

Actualités syndicales

25/11/2010



Nouveaux décrets statutaires

■ Au Journal Officiel du 30 septembre 2010

- Décret n° 2010-1141 du 29 septembre 2010 relatif aux personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques hospitaliers
- Décret n° 2010-1137 du 29 septembre 2010 portant dispositions relatives aux praticiens contractuels, aux assistants, aux praticiens attachés et aux médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes recrutés dans les établissements publics de santé
- Décret n° 2010-1142 du 29 septembre 2010 relatif à l'assiette des cotisations de certains membres du corps médical des établissements publics de santé au régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié

Vacance de postes de PH

- La publication des vacances de postes est réalisée sur le site internet du CNG (une liste pour les postes à recrutement prioritaire et une liste pour les autres postes). Délai pour candidater : 15 jours
- Officialisation de la procédure de mise à disposition entre établissements publics de santé avant une mutation, pour 6 mois maximum
- Chaque vacance de poste publié donne lieu à établissement d'un profil de poste.
- Ce profil de poste peut prévoir que les praticiens hospitaliers exercent leurs fonctions dans plusieurs établissements
- Les praticiens peuvent désormais signer plusieurs engagements de servir sur un poste prioritaire dans leur carrière, à condition que ce ne soit pas dans le même établissement.

Nomination PH

- La nomination dans l'établissement public de santé est prononcée par arrêté du directeur général du CNG.
- Les procédures dérogatoires pour les psychiatres sont supprimées
- En vue de cette nomination, le directeur de l'établissement propose au directeur général du CNG une candidature sur proposition du chef de pôle et après avis du président de la CME (et non plus la CME elle-même).
- Le chef de pôle ou, à défaut, le responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou d'une autre structure interne peut proposer plusieurs candidatures au directeur de l'établissement, mais celui-ci ne peut pas proposer d'autres candidatures.
- La Commission Statutaire Nationale (CSN) n'intervient plus, l'avis du président de CME n'étant pas considéré comme bloquant.

Affectation PH

- Le directeur prononce l'affectation sur le poste dans le pôle.
- En cas de mutation interne, de transfert de poste ou d'activité, le praticien déjà nommé est affecté dans un autre pôle sur proposition du chef de pôle d'accueil après avis du président de la CME. Dans ce cas, la publicité des postes vacants est organisée par l'établissement.
- La procédure de mise en recherche d'affectation du PH à la demande de l'établissement est symétrique à la procédure de nomination. La demande est effectuée par le directeur auprès du CNG sur proposition du chef de pôle après avis du président de la CME.
- À l'issue de la période probatoire, en cas d'avis défavorable du chef de pôle, du président de CME ou du directeur, la CSN est saisie.

Rémunérations : indemnités

- Le versement des indemnités de service public exclusif, pour activité dans plusieurs établissements ou pour activité sectorielle n'est maintenu que pendant 3 mois en cas de congés de maladie, mais aussi de congés pris au titre du Compte Epargne-Temps (CET).
- Cela pénalisera ceux qui comptaient utiliser leur CET à la fin de leur carrière pour partir plus tôt et va inciter tous les praticiens à vider progressivement leur CET par tranche de 3 mois maximum, ou bien de s'en servir comme une modalité de cessation progressive d'activité.
- Cette disposition semble en contradiction avec le fait que « Le congé pris dans le cadre du compte épargne-temps est assimilé à une période d'activité. »
- ***DERNIERE MINUTE : En raison d'une erreur matérielle au moment de la publication des décrets, cette disposition est pour le moment inapplicable. Un nouveau décret devra être publié pour la rendre effective.***

Autres rémunérations

- Le versement des émoluments est clairement lié à la réalisation du service fait « attesté par le tableau mensuel de service réalisé, validé par le chef de pôle »
- La loi HPST rend applicable aux PH les dispositions relatives au cumul d'emplois et de rémunérations applicables aux fonctionnaires (article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dite Loi Le Pors)
- Maintien de la mention particulière de l'activité libérale, de l'activité d'intérêt général, des activités d'enseignant associé.
- L'activité d'expertise n'est désormais possible qu'en dehors des périodes de travail et avec l'accord du directeur.

Ircantec

- Elargissement de l'assiette des cotisations Ircantec aux indemnités et aux astreintes
- Très progressif !
 - Immédiat pour indemnité multi-établissements
 - Étale sur 3 ans pour l'indemnité de service public exclusif
 - Étale sur 6 ans pour les astreintes
- Même avec cet élargissement, il subsiste dans le meilleur des cas une baisse de 20% du niveau de la retraite par rapport à la situation antérieure à la réforme de l'Ircantec.

Retraite

- Maintien de la prolongation de l'activité dans l'établissement au-delà de la limite d'âge dans la limite de 36 mois.
- Les praticiens en prolongation d'activité ne peuvent plus se porter candidats à une mutation.
- La demande de prolongation d'activité doit être faite 4 mois avant la limite d'âge au DG du CNG et au directeur de l'établissement.
- L'augmentation de 2 ans des paliers de retraite (62 ans pour la liquidation, 67 ans pour taux plein) s'appliquera aux PH et sera intégré dans le décret statutaire. Pour le moment, la limite d'âge reste fixée à 65 ans.

Démission

- Les PH peuvent présenter leur démission au directeur du CNG en respectant un préavis de 3 mois
- Le directeur du CNG notifie sa décision dans un délai de 30 jours
- Il peut demander au PH d'assurer ses fonctions pendant un délai maximum de 6 mois à compter de la date de réception de sa démission

Démission (suite)

- Dans un délai de 2 ans suivant leur démission, les praticiens démissionnaires nommés depuis plus de 5 ans, ou en disponibilité, ont désormais l'obligation d'informer l'autorité dont ils dépendent de l'exercice envisagé d'une activité libérale dès lors que cette activité est susceptible de porter préjudice au fonctionnement normal de leur établissement d'affectation.
- L'interdiction est prononcée lorsque la commission de déontologie mentionnée à l'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, saisie soit par le directeur du CNG, soit par le praticien concerné, rend un avis d'incompatibilité entre les fonctions envisagées et les fonctions antérieurement exercées par le praticien.

Temps partiel

- La durée de travail des praticiens hospitaliers à temps partiel est normalement fixée à 6 demi-journées par semaine. Elle peut être ramenée à 5 ou 4 demi-journées lorsque l'activité hospitalière le justifie.
- A l'initiative de l'établissement en cas de restructuration ou de modification d'activité affectant directement la structure d'affectation du praticien des hôpitaux à temps partiel concerné, ou à la demande du praticien, la durée du service hebdomadaire de ce praticien peut être modifiée par décision motivée du directeur prise après avis du chef de pôle.
- Les praticiens hospitaliers à temps plein peuvent demander à exercer à temps réduit, entre 5 et 9 demi-journées par semaine, et non plus simplement 5 ou 8. Ce temps réduit est obtenu de plein droit lorsqu'ils créent ou reprennent une entreprise.

Autres dispositions statutaires

- Procédures disciplinaire et d'insuffisance professionnelle :
 - Augmentation du nombre de procédures
 - Avis de la CME requis, et non pas seulement avis du président de CME
- Aptitude médicale :
 - Maintien de la compétence des préfets
 - Le comité médical est saisi, soit par le DG ARS, soit par le directeur après avis du président de la CME, soit par le DG CNG

Autres dispositions statutaires

- Les postes des praticiens en détachement ou en disponibilité sont publiés vacants après seulement 6 mois - et non plus 1 an - ce qui limite les possibilités de retour.
- Disponibilité pour convenances personnelles : passage d'une durée maximale de 2 ans à une durée maximale de 10 ans « sur l'ensemble de la carrière ».
- Les praticiens qui à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée, sont déclarés aptes à reprendre leurs fonctions réintègrent le poste qu'ils occupaient au moment de leur placement en congé ou, si celui-ci est pourvu, un autre poste vacant dans l'établissement ou dans un autre établissement du territoire de santé. A défaut, ils sont réintégrés en surnombre.

Autres dispositions statutaires

- Aucune négociation statutaire n'est en vue.
- Les élections aux commissions statutaires sont prévues pour le dernier trimestre 2011.

Statut de praticien recruté par contrat

- **Nouveau statut destiné à attirer les jeunes praticiens à l'hôpital et régulariser les « mercenaires »**
- Décret n° 2010-1218 du 14 octobre 2010 portant dispositions particulières relatives aux médecins, odontologistes et pharmaciens recrutés par contrat sur des emplois présentant une difficulté particulière à être pourvus
- Arrêté du 14 octobre 2010 fixant le montant et les modalités de versement de la rémunération des praticiens recrutés par les établissements publics de santé en application du 3° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique

Statut de praticien recruté par contrat (2)

- Statut « tout compris » : garde incluse, pas de RTT, protection sociale au minimum
- Rémunération :
 - Part fixe, déterminée par référence aux émoluments des PH
 - Part variable, subordonnée à la réalisation des engagements et objectifs du contrat
- Montant maximal : 65 % de plus que le 13^{ème} échelon

Statut de praticien recruté par contrat (3)

- Recrutement par directeur sur proposition du chef de pôle, après avis du président de CME
- Durée du contrat : 3 ans au plus. Renouvelable par décision expresse.
- Durée totale d'engagement 6 ans maximum (contre 3 ans prévu initialement)

Statut de praticien recruté par contrat (4)

Le contrat précise :

- « 1° Les titres ou qualifications du praticien concerné ;
- « 2° La nature des fonctions occupées ainsi que les obligations de service incombant au praticien exprimées en demi-journées, notamment en ce qui concerne sa participation à la continuité des soins ou à la permanence pharmaceutique sur place et, le cas échéant, la réalisation de périodes de travail au-delà des obligations de service ;
- « 3° Les engagements particuliers souscrits par le praticien, les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui lui sont assignés et dont la réalisation détermine les éléments variables de rémunération, les délais qui lui sont impartis pour y parvenir ainsi que le rythme de révision éventuelle de ces objectifs et engagements ;

Statut de praticien recruté par contrat (5)

- « 4° La périodicité et les modalités selon lesquelles la réalisation des engagements et objectifs fixés par le contrat est appréciée ;
- « 5° La date de prise de fonction du praticien et la date de fin du contrat ainsi que, le cas échéant, la période d'essai ;
- « 6° La durée du préavis en cas de démission ;
- « 7° L'indication du régime de protection sociale (régime général de la sécurité sociale et régime complémentaire de retraite de l'IRCANTEC) ;
- « 8° Le montant de la part fixe de rémunération et le montant de la part variable qui est fonction des engagements particuliers et de la réalisation des objectifs mentionnés au 2° du présent article.

Statut de praticien recruté par contrat (6)

- Possibilité d'exercice à temps partiel
- Si temps partiel < 70 %, possibilité d'exercer en dehors de l'établissement à condition de prévenir le directeur
- Impossibilité d'exercer une activité libérale au sein de l'hôpital
- Durée du travail à temps plein : 10 demi-journées ou 48 heures par semaine

Statut de praticien recruté par contrat (7)

- L'évaluation de l'activité, et notamment de la réalisation des engagements particuliers et des objectifs prévus au contrat, est conduite par le chef de pôle.
- L'évaluation repose sur un entretien entre le chef de pôle et le praticien. Celui-ci donne lieu à un compte rendu écrit, qui comporte un bilan des résultats atteints au regard des objectifs assignés. Ce compte rendu est signé par le chef de pôle et le praticien qui en reçoit un exemplaire.
- Le chef de pôle transmet le compte rendu de l'entretien d'évaluation accompagné d'une proposition de montant de la part variable au directeur de l'établissement. Ce dernier en arrête le montant.
- Lorsque le bilan des résultats s'avère notoirement insuffisant, il peut être mis fin au contrat sans indemnité, ni préavis, après avis du président de la commission médicale d'établissement.

Statut de praticien recruté par contrat (8)

- Conclusion : bien faire ses comptes !
 - Pas de rémunération pour les gardes et astreintes ⇒ corvéable à merci
 - objectifs quantitatifs et qualitatifs à remplir ⇒ même chose
 - pas de RTT ⇒ 4 semaines de congés en moins
 - protection sociale au minimum ⇒ il faut rester en bonne santé, et surtout ne pas être enceinte (pour les femmes...)
 - Objectifs à atteindre ⇒ pas de certitude d'obtenir le salaire promis
- Le statut de PH est plus intéressant si on est dans les échelons supérieurs