



**MINISTÈRE  
DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA SANTÉ**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'offre de soins**

# Le statut de nouveau praticien contractuel

Décembre 2021

## Table des matières

<b>PARTIE UNE : LES GRANDES CARACTERISTIQUES DU NOUVEAU STATUT .....</b>	<b>3</b>
Section 1 : Pourquoi un nouveau statut.....	3
Sous-section 1 : Simplifier le cadre de gestion.....	3
Sous-section 2 : Encadrer les motifs de recrutement .....	3
Section 2 : Des conditions relatives à la rémunération et à la durée du contrat adaptées à la diversité des situations.....	4
Sous-section 1 : Un plancher et un plafond de rémunération.....	4
Sous-section 2 : Des contrats par principe à durée déterminée.....	4
<b>PARTIE DEUX : LICENCIEMENT, DEMISSION ET RUPTURE CONVENTIONNELLE .....</b>	<b>5</b>
Section 1 : Licenciement.....	5
Section 2 : Démission et préavis.....	5
Section 3 : Rupture conventionnelle .....	5
<b>PARTIE TROIS : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET SPECIFIQUES .....</b>	<b>6</b>
Section 1 : La gestion des contrats en cours de praticiens contractuels et praticiens attachés.....	6
Section 2 : Dispositions spécifiques aux cliniciens .....	6
Sous-section 1 : Mise en œuvre d'un dispositif transitoire et spécifique pour les cliniciens .....	6
Sous-section 2 : Cas particulier des praticiens hospitaliers détachés sur un contrat de clinicien .	6
Sous-section 3 : Des recrutements autorisés jusqu'au 31 décembre 2021 .....	7

# PARTIE UNE : LES GRANDES CARACTERISTIQUES DU NOUVEAU STATUT

## Section 1 : Pourquoi un nouveau statut

L'entrée en vigueur du décret créant le nouveau statut de praticien contractuel est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022, sous réserve des travaux restant à réaliser avec le Conseil d'Etat.

### Sous-section 1 : Simplifier le cadre de gestion

La création d'un nouveau statut de praticien contractuel s'inscrit dans une démarche de simplification de la gestion des ressources humaines médicales permettant d'offrir davantage de souplesse aux établissements publics de santé en matière de recrutement.

Cette réforme statutaire, conduite parallèlement à celle des praticiens hospitaliers, vise également à préciser les motifs et modalités de recours à l'emploi médical contractuel, complémentaire par rapport à l'exercice titulaire sous statut de praticien hospitalier.

Ce nouveau statut s'inscrit dans la continuité de la stratégie Ma Santé 2022, présentée en septembre 2018 et concrétisée par la loi OTSS du 24 juillet 2019. La création d'un nouveau statut de praticien contractuel est enfin prévue par les accords du Ségur de la santé.

### **Le nouveau statut contractuel a vocation à se substituer aux trois statuts suivants :**

- Praticien contractuel (articles R.6152-401 à R.6152-436 du CSP),
- Praticien attaché (articles R.6152-601 à R.6152-637),
- Praticien recruté sur le fondement du 3<sup>o</sup> de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique (les « cliniciens », articles R.6152-701 à R.6152-720).

Le statut d'assistant des hôpitaux n'est pas concerné par cette réforme.

### Sous-section 2 : Encadrer les motifs de recrutement

#### **Quatre motifs de recrutement sont prévus :**

- (1) Autoriser des exercices sur des quotités de travail limitées (inférieures ou égales à 40%) afin de développer les exercices mixtes et les coopérations ville-hôpital, sans limite de durée ;
- (2) Disposer d'un outil de recrutement souple pour répondre à des situations ponctuelles (accroissement temporaire activité, remplacement d'absence pour raisons de santé, ...), dans la limite de deux années ;
- (3) Définir un statut contractuel attractif par rapport au secteur privé pour attirer des compétences spécifiques en cas de difficultés de recrutement dans certaines spécialités et certains établissements, dans la limite de six années ;
- (4) Proposer un statut d'accueil temporaire aux praticiens dans l'attente du concours national de PH et d'une titularisation au sein des établissements publics de santé, dans la limite de trois années.

Le recours à l'emploi contractuel est encadré pour les recrutements réalisés sur le motif 3, soit pour des compétences spécifiques en cas de difficultés de recrutement dans certaines spécialités et certains établissements, afin que le statut de PH reste le modèle d'exercice et d'emploi majoritaire au sein des établissements publics de santé.

Il s'agit de maintenir, comme pour les contrats de praticiens "cliniciens" (praticiens recrutés sur le fondement du 3° de l'article L.6152-1 du code de la santé publique), une autorisation préalable de recrutement par le directeur général d'ARS ; ainsi, hors de cette autorisation, un établissement public de santé ne pourra pas recourir à l'emploi contractuel pour le motif 3.

## Section 2 : Des conditions relatives à la rémunération et à la durée du contrat adaptées à la diversité des situations

### Sous-section 1 : Un plancher et un plafond de rémunération

Pour la rémunération des nouveaux praticiens contractuels, un seuil minimal et un seuil maximal de rémunération sont fixés ; il n'existe pas de grille à échelons.

#### **La rémunération des nouveaux praticiens contractuels est fixée selon un plancher et un plafond :**

- Un plancher de rémunération unique, fixé à 39 396€ brut par an, hors primes et indemnités,
- Un plafond de rémunération unique, fixé à 67 740,25€ brut par an, hors primes et indemnités.

#### **Trois exceptions à ce principe :**

- Pour les candidats en attente d'un poste de PH, recrutement sur le motif (4), le plafond est fixé en référence à l'échelon qui serait détenu en tant que PH (application des règles de reprise d'ancienneté prévues par le code de santé publique) ;
- Maintien de l'échelon précédemment occupé pour les anciens PH recrutés dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ;
- Possibilité d'une part variable négociable pour un recrutement sur le motif (3) dans la limite d'une rémunération totale de 119 130€ brut par an.

#### **Les principales primes et indemnités :**

Les nouveaux praticiens contractuels sont éligibles :

- À la prime d'engagement dans la carrière hospitalière (PECH),
- À la prime d'exercice territorial (PET),
- À la prime de solidarité territoriale (PST),
- Au temps de travail additionnel (TTA) et aux indemnités de gardes et astreintes,
- À une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité).

### Sous-section 2 : Des contrats par principe à durée déterminée

Par principe et en premier recours, l'emploi contractuel est un CDD ; la conclusion d'un CDI en première intention n'est pas autorisée.

À l'issue de trois ans de fonctions, le contrat peut être transformé en CDI lorsqu'il est conclu pour le seul motif suivant : autoriser des exercices mixtes sur des quotités de travail limitées (inférieures ou égales à 40%) afin de développer les exercices mixtes et les coopérations ville-hôpital (1).

Aucun CDI n'est possible pour les recrutements sur les trois autres motifs (2), (3) et (4).

Des recrutements successifs pour ces trois derniers motifs sont possibles dans la limite de 6 ans maximum.

## PARTIE DEUX : LICENCIEMENT, DEMISSION ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

### Section 1 : Licenciement

Le praticien contractuel qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée peut être licencié sur décision motivée du directeur, après avis de la commission médicale d'établissement ou, à défaut d'avis dans les deux mois de sa convocation, de son seul président et en respectant un préavis de trois mois.

Outre le licenciement pour insuffisance professionnelle ou motif disciplinaire, les motifs pouvant justifier une procédure de licenciement ou la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée sont les suivants :

- La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du praticien ;
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation du praticien au nouveau besoin n'est pas possible ;
- Le recrutement d'un praticien titulaire lorsqu'il s'agit de pourvoir la vacance d'un poste permanent ;
- Le refus par le praticien d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

### Section 2 : Démission et préavis

Les préavis en cas de démission du praticien, licenciement ou rupture anticipée du contrat sont :

- d'une durée d'un mois en cas de contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois,
- de deux mois en cas de contrat d'une durée au plus égale à deux ans,
- de trois mois en cas de contrat d'une durée d'une durée supérieure à deux ans ou en cas de contrat à durée indéterminée.

### Section 3 : Rupture conventionnelle

Les conditions, modalités et la procédure de rupture conventionnelle pour le nouveau praticien contractuel qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée sont inspirées des dispositions des praticiens attachés et des praticiens contractuels prévues par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

L'établissement et le praticien recruté par contrat à durée indéterminée peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du nouveau praticien contractuel ou de l'établissement, dont il relève.

## PARTIE TROIS : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET SPECIFIQUES

### Section 1 : La gestion des contrats en cours de praticiens contractuels et praticiens attachés

Des contrats de praticiens attachés et de praticiens contractuels peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2021.

A la date d'entrée en vigueur du décret et du nouveau statut contractuel, les statuts de praticien contractuel et de praticien attaché seront mis en extinction.

Dès lors, il ne sera plus possible de procéder à un recrutement sous ces statuts, mais les praticiens sous contrat à la date d'entrée en vigueur du nouveau texte resteront régis par leur contrat jusqu'à leur terme.

Aucun renouvellement ni aucun avenant ne pourra être conclu pour les contrats en cours (pas de renouvellement des praticiens attachés sous CDI au terme du contrat triennal notamment).

Tout avenant ou tout renouvellement devra être conclu en application du nouveau statut contractuel. Les dispositions relatives aux praticiens attachés associés continuent cependant de s'appliquer jusqu'à la disparition du statut prévue le 1er janvier 2023.

### Section 2 : Dispositions spécifiques aux cliniciens

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le statut de clinicien sera abrogé.

#### Sous-section 1 : Mise en œuvre d'un dispositif transitoire et spécifique pour les cliniciens

Des dispositions transitoires et spécifiques aménagent la bascule des contrats de « cliniciens » vers le nouveau statut de praticien contractuel, en préservant les situations individuelles pour qu'aucun praticien ne se trouve lésé compte tenu de sa situation contractuelle à date.

Ces praticiens seront recrutés sur le nouveau statut, à l'appui d'un nouveau contrat, sur des fonctions de même nature que celles qu'ils occupaient, pour une quotité de travail équivalente et pour une durée équivalente à celle du contrat initial (date d'échéance du contrat en cours).

Le montant des rémunérations prévues par les contrats en cours sera préservé. Est ainsi prévue une indemnité différentielle dont le montant ne peut conduire à ce que la rémunération excède la rémunération antérieure à la date du 1er janvier 2022. Aucune autre prime ou indemnité non prévue par le statut de « clinicien » ne pourra être perçue.

#### Sous-section 2 : Cas particulier des praticiens hospitaliers détachés sur un contrat de clinicien

Les PH détachés sur le statut de clinicien resteront dans cette position et basculeront au 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans le statut de nouveau praticien contractuel.

Ces praticiens resteront ainsi détachés sur ce nouveau statut sur des fonctions de même nature, pour une quotité de travail équivalente et pour une durée équivalente à celle du contrat initial. Au terme du contrat, le praticien sera réintégré dans les conditions prévues à l'article R 6152-59.

Ils bénéficieront des dispositions mentionnées à la sous-section 1.

#### Sous-section 3 : Des recrutements autorisés jusqu'au 31 décembre 2021

La suppression du statut de « clinicien » n'intervenant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de nouveaux recrutements sur ce statut (articles R.6152-701 et suivants du code de santé publique) pourront être conclus jusqu'au 31 décembre 2021.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces praticiens basculeront dans le nouveau statut contractuel selon les modalités mentionnées à la sous-section 1.