



MINISTÈRE
DE LA SANTÉ
ET DE LA PRÉVENTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide relatif à la base de données sociales pour la fonction publique hospitalière



SEPTEMBRE 2022

Guide relatif à la Base de données sociales pour la fonction publique hospitalière

SOMMAIRE

1 Introduction et finalités du dispositif	2
a) La base de données sociales alimente le rapport social unique.	2
b) Les apports du rapport social unique.	3
c) Périmètres	3
2 Cadre juridique	4
a) Le code général de la fonction publique	4
b) Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique	5
c) Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales	8
3 Règles de gestion du secret statistique	9
a) Rappel du cadre général du secret statistique (cf. site Insee)	9
b) Les règles diffèrent selon l'origine des données	9
c) Dispositions du décret du 30 novembre 2020 relatif à la BDS et au RSU	10
d) Vigilance particulière concernant les données de santé	10
4 Règles de présentation des données sociales	11
a) Les présentations préconisées par le décret du 30 novembre 2020	11
b) Exemple de ventilation (1 critère)	12
c) Croisement simple : l'effectif par catégorie et sexe	12
d) Croisement plus complexe (le nombre d'accidents selon 5 critères)	13
5 Liste des indicateurs figurant dans l'arrêté du 28 avril 2022	15



1 Introduction et finalités du dispositif

a) La base de données sociales alimente le rapport social unique.

La base de données sociales est issue du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020. Ce décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour la fonction publique hospitalière de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales.

La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données portant sur une série de thèmes énumérés à l'article 1er du décret. La base de données sociale comporte des données portant sur une série de 9 thèmes et 170 indicateurs (l'emploi, le recrutement, le parcours professionnel, la formation, la rémunération, la santé et sécurité au travail, l'organisation au travail et le temps de travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social)

Elles sont présentées par sexe et peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone.

La base de données sociales renforce :

- L'identification des enjeux stratégiques à court terme,
- L'efficacité du pilotage des lignes directrices de gestion
- Les politiques de ressources humaines.

La diffusion de cette base de données facilite la transparence de la gestion des ressources humaines attendue de l'ensemble des acteurs du dialogue social en temps réel.

Sa mise en place permet en dernier lieu d'aboutir à un meilleur fonctionnement des services gestionnaires des établissements de la fonction publique hospitalière tout en améliorant la fiabilité des données et des restitutions par des remontées statistiques numériques normées, automatisées et centralisées.

b) Les apports du rapport social unique.

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

Il est réalisé chaque année sur des données N-1. Le rapport social unique a pour vocation de remplacer le bilan social. Contrairement au bilan social, **le RSU est obligatoire pour tous les établissements sans distinction de taille.**

Si le rapport social unique comprend des thématiques que l'on retrouvait dans le bilan social (recrutements, formation, mobilité, rémunérations, égalité professionnelle...), il est plus ambitieux. Il permet d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;

Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État.

- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.
- La mise en valeur des travaux effectués par les différentes structures et donne de meilleures extractions de tableaux et peut faire face à différentes demandes politiques.

Élaboré chaque année, il est donc un précieux outil d'information et d'aide à la décision pour chaque établissement concerné.

c) Périmètres

Le périmètre, le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base des données sociales par les établissements dans la fonction publique hospitalière sont précisés par [l'arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.](#)

L'arrêté distingue les indicateurs ayant une mention (O) sont obligatoires pour tous les établissements et ceux ayant une mention (F) ne sont facultatifs que pour les établissements de moins de 300 agents. Cette distinction s'explique par le fait que la grande majorité des établissements sociaux et médico-sociaux ne sont pas tenus à l'heure actuelle d'élaborer un bilan social dans la mesure où le seuil est fixé à 300 agents.

Ce seuil disparaît dans ce nouveau dispositif. Cependant, la capacité à rassembler les données est différente entre un grand établissement et un établissement de taille modeste et introduire une distinction dans l'arrêté semblait donc approprié

À noter :

En résumé, les principaux apports du rapport social unique sont :

- Le remplacement du bilan social
- Le déclinaison d'indicateurs en fonction de la taille de l'établissement
- Le renforcement de l'état de situation comparée entre les femmes et les hommes
- L'alimentation par une base de données sociales
- L'accessibilité de la base de données sociales aux membres des comités sociaux.



2 Cadre juridique

a) Le code général de la fonction publique

À noter :

- La loi crée l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales
- Cette base devra être accessible aux membres des comités sociaux d'établissement
- Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social
- Ces dispositions sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 (conformément au VII de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).



Extrait de l'article L.231 du code général de la fonction publique (titre III sur le rapport social unique et la base de données sociales)

« 1- Les administrations mentionnées à l'article L. 2 élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public [...] »

« 2- Le rapport social unique présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. [...] »

« 4- Le rapport social unique prévu à l'article L. 231-1 est présenté à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article L. 4, après avis du comité social territorial.

Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article L. 4 un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale..

Art. L232-1.- Les données mentionnées à l'article L. 231-1 sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés au titre V.»

b) Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

À noter :



- Le décret définit le champ et l'utilisation de la base de données sociales.
 - Il précise les échéances de la période transitoire
 - La soixantaine de rubriques est répartie en 10 thèmes
- Lien Légifrance :

Extrait : [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2020/11/30/2020-1493)

CHAPITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES A LA BASE DE DONNÉES SOCIALES

Art. 1er. – I – La base de données sociales, prévue par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement mentionnés à l'article 2 de la même loi auprès duquel est placé un comité social d'administration, un comité social territorial ou un comité social d'établissement, dénommé ci-après « comité social ».

II. – La base de données sociales comporte, **sous forme dématérialisée**, les **données concernant les agents relevant du comité social**. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

1° L'emploi, notamment en ce qui concerne :

- a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein
- b) Les caractéristiques des effectifs
- c) Les positions statutaires
- d) Les postes proposés
- e) Les postes pourvus

2° Le recrutement, notamment en ce qui concerne :

- a) Le recrutement de fonctionnaires ;
- b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant ;
- c) Les cas de recours à des contractuels ;
- d) L'apprentissage ;
- e) Les contrats aidés ;
- f) Les stagiaires ;

3° Les parcours professionnels, notamment en ce qui concerne :

- a) Les mutations et les mobilités ;
- b) Les mises à disposition ;
- c) Les avancements de grade et les promotions internes ;
- d) Les examens professionnels ;
- e) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination ;

4° La formation, notamment en ce qui concerne :

- a) Le nombre des agents en formation initiale et continue ;
- b) Les dépenses de formation ;
- c) Les types de formations dispensées ;
- d) Le nombre et la durée des formations ;
- e) Les décisions prises sur les demandes de formation ;

5° Les rémunérations, notamment en ce qui concerne :

- a) La masse salariale ;
- b) Les traitements indiciaires ;
- c) Les primes et indemnités ;
- d) La distribution des traitements et rémunérations ;
- e) La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée ;
- f) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

6° La santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne :

- a) La nature des risques professionnels ;
- b) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; c) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service ;
- d) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- e) Le nombre de suicides et tentatives de suicide ;
- f) Les acteurs de la prévention et leurs activités ;
- g) Les instances de prévention et leurs activités ;
- h) Les commissions médicales ;
- i) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;
- j) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels ;

7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne :

- a) Les cycles de travail ;
- b) L'organisation du travail ;
- c) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel ;
- d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires ;
- e) Les heures écrites au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte ;
- f) Les astreintes et interventions ;
- g) Le télétravail et le travail à distance ;
- h) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail ; i) Les droits à jours de congé ;
- j) Les comptes épargne-temps ;
- k) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs ;
- l) Les jours de carence ;
- m) Les restructurations et réorganisations de service ;

8° L'action sociale et la protection sociale, notamment en ce qui concerne :

- a) Les montants des dépenses et leur nature ;
- b) Les types de prestations fournies, notamment le logement ;
- c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques ;

9° Le dialogue social, notamment en ce qui concerne :

- a) Les instances de dialogue social ;
- b) Les représentants du personnel ;
- c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé ;

- d) Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales ;
- e) Les négociations engagées et les accords signés ;
- f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires ;
- g) Les jours de grève ;

10° La discipline, notamment en ce qui concerne :

- a) La nature des fautes disciplinaires ;
- b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.

Les données mentionnées à l'article L.231-1 susvisée sont **présentées par sexe**. Elles peuvent également être présentées **selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique** d'affectation et à la **situation de handicap** des agents concernés.

Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé précisent, respectivement en ce qui concerne la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales. Ils précisent également les modalités d'accès par ces mêmes ministres à ces bases en vue de l'agrégation des données.

c) Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

À noter :

L'arrêté :



- Détaille dans son annexe la liste détaillée des indicateurs
- Remplace les indicateurs existants dans le bilan social à partir
- Lien de l'arrêté sous Légifrance : [3](#)

• Extrait :

Art. 1^{er}. – La liste des données et indicateurs devant figurer dans la base de données sociales, prévue à l'article 1er du décret du 30 novembre 2020 susvisé, des établissements mentionnés L5 du code général de la fonction publique figure **en annexe**.

Art. 2. – La direction générale de l'offre de soins procède annuellement à une enquête auprès de ces établissements pour recueillir un ensemble de données issues des bases de données sociales.

Art. 3. – Jusqu’au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, pour les termes de l’annexe :

1° Les mots : « comité social d’établissement » sont remplacés par les mots : « comité technique » ;

2° Les mots : « formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail » sont remplacés par les mots : « comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

Art. 4. – Le ministre des solidarités et de la santé, la ministre de la transformation et de la fonction publique, la directrice générale de l’administration et de la fonction publique, sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l’exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- L’annexe de l’arrêté contenant la liste détaillée des indicateurs figure en [partie 5 de ce guide](#).



3 Règles de gestion du secret statistique

a) Rappel du cadre général du secret statistique (cf. site Insee)

L’ensemble des fonctionnaires et agents de la fonction publique sont tenus au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal (article L121-6 du code général de la fonction publique). De plus, l’ensemble des fonctionnaires et agents doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l’exercice ou à l’occasion de l’exercice de ses fonctions. (article L121-7 du code général de la fonction publique).

Le secret statistique **exclut par principe de diffuser des données qui permettraient l’identification des personnes concernées**, personnes physiques comme personnes morales. Cette obligation limite la finesse des informations disponibles en diffusion. Elle s’exprime plus particulièrement à l’égard de la diffusion de données concernant les personnes physiques (article L312-1-2 du code des relations entre le public et l’administration).

b) Les règles diffèrent selon l'origine des données

À noter :



- Il n'existe pas de règle systématique en matière de secret pour ce qui concerne les données administratives de la BDS. Ces données consistant pour la plupart en de simples comptages d'agents.
- Toutefois, pour les thèmes jugés sensibles, notamment en santé, la confidentialité qui s'appliquera *in fine* devra être discutée au sein des établissements.

Pour ce qui concerne les données de sources administratives :

Les informations transmises à l'Insee ou aux services statistiques ministériels à des fins d'établissement des statistiques, en dehors des enquêtes statistiques, sont protégées par le secret statistique. Ceci découle des dispositions de l'article 7 bis de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques.

Les règles peuvent différenciées d'une source à l'autre. Ainsi, pour la diffusion de tableaux tirés d'informations fiscales, la règle est qu'aucune case ne doit comporter moins de onze individus. Pour les tableaux tirés des déclarations de données sociales (DADS/DSN), aucune case ne doit concerner moins de cinq individus. Il conviendra de préciser, avant toute publication, les règles de diffusion fixées par l'organisme qui a communiqué les informations. Ces règles pourront être inscrites dans la convention de transmission des données.

L'accès aux données individuelles issues de sources administratives est interdit sauf dérogations accordées après avis de l'administration ou de la personne morale ayant procédé à la collecte des données concernées.

c) Dispositions du décret du 30 novembre 2020 relatif à la BDS et au RSU

Dans ses articles 3 et 4, le décret prévoit que :

- « La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'**aucune personne ne soit identifiable**. »
- « Les membres du comité social sont tenus à une **obligation de discrétion** à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité. »

d) Vigilance particulière concernant les données de santé

Une mention particulière de l'[article 7 bis de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951](#) concernant le secret en matière de statistiques de santé précise que les modalités de communication des données à caractère personnel relatives à la santé ne doivent pas permettre l'identification des personnes.

Une vigilance particulière doit être accordée à non-divulgence de données à caractère médical notamment dans le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles.



4 Règles de présentation des données sociales

a) Les présentations préconisées par le décret du 30 novembre 2020

Le III de l'article 1 du décret mentionne que :

- « Les données mentionnées au dernier alinéa du I de l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée **sont présentées par sexe** ».
- « Elles peuvent également être présentées selon des critères relatifs à **l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap** des agents concernés. »

L'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 a été remplacé par l'[Article L231](#) du code général de la fonction publique.

Les administrations mentionnées à l'article L. 2 élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. Le rapport social unique présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Dans son article 5, il confirme que le rapport social unique présente les données et les analyses permettant d'apprécier notamment :

1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
2. **La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;**

3. La mise en œuvre des **mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle**, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

b) Exemple de ventilation (1 critère)

À noter :

L'arrêté utilise **deux zones de textes** :

- la **ventilation** : ne contient qu'un seul critère de répartition dont les modalités figurent en 1^{ère} colonne, et les effectifs en 2^{ème} colonne (cf. exemple ci-dessous)
- le **croisement** qui peut contenir 2 critères de répartition ou plus (5 maximum)



Exemple : Les effectifs physiques gérés ETP (BDS-FPH 001) doivent être ventilés selon 6 critères de répartition : statut d'emploi, catégorie, corps, position statutaire, ancienneté et sexe.

- **Ventilation n° 1** : les effectifs physiques ventilés par statut d'emplois

Statut d'emploi	Effectifs ETP (BDS-FPH 002)
fonctionnaire sur emploi permanent	1 000
contractuel sur emploi permanent	500
contractuel sur emploi non permanent	400
contrats aidés	50
vacataire	100
apprenti	50
fonctionnaire/stagiaire/élèves	50
Total du CSE	2 150

c) Croisement simple : L'effectif par catégorie et sexe

Le tableau ci-dessous ventile la donnée BDS-FPH 001 (effectifs physiques gérés) sur le champ des agents relevant d'un CSE, selon 2 critères : le critère « catégorie » en ligne et le critère « sexe » en colonne.

Croisement n° 1 : Répartition de l'effectif (nombre d'agents) selon la catégorie ET le sexe

Critère « sexe » en colonnes

Effectifs	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	836	436	1 322
Catégorie B	274	209	533
Catégorie C	264	131	495
Ensemble	1 374	776	2 150

Pour analyser plus finement le tableau 1, il peut être utile de calculer des ratios d'analyse comme par exemple le taux de féminisation par grade, en ajoutant éventuellement une ligne « dont A + » pour faire apparaître la sous-représentation des femmes parmi les cadres A + comme elle apparaît dans ce cas.

Tableau d'analyse :

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	66 %	34 %	100 %
<i>dont A +</i>	40 %	60 %	100 %
Catégorie B	57 %	43 %	100 %
Catégorie C	67 %	33 %	100 %
Ensemble	63 %	37 %	100 %

d) Croisement plus complexe (le nombre d'accidents selon 5 critères)

- La donnée ventilée : BDS FPH 036 mesure le nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service
- Croisements à opérer : Type d'affection ET gravité (pour les accidents) ET catégorie ou niveau hiérarchique ET métier ET sexe

À noter : *Usage des tableaux dans le dialogue social*



Les tableaux croisés serviront – dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel - à comparer les catégories d'agents (grade, sexe, métier) entrant dans le champ d'action du CSE, afin de repérer d'éventuelles disparités : salaire, promotion, sanction, maladies, accidents...

Méthode :

- Choix des nomenclatures : La variable choisie pour définir le **type d'affection est** « Nature de la lésion (noyau RH) » dont les modalités sont : Amputation, Asphyxie Brûlure, Commotion, Contusion, Corps étranger, Écrasement, Électrocution, Entorse, Luxation, Fracture, Gelure, Hernie, Intoxication, Lésion ligamentaire/musculaire, Lumbago, Plaie/piqûre, Troubles auditifs.
- Choisir une problématique : Comment se répartissent les cas de lésion ligamentaires/musculaires avec arrêt de travail, en fonction du métier, de la catégorie et du sexe ?
- Choix des critères :
 1. Sélection des critères page = type d'affection, et gravité. **N.B.** : cela suppose qu'on considère comme pertinent de distinguer les analyses selon le type d'accident et le niveau de gravité. On ne mélange pas lumbago bénin et brûlure grave.
 2. Sélection des critères ligne et colonnes :
 - a) Critère ligne = métier
 - b) Critères colonnes = catégorie et le sexe

N.B. : en général on choisit des critères colonnes ayant un nombre limité de modalités pour ne pas rendre le tableau illisible. Le critère ligne peut quant à lui avoir un nombre important de modalités.

Exemple de tableau :

Critère page n° 1 : Type d'accident = Lésion ligamentaire/musculaire

Critère page n° 2 : Gravité = Avec arrêt de travail

Nombre d'accidents en 2020	Femmes				Hommes				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Médecins			1	1			1	1	1		1	2
Infirmiers												
Aides-soignants												
Pharmaciens												
Masseurs-kinésithérapeutes			1	1								1
Sages-femmes						1		1				1
Ensemble du CSE			2	2		1	1	2		1	3	4



5 Liste des indicateurs figurant dans l'arrêté du 28 avril 2022

ANNEXE 1

DONNEES DEVANT FIGURER DANS LES BASES DE DONNEES SOCIALES DES ETABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Les données suivies d'une mention entre crochets [O] sont obligatoires pour tous les établissements, et ceux suivies de la mention [F] sont facultatives pour les établissements de moins de 300 agents.

1° Emploi

BDS FPH 001-F Effectifs physiques et BDS FPH 001-F bis en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 001-F ter effectifs en équivalent temps plein annuel gérés, ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Corps (pour les fonctionnaires) ;
- Position statutaire ;
- Ancienneté ou classes d'ancienneté ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Statut d'emploi ET Sexe ;
- Catégorie hiérarchique ET Sexe ;
- Corps ET Sexe.

BDS FPH 002-F Effectifs physiques et BDS FPH 002-F bis en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 002-F ter effectifs en équivalent temps plein annuel rémunérés, ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranches d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Âge ou tranches d'âge ET sexe.

BDS FPH 003-O Effectifs physiques et BDS FPH 003-O bis en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 003-O ter effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction, ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Corps ou Type d'emploi ;
- Position statutaire ;
- Fondement juridique de recrutement pour les contractuels ;
- Type de contrat (CDD ou CDI, Intérim, contrat aidé et contrat d'apprentissage) pour les contractuels ;
- Durée des contrats (pour les contractuels sur emploi permanent) ;
- Métier ;
- Âge ou tranches d'âge ;
- Indicateur de situation au regard du handicap ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Fondement juridique de recrutement (pour les contractuels) ET catégorie hiérarchique ET sexe ;
- Statut d'emploi (hors stagiaires) ET « Corps ou Type d'emploi » ET catégorie hiérarchique ET sexe ;
- Statut d'emploi (hors stagiaires) ET métier ET âge ou tranches d'âge ET sexe ;
- Statut d'emploi ET Situation au regard du handicap ET âge ou tranches d'âge ET sexe.

BDS FPH 004-O Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 11 janvier 1986, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Moment de la transformation ;
- Fondement juridique de recrutement ;
- Ancienneté.

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

BDS FPH 006-O Âge moyen et BDS FPH 006-O bis âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent¹ au 31 décembre, ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Fondement juridique de recrutement ;
- Type de contrat ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Métier ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

¹ Emplois d'agents titulaires et contrat à durée indéterminée

- Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Sexe ;
- Pour les contractuels : Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat ;
- Métier ET Sexe.

BDS FPH 007-F Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées, ventilé selon les critères de répartition suivants :

Décision ;

Catégorie hiérarchique ;

Type d'activité accessoire exercée ;

Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

Type d'activité accessoire exercée ET Décision ET Catégorie hiérarchique.

2° Recrutements

BDS FPH 008-O Nombre d'agents **fonctionnaires** recrutés au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Corps ;
- Grade ;
- Voie d'accès ;
- Indicateur de situation au regard du handicap ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Catégorie hiérarchique ET Corps ET voie d'accès ET sexe ;
- Catégorie hiérarchique ET situation au regard du handicap ET sexe.

BDS FPH 009-F Nombre de membres des jurys des concours et examens, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Position dans le jury (présidence ou non) ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Position dans le jury ET sexe.

BDS FPH 010-O Nombre d'agents **contractuels** recrutés sur un **emploi permanent** au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Niveau hiérarchique ;
- Fondement juridique de recrutement ;
- Type de contrat ;

- Durée des contrats ;
- Situation au regard du handicap ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Niveau hiérarchique ET Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat ET Sexe ;
- Type de contrat ET Durée des contrats ET Sexe.

BDS FPH 011-O Nombre d'agents **contractuels et autres personnels** recrutés sur un **emploi non permanent** au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Métier ;
- Situation au regard du handicap ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Statut d'emploi ET Type d'emploi ET Métier ET Sexe.

BDS FPH 012-F Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un **poste de cadre supérieur ou dirigeant** dont en primo-nomination, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Corps ;
- Grade ;
- Voie d'accès ;
- Indicateur de situation au regard du handicap ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Catégorie hiérarchique ET Corps ET voie d'accès ET sexe ;
- Catégorie hiérarchique ET situation au regard du handicap ET sexe.

3° Parcours professionnels

a) Mobilité

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

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

BDS FPH 015-O Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale, ventilé selon les critères suivants :

- Pourvu par des candidats extérieurs au périmètre du ministère ou en interne ;
- Selon le statut d'emploi du candidat retenu

BDS FPH 016-O Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature.

Ces trois indicateurs sont ventilés selon les critères suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Métier ;
- Sexe (pour le nombre de candidatures reçues et le nombre de postes pourvus).

Les croisements suivants sont opérés :

- Catégorie hiérarchique ET Métier ET Sexe (pour les postes pourvus) ;
- Catégorie hiérarchique ET Métier ET Département.

b) Avancement de grade et promotion interne

BDS FPH 017-O Nombre de promouvables² et BDS FPH 016-O bis nombre de promus pour chaque grade, ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

BDS FPH 018-F Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année, ventilée par grade et par Sexe.

BDS FPH 019-O Nombre de promouvables et BDS FPH 018-O bis nombre de promus pour chaque corps, ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

BDS FPH 020-F Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année, ventilée par corps et par Sexe.

BDS FPH 021-O Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel ventilé selon les critères suivants :

- Type d'épreuve ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Type d'épreuve ET Âge ou tranche d'âge ET sexe.

² Les promouvables recensent les personnes pouvant être éligibles à une promotion.

c) Départs

BDS FPH 022-O Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ³
ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Catégorie active ou sédentaire ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Motif de départ ET Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Âge ou tranche d'âge ET Sexe.

BDS FPH 023-O Nombre de demandes de ruptures conventionnelles ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Statut de l'agent ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Type de saisine ;
- Sens de la décision ;
- Age ;
- Sexe.

4° Formation

BDS FPH 024-O Nombre d'agents formés dont :

- ayant suivi au moins une formation statutaire ;
- ayant suivi au moins une formation professionnelle continue ;
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance ;
- dont ayant suivi au moins une formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF
- ayant obtenu un diplôme via la VAE

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

BDS FPH 026-F Nombre de jours de formation et BDS FPH 025-F bis Nombre de stagiaires en formation dont :

- formation statutaire ;
- formation continue ;
- préparation aux concours et examens ;
- réalisation de bilans de compétences ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- congé de formation professionnelle ;

³ Tous les motifs de départs sont concernés hormis les ruptures conventionnelles

- période de professionnalisation.

Chacun des trois indicateurs précédents est ventilé selon les critères suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique et fonction principale ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré pour les indicateurs hors dépenses :

- Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Sexe.

BDS FPH 027-F Nombre de demandes de congés formation, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Décision prise ;
- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

Décision prise ET Catégorie hiérarchique Et Sexe.

5° Rémunérations

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

BDS FPH 029-F Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.

BDS FPH 030-O Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Sexe.

*Pour les **agents sur emploi permanent** rémunérés au cours de l'année*

BDS FPH 031-O Total des rémunérations annuelles brutes versées dont :

- Pour les fonctionnaires;
- primes et indemnités ;
 - o dont NBI et primes de sujétion des aides-soignants (comptant pour la retraite de fonctionnaires)
 - o dont heures supplémentaires ;
 - o dont indemnité de résidence ;
 - o dont supplément familial de traitement ;

ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Âge ou tranche d'âge ET Sexe.

BDS FPH 032-O Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés, ventilé par statut d'emploi et sexe.

BDS FPH 033-F Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes (indicateurs globaux au niveau de l'employeur. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/grille-de-lecture-des-resultats.pdf) :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en euro (salaire moyen rémunéré) ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein ;⁴
- L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes liés au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ; etc.⁵
- Effet ségrégation des corps qui quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.⁶

⁴ La mention du « salaire moyen rémunéré est une approche confirmée par le document de la [DGAFP](#) : mesurer les écarts de rémunération en moyenne entre un homme et une femme dans la structure. À équivalent temps plein, l'écart de salaire moyen rémunéré est présenté en valeur absolue et en pourcentage. Le calcul de la rémunération à temps plein s'effectue par la division de la rémunération moyenne des hommes et des femmes par leurs quotités de temps de travail moyenne.

⁵ Cet indicateur vise à mesurer l'effet du temps partiel dans l'écart de rémunération brute. Le calcul s'effectue par l'écart de rémunération entre rémunération moyenne brute et rémunération moyenne à temps plein divisé par l'écart de rémunération à temps plein.

⁶ Cet indicateur est explicité dans le document de la [DGAFP](#). Le cheminement de cet indicateur est effectué « en escalier » dans le raisonnement de la DGAFP :

- Etape 1 : Mis en place d'un traitement sur la rémunération brute moyenne en distinguant la rémunération brute par EQTP et l'effet temps partiel : Rémunération brute moyenne = rémunération brute par EQTP * quotité de travail moyenne. Cette formule est effectuée pour les hommes et les femmes afin de permettre de mesurer le delta entre ces populations et donc de mesurer l'effet temps partiel. La question de l'effet temps partiel est répondue en effectuant ces calculs.
- Etape 2 : Traitement de la question sur la rémunération brute par EQTP : Séparation de la cause des écarts par une approche qualitative (écarts de rémunération HF au sein d'un corps) et par une approche quantitative (surreprésentation des H ou F au sein de certains corps plus/moins rémunérés que la moyenne). Cette opération permet de traiter la question de l'écart homme-femme qui est provoqué par des orientations professionnelles différentes et représente, en raison des modes de rémunération du public, la plus grande part des écarts de rémunération HF dans les établissements. C'est l'effet ségrégation.
- Etape 3 : Traitement des écarts de rémunération H/F au sein d'un corps. Ces écarts sont la somme des différences mesurées sur un effet démographique (= effet « traitement indiciaire »). Cela consiste à calculer à un instant précis, la moyenne des H/F dans la carrière et donc leur rémunération indiciaire, puis à calculer

Pour les agents des **autres catégories et statuts rémunérés (non permanents)** au cours de l'année

BDS FPH 034-O Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires, ventilé par statut d'emploi et sexe.

BDS FPH 035-O Nombre d'équivalent temps plein rémunérés, ventilé par statut d'emploi et sexe.

6° Santé et sécurité au travail

a) Risques professionnels

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

BDS FPH 036-O Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Gravité (avec ou sans arrêt de travail pour les accidents) ;
- Cause (pour les accidents) selon la nomenclature de l'assurance maladie ;
- Plage horaire de deux heures (pour les accidents) ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Métier ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Type d'affection ET gravité (pour les accidents) ET catégorie hiérarchique ET métier ET sexe.

BDS FPH 037-O Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service (distinguer accidents de la route⁷ et autres).

BDS FPH 038-F Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année.

BDS FPH 039-F Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle.

l'effet prime à position statutaire identique qui permet de voir, en neutralisant le critère de la position statutaire, les différences de primes perçues. Cet indicateur cherche à déterminer, à statut égal, s'il existe encore des écarts de rémunération H/F.

Difficulté : les quotités et modalités de travail ne sont pas identiques entre les agents. L'indicateur ne mesure pas, par exemple, les effets du temps partiel sur les primes variables ou du travail de nuit (surrémunération).

⁷ Accident de trajet notamment

b) Dispositifs de signalement

BDS FPH 040-O Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement.

BDS FPH 041-O Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente, ventilé selon le type de suites données 12 mois après le signalement.

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

BDS FPH 043-O Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement, ventilé par Sexe.

BDS FPH 044-O Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique de la victime ;
- Sexe de la victime ;

BDS FPH 045-O Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable⁸ de l'employeur au cours de l'année.

c) Protection fonctionnelle

BDS FPH 046-O Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à :

- La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale ;
- La poursuite d'agents pour faute de service ;

ventilé par sexe.

BDS FPH 047-F Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, ventilé selon :

- Protection des agents victimes ;
- Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale ;
- Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service ;
- Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents ;
- Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent.

⁸ Faute engagement la responsabilité de l'employeur

d) Suicides

BDS FPH 048-O Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année.

BDS FPH 049-O Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnues imputables au service au cours de l'année.

BDS FPH 050-O Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail.

BDS FPH 051-O Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail.

e) Acteurs de la prévention

BDS FPH 052-O Nombre d'acteurs de la prévention⁹ en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année, ventilé selon le type d'acteur de la prévention.

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

BDS FPH 054-F Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein de l'hôpital ?

Si oui :

- quelle en est la durée prévue par agent (en jours) ?
- est-elle assurée par :
 - o un intervenant en prévention des risques professionnels ?
 - o un autre formateur interne à l'hôpital ?
 - o un formateur externe à l'hôpital?

BDS FPH 055-F Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant :

- reçu une lettre de cadrage ou de mission ;
- suivi une formation initiale.

BDS FPH 056-F Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année, par catégorie d'acteur et BDS FPH 055 bis Une équipe de SST existe-t-il au sein de l'hôpital ? et BDS FPH 055 ter Nombre de recours à l'inspection du travail.

f) Instances de prévention

1. Les Formations Spécialisées(FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

⁹ Référents et intervenants extérieurs

BDS FPH 057-O Nombre de Formations Spécialisées,

- par type :

BDS FPH 058-O Nombre de CSE exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée.

2. Les membres des Formations Spécialisées et leur formation

BDS FPH 059-O Nombre de membres des FS par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants.

BDS FPH 060-O Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci.

BDS FPH 061-O Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

3. Les agents et services couverts

BDS FPH 062-F Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée.

BDS FPH 063-F Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée.

BDS FPH 064-F Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée.

4. Les réunions des Formations Spécialisées

BDS FPH 065-O Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail) par type.

BDS FPH 066-F Nombre de groupes de travail de FS par type.

BDS FPH 067-F Nombre de réunions tenues ventilé selon qu'elles ont été tenues :

- o à l'initiative du président ;
- o suite à un accident grave ;
- o suite au signalement d'un danger grave et imminent.

5. Les visites et les enquêtes des FS

BDS FPH 068-O Nombre de visites de sites effectuées :

- Dont le rapport a été étudié en séance ;
- Selon le type de FS.

BDS FPH 069-F Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants :

- Selon qu'elles ont eu ou non pour motif un accident de service / de travail ;
- Selon qu'elles ont eu ou non pour motif une maladie professionnelle / à caractère professionnel ;
- Selon le type de FS.

6. Recours à un expert certifié

BDS FPH 070-O Nombre de demandes de recours à un expert certifié, ventilé par type de FS d'une part, par motif d'autre part dont :

- Nombre de demandes de recours à l'initiative de l'administration ;
- Nombre de recours suite à une délibération de la FS ;
- Nombre de demandes de recours en cours de procédure ;
- Nombre de demandes de recours refusées par l'administration ;
- Nombre de demandes de recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié.

BDS FPH 071-F Montant du budget total des expertises.

BDS FPH 072-F Délai moyen des expertises, en nombre de jours.

7. Saisine du CSE

BDS FPH 073-F Nombre de saisines de la FS par le CSE :
à l'initiative de l'administration ;
à l'initiative des membres du CSE.

BDS FPH 074-F Nombre de cas où la consultation du CSE s'est substituée la consultation obligatoire de la FS.

8. Signalement d'un danger grave et imminent et droit de retrait

BDS FPH 075-O Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont :

- Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail ;
- Ayant fait l'objet d'une inscription au registre.

BDS FPH 076-F Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année, ventilé :

- Par motif ;
- Selon qu'elles ont été reconnues par l'administration.

9. Registres Santé et sécurité au travail (SST)

BDS FPH 077-F Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST.

BDS FPH 078-F Nombre de registres étudiés par les FS.

10. Documents reçus, consultations, études et avis

BDS FPH 079-O Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus.

BDS FPH 080-F Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus.

BDS FPH 081-F Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.

BDS FPH 082-F Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

BDS FPH 083-F Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

BDS FPH 084-F Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes.

BDS FPH 085-F Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

BDS FPH 086-F Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail dont :

- reçus par la FS ;
- étudiés par la FS ;
- ayant fait l'objet d'un avis de la FS.

BDS FPH 087-F Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant :

- TMS ;
- RPS.

BDS FPH 088-O Nombre de DUERP¹⁰ :

- reçus par la FS ;
- étudiés par la FS.

BDS FPH 089-F Nombre de DUERP étudiés par la FS intégrant :

- TMS ;
- RPS.

BDS FPH 090-F Nombre de DUERP étudiés par type de FS.

BDS FPH 091-F Nombre d'avis rendus par la FS.

BDS FPH 092-F Nombre de mesures proposés par la FS dont :

- Acceptées et mises en œuvre ;
- Acceptées mais non encore mise en œuvre ;
- Refusées ;
- En cours ou sans suite.

¹⁰ Document unique d'évaluation des risques professionnels

BDS FPH 093-F Nombre de mesures proposés par la FS intégrant :

- TMS ;
- RPS.

BDS FPH 094-F Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail dont :

- acceptés et mis en œuvre par l'administration ;
- acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration ;
- non encore acceptés ;
- refusés et signalés aux formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail;
- pour lesquels l'information non disponible.

BDS FPH 095-F Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendues.

g) Commissions médicales

BDS FPH 096-O Nombre d'agents, par âge ou tranche d'âge et par sexe :

- s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;
- ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;
- ayant refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;
- effectivement reclassé au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement.

BDS FPH 097-O Nombre d'agents, par âge ou tranche d'âge et par sexe :

- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

BDS FPH 098-O Nombre d'agents, par âge ou tranche d'âge et par sexe :

- considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme ;
- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail ;
- dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme).

BDS FPH 099-O Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année, par âge ou tranche d'âge et par sexe.

BDS FPH 100-F Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année, par âge ou tranche d'âge et par sexe.

BDS FPH 101-F Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année, par sexe.

BDS FPH 102-O Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année, par âge ou tranche d'âge et par sexe.

h) Actions de prévention

1. Inspection

BDS FPH 103-O Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année par :

- FS ;
- Chef de service.

BDS FPH 104-F Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service.

2. Formation SST

BDS FPH 105-O Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre.

BDS FPH 106-F Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ? (Oui/Non)

3. DUERP

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

- ayant un DUERP
 - dont ayant un DUERP mis à jour annuellement,
 - dont intégrant un volet RPS¹¹ ;
- n'ayant pas de DUERP.

BDS FPH 108-F Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux.

¹¹ Risques psychosociaux

4. Actions de prévention

BDS FPH 110-O Nombre de services et nombre d'agents concernés :

- ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS¹² ;
- dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année ; (F)
- n'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS ; (F)
- pour lesquels l'information n'est pas disponible. (F)

BDS FPH 111-O Nombre de services et nombre d'agents concernés :

- ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année, dont :
 - o acceptées et mises en œuvre par l'administration,
 - o acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration,
 - o non encore acceptées,
 - o refusées par l'administration,
 - o pour lesquelles l'information n'est pas disponible.

5. Usure

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

BDS FPH 113-F Nombre d'entretiens de carrière tenus au cours de l'année et proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle.

6. Risques psycho-sociaux

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

BDS FPH 115-F Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année.

i) Médecine de prévention

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

- Avec :
 - o Nombre de médecins ¹³en ETP ;

¹² Troubles musculo-squelettiques

¹³ Médecins du travail

- Nombre de médecins en ETPT ;
- Nombre de médecins exerçant un tiers temps en effectif physique;
- Nombre d'agents couverts en effectif physique.

BDS FPH 117-O Suivi médical.

- Croisement des données :
 - Nombre de surveillances médicales renforcées¹⁴ ;
 - Nombre de visites d'information et de prévention ;
 - Nombre de visites à la demande de l'agent ;
 - Nombre de visites à la demande de l'administration ;
- Avec :
 - Nombre d'agents théoriquement concernés¹⁵ en effectif physique ;
 - Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite.

BDS FPH 118-O Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année.

BDS FPH 119-O Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année.

BDS FPH 120-F Nombre d'agents au 31 décembre, en effectif physique, bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global).

BDS FPH 121-F Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année.

BDS FPH 122-F Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante.

7° Organisation du travail et temps de travail

a) Organisation et cycles de travail

BDS FPH 123-O Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon :

- Les cycles de travail.¹⁶
- Le recours à l'annualisation du temps de travail¹⁷ ;

¹⁴ Selon l'article R4626-27 du code du travail

¹⁵ Théoriquement concernés par le suivi médical

¹⁶ 12h de jour ou de nuit, en alternance jour/nuit, travail de nuit exclusivement. L'addition des effectifs par cycle de travail ne correspond pas à l'effectif total de l'établissement.

¹⁷ Nombre d'agents dont le temps de travail est annualisé, taux d'agents ainsi concernés par rapport au nombre total d'agents au sein de l'établissement, nombre de services dans l'établissement au sein desquels

- L'organisation du travail¹⁸ (notamment sur le nombre et la proportion d'agents concernés par une durée du repos quotidien fixée à 11h).

BDS FPH 124-O Existence de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement¹⁹

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

Ces indicateurs sont croisés avec les critères complémentaires suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

b) Astreintes et interventions

BDS FPH 126-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes).²⁰

BDS FPH 127-F Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année.

Ces indicateurs sont ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

BDS FPH 128-F Nombre d'interventions (ou à défaut nombre de paiements d'indemnités d'intervention, que ces paiements recouvrent ou une plusieurs interventions) et d'heures d'intervention au cours de l'année.

c) Télétravail et travail à distance

BDS FPH 129-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine

- Pour raison de santé, d'âge et ou demandé par le médecin du travail

l'annualisation du temps de travail est mise en place et taux de services ainsi concernés par rapport au nombre total de services au sein de l'établissement.

¹⁸ Nombre d'agents dont la durée du repos quotidien est fixée à 11 heures et taux d'agents ainsi concernés par rapport au nombre total d'agents au sein de l'établissement.

¹⁹ Nombre de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement au sein de l'établissement.

²⁰ Nombre d'agents soumis à des astreintes et nombre de paiements d'indemnités d'astreinte

- En période de circonstances exceptionnelles
- Dans le cadre du décret de mise en œuvre du télétravail

Ventilé selon les critères de répartition suivants (F) :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés : (F)

- Catégorie hiérarchique ET métier ET sexe ;
- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

BDS FPH 130-F Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau »²¹ ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes.

d) Heures supplémentaires

BDS FPH 131-F Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées au cours de l'année.

BDS FPH 132-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année, dont :

- Rémunérées ;
- Récupérées ;
- Écrêtées ;
- Annualisées.

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

- Rémunérées ;
- Récupérées ;
- Annualisées.

Chacun de ces indicateurs est ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Catégorie hiérarchique ET métier ET sexe ;
- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe
-

²¹ Ponctuellement

e) Temps complet/incomplet ou non complet – Temps plein et temps partiel

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

- sur emploi à temps complet :
 - o à temps plein ;
 - o à temps partiel de droit, par quotité de travail ;
 - o à temps partiel sur autorisation, par quotité de travail ;
- sur emploi à temps incomplet par tranche de durée hebdomadaire du travail

ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

Les croisements suivants sont opérés :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe ;
- Catégorie hiérarchique ET métier ET sexe.

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

- présentées ;
- acceptées dont premières demandes, modifications de quotité, retour au temps plein ;

ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Motif de la demande ;
- Type de saisine ;
- Sens de la décision ;
- Statut d'emploi ;
- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

f) Taux d'absentéisme

BDS FPH 136-O Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical :

- Absences pour motif médical : maladie, longue maladie, longue durée, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions
- Absences pour motif non médical : maternité, paternité, adoption

g) Congés (annuels, RTT...)

BDS FPH 137-O Nombre de jours de congés :

- pris au cours de l'année (par type de congés) ;
- non pris et non versés au CET.²²

BDS FPH 138-F Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple : jours fériés locaux).

BDS FPH 139-F Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don.

BDS FPH 140-F Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don.

h) CET²³

BDS FPH 141-O Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année.

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

BDS FPH 143-F Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année.

BDS FPH 144-F Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010).

Ces indicateurs sont ventilés selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

i) Absences au travail hors raisons de santé

BDS FPH 145-O Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

²² Congés « perdus »

²³ Compte épargne-temps

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

BDS FPH 146-F Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET Âge ou tranche d'âge ET Sexe.

BDS FPH 147-F Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé avant le départ en congé.

BDS FPH 148-F Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé au retour du congé.

BDS FPH 149-F Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année.

j) Absences au travail pour raisons de santé

BDS FPH 150-O Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

BDS FPH 151-F Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Métier ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

k) Jours de carence

BDS FPH 152-O Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

BDS FPH 153-F Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année.

8° Action sociale et protection sociale

BDS FPH 154-O Montant de la dépense consacrée à l'action sociale :

BDS FPH 155-O Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Catégorie hiérarchique ;
- Âge ou tranche d'âge ;
- Sexe.

Le croisement suivant est opéré :

- Catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.

BDS FPH 156-F Montant de la dépense des crèches collectives

BDS FPH 157-F Montant de la dépense par agent du service de restauration en effectif physique au 31/12

9° Dialogue social

a) Organismes consultatifs

BDS FPH 158-O Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSE, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Organisation syndicale ;
- Fonction (titulaires ou suppléants) ;
- Sexe.

BDS FPH 159-F Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSE.

BDS FPH 160-F Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986.

BDS FPE 161-F Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986.

b) Congrès et organismes directeurs des syndicats

BDS FPH 162-F Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986.

c) Moyens humains accordés aux syndicats pour les besoins de l'activité syndicale (article 16 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986)

BDS FPH 163-F Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°86-660 du 19 mars 1986.

BDS FPH 164-F Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en distinguant :

- Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures) ;
- Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).

d) Autres moyens accordés aux organisations syndicales

BDS FPH 165-F Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).

e) Les négociations engagées et les accords signés

BDS FPH 166-F Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSE, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 bis.

BDS FPH 167-F : Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, par niveau de CSE, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 ter.

BDS FPH 168-F : Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSE, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

f) Les recours formés auprès des commissions paritaires

BDS FPH 169-F : Nombre de recours examinés en réunion de CAP locales et de CCP départementales (ces données sont à renseigner uniquement pour les établissements référents des CAP locales ou CCP départementales) au cours de l'année, ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Formés suite à saisine de droit ;
- Formés suite à la demande des agents.

g) Grève

BDS FPH 170-F Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.

10° Discipline

BDS FPH 171-O Nombre sanctions prononcées ventilé selon les critères de répartition suivants :

- Type de sanction ;
- Nature de la faute ;
- Statut d'emploi de l'agent sanctionné ;
- Catégorie hiérarchique de l'agent sanctionné ;
- Âge ou tranche d'âge de l'agent sanctionné ;
- Sexe de l'agent sanctionné.

Les croisements suivants sont opérés :

- Type de sanction ET nature de la faute ET sexe ;
- Statut d'emploi ET catégorie hiérarchique ET âge ou tranche d'âge ET sexe.



**MINISTÈRE
DE LA SANTÉ
ET DE LA PRÉVENTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'offre de soins**