

Séjour PM :
Revaloriser les rémunérations et carrières
et transformer les environnements de
l'exercice médical

CME du 8 septembre 2020

Un plan d'attractivité des médecins à l'hôpital public fortement orienté vers une souplesse et une ouverture de l'exercice médical

1. Des mesures de revalorisation salariales/indemnitaires pour les seniors et les juniors
 2. Une politique de ressources humaines médicales centrée sur le management et les parcours
 3. La promotion d'un exercice médical ouvert sur les territoires et la ville
- un plan de fidélisation et de modernisation du statut.

1- Une revalorisation salariale et indemnitaire des senior et des junior

- Seniors : revaloriser les grilles de rémunération des PH
 - *Fusion des 4 premiers échelons pour les nominations de 2020 (nominations au 1^{er} octobre 2020 pour que les praticiens en bénéficient)*
 - *Création de 3 nouveaux échelons : en fin de grille (1^{er} janvier 2021)*
 - ➔ *améliorer l'attractivité du début de carrière tout en limitant le « tassement » de la grille.*

- Juniors :
 - Revalorisation des émoluments des internes (5 à 10 % selon l'année) et de la garde (+ 25 %)*
 - Revalorisation des indemnités de stage des étudiants*

▶ Revalorisation indemnitaire

- *Revalorisation de l'indemnité de service public exclusif à 1010 € brut pour tous les praticiens éligibles- en 2 temps, une revalorisation au 1^{er} septembre à hauteur 700 € et à hauteur de 1010 € au 1^{er} mars 2021.*
- *Extension des bénéficiaires : les MCU-PH et PH pourront la percevoir dès la période probatoire*

➤ Réflexion annoncée pour la revalorisation des carrières des HU

- Réaménagement de la grille des échelons concernant la valence hospitalière des personnels H
- Redéfinition des pensions de retraites des HU (prise en compte de la part hospitalière, redéfinition de l'assiette et évolution du dispositif d'abondement)

2-Management des parcours

- **La reconnaissance de la diversité des missions (avant le 31 mars 2021)**
 - ▶ Reconnaissance des valences associées à l'exercice clinique pour les praticiens hospitaliers : enseignement, recherche.
 - ▶ Reconnaissance du travail à distance (téléconsultation, téléformation)
 - ▶ Reconnaissance de passerelles entre spécialités

- **La valorisation de l'implication dans le management de l'hôpital**
 - ▶ Indemnité chef de service
 - ▶ Valorisation de l'implication dans les instances et commissions institutionnelles, notamment au moyen de l'intéressement à la conduite de projets (prime d'engagement collectif).

■ **Le développement de la réflexion sur la gestion des carrières et des compétences**

- ▶ Entretien annuel
- ▶ Chantier de simplification du dispositif de formation des médecins (politique nationale de formation et réforme du financement)
- ▶ Formation au management pour les prises de fonction de responsables de service par l'établissement et le CNG

La promotion de la qualité de vie au travail pour tous les praticiens

- Réunions de service régulières, déconcentration de certains actes de gestion
- Politique de santé pour les praticiens

3- Exercice médical ouvert sur le territoire et la ville en continuité des concertations de « Ma santé 2022 »

■ Universitarisation des territoires

- ▶ Création de 50 postes universitaires par an sur 5 ans, sur le fondement de projets hospitalo-universitaires à partir de financements État + collectivités territoriales

■ Dispositifs facilités de partage du temps

- ▶ Annonces reprises de « Ma santé 2022 » : contrat unique, modification du statut de PH (statut unique, quotités de temps variables, refonte du concours pour un accès en post-internat : mars 2021).

■ Valorisation de l'engagement sur le territoire

- ▶ Annonces reprises de « Ma santé 2022 » : refonte et revalorisation de la prime d'exercice territoriale afin de valoriser les remplacements des praticiens au sein d'un GHT (mars 2021)

Conclusion : une incitation forte à repenser le fonctionnement des organisations hospitalières

■ Des modalités de recrutement transformées

Accès immédiat au statut en post-internat...

■ Mais pas nécessairement à plein temps, et pas sur les mêmes missions pendant toute la carrière

■ La diversité des missions reconnues mais plus encadrée

▶ La reconnaissance des valences : matérialisation dans le tableau de service

■ Une simplification du recours par la création d'un contrat unique (chantier 1^{er} trimestre 2021)

▶ Vers la fin des contrats peu attractifs...

▶ Pour favoriser les liens ville-hôpital et préserver les activités cliniques essentielles

▶ Une alternative à l'intérim, dont le Ségur entend limiter les dérives