

Révision des effectifs de praticiens hospitaliers 2023

Bureau de CME

22 novembre 2022

Poursuivre l'appropriation des réformes dans un contexte budgétaire contraint

- Accès au grade de PH plébiscité : mise en œuvre du nouveau statut unique et des mesures d'attractivité du Ségur (accès au concours PH précoce, exercice mixte, modulations de quotité, revalorisations et IESPE).
Au niveau national : hausse sans précédent du nombre de candidats au concours (+ 50 %)
- Nécessaire articulation avec le contrat unique dont les différentes durées sont plus courtes : repenser la structuration des équipes médicales et la gestion prévisionnelle des emplois
- Depuis 2020, une capacité retrouvée à recruter dans les disciplines en tension (MAR, urgences, gériatrie, radiologie)
- Enjeux de la révision 2023 :
 - ▶ Baisse significative de l'activité et cohérence des recrutements PM avec les recrutements PNM garantissant les prévisions d'activité

Une proposition de révision très largement supérieure aux années antérieures

Nombre de demandes Révisions H 2018 à 2023

GHU	2018	2019	2020	2021	2022	2023	<i>Evolution 2023/2022</i>	<i>Evolution 2023/2018</i>
CENTRE	49	60	48	71	65	72	10,8%	46,9%
SORBONNE	59	66	73	86	92	88	-4,3%	49,2%
NORD	75	75	77	97	94	101	7,4%	34,7%
SACLAY	56	36	40	54	61	66	8,2%	17,9%
MONDOR	44	31	44	44	44	38	-13,6%	-13,6%
PSD	20	26	20	26	21	33	57,1%	65,0%
TOTAL GHUs	303	294	302	378	377	398	5,6%	31,4%

Une révision 2023 fortement marquée par une :

- **politique de consolidation des disciplines en tension localement**
- **volonté de fidéliser dans les secteurs plus fortement impactés par les réformes NPC et PADHUE**
- **capacité d'accompagnement des projets médicaux**
 - 59 en anesthésie-réanimation (*75 en 2022*)
 - 41 en pédiatrie (*24 en 2022*)
 - 28 en médecine d'urgence (*25 en 2022*)
 - 29 en biologie (*17 en 2022*)
 - 28 en psychiatrie (*23 en 2022*)
 - 22 en imagerie (*24 en 2022*)
 - 20 en gériatrie (*25 en 2022*)
 - 19 en pharmacie (*15 en 2022*)
 - 15 en chirurgie (*28 en 2022*)

Part des demandes de révision H de chaque GHU comparée à la part de ses ETP PH au 31.12.2021

GHU	<i>Part du GHU dans la révision H 2023</i>	Part des ETP PH du GHU /ETP PH APHP
CENTRE	18%	19,8%
SORBONNE	22%	23,4%
NORD	25%	24,5%
SACLAY	17%	14,9%
MONDOR	10%	5,5%
PSD	8%	9,5%
Tous GHUs	100,0%	100,0%

- 66 % femmes / 34 % hommes (*parmi les candidats déjà identifiés*)
- Âge moyen : 42 ans (*38 ans en 2022*), âge médian : 35 ans (*34 ans en 2022*)
- Large plébiscite de l'exercice à temps plein (80,9 %) mais hausse des demandes de nominations à temps partiel pouvant bénéficier d'une plus grande mixité d'exercice : 19,1 % en 2023 (*contre 12 % en 2022*)
- Précédents grades des candidats :

Précédents grades occupés	Révision 2019	Révision 2020	Révision 2021	Révision 2022	Révision 2023
PHC (NPC)	66%	71%	65%	66%	61%
PA / PAA	5%	5%	8%	5%	8%
CCA - AHU	13%	7%	8%	9%	10%
Assistants	5%	4%	5%	6%	8%
autres (<i>PHU -MCU - PH mutation</i>)	11%	11%	12%	12%	7%
Non renseigné	1%	2%	3%	2%	6%

■ Des enjeux RH :

- Large participation des services et des DMU dans l'instruction et le choix des candidats par les commission des effectifs locales (et pour un GHU travail conjoint avec la CAR avec prise en compte des données d'activité)
- Poursuite de l'appropriation des réformes statutaires : nécessité de penser la structuration des services par statut, par âge
- Nécessité de poser un cadre de recours au motif 3 NPC destiné « *aux praticiens dans l'attente de leur inscription sur la liste d'aptitude au concours national de PH* » : à quelle date pour être en cohérence avec la démographie médicale (enjeu de concurrence sur le territoire et de place de la gouvernance dans validation des postes concernés)
- Premiers effets positifs du Ségur (revalorisation de la grille + IESPE) :
 - *Regain d'attractivité pour les GHU extra-muros misant sur la promotion des postes de PH*
 - *Doit-on repenser le dispositif de prime d'engagement dans la carrière hospitalière ?*