



ALLIANCE HÔPITAL
SNAM-HP & CMH

Lettre d'information Mars 2021

1 : Comité de suivi du Ségur de la Santé en faveur des personnels médicaux

2 : Les autres actions en cours

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

1. Comité de suivi du Ségur de la Santé en faveur des personnels médicaux :

Un **point d'avancement des mesures en faveur des personnels médicaux** qui résultent du plan « Investir pour l'Hôpital » du 20 novembre 2019 (volet de la stratégie nationale « ma santé 2022 ») et des accords du Ségur de 13 juillet 2020 a été présenté par les services du ministère de la santé le 25 mars 2021.

1. Le plan « Investir pour l'Hôpital » présenté par Edouard Philippe et Agnès Buzyn en novembre 2019 comporte 14 mesures. La mesure N°1, relative aux débuts de carrière, consistait à fusionner les premiers échelons de Praticien Hospitalier afin de renforcer l'attractivité. La mise en œuvre, initialement prévue au début du second trimestre 2020, a été repoussée au 1^{er} octobre 2020 suite à la crise sanitaire. Avec cette mesure, la rémunération brute au 1^{er} échelon, hors primes, passe de 49 568,16 euros à 52 933,33 euros. Cette mesure introduit un différentiel de 4 ans entre la durée de carrière des nouveaux PH et celle des PH nommés avant le 1^{er} octobre 2020. Nous avons rappelé avec insistance la nécessité de corriger cette inégalité.
2. L'accord signé le 13 juillet 2020 « **Refonder le service public hospitalier : revaloriser les rémunérations et les carrières – transformer les environnements de l'exercice médical** » comporte 18 mesures, réparties en 3 axes :
 1. « Des carrières et des rémunérations réévaluées pour rendre au service public hospitalier son attractivité »
 2. « Développer et valoriser les compétences tout au long de la carrière »
 3. « Faire de la QVT une priorité de la politique des ressources humaines »

Un engagement à hauteur de **450 millions d'euros par an** a été pris pour redonner de l'attractivité aux praticiens des établissements publics de santé.

1- 1^{er} septembre 2020 : **ouverture du bénéfice de l'IESPE*et de l'IASL*** aux **PH en période probatoire**

2- 1^{er} décembre 2020 : **revalorisation** de l'IESPE à **1010 € bruts mensuels** pour tous les praticiens éligibles.

Le calendrier a été avancé par rapport à l'échéance initiale du 1^{er} mars 2021

Environ 51 000 praticiens sont bénéficiaires (PH, personnels HU, assistants spécialistes, praticiens attachés) de cette avancée.

3- 1^{er} janvier 2021 : **création de 3 nouveaux échelons en fin de grille des PH** afin d'accompagner l'évolution de carrière, de reconnaître l'engagement dans la durée des praticiens et de les fidéliser.

Environ 12 000 praticiens bénéficient de cette avancée statutaire depuis janvier 2021.

Concernant les autres mesures :

- 4- **Développement de la mixité d'exercice et ouverture de l'activité libérale intra-hospitalière des PH**
- 5- **Revalorisation de l'exercice territorial : révision de la PET* et création d'une prime de solidarité territoriale (PST)**
- 6- Reconnaître la diversité des activités exercées par les praticiens par **la création des valences non cliniques, assouplissement de l'AIG*, création d'un entretien professionnel annuel avec le chef de service**
- 7- **Simplification et rénovation du concours national de Praticien Hospitalier (CNPH)** pour une entrée en vigueur pour le prochain concours en 2022
- 8- **Fluidification des publications des postes de PH permettant une révision du profil de poste**

Ces projets de textes seront encore soumis à concertation, et leur entrée en vigueur regroupée avec la mise en place des nouveaux statuts uniques de Praticien Hospitalier et de praticien contractuel.

Ces textes doivent être des progrès. Il est important qu'aucun praticien, quel que soit son mode d'exercice, ne puisse en être bénéficiaire, comme lors de la mise en application récente de la modification des échelons des PH.

Les syndicats rappellent à cette occasion leur demande pour une révision de la grille avec réduction de la durée de carrière. Alliance hôpital demande que ces mêmes erreurs ne soient pas reproduites pour les personnels Hospitaliers et Universitaires, et que les PH en prolongation d'activité puissent bénéficier des derniers échelons récemment créés.

Concernant l'ordonnance sur les GHT, Alliance hôpital déplore qu'une grande partie de ce qui avait été discuté sur la gouvernance hospitalière n'ait pas été retenue et plus précisément que l'avis favorable de la Communauté Médicale de Groupement ne soit pas requis pour valider le projet médical partagé.

CALENDRIER

L'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à l'attractivité des carrières médicales hospitalières est liée à la publication des décrets d'application, notamment des nouveaux statuts de PH et de praticien contractuel.

Textes réglementaires devant entrer en vigueur de façon simultanée :

- Décret créant un statut unique de PH
- Décret créant un statut unique de Praticien contractuel
- Décret relatif aux dispositions communes applicables aux personnels médicaux des EPS

- Décret relatif à l'activité libérale des PH
- **L'ensemble des textes réglementaires concertés, à l'issue des arbitrages du cabinet, seront présentés avant l'été 2021 pour consultation au CSPM et en Commission des statuts**

Concernant les autres mesures :

- **Généralisation des entretiens de carrière et création de viviers de compétence**

Déploiement au 1^{er} janvier 2022 – Un groupe de travail sera animé par le CNG d'ici l'été 2021.

Les Objectifs : - mise en place d'entretiens de carrière tous les 5 ans proposés aux PH par le CNG (en lien avec les EPS et l'entretien professionnel annuel avec le chef de service) et ouverture de « viviers de compétences » pour des missions d'appui, de perfectionnement d'expertise constitués par le CNG).

- **Création des valences non cliniques pour les PH**

Déploiement : mesure déjà concertée et rédigée, intégrée au nouveau statut unique de PH à raison d'1/2 journée par semaine.

- **Reconnaissance des passerelles entre spécialités**

Déploiement : Chantier du « deuxième DES » ouvert en décembre 2020, pour une mise en œuvre à compter de l'année universitaire 2021-2022, concerne les reconversions professionnelles / changement de spécialité en cours de carrière pour les praticiens hospitaliers.

- **Élargissement des conditions d'accès des praticiens aux missions d'enseignement**

Déploiement : été 2021, mesure liée à la reconnaissance des valences non cliniques des PH et à la révision de l'AIG

- **Mettre en place d'un plan national de formation**

Déploiement : Au 2^{ème} semestre 2021

- Simplifier le DPC, rénover et renforcer le système de financement de la formation médicale continue et du DPC

Des groupes de travail devraient être mis en place d'ici l'automne 2021, en lien avec l'Agence Nationale du DPC et l'ANFH.

- **Mettre en place des formations au management**

Déploiement : Mesure reliée au pilier 3 du Ségur, intégrée dans l’instruction prévue en déclinaison du rapport CLARIS (mesure transversale pour l’ensemble des personnels d’encadrement, Personnels médicaux et cadres de santé).

- **Faciliter la mixité d’exercice public-privé par une refonte statutaire (statut unique PH) et l’activité libérale des PH**

Déploiement : 4^e trimestre 2021

- **Valoriser les remplacements des praticiens au sein d’un GHT**

Déploiement : mesure concertée et rédigée, intégrée au nouveau statut unique de PH (prime et dispositifs de solidarité territoriale)

- **Rendre impossible la rémunération des médecins intérimaires au-delà des conditions réglementaires**

Déploiement : avec la proposition de Loi « Rist » « Améliorer le système de santé par la confiance et la simplification ».

Objectif : permettre le blocage par les comptables publics des rémunérations des contrats d’intérim médical dépassant le plafond réglementaire ou ne respectant pas les conditions fixées par la réglementation et permettre aux ARS de dénoncer devant le Tribunal administratif les contrats irréguliers

- **Systématiser les réunions de service**

Déploiement : Au 2^{ème} semestre 2021

- **Garantir le bon fonctionnement des commissions régionales paritaires**

Déploiement : GT ouvert en janvier 2021

- **Rendre obligatoire une visite médicale régulière pour les praticiens**

Déploiement : Mise en œuvre au 2^{ème} semestre 2021

- **Réviser le régime disciplinaire des praticiens**

Déploiement : l’été 2021

Un an après le début de la crise sanitaire, l’hôpital public reste en grande souffrance, l’attractivité territoriale ne doit pas être négligée et la carrière des praticiens doit être valorisée.

GLOSSAIRE :

IESPE : Indemnité de Service Public Exclusif
IASL : Indemnité d'Activité Sectorielle et de Liaison
CNG : Centre National de Gestion
CSPM : Conseil Supérieur des Personnels Médicaux
PET : Prime d'Exercice Territorial
AIG : Activité d'Intérêt Général
EPS : Etablissement Public de Santé

2. Les actions toujours en cours

- Compléter les mesures du Ségur pour corriger de 4 ans la carrière des PH suite à la fusion des 4 premiers échelons (mesure du Plan Buzyn de novembre 2019 mis en œuvre le 1^{er} Octobre 2020) ;
- Poursuivre les concertations concernant l'amélioration des carrières des personnels Hospitalo-Universitaires et le renforcement de l'attractivité
- Ouvrir les négociations en faveur de la création d'une 5^{ème} plage conformément aux accords du Ségur ;
- Revaloriser les gardes ;
- Etablir l'équité entre les spécialités concernant la Prime d'Engagement dans la Carrière Hospitalière (PECH) ;
- Négociations sur la gouvernance à l'hôpital et l'organisation médicale des GHT ;
- La révision des Commissions Régionales Paritaires (CRP) ;