



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DGOS/RH5/DGRH/2023/83** du 24 juillet 2023 relative à la mise en œuvre, par les centres hospitaliers et universitaires, de mesures tendant à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires

Le ministre de la santé et de la prévention  
La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et Messieurs les recteurs de région académique  
et les recteurs délégués pour l'enseignement supérieur,  
la recherche et l'innovation

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux  
des centres hospitaliers universitaires

Mesdames et Messieurs les présidents d'universités

Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité de formation et de recherche  
des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux  
des agences régionales de santé

<b>Référence</b>	NOR : SPRH2314511J (numéro interne : 2023/83)
<b>Date de signature</b>	24/07/2023
<b>Emetteurs</b>	Ministère de la santé et de la prévention Direction générale de l'offre de soins Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Direction générale des ressources humaines
<b>Objet</b>	Mise en œuvre, par les centres hospitaliers et universitaires, de mesures tendant à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires.
<b>Commande</b>	Renforcer l'attractivité des carrières hospitalo-universitaires par l'accompagnement des candidats dans leurs parcours hospitalo-universitaires.
<b>Action à réaliser</b>	Encourager les centres hospitaliers et universitaires dans la mise en œuvre des mesures relatives à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires.
<b>Echéance</b>	Dès réception de l'instruction

<b>Contacts utiles</b>	Sous-direction de la gestion prévisionnelle et des affaires statutaires, indemnitaires et réglementaires Bureau statutaire Mél. : <a href="mailto:dgrh-a12.statuts@education.gouv.fr">dgrh-a12.statuts@education.gouv.fr</a> Sous-direction des ressources humaines du système de santé Bureau Personnels médicaux hospitaliers (RH5) Mél. : <a href="mailto:dgos-rh5@sante.gouv.fr">dgos-rh5@sante.gouv.fr</a>
<b>Nombre de pages et annexe</b>	6 pages et aucune annexe.
<b>Résumé</b>	La présente instruction présente des recommandations pour appuyer la mise en œuvre, par les centres hospitaliers et universitaires, des mesures relatives à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à la mise en place d'une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipe hospitalo-universitaires.
<b>Mention Outre-mer</b>	L'instruction s'applique en l'état dans l'ensemble des Outre-mer.
<b>Mots-clés</b>	Personnel enseignant et hospitalier ; équipe hospitalo-universitaire.
<b>Classement thématique</b>	Etablissements de santé - Personnel
<b>Texte de référence</b>	Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires
<b>Circulaire / instruction abrogée</b>	Néant
<b>Circulaire / instruction modifiée</b>	Néant
<b>Rediffusion locale</b>	Néant
<b>Validée par le CNP le 26 mai 2023 - Visa CNP 2023-41</b>	
<b>Document opposable</b>	Oui
<b>Déposée sur le site Légifrance</b>	Non
<b>Publiée au BO</b>	Oui
<b>Date d'application</b>	Immédiate

Le 12 juillet 2021, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation présentaient à la Fédération hospitalière de France, aux conférences de directeurs des unités de formation et de recherche (UFR) de médecine, odontologie et pharmacie, aux conférences de directeurs généraux et de présidents de commission médicale d'établissement (CME) des centres hospitaliers universitaires (CHU), à France Université, au Conseil national des universités (CNU) pour les disciplines de santé et aux organisations syndicales représentatives des personnels enseignants et hospitaliers, les conclusions du groupe de travail « Attractivité des carrières hospitalo-universitaires ».

Installé le 12 novembre 2020 par les deux ministres de tutelle, ce groupe de travail avait vocation à compléter de manière spécifique, au profit des personnels hospitalo-universitaires, les accords du Ségur de la santé signés au mois de juillet 2020, qui ont abouti à une revalorisation des carrières des personnels médicaux exerçant à l'hôpital public.

Quatre grandes thématiques ont fait l'objet d'engagements ministériels présentés le 12 juillet 2021 :

- Mieux accompagner les jeunes praticiens s'engageant dans une carrière hospitalo-universitaire (chefs de clinique des universités-assistants hospitaliers, assistants hospitalo-universitaires, praticiens hospitaliers universitaires) à la préparation aux concours et à l'entrée dans la carrière ;
- Valoriser et aménager la mission d'enseignement, de recherche et de soin des personnels hospitalo-universitaires ;
- Conforter l'engagement dans la carrière grâce à un assouplissement du cadre statutaire hospitalo-universitaire ;
- Renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au terme de huit mois de travaux, vingt-quatre mesures ont été présentées pour traduire et mettre en œuvre ces quatre axes. Elles constituent un plan d'actions global et opérationnel en faveur de l'attractivité des carrières hospitalo-universitaires.

Dans le cadre de la déclinaison de ces vingt-quatre mesures, la présente instruction interministérielle présente des recommandations afin de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- *Mesure 7 : généraliser les dispositifs mixtes d'accompagnement et de suivi des candidats à un emploi de maître de conférence des universités-praticien hospitalier (MCU-PH) ou de professeur des universités-praticien hospitalier (PU-PH) » ;*
- *Mesure 17 : préservation du temps universitaire par une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires dans le cadre d'un projet de service.*

Les recommandations de la présente instruction font suite à une enquête préalable réalisée auprès des CHU et UFR afin de recenser les bonnes pratiques et initiatives locales, partagées par les conférences de directeurs d'UFR des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, de directeurs généraux et de présidents de CME des CHU.

Ces recommandations s'inscrivent pleinement dans le cadre de la convention conclue par les universités et les CHU en application de **l'article L. 6142-5 du Code de la santé publique**.

Elles visent à inciter, au sein des UFR de santé et des CHU, au développement des bonnes pratiques identifiées localement et leur déclinaison au sein de chaque établissement doit être souple et pragmatique.

L'objectif de ces recommandations est d'accompagner les futurs personnels hospitalo-universitaires, dès l'entrée dans la carrière et d'améliorer leurs conditions d'exercice en contribuant à structurer les échanges entre les universités et les CHU tout en répondant aux exigences des 3 missions cardinales HU : soin, enseignement et recherche.

### **I - Généraliser les dispositifs mixtes d'accompagnement et de suivi des candidats à un emploi de MCU-PH ou de PU-PH (Mesure 7)**

Les révisions annuelles des effectifs et les demandes d'ouvertures de postes aux concours de MCU-PH et de PU-PH sont préparées au sein des établissements en s'appuyant sur des dispositifs de repérage précoce et d'accompagnement des candidats, comprenant des opérations de pré-sélection internes aux UFR et aux CHU. Ces dispositifs peuvent revêtir des configurations différentes et assez hétérogènes.

La généralisation des commissions mixtes locales (conseil d'UFR / CME) en matière de suivi du projet professionnel et de carrière, ainsi que de prospective des emplois hospitalo-universitaires, permettrait de mieux assurer l'accompagnement des candidats aux concours de MCU-PH et de PU-PH et de sécuriser leur parcours hospitalo-universitaire.

L'enquête réalisée par les ministères de tutelle auprès des UFR de santé et des CHU a montré que l'existence d'une commission mixte locale est assez répandue. Cette commission, d'appellation diverse, permet en particulier :

- d'organiser un dialogue régulier entre les instances hospitalières et universitaires ;
- d'accompagner les candidats aux concours de MCU-PH et de PU-PH, en complément des travaux conduits par le CNU-Santé et des auditions de pré-CNU ;
- de dégager un consensus sur les candidats aux emplois de MCU-PH ou de PU-PH, sur la base d'évaluations des candidatures objectivées ;
- de prendre en compte des enjeux à la fois universitaires et hospitaliers et des priorités stratégiques du CHU comme de l'université.

#### Recommandation 1 : généraliser la mise en place d'une commission mixte locale associant les représentants des universités et du CHU

La généralisation d'une commission mixte locale faciliterait le parcours des praticiens hospitalo-universitaires. Cette commission permettrait un accompagnement dans la préparation des concours hospitalo-universitaires et sécuriserait davantage le parcours hospitalo-universitaire de ces praticiens.

Dans ce cadre, il est proposé que la création de cette commission fasse l'objet d'une délibération des instances locales, notamment des conseils d'UFR et de la CME. Il est également préconisé que la composition de cette commission reflète la mixité hospitalière et universitaire, la composante universitaire émanant du conseil d'UFR et la composante hospitalière de la CME, cette dernière intégrant le directeur général du CHU ou son représentant.

#### Recommandation 2 : prévoir un socle de missions axé sur l'accompagnement des candidats et une gestion davantage prévisionnelle des emplois des personnels enseignants et hospitaliers

À ce titre, il est préconisé que la commission mixte locale remplisse, a minima, les missions suivantes :

- L'analyse des besoins prévisionnels en effectifs et en postes HU titulaires ;
- La mise en cohérence des demandes de postes avec les priorités stratégiques des CHU et des universités ;
- Le repérage et le classement des candidats aux emplois de MCU-PH et de PU-PH ;
- L'accompagnement des candidats à la préparation des épreuves de titres et des concours HU ;
- La participation aux travaux relatifs à la révision annuelle des effectifs HU conduite par la gouvernance hospitalo-universitaire.

#### Recommandation 3 : définir et faire connaître les modalités de fonctionnement et le rôle d'accompagnement de cette commission

Cette commission vise avant tout à donner aux candidats de la lisibilité dans leur préparation à une carrière hospitalo-universitaire. Ainsi, il est recommandé, dans un objectif de transparence, que l'organisation, le fonctionnement de cette commission ainsi que sa mission de conseil et d'accompagnement des candidats sur leur projet fasse l'objet d'une communication institutionnelle aux personnels hospitalo-universitaires et aux candidats à la carrière hospitalo-universitaire.

Au-delà de ces recommandations, les universités et les CHU ont également toute liberté pour :

- déterminer le nombre de représentants, leur qualité et leur mode de désignation ;
- définir l'autorité présidant la commission ;
- identifier d'autres missions assurées par la commission correspondant aux besoins locaux ;
- créer des groupes ou sous-commissions pour tenir compte des spécificités de la médecine, de la pharmacie et de l'odontologie.

## **II - Préservation du temps universitaire par une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires dans le cadre d'un projet de service (Mesure 17)**

Cette formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires pourrait revêtir diverses formes et dénominations telles que la labellisation d'une équipe hospitalo-universitaire associée à des moyens définis, la définition de maquettes d'organisation permettant de couvrir et de préserver la réalisation de l'ensemble des missions hospitalo-universitaires.

Elle pourrait également constituer un ou des volets spécifiques déclinés dans le cadre du contrat de pôle hospitalo-universitaire prévu à l'article L. 6146-1 du Code de la santé publique.

L'enquête réalisée auprès des UFR et des CHU par les deux ministères montre que :

- la formalisation par contrat interne est assez peu pratiquée ;
- cette formalisation, sous des formes diverses, est appréhendée comme un dispositif pertinent pour accompagner les jeunes praticiens HU dans leur parcours, préciser les rôles de chacun au sein de l'équipe, et préserver et coordonner la réalisation des activités de recherche, de soins et d'enseignement.

Engager ce type de démarche à l'échelle d'une équipe hospitalo-universitaire aurait pour objectifs :

- d'établir une répartition globale des temps dédiés à chaque activité (soins, enseignement, recherche) au sein de l'équipe HU. En effet, elle permettrait de reconnaître qu'un praticien HU peut, à titre d'exemple, faire plus de recherche et moins de soins à un moment donné de la carrière, ou inversement ;
- de mieux accompagner les CCU-AH et les AHU dans la préparation des épreuves de titres et des concours HU en leur permettant de répartir leur temps de travail entre leurs différentes activités de manière à atteindre le niveau requis par le CNU (cf. maquettes d'organisation médicale du CHU de Lille) ;
- d'envisager une certaine souplesse au cours de la carrière de chaque personnel enseignant et hospitalier entre les temps consacrés à chaque activité ;
- d'aider les candidats à se projeter dans une carrière HU en leur apportant de la prévisibilité sur le temps qu'ils pourront consacrer à leur activité universitaire.

Cette démarche contribuerait ainsi à une meilleure prise en compte de la réalité de l'exercice des différentes missions et activités des personnels enseignants et hospitaliers au cours de la carrière.

Enfin, formaliser à l'échelle d'une équipe hospitalo-universitaire le cadre d'exercice des missions hospitalo-universitaires peut constituer un outil de gouvernance et de pilotage stratégique à la disposition des universités et des CHU. L'utilisation de cet outil pourrait être encouragée afin de favoriser la mise en place d'un suivi du projet professionnel pluriannuel des personnels enseignants et hospitaliers à l'échelle d'une équipe hospitalo-universitaire.

Recommandation 4 : engager une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires, sous la forme jugée la plus adaptée par les acteurs locaux, en appréhendant la notion d'équipe de façon large

Le projet d'équipe hospitalo-universitaire devrait, à ce titre, être étendu aux praticiens hospitaliers impliqués dans l'enseignement et la recherche dans le cadre des activités non cliniques reconnues et contractualisées.

Établi la plupart du temps à l'échelle de la discipline ou de la spécialité, ce projet intégrerait les personnels hospitalo-universitaires ainsi que les personnels hospitaliers mono-appartenant, titulaires ou non, dès lors qu'ils contribuent aux missions d'enseignement et de recherche. Sont concernés les CHU mais aussi les établissements hospitaliers conventionnés avec les UFR et CHU (centres de lutte contre le cancer [CLCC], certains CH et centres hospitaliers spécialisés [CHS]...).

Recommandation 5 : privilégier une formalisation opérationnelle et concrète du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires

Cette démarche, réalisée à l'échelle de l'équipe hospitalo-universitaire, permettrait de définir les objectifs concertés, les moyens mis à disposition, la répartition des obligations de service entre les différentes activités au sein de l'équipe hospitalo-universitaire et l'évolution dans le temps de cette répartition (cf. démarche des maquettes de fonctionnement déployées au CHU de Lille).

Il permettrait, d'une part, de sécuriser certains praticiens, notamment ceux qui, en début de carrière, souhaitent préparer les concours HU, et, d'autre part, de définir l'attribution de moyens à une échelle collective, voire individuelle (aide à la mobilité, temps réservé à la recherche pour préparer l'épreuve de titres et le concours de titulaire).

Ce projet contribuerait à clarifier, vis-à-vis des tutelles hospitalière et universitaire, les engagements en matière d'enseignement et de recherche de l'ensemble des personnels concernés et à faciliter la rédaction du rapport d'activité que chaque membre du personnel enseignant et hospitalier titulaire doit établir, au moins tous les cinq ans, sur l'ensemble de ses activités (cf. mesure 15).

Pour cela, il apparaît utile que le projet d'équipe contienne des objectifs clairs et mesurables, des indicateurs permettant de vérifier son application et la réalisation d'un bilan.

Pour le ministre et par délégation :  
La directrice générale de l'offre de soins,

**Signé**

Marie DAUDÉ

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général des ressources humaines,

**Signé**

Boris MELMOUX-EUDE

Vu au titre du CNP par le secrétaire général  
des ministères chargés des affaires sociales,

**Signé**

Pierre PRIBILE