

**Défaut d'attractivité de l'AP-HP
pour les masseur-kinésithérapeutes
actualisation mars 2016**

Pr Alain Yelnik Président de la collégiale MPR
Mme Adeline Boulon Vice Présidente du collège
des cadres de rééducation

666 postes de masseurs-kinésithérapeutes auprès des patients
(1/10/2014)

60 postes ont disparu en 9 ans, 14 ont été transformés en un autre
métier entre 2012 et 2013 ;

604 postes au TPER 01/03/2016; nombreuses transformations :
l'étiage est atteint!++

54,5 postes étaient vacants au 1^{er} mars 2016 ;

2016 : Bichat-Beaujon-Bretonneau 14/51 (site Bichat 12/31 l'été 2016)

St Louis Lariboisière F.Widal 11/54 (13 ou 14 l'été 2016)

...

importance du turn-over annuel : 22 % en 2013 (soit 131 nouveaux
MK à recruter sur cette période), idem en 2015.

En Ile-de-France, sous-effectif en MK : 112/100 000 habitants contre 119 en moyenne nationale ;

parmi les 590 étudiants en 2013 : 60 % des diplômés restent en Ile-de-France dont 26 % choisissent une activité salariée soit 90 (à mettre en regard des 131 MK à recruter pour la seule AP)

promo 2015-16, la durée des études passe de 3 à 4 ans
= 2018 année « blanche »

Causes principales

- Les masseurs -kinésithérapeutes sont globalement beaucoup plus attirés par l'exercice libéral pour de multiples raisons qui ne sont pas que financières.
- La rémunération proposée dans le service public hospitalier est inférieure (parfois très inférieure) à celle proposée dans le secteur privé hospitalier.
- L'exercice hospitalier a perdu en lisibilité car il est beaucoup moins systématiquement inclus dans les stages des étudiants en formation.

Causes principales

- L'APHP est particulièrement en difficulté notamment car :

n'a pas fait les efforts financiers réalisés par d'autres établissements publics en Ile-de-France ;

n'a pas veillé à son « parc » de stages avec une implication probablement insuffisante de l'IFMK de l'AP-HP.

Disparités parfois importantes et peu compréhensibles entre les différents GH au sein même de l'APHP (niveau de primes, de CAE, d'aides non pécuniaires...).

Que faire?

- augmenter la rémunération des MK :

- Recruter à un échelon supérieur à celui préconisé par la grille.
- Créer une prime « métier sensible » telle que cette profession a été identifiée.
- Reprise d'ancienneté à 100 % de tous les modes d'exercice précédents.
- Permettre et harmoniser l'accès aux heures supplémentaires sur tous les sites ;
- accepter en particulier la possibilité d'heures supplémentaires pour une activité externe ou au titre de la recherche, quel que soit l'état des effectifs d'un hôpital.
- Etudier la possibilité d'activité libérale cumulée ++
- Favoriser l'avancement modulé d'échelon.
- Créer une classe exceptionnelle ou hors classe comme il en existe dans certaines catégories de la Fonction Publique.
- Maintenir et développer les contrats-allocations études (CAE) : grande disparité selon les sites.
- Proposer le rachat des emprunts liés au financement des études.
- Proposer une rémunération des MK au titre du tutorat.

– Proposer des conditions d'exercice plus favorables :

- Veiller à l'adéquation des effectifs au regard des besoins.
- S'assurer de l'existence de plateaux techniques modernes ++++ la disparition progressive de nombreux plateaux techniques est, à ce titre, particulièrement regrettable.
- Ouvrir ces plateaux techniques aux libéraux +
- Favoriser l'accès à la crèche sur chaque site
- Favoriser l'accès au logement
- Développer l'accueil et le tutorat des étudiants venant de tous les instituts.

- A l'occasion de la réingénierie des études passant à 4 ans, étudier les évolutions possibles de l'exercice de la masso-kinésithérapie à l'hôpital.

-Repositionner l'institut de formation de masso-kinésithérapie (IFMK) de l'APHP :

l'AP doit redevenir le terrain de stage privilégié des étudiants de l'IFMK ;

la mise en place d'un contrat d'engagement de servir pour les étudiants de l'IFMK de l'APHP devrait-être étudiée.

-Développer la formation continue :

- Améliorer la réponse de l'IFMK aux demandes de formation continue des GH.
- Augmenter le nombre de places proposées en promotion professionnelle.
- Développer l'accès à la fonction cadre pour les MK et aux concours sur titre.
- Valoriser l'investissement des MK dans les programmes de formation sur site par les bénéficiaires d'un échelon supplémentaire ou d'un titre de MK « expert » ou « formateur ».

Les MK certes mais attention
même problème avec les orthophonistes

Que faire?

- augmenter la rémunération des MK :

La DRH se saisie du sujet : Projet (Mr Cotelon 24 mars, 05 avril 2016) :

- Recrutement d'étudiants en tant qu'ASH avec engagement de servir
- Toutes les solutions sont étudiées !...

Il est temps!

Merci de votre attention