

— **Commission Régionale Paritaire**
Ile-de-France

Lundi 12 septembre 2016

— **Ordre du jour**

1. présentation des travaux du groupe de travail sur la prévention des risques psycho sociaux : Pr Choudat et Pr Hardy
2. présentation des premiers résultats de l'enquête régionale sur les ressources humaines dans les structures d'urgences – SAMU – SMUR: Romain Hellman
3. Divers: GHT Kévin Marcombe
4. Proposition d'un calendrier de travail pour 2016/2017

Santé et risques psychosociaux au travail

Commission Régionale Paritaire

Objectifs et Principes

Objectifs du groupe de travail

- Faire un état de la question sur les RPS (28 mai 2015)
- En vue de propositions pour élaborer des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire en IdF (1^{er} décembre 2015)

Principes

- Pour le personnel médical (extension souhaitée pour l'ensemble des personnels)
- En secteur hospitalier public (AP-HP et hors AP-HP)
- Avec une approche pluridisciplinaire

Principales propositions

- Créer une *Commission de la Vie Hospitalière (CVH)* dans chaque CME
- Dans chaque établissement, mieux *conseiller les praticiens* sur leur statut, leurs droits et leurs devoirs
- Mettre en place une *mission de conciliation et de prévention des conflits*
- Créer des *centres ressources* cliniques et de MT, ancrés dans un réseau territorial
- Mettre en place des *actions spécifiques pour les internes*

Principales propositions

- Créer une *Commission de la Vie Hospitalière (CVH)* dans chaque CME
- Dans chaque établissement, mieux *conseiller les praticiens* sur leur statut, leurs droits et leurs devoirs
- **Mettre en place une *mission de conciliation et de prévention des conflits***
- Créer des *centres ressources* cliniques et de MT, ancrés dans un réseau territorial
- Mettre en place des *actions spécifiques pour les internes*

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

Décret n° 2013-843 du 20 septembre 2013

La commission régionale paritaire (CRP) peut se voir confier, à la demande du Centre national de gestion ou du directeur général de l'agence régionale de santé, une « action de conciliation en matière de gestion des praticiens ou de prévention des conflits »

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

- Mission : contribuer à résoudre les litiges et prévenir les conflits et les situations génératrices de souffrance au travail.
- Intervention d'un tiers extérieur et neutre en cas d'échec des démarches menées en interne.
- Objectif : favoriser la conclusion d'un « accord amiable » entre le praticien et la ou les parties, destiné à mettre fin aux difficultés individuelles et collectives et à permettre un exercice professionnel satisfaisant du point de vue de l'ensemble des parties concernées ou au moins son amélioration.

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

Elle ne vient pas en concurrence mais en complément des autres procédures tant au niveau des établissements (CME, direction, commission de vie hospitalière...) qu'au niveau régional ou national (conseil de l'ordre, CNG).

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits - Saisine

par le DG de l'ARS ou du CNG, après demande ou signalement écrit effectué par

-par le directeur de l'établissement

-par le président de la CME

-par le médecin du travail de l'établissement

-par un représentant syndical (avec l'accord et au nom de la personne)

-par le praticien lui-même.

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits – Composition

- 1 représentant de l'ARS
- 1 représentant des présidents de CME de CHU, un représentant des présidents de CME de CH et un représentant des présidents de CME des CHS
- 1 représentant des directeurs
- 1 représentant des services de santé au travail
- 1 représentant de chacune des 5 organisations intersyndicales nationales de praticiens hospitaliers.

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits – Composition

La sous-commission peut s'adjoindre en tant que de besoin et en fonction des dossiers :

- 1 représentant des doyens
- 1 représentant des syndicats d'internes
- 1 médecin spécialiste

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

Un bureau de la sous-commission est désigné pour assurer une permanence pour

- procéder à une première analyse des demandes,
- apprécier le degré d'urgence de leur traitement,
- aider le secrétariat à orienter les dossiers reçus vers la sous-commission.

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

- A l'issue de chaque mission de conciliation, une synthèse sera établie et pourra être signée par les parties. Elle sera partagée entre les membres de la sous-commission, le directeur du CH, le président de la CME et le ou les praticiens.
- Lorsque la sous-commission a été sollicitée pour formuler des préconisations, elle remet un rapport ad hoc à l'issue de sa mission.

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

Suivi et évaluation

Un suivi sera prévu entre 3 et 12 mois en fonction de la mise en place des mesures afin d'évaluer leur impact.

Restitution aux membres de la CRP

Une restitution de la mission sera prévue de façon systématique en CRP.

Sous commission de conciliation et de prévention des conflits

Bretagne

Mission régionale de conciliation et de
prévention des conflits (septembre 2015).

Auvergne-Rhône-Alpes

Cellule de conciliation, médiation et prévention
des conflits graves (avril 2016).

**Centres ressources et réseaux coordonnés
pour la prévention des risques
psychosociaux**

OBJECTIFS

Structurer en Ile-de-France une offre de prise en charge publique pour la prévention tertiaire et secondaire des troubles psycho-sociaux, organisée en tant que réseaux coordonnés autour de centres ressources et associant des compétences multidisciplinaires.

- s'ouvrir à une population plus étendue que celle des seuls praticiens : personnels de santé au sens large, mais aussi toute personne, salariée ou non, nécessitant l'aide de ces structures,
- participer à la prévention secondaire aussi bien que tertiaire,
- s'ouvrir à un partenariat universitaire.

Evaluation, traitement et orientation

Mission de recours: consultation à la demande de médecins ou du patient.

L'activité s'effectuera dans le respect du secret professionnel.

L'évaluation :

- sur l'état psychique du sujet, sur la nature des liens existant entre cet état psychique et sa situation professionnelle ;
- sur la situation professionnelle du sujet, au regard de son adaptation au poste et de son environnement professionnel. A la demande d'un médecin du travail, sur l'aptitude du sujet à exercer son activité professionnelle

Les centres devront disposer des compétences pluridisciplinaires

Avis au sujet et aux correspondants



Traitement éventuel

Orientation pour une prise en charge

Missions d'enseignement et de recherche :

Les CPRPS disposeront de valences universitaires ou d'un appui universitaire. Ils auront pour mission de développer, en relation avec l'université :

- des actions de formations, diplômantes (partenariats dans la formation des internes, DU, par exemple) ou non diplômantes,
- des actions de recherche visant à la prévention des risques psycho-sociaux.

ORGANISATION TERRITORIALE DES CPRPS

Centres de prévention des risques psychosociaux

Cinq Centres de consultation de Pathologies professionnelles:

- Hôtel-Dieu (Dr Bensefa-Colas), Université Paris Descartes
- Fernand-Widal (Dr Garnier), Université Paris Diderot
- Avicenne (Pr Guillon), Université Paris 13
- Centre hospitalier intercommunal de Créteil (Pr Pairon), Université de Paris Est- Créteil
- Raymond-Poincaré (Pr Descatha), Université de Versailles, Saint Quentin en Yvelines

Centres de prévention des risques psychosociaux

Trois sites pilotes cliniques :

- Clinique du stress de Garches (Dr Lascar, GH Paul Guiraud)
- Service de psychiatrie de Bicêtre (Pr Hardy)
- Service de psychiatrie de l'Hôtel Dieu (Dr Dantchev).

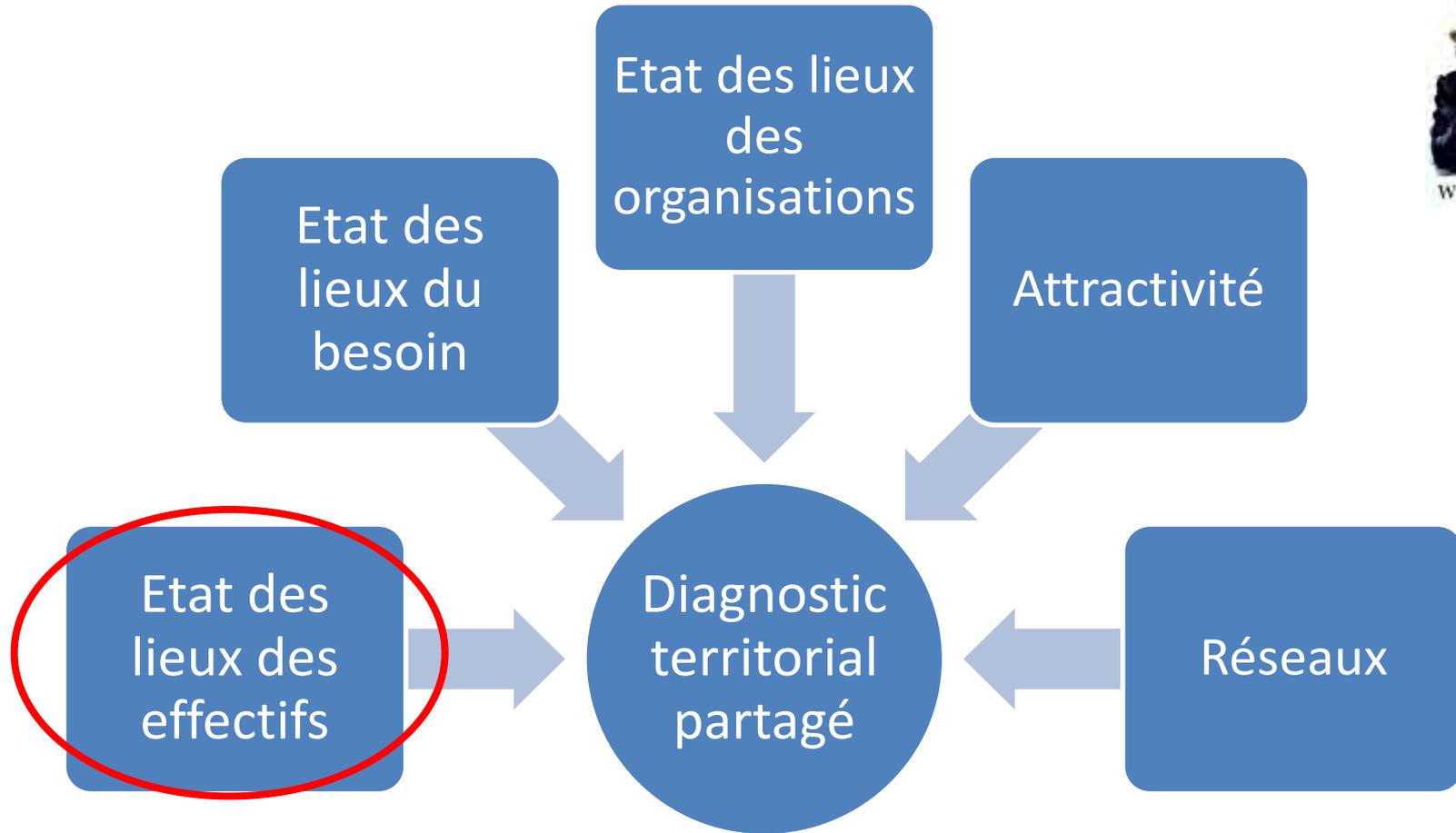
D'autres centres cliniques pourraient compléter ce dispositif.

— Ordre du jour

1. présentation des travaux du groupe de travail sur la prévention des risques psycho sociaux : Pr Choudat et Pr Hardy
2. présentation des premiers résultats de l'enquête régionale sur les ressources humaines dans les structures d'urgences – SAMU – SMUR: Romain Hellman
3. Divers: GHT Kévin Marcombe
4. Proposition d'un calendrier de travail pour 2016/2017

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : un des axes de travail régional et territorial



Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : méthodologie

- **Objectifs :**

- Doit pouvoir permettre de façon dynamique et pérenne :
 - Un état des lieux des ressources humaines en place
 - Un état des lieux des organisations en place au sein de chaque structure
 - Apprécier l'attractivité de la discipline et des structures

Ressources humaines

- ETP ?
- Qualité des postes ?
- ...

Organisations

- Front de garde ?
- Temps médical nécessaire à faire fonctionner les structures
- ...

Attractivité

- Recours à l'intérim ?
- Turn-over des postes (mutation, disponibilité,...) ?
-

- **Elaboration de l'enquête en coopération avec les partenaires du CTRU (fédérations / représentants des urgentistes)**

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : un applicatif en ligne



Ressources Humaines Urgences / UHCD / SAMU / SMUR

Version 1.0 du 22/04/2016

IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

Autorisation urgences générales

Autorisation urgences pédiatriques

Autorisation SMUR adulte

Autorisation SMUR pédiatrique

Autorisation SAMU

Déconnexion

Etablissement : 750999999 - Ets Test

Adresse : 35 rue de la gare

Commune :

PARIS

Code postal : 75019

Description de la structure d'urgence :

Autorisation urgences générales Autorisation urgences pédiatriques Autorisation SMUR adulte Autorisation SMUR pédiatrique Autorisation SAMU

[Enregistrer](#)

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : un applicatif en ligne



Ressources Humaines Urgences / UHCD / SAMU / SMUR

Ets Test

IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

[Autorisation urgences générales](#)

■ Statuts des médecins

- [. Ressources médicales](#)
- [. Temps partagé](#)
- [. Front de garde](#)
- [. Questions diverses](#)
- [. Edition](#)

[Autorisation urgences pédiatriques](#)

[Autorisation SMUR adulte](#)

[Autorisation SMUR pédiatrique](#)

[Autorisation SAMU](#)

[Déconnexion](#)

Statuts des médecins (au 1er juin 2016)	Nombre de médecins	Nombre d'ETP
PH temps plein	1	1,20
PH temps partiel	2	0,50
Assistant	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Praticien attaché	<input type="text"/>	<input type="text"/>
PH contractuel temps plein	<input type="text"/>	<input type="text"/>
PH contractuel temps partiel	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecin associé (non inscrit au conseil de l'ordre)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Interne affecté aux urgences	<input type="text"/>	<input type="text"/>
FFI affecté aux urgences	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecin extérieur au service (par convention)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

[Enregistrer](#)

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : un applicatif en ligne



Ressources Humaines Urgences / UHCD / SAMU / SMUR

Ets Test

IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

Autorisation urgences générales

- . Statuts des médecins
- . Ressources médicales
- . Temps partagé
- . Front de garde

Questions diverses

- . Edition

Autorisation urgences pédiatriques

Autorisation SMUR adulte

Autorisation SMUR pédiatrique

Autorisation SAMU

Déconnexion

ABSENCE	Nb jours d'absence / an
Médecin	<input type="text"/>

INTERIM	Nb heures réalisées par l'intérim / an
Médecin	<input type="text"/>

TURN OVER	MOTIF	Nb /an
Médecin	Mutation intra région	<input type="text"/>
	Mutation extra région	<input type="text"/>
	Mutation inter service	<input type="text"/>
	Retrait	<input type="text"/>
	Passage à temps partiel	<input type="text"/>
	Disponibilité	<input type="text"/>
	Démission	<input type="text"/>

Enregistrer

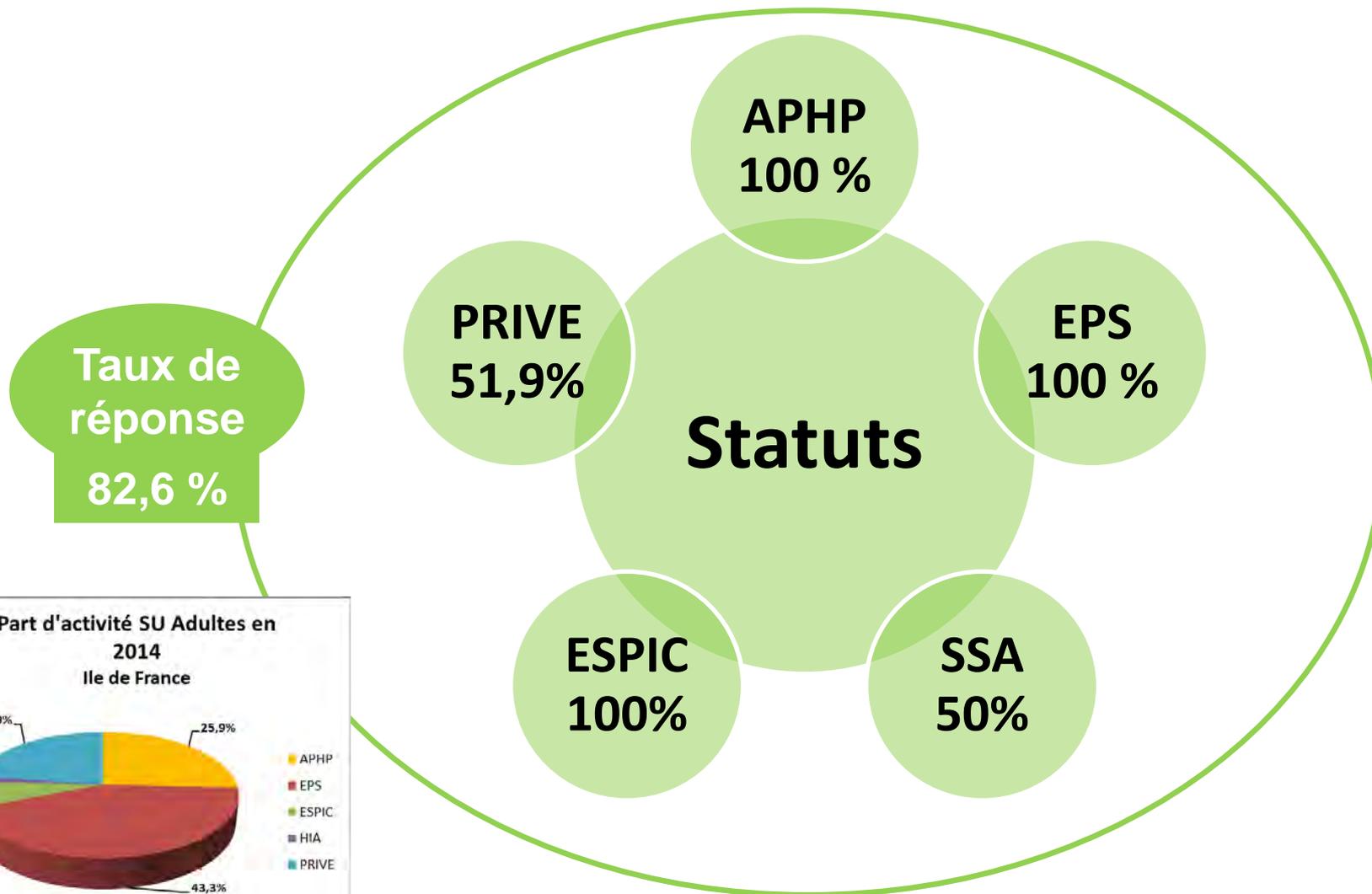
PRÉSENTATION DES PREMIERS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE RÉGIONALE SUR LES RESSOURCES HUMAINES DANS LES STRUCTURES D'URGENCES – SAMU – SMUR

**Premiers résultats à prendre avec
précautions devant la nécessité d'une
synthèse partagée et experte.**

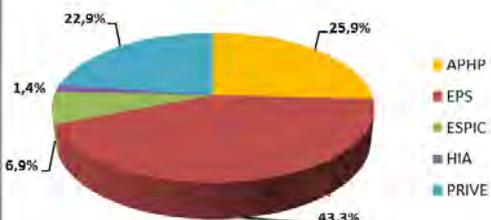
- Nécessité d'une analyse partagée entre acteur avec une déclinaison régionale, départementale et GHT
- Nécessité d'une expertise métier :
 - Groupe de travail ad hoc issu du CTRU
 - Concours de la commission experts urgences notamment pour les données d'activité à croiser
- Diffusion et présentation large des analyses RH comme support d'échange entre acteurs au niveau régional, départemental et GHT

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : participation

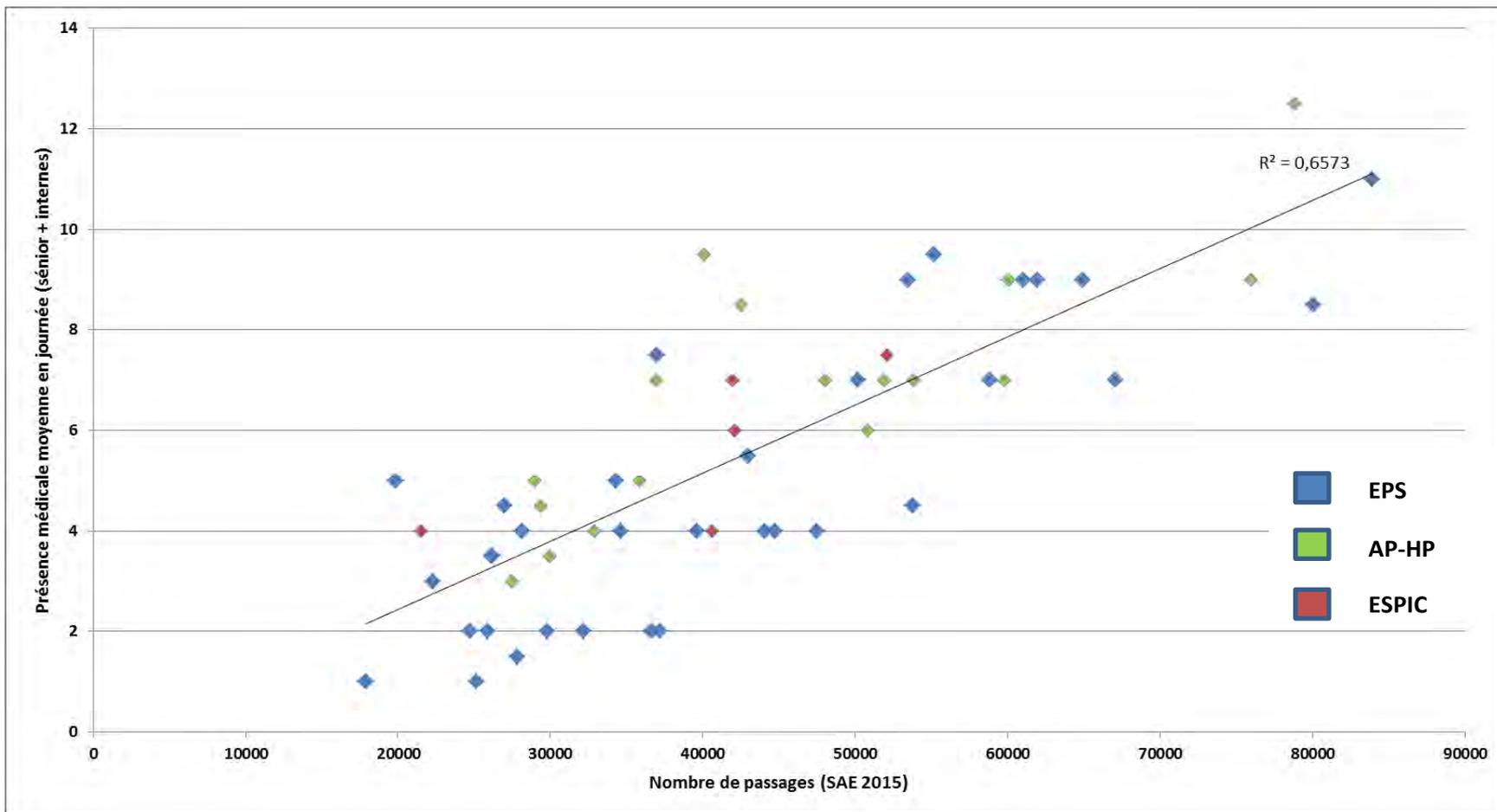


Part d'activité SU Adultes en
2014
Ile de France



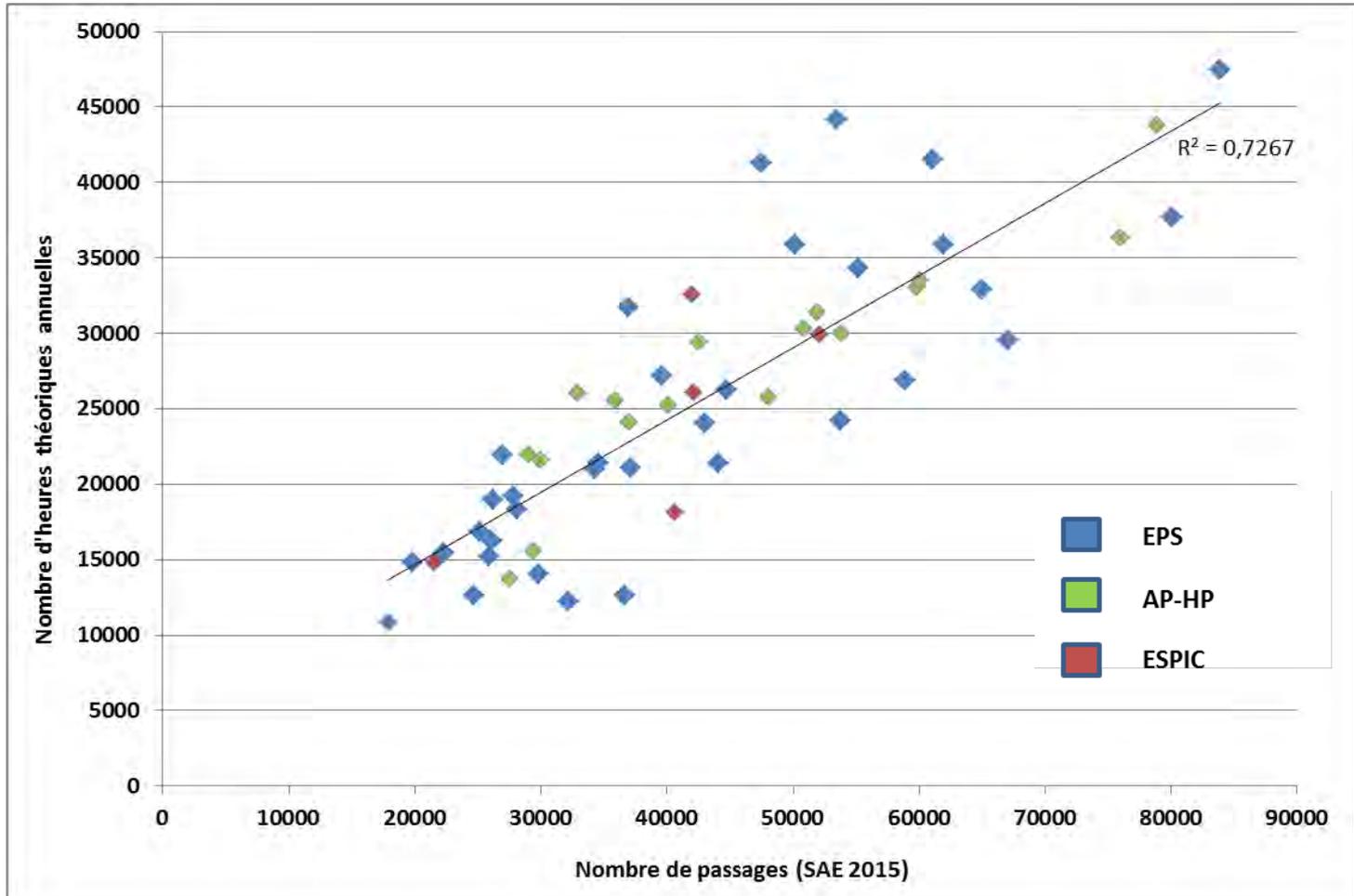
Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : organisations



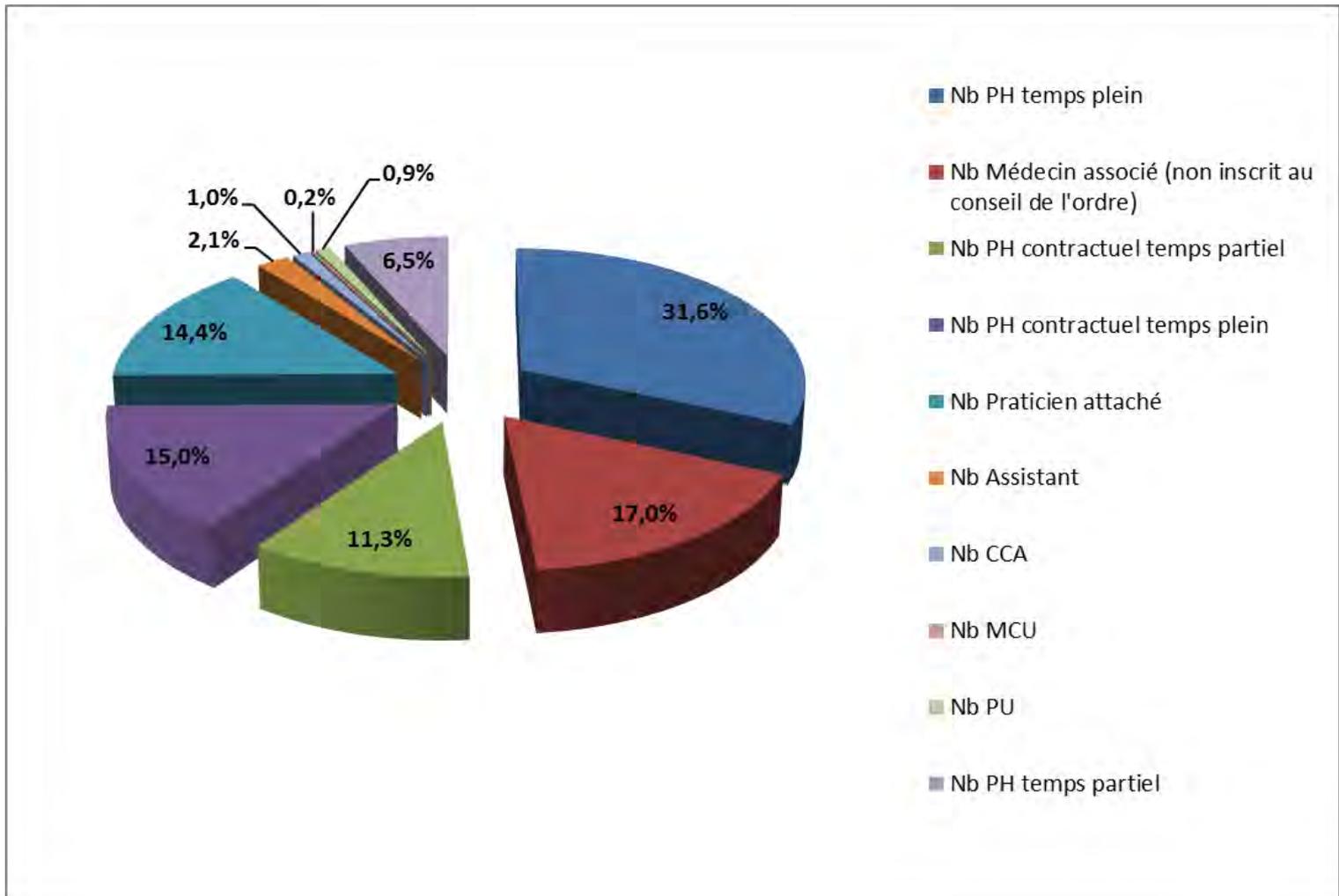
Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : organisations



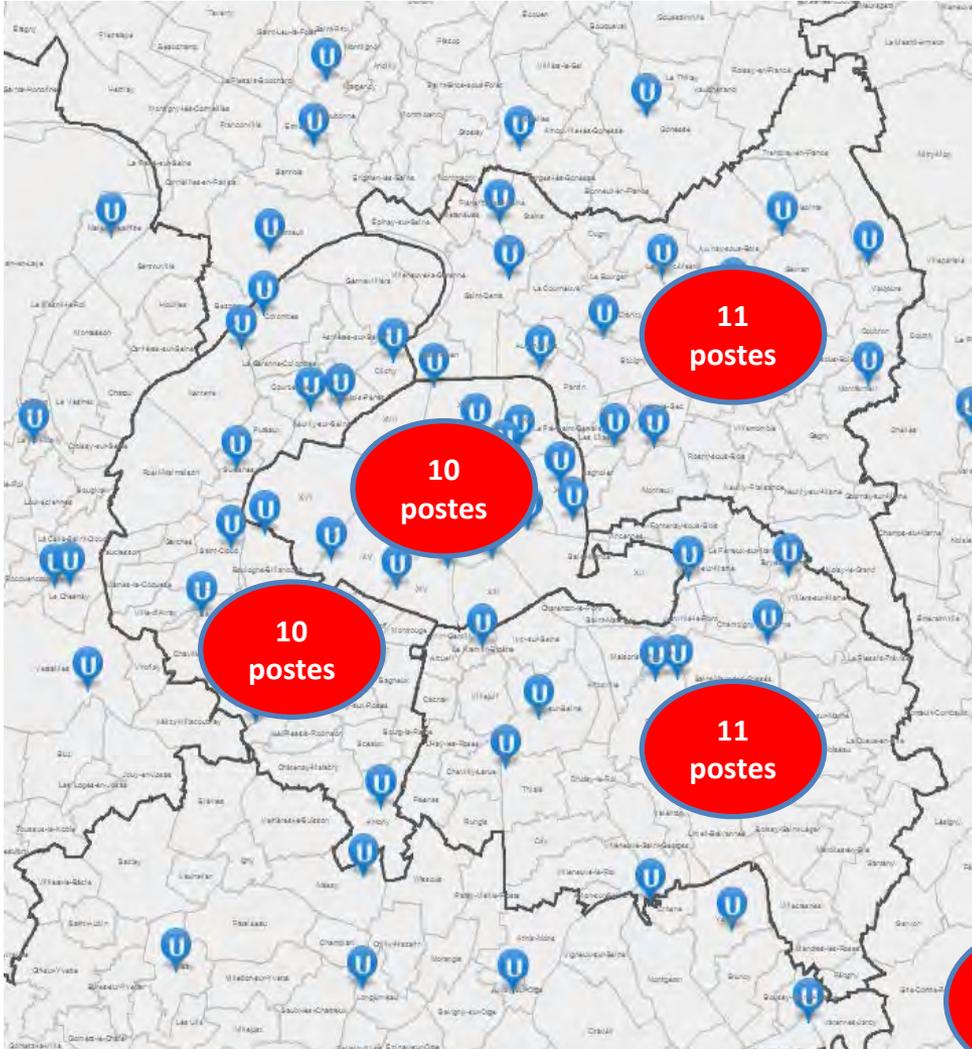
Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : statuts des médecins dans les SU (EPS – APHP)



Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : poste à pourvoir dans les SU en 2016

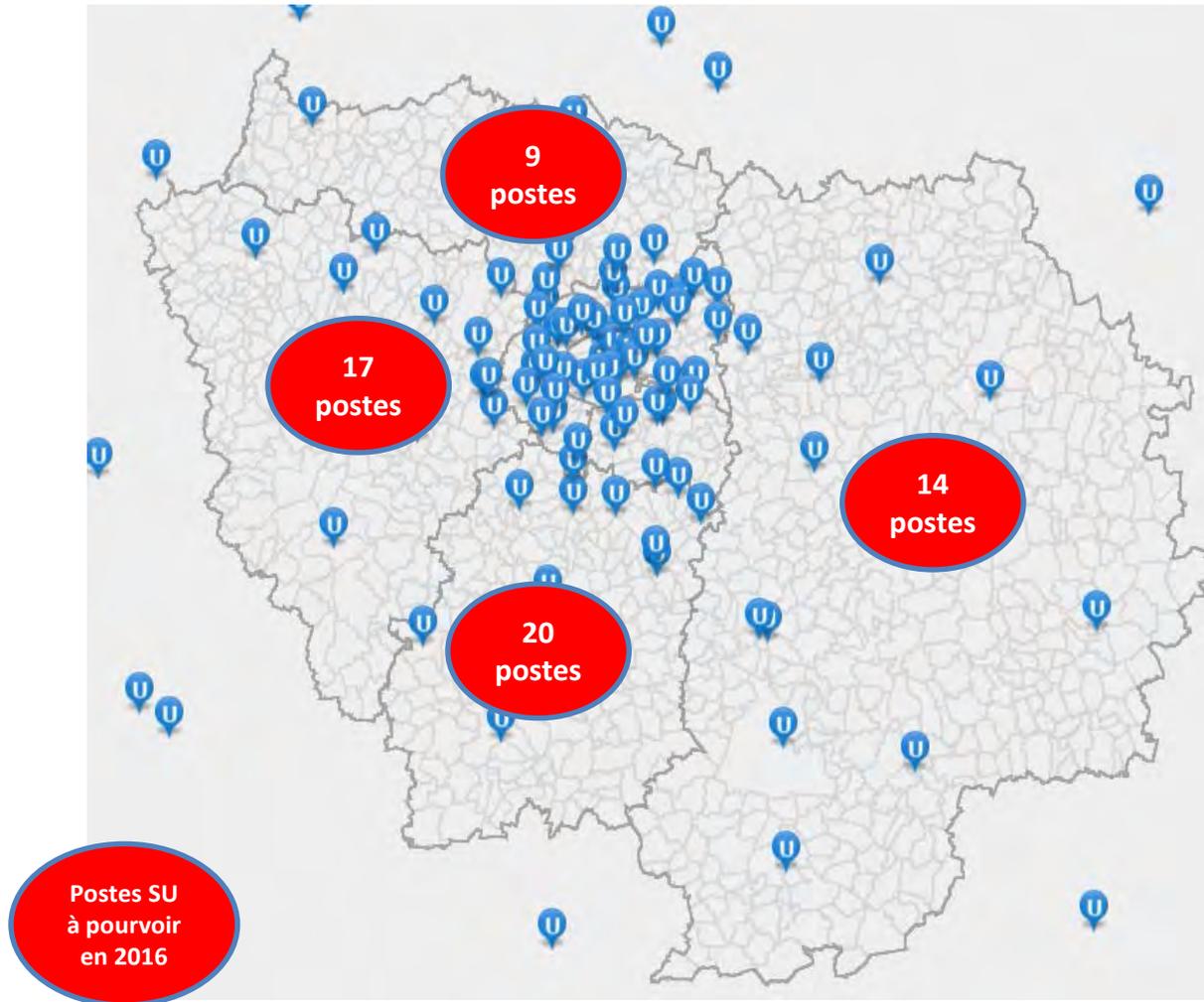


Postes à pourvoir en 2016	
SU	102
SMUR	31
SAMU	15
Total	148

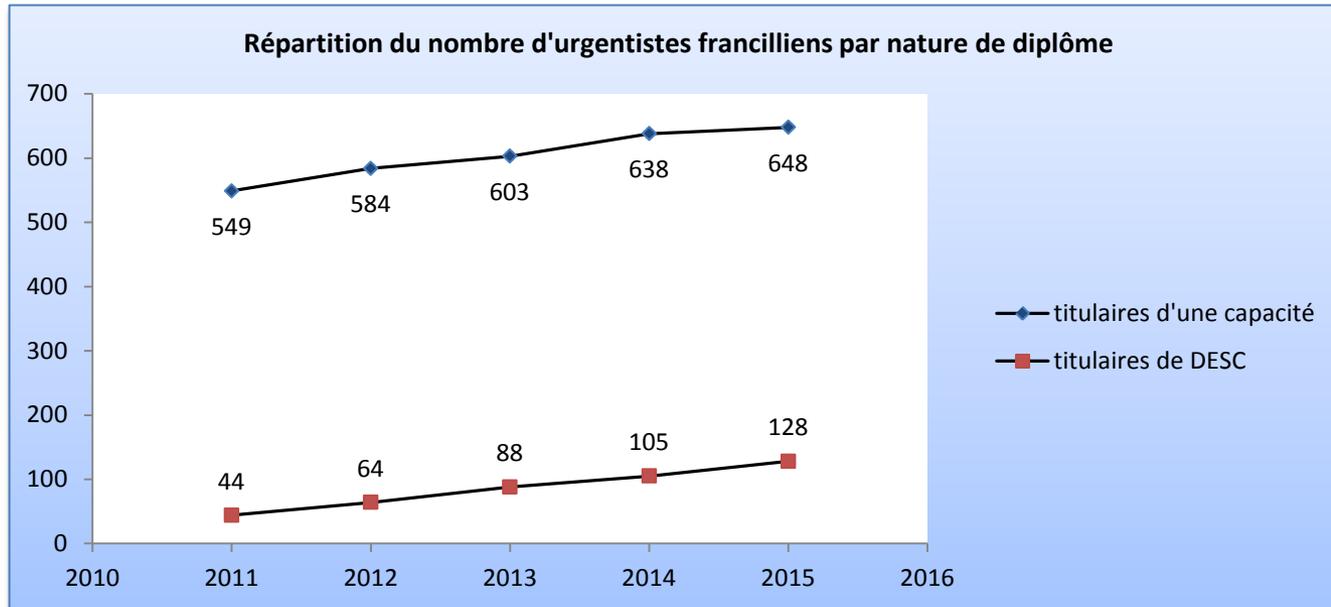
**Postes SU
à pourvoir
en 2016**

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : poste à pourvoir dans les SU en 2016



Eléments de cadrage sur la démographie des urgentistes

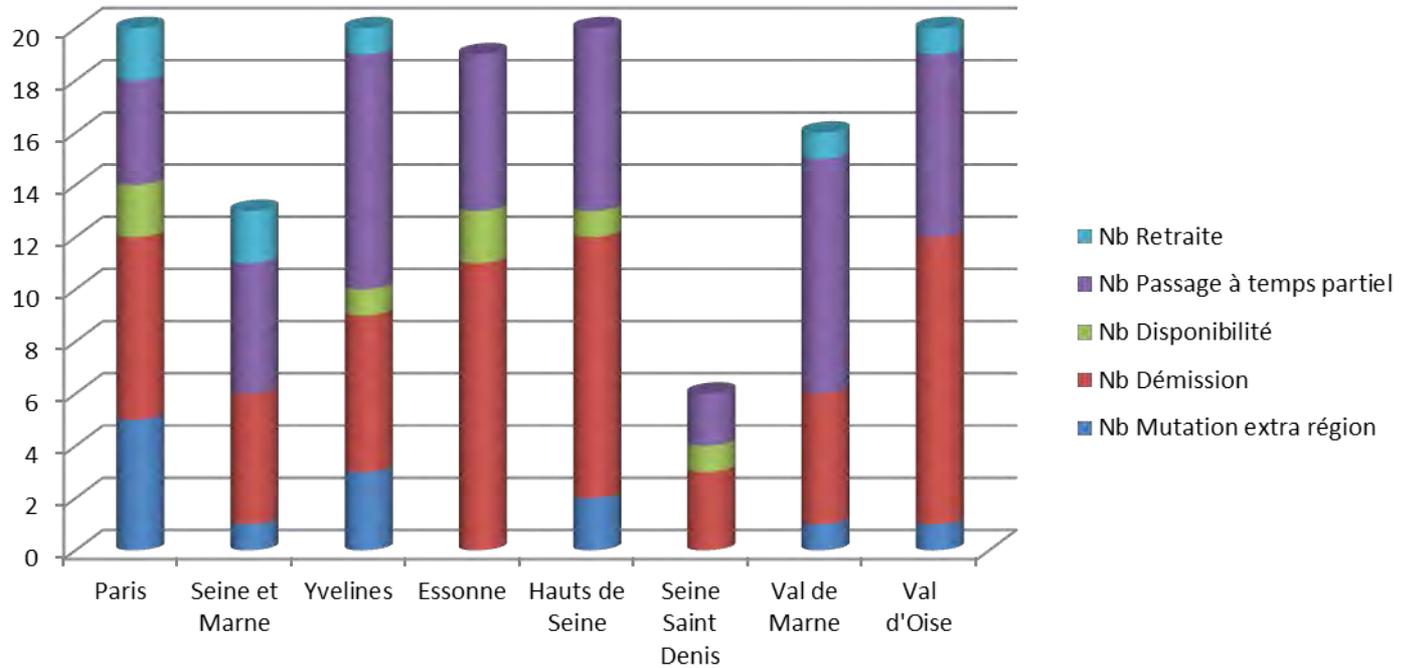


- En 2015, sur le stock de 776 médecins urgentistes, plus de 80% sont titulaires d'une capacité d'aide médicale urgente et 16% titulaires d'un DESC qualifiant de médecine d'urgence
- Sur les 5 dernières années le nombre d'urgentistes titulaires du DESC a connu une très grande augmentation: soit une croissance de 190% versus 18% pour les titulaires de capacité (forte croissance liée à la création récente du DESC MU en 2004)

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : turn over des effectifs 2015

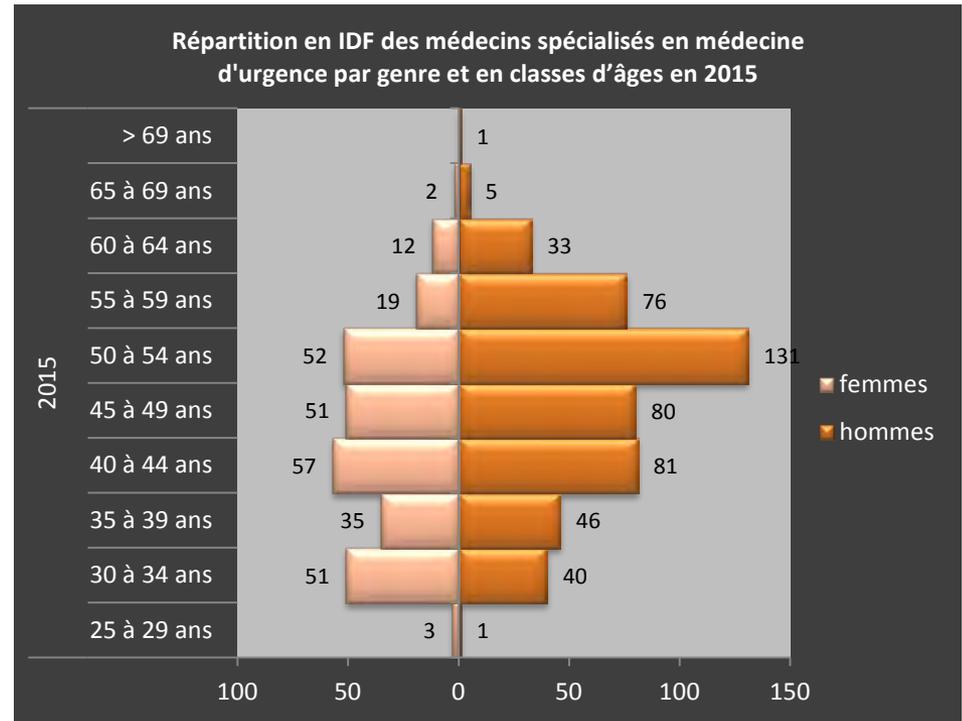
Turnover dans les services d'urgences en IdF
en 2015



	Nb Mutation extra région	Nb Démission	Nb Disponibilité	Nb Passage à temps partiel	Nb Retraite
Total général	13	58	7	49	7

Éléments de cadrage sur la démographie des urgentistes franciliens

Population	<i>*11 852 851 (soit 18,8% de la population en France métropolitaine)</i>
Nombre de médecins urgentistes	<i>776 (soit 17% des urgentistes de France)</i>
Densité pour 100 000 habitants	<i>6,8 (pour 100 000 habitants, vs 7,3 au plan national)</i>
Répartition Hommes/Femmes	Hommes: 64% Femmes: 36%
Age moyen	<i>46,7 (vs 47,4 en France Métropolitaine)</i>



- Les médecins urgentistes de moins de 40 ans représentent **23,7%** de l'effectif régional en 2015 contre **23%** en 2010 et les urgentistes de plus de 60 ans représentent **7%** de l'effectif régional en 2014 alors qu'ils représentaient **3,5%** des effectifs en 2010.

Enquête régionale - Ressources Humaines

Urgences / SAMU / SMUR : turn over des effectifs 2015

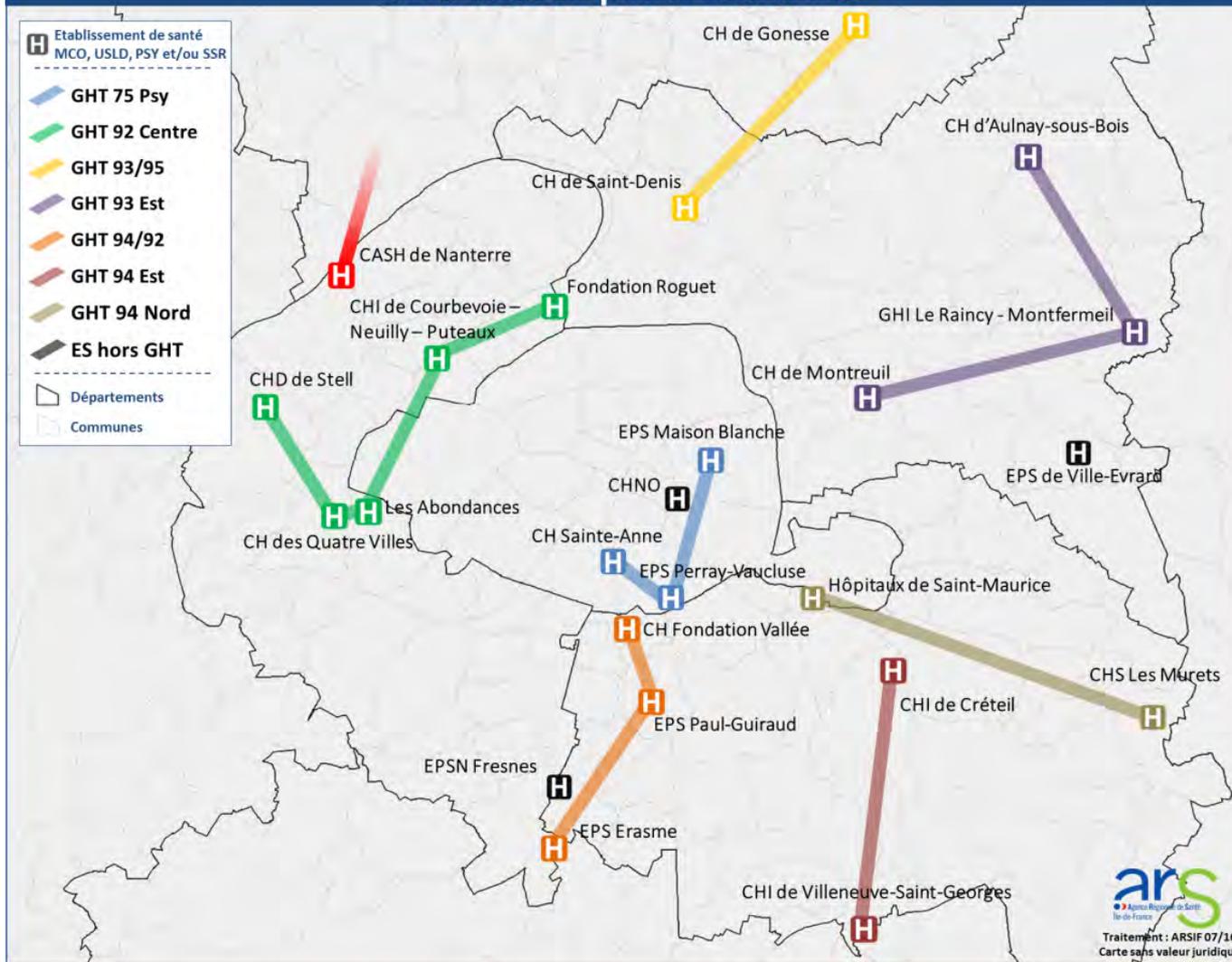
2015	Temps additionel (heures)	Nb d'heure d'intérim
URGENCES	81 265	14 692
SMUR	13 805	6 731
SAMU	12 011	0
Total	107 081	21 423

— **Ordre du jour**

1. présentation des travaux du groupe de travail sur la prévention des risques psycho sociaux : Pr Choudat et Pr Hardy
2. présentation des premiers résultats de l'enquête régionale sur les ressources humaines dans les structures d'urgences – SAMU – SMUR: Romain Hellman
3. Divers: GHT Kévin Marcombe
4. Proposition d'un calendrier de travail pour 2016/2017

Point relatif aux GHT

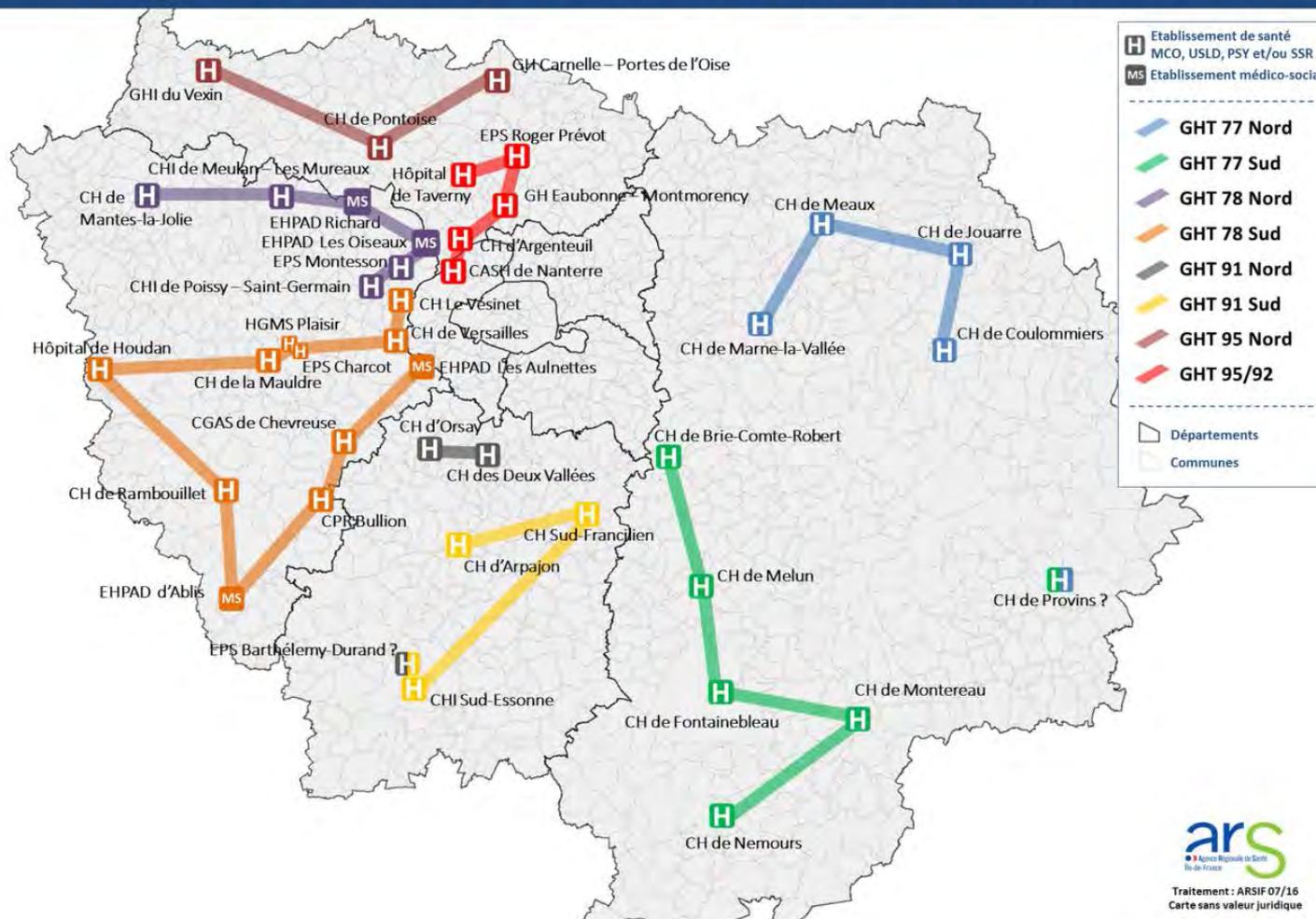
Périmètre des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) à Paris et en petite couronne



Etat des lieux des GHT

- Etat des lieux commenté à partir des cartes (joindre sur table le tableau d'état des lieux d'ES).

Périmètre des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) en grande couronne



— Avis sur les conventions constitutives

Pourcentage d'avis favorables à la constitution des GHT :

- 30 % des Comités techniques d'établissement
- 70% des Conseils de surveillances
- 80% des Commissions médicales d'établissement

Commission / Collège médical(e) de groupement

Commission médicale de groupement :

- Composition définie par le décret :
 - Présidents des CME des établissements membres,
 - Représentants désignés par la CME
 - Représentants des personnels médicaux des ESMS membres
 - Les compétences déléguées par les CME sont mentionnées par la convention constitutive

Collège médical de groupement : les composition et compétences sont librement définies par la convention constitutive.

Sur 13 conventions transmises : 3 commissions et 10 collèges

Composition type du collège médical :

- PCME EPS parties
- Autres représentants médicaux des EPS parties
- Fréquent : présence des directeurs avec voix consultative

Compétences types :

- Anime la réflexion médicale de territoire
- Participe au diagnostic de l'offre, à l'identification des filières et à l'organisation de la gradation des soins
- Donne un avis sur le PMP du GHT

Compétences remarquables :

- Yvelines Sud : valide et partage les référentiels communs/ partage les projets communs d'activité clinique
- Plaine de France : Avis sur les conventions d'association et de partenariat

— **Ordre du jour**

1. présentation des travaux du groupe de travail sur la prévention des risques psycho sociaux : Pr Choudat et Pr Hardy
2. présentation des premiers résultats de l'enquête régionale sur les ressources humaines dans les structures d'urgences – SAMU – SMUR: Romain Hellman
3. Divers: GHT Kévin Marcombe
4. Proposition d'un calendrier de travail pour 2016/2017