



**RAPPORT**

**SOCIAL**

**UNIQUE »**

20

24



>> 1

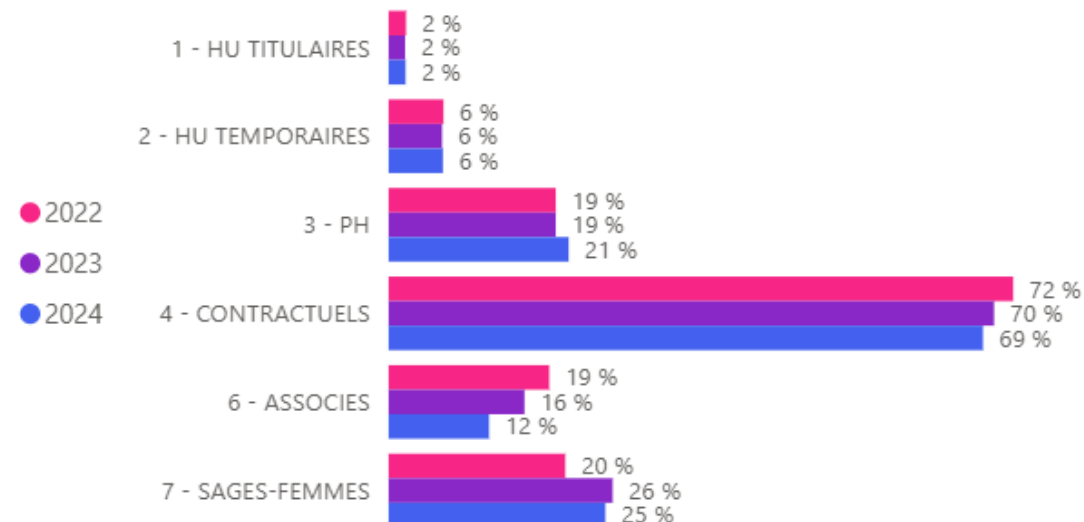


# RSU - PM

Effectifs en ETP en moyenne annuelle par statut

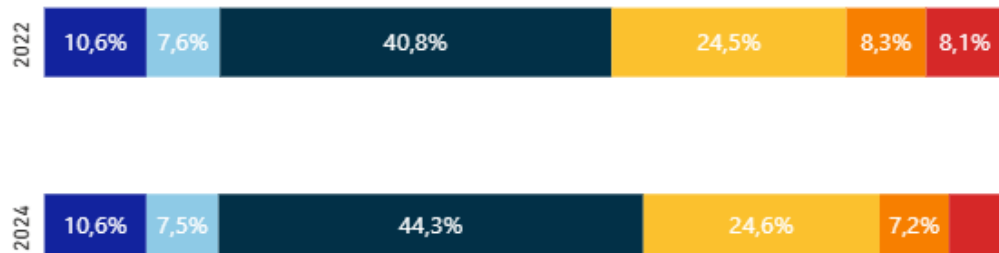
Statut	2022	2023	2024	% 22/23	% 23/24
1 - HU TITULAIRES	861	852	854	-1,0 %	0,2 %
MCU-PH	243	233	234	-4,1 %	0,2 %
PU-PH	618	619	620	0,2 %	0,2 %
2 - HU TEMPORAIRES	617	600	603	-2,8 %	0,5 %
3 - PH	3 299	3 394	3 554	2,9 %	4,7 %
4 - CONTRACTUELS	1 979	1 944	1 977	-1,8 %	1,7 %
5 - ASSISTANTS	671	618	579	-7,9 %	-6,3 %
6 - ASSOCIES	654	537	459	-18,0 %	-14,4 %
<b>Total</b>	<b>8 082</b>	<b>7 946</b>	<b>8 026</b>	<b>-1,7 %</b>	<b>1,0 %</b>
7 - SAGES-FEMMES	659	673	709	2,0 %	5,4 %

Evolution par statut de la part des effectifs (en UP) à temps partiel



Evolution de la structure des emplois seniors (ETP MA 22-24)

Statut ● 1 - HU TITULAIRES ● 2 - HU TEMPORAIRES ● 3 - PH ● 4 - CONTRACTUELS ● 5 - ASSISTANTS ● 6 - ASSOCIES



Constats et analyse

Évolution des effectifs :

- Les effectifs enregistrent une baisse en 2023, liée à la baisse des recrutements, conséquence de la réforme des PADHUE et de l’allongement des maquettes d’internat.
- Une reprise des recrutements est observée en 2024, entraînant une nouvelle hausse des effectifs.
- Rappel : en 2019, l’AP-HP comptait 7 769 ETP seniors et 682 ETP sages-femmes.
- Les effectifs de sages-femmes sont en augmentation continue sur la période 2022-2024

Structure des emplois PM :

- Entre 2022 et 2024, la part des praticiens hospitaliers (PH) augmente, conséquence directe de la réforme du statut
- À titre de référence, le bilan social inter-CHU 2022 indiquait une part moyenne de 54 % de PH dans les effectifs des CHU.
- La part des contractuels, assistants et associés diminue, tandis que celle des hospitalo-universitaires (HU) reste stable.

Temps de travail :

- Tous statuts confondus (hors sages-femmes), la proportion de temps partiel est en baisse : -2,6 % entre 2022 et 2023 et -0,7 % entre 2023 et 2024.
- Évolution variable selon les statuts : hausse des PH à temps partiel en 2024, une diminution constante des temps partiels chez les contractuels et les associés.

## Effectifs en ETP en moyenne annuelle par statut

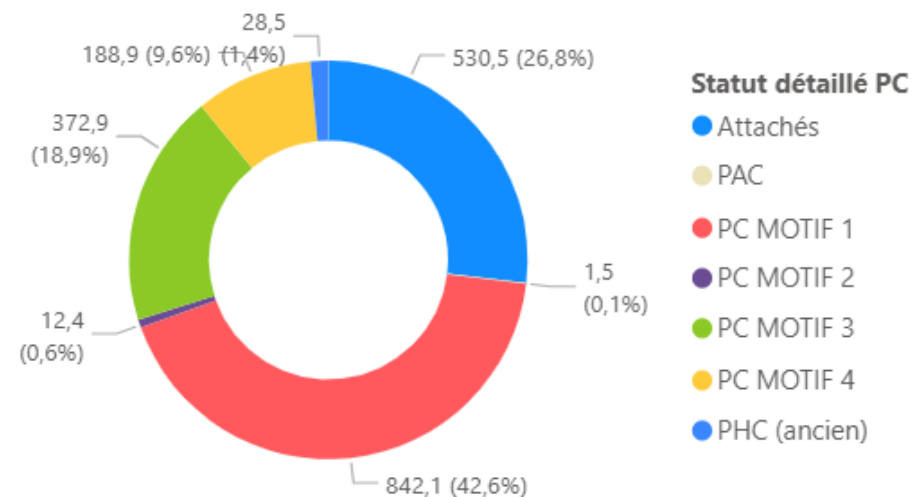
Statut	2022	2023	2024	% 22/23	% 23/24
<b>4 - CONTRACTUELS</b>	<b>1 979</b>	<b>1 944</b>	<b>1 977</b>	<b>-1,8 %</b>	<b>1,7 %</b>
Attachés	870	619	531	-28,9 %	-14,2 %
PAC	3	3	2	0,0 %	-40,0 %
PC MOTIF 1	495	915	842	85,0 %	-8,0 %
PC MOTIF 2	1	7	12	562,4 %	79,6 %
PC MOTIF 3	65	192	373	194,0 %	94,2 %
PC MOTIF 4	51	141	189	174,7 %	33,9 %
PHC (ancien)	494	67	29	-86,4 %	-57,6 %
<b>Total</b>	<b>1 979</b>	<b>1 944</b>	<b>1 977</b>	<b>-1,8 %</b>	<b>1,7 %</b>

## Durée passée sur contrat

	Présent au 31/12/24		
	Ancienneté moyenne (total carrière)	Ancienneté moyenne (statut)	Nombre de PM
PC MOTIF 1	5,0	0,7	1040
PC MOTIF 2	1,5	0,7	18
PC MOTIF 3	4,5	0,5	509
PC MOTIF 4	8,7	1,4	946
Attachés	20,8	17,9	1436
PHC (ancien)	17,1	14,1	38
PAC	33,8	25,5	3

Lecture : Les 1040 PC1 présents au 31/12/24 ont une ancienneté moyenne à l'AP de 5 ans, et de 0,7 ans (8 mois) sur leur contrat de PC1.

## Part de chaque type de contrat dans les ETP de contractuels 2024



## Constats et analyse

Évolution et structure des effectifs :

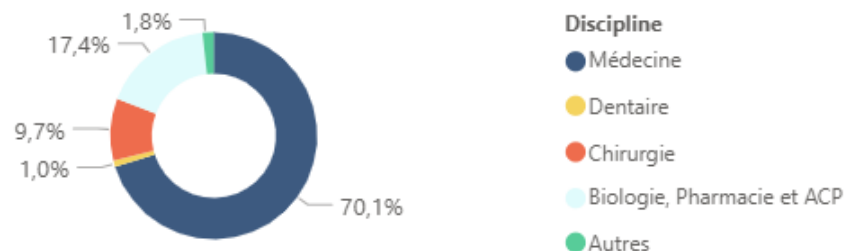
- Variations importantes liées à la mise en œuvre de la réforme des statuts
- Part importante des PC1, des attachés (PM sur anciens contrats) et des PC3
- Part des PC4 mécaniquement moins importante qu'en UP (car à 4 demi-journées maximum)

Ancienneté sur contrat (en années) :

- Du fait de la réforme des statuts de contractuels, les PM sur anciens statuts ont mécaniquement une ancienneté sur contrat beaucoup plus importante que les PM sur nouveaux statuts.

Composition des effectifs par discipline en ETP moyens annuels sur 2024

Str. - MED/CHIR	2022	2023	2024	% 22/23	% 23/24
Médecine	5 568	5 518	5 628	-0,9 %	2,0 %
Biologie, Pharmacie et ACP	1 449	1 408	1 398	-2,8 %	-0,7 %
Chirurgie	828	792	777	-4,4 %	-1,9 %
Autres	157	143	141	-9,0 %	-1,2 %
Dentaire	81	82	82	2,2 %	-0,9 %
<b>Total</b>	<b>8 082</b>	<b>7 943</b>	<b>8 026</b>	<b>-1,7 %</b>	<b>1,0 %</b>



Départs avant l'âge de la retraite

Statut / âge	2022		2024	
	Nb de	% sorties	Nb de	% sorties
<b>HU TITULAIRES</b>	<b>85</b>		<b>62</b>	
<60 ans	32	38%	27	44%
<65 ans	10	12%	5	8%
65 ans et +	43	51%	30	48%
<b>PH</b>	<b>257</b>		<b>218</b>	
<60 ans	170	66%	136	62%
<65 ans	27	11%	33	15%
65 ans et +	60	23%	49	22%
<b>Total général</b>	<b>342</b>		<b>280</b>	

Spécialité	Part des sorties avant retraite		
	2022	2024	Évolution
Anesthésie-réanimation	21%	11%	-11%
Pédiatrie	20%	11%	-9%
Biologie médicale	16%	10%	-5%
Gériatrie	15%	7%	-7%
Médecine d'urgence	14%	7%	-7%
Pharmacie	14%	8%	-6%

Périmètre : sorties des HU titulaires et des PH de moins de 60 ans et moins de 65 ans.

Evolution des effectifs en anesthésie, médecine d'urgence, néonatalogie et gynécob

Str. - Spécialité service détaillée	2022	2023	2024	% 22/23	% 23/24
Anesthésie-réanimation adulte	632	621	626	-1,7 %	0,9 %
Anesthésie-réanimation pédiatrique	114	117	123	3,1 %	4,8 %
Gynécologie médicale et obstétrique	247	249	255	0,5 %	2,6 %
Médecine d'urgence adulte	443	443	455	-0,0 %	2,9 %
Médecine d'urgence pédiatrique	120	122	125	1,7 %	2,7 %
Néonatalogie	146	133	134	-8,8 %	0,4 %
<b>Total</b>	<b>1 702</b>	<b>1 685</b>	<b>1 719</b>	<b>-1,0 %</b>	<b>2,0 %</b>

Constats et analyse

Evolution des effectifs par spécialité de service :

- Les effectifs des services de spécialités médicales progressent de 2 % entre 2023 et 2024, tandis qu'ils baissent dans les autres disciplines, notamment en chirurgie (-1,9 %), déjà marquée par une baisse significative en 2022/2023 (-4,4 %). Cette évolution peut toutefois s'expliquer en partie par l'allongement des maquettes de formation.
- On observe également une hausse des effectifs entre 2023 et 2024 en anesthésie-réanimation, en particulier dans les unités pédiatriques, ainsi qu'en gynécologie et en médecine d'urgence.
- Malgré une légère progression entre 2023 et 2024, les effectifs de néonatalogie restent en nette diminution par rapport à 2022 (-8,2 %).

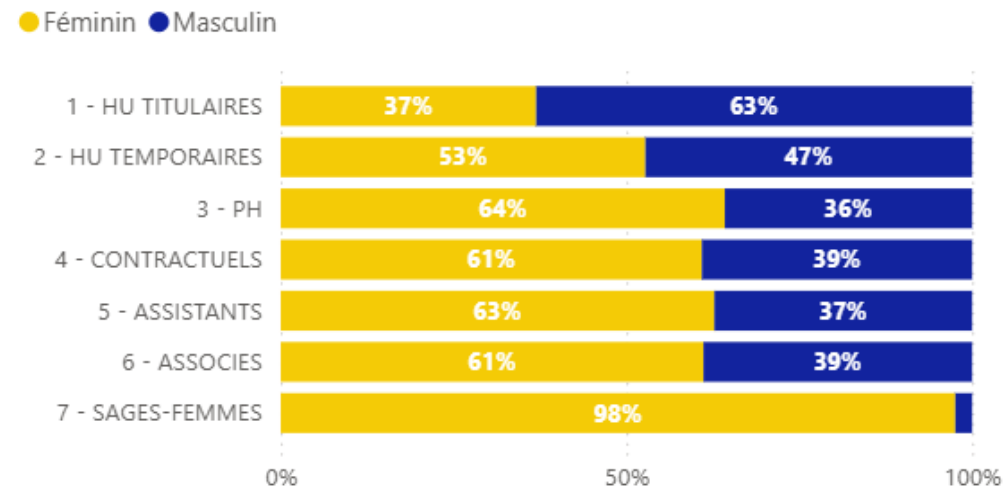
Evolution des départs avant l'âge de la retraite :

- Baisse des départs avant l'âge de la retraite des titulaires.
- Baisse de la part des spécialités en tension dans les départs avant la retraite des titulaires, mais restent les spécialités les plus représentées

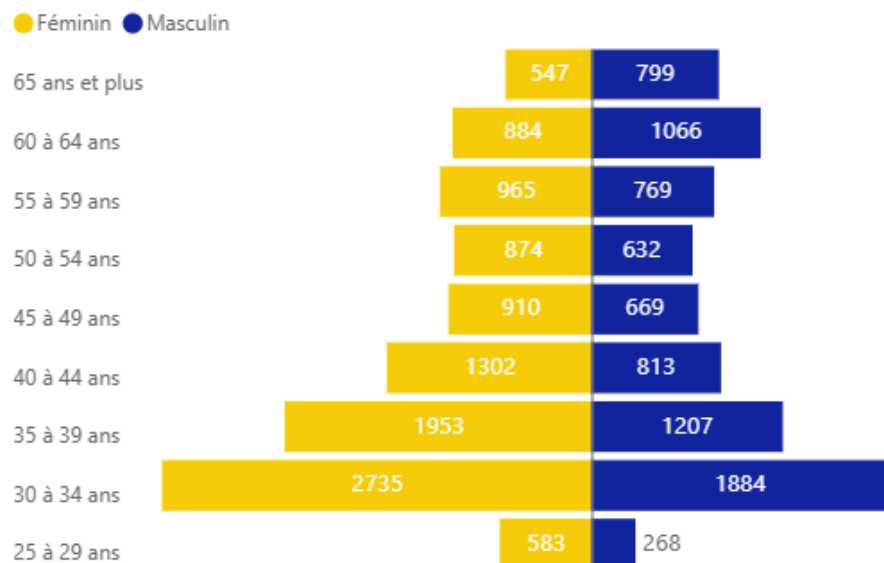
Effectifs en ETP moyens annuels par sexe et statut

ANNEE	2022		2023		2024	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
<b>1 - HU TITULAIRES</b>	<b>36 %</b>	<b>64 %</b>	<b>36 %</b>	<b>64 %</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>
MCU-PH	52 %	48 %	52 %	48 %	53 %	47 %
PU-PH	29 %	71 %	30 %	70 %	31 %	69 %
<b>2 - HU TEMPORAIRES</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	<b>52 %</b>	<b>48 %</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>
<b>3 - PH</b>	<b>63 %</b>	<b>37 %</b>	<b>64 %</b>	<b>36 %</b>	<b>64 %</b>	<b>36 %</b>
<b>4 - CONTRACTUELS</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>
<b>5 - ASSISTANTS</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>	<b>65 %</b>	<b>35 %</b>	<b>63 %</b>	<b>37 %</b>
<b>6 - ASSOCIES</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>
<b>Total</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>
7 - SAGES-FEMMES	98 %	2 %	98 %	2 %	98 %	2 %

Répartition des effectifs par sexe et statut en ETP moyens annuels - 2024



Pyramide d'âge du PM sénior en UP au 31 décembre 2024



Constats et analyse

Répartition des effectifs par sexe et par statut :

- Stabilité de la part des femmes dans les effectifs PM (59%).
- Sous-représentation sur les HU titulaires et temporaires et surreprésentation sur les autres statuts.
- Remarque : baisse de leur part dans les effectifs d'assistants.

Pyramide des âges :

- Moyenne d'âge globale : 45 ans pour les PM séniors et 36 ans pour les SF
- Plus dense sur les tranches d'âge basses --> Cohérent avec la logique des carrières médicales
- Surreprésentation des femmes sur les tranches d'âge les moins élevées → féminisation de la profession, confirmée par la moyenne d'âge et la médiane plus basse pour les femmes HU titulaires.

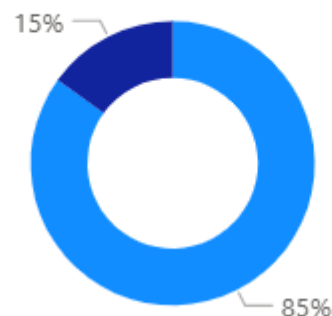
Plages de PDS payées et nombre de PM ayant bénéficié d'un paiement de PDS par type de PDS

Type de PDS séniors	Nb de PM 2022	Nb de plages 2022	Nb de PM 2023	Nb de plages 2023	Nb de PM 2024	Nb de plages 2024	% évo plages 22/23	% évo plages 23/24
<b>☒ GARDES ET ASTREINTES SENIORS</b>	<b>7332</b>	<b>289 334</b>	<b>7332</b>	<b>305 779</b>	<b>7326</b>	<b>282 975</b>	<b>6 %</b>	<b>-7 %</b>
a - Gardes séniors	6228	173 916	6281	170 062	6249	153 873	-2 %	-10 %
b - Astreintes séniors	3006	107 271	3000	115 925	3054	110 447	8 %	-5 %
c - Déplacements sur astreintes	499	8 148	1200	19 793	1193	18 656	143 %	-6 %

Plages de TTA payées et nombre de PM ayant bénéficié d'un paiement de TTA

Type de TTA	Nb de PM 2022	Nb de plages 2022	Nb de PM 2023	Nb de plages 2023	Nb de PM 2024	Nb de plages 2024	% évo plages 22/23	% évo plages 23/24
a - TTA - Dépassement d'OS	1658	30 687	2007	47 136	2067	46 268	54 %	-2 %
b - TTA - Déplacements en astreinte	236	3 036	538	7 163	608	8 173	136 %	14 %
<b>Total</b>	<b>1765</b>	<b>33 722</b>	<b>2255</b>	<b>54 299</b>	<b>2374</b>	<b>54 441</b>	<b>61 %</b>	<b>0 %</b>

Type de TTA ● a - TTA - Dépassement d'OS ● b - TTA - Déplacements en astreinte



Constats et analyses

Diminution du volume de plages de gardes et astreintes sur 2024, après leur augmentation en 2023.

Très forte hausse des déplacements sur astreintes en 2022, suite au déploiement de Chronos. Lissage de cet effet en 2024. Même constat sur le TTA généré suite aux déplacements en astreinte.

85% des plages de TTA correspondent à des dépassements d'OS.

## Dépenses annuelles PM

### Dépenses de PM par type

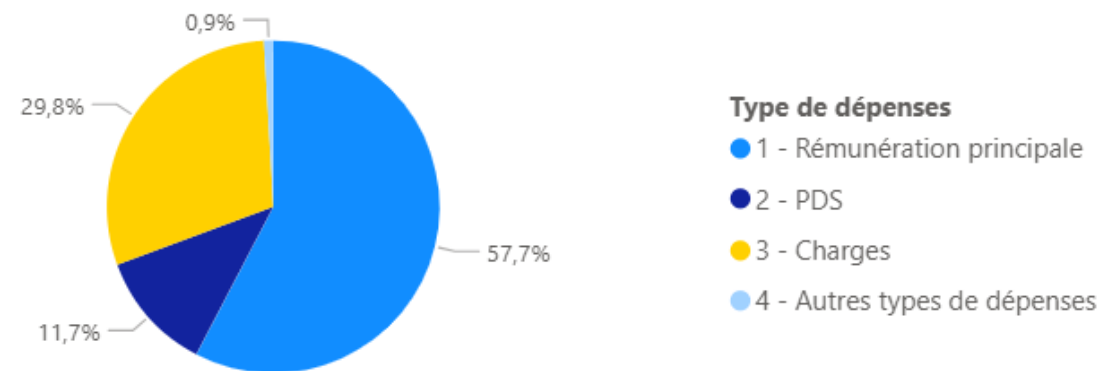
TYPE DEPENSES	2022	2023	2024	% 22/23	% 23/24
1 - Rémunération principale	797M €	837M €	868M €	5,0 %	3,6 %
2 - PDS	146M €	167M €	176M €	14,4 %	4,8 %
1 - Gardes et astreintes seniors	90M €	101M €	104M €	11,8 %	3,0 %
2 - Déplacements en astreinte	6M €	11M €	12M €	92,5 %	11,0 %
3 - TTA	19M €	16M €	19M €	-15,2 %	16,4 %
a - PDS des DJ	0M €	4M €	4M €		5,7 %
b - PDS des internes, FFI, SA	29M €	33M €	34M €	14,5 %	2,4 %
c - PDS des externes	3M €	3M €	3M €	1,4 %	7,0 %
3 - Charges	399M €	426M €	448M €	7,0 %	5,0 %
4 - Autres types de dépenses	13M €	13M €	14M €	-0,6 %	8,4 %
1 - Intérim médical	7M €	9M €	8M €	21,3 %	-8,8 %
2 - Autres	6M €	4M €	6M €	-28,3 %	45,5 %
<b>Total</b>	<b>1 355M €</b>	<b>1 444M €</b>	<b>1 504M €</b>	<b>6,6 %</b>	<b>4,2 %</b>

### Cumul des dix rémunérations les plus élevées

2 100 449 €

4 femmes et 6 hommes  
PH exclusivement  
Principalement en anesthésie-réanimation,  
chirurgie, médecine d'urgence

### Répartition des dépenses par type en 2024 - hors sages-femmes



### Dépenses sages-femmes

Type de dépenses	2022	2023	2024	% 22/23	% 23/24
1- Rémunération principale personnel permanent	282M €	299M €	318M €	6 %	6 %
2- Heures supplémentaires	12M €	9M €	11M €	-31 %	26 %
3- Dépenses de remplacement	19M €	21M €	26M €	11 %	24 %
4- Dépenses diverses	2M €	1M €	1M €	-59 %	-20 %
<b>Total</b>	<b>315M €</b>	<b>329M €</b>	<b>355M €</b>	<b>4 %</b>	<b>8 %</b>

### Constats et analyses

- Hausse stable de **+6 % entre 2021/22 et 2022/23**, puis **ralentissement à +4,2 % en 2024**.
- Les revalorisations de **juillet 2022 et 2023** expliquent en partie la hausse sur la période (effet prix). En 2024, la hausse vient surtout de **l'effet volume** et de **l'augmentation de la part des PH** dans les effectifs.
- Pour la **PDS**, la progression est plus faible car il n'y a plus d'effet prix ni d'effet du déploiement de Chronos sur le TTA. En 2023, la fin des majorations sur le TTA entraîne la baisse de la dépense.
- La répartition reste la même : **58 % rémunération principale, 12 % PDS**.
- **La MS SF augmente**, liée à la hausse des effectifs.



»» 2



## RSU - PNM



# Rappel méthodologique



- Un texte réglementaire : arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociale (BDS)
- Les éléments mis à disposition des membres des instances sur le canal Teams RSU :
  - La base de données sociale (BDS) contenant la totalité des indicateurs sous format Excel et accessibles aux membres des instances
  - Le RSU en format PDF
- La source des données pour la production des indicateurs :
  - 155 indicateurs collectés via requêtes BI, extractions d'outils métiers ou fichiers Excel de suivi → 84% d'indicateurs complétés
  - 29 indicateurs non-produits dans le RSU central : indicateurs pertinents au niveau des RSU locaux ou thématiques non suivies à l'AP-HP

## • Modalités de pilotage des RSU locaux

- *Travaux réalisés :*
  - 2 RETEX et 3 ateliers en fin d'année 2024 / début 2025 : échange de bonnes pratiques entre les référents RSU locaux, retour d'expérience sur le RSU 2023, cadrage de certains indicateurs
  - Création d'un canal Teams dédié pour partage de la trame du rapport (document Word) et des trames de la base de données sociale (fichiers Excel)
  - Mise à disposition de certaines données centrales pour les référents RSU locaux sur les volets emploi, parcours professionnels, rémunération, action sociale
- *Chantiers à venir :*
  - Accompagnement des nouveaux référents RSU locaux
  - Dossier de Spécification Fonctionnelle (DSF) pour automatiser certains indicateurs via BI
  - Formalisation d'une note méthodologique (contexte, rappel du format attendu, proposition de planning...) du RSU pour partage avec les référents RSU locaux d'ici l'été 2025



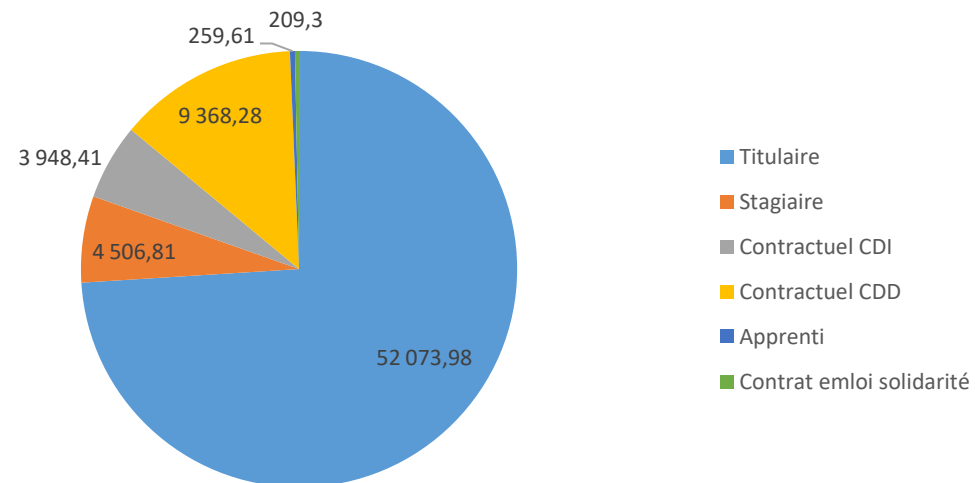
# Effectifs (1/2) – Evolution des ETPR en fonction par statut



	2022	2023	2024
<b>Titulaire</b>	<b>53 988,92</b>	<b>52 209,65</b>	<b>52 073,98</b>
<b>Stagiaire</b>	<b>4 141,01</b>	<b>4 549,25</b>	<b>4 506,81</b>
<b>Contractuel CDI</b>	<b>2 651,31</b>	<b>3 184,49</b>	<b>3 948,41</b>
<b>Contractuel CDD</b>	<b>8 645,62</b>	<b>8 668,34</b>	<b>9 368,28</b>
<b>Apprenti</b>	<b>189,23</b>	<b>203,35</b>	<b>259,61</b>
<b>Contrat emploi solidarité</b>	<b>181,89</b>	<b>178,62</b>	<b>209,3</b>
<b>Total</b>	<b>69797,98</b>	<b>68 993,70</b>	<b>70 366,39</b>

Effectifs

## Répartition des ETPR 2024 par statut – PNM uniquement





## Effectifs (2/2) – Répartition des ETPR par filière

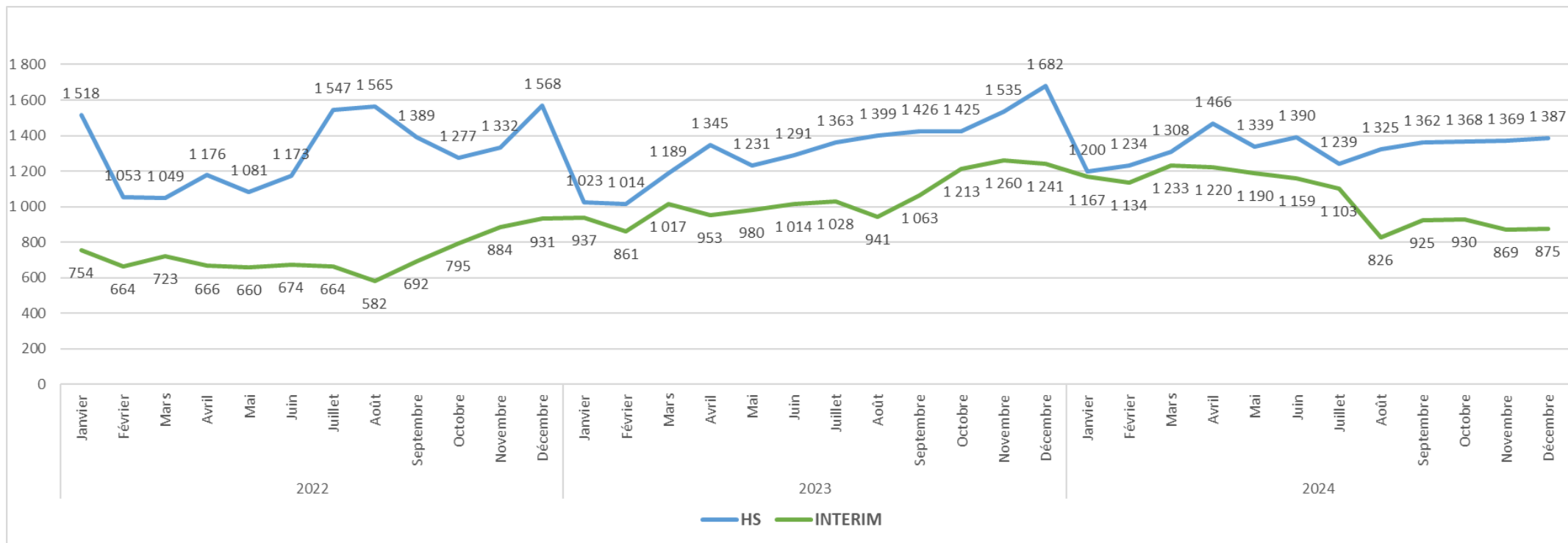


Filière RSU	2022	2023	2024
Administrative	4990	4833	4901
Médico-technique	5343	5207	5167
Ouvrière et technique	5815	5866	6020
Personnels de direction	484	521	551
Psychologues	789	801	829
Rééducation	1720	1758	1805
Socio-éducative	954	935	940
Soins	48666	48007	48961
<b>Sous-total P+R</b>	<b>68761</b>	<b>67930</b>	<b>69174</b>
Apprentis	189	203	260
Contrat emploi solidarité	182	179	209
<b>Total général</b>	<b>69132</b>	<b>68 312</b>	<b>69643</b>



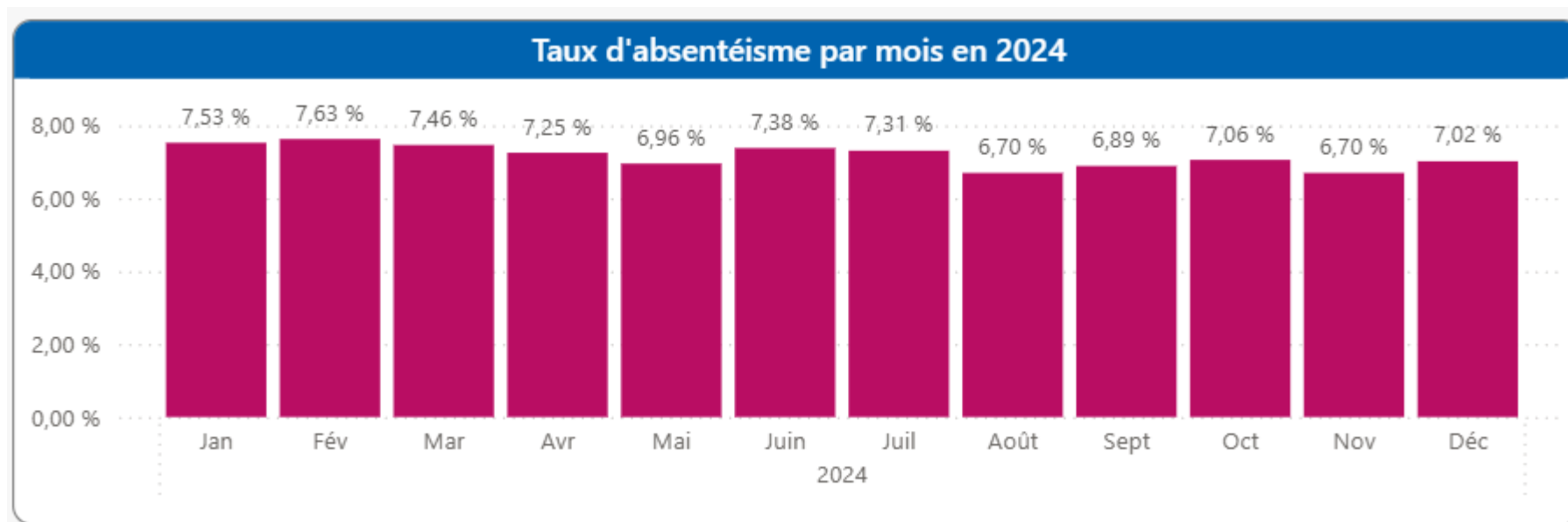
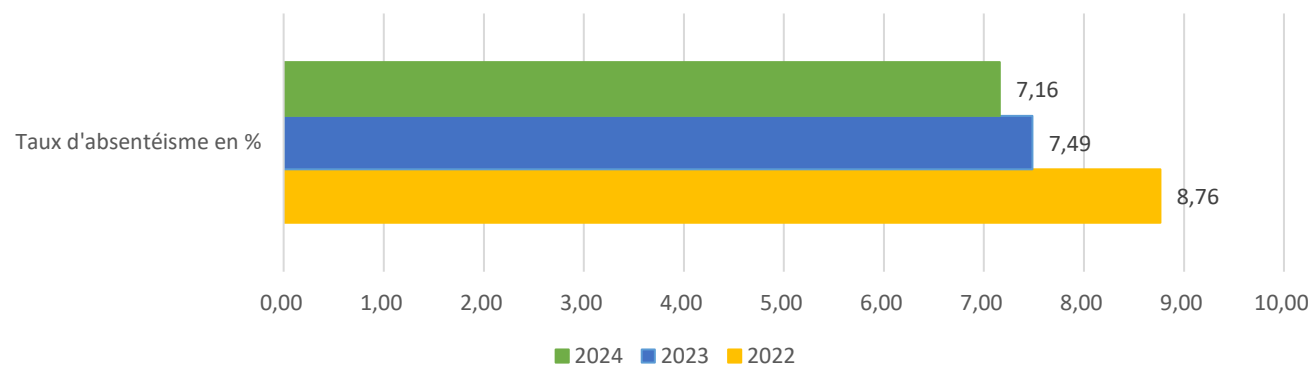
# Evolution du recours aux moyens de remplacement (en ETP)

HS et intérim





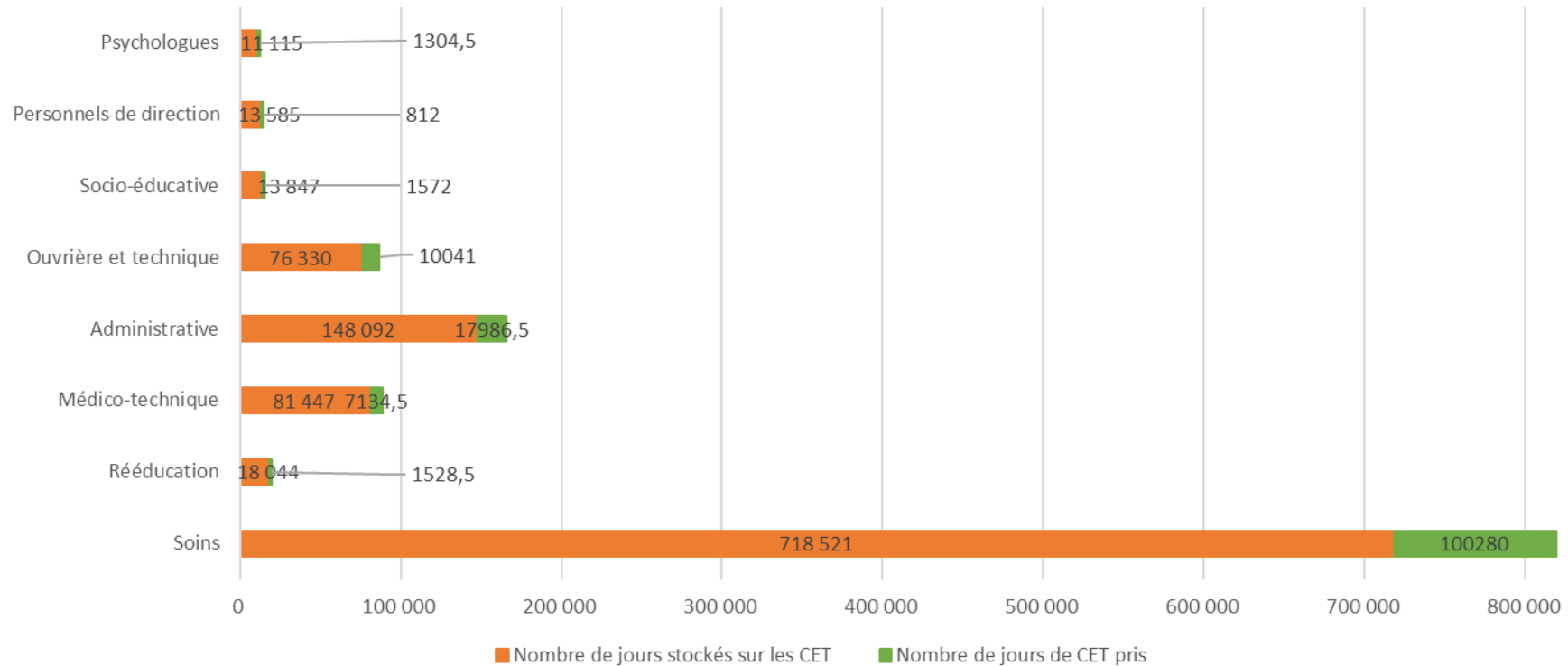
# L'absentéisme a diminué en 2024, à un peu plus de 7%





# Nombre jours de CET stockés au 31/12/2024

- Total jours stockés sur les CET au cours de l'année : 1 080 978 jours
- Total jours consommés sur les CET au cours de l'année : 140 659 jours



**Note :** les jours de CET pris regroupent les motifs suivants : jours de CET pris sous forme de congés / jours de CET pris pour la retraite complémentaire / jours de CET indemnisés

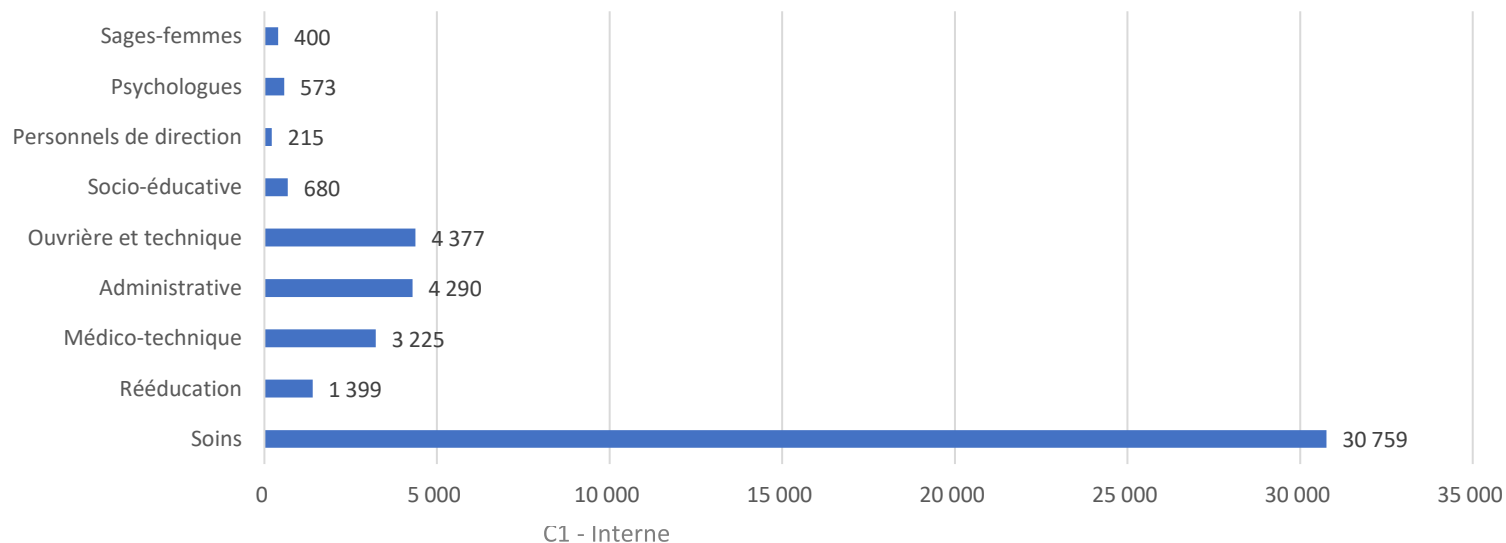


# Formation

Les dépenses liées à la formation augmentent de 2,42% en 2024

Dépenses de formation PP				
Éléments	2022	2023	2024	Pourcentage d'évolution 2023/2024
Frais de scolarité des écoles hors AP-HP	190 359 €	176 806 €	271 596 €	53,61%
Coûts des écoles AP-HP***	8 457 681 €	8 597 012 €	8 971 757 €	4,36%
Frais de gestion ANFH pour le FMEP	944 246 €	961 237 €	1 006 835 €	4,74%
Salaires des agents	72 129 397 €	72 413 944 €	72 383 832 €	-0,04%
<b>TOTAL 2</b>	<b>81 721 683 €</b>	<b>82 148 999 €</b>	<b>82 634 020 €</b>	<b>0,59%</b>
<b>DEPENSES DE FORMATION HORS PP + PP</b>	<b>117 298 735 €</b>	<b>126 115 222 €</b>	<b>129 049 925 €</b>	<b>2,32%</b>
<b>CONGE DE FORMATION PROFESSIONNEL (CFP - ANFH)</b>	<b>5 334 740 €</b>	<b>5 431 248 €</b>	<b>5 688 252 €</b>	<b>0 €</b>
<b>TOTAL DEPENSES DE FORMATION</b>	<b>122 633 475 €</b>	<b>131 546 470 €</b>	<b>134 738 177 €</b>	<b>2,42%</b>

56 835 agents formés en 2024 dont 45 918 agents pour le PNM et 10 917 agents pour le PM





# Promotion professionnelle



+47 départs en promotion professionnelle par rapport à 2023

Promotion professionnelle

Ecole	2022	2023	2024
IFSI	258	280	296
IFCS	98	106	114
PPH	25	27	34
PUER	7	5	6
AS	29	19	29
AP		4	2
IPA	15	14	17
IADE	44	46	46
IBODE	32	25	26
ASE	4	5	10
ARM	13	9	7
MERM	0	11	12
MK	0	1	0
<b>Total</b>	<b>525</b>	<b>552</b>	<b>599</b>

Étiquettes de lignes	PP GHU 2024
SORBONNE	130
NORD	119
SACLAY	114
CENTRE	92
MONDOR	54
SSD	52
SC2	12
HAD	7
HENDAYE	8
SAN SALVADOUR	5
VPD	3
AGEPS	2
SCA	1
<b>Total général</b>	<b>599</b>



## Politique concours – bilan 2024



- **En 2024, 27 concours et examens professionnels ont été organisés, ouvrant 826 places**, en dehors du droit de remord ouvert aux professionnels de catégorie B pour bénéficier d'un reclassement en catégorie A.
- **2 043 candidats se sont présentés en étant admis à concourir sur ces concours.** Les 2/3 étaient déjà titulaires de la fonction publique à l'AP-HP, le 1/3 restant étant contractuels (AP-HP ou hors AP-HP), ou titulaires hors AP-HP. In fine, 86% des candidats admis à concourir sont déjà à l'AP-HP.
- Dans le cadre de la refonte de la politique des concours de l'AP-HP, **un des engagements était de systématiser la production de rapports de jury**, avec notamment pour perspective de préparer les prochains candidats aux attendus d'un jury de concours. Depuis 2024, les rapports sont accessibles sur intranet et sur le portail concours.
- **Le portail concours a également été revu en fin d'année**, pour améliorer la lisibilité des informations relatives aux concours.

Filières des concours	Postes ouverts
Administratifs	268
Socio-éducatifs	115
Soins	274
Techniques et ouvrières	169
<b>Total général</b>	<b>826</b>

Catégorie des concours	Nombre de postes ouverts
A	437
B	389
<b>Total général</b>	<b>826</b>