

3 avenue Victoria  
75184 PARIS Cedex 04  
Standard : 01 40 27 30 00  
Télécopie : 01 40 27 55 77

Paris, le 30 Août 2017

Monsieur le Professeur Serge HERSON  
Département de Médecine Interne et  
Immunologie Clinique

---

LE DIRECTEUR GENERAL

PITIE SALPETRIERE

LE PRESIDENT DE LA CME

Monsieur le Professeur,

Le plan d'actions permettant d'instaurer de véritables règles de gestion des ressources humaines médicale, appelé Plan RHPM, a été voté à l'unanimité par la CME du 10 mai 2016. Il a permis de mieux identifier, réguler et traiter les situations individuelles complexes de PM au sein des services de l'AP-HP. Il a également permis d'apporter un accompagnement à la prise de responsabilité managériale des chefs de services et responsables de structure.

Le déploiement de ce plan, qui repose au niveau central sur les compétences conjointes de la DOMU et de la CME, nécessite aujourd'hui un renforcement par la nomination d'un conciliateur médical dont les missions sont fixées par le directeur général et le président de la CME de l'AP-HP comme suit :

 **Accompagnement à la prise de responsabilités managériales :**

Le conciliateur organisera, en lien avec le DPC et le département Ressources de la DOMU, les sessions de formations des chefs de service et responsables de structure nouvellement nommés. Il veillera, par tous moyens qu'il jugera opportun de mobiliser, à s'assurer que les procédures de nomination ont bien conduit à la rédaction d'un projet de service ou de structure qui comporte un volet managérial. Il pourra, autant que de besoin, coupler ces sessions de formation à un coaching individuel qu'il effectuera lui-même ou fera effectuer par un des consultants du vivier de consultants identifiés par la CME comme participants volontaires aux missions RHPM.

### Résolution des situations individuelles complexes :

De plus en plus de situations individuelles complexes remontent à la direction générale et au président de la CME après que leur traitement ait échoué au niveau local ou que les médecins concernés aient saisi, avec déjà un lourd contentieux, la CVH centrale. Il appartiendra au conciliateur de comprendre le problème particulier, d'en instruire le contexte et de proposer un mode de résolution en utilisant un ou plusieurs des leviers suivants, séparément ou cumulativement : entretiens avec les intéressés, les instances hospitalières et universitaires, constitution d'une mission d'audit et de médiation, audit de la DIA, recherche avec les autorités hospitalières et universitaires d'une solution qui peut passer par des modifications de l'organigramme ou des modifications d'affectation. L'instruction de ces situations et l'issue trouvée à la résolution des difficultés fera l'objet d'échanges réguliers avec le président et le vice-président de la CVH.

---

Placée sous la responsabilité commune du directeur général et du président de la CME, la mission de conciliation, telle que décrite supra, est opérationnellement placée auprès de la directrice de la DOMU. Le conciliateur pourra ainsi disposer, pour l'exercice de sa mission, des compétences de la direction et de son soutien dans la mise en œuvre des solutions retenues à l'issue de la période d'instruction. Elle s'inscrit pleinement dans les objectifs de professionnalisation de la gestion des ressources humaines médicales. Elle est le trait d'union entre les missions des CVH locales et centrale et celles de la direction générale.



Martin HIRSCH



Pr Noël GARABEDIAN