



ALLIANCE HÔPITAL
SNAM-HP & CMH

Lettre d'information Octobre 2022

Nouveau Statut des Praticiens Contractuels : NON à la discrimination

1. Le recrutement
2. Le temps de travail
3. L'activité libérale
4. Les activités non cliniques ou « valences »
5. La rémunération du Praticien Contractuel

*« Alliance-Hôpital (Snam-HP & CMH) » : Toutes les Disciplines, Tous les statuts
Pour la défense de l'hôpital public et des praticiens qui y exercent*



Syndicat National des Médecins, Chirurgiens,
Spécialistes, Biologistes et Pharmaciens des
Hôpitaux Publics



Alliance-Hôpital Snam-HP & CMH
15, rue Ferdinand DUVAL – 75 004 PARIS
www.alliance-hopital.org

Dans le cadre de la refonte des statuts mise en œuvre début 2022, le nouveau statut de praticien contractuel se substitue aux trois anciens statuts de :

- praticien hospitalier contractuel,
- praticien attaché,
- praticien clinicien,

qui sont désormais regroupés sous le terme « d'anciens praticiens contractuels ».

Ce nouveau statut acté par les accords du Ségur de la Santé s'inscrit dans la continuité de la loi « Ma Santé 2022 » concrétisée par la loi OTTS du 24 juillet 2019, et évoque en premier lieu une démarche de simplification administrative plutôt qu'une réelle avancée statutaire. S'il permet d'offrir davantage de souplesse aux établissements publics de santé en matière de recrutement médical, **il est très loin d'atteindre son objectif d'attractivité.**

Même s'il permet de limiter à 3, voire 6 années la durée des emplois non titulaires, il ne protège en rien de la précarité des emplois des praticiens à l'hôpital, d'autant qu'il ne donne pas accès à l'IESPE, ni à la prime de précarité systématique en fin de contrat.

Dans le Code de la Santé Publique les nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels sont précisées aux articles R.6152-334 à R.6152-394 :

Les praticiens sous contrat relevant de l'ancien statut des praticiens hospitaliers contractuels, des praticiens attachés ou des praticiens cliniciens à la date d'entrée en vigueur du décret le 7 février 2022, resteront régis par les dispositions de leur statut et de leur contrat jusqu'au terme de celui-ci. Le contrat suivant, le cas échéant, se fera sur le nouveau statut de Praticien Contractuel.

1- Le recrutement

Désormais le nouveau praticien contractuel ne peut être recruté que dans 4 cas. La durée du contrat peut varier et dépend du motif de recrutement. Il s'agit par principe de CDD (contrats à durée déterminée) et seul le motif 4 peut évoluer vers un CDI (contrat à durée indéterminée).

Motif 1 : Pour assurer le remplacement d'un praticien lors d'une absence ou en cas d'accroissement temporaire d'activité.

- *Contrat conclu pour une durée initiale de 6 mois maximum, renouvelable pour une période de 6 mois, dans la limite de 2 ans au total.*

Motif 2 : En cas de difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soins sur le territoire.

- *Contrat conclu pour une durée initiale de 3 ans maximum, dans la limite de 6 ans au total.*

Motif 3 : Dans l'attente de l'inscription du praticien sur la liste d'aptitude au concours national de praticien hospitalier des établissements publics de santé.

- *Contrat conclu pour une durée de 3 ans maximum.*

Un contrat conclu sur l'un de ces trois motifs ne peut être qu'un contrat à durée déterminée (CDD).

Motif 4 : Pour compléter l'offre de soins de l'établissement avec le concours de la médecine de ville et des établissements de santé privés d'intérêt collectif et privés mentionnés à l'article L.6111-1, concourant au développement des coopérations ville-hôpital et dans des exercices mixtes.

- *Contrat conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par décision expresse dans la limite de 6 ans maximum.*

À l'issue d'un ou plusieurs contrats conclus pour une durée cumulée de 3 ans, le contrat peut être renouvelé pour une durée indéterminée (CDI). À compter d'une durée cumulée de 6 ans sur le même emploi et dans le même établissement, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée (CDI).

2- Le temps de travail

Les obligations de service

Exercice à temps plein :

- **10 demi-journées hebdomadaires** (48h maximum par semaine).
- La nuit le service est décompté pour 2 demi-journées.
- Lorsque l'activité médicale est organisée en temps continu, l'obligation de service hebdomadaire est calculée en heures.

Pour les autres, le service hebdomadaire peut être différent selon les motifs de recrutement :

- **Recrutement selon les motifs 1 et 2 :** service compris entre 1 et 10 demi-journées
- **Recrutement selon le motif 3 :** service compris entre 5 et 10 demi-journées
- **Recrutement selon le motif 4 :** service ne peut être supérieur à 4 demi-journées (40%)

Le praticien contractuel peut :

- Exercer son activité dans plusieurs établissements au sein des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) pour favoriser le développement de la mise en réseau
- Répartir son activité entre un établissement public de santé (CH) et un établissement de santé privé (salarié ou libéral)
- Exercer une activité privée lucrative à l'extérieur de l'établissement

Il bénéficie de 25 jours ouvrés de congés, de 19 jours de RTT, et 15 jours ouvrables de formation.

3- L'activité libérale

Le praticien contractuel exerçant à temps plein s'engage à consacrer la totalité de son activité professionnelle au service de l'établissement public de santé dans lequel il exerce.

Les praticiens dont la quotité de travail est inférieure ou égale à 90% peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative à l'extérieur de l'établissement dans la limite totale de 100% d'un emploi à temps complet.

Ils doivent dans ce cas en informer par écrit le PCME et le directeur de l'établissement dans lequel ils exercent à titre principal. Le délai de prévenance est alors de 2 mois.

4- Les activités non cliniques ou « valences »

Dans le cadre de leurs obligations de service et des missions qui leur sont confiées, les praticiens contractuels peuvent exercer des activités non cliniques. Celles-ci sont définies en cohérence avec le projet d'établissement, le projet de pôle et le projet de service. Contrairement aux praticiens titulaires temps plein, elles ne sont pas de droit mais peuvent être attribuées sur demande aux praticiens contractuels dont la quotité de travail est fixée à dix demi-journées par semaine

Elles permettent la contribution à des travaux d'enseignement et de recherche, l'exercice de responsabilités institutionnelles ou managériales, ainsi que la participation à des projets collectifs et la structuration des relations avec la médecine de ville. Elles s'exercent sous réserve des nécessités de service.

5- La rémunération du Praticien Contractuel

Elle est composée d'émoluments mensuels fixés proportionnellement à la durée de travail définie au contrat :

- *Le seuil minimal est fixé à 39 396 € brut*
- *Le seuil maximal est de 67 740,25 € brut*

Contrairement à l'ancien statut, il n'existe pas de grille à échelon. Le montant des émoluments est négocié entre le praticien et l'établissement employeur entre ces deux bornes (seuil minimum et seuil maximum) hormis dans le cadre des 3 dérogations prévues ci-dessous pour tenir compte de la situation du praticien :

- Pour les praticiens recrutés sur le motif 2, le montant des émoluments est fixé dans la limite de 119 130 € brut par an, incluant une part variable dont les modalités sont définies par arrêté.
- Pour les praticiens recrutés sur le motif 3, le montant maximal des émoluments est fixé dans la limite de l'échelon qui serait détenu en tant que praticien hospitalier (application des règles de reprise d'ancienneté).
- Pour les anciens PH recrutés dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, le montant des émoluments fixés en tant que PH avant le début du cumul emploi-retraite peut être maintenu.

À noter :

- *Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative en prenant en compte notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par le praticien ainsi que son expérience.*
- *La rémunération d'un praticien contractuel fait l'objet d'une réévaluation à minima tous les 3 ans. Celle-ci est réalisée notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel ou d'une évolution des fonctions.*

Les primes et indemnités possibles pour les praticiens contractuels :

- Indemnité forfaitaire pour temps de travail additionnel : 321 €
- Indemnités de sujétion au titre des gardes et astreintes
- Prime d'Engagement de Carrière Hospitalière (PECH) : 20 000 € si réussite au concours de PH
- Prime d'exercice territoriale – PET (travail sur plusieurs Ets ou sur plusieurs sites d'un même Ets) : 1000 €
- Prime de solidarité territoriale – PST (en cas d'activité partagée) 293 € à 427 € de jour
- Le cas échéant, une indemnité de fin de contrat (Indemnité de précarité)

A noter que les praticiens contractuels ne sont pas éligibles à l'Indemnité d'Engagement de Service Public Exclusif (IESPE) et qu'en fin de contrat ils relèvent de la clause de non concurrence.

Certaines de nos propositions n'ont pas été reprises par les tutelles malgré notre insistance, et Alliance-Hôpital demande pour nos collègues contractuels :

- Une **rémunération** calquée sur celle des PH titulaires
- Un accès de droit aux **valences** non cliniques
- L'éligibilité des contractuels à partir de 5 demi-journées de travail par semaine, à l'**IESPE**
- L'**indemnité de précarité** obligatoire
- Une **transformation sans délai** en poste de PH titulaires des Praticiens attachés relevant de l'ancien statut, ayant réussi le concours de PH