

# Campagne tarifaire et budgétaire 2023

## Financement Qualité Dotation IFAQ

---

La campagne 2023 poursuit le financement de la qualité renforcé via une dotation spécifique : IFAQ. L'article 37 de la LFSS pour 2019 a permis de renforcer le dispositif actuel de paiement à la qualité. Depuis 2022, l'enveloppe budgétaire est de 700 millions d'euros et concerne l'ensemble des champs d'activité du sanitaire (MCO, HAD, SMR et la psychiatrie).

La présente notice a pour objet d'apporter les informations explicatives au calcul de la dotation pour la campagne 2023. Elle est composée d'une première annexe qui vise à présenter les objectifs et les principes du dispositif. La deuxième annexe précise plus en détails les modalités de calcul de la dotation. Pour faciliter la compréhension, des exemples illustrent les différents mécanismes.

Le Directeur général  
Housseyni HOLLA

## SOMMAIRE

<b>ANNEXE 1 OBJECTIFS ET PRINCIPES DU DISPOSITIF</b>	<b>3</b>
<b>1. Objectifs du dispositif</b>	<b>3</b>
<b>2. Principes du modèle</b>	<b>4</b>
<b>ANNEXE 2 MODALITES DE CALCUL DE LA DOTATION</b>	<b>7</b>
<b>1. Modalités de fixation du volume économique</b>	<b>7</b>
<b>2. Modalités de fixation de la rémunération sur les indicateurs</b>	<b>8</b>
<u>2.1. Modalité de fixation du score de rémunération sur le niveau atteint</u>	<u>9</u>
<u>2.2. Modalité de calcul du score de rémunération selon l'évolution</u>	<u>11</u>
<b>3. Calcul de la rémunération</b>	<b>12</b>
<b>4. Exemple</b>	<b>15</b>

# ANNEXE 1 OBJECTIFS ET PRINCIPES DU DISPOSITIF

## 1. Objectifs du dispositif

Le dispositif d'incitation financière à l'amélioration de la qualité (IFAQ) a été généralisé à tous les établissements MCO à compter du 1er janvier 2016, en application de l'article 51 de la LFSS pour 2015, étendu aux établissements de SSR<sup>1</sup> à compter de 2017 et aux établissements de PSY en 2022. Ce dispositif a pour objectif de valoriser et d'inciter à la mise en place de démarches d'amélioration de la qualité dans les établissements de santé. Néanmoins jusqu'en 2019, l'incitatif financier restait limité (50 millions d'euros en 2018) et concernait un nombre restreint d'établissements (environ 30% des établissements rémunérés en 2018).

Dans le cadre de la stratégie de transformation du système de santé, le rapport sur la « *Réforme des modes de financement et de régulation* » préconise une évolution progressive des modes de financement. Il plaide pour une diversification des modes de financement avec, notamment, une prise en compte accrue de la qualité.

L'article 37 de la LFSS pour 2019 a permis de renforcer le dispositif actuel de paiement à la qualité. Il participe ainsi à la dynamique de diversification des modes de financement des établissements de santé en accroissant de manière très significative la part consacrée à la qualité. Le financement à la qualité devient un véritable compartiment budgétaire, avec une enveloppe portée à **700 millions d'euros depuis 2022**.

Ces 700 millions sont ventilés en 2023 d'une part sur les champs MCO, HAD et DIA à hauteur de 495 M€, et d'autre part sur le champ SMR à hauteur de 91 M€ et sur le champ PSY à hauteur de 114 M€. Cette répartition est réalisée au prorata de la contribution de chacun des champs à l'ONDAM 2023.

Pour accompagner ce changement de paradigme dans le financement à la qualité, le modèle IFAQ a été profondément rénové en 2019. Toutefois en 2022, la répartition de l'enveloppe reposait sur un dispositif allégé par rapport aux résultats des indicateurs de qualité recueillis en 2022. Une partie de l'enveloppe des dotations étant allouées en fonction du volume économique (champs MCO, HAD, DIA et SMR) ou des recettes d'assurance maladie (champ PSY). En 2023, c'est l'intégralité de l'enveloppe qui est allouée sur la base des résultats aux indicateurs.

Les établissements ont bénéficié d'une avance de versement mensuelle pour l'année 2023, sur la base du niveau de la dotation de l'année précédente. Cette avance fera l'objet d'une régularisation en fonction du niveau de la dotation de 2023 au plus tard lors de la 4<sup>ème</sup> circulaire budgétaire.

Une disposition spécifique aux établissements en sursis de certification (« D » selon la procédure 2014) ou non certifiés (« E » selon la procédure 2014 ou « Qualité des soins insuffisante » selon la nouvelle procédure) est définie dans le décret du 30 août 2023 (cf. infra). Pour ces établissements, le directeur général de l'ARS peut décider de conditionner le versement de la dotation à la transmission, par l'établissement dans un délai de trois mois, d'un plan d'actions sur la qualité.

---

<sup>1</sup> Les termes « SMR » et « SSR » pourront être indifféremment utilisés dans ce document, le terme SSR ayant été privilégié en particulier dans les définitions antérieures à la transition du champ SSR vers le champ SMR et en cohérence avec les termes utilisés dans l'arrêté du 30 août 2023.

## 2. Principes du modèle

Les grands principes du dispositif de financement à la qualité (IFAQ), tel que révisé en 2019, sont définis dans les décrets n° 2019-121 du 21 février 2019 et n° 2021-1613 du 9 décembre 2021. Les modalités précises de calcul de la dotation IFAQ et les indicateurs de qualité pris en compte dans le modèle sont fixés par un arrêté annuel. Pour 2023, ces modalités ont été définies dans [l'arrêté du 30 août 2023](#).

En 2023, l'allocation en fonction des indicateurs recueillis en 2023 repose sur les principes décrits ci-après :

Les établissements sont classés en dix-sept groupes de comparaison constitués au niveau de l'entité géographique pour les établissements exerçant les activités mentionnées aux 1° et 4° de l'article L. 162-22 du code de la sécurité sociale (12 groupes MCO, HAD, DIA, SMR) et du FINESS de transmission RIM-P pour les établissements exerçant les activités mentionnées au 2° de l'article L. 162-22 du même code (5 groupes PSY) sur la base des critères d'activité de l'année 2022 :

- le volume d'activité relatif pour chacun des champs MCO, HAD, DIA et SMR, et la file active pour le champ de la psychiatrie ;
- le profil d'activité via le degré de spécialisation des établissements concernant les activités MCO et SMR ;
- le type d'hospitalisation et la sectorisation pour le champ de la psychiatrie.

Un établissement positionné sur différents champs d'activité est classé dans plusieurs groupes de comparaison.

Les dix-sept groupes de comparaison sont les suivants

**Tableau 1 : Liste des groupes de comparaison**

CHAMP	CRITERES D'ACTIVITE
MCO : Gr 1	établissements réalisant au moins 500 séjours hors séances et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur moins de 15 groupes d'activité (*)
MCO : Gr 2	établissements réalisant au moins 500 séjours hors séances et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur au moins 15 groupes d'activité et moins de 35 groupes d'activité (*)
MCO : Gr 3	établissements qui réalisent entre au moins 500 séjours hors séances et moins de 20 000 séjours par an et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur au moins 35 groupes d'activité (*)
MCO : Gr 4	établissements qui réalisent au moins 20 000 séjours hors séances par an et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur au moins 35 groupes d'activité (*)
MCO : Gr5 < 500 séjours	établissements qui réalisent moins de 500 séjours hors séances par an
SSR : Gr 1	établissements réalisant moins de 730 séjours et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur moins de 20 groupes nosologiques (**)
SSR : Gr 2	établissements réalisant au moins 730 séjours et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur moins de 20 groupes nosologiques (**)
SSR : Gr 3	établissements réalisant moins de 730 séjours et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur au moins 20 groupes nosologiques (**)
SSR : Gr 4	établissements réalisant au moins 730 de séjours et pour lesquels 80 % de l'activité est réalisée sur au moins 20 groupes nosologiques (**)
Dialyse : Gr 1	établissements exerçant une activité de dialyse et réalisant moins de 7 970 séances
Dialyse : Gr 2	établissements exerçant une activité de dialyse et réalisant au moins 7 970 séances
HAD : Gr 1	établissements exerçant une activité sous forme d'hospitalisation à domicile
PSY : Gr 1	établissements dont la file active (***) est supérieure ou égale à 10 000 patients.
PSY : Gr 2	établissements dont la file active (***) est comprise entre 4 000 et 9 999 patients
PSY : Gr 3	établissements sectorisés dont la file active (***) est strictement inférieure à 4 000 patients
PSY : Gr 4	établissements non-sectorisés dont la file active (***) est strictement inférieure à 4 000 patients et réalisant au moins 1000 journées de présence à temps complet
PSY : Gr 5	établissements non-sectorisés dont la file active (***) est strictement inférieure à 4 000 patients et réalisant moins de 1000 journées de présence à temps complet

\* Les groupes d'activité sont définis par le «Manuel des groupes homogènes de malades» publié au Bulletin officiel du ministère des affaires sociales et de la santé, conformément à l'annexe I de l'arrêté du 23 décembre 2016 relatif au recueil et au traitement des données d'activité médicale et des données de facturation correspondantes, produites par les établissements de santé publics ou privés ayant une activité en médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie, et à la transmission d'informations issues de ce traitement dans les conditions définies à l'article L. 6113-8 du code de la santé publique.\*\* GN = groupe nosologique, champ SSR

\*\* Les groupes nosologiques sont définis par le «Manuel des groupes médico-économiques en soins de suite et de réadaptation» publié au Bulletin officiel du ministère des affaires sociales et de la santé, conformément à l'annexe I de l'arrêté du 23 décembre 2016 relatif au recueil et au traitement des données d'activité médicale des établissements de santé publics ou privés ayant une activité en soins de suite et de réadaptation et à la transmission d'informations issues de ce traitement, dans les conditions définies aux articles L. 6113-7 et L. 6113-8 du code de la santé publique.

(\*\*\*) La file active correspond au nombre total de patients pris en charge en psychiatrie par l'établissement, quelle que soit la nature de prise en charge (temps complet, temps partiel, ambulatoire). Pour une année donnée, un patient est compté une fois quels que soient le nombre et la diversité des prises en charge réalisés par les structures de psychiatrie à temps complet, à temps partiel ou ambulatoires.

Les indicateurs pris en compte dans le dispositif IFAQ s'inscrivent dans les catégories suivantes : qualité des prises en charge perçue par les patients, qualité des prises en charge cliniques, qualité des pratiques dans la prévention des infections associées aux soins, qualité de la coordination des prises en charge, performance de l'organisation des soins, qualité de vie au travail et démarche de certification.

Pour IFAQ 2023, l'arrêté du 30 août 2023 précise également les périmètres et seuils d'activité régissant les obligations de recueil. Il convient de noter que les indicateurs utilisés pour le calcul d'IFAQ sont tous soumis à l'obligation de diffusion publique. Pour un établissement, seuls les indicateurs pour lesquels il a une obligation de recueil sont pris en compte pour le calcul de la dotation IFAQ. Les indicateurs en recueil facultatif sont considérés comme "Non Applicables" et n'interviennent pas dans le calcul de la dotation.

Un établissement n'ayant pas procédé au recueil d'un ou de plusieurs indicateurs obligatoires est déclaré comme « Non-Répondant » (NR) et pénalisé lors du calcul de sa dotation IFAQ puisqu'il ne perçoit pas de rémunération pour ce (ou ces) indicateur(s).

Pour les champs MCO, HAD, DIA et SMR, la dotation est définie au niveau de l'entité géographique. Les indicateurs sont également recueillis au niveau de l'entité géographique, à l'exception des situations suivantes :

- Le résultat de l'indicateur « certification » est dupliqué sur l'ensemble des entités géographiques concernées par la démarche de certification ;
- Les résultats des indicateurs numériques recueillis au niveau du FINESS PMSI sont dupliqués sur l'ensemble des entités géographiques concernées.

Pour le champ PSY, la dotation est définie au niveau du FINESS de transmission RIM-P (entité juridique pour les établissements publics, entité géographique pour les établissements privés). Les indicateurs du dossier patient recueillis au niveau de l'entité géographique sont agrégés au niveau de son FINESS de transmission RIM-P en étant pondérés par le périmètre d'échantillonnage de chaque site.

Les modalités d'allocation de l'enveloppe sont les suivantes :

- l'enveloppe allouée pour les champs MCO, HAD, DIA et celle du champ SMR est répartie entre les groupes de comparaison au prorata du volume économique de l'activité du groupe ;
- l'enveloppe allouée pour le champ PSY est répartie entre les 5 groupes de comparaison au prorata des recettes d'assurances maladie du groupe ;
- le montant de la dotation versée aux établissements par champ d'activité dépend :
  - de l'enveloppe attribuée au groupe de comparaison ;
  - du volume économique de l'établissement pour l'activité du groupe (des recettes assurances maladies pour le champ PSY) ;
  - du poids de chaque indicateur<sup>2</sup> ;
  - du score de rémunération obtenu à chaque indicateur pour lesquels il est soumis à une obligation de recueil ;
  - du rapport entre la somme des scores obtenus pour les indicateurs pour lesquels il est rémunéré et le nombre d'indicateurs pour lesquels il est soumis à une obligation de recueil.

Les modalités de calcul de la dotation sont détaillées dans l'annexe 2.

---

<sup>2</sup> Cf. Tableau 2 : Liste des indicateurs et de leurs paramètres

## ANNEXE 2 MODALITES DE CALCUL DE LA DOTATION

Pour les champs MCO, HAD, DIA et SMR, l'ensemble des composantes du modèle a été apprécié au niveau de l'entité géographique<sup>3</sup> : classement par indicateur, activité et volume économique, calcul de la rémunération.

Pour le champ PSY, les composantes du modèle sont appréciées au niveau du FINESS de transmission RIM-P : classement par indicateur, file active et recettes d'assurance maladie, calcul de la rémunération.

Pour un établissement, sa rémunération est proportionnelle à son volume économique (ou à ses recettes d'assurance maladie pour le champ PSY). Il reçoit une part de l'enveloppe disponible pour son groupe de comparaison selon le poids de son volume économique (ou ses recettes d'assurance maladie pour le champ PSY). La définition du volume économique (recettes assurance maladie pour le champ de la PSY) et les critères de rémunération des indicateurs sont détaillés par la suite.

Les indicateurs sont pris en compte au sein de chaque groupe de comparaison pour lesquels ils sont éligibles. Ainsi, pour les indicateurs transversaux (indicateurs numériques et certification), un même établissement multi-champs peut être éligible à une rémunération pour chacun des groupes auxquels il est rattaché.

### 1. Modalités de fixation du volume économique

Pour les champs MCO, HAD, DIA et SMR, le volume économique correspond à la valorisation de l'activité N-1 (PMSI 2022) de l'établissement par les tarifs nationaux<sup>4</sup> fixés pour l'année N-1 (2022) pour chaque champ d'activité.

Les modalités de calcul par champ d'activité sont les suivantes :

- Champ MCO : valorisation de l'activité de l'année N-1 par les tarifs GHS et les suppléments (suppléments au séjour et journaliers hors transports) fixés pour l'année N-1. La valorisation inclut les séances dont les séances en sus d'une hospitalisation. Les PIE et les GHS 9999 sont exclus de la valorisation.
- Champ HAD : valorisation de l'activité de l'année N-1 par les tarifs GHT fixés pour l'année N-1. Les journées en mutation et transferts sont exclues de la valorisation.
- Champ DIA : valorisation des séances de l'année N-1 par les tarifs GHS et les forfaits D fixés pour l'année N-1.
- Champ SMR : valorisation de l'activité de l'année N-1 par les tarifs GMT fixés pour l'année N-1 avec prise en compte de la majoration sur la pédiatrie, du coefficient honoraire et du coefficient de spécialisation<sup>5</sup>. Les PIE et les GMT 9999 (séjours non-clos <70 jours, séjours non facturables AM, ...) sont exclus de la valorisation.

Pour les champs MCO, HAD, et dialyse, le coefficient de revalorisation salariale de 2022 (SEGUR) est appliqué.

Pour le champ PSY, ce sont les recettes d'assurance maladie de l'année N-1 (dotation provisionnelle et dotation complémentaire) qui sont prises en compte.

<sup>3</sup> Les entités géographiques ont été fixées à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ainsi les fusions, les créations et les transferts d'activité au niveau de l'entité géographique qui sont postérieures à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ne sont pas pris en compte.

<sup>4</sup> Le coefficient géographique est appliqué sur l'ensemble des champs d'activité.

<sup>5</sup> Pour les MECS, c'est la dotation annuelle de financement de l'année N-1 qui est prise en compte.

## 2. Modalités de fixation de la rémunération sur les indicateurs

Pour chaque indicateur, le score de rémunération de l'établissement est dépendant du niveau atteint et de l'évolution si cette dernière est prise en compte.

La liste des indicateurs et les modalités de fixation du score de rémunération qui s'appliquent à chacun d'eux sont décrites dans le tableau ci-dessous et précisées dans les sélections suivantes.

**Tableau 2 : Liste des indicateurs et de leurs paramètres de valorisation**

MCO	SMR	HAD	DIA	PSY	Indicateur	Poids	Valeur prise en compte	Seuil Niveau atteint	Cible de qualité	Évolution
X*					Satisfaction et expérience des patients hospitalisés plus de 48 heures	1	Résultat	X	77.3/100	X
X*					Qualité de la lettre de liaison à la sortie	1	Borne basse	X	80/100	X
X C A					Satisfaction et expérience des patients hospitalisés en chirurgie ambulatoire	1	Résultat	X	79.7/100	X
X*	X				Évaluation et prise en charge de la douleur	1	Borne basse	X	80/100	X
	X				Satisfaction et expérience des patients hospitalisés en SSR	1	Résultat	X	76.6/100	X
	X				Qualité de la lettre de liaison à la sortie	1	Borne basse	X	80/100	X
		X			Évaluation du risque d'escarres	1	Borne basse	X	80/100	X
		X			Évaluation et prise en charge de la douleur	1	Borne basse	X	80/100	X
X	X	X	X		Alimentation du DMP pour les patients disposant d'un DMP lors de leur admission	0.5	Résultat	X	20/100	NA
X	X	X	X		Usage d'un service de messagerie sécurisée intégré à l'espace de confiance Messagerie Sécurisée de Santé	0.5	Résultat	X	50/100	X
				X	Mesure des hospitalisations de longue durée à temps plein en soins libres	1	Résultat	Score selon le résultat : - « Résultat attendu » : 100% - « Résultat non attendu » : 0%		
				X	Qualité de la lettre de liaison	1	Borne basse	X	80/100	X
				X	Évaluation et prise en charge de la douleur	1	Borne basse	X	80/100	X
X	X	X	X	X	Certification	1	Certif. la plus récente au 31/10/2023	Score selon le niveau de certification obtenu : - Procédure de certification 2014 : A : 100 % B : 75 % - Nouvelle procédure de certification : Certifié avec mention : 100 % Certifié : 80%		

\* Sauf groupe 5 MCO < 500 séjours



## 2.1. Modalité de fixation du score de rémunération sur le niveau atteint

- Les familles d'indicateurs de la campagne IFAQ 2023 sont les suivantes :
- Indicateurs de satisfaction et expérience des patients (e-Satis) ;
- Indicateurs numériques (Alimentation du DMP et Usage de la Messagerie sécurisée) ;
- Indicateurs mesurés à partir du dossier patient
- Indicateur PSY mesurant les hospitalisations longues à temps plein en soins libres (ISL) ;
- La certification.

Certification : le niveau de certification le plus récent ayant fait l'objet d'une décision validée par le collège de la HAS au 31/10/2023 est pris en compte. Seuls les établissements certifiés en A ou en B (procédure de certification V2014) ou 'Certifiés' et 'Certifiés avec mention' (nouvelle procédure de certification V2020) peuvent prétendre à une rémunération au titre de l'indicateur « certification ».

Le score de rémunération sur cet indicateur est fixé selon les modalités suivantes :

- 100% pour les établissements certifiés en A (procédure V2014) ou certifiés 'Haute qualité des soins' (nouvelle procédure de certification V2020) ;
- 80% pour les établissements certifiés 'Qualité des soins confirmée » selon la nouvelle procédure V2020 ;
- 75% pour les établissements certifiés en B (procédure V2014).

Mesure des hospitalisations longue durée à temps plein en soins libre (ISL) : Seuls les établissements dont le nombre d'hospitalisations longues durées à temps plein en soins libre est jugé étant « au résultat attendu » sont rémunérés. Les établissements sont rémunérés sans distinction dès lors que le niveau atteint est considéré comme « étant au résultat attendu » (score de rémunération de 100%).

Pour les autres indicateurs : un seuil de début de rémunération est défini pour chaque groupe de comparaison en classant dans l'ordre croissant les valeurs obtenues par les établissements du groupe à l'indicateur, puis en fixant ce seuil tel que 70% des établissements soient rémunérés sur l'indicateur. Dans le cas où plusieurs établissements ont une valeur identique, ce seuil peut dépasser les 70% puisque les ex-aequo sont pris en compte. Dans le cas d'un taux de non-réponses trop élevé, ce seuil peut être inférieur à 70%.

Pour tous les champs, lorsqu'il existe une cible prédéfinie pour l'indicateur<sup>6</sup>, le score de rémunération est gradué selon l'écart à la cible pour le niveau atteint ;

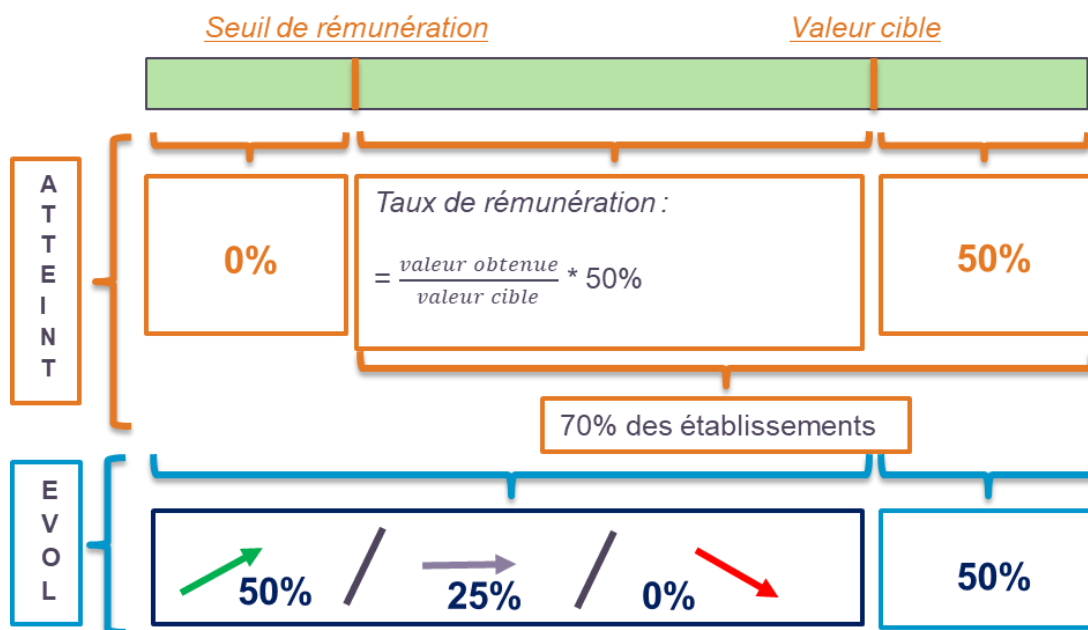
- le score est de 0% si le niveau atteint est en deçà du début du seuil de rémunération ;
- le score correspond au rapport entre le niveau atteint et la cible lorsque le niveau atteint est supérieur au seuil de début de rémunération et lorsqu'il est inférieur à la cible ;
- le score est de 100% lorsque cette cible est atteinte.

Un établissement dont le résultat atteint est nul ne sera pas rémunéré pour cet indicateur, même si le seuil définissant les sept premiers déciles des établissements ayant le meilleur score est égal à 0.

---

<sup>6</sup> Cf. Tableau 2 Liste des indicateurs et de leurs paramètres

## ○ Mécanisme de graduation des rémunérations



Les modalités de la graduation des rémunérations sur l'évolution sont précisées dans la partie 2.2.

### Exemple : indicateurs sans graduation

Prenons l'exemple d'un groupe de comparaison avec 10 établissements.

Etablissement	Certification	ISL
1	A	Résultat attendu
2	Certifié avec mention	Résultat attendu
3	B	Résultat attendu
4	C	Résultat non attendu
5	D	Résultat non attendu
6	B	NA
7	Certifié avec mention	NA
8	E	Résultat non attendu
9	Certifié sous conditions	Résultat attendu
10	Certifié	Résultat non attendu

Seuls les établissements certifiés A, B, 'Certifié avec mention' ou 'Certifié' sont rémunérés sur l'indicateur Certification.

Seuls les établissements ayant un « Résultat attendu » sont rémunérés sur l'indicateur ISL.

Cet indicateur n'étant pas applicable aux établissements 6 et 7, il ne sera pas pris en compte dans le calcul pour ces deux établissements.

### Exemple : Indicateur avec gradation

Prenons l'exemple d'un indicateur « Indicateur 1 » ayant une cible de 80.

Établissement	Indicateur 1	Score de rémunération sur niveau atteint
1	100	1
2	97	1
3	85	1
4	73	73/80
5	73	73/80
6	70	70/80
7	67	67/80
8	67	67/80
9	54	0
10	NR	0

Pour l'Indicateur 1, le seuil des 7 déciles supérieurs, autrement dit le seuil de début de rémunération, est de 67. Le score de rémunération des établissements 1, 2 et 3 est de 1, leur résultat étant supérieur à la cible de l'indicateur.

Le score de rémunération des établissements 4 à 8 est gradué par rapport à la cible.

L'établissement 9 n'est pas rémunéré, son résultat étant inférieur au seuil de début de rémunération.

Pour l'établissement 10, étant « non-répondant » il est situé en fin de classement et n'est pas rémunéré.

## 2.2. Modalité de calcul du score de rémunération selon l'évolution

Lorsque l'indicateur est éligible à la prise en compte de son évolution, le score de rémunération de cet indicateur est ajusté de la manière suivante :

- Si le niveau atteint est supérieur ou égal à la cible définie, le score de rémunération global pour cet indicateur reste de 100%, indépendamment de son niveau de progression.
- Si le niveau atteint est inférieur à la cible définie pour l'indicateur, le score de rémunération global pour cet indicateur est une somme pondérée : 50% au titre du niveau atteint, et 50% au titre de l'évolution. Le score de rémunération pour l'évolution est de 100% quand elle est positive, de 50% quand elle est stable (à condition que le niveau atteint soit strictement supérieur à 0) et de 0% quand elle est négative (ou que le niveau atteint est de 0).

Ainsi, un établissement n'ayant pas atteint la cible mais étant en évolution positive pour un indicateur se verra appliquer un score de rémunération au moins égal à 50% pour cet indicateur (100% au titre de l'évolution pondérée par un coefficient 0,5) plus x% au titre du niveau atteint lui aussi pondéré par un coefficient 0,5).

**Exemple :** Indicateur avec une cible fixée à 80.

Etablissement	Indic1	Evolution Indic 1	Score de rémunération sur niveau atteint	Score de rémunération sur évolution	Taux global Indic 1
1	100	positive	1		1
2	100	négative	1		1
3	100	stable	1		1
4	60	positive	$60/80 = 0.75$	1	$0.5*0.75 + 0.5*1 = 0.875$
5	60	stable	$60/80 = 0.75$	0.5	$0.5*0.75 + 0.5*0.5 = 0.625$
6	60	négative	$60/80 = 0.75$	0	$0.5*0.75 + 0.5*0 = 0.375$
7	40	stable	$40/80 = 0.5$	0.5	$0.5*0.5 + 0.5*0.5 = 0.5$
8	40	NA	$40/80 = 0.5$	NA	0.5
9	20	positive	0	1	$0.5*0 + 0.5*1 = 0.5$
10	NR	NR	0	0	0

Pour l'indicateur 1, le seuil des 7 déciles supérieurs, autrement dit le seuil de début de rémunération est de 40.

Le score de rémunération global des établissements 1, 2 et 3 est de 1, leur résultat étant supérieur à la cible de l'indicateur et donc non impacté par l'évolution de cet indicateur.

L'évolution n'étant pas applicable à l'indicateur 1 pour l'établissement 8 (typiquement : établissement créé en 2022), son score global est égal à son score sur le niveau atteint.

Le score global de rémunération des autres établissements est dépendant de l'évolution de l'indicateur. Le score global est égal à la somme des scores de rémunération sur le niveau atteint et des scores de rémunération sur l'évolution, chacun des termes étant pondéré d'un coefficient 0,5.

À noter que l'établissement 9 n'est pas rémunéré sur le niveau atteint (son résultat est inférieur au seuil de rémunération défini par les 7 premiers déciles), mais qu'il l'est au titre de l'évolution.

### 3. Calcul de la rémunération

Le montant de la dotation versée aux établissements par champ d'activité dépend :

- de l'enveloppe attribuée au groupe de comparaison ;
- du volume économique de l'établissement (champs MCO, HAD, DIA, et SMR) ou des recettes d'assurance maladie (champ PSY) ;
- de la pondération de chaque indicateur dans le modèle ;
- du score obtenu pour chaque indicateur dans le modèle ;
- du rapport entre la somme pondérée des scores de rémunération obtenus sur les indicateurs rémunérés et le nombre d'indicateurs (plus exactement, la somme de leur pondération respective) pour lesquels il y a une obligation de recueil.

#### Pondération des indicateurs

Dans les groupes SMR, HAD, DIA et MCO, les 2 indicateurs numériques (D2.2 et D6.3) ont chacun un poids de 0,5.

Les autres indicateurs ont un poids de 1.

#### Modalités de calcul de la rémunération

La rémunération d'un établissement est dépendante :

- de l'enveloppe allouée au groupe de comparaison auquel il appartient :

$$Enveloppe_{groupe}$$

- du volume économique de l'établissement :

$$VE_{ES}$$

- du taux de rémunération neutre qui est le rapport entre l'enveloppe du groupe et la somme des Volumes économiques de tous les établissements du groupe :

$$tx_{neutre} = \frac{Enveloppe_{groupe}}{\sum VE_{ES}}$$

- de son score moyen obtenu à partir de ses scores de rémunération pour chaque indicateur qui lui est applicable :

$$SCORE_{moyenES} = \frac{score\ de\ rémunération_{ES}}{somm\ es\ des\ poids\ des\ indicateurs\ applicables}$$

- des scores moyens obtenus par tous les établissements de son groupe, à partir desquels est calculé le score moyen pondéré du groupe (en pondérant le score moyen de chacun par son poids économique au sein du groupe) :

$$SCORE_{moyenPondéréGroupe} = \frac{1}{\sum VE_{ES}} \sum \left( VE_{ES} \times \frac{score\ de\ rémunération_{ES}}{somm\ es\ des\ poids\ des\ indicateurs\ applicables} \right)$$

Ainsi, la rémunération est calculée en comparant le score moyen de l'établissement au score moyen pondéré du groupe auquel il appartient :

$$\text{Rémunération}_{ES} = \left( VE_{ES} \times \frac{\text{Enveloppe}_{\text{groupe}}}{\sum VE_{ES}} \right) \times \left( \frac{\frac{\text{score de rémunération}_{ES}}{\text{sommes des poids des indicateurs applicables}}}{\frac{1}{\sum VE_{ES}} \sum \left( VE_{ES} \times \frac{\text{score de rémunération}_{ES}}{\text{sommes des poids des indicateurs applicables}} \right)} \right)$$

Le premier terme  $\left( VE_{ES} \times \frac{\text{Enveloppe}_{\text{groupe}}}{\sum VE_{ES}} \right)$  représente le montant correspondant au taux de rémunération neutre ( $tx_{\text{neutre}}$ ) qui est équivalent à la rémunération qu'aurait obtenu l'établissement en l'absence d'une « modulation qualité », autrement dit à la rémunération si tous les établissements du même groupe avaient le même niveau de qualité sur l'ensemble des indicateurs applicables pour l'établissement. Ce montant est appelé GTE pour « Gain Théorique de l'Etablissement ».

Le second terme correspond au ratio entre le score moyen de l'établissement au numérateur et le score moyen pondéré de l'ensemble des établissements de son groupe au dénominateur (la pondération est réalisée selon le volume économique de chaque établissement). Ainsi, si ce ratio est supérieur à 1, alors l'établissement obtient un niveau de qualité global aux indicateurs meilleur que le niveau moyen pondéré et l'établissement améliore sa dotation par rapport au GTE. Il est inférieur à 1 dans le cas contraire. Dans ce cas, l'établissement dégrade sa situation par rapport au GTE.

Cette pondération par établissement est réalisée afin d'attribuer le même taux de rémunération neutre à deux établissements ayant le même score de rémunération indépendamment du nombre d'indicateurs applicables. Cela permet de ne pas pénaliser les établissements avec un faible nombre d'indicateurs applicables.

De manière plus synthétique, la rémunération peut ainsi s'écrire :

$$\text{Rémunération}_{ES} = VE_{ES} \times tx_{\text{neutre}} \times \frac{\text{SCORE}_{\text{moyenES}}}{\text{SCORE}_{\text{moyenPondéréGroupe}}}$$

ou encore :

$$\text{Rémunération}_{ES} = GTE_{ES} \times \frac{\text{SCORE}_{\text{moyenES}}}{\text{SCORE}_{\text{moyenPondéréGroupe}}}$$

## 4. Exemple

### Exemple : Calcul de la dotation

Prenons l'exemple d'un groupe de comparaison avec 5 établissements. L'enveloppe associée au groupe est de 10 000 €, les indicateurs 3 et 4 ont un poids respectif de 0.25 et 0.75 (bien qu'aucun indicateur n'ait un tel poids en 2023, ces valeurs permettent de distinguer plus facilement dans cet exemple les indicateurs qui n'ont pas un poids de 1).

Etablissement	VE k€	Score global Indic 1 (poids 1)	Score global Indic 2 (poids 1)	Score global Indic 3 (poids 0.25)	Score global Indic 4 (poids 0.75)	Score de rémunération ( $\sum$ taux pondérés par leur poids)	Nb indicateurs applicables ( $\sum$ poids des indicateurs applicables)
1	100	0,5	0,5	1	1	2	3
2	350	1	NA	1	1	2	2
3	100	0,8	0,2	NR	NR	1	3
4	200	0,6	0,4	NA	NA	1	2
5	300	1	1	0,5	0,5	2,5	3

- Calcul du taux neutre :

$$tx_{neutre} = \frac{Enveloppe_{groupe}}{\sum VE_{ES}} = \frac{10\,000}{(100\,000 + 350\,000 + 100\,000 + 200\,000 + 300\,000)}$$

$$= 0,00952381$$

- Calcul du score moyen pondéré du groupe » :

$$score_{moyenPondéréGroupe} = \frac{1}{\sum VE_{ES}} \sum \left( VE_{ES} \times \frac{score\ de\ rémunération_{ES}}{sommes\ des\ poids\ des\ indicateurs\ applicables} \right)$$

$$= \frac{(100 \times \frac{2}{3}) + (350 \times \frac{2}{2}) + (100 \times \frac{1}{3}) + (200 \times \frac{1}{2}) + (300 \times \frac{2.5}{3})}{100 + 350 + 100 + 200 + 300}$$

$$= 0,76190476$$

- ➔ Calcul de la dotation totale IFAQ par établissement :

$$Rémunération_{ES} = (VE_{ES} \times tx_{neutre}) \times \frac{score_{moyenES}}{score_{moyenPondéréGroupe}}$$

- Etablissement 1 :  $Rémunération_1 = 100\,000 \times 0,00952381 \times \frac{\frac{2}{3}}{0,76190476} = 833,33\ €$
- Etablissement 2 :  $Rémunération_2 = 350\,000 \times 0,00952381 \times \frac{\frac{2}{2}}{0,76190476} = 4\,375,00\ €$
- Etablissement 3 :  $Rémunération_2 = 100\,000 \times 0,00952381 \times \frac{\frac{1}{3}}{0,76190476} = 416,66\ €$
- Etablissement 4 :  $Rémunération_2 = 200\,000 \times 0,00952381 \times \frac{\frac{1}{2}}{0,76190476} = 1\,250,00\ €$
- Etablissement 5 :  $Rémunération_2 = 300\,000 \times 0,00952381 \times \frac{\frac{2.5}{3}}{0,76190476} = 3\,125,00\ €$