



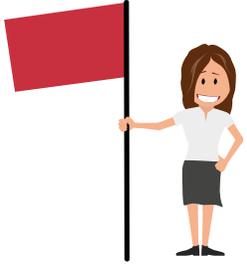
MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

GT IFAQ 6/02/2019

Modèle IFAQ 2019

Sommaire

- 1- Point sur les résultats IFAQ 2018
- 2- Décret en Conseil d'Etat
- 3- Point sur les groupes de comparaison
- 4- Point sur les indicateurs
- 5- Principes de financement et simulation des résultats



IFAQ 2018 : Résultats

828 ES rémunérés au titre d'IFAQ 2018 (soit 32,8% des éligibles)

Éligibilité

- **Une diminution du nombre d'établissements déclarés comme inéligibles**
- ↳ 84% des ES sont éligibles en 2018 (vs 80% en 2017 et 65% en 2016)

Dotation

- **Enveloppe** : 50M€
- **Taux de rémunération** : 0,6% (T1) ; 0,5% (T2) ; 0,4% (T3)
- **2017** : 0,46%, 0,36%, 0,26%

Nombre d'ES rémunérés par groupe

	2017			2018		
	ES éligibles	Rémunérés NA et/ou évolution	% gagnants (sur éligibles)	ES éligibles	Rémunérés NA et/ou évolution	% gagnants (sur éligibles)
Groupe 1 (MCO)	894	328	36%	851	256	30%
Groupe 2 (SSR)	819	249	30%	903	314	35%
Groupe 3 (HAD)	99	33	33%	124	53	43%
Groupe 4 (autres)	608	198	32%	647	206	32%

Focus sur les nouveautés 2018

46 ES (dont 45 dans le G4) concernés par le plancher à 3% (dotation moyenne de 9K€)

47 ES concernés par le malus ETE-ORTHO (41 éligibles et 5 rémunérés)

72 ES concernés par le malus IAS (45 éligibles et 0 rémunéré)

Dispersion des dotations versées : comparaison 2017 et 2018

	2017				2018			
	Moyenne	P10	Médiane	P90	Moyenne	P10	Médiane	P90
Groupe 1 (MCO)	120 458 €	20 771 €	69 777 €	314 992 €	129 078 €	28 740 €	77 997 €	309 731 €
Groupe 2 (SSR)	24 737 €	15 000 €	17 888 €	42 737 €	34 513 €	15 000 €	26 052 €	63 975 €
Groupe 3 (HAD)	18 338 €	15 000 €	15 000 €	26 173 €	31 507 €	15 000 €	22 864 €	75 646 €
Groupe 4 (autres)	19 862 €	15 000 €	15 000 €	27 870 €	22 012 €	9 649 €	15 000 €	45 376 €

Communication des résultats

- **Mi-janvier** : résultats détaillés communiqués aux ARS pour les établissements de leurs régions
- **Fin février** : mise à disposition du fichier de restitution pour chaque ES sur la plateforme e-PMSI

Décret en Conseil d'Etat

	Version soumise au GT du 26/11	Ajouts à la suite du GT et des remarques transmises par les fédérations	Version transmise par le Conseil d'Etat
Obligations de recueil		Intégration de la psychiatrie Clarification de l'exception faite pour les indicateurs issus du dossier patient pour les établissements en deçà d'un seuil d'activité	
Eligibilité à la dotation		Principe d'éligibilité pour tous les établissements exerçant une activité MCO et/ou SSR (y compris ceux ne recueillant pas certains des indicateurs car en dessous des seuils d'activité)	
Etablissements non certifiés ou en sursis de certification		Conditionnement de la dotation à la production d'éléments de preuve d'engagement dans une démarche qualité / possibilité d'exception en raison de circonstances exceptionnelles propres à l'établissement	
Conséquences de l'absence de recueil ou de l'invalidation d'un résultat à l'issue d'un contrôle	Suspension de la rémunération pour l'indicateur concerné pendant 2 ans		Suspension de la rémunération pour l'indicateur concerné pour une seule année

Groupes de comparaison

Catégories	Nombre de d'EG	Champ MCO					Champ SSR					Champ HAD	Champ dialyse			Champ MCO <500 séjours
		GR 1	GR 2	GR 3	GR 4	Total	GR 1	GR 2	GR 3	GR 4	Total		GR 1	GR 2	Total	
CH	966	76	168	159	121	524	176	39	487	83	785	107	35	72	107	155
CHU	176	37	38	4	67	146	31	25	17	33	106	13	27	29	56	4
CLCC	25	3	18	0	0	21	1	0	0	0	1	3	0	0	0	4
EBNL	461	47	48	14	13	122	125	88	113	65	391	28	4	9	13	23
MCS	23	0	0	0	0	0	20	3	0	0	23	0	0	0	0	0
PCS	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Privé lucratif	1 066	140	248	45	54	487	113	117	132	107	469	56	120	115	235	21
Privé non lucratif	595	6	10	5	0	21	14	13	13	6	46	87	349	98	447	1
SSA	8	0	1	7	0	8	4	2	0	0	6	0	1	0	1	0
Total général	3 324	309	531	234	255	1 329	488	287	762	294	1 831	294	536	323	859	208

- Ajustement des groupes en fonction des fusions/regroupement d'établissements
- Séparation du champ de la dialyse en deux groupes (mettre les critères)

Indicateurs retenus

→ Rappel des indicateurs confirmés



indicateurs	MCO	SSR	HAD	Dialyse	MCO <500 sjrs
certification					
Qualité lettre de sortie					
QLS en chirurgie ambulatoire					
Esatis + Esatis 48h MCO					
Esatis chir ambu					
Ischa 3					
Prescription informatisée					
Prise en charge de la douleur					
Dépistage troubles nutritionnels					
coordination					
Projet de soin personnalisé					
Tenus dossier patient					
Traçabilité des escarres					

Indicateurs retenus

→ Les indicateurs en discussion

└ Qualité de vie au travail

- Pour l'année 2019, il n'y aura pas d'indicateurs sur la qualité de vie au travail.
- L'indicateur du taux d'absentéisme « normalisé » (exclusion des arrêts longs, des congés maternité..) n'est pas disponible pour tous les établissements (Problème des remontées et de la consolidation des données)
- La HAS a été saisie pour la mise en œuvre d'une étude spécifique (saphora job) mais le délai de réalisation de l'enquête est estimée à 18 mois
- C'est pourquoi, nous proposons que le sujet de l'indicateur QVT pour 2020 soit débattu au cours de cette année.

└ IP DMS

- Cet indicateur avait fait l'objet de nombreuses critiques au moment de sa présentation.
- C'est la raison pour laquelle, il avait été proposé de lui substituer un indicateur sur le taux ambulatoire
- Les travaux ont été conduits par l'Atih sur le sujet



Indicateurs retenus

→ Taux ambulatoire

Objectif: mesurer le différentiel entre la pratique de l'ambulatoire de l'établissement et la pratique moyenne.

Principes:



- └ Mesure de l'écart entre un volume ambulatoire observé et un volume ambulatoire théorique, pondéré par le poids de l'activité
- └ Volume théorique calculé en appliquant le taux d'ambulatoire national au nombre de séjour total de l'établissement
 - Par racine et par acte pour les séjours de chirurgie (C)
 - Par racine pour les séjours de médecine (M et Z) et interventionnel (K)
- └ Distinction de 2 groupes de racines de GHM :
 - Les racines pour lesquelles l'établissement a un nombre de séjours *supérieur* au volume théorique (racines +)
 - Les racines pour lesquelles l'établissement a un nombre de séjours *inférieur* au volume théoriques (racines -)
- └ Par groupes de racines
 - Calcul de la somme des écarts entre le volume observé et le volume théorique
 - Divisée par le nombre de séjours observé dans ce groupe de racines
 - Pondéré par le poids que représente ce groupe de racines dans l'activité total de l'établissement

→ Pour chaque établissement, 2 indicateurs

Indicateurs retenus

→ Taux ambulatoire

Séjours exclus du calcul

- └ Prestations inter-établissements
- └ Des CMD 28 et 90 (séances et erreurs)
- └ De niveaux 2, 3, 4, B, C, D (séjours avec sévérité) et E (décès)
- └ Ayant un autre mode d'entrée ou de sortie que le domicile (ie ≠ 8)
- └ Précédé d'un passage par les urgences (provenance=85)
- └ Les interruptions volontaires de grossesse (GHM 14Z08Z)
- └ les CMD 14 et 15 (obstétrique)
- └ Les racines en M qui ne seront pas en tarif unique
- └ Les racines en Z

= 7,7 millions séjours donc 63,7% de chirurgie, 2,0% de médecine et 34,3 % d'interventionnel.

→ Indicateur non corrélé à l'IP-DMS

→ Mettre un seuil minimal de séjours



Principes de rémunération et simulation des résultats

→ Principes de rémunération du compartiment IFAQ

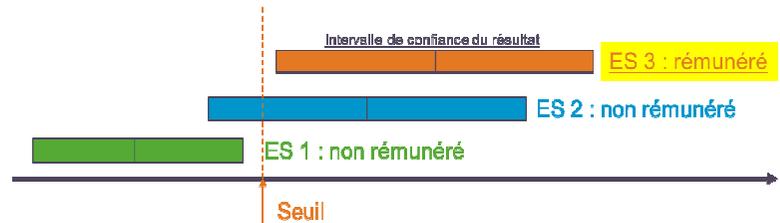
- └ La rémunération est liée au volume économique de chaque structure (EG) et de chaque groupe de comparaison
- └ Pour un indicateur particulier, la valeur de rémunération dépend du nombre (et donc du poids économique) des établissements qui y participent.
 - Un indicateur n'a donc pas la même valeur entre établissements et entre groupes mais elle est toujours identique en proportion
- └ Chaque indicateur peut rémunérer deux fois un établissement :
 - **A- pour le score atteint** – principe retenu : 70% des établissements (avec intervalle de confiance)
 - **B- pour l'évolution** – principe identique avec la limite qu'on ne rémunère pas un établissement dont les résultats se dégradent.
 - **Une exception pour l'indicateur de certification** : rémunération entière pour les établissements en A et 2/3 de la rémunérations pour les établissements en B.



→ Le compartiment tarifaire possède donc deux leviers pour faire varier la rémunération des établissements :

- └ A- le pourcentage d'établissements rémunérés par indicateur
- └ B- la répartition de la rémunération entre le score atteint et le score évolution

Illustration du principe pour le score atteint et le score évolution (à l'exception de la certification)



Rémunération d'un établissement

$$\text{Rémun.} = \text{Volume éco.} * x_i * \sum_{\text{nb indicateurs recueillis}} (\text{coeff} * 1_{\text{rémun}})$$

Part du VE

Nb d'indicateurs sur lesquels l'établissement est rémunéré. Le coefficient vaut 0,5 pour les indicateurs où l'évolution est prise en compte. Pour la certification, le coefficient vaut 1, 2/3 ou 0 pour les niveaux de certification « A », « B » et « C » respectivement.

Principes de rémunération et simulation des résultats

Indicateurs retenus pour réaliser les simulations



		MCO	HAD	SSR	DIA	MCO <500	Niveau atteint	Evolution
IQSS calculés à partir du dossier patient	QLS SSR			X			Simulé (Expérimentation)	-
	QLS MCO	X					X	2016-2018
	PCD MCO	X					Simulé (Expérimentation)	-
	PCD SSR			X			Simulé (Expérimentation)	-
	DTN HAD		X				X	2016-2018
	COORD HAD		X				X	-
	PSPV SSR			X			X	-
	TDP2 HAD		X				X	-
	TRE HAD		X				X	2016-2018
	QLS CA	X					X	-
Certification	X	X	X	X		X	X	-
e-SATIS +48h MCO	X						X	2017-2018
e-SATIS CA	X						X	-
HN D3.1	X	X	X	X		X	X	2017-2018
Taux ambulatoire	X						Simulé	-
ICSHA3	X	X	X	X		X	X	-

Principes de rémunération et simulation des résultats

→ L'enveloppe prévisionnelle est de 300 millions d'euros qui se répartit en fonction du poids économique de chaque sous groupe dans les groupes de comparaison

Les ES certifiés en « B » sont moins rémunérés que leur équivalent certifié en « A »

Selon le nb d'indicateurs recueillis, le taux de rémunération n'est pas le même.

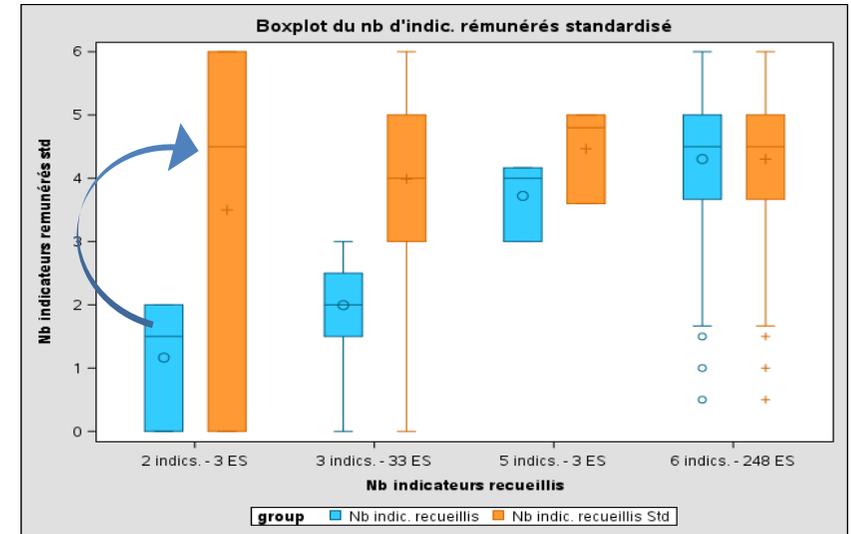
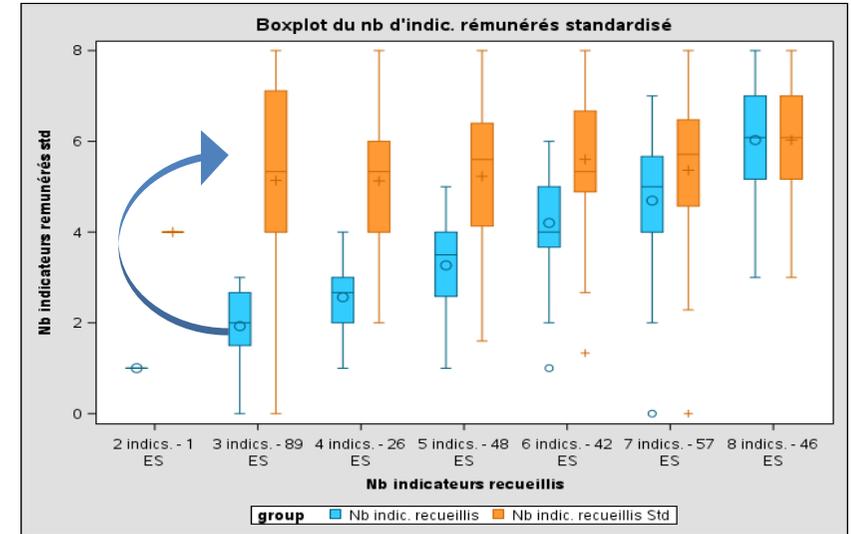


Groupes de comparaison	Part de valorisation	Répartition de l'enveloppe
MCO - 1. <15GA	4.5%	13 563 753
MCO - 2. [15-35[GA	15.9%	47 760 129
MCO - 3. >=35GA - <20Ksej	10.8%	32 519 416
MCO - 4. >=35GA - >=20Ksej	46.3%	138 815 565
SSR - 1. <20GN - <759sej	2.5%	7 595 475
SSR - 2. <20GN - >=759sej	4.5%	13 647 649
SSR - 3. >=20GN - <759sej	4.2%	12 732 228
SSR - 4. >=20GN - >=759sej	5.0%	14 961 691
HAD - 1. HAD	2.0%	5 954 799
DIA - 1. DIA - <7969seances	0.9%	2 574 871
DIA - 2. DIA - >=7969seances	2.9%	8 686 958
MCO - 1. MCO <=500	0.4%	1 187 468

FINESS	VE	Certif.	Coeff. Certif.	Indic 1	indic 2	Indic 3	Indic 4	Indic 5 niveau atteint	indic 5 évo	Indic 6	Nb rémunérés	Nb à recueillir	Rémun.
1	500 000	A	1	1	1	1	1	0.5	0.5	1	7	7	15 898
2	500 000	A	1	1	1	1	1	0.5	0.5	NC	6	6	15 898
3	500 000	A	1	1	1	1	1	1	NA	1	7	7	15 898
4	500 000	A	1	1	1	1	1	0.5	0	1	6.5	7	14 763
5	400 000	A	1	0	1	0	NA	0	0.5	1	3.5	6	7 419
6	500 000	B	0.67	1	1	1	1	0.5	0.5	1	6.67	7	15 141
7	350 000	B	0.67	1	0	NA	NA	1	NA	0	2.67	5	5 935
8	300 000	B	0.67	0	0	1	0	1	NA	0	2.67	7	3 634
9	100 000	B	0.67	0	1	0	1	0	0.5	0	3.17	7	1 438
10	250 000	C	0	1	0	0	1	0	0	1	3.00	6	3 975

Principes de rémunération et simulation des résultats

- On vérifie que le modèle fonctionne en l'appliquant aux différents groupes de comparaison.
- Les graphiques ci contre comparent les volumes économiques de rémunération selon le nombre d'indicateurs pour lesquels les établissements sont concernés.
 - └ En bleu les résultats bruts et en orange les résultats standardisés
 - └ La standardisation assure bien la proportionnalité des revenus entre établissements



Principes de rémunération et simulation des résultats



La construction budgétaire globale intègre une hypothèse **300 millions** pour le compartiment qualité qui comporte 50 millions déjà existant et 250 millions qui viennent en déduction des tarifs(0.5%) soit au total **0.56%** pour le compartiment.

Le compartiment permet de redistribuer entre les établissements les plus performants dans un système de financement où plus de 98% des établissements sont rémunérés (56 entités géographiques ne touchent rien soit 1.6% des EG).

Au final, quelque soit le montant global du compartiment, ce dernier permet de différencier les établissements en fonction de leur niveau de qualité.

Les effets revenus sont décomposés en trois parties

A- effet du compartiment en tant que tel (+0.56%) qui permet de se focaliser sur les résultats qualité des établissements

B- cumul des effets du compartiment tarifaire et de son mode de financement (tarif)

C- effet du changement de modèle de distribution

D- consolidation des résultats

Principes de rémunération et simulation des résultats

→ Nombre d'établissements rémunérés avec 70% des établissements retenus par indicateur pour le score atteint et le score évolution

Catégorie	Nb ES	Part remun.
MCO - 1. <15GA	309	99.00%
MCO - 2. [15-35[GA	531	100.00%
MCO - 3. >=35GA - <20Ksej	234	100.00%
MCO - 4. >=35GA - >=20Ksej	255	100.00%
SSR - 1. <20GN - <759sej	488	98.60%
SSR - 2. <20GN - >=759sej	287	99.30%
SSR - 3. >=20GN - <759sej	762	99.70%
SSR - 4. >=20GN - >=759sej	294	100.00%
HAD - 1. HAD	294	99.30%
MCO - 1. MCO <=500	208	95.70%
DIA - 1. DIA - <7969seances	536	97.20%
DIA - 2. DIA - >=7969seances	323	100.00%



Principes de rémunération et simulation des résultats

→ A- effet du compartiment tarifaire (0.56%)



Groupes de comparaison	Nb ES	Nb etab rémunérés avec les deux critères	En % de progression du CA					Ecart P10/ P90
			P10	Q1	Médiane	Q3	P90	
MCO - 1. <15GA	309	99.00%	0.26	0.43	0.54	0.65	0.74	0.48
MCO - 2. [15-35[GA	531	100.00%	0.33	0.42	0.55	0.67	0.75	0.42
MCO - 3. >=35GA - <20Ksej	234	100.00%	0.34	0.47	0.58	0.67	0.75	0.7
MCO - 4. >=35GA - >=20Ksej	255	100.00%	0.35	0.43	0.56	0.63	0.68	0.33
SSR - 1. <20GN - <759sej	488	98.60%	0.26	0.44	0.54	0.67	0.76	0.5
SSR - 2. <20GN - >=759sej	287	99.30%	0.35	0.48	0.59	0.65	0.78	0.43
SSR - 3. >=20GN - <759sej	762	99.70%	0.33	0.42	0.54	0.66	0.75	0.42
SSR - 4. >=20GN - >=759sej	294	100.00%	0.33	0.49	0.56	0.67	0.76	0.43
HAD - 1. HAD	294	99.30%	0.3	0.4	0.6	0.7	0.78	0.48
MCO - 1. MCO <=500	208	95.70%	0.29	0.44	0.59	0.79	0.89	0.6
DIA - 1. DIA - <7969seances	536	97.20%	0.28	0.43	0.57	0.85	0.85	0.57
DIA - 2. DIA - >=7969seances	323	100.00%	0.25	0.43	0.54	0.77	0.77	0.52

Groupe MCO 1	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	378 634 419	1 837 534	0.49%	76	0.26	0.73	0	0.79
CHR	414 524 676	2 494 740	0.60%	37	0.4	0.76	0.32	0.79	
CLCC	132 633 493	850 254	0.64%	3			0.61	0.69	
Privé lucratif	987 356 426	5 688 938	0.58%	140	0.28	0.78	0	0.79	
Privé non lucratif	495 551 193	2 692 287	0.54%	53	0.24	0.75	0.13	0.79	
Total général	2 408 700 207	13 563 753	0.56%	309					

Groupe MCO 2	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	1 443 530 264	6 758 760	0.47%	168	0.29	0.69	0	0.81
CHR	1 423 608 616	7 510 721	0.53%	38	0.4	0.74	0.3	0.81	
CLCC	1 018 426 742	6 974 433	0.68%	18			0.4	0.77	
Privé lucratif	3 590 206 300	21 099 331	0.59%	248	0.4	0.81	0.13	0.81	
Privé non lucratif	997 025 092	5 361 305	0.54%	58	0.27	0.81	0.23	0.81	
SSA	8 618 777	55 579	0.64%	1					
Total général	8 481 415 791	47 760 129	0.56%	531					

Groupe MCO 3	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	4 342 748 572	23 336 389	0.54%	159	0.35	0.69	0.12	0.81
CHR	76 529 999	447 174	0.58%	4			0.35	0.62	
Privé lucratif	608 761 760	3 817 127	0.63%	45	0.47	0.76	0.23	0.81	
Privé non lucratif	486 917 441	2 960 534	0.61%	24			0.27	0.81	
SSA	259 957 201	1 958 190	0.75%	7			0.66	0.81	
Total général	5 774 914 973	32 519 416	0.56%	239					

Groupe MCO 4	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	10 150 590 522	51 729 872	0.51%	121	0.31	0.68	0.12	0.82
CHR	11 573 809 326	68 633 760	0.59%	67	0.41	0.73	0.32	0.81	
Privé non lucratif	1 111 246 398	7 225 128	0.65%	13			0.07	0.82	
Privé lucratif	1 815 721 877	11 226 805	0.62%	54	0.43	0.77	0.35	0.82	
Total général	24 651 368 123	138 815 565	0.56%						

A- effet du compartiment tarifaire par groupe de comparaison et statut

Globalement, ce sont les CH qui présentent les résultats qualité les plus hétérogènes ce qui explique une performance moyenne en dessous des autres types d'établissement. A l'inverse, les HIA présentent des résultats très homogènes et de haut niveau.

	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
Groupe SSR 1	CH	400 998 650	2 137 261	0.53%	176	0.27	0.7	0.07	0.81
	CHR	84 377 761	414 620	0.49%	31	0.30	0.66	0.20	0.79
	CLCC	2 272 250	11 019	0.48%	1			0.48	0.48
	Privé lucratif	304 651 678	1 816 350	0.60%	113	0.4	0.81	0	0.81
	Privé non lucratif	487 313 465	2 893 711	0.59%	139	0.27	0.81	0	0.81
	MCS/PCS	64 729 021	293 572	0.45%	24			0	0.81
	SSA	4 488 909	28 941	0.64%	4			0.49	0.81
	Total général	1 348 831 734	7 595 475	0.56%	488				
Groupe SSR 2	CH	310 700 116	1 572 410	0.51%	39	0.26	0.66	0.07	0.79
	CHR	321 398 646	1 724 817	0.54%	25			0.20	0.79
	CLCC								
	Privé lucratif	842 295 158	5 068 387	0.60%	117	0.48	0.79	0.22	0.79
	Privé non lucratif	920 212 234	5 123 908	0.56%	101	0.33	0.79	0.00	0.79
	MCS/PCS	25 965 369	136 501	0.53%	3			0.53	0.53
	SSA	3 027 135	21 626	0.71%	2			0.66	0.79
	Total général	2 423 598 658	13 647 649	0.56%	287				
Groupe SSR 3	CH	1 314 801 883	6 920 174	0.53%	487	0.33	0.74	0.13	0.80
	CHR	68 076 076	385 506	0.57%	17			0.33	0.80
	CLCC								
	Privé lucratif	439 519 755	2 653 786	0.60%	132	0.34	0.80	0.00	0.80
	Privé non lucratif	438 637 224	2 772 761	0.63%	126	0.33	0.79	0.00	0.79
	MCS/PCS								
	SSA								
	Total général	2 261 034 939	12 732 228	0.56%	762				
Groupe SSR 4	CH	677 462 240	3 341 502	0.49%	83	0.22	0.69	0.13	0.81
	CHR	500 830 725	2 699 071	0.54%	33	0.34	0.69	0.34	0.81
	CLCC								
	Privé lucratif	733 229 622	4 437 624	0.61%	107	0.34	0.80	0.00	0.80
	Privé non lucratif	745 428 381	4 483 494	0.60%	71	0.40	0.76	0.27	0.81
	MCS/PCS								
	SSA								
	Total général	2 656 950 969	14 961 691	0.56%	294				

A- effet du compartiment tarifaire par groupe de comparaison et statut

On peut faire un constat
identique concernant les
CH pour les activités de
SSR.
Les résultats du secteur
privé (lucratif ou non)
sont plus élevés.

Groupe MCO<500	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	148 078 707	826 455	0.56%	155	0.30	0.89	0.00	0.89
	CHR	2 214 353	13 110	0.59%	4			0.34	0.81
	CLCC	16 347 292	124 391	0.76%	4			0.74	0.89
	Privé lucratif	13 145 014	67 841	0.52%	21			0.00	0.89
	Privé non lucratif	31 089 400	155 671	0.50%	24			0.00	0.89
	MCS/PCS								
	SSA								
	Total général	210 874 766	1 187 468	0.56%	208				
Groupe HAD	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	179 485 970	960 419	0.54%	107	0.28	0.74	0.00	0.84
	CHR	83 461 869	500 004	0.60%	13			0.25	0.68
	CLCC	21 820 242	158 462	0.73%	3			0.44	0.84
	Privé lucratif	178 605 742	1 044 312	0.58%	56	0.30	0.84	0.00	0.84
	Privé non lucratif	594 100 767	3 291 601	0.55%	115	0.28	0.79	0.00	0.84
	MCS/PCS								
	SSA								
	Total général	1 057 474 590	5 954 799	0.56%	294				
Groupe Dialyse 1	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	64 908 269	320 613	0.49%	35	0.28	0.79	0.00	0.85
	CHR	32 981 461	220 055	0.67%	27			0.43	0.85
	CLCC								
	Privé lucratif	77 931 964	447 615	0.57%	120	0.19	0.85	0.00	0.85
	Privé non lucratif	280 885 680	1 582 446	0.56%	353	0.20	0.85	0.00	0.85
	MCS/PCS								
	SSA	547 415	4 142	0.76%	1			0.76	0.76
	Total général	457 254 789	2 574 871	0.56%	536				
Groupe Dialyse 2	catégorie	CA	gains	moyenne	nb	P10	P90	min	max
	CH	302 833 740	1 289 600	0.43%	72	0.13	0.69	0.00	0.78
	CHR	163 272 215	842 669	0.52%	29			0.26	0.78
	CLCC								
	Privé lucratif	585 639 116	3 642 652	0.62%	115	0.34	0.78	0.00	0.78
	Privé non lucratif	490 916 218	2 912 037	0.59%	107	0.42	0.78	0.26	0.78
	MCS/PCS								
	SSA								
	Total général	1 542 661 289	8 686 958	0.56%	323				

A- effet du compartiment
tarifaire par groupe de
comparaison et statut

Principes de rémunération et simulation des résultats

→ B- cumul des effets du compartiment tarifaire et de son mode de financement (tarif)

Groupes de comparaison	Nb ES	Nb etab rémunérés avec les deux critères	P10	Q1	Médiane	Q3	P90	Ecart P10/P90
MCO - 1. <15GA	309	99.00%	-0.24	-0.07	0.04	0.15	0.24	0.48
MCO - 2. [15-35[GA	531	100.00%	-0.17	-0.08	0.05	0.17	0.25	0.42
MCO - 3. >=35GA - <20Ksej	234	100.00%	-0.16	-0.03	0.08	0.17	0.25	0.7
MCO - 4. >=35GA - >=20Ksej	255	100.00%	-0.15	-0.07	0.06	0.13	0.18	0.33
SSR - 1. <20GN - <759sej	488	98.60%	-0.24	-0.06	0.04	0.17	0.26	0.5
SSR - 2. <20GN - >=759sej	287	99.30%	-0.15	-0.02	0.09	0.15	0.28	0.43
SSR - 3. >=20GN - <759sej	762	99.70%	-0.17	-0.08	0.04	0.16	0.25	0.42
SSR - 4. >=20GN - >=759sej	294	100.00%	-0.17	-0.01	0.06	0.17	0.26	0.43
HAD - 1. HAD	294	99.30%	-0.2	-0.1	0.1	0.2	0.28	0.48
MCO - 1. MCO <=500	208	95.70%	-0.21	-0.06	0.09	0.29	0.39	0.6
DIA - 1. DIA - <7969seances	536	97.20%	-0.22	-0.07	0.07	0.35	0.35	0.57
DIA - 2. DIA - >=7969seances	323	100.00%	-0.25	-0.07	0.04	0.27	0.27	0.52



Principes de rémunération et simulation des résultats

→ C- effet du changement de modèle de distribution

→ La dotation IFAQ 2017 (50 me) était alloué à 30% des établissements avec pour certains un effet plancher (15 ke). Les 50 ME sont intégré au nouveau compartiment mais cette fois ci réparti sur la quasi-totalité des établissements (cf plus haut)



→ Dés lors, mécaniquement certains établissements (7.6%) verront leur rémunération baisser (moyenne à 11 Keuros)

→ Dans les pertes constatées, on peut isoler un premier effet lié au **plancher de rémunération** de l'ancien modèle (15 000 euros) qui représente une perte de 1,6 millions d'euros pour **les établissements de dialyse** (groupes 1 et 2 pour 192 établissements soit 5.7% des établissements)

→ Le second effet est plus diffus et touche principalement les établissements de taille moyenne de tous les groupes à hauteur de 800 keuros (soit 13 114 euros par établissement en moyenne) pour 61 établissements.

Consolidation

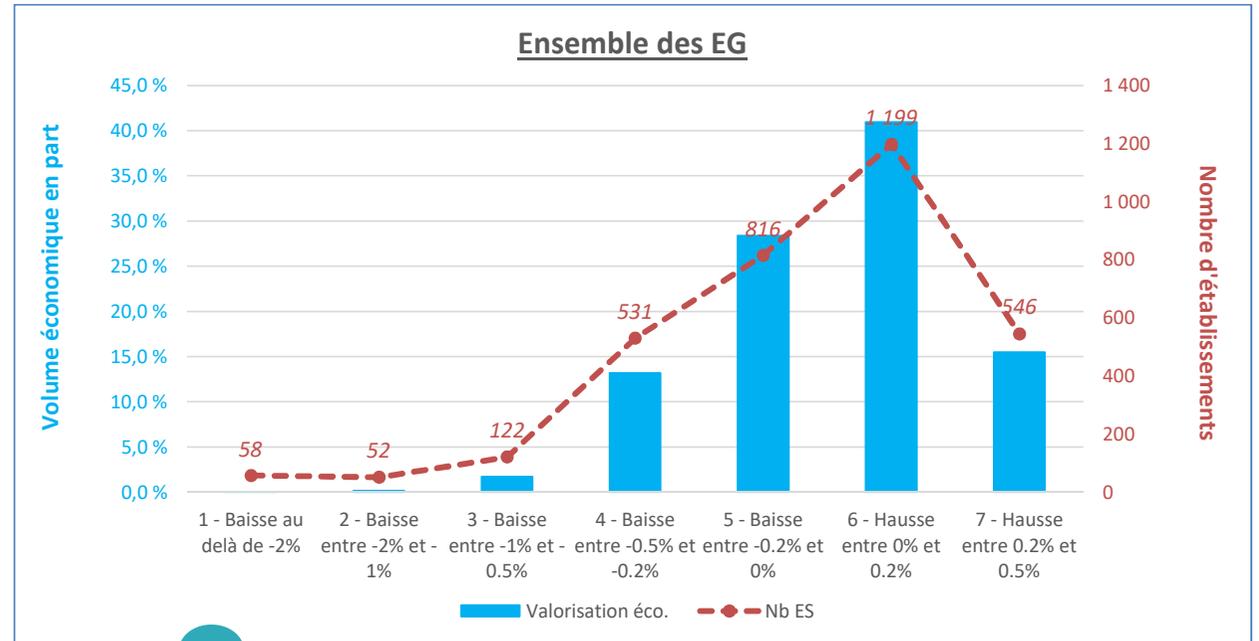
Recettes actuelles 2017 (Volume économique + Dotation IFAQ 2017 **VS** **Recettes théoriques** (Volume économique avec débasage de 250M€ + Dotation IFAQ 2019 estimée))

Majorité des ES (3 092) et du VE (98,1%) dans des classes entre -0,5% et +0,5%

Les baisses au-delà de -2% s'expliquent par l'existence d'un plancher dans les dotations IFAQ 2017

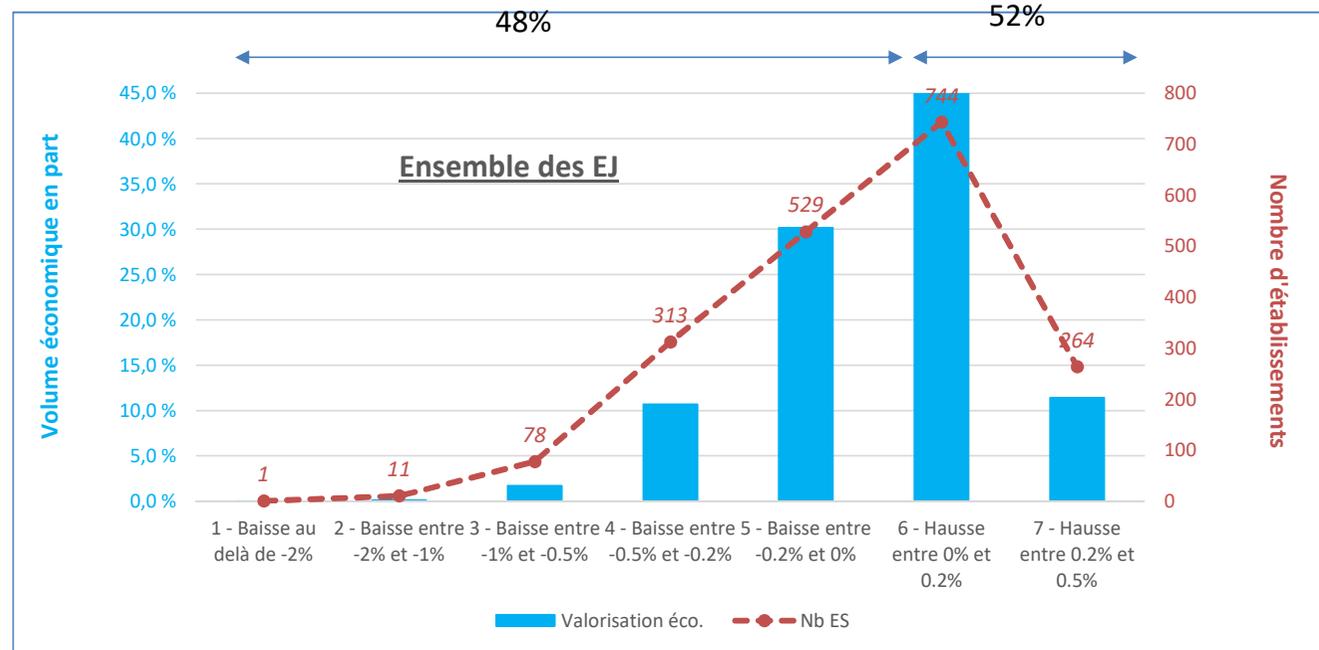


Catégorie	Nb ES	Part rémun.	P10	Q1	Médiane	Q3	P90
CH	974	99.7%	-0.31	-0.15	0.01	0.12	0.20
CHR	176	100.0%	-0.15	-0.06	0.07	0.16	0.25
CLCC	25	100.0%	-0.46	-0.12	0.14	0.22	0.27
Privé lucratif	1 066	98.3%	-0.47	-0.21	-0.02	0.15	0.28
Privé non lucratif	1 083	98.4%	-0.56	-0.21	0.01	0.17	0.29



Consolidation par EJ

- Majorité des EJ (1 850) et du VE (98,2%) dans des classes entre -0,5% et +0,5%
- **Atténuation des effets revenus extrêmes** en raison de la consolidation par EJ des résultats





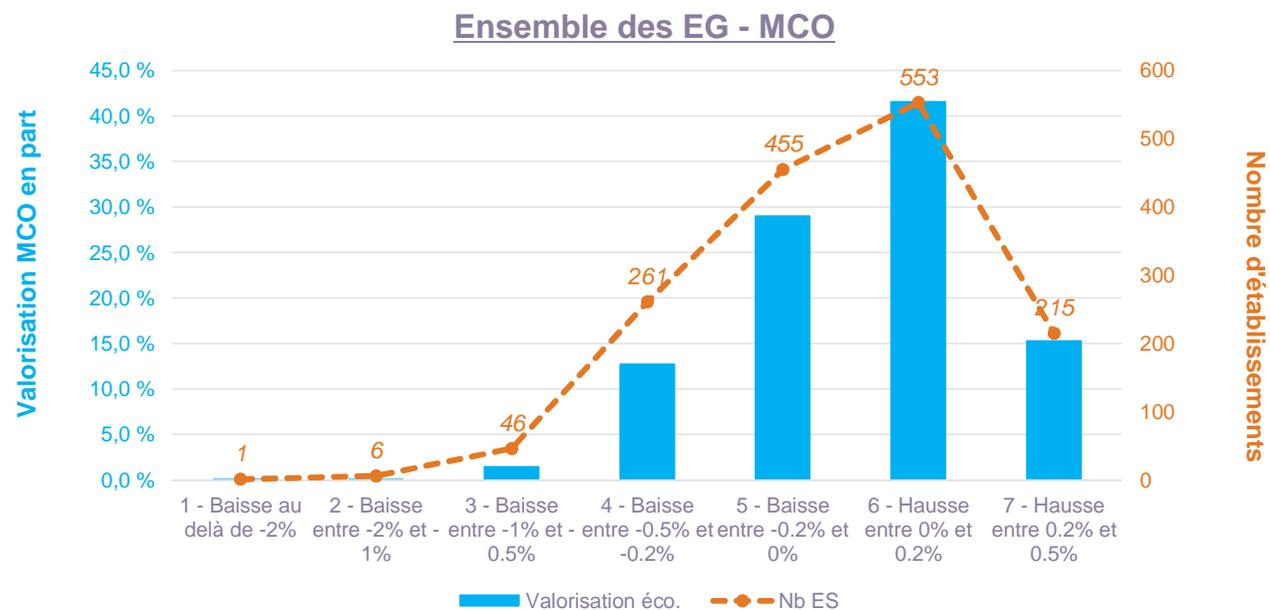
annexes

MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

Résultats

Effet Revenu – Gr MCO

- Distribution des effets revenus
- Etablissements des groupes MCO (1 537 ES)

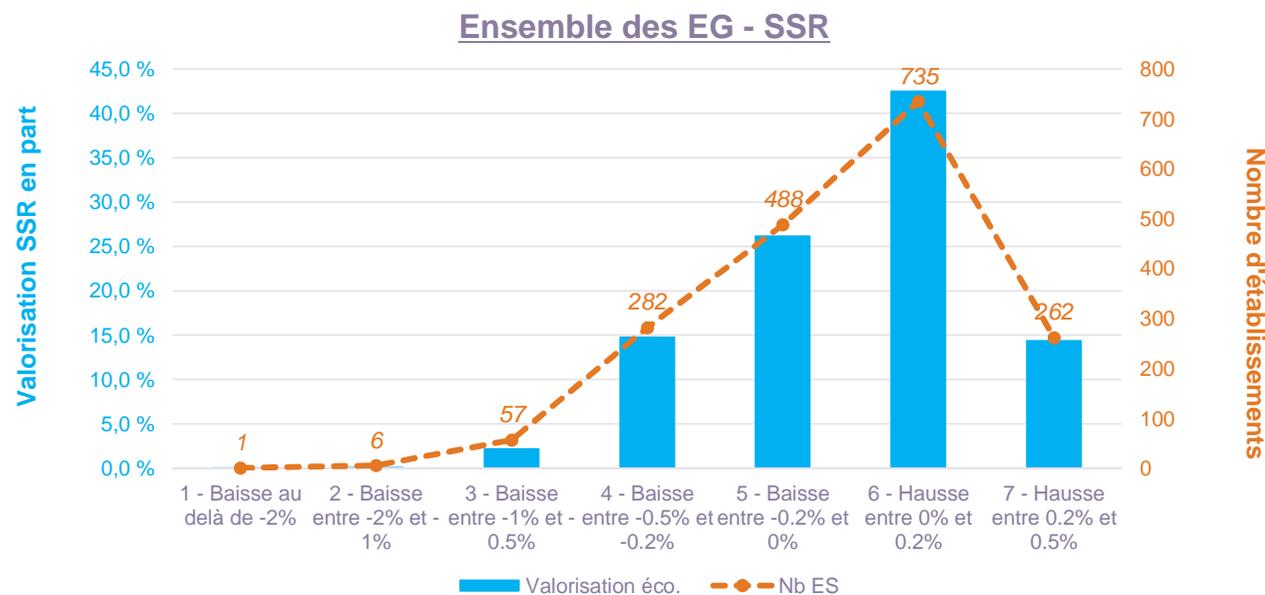


- Majorité des ES (1 484) et du VE (98,5%) dans des classes entre -0,5% et +0,5%

Résultats

Effet Revenu – Gr SSR

- Distribution des effets revenus
- Etablissements des groupes SSR (1 831 ES)



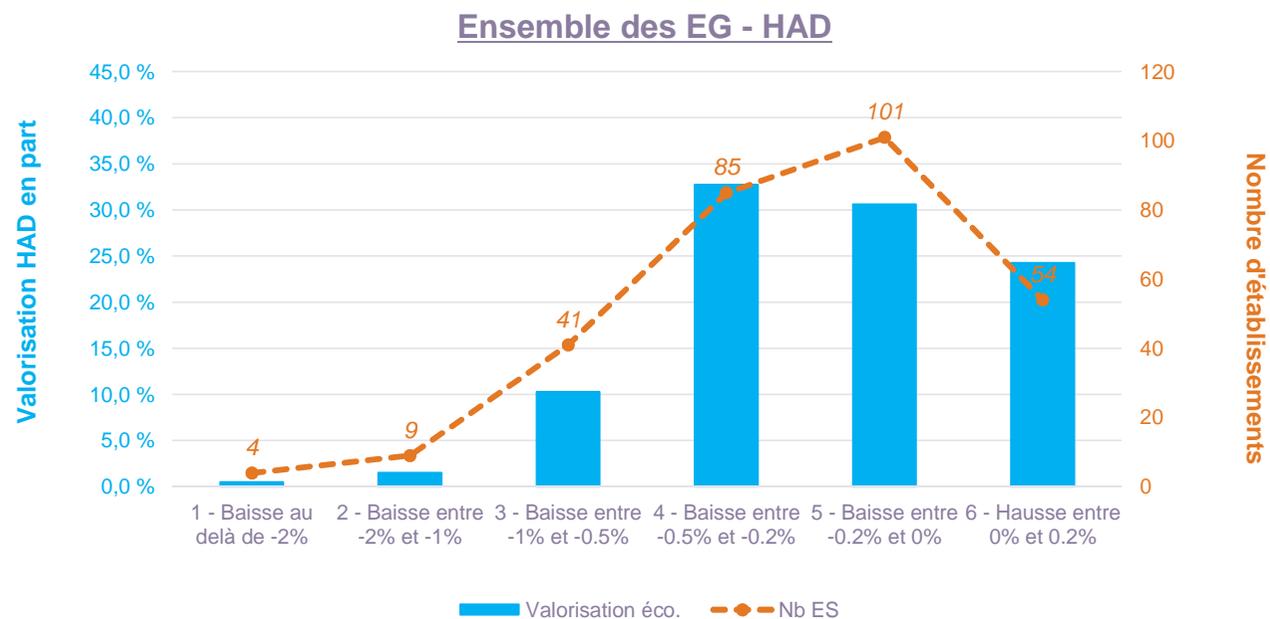
- Majorité des ES (1 767) et du VE (97,9%) dans des classes entre -0,5% et +0,5%

Résultats

Effet Revenu – Gr HAD

○ Distribution des effets revenus

○ Etablissements du groupe HAD (294 ES)

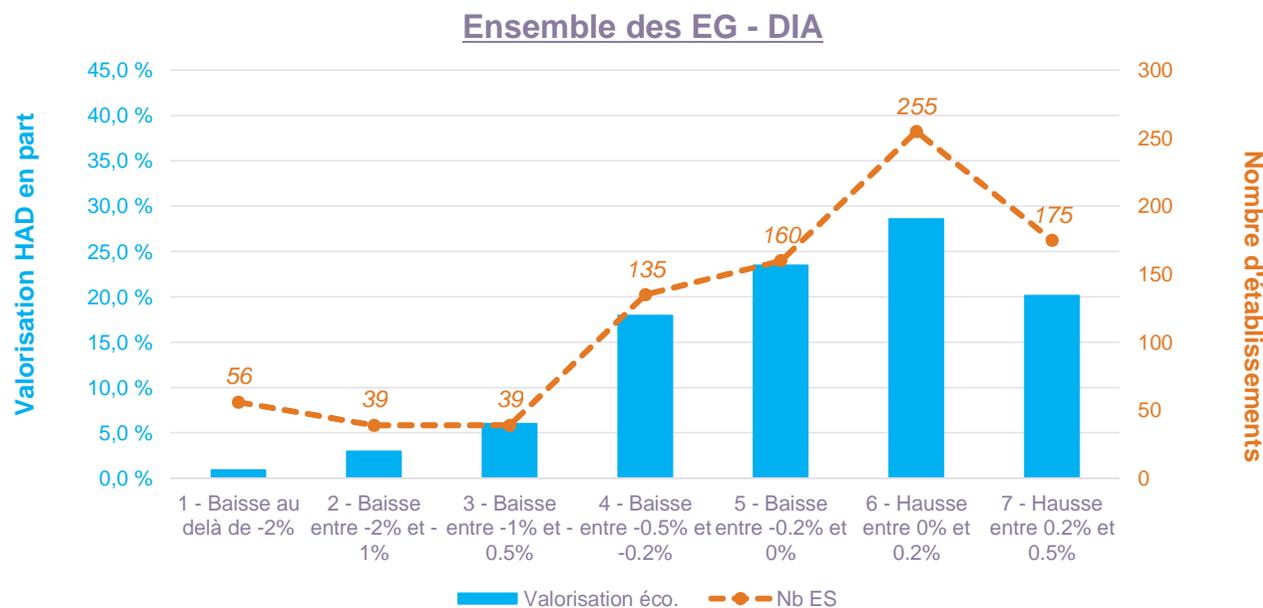


○ Majorité des ES (240) et du VE (87,7%) dans des classes entre -0,5% et +0,5%

Résultats

Effet Revenu – Gr Dialyse

- Distribution des effets revenus
- Etablissements des groupes dialyse (859 ES)



- Majorité des ES (725) et du VE (90,1%) dans des classes entre -0,5% et +0,5%