

DIRECTION DE L'ORGANISATION  
MÉDICALE ET DES RELATIONS AVEC  
LES UNIVERSITÉS

Département ressources  
SRHM  
Dossier suivi par :  
Olivier TRETON  
Chef du service du SRHM  
01 40 27 32 13

## **ANNEXE 1**

### **Note révision des effectifs 2020**

Outil de mise en œuvre des projets médicaux et d'attractivité pour les praticiens, la révision des effectifs de praticiens hospitaliers constitue un élément important de la mise en œuvre du projet médical des groupes hospitaliers et de l'AP-HP en général. La politique de titularisation des praticiens hospitaliers conditionne une partie de l'attractivité médicale de nos établissements et assure la stabilité nécessaire aux services pour se développer.

Un courrier joint à la note détaille les principaux enjeux médicaux qui devront orienter le contenu de la révision H 2020, selon les modalités exposées ci-après.

#### **La nécessaire maîtrise des charges**

En 2020, l'AP-HP entend poursuivre la stabilisation de sa masse salariale (0 % d'évolution) conformément à sa trajectoire budgétaire pour la période 2019-2023. Le dimensionnement de la révision H constitue donc un enjeu important pour l'atteinte de cet objectif et la construction budgétaire 2020. C'est la raison pour laquelle les GH rendront leur révision des effectifs en même temps que leur EPRD 2020.

Si la trajectoire de masse salariale proposée par un GH est incompatible avec l'atteinte des objectifs de stabilité de la masse salariale et de réduction du déficit de l'AP-HP et du GH, il pourra être demandé au GH, dans le cadre des réunions budgétaires 2020, de modifier ses prévisions au titre de la révision H.

#### **Le calendrier**

##### Phase locale

Avril-septembre 2019

Les GH, dans le respect de leur EPRD, de leur projet médical et des axes stratégiques institutionnels, conduisent le processus de sélection et de choix des candidats. Cette phase a le plus souvent débuté en amont de la présente note, dès le mois d'avril.

Durant cette phase locale, il appartient aux chefs de service de solliciter l'avis et le classement des collégiales sur les candidats pressentis, qui devront être remis aux présidents des CMEL et des sous-commissions locales du temps et des effectifs médicaux.

Les demandes de postes devront avoir été validées par les chefs de pôle ou futurs directeurs médicaux de DMU selon la date précise de remontée des demandes (avant ou après le 1<sup>er</sup> juillet).

Cette phase s'achève par un vote de la CMEL sur le classement des postes.

À l'issue de cette phase locale, les GH transmettent à la DOMU une note stratégique situant la révision des effectifs dans leur projet médical ainsi que la liste des candidats (comprenant un CV, précisant la catégorie de l'emploi dont la création est souhaitée, la spécialité hospitalière du concours du candidat et son année d'inscription sur la liste d'aptitude).

La note permettra de bien identifier les motivations du choix du GH, qu'il s'agisse de remplacement des départs naturels ou de la volonté de développer une activité à fort potentiel.

Il s'agit d'une note stratégique et non d'une analyse poste par poste de la révision des effectifs hospitaliers.

La note présentera la politique de titularisation des praticiens hospitaliers du GH et les perspectives de recrutement à moyen terme.

#### Phase centrale (octobre-décembre 2019)

La phase centrale comprend deux dimensions : une analyse budgétaire intégrée au cycle de discussion de l'EPRD et une analyse médicale orientée sur les perspectives de moyen terme.

Concernant l'aspect budgétaire, la révision des effectifs hospitaliers fait partie des éléments de construction du budget 2020 figurant dans les annexes 3. Elle impacte la cible et le taux d'évolution de la masse salariale présenté par le GH. Dans le cadre des discussions du cycle budgétaire, le GH peut donc être amené à modifier le dimensionnement de sa révision des effectifs.

L'analyse médicale permet de :

- veiller à la cohérence des propositions avec les axes stratégiques du GH et de l'AP-HP ;
- un dialogue avec les GH sur la prospective médicale des 5 prochaines années et ainsi l'anticipation des évolutions à moyen terme.

À cette fin, la DOMU produit une analyse médicalisée des propositions de recrutement au regard du projet médical du GH et des orientations stratégiques de l'AP-HP qu'elle présente à la CTEM centrale.

En novembre 2019, la gouvernance des groupes hospitaliers (directeur, présidents des CMEL et des CTEML) présente la stratégie médicale de sa révision d'effectifs, notamment les projets médicaux nécessitant des créations de postes ainsi que son analyse sur les besoins médicaux à moyen terme au groupe restreint de la CME qui émet un avis sur la proposition de révision des effectifs.

Une synthèse de l'ensemble des demandes est présentée à la CME de décembre 2019, permettant au président de la CME de porter un avis sur la liste des candidatures qui sera transmise par le directeur général à l'agence régionale de santé.