



**ALLIANCE HÔPITAL**  
SNAM-HP & CMH



Syndicat National des Médecins, Chirurgiens,  
Spécialistes, Biologistes et Pharmaciens des  
Hôpitaux Publics



Coordination  
Médicale  
Hospitalière

**Communiqué spécial, 4 septembre 2023**

# « Entretien professionnel annuel des PH : Quel rapport avec l'attractivité ? Attention danger ! »

## De quoi s'agit-il ?

L'idée d'un entretien professionnel annuel des PH avec leur chef de service (CS) date de plusieurs années. En effet déjà dans les années 2015-2017, suite à des conflits internes dans certains hôpitaux dont l'AP-HP, les CME avaient fortement conseillé de réaliser ce type d'entretien annuellement, sans pour autant le formaliser.

Cette idée a été reprise dans le cadre du suivi du « Ségur » dans un groupe de travail (GT2) piloté par le CNG, avec pour objectif de mettre en place des outils managériaux permettant de resserrer les liens au sein des équipes et d'anticiper les conflits.

Les premières réunions ont eu lieu fin 2020. En particulier lors de la réunion avec la DGOS du 16/12/2020, les intersyndicales ont bien souligné que l'entretien professionnel ne devait pas être une évaluation. Cependant le GT ne s'est ensuite réuni qu'à l'automne 2021, ses travaux devant être coordonnés avec ceux sur la réforme du statut de PH et portant sur l'accompagnement des PH (coaching), l'entretien annuel et l'entretien de carrière (tous les 5 ans).

Il faut souligner que les représentants des directeurs ont en revanche immédiatement vu dans cet entretien un nouvel outil d'évaluation des praticiens et nous avons dû lutter fermement contre cette posture.

Il faut préciser que ces débats entraînent dans le cadre d'une dynamisation complète de la carrière des PH, avec valences, accélération d'échelons, passerelles réalistes avec l'enseignement et la recherche, voire même direction de l'hôpital par des médecins.

On sait ce qu'il en est advenu de ces diverses pistes et de ces négociations : pour être concret et précis, nous n'avons rien obtenu du tout.

Seule trace visible et réelle de ces discussions, telle un iceberg provenant de l'océan, est arrivée la concrétisation par décret (publié le 7 février 2021) d'un entretien professionnel pour les personnels médicaux. « *Cet entretien est conduit par le chef de service ou le praticien responsable de la structure interne d'affectation ou, à défaut, par le chef de pôle. Il est assuré par les chefs de pôle pour les chefs de service ou responsables de structures internes et par le président de la commission médicale d'établissement pour les chefs de pôle* ».

### **Nous ne pouvons en l'état accepter cet état de fait.**

En l'absence de toute mesure d'attractivité, incitative, de promotion de la carrière, cet entretien, au mieux, peut permettre aux intéressés de prendre un café ensemble, au pire d'être par exemple une vérification d'emploi du temps ou de zèle.

Le praticien et son chef de service n'ont pas besoin d'un décret pour parler, communiquer, échanger et mettre en place des projets d'avenir !

Or certains directeurs et certaines administrations hospitalières semblent faire pression avec insistance pour appliquer ce dispositif.

A l'heure où certains démagogues luttent avec acharnement pour l'élection des chefs, nous nous trouvons dans une situation très particulière où le praticien devrait rendre des comptes sur son travail, sans avoir son mot à dire sur la gestion du service, et sur le renouvellement du chef de service ou de pôle dont il dépend.

L'absence de toute amélioration de carrière ou de tout débouché pour le PH qui doit comme un automate poursuivre des échelons trop longs, monotones et sans échappatoire, est une aberration.

Dans ce contexte, l'entretien professionnel annuel du PH apparaît comme un non-sens, et sur le plan symbolique, alors que la démographie médicale s'effondre à l'hôpital public, une immense erreur.

Nous appelons donc tous les collègues à la plus grande prudence quant à la gestion de cet « entretien » prévu par le décret du 7 février 2021 et, si la CME ou l'hôpital où le praticien exerce n'ont pas appelé à boycotter ce dispositif, le réduire, par exemple, à une simple notice de renseignements que pourrait produire le praticien.