

Situation en termes d'effectifs et attractivité

État des lieux, actions engagées et leviers à mobiliser

CME du 5 novembre 2019



1. Les données disponibles à fin septembre 2019

■ Une nette baisse des effectifs PNM à l'AP-HP à fin septembre 2019 :

- ▶ **-1 310 ETP PNM** par rapport à 2018, contre une cible inscrite à l'EPRD 2019 à **- 779 ETP** (en moyenne janvier – septembre) ;

■ Cette diminution d'effectifs est en particulier concentrée sur certaines professions en tension :

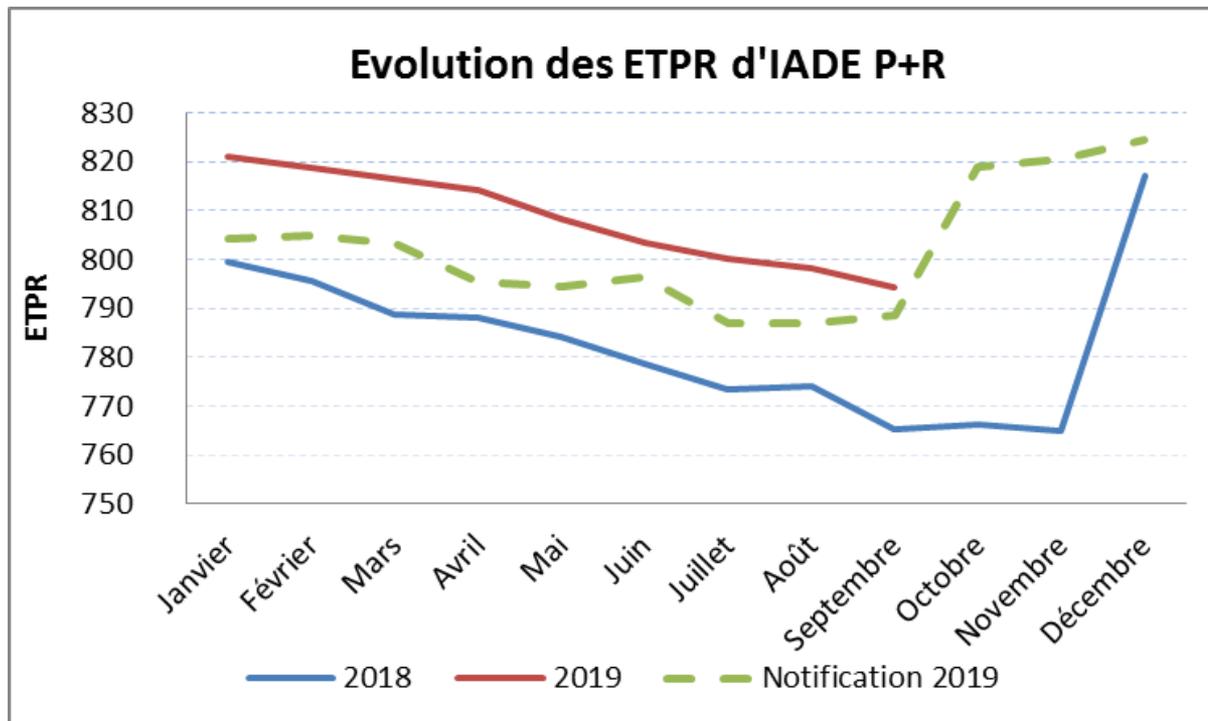
- ▶ IDE: - 497 ETPR par rapport à la cible et une dynamique en dégradation (-745 à fin septembre). L'AP-HP rémunère en moyenne à fin septembre 2019, **461 ETP IDE de moins qu'à fin septembre 2018**, et **497 ETP de moins que la notification**.
- ▶ IBODE : - 39 ETPR par rapport au TPER.
 - **IBODE P+R : - 9 ETPR entre septembre 2018 et septembre 2019**
- ▶ Manipulateurs radio : -62 vs. TPER, et des perspectives préoccupantes (-82 en septembre)

■ Enfin le recours à l'intérim et aux heures supplémentaires a permis de compenser, partiellement et imparfaitement, l'ampleur des postes demeurés vacants :

- ▶ Heures supplémentaires PNM : le dépassement à fin sept est de +13,25% (+2,5M€)
- ▶ Intérim PNM : +56% (+5,5 M€)
 - *Pour information, intérim PM : + 56% (+1 M€) et PDS : + 3,5% (+2,2 M€)*

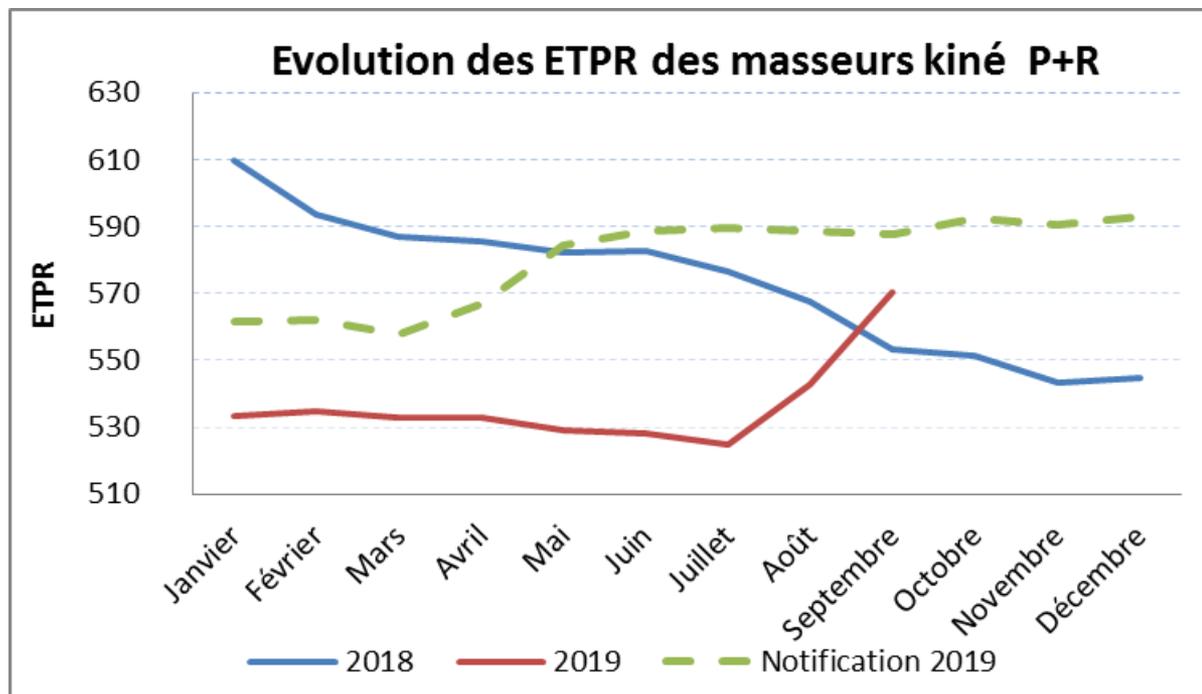
■ Pour certaines professions, la situation s'est néanmoins améliorée en 2019 : IADE

- ▶ Pour les IADE, l'effectif rémunéré en 2019 est **systematiquement supérieur** à l'effectif rémunéré en 2018 et au budget notifié 2019 ;
- ▶ les effectifs **augmentent entre septembre 2018 et septembre 2019** (+29 ETP) et se situent au-delà de la notification EPRD (+ 13 ETP en moyenne à fin septembre 2019).



■ Pour certaines professions, la situation s'est néanmoins améliorée en 2019 : masseurs kinésithérapeutes

- ▶ Pour les **masseurs-kinésithérapeutes**, malgré des postes encore vacants, on constate **une nette remontée des effectifs en 2019** (-18 en septembre contre -40 en moyenne annuelle), grâce à une politique salariale dynamique (*cf. infra* sur les mesures engagées par l'AP-HP).
- ▶ Les effectifs sont **en augmentation entre septembre 2018 et septembre 2019** (+ 17 ETP) mais restent en-deçà de la notification (- 18 ETP en septembre 2019).



■ **Les difficultés de recrutement sur les métiers en tension provoquent des réductions capacitaires subies estimées à 430 lits MCO à fin septembre**

- ▶ AP-HP. Nord : 93 lits fermés
- ▶ AP-HP. Centre : 161 lits fermés
- ▶ AP-HP. Sorbonne : 75 lits fermés
- ▶ HUPSSD : 29 lits fermés
- ▶ Mondor : 16 lits fermés
- ▶ AP-HP.Saclay : 55 lits fermés

Photographie à l'instant T, situation évolutive (par exemple: à fin octobre, 99 lits fermés à AP.HP Centre dont 17 pour travaux)

■ **Ces difficultés se traduisent également dans le secteur SSR et SLD (cf. diapositive suivante sur le seul secteur gériatrique)**

Une activité fortement impactée par les fermetures de lits*

	Fermeture SSR	réouverture SSR	fermeture estivale lits SLD	Réouverture SLD	
BRETONNEAU	17		15		
F WIDAL	10	0			Report de la réouverture de 10 lits de SSR (50 restent ouverts sur une capacité de 60) dans un contexte de vacance de 2 postes de gériatres sur 5 (sur SSR et SLD) et de 8 postes d'AS et 5 postes IDE
L MOURIER	30	0	0	0	
STE PERINE	37		52	5	Nouvelles fermetures de 90 lits SLD sur Chardon Lagache en octobre
P BROUSSE	36	18 le 1/11	0		
BROCA	0		0		
VAUGIRARD	51		0		15 SLD fermés au 4/11 2019
LA COLLEGIALE			0		
C CELTON	33		0		34 SLD fermés au 12/11 2019
ROTHSCHILD	13				
PITIE					
C FOIX			0		
R MURET	37	18	20	0	Fermeture de 3 lits SLD par mois d'ici 31/12 Réouverture progressive des lits de SSR
E ROUX	70		24	0	
DUPUYTREN	0		0	0	
G CLEMENCEAU	34	7	3	0	
P DOUMER	0	0	0	0	
TOTAL	351	43	99	5	

Des problèmes de fermeture (ou de maintien de fermetures) concentrés sur le SSR en septembre, qui gagnent l'USLD à partir d'octobre

7

* Données fin septembre 2019

Entrées et sorties des effectifs PM séniors à fin septembre (2017 à 2019)

Le solde entrées-sorties est de 143 ETP en 2019. C'est une nette amélioration par rapport à 2018, mais qui reste en deçà du niveau constaté en 2017.

Séniors	2017	2018	2019
Entrées UP *	1 642	1 584	1 586
Entrées ETP	1 027,20	1 038,60	1 042,00
Sorties UP	1 624	1 786	1 669
Sorties ETP	839,41	972,70	898,20
Solde mouvements UP	18,00	- 202,00	- 83,00
Solde mouvements ETP	187,79	65,90	143,80

Remarque: Le solde n'est pas comparable à l'évolution du bilan social, car il ne prend pas en compte les changements de quotité de temps des praticiens.

La différence entre UP et ETP s'explique par le départ d'attachés à faible nombre de vacations.

* Unité physique (agent)

La situation est néanmoins contrastée selon les spécialités, et selon les années.

L'année 2019 est relativement favorable à l'exception de la psychiatrie et de l'anesthésie-réanimation

Entrées et sorties des effectifs séniors à fin septembre pour les disciplines en tension par spécialité médicale de l'UF.

solde entrées - sorties en ETP Temps médical 1 HU = 0,5 ETP	2017			2018			2019		
	H	HU	Total Séniors	H	HU	Total Séniors	H	HU	Total Séniors
URGENCES (adultes et pédiatriques)	28	3,3	31,3	-6	0	-6	19,5	-1	18,5
GERIATRIE*	-3,5	0	-3,5	-6	0,5	-5,5	2	1	3
PSYCHIATRIE	-1,5	1,5	0	-5	0	-5	-7	3,5	-3,5
ANESTHESIE REA CHIR	2	1	3	-6	-0,5	-6,5	-6	0	-6
NEONATOLOGIE	2	3	5	-5	1	-4	0	0	0
RADIO	-1	10,5	9,5	-2	2,5	0,5	0	4,5	4,5

* Y compris SLD

Motifs de départs en détachement, disponibilité et fin d'activité des séniors H et HU en 2018 et 2019 à fin septembre – principales disciplines concernées

2018 - fin septembre

Nombre de départs H et HU à fin septembre	Détachement		Disponibilité		Fin d'activité		Total 2018	
	H	HU	H	HU	H	HU	H	HU
MEDECINE GENERALE ET GERIATRIQUE			7		5		12	0
ANESTHESIOLOGIE-REANIMATION CHIRURGICALE			24	2	7		31	2
PSYCHIATRIE			4		3		7	0
MEDECINE D'URGENCE	2		8		4		14	0
RADIOLOGIE	1	1	1		6		8	1

2019 - fin septembre

Nombre de départs H et HU à fin septembre	Détachement		Disponibilité		Fin d'activité		Total 2019	
	H	HU	H	HU	H	HU	H	HU
MED INT-GERIATRIE BIO VIEILLISSEMENT-ADDICTO				2			0	2
MEDECINE GENERALE ET GERIATRIQUE	2		5		1		8	0
ANESTHESIOLOGIE-REANIMATION CHIRURGICALE	1	1	10	2	4		15	3
PSYCHIATRIE			7		3	1	10	1
MEDECINE D'URGENCE	2		2		1		5	0
RADIOLOGIE			8		1		9	0

Baisse sensible des départs entre septembre 2018 et 2019 en anesthésie-réanimation et en médecine d'urgence, plus légère en gériatrie; augmentation (mais de moindre importance) en psychiatrie et stabilité en radiologie.

2. Actions engagées pour le PNM : une forte mobilisation

■ Campagne IFSI/Parcoursup (janvier, mars, juillet 2019)

- ▶ Une campagne digitale (vidéos en immersion, vidéos portrait et Q/R étudiants diffusés sur les réseaux sociaux et sponsorisés, bannières, page aphp.fr, ...) a été mise en place autour des moments clés des inscriptions sur Parcoursup : janvier, mars et juillet 2019.
- ▶ Le taux de remplissage des IFSI est passé de moins de 75 % jusqu'en 2018 à **98 % en 2019**. L'attractivité des IFSI dans Parcoursup est vérifiée sur l'ensemble national et n'est donc pas le seul fait d'une démarche proactive de l'APHP pour promouvoir ses IFSI. Néanmoins, la campagne de communication de l'APHP a contribué à cette attractivité.



■ Perspectives de sorties d'IFSI AP-HP (à tx de réussite constant) :

- ▶ *Diplômés 2019 : 1546*
- ▶ Diplômés 2020 : 1610
- ▶ Diplômés 2021 : 1549
- ▶ **Diplômés 2022 : > 1 800**

➡ Enjeu : augmenter les terrains de stage à l'AP-HP et maintenir un taux de remplissage élevé à la rentrée 2020

Une politique de promotions professionnelles réaffirmée

- **Nombre d'agents partants en promotion professionnelle :**
 - ▶ en 2017 : 490, dont 118 IDE
 - ▶ en 2018 : 431, dont 120 IDE
 - ▶ en 2019 : 490, dont 200 IDE, 65 IADE, 35 IBODE...
- **37,3 M€** consacrée chaque année à la promotion professionnelle, soit **1,6% de la masse salariale**, pour une obligation légale de **0,6%**
- Depuis 2016 : un dispositif unique en France de **contrats d'engagement professionnels pour les étudiants MK et les MERM**
- Ce financement de la promotion professionnelle s'ajoute à la **centaine de contrats d'allocation d'études** proposée chaque année aux étudiants

■ Campagnes Métiers en tension sur les RS (S1 2019)

- ▶ Des posts sponsorisés sur LinkedIn, Twitter et Facebook afin de faire connaître le plan d'actions RH proposé valorisant de meilleures conditions de recrutement
- ▶ Campagnes sponsorisées IBODE, masseurs kinés et MERM
- ▶ Annonces ciblées, possibilité de candidature simplifiée et vidéos



■ LinkedIn : lancement d'une page carrière AP-HP

- ▶ Aujourd'hui 60 000 abonnés – 8 recruteurs actifs – des offres diffusées automatiquement depuis l'espace emploi de l'AP-HP et exposées auprès des bons profils

■ Diffusions de kits de recrutement : « Travailler à l'AP-HP les + » :

Travailler à l'AP-HP : les +

Travailler à l'AP-HP ouvre un certain nombre de droits et avantages, souvent mal connus. Certains sont communs à la fonction publique hospitalière en Île de France, et d'autres spécifiques à l'AP-HP. Les avantages spécifiques à l'AP-HP sont identifiés ci-dessous par la référence (en caractères de couleur rouge) **spécifique AP-HP**.

LA RÉMUNÉRATION
Plusieurs éléments variables complètent la rémunération mensuelle des fonctionnaires et agents publics, en fonction des métiers, du temps de travail ou des situations familiales.

Une prime de service **pour les stagiaires et les titulaires**

- elle représente environ un mois de salaire, versée en deux fois (juin et décembre).
- pour une IDE en début de carrière : 7,5% du salaire de base soit 1 656€ par an

Des heures supplémentaires **pour tous les métiers en tension**

- rétribuées au moins 25% de plus que les heures normales
- leur paiement est déduit de la rémunération mensuelle, le montant équivalent étant directement le salaire net, hors prélèvement à la source et hors les taxes additionnelles pour les personnels paramédicaux, et payé dans le délai de 15h par mois

Des primes spécifiques qui reconnaissent des conditions d'exercice particulières **pour certains métiers**

- prime mensuelle de 100€ nets pour tous les professionnels exerçant dans les SAU, cumulable avec l'indemnité de résidence et qui peut s'élever à 506€ nets par mois pour 30 jours travaillés
- prime mensuelle de 150€ bruts par mois pour les IDE
- indemnité NET de 61,4 bruts par mois pour les masso-orthophonistes et MERM
- indemnité NET de 47€ bruts par mois en USJD et de 64€ en bloc, mononagie et dialyse pour les IDE

La prime de coopération entre professionnels de santé **pour les professionnels paramédicaux**

- 100€ bruts mensuels, versés depuis octobre 2019
- pour tous professionnels de santé exerçant à titre de délégué dans le cadre d'un protocole de coopération, conclu avec un délégué médical : de nombreux professionnels, notamment infirmiers, pourront en bénéficier

Le supplément familial de traitement **pour les parents à partir de 1 enfant à charge**

- selon le traitement de base : entre 74€ et 111€ par mois pour 2 enfants, entre 143€ et 283€ pour 3 enfants...
- jusqu'à 207€ : indemnité de famille
- cumulable avec les allocations familiales, mais versé à un seul des deux parents pour les couples de fonctionnaires

L'indemnité de résidence **pour tous**

- 3% du salaire de base versé mensuellement avec un minimum de 44€ bruts mensuels

La 1^{ère} demi-part à partager **pour les stagiaires et les titulaires**

- 3% du salaire de base versé en deux fois (décembre et juin) avec un minimum de 595€ bruts annuels

Le forfaitaire rémunié **pour les MK, MERM, IADE et IBODE**

- 54€ par semaine de stage pour les professionnels de ces métiers embauchant un stagiaire d'une école de l'AP-HP
- un dispositif expérimental, unique en France, qui peut représenter plus de 350€ de rémunération pour l'embauchant d'un stage de 7 semaines

LE CONTRAT – LE STATUT

Sur poste permanent, les professionnels diplômés de nationalité française (IDE, MK, MERM, IADE, BOE...) sont recrutés directement en stage ou titulaires par voie de nomination. Les professionnels ayant déjà exercé dans le public ou le privé bénéficient de reprise de leur ancienneté (comptée pour les années après 2017, partielles pour les années antérieures).

L'ADÈS & L'INSTALLATION ET LE LOGEMENT

Pour les non-logés et résidents permanents et/ou cherchant à améliorer leur cadre de vie, l'AP-HP propose des aides à ses agents. C'est notamment grâce à ces aides que l'AP-HP peut proposer des avantages supérieurs à la plupart des autres CHU.

La prime d'installation **pour les nouveaux stagiaires et titulaires**

- 2 000€ à être versés au cours de la première année de stage
- pour une 1^{ère} installation en Île-de-France (professionnels en 1^{ère} prise de poste ou arrivant en Île de France)

Site AP-HP Octobre 2019

TRAVILLERA L'AP-HP : LES +

Travailler à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris ouvre des droits et avantages, souvent mal connus :

- Rémunération**
Des éléments variables complètent la rémunération mensuelle
- Avantages sociaux**
Cotisations CESU AP-HP, offre sociale et forfaits soins médicaux...
- Contrat / statut**
Recrutement en stage ou titulaires par voie de nomination, reprise d'ancienneté
- Formation**
TEIME et sons consacrés chaque année par l'AP-HP
- Logement**
Des aides pour s'installer et se loger
- Innovation**
Un accès aux nouveaux métiers et à la recherche

2019

- Une demande de logements en progression
- 429 attributions à fin septembre 2019, soit 20% des demandes, en progression / 2018
- Une baisse sensible des refus
- Réactivation des relations avec les bailleurs (Paris Habitat...)

	31/12/2017	31/12/2018	30/09/2019	
	Nbre	Nbre	Nbre	Evo 9 mois
Activité				
Demandes de logements	1401	1987	2077	5%
Propositions	981	1799	1642	-9%
Logt remis à disposition	193	191	262	37%
Indicateurs				
Taux de refus	52%	49%	37%	-24%
Nbre d'attributions CAS	475	424	429	1%
Toutes attributions	590	508	535	5%

Les bénéficiaires de logement :

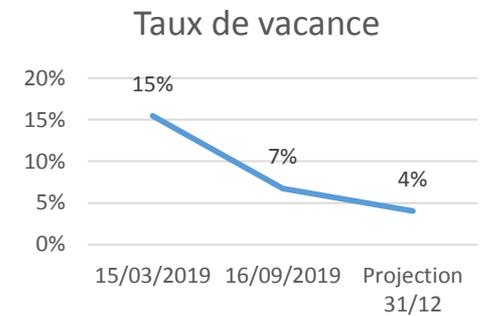
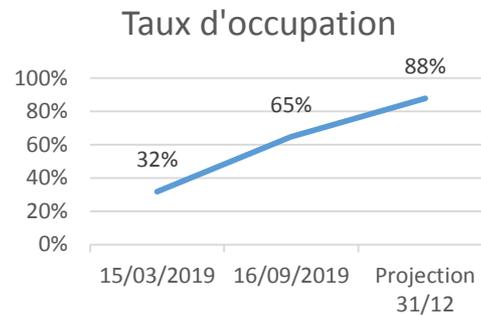
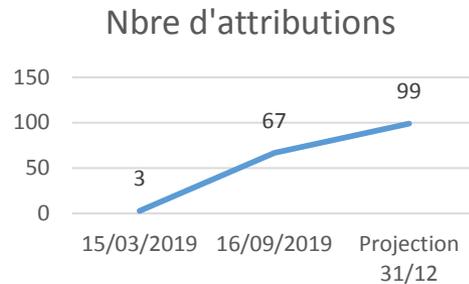
- **33 % de familles mono parentales**
- Près de **70% des demandeurs issus de 3 professions** : AS, IDE, AH

2020

- Progression du parc de logements en gestion directe
- Développement d'une offre de logements « intermédiaires » pour élargir l'accès aux paramédicaux spécialisés et aux médecins

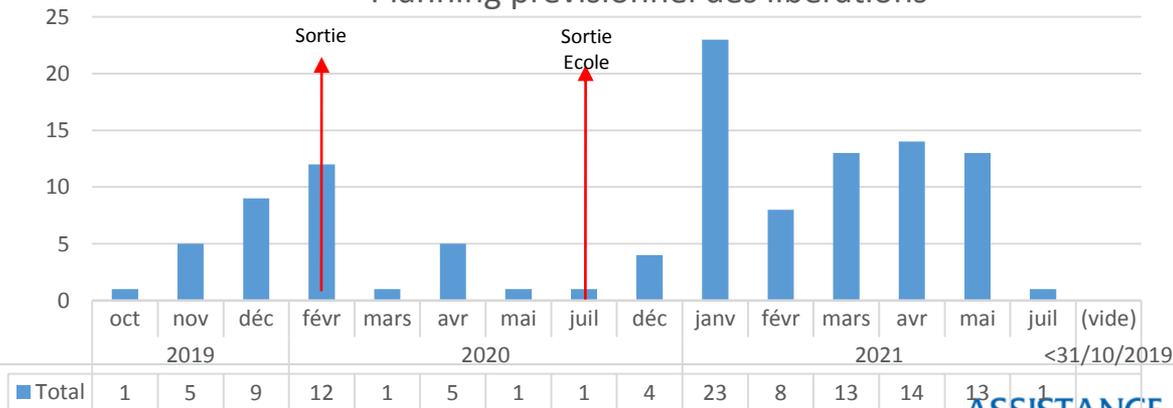
Un dispositif dynamisé

	15/03/2019		16/09/2019		Projection 31/12	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Evo 2019
Contingent IDE Capitale						
Nbre logements IDE Capitale	110		119		124	13%



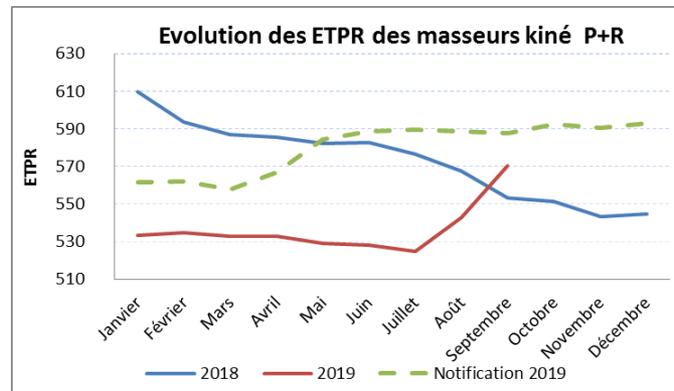
Et une gestion pluriannuelle à mettre en place :

Planning prévisionnel des libérations



Masseurs-kinésithérapeutes

- En Île-de-France : 280 postes vacants en établissements, soit 17% de l'effectif
- À l'AP-HP : 40 postes vacants, environ 7% de l'effectif

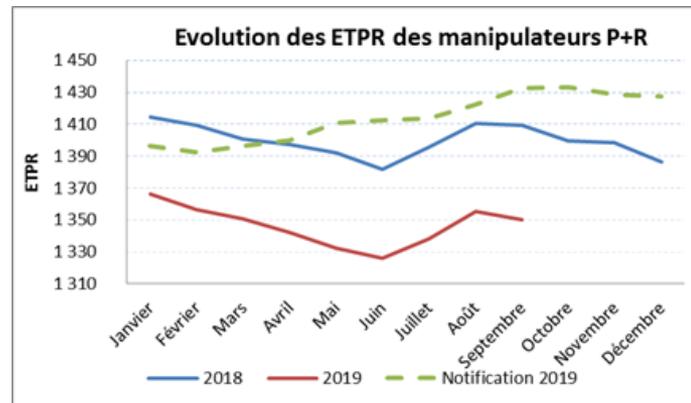


■ Plan attractivité spécifique à l'AP-HP mis en place depuis 2017 :

- ▶ Exercice libéral à temps partiel
- ▶ Contrats d'engagement professionnel (sortie des étudiants en sept 2019)
- ▶ Revalorisation des CDD
- ▶ Rémunération du tutorat (54 € / semaine d'encadrement de stagiaire)
- ▶ Extension des places en IFMK depuis 2019 (+14 étudiants)

Manipulateurs en électro-radiologie médicale

- En Île-de-France : 130 postes vacants en établissements, soit 6% de l'effectif
- À l'AP-HP : 110 postes vacants, environ 7% de l'effectif (forte concentration en RTE)

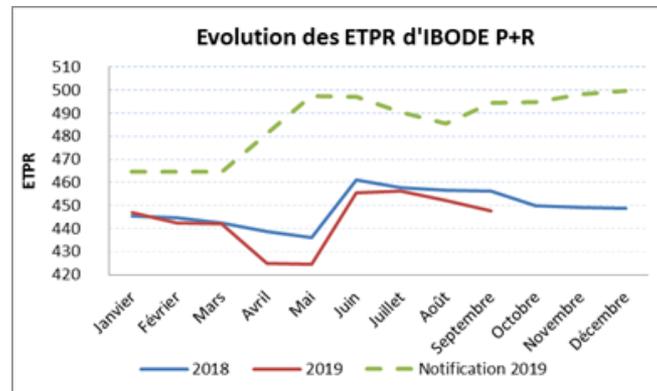


■ Plan attractivité spécifique à l'AP-HP mis en place entre 2017 et 2019:

- ▶ Heures supplémentaires forfaitisées dans les services en sous-effectif
- ▶ Contrats d'engagement professionnel
- ▶ Revalorisation des CDD (pour améliorer les reprises d'ancienneté ou proposer des cumuls/retraite)
- ▶ Rémunération du tutorat, avec une prime particulière pour l'exercice en radiothérapie
- ▶ Extension des places à l'IFMERM demandée pour 2020

IBODE

- En Île-de-France : 260 postes vacants en établissements, soit 13 % de l'effectif
- À l'AP-HP : 40 postes vacants, environ 10 % de l'effectif

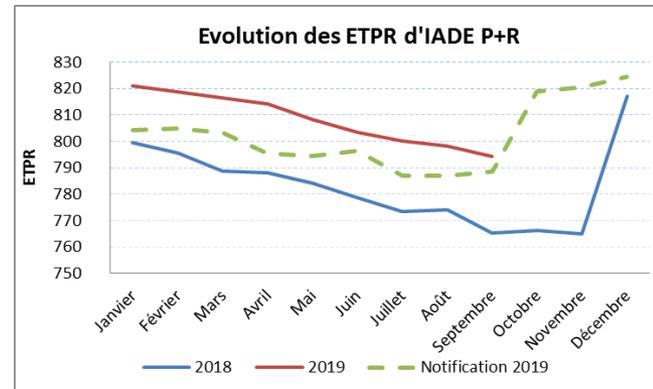


- **Plan attractivité spécifique à l'AP-HP mis en place en 2019:**
 - ▶ Heures supplémentaires forfaitisées dans les services en sous-effectif
 - ▶ Rémunération du tutorat

- **Mouvement national en cours demandant une évolution statutaire**

IADE

- En Île-de-France : 96 postes vacants en établissements, soit 7 % de l'effectif
- À l'AP-HP : retour à l'effectif cible depuis la fin d'année 2018



- Plan attractivité spécifique à l'AP-HP mis en place en 2019:
 - ▶ Heures supplémentaires forfaitisées dans les services en sous-effectif
 - ▶ Rémunération du tutorat

2. Mesures annoncées pour renforcer l'attractivité

■ « Prime d'engagement » pour les métiers en tension :

- ▶ Extension du décret du 9 mai 2017 actuellement relatif aux seuls MK et orthophonistes (3 postes pour l'APHP dans chaque catégorie). Prime de 9 000 €, versée sur 3 ans, à partir de la période de stage, en contrepartie d'un engagement de 3 ans à compter de la date de titularisation
- ▶ Une liste d'établissements et de métiers qui serait définie par l'ARS, en concertation avec les établissements. Estimation pour l'AP-HP : entre 250 et 500 professionnels à recruter :
 - *IADE et IBODE* 105
 - *MERM* 110
 - *MK* 40
 - *Orthophonistes* 22
 - *+ / - IDE en gériatrie 250 ?*

■ Développement de **contrats d'allocation d'études (CAE)**

- Accélération des conditions d'agrément des **protocoles de coopération: 1000 à 1500 professionnels concernés à l'AP/ rémunération supplémentaire de 100 euros bruts par mois**

- Dès 2020: intéressement collectif

■ Un accompagnement financier

- ▶ Le déploiement du projet « zéro brancard » (chiffrage prévisionnel pour l'AP-HP = 10M€): 1er contrat régional avec Bicêtre, (+ 22 lits supplémentaires UGA)
- ▶ Financement en année pleine de la prime « Urgences »
- ▶ Lissage de l'impact négatif de la réforme du financement de la MIG RIHN
- ▶ Augmentation de la MIG précarité, notamment pour mieux répondre à la problématique des femmes sans hébergement en sortie de maternité
- ▶ Reconduction des crédits exceptionnels SAMU de fin d'année.

■ **Toutes ces mesures, qui doivent contribuer à l'attractivité et dès lors permettre la relance de l'activité, pourront avoir un impact à la hausse sur la trajectoire d'évolution de la masse salariale.**

Mission sur les métiers du grand âge (Myriam El Khomri), dont les conclusions sont attendues le 28 octobre

- IDE : proposition AP-HP de reconnaissance d'une spécialisation d'IPA en gérontologie, permettant l'accès à un nouveau statut
- Aides-soignants :
 - ▶ suppression du concours d'entrée et développement de l'apprentissage
 - ▶ généralisation de la prime d'assistant de soins en gérontologie pour l'ensemble des secteurs de gériatrie:
 - prime de 90 € mensuelle
 - ASG : formation complémentaire de 140 h ouverte aux AS
 - le bénéfice de la prime est actuellement réservé aux AS exerçant en UCC
 - ➔ proposition de généraliser la valorisation de cette formation à l'ensemble des services de gériatrie (*environ 200 AS exercent en UGA et 1500 en USLD*)