



République française

AGENCE REGIONALE DE L'HOSPITALISATION D'ÎLE DE FRANCE

Bilan Social Régional 2005

des établissements publics de santé

d'Île-de-France

(Document de synthèse - Novembre 2006)



SOMMAIRE

I Les établissements

- I.1 Répartition des établissements en fonction de leur effectif ETP
- I.2 Répartition des établissements en fonction de leur activité principale
- I.3 Répartition de l'effectif ETP par taille d'établissement

II La structure du personnel

- II.1 Evolution de l'effectif ETP depuis 1996
- II.2 Répartition du personnel non médical par catégories
- II.3 Le personnel médical
- II.4 Les frais de personnel
- II.5 L'âge et l'ancienneté

III Le temps de travail

- III.1 L'absentéisme
- III.2 Le travail à temps partiel
- III.3 Les gardes et astreintes

IV Mobilité et développement professionnels

- IV.1 Les départs
- IV.2 Les causes de départ
- IV.3 Le recrutement
- IV.4 Taux de remplacement
- IV.5 La formation - Bénéficiaires et dépenses

V Annexes

- Liste des établissements ayant participé à l'enquête
- Indicateurs de l'outil de consultation (CD-ROM)

LES DONNEES REGIONALES

L' Agence Régionale de l'Hospitalisation a mis en place, dès son installation en 1997, une base régionale de données sociales.

Pour alimenter cette base, une enquête est réalisée auprès des établissements publics de santé y compris l'AP-HP .

Les données sont produites par les établissements par saisie dans un fichier - questionnaire sous Excel.

Lorsqu'une donnée est manquante ou aberrante, elle est, si possible, remplacée par celle de l'année précédente, sinon l'établissement est retiré de l'indicateur concerné.

La grande majorité des informations demandées est issue des bilans sociaux de ces établissements.

La base régionale est diffusée par CD-ROM avec un outil de consultation permettant des comparaisons, entre établissements ou groupes d'établissements, et avec des données nationales.

LES DONNEES NATIONALES

En novembre 2005, la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins a publié une étude retraçant la situation sociale des établissements publics de plus de 300 agents. Cette synthèse annuelle des données sociales porte sur l'année 2003 et concerne un échantillon de 116 établissements sur 502 (23%). Ces 116 établissements représentent plus de 400 000 agents.

Dans le cadre de cette étude, les résultats de l'enquête Ile de France seront chaque fois que possible rapprochés de ceux de l'enquête nationale 2003.

Cette étude demeure la plus récente que la DHOS a publié au moment de la réalisation de la synthèse régionale 2005.

PRECAUTIONS D'EMPLOI

La comparaison entre les données régionales et nationales doit être effectuée avec précaution :

- Décalage de 2 ans entre la base régionale (2005) et la base nationale (2003)
- Les données nationales sont assises sur un échantillon composé de moins d'un quart des établissements. Les résultats nationaux sont donc des estimations.

L'intégralité du document de la DHOS (fichiers au format pdf) est accessible via l'outil de consultation.

I. Les établissements

I.1. Répartition des établissements en fonction de leur effectif ETP

Le champ du bilan social régional couvre tous les établissements publics de l'Île de France (71 établissements) et l'AP-HP.

Sur les 72 établissements interrogés, 5 n'ont pas répondu à l'enquête, à savoir :

77 - CH DE MEAUX

91 - CH SUD FRANCILIEN

92 - CH DE ST CLOUD

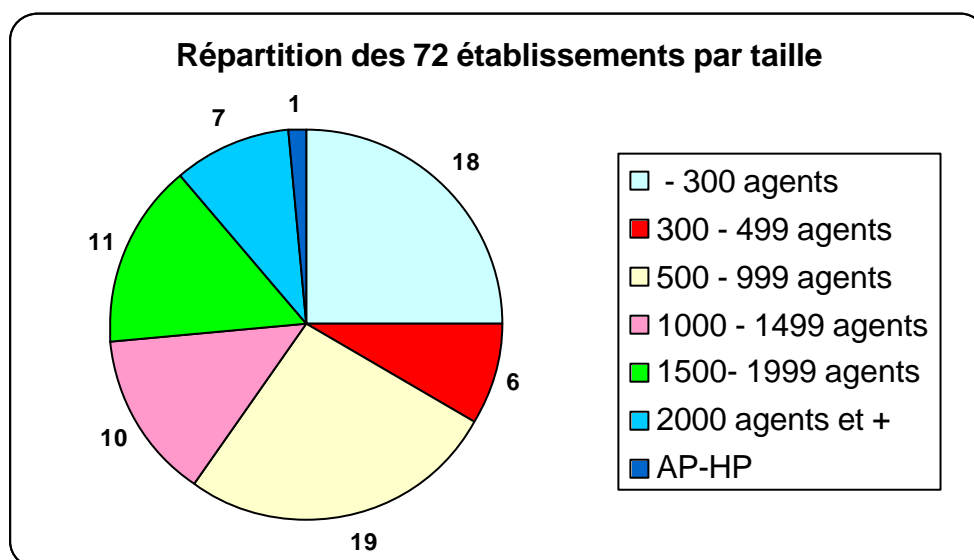
94 - EPS DE FRESNES

95 - CH DE CARNELLE

L'essentiel de leurs données de l'année 2004 a été repris pour 2005.

Ces 72 établissements totalisent 145 776 ETP (soit 152 343 agents permanents ou contractuels).

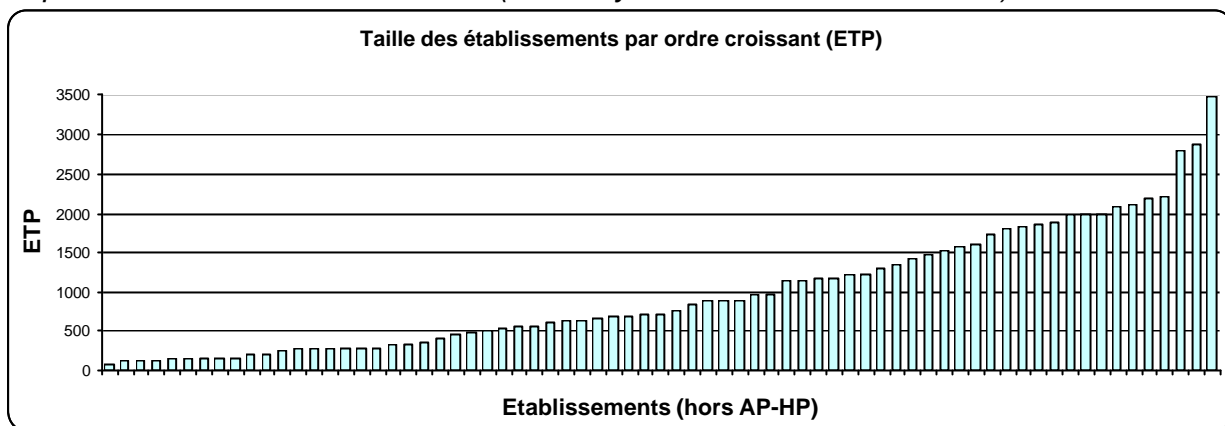
La distribution des 72 établissements entrant dans le champ de l'enquête est représentée par le graphique ci-dessous, les strates de classement étant fonction de l'effectif ETP.



L'AP-HP est présentée à part dans ce graphique étant donné sa prépondérance en matière d'effectif, sans commune mesure avec le deuxième plus gros établissement :

- AP-HP : 75 720 ETP (45 sites franciliens)
- CHI POISSY ST GERMAIN (78) : 3 487 ETP.

Dispersion des tailles d'établissement (ETP moyen : 986 – ETP médian : 729)



Les 3 établissements (hors AP-HP) les plus importants, par leur effectif, sont :

- CHI POISSY ST GERMAIN (78)
- CH SUD FRANCILIEN – CORBEIL (91)
- CH RENE DUBOS – PONTOISE (95)

et les 3 plus petits :

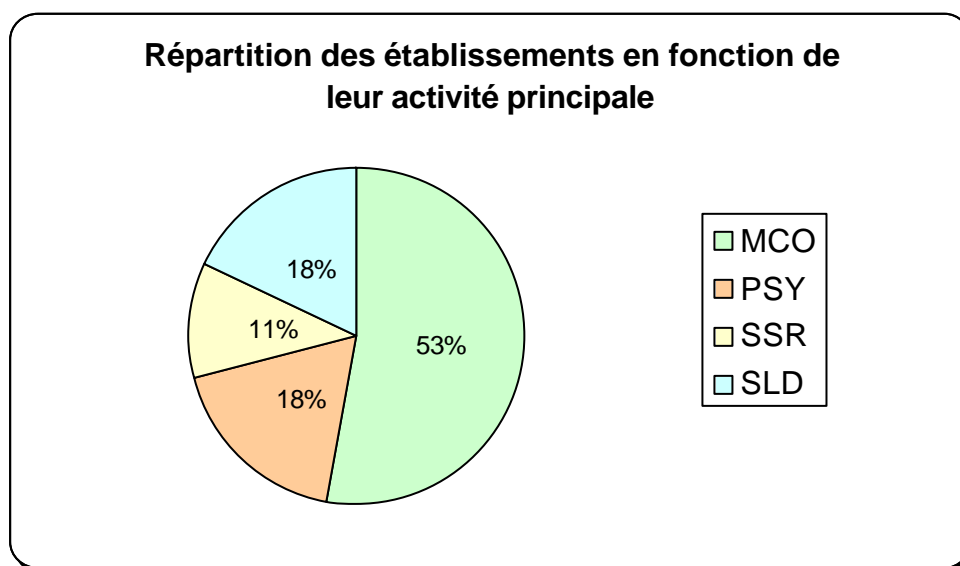
- HL TOURNAN EN BRIE (77)
- CH PUTEAUX (92)
- HOPITAL LE PARC – TAVERNY (95)

I.2. Répartition des établissements en fonction de leur activité principale

Dans le graphique ci-après, l'activité principale de chaque établissement est déterminée en fonction de la répartition de son personnel soignant et éducatif par activité.

38 établissements ont pour activité principale le court séjour MCO (Médecine, Chirurgie et Obstétrique), 13 la psychiatrie, 8 le SSR et 13 le long séjour.

Sur les 14 établissements comptant moins de 300 agents, 8 ont pour activité principale le long séjour, 4 le SSR et 2 le MCO

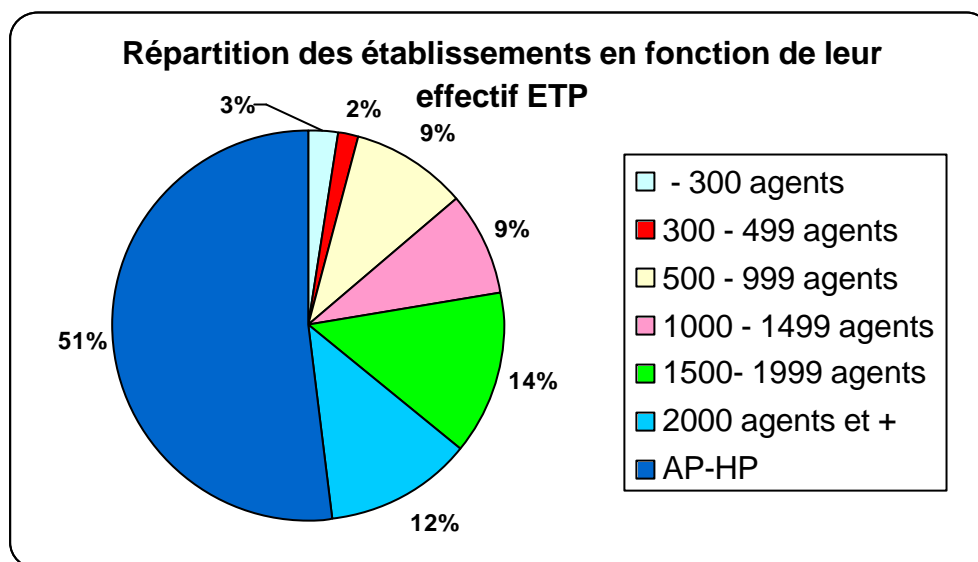


I.3. Répartition de l'effectif ETP par taille d'établissements

L'AP-HP emploie 51% des personnels des établissements franciliens.

Les plus petits, c'est-à-dire les 24 établissements de moins de 500 agents, n'en représentent que 5%.

Les 30 établissements de 1000 à 2999 agents sont largement représentés avec 30% du personnel régional.



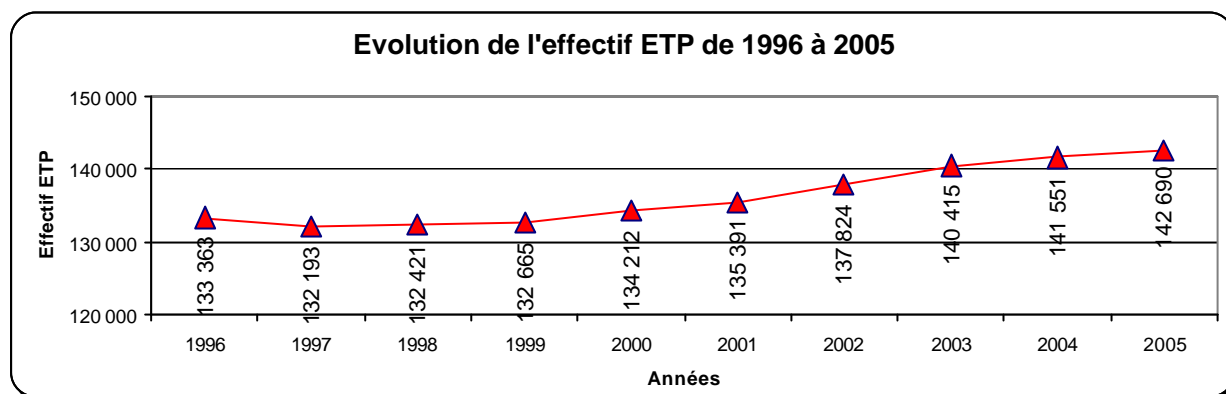
L'incidence de l'AP-HP, d'une part et des établissements de 1000 à 2999 agents d'autre part est donc considérable sur les résultats régionaux

Dans certains des chapitres qui suivent, l'AP-HP fait l'objet d'une analyse séparée, compte tenu de ses particularités.

II. La structure du personnel

II.1. Evolution de l'effectif ETP depuis 1996

Le graphique ci-après retrace l'évolution de l'effectif ETP de l'ensemble du personnel des établissements publics franciliens de 1996 à 2005, à l'exception des 17 établissements dernièrement intégrés dans la base régionale des données sociales, leurs effectifs ETP n'étant pas connus pour les années antérieures à 2002.



Les 17 établissements précités représentent environ 2% de l'ETP régional.

Après une période de stabilité de 5 ans (1996 à 2000), les effectifs sont passés de 135 391 ETP en 1996 à 142 690 ETP en 2005.

Le pourcentage d'évolution de 1996 à 2005 est de + 6,54%.

II.2. Répartition du personnel non médical par catégories (professionnelle et statutaire)

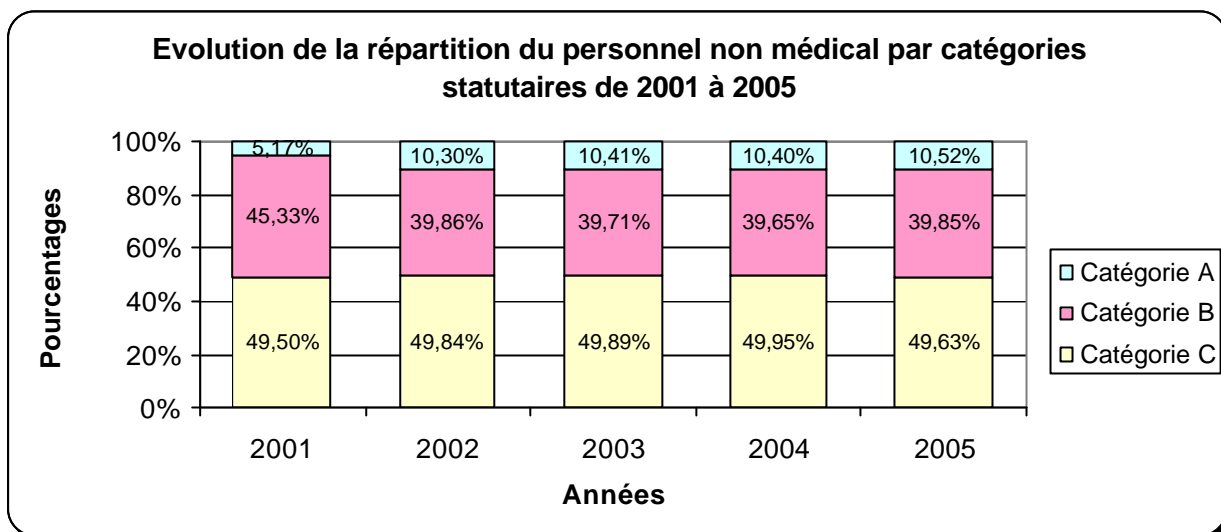
Depuis 2002, année de la réforme du statut des personnels infirmiers, on constate une relative stabilité dans la répartition entre les trois catégories (A, B et C)

La catégorie A progresse très légèrement, passant de 10,30% en 2002 à 10,52% en 2005 au détriment de la catégorie C qui régresse, passant de 49,84% en 2002 à 49,63% en 2005.

La part la plus importante (68%) du personnel en ETP est constituée par le personnel soignant et éducatif. Cette catégorie professionnelle est composée principalement de personnels des catégories B et C (la catégorie D a été supprimée le 1^{er} juillet 2001)

Evolutions de la répartition du personnel non médical par catégories statutaires

	2001	2002	2003	2004	2005
Catégorie A	5,17%	10,30%	10,41%	10,40%	10,52%
Catégorie B	45,33%	39,86%	39,71%	39,65%	39,85%
Catégorie C	49,50%	49,84%	49,89%	49,95%	49,63%
	100%	100%	100%	100%	100%



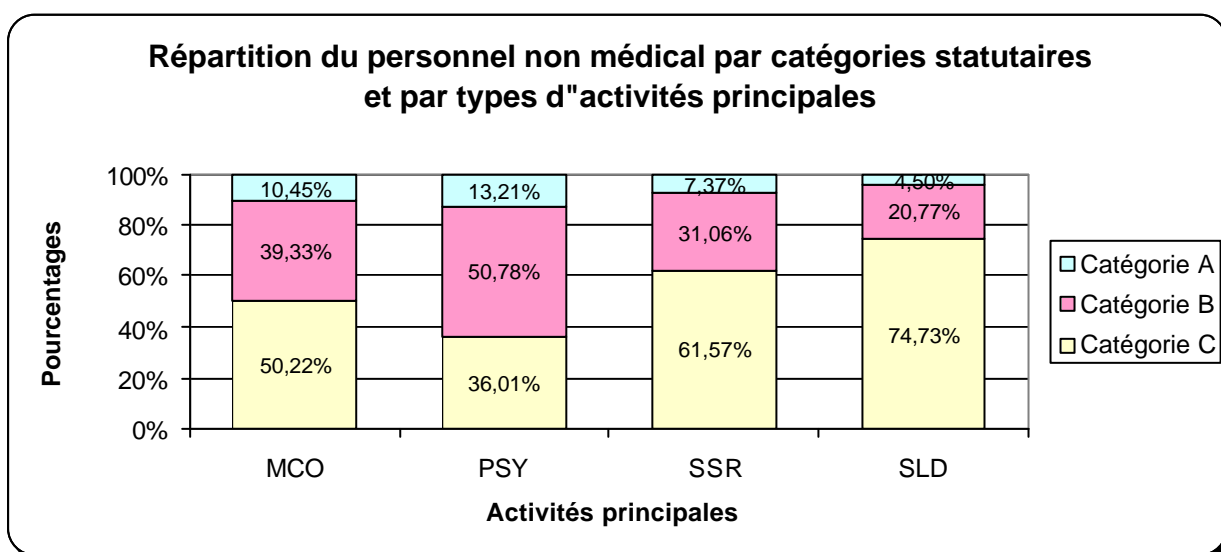
La structure statutaire du personnel est fortement influencée par le type d'activité. Si globalement le personnel de catégorie A représente 10,45% de l'effectif régional du personnel non médical, on constate des variations importantes selon la nature de l'activité principale des établissements.

C'est la psychiatrie avec un taux de 13,21% qui compte la plus forte proportion de personnel de catégorie A,

Pour le personnel de catégorie B, c'est également la psychiatrie qui a la part la plus importante (50,78%).

Répartition du personnel non médical par activités principales et catégories statutaires en 2005

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
MCO	10,45%	39,33%	50,22%
PSY	13,21%	50,78%	36,01%
SSR	7,37%	31,06%	61,57%
SLD	4,50%	20,77%	74,73%



Répartition du personnel par catégories statutaires et tailles d'établissements en 2005

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
- de 300 agents	4,73%	23,14%	72,13%
300-499 agents	8,80%	28,31%	62,90%
500-999 agents	11,72%	40,91%	47,37%
1000-2999 agents	11,11%	40,76%	48,13%
3000 agents et +	10,30%	40,11%	49,59%

Les 14 plus petits établissements ont le plus fort taux d'agents de la catégorie C (72,13%), la catégorie A (4,73%) étant de plus de la moitié inférieure à la moyenne régionale.(10,52%). Ces établissements représentent 1,68% de l'ETP régional.

Les 16 établissements de la strate 500 à 999 agents (6,78% de l'ETP régional) sont les mieux pourvus en agents de catégorie A (11,72%).

Evolutions de la répartition du personnel par catégories professionnelles, de 2003 à 2005

	2003	2004	2005
Administratif	12,40%	12,29%	12,28%
Soignant / Educatif	67,83%	67,57%	67,64%
Technique	9,35%	9,31%	9,25%
Médico-Technique	5,69%	5,58%	5,60%
Médical (1)	4,74%	5,25%	5,22%

(1) PH et PU-PH uniquement

L'année 2004 avait été marquée par une importante augmentation de la part des praticiens (+0,49%), part qui se maintient en 2005 avec 5,22% de l'effectif ETP régional.

II.3. Le personnel médical

La représentation des praticiens hospitaliers (PH et PU-PH) parmi le personnel médical est passée de 39,75% en 2003 à 42,49% en 2005.

Pour les assistants, la tendance à la baisse de leur représentation au sein du personnel médical se confirme en 2005 avec un taux de 13,63% contre 14,16% en 2004 et 15,26% en 2003.

Evolution de la répartition du personnel médical de 2002 à 2004

	2003	2004	2005
PH tps plein	28,58%	30,19%	31,51%
PH tps partiel	5,72%	5,22%	5,34%
PU - PH	5,45%	5,73%	5,65%
Attachés	21,86%	20,93%	19,76%
Assistants	15,26%	14,16%	13,63%
Internes	23,13%	23,78%	24,11%
	100,00%	100,00%	100,00%

II.4. Les frais de personnel

La CRAMIF réalise une «base financière» à partir des comptes administratifs des établissements. Les informations reçues dans le cadre de l'enquête du bilan social ont été corrigées ou complétées en tenant compte de ces données financières.

Cependant des comptes administratifs présentés ci-dessous, sont exclus l'AP-HP et 3 établissements de moins de 300 agents, leurs données financières n'étant pas répertoriées, dans la base de la CRAMIF, sur une ou plusieurs années entre 2003 et 2005.

Les comptes retenus pour cette analyse concernent donc un peu moins de 50 % de l'effectif ETP régional.

Evolution des comptes administratifs entre 2003 et 2005

Comptes administratifs (en millions d'euros)	2003	2004	2005	Evolution 2003 à 2004	Evolution 2004 à 2005
Total classe 6	4 544	4 648	4 909	2,23%	5,32%
Dépenses groupe 1	3 214	3 355	3 447	4,19%	2,69%
Médecins (compte 642)	441	458	476	3,74%	3,90%
Stagiaires et titulaires (compte 641,1)	1 516	1 544	1 572	1,87%	1,73%
Auxiliaires et contractuels (compte 641,3)	136	150	157	9,25%	4,25%
Auxiliaires de remplacement (compte 641,5)	59	62	66	6,20%	5,27%

Les établissements MCO drainent près de 75% de ces masses financières.

La forte progression du compte 641.3 (Auxiliaires et contractuels) que l'on constate entre 2003 et 2004 s'est ralentie en 2005 avec 4,25% mais reste significatif du transfert de charge amorcé depuis quelques années entre les postes de titulaires et les non titulaires.

Le coût moyen d'un agent non médical est obtenu par la somme des comptes 641.1 (stagiaires et titulaires) et 641.3 (auxiliaires et contractuels) divisée par l'effectif ETP.

Le coût moyen d'un agent non médical est de 26 570 euros avec des disparités importantes selon l'activité principale ou la taille des établissements.

Coûts moyens par activité principale

	Coût mini	Coût maxi	Coût moyen
Médecine, chirurgie, Obstétrique	23 058	29 052	26 170
Psychiatrie	25 834	30 698	28 824
Soins de suite et réadaptation	20 113	27 680	25 321
Long séjour	19 924	25 273	23 977

Ce sont les établissements de long séjour qui ont les coûts les plus faibles, de 19 924 à 25 273 euros et les établissements psychiatriques les plus élevés (25 834 à 30 698 euros).

Coûts moyens par taille d'établissements

	Coût mini	Coût maxi	Coût moyen
-300 agents	19 924	26 683	24 039
300-499 agents	23 058	27 680	25 166
500-999 agents	23 672	28 955	26 684
1000-2999 agents	23 658	30 698	26 809
3000 agents et +	25 896	27 275	26 442

Les plus petits établissements ont le coût moyen le plus faible.(24 039 euros) dans une fourchette de 19 924 à 26 683 euros.

II.5 Age et ancienneté

L'âge

Plus de la moitié du personnel (53,61%), toutes catégories confondues, a plus de 40 ans, dont 8,04% plus de 55 ans.

Répartition du personnel par tranches d'âge en 2005

	< 41 ans	41 - 55 ans	> 55ans
Administratif	5,07	5,76	1,34
Soignant/Educatif	34,48	28,99	3,56
Technique	3,29	4,50	1,04
Médico-Technique	2,37	2,72	0,51
Médical (PH et PU-PH)	1,18	3,60	1,59
Ensemble	46,39	45,57	8,04

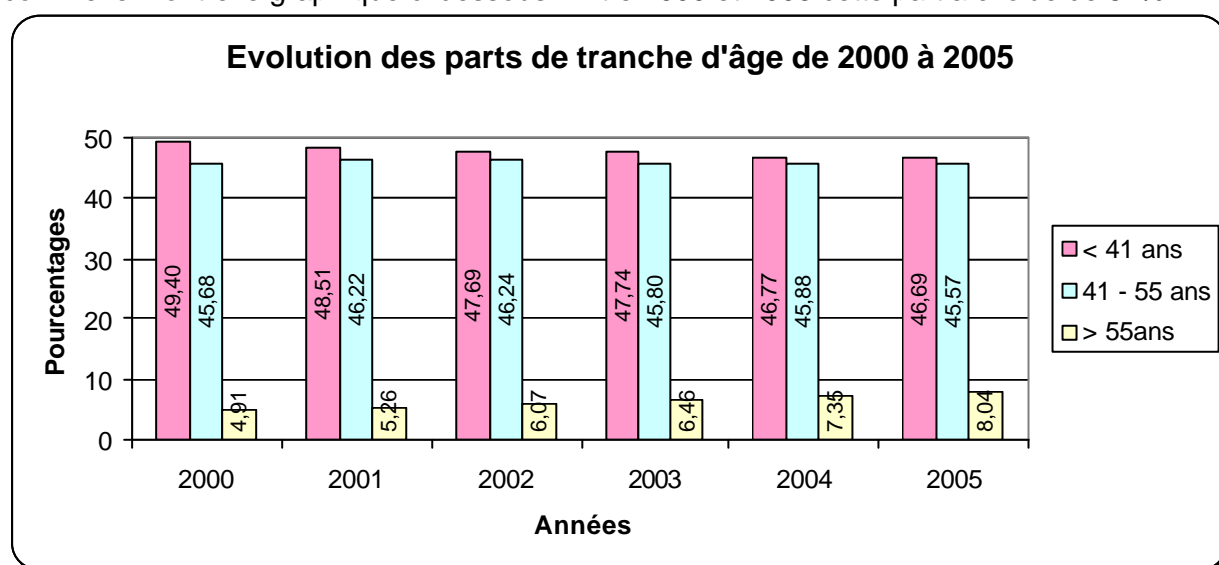
C'est le personnel soignant et éducatif qui est le plus jeune avec 51,43% de moins de 41 ans en 2005.

Pour mémoire en 1996, plus de 60% du personnel soignant et éducatif avait moins de 41 ans.

Le personnel médical quant à lui se distingue nettement des autres catégories de personnel par son faible taux de moins de 41 ans (18,53%) et son fort taux de plus de 55 ans (24,95%).

Plus de 10% des effectifs des personnels administratifs et techniques ont plus de 55 ans

Sur l'ensemble du personnel la part des plus de 55 ans augmente inexorablement depuis 2000 comme le montre le graphique ci-dessous. Entre 2000 et 2005 cette part a évolué de 61%.



Le personnel soignant et éducatif représente environ 68% des effectifs ETP, son influence est donc considérable sur les résultats ci-dessus.

En faisant abstraction de ce personnel, plus jeune que les autres catégories (5,31% de plus de 55 ans), le taux de plus de 55 ans monte à 13,59%

L'enquête « Coûts et carrières », auquel se réfère le bilan social national de 2003, datant de 2001 il est difficile de faire des comparaisons avec les données nationales. Toutefois il semble que le personnel des établissements d'Ile de France reste le plus jeune de l'ensemble des établissements de France.

L'ancienneté

Il s'agit de l'ancienneté du personnel dans l'établissement.
L'AP-HP n'est pas représentée dans les résultats ci-après.

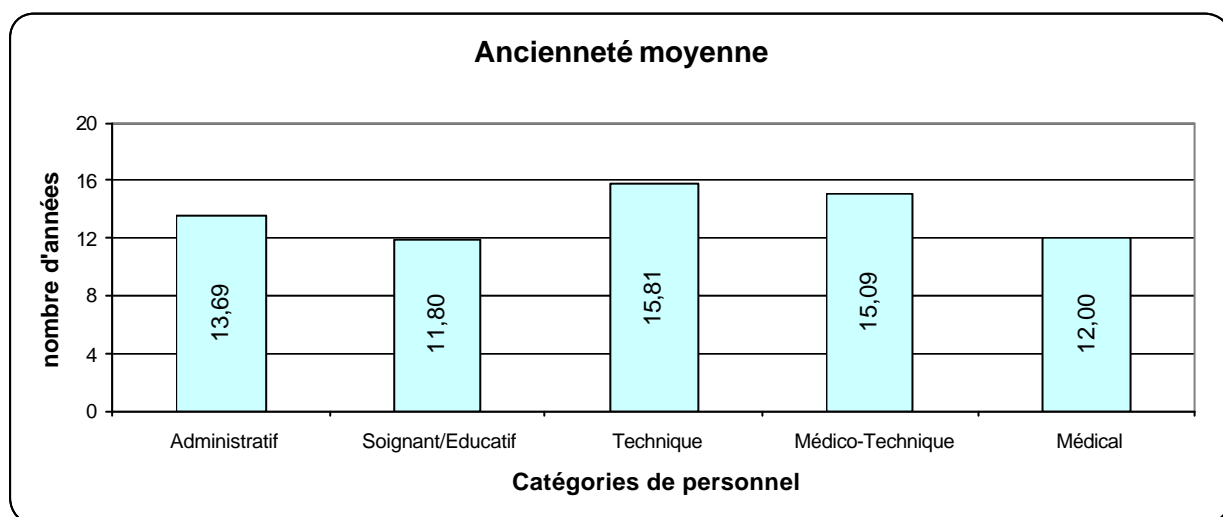
Toutes catégories confondues, 70% du personnel a plus de 15 ans d'ancienneté, et 18,30 % a plus de 30 ans.

Répartition du personnel par tranches d'ancienneté (hors AP-HP)

	< 2 ans	2 - 5 ans	6 - 10 ans	11 - 15 ans	16 - 20 ans	21 - 30 ans	> 30 ans	Ancienneté moyenne
Administratif	12,94%	19,58%	14,32%	13,63%	9,78%	19,25%	10,50%	13,69
Soignant/Educatif	1,40%	6,48%	8,95%	14,97%	15,54%	37,21%	15,45%	11,80
Technique	0,54%	3,77%	5,79%	9,80%	12,49%	42,26%	25,34%	15,81
Médico-Technique	0,80%	3,84%	5,66%	11,75%	11,91%	39,13%	26,92%	15,09
Médical	0,90%	5,31%	12,55%	18,57%	19,56%	34,73%	8,38%	12,00
Ensemble	1,17%	5,72%	8,45%	14,02%	14,80%	37,54%	18,30%	12,61

Le graphique ci-dessous représente l'ancienneté moyenne par catégorie de personnel des établissements publics franciliens

L'ancienneté moyenne est la moyenne des centres de classe d'ancienneté pondérée par les effectifs de chaque classe



L'ancienneté moyenne toutes catégories confondues est de 12,61 ans contre 12,55 ans en 2004.

En 2001 l'ancienneté moyenne se situait à 13,31 ans, tous personnels confondus.

L'ensemble du personnel soignant et éducatif a l'ancienneté moyenne la plus faible avec 11,8 ans (et il est aussi le plus jeune) et compte tenu que ce personnel représente les 2 tiers de l'effectif, il pèse très fortement sur la moyenne toutes catégories confondues.

Le personnel médical arrive en deuxième position avec 12 ans d'ancienneté.

Ce sont les personnels techniques et médico- techniques qui ont les durées d'ancienneté les plus fortes avec respectivement 15,81 et 15,09 ans.

III. Le temps de travail

III-1. L'absentéisme

Les absences pour motifs médicaux

Les absences pour motifs médicaux progressent de plus de 5% entre 2004 et 2005 alors que dans la période triennale 2002 - 2004, la baisse était régulière.

Toutefois, comme le montre les 2 tableaux ci-dessous, cette augmentation est beaucoup moins importante en retirant l'AP-HP de cet indicateur.

Evolution des absences médicales de 2002 à 2005 (avec AP-HP)

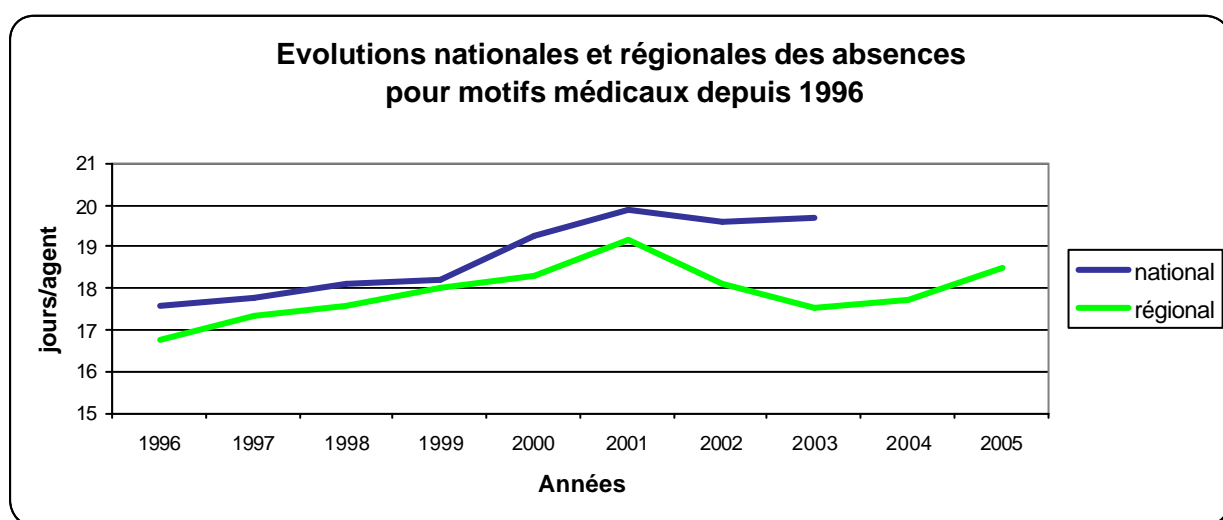
	2002	2003	2004	2005
Administratif	14,55	14,26	14,21	17,68
Soignant/educatif	20,43	19,56	19,51	20,32
Technique	17,43	16,66	16,35	16,44
Médico-technique	10,81	11,44	11,75	12,40
PH et PU-PH	6,16	6,78	6,94	6,60
Ensemble	18,12	17,52	17,50	18,48

Evolution des absences médicales de 2002 à 2005 (hors AP-HP)

	2002	2003	2004	2005
Administratif	14,50	14,77	14,74	15,81
Soignant/educatif	22,12	20,94	20,96	21,41
Technique	20,44	19,34	19,41	18,54
Médico-technique	11,54	14,31	14,06	14,33
PH et PU-PH	7,04	8,50	8,37	7,93
Ensemble	19,62	19,01	19,00	19,24

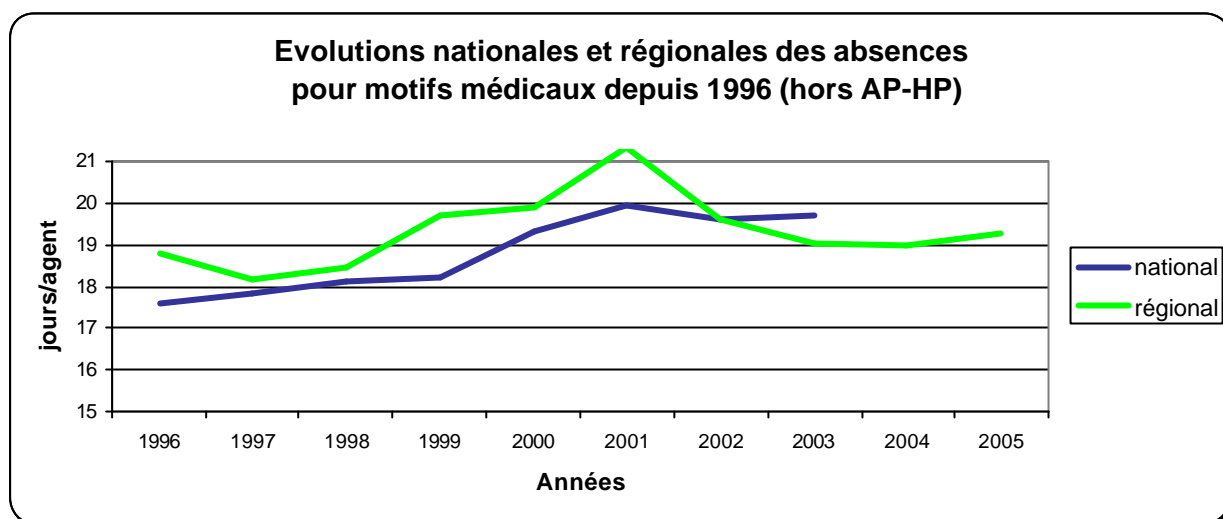
C'est toujours le personnel soignant et éducatif qui connaît le plus fort taux d'absences médicales (20,32 jours/agent AP-HP comprise et 21,41 jours/agent sans l'AP-HP)

Le graphique ci-dessous présente les évolutions comparatives, régionales et nationales, des absences pour motifs médicaux de 1996 (première année du bilan social régional), à 2003 pour la dernière étude nationale connue.



Le nombre de jours d'absences médicales par agent en Ile de France est toujours resté inférieur depuis 1996 aux données nationales (qui reposent sur un échantillon d'établissements).

Cependant il est en tout autrement si on neutralise les données de l'AP-HP sur l'absentéisme pour motifs médicaux (graphique ci-après).



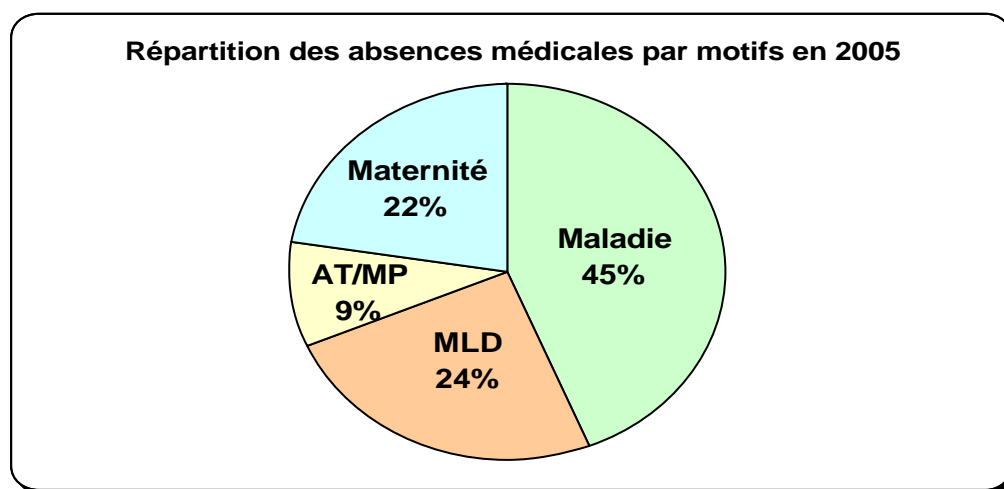
De 1996 à 2001 l'absentéisme pour motifs médicaux dans les établissements franciliens (hors AP-HP) était plus important que sur l'ensemble du territoire national. La situation pourrait s'inverser à partir de 2002.

Le nombre de jours d'absences est fortement lié à la catégorie statutaire, les agents de catégorie A ayant 10,14 jours d'absence en moyenne, les agents de catégorie B 16,835 jours et les agents de catégorie C 22,44 jours.

Evolution de l'absentéisme par motifs médicaux de 2003 à 2005

	2003	2004	2005
Maladie	7,32	7,25	7,46
Longue maladie	4,87	4,96	4,91
AT/MP	1,62	1,69	2,02
Maternité	3,72	3,85	4,09

Les absences pour maladie de courte durée (7,46 jours/agents en 2005) représentent l'équivalent de plus de 5000 ETP pour la région Ile de France.



Les absences pour motifs non médicaux

La tendance à la hausse qui avait été constatée en 2004 se confirme en 2005 avec un nombre total de 4,47 jours par agent en moyenne.

Evolution des absences pour motifs non médicaux de 2003 à 2005

	2003	2004	2005
Administratif	2,61	2,82	3,24
Soignant/Educatif	4,17	4,75	5,03
Technique	2,99	3,37	3,62
Médico-technique	2,86	2,88	3,33
Médical	2,77	3,26	2,79
Ensemble	3,72	4,20	4,47

Le personnel soignant et éducatif a le plus grand nombre d'absence (5,03 jours), suivi par le personnel technique (3,62 jours).

Le personnel médical retrouve pratiquement le niveau d'absence de 2003.

Globalement les absences pour formation représentent 2,92 jours sur les 4,47 jours d'absences non médicales soit plus de 65%.

Evolution des absences pour formation professionnelle de 2000 à 2004

	2003	2004	2005	Evolution 2003-2005
Administratif	1,61	1,65	1,93	16,58%
Soignant/educatif	2,88	3,11	3,33	13,51%
Technique	1,62	1,84	1,96	17,35%
Médico-technique	1,94	1,82	2,13	8,92%
PH et PU-PH	2,59	3,02	2,57	-0,78%
Ensemble	2,53	2,74	2,92	13,36%

Ce sont les professions de la filière soignant/éducatif qui sont les principales bénéficiaires de ces congés pour formation professionnelle avec 3,33 jours/agent.

III-2. Le travail à temps partiel

L'application généralisée de la réduction du temps de travail en 2002 avait provoqué une chute immédiate des contrats de travail à temps partiel et notamment pour les contrats à 80%. Après une baisse en 2004 (11,21% de l'ETP contre 11,60% en 2003), le taux de travail à temps partiel a retrouvé son niveau de 2003.

Les données nationales les plus récentes (année 2003) font état d'un taux global de 19,4% de l'effectif ETP national contre 11,60% pour l'Ile-de-France.

Cette disparité entre le taux national et le taux régional perdure depuis plusieurs années et doit vraisemblablement toujours être d'actualité en 2005.

Evolution de la proportion d'emplois à temps partiel de 2003 à 2005

	Temps partiel à 50%			Temps partiel à 80%			Autres temps partiels			Totaux		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Administratif	2,10	1,92	1,97	9,18	9,03	9,20	2,57	2,78	2,77	13,84	13,73	13,92
Soignant/éducatif	2,62	2,13	2,19	7,44	7,46	7,87	2,09	2,11	2,10	12,16	11,70	12,16
Technique	0,73	0,73	0,56	2,00	1,94	2,11	0,35	0,38	0,42	3,07	3,05	3,09
Médico-technique	2,94	2,59	2,41	12,80	12,79	12,93	3,94	4,24	4,17	19,68	19,62	19,50
PH et PU-PH	0,92	0,87	1,44	1,92	1,57	2,00	2,12	1,41	3,05	4,97	3,85	6,48
Ensemble	2,32	1,94	1,99	7,19	7,15	7,49	2,09	2,13	2,20	11,60	11,21	11,68

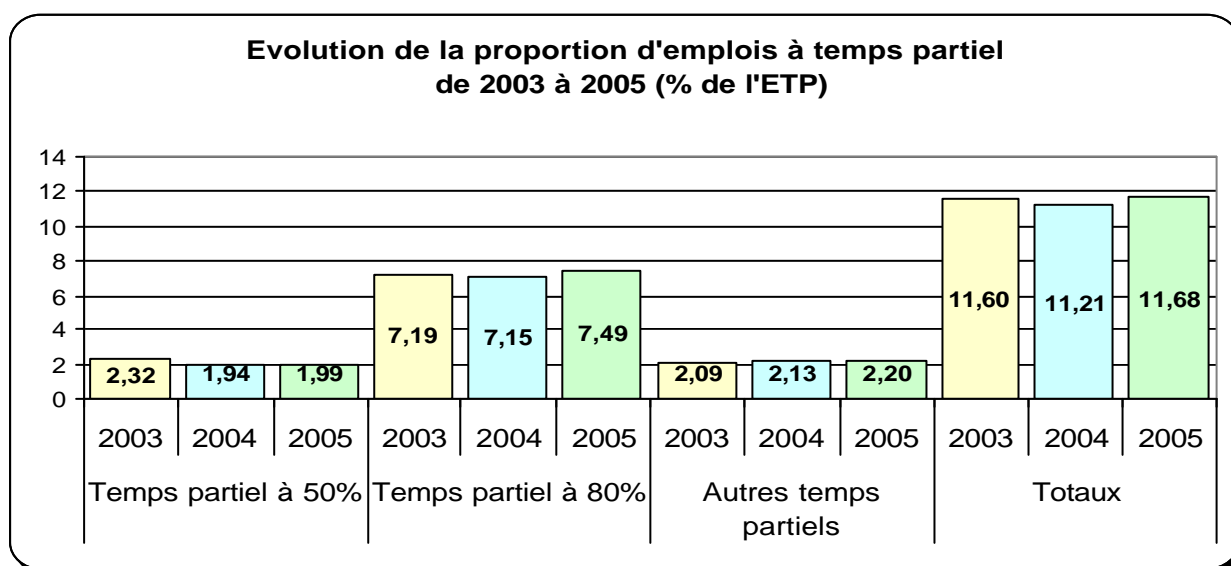
C'est toujours le personnel médico-technique qui recourt le plus au temps partiel 19,50% de son effectif ETP. Ce personnel ne représente qu'un peu plus de 5,60% de l'effectif ETP régional.

Le personnel administratif (12,28% de l'effectif ETP régional) a 13,92% de son effectif ETP qui a opté pour le travail à temps partiel contre 13,73% en 2004 et 13,84% en 2003.

La filière soignante et éducative qui représente plus de 68% des effectifs ETP suit la tendance générale à la hausse du recours aux contrats à temps partiel avec 12,16% en 2005 contre 11,70% en 2004.

Pour les praticiens, un manque de fiabilité des données reçues des établissements pour cette profession semble être à l'origine des variations constatées d'une année sur l'autre.

Pour l'AP-HP seule, ces taux oscillent entre 2,52% et 2,81% sur les 3 dernières années.



En 2005, ce sont tous les types contrats de travail à temps partiel qui ont progressé.

III-3. Gardes et astreintes

Les coûts

Les données transmises par les établissements concernant le compte 642.5 (Gardes et astreintes) ont été corrigées ou complétées par les informations issues des bases financières de la CRAMIF, à l'exception de l'AP-HP

Evolution du compte 642.5 (gardes et astreintes) de 2003 à 2005 (sans l'AP-HP)

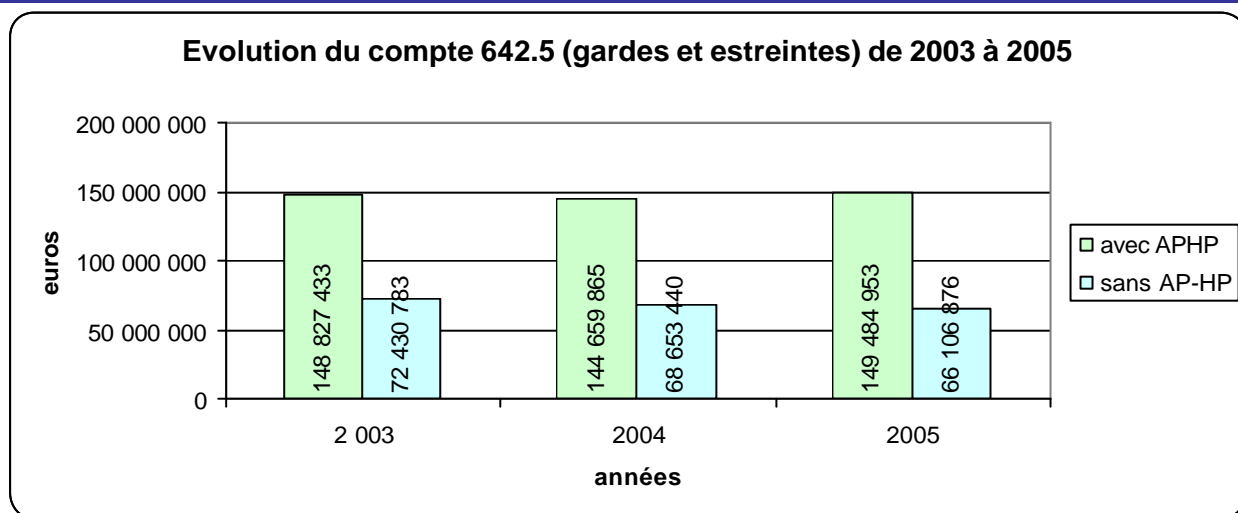
	2 003	2004	2005	Evolution 2003-2004	Evolution 2004-2005	Evolution 2003-2005
Compte 642.5	72 430 783	68 653 440	66 106 876	-5,50%	-3,85%	-9,57%

Depuis 2003 le coût des gardes et astreintes a diminué de 9,57% sur l'ensemble des établissements hors AP-HP.

En effet pour l'AP-HP, la situation est complètement opposée (voir tableau ci-dessous, largement influencé par l'AP-HP) avec une augmentation de plus de 8% de 2003 à 2005.

Evolution du compte 642.5 (gardes et astreintes) de 2003 à 2005 (avec l'AP-HP)

	2 003	2004	2005	Evolution 2003-2004	Evolution 2004-2005	Evolution 2003-2005
Compte 642.5	148 827 433	144 659 865	149 484 953	-2,88%	3,23%	0,44%



Le compte 642.5 représente 1,90% des dépenses du groupe 1 pour l'année 2005 contre 2% en 2004.

Les volumes

Contrairement à leur coût, le volume des gardes et astreintes comptabilisé dans les tableaux ci-dessous résulte des seules informations communiquées par les établissements.

Evolution des gardes de 2003 à 2005

Gardes	2003	2004	2005
Internes	174 246	153 231	159 369
Autres praticiens	358 703	297 152	314 317

Evolution des astreintes de 2003 à 2005

Astreintes	2003	2004	2005
Internes	8 379	5 549	5 348
Autres praticiens	179 527	164 572	173 061

Le manque d'exhaustivité du nombre des gardes et astreintes ne permet pas de commenter leur évolution.

IV. Mobilité et développement professionnels

IV-1. Les départs

Sont définis comme «partants» les personnels qui ont quitté l'établissement quelle qu'en soit la raison (démission, départ en retraite, mutation, ..)

Les évolutions sur les 3 dernières années sont exprimées en pourcentage de l'effectif ETP.

Les départs ont encore ralenti en 2004 avec un taux de 9,25% de l'effectif ETP contre 10,22% en 2003 et 10,33% en 2002.

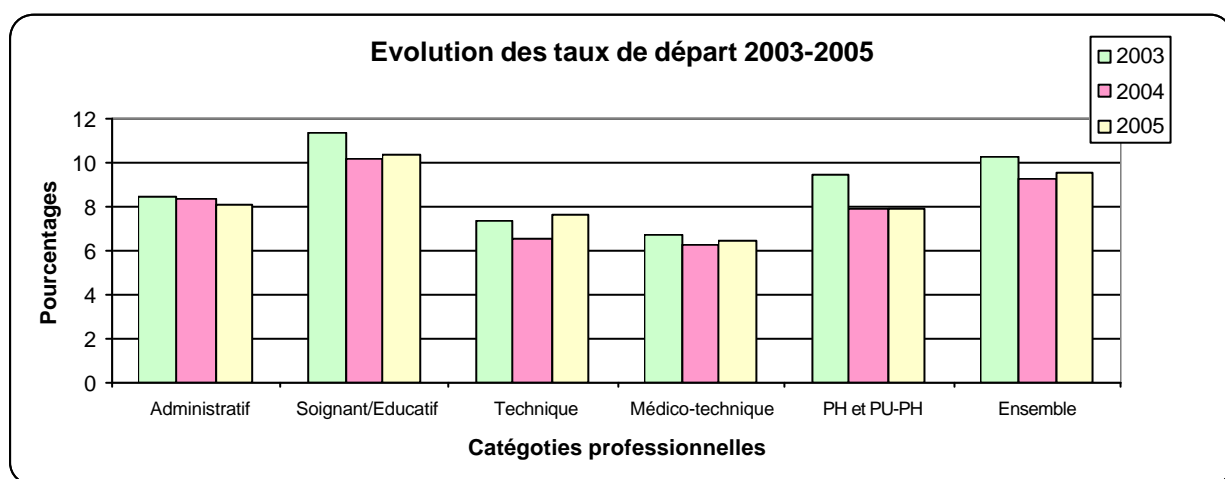
Ce ralentissement concerne toutes les catégories de personnel.

Evolution des taux de départ (% de l'ETP) par catégorie professionnelle de 2003 à 2005

	2003	2004	2005
Administratif	8,46	8,32	8,09
Soignant/Educatif	11,29	10,16	10,41
Technique	7,30	6,52	7,59
Médico-technique	6,67	6,22	6,45
PH et PU-PH	9,43	7,87	7,89
Ensemble	10,22	9,26	9,51

Le taux le plus élevé en 2005 reste celui du personnel soignant avec 10,41% et le moins élevé le personnel médico-technique avec 6,45%.

Le taux de départ des praticiens en 2005 (7,89%) est pratiquement identique à celui de 2004 (7,87%)



Le personnel des établissements franciliens a une plus grande mobilité comparée au taux de départ pour la France entière qui était de 8,5% en 2003

IV-2. Les causes de départ

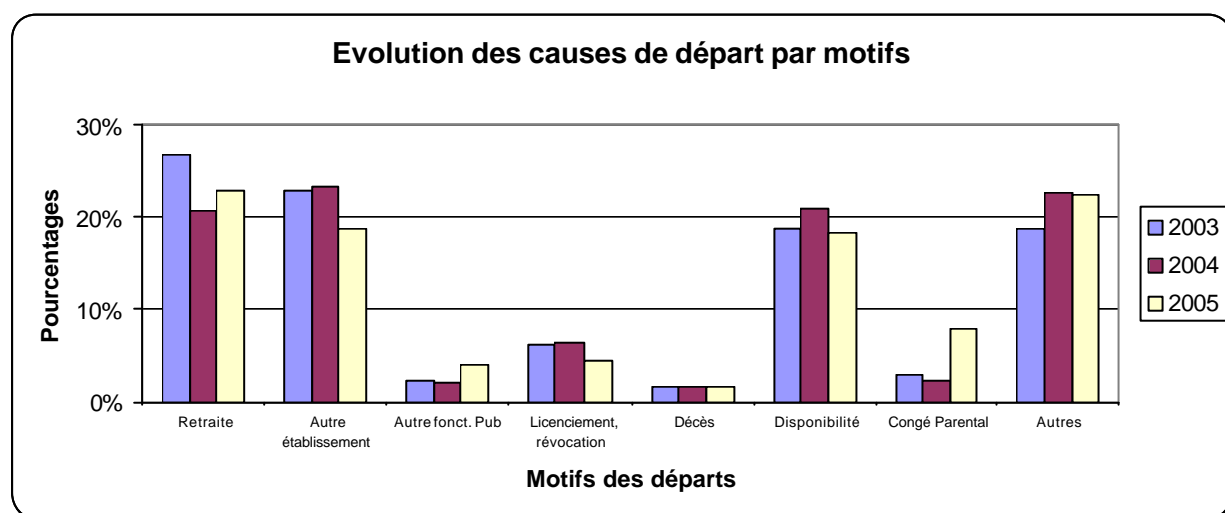
En 2005 la cause prépondérante des départs est le départ en retraite avec un taux de 22,92% par rapport à l'ensemble des départs soit 2,20% de l'effectif ETP

La part des départs vers un autre établissement a nettement diminué en 2005 (18,65%) par rapport aux 2 années précédentes.

Evolution des causes de départ entre 2003 à 2005 en pourcentages sur l'ensemble des départs

	2003	2004	2005
Retraite	26,62%	20,53%	22,92%
Vers un autre établissement	22,92%	23,40%	18,65%
Autre fonct. Pub ou Etat	2,28%	2,20%	3,97%
Licenciement, révocation	6,21%	6,55%	4,52%
Décès	1,53%	1,56%	1,50%
Disponibilité	18,77%	20,89%	18,28%
Congé Parental	3,01%	2,33%	7,77%
Autres causes de départ	18,66%	22,55%	22,39%

L'importance des «autres causes de départ» (22,39%), inconnues ou mal renseignées par les établissements peut remettre en cause la part de chacune des causes de départ décrites ci-dessus.



IV-3. Le recrutement

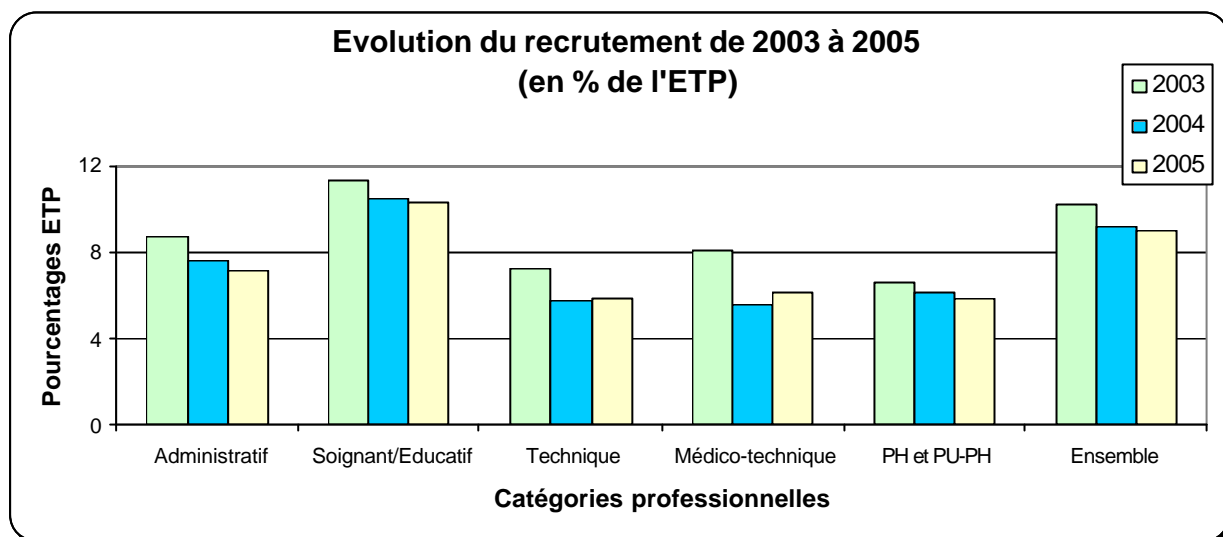
Le taux de recrutement global est en régression sur la période 2003 à 2005.

Evolution des taux de recrutement (% de l'ETP) par catégories professionnelles de 2003 à 2005

	2003	2004	2005
Administratif	8,70	7,62	7,14
Soignant/Educatif	11,35	10,46	10,30
Technique	7,21	5,76	5,90
Médico-technique	8,15	5,59	6,21
PH et PU-PH	6,65	6,16	5,81
Totaux	10,23	9,18	9,04

Le personnel soignant et éducatif a toujours le taux de recrutement le plus important (10,30%), ce qui met de nouveau en évidence une mobilité beaucoup plus forte de cette catégorie professionnelle.

Avec un taux de départ de 10,41%, le taux de remplacement de ce personnel (99,29%) est près de l'équilibre en 2005.



Le personnel médical subit également une baisse de son taux de recrutement avec 5,81% en 2005, contre 6,16% en 2004 et 6,65% en 2003. Avec un taux de départ de 7,89% en 2005, le taux de remplacement (74%) est encore très déficitaire.

Cependant, ces faibles taux de recrutement constatés pour les PH et PU-PH sont essentiellement dus au fait que l'AP-HP ne renouvelle ce personnel qu'à moins de 30% depuis quelques années.

IV-4. Taux de remplacement

Le tableau ci-dessous met en évidence la situation des PH et PU-PH dont le taux de remplacement reste le plus faible de l'ensemble du personnel depuis 2003.

Evolution du taux de remplacement par catégorie professionnelle de 2003 à 2005 (avec l'AP-HP)

	2003	2004	2005
Administratif	102,85	92,94	89,54
Soignant/Educatif	100,51	103,27	99,29
Technique	98,85	88,46	77,80
Médico-technique	122,28	90,72	97,09
PH et PU-PH	70,54	78,86	74,09
Ensemble	100,14	99,67	95,52

Toutes les catégories de personnel enregistrent un taux de remplacement inférieur à 100%. Le taux de remplacement le plus favorable demeurant celui du personnel soignant/éducatif.

La situation décrite ci-dessus apparaît très différente lorsque que l'on écarte l'AP-HP de cette analyse, comme il ressort du tableau ci-après.

*Evolution du taux de remplacement par catégorie professionnelle de 2003 à 2005
(sans l'AP-HP)*

	2003	2004	2005
Administratif	93,33	110,63	93,86
Soignant/Educatif	91,12	105,13	101,68
Technique	83,96	93,37	78,11
Médico-technique	85,40	100,97	99,15
PH et PU-PH	88,13	109,71	94,95
Ensemble	90,45	104,95	98,33

Le taux de remplacement global de l'AP-HP est de 92%, et compte tenu de son impact régional (51% des effectifs ETP), elle influe énormément sur la moyenne régionale

On constate que le taux de remplacement global hors AP-HP est de 98,33%, soit environ 6% de plus que pour l'ensemble des établissements publics franciliens

IV-5. La formation - Bénéficiaires et dépenses

Ce chapitre ne concerne que le personnel non médical.

Les données de l'AP-HP concernant la formation ne nous étant pas connues, tant pour les bénéficiaires que pour les dépenses, l'analyse ci-après repose uniquement sur 38,73 % de l'effectif ETP régional pour 2003, 35,01% pour 2004 et 38,94% pour 2005.

Ces taux assez faibles impliquent une certaine prudence quant à l'interprétation des résultats présentés.

Les bénéficiaires

La formation la plus importante en terme de participants, en 2004 comme les années précédentes concerne l'adaptation (71,5%).

Pourcentage de bénéficiaires de 2003 à 2005 (% ETP)

	2003	2004	2005
Préparation aux concours	2,99	2,93	2,58
Etudes promotionnelles	2,32	2,43	2,49
Adaptation	88,07	71,47	79,06
Reconversion	4,77	0,03	0,06

La préparation aux concours et les études promotionnelles, sont des types de formation qui ont été suivis par un nombre relativement stable d'agents entre 2003 et 2005, quant à la reconversion, elle reste anecdotique avec 0,06% de bénéficiaires.

Le personnel soignant représente logiquement le plus grand nombre de bénéficiaires de formations, mais cela doit être nuancé pour ce qui concerne les formations pour la préparation aux concours, le personnel administratif en ayant le quasi monopole.

Toutes formations confondues, c'est en moyenne 84% des agents qui ont bénéficié d'une formation en 2005.

Les dépenses

Bien que la non exhaustivité soit préjudiciable à l'analyse de l'évolution des dépenses de formation, le total des dépenses de formation a pratiquement retrouvé son niveau de 2003.

	2003	2004	2005
Préparation aux concours	3 766 798	2 263 260	2 562 114
Etudes promotionnelles	16 561 412	17 014 531	18 792 213
Adaptation	17 416 312	14 701 520	16 143 044
Reconversion	142 653	55 582	81 087
Totaux	37 887 175	34 034 892	37 578 457

Le tableau ci-dessus met en évidence des dépenses consacrées aux formations pour adaptation et les dépenses relatives aux formations réalisées dans le cadre d'études promotionnelles d'envergure similaire.

Ce fait n'est pas nouveau, ces deux types de dépenses restant relativement proches en volume chaque année.

Les formations ayant pour objet des études promotionnelles se révèlent toujours les plus coûteuses avec 14 036 Euros en moyenne par bénéficiaire, suivies par les stages de reconversion (2 703 Euros), les préparations aux concours (1 843 Euros) et les formations pour adaptation (830 Euros).

Les indicateurs de l'outil de consultation (CD-ROM)

Les effectifs

- Effectif Moyen Annuel
- Effectif Equivalent Temps Plein
- Effectif Physique
- Rapport ETP/Effectif physique
- Détail des effectifs ETP
- Détail des effectifs physique

Age et ancienneté

- Répartition des effectifs par tranche d'âge
- Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté

Les mouvements de personnel

- Départs
- Causes des départs
- Recrutement
- Taux de remplacement
- Agents en disponibilité
- Agents en congé parental

Les absences

- Congés bonifiés
- Absences pour motifs médicaux
- Absences pour motifs non médicaux
- Taux de présence
- Jours d'absence par agent

Rémunération

- Frais de personnel (comptes administratifs)
- Frais de personnel (ratios)
- Gardes et astreintes

Le travail à temps partiel

La formation professionnelle

Liste des établissements

75 - CMC INSTITUT NATIONAL DES INVALIDES - PARIS
75 - CHNO DES QUINZE VINGTS - PARIS
75 - CHS SAINTE-ANNE - PARIS
75 - ASSISTANCE PUBLIQUE - PARIS
77 - CH RENE ARBELTIER - COULOMMIERS
77 - CH FONTAINEBLEAU
77 - CH MARC-JACQUET - MELUN
77 - CH MONTEREAU FAULT YONNE
77 - CHG LEON BINET - PROVINS
77 - HL BRIE COMTE ROBERT
77 - HL JOUARRE-LA FERTE SAINT JEAN
77 - CH NEMOURS
77 - HL TOURNAN EN BRIE
77 - CH LAGNY MARNE LA VALLEE
77 - CH MEAUX
78 - CHI POISSY SAINT GERMAIN
78 - CHI MEULAN - LES MUREAUX
78 - CH FRANCOIS QUESNAY - MANTE LA JOLIE
78 - HOPITAL GERONT. ET MEDICO-SOCIAL - PLAISIR GRIGNON
78 - CHG RAMBOUILLET
78 - CH ANDRE MIGNOT-RICHAUD - LE CHESNAY
78 - HOPITAL LE VESINET
78 - CTRE DE GERONT. ET ACCUEIL SPECIALISE - CHEVREUSE
78 - HL HOUDAN
78 - CHS CHARCOT- PLAISIR
78 - INSTITUT INTERDEP. TH. ROUSSEL - MONTESSON
78 - CTRE DE PEDIATRIE ET DE REEDUCATION - BULLION
91 - CH SUD-FRANCILIEN - CORBEIL
91 - SYNDICAT INTER-HOSPITALIER - JUVISY
91 - CHG ARPAJON
91 - CHG DOURDAN
91 - CHG LONGJUMEAU
91 - CH ORSAY
91 - CHS PERRAY-VAUCLUSE - EPINAY S/ORGE
91 - CHS BARTHELEMY DURAND - ETAMPES
91 - CH ETAMPES
92 - HOPITAL MAX FOURESTIER (CASH) - NANTERRE
92 - CH NEUILLY-COURBEVOIE
92 - CH DEPARTEMENTAL STELL - RUEIL MALMAISON
92 - CH SAINT CLOUD
92 - CHI JEAN ROSTAND - SEVRES
92 - CTRE MOYEN ET LONG SEJOUR ROGUET - CLICHY
92 - EPS ERASME - ANTONY
92 - CTRE DE GERONTOLOGIE LES ABONDANCES - BOULOGNE
93 - CHI LE RAINCY-MONTFERMEIL
93 - CTRE GERIATRIQUE DEPART. LES ORMES - MONTFERMEIL
93 - CHI ANDRE GREGOIRE - MONTREUIL
93 - CHG DELAFONTAINE - SAINT DENIS

93 - CHG ROBERT BALLANGER - AULNAY S/BOIS
93 - CH VILLE EVRARD - NEUILLY S/MARNE
93 - CHS MAISON BLANCHE - NEUILLY S/MARNE
94 - CHI CRETEIL
94 - HOPITAL NATIONAL DE SAINT MAURICE
94 - CHI VILLENEUVE ST GEORGES
94 - CTRE INTERDEP. FONDATION VALLEE - GENTILLY
94 - CHS LES MURETS - LA QUEUE EN BRIE
94 - HOPITAL ESQUIROL - SAINT MAURICE
94 - CHS PAUL GUIRAUD - VILLEJUIF
94 - EPS DE FRESNES
95 - CHI DES PORTES DE L OISE - BEAUMONT S/OISE
95 - GH SIMONE VEIL - MONTMORENCY
95 - CH VICTOR DUPOUY - ARGENTEUIL
95 - CH GONESSE
95 - CH VEXIN - MAGNY EN VEXIN
95 - CH RENE DUBOS - PONTOISE
95 - ETABL.PUBLIC DE GERONT. JB CARTY - MARINES
95 - CHS ROGER PREVOST - MOISSELLES
95 - CH DE CARNELLE - ST MARTIN DU TERTRE
95 - HOPITAL LE PARC - TAVERNY