adRHess

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Ouverture

Matthieu GIRIER, Président de l'ADRHESS

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE

HOUDART ET ASSOCIÉS SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Association hospitalière TSF TranSFaire

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

En guise d'introduction

Me Guillaume CHAMPENOIS, Avocat associé, Cabinet HOUDART

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

La gestion contractuelle PNM sous un angle juridique

Me Caroline LESNE, Avocate associée, Cabinet HOUDART

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE

Les contractuels, l'avenir de la fonction publique?

«Le cadre actuel de la gestion des ressources humaines (RH) pâtit d'une grande rigidité, avec une gestion trop centralisée, juridique et administrative. »

«réformer le cadre contractuel entre l'administration et ses agents afin notamment d'engager une **transformation managériale** vers plus de confiance mais aussi de responsabilisation »

(Rapport du comité d'action publique dit « CAP 2022 » de juin 2018).

➔ Développement de la « contractualisation » de l'emploi public

adRHess

HOUDART ET ASSOCIÉS
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

* Loi n°2019-828 du 6 août 2019 Transformation de la FP
* Art.20, Art. 32 Loi n°83-634 du 13 juillet 1983
*Art.3, Art.8, Art. 9, Art.9-1, Art.9-2, Art.9-3, Art.9-4, Art.9-5
Loi n°86-33 du 9 janvier 1986

* Décret n°91-155 du 6 février 1991
* Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique

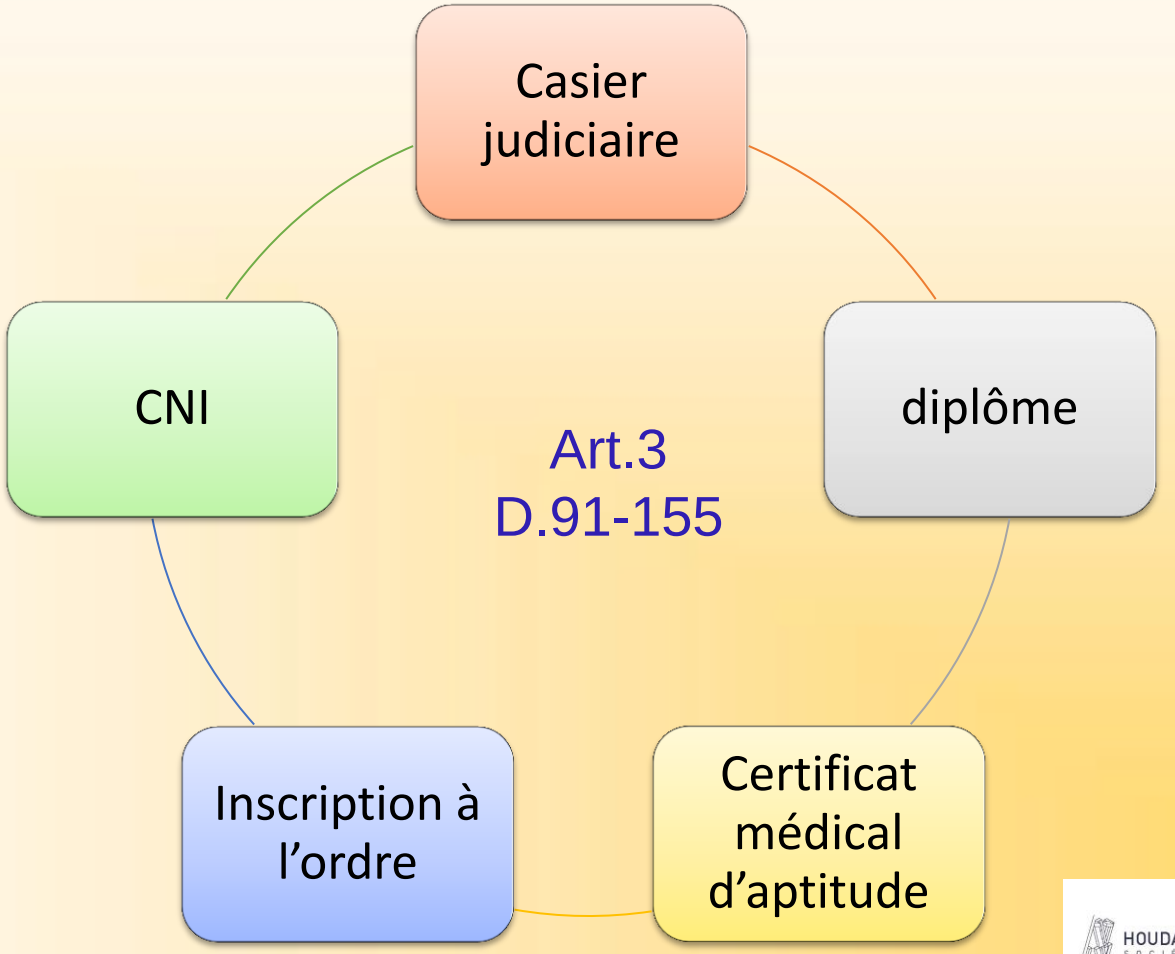
* Instruction DGOS/RH4 no 2015-108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière
* Instruction DGOS/RH4/2013/ 392 du 28 novembre 2013 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Personnels PNM contractuels sous l'angle juridique

HOUDART ET ASSOCIÉS SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Association hospitalière TSF TranSFaire

1) LES RÉFLEXES AVANT LE RECRUTEMENT



Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Depuis le 1er janvier 2020:

UNE PROCÉDURE RÈGLEMENTAIRE DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

- Pour le recrutement contractuel sur « des emplois permanents » au titre des art.9 + art.9-1 I et II L.86-33

RÉFORME

/!\ Ne concerne pas les recrutements contractuels sur emplois de directeur chef d'établissement et sur emplois supérieurs hospitaliers

(décret n° 2019-1414,
décret n° 91-155 art,3-2 à 3-10)

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

RÉFORME

Depuis le 1er janvier 2020: UNE PROCÉDURE RÈGLEMENTAIRE DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

- **Publication « des modalités de la procédure de recrutement** applicable aux emplois permanents pouvant faire l'objet d'un recrutement contractuel

- Publication de **l'avis de création ou de vacance** d'emploi accompagné d'une **fiche de poste** (missions, qualif., compétences, conditions d'exercice, sujétions, fondements juridiques, liste pièces requises pour candidater + date limite dépôt)
  - emploi permanent: au préalable: constat de l'échec d'un recrutement de titulaire
- **AR candidature**
- **pré-sélection** après vérification des conditions

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

RÉFORME

Fonction Publique

Depuis le 1er janvier 2020: UNE PROCÉDURE RÈGLEMENTAIRE DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

…suite

- **Convocation entretien(s) d'embauche**
  SAUF pour CDD <6 mois

- **Entretien(s)**: information sur les obligations déontologiques
  - Lorsque le niveau de l'emploi l'exige Entretien d'embauche assuré à 2, voire avis d'une tierce personne ➔ **décision du Directeur définissant les emplois permanents**

- **Document d'appréciation** des candidats présélectionnés

- Information candidats non retenus de la décision de rejet

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

RÉFORME

Depuis le 1er janvier 2020:
UNE PROCÉDURE RÈGLEMENTAIRE DE SÉLECTION DES CANDIDATURES

Critères d'appréciation des candidatures:

- Compétences
- Aptitudes
- Qualification
- Expériences professionnelles
- Potentiel du candidat
- Capacité à exercer les missions de l'emploi

(art.1er décret n° 2019-1414)

Gestion contractuelle PM PNM

2) COMMENT RÉDIGER SON CONTRAT ?

SÉCURISATION JURIDIQUE ET LEVIERS DE GRH

1/6

1. Clause n° 1: l'objet du contrat:

Le contrat doit préciser « l'article de la loi du 9 janvier 1986 et le cas échéant l'alinéa en vertu duquel il est établi » (art.4 D.91-155)

➔ CE, avis, 25 septembre 2013, n° 365139 : art.3 L.83-634 : principe : les emplois permanents sont en principe occupés par des fonctionnaires . Le recrutement d'agents contractuels n'est permis « *qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi* » *// Avis CE, n° 397088, 29.03.2019*

➔Recrutement contractuel: Pour un besoin permanent? Pour un besoin temporaire?

2) COMMENT RÉDIGER SON CONTRAT ?

SÉCURISATION JURIDIQUE ET LEVIERS DE GRH

2/6

1. Suite - Clause n° 1: l'objet du contrat			
Besoins permanents	Art.9 L.86-33		
	« Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient » notamment… (CDD, CDI, temps non complet)		
Besoins temporaires	Art. 9-1 L.86-33		
	I. remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels = CDD jusqu'au retour de l'agent	II. pour les besoins de continuité du service et faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. = 2 ans maximum	III. Faire face à : - accroissement temporaire d'activité (12 mois maximum) - accroissement saisonnier d'activité (6 mois maximum)

2) COMMENT RÉDIGER SON CONTRAT ?

SÉCURISATION JURIDIQUE ET LEVIERS DE GRH

4/6

2. Les autres clauses impératives:

- la durée du contrat
- La date d'effet
- La définition des fonctions
- Les conditions d'emploi

  * rémunération: art;20 L.83-634: La rémunération des agents contractuels est fixée « en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service ».
- Droits et obligations « lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale »

(Art.4 D.91-155)

RÉFORME

Fonction Publique

2) COMMENT RÉDIGER SON CONTRAT ?

SÉCURISATION JURIDIQUE ET LEVIERS DE GRH

5/6

3. Les autres clauses facultatives

- Condition suspensive : aptitude médicale
- Période d'essai
- Entretien professionnel
- Protection sociale (affiliation caisse..)
- Congé maladie, CA…
- Obligations déontologiques
- Terme anticipé (démission, licenciement..)

2) COMMENT RÉDIGER SON CONTRAT ?

SÉCURISATION JURIDIQUE ET LEVIERS DE GRH

6/6

4. Que faire en cas de clauses contractuelles illégales?

- Conseil d'Etat, section du contentieux, 31 décembre 2008, n° 283256, Cavallo

- art. 41-3 4° D.91-155 du 6 février 1991: **la régularisation et ses effets**

3) PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT : LES MODIFICATIONS DU CONTRAT

La gestion des avenants

- Définition : un avenant est un acte qui modifie une convention en l'adaptant ou en la complétant par de nouvelles clauses
- Pouvoir de modification unilatérale de l'établissement: intérêt du service, mutabilité SP, principe de légalité
- Nouveau contrat ou avenant?

- Les incidences

4) GÉRER LES FINS DE CONTRAT ET LES RUPTURES ANTICIPÉES

- La démission
- terme de CDD
- Refus de renouvellement de CDD
- Les licenciements
- La rupture conventionnelle

RÉFORME

4) GÉRER LES FINS DE CONTRAT ET LES RUPTURES ANTICIPÉES

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Un nouveau cas de rupture :
  - Expérimentation pour les fonctionnaires (01.01.2020 au 31.12.2025)
  - pérenne pour les contractuels
    (décret n° 2019-1593 + décret n° 2019-1596)

- Rupture conventionnelle ne règlera pas tout.

  ➔ L'articulation avec la transaction

RÉFORME

5) LES RECRUTEMENTS CONTRACTUELS SPÉCIFIQUES

<u>1- le contrat de projet</u>: flexibilité dans le recrutement et introduction d'une conception fonctionnelle de l'emploi public

(Art. 9-4 L.86-33)

- 6 ans maximum
- Pas de droit à un CDI
- Fin de contrat à la fin de la mission (projet ou « opération identifiée »)

➔ En attente projet de décret (indemnité de rupture anticipée, délai de prévenance)

5) LES RECRUTEMENTS CONTRACTUELS SPÉCIFIQUES

2 - Recrutement contractuel « sur emplois supérieurs »

RÉFORME

Fonction Publique

(art. 3 L.86-33)

Transparence voulue des procédures de recrutement

Cette procédure est applicable aux recrutements dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020

➔ En attente du décret au Conseil d'Etat fixant la liste des emplois supérieurs hospitaliers *(art.4 L86.33 modifié par art,53 Loi 2019-828)*

5) LES RECRUTEMENTS CONTRACTUELS SPÉCIFIQUES

3- le recrutement contractuel par détachement

(Art. 9-2 L.86-33)

« …les fonctionnaires dirigeant les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent être détachés, par le directeur général du Centre national de gestion, sur un contrat de droit public. Ce détachement est prononcé pour une mission d'une durée limitée visant à rétablir le bon fonctionnement d'un de ces établissements. Les établissements placés sous administration provisoire, dans les conditions fixées à l'article L. 6143-3-1 du même code, ainsi que les centres hospitaliers universitaires sont exclus du présent dispositif. …»

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

La gestion contractuelle PNM : une boite à outils

Guillaume CHAMPENOIS, Avocat Associé, Cabinet Houdart

Yannick SCALZOTTO, DRH, Conseil Départemental du Val-de-Marne

Marie-Chantal GUILLAUME, Coordinatrice générale des soins, CH de Valenciennes

Marie MULLER, DRH, CH Sud-Francilien

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Contrats et attractivité, quelques bonnes pratiques

Amélie ROUX, adjointe au responsable du pôle RH, FHF

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE

Démarche FHF attractivité paramédicale

- Résultats enquête en ligne
- Séminaire FHF
- Rencontre avec des professionnels de terrain
- Idéathon du 22 novembre : les bonnes idées identifiées
- SANTEXPO – 28 mai : ateliers idéation

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

1. Etablir un diagnostic partagé

- Été 2019 : enquête en ligne
- 3 septembre : séminaire attractivité, établissement d'un diagnostic partagé et identification des pistes de réflexion prioritaires

2. Confronter ce diagnostic aux professionnels et construire des propositions

- Rencontre avec des professionnels en établissement
- Rencontre avec des étudiants paramédicaux

3. Présenter un corpus de propositions et pistes d'actions

- Journée type « idéathon » avec des jeunes entreprises innovantes
- Rencontre avec les partenaires institutionnels

1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

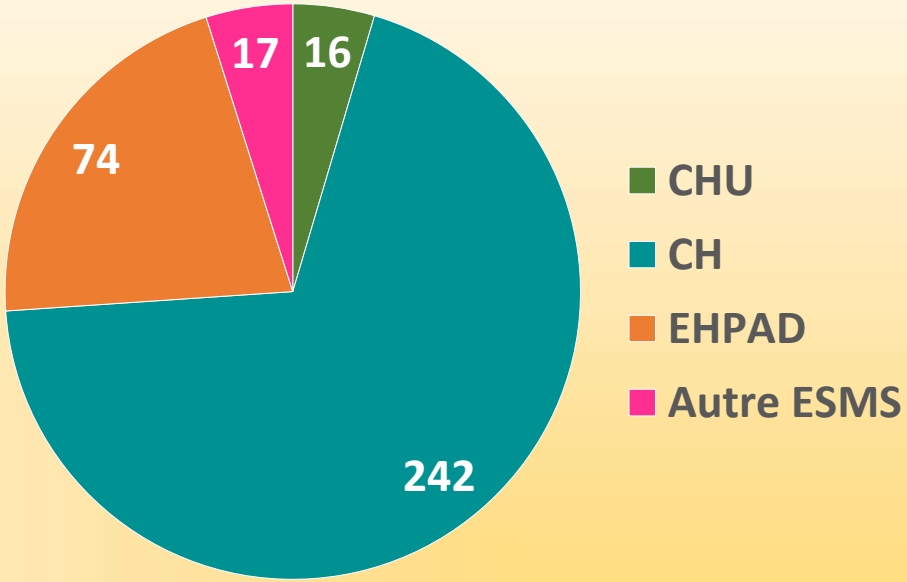
Démarche FHF attractivité paramédicale

- Résultats enquête en ligne
- Séminaire FHF
- Rencontre avec des professionnels de terrain
- Idéathon du 22 novembre : les bonnes idées identifiées
- SANTEXPO – 28 mai : ateliers idéation

Un constat quasi-unanime de difficultés de recrutement

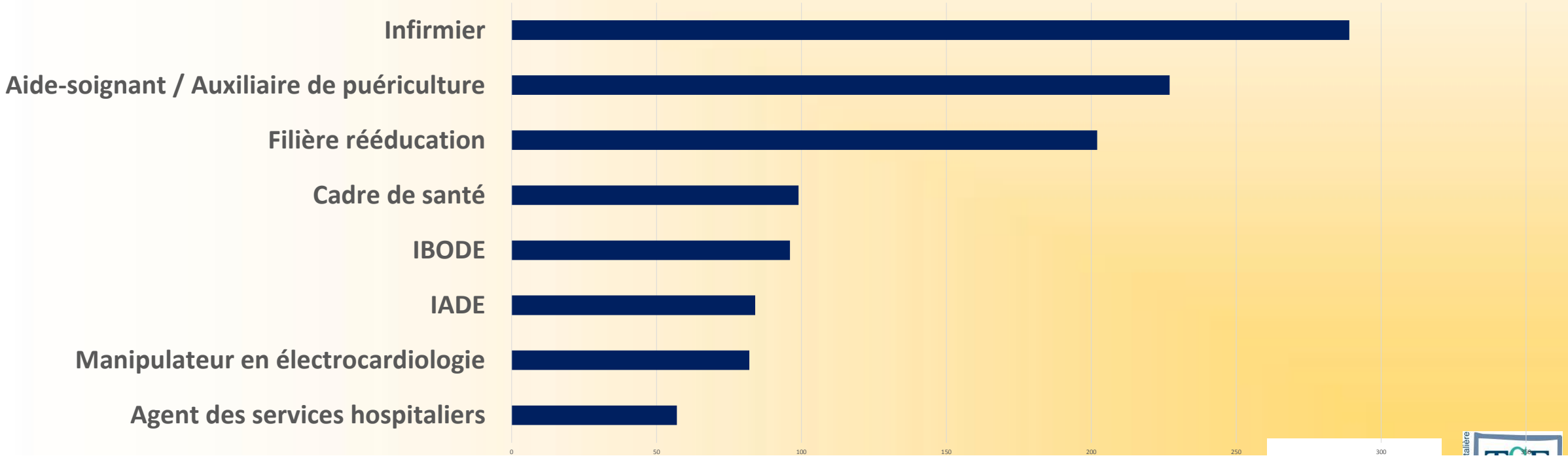
Plus de **350 établissements** métropolitains répondants, représentant plus de **470 000 agents publics** hospitaliers :

- 16 CHU
- 242 CH
- 74 EHPAD
- 17 autres ESMS



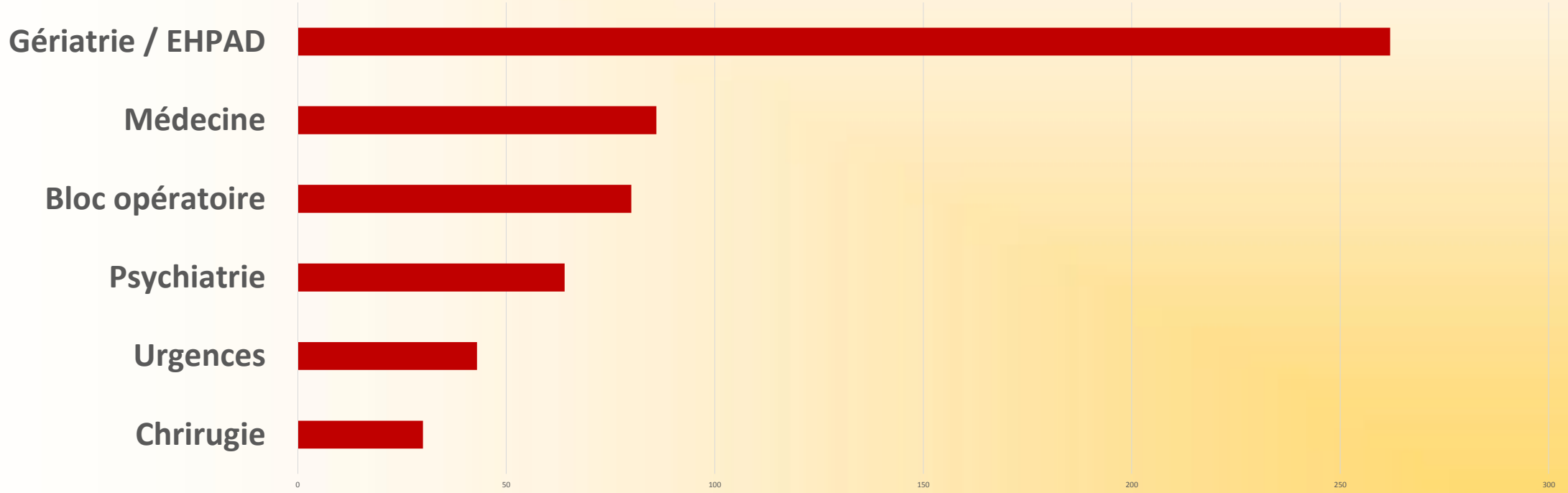
1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

Des difficultés concernant d'abord les infirmiers et les aides-soignants



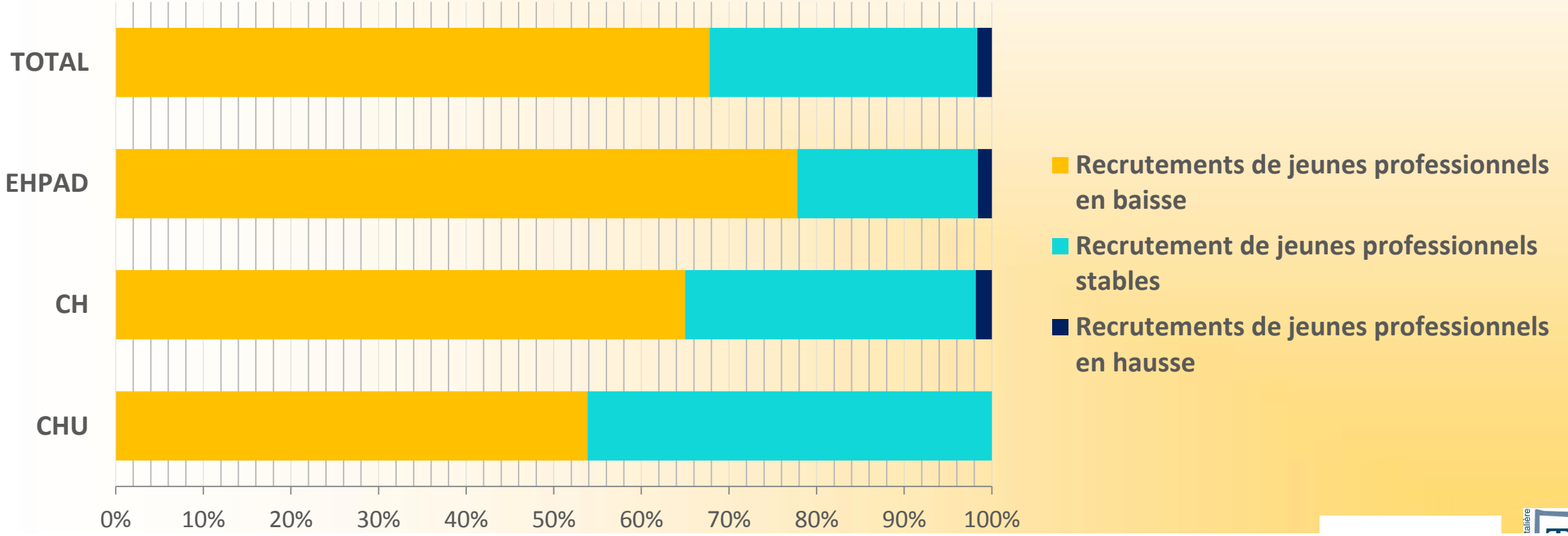
1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

Des difficultés très marquées dans le secteur du Grand Âge



1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

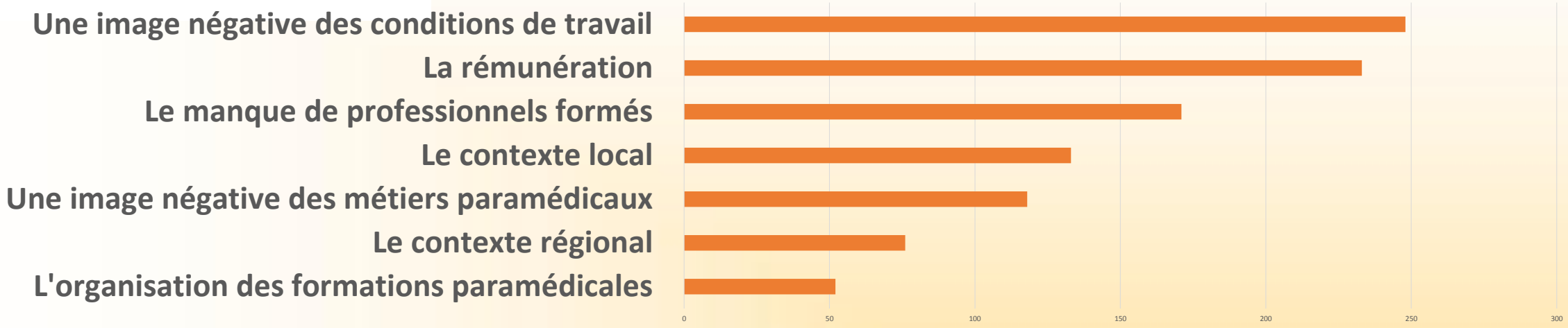
Difficultés de recrutement de jeunes professionnels



1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM



- **Pénibilité** : hausse de la charge de travail liée au niveau de dépendance, manque d'effectifs
- **Image du secteur** : rôle des médias / hôpital bashing, dévalorisation de la gériatrie par rapport MCO
- **Niveau de rémunération** : attractivité de l'exercice libéral ou secteur privé, concurrence frontalière, pression à la baisse sur masse salariale, difficultés budgétaires des établissements,
- **Accessibilité de l'établissement** : temps et coût de transport et/ou logement, exercice multisite
- **Formation** : dates de sortie d'IFSI, jeunes soignants mal préparés à l'exercice professionnel, difficulté d'accompagnement des stagiaires
- **Changement du rapport au travail** : effet générationnel, nomadisme professionnel, attractivité de l'intérim, moindre acceptation des contraintes horaires et statutaires, management trop distant

Démarche FHF attractivité paramédicale

- Résultats enquête en ligne
- ➢ Séminaire FHF
- ➢ Rencontre avec des professionnels de terrain
- Idéathon du 22 novembre : les bonnes idées identifiées
- SANTEXPO – 28 mai : ateliers idéation

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Séminaire du 3 septembre

Acteurs sollicités

- Commission permanente RH
- Délégués régionaux
- Réseau DRH
- Représentants étudiants

Ateliers de réflexion autour de 4 thématiques

- Territoire
- Métiers
- Secteurs d'activité
- Jeunes professionnels

Présentation des propositions à des professionnels de terrain

4 déplacements en établissement

- CHU de Dijon
- GCSMS des EHPAD du Val de Marne
- CH de Rambouillet
- CH de Poissy Saint Germain

Publics rencontrés

- Étudiants en santé
- Professionnels paramédicaux
- Cadres de santé

1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

Le constat d'évolutions fortes

- contexte législatif et réglementaire : loi fonction publique (rupture conventionnelle), projet loi retraites (régime universel)
- hausse continue du nombre de contractuels dans la FPH, versant où le nombre de contractuels est proportionnellement le plus élevé (18%)
- nouvelles attentes des professionnels : individualisation, liberté, lisibilité
- Difficultés de recrutement et enjeux d'attractivité

1. Mettre en place une mission sur les métiers et filières en tension

- **Objectiver les écarts de rémunération : l**es pratiques salariales du secteur privé demeurent opaques, conduisant à une très forte concurrence au recrutement, notamment dans les territoires déjà exposé à une pénurie de professionnels de ville.
- **Identifier les besoins en compétences** en associant les établissements apparait comme le meilleur moyen d'assurer le juste dimensionnement de l'appareil de formation. Nous sollicitons donc que ce travail de recensement des besoins en compétences soit conduit prioritairement pour les professions paramédicales en tension (IBODE, IADE, manipulateurs en électroradiologie…).

2. Une action sur les bas salaires

- Prime /fusion des échelons du dernier décile des rémunération

NB : 10% des agents de la fonction publique gagnent moins de 1450 euros /mois

1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

3. Donner aux établissements des leviers managériaux adaptés aux aspirations nouvelles des professionnels

- **Intéressement collectif pour le personnel médical et paramédical**. Nous demandons un financement dédié pour que cette disposition innovante dans le secteur public puisse devenir un véritable levier pour mobiliser les équipes autour d'objectifs et de projets définis collectivement.
- **Prime d'engagement de service public**, conditionnée à plusieurs années d'exercice (engagement pouvant être modulé selon le niveau de la prime), viendrait rendre attractive l'entrée dans la carrière hospitalière pour les jeunes professionnels paramédicaux

- **Prime de Fonctions et de Résultats adaptée pour l'ensemble des corps d'encadrement** et des responsables médicaux. Cette PFR permettrait notamment de valoriser les compétences managériales si importantes à l'heure des transformations que connaissent les établissements publics aujourd'hui.
- **Refonte du régime indemnitaire** pour le rendre lisible et mieux reconnaitre l'engagement des professionnels non médicaux (développement des compétences, encadrement de stagiaires

1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

4. Valoriser les spécificités du secteur du Grand Âge

- **Renforcer les effectifs dans le secteur du Grand Âge :** établissement d'un calendrier pluriannuel d'objectifs progressifs de recrutement supplémentaires financés.
- **Valoriser les compétences particulières attendues des professionnels dans ce secteur** dans le contexte de patients et résidents de plus en plus âgés, atteints de plus en plus souvent de troubles psychiques lourds
- **L'accompagnement des familles**, parfois désemparées voire méfiantes, appelle des compétences en matière de médiation.

- Le Grand Âge doit être présent dans la formation initiale de tous les professionnels de santé, y compris la très grande dépendance, à laquelle sont de plus en plus confrontés les professionnels.

1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

Démarche FHF attractivité paramédicale

- Résultats enquête en ligne
- Séminaire FHF
- Rencontre avec professionnels de terrain
- ➢ Idéathon du 22 novembre : les bonnes idées identifiées
- SANTEXPO – 28 mai : ateliers idéation

FHF
FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

22 NOVEMBRE 2019
À PARTIR DE 9H

IDÉATHON ATTRACTIVITÉ PARAMÉDICALE

Start-up, DRH, soignants, construisons des solutions RH pour la santé

Centre hospitalier Sainte Anne - Pavillon de l'horloge
1 rue Cabanis 75014 Paris

Établissements : APHP, CHU de Tours, GHU Paris Neurosciences, Quinze-Vingt, CH de Morlaix, CH Sud Francilien, EHPAD de St Sauveur en Puisaye, EHPAD de Pacy s/ Eure, GCSMS des EHPAD publics du 94
Startups : Aumbiosync, Happytal, Libhéros, MedGo, Mstaff, Invivox, WHOOG

HOUDART ET ASSOCIÉS
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Association hospitalière
TSF
TranSFaire

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Attractivité externe
Recrutement

4 profils identifiés

- Boris, lycéen en phase d'orientation
- Charlotte, étudiante en formation paramédicale
- Pierre, jeune papa en reconversion
- Juliette, infirmière souhaitant devenir cadre

Enjeux identifiés

- adapter les modalités de communication à la cible (support, format, horaires…)
- Lisibilité des processus (étapes, délais…)
- Humaniser les démarches (mentorat, rôle des pairs…)

Attractivité interne
Fidélisation

3 profils identifiés

- Camille, étudiant en stage – la 1ère impression
- Antoine, jeune professionnel
- Isabelle, professionnel expérimentée en perte d'intérêt

Enjeux identifiés

- Accompagnement personnalisé
- Reconnaissance de la compétence, de l'expertise (en interne et en externe)
- Le collectif hospitalier

1 bis, rue Cabanis . CS 41402 . 75993 Paris cedex 14 . T +33 1 44 06 84 44 . F +33 1 44 06 84 45 . e-mail fhf@fhf.fr . www.fhf.fr

BORIS,
LYCÉEN EN PHASE D'ORIENTATION

1- Faire connaître l'environnement hospitalier

- Adapter le mode de communication à la cible : communication web, collaboration avec un influenceur, usage de l'humour

2- Faire connaître les formations

- Aller à la rencontre des jeunes : forums de l'orientation, présentation dans les lycées
- Mettre en place des "ambassadeurs métiers"
- Faciliter l'accès à l'information sur les bourses et les dispositifs de financement

CHARLOTTE, ÉTUDIANTE PARAMÉDICALE

1- Communiquer sur le recrutement de manière informelle

- Organiser des évènements type afterworks ou job-dating
- Utiliser les réseaux sociaux

2- Simplifier le recrutement

- Créer une page dédiée au recrutement sur le site de l'établissement,
- Dématérialiser la procédure de candidature
- Clarifier la procédure de recrutement : présenter et réduire les étapes en précisant les délais

3- L'importance du premier jour

- Planifier l'accueil par le cadre et l'équipe
- Rédiger un guide pratique du nouvel arrivant, rappeler les valeurs de l'établissement
- Prévoir un bilan d'étape à 3 mois

JULIETTE,
ASPIRANTE CADRE

1- Organiser la détection des talents

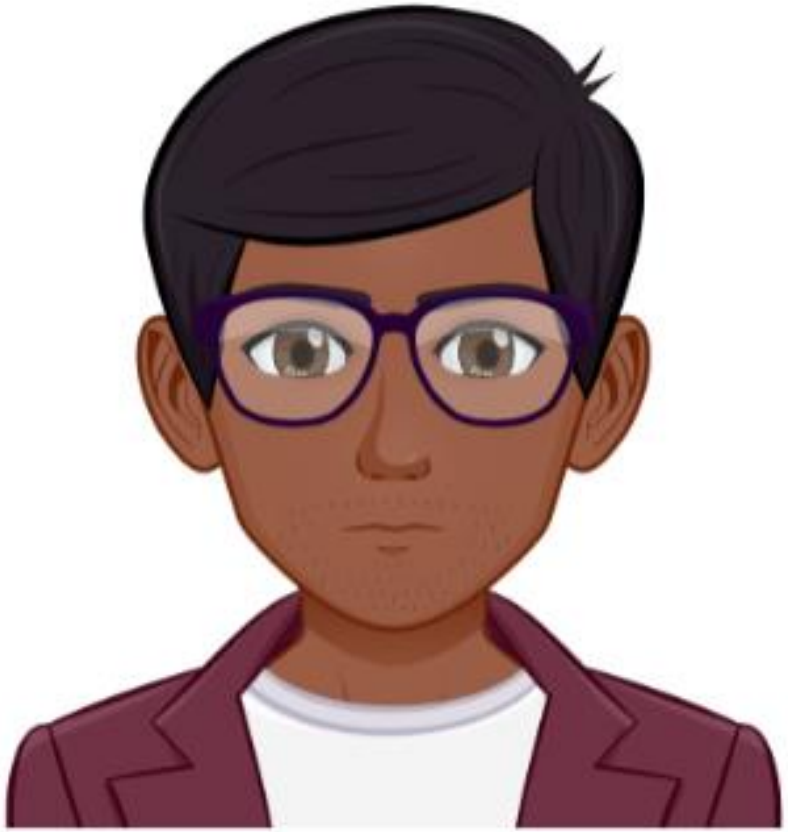
- Être transparent sur la sélection et le recrutement des cadres,
- Etablir une fiche de poste de cadre par service précisant les spécificités du secteur

2- Rythmer le processus de validation

- Formaliser les étapes : temps d'immersion auprès d'un cadre, rdv avec le chef de service, accompagnement préparation concours de l'IFCS

3- Faciliter l'intégration dans la communauté managériale

- Proposer un appui à la prise de poste : mentorat, co-développement
- Organiser des évènements dédiés à l'encadrement



PIERRE, JEUNE PAPA EN RECONVERSION

1- Adapter la procédure de recrutement

- Valoriser l'expérience antérieure
- Proposer un stage de découverte (lien avec Pôle Emploi pour les candidats externes)

2- Associer l'encadrement de proximité

- Laisser à l'encadrement le choix du candidat
- Adapter les objectifs fixés au recrutement au profil du candidat : bilan d'intégration à 3 mois

CAMILLE,
ÉTUDIANTE EN STAGE

1- Reconnaître l'importance du tutorat

- Identifier des professionnels volontaires à l'encadrement des stagiaires et les former régulièrement au tutorat
- Identifier dans la mesure du possible un temps dédié au tutorat

2- Faire connaître les opportunités de recrutement aux stagiaires

- Communiquer sur les événements dédiés et les périodes de recrutement de l'établissement
- Présenter les étapes du recrutement et orienter vers les responsables du recrutement

Rendez-vous à SANTEXPO !
Ateliers idéation

Jeudi 28 mai à 11h

adRHess

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

HOUDART ET ASSOCIÉS
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

LES PERSONNELS MEDICAUX SOUS CONTRATS

Maître Guillaume CHAMPENOIS

INTRODUCTION

« *La gestion des personnels hospitaliers s'exerce dans un cadre juridique complexe et cloisonné comportant de très nombreux statuts et une grande hétérogénéité de procédures*. »

Confer - Cour des comptes rapport sur le personnel hospitalier 2006.

L'article L6152-1 du Code de la santé publique fixe le personnel des établissements:

« ° Le personnel des établissements publics de santé comprend, outre les agents relevant de la loi n ° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière , les personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation et les personnels mentionnés à l'article L. 6147-9 qui y exercent :

1 ° Des médecins, des odontologistes et des pharmaciens dont le statut, qui peut prévoir des dispositions spécifiques selon que ces praticiens consacrent tout ou partie de leur activité à ces établissements, est établi par voie réglementaire ;

2 ° Des médecins, des odontologistes et des pharmaciens recrutés par contrat dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Les conditions dans lesquelles, à titre exceptionnel, ces personnels peuvent être recrutés par contrat de courte durée sans qu'il en résulte un manquement à la continuité des soins sont précisées par voie réglementaire ;

3 ° Des médecins, des odontologistes et des pharmaciens recrutés par contrat sur des emplois présentant une difficulté particulière à être pourvus ;

4 ° Des praticiens associés, exerçant sous la responsabilité directe d'un médecin, d'un odontologiste ou d'un pharmacien et qui participent à l'activité de médecine, d'odontologie ou de pharmacie, dont le statut est établi par voie réglementaire. »

1. L'hétérogénéité des statuts permettant un recrutement sous contrat

- **1.1 Les praticiens contractuels**
- **1.2 Les praticiens attachés: les praticiens attachés et attachés associés**
- **1.3 Les assistants des hôpitaux: les assistants généralistes et les assistants spécialistes**
- **1.4 Les assistants des hôpitaux généralistes associés, les assistants des hôpitaux spécialistes associés**
- **1.5 Les médecins recrutés par contrats sur des emplois présentant une difficulté particulière à être pourvu appelés également « *cliniciens hospitaliers* »**
- **1.6 Les praticiens adjoints contractuels**
- **1.7 Les Praticiens à Diplôme Hors Union Européenne ou PADHUE**
- **1.8 Les praticiens recrutés dans le cadre de la législation du travail temporaire**
- **1.9 Les chefs de clinique des universités assistants des hôpitaux (CCA-AHU)**

Mais aussi, ……

2. Des règles totalement ou partiellement communes à chaque statut

2.1 Un recrutement sur la base d'un contrat à durée déterminée pouvant déboucher sur un CDI

2.2 Un recrutement sur proposition du chef de Pôle, chef de service ou de l'unité fonctionnelle

2.3 La participation à la permanence des soins

2.4 Une rémunération encadrée en fonction de l'ancienneté (x échelon par année d'ancienneté)

2.5 L'organisation du temps de travail en demi-journées: un temps plein correspond à 10 demi-journées par semaine

Etc….

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.1 Le recrutement

Les praticiens attachés (R6152-609 du CSP): sont recrutés par le directeur sur proposition du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou de toute autre structure interne d'affectation après avis du président de la commission médicale d'établissement.

Les assistants des hôpitaux (R6152-510 du CSP): sont recrutés par le directeur, sur proposition du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou de toute autre structure interne, après avis du président de la commission médicale d'établissement et du directeur général de l'agence régionale de santé ; l'avis de celui-ci est formulé dans le délai de trente jours suivant la transmission du projet de contrat et du dossier de l'intéressé.

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.1 Le recrutement

Les praticiens contractuels (R6152-401 du CSP): sont recrutés par le directeur de l'établissement sur proposition du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou de toute autre structure interne dont relève le praticien, du président de la commission médicale d'établissement et, dans le délai de trente jours, du directeur général de l'agence régionale de santé. Celui-ci vérifie notamment que le recrutement est compatible avec le projet médical de l'établissement.

Les cliniciens hospitaliers (article R6152-701 à R6152-706 du CSP): sur proposition du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou d'une autre structure interne dont relève l'emploi à pourvoir, après avis du président de la commission médicale d'établissement. Contrat d'une durée de 3 ans maximum renouvelable une fois et donc pour 6 ans en tout.

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Praticiens contractuels	Praticiens assistants	Praticiens attachés	Praticiens cliniciens
R.6152-405 CSP	R.6152-503CSP	R.6152-602CSP	4.6152-701 CSP

- Remplir les conditions légales d'exercice de la profession de médecin (titre, diplômes, autorisations d'exercice)
- inscription au tableau de l'Ordre (CDOM)
- Jouir de ses droits civiques
- Ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions (bulletin n° 2 du casier judiciaire datant de moins de trois mois)
- position régulière au regard des obligations du service national
- aptitude
- être en situation régulière au regard de la réglementation relative aux conditions de séjour et de travail.

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Praticiens contractuels R.6152-402 et -403 CSP	Praticiens assistants R6152-511 du CSP	Praticiens attachés R6152-610 CSP	Praticiens cliniciens R6152-705 CSP
- Six mois par période de douze mois pour un accroissement d'activité - Six mois renouvelable dans la limite d'un an pour du remplacement - Six mois renouvelable dans la limite de deux ans quand impossibilité d'opérer un recrutement en application des dispositions statutaires ou pour exercer des missions temporaires nouvelles ou hautement spécialisées - Un même praticien ne peut bénéficier, au sein du même établissement, de recrutements successifs en qualité de praticien contractuel au titre d'un ou de plusieurs des alinéas ci-dessus que pour une durée maximale de trois ans. - **Trois ans par reconduction express jusqu'à 6 ans et après CDI (missions spécifiques nécessitant une technicité)**	Contrat pour une période initiale : - soit d'1 an, - soit de 2 ans renouvelable par période d'1 an Durée totale d'engagement de 6 ans	- durée max 1 an - renouvelable dans la limite 24 mois. - A l'issue des 24 mois, contrat de 3 ans, renouvelable de droit, par décision expresse. - CDI	-3 ans au plus - période d'essai de 2 mois au plus, renouvelable une fois. - renouvelable par décision expresse. - durée totale : 6 ans max renouvellement compris. **La notion de difficulté particulière à être pourvue de l'article L6152-1 du CSP permet un large recours à ce contrat.**

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.2 La suspension de fonctions, les garanties disciplinaires et les sanctions possible hors mesure de licenciement

Pour le praticien attaché et praticien attaché associé:

- **R6152-626 du CSP: l'avertissement, le blâme, la réduction d'ancienneté de services entrainant la réduction des émoluments, l'exclusion temporaire de fonctions prononcée pour une durée ne pouvant excéder six mois et privative de toute rémunération.**

- **R6152-627 du CSP: possibilité de suspendre à titre conservatoire le praticien par décision du chef d'établissement après avis de la CME pour une durée de 3 mois maximum.**

Pour le praticien contractuel:

- **Aucune disposition réglementaire ne prévoit la possibilité de sanctionner le praticien contractuel autrement que par un licenciement.**

- **R6152-414 du CSP: possibilité de suspendre à titre conservatoire le praticien par décision du chef d'établissement après avis du chef de pôle ou, à défaut, du responsable du service, de l'unité fonctionnelle ou de toute autre structure interne dont relève le praticien et du président de la commission médicale d'établissement, pour une durée maximale de deux mois**

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.2 La suspension de fonctions, les garanties disciplinaires et les sanctions possible hors mesure de licenciement

Pour les assistants des hôpitaux:

- R6152-530 du CSP: l'avertissement, le blâme, la suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois, avec suppression totale ou partielle des émoluments.
- Aucune disposition réglementaire prévoyant la possibilité de suspendre le praticien dans l'intérêt du service en cas de faute grave (possible uniquement en cas d'insuffisance professionnelle et uniquement dans l'attente de l'avis conforme de la CME en amont de son licenciement) mais en revanche des dispositions prévoyant qu'il a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de touts documents annexes.

Pour les cliniciens hospitaliers:

- Aucune disposition prévoyant la possibilité de sanctionner le praticien par un avertissement, un blâme ou autre sanction mineure
- Article R6152-717 du CSP: suspension dans l'intérêt du service pour une période de deux mois maximale

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.3 Le licenciement, des textes souvent peu clair et source de confusions:

Pour le praticien attaché et praticien attaché associé:

- pour insuffisance professionnelle (R6152-628 du CSP)
- pour inaptitude physique (R6152-629 alinéa 1 du CSP)
- le licenciement pour un autre motif que celui tenant à la personne même du praticien (R6152-629 alinéa 2 du CSP – CE 11 juillet 2008 numéro 312711)
- pour motif disciplinaire (R6152-626 du CSP)

Pour le praticien contractuel:

- pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire (R6152-413 du CSP)
- pour tout autre motif pris dans l'intérêt du service (R6152-413-1 du CSP)

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.3 Le licenciement, des textes souvent peu clair et source de confusions:

Pour les cliniciens hospitaliers:

- Licenciement disciplinaire (R6152-715 du CSP): décision motivée après avis de la CME et pour les titulaires détachés sur le contrat de clinicien hospitalier: « *Les praticiens hospitaliers détachés sur contrat en application du 3° de l'article L. 6152-1 restent soumis aux dispositions de la sous-section 8 de la section 1 s'agissant des praticiens hospitaliers à temps plein et de la sous-section 9 de la section 2 du présent chapitre s'agissant des praticiens des hôpitaux à temps partiel*. »

- L'insuffisance professionnelle (R6152-716 du CSP): sans indemnité ni préavis après avis de la CME et pour les titulaires détachés sur le contrat de clinicien hospitalier: « *Les praticiens hospitaliers détachés sur contrat en application du 3 de l'article L. 6152-1 restent soumis aux dispositions de la sous-section 9 de la section 1 s'agissant des praticiens hospitaliers à temps plein et de la sous-section 10 de la section 2 du présent chapitre s'agissant des praticiens des hôpitaux à temps partiel*. »

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.3 Le licenciement, des textes souvent peu clair et source de confusions:

Pour les assistants des hôpitaux:

- Licenciement disciplinaire (R6152-530 du CSP): prononcé par le Directeur général de l'ARS après avis de la CME et à défaut d'avis de la CME après avis du Président de la CME

- L'insuffisance professionnelle (R6152-532 du CSP): sans indemnité ni préavis après avis conforme de la CME. Possibilité de suspendre le praticien dans l'attente de l'avis conforme de la CME.

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.4 La rémunération des praticiens recrutés par contrat

La rémunération est fixée par un texte réglementaire: L'arrêté du 15 juin 2016 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les établissements publics de santé.

- **Le chef d'établissement n'a aucune marge de manœuvre: confer les tableaux de rémunération annexés à l'arrêté du 15 juin 2016**

- **La rémunération est basse et avec une perspective d'évolution limitée dans le temps et avec un plafond sans dérogation possible**

3. Des statuts qui confèrent au chef d'établissement une relative liberté d'action dans le recrutement, la discipline, le licenciement mais aucune marge de manœuvre dans la rémunération

3.4 La rémunération des praticiens recrutés par contrat

- **La rémunération du clinicien hospitalier fait-elle exception?**

  R6152-709 du CSP: « *Le montant de la rémunération totale ne peut excéder le montant correspondant au dernier échelon de la grille mentionnée à l'article R. 6152-21 majoré de 65 %* ».

4. La rupture conventionnelle et les praticiens sous contrat

4.1 Possible pour le praticien attaché en CDI: article R6152-630-1 et suivants du CSP

4.2 Possible pour le praticien contractuel en CDI: article R6152-428 et suivants du CSP.

4.3 Pas possible pour les assistants des hôpitaux

4.4 Pas possible pour les cliniciens hospitaliers

5. L'enjeu pour l'établissement de la rédaction du contrat avec le praticien

5.1 Le constat d'une rédaction de contrats très souvent non conforme au cadre statutaire et réglementaire

- **Exemple des contrats de praticiens contractuels avec des clauses ressortant du statut des praticiens attachés ou avec des clauses correspondant à des contrats de travail de droit privé.**

- **Exemple du CDD proposé au praticien contractuel et au praticien attaché après six ans de service effectif.**

- **Exemple des contrats prévoyant le versement d'une rémunération supérieure au plafond fixé par le statut applicable.**

5. L'enjeu pour l'établissement de la rédaction du contrat avec le praticien

Que faire lorsque l'on prend ses fonctions et que l'on constate que tout ou partie des contrats de travail des praticiens sont, soit non conformes, soit totalement irréguliers, soit partiellement irréguliers ?

- **Une réponse en fonction du manquement constaté: distinction à faire entre une absence de clause obligatoire ou une erreur matérielle dans le visa du texte applicable *versus une vrai non conformité***
- **L'obligation pour l'employeur public de mettre en conformité le contrat de travail et ses conséquences pour le praticien (CE 31 décembre 2008 numéro 283256 pour contrat PNM)**

5. L'enjeu pour l'établissement de la rédaction du contrat avec le praticien

5.2 Une gestion du risque juridique et financier

- **Quels sont les risques pour le directeur d'hôpital découlant de la signature d'un contrat de travail avec un praticien qui n'est pas conforme au cadre statutaire sur le montant de la rémunération pour pallier le manque d'attractivité ?**

- **Peut-on limiter ce risques ?**

6. La problématique du recours à l'intérim et ses enjeux

6.1 L'intérim c'est quoi ?

Article L.1251-1 du Code du travail:

« Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion : 1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ; 2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire. Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6. »

6. La problématique du recours à l'intérim et ses enjeux

6.2 La problématique du recours à l'intérim ?

- **Un coût exorbitant certain : une journée d'intérim coûte en moyenne plus du triple du coût normal d'une journée de travail d'un praticien hospitalier (Cf. rapport du docteur Olivier Véran, précité, page 14.) et nombre d'établissements contraints de recourir à l'intérim connaissent déjà des difficultés financières, qui de ce fait s'en trouvent aggravées.**

- **Un risque quant à la qualité des soins: la qualité des soins est souvent tributaire de la qualité d'un collectif et donc d'une équipe.**

6. La problématique du recours à l'intérim et ses enjeux

6.3 Un plafonnement des rémunérations qui peine à être appliqué

- **Article L 6146-3 du CSP et Décret n° 2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé ainsi que l'arrêté du 24 novembre 2017: le montant plafond journalier de la rémunération brute d'un praticien intérimaire pour 24 heures de travail effectif est fixé à 1 287 euros pour l'année 2019 et à 1 170 euros à partir de 2020**

- **Recrutement du praticien directement par l'hôpital sans passer par une entreprise de travail temporaire mais par un pseudo cabinet « *de chasseur de tête* » ou cabinet de placement.**

6. La problématique du recours à l'intérim et ses enjeux

6.4 Des annonces de Madame la Ministre Agnès BUZIN faites dans le cadre de la présentation du plan d'urgence pour l'hôpital le 20 novembre 2019:

La mise en place de contrôles qui porteront sur le respect des règles relatives:

- **au repos de sécurité,**
- **au cumul d'emplois publics**
- **au plafonnement des rémunérations.**

6. La problématique du recours à l'intérim et ses enjeux

6.5 Des annonces qui poursuivent un but légitime mais traitent les symptômes et non les causes du problème: Une restriction budgétaire qui montre aujourd'hui ses limites.

6.6 Un contrôle qui n'est pas sans risque pour les chefs d'établissement.

6.7 Une nécessaire évolution du cadre statutaire dans sa globalité pour traiter les causes du manque d'attractivité des hôpitaux publics: la question du pouvoir disciplinaire sur les praticiens nommés à titre permanent.

7. Une nécessaire refonte du statut des praticiens contractuels

7.1 Un contrat unique avec des clauses optionnelles selon les besoins de l'établissement

- travail clinique
- travail de recherche
- travail d'encadrement et de management d'équipe

7.2 Une rémunération pour partie fixe et pour partie variable

- une partie fixe commune et statutairement garantie
- une partie variable sur objectif encadrée entre un minimum et un maximum

7. Une nécessaire refonte du statut des praticiens contractuels

7.3 Un temps de travail décompté en heures et non plus en demi-journées

- une meilleure visibilité pour le praticien du temps de travail mais aussi et surtout une visibilité sur le déclenchement des heures supplémentaires

7.4 Une bourse de l'emploi (proposition de la FHF mise en avant depuis plus de 6 ans)

- un fichier national accessible à tous
- une information complète et précise (fiche de l'emploi, rémunération)

7. Une nécessaire refonte du statut des praticiens contractuels

7.5 Valoriser la rémunération financièrement et fiscalement dans les zones à faible densité de population ou en difficulté pour pourvoir des postes

7.6 Une durée du contrat clairement identifiée et donc un recrutement:

- en CDI avec une période d'essai de x mois (3 mois ?) renouvelable une fois
- en CDD uniquement pour du remplacement
- pour une mission ou un projet avec ou sans date certaine (au niveau de l'établissement ou au niveau du GHT)

ECHANGES AVEC LA SALLE

adRHess

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

La démographie médicale à l'épreuve des différents statuts contractuels : comment gérer l'hétérogénéité sur le terrain

Dr François VENUTOLO, Président de CME, CH de GONESSE

Mélanie YEGRE, AAH, CHNO des Quinze-Vingts

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE

HOUDART ET ASSOCIÉS SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Association hospitalière TSF TranSFaire

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Maîtriser le recours aux personnels médicaux à diplôme hors UE

Armelle DREXLER, DAM, CHRU de Strasbourg

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE

adRHess

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Maitriser le recours aux personnels médicaux à diplôme étranger

Les 10 points clés de la gestion des médecins à diplôme étranger

Armelle DREXLER
Directrice du pôle affaires médicales, recherche, qualité et stratégie médicale territoriale – HÔPITAUX UNIVERSITAIRES DE STRASBOURG
Coordonnatrice de la Commission des affaires médicales de la CONFÉRENCE DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DE CHU

HOUDART ET ASSOCIÉS SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Association hospitalière TSF TranSFaire

Ce n'est pas parce qu'un candidat est médecin dans son pays qu'il est recrutable dans un hôpital français

Ce qui compte, ce n'est pas la nationalité de l'individu, mais <u>la nationalité du diplôme</u>

JAMAIS d'embauche d'un médecin avec un diplôme UE, avant son inscription à l'Ordre

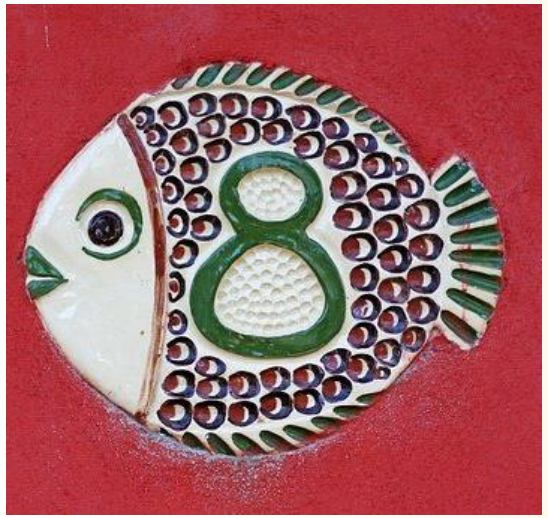
La libre circulation des personnes au sein de l'UE ne concerne que les ressortissants communautaires

Avec un diplômé hors UE, une seule question à se poser:

Le candidat est-il lauréat des épreuves de vérification des connaissances (EVC) de la procédure d'autorisation d'exercice (PAE) ?

Il ne peut pas être donné suite par le CH/CHU à une candidature pour un poste de « FFI hors UE ».

Le seul junior hors UE recrutable en direct est un **stagiaire associé** – ***sous réserve de la validation par l'employeur d'origine***



Le dispositif de fellowship (ou autorisation temporaire d'exercice) est à réserver aux CHU

9

La possibilité de maintien dans l'établissement de PADHUE [non lauréats de la PAE] prendra **fin au 31 décembre 2020** – sauf si les intéressés s'engagent dans la procédure dérogatoire de régularisation.

Quelques infractions pénales risquées en cas de non-respect des principes précédents…

- Complicité d'exercice illégal de la médecine
- Mise en danger d'autrui
- Embauche d'une main d'œuvre irrégulière
- Travail dissimulé…

Journée d'étude 2020

Gestion contractuelle PM PNM

Conclusion

Sophie MARCHANDET, DRH, Vice-Présidente de l'ADRHESS

Guillaume CHAMPENOIS, Avocat associé, Cabinet HOUDART

Une manifestation ADRHESS en partenariat avec le cabinet HOUDART ET ASSOCIES et l'association TRANSFAIRE