

Présents :

Pr Marie Noëlle PERALDI – CME
Emmanuel RAISON - DPQAM
Marlène LEPAGE – DPQAM BDI

Raphaël BOQUET - SIPHIF
Emmanuel HAY - SIHP
Margot MARTINEZ – SRP-IMG

Rappel de l'ordre du jour :

1. Bilan des choix - rentrée novembre 2023
2. Présentation de la plateforme d'évaluation des stages Atlas et des développements pour les RTS et directions d'établissements (SIHP)
3. Point concours de la médaille : lancement d'une campagne de communication auprès des internes, des BPM et des coordonnateurs de spécialité.
4. Liste de gardes des internes
5. Enquête de satisfaction à transmettre aux internes pour la rentrée de novembre 2023.
6. Questions diverses

1- Bilan des choix - rentrée novembre 2023

Le nombre total de postes offerts en Ile de France est égal à 7.865, en nette augmentation par rapport aux deux semestres précédents (7.316 en mai 2023 et 7.539 en novembre 2022).

L'AP-HP a bénéficié de la majorité des postes offerts avec 4.067 postes (3.872 postes en mai 2023 et 3.941 postes en novembre 2022) ce qui représente 52% des postes en Ile de France. Au deuxième rang, on trouve les établissements publics avec 2.100 postes (contre 1.946 postes offerts en novembre 2022).

Si on analyse la vacance des postes, on constate que l'Ile de France reste une région attractive avec un total de 15% de postes vacants (contre 17 % en mai 2023 et 16% en novembre 2022). Les postes vacants se concentrent essentiellement dans le secteur extra hospitalier (37% de postes vacants), les établissements publics hors AP-HP et les HIA. Pour l'AP-HP, le chiffre de postes vacants descend à 13% contre 17% en mai 2023 et 15% en novembre 2022.

La différence de répartition des postes au niveau des GHU de l'AP-HP reste la même. Les GHU Nord, Sorbonne et Centre sont les trois GHU pour lesquels la part des postes offerts est la plus importante et pour lesquels le pourcentage de postes vacants est le plus faible (de 11 à 12% de postes vacants).

Le GHU Paris Seine Saint Denis est le GHU le moins attractif avec 20% de postes vacants mais a gagné en attractivité depuis novembre 2022 (24 % de postes vacants). Cette baisse du nombre de postes vacants du GHU Paris Seine Saint Denis est possiblement à mettre en lien avec le dispositif de prime mis en place par l'ARS pour les internes choisissant un établissement de grande couronne ou de Seine Saint-Denis.

2- Présentation de la plateforme d'évaluation des stages Atlas et des développements pour les RTS et directions d'établissements (SIHP)

Le SIHP a mis en place une nouvelle plateforme d'évaluation des stages ATLAS à destination des internes. Il existe une fiche synthétique par service comprenant les évaluations faites par les internes.

L'évaluation sera générée par un algorithme et dans un souci de transparence, le mode de calcul de l'algorithme sera accessible pour l'ensemble des utilisateurs.

Les questions posées dans le formulaire portent sur :

- le temps de travail avec les heures d'arrivée et de départ des internes dans le service ;
- les congés pris ;
- les demi-journées de formation ;
- la permanence des soins : horaires des gardes, pénibilité des gardes, respect du repos de sécurité ;
- les signalements éventuels de violence au travail etc.

Afin de garantir la libre expression des internes, les évaluations seront transmises aux coordonnateurs et aux chefs de service au moins 6 mois après la fin du stage.

Madame PERALDI précise que pour des raisons d'organisation dans certains services, les internes regroupent leur demi-journée de formation sur une semaine complète. Il est important de tenir compte de cette organisation et de modifier la plateforme en ce sens.

Monsieur HAY précise que cette plateforme vient en complément des entretiens qui doivent se faire entre le coordonnateur, le chef de service et les internes. L'outil ne doit pas avoir vocation à remplacer ces échanges.

Cette plateforme permet de mettre en lumière à la fois les stages qui sont réussis et ceux pour lesquels les internes ont rencontré des difficultés. Si ces difficultés sont récurrentes sur plusieurs stages, cela pourrait constituer un indicateur pertinent à prendre en considération.

Le SIHP informe avoir sollicité l'ARS pour une demande de financement du dispositif. Une participation financière sera demandée à chaque utilisateur.

3- Point concours de la médaille : lancement d'une campagne de communication auprès des internes, des BPM et des coordonnateurs de spécialité.

Echange sur la baisse d'attractivité du concours de la médaille depuis quelques années, avec une tendance à la baisse particulièrement marquée en 2023 qui conduit à s'interroger sur la formule du concours et sur les canaux de communication à mobiliser pour favoriser les inscriptions des internes.

Les principales causes retenues qui peuvent expliquer cette baisse d'attractivité du concours sont :

- L'allongement des maquettes de DES avec la réforme du 3e cycle des études médicales ; la première année de DJ peut venir en concurrence avec l'année « médaille »
- La concurrence avec l'année recherche financée par l'ARS qui enregistre chaque année une augmentation du nombre d'inscriptions et de lauréats (84 lauréats en 2020 / 102 lauréats en 2023) ;
- La campagne de communication qui, bien qu'importante, ne donne pas les résultats escomptés et mérite d'être révisée.

Une étude comparative entre le dispositif de l'année médaille et de l'année recherche permet de mettre en avant des éléments importants qui valorisent le dispositif de l'année « recherche », notamment le caractère diplômant de l'année recherche qui permet la réalisation d'un master ou d'une thèse.

La période de réalisation de l'année « médaille » est également plus contraignante. L'année médaille est cependant plus intéressante d'un point de vue rémunération.

Des ajustements du dispositif de l'année médaille sont envisagés pour tenir compte de ces éléments et valoriser la recherche clinique et l'innovation médicale.

De plus, une communication plus ciblée auprès de chaque interne et chef de service ainsi qu'une sollicitation de l'ARS et des UFR doit être envisagée pour mettre en valeur la démarche.

4- Listes de garde des internes

Une présentation des modalités de recueil de données sur le nombre d'internes par garde est faite par Monsieur RAISON afin d'identifier les écarts par rapport à la réglementation (6 internes au minimum participant à la garde). Les premiers résultats des travaux seront présentés lors du prochain Comité des internes.

Il rappelle qu'un schéma général d'organisation de la permanence des soins est validé par la COPS locale. Ce plan est intégré dans le logiciel chronos. La saisie de ces informations sur la permanence des soins permet le déclenchement de la paye.

Les représentants des syndicats alertent sur le non-paiement des gardes pour certains internes car les lignes de gardes n'ont pas été validées par la COPS locale.

Concernant le temps de travail additionnel, Monsieur RAISON explique que le TTA est payé ou récupéré en fonction des GHU, des disciplines. Il ajoute qu'avec chronos, l'AP-HP va être amenée à définir une règle institutionnelle commune à l'ensemble des GHU.

5- Enquête de satisfaction à transmettre aux internes pour la rentrée de novembre 2023.

Présentation de l'enquête de satisfaction qui sera transmise courant décembre à l'ensemble des internes affectés à l'AP-HP.

Les thématiques abordées concerneront la qualité de l'accueil avec la participation à la journée d'accueil, la visite médicale, les informations reçues concernant le temps de travail, la QVT, les contacts avec les référents et l'ensemble des moyens informatiques et matériels mis à disposition des internes.

Les résultats de l'enquête seront présentés à l'occasion du prochain comité des internes.

6- Questions diverses

- Représentation des internes dans les instances locales CMEL : organiser une communication ciblée sur les instances auprès des internes afin d'éviter que seuls les syndicats siègent à ces instances et soient sollicités par les GHU. Les syndicats proposent qu'on leur communique l'ensemble des dates des CMEL locales et lorsque des difficultés de présence sont remontées, les représentants des internes ou un interne désigné participeraient à la CMEL. La DAM du siège propose de faire remonter le sujet auprès des DAM locales.

- Représentation des FFI : souhait des syndicats d'internes de représenter également l'ensemble des FFI. Une communication peut être faite à l'occasion de la journée d'accueil des médecins étrangers exerçant à l'AP-HP. La DAM se propose également de relayer l'information auprès des GHU.

- Indemnité transport et logement non versés les semestres précédents : transmission par les syndicats de la liste des internes concernés au BDI pour étude des situations et régularisation.

- Indemnisation des CA non pris : l'application du Décret n° 2023-71 du 6 février 2023 concernant le versement de l'indemnité compensatrice pour chaque jour de congés annuels non pris fait actuellement l'objet d'échanges entre la DAM du siège, la DGOS, la FHF et les établissements publics hors AP-HP pour adoption d'une politique commune. Une note sera transmise à la suite des discussions.

Prochaine réunion du comité des internes : **à définir ultérieurement**