



Nos données
au service
de la Santé

Version 4
14 août 2024

FAQ Rapport social unique (RSU)

Campagne 2023

Sommaire

Partie 1. Contexte, objectifs et périmètre de la collecte..... 6

1. Emplois permanents : quelle est la définition ? 7

Partie 2. Les indicateurs..... 8

1. BDS FPH 003-0 Effectifs physiques et BDS FPH 003-O bis en équivalent temps plein au 31 décembre et BDS FPH 003-O ter effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction 9
 - 1.1. Quelle définition de « en fonction » ? 9
 - 1.2. Un agent en arrêt maladie payé à la date du 31/12/2023 est -il « en fonction » ? 9
 - 1.3. Quelle est la définition de « effectifs gérés » ? 9
 - 1.4. Périmètre des agents qui doivent compter dans l'effectif physique 9
 - 1.5. Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ? 9
 - 1.6. Auriez-vous une explication pour dissocier effectif physique, effectif en ETP et effectif en ETP annuel ? 9
 - 1.7. Les agents en position de non-activité (disponibilité, détachement etc.) sont-ils à inclure dans les effectifs physiques au 31/12 ? 9
2. BDS FPH 008-O Nombre d'agents fonctionnaires (PNM) ou titulaires (PM)* recrutés au cours de l'année..... 10
 - 2.1. S'agit-il uniquement des PH recrutés directement après publication des postes ou faut-il également prendre en compte les PC qui ont fait acte de candidature et ont été installés ? 10
3. BDS FPH-010-O : Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année..... 10
 - 3.1. Le PM n'est pas concerné par des contrats aidés ou contrat d'apprentissage 10
4. 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 10
 - 4.1. Quelle est pour vous la définition de primo-nomination ? est-ce que cela concerne un changement de statut ou uniquement un changement de grade ? 10
5. BDS FPH 013-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année..... 10
 - 5.1. Est-ce que cela concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ? 10
6. BDS FPH 014-0 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année 10
 - 6.1. En interne seulement ? En externe ? Suite à la publication d'une annonce ? Candidatures spontanées ? 10
7. BDS FPH 015-0 Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant..... 11
 - 7.1. Est-ce que cela concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ? 11
8. BDS FPH 016-0 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année..... 11

8.1.	<u>Est-ce que cela concerne seulement les postes publiés en interne ou aussi les offres d'emplois (place de l'emploi public, France travail, FHF...) ?</u>	11
8.2.	<u>Critère de ventilation par sexe</u>	11
9.	BDS FPH 022-O Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ	11
9.1.	<u>Motifs de départ manquants</u>	11
10.	BDS FPH 031-O Total des rémunérations annuelles brutes versées.....	11
10.1.	<u>Pour le détail des rémunérations, est-il considéré que la somme des "dont" doit être intégrée dans la colonne "primes et indemnités" ? Autrement dit, les heures supplémentaires sont-elles considérées comme des primes/indemnités ?</u>	11
11.	BDS FPH 036-O Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputables au service	12
11.1.	<u>Le critère de ventilation « gravité » ne concerne que les accidents. Or dans la maquette, pour la gravité, les maladies et affections ont été conservées.</u>	12
12.	BDS FPH 112-O Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifié	12
12.1.	<u>Potentiellement tous les agents sont exposés à un risque : faut-il tout simplement mettre le nombre d'agents au 31/12 ?</u>	12
13.	BDS FPH 123-O Répartition des effectifs (PNM) en fonction au 31 décembre	12
13.1.	<u>Au niveau de l'organisation et des cycles de travail, faut-il comptabiliser uniquement les 12h de jour, les 12h de nuit ? Que faut-il intégrer dans autres ? Les 12h sont-ils également comptabilisés dans cette catégorie ?</u>	12
14.	BDS FPH 124-O : Existence de chartes de fonctionnement sur les pools de remplacement (PNM).....	12
14.1.	<u>N'est-il pas attendu un nombre plutôt qu'une « ventilation » ?</u>	12
15.	BDS FPH 125-F : Nombre total de nuits-agents travaillés au cours de l'année.....	13
15.1.	<u>Pourriez-vous me préciser ce que vous entendez par « nuits-agents » ?</u> Réponse mise à jour	13
15.2.	<u>Dès lors qu'un agent a travaillé au moins 3h sur la plage 21h-6h, considère-t-on cela comme une nuit-agent, quelle que soit la durée réelle ?</u>	13
15.3.	<u>Doit-on cumuler le nombre d'heures réalisées sur cette plage horaire et le diviser par un nombre d'heures fixe ?</u>	13
16.	BDS FPH 129-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail.....	13
16.1.	<u>Notre logiciel RH permet de définir le nombre de jours de télétravail à la semaine : est-ce bien ce qui est attendu ? Parce que notre logiciel permet aussi de définir un nombre de jours de télétravail à l'année (forfait).</u>	13
17.	BDS FPH 132-O Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel au cours de l'année.....	13
17.1.	<u>Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM</u> _____ 13	
18.	BDS FPH 133-F : Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	14
18.1.	<u>Le titre du paragraphe indique que cet indicateur ne concerne que le PM, mais dans les critères de ventilation et les croisements à opérer il est noté PM et PNM</u> _____ 14	

19. BDS FPH 134-O : Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre	14
19.1. <u>Concernant les quotités de travail, nous disposons dans notre SIRH de beaucoup plus d'options que celles proposées. Que faire de ceux-là ?</u>	14
20. BDS FPH 142-F Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	14
20.1. <u>S'agit-il du nombre d'agents ayant déposé leur solde de congés 2022 au cours de l'année 2023 ? ou des agents ayant déposé leur solde de congés 2023 en début d'année 2024 ?</u>	14
21. BDS FPH 154-0 Montant de la dépense consacrée à l'action sociale	14
21.1. <u>– Se référer au bilan du CGOS uniquement ?</u>	14
22. BDS FPH 155-0 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales	14
22.1. <u>Se référer au bilan du CGOS uniquement ?</u>	14
22.2. <u>S'agit-il du montant cotisé pour le CGOS et qui concerne l'ensemble des salariés ?</u>	14

Partie 3. Les critères de ventilation 16

1. Catégorie.....	17
1.1. <u>Personnel médical / Catégorie A</u>	17
1.2. <u>Personnel non médical / Comment déclarer les personnels qui n'ont pas d'appartenance à une catégorie ? Exemple : les apprentis</u>	17
2. Corps.....	17
2.1. <u>Le corps de mon agent ne figure pas dans la liste des corps proposée</u>	17
3. Emploi supérieurs hospitaliers	17
3.1. <u>Pouvez-vous nous dire comment flécher les différentes catégories ? Y a-t-il des grades correspondants pour les directeurs ?</u>	17
3.2. <u>Comment identifier les chefs de service ou chefs de pôle ?</u>	17
4. Filière (personnel non médical).....	17
4.1. <u>Dans « personnels de Direction », faut-il mettre uniquement les agents avec un grade de directeurs ou les agents qui sont au CODIR ?</u>	17
4.2. <u>Le grade de mon agent ne figure pas dans la liste des grades proposée</u>	18
5. Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	18
5.1. <u>Comment faire la distinction entre emploi permanent et non permanent pour répartir les agents selon les modalités de ce critère ?</u>	18
6. Gravité (avec ou sans arrêt de travail pour les accidents)	18
6.1. <u>Le critère de ventilation « gravité » ne concerne que les accidents. Or dans la maquette, pour la gravité, les maladies et affections ont été conservées.</u>	18
7. Indicateur de situation au regard du handicap.....	19
7.1. <u>Comment prendre en compte des agents qui répondent à plusieurs critères à la même date. Faut-il les compter deux fois ?</u>	19
8. Métiers	19
8.1. <u>Tous mes agents ne figurent pas dans la liste des métiers</u>	19
8.2. <u>Si l'établissement a des étudiants en stage qui sont rémunérés par le CHU de rattachement, faut-il les comptabiliser ?</u>	19

9.	Motifs de départ	19
9.1.	<u>Motifs de départ : modalités manquantes</u>	19
9.2.	<u>Par rapport aux motifs demandés certains sont identiques avec ceux que nous utilisons, d'autres non (concours ou recrutement sortant, inaptitude physique et professionnelle, fin de contrat, détachement, mise à disposition)</u>	19
9.3.	<u>Concernant les retraites pour invalidité, dans quel(s) tableau(x) / lignes doivent-elles être intégrées, retraite, inaptitude définitive ?</u>	20
10.	Position statutaire	20
10.1.	<u>Dans le tableau position statutaire, nous avons une catégorie supplémentaire : « Congé spécial ». Où en enregistrer les infos dans la maquette ?</u>	20
11.	Statut d'emploi (PM)	20
11.1.	<u>Où renseigner les praticiens hospitaliers contractuels ?</u>	20
11.1.	<u>Les praticiens contractuels ne sont jamais référencés</u>	20
12.	Statut d'emploi (PNM).....	20
12.1.	<u>Pouvez-vous définir le périmètre et nommer ce critère qui ne figure pas dans le guide des indicateurs ?</u>	20
13.	Voie d'accès	20
13.1.	<u>Nous ne trouvons pas de correspondance avec les modes d'entrées des agents fonctionnaires que nous recrutons (ex : mutation, détachement...).</u>	20

Partie 4. Les outils informatiques..... 22

1.	Plateforme RSU	23
1.1.	<u>Lien d'accès vers la plateforme</u>	23
1.2.	<u>Période d'ouverture de la plateforme</u>	23
1.3.	<u>Droits d'accès à la plateforme</u>	23
1.4.	<u>Puis-je conserver les identifiants utilisés pour le bilan social ?</u>	23
1.5.	<u>Le domaine RSU n'est pas ouvert pour mon établissement</u>	23

Partie 1

Contexte, objectifs et périmètre de la collecte

Contexte, objectifs et périmètre de la collecte

1. Emplois permanents : quelle est la définition ?

Les emplois permanents correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration.

Les emplois permanents font référence à un statut et à un poste : Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Partie 2

Les indicateurs

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

1.1. Quelle définition de « en fonction » ?

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :

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

1.2. Un agent en arrêt maladie payé à la date du 31/12/2023 est-il « en fonction » ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le cadre de saisie va être adapté en ce sens prochainement.

4. 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

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

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

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

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

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

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

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

Cela concerne tous les canaux de communication.

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

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

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

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

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

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

- 8.2. Critère de ventilation par sexe

Les postes vacants ne sont pas genrés.

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

Le cadre de saisie va être adapté en ce sens prochainement.

9. BDS FPH 022-0 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

- 9.1. Motifs de départ manquants

Les motifs suivants vont être ajoutés prochainement au cadre de saisie :

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

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

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

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

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

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

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

Le cadre de saisie va être adapté en ce sens prochainement.

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

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

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

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

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

Concernant les cycles de travail, il faut renseigner :

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

* Travail de nuit : un agent est considéré comme travaillant de nuit si, durant une semaine de référence où il a travaillé sans congés, il a travaillé deux jours différents au moins 3 heures comprises dans la plage entre 21 heures et 6 heures.

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

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

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

Le cadre de saisie va être adapté en ce sens.

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

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

Réponse mise à jour

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.1. Concernant les quotités de travail, nous disposons dans notre SIRH de beaucoup plus d'options que celles proposées. Que faire de ceux-là ?

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

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

Le cadre de saisie va être adapté prochainement en ce sens.

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

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

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

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

21.1. Se référer au bilan du CGOS uniquement ?

Oui, se référer au bilan du CGOS uniquement.

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

22.1. Se référer au bilan du CGOS uniquement ?

Oui, se référer au bilan du CGOS uniquement.

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

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

Partie 3

Les critères de ventilation

1. Catégorie

1.1. Personnel médical / Catégorie A

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

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

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

- NC (non catégorisé)

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

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

2. Corps

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

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

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

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

3. Emploi supérieurs hospitaliers

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

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

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

Les chefs de service ou de pôle sont des médecins, et appartiennent donc au personnel médical.

Nous vous invitons à vous rapprocher de la direction des affaires médicales (DAM).

4. Filière (personnel non médical)

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

Les directeurs et les agents du CODIR sont du personnel de direction.

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

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

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

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

5. Fondement juridique de recrutement pour les contractuels

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

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

Base légale CGFP	Modalités du critère
	Sur emploi permanent :
Article L. 332-15	<ul style="list-style-type: none"> Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires
Article L. 332-3	<ul style="list-style-type: none"> Contractuels sur emplois à « temps incomplet »
Article L. 332-18	<ul style="list-style-type: none"> Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques
Article L. 332-19	<ul style="list-style-type: none"> Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel
Article L. 332-20	<ul style="list-style-type: none"> Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet
Article L. 445-1	<ul style="list-style-type: none"> Transfert d'autorité ou transfert de compétence
Article L. 352-4	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs handicapés
Article L. 332-17	<ul style="list-style-type: none"> Contractuels de statut antérieur
	Sur emploi non permanent :
Article L. 332-23	<ul style="list-style-type: none"> Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet
Article L. 332-24	<ul style="list-style-type: none"> Contrat de projet ou d'opération
Article L. 325-15	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet

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

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

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

Le cadre de saisie va être adapté en ce sens prochainement.

7. Indicateur de situation au regard du handicap

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

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

8. Métiers

8.1. Tous mes agents ne figurent pas dans la liste des métiers

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

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

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

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

9. Motifs de départ

9.1. Motifs de départ : modalités manquantes

Les motifs suivants vont être ajoutés prochainement au cadre de saisie :

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

Indicateur concerné : BDS FPH 022-0.

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

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

Indicateur concerné : BDS FPH 022-0.

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

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

10. Position statutaire

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

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

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

11. Statut d'emploi (PM)

11.1. Où renseigner les praticiens hospitaliers contractuels ?

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

11.1. Les praticiens contractuels ne sont jamais référencés

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

12. Statut d'emploi (PNM)

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

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

Les modalités sont les suivantes :

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

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

13. Voie d'accès

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

Les voies d'accès suivantes vont être ajoutées prochainement au cadre de saisie :

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

en complément des modalités déjà existantes :

- Concours interne
- Concours externe
- Troisième concours
- Examen professionnel
- Recrutement par contrat

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

Indicateurs concernés : BDS FPH 008-0.

Partie 4

Les outils informatiques

1. Plateforme RSU

1.1. Lien d'accès vers la plateforme

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

1.2. Période d'ouverture de la plateforme

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

1.3. Droits d'accès à la plateforme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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