ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

Paris, le 05 JUIL. 2016

3, avenue Victoria
75184 PARIS Cedex 04
Standard : 01 40 27 30 00
Télécopie : 01 40 27 55 77
secrétariat.dg.sap@aphp.fr

D 2016 - 3456

PRESIDENT DE LA CME

DIRECTEUR GENERAL

Note
à l'attention de
Mesdames et Messieurs les Directeurs de GH
Mesdames et Messieurs les Présidents de CMEL

Objet : Mise en œuvre du plan d'action RHPM

Le plan d'action du directoire relatif à la prévention et au traitement des situations particulières concernant le personnel médical, adopté en directoire et voté en CME, vous a été adressé le 3 mai 2016.

Il convient donc désormais de mettre en œuvre les préconisations de ce plan dans chaque GH et à l'échelle de l'Institution, ce qui demande une implication forte des gouvernances.

Dès 2016, chaque GH doit mettre en œuvre le dispositif d'analyse et de traitement des situations particulières (i) :

- **Le comité de suivi des situations individuelles complexes et de prévention des RPS**. Celui-ci est composé du PCMEL, du président de la CVH locale, du DGH, du DAM, d'un chef de pôle, du doyen (si la situation analysée concerne un praticien hospitalo-universitaire), du médecin du travail, d'un représentant du conseil départemental de l'Ordre en tant que de besoin. Ce comité peut être saisi par la gouvernance du GH de toute situation particulière. Il est alors chargé de l'analyser et de préconiser des solutions de résolution et/ou des actions de prévention. Un bilan annuel de son action doit être établi et adressé au PCME et à la DOMU.
- **L'Identification de personnes ressources susceptibles de mener des missions d'analyse, d'accompagnement et/ou de médiation**. Divers profils peuvent être recherchés, qu'il s'agisse de personnel médical ou non médical, mais tous doivent pouvoir se prévaloir d'une autorité morale au sein du GH et pourra se voir proposer une formation spécifique à ce type de mission. Parmi ces personnes volontaires, il conviendra d'identifier celles qui le seraient également pour des missions dans d'autres GH, et d'en informer la DOMU.
  Il conviendra d'éviter les conflits d'intérêts des membres du comité de suivi et des personnes missionnées avec les parties en cause.

Ainsi que des actions de prévention (ii) :

- **Organiser des journées d'accueil des nouveaux séniors** : le contenu est libre dans chaque GH mais devra permettre aux intéressés de connaître le projet d'établissement, la gouvernance du GH, les interlocuteurs à la Direction des affaires médicales et à la médecine du travail.
- **Informer l'ensemble de la communauté médicale des prises de fonctions** des nouveaux PH.
- **Mettre en place dans chaque GH la commission de sélection des responsables de services, de départements et d'UF directement rattachées aux pôles**. Celle-ci est composée du PCMEL, du doyen, du DGH, du chef de pôle concerné, de personnalités qualifiées. Il conviendra d'éviter les conflits d'intérêts entre les membres de la commission et les candidats aux postes de responsables de services, de départements et d'UF directement rattachées aux pôles.
- Cette même commission est constituée pour les nominations après appel à candidatures.
- Chaque candidat présentera le projet médical et universitaire de service à l'équipe.
- Il convient également dans chaque GH de définir le contenu attendu du bilan de mandature que devront établir les candidats à leur propre succession à l'issue des 4 ans de mandat.

En 2017, les actions devront se poursuivre, en matière de prévention par :

- **L'organisation des entretiens annuels** pour l'ensemble des praticiens travaillant au moins à mi-temps. Ces entretiens doivent être systématiques : chaque senior avec le chef de service (ou avec le responsable d'UF), chaque chef de service avec le chef de pôle et chaque chef de pôle avec le DGH, le doyen et le PCMEL. Les entretiens feront l'objet d'un court compte-rendu signé des participants. Un suivi statistique des entretiens doit être réalisé et transmis pour information au comité de suivi des situations individuelles complexes et de prévention des RPS.
- **L'installation des conseils de service**, dans la forme prévue par le règlement intérieur de l'AP-HP qui aura alors été modifié.

Le Siège est aussi partie prenante dans la concrétisation du dispositif d'analyse et de traitement prévu dans plan RHPM et doit dès l'année 2016 :

- Préciser les modalités de nomination des chefs de service, dans le cadre du règlement intérieur. A cette fin, dès l'adoption du nouveau règlement intérieur, la nouvelle procédure de nomination intégrant les préconisations du plan vous sera adressée.

- Elaborer une charte du management hospitalier coordonnée par la CME et la Domu avec l'appui d'un groupe de travail composé de membres de la DOMU, de directeurs des affaires médicales, de directeurs des ressources humaines et de membres de la CVH. Celle-ci comprendra notamment le guide de l'entretien annuel, qui sera mis à votre disposition en décembre 2016.
- Coordonner la formalisation des liens entre les services de santé au travail hospitaliers et universitaires et fournir à la médecine du travail hospitalière une liste de médecins susceptibles de prendre en charge des praticiens en dehors de leur GH voire de l'AP-HP.
- Créer un vivier de consultants et de praticiens volontaires pour mener des missions d'analyse, d'accompagnement de personnels ou de médiation.

S'agissant des actions de prévention, il sera instauré dès 2016 :

- **Une journée d'accueil des nouveaux PH**. Cette journée se déroulera en octobre 2016, en notre présence. Elle sera organisée par la DOMU, en lien avec le département du développement professionnel continu médical, et permettra une présentation du plan stratégique et du projet médical de l'AP-HP, de l'organisation de l'institution, de l'offre de formation et du statut de PH. Nous souhaitons que cette journée constitue un véritable temps d'échange avec les nouveaux PH de l'Institution, et constitue un temps fort de leur intégration.
- **Un parcours d'intégration pour les PH**, qui sera défini en lien avec la CVH, avec l'appui du groupe de travail précédemment évoqué. Ce parcours prévoira notamment un entretien avec le DAM du GH d'affectation 6 ou 9 mois après l'installation et devra être articulé avec l'évaluation de fin de période probatoire prévue par le statut.
- **La proposition d'une offre de formation au management** adaptée aux différentes étapes du parcours professionnel. Cette offre doit notamment s'adresser aux CCA qui s'orientent vers la carrière hospitalière, aux seniors mais également aux responsables de structures internes conformément à la réglementation. Elle viendra compléter l'EMAMH qui reste la formation de référence pour les futurs responsables de structures internes. L'objectif de cette offre globale de formation est tout à la fois de préparer les praticiens à leurs responsabilités managériales, de favoriser la détection des potentiels en management, mais également la prévention d'éventuelles difficultés.

Enfin, en 2017, le Siège mettra en place une journée d'accueil des nouveaux praticiens hospitalo-universitaires en lien avec les UFR, et développera des actions de prévention en lien avec le RESPADD (Réseau de prévention des addictions).

Nous vous remercions de votre implication sur ce sujet crucial pour faire évoluer la culture et les pratiques managériales des praticiens au service de notre Institution.

Le Directeur général de l'AP-HP	Le Président de la CME
Martin HIRSCH	Noël GARABEDIAN