

FOIRE AUX QUESTIONS

LA REFORTE DU STATUT DE PRATICIEN HOSPITALIER ET LE NOUVEAU STATUT DES PRATICIENS CONTRACTUELS

Cette FAQ a pour objet de clarifier les conditions et les modalités de mise en œuvre du nouveau statut de praticien hospitalier et de praticien contractuel ainsi que les dispositions communes aux deux statuts.

LES PRATICIENS HOSPITALIERS

LE RECRUTEMENT ET LA PÉRIODE PROBATOIRE

1. La transformation d'un poste de PH temps partiel en PH temps plein, et inversement, est-elle toujours soumise à une instruction par l'ARS et le CNG lors d'un tour de recrutement ?

NON, désormais il n'existe plus de support de poste spécifique pour les praticiens à temps partiel ou à temps plein. En créant un statut unique, les supports de poste sont désormais indistincts, quelle que soit la quotité de temps réelle du praticien. Par conséquent, les changements de quotité de temps peuvent se faire en dehors des tours de recrutement, dans les conditions prévues par le statut unique de PH. Cependant, il convient d'informer le CNG des évolutions des quotités de temps de travail. A terme, ces évolutions devront être indiquées directement dans le logiciel LOGIMEDH.

2. Les profils de poste doivent-ils être établis dès le prochain tour de recrutement ?

OUI, toute demande de poste doit désormais faire l'objet d'un profil de poste établi selon un format type prévu par l'article 3 de l'arrêté du 5 février 2022 fixant les modalités de publication des vacances de postes et les caractéristiques du profil de poste de praticien hospitalier.

3. Un PH à temps partiel peut-il toujours avoir une activité de praticien contractuel dans un autre établissement ?

NON, le nouveau statut prévoit qu'en cas d'exercice dans plusieurs établissements publics de santé, le PH ne peut désormais exercer que sous le statut de praticien hospitalier (article R 6152-4 du CSP). Cela signifie qu'il ne peut plus cumuler son emploi avec un emploi de praticien contractuel dans un établissement public de santé.

Toutefois, les praticiens qui exerçaient en qualité de praticien attaché dans un autre établissement à la date d'entrée en vigueur du décret peuvent continuer à exercer leurs fonctions en cette qualité jusqu'au terme prévu par leur contrat.

4. Les PH à titre probatoire qui seront titularisés à l'été 2022 doivent-ils avoir deux évaluations (à 6 mois puis à 12 mois) ?

NON, les PH à titre probatoire installés fin 2021 qui seront titularisés fin 2022 font l'objet d'une seule évaluation, comme c'est le cas dans les anciennes dispositions. En revanche, les PH installés en période probatoire après l'entrée en vigueur du nouveau décret (dès l'été 2022) feront l'objet des deux évaluations, dont un premier entretien à 6 mois et un autre douze mois après, en application de l'article R6152-13 du CSP.

5. Un praticien inscrit sur la liste d'aptitude peut-il être éligible au recrutement sur le motif 2 au lieu de candidater sur un poste de praticien titulaire ?

OUI, rien n'empêche un praticien lauréat du concours de PH d'être éligible à un recrutement sur un contrat de praticien contractuel, sur le motif 2, pourvu que le motif corresponde à l'objet de son recrutement.

6. Un PH probatoire peut-il réaliser une activité d'intérêt général (AIG) ?

OUI, l'AIG est ouverte dès la période probatoire et n'est plus réservée aux PH nommés à titre permanent.

7. Les PAA peuvent-ils bénéficier de la reprise des conditions de l'ancien contrat lors de la nomination par le CNG ?

OUI, le temps de travail effectif sous statut de praticien attaché associé est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la nomination par le CNG. La reprise d'ancienneté est calculée au prorata de leur durée dans les mêmes conditions que la reprise des services effectuées sous le statut de praticien contractuel.

LA POSITION STATUTAIRE DES PRATICIENS HOSPITALIERS

8. Les règles applicables en cas de maladie sont-elles les mêmes pour les PH temps plein et les PH temps partiel ?

OUI, dans la mesure où le décret du 5 février 2022 a créé un statut unique de PH, tous les PH se voient appliquer les mêmes règles en ce qui concerne les droits à congés en cas de maladie, quelle que soit leur quotité de temps de travail. Ces règles sont inscrites aux articles R. 6152-37 à R. 6152-41. En revanche, les RTT et les CA sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail.

9. Les congés de formation sont-ils proratisés selon la quotité d'exercice du praticien ?

NON, il n'y a pas de proratisation des congés de formation : quelle que soit leur quotité de temps de travail, les PH ont désormais un droit à un congé de formation d'une durée de 15 jours ouvrables par an, pour mettre à jour leurs connaissances. Les jours de formation sont comptabilisés dans les obligations de service.

10. Dans le cadre d'un cumul emploi retraite, un PH peut-il conserver son traitement ?

OUI, l'arrêté du 15 juin 2016 permet de recourir au statut de praticien contractuel afin de maintenir l'échelon du PH lors de son cumul emploi-retraite. Il conviendra d'utiliser, selon le besoin, le motif adéquat (motif 1 ou 2) en appliquant pour calculer sa rémunération la dérogation spécifiquement prévue par l'arrêté du 15 juin 2016 : « Pour les praticiens en situation de cumul de pension avec des rémunérations d'activité prévue à l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale, le seuil maximum correspond à l'échelon précédemment occupé en qualité de praticien hospitalier ».

11. Un praticien hospitalier peut-il exercer en tant que contractuel dans un autre établissement dans le cadre d'une mise en disponibilité ?

OUI, un PH en disponibilité peut exercer en tant que contractuel dans un autre établissement dans le cadre d'une mise en disponibilité. En effet, les dispositions de l'article R. 6152-4 qui prévoit qu'un « praticien hospitalier ne peut exercer dans un autre établissement public de santé que sous le statut défini par la présente section » ne s'appliquent qu'au PH en position d'activité et lorsque le PH est en disponibilité, il n'est plus en position d'activité. La possibilité lors de la mise en disponibilité d'exercer « toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel » (R. 6152-66) s'applique donc à toute activité réalisée dans un autre établissement public de santé sous un statut autre que PH.

N.B. Le cas de disponibilité étant assimilé à un départ temporaire, le dispositif de non concurrence prévu au I. de l'article L. 6152-5-1 du CSP s'applique. Le PH en disponibilité est donc soumis à la régulation de son installation dans le secteur privé ou en libéral en cas de concurrence vis-à-vis d'offre publique.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA MIXITÉ DE L'EXERCICE

12. Est-il possible de recruter des PH temps partiel à 4 demi-journées ?

NON, il n'est plus possible pour un PH de réduire son activité à quatre demi-journées. Par exception, les PH à temps partiel qui exerçaient déjà sur cette quotité de temps de travail à la publication du décret du 5 février 2022 peuvent la conserver, jusqu'à leur cessation de fonctions ou jusqu'à ce qu'ils modifient leur quotité de travail (dans ce dernier cas, le retour à 4 demi-journées ne leur sera ensuite plus possible).

13. Les PH conservent-ils la possibilité de droit de diminuer la quotité à 80% de leurs temps de travail pour élever un enfant de moins de 3 ans ?

OUI, le décret n°2022-134 du 5 février 2022 relatif au statut de praticien hospitalier permet toujours à ces praticiens de diminuer de droit leur quotité de travail pour élever un enfant en bas âge. Le retour à la quotité initiale de travail sera alors de droit jusqu'au terme du congé parental (c'est à dire jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans).

14. Les PH titulaires peuvent-ils toujours faire des demandes de réduction d'activités et doivent-ils obligatoirement revenir en temps plein au bout d'un an ?

NON, les dispositions faisant mention d'une activité réduite ont été abrogées depuis l'entrée en vigueur du décret du 5 février 2022 créant un statut unique de PH ; il faut désormais se référer aux dispositions de l'article R6152-26-1 CSP pour les modalités de modification de la quotité de temps.

Par exception à ce principe, l'activité réduite a été maintenue dans les dispositions transitoires, pour les PH en activité réduite au moment de la parution des textes. Ceux-ci gardent le bénéfice de cette activité réduite pour une durée d'un an à la parution des textes, soit jusqu'au 6 février 2023 au plus tard, et sont admis à reprendre une activité à temps complet sur simple demande, présentée un mois avant.

15. Un PH temps plein exerçant à 100% peut-il diminuer sa quotité de temps de travail à 70% pour exercer une activité privée lucrative à l'extérieur de l'établissement ?

OUI, tout praticien exerçant sur une quotité comprise entre 50% et 90% peut avoir une activité privée lucrative à l'extérieur de l'établissement à condition que celle-ci ne mette pas en cause le bon fonctionnement du service ou ne nuise pas à l'accomplissement de ses missions (R 6152-26-3 du CSP) et sous réserve que le PH en informe par écrit le directeur de l'établissement, au moins deux mois avant le début de cette activité. Le PH pourra fournir tous justificatifs attestant du lieu d'exercice de cette activité et du type de mission.

N.B. Le régime de l'activité accessoire existe toujours ; pour celui-ci, il s'agit non pas d'un régime de déclaration préalable obligatoire mais d'une demande d'autorisation préalable au directeur de l'établissement.

16. Les praticiens exerçant une activité privée extérieure (qu'ils soient à 50% ou à 90%) sont-ils éligibles au versement de l'IESPE ?

NON, l'article D. 6152-23-1 et l'arrêté du 8 juin 2000 relatif à l'indemnité d'engagement de service public prévoit que cette indemnité est versée aux praticiens qui s'engagent, pour une durée de trois ans, à ne pas exercer une activité libérale telle que prévue à l'article L. 6154-1 et à exercer exclusivement en établissement public de santé ou dans un établissement public mentionné au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles. Il en ressort que le versement de l'IESPE est incompatible avec toute activité privée lucrative, à l'exception de l'activité accessoire et de l'activité d'intérêt général.

17. Un même praticien peut-il percevoir la PET au titre de son activité territoriale qu'il réalise seul et une fraction de PET qui serait perçue dans le cadre d'une équipe ?

OUI, les deux modalités de bénéfices sont cumulables, pourvu qu'une même activité ne soit pas financée deux fois. La création d'une PET attribuée à une équipe vise à étendre aux praticiens exerçant moins d'une demi-journée par semaine dans un autre établissement le bénéfice d'une fraction de la prime. Ainsi, dans le cadre d'une activité partagée réalisée par une équipe médicale, lorsque le praticien exerce entre une et trois demi-journées par mois en dehors de son site principal d'affectation, il bénéficie d'un montant équivalent à une fraction de la PET, calculée en fonction du nombre de demi-journées effectuées par le praticien. Cependant, ce même praticien pourrait par ailleurs, pour une autre activité, bénéficier de la PET au titre d'une activité territoriale qu'il réalise seul à au moins une demi-journée par semaine.

ACTIVITÉ D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET ACTIVITÉ LIBÉRALE

18. Existe-t-il un plafond de rémunération dans le cadre de l'AIG ?

NON, cette activité peut donner lieu à une sur-rémunération librement arrêtée par la structure d'accueil. Les dispositions concernant les PH ne prévoient toutefois pas de plafond de rémunération dans le cadre de l'AIG. Une convention entre l'établissement d'affectation et les organismes d'accueil définit les conditions d'exercice et de rémunération de cette activité et prévoit, le cas échéant, le remboursement, total ou partiel, des émoluments versés par l'établissement de santé.

19. Un praticien à temps partiel peut-il réaliser une AIG ?

OUI, les praticiens qui exercent à au moins 80% sont éligibles à l'exercice d'une AIG. Le décret du 5 février 2022 relatif au statut des PH prévoit deux cas selon la quotité de travail du PH :

- Pour les PH exerçant à temps plein, l'AIG est limitée à 2 demi-journées maximum par semaine en moyenne sur le quadrimestre.
- Pour les PH exerçant à 8 ou 9 demi-journées hebdomadaire, l'AIG est limitée à 1 demi-journée par semaine en moyenne sur le quadrimestre.

20. Un praticien hospitalier peut-il cumuler AIG et activité libérale ?

OUI, le cumul de l'AIG et de l'activité libérale est possible mais dans un cadre limité. L'article R6154-1 du code de santé publique prévoit que « dans le cas où la durée d'activité d'intérêt général effectivement exercée est inférieure au plafond fixé par les dispositions susmentionnées, le praticien peut être autorisé à exercer une activité libérale pour une durée réduite à due concurrence ». Ainsi, un PH à 100% peut exercer une demi-journée d'AIG et une demi-journée d'activité libérale.

LE STATUT DE PRATICIEN CONTRACTUEL

LA GESTION DES CONTRATS RELEVANT DES ANCIENS STATUTS CONTRACTUELS

- **LES CLINIENS**

1. **Un contrat de clinicien peut-il être renouvelé après le 6 février 2022 ?**

NON, après le 6 février 2022, aucun contrat de clinicien ne pourra être renouvelé puisque le statut de clinicien sera mis en extinction. Cependant, les praticiens relevant du contrat de clinicien à la date d'entrée en vigueur du décret demeurent régis par les dispositions de ce statut et de leur contrat jusqu'au terme prévu par celui-ci.

2. **Les PH détachés comme cliniciens à la date du 7 février 2022 peuvent-ils aller à la date initiale du terme fixé par le contrat ?**

OUI, les PH détachés sur ce contrat poursuivront leurs fonctions pour la durée restante de leur contrat, dans les mêmes conditions, avant de réintégrer le statut de praticien hospitalier dans les conditions prévues à l'article R.6152-59 du code de santé publique (CSP) selon les dispositions prévues en cas de fin de détachement.



Aucun nouveau détachement ne peut être conclu sur ce fondement. Les dispositions relatives au détachement sur un contrat de clinicien sont abrogées mais restent applicables aux détachements en cours.

- **LES PRATICIENS ATTACHÉS**

3. **Est-il possible de renouveler un contrat triennal en CDI ?**

OUI, mais c'est l'exception qui confirme la règle. En principe, tout avenant, tout renouvellement ou tout nouveau contrat doit être conclu en application des nouvelles dispositions relatives aux praticiens contractuels (articles R. 6152-334 et suivants du CSP).

Par exception, seuls les praticiens attachés en contrat triennal qui, le 7 février 2022, bénéficient d'un droit à renouvellement par contrat de praticien attaché à durée indéterminée en vertu de l'article R.6152-610 du CSP, conservent ce droit. Ils pourront donc bénéficier d'une poursuite de leur contrat triennal, à la date d'échéance de celui-ci, par un CDI sur le statut de praticien attaché.

4. **Pour modifier la quotité de temps d'un PA en CDI, faut-il obligatoirement repasser par un CDD selon ce motif ?**

NON, les praticiens attachés en CDI ou en contrat triennal bénéficient à tout moment du droit de faire évoluer leur quotité de temps de travail. Les contrats des PA en CDI pourront continuer à faire l'objet d'avenants notamment pour d'autres sujets que la quotité de temps de travail, tels que le changement de la structure d'affectation.

5. **La rédaction de nouveaux contrats pour les contrats de PA en cours est-elle obligatoire ?**

NON, il n'y a aucune obligation pour le praticien de rompre un contrat en cours pour changer de statut, ni pour l'établissement de proposer un nouveau contrat à un praticien dont le contrat n'est pas arrivé à son terme.

A la date du terme du contrat en cours, si le praticien souhaite poursuivre son activité, l'établissement peut proposer un contrat de praticien contractuel sur la base de l'un des 4 motifs prévus par le décret du 6 février 2022.

- **Les praticiens attachés associés (PAA)**

6. Les PAA peuvent-ils intégrer le nouveau statut de contractuel ?

NON, le nouveau statut de praticien contractuel ne concerne que les praticiens inscrits à l'Ordre des médecins. Les PAA peuvent rester sur leur statut jusqu'au 1^{er} janvier 2023, date à laquelle ils bénéficieront d'une intégration sur le statut de praticien associé s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 3 du décret n°2021-365 portant création du statut des praticiens associés.

7. Peut-on recruter en 2022 des praticiens attachés associés par contrat de gré à gré ?

OUI, les recrutements en qualité de Praticien attaché associé sont possibles en gré à gré, mais sur un périmètre bien défini. Ils concernent tout d'abord les lauréats des EVC 2020 et des années précédentes, et, par exception, les lauréats des EVC 2021 avant leur affectation par le Directeur général du CNG (arrêté du 26 février 2022 prescrivant des mesures nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire).

8. Au 1^{er} janvier 2023, faudra-t-il remplacer les contrats de praticiens attachés associés par des contrats de praticiens associés ?

OUI, la FAQ mise en ligne par le ministère de la santé relative à la mise en œuvre du nouveau statut de PA rappelle que les praticiens sous contrat de praticien attaché associé au 1^{er} janvier 2023 doivent être intégrés sur le statut de praticien associé par décision du directeur général du CNG sur le même poste et dans le même établissement que celui dans lequel ils exerçaient, pour la durée restante de leur parcours de consolidation/fonctions probatoires.

LE RECRUTEMENT SOUS LE NOUVEAU STATUT DES PRATICIENS CONTRACTUELS

9. Peut-on recruter un PC sans thèse ?

NON, il n'est pas possible d'exercer la profession de médecin sans être titulaire du diplôme (article L.4111-1 du CSP). Il s'agit d'une des conditions permettant le recrutement d'un agent contractuel tel que le prévoit l'article R6152-336 du CSP. Néanmoins, un praticien sans thèse peut être recruté sous le statut de faisant fonction d'interne.

10. Est-il possible de recruter un praticien contractuel sous le motif 1 pour une mission de remplacement sans avoir à passer par une agence d'intérim ?

OUI, le motif 1 a justement été pensé pour pouvoir recruter dans les établissements sur de courtes durées pour des missions de remplacement ponctuel.

11. Pour calculer la durée maximale de deux ans sous contrat de PC pour le motif 1, doit-on prendre en compte la période avec ou sans les éventuelles interruptions ?

NON, la limite de 2 ans ne prend en compte que le travail effectif réalisé par le praticien sur la période, sans les éventuelles interruptions. Par exemple, un praticien qui effectue un premier contrat de six mois en 2022 pourra effectuer un nouveau contrat de maximum un an et demi à partir de 2024.

12. Les PH titulaires peuvent-ils être détachés sur le statut de PC sur le motif 2 ?

NON, il n'est désormais plus possible pour un PH titulaire d'être détaché sur un statut de contractuel, y compris sur le motif 2.

13. Le plafond de rémunération des contractuels du motif 2 inclut-il la PDS (gardes ou astreintes) ?

NON, le plafond fixé réglementairement à 119 130€ brut par an pour un temps plein s'applique en dehors des gardes ou astreintes, contrairement à ce qui était prévu pour les cliniciens. Chaque garde ou astreinte fait donc l'objet d'une rémunération spécifique et supplémentaire par le biais de l'indemnité de sujétion ou d'astreinte. De même, les praticiens contractuels du motif 2 peuvent générer du temps de travail additionnel (TTA).

14. Le contrat du praticien contractuel recruté sur la base du motif 2 doit-il être transmis à l'ARS comme précédemment pour les contrats de cliniciens ?

NON, le contrat n'a pas à être envoyé au Directeur général de l'ARS. Cependant, avant de pouvoir recruter sur ce motif, une inscription préalable dans le CPOM du nombre maximal, de la nature et des spécialités d'emplois de médecin, odontologiste ou pharmacien doit avoir été effectuée, conformément à l'article R.6152-340 du CSP.

15. Le praticien doit-il avoir une activité libérale en ville ou en clinique pour bénéficier d'un recrutement sur la base du motif 4 ?

NON, les dispositions relatives au recrutement des praticiens contractuels sur le motif 4 ne prévoient pas une obligation d'un exercice autre qu'hospitalier, mais uniquement l'obligation d'un exercice égal ou inférieur à 4 demi-journées hebdomadaire à l'hôpital. Ce motif de recrutement est donc très adapté pour les praticiens ayant un exercice principal dans le privé et ne voulant pas faire de l'exercice hospitalier leur exercice principal.

16. Un praticien ayant obtenu le concours PH peut-il signer un contrat de PC et/ou rester contractuel ?

OUI, rien n'interdit aux praticiens inscrits sur la liste d'aptitude d'exercer en tant que praticien contractuel sur l'un des quatre motifs de recrutement s'il n'a pas pour projet d'être installé sur un poste PH au sein d'un établissement. Il peut donc signer à tout moment un contrat de travail. Il peut aussi poursuivre sous contrat son activité, dans les conditions de droit commun.

17. Le recrutement d'un praticien contractuel de 71 ans est-il possible ?

OUI, la limite d'âge est fixée, à titre transitoire, à 72 ans maximum jusqu'au 31 décembre 2022. Sous réserve de la publication d'un texte prolongeant cette période transitoire se terminant à la fin de l'année 2022, les règles de droit commun s'appliqueront à compter de 2023, c'est à dire une limite d'âge fixée à 67 ans (article R. 6152-390 du CSP) avec la possibilité de bénéficier d'une prolongation d'activité de maximum 36 mois, dans les conditions prévues par l'article R. 6152-814 et sous réserve d'aptitude médicale.

18. Peut-on toujours faire intervenir des médecins libéraux à l'hôpital public par convention ?

OUI, la réforme des statuts n'impacte pas le régime particulier de praticien libéraux par convention avec un établissement. Cette dernière est prévue par les articles L.6146-2 et R.6146-17 du code de santé publique.

En l'occurrence, les praticiens intervenant dans ce cadre ne sont pas recrutés par l'établissement comme salariés mais sont associés à l'établissement par une convention en tant que praticien libéral. Il n'y a donc pas de contrat de travail. Ils accèdent par cette convention aux plateaux techniques de l'établissement. Ils sont rémunérés par l'assurance maladie et reversent à l'établissement, en contrepartie, une redevance correspondant à un pourcentage forfaitaire fixé par l'arrêté du 28 mars 2011 relatif à la redevance prévue à l'article R.6146-21 du code de la santé publique, dépendant du type d'actes pratiqués.

Un modèle de contrat type élaboré conjointement par le Conseil National de l'ordre des médecins et la FHF est disponible sur le site de l'ordre des médecins, voici le lien du contrat type : [CONTRAT TYPE PORTANT SUR LES CONDITIONS D'INTERVENTION DES MÉDECINS LIBÉRAUX EN Centre hospitalier \(conseil-national.medecin.fr\)](https://www.conseil-national.medecin.fr/contrat-type-portant-sur-les-conditions-d-intervention-des-medecins-liberaux-en-centre-hospitalier)

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA MIXITÉ DE L'EXERCICE

19. Quelle est la quotité minimum de travail pour le PC ?

La quotité de travail du PC dépend du motif de recrutement, elle est fixée comme suit :

- De 1 à 10 demi-journées pour les motifs 1 et 2 ;
- De 5 à 10 demi-journées pour le motif 3 ;
- De 1 à 4 demi-journées pour le motif 4.

20. Une fréquence est-elle imposée pour rémunérer la part variable pour les praticiens recrutés sur le motif 2 ?

NON, la part variable des émoluments des praticiens contractuels peut être versée annuellement ou mensuellement sous la forme d'acomptes, selon les modalités prévues au contrat. Dans tous les cas, elle fait l'objet d'un contrôle. L'article 2 de l'arrêté du 5 février 2022 fixant le montant et les modalités de versement de la part variable des praticiens prévoit que le montant et les modalités de versement de cette part variable sont fixés par arrêté des ministres chargés du budget et de la santé. Par ailleurs, l'article 3 précise que le compte rendu de l'évaluation est signé par le chef de service ou à défaut, par le chef de pôle, et par le praticien contractuel qui en reçoit un exemplaire.

21. Un praticien effectuant sous le motif 4 une quotité de travail de 40% peut-il travailler dans un autre établissement public de santé par le biais d'un autre contrat de praticien contractuel ?

OUI, si dans un établissement, un praticien contractuel ne peut travailler que jusqu'à 40% avec un contrat pris en application du motif 4, rien n'interdit à ce praticien de travailler sous un autre statut contractuel dans un autre établissement. La quotité de travail de 40% maximum s'entend dans un établissement public de santé uniquement.

Toutefois, il convient de choisir le motif de recrutement adapté pour chaque praticien, en fonction du contexte du recrutement et des objectifs de l'exercice du praticien.

22. Après 6 années de service effectif, peut-on maintenir en fonction un praticien contractuel à au moins 5 demi-journées hebdomadaires ?

NON, après les 6 années exercées en qualité de praticien contractuel, un praticien ne peut plus être maintenu en fonction dans le même établissement à au moins 5 demi-journées hebdomadaires, quel que soit le motif initial de recrutement. La durée des 6 années prend en compte tous les recrutements réalisés successivement sur les motifs 1, 2 et 3, ainsi que les fonctions exercées antérieurement en tant que praticien contractuel, praticien attaché et clinicien comme le prévoit l'article 9 du décret n°2022-135 du 5 février 2022.

La durée des 6 années s'apprécie au sein d'un même établissement. Cela signifie que le praticien qui a déjà effectué 6 ans dans un établissement a le droit d'être recruté par un autre établissement sous la forme contractuelle.

Remarque : A l'inverse des motifs 1, 2 et 3, tout praticien recruté sous le motif 4 dispose à partir de 3 ans d'une possibilité d'être maintenu en fonction en CDI. A partir de 6 années de fonctions, ce contrat doit être un CDI.

LES PRIMES ET INDEMNITÉS DU NOUVEAU STATUT DES PRATICIENS CONTRACTUELS

23. Comment calculer les émoluments annuels pour l'indemnité de précarité ?

L'arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article R.6152-375 du code de la santé publique précise les conditions de mise en œuvre de l'indemnité de précarité. Le montant brut de l'indemnité de fin de contrat est prévu à l'article R. 6152-375 du code de la santé publique et est égal à 10 % du total des émoluments bruts visés au 1° de l'article R. 6152-355 du même code, dus au titre du contrat en cours.

Dans le cas où le praticien contractuel bénéficie d'émoluments bruts annuels supérieurs de 30 % au seuil minimum des émoluments, cette indemnité n'est pas attribuée. Dans son instruction, la DGOS précise que le plafond des 30% du plancher correspond à un montant de 51k€ pour un temps plein ; il doit donc être proratisé en cas d'exercice à temps partiel.

24. Un PC peut-il percevoir la prime de chef de service ?

OUI, le décret n°2021-1437 du 4 novembre 2021 créant une indemnité de fonction pour les chefs de service au sein des établissements publics de santé prévoit le bénéfice de cette prime aux praticiens exerçant les fonctions de chef de service dans les établissements publics de santé. En l'absence de dispositions expresses concernant l'octroi de cette prime spécifiquement aux praticiens titulaires, le versement est possible pour un praticien contractuel exerçant cette responsabilité managériale.

25. L'IESPE est-elle versée aux PC ?

NON, l'IESPE ne fait pas partie des primes et indemnités versées aux praticiens contractuels par l'article D.6152-356 du CSP. Ils ne peuvent en bénéficier.

26. Est-il possible de cumuler indemnisation des frais de déplacement et PET ?

OUI, l'article R.6152-355 du CSP prévoit que la rémunération du praticien contractuel est constituée de primes et d'indemnités. Le 5° de l'article D.6152-356 du CSP précise que le praticien contractuel peut bénéficier de la PET. Il peut également percevoir le remboursement des frais engagés à l'occasion de ses déplacements

temporaires effectués pour les besoins du service. En outre, rien n'interdit le cumul de cette prime et l'indemnisation des frais de déplacement.

27. Les praticiens contractuels bénéficient-ils de l'indemnité de vie chère ?

NON, les PC ne bénéficient pas de l'indemnité de vie chère. Seuls les praticiens hospitaliers (PH) et les assistants des hôpitaux bénéficient de cette indemnité parmi les personnels médicaux exerçant en EPS.

LES DISPOSITIONS COMMUNES

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

1. Quels sont les praticiens concernés par cet entretien ?

- Les PH ;
- Les PC ;
- Les assistants des hôpitaux ;
- Les anciens praticiens contractuels ;
- Les (anciens) praticiens attachés.

2. Il y a-t-il une obligation de compte rendu à envoyer ou signer ?

OUI, le compte rendu est obligatoire et doit être signé respectivement par le praticien qui a conduit l'entretien et l'intéressé. Il est conservé dans le dossier du praticien au sein de l'établissement. L'entretien doit être réalisé dans des conditions permettant le respect de la confidentialité ; cela s'applique aussi à l'archivage du dossier du praticien.

3. Les modalités de l'entretien seront-elles accompagnées d'une maquette ou d'un guide ?

OUI, le CNG élabore un guide au niveau national, à destination des établissements de santé et des praticiens, afin de les accompagner dans la réalisation des entretiens professionnels annuels.

Il est recommandé à chaque établissement de mettre en place un groupe de travail ad hoc, composé de représentants de la CME et de praticiens n'exerçant pas de responsabilité institutionnelle. Ce GT devra définir les modalités de mise en œuvre de la campagne d'entretiens dans l'établissement et le format du compte rendu de l'entretien, sur la base le cas échéant des recommandations du CNG.

Les outils proposés par le CNG (guide méthodologique et maquette-type d'entretien) ne sont pas obligatoires mais sont des outils destinés à aider les établissements et les praticiens.

LE DISPOSITIF DE NON-CONCURRENCE

4. Avec la limite des 10 km, il y aura-t-il une exception pour les grandes villes ?

NON, aucune exception n'est prévue pour les grandes villes, qui sont concernées au même titre que les autres par les dispositions du II de l'article L6152-5-1 du CSP qui limitent l'interdiction de non concurrence à 10 km maximum autour de l'établissement public dans lequel les praticiens exercent à titre principal.

LES ACTIVITÉS NON CLINIQUES DÉNOMMÉES VALENCES

5. Une valence de droit est-elle attribuée aux chefs de service qui ne sont pas PH ?

NON, seuls les praticiens hospitaliers à temps plein bénéficient, de droit, de la possibilité de réaliser des valences à hauteur d'une demi-journée par semaine.

Les textes prévoient que les praticiens hospitaliers qui n'exercent pas à temps plein et que les praticiens contractuels puissent bénéficier de valence, à leur demande et sur accord du directeur de l'établissement.

6. Les valences peuvent-elles correspondre à une onzième demi-journée ?

NON, les valences ne peuvent pas être considérées comme une onzième demi-journée. Elles doivent être comptabilisées dans les obligations de service et sont inscrites dans le tableau de service.

7. Les urgentistes bénéficient-ils d'une valence supplémentaire avec l'entrée en vigueur des nouveaux textes ?

NON, s'agissant du temps de travail des médecins urgentistes, la mise en place des valences ne remet pas en cause le référentiel spécifique prévu par les instructions de décembre 2014 et juillet 2015 (répartition des obligations de service entre temps posté et non posté). Les valences ne modifient donc pas la répartition actuelle entre les temps posté et non posté pour les urgentistes, prévue dans le référentiel des urgences publié en annexe de l'instruction du 10 juillet 2015 relative au référentiel national de gestion du temps de travail médical applicable dans les structures de médecine d'urgence. Les valences détaillées dans le décret du 5 février 2022 doivent s'intégrer dans le temps non clinique prévu par l'instruction de 2015.

8. La participation à la CME ou à une sous-commission de la CME correspond à une valence ?

NON, la seule participation à une réunion comme membre de la CME ou d'une sous-commission ne peut être constitutive d'une valence. Les valences ne sont en effet pas exclusives de l'ensemble des activités ou missions non cliniques qu'un praticien peut réaliser quotidiennement dans le cadre ses activités courantes. Une valence doit correspondre à des activités clairement identifiables, justifiant une reconnaissance particulière et s'inscrivant dans le temps, telles que définies en cohérence avec les missions du service, le projet de pôle et le projet d'établissement (notamment dans son volet managérial).