

Les établissements publics de santé lancent un plan d'actions pour valoriser et renforcer leur attractivité envers les médecins et leur fidélisation

Motion conseil d'administration de la FHF – 2 avril 2014

L'hôpital public est, et doit le rester, attractif. Il l'est car il offre aux professions médicales un environnement de travail stimulant, par la nature des patients accueillis et des soins délivrés, par les échanges inter et pluri professionnels, par les diversités des missions (soins – enseignement – recherche).

Il l'est car le statut de praticien hospitalier offre des conditions d'emploi équilibrées. Il l'est enfin au regard des valeurs qu'il promeut : accessibilité, qualité, excellence, progrès.

Toutefois à l'heure actuelle, le risque est grand de voir diminuer l'attractivité des hôpitaux publics et les difficultés de recrutement ou de fidélisation sont devenues réelles. Quelques chiffres illustrent cette situation :

- Le taux de vacances statutaire des postes des Praticiens Hospitaliers est très élevé : au 1er janvier 2013, 24 % en moyenne pour les temps plein et 41% pour les temps partiels ;

Pour certains établissements, notamment Centres Hospitaliers, et certaines spécialités, cette situation est d'ores et déjà problématique :

- risque de détérioration de la qualité, de la sécurité et de la continuité des soins des patients ;
- souffrance au travail et « burn-out » ;
- recours massif à l'intérim médical dans les conditions dénoncées par le Député Olivier Véran dans son rapport de décembre 2013 « Hôpital cherche médecins, coûte que coûte » ;
- difficulté de recrutement liée au grand nombre de postes vacants : instauration d'un « cercle vicieux ».

En s'appuyant sur les travaux de sa commission permanente de l'attractivité médicale, le Conseil d'Administration de la Fédération Hospitalière de France propose un plan d'actions pour réaffirmer, faire connaître et renforcer l'attractivité de l'hôpital public pour les médecins et leur fidélisation.

Ce plan d'actions est en 10 points :

1. Mieux communiquer sur les carrières à l'hôpital public au cours de la formation initiale
2. Accompagner individuellement le développement des carrières des médecins en formation
3. Garantir de bonnes conditions d'accueil et de formation des internes
4. Créer une plateforme de recrutement et d'informations pour les carrières médicales à l'hôpital public : « Bourse aux postes »
5. Valoriser et adapter l'organisation du post-internat
6. Développer les coopérations et les équipes territoriales
7. Rénover le régime des rémunérations
8. Favoriser la qualité de vie au travail
9. Gérer les carrières et dynamiser les parcours professionnels
10. Développer les capacités des managers médicaux

Ce plan d'actions sera mis en œuvre conjointement par la Fédération Hospitalière de France (portage et suivi des propositions nécessitant une évolution réglementaire, mise en relation et en partage des expériences réussies, mise en œuvre de la bourse aux emplois et d'un réseau social d'entreprise), les Fédérations Hospitalières Régionales (animation de la politique de coopération au niveau des territoires, développement de la vision régionale en gestion prévisionnelle d'emplois, et lien avec les Agences Régionales de Santé pour favoriser des prises de décisions pertinentes) et les établissements (proposition de sous-commission de la CME « attractivité & prospective », inclusion d'un axe attractivité dans les projets médicaux et d'établissement en déclinaison des propositions ci-dessus, prise en compte de la dimension qualité de vie au travail des médecins dans le projet social de l'établissement).

C'est par une volonté politique forte du gouvernement et avec un engagement des hospitaliers que l'hôpital public restera attractif pour les médecins et permettra le maintien d'un service public de qualité et proximité.