

NOTE RELATIVE AU STATUT DE PRATICIEN HOSPITALIER

TEXTES DE REFERENCE

- Article 13 de la loi OTSS n°2019 du 24 juillet 2019
- Ordonnance n°2021-292 du 17 mars 2021 visant à favoriser l'attractivité des carrières médicales hospitalières
- Décret n°2022-134 du 5 février 2022 relatif au statut de praticien hospitalier
- Décret n° 2022-133 du 5 février 2022 relatif à l'activité libérale des praticiens dans les établissements publics de santé
- Arrêté du 5 février 2022 fixant les modalités de publication des vacances de postes et les caractéristiques du profil de poste de praticien hospitalier

L'article 13 de la loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 a posé les bases d'une profonde réforme statutaire des personnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé, en poursuivant l'objectif de renforcer l'attractivité des carrières médicales à l'hôpital.

Les décrets et arrêtés prévoient notamment :

- La fusion des statuts de PH temps plein et PH temps partiel en un statut unique de PH
- Les modalités de changement des quotités de temps de travail
- Un nouveau cadre relatif au cumul d'activités et à la mixité d'exercice
- Les modalités de suivi et de contrôle de l'activité libérale hospitalière

FUSION DES STATUTS DE PRATICIENS HOSPITALIERS TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL

Tous les PH en poste au moment de l'entrée en vigueur du décret, qu'ils soient PH à temps plein ou PH à temps partiel, relèvent désormais du nouveau statut unique de praticien hospitalier.

Les obligations de service hebdomadaire des PH sont fixées à :

- 10 demi-journées lorsqu'ils exercent à temps plein ;
- Entre cinq et neuf demi-journées lorsqu'ils sont à temps partiel.

Ils disposent de la possibilité d'exercer des activités non cliniques dans les conditions fixées par le décret n°2022-132 du 5 février 2022 portant diverses dispositions relatives aux personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé.

En cas d'exercice dans plusieurs établissements publics de santé, le praticien hospitalier ne peut désormais exercer que sous le statut de praticien hospitalier (R 6152-4). Cela signifie qu'un PH ne pourra pas, par ailleurs, exercer en tant que praticien contractuel dans un autre établissement public de santé.

RECRUTEMENT, NOMINATION ET AFFECTATION

PERIODE PROBATOIRE (R 6152-13)

Les candidats issus du concours national de PH sont nommés pour une **période probatoire d'un an d'exercice effectif des fonctions, quelle que soit leur quotité de temps de travail.**

Les praticiens en période probatoire bénéficient d'un **entretien professionnel intermédiaire** au terme de six mois puis d'un **entretien final** au terme des douze mois d'exercice effectif des fonctions :

- Le compte-rendu de ces entretiens professionnels, accompagnés des avis du chef de pôle, du chef du service, du PCME et du directeur, est adressé au DG du CNG dans un délai maximum d'un mois après la fin de la période probatoire.
- La commission statutaire nationale est saisie lorsque l'un de ces quatre avis est défavorable à la titularisation ou diverge des autres.

A l'issue de la période probatoire, après avis motivé du chef de pôle, du chef du service, du PCME et du directeur, ils sont :

1. soit nommés dans un emploi de praticien à titre permanent
2. soit admis à prolonger leur période probatoire pour une nouvelle durée d'un an
 - o En cas de prolongation de l'année probatoire, celle-ci peut être réalisée, pour tout ou partie, dans un autre établissement public de santé.
3. soit licenciés pour inaptitude à l'exercice des fonctions en cause, par arrêté du DG du CNG.

PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La déclaration de vacance d'un poste de PH doit donner lieu à **l'établissement d'un profil de poste, comprenant désormais la quotité de temps de travail à pourvoir** (entre 5 DJ et 10 DJ).

- Le profil de poste comprend notamment la spécialité, la position du praticien dans le pôle ou le service d'affectation et la quotité de temps de travail prévue (article R6152-6)
 - o Un profil de poste type est proposé en annexe 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.
- Lors d'un recrutement extérieur, la nomination est désormais notifiée par tout moyen permettant de conférer date certaine aux praticiens ainsi qu'aux directeurs d'établissement intéressés (suppression de l'obligation d'informer par lettre recommandée). Elle fait l'objet d'une publication par voie électronique sur le site internet du Centre national de gestion, selon les modalités prévues par son règlement intérieur (article R6152-8).

EXERCICE DES FONCTIONS

LA REMUNERATION DES PRATICIENS

L'article R6152-23 vient rappeler que les praticiens perçoivent, après service fait, attesté par le tableau mensuel de service réalisé, validé par le chef de service, ou, à défaut, par le responsable d'une autre structure interne :

- Des émoluments mensuels variant selon l'échelon des intéressés, au prorata des obligations de service hebdomadaires.
- Des indemnités et allocations dont la liste est fixée par décret.

Dans le cadre d'un exercice partagé entre plusieurs établissements, il est clarifié que la convention encadrant l'exercice partagé détermine les modalités de répartition de l'activité du praticien entre ces établissements ainsi que la fraction des émoluments, indemnités, allocations et des charges annexes qui est supportée par chacun d'entre eux (R 6152-4 CSP).

La **PET** est désormais élargie aux praticiens exerçant leur activité à temps plein et effectuant une **activité ambulatoire dans une zone caractérisée par une offre de soins insuffisante ou des difficultés dans l'accès aux soins (article R6152-4 CSP)**, dans les conditions précisées à l'arrêté du 5 février 2022¹.

PROCEDURE DE MODIFICATION DE LA QUOTITE DU TEMPS DE TRAVAIL DU PH

Conditions d'autorisation de changement de quotité de temps de travail (R6152-26-1 CSP).

La demande doit être exprimée deux mois à l'avance auprès du directeur d'établissement et du PCME. Le praticien ne peut faire qu'une demande de ce type par an :

- Toute décision de modification du temps de travail fait l'objet d'une décision du directeur et d'une information au CNG.
- L'avis du chef de pôle et du chef de service ou à défaut du responsable de la structure interne doivent être recueillis.
- Le refus doit faire l'objet d'une décision motivée

A titre exceptionnel ou lorsque les nécessités de service le justifient, une nouvelle demande de modification de la quotité de temps de travail peut être formulée au cours de la même année sous réserve de l'accord du praticien et du directeur de l'établissement.

Plusieurs cas identifiés par le décret permettent de droit un changement de quotité

- Lorsque sa situation familiale lui permet de bénéficier des dispositions relatives au congé parental (possibilité de demander à modifier sa quotité de temps de travail à la place de la demande d'un congé parental)
 - o La demande de congé parental doit être présentée un mois au moins avant le début du congé et doit comporter l'engagement du praticien de consacrer effectivement le congé à élever son enfant.
 - o La demande doit être effectuée au moins 1 mois avant le début, comme dans les conditions d'une demande de congé parental.
 - o Le retour à la quotité initiale de travail est 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).
- Lorsque le PH doit donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave
 - o La demande doit être effectuée au moins 1 mois avant le début.
 - o Le retour à la quotité normale est de droit uniquement dans les six mois après le changement de quotité de temps.
 - o La demande de retour à la quotité normale doit être présentée un mois avant le terme de la période
- Lorsque le PH fait la demande pour études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ou pour formation
 - o La demande doit être effectuée au moins 2 mois avant le début.
 - o Le retour à la quotité normale est de droit uniquement dans les six mois après le changement de quotité de temps.

¹ Arrêté du 5 février 2022 modifiant l'arrêté du 14 mars 2017 relatif à la prime d'exercice territorial des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques

- La demande de retour à cette quotité initiale doit être présentée deux mois avant le terme de la période

ENCADREMENT DU CUMUL D'ACTIVITES DANS LE CADRE DE L'EXERCICE MIXTE

Activité privée lucrative en dehors des obligations de service

Désormais tous les PH peuvent exercer une activité privée lucrative à l'extérieur de leur établissement d'affectation 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) :

- Le PH doit informer par écrit deux mois avant le début de cette activité le directeur de l'établissement.
- Il doit fournir les justificatifs attestant du lieu d'exercice de cette activité et du type de mission

Clause de non concurrence (article R6152-26-5 CSP)

La clause de non concurrence comprend deux modalités. La première prévue I de l'article L 6152-5-1 concerne les PH, mais aussi les praticiens contractuels et les HU, qui quittent temporairement ou définitivement un établissement public de santé (voir la note FHF relative au décret « dispositions communes »). La seconde, décrite ci-dessous et intégrée dans le décret statut unique, concerne uniquement les PH.

Après réception de la demande d'exercice mixte, le directeur peut décider, après avis de la CME, d'interdire au praticien d'exercer une activité privée lucrative dans un rayon maximal de 10 kilomètres autour de l'établissement, conformément au II de l'article L 6152-5-1.

- En cas de non-respect de l'interdiction constatée par le directeur ce dernier adresse une convocation à l'adresse d'exercice du praticien quinze jours au moins avant la date de l'entretien par tout moyen lui conférant date certaine. La lettre indique le motif de la décision envisagée et comporte en annexe tous les éléments permettant d'objectiver le non-respect de l'interdiction et informe le praticien de sa possibilité de présenter des observations écrites.
- A l'issue de l'entretien le directeur d'établissement peut mettre fin à l'autorisation d'exercer à temps partiel du praticien. Cette décision est notifiée au praticien dans le délai d'un mois par tout moyen lui conférant date certaine et est susceptible de recours devant le juge administratif.

ACTIVITES D'INTERET GENERAL EXTERNES A L'ETABLISSEMENT D'AFFECTION (R6152-30)

Après accord du directeur, et sur proposition du chef de service ou du responsable de la structure interne et après avis du chef de pôle, un PH peut réaliser des AIG :

- Les AIG doivent présenter un caractère d'intérêt général au titre des soins, de l'enseignement, de la recherche, d'actions de vigilance, de travail en réseau, de missions de conseil ou d'appui
- Elles doivent être effectuées obligatoirement dans une autre structure que son établissement principal.
 - Le décret liste les établissements concernés : une administration publique (y compris un établissement public de santé), un établissement privé habilité à assurer le SPH, un hôpital des armées, auprès d'organismes à but non lucratif présentant un caractère d'intérêt général et concourant aux soins ou à leur organisation.
- Deux cas sont prévus selon la quotité de travail du PH :
 - PH temps plein : 2 DJ maximum par semaine en moyenne sur le quadrimestre
 - PH à 8 ou 9 DJ par semaine : 1 DJ maximum par semaine
- Cette activité peut donner lieu à une sur-rémunération, librement arrêtée par la structure d'accueil.

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.

ACTIVITE LIBERALE DES PRATICIENS DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE

ENCADREMENT DE L'EXERCICE MULTISITE DE L'ACTIVITE LIBERALE INTRA-HOSPITALIERE

Pour rappel, l'ordonnance n° 2021- 292 du 17 mars 2021 avait posé les bases permettant :

- D'élargir l'exercice libéral intra-hospitalier aux PH **exerçant à 8 DJ ou plus**,
- D'élargir l'exercice libéral intra-hospitalier **dès la phase probatoire de PH et de stage de MCU-PH**.
- D'ouvrir la possibilité d'exercer une activité libérale au sein d'un autre établissement public de santé membre du même GHT, sur deux sites au maximum

Le décret vient **préciser que** :

- **Le contrat d'activité libérale doit être signé par chaque partie**, puis transmis par le directeur de l'établissement d'affectation au DG ARS, après avis des chefs de pôle et PCME des deux établissements concernés, selon la procédure précisée au R6154-5.
 - Le contrat d'activité libérale reste donc un contrat unique.
 - Le délai d'approbation par le DG ARS reste fixé à deux mois à compter de la réception du contrat.
 - En cas de renouvellement, trois mois au moins avant la date d'expiration, le nouveau contrat doit être transmis au DG ARS, signé par chaque partie et après avis des chefs de pôle et PCME des deux établissements concernés.
- **Toute éventuelle décision de sanction conventionnelle** (article R6154-5-1) prononcée par la CPAM, et toute **décision de suspension ou de retrait de l'autorisation d'exercice de l'activité libérale, notifiée par le DG ARS au directeur de l'établissement d'affectation**, doit être portée à la connaissance du directeur de l'autre établissement par le directeur de l'établissement d'affectation.

SUIVI DE L'ACTIVITE LIBERALE ET COMMISSION D'ACTIVITE LIBERALE (CAL)

L'exercice de l'activité libérale à l'hôpital public est toujours **subordonné à l'adhésion du praticien à la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale**.

La perception et le recouvrement des honoraires sont organisés au sein de chaque établissement où s'exerce une activité libérale. Le choix du praticien de percevoir ses honoraires directement ou par l'intermédiaire de l'administration de l'hôpital (L6154-3) doit être le même pour l'ensemble des établissements concernés.

La transmission des informations reste organisée entre l'établissement de réalisation de l'activité libérale et la CPAM de rattachement. En cas d'activité libérale exercée dans un second établissement, le directeur de cet établissement doit communiquer ces informations au directeur et au président de la CAL de l'établissement d'affectation.

La CAL ajoute à son rapport annuel les éléments sur les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité au sein de ou des établissements où s'exerce des activités multisites.

Modification exceptionnelle de la composition de la commission d'activité libérale (CAL)

En principe, les CAL sont composées de deux praticiens exerçant une activité libérale désignés par la CME. Toutefois, lorsqu'un seul praticien exerce une activité libérale au sein de l'établissement, la commission est complétée par un PH titulaire ou un membre du personnel enseignant et hospitalier titulaire n'exerçant pas d'activité libérale.

LES REGLES RELATIVES A LA GESTION DES CONGES (ARTICLE R 6152-35 ET SUIVANTS DU CSP)

Le décret vient modifier ou préciser les règles relatives à certains congés des PH.

La répartition des congés annuels au sein du service

Le congé annuel est fixé sur la base de 25 jours ouvrés, au prorata des obligations de service hebdomadaires :

- La prise des jours de congé pour certaines périodes de l'année est organisée par le chef de pôle sur proposition du chef de service ou à défaut du responsable de la structure interne ;
- Le tableau des congés et jours de récupération des congés est arrêté après avis du chef de pôle ou, à défaut, du chef de service ou d'une autre structure interne et en informe la CME.

Le décret vient par ailleurs encadrer le report des CA non pris (article R 6152-35-3)

- Par principe, les 25 jours de CA ne peuvent se reporter sur l'année suivante. De façon exceptionnelle, le report des CA non-pris peut être accordé par le directeur après avis du chef de pôle ou à défaut du responsable de la structure interne.
- Toutefois, si les CA n'ont pas pu être pris du fait du congés parental non rémunéré, du congé de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, des congés maladies ou de longue maladie ou de longue durée ou en cas d'accident du travail, ils peuvent être reportés dans la limite de 20 jours, sur une période de 15 mois à compter de la date de reprise de fonctions.

En cas de cessation définitive de fonctions faisant suite à des congés pour maladie n'ayant pas permis le report effectif des congés annuels non pris, à une inaptitude physique définitive ou à un décès du praticien, les jours de congés annuels qui n'ont pu être pris sont indemnisés en faveur du praticien ou, en cas de décès, de ses ayants droit qui bénéficieront d'une indemnisation proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris. Le montant journalier se calcule par référence à la rémunération versée au praticien pendant ses congés annuels.

Le congé parental (article R 6152-45)

Le PH peut être placé de droit dans la position de **congé parental non rémunéré** pour élever son enfant (après la naissance ou l'adoption d'un enfant sans préjudice du bénéfice de la mise en œuvre des congés de maternité, paternité ou accueil de l'enfant ou adoption d'un enfant au préalable) :

- Il n'acquiert pas de droit à retraite, sous réserve des dispositions spécifiques prévues relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption liées à l'enfant. Désormais il conserve ses droits à l'avancement d'échelon et cette période est assimilée à des services effectifs (auparavant droits à l'avancement réduits de moitié).
- Ce congé parental est accordé par le directeur de l'établissement par **périodes de deux à six mois** renouvelables par tacite reconduction.
- Le bénéficiaire du congé parental peut, à tout moment, demander à écourter la durée du congé pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage ou en cas de nouvelle grossesse.
- Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire 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.
- Le praticien qui souhaite interrompre son congé parental doit en avertir le directeur un mois au moins avant l'expiration de la période en cours. Un congé interrompu ne peut être repris ultérieurement.

- A la fin du congé parental, le praticien est réintégré de plein droit, le cas échéant, en surnombre, dans son établissement public de santé d'origine. Il doit en formuler la demande un mois au moins avant la date à laquelle il souhaite être réintégré.

Le directeur de l'établissement fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du praticien hospitalier est réellement consacrée à élever son enfant. Si le contrôle révèle que ce n'est pas le cas, il peut être mis fin au congé après que l'intéressé ait été mis à même de présenter ses observations.

Un droit unique au congé de formation

Quelle que soit leur quotité de temps de travail, les PH ont désormais droit à un congé de formation d'une durée de 15 jours ouvrables par an, pour mettre à jour leurs connaissances. Comme par le passé les droits à congé au titre de deux années peuvent être cumulés.

CLARIFICATION DES REGLES RELATIVES A LA SUSPENSION ET A LA DISPENSE DE PARTICIPATION A LA PDS

Le décret propose une **clarification de la procédure de suspension de la participation à la PDS dans l'intérêt du service** :

- Après avis du PCME, le directeur peut décider de suspendre la participation d'un PH à la continuité des soins ou à la permanence pharmaceutique pour une durée maximale de trois mois. Il en informe sans délai le DG du CNG et le DG ARS.
- A l'issue de cette période, si le praticien n'est pas à nouveau autorisé à participer à la continuité des soins ou à la permanence pharmaceutique, son cas fait l'objet de la procédure relative à l'insuffisance professionnelle ou de la procédure disciplinaire.

Cette procédure de suspension est distinguée de la procédure de dispense, indépendante de la notion d'intérêt du service : le directeur de l'établissement peut en effet dispenser un praticien de participer à la PDS dans des conditions définies par arrêté (R 6152-28-1).

MODIFICATION DES DISPOSITIONS SUR LES POSITIONS STATUTAIRES

LA MISE A DISPOSITION (ARTICLE R6152-50)

Outre l'ajout de la proposition du chef de service pour la mise à disposition, **le décret élargit de 6 mois à un an la durée d'une convention de mise à disposition auprès d'un établissement public de santé**. Elle peut désormais être renouvelée deux fois au lieu d'une seule. Au terme de la mise à disposition, le praticien doit reprendre son affectation initiale ou faire l'objet, dans le cadre d'une mutation, d'une nomination dans l'établissement de mise à disposition. Dans les autres cas de mise à disposition, la convention fixe la durée de la mise à disposition. Elle peut être renouvelée.

LA MISE EN DISPONIBILITE (ARTICLE R6152-64)

La mise en disponibilité est toujours accordée de droit ou sur demande sous réserve des nécessités de service².

La demande de mise en disponibilité ou de renouvellement est présentée deux mois avant la date à laquelle elle doit débiter au directeur de l'établissement d'affectation par le praticien. Elle est prononcée par arrêté du DG

² Motifs de disponibilités sous réserve des nécessités de service : études ou recherches présentant un intérêt général, convenances personnelles, formation.

du CNG et, sauf pour les disponibilités de droit, après avis du chef de pôle et du chef de service, du PCME et du directeur de l'établissement dans lequel exerce l'intéressé pour la demande initiale et le premier renouvellement de celle-ci.

Modification des cas de disponibilités de droit :

- La disponibilité de droit pour élever un enfant peut désormais être demandée jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant (contre 8 ans auparavant). Sa durée ne peut excéder **trois années renouvelables, dans la limite d'une durée totale de neuf années.**
- La demande de mise en disponibilité est désormais de droit pour suivre un conjoint ou un partenaire pacsé. Sa durée ne peut excéder deux années ; elle est renouvelable pour la même durée sans qu'elle puisse excéder un total de dix années sur l'ensemble de la carrière.
- Comme par le passé, elle est de droit pour accident ou maladie grave du conjoint ou du partenaire de PACS, d'un enfant ou d'un ascendant, pour une durée ne pouvant excéder trois années renouvelables dans la limite d'une durée totale de neuf années.

Les conséquences sur la rémunération et les droits à avancement :

- En principe, le praticien en disponibilité cesse de bénéficier des émoluments mensuels dépendant de son échelon. Le temps passé dans cette position n'est pas pris en compte pour l'avancement.
- Par exceptions, sont prises en compte :
 - le temps de disponibilité passé pour élever un enfant, dans la limite de cinq années
 - le temps de disponibilité consacré à exercer une activité professionnelle, dans la limite de cinq ans, et à condition que :
 - l'activité professionnelle corresponde à une quotité de travail minimale de 600 heures par an, pour une activité salariée,
 - l'activité professionnelle ait procuré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du CSS, pour une activité d'indépendant.

SUSPENSION DANS LE CADRE DISCIPLINAIRE (ARTICLE R6152-77)

Dans l'intérêt du service, le praticien qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire peut être immédiatement suspendu par le directeur général du CNG pour une durée maximale de six mois.

- Le PH conserve, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice des émoluments mensuels³
 - Par exception, en cas d'interdiction d'exercice prononcé par décision de justice, une retenue sur les émoluments peut être appliquée dans la limite de la moitié de leur montant.
- A l'issue de la procédure disciplinaire ou en l'absence de décision dans un délai de cinq mois à compter de la suspension, la suspension prend fin et l'intéressé perçoit de nouveau ses émoluments :
 - Dans le cadre de poursuites pénales, sa situation n'est réglée qu'une fois que la décision rendue par la juridiction judiciaire saisie est devenue définitive.
 - Si aucune sanction n'a été prononcée ou qu'il s'agit seulement d'un blâme ou avertissement, le praticien a droit au remboursement des retenues opérées sur ses émoluments.

PLACE DU CHEF DE SERVICE

Dans la continuité des travaux du Ségur, le rôle du chef de service (ou à défaut du responsable de la structure interne) est réaffirmé.

³ 1° de l'article R6152-23 CSP : émoluments mensuels variable selon l'échelon au prorata des obligations de service hebdomadaires

Dans la gestion de l'équipe médicale

- C'est à lui que revient la responsabilité de faire une proposition dans le cadre du recrutement d'un PH(R6152-8), d'une mutation interne (R6152-11), d'un transfert d'un pôle d'activité à un autre (R6152-11), d'une fusion de deux ou plusieurs établissements publics(R6152-11), d'un transfert d'activité à un GCS (R6152-11) et d'une mise à disposition (R6152-50).
- Dans le cadre d'une convention d'exercice partagé entre plusieurs établissements publics de santé ou un établissement privé habilité à assurer le service public hospitalier, il propose au praticien une répartition de son activité. Une convention est alors passée à cet effet entre les établissements, après avis motivé du PCME et du chef de pôle (Article R6152-4).
- Il peut par ailleurs se substituer à la proposition du chef de pôle dans le cadre d'une demande de placement en recherche d'affectation (R6152-50-1) ou du recrutement d'un praticien en recherche d'affectation (R6152-50-5). Il en est de même pour une demande de placement en mission temporaire (article R6152-48)
- Son avis est désormais requis sur une demande de détachement, son renouvellement (R6152-52) et la réintégration à l'issue d'un détachement. Il en est de même pour la mise en disponibilité (R6152-64).
- Dans le cadre de la publication des vacances de poste, il propose pour chaque poste un profil de poste, sur lequel seront sollicités l'avis au chef de pôle et du PCME⁴. Il reviendra ensuite au directeur de l'établissement d'arrêter le profil du poste dont la vacance sera publiée.

Dans la gestion du service

- Il organise, après consultation des praticiens, la prise des jours de congé et des jours de récupération.
- Il valide le tableau mensuel de service réalisé.

ACQUISITION DU TITRE D'ANCIEN MEDECIN, CHIRURGIEN, PSYCHIATRE, SPECIALISTE, BIOLOGISTE, ODONTOLOGISTE OU PHARMACIEN DES HOPITAUX (ARTICLE R6152-96)

Les PH peuvent se prévaloir du titre d'ancien médecin, chirurgien, psychiatre, spécialiste, biologiste, odontologiste ou pharmacien des hôpitaux, s'ils ont exercé leurs fonctions pendant cinq années effectives. Pour les praticiens exerçant à temps partiel, les fonctions sont prises en compte au prorata des obligations de service dans la limite de dix années.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Les praticiens hospitaliers qui exerçaient en qualité de **praticien attaché** dans un autre établissement peuvent continuer à exercer leurs fonctions en cette qualité jusqu'au terme prévu par leur contrat.

Les PH à temps partiel exerçant à 40% (quatre demi-journées par semaine) pourront continuer à exercer dans ces conditions **jusqu'à la cessation de leurs fonctions**. En cas de modification de leur quotité de travail, les nouvelles dispositions relatives à la quotité s'appliqueront.

Les anciens PH temps plein qui bénéficiaient des **dispositions relatives à l'activité réduite** (en application de l'article R. 6152-46 du CSP) au moment de l'entrée en vigueur du nouveau statut PH, conservent leur quotité de travail pendant une période d'un an à compter de l'entrée en vigueur du statut unique de PH. Au cours de cette période d'un an, le retour à temps complet est de droit sur simple demande de l'intéressé exprimée un mois avant.

⁴ Arrêté du 5 février 2022 fixant les modalités de publication des vacances de postes et les caractéristiques du profil de poste de praticien hospitalier

A la date d'entrée en vigueur du décret, les PH en détachement sur un contrat de clinicien, et dont le contrat se termine après le 6 février 2022, continuent de bénéficier des mêmes conditions pour la durée restante de leur contrat avant de réintégrer le statut de PH.

Entrée en vigueur : 7 février 2022