

2023

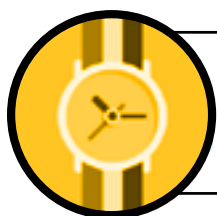
Livret d'accueil du jeune praticien

LE GUIDE POUR VOUS PRÉPARER ET VOUS INFORMER

SNPHAR^e



Sommaire



Préparer son arrivée

Avant de s'engager
La fiche de poste
Le contrat
La logistique



Connaître ses obligations

Les obligations de service
La permanence des soins
Le tableau de service



Connaître ses droits

Les congés / absences
Valence non clinique
Le temps de travail additionnel : TTA
Le compte épargne temps : CET

Vous terminez votre formation,

vous allez prendre un poste de CCA, assistant, PHC ou PH : il est important d'avoir en tête certaines notions (notamment réglementaires) dont personne ne vous a jamais parlé auparavant. Ce guide est là pour vous informer, vous aider à débiter votre activité de médecin sénior dans votre établissement.

du jeune praticien



Rémunérations

Emoluments
Permanence des soins
Primes



Vie du praticien

Les interlocuteurs
Les commissions à connaître
La médecine du travail
Entretien individuel.



Conclusion

Les sources

- statut des HU, PH et statuts de contractuels

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGI-TEXT000006072665/LEGISCTA000006161028/#LEGISCTA000006161028

- arrêté du 30 avril 2003

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000043322735>

- Crédits photos

IStock - Canva

Préparer son arrivée



Il est primordial d'anticiper ses prises de fonctions afin d'éviter certaines déconvenues..

Avant de s'engager

Il est indispensable de savoir dans quel navire vous embarquez !

Prenez le temps de discuter avec les seniors du service qui vous attend, avec votre chef de service pour définir clairement votre activité.

Et c'est LE moment de se renseigner sur la réglementation.

La fiche de poste

Obligatoire pour les praticiens titulaires, elle ne l'est pas pour les praticiens contractuels et les assistants.

Pourtant, il est conseillé d'en faire établir une avant de signer votre contrat de travail. A défaut, son contenu doit figurer au sein du contrat de travail.

La fiche de poste sert à déterminer quelques points essentiels à votre future activité, entre autre :

Votre service et donc votre pôle d'affectation
Votre lieu d'exercice, et en cas d'exercice multi-sites, votre lieu d'exercice principal et le ou les lieux d'exercices sur autre(s) sites
Votre quotité de temps de travail (100%, 90%, 80%...), et en cas d'exercice multi-sites, la quotité de temps de travail sur chacun des sites

Les caractéristiques des fonctions, notamment :

Les activités cliniques y compris l'organisation de la permanence et de la continuité des soins ;

Les activités non cliniques (enseignement ou recherche clinique notamment, activité institutionnelle...).

Le contrat

Il est essentiel de demander votre contrat en avance, afin de ne pas avoir de mauvaise surprise à votre arrivée.

Vous devez donc prendre contact avec la direction des affaires médicales et demander un rendez-vous afin d'obtenir les informations nécessaires pour signer un contrat dans de bonnes conditions.

Vous serez amené à signer plusieurs contrats durant votre carrière hospitalière (PHC, IESPE, TTA), il faut toujours être attentif !

Attention !

Si vous prenez un poste de praticien contractuel (PHC), le contrat doit notamment indiquer votre rémunération (cf. infra : Rémunération)

La logistique

On oublie parfois que pour bien prendre en charge les patients, les praticiens ont besoin d'un certain nombre de choses, très loin des connaissances médicales...

En effet, rien de plus désagréable que de

se rendre compte à son arrivée, qu'on n'a ni blouse, ni carte d'accès, ni identifiants informatiques...

Plusieurs éléments doivent être obtenus (là encore, il faut anticiper):

L'accès à un bureau,
L'accès à un ordinateur,
Des tenues adaptées à son activité,
Des identifiants informatiques (messagerie, logiciels...),
Une carte d'accès,
Un badge d'identification,
Des ordonnances,
Une carte de self
...

Si toutes ces « petites choses » ne sont pas prévues dans votre établissement, c'est le moment d'envoyer ce livret à votre CME et à votre Direction des Affaires Médicales, afin de leur donner des idées !

Quelques conseils

Il ne faut jamais signer un contrat dans la précipitation. Mieux vaut ne pas signer que signer un mauvais contrat qui vous liera pour un certain temps.

Il ne faut pas hésiter à demander conseil avant de le signer. Vos représentants syndicaux sont là pour ça !

Il ne faut pas hésiter à demander un nouveau rendez-vous en cas de problème ou de doutes.

A l'issue du 3^{ème} cycle, plusieurs possibilités s'offrent aux jeunes praticiens :

CHEF DE CLINIQUE

(½ temps hospitalier + ½ temps universitaire) : non traité dans ce livret.

ASSISTANT

Recrutement pour une période initiale soit d'un an, soit de deux ans, renouvelable par période d'un an, sans que la période totale d'exercice des fonctions en qualité d'assistant ne puisse excéder six ans.

PRATICIEN HOSPITALIER CONTRACTUEL

Pour les PHC, le motif de recrutement va influencer le temps de travail, la durée du contrat, la rémunération :

PHC motif 1 : pour assurer le remplacement d'un praticien lors d'une absence ou en cas d'accroissement temporaire d'activité :

Contrat de 6 mois, renouvelable, dans la limite de 2 ans,

Temps de travail : 1 à 10 DJ par semaine.

PHC motif 2 : en cas de difficulté de recrutement pour une activité particulière :

Contrat de 3 ans renouvelable 1 fois,

Temps de travail : 1 à 10 DJ par semaine.

PHC motif 3 : dans l'attente du concours de PH :

Contrat de 3 ans renouvelable 1 fois,

Temps de travail : 5-10 DJ par semaine.

PHC motif 4 : concerne les médecins du privé qui ont une activité en public

Contrat de 3 ans renouvelable 1 fois (peut ensuite devenir un CDI),

Temps de travail: 1- 4 DJ par semaine.

PRATICIEN HOSPITALIER TITULAIRE

Cf. guide du PH à paraître



Connaître ses obligations

Personne ne vous a expliqué quelles sont les obligations d'un assistant ou d'un praticien. Et pourtant, il est indispensable que vous les connaissiez ! Il est important d'avoir des notions simples mais claires concernant votre temps de travail.

LES OBLIGATIONS DE SERVICE

Elles correspondent au travail réalisé :



Jours ouvrables du lundi au vendredi
(habituellement de 8h30 à 18h30) et le samedi matin (habituellement de 8h30 à 13h30)



Lors de la permanence des soins
(gardes et astreintes) la nuit (habituellement de 18h30 à 8h30), le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés.



Aux CA et RTT



Aux congés formations

Le temps de travail peut être décompté en demi-journées, ou en temps continu (de manière dérogatoire, pour certaines spécialités, sous conditions).

Décompte en demi-journées : vous devez 10 demi-journées par semaine

Décompte en temps continu : la durée de la demie journée n'étant pas définie et la durée du temps de travail hebdomadaire étant variable (entre 39 et 48h), le nombre d'heures à réaliser peut varier en fonction des établissements, des services. Dans tous les cas, que votre temps de travail soit compté en heures ou en demi-journées, les obligations de service ne peuvent pas dépasser 48 heures par semaine, lissées sur un quadrimestre. Quoiqu'il en soit, votre employeur est soumis à l'obligation de décompter le nombre d'heures que vous réalisez (confirmé par le Conseil d'Etat en juin 2022, le SNPHARE peut vous faire parvenir le document ad hoc).

Que se passe-t-il quand vous avez rempli vos obligations de service sur un quadrimestre ?

Tout dépend si vous êtes engagés ou non à faire du TTA ou non (cf. infra TTA) !

Si vous participez au TTA :

Les demi-journées ou heures réalisées au-delà de vos obligations de service génèrent du TTA (cf. infra).

Si vous ne participez pas au TTA :

Une fois vos obligations de services effectuées, vous êtes en OFF/récupération : vous ne devez rien de plus à votre employeur.

Cas particulier : dépassement du volume horaire de 48 heures dans les 10 demi-journées : ce cas est tout de même prévu par la réglementation : tout ce qui dépasse les 48 heures doit être compté en TTA.

Elle correspond aux gardes et aux astreintes, c'est-à-dire la nuit (habituellement de 18h30 à 8h30), le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés.

La garde : le praticien est sur place.

L'astreinte : le praticien est à son domicile

(ou ailleurs, à distance raisonnable de son établissement = dans des délais compatibles avec la sécurité des patients), il peut donner des avis téléphoniques et/ou se déplacer en fonction des cas.

LA PERMANENCE DES SOINS

La participation à la permanence des soins est une obligation statutaire (sauf dérogation médicale), pour tous les praticiens, quel que soit leur statut.

A l'exception des HU, il n'y a pas de nombre limité de garde (de jour, de WE) pour les praticiens hospitaliers. En revanche, pour les astreintes, il y a une limitation indicative (3 nuits par semaines et deux dimanches ou jours fériés par mois) : cette limite ne peut être dépassée que sur la base du volontariat.

Le repos de sécurité est dû au praticien : 24 heures après une garde de 24 heures, 11 heures après le dernier déplacement en astreinte. Vous n'avez pas le droit de travailler pendant le repos de sécurité (ni activité clinique, ni activité professionnelle non clinique).

LE TABLEAU DE SERVICE

Le tableau de service renseigne les activités professionnelles de chaque praticien, 7 jours sur 7 (présence pour activité clinique, non clinique, congés annuels – CA, récupération de TTA, formation etc.). Théoriquement, le nombre d'heures réalisées doit y être consigné...

Il est très important de conserver ces tableaux de service, c'est le document qui fait foi en cas de litige avec l'administration. Pensez à les vérifier régulièrement, et au minimum à la fin de chaque quadrimestre +++

**ATTENTION !
DÉPASSER LES OBLIGATIONS DE SERVICE
NE PEUT PAS VOUS ÊTRE IMPOSÉ !**

**LA PARTICIPATION OU NON AU TTA
SE FAIT SUR LA BASE
DU VOLONTARIAT
UNIQUEMENT !**



Connaître ses droits

LES CONGÉS LES ABSENCES

Congés annuels

25 jours de CA par an (on pose des jours ouvrés : lundi au vendredi).

Il est obligatoire de poser au moins 20 jours de CA par an.

Les jours de CA non posés sont-ils perdus? NON, pas tous ! (cf. infra CET)

Si vous avez pris au moins 20 jours de CA dans l'année, les CA non pris (soit max 5) peuvent être versés au CET.

Récupération du Temps de Travail (RTT)

19 jours ouvrables de RTT / an

Les jours de RTT non posés sont-ils perdus? NON ! (cf. infra CET)

Congés formation

15 jours ouvrables par an (du lundi au samedi).

Le praticien a la possibilité de reporter ses congés formation sur l'année suivante (30 jours sur 2 ans).

Autres congés/absences

Les praticiens ont notamment droit :

- Au congé maternité
- Au congé paternité
- Aux congés maladies
- Aux congés d'aidant

VALENCE NON CLINIQUE

Le praticien a droit à une demi-journée de valence non clinique par semaine.

Elle est de droit pour les praticiens dont la quotité de travail est de 100%.

Elle est soumise à l'accord du chef de service pour les praticiens dont la quotité de travail est de 90% ou moins.

Ce temps permet d'effectuer des tâches administratives, de l'enseignement, de la recherche.

NB : une seconde demi-journée de valence peut être demandée par un praticien. Elle doit être motivée (participation à l'enseignement, à la recherche, à des missions institutionnelles...) et doit être validée par le chef de pôle et la direction.

LE TEMPS DE TRAVAIL ADDITIONNEL (TTA)

Le TTA correspond au travail réalisé au-delà de ses obligations de service.

Attention !

La participation au TTA se fait sur la base du volontariat. Elle ne peut en aucun cas être imposée ! Elle est proposée aux praticiens par le chef de pôle et le directeur général.

Un contrat de TTA doit être signé entre le praticien, le chef de pôle et le directeur de l'établissement. Ce contrat comporte un engagement du nombre de DJ ou d'heures que le praticien s'engage à faire sur le quadrimestre (ou l'année) : cela évite que, sous prétexte que vous acceptez de faire du TTA, on vous en impose sans limitation de temps !

Ce contrat peut être dénoncé par une des parties avec un préavis de 2 mois.

Comment le TTA est-il calculé ?

Idéalement, le volume de TTA réalisé doit correspondre à celui qui a été contractualisé. A l'issue de chaque quadrimestre, la DAM procède au décompte du temps de travail réalisé : la différence entre le temps réalisé et les obligations de service correspond au TTA généré (en heures ou en demi-journées).

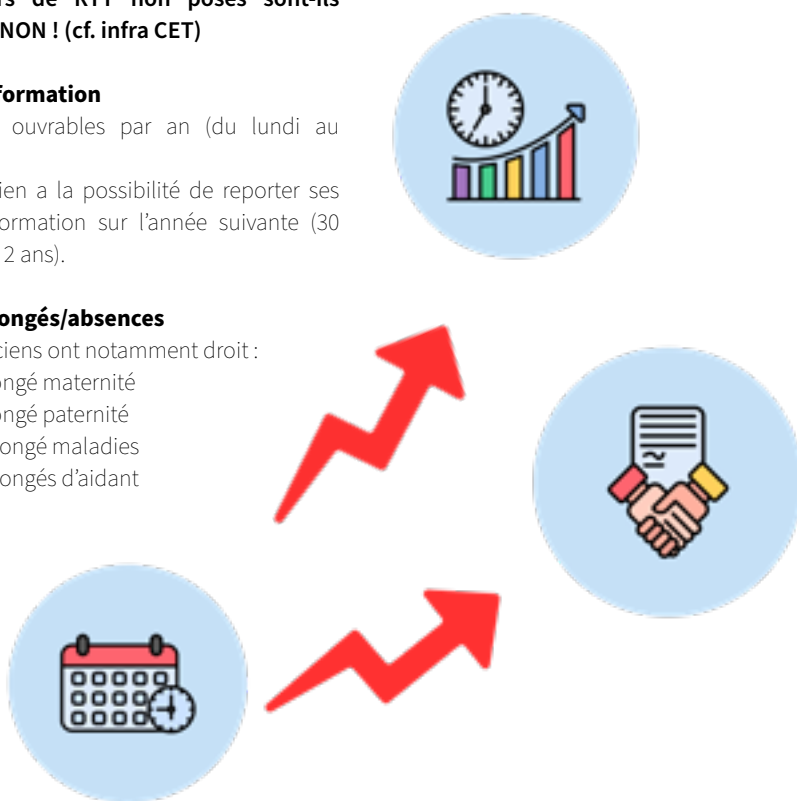
Deux demi-journées correspondent à une plage de TTA (en décompte horaire 1/2 plage de TTA correspond à 5 heures).

Que faire du TTA généré ?

A l'issue de chaque quadrimestre, le praticien peut au choix :

- Récupérer des jours,
- Épargner des jours sur son CET (cf. infra CET),
- Se faire rémunérer (1 plage de TTA = 165,31 euros brut)

... cette rémunération est très rapidement inférieure à votre salaire (émoluments / échelons + IESPE), ce qui est une aberration pour des heures supplémentaires (nous y travaillons !).



LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS CET

Les jours de congés (CA et RTT) non posés ainsi que les plages de TTA (2 plages = 1 journée) non récupérées et non rémunérées peuvent être épargnés sur un compte : le CET. Un praticien peut ainsi épargner 20 jours au maximum par an sur son CET.

Un décompte doit être fourni tous les ans au plus tard le 31 mars : votre administration doit vous envoyer un document que vous lui retournez signé, indiquant ce que vous faites (versement au CET ou pas)

- Des CA non pris
- Des RTT non pris
- Du TTA non rémunéré / récupéré

Que faire de son CET ?

Le praticien peut :

- Poser des jours de CET (équivalents à des jours de congés).
- Monétiser des jours : la monétisation ne peut être demandée que si le CET comprend au moins 20 jours. Un jour de CET est payé 300 euros Brut – c'est-à-dire en dessous de votre rémunération (cf. TTA).

Attention, la monétisation ne donne pas droit à cotisation retraite : nous vous déconseillons cette option.

NB : rémunération 1 CET < 2 plages de TTA.

**Attention !
Le CET est ouvert aux PH,
PHC et assistants**

Que devient le CET :

• En cas de disponibilité ?

Le CET est maintenu jusqu'au à la fin de la disponibilité, il est « conservé » par le CNG

• En cas de démission ?

Le CET doit être récupéré (la monétisation ne peut pas être exigée par le praticien)

• En cas de départ à la retraite?

Le CET doit être récupéré



Connaître ses droits



Rémunérations

Il est très important de connaître les différents types de rémunération et d'être en mesure de vérifier son bulletin de paie.

LES ÉMOLUMENTS

Les émoluments dépendent du statut, de l'ancienneté et de la quotité de travail.

Les émoluments des PH suivent l'évolution du point d'indice, ce qui n'est pas le cas de ceux des praticiens contractuels (émoluments négociés, entre un tarif plancher et un tarif plafond).

Assistant (généraliste / spécialiste)

Praticiens Associés : PA

Praticien Hospitalier Contractuel : PHC

Le salaire est négocié entre un seuil minimal : 39 396 € brut annuel et un seuil maximal : 67 740,25 € brut annuel.

Praticien Hospitalier : PH



Cliquez pour connaître la grille salariale de chacun des statuts ci-dessus.

Attention dérogations :

- PHC recruté sur le motif 2 : le seuil maximal est à 119 130 euros brut
- PHC recrutés sur le motif 3 : le seuil maximal fixé dans la limite de l'échelon qui serait détenu en tant que praticien hospitalier (application des règles de reprise d'ancienneté).

LA PERMANENCE DES SOINS

Gardes : indemnité de sujétion

- En semaine : 1 garde de nuit = 1 indemnité de sujétion (IS)
- Le samedi : 1 demi-garde (0.5 IS) + 1 garde de nuit (1 IS) = 1.5 IS
- Le dimanche et jour férié : 1 de jour + 1 garde de nuit = 2IS

Attention :

Le samedi matin ne fait pas partie de la permanence des soins, il n'est donc pas rémunéré en plus mais rentre dans le décompte du temps de travail.

Astreintes

Les horaires sont identiques à celles des gardes.

La réglementation relative aux astreintes est particulièrement complexe et soumise à interprétation.

La rémunération dépend de plusieurs paramètres et varie en fonction des spécialités et des établissements.

Pour faire très (trop?) simple :

- **Astreinte au déplacement** : un forfait de base (environ 40€) et une rémunération pour chaque déplacement.

- **Astreinte forfaitisée** : un forfait identique quel que soit le nombre de déplacements.

Attention :

Dans tous les cas, le temps déplacé et le temps de trajet (dans la limite d'1 heure par astreinte) doivent être décomptés et rentrer dans le décompte du temps de travail (ce qui est parfois problématique étant donnée la réglementation).

Quand sont payées les gardes et les astreintes ?

La permanence des soins n'est payée qu'une fois cette PDS réellement réalisée. Compte tenu des délais pour les faire figurer sur la paie, la PDS est rémunérée sur le mois en cours ou sur le mois suivant, selon un calendrier qui doit vous être fourni par l'administration. Attention, il y a régulièrement des gardes « oubliées » sur les fiches de paie...

EN BREF



LES ÉMOLUMENTS

Indemnité d'Engagement Service Public Exclusif : IESPE

Cette prime est accordée aux praticiens titulaires PHC non concernés) qui n'ont aucune activité privée dans ou hors de l'établissement.

Prime d'Exercice Territoriale : PET

Cette prime est accordée aux praticiens qui exercent sur plusieurs sites.

Le montant dépend du nombre hebdomadaire de demi-journées effectuées en dehors du site principal et du nombre de sites d'exercice.

Prime de Solidarité Territoriale : PST

Cette prime est accordée aux praticiens qui vont effectuer des remplacements dans des établissements de soins publics (au-delà de leurs obligations de service).

Cette activité est faite sur la base du volontariat. Elle est soumise à autorisation du chef de service, chef de pôle et directeur.

Une convention doit être signée entre le praticien et les 2 établissements.

Prime d'Engagement dans la Carrière Hospitalière : PECH

Cette prime peut être accordée aux praticiens de certaines spécialités et/ou dans certains établissements, qui s'engagent à passer le concours de PH et à rester en tant que PH pour une durée de 3 ans.

Elle se décompose en 2 parties :

- Une première partie dans le cadre d'un recrutement sur un poste dans une spécialité correspondant à un diplôme d'études spécialisées présentant des difficultés importantes de recrutement dans les établissements publics de santé (actuellement la radiologie et l'anesthésie-réanimation). Montant 10 000 euros brut.
- Une deuxième dans le cadre d'un recrutement sur un poste dans une spécialité pour laquelle l'offre de soins est ou risque d'être insuffisante dans l'établissement au sein duquel il exerce. Montant 20 000 euros brut.

Attention : les 2 parties sont cumulables.

Versement en 2 temps :

- 1^{er} versement à la signature de la convention
- 2^{ème} versement dans le mois suivant la nomination en tant que PH probatoire

INDEMNITÉ D'ENGAGEMENT SERVICE PUBLIC EXCLUSIF

1010 euros brut

LA PRIME D'EXERCICE TERRITORIAL*

1 DJ : 250 €

+1 DJ à 3 DJ inclus : 450 €

+3 DJ à 4 DJ inclus : 700 €

4 DJ sur au moins 2 sites différentes du site principal d'exercice OU + DE 4 DJ : 1000 €

LA PRIME DE SOLIDARITÉ TERRITORIALE

DJ du lundi au vendredi et samedi matin
293,24 euros

DJ de nuit ou de jour **
427,25 euros

LA PRIME D'ENGAGEMENT DANS LA CARRIÈRE HOSPITALIÈRE

Engagement dans une spécialité en difficultés de recrutement 10 000 euros

Engagement dans une spécialité où l'offre de soins est / peut être insuffisante 20 000 euros

LES MONTANTS INDIQUÉS SONT VALABLES À LA DATE DE DIFFUSION DE CE LIVRET ET SONT SOUMIS À ÉVOLUTION

*montant brut mensuel, en fonction du nombre moyen hebdomadaire de demi-journées passées en dehors du site principal d'exercice du praticien ainsi que du nombre de sites d'exercice différents le cas échéant

**samedi après-midi, dimanche et jour férié



LA VIE DU PRATICIEN

LES INTERLOCUTEURS

Les interlocuteurs médicaux

Chef de Service

Il est l'interlocuteur direct des médecins du service.

Il organise l'activité (activités cliniques et non cliniques) des praticiens, valide les plannings... **Il gère donc la vie du service.**

Chef de Pôle

Il a un rôle important car il gère un ensemble de services qui regroupent parfois un grand nombre de praticiens.

Il définit des objectifs et gère une enveloppe financière.

Il est l'interlocuteur direct avec la direction.

NB : le praticien hospitalier est nommé sur un Pôle puis affecté dans un service. D'où l'importance des fiches de poste.

Président de la CME (PCME)

C'est le "représentant des docteurs" dans un établissement. C'est un acteur majeur dans la vie de l'établissement

Avec le Directeur Général, il participe à la gestion et l'organisation de l'établissement.

Délégué syndical

Il n'est pas forcément présent dans l'établissement (la réglementation ne prévoit pas de représentation syndicale locale pour les médecins, à la différence de ce qui se passe pour les professionnels paramédicaux).

La liste des correspondants et délégués du SNPHARE sont disponibles sur notre site : contactez le plus proche de votre établissement en cas de besoin !

Les interlocuteurs administratifs

Direction des Affaires Médicales (DAM)

Le directeur des Affaires Médicales est le "DRH" des médecins. C'est l'interlocuteur direct pour la signature des contrats.

Il peut également être sollicité en cas de difficulté (au sens large du terme).

La DAM tient à jour les tableaux de service, les plannings des lignes de gardes et astreintes, les congés.

C'est le service à contacter pour les problèmes de paie, d'arrêt de travail...

Direction Générale (DG)

C'est l'employeur des médecins (et de tous les personnels d'un établissement).

Il gère l'établissement en collaboration étroite avec le PCME.

LES COMMISSIONS À CONNAÎTRE

Commission Médicale d'Établissement (CME) regroupe les représentants des médecins d'un établissement. Les membres sont élus.

La CME peut être saisie par la direction et les médecins.

Elle émet des avis et des propositions.

Commission de l'Organisation de la Permanence des Soins (COPS) est une sous-commission de la CME chargée de suivre l'organisation des gardes et astreintes des internes et des séniors.

Commission des Effectifs est une sous-commission de la CME chargée d'examiner les dossiers des médecins qui souhaitent un poste de PH.

Elle n'existe pas dans tous les établissements.

Il existe de nombreuses autres sous commissions de la CME (gestion de la FMC, activité libérale, vie hospitalière...)

NB: tous les praticiens peuvent s'investir dans la vie de l'établissement

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Comme tout salarié, les médecins doivent bénéficier d'un suivi médical régulier.

Malheureusement le nombre de médecins du travail est très insuffisant.

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Réalisé annuellement, c'est un temps d'échange entre le médecin et le chef de service (ou autre manager médical) qui permet de faire un point sur les activités d'un médecin et ses souhaits pour le futur. En aucun cas il s'agit d'évaluation du praticien.

En revanche, des entretiens d'évaluation sont prévus (obligatoires) pour les PH en période probatoire, au bout de 6 mois et de 12 mois. Ils permettent de vérifier que les conditions de titularisations sont remplies, ou le cas échéant, de voir ce qui ne va pas et qui pourrait empêcher la titularisation.

EN CONCLUSION

Lorsque l'on exerce dans un établissement de soins public, il est très important d'avoir des connaissances réglementaires et des notions sur l'organisation de son établissement.

Quelques grands principes à retenir : connaître ses droits et ses obligations, anticiper la signature d'un contrat, bien choisir ses interlocuteurs et garder des traces des échanges.

Une façon simple d'être informé(e) et conseillé(e) : **adhérer au SNPHARE !**
Il y a même des tarifs préférentiels pour les plus jeunes, et c'est gratuit pour les internes !

Le SNPHARE défend l'ensemble des praticiens, de toutes les spécialités.

Le SNPHARE vous renseigne :

- Par l'envoi de newsletter (pensez à renseigner vos mails personnels lors de votre adhésion, de nombreux établissements ont des pare-feu...)
- Sur son site : <https://snphare.fr>
- Sur ses réseaux sociaux



JE SUIS JEUNE PRATICIEN

j'adhère au



www.snphare.fr



SNPHAR*e*

DÉCEMBRE 2023

