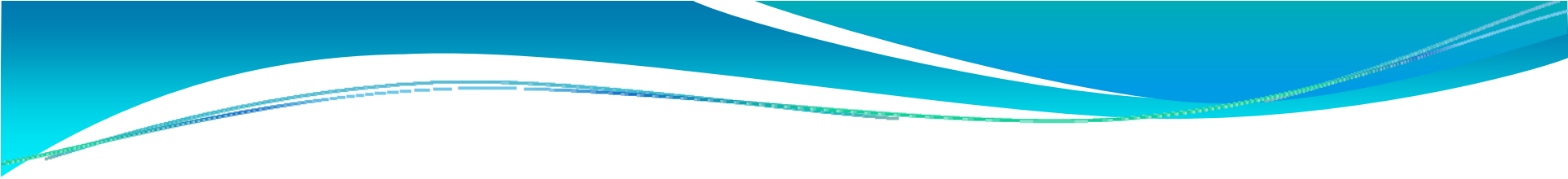




L'EXERCICE MEDICAL A L'HOPITAL

- Septembre 2011



**Un système de santé recomposé,
Un hôpital public en mouvement,
Des citoyens mieux soignés,
Des praticiens plus reconnus**

**...Pour un exercice médical
motivant, soutenu et valorisé**



IDENTIFIER, ORGANISER SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (1)

➔ Des praticiens engagés dans un projet d'équipe (1)

- **L'équipe médicale** est l'unité médicale de base de l'organisation hospitalière
 - Elle peut être définie, contractuellement, autour d'une spécialité, d'une discipline, d'un organe ou d'une pathologie
 - Elle se développe à l'intérieur d'un pôle, d'un établissement mais aussi hors les murs, dans un territoire de santé (réseau, filière, secteur, communauté hospitalière de territoire...) ; les CHT constituent des équipes territoriales, avec des pôles inter-établissements
 - Elle intègre tous les praticiens qui concourent à son activité, quel que soit leur statut ou leur mode d'exercice notamment ceux participant à la continuité et à la permanence des soins.

- **Les missions et activités de l'équipe** sont définies et contractualisées par types de structures (CHU, CH...) et par type d'activités déclinées dans un tableau annuel prévisionnel d'activités (TAPA).



IDENTIFIER, ORGANISER, SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (2)

➔ Des praticiens engagés dans un projet d'équipe (2)

- **Une réunion annuelle** avec l'équipe est organisée par le directeur chef d'établissement pour faire, avec les chefs de pôles et les chefs d'équipe, le bilan de l'année écoulée et échanger sur les orientations, les grands projets et les perspectives de l'établissement.

- **Le fonctionnement de l'équipe repose sur :**
 - Un contrat collectif d'équipe intégré au contrat de pôle et en cohérence avec le projet médical et le projet d'établissement, ce contrat est décliné au travers du tableau annuel prévisionnel d'activité.
 - Un contrat individuel d'engagement passé avec chaque praticien composant l'équipe précisant ses droits et obligations au plan professionnel.



IDENTIFIER, ORGANISER, SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (3)

→ Des praticiens engagés dans un projet d'équipe (3)

- **Le chef d'équipe** est choisi par ses pairs, sans discrimination de statut, pour une période définie, favorisant le renouvellement. Il dispose, d'une part, d'une large délégation du chef de pôle auquel il est étroitement associé. Cette délégation concerne la gestion et l'organisation de l'équipe médicale, notamment pour le choix des praticiens et la révision annuelle des effectifs.
- **Un référent médical** est identifié au sein de chaque pôle concernant les conditions de vie au travail, le dialogue social, la prévention et la gestion des risques psychosociaux et des conflits.



IDENTIFIER, ORGANISER, SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (4)

➔ Des praticiens reconnus et valorisés dans leur exercice professionnel (1)

- **Le projet social** de l'établissement intègre un volet spécifique relatif aux praticiens hospitaliers exerçant à l'hôpital.
- **Un CHSCT** est mis en place spécifiquement pour les personnels médicaux. Il est notamment chargé de définir un programme pluriannuel d'amélioration des conditions de vie au travail et de prévention des risques professionnels.
- **Le dialogue social** avec les représentants des organisations syndicales des praticiens hospitaliers est développé et amplifié.
 - Des décharges d'activité, en plus des autorisations d'absence sont accordées par le ministère chargé de la santé (DGOS) aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national.



IDENTIFIER, ORGANISER, SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (4)

➔ Des praticiens reconnus et valorisés dans leur exercice professionnel (2)

- **La commission régionale paritaire** doit être régulièrement réunie par le Directeur général de l'Agence régionale de santé pour optimiser la réflexion et les propositions d'adaptation régionales, notamment sur l'organisation de la continuité et de la permanence des soins, le suivi budgétaire des emplois médicaux et le suivi des praticiens, en lien avec les conseil consultatif national paritaire des praticiens hospitaliers.
- **Une instance de médiation et de conciliation** est créée autour du président de la Commission médicale d'établissement (CME), du directeur des affaires médicales et du médecin du travail, qui bénéficient, à ce titre, d'une formation pour acquérir les connaissances et développer les outils en vue de désamorcer ou gérer les conflits entre les professionnels de santé de l'établissement, avec possibilité de recours à la commission régionale paritaire et voie d'appel ouverte auprès du Centre national de gestion.



IDENTIFIER, ORGANISER, SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (5)

➔ Des praticiens reconnus et valorisés dans leur exercice professionnel (3)

- **Un code de bonne conduite professionnelle** est élaboré par la CME pour soutenir la solidarité entre les praticiens, au travers d'un programme d'actions pluriannuel, évalué chaque année, pour instaurer ou restaurer la dynamique et la confiance entre pairs professionnels.
- **Des indicateurs sociaux prioritaires** permettant d'anticiper les situations à risques professionnels pour les praticiens sont mis à disposition des établissements publics de santé par le ministère chargé de la santé (DGOS), en lien avec le CNG.
- **La coopération entre professionnels** de santé pour valoriser l'exercice des praticiens et des paramédicaux et renforcer la cohésion des équipes doit être encouragée et intensifiée.



IDENTIFIER, ORGANISER, SOUTENIR ET VALORISER DES EQUIPES MEDICALES (6)

➔ Des praticiens reconnus et valorisés dans leur exercice professionnel (4)

- **Un intéressement collectif** sur résultats, valorisant les équipes médicales et hospitalières, est favorisé par l'attribution de crédits dédiés à l'amélioration de l'organisation des soins, de leurs conditions de vie au travail, à leur participation à des travaux de recherche ou à des programmes d'innovation, colloques, séminaires, missions, ou au système d'information.
- **Une labellisation des équipes médicales** mérite d'être portée par la Haute autorité en santé (HAS) pour attirer et fidéliser des praticiens, dans le cadre de la démarche qualité de l'établissement.
- **Des distinctions hospitalières** peuvent être délivrées, chaque année, par le ministère de la santé pour saluer l'engagement et la performance collectifs d'une équipe ou individuels d'un praticien dans le domaine des soins ou de leur organisation.

CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (1)

➔ Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (1)

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** est un impératif national, régional et territorial.
- **La carrière des praticiens** devient modulable, tout en restant sécurisée nationalement.
 - Elle se décompose en deux socles statutaires :
 - ✓ **Le socle statutaire commun** à tous les praticiens hospitaliers temps plein et temps partiel titulaires ou probatoires, défini par le ministère chargé de la santé (DGOS), qui continue à être géré par le CNG (conditions générales d'exercice, droits et obligations statutaires et organisation globale de la carrière), **carrière** qui se déroule sur 6 échelons et qui garantit en grande partie la rémunération statutaire actuelle.
 - ✓ **Un socle statutaire individuel** qui varie en fonction du temps de travail, des activités des praticiens et des projets convenus.

CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (2)

→ Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (2)

➤ Le principe d'une carrière modulaire est effet retenu

- La carrière se répartit en modules d'une durée de trois à dix ans gérés au plan national par le CNG.
- La carrière type est constituée d'au moins trois modules, avec bilan rétrospectif et définition d'objectifs entre chaque module nouveaux, établis par le chef d'équipe et le praticien et validés institutionnellement.
 - ✓ **Le premier module** vise à attirer les jeunes praticiens à l'hôpital. La qualité de l'accueil, une définition claire de la place du jeune praticien au sein de l'équipe médicale (notamment au cours du post internat), une adaptation des conditions de vie au travail aux spécificités de chacun (crèche, garderie, restauration...), l'implication dans la vie de l'institution, l'information, l'orientation et l'accompagnement vers des emplois médicaux hospitaliers sont des éléments susceptibles de motiver une carrière hospitalière.
 - ✓ **Le deuxième module** encourage l'engagement des praticiens dans l'ensemble des activités ouvertes au sein de leur équipe ou dans l'établissement, en valorisant notamment l'expertise et le management.
 - ✓ **Le dernier module** s'attache à valoriser la fin de carrière en optimisant l'expérience acquise notamment par le tutorat et le consultanat.



CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (3)

➔ **Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (3)**

- **Les droits à la retraite** sont améliorés pour tous les praticiens notamment par la transformation du compte épargne-temps en points retraite, et le cas échéant, par une participation financière de l'établissement employeur à un fonds de retraite complémentaire comme celui développé pour les personnels enseignants et hospitaliers pour la partie hospitalière.
- **L'unification des statuts de praticiens contractuels** (praticiens attachés, praticiens adjoints contractuels, praticiens hospitaliers contractuels, praticiens cliniciens...) est organisée, à l'exception de celui des assistants qui devient le premier module de la carrière des praticiens ayant vocation à être titularisés sur des postes vacants, après réussite au concours national de praticiens hospitaliers.



CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (4)

➔ Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (4)

➤ **Le temps de travail** est adapté aux attentes des praticiens et aux exigences de la législation européenne, sur la base du tableau annuel prévisionnel d'activité (TAPA). Le temps de travail s'inscrit à l'intérieur de la journée, divisée en 5 quartiers :

- ✓ De 8h30 à 18h30, les jours de semaine (L, M, M, J, V et S matin), la journée se divisant en 2 quartiers d'environ 5 heures,
- ✓ De 18h30 à 22h30, un quartier de soirée,
- ✓ De 22h30 à 8h30, deux quartiers de nuit correspondant à la permanence de nuit

Avec prise en compte de la pénibilité particulière induite sur ces deux trois derniers quartiers ainsi que sur le travail de dimanche et jours fériés.

CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (5)

➔ Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (5)

- **La valorisation financière** de l'activité médicale du praticien comprend deux parts :
 - **Une part fixe** correspondant au socle statutaire commun de rémunération,
 - ✓ Assurant la sécurisation du parcours professionnel,
 - ✓ Améliorant notamment le début de carrière,
 - ✓ Evoluant peu à l'ancienneté,
 - ✓ Portant sur une part importante de l'actuelle rémunération statutaire
 - **Une part variable** correspondant au socle statutaire individuel de rémunération, en fonction du temps de travail, des activités et des projets,
 - ✓ Etablie dans la transparence,
 - ✓ Contractualisée avec un objet, une durée, une évaluation et une reconduction éventuelle en cohérence avec le projet d'établissement,
 - ✓ Basée sur une valorisation collective à effet individuel,
 - ✓ Limitée à 30 % maximum de la rémunération.



CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (6)

➔ **Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (6)**

- **Un accompagnement personnalisé** des praticiens hospitaliers est assuré par le CNG, notamment pour la constitution d'un vivier national de praticiens désireux et susceptibles de s'inscrire dans des parcours professionnels diversifiés (fonctions dans divers organismes ou auprès de l'Etat par exemple).
- **La mise en place de passerelles professionnelles hospitalières** pour faciliter la mobilité fonctionnelle des praticiens de manière sécurisée est coordonnée par le CNG, en lien avec les ministères chargés de la santé (DGOS) et de l'enseignement supérieur ainsi que les ordres professionnels nationaux.
- **Une bourse de l'emploi**, rapprochant l'offre de la demande sur la base de profils de poste précis et d'une CV-thèque organisée est développée par le CNG.



CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (7)

➔ **Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (7)**

- **La promotion de la recherche clinique et des publications scientifiques est encouragée et développée.**
- **La question de la pénibilité du travail** doit être prise en compte et **la charge de travail administratif** allégée notamment par le recours à des professionnels qualifiés, assistants ou ingénieurs et techniciens, spécialistes de l'administration, de l'information et de la logistique.
- **Un rapprochement des rémunérations** entre les praticiens du secteur public et ceux du secteur privé doit, à activités et responsabilités comparables, être recherché.



CHOISIR, CONSTRUIRE ET ADAPTER SA CARRIERE MEDICALE A L'HOPITAL (8)

- ➔ **Des praticiens, partie prenante et motivés par leur exercice médical (8)**
 - **Un travail complémentaire** doit être engagé par le ministère chargé de la santé (DGOS) et de l'enseignement supérieur et de la recherche pour apprécier les mesures d'adaptation des actions proposées au champ hospitalo-universitaire et en particulier, celles relatives au post-internat, au consultanat et à la retraite.