



# 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 2016, 2017 et 2018 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 2016, 2017 et 2018 159

6.4.2 Nombre de médecin auxquels a été appliqué au moins un jour de carence au cours de 2016, 2017 et 2018 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**

<b>Chapitre 3 - Gestion des compétences</b>	<b>161</b>
<b>11 Développement professionnel continu (DPC)</b>	<b>163</b>
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
<b>12 Repérage de deux métiers sensibles ou en tension</b>	<b>167</b>
12.1 Pyramide des âges	167
12.3 Besoins en effectifs prévus à N+1, N+2, N+3	170
<b>14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité</b>	<b>171</b>
<b>Chapitre 4 - Dialogue social</b>	<b>173</b>
<b>15 Nombre de réunions de concertation en dehors des réunions réglementaires et institutionnelles</b>	<b>175</b>
<b>16 Nombre d'heures syndicales octroyées par rapport au crédit global de temps syndical</b>	<b>175</b>
<b>17 Nombre de demi-journées de grève au cours de l'année</b>	<b>176</b>
<b>18 Droits et moyens syndicaux</b>	<b>176</b>
<b>Chapitre 5 - Santé et sécurité au travail</b>	<b>177</b>
<b>19 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année</b>	<b>179</b>
<b>20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service</b>	<b>179</b>
<b>21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement</b>	<b>180</b>
<b>22 Existence du document unique (DU)</b>	<b>180</b>
<b>23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</b>	<b>181</b>
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
<b>PARTIE 2 - Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité</b>	<b>183</b>
<b>PARTIE 3 - Mise en perspective des données sociales au regard du projet social et intégration de la politique sur le territoire</b>	<b>185</b>



# 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





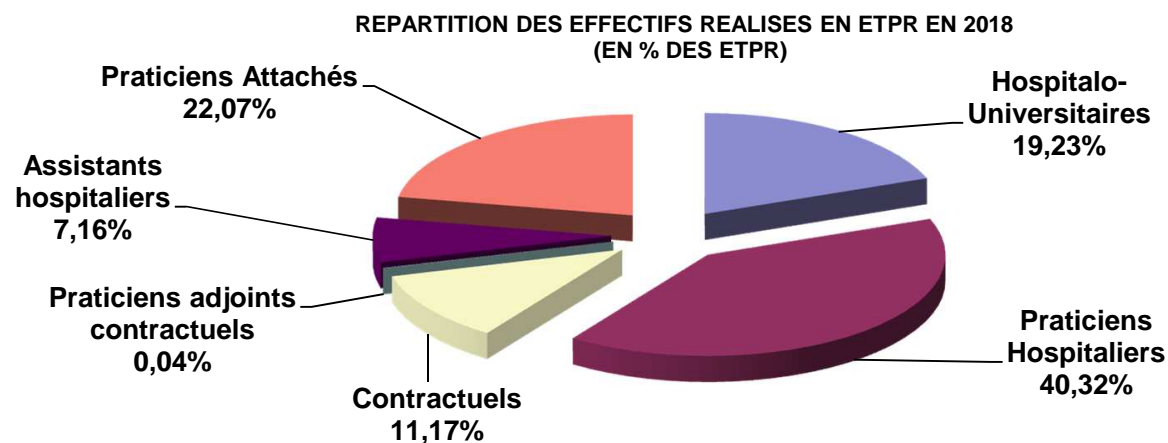
## 1 Effectifs en ETPR

### 1.0.1 Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) par statut

STATUT	2017		2018		2019	
	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé
H-U permanents	901,21	883,00	891,17	878,03	878,76	871,43
PH plein temps	2 908,36	2 825,11	2 874,93	2 815,13	2 894,89	2 815,98
PH temps partiel	316,22	295,76	304,98	297,71	313,77	303,60
Praticiens renouvelables de droit & CDI	1 282,84	1 213,47	1 165,38	1 138,03	1 024,31	1 095,69
<b>TOTAL 1</b>	<b>5 408,63</b>	<b>5 217,34</b>	<b>5 236,46</b>	<b>5 128,90</b>	<b>5 111,73</b>	<b>5 086,70</b>
H-U temporaires	600,82	612,53	613,05	618,57	603,58	616,63
Praticiens contractuels sans renouvellement de droit	1 696,75	1 949,11	1 917,51	2 042,12	1 951,57	2 034,27
<b>TOTAL 2</b>	<b>2 297,57</b>	<b>2 561,64</b>	<b>2 530,56</b>	<b>2 660,69</b>	<b>2 555,15</b>	<b>2 650,90</b>
<b>TOTAL 1 + 2</b>	<b>7 706,20</b>	<b>7 778,98</b>	<b>7 767,02</b>	<b>7 789,59</b>	<b>7 666,88</b>	<b>7 737,60</b>

#### Notes :

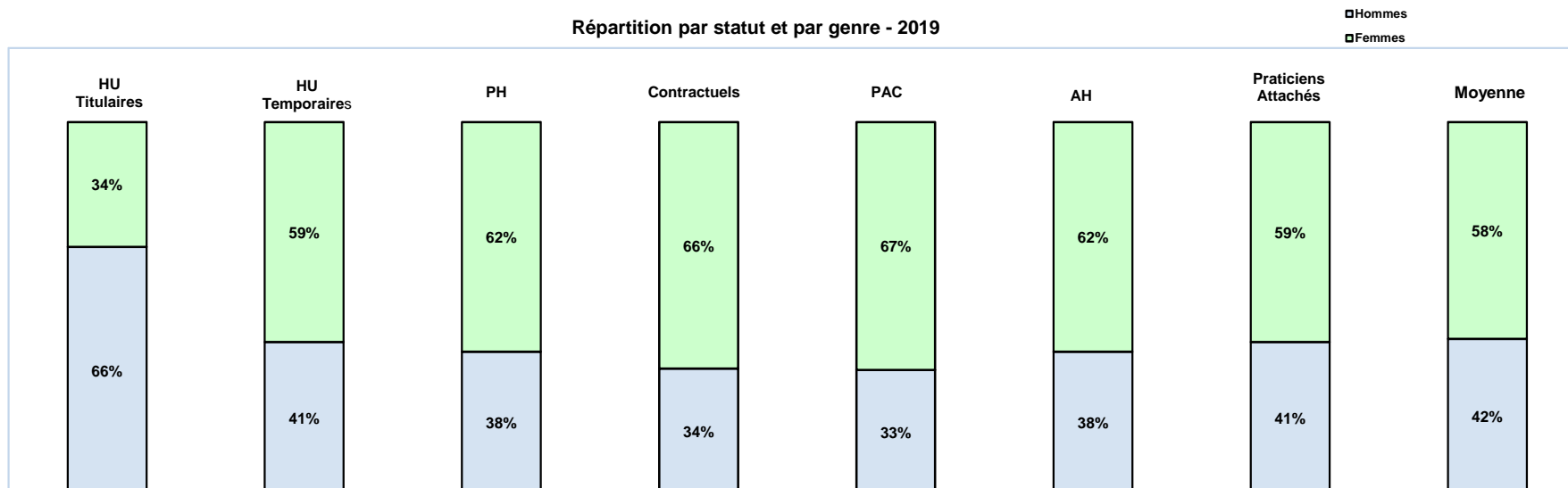
- un H-U est compté 0,50 ETPR ; un PH temps partiel est compté 0,60 ETPR
- Effectifs en ETPR (moyenne annuelle) : y compris praticiens sur recettes affectées



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

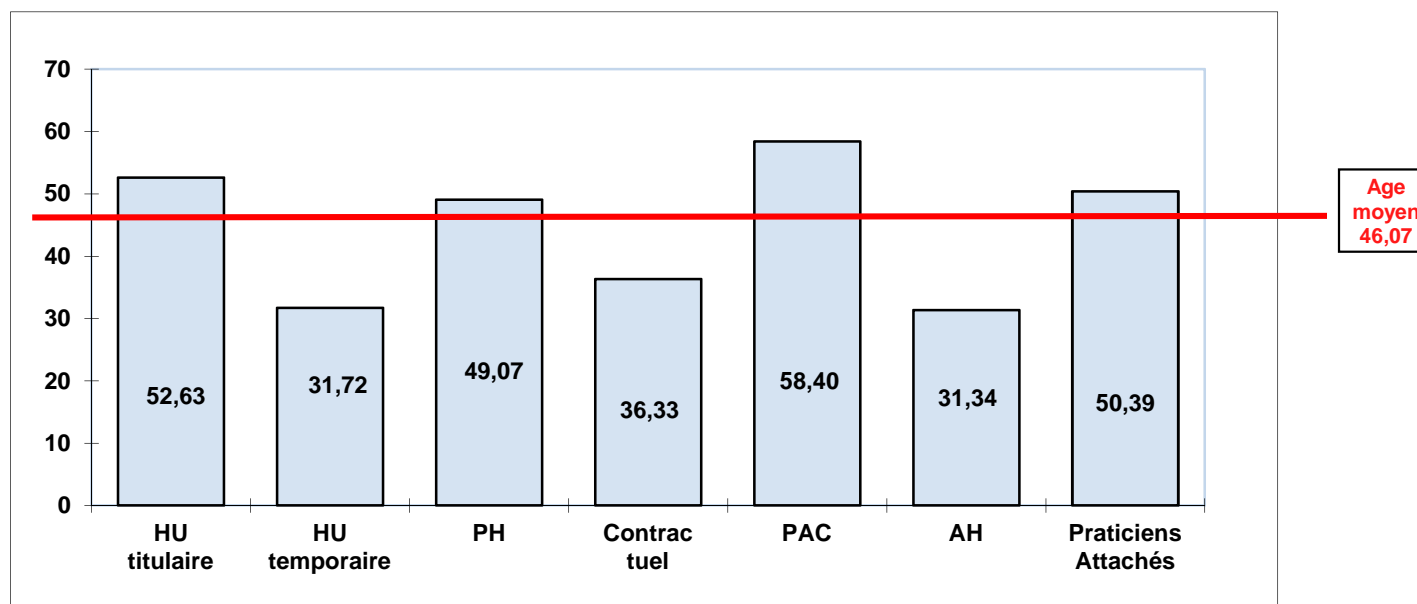
Statut PM	Année 2017					Année 2018					Année 2019				
	Effectifs en ETPR moyen			%		Effectifs en ETPR moyen			%		Effectifs en ETPR moyen			%	
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>592,86</b>	<b>290,14</b>	<b>883,00</b>	<b>67,14%</b>	<b>32,86%</b>	<b>588,97</b>	<b>289,06</b>	<b>878,03</b>	<b>67,08%</b>	<b>32,92%</b>	<b>578,66</b>	<b>292,77</b>	<b>871,43</b>	<b>66,40%</b>	<b>33,60%</b>
▶ PU-PH et Consultants	462,07	144,28	606,35	76,21%	23,79%	455,23	147,09	602,32	75,58%	24,42%	447,00	151,08	598,08	74,74%	25,26%
▶ MCU-PH	111,65	126,16	237,81	46,95%	53,05%	115,14	121,30	236,44	48,70%	51,30%	114,55	119,02	233,57	49,04%	50,96%
▶ Odontologues	19,14	19,70	38,84	49,28%	50,72%	18,60	20,67	39,27	47,36%	52,64%	17,11	22,67	39,78	43,01%	56,99%
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>243,65</b>	<b>368,88</b>	<b>612,53</b>	<b>39,78%</b>	<b>60,22%</b>	<b>248,77</b>	<b>369,80</b>	<b>618,57</b>	<b>40,22%</b>	<b>59,78%</b>	<b>251,95</b>	<b>364,68</b>	<b>616,63</b>	<b>40,86%</b>	<b>59,14%</b>
▶ PHU, CCA, AHU	234,90	357,65	592,55	39,64%	60,36%	239,46	358,68	598,14	40,03%	59,97%	242,43	352,42	594,85	40,75%	59,25%
▶ Odontologues	8,75	11,23	19,98	43,79%	56,21%	9,31	11,12	20,43	45,57%	54,43%	9,52	12,26	21,78	43,71%	56,29%
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>1 218,23</b>	<b>1 902,64</b>	<b>3 120,87</b>	<b>39,03%</b>	<b>60,97%</b>	<b>1 207,09</b>	<b>1 905,75</b>	<b>3 112,84</b>	<b>38,78%</b>	<b>61,22%</b>	<b>1 192,72</b>	<b>1 926,86</b>	<b>3 119,58</b>	<b>38,23%</b>	<b>61,77%</b>
▶ PH temps plein	1 085,88	1 739,23	2 825,11	38,44%	61,56%	1 070,65	1 744,48	2 815,13	38,03%	61,97%	1 055,01	1 760,97	2 815,98	37,47%	62,53%
▶ PH temps partiel	132,35	163,41	295,76	44,75%	55,25%	136,44	161,27	297,71	45,83%	54,17%	137,71	165,89	303,60	45,36%	54,64%
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>306,94</b>	<b>535,26</b>	<b>842,20</b>	<b>36,45%</b>	<b>63,55%</b>	<b>305,44</b>	<b>572,27</b>	<b>877,71</b>	<b>34,80%</b>	<b>65,20%</b>	<b>291,56</b>	<b>573,05</b>	<b>864,61</b>	<b>33,72%</b>	<b>66,28%</b>
<b>Praticiens Adjoints Contractuels</b>	<b>1,00</b>	<b>3,08</b>	<b>4,08</b>	<b>24,51%</b>	<b>75,49%</b>	<b>1,00</b>	<b>2,50</b>	<b>3,50</b>	<b>28,57%</b>	<b>71,43%</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,00</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
▶ Temps plein	0,00	2,00	2,00	0,00%	100,00%	0,00	1,50	1,50	0,00%	100,00%		1,00	1,00	0,00%	100,00%
▶ Temps partiel	1,00	1,08	2,08	48,08%	51,92%	1,00	1,00	2,00	50,00%	50,00%	1,00	1,00	2,00	50,00%	50,00%
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>125,40</b>	<b>257,93</b>	<b>383,33</b>	<b>32,71%</b>	<b>67,29%</b>	<b>159,97</b>	<b>300,29</b>	<b>460,26</b>	<b>34,76%</b>	<b>65,24%</b>	<b>202,07</b>	<b>328,42</b>	<b>530,49</b>	<b>38,09%</b>	<b>61,91%</b>
▶ Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)	4,42	14,42	18,84	23,46%	76,54%	4,95	10,67	15,62	31,69%	68,31%	9,73	13,45	23,18	41,98%	58,02%
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>776,26</b>	<b>1 137,87</b>	<b>1 914,13</b>	<b>40,55%</b>	<b>59,45%</b>	<b>739,44</b>	<b>1 083,62</b>	<b>1 823,06</b>	<b>40,56%</b>	<b>59,44%</b>	<b>697,33</b>	<b>1 011,35</b>	<b>1 708,68</b>	<b>40,81%</b>	<b>59,19%</b>
▶ Attachés - contrat court	259,98	464,42	724,40	35,89%	64,11%	261,08	450,31	711,39	36,70%	63,30%	244,75	398,83	643,58	38,03%	61,97%
▶ Attachés - contrat triennal & CDI	516,28	673,45	1 189,73	43,39%	56,61%	478,36	633,31	1 111,67	43,03%	56,97%	452,58	612,52	1 065,10	42,49%	57,51%
<b>Total</b>	<b>3 268,76</b>	<b>4 510,22</b>	<b>7 778,98</b>	<b>42,02%</b>	<b>57,98%</b>	<b>3 255,63</b>	<b>4 533,96</b>	<b>7 789,59</b>	<b>41,79%</b>	<b>58,21%</b>	<b>3 225,02</b>	<b>4 512,58</b>	<b>7 737,60</b>	<b>41,68%</b>	<b>58,32%</b>

Répartition par statut et par genre - 2019



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

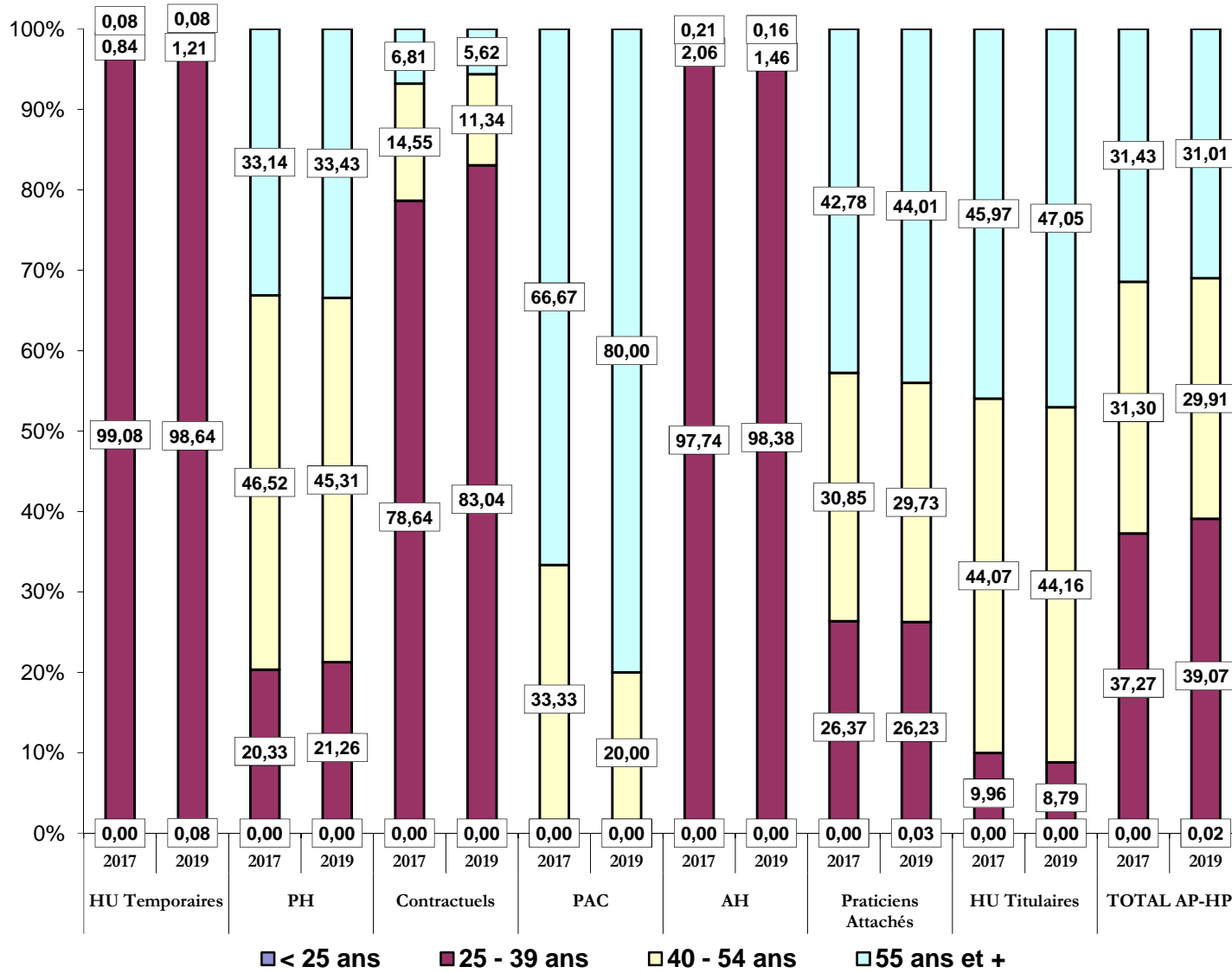
Statut PM	2017 Age moyen	2018 Age moyen	2019 Age moyen
<b>▼ Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>52,89</b>	<b>53,00</b>	<b>52,63</b>
▶ PU-PH et Consultants	55,52	55,61	55,40
▶ MCU-PH	46,24	46,32	45,69
▶ Odontologistes	51,36	51,48	51,72
<b>▼ Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>31,99</b>	<b>32,08</b>	<b>31,72</b>
▶ PHU, CCA, AHU	32,00	32,13	31,76
▶ Odontologistes	31,91	31,36	31,20
<b>▼ Praticiens hospitaliers</b>	<b>49,68</b>	<b>49,61</b>	<b>49,07</b>
▶ PH temps plein	49,48	49,42	48,89
▶ PH temps partiel	50,94	50,79	50,06
▶ Praticiens contractuels	<b>36,93</b>	<b>36,66</b>	<b>36,33</b>
▶ Praticiens Adjoints Contractuels	<b>57,71</b>	<b>57,63</b>	<b>58,40</b>
▶ Assistants hors CHU	<b>31,72</b>	<b>31,57</b>	<b>31,19</b>
▶ Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)	<b>35,76</b>	<b>35,15</b>	<b>34,19</b>
▶ Praticiens Attachés	<b>51,42</b>	<b>51,88</b>	<b>50,39</b>
<b>Total</b>	<b>47,63</b>	<b>47,54</b>	<b>46,07</b>



### 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
<b>Inférieur à 25 ans</b>	2017								
	2018								
	2019		1					1	2
<b>25-29</b>	2017		198		48		123	70	439
	2018		187		39		141	67	434
	2019		182		42		136	62	422
<b>30-34</b>	2017	16	979	109	534		304	524	2 466
	2018	13	1 000	134	549		367	484	2 547
	2019	10	1 002	146	619		420	473	2 670
<b>35-39</b>	2017	163	116	572	261		48	577	1 737
	2018	145	116	578	254		42	536	1 671
	2019	145	120	575	284		50	514	1 688
<b>40-44</b>	2017	223	6	531	85		8	402	1 255
	2018	254	10	556	67		7	378	1 272
	2019	270	12	559	59		7	376	1 283
<b>45-49</b>	2017	258	5	521	38			428	1 250
	2018	253	3	496	35		1	408	1 196
	2019	233	4	467	42		1	370	1 117
<b>50-54</b>	2017	311		506	33	2	2	540	1 394
	2018	299		508	31	1	1	491	1 331
	2019	276		511	28	1	1	443	1 260
<b>55-59</b>	2017	383	1	567	31	2		700	1 684
	2018	362	1	551	26	2		616	1 558
	2019	356		540	28	1		576	1 501
<b>60-64</b>	2017	289		441	29	2	1	725	1 487
	2018	306		449	24	2	1	710	1 492
	2019	332	1	463	21	3		676	1 496
<b>65 et +</b>	2017	154		102	13			475	744
	2018	159		114	15			493	781
	2019	142		131	15		1	508	797
<b>Total</b>	2017	1 797	1 305	3 349	1 072	6	486	4 441	12 456
	2018	1 791	1 317	3 386	1 040	5	560	4 183	12 282
	2019	1 764	1 322	3 392	1 138	5	616	3 999	12 236

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

	2017	2018	2019	Taux d'évolution ( % )	
				2018/2017	2019/2018
<b>Hospitalo-Universitaires</b>					
PU-PH	70 106 153	70 934 608		1,18%	-100,00%
MCU-PH	19 392 556	19 389 746		-0,01%	-100,00%
Odontologistes	3 347 795	3 437 120		2,67%	-100,00%
PHU CCA AHU	29 523 977	29 942 757		1,42%	-100,00%
<b>Praticiens Hospitaliers</b>					
PH-PT (y compris contractuels)	261 476 588	264 701 597		1,23%	-100,00%
PH-TPA (y compris contractuels)	5 332 120	5 300 000		1,53%	-100,00%
PAC (Praticiens Adjoins Contractuels)	206 534	173 560		-10,97%	-100,00%
Assistants hospitaliers	14 885 141	18 052 185		21,28%	-100,00%
Attachés	82 842 776	79 777 235		-3,70%	-100,00%
<b>Internes et Résidents</b>					
Internes en médecine et Résidents	116 741 495	122 536 231		4,96%	-100,00%
Internes en pharmacie	9 372 790	9 776 194		4,30%	-100,00%
Etudiants médecine/pharmacie	17 467 333	17 932 397		2,66%	-100,00%
<b>Gardes et Astreintes</b>	94 063 898	96 946 127		3,06%	-100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>751 759 253</b>	<b>766 437 651</b>	<b>772 566 996</b>	<b>1,95%</b>	<b>0,80%</b>

Comptes 642 (Rémunérations du personnel médical)

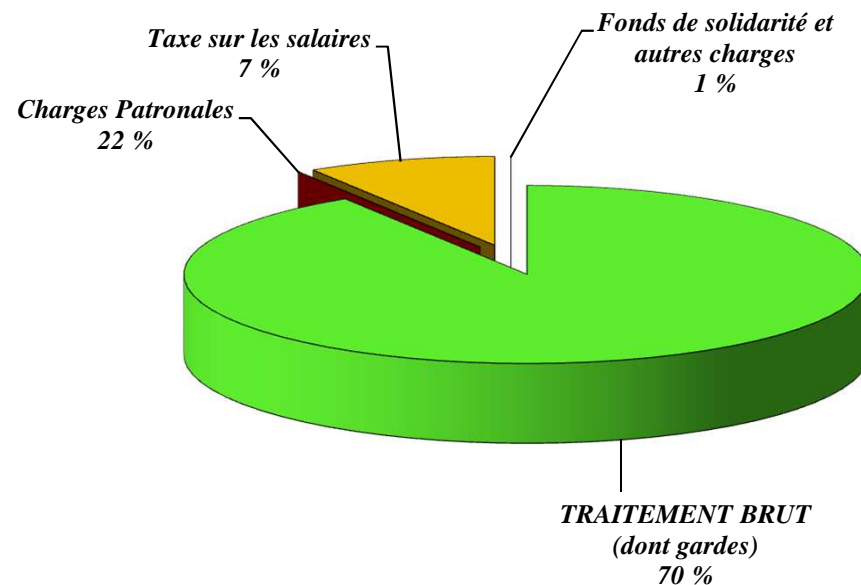
#### 2.0.1.2 Masse salariale annuelle totale

	2017	2018	2019
<b>Masse salariale</b>	1 074 843 800	1 099 083 073	1 109 295 316
<b>Evolution en %</b>	2,57%	2,26%	0,93%

### 2.0.1.3 Charges sociales annuelles globales

	2017	2018	2019	Taux d'évolution ( % )	
				2018/2017	2019/2018
Charges Patronales	235 571 658	241 499 999		2,52%	-100,00%
Taxe sur les salaires	73 151 139	74 491 473	75 491 473	1,83%	1,34%
Part des charges patronales dans la masse salariale	8,70%	28,80%		335%	-100,00%
Autres charges	1 650 530	1 913 313		17,80%	-100,00%
Fonds de solidarité	2 711 170	2 463 717		-9,13%	-100,00%

### REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE 2019



## 2.0.1.4 Niveau des rémunérations

Rémunérations brutes mensuelles par statut au titre de 2019 (en euros)

	Traitement de base	Indemnités	Montant
<b>Personnels Hospitalo-Universitaires</b>			
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
<b>Praticiens Hospitaliers Temps Plein</b>			
Dernier échelon (sans activité libérale)	7 501	493	7 994
1er échelon (sans activité libérale)	4 131	493	4 624
<b>Praticiens Hospitaliers Temps Partiel *</b>			
Dernier échelon	4 500	296	4 797
1er échelon	2 478	296	2 774
<b>Internes **</b>			
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
<b>Praticiens Attachés *</b>			
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'engagent 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.

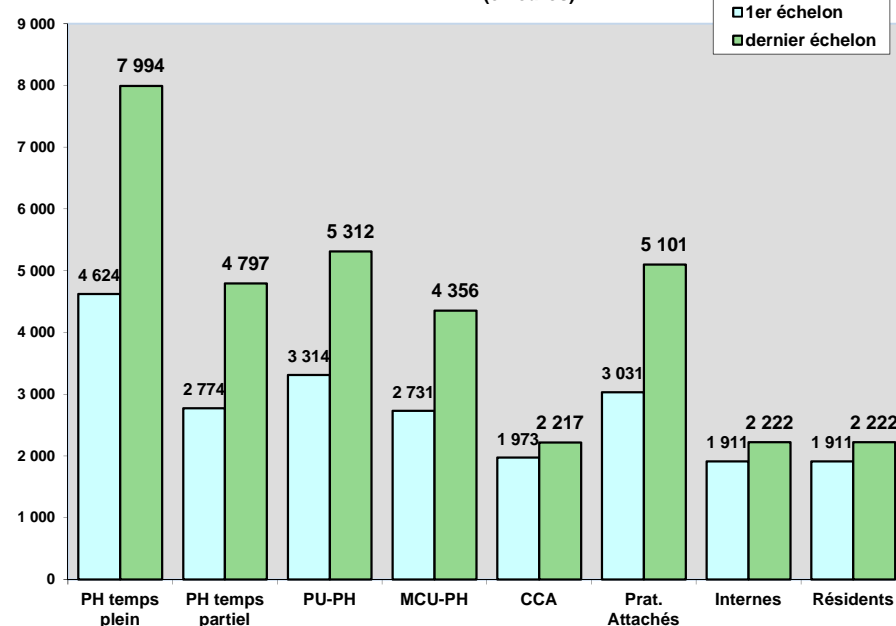
Plusieurs arrêtés du 20 décembre 2016 modifient le montant de l'IESPE au 1er janvier 2017, en fonction de la durée préalable de perceptif de cette IESPE.

En cas de bénéfice d'une IESPE sur une durée égale ou supérieure à 15 ans, pour les hospitalo-universitaires, les PH temps plein et les praticiens attachés temps plein, la valeur de l'IESPE passe à 700 € ; pour les PH à temps partiel, à 420 € ; pour les PH à temps partiel effectuant des demi-journées sur le statut de praticien attaché, le montant est compris entre 70 € à 290 €.

Le décret n°2017-326 du 14 mars 2017 crée une prime d'engagement de carrière hospitalière (PECH) et permet aux praticiens contractuels et aux assistants des hôpitaux de s'engager avec un établissement public de santé (EPS), à travers d'une convention d'engagement de carrière hospitalière, à exercer à l'hôpital public sur un poste ou dans une spécialité pour laquelle l'offre de soins est ou risque d'être insuffisante dans l'établissement (20 000 €) ou correspondant à un diplôme d'études spécialisées présentant des difficultés importantes de recrutement dans les EPS (10 000 € pour l'anesthésie-réanimation ou la radiologie). La PECH est versée à compter du 1er juillet 2017 et fait l'objet de deux versements par moitié.

Le décret n°2017-327 du 14 mars 2017 crée une prime d'exercice territorial (PET). Depuis le 1er juillet 2017, la PET remplace la prime multi-sites ; elle est subordonnée à l'accord préalable de l'ARS.

REPARTITION DES EXTREMES DES REMUNERATIONS BRUTES MENSUELLES EN 2019 (en euros)



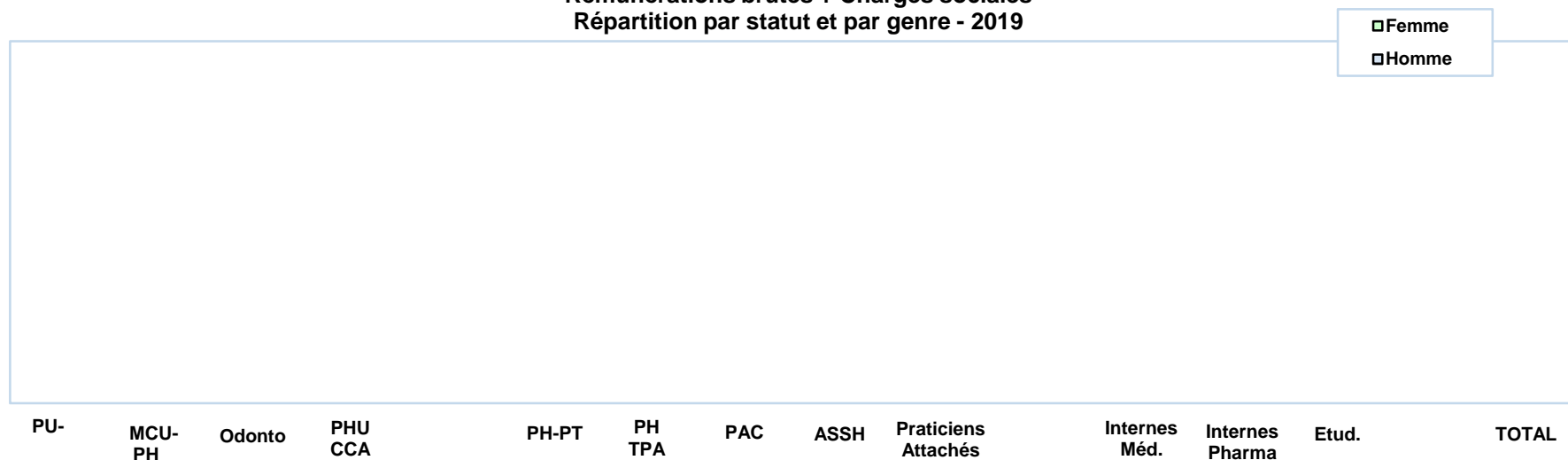


## 2.0.1.5 Répartition de la masse salariale en pourcentage par genre

	2017				2018				2019			
	Rémunérations brutes + Charges sociales		Gardes et Astreintes		Rémunérations brutes + Charges sociales		Gardes et Astreintes		Rémunérations brutes + Charges sociales		Gardes et Astreintes	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Hospitalo-Universitaires</b>												
PU-PH	76,38%	23,62%	88,10%	11,90%	75,86%	24,14%	88,30%	11,70%				
MCU-PH	46,36%	53,64%	72,11%	27,89%	47,92%	52,08%	71,03%	28,97%				
Odontologues	51,68%	48,32%	46,50%	53,50%	50,17%	49,83%	48,87%	51,13%				
PHU CCA AHU	42,71%	57,29%	51,50%	48,50%	43,09%	56,91%	50,52%	49,48%				
<b>Praticiens Hospitaliers</b>												
PH-PT (y compris contractuels)	39,48%	60,52%	50,2%	49,8%	38,4%	61,6%	41,7%	58,3%				
PH-TPA (y compris contractuels)	44,10%	55,90%	49,61%	50,39%	43,74%	56,26%	49,64%	50,36%				
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	24,46%	75,54%	-	100,00%	26,87%	73,13%	-	100,00%				
Assistants hospitaliers	34,11%	65,89%	48,45%	51,55%	36,31%	63,69%	49,41%	50,59%				
Attachés	42,34%	57,66%	59,51%	40,49%	42,39%	57,61%	57,19%	42,81%				
<b>Internes et Résidents</b>												
Internes en médecine et Résidents	42,00%	58,00%	48,36%	51,64%	42,99%	57,01%	47,87%	52,13%				
Internes en pharmacie	32,94%	67,06%	35,56%	64,44%	34,33%	65,67%	37,47%	62,53%				
Etudiants médecine/pharmacie	41,11%	58,89%	40,47%	59,53%	40,13%	59,87%	40,30%	59,70%				
<b>TOTAL</b>	<b>43,77%</b>	<b>56,23%</b>	<b>52,95%</b>	<b>47,05%</b>	<b>43,74%</b>	<b>56,26%</b>	<b>52,12%</b>	<b>47,88%</b>				

en attente données DEFIP

Rémunérations brutes + Charges sociales  
Répartition par statut et par genre - 2019



## 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 :

	2017	2018	2019	Ecart ( 2019 / 2018 )	% ( 2019 / 2018 )
Tous CRP	748 305 991 €	758 037 777 €	758 531 386 €	493 609 €	0,07%

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

	PM	
	valeur	% du total de la MS
2017	2 604 440 €	0,24%
2018	2 729 212 €	0,25%
2019	2 707 134 €	0,25%

## 3 Taux d'évolution des dépenses d'intérim

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

	2017	2018	2019	Ecart ( 2019 / 2018 )
Tous CRP	3 824 433 €	4 829 697 €	5 378 239 €	548 542 €



# 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)

	2017	2018	2019
<b>Temps de travail additionnel</b>	<b>3 451 596,89 €</b>	<b>6 270 515,46 €</b>	<b>9 307 959,53 €</b>

A compter du 1er juillet 2017, une nouvelle convention d'organisation de la permanence des soins est en place. En conséquence, le temps de travail additionnel est rémunéré en temps de travail additionnel de jour. Les dépenses de 2018 reflètent l'impact en année pleine.

## 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 2017*			Au 31 décembre 2018 *			Au 31 décembre 2019 *		
	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	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2002 à 2018)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte
PH-PT	2 028	68 599,50	33,83	2 032	64 639,50	31,81			
PH-FU	1	20,00	20,00	1	20,00	20,00			
PH-TPA	316	8 422,50	26,65	319	7 803,50	24,46			
PHC PT	27	359,50	13,31	21	337,00	16,05			
PHC TPA	56	94,50	16,88	56	94,50	16,88			
PAC PT	2	39,50	19,75	2	19,50	9,75			
PAC TPA	2	31,50	15,75	2	23,00	11,50			
PA R	1 036	17 554,00	16,94	990	15 912,50	16,07			
PA NR	90	2 049,50	22,77	109	2 012,00	18,46			
ASSH	2	27,50	13,75	1	20,50	20,50			
Autres	12	432,50	36,04	15	127,00	8,47			
<b>Total</b>	<b>3 572</b>	<b>98 482,00</b>	<b>27,57</b>	<b>3 544</b>	<b>91 717,00</b>	<b>25,88</b>			

\* 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 2018, pour 2019 ou pour 2020)

STATUT	Au 31 décembre 2017			Au 31 décembre 2018			Au 31 décembre 2019		
	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 2017)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours stockés (cumul de 2013 à 2018)	Nombre moyen de jours de CET stockés par compte
PH-PT	2 754	85 310,50	30,98	3 317	88 835,50	26,78			
PH-FU	1	22,50	22,50	1	23,00	23,00			
PH-TPA	439	9 305,50	21,20	439	9 305,50	21,20			
PHC PT	577	9 195,02	15,94	775	7 961,50	10,27			
PHC TPA	243	3 527,85	14,52	388	3 764,00	9,70			
PAC PT	2	41,00	20,50	2	6,50	3,25			
PAC TPA	3	39,00	13,00	4	31,50	7,88			
PA R	1 998	27 821,50	13,92	3 006	27 237,50	9,06			
PA NR	696	7 160,50	10,29	1 515	6 775,50	4,47			
ASSH	365	4 559,00	12,49	639	4 537,00	7,10			
Autres	17	146,00	8,59	82	427,50	5,21			
<b>Total</b>	<b>7 095</b>	<b>147 505,37</b>	<b>20,79</b>	<b>10 319</b>	<b>149 823,50</b>	<b>14,52</b>			

## 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 2017			Au 31 décembre 2018			Au 31 décembre 2019		
	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	38,16	30,93	<b>33,83</b>	36,26	28,90	<b>31,81</b>			
PH-FU	-	20,00	<b>20,00</b>	-	20,00	<b>20,00</b>			
PH-TPA	26,40	26,86	<b>26,65</b>	23,23	25,49	<b>24,46</b>			
PHC PT	15,93	10,50	<b>13,31</b>	12,45	20,00	<b>16,05</b>			
PHC TPA	19,72	13,63	<b>16,89</b>	18,15	12,71	<b>15,43</b>			
PAC PT	-	-	-	-	-	-			
PAC TPA	20,00	11,50	<b>15,75</b>	11,50	11,50	<b>11,50</b>			
PA R	17,58	16,30	<b>16,94</b>	17,07	15,09	<b>16,07</b>			
PA NR	25,38	20,59	<b>22,77</b>	20,39	16,69	<b>18,46</b>			
ASSH	13,75	-	<b>13,75</b>	20,50	-	<b>20,50</b>			
Autres	31,57	42,30	<b>36,04</b>	4,78	14,00	<b>8,47</b>			
<b>Total</b>	<b>29,34</b>	<b>26,19</b>	<b>27,57</b>	<b>27,68</b>	<b>24,49</b>	<b>25,88</b>			

### 5.1.2 CET pérenne (avant monétisation demandée, pour 2018, pour 2019 ou pour 2020)

	Au 31 décembre 2017			Au 31 décembre 2018			Au 31 décembre 2019		
	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	32,79	29,84	<b>30,98</b>	28,25	25,88	<b>26,78</b>			
PH-FU	-	22,50	<b>22,50</b>	-	23,00	<b>23,00</b>			
PH-TPA	22,98	21,35	<b>22,06</b>	17,55	17,16	<b>17,33</b>			
PHC PT	16,87	15,40	<b>15,94</b>	11,67	9,56	<b>10,27</b>			
PHC TPA	16,82	13,04	<b>14,52</b>	11,54	8,73	<b>9,70</b>			
PAC PT	-	20,00	<b>20,00</b>	-	20,00	<b>20,00</b>			
PAC TPA	12,75	13,50	<b>13,00</b>	9,00	6,75	<b>7,88</b>			
PA R	14,20	13,70	<b>13,92</b>	9,06	9,06	<b>9,06</b>			
PA NR	11,18	9,62	<b>10,29</b>	4,26	4,65	<b>4,47</b>			
ASSH	12,06	12,69	<b>12,49</b>	6,80	7,27	<b>7,10</b>			
Autres	9,71	7,80	<b>8,59</b>	4,49	6,05	<b>5,21</b>			
<b>Total</b>	<b>21,48</b>	<b>20,32</b>	<b>20,79</b>	<b>14,56</b>	<b>14,49</b>	<b>14,52</b>			

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

	2017	2018	2019
CRPP	91 468 475 €	92 705 266 €	107 092 430 €
CRPA-B	781 941 €	719 984 €	842 262 €
CRPA-C	0 €	0 €	0 €
CRPA-E	78 835 €	27 774 €	14 289 €
CRPA-P	222 618 €	233 300 €	265 929 €
<b>Total</b>	<b>92 551 869 €</b>	<b>93 686 324 €</b>	<b>108 214 910 €</b>

### 5.5 Montant des jours de CET monétisés sur les années 2017, 2018 et 2019

STATUT	2017				2018				2019			
	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	5 442 900 €	18 143,00	5 094 600 €	16 982,00	5 663 100 €	18 877,00	5 400 000 €	18 000,00	4 948 200 €	16 494,00	4 677 900 €	15 593,00
PH-FU	2 550 €	8,50	2 550 €	8,50	750 €	2,50	750 €	2,50	0 €		0 €	
PH-TPA	427 650 €	1 425,50	361 950 €	1 206,50	375 150 €	1 250,50	353 550 €	1 178,50	333 000 €	1 110,00	327 000 €	1 090,00
PHC	638 400 €	2 128,00	595 500 €	1 985,00	631 350 €	2 104,50	613 050 €	2 043,50	511 650 €	1 705,50	497 850 €	1 659,50
PAC	0 €	0,00	0 €	0,00	0 €	0,00	0 €	0,00	0 €		0 €	
PA R & CDI	1 416 150 €	4 720,50	1 332 300 €	4 441,00	1 300 200 €	4 334,00	1 206 150 €	4 020,50	1 192 650 €	3 975,50	1 113 750 €	3 712,50
PA NR	361 200 €	1 204,00	300 000 €	1 000,00	380 850 €	1 269,50	325 200 €	1 084,00	298 650 €	995,50	210 900 €	703,00
ASSH	201 300 €	671,00	201 300 €	671,00	245 550 €	818,50	245 550 €	818,50	297 450 €	991,50	297 450 €	991,50
Autres	90 450 €	301,50	69 150 €	230,50	165 750 €	552,50	121 500 €	405,00	83 550 €	278,50	62 700 €	209,00
<b>Total</b>	<b>8 580 600 €</b>	<b>28 602,00</b>	<b>7 957 350 €</b>	<b>26 524,50</b>	<b>8 762 700 €</b>	<b>29 209,00</b>	<b>8 265 750 €</b>	<b>27 552,50</b>	<b>7 665 150 €</b>	<b>25 550,50</b>	<b>7 187 550 €</b>	<b>23 958,50</b>



## 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 2017, 2018 et 2019

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 2017, 2018 et 2019

(sur Traitement brut - rubriques 30A, 77A, 77B, 77C, 77D, 77E & 77F)	2017	2018	2019
<b>Hospitalo-Universitaires</b>			
PU-PH	-	44	44
MCU-PH	-	36	41
Odontologistes	-	10	16
PHU CCA AHU	-	141	149
<b>Praticiens Hospitaliers</b>			
PH-PT (y compris contractuels)	-	408	481
PH-TPA (y compris contractuels)	-	91	92
Pharmacien AR	-	-	-
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	2
Assistants hospitaliers	-	63	65
Attachés	-	220	235
<b>Internes et Résidents</b>			
Internes en médecine et Résidents	-	383	419
Internes en pharmacie	-	30	46
Etudiants médecine/pharmacie	-	342	429
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1 768</b>	<b>2 019</b>

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.

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)

	2017	2018	2019
<b>Hospitalo-Universitaires</b>			
PU-PH	-	-6 961	-6 854
MCU-PH	-	-4 237	-4 571
Odontologistes	-	-1 067	-1 105
PHU CCA AHU	-	-5 843	-6 070
<b>Praticiens Hospitaliers</b>			
PH-PT (y compris contractuels)	-	-89 532	-105 040
PH-TPA (y compris contractuels)	-	-10 070	-9 969
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-199
Assistants hospitaliers	-	-6 744	-7 162
Attachés	-	-26 639	-28 997
<b>Internes et Résidents</b>			
Internes en médecine et Résidents	-	-35 083	-34 289
Internes en pharmacie	-	-3 034	-4 241
Etudiants médecine/pharmacie	-	-2 975	-4 161
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>-192 186</b>	<b>-212 657</b>

## 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'apparaissent 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,

	% 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
	2017	2018	2019
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>0,72%</b>	<b>1,06%</b>	<b>0,11%</b>
PU-PH	0,49%	0,66%	0,08%
MCU-PH	1,47%	2,33%	0,21%
Odontologues	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>0,86%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,39%</b>
PHU, CCA, AHU	0,84%	0,33%	0,42%
Odontologues	1,14%	0,00%	0,00%
<b>TOTAL Hospitalo-Universitaires</b>	<b>0,78%</b>	<b>0,75%</b>	<b>0,23%</b>
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>5,18%</b>	<b>0,27%</b>	<b>1,19%</b>
PH temps plein	5,73%	0,21%	1,33%
PH temps partiel	2,01%	0,60%	0,00%
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>4,17%</b>	<b>2,54%</b>	<b>0,98%</b>
<b>Praticiens Adjoins Contractuels</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Temps plein	0,00%	0,00%	0,00%
Temps partiel	0,00%	0,00%	0,39%
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>8,87%</b>	<b>2,61%</b>	<b>0,57%</b>
<b>Assist. Nvle Procéd. Autorisation (NPA)</b>	<b>26,54%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>1,45%</b>	<b>0,60%</b>	<b>0,27%</b>
<b>TOTAL SENIORS</b>	<b>2,79%</b>	<b>0,78%</b>	<b>0,60%</b>

#### 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	
	2017		2018		2019	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>0,50%</b>	<b>1,19%</b>	<b>0,83%</b>	<b>1,54%</b>	<b>0,08%</b>	<b>0,17%</b>
PU-PH	0,22%	0,69%	0,44%	1,36%	0,11%	0,00%
MCU-PH	1,79%	1,98%	2,61%	2,06%	0,00%	0,42%
Odontologues	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>0,39%</b>	<b>1,18%</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,39%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,40%</b>
PHU, CCA, AHU	0,43%	1,12%	0,21%	0,42%	0,41%	0,43%
Odontologues	0,00%	2,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>TOTAL Hospitalo-Universitaires</b>	<b>0,47%</b>	<b>1,18%</b>	<b>0,64%</b>	<b>0,89%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,30%</b>
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>3,57%</b>	<b>6,21%</b>	<b>4,42%</b>	<b>1,22%</b>	<b>0,92%</b>	<b>1,35%</b>
PH temps plein	4,30%	6,61%	5,37%	1,24%	1,13%	1,45%
PH temps partiel	0,00%	3,63%	0,00%	1,10%	0,00%	0,71%
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>3,05%</b>	<b>4,81%</b>	<b>2,80%</b>	<b>2,39%</b>	<b>2,05%</b>	<b>0,44%</b>
<b>Praticiens Adjoints Contractuels</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>6,38%</b>	<b>10,08%</b>	<b>2,50%</b>	<b>2,66%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,61%</b>
<b>Assist. Nvllé Procéd. Autorisation (NPA)</b>	<b>0,00%</b>	<b>34,67%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>0,44%</b>	<b>2,30%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,89%</b>	<b>0,16%</b>	<b>0,36%</b>
<b>TOTAL SENIORS</b>	<b>1,49%</b>	<b>3,87%</b>	<b>1,60%</b>	<b>1,22%</b>	<b>0,48%</b>	<b>0,68%</b>

### 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
	2017	2018	2019
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>3,73</b>	<b>3,00</b>	<b>2,50</b>
PU-PH	1,96	2,09	1,29
MCU-PH	8,51	5,39	3,72
Odontologistes	2,01	2,64	13,13
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>7,06</b>	<b>5,86</b>	<b>3,94</b>
PHU, CCA, AHU	7,20	5,88	3,95
Odontologistes	2,15	5,00	3,74
<b>TOTAL Hospitalo-Universitaires</b>	<b>5,11</b>	<b>4,20</b>	<b>3,12</b>
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>2,66</b>	<b>2,23</b>	<b>2,08</b>
PH temps plein	2,79	2,32	2,10
PH temps partiel	1,32	1,39	1,92
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>3,27</b>	<b>3,70</b>	<b>2,87</b>
<b>Praticiens Adjoints Contractuels</b>	<b>0,00</b>	<b>0,33</b>	<b>0,00</b>
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>1,54</b>	<b>1,97</b>	<b>2,22</b>
<b>Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)</b>	<b>2,68</b>	<b>2,00</b>	<b>3,67</b>
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>2,06</b>	<b>1,66</b>	<b>2,14</b>
<b>TOTAL SENIORS</b>	<b>2,99</b>	<b>2,63</b>	<b>2,41</b>

### 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
	2017	2018	2019
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>0,22%</b>	<b>0,06%</b>	<b>0,11%</b>
PU-PH	0,33%	0,08%	0,17%
MCU-PH	-	-	0,00%
Odontologistes	-	-	0,00%
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
PHU, CCA, AHU	-	-	0,00%
Odontologistes	-	-	0,00%
<b>TOTAL Hospitalo-Universitaires</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>0,12%</b>	<b>0,09%</b>	<b>0,09%</b>
PH temps plein	0,14%	0,11%	0,11%
PH temps partiel	-	-	0,00%
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>Praticiens Adjoints Contractuels</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>Assist. Nvlle Procéd. Autorisation (NPA)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>TOTAL SENIORS</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,04%</b>

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

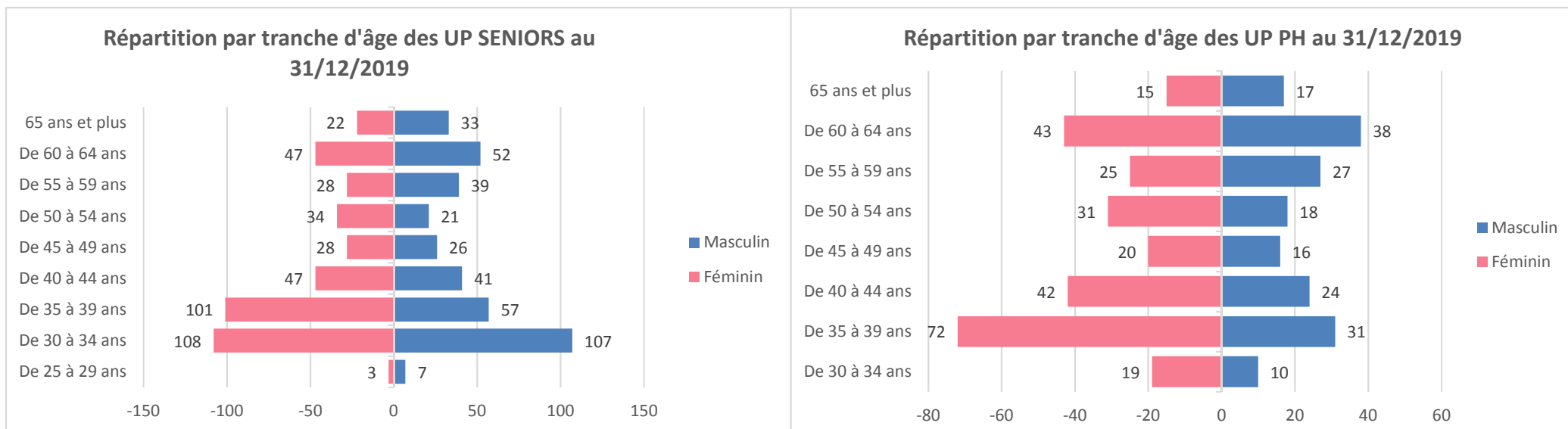
Les programmes sont à reconfigurer sous une autre forme - «Nouvelles normes et nouveaux critères » - et à valider par l'Agence Nationale du DPC (ANDPC), qui succède à l'Organisme National DPC (ONDPC). Tous les concepteurs de programmes n'ont pas reconfiguré leurs programmes.



## 12 Repérage de deux métiers sensibles ou en tension

### 12.1 Pyramide des âges

#### - Anesthésie-réanimation

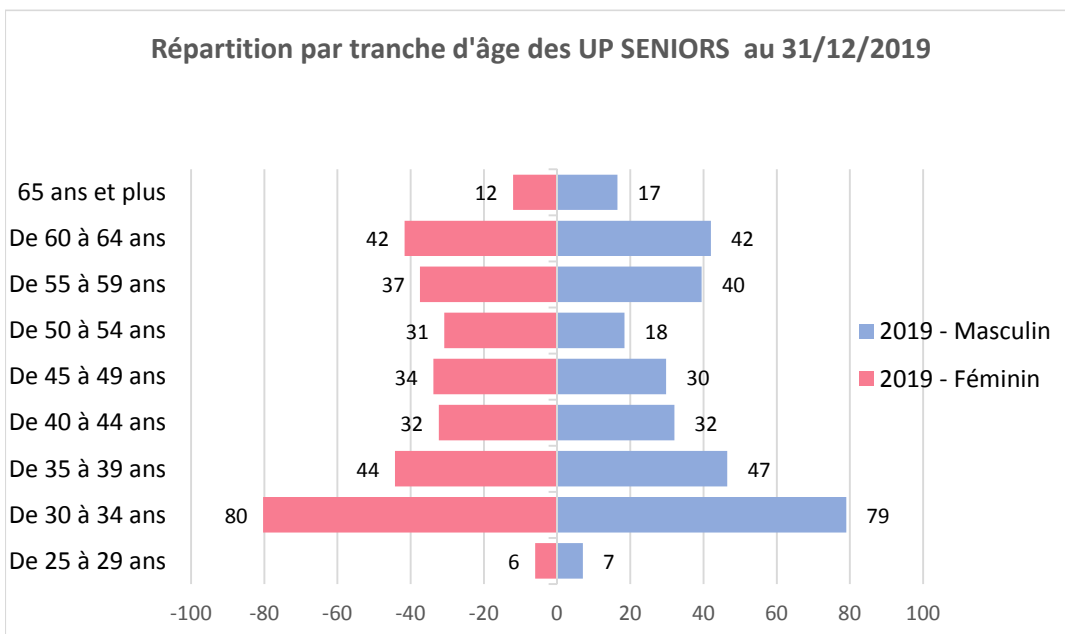


L'anesthésie-réanimation compte 801 unités physiques de séniors (hors consultants). 383 sont des hommes et 418 des femmes.

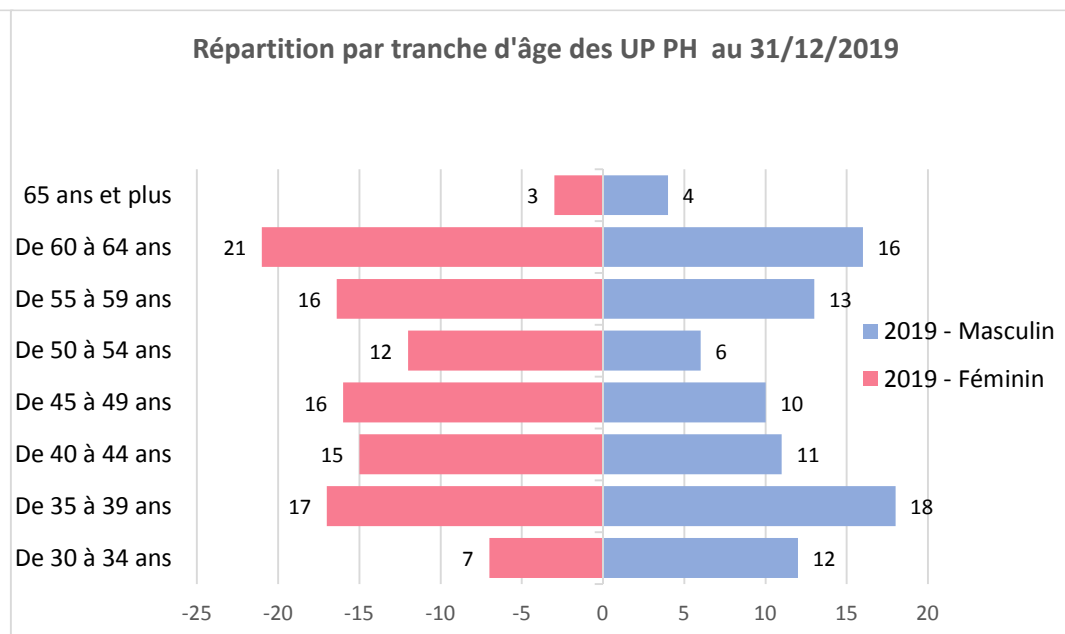
448 de ces anesthésistes séniors sont praticiens hospitaliers titulaires (PH temps plein ou temps partiel) parmi lesquels 181 sont des hommes et 267, des femmes.

PH titulaires = PH temps plein et PH temps partiel

- Radiologie



La radiologie compte 630 unités physiques de radiologues séniors (hors consultants). 311 sont des hommes et 319 des femmes.



197 de ces radiologues séniors sont praticiens hospitaliers titulaires (PH temps plein ou temps partiel) parmi lesquels 90 sont des hommes et 107, des femmes.

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  
A 67 ANS**

DISCIPLINE	EFFECTIFS *	2020	2021	2022	2020-2022	% Départs / Effectifs
<b>ANESTHESIE REANIMATION</b>	<b>665</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>59</b>	<b>9%</b>
PU-PH	36	3	0	0	3	8%
MCU-PH	7	0	0	0	0	0%
PH-TP & PH-TPA	448	20	12	19	51	11%
Praticiens Attachés	80	2	2	1	5	6%
Praticiens Contractuels	94	0	0	0	0	0%
<b>RADIOLOGIE</b>	<b>514</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>5%</b>
PU-PH	58	1	2	1	4	7%
MCU-PH	5				0	0%
PH-TP & PH-TPA	197	3	1	2	6	3%
Praticiens Attachés	217	13		2	15	7%
Praticiens Contractuels	37		1	1	2	5%

(\*) Effectifs au 31 décembre 2019

les Consultants ne sont pas inclus dans les effectifs de PU-PH et les Assistants ne figurent pas dans ce tableau.

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,

---

## 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 :

<b>Nombre de réunions</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
- la Commission Médicale d'Etablissement (CME)	11	11	11
- la Sous-Commission du Temps et des Effectifs Médicaux (CTEM)	13	11	11
- la Sous-Commission Centrale de l'Organisation et de la Permanence des Soins (CCOPS)	3	2	2
- la Sous-Commission Centrale de l'Activité Libérale (CCAL)	2	4	2
- la Sous-Commission de la Vie Hospitalière (CVH)	5	5	3
- le Groupe des Internes	5	7	4

- 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 2019, des préavis de grèves ont été déposés pour 7 journées (vingt-quatre préavis ont été déposés pour une ou plusieurs journées en 2018, quatorze en 2017), pour le nombre de demi-journées déclarées suivant :

	2017	2018	2019
<b>Hospitalo-Universitaires</b>			
PU-PH	6	2	398
MCU-PH	-	2	143
Odontologues	236	-	
PHU CCA AHU	568	6	374
<b>Praticiens Hospitaliers</b>			
PH-PT (y compris contractuels)	208	48	1 078
PH-TPA (y compris contractuels)	28	12	164
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	2
Assistants hospitaliers	20	2	164
Attachés	156	4	277
<b>TOTAL</b>	<b>1 222</b>	<b>76</b>	<b>2 599</b>

## 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 2017, 2018 et 2019

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
2017	3	1,70	218 313 € (MIGAC)
2018	3	1,70	218 313 € (MIGAC)
2019	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 :

	2017		2018		2019	
	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence
<b>Hospitalo-Universitaires</b>						
PU-PH	1	28	2	79		
MCU-PH	1	59	2	287	1	365
Odontologues	-	-	-	-		
PHU CCA AHU	1	32	3	104	2	48
<b>Praticiens Hospitaliers</b>						
PH-PT (y compris contractuels)	11	873	27	1 174	15	611
PH-TPA (y compris contractuels)	3	431	1	365	1	365
Pharmacien AR	-	-	-	-		
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-	-		
Assistants hospitaliers	1	10	2	57		
Attachés	14	942	10	915	12	512
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>2 375</b>	<b>47</b>	<b>2 981</b>	<b>31</b>	<b>1 901</b>

## 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 :

	2017		2018		2019	
	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence	nb. de praticiens	nb. de jours d'absence
<b>Hospitalo-Universitaires</b>						
PU-PH	1	365	1	166		
MCU-PH	-	-	-	-		
Odontologues	-	-	-	-		
PHU CCA AHU	-	-	-	-		
<b>Praticiens Hospitaliers</b>						
PH-PT (y compris contractuels)	1	59	1	28	2	404
PH-TPA (y compris contractuels)	-	-	-	-		
Pharmacien AR	-	-	-	-		
PAC (Praticiens Adjoints Contractuels)	-	-	-	-		
Assistants hospitaliers	-	-	-	-		
Attachés	-	-	-	-		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>424</b>	<b>2</b>	<b>194</b>	<b>2</b>	<b>404</b>

## 21 Thématique de la Responsabilité sociale de l'établissement

La démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail, concernant le personnel médical, s'articule autour, d'une part, d'un dispositif de coordination entre la Commission de Vie Hospitalière centrale, le Conciliateur Médical et la DOMU, d'autre part d'un plan d'actions permettant de prévenir et traiter les situations individuelles adopté en mai 2016.

Ce plan, intitulé RHPM (Ressources Humaines Personnel Médical) 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.

En 2019, le plan RHPM s'est décliné de la façon suivante :

- renforcement des formations au management pour les responsables de structures internes
- organisation du partage d'expérience entre les CVH locales et les praticiens ayant bénéficié de formation de management et de coaching individuel
- mise en œuvre du plan de prévention et de santé au travail, notamment à destination des internes qui ont accès à une consultation de médecine du travail à l'hôpital.

La mise en œuvre du plan a permis de former plus de 100 praticiens au management en général, mais aussi près d'une quarantaine à la prévention des situations individuelles complexes.

En complément de ce dispositif de prévention, l'articulation entre les CVH, le Conciliateur et la DOMU a permis de traiter une quarantaine de situations particulièrement difficiles ayant trait à des conflits managériaux ou des problèmes de comportement professionnel individuel.

Les démarches entamées en 2017, notamment par des enquêtes portant sur la qualité de vie au travail ou l'organisation de journées d'accueil de praticiens, ont été poursuivies.

Compte tenu du bilan des actions 2019, il a été proposé d'orienter le plan d'actions 2020 vers les thématiques de définition de parcours professionnels et de promotion de l'égalité homme-femme.

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)

	2017		2018		2019	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>60 014</b>	<b>54 726</b>	<b>63 281</b>	<b>57 704</b>		
PU-PH	65 365	64 739	69 293	68 247		
MCU-PH	45 295	46 351	46 995	48 486		
Odontologues	32 213	38 241	33 599	39 882		
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>43 255</b>	<b>38 733</b>	<b>43 676</b>	<b>39 160</b>		
PHU, CCA, AHU	45 914	40 496	46 161	40 938		
Odontologues	12 074	12 718	13 259	12 198		
<b>TOTAL Hospitalo-Universitaires</b>	<b>55 041</b>	<b>45 693</b>	<b>57 369</b>	<b>47 215</b>		
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>116 881</b>	<b>111 565</b>	<b>117 246</b>	<b>113 633</b>		
PH temps plein	42 311	41 488	42 311	41 488		
PH temps partiel	71 329	67 152	70 961	68 389		
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>85 398</b>	<b>78 753</b>	<b>86 046</b>	<b>80 519</b>		
<b>Praticiens Adjoints Contractuels</b>	<b>69 595</b>	<b>69 793</b>	<b>69 665</b>	<b>75 832</b>		
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>60 460</b>	<b>55 976</b>	<b>61 809</b>	<b>57 433</b>		
<b>Assist. Nulle Procéd. Autorisation (NPA)</b>	<b>56 994</b>	<b>49 029</b>	<b>55 476</b>	<b>53 470</b>		
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>66 442</b>	<b>61 703</b>	<b>67 421</b>	<b>62 611</b>		
<b>TOTAL SENIORS</b>	<b>78 497</b>	<b>78 338</b>	<b>79 770</b>	<b>79 722</b>		

en attente données DEFIP

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

	2017		2018		2019	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Hospitalo-Universitaires Titulaires</b>	<b>10 376</b>	<b>8 442</b>	<b>10 665</b>	<b>8 622</b>		
PU-PH	10 212	9 030	10 574	9 086		
MCU-PH	13 175	8 469	13 074	8 880		
Odontologues	2 438	4 684	2 526	4 514		
<b>Hospitalo-Universitaires Temporaires</b>	<b>25 255</b>	<b>18 033</b>	<b>24 881</b>	<b>18 479</b>		
PHU, CCA, AHU	27 271	19 148	26 765	19 600		
Odontologues	9 898	15 594	10 399	15 598		
<b>TOTAL Hospitalo-Universitaires</b>	<b>14 751</b>	<b>13 858</b>	<b>14 552</b>	<b>14 197</b>		
<b>Praticiens hospitaliers</b>	<b>13 283</b>	<b>10 465</b>	<b>13 763</b>	<b>11 172</b>		
PH temps plein	15 163	11 444	15 751	12 213		
PH temps partiel	4 036	4 175	4 395	4 367		
<b>Praticiens contractuels</b>	<b>16 942</b>	<b>10 905</b>	<b>17 199</b>	<b>11 481</b>		
<b>Praticiens Adjoints Contractuels</b>	<b>0</b>	<b>990</b>	<b>0</b>	<b>331</b>		
<b>Assistants hors CHU</b>	<b>15 708</b>	<b>10 661</b>	<b>16 928</b>	<b>11 823</b>		
<b>Assist. Nulle Procéd. Autorisation (NPA)</b>	<b>20 059</b>	<b>3 742</b>	<b>13 986</b>	<b>7 880</b>		
<b>Praticiens Attachés</b>	<b>7 613</b>	<b>4 335</b>	<b>7 528</b>	<b>4 626</b>		
<b>TOTAL SENIORS</b>	<b>13 352</b>	<b>10 119</b>	<b>13 693</b>	<b>10 772</b>		

en attente données DEFIP



# 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 )*

