, 4,8 % n'ont pas pu être rattachés à leur discipline d'affectation
les Consultants ne sont pas inclus dans les effectifs des PU-PH

(**) Les départs à la retraite des PU-PH et des MCU-PH, disciplines CNU "anatomie" ont été ventilés dans les différentes disciplines hospitalières, ainsi que les effectifs correspondants.

NB : Les départs à la retraite ne constituent néanmoins qu'une partie des besoins en effectifs. En effet, il existe d'autres motifs de départs, notamment la mobilité professionnelle, importante en anesthésie réanimation et radiologie (disponibilité, mise à disposition, mutation hors AP-HP, démission), et les rares décès.

14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité

L'étude de l'adéquation des effectifs médicaux avec l'activité est réalisée notamment :

- lors de la négociation et de la signature du contrat de pôle
- lors des révisions annuelles des effectifs
- lors de l'analyse des ratios de productivité établis par discipline et par service
- par le chef de pôle et notamment lors de l'établissement du tableau de service de la permanence des soins

Chapitre 4

Dialogue social

15 Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles

Au cours de l'année 2012 et 2013, différentes réunions se sont tenues, à la fois au niveau réglementaires et non réglementaires :

- au niveau central :

Nombre de réunions	2012	2013
- la Commission Médicale d'Établissement (CME)	12	11
- la Sous-Commission du Temps et des Effectifs Médicaux (CTEM)	10	9
- la Sous-Commission Centrale de l'Organisation et de la Permanence des Soins (CCOPS)	4	4
- la Sous-Commission Centrale de l'Activité Libérale (CCAL)	3	5
- la Sous-Commission de la Vie Hospitalière (CVH)	3	5
- le Groupe des Internes	5	6

- au niveau local des groupes hospitaliers :

les CME locales, CTEM locales, COPS locales, CVH locales et CAL se sont tenues sur un rythme en relation avec celui des commissions et sous-commissions centrales.

16 Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

Suite à la mise en place du nouveau système d'information HRA et en l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

...

17 Nombre de demi-journées de grève au cours de l'année

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

De plus, la Direction du Personnel Médical / Direction Médico-Administrative n'est pas systématiquement informée des préavis de grève déposés au niveau local.

18 Droits et moyens syndicaux

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

18.3 et 18.7 Nombre de praticiens bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national, quotité de travail et montant de la compensation financière reçue, au titre de l'année 2013

Année	nombre de praticiens bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national	quotité de travail totale (exprimée en ETP)	montant de la compensation financière reçue
2013	2	0,70	89 894 € (MIGAC)

Chapitre 5

Santé et sécurité au travail

19 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année

Suite à la mise en place du nouveau système d'information HRA et en l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

Suite à la mise en place du nouveau système d'information HRA et en l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

La politique des ressources humaines s'est concentrée en 2013 sur l'attractivité de l'AP-HP, tout particulièrement dans les métiers médicaux en tension.

Concernant le personnel médical, la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences renvoie à deux défis structurels :

- d'une part, l'anticipation de la démographie médicale, compte tenu des départs en retraite mais également des évolutions du *numerus clausus* se traduit par une politique de recrutements dès la formation initiale, l'organisation de stages pour les internes et par l'amélioration de la gestion du temps médical;
- d'autre part, l'individualisation de la gestion des carrières s'est appuyée sur la promotion des talents, la gestion des reclassements et des reconversions professionnelles ou la formation aux fonctions managériales pour les chefs de pôle.

Sur la thématique de la responsabilité sociale de l'AP-HP, se référer également aux pages 93 à 97.

22 Existence du document unique (DU)

Sur cette thématique, se référer à la page 98.

23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

23.1 Masse salariale moyenne annuelle par statut et par genre (rémunération brute primes et indemnités comprises mais hors PDS + Charges patronales)

	2012		2013	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires Titulaires	57 832	52 158	58 772	52 832
PU-PH	62 674	61 536	63 778	62 871
MCU-PH	46 929	47 404	46 563	47 304
Odontologues	30 258	32 414	30 092	32 696
Hospitalo-Universitaires Temporaires	43 672	37 114	43 810	37 212
PHU, CCA, AHU	45 946	39 314	46 400	39 317
Odontologues	10 693	10 612	10 751	11 055
TOTAL Hospitalo-Universitaires	53 751	43 803	54 524	43 999
Praticiens hospitaliers	108 079	104 983	112 394	108 059
PH temps plein	117 511	113 231	122 001	115 889
PH temps partiel	63 772	59 705	66 902	63 651
Praticiens contractuels	79 841	75 775	81 527	76 463
Praticiens Adjoints Contractuels	63 683	69 228	72 549	74 196
Assistants hors CHU	53 653	48 888	54 771	48 819
Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)	46 736	44 109	47 343	44 968
Praticiens Attachés	60 767	56 239	62 108	57 548
TOTAL SENIORS	73 190	72 925	75 371	74 571

23.3 Montant moyen annuel des primes, indemnités et PDS par statut et par genre (hors charges patronales)

	2012		2013	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires Titulaires	8 996	7 644	9 331	7 879
PU-PH	9 297	8 344	9 649	8 469
MCU-PH	10 017	7 685	10 195	8 116
Odontologues	2 276	3 269	2 482	3 092
Hospitalo-Universitaires Temporaires	26 225	17 193	26 297	17 165
PHU, CCA, AHU	27 928	18 467	28 224	18 405
Odontologues	1 529	1 840	1 705	1 751
TOTAL Hospitalo-Universitaires	13 960	12 947	14 148	13 130
Praticiens hospitaliers	11 633	9 391	10 621	8 710
PH temps plein	13 417	10 516	12 145	9 650
PH temps partiel	3 252	3 213	3 406	3 380
Praticiens contractuels	16 652	10 385	15 338	9 325
Praticiens Adjoints Contractuels	4 501	4 162	0	3 801
Assistants hors CHU	9 982	5 716	12 343	4 893
Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)	8 733	6 522	6 502	6 326
Praticiens Attachés	7 925	3 386	7 544	3 744
TOTAL SENIORS	12 020	8 816	11 625	8 581

Partie 2

Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité

*(La partie 2 est traitée dans le cadre des bilans de chaque
groupe hospitalier / établissement.)*

Partie 3

Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire

(Pour le personnel médical, se référer également aux pages 115 à 118)

