

Personnel médical

PARTIE 1 - Etat et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux 139

Chapitre 1 - Evolution des effectifs et de la masse salariale 141

1 Effectif en ETPR 143

1.0.1 Effectif en ETPR (moyenne annuelle) par statut 143

1.0.2 Effectif en ETPR (moyenne annuelle) par statut et par genre 144

1.1.1 Age moyen en ETPR par statut, calculé au 31 décembre 145

1.1.2 Effectif en unité physique par statut et par tranche d'âge au 31 décembre 146

2 Masse salariale 148

2.0.1 Masse salariale par statut 148

2.0.1.1 Evolution des rémunérations brutes 148

2.0.1.2 Masse salariale annuelle totale 148

2.0.1.3 Charges sociales annuelles globales 149

2.0.1.4 Niveau des rémunérations 150

2.0.1.5 Répartition de la masse salariale en pourcentage par genre 151

2.2 Taux d'évolution de la masse salariale du PM seniors (hors internes et étudiants) 152

2.3 Taux d'évolution lié au GVT (glissement vieillesse-technicité) (CRPP) 152

3 Taux d'évolution des dépenses d'intérim 152

Chapitre 2 - Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines 153

4 Temps de travail additionnel (en demi-journées) non encore récupéré non encore rémunéré au 31 décembre 155

4.5 Montants du temps de travail additionnel de jour rémunéré sur l'année (hors charges patronales) 155

5 Jours de compte épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 156

5.0 Détail par statut 156

5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés par médecin ayant ouvert un CET, par statut et par genre 157

5.3 et 5.4 Montant et taux de la provision des comptes épargne temps 158

5.5 Montant des jours de CET monétisés sur les années 2015, 2016 et 2017 158

6 Absentéisme 159

6.0 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical 159

6.4 Jours de carence 159

6.4.1 Nombre total de jours de carence prélevés en 2015, 2016 et 2017 159

6.4.2 Nombre de médecin auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de 2015, 2016 et 2017 159

6.4.3 Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence (hors charges patronales) 160

7 Taux de turn over du personnel 160

Chapitre 3 - Gestion des compétences	161
11 Développement professionnel continu (DPC)	163
11.0 Pourcentage de personnel ayant validé un programme de développement professionnel continu (DPC) au sein de l'AP-HP, par statut	163
11.1 Pourcentage de personnel ayant validé un programme de développement professionnel continu (DPC) au sein de l'AP-HP, par statut et par genre	164
11.2 Taux de départ en DPC et hors DPC (exprimé en nombre de jours) par statut	165
11.3 Pourcentage de ressources internes consacrées au DPC pour les professionnels de santé	166
12 Repérage de trois métiers sensibles ou en tension	167
12.1 Pyramide des âges	167
12.3 Besoins en effectifs prévus à N+1, N+2, N+3	170
14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité	171
Chapitre 4 - Dialogue social	173
15 Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles	175
16 Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical	175
17 Nombre de demi-journées de grève au cours de l'année	176
18 Droits et moyens syndicaux	176
Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail	177
19 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année	179
20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service	179
21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement	180
22 Existence du document unique (DU)	180
23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	181
23.1 Masse salariale moyenne annuelle par statut et par genre (rémunération brute primes et indemnités comprises mais hors PDS + Charges patronales)	181
23.3 Montant moyen annuel des primes, indemnités et PDS par statut et par genre (hors charges patronales)	181
PARTIE 2 - Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité	183
PARTIE 3 - Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire	185



Partie 1

Etat et analyse des données sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux de N - 2 à N



Chapitre 1

Evolution des effectifs et de la masse salariale

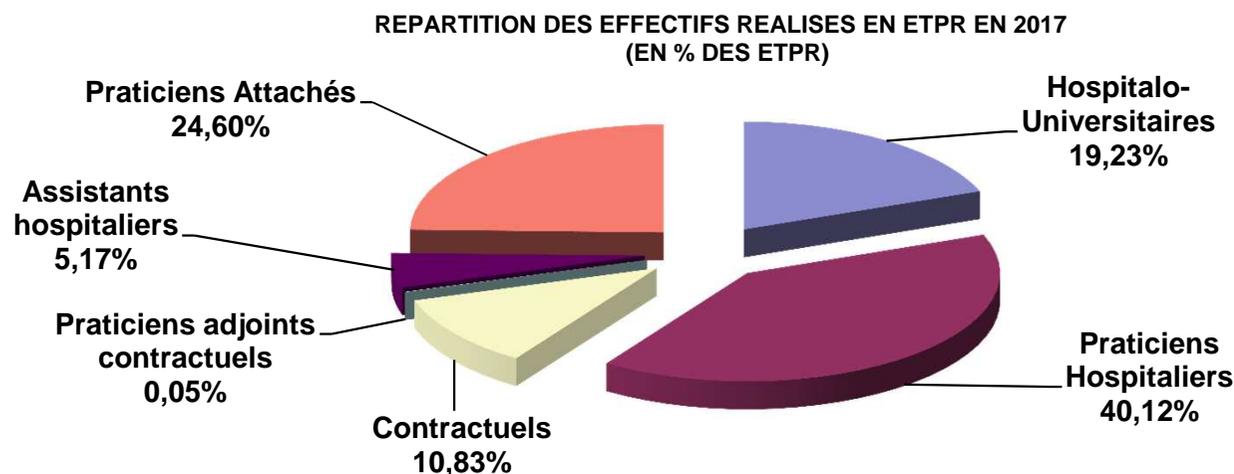
1 Effectifs en ETPR

1.0.1 Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) par statut

STATUT	2015		2016		2017	
	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé
H-U permanents	919,75	902,42	916,22	893,63	901,21	883,00
PH plein temps	2 811,73	2 784,22	2 849,68	2 814,93	2 908,36	2 825,11
PH temps partiel	305,65	307,96	303,12	298,37	316,22	295,76
Praticiens renouvelables de droit & CDI	1 376,08	1 309,84	1 372,37	1 262,72	1 282,84	1 213,47
TOTAL 1	5 413,21	5 304,44	5 441,39	5 269,65	5 408,63	5 217,34
H-U temporaires	630,34	597,77	642,53	609,58	600,82	612,53
Praticiens contractuels sans renouvellement de droit	1 603,87	1 711,56	1 631,15	1 820,05	1 696,75	1 949,11
TOTAL 2	2 234,21	2 309,33	2 273,68	2 429,63	2 297,57	2 561,64
TOTAL 1 + 2	7 647,42	7 613,77	7 715,07	7 699,28	7 706,20	7 778,98

Notes :

- un H-U est compté 0,50 ETPR ; un PH temps partiel est compté 0,60 ETPR
- Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) : y compris praticiens sur recettes affectées

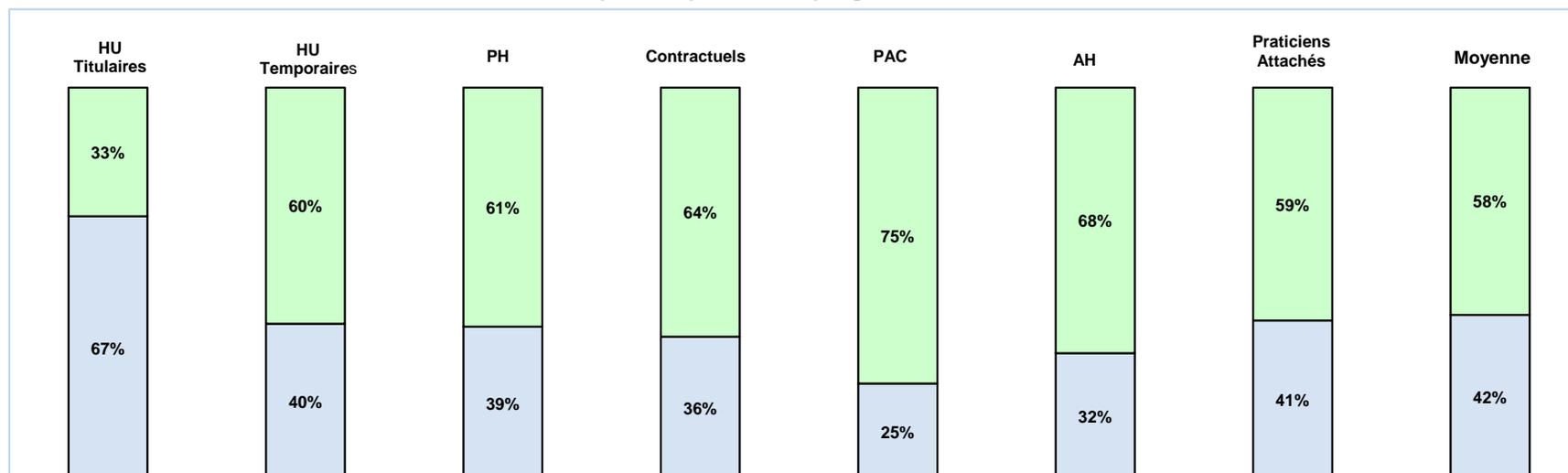


1.0.2 Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) par statut et par genre

Statut PM	Année 2015					Année 2016					Année 2017				
	Effectifs en ETPR moyen			%		Effectifs en ETPR moyen			%		Effectifs en ETPR moyen			%	
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Hospitolo-Universitaires Titulaires	616,57	285,85	902,42	68,32%	31,68%	605,52	288,11	893,63	67,76%	32,24%	592,86	290,14	883,00	67,14%	32,86%
▶ PU-PH et Consultants	481,33	127,92	609,25	79,00%	21,00%	474,40	136,19	610,59	77,70%	22,30%	462,07	144,28	606,35	76,21%	23,79%
▶ MCU-PH	114,24	137,64	251,88	45,35%	54,65%	111,43	132,41	243,84	45,70%	54,30%	111,65	126,16	237,81	46,95%	53,05%
▶ Odontologues	21,00	20,29	41,29	50,86%	49,14%	19,69	19,51	39,20	50,23%	49,77%	19,14	19,70	38,84	49,28%	50,72%
Hospitolo-Universitaires Temporaires	231,58	366,19	597,77	38,74%	61,26%	233,57	376,01	609,58	38,32%	61,68%	243,65	368,88	612,53	39,78%	60,22%
▶ PHU, CCA, AHU	223,38	355,43	578,81	38,59%	61,41%	225,05	364,27	589,32	38,19%	61,81%	234,90	357,65	592,55	39,64%	60,36%
▶ Odontologues	8,20	10,76	18,96	43,25%	56,75%	8,52	11,74	20,26	42,05%	57,95%	8,75	11,23	19,98	43,79%	56,21%
Praticiens hospitaliers	1 266,12	1 826,06	3 092,18	40,95%	59,05%	1 253,08	1 860,22	3 113,30	40,25%	59,75%	1 218,23	1 902,64	3 120,87	39,03%	60,97%
▶ PH temps plein	1 121,52	1 662,70	2 784,22	40,28%	59,72%	1 115,92	1 699,01	2 814,93	39,64%	60,36%	1 085,88	1 739,23	2 825,11	38,44%	61,56%
▶ PH temps partiel	144,60	163,36	307,96	46,95%	53,05%	137,16	161,21	298,37	45,97%	54,03%	132,35	163,41	295,76	44,75%	55,25%
Praticiens contractuels	251,90	403,66	655,56	38,43%	61,57%	282,13	470,98	753,11	37,46%	62,54%	306,94	535,26	842,20	36,45%	63,55%
Praticiens Adjoints Contractuels	1,75	5,00	6,75	25,93%	74,07%	1,00	4,05	5,05	19,80%	80,20%	1,00	3,08	4,08	24,51%	75,49%
▶ Temps plein	0,75	3,50	4,25	17,65%	82,35%	0,00	2,55	2,55	0,00%	100,00%	0,00	2,00	2,00	0,00%	100,00%
▶ Temps partiel	1,00	1,50	2,50	40,00%	60,00%	1,00	1,50	2,50	40,00%	60,00%	1,00	1,08	2,08	48,08%	51,92%
Assistants hors CHU	76,26	188,48	264,74	28,81%	71,19%	97,65	210,34	307,99	31,71%	68,29%	125,40	257,93	383,33	32,71%	67,29%
Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)	8,63	16,79	25,42	33,95%	66,05%	6,42	17,91	24,33	26,39%	73,61%	4,42	14,42	18,84	23,46%	76,54%
Praticiens Attachés	888,69	1 180,24	2 068,93	42,95%	57,05%	829,13	1 163,16	1 992,29	41,62%	58,38%	776,26	1 137,87	1 914,13	40,55%	59,45%
▶ Attachés - contrat court	293,67	465,42	759,09	38,69%	61,31%	269,74	459,83	729,57	36,97%	63,03%	259,98	464,42	724,40	35,89%	64,11%
▶ Attachés - contrat triennal & CDI	595,02	714,82	1 309,84	45,43%	54,57%	559,39	703,33	1 262,72	44,30%	55,70%	516,28	673,45	1 189,73	43,39%	56,61%
Total	3 341,50	4 272,27	7 613,77	43,89%	56,11%	3 308,50	4 390,78	7 699,28	42,97%	57,03%	3 268,76	4 510,22	7 778,98	42,02%	57,98%

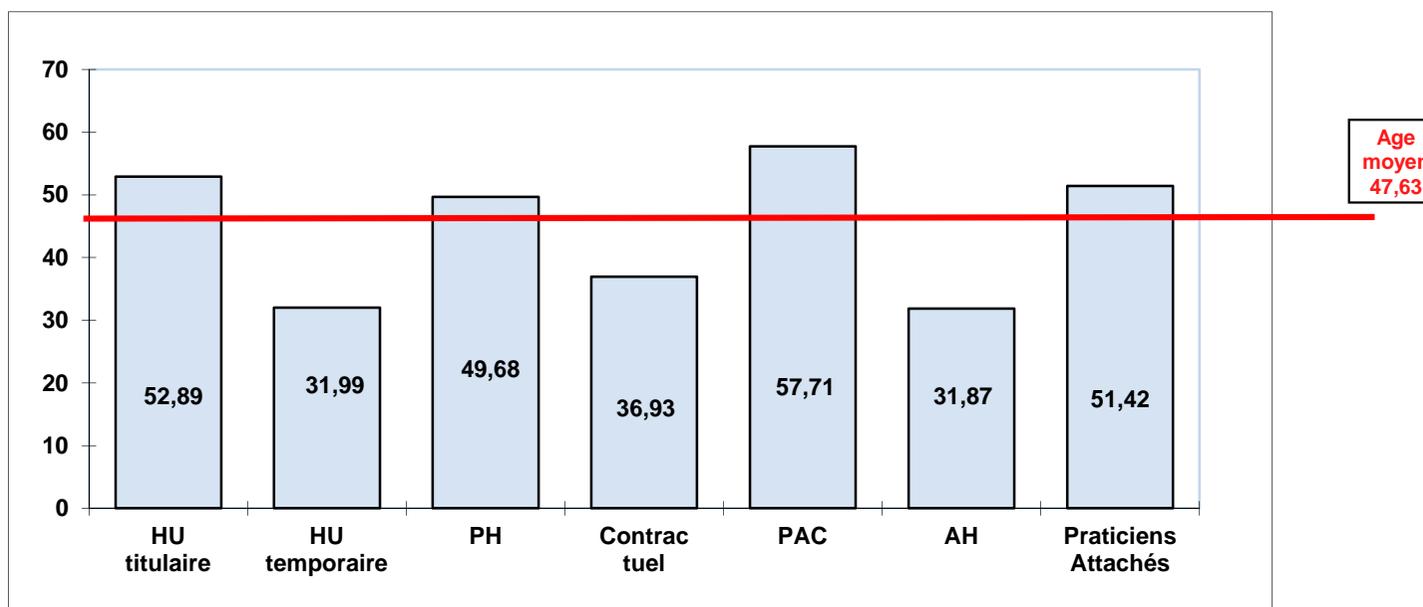
Répartition par statut et par genre - 2017

■ Hommes ■ Femmes



1.1.1 – Age moyen en ETPR par statut, calculé au 31 décembre

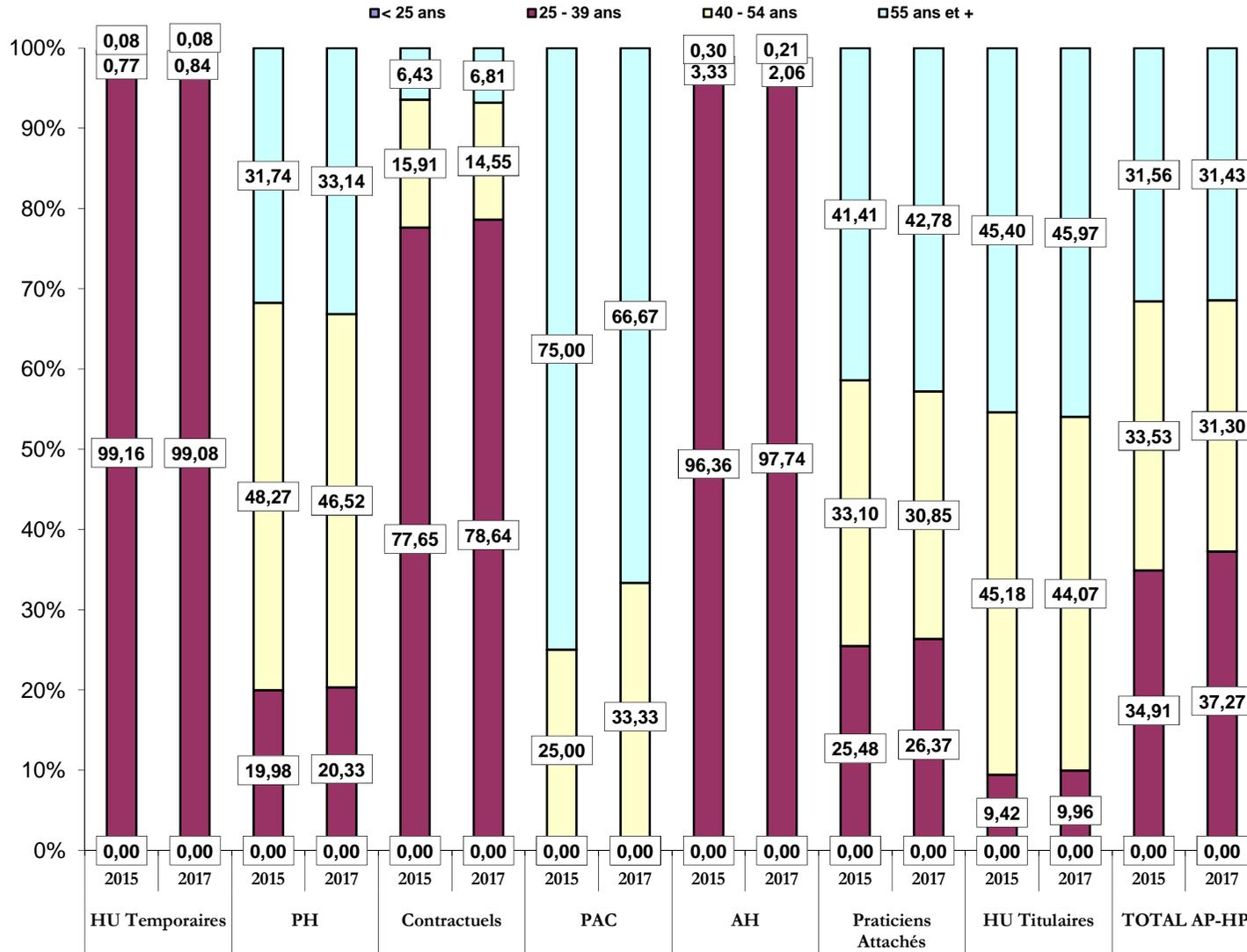
Statut PM	2015 Age moyen	2016 Age moyen	2017 Age moyen
▼ Hospitalo-Universitaires Titulaires	53,34	53,03	52,89
▶ PU-PH et Consultants	55,55	55,39	55,52
▶ MCU-PH	47,94	46,88	46,24
▶ Odontologues	51,50	52,38	51,36
▼ Hospitalo-Universitaires Temporaires	32,14	31,97	31,99
▶ PHU, CCA, AHU	32,13	32,01	32,00
▶ Odontologues	32,22	31,47	31,91
▼ Praticiens hospitaliers	49,50	49,66	49,68
▶ PH temps plein	49,33	49,48	49,48
▶ PH temps partiel	50,53	50,83	50,94
▶ Praticiens contractuels	37,16	37,01	36,93
▶ Praticiens Adjoints Contractuels	56,10	56,93	57,71
▶ Assistants hors CHU	31,83	32,06	31,72
▶ Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	36,18	36,33	35,76
▶ Praticiens Attachés	51,47	51,14	51,42
Total	48,17	47,73	47,63



1.1.2 Effectif en unité physique par statut et par tranche d'âge au 31 décembre

	Année	Hospitalo-Universitaires Titulaires	Hospitalo-Universitaires Temporaires	Praticiens Hospitaliers et Pharmaciens	Praticiens Hospitaliers Contractuels	PAC	Assistants Hospitaliers	Praticiens Attachés	Total des Effectifs
Inférieur à 25 ans	2015								
	2016							1	1
	2017								
25-29	2015		231		49		101	106	487
	2016		216	1	46		97	95	455
	2017		198		48		123	70	439
30-34	2015	12	938	121	400		188	488	2 147
	2016	14	961	120	461		236	513	2 305
	2017	16	979	109	534		304	524	2 466
35-39	2015	160	124	545	239		29	633	1 730
	2016	171	133	551	259		50	561	1 725
	2017	163	116	572	261		48	577	1 737
40-44	2015	191	6	542	74		4	465	1 282
	2016	188	4	516	83		8	420	1 219
	2017	223	6	531	85		8	402	1 255
45-49	2015	291	3	547	41	1	5	488	1 376
	2016	266	5	540	37	1	3	459	1 311
	2017	258	5	521	38			428	1 250
50-54	2015	343	1	520	26	1	2	641	1 534
	2016	329		516	39	1	2	592	1 479
	2017	311		506	33	2	2	540	1 394
55-59	2015	352		544	34	5		816	1 751
	2016	390		561	26	3		771	1 751
	2017	383	1	567	31	2		700	1 684
60-64	2015	296	1	438	17	1	1	709	1 463
	2016	287		452	22	2	1	696	1 460
	2017	289		441	29	2	1	725	1 487
65 et +	2015	181		76	6			469	732
	2016	161		97	11			438	707
	2017	154		102	13			475	744
Total	2015	1 826	1 304	3 333	886	8	330	4 815	12 502
	2016	1 806	1 319	3 354	984	7	397	4 546	12 413
	2017	1 797	1 305	3 349	1 072	6	486	4 441	12 456

Répartition par statut et par âge (en %)



2 Masse salariale

2.0.1 Masse salariale par statut

2.0.1.1 Evolution des rémunérations brutes

	2015	2016	2017	Taux d'évolution (%)	
				2016/2015	2017/2016
Hospitalo-Universitaires					
PU-PH	68 465 344	68 759 135	70 106 153	0,43%	1,96%
MCU-PH	20 499 318	19 867 154	19 392 556	-3,08%	-2,39%
Odontologistes	3 443 869	3 372 346	3 347 795	-2,08%	-0,73%
PHU CCA AHU	28 594 453	29 186 526	29 523 977	2,07%	1,16%
Praticiens Hospitaliers					
PH-PT (y compris contractuels)	247 330 420	256 612 343	261 476 588	3,75%	1,90%
PH-TPA (y compris contractuels)	31 186 645	31 248 300	32 338 416	0,20%	3,49%
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	370 128	296 376	200 334	-19,93%	-32,41%
Assistants hospitaliers	9 445 483	11 639 384	14 885 141	23,23%	27,89%
Attachés	87 662 285	85 634 216	82 842 776	-2,31%	-3,26%
Internes et Résidents					
Internes en médecine et Résidents	104 671 600	111 838 578	116 741 495	6,85%	4,38%
Internes en pharmacie	8 791 472	8 847 086	9 372 790	0,63%	5,94%
Etudiants médecine/pharmacie	17 378 154	16 803 146	17 467 333	-3,31%	3,95%
Gardes et Astreintes	88 154 678	88 971 781	94 063 898	0,93%	5,72%
TOTAL	715 993 849	733 076 371	751 759 253	2,39%	2,55%

Comptes 642 (Rémunérations du personnel médical)

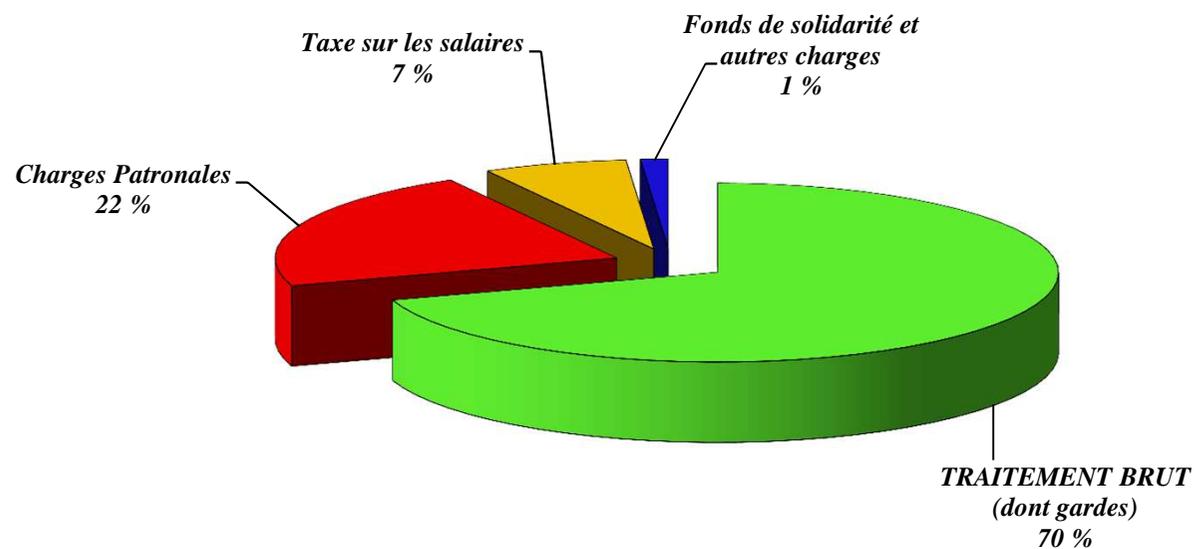
2.0.1.2 Masse salariale annuelle totale

	2015	2016	2017
Masse salariale	1 016 313 856	1 046 607 494	1 074 843 800
Evolution en %	2,57%	2,98%	2,70%

2.0.1.3 Charges sociales annuelles globales

	2015	2016	2017	Taux d'évolution (%)	
				2016/2015	2017/2016
Charges Patronales	221 033 555	228 926 978	235 571 658	3,57%	2,90%
Taxe sur les salaires	68 061 881	70 543 492	73 151 139	3,65%	3,70%
Part des charges patronales dans la masse salariale	28,50%	28,60%	28,7%	0,35%	0,35%
Autres charges	7 944 821	11 089 075	11 650 580	39,58%	5,06%
Fonds de solidarité	3 279 750	2 971 578	2 711 170	-9,40%	-8,76%

REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE 2017



2.0.1.4 Niveau des rémunérations

Rémunérations brutes mensuelles par statut au titre de 2017 (en euros)

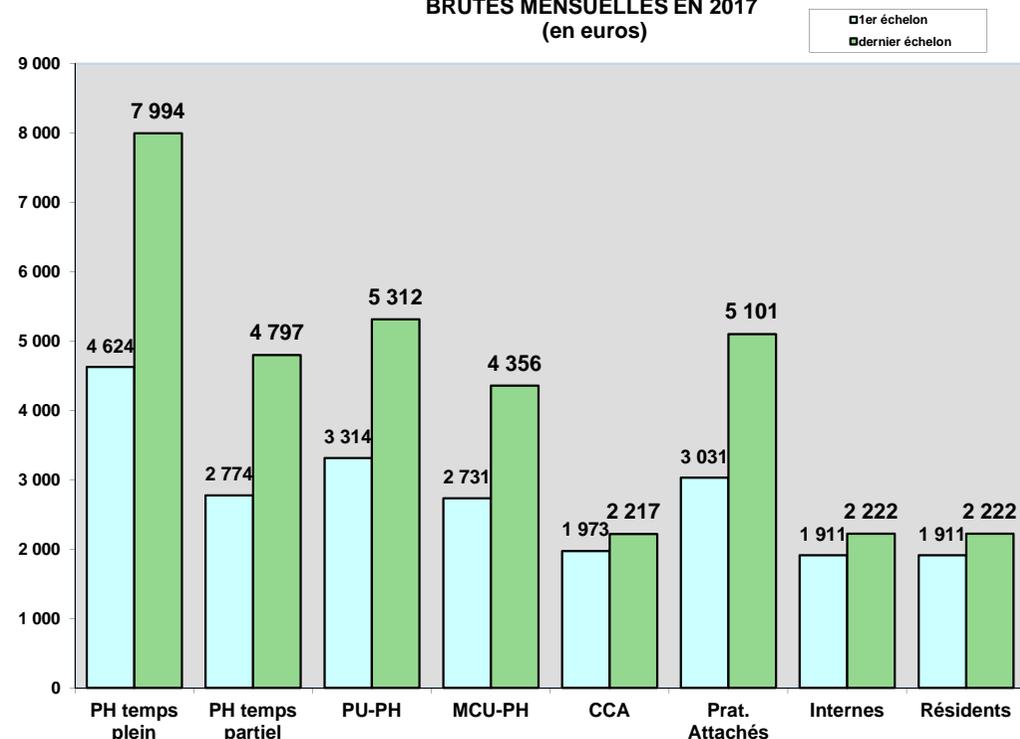
	Traitement de base	Indemnités	Montant
Personnels Hospitalo-Universitaires			
PU-PH dernier échelon (sans activité libérale)	4 680	633	5 312
PU-PH 1er échelon (sans activité libérale)	2 827	487	3 314
MCU-PH dernier échelon (sans activité libérale)	3 752	604	4 356
MCU-PH 1er échelon (sans activité libérale)	2 244	487	2 731
Chef de Clinique Assistant 2ème échelon	1 724	493	2 217
Chef de Clinique Assistant 1er échelon	1 480	493	1 973
Praticiens Hospitaliers Temps Plein			
Dernier échelon (sans activité libérale)	7 501	493	7 994
1er échelon (sans activité libérale)	4 131	493	4 624
Praticiens Hospitaliers Temps Partiel *			
Dernier échelon	4 500	296	4 797
1er échelon	2 478	296	2 774
Internes **			
Interne en spéc. IDF 3ème et 4ème année	2 138	84	2 222
Interne en spéc. IDF 2ème année	1 541	519	2 061
Résident 3ème année (1 semestre)	2 138	84	2 222
Résident 2ème année	1 541	519	2 061
Résident ou Interne 1ère année	1 392	519	1 911
Praticiens Attachés *			
Praticien attaché dernier échelon	4 607	493	5 101
Praticien attaché premier échelon	2 537	493	3 031
1/2 journée dernier échelon (12e)	460,74	49,34	510,08
1/2 journée 1er échelon	253,72	49,34	303,06

* L'indemnité d'engagement de service public exclusif est versée aux PH temps partiel qui s'engage à exercer exclusivement en établissement public de santé et aux PA triennaux qui s'engagent à exercer à temps plein dans un ou plusieurs établissements publics de santé.

** Les indemnités versées aux internes comprennent les indemnités de logement, de nourriture et de sujétion.
Le décret du 4 mars 2014 crée (effet équivalent au 1er novembre 2013) une prime de responsabilité de 125 € par mois pour les internes de médecine générale pendant leur stage en SASPAS, et une indemnité forfaitaire de transport de 130 € par mois pour les internes qui accomplissent leur stage en ambulatoire. Ces indemnités ne sont pas reprises dans le tableau ci-dessus.

Les traitements correspondent au barème des rémunérations appliquées au 1er février 2017.
Pour les PH temps partiel et les praticiens attachés, l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE) est versée depuis le 1er mars 2013.

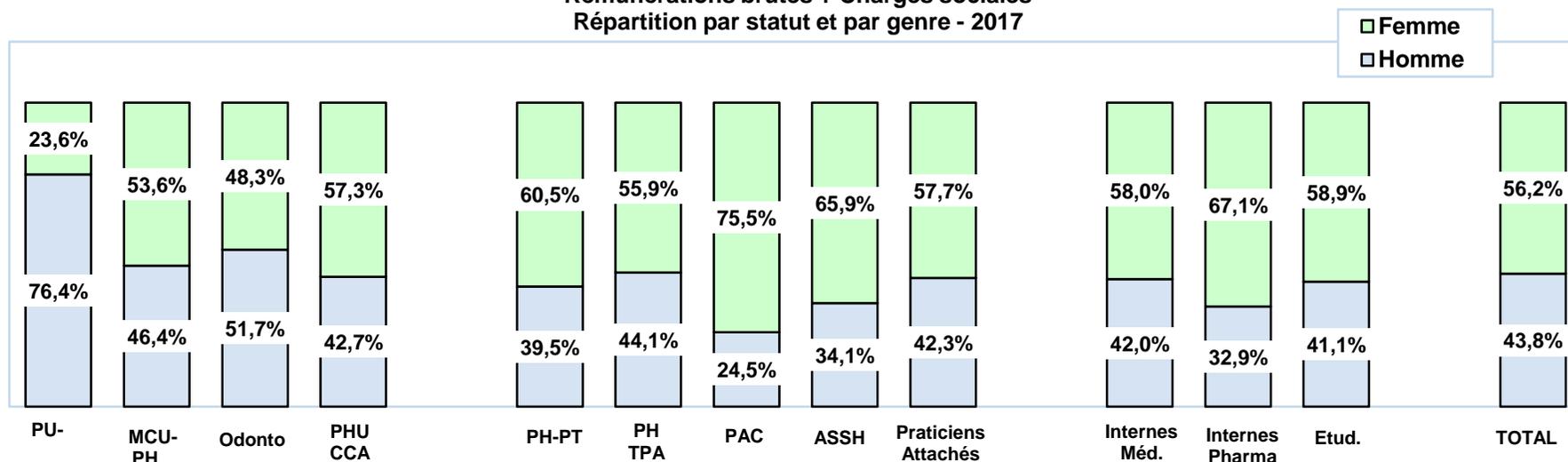
REPARTITION DES EXTREMES DES REMUNERATIONS BRUTES MENSUELLES EN 2017 (en euros)



2.0.1.5 Répartition de la masse salariale en pourcentage par genre

	2015				2016				2017			
	Rémunérations brutes		Gardes et Astreintes		Rémunérations brutes		Gardes et Astreintes		Rémunérations brutes		Gardes et Astreintes	
	+ Charges sociales				+ Charges sociales				+ Charges sociales			
	Homme	Femme										
Hospitalo-Universitaires												
PU-PH	79,16%	20,84%	88,58%	11,42%	77,83%	22,17%	87,78%	12,22%	76,38%	23,62%	88,10%	11,90%
MCU-PH	44,80%	55,20%	65,62%	34,38%	45,30%	54,70%	69,32%	30,68%	46,36%	53,64%	72,11%	27,89%
Odontologues	54,50%	45,50%	45,42%	54,58%	53,09%	46,91%	32,54%	67,46%	51,68%	48,32%	46,50%	53,50%
PHU CCA AHU	42,15%	57,85%	51,15%	48,85%	41,40%	58,60%	50,83%	49,17%	42,71%	57,29%	51,50%	48,50%
Praticiens Hospitaliers												
PH-PT (y compris contractuels)	41,49%	58,51%	52,15%	47,85%	40,82%	59,18%	50,78%	49,22%	39,48%	60,52%	50,02%	49,98%
PH-TPA (y compris contractuels)	46,93%	53,07%	56,39%	43,61%	45,81%	54,19%	50,89%	49,11%	44,10%	55,90%	49,61%	50,39%
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	27,54%	72,46%	-	100,00%	17,91%	82,09%	-	100,00%	24,46%	75,54%	-	100,00%
Assistants hospitaliers	31,67%	68,33%	44,31%	55,69%	33,08%	66,92%	44,51%	55,49%	34,11%	65,89%	48,45%	51,55%
Attachés	45,65%	54,35%	62,55%	37,45%	44,72%	55,28%	61,19%	38,81%	42,34%	57,66%	59,51%	40,49%
Internes et Résidents												
Internes en médecine et Résidents	39,82%	60,18%	45,94%	54,06%	41,29%	58,71%	47,05%	52,95%	42,00%	58,00%	48,36%	51,64%
Internes en pharmacie	34,56%	65,45%	36,20%	63,80%	32,11%	67,89%	34,21%	65,79%	32,94%	67,06%	35,56%	64,44%
Etudiants médecine/pharmacie	41,67%	58,33%	42,91%	57,09%	42,12%	57,88%	42,46%	57,54%	41,11%	58,89%	40,47%	59,53%
TOTAL	45,18%	54,82%	53,90%	46,10%	44,68%	55,32%	52,92%	47,08%	43,77%	56,23%	52,95%	47,05%

Rémunérations brutes + Charges sociales
Répartition par statut et par genre - 2017



2.2 Taux d'évolution de la masse salariale du PM seniors (hors internes et étudiants)

Se référer à la page 28.

Pour le PM, les comptes 6421,6422 et 6423 chargés représentent :

	2015	2016	2017	Ecart (2017 / 2016)	% (2017 / 2016)
Tous CRP	717 073 503 €	737 131 413 €	748 305 991 €	11 174 578 €	1,52%

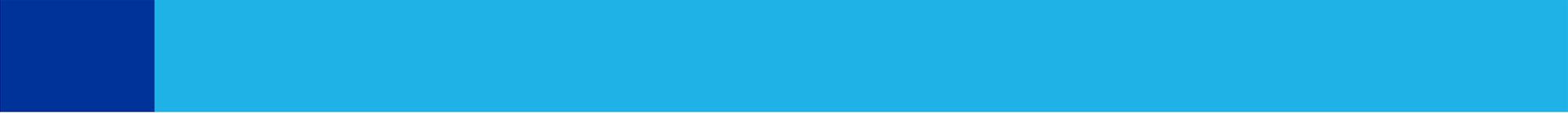
2.3 Taux d'évolution lié au GVT (glissement vieillesse-technicité) (CRPP)

	PM	
	valeur	% du total de la MS
2014	4 036 747 €	0,40%
2015	4 184 699 €	0,40%
2016	2 604 440 €	0,24%

3 Taux d'évolution des dépenses d'intérim

Pour le PM, le compte " 62113 - Personnel intérimaire - PM " représente :

	2015	2016	2017	Ecart (2017 / 2016)
Tous CRP	435 853 €	1 185 070 €	3 824 433 €	2 639 364 €



Chapitre 2

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

4 Temps de travail additionnel (en demi-journées) non encore récupéré non encore rémunéré au 31 décembre

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

4.5 Montant du temps de travail additionnel de jour rémunéré sur l'année (hors charges patronales)

	2015	2016	2017
Temps de travail additionnel	897 990,14 €	1 699 164,27 €	3 451 596,89 €

5 Jours de Comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre

5.0 Détail par statut

5.0.1 CET historique

STATUT	Au 31 décembre 2015 *			Au 31 décembre 2016 *			Au 31 décembre 2017 *		
	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2002 à 2015)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2002 à 2016)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2002 à 2017)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte
PH-PT	2 240	78 978,50	35,26	2 142	74 075,00	34,58	2 028	68 599,50	33,83
PH-FU	1	20,00	20,00	1	20,00	20,00	1	20,00	20,00
PH-TPA	356	9 639,50	27,08	329	8 683,50	26,39	316	8 422,50	26,65
PHC PT	57	938,00	16,46	46	664,00	14,43	27	359,50	13,31
PHC TPA	80	1 304,50	16,31	66	1 100,00	16,67	56	946,00	16,89
PAC PT	2	39,50	19,75	2	39,50	19,75	2	39,50	19,75
PAC TPA	3	110,50	36,83	3	110,50	36,83	2	31,50	15,75
PA R	1 284	21 263,50	16,56	1 154	19 236,00	16,67	1 036	17 554,00	16,94
PA NR	112	2 081,50	18,58	98	1 893,00	19,32	90	2 049,50	22,77
ASSH	18	195,50	10,86	8	92,50	11,56	2	27,50	13,75
Autres	7	249,50	35,64	9	289,50	32,17	12	432,50	36,04
Total	4 160	114 820,50	27,60	3 858	106 203,50	27,53	3 572	98 482,00	27,57

* Après prise en compte de l'exercice du droit d'option (paiements en 2013 / 2014 / 2015 / 2016)

5.0.2 CET pérenne (avant monétisation demandée, pour 2016, pour 2017 ou pour 2018)

STATUT	Au 31 décembre 2015			Au 31 décembre 2016			Au 31 décembre 2017		
	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2013 à 2015)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2013 à 2016)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2013 à 2016)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte
PH-PT	2 498	65 477,50	26,21	2 654	77 472,50	29,19	2 754	85 310,50	30,98
PH-FU	1	28,50	28,50	1	28,50	28,50	1	22,50	22,50
PH-TPA	404	7 487,50	18,53	420	8 618,00	20,52	439	9 682,50	22,06
PHC PT	438	6 610,50	15,09	471	7 808,50	16,58	577	9 195,02	15,94
PHC TPA	199	2 357,50	11,85	210	3 006,00	14,31	243	3 527,85	14,52
PAC PT	3	48,50	16,17	2	37,50	18,75	2	41,00	20,50
PAC TPA	4	50,50	12,63	4	71,00	17,75	3	39,00	13,00
PA R	2 058	24 131,00	11,73	2 045	26 922,50	13,17	1 998	27 821,50	13,92
PA NR	710	6 833,50	9,62	636	6 509,50	10,24	696	7 160,50	10,29
ASSH	228	2 968,50	13,02	258	3 515,00	13,62	365	4 559,00	12,49
Autres	25	271,00	10,84	30	342,00	11,40	17	146,00	8,59
Total	6 568	116 264,50	17,70	6 731	134 331,00	19,96	7 095	147 505,37	20,79

5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés par médecin ayant ouvert un CET, par statut et par genre

5.1.1 CET historique

	Au 31 décembre 2015			Au 31 décembre 2016			Au 31 décembre 2017		
	Nb. moyen de jours de CET stockés par compte			Nb. moyen de jours de CET stockés par compte			Nb. moyen de jours de CET stockés par compte		
STATUT	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
PH-PT	40,21	31,94	35,26	39,18	31,48	34,58	38,16	30,93	33,83
PH-FU	-	20,00	20,00	-	20,00	20,00	-	20,00	20,00
PH-TPA	27,49	26,75	27,08	26,27	26,49	26,39	26,40	26,86	26,65
PHC PT	20,13	12,91	16,46	17,31	12,02	14,43	15,93	10,50	13,31
PHC TPA	17,81	14,64	16,31	18,94	14,25	16,67	19,72	13,63	16,89
PAC PT	-	19,75	19,75	-	19,75	19,75	-	19,75	19,75
PAC TPA	20,00	45,25	36,83	20,00	45,25	36,83	20,00	11,50	15,75
PA R	17,46	15,69	16,56	17,40	15,94	16,67	17,58	16,30	16,94
PA NR	17,53	19,72	18,58	17,77	20,68	19,32	25,38	20,59	22,77
ASSH	14,33	7,39	10,86	14,00	4,25	11,56	13,75	-	13,75
Autres	25,50	39,70	35,64	23,67	36,42	32,17	31,57	42,30	36,04
Total	29,56	26,06	27,60	29,28	26,15	27,53	29,34	26,19	27,57

5.1.2 CET pérenne (avant monétisation demandée, pour 2016, pour 2017 ou pour 2018)

	Au 31 décembre 2015			Au 31 décembre 2016			Au 31 décembre 2017		
	Nb. moyen de jours de CET stockés par compte			Nb. moyen de jours de CET stockés par compte			Nb. moyen de jours de CET stockés par compte		
STATUT	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
PH-PT	28,76	24,55	26,21	31,55	27,65	29,19	32,79	29,84	30,98
PH-FU	-	28,50	28,50	-	28,50	28,50	-	22,50	22,50
PH-TPA	19,95	17,40	18,53	22,25	19,28	20,52	22,98	21,35	22,06
PHC PT	15,47	14,86	15,09	16,87	16,40	16,58	16,87	15,40	15,94
PHC TPA	13,16	10,85	11,85	17,09	12,64	14,31	16,82	13,04	14,52
PAC PT	-	16,17	16,17	-	18,75	18,75	-	20,50	20,50
PAC TPA	10,00	15,25	12,63	12,75	22,75	17,75	12,75	13,50	13,00
PA R	11,87	11,59	11,73	13,22	13,12	13,17	14,20	13,70	13,92
PA NR	10,14	9,27	9,62	10,38	10,13	10,24	11,18	9,62	10,29
ASSH	13,47	12,78	13,02	13,88	13,50	13,62	12,06	12,69	12,49
Autres	13,54	7,92	10,84	12,86	10,55	11,40	9,71	7,80	8,59
Total	18,49	17,12	17,70	20,73	19,41	19,96	21,48	20,32	20,79

5.3 et 5.4 Montant et taux de la provision des comptes épargne temps

	2015 *	2016 **	2017
CRPP	109 068 638 €	97 060 854 €	91 468 475 €
CRPA-B	1 016 114 €	912 410 €	781 941 €
CRPA-C	0 €	0 €	0 €
CRPA-E	94 447 €	81 457 €	78 835 €
CRPA-P	226 498 €	226 868 €	222 618 €
Total	110 405 697 €	98 281 589 €	92 551 869 €

Notes :

* Montant 2015 réparti entre les différents budgets

** Montants 2016 corrigés des charges à payer sur les jours monétisés, retraités par le haut de bilan (diminution totale de 11 002 782 €)

5.5 Montant des jours de CET monétisés sur les années 2015, 2016 et 2017

STATUT	2015				2016				2017			
	Total		dont : CET pérenne		Total		dont : CET pérenne		Total		dont : CET pérenne	
	Montant brut (300 € / jr)	Nb. de jours	Montant brut (300 € / jr)	Nb. de jours	Montant brut (300 € / jr)	Nb. de jours	Montant brut (300 € / jr)	Nb. de jours	Montant brut (300 € / jr)	Nb. de jours	Montant brut (300 € / jr)	Nb. de jours
PH-PT	8 191 050 €	27 303,50	2 762 400 €	9 208,00	9 318 600 €	31 062,00	4 016 400 €	13 388,00	5 442 900 €	18 143,00	5 094 600 €	16 982,00
PH-FU	2 850 €	9,50	-	-	5 550 €	18,50	2 550 €	8,50	2 550 €	8,50	2 550 €	8,50
PH-TPA	600 600 €	2 002,00	130 050 €	433,50	734 400 €	2 448,00	232 350 €	774,50	427 650 €	1 425,50	361 950 €	1 206,50
PHC	503 850 €	1 679,50	303 300 €	1 011,00	572 850 €	1 909,50	411 450 €	1 371,50	638 400 €	2 128,00	595 500 €	1 985,00
PAC	35 550 €	118,50	7 950 €	26,50	34 200 €	114,00	6 000 €	20,00	0 €	0,00	0 €	0,00
PA R & CDI	1 994 550 €	6 648,50	804 900 €	2 683,00	2 154 600 €	7 182,00	1 042 050 €	3 473,50	1 416 150 €	4 720,50	1 332 300 €	4 441,00
PA NR	540 600 €	1 802,00	181 200 €	604,00	479 850 €	1 599,50	270 150 €	900,50	361 200 €	1 204,00	300 000 €	1 000,00
ASSH	118 500 €	395,00	105 750 €	352,50	145 050 €	483,50	139 500 €	465,00	201 300 €	671,00	201 300 €	671,00
Autres	154 500 €	515,00	58 500 €	195,00	215 100 €	717,00	95 550 €	318,50	90 450 €	301,50	69 150 €	230,50
Total	12 142 050 €	40 473,50	4 354 050 €	14 513,50	13 660 200 €	45 534,00	6 216 000 €	20 720,00	8 580 600 €	28 602,00	7 957 350 €	26 524,50

6 Absentéisme

6.0 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

6.4 Jours de carence

6.4.1 Nombre total de jours de carence prélevés en 2015, 2016 et 2017

Cette information n'est pas disponible.

6.4.2 Nombre de médecins auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de 2015, 2016 et 2017

(sur Traitement brut - rubriques 30A, 77B, 77C, 77D & 77E)	2015	2016	2017
Hospitalo-Universitaires			
PU-PH	1	-	-
MCU-PH	1	-	-
Odontologistes	-	-	-
PHU CCA AHU	1	-	-
Praticiens Hospitaliers			
PH-PT (y compris contractuels)	3	-	-
PH-TPA (y compris contractuels)	-	-	-
Pharmacien AR	-	-	-
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-
Assistants hospitaliers	-	-	-
Attachés	6	-	-
Internes et Résidents			
Internes en médecine et Résidents	-	-	-
Internes en pharmacie	-	-	-
Etudiants médecine/pharmacie	-	-	-
TOTAL	12	0	0

L'article 126 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 indiquant que le dispositif du jour de carence a été abrogé, les données 2015 correspondent à des régularisations sur exercices antérieurs.

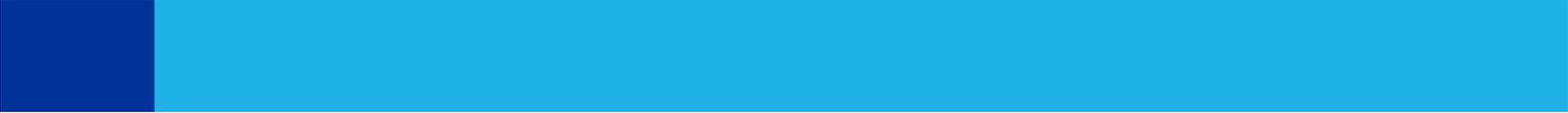
L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 rétablit le dispositif du jour de carence avec effet au 1er janvier 2018.

6.4.3 Montant total des sommes retenues au titre des jours de carence (hors charges patronales)

	2015	2016	2017
Hospitalo-Universitaires			
PU-PH	-9	-	-
MCU-PH	-76	-	-
Odontologistes	-	-	-
PHU CCA AHU	-13	-	-
Praticiens Hospitaliers			
PH-PT (y compris contractuels)	-161	-	-
PH-TPA (y compris contractuels)	-	-	-
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-
Assistants hospitaliers	-	-	-
Attachés	-446	-	-
Internes et Résidents			
Internes en médecine et Résidents	-	-	-
Internes en pharmacie	-	-	-
Etudiants médecine/pharmacie	-	-	-
TOTAL	-705	0	0

7 Taux de turn-over du personnel

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.



Chapitre 3

Gestion des compétences

11 Développement Professionnel Continu (DPC)

En 2015, de nouvelles modifications ont été mises en place avec des orientations nationales de DPC par spécialité et par profession.

Les orientations du DPC ont été modifiées en 2016, elles sont fixées par arrêté ministériel.

Ainsi, n'appassent plus dans les orientations : notamment le management et l'anglais professionnel.

De plus, le personnel médical n'a plus d'obligations annuelles de DPC ; ces dernières sont devenues triennales.

11.0 Pourcentage de personnel ayant validé un programme de développement professionnel continu (DPC) au sein de l'AP-HP, par statut

	% de PM ayant validé un programme de		
	DPC validés par le Département DPCM	DPC validés par le Département DPCM	DPC validés par le Département DPCM
	2015	2016	2017
Hospitalo-Universitaires Titulaires	6,31%	2,04%	0,72%
PU-PH	6,32%	1,56%	0,49%
MCU-PH	7,74%	3,49%	1,47%
Odontologistes	0,00%	0,92%	0,00%
Hospitalo-Universitaires Temporaires	1,53%	1,58%	0,86%
PHU, CCA, AHU	1,64%	1,70%	0,84%
Odontologistes	0,00%	0,00%	1,14%
TOTAL Hospitalo-Universitaires	4,38%	1,85%	0,78%
Praticiens hospitaliers	7,40%	5,61%	5,18%
PH temps plein	8,65%	6,03%	5,73%
PH temps partiel	0,58%	3,19%	2,01%
Praticiens contractuels	3,75%	2,74%	4,17%
Praticiens Adjoints Contractuels	0,00%	0,00%	0,00%
Temps plein	0,00%	0,00%	0,00%
Temps partiel	0,00%	0,00%	0,00%
Assistants hors CHU	10,20%	5,84%	8,87%
Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	0,00%	16,44%	26,54%
Praticiens Attachés	2,26%	3,57%	1,45%
TOTAL SENIORS	4,43%	3,71%	2,79%

Note :

Les médecins à temps partiel, notamment les praticiens attachés à temps non complet, peuvent avoir effectué leur DPC hors AP-HP.

11.1 Pourcentage de personnel ayant validé un programme de DPC au sein de l'AP-HP, par statut et par genre

	% des PM ayant validé un programme de					
	DPC validés par le Département DPCM		DPC validés par le Département DPCM		DPC validés par le Département DPCM	
	2015		2016		2016	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires Titulaires	4,38%	10,51%	1,46%	3,25%	0,50%	1,19%
PU-PH	4,36%	13,68%	1,37%	2,21%	0,22%	0,69%
MCU-PH	5,69%	9,44%	1,80%	4,91%	1,79%	1,98%
Odontologues	0,00%	0,00%	1,61%	0,00%	0,00%	0,00%
Hospitalo-Universitaires Temporaires	0,62%	2,11%	1,02%	1,93%	0,39%	1,18%
PHU, CCA, AHU	0,67%	2,25%	1,11%	2,06%	0,43%	1,12%
Odontologues	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,08%
TOTAL Hospitalo-Universitaires	3,33%	5,76%	1,33%	2,50%	0,47%	1,18%
Praticiens hospitaliers	4,73%	9,27%	4,36%	6,45%	3,57%	6,21%
PH temps plein	5,66%	10,66%	5,07%	6,65%	4,30%	6,61%
PH temps partiel	0,41%	0,73%	0,87%	5,16%	0,00%	3,63%
Praticiens contractuels	1,34%	5,27%	0,30%	4,21%	3,05%	4,81%
Praticiens Adjoints Contractuels	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Assistants hors CHU	11,80%	9,55%	4,10%	6,66%	6,38%	10,08%
Assist. Nvllé Procéd. Autorisation (NPA)	0,00%	0,00%	0,00%	22,33%	0,00%	34,67%
Praticiens Attachés	1,03%	3,39%	2,14%	4,82%	0,44%	2,30%
TOTAL SENIORS	2,74%	5,95%	2,35%	4,89%	1,49%	3,87%

Note :

Les médecins à temps partiel, notamment les praticiens attachés à temps non complet, peuvent avoir effectué leur DPC hors AP-HP.

11.2 Taux de départ en DPC et hors DPC (exprimé en nombre de jours) par statut

	Taux de départ en formation (en nb. de jours)		
	DPC et hors DPC	DPC et hors DPC	DPC et hors DPC
	2015	2016	2017
Hospitalo-Universitaires Titulaires	3,46	5,20	3,73
PU-PH	2,06	1,81	1,96
MCU-PH	5,72	14,50	8,51
Odontologistes	11,08	1,12	2,01
Hospitalo-Universitaires Temporaires	5,31	9,96	7,06
PHU, CCA, AHU	5,39	10,14	7,20
Odontologistes	2,94	4,79	2,15
TOTAL Hospitalo-Universitaires	4,22	7,18	5,11
Praticiens hospitaliers	2,29	2,46	2,66
PH temps plein	2,37	2,58	2,79
PH temps partiel	1,54	1,39	1,32
Praticiens contractuels	2,93	3,01	3,27
Praticiens Adjoints Contractuels	0,00	0,89	0,00
Assistants hors CHU	2,82	2,71	1,54
Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	4,04	6,10	2,68
Praticiens Attachés	1,79	2,04	2,06
TOTAL SENIORS	2,62	3,36	2,99

Note :

Les médecins à temps partiel, notamment les praticiens attachés à temps non complet, peuvent avoir effectué leur DPC hors AP-HP.

11.3 Pourcentage de ressources internes consacrées au développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels de santé

	% de ressources internes consacrées à		
	DPC validés par le Département DPCM	DPC validés par le Département DPCM	DPC validés par le Département DPCM
	2015	2016	2017
Hospitalo-Universitaires Titulaires	0,44%	0,66%	0,22%
PU-PH	0,33%	0,98%	0,33%
MCU-PH	0,79%	-	-
Odontologistes	-	-	-
Hospitalo-Universitaires Temporaires	-	-	-
PHU, CCA, AHU	-	-	-
Odontologistes	-	-	-
TOTAL Hospitalo-Universitaires	0,26%	0,39%	0,13%
Praticiens hospitaliers	0,78%	0,33%	0,12%
PH temps plein	0,92%	0,39%	0,14%
PH temps partiel	-	-	-
Praticiens contractuels	-	-	-
Praticiens Adjoints Contractuels	-	-	-
Assistants hors CHU	-	-	-
Assist. Nvile Procéd. Autorisation (NPA)	-	-	-
Praticiens Attachés	-	-	0,02%
TOTAL SENIORS	0,28%	0,19%	0,07%

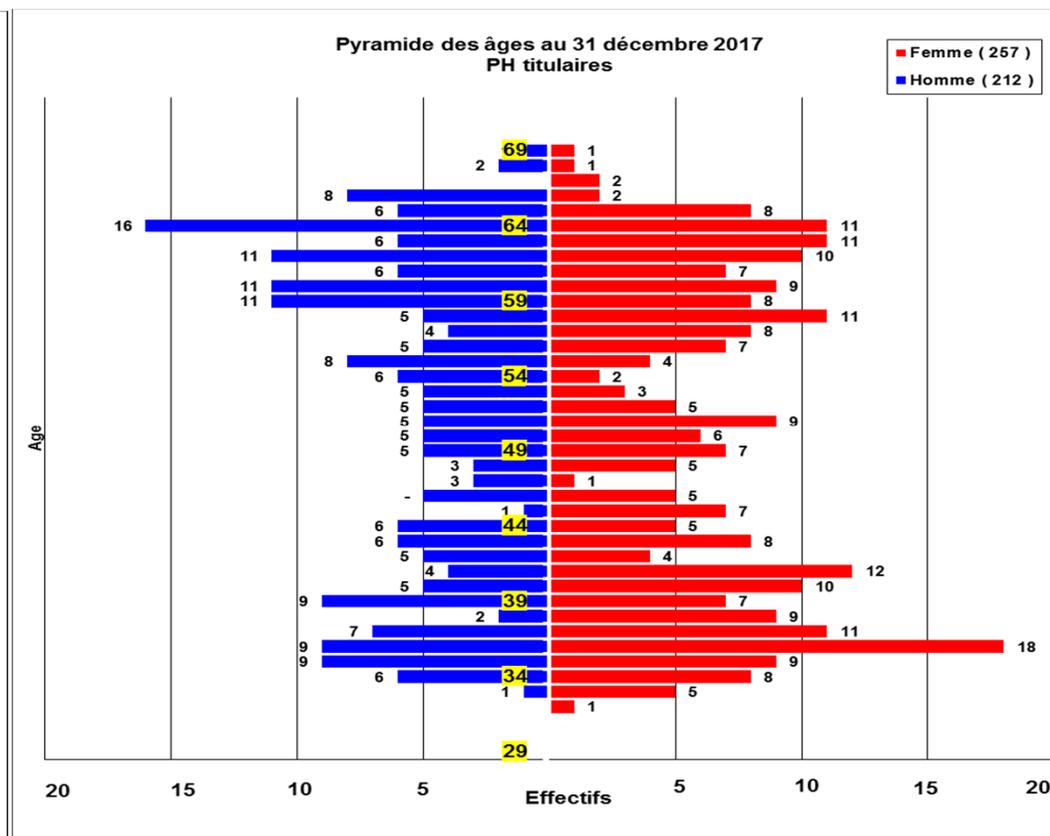
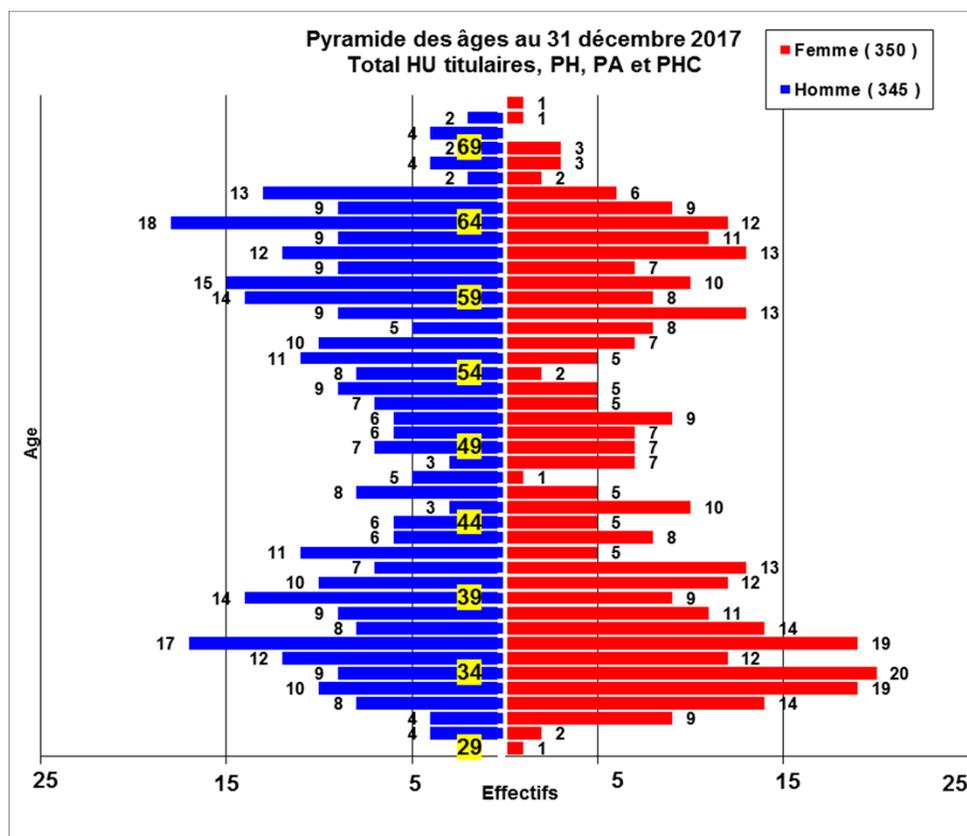
Ce pourcentage est le résultat du ratio : nombre de médecins qui conçoivent ou qui produisent des programmes de DPC sur l'année / effectif physique moyen de l'année des professionnels de santé concernés par le DPC

Les programmes sont à reconfigurer sous une autre forme - «Nouvelles normes et nouveaux critères » - et à valider par l'Agence Nationale du DPC (ANDPC), qui succède à l'Organisme National DPC (ONDPC). Tous les concepteurs de programmes n'ont pas reconfiguré leurs programmes.

12 Repérage de trois métiers sensibles ou en tension

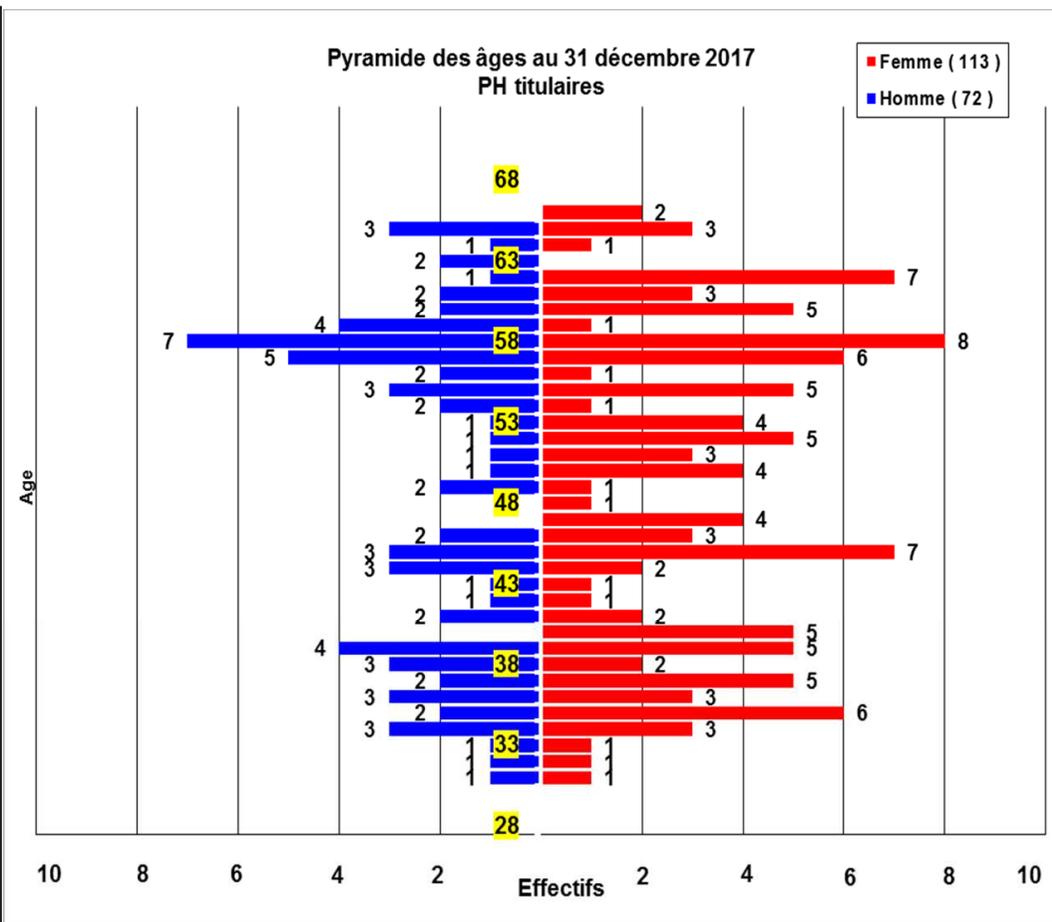
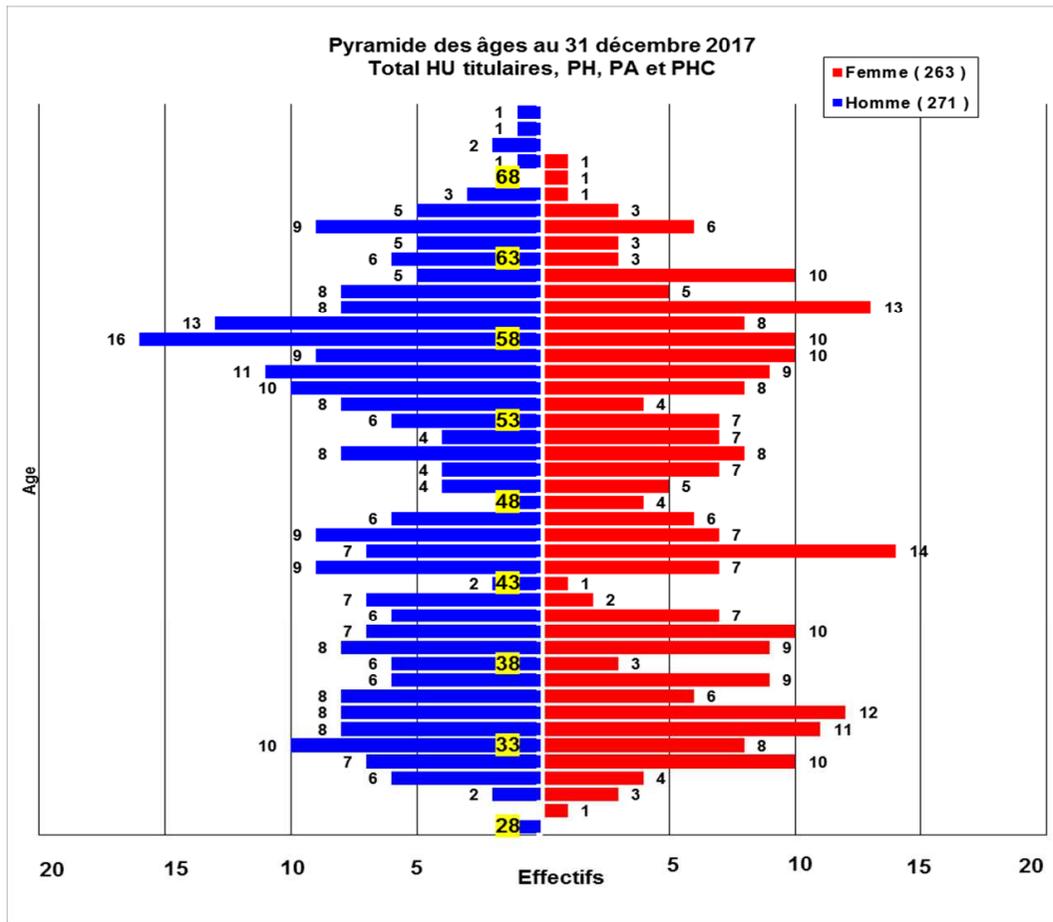
12.1 Pyramide des âges

- Anesthésie-réanimation



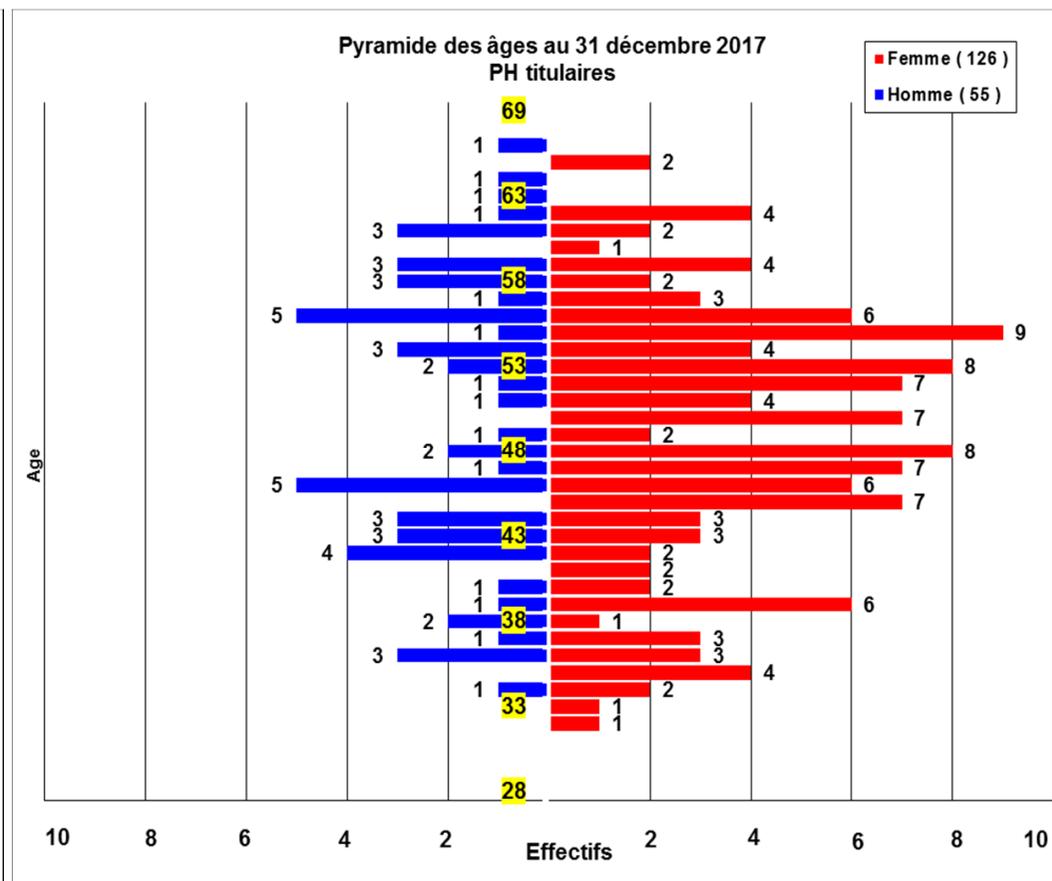
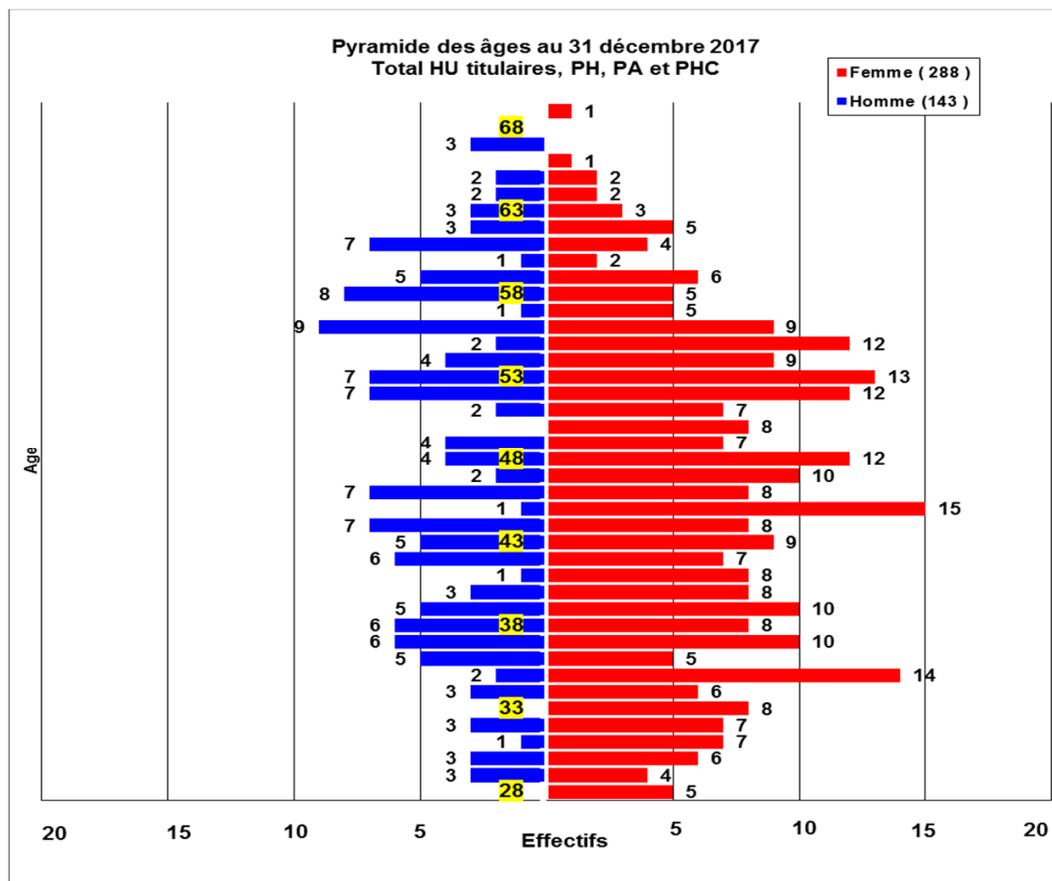
PH titulaires = PH temps plein et PH temps partiel

- Radiologie



PH titulaires = PH temps plein et PH temps partiel

- Gériatrie



PH titulaires = PH temps plein et PH temps partiel

12.3 Besoins en effectifs prévus à N+1, N+2, N+3, comparés aux effectifs prévus sur cette même période : analyse de l'écart entre besoins et effectifs prévus

**PREVISIONS DES DEPARTS A LA RETRAITE DES PU-PH, MCU-PH, PH, PHC et PA
JUSQU'EN 2020 A L'AP-HP AVEC L'HYPOTHESE D'UN DEPART A LA RETRAITE
CONFORMEMENT A LA REGLEMENTATION**

DISCIPLINE	EFFECTIFS *	2018	2019	2020	2018-2020	% Départs / Effectifs
MIXTE						
ANESTHESIE REANIMATION	695	58	27	15	100	14%
PU-PH	42	3	3	0	6	14%
MCU-PH	8	0	0	0	0	0%
PH-TP & PH-TPA	469	30	23	13	66	14%
Praticiens Attachés	73	17	0	2	19	26%
Praticiens Contractuels	103	8	1	0	9	9%
RADIOLOGIE	534	33	9	4	46	9%
PU-PH	60	3	4	0	7	12%
MCU-PH	10	2	0	0	2	20%
PH-TP & PH-TPA	185	8	2	1	11	6%
Praticiens Attachés	240	20	3	3	26	11%
Praticiens Contractuels	39	0	0	0	0	0%
GERIATRIE	431	9	4	6	19	4%
PU-PH	12	0	0	1	1	8%
MCU-PH	2	0	0	0	0	0%
PH-TP & PH-TPA	181	3	1	1	5	3%
Praticiens Attachés	190	6	3	4	13	7%
Praticiens Contractuels	46	0	0	0	0	0%

(*) Effectifs au 31 décembre 2017

les Consultants ne sont pas inclus dans les effectifs de PU-PH

La réforme de droit commun relative à l'âge légal de départ à la retraite est applicable aux praticiens relevant du régime général de la Sécurité Sociale.

Pour le bilan social 2017, l'impact des changements réglementaires a été pris en compte avec les hypothèses de date de départ à la retraite, tel que détaillés dans le tableau suivant :

Date / Année de naissance	Age limite d'activité
Avant juillet 1951	65 ans
Entre juillet et décembre 1951	65 ans + 4 mois
1952	65 ans + 9 mois
1953	66 ans + 2 mois
1954	66 ans + 7 mois
1955	67 ans

Toutefois, l'article 141 de la Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé précise les conditions de l'allongement de la durée de la prolongation d'activité des praticiens au delà de l'âge limite de départ à la retraite, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge limite de 70 ans. Sont concernés les PH, les PHC, les PAC, les PA et PA associés, et les assistants nés avant le 1er juillet 1951.

Pour les praticiens en prologation d'activité au 31 décembre 2017, la date de départ prévisionnelle a été retenue. Pour les praticiens en cumul emploi retraite la date de fin de contrat a été retenue.

NB : Les départs à la retraite ne constituent néanmoins qu'une partie des besoins en effectifs. En effet, il existe d'autres motifs de départs (disponibilité, mise à disposition, mutation hors AP-HP, démission, décès).

14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité

L'étude de l'adéquation des effectifs médicaux avec l'activité est réalisée notamment :

- lors de la négociation et de la signature du contrat de pôle
- lors des révisions annuelles des effectifs
- lors de l'analyse des ratios de productivité établis par discipline et par service
- par le chef de pôle et notamment lors de l'établissement du tableau de service de la permanence des soins



Chapitre 4

Dialogue social

15 Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles

- Nombre de réunions au niveau central :

Nombre de réunions	2015	2016	2017
- la Commission Médicale d'Etablissement (CME)	11	11	11
- la Sous-Commission du Temps et des Effectifs Médicaux (CTEM)	11	13	11
- la Sous-Commission Centrale de l'Organisation et de la Permanence des Soins (CCOPS)	3	3	2
- la Sous-Commission Centrale de l'Activité Libérale (CCAL)	5	2	4
- la Sous-Commission de la Vie Hospitalière (CVH)	3	5	5
- le Groupe des Internes	4	5	7

- Réunions au niveau local des groupes hospitaliers :

Les CME locales, CTEM locales, COPS locales, CVH locales et CAL se réunissent à un rythme similaire à celui des réunions centrales.

16 Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

17 Nombre de demi-journées de grève au cours de l'année

En 2017, quatorze préavis de grèves (pour une ou plusieurs journées) ont été déposés (seize en 2016, huit en 2015), pour le nombre de demi-journées déclarées suivant :

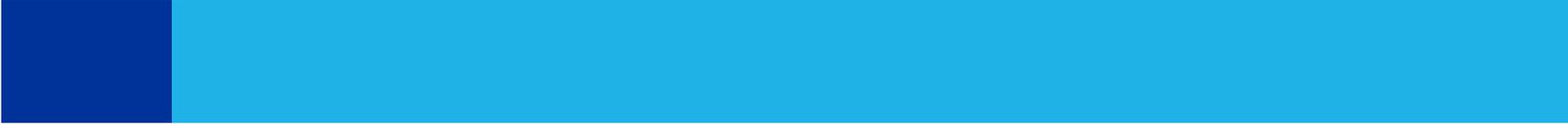
	2015	2016	2017
Hospitalo-Universitaires			
PU-PH	-	-	6
MCU-PH	-	-	-
Odontologues	-	-	236
PHU CCA AHU	59	10	568
Praticiens Hospitaliers			
PH-PT (y compris contractuels)	-	229	208
PH-TPA (y compris contractuels)	-	10	28
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-
Assistants hospitaliers	5	8	20
Attachés	2	207	156
TOTAL	66	464	1 222

18 Droits et moyens syndicaux

En l'absence d'un système informatisé institutionnel de la gestion du temps médical, cette information n'est pas disponible.

18.3 et 18.7 Nombre de praticiens bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national : quotité de travail et montant de la compensation financière reçue, au titre des années 2015, 2016 et 2017

Année	nombre de praticiens bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national	quotité de travail totale (exprimée en ETP)	montant de la compensation financière reçue
2015	3	1,70	218 313 € (MIGAC)
2016	3	1,70	218 313 € (MIGAC)
2017	3	1,70	218 313 € (MIGAC)



Chapitre 5

Santé et sécurité au travail

19 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année

Les données qui ressortent du système d'information pour les absences pour accidents de travail :

	2015		2016		2017	
	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence
Hospitalo-Universitaires						
PU-PH	-	-	-	-	1	28
MCU-PH	-	-	-	-	1	59
Odontologues	-	-	-	-	-	-
PHU CCA AHU	2	46	2	24	1	32
Praticiens Hospitaliers						
PH-PT (y compris contractuels)	16	555	9	538	11	873
PH-TPA (y compris contractuels)	2	379	2	535	3	431
Pharmacien AR	-	-	-	-	-	-
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-	-	-	-
Assistants hospitaliers	1	8	-	-	1	10
Attachés	7	172	8	494	14	942
TOTAL	28	1 160	21	1 591	32	2 375

20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

Les données qui ressortent du système d'information pour les absences pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service :

	2015		2016		2017	
	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence
Hospitalo-Universitaires						
PU-PH	1	365	1	366	1	365
MCU-PH	-	-	-	-	-	-
Odontologues	-	-	-	-	-	-
PHU CCA AHU	-	-	-	-	-	-
Praticiens Hospitaliers						
PH-PT (y compris contractuels)	1	365	1	366	1	59
PH-TPA (y compris contractuels)	-	-	-	-	-	-
Pharmacien AR	-	-	-	-	-	-
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-	-	-	-
Assistants hospitaliers	-	-	-	-	-	-
Attachés	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	730	2	732	2	424

21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

L'AP-HP a adopté le 4 mai 2016 un plan d'actions afin de mieux prévenir et traiter les situations individuelles complexes concernant les personnels médicaux.

Ce plan a été adopté par le directoire de l'AP-HP et voté à l'unanimité par la CME sur la base du rapport produit par un groupe de travail composé de professionnels de l'hôpital et de l'université auxquels avait également été associé un membre du conseil national de l'ordre des médecins.

Ce plan vise à prévenir et à traiter les situations conflictuelles et les risques psycho-sociaux des personnels médicaux. Il s'attache à développer les actions de prévention dans le cadre d'une politique de gestion des ressources humaines médicales tout au long de leur carrière, de l'accueil dans l'établissement à l'accession aux responsabilités de chefs de service. Par ailleurs, ce plan prévoit la mise en place d'un dispositif institutionnel dédié et structuré, dans les groupes hospitaliers et au niveau du siège de l'institution, associant les différents acteurs concernés et qui permettra de veiller au traitement rapide et coordonné des situations individuelles complexes.

Au cours de l'année 2016, un groupe de travail composé de personnels médicaux, de DRH, de DAM et de représentants de la DOMU a rédigé une charte du management médical et un guide de l'entretien annuel individuel, tous deux adoptés lors de la CME du 10 janvier 2017.

A l'AP-HP est instituée une sous-commission vie hospitalière (CVH) auprès de la commission médicale d'établissement (CME). La CVH de la CME instruit les dossiers relatifs aux conditions de vie et de travail des praticiens à l'AP-HP et aux conditions d'accueil des praticiens qui y sont recrutés. Une CVH locale a été créée auprès de chaque CMEL.

Le plan RHPM est entré en 2017 dans sa phase de déploiement.

Les groupes hospitaliers se sont pleinement appropriés les outils issus du plan RHPM : nouvelles modalités de nomination des responsables de structures (420 responsables de structures internes nommés en 2017) permettant un examen collégial des candidatures et une présentation du projet devant le conseil de service, réunions des conseils de service dans 50% des services, développement des relations de travail entre directions des affaires médicales et CVH locales, organisation de journées d'accueil locales, enquête sur la santé des médecins et la prévention des risques psycho-sociaux. Des journées de formations au management pour les nouveaux responsables de structures internes ont été organisées en lien avec le DPC. La nomination par le Directeur Général et le Président de la CME du Pr Serge Herson comme conciliateur médical complète parfaitement le dispositif : rattaché à la directrice de la DOMU, le conciliateur propose un mode de résolution des situations complexes en lien avec les gouvernances locales, les doyens, le Président de la CME et la CVH. Les premières saisines ont été l'occasion de structurer au mieux les modalités de travail entre la DOMU, la CVH et le conciliateur médical.

La politique des ressources humaines médicales a, par ailleurs, en 2017 poursuivi la politique d'attractivité de l'AP-HP, tout particulièrement dans les métiers médicaux en tension.

Concernant le personnel médical, la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences renvoie à deux défis structurels :

- d'une part, l'anticipation des évolutions de la démographie médicale se traduit par une politique de recrutements dès la formation initiale et l'amélioration de la gestion du temps médical ;
- d'autre part, l'individualisation de la gestion des carrières s'est appuyée sur la promotion des talents, la gestion des reclassements et des reconversions professionnelles ou la formation aux fonctions managériales pour les chefs de pôle.

Sur la thématique de la responsabilité sociale de l'AP-HP, se référer également aux pages 101 à 105.

22 Existence du document unique (DU)

Sur cette thématique, se référer à la page 106.

23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

23.1 Masse salariale moyenne annuelle par statut et par genre (rémunération brute primes et indemnités comprises mais hors PDS + Charges patronales)

	2015		2016		2017	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires Titulaires	58 282	52 724	58 696	53 465	60 014	54 726
PU-PH	63 287	62 754	63 641	63 153	65 365	64 739
MCU-PH	44 860	46 381	45 260	46 203	45 295	46 351
Odontologues	31 682	35 616	31 689	37 931	32 213	38 241
Hospitalo-Universitaires Temporaires	43 162	37 855	42 773	38 208	43 255	38 733
PHU, CCA, AHU	45 844	39 589	45 556	39 897	45 914	40 496
Odontologues	11 357	11 680	11 332	12 732	12 074	12 718
TOTAL Hospitalo-Universitaires	54 070	44 277	54 165	44 745	55 041	45 693
Praticiens hospitaliers	114 633	110 184	116 637	111 923	116 889	112 565
PH temps plein	124 284	117 312	126 086	118 969	123 151	119 635
PH temps partiel	69 727	66 335	70 408	67 465	71 329	67 152
Praticiens contractuels	79 655	74 253	80 948	75 565	85 398	78 753
Praticiens Adjointes Contractuels	79 355	73 075	71 045	80 193	69 595	69 793
Assistants hors CHU	53 896	48 584	56 740	52 781	60 460	55 976
Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)	56 218	48 989	55 857	44 781	56 994	49 029
Praticiens Attachés	64 104	57 615	64 171	56 795	66 442	61 703
TOTAL SENIORS	76 544	75 181	77 469	76 094	78 497	78 338

23.3 Montant moyen annuel des primes, indemnités et PDS par statut et par genre (hors charges patronales)

	2015		2016		2017	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Hospitalo-Universitaires Titulaires	8 971	7 611	9 097	7 683	10 376	8 442
PU-PH	9 032	7 901	8 923	7 881	10 212	9 030
MCU-PH	10 668	7 943	11 780	7 901	13 175	8 469
Odontologues	2 135	4 218	2 074	5 256	2 438	4 684
Hospitalo-Universitaires Temporaires	25 850	17 940	24 950	17 536	25 255	18 033
PHU, CCA, AHU	27 912	19 008	27 044	18 566	27 271	19 148
Odontologues	1 402	1 808	1 289	2 003	1 618	1 584
TOTAL Hospitalo-Universitaires	13 673	13 479	13 608	13 315	14 791	13 858
Praticiens hospitaliers	12 374	9 740	12 334	9 883	13 283	10 465
PH temps plein	14 075	10 603	14 054	10 759	15 163	11 444
PH temps partiel	4 464	4 433	3 921	4 357	4 036	4 175
Praticiens contractuels	16 353	10 299	16 052	10 773	16 942	10 905
Praticiens Adjointes Contractuels	0	0	0	5 940	0	990
Assistants hors CHU	12 466	6 776	13 435	9 556	15 708	10 661
Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)	10 295	6 314	14 689	3 741	20 059	3 742
Praticiens Attachés	7 904	4 162	7 872	4 381	7 613	4 335
TOTAL SENIORS	12 207	9 345	12 443	9 683	13 352	10 119

Partie 2

Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité

*(La partie 2 est traitée dans le cadre des bilans de chaque
groupe hospitalier / établissement.)*

Partie 3

Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire

(Pour le personnel médical, se référer également aux pages 129 à 132)

