

INTÉRÊT

À l'échelle d'un établissement, certains volumes d'activité sont trop faibles pour réussir à maintenir une équipe médicale ou justifier de la réalisation de certains investissements. La conséquence est l'installation progressive d'un environnement de travail peu attractif : taille d'équipe insuffisante pour assumer la permanence des soins sans imposer à chacun des gardes et astreintes très nombreuses ; recours à des personnels externes ; difficultés à se spécialiser ; ...

Le GHT est une opportunité pour offrir des conditions d'exercice attractives aux personnels médicaux et non médicaux.

POINTS DE VIGILANCE

➤ Le GHT ne doit pas :

- entraver la prise de responsabilités et l'accès à des postes d'encadrement
- donner lieu à un exercice nomade

➤ Le GHT doit permettre le maintien d'interlocuteurs de proximité, d'une culture de site local, et préserver le sentiment d'appartenance à une équipe.

PRINCIPES, PRÉCONISATIONS ET BONNES PRATIQUES

1/ PRINCIPES

- **Garantir une politique coordonnée d'attractivité et de fidélisation**, portée conjointement par les établissements du GHT
- **Eviter les effets de concurrence**

2/ PRÉCONISATIONS

- **Attirer et fidéliser : définir des projets professionnels à l'échelle des GHT et varier les modalités d'exercice**

La définition d'un plan d'actions relatif à l'attractivité et à la fidélisation au niveau du GHT s'inscrit dans la stratégie globale portée par le projet médical partagé, incluant la qualité du plateau technique, le dimensionnement des équipes médicales, l'accès des praticiens aux plateaux techniques pour les activités de référence et de recours.

Ce plan peut comprendre :

> La formalisation d'une politique de recrutement :

- Favoriser le recours à l'apprentissage et aux allocations d'étude (personnel non médical)
- Formaliser une politique d'accueil des nouveaux professionnels
- Définir un cadre conventionnel commun à l'échelle du GHT (Consulter  fiche « Charte et principes RH ») : articulation des politiques de recrutement et de rémunération entre les établissements du GHT (versement des primes, conditions de recrutement,...) ; politique coordonnée de recours à la prime d'engagement dans la carrière hospitalière (cf. Engagement N°3 du plan ministériel pour l'attractivité médicale)
- Créer une bourse à l'emploi à l'échelle du GHT (Consulter  fiche « Charte et principes RH »)

> Une GPMC à l'échelle du GHT :

- Définir une politique de gestion des étudiants et internes à l'échelle du GHT
- Faire connaître les postes vacants au sein du GHT, et communiquer auprès des externes et internes sur la base de profils de postes validés, en lien avec le CHU
- Définir des projets professionnels à l'échelle des GHT (accès à des fonctions de coordination,...)
- Informer les jeunes professionnels (personnel médical et personnel non médical) sur les perspectives de poste dès leur recrutement

> Une politique de fidélisation :

- Définir une politique de formation continue et de développement professionnel continu à l'échelle du GHT (Consulter  fiche « Formation continue »)
- Proposer des activités diversifiées ou spécialisées notamment en lien avec le CHU (enseignement et recherche,...)
- Tenir compte dans la rédaction du projet médical des conditions d'attractivité en termes de structuration des équipes : éviter l'isolement des professionnels, faciliter l'accès aux plateaux techniques
- Proposer une implication institutionnelle aux praticiens du GHT
- Offrir des prestations sociales (Consulter  fiche « Projet social ») :
 - Crèche
 - Logement
 - Restauration

3/ BONNES PRATIQUES

- > Charte d'accueil des internes www.fhf.fr/Ressources-humaines/Outils-et-notes/Une-charte-d-accueil-et-de-formation-des-internes-dans-les-etablissements-hospitaliers-publics
- > Livret d'accueil médical au CH de Chambéry www.fhf.fr/content/download/41648/251741/version/1/file/FHF12_1-24.pdf



BESOINS D'ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE ET D'ACCOMPAGNEMENT

Attractivité

- Aboutir sur l'engagement n°3 du plan d'actions ministériel relatif à l'attractivité médicale qui crée une prime d'engagement dans la carrière hospitalière pour l'exercice en zone sous dense et/ou dans une spécialité en tension
- Conforter juridiquement les engagements de servir pour le personnel non médical (apprentissage et allocations d'étude)
- Permettre un exercice mixte par la possibilité de titulariser sur emplois à temps non complet (personnel non médical)