

Document de travail préparatoire des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques

Refonder le service public hospitalier : revaloriser les carrières et les rémunérations et transformer les environnements de travail

Calendrier :

Immédiat au 1^{er} juillet 2020

Moyen terme au 1^{er} septembre 2020

Long terme au 1^{er} janvier 2021

Axe 1 : Des carrières et des rémunérations réévaluées pour rendre au service public hospitalier son attractivité

Mesure 1 : Revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif, de manière immédiate, à hauteur d'une base de 1000 euros mensuel net pour tous les statuts dès le premier juillet 2020, avec une revalorisation tous les 5 ans de 250 euros mensuels net.

Mesure 2 : Afin de renforcer l'attractivité du service public, rattrapage partiel du décrochage des grilles des personnels médicaux, pharmaceutiques, odontologiques d'au moins 30% (cf grilles proposées). Maintien d'une grille à 13 échelons entre 5 000 et 10 000 euros net mensuels. Mise en place effective au 1er septembre 2020.

Mesure 2bis : Le traitement des hospitalo-universitaires est aligné sur le cadre statutaire des praticiens hospitaliers. Alignement des échelons MCU-PU.

Mesure 2ter : Rattrapage du traitement des internes par une augmentation de 300 euros net mensuel.

Mesure 3 : le recours à l'emploi contractuel à l'hôpital ne peut entraîner une rémunération excédant le traitement d'un praticien hospitalier à ancienneté équivalente.

Axe 2 : Développer et valoriser les compétences tout au long de la carrière

Mesure 4 : généralisation des entretiens de carrière et création de viviers de compétence, national et territorial, en lien avec le CNG et les CRP.

Mesure 5 : Reconnaissance financière des activités non cliniques, comme l'enseignement, la recherche, la construction et l'animation des filières territoriales par des valences de droit, à hauteur de 20% minimum des obligations de service.

Mesure 6 : Valorisation des engagements de responsable de structures internes de 500 euros net mensuels.

Mesure 7 : Maintien du traitement lors de la reconversion des praticiens à l'occasion d'un changement de spécialité.

Mesure 8 : Financement de la formation médicale continue des hospitaliers à hauteur de 5% de la masse des traitements. La CME doit valider le plan de financement de la FMC.

Mesure 9 : Financement de la formation initiale par une enveloppe dédiée excluant la tarification à l'activité.

Axe 3 : Faire de la qualité de vie au travail une priorité de la politique des ressources humaines.

Mesure 10 : La définition de l'obligation de service doit être reconnue en plages, 24h reconnues comme 5 plages.

Mesure 11 : Alignement des indemnités de permanence et continuité des soins des PH et des hospitalo-universitaires. Traitement des gardes et astreintes des internes à 25% de l'indemnité des PH revalorisée la première année puis à 50%.

Mesure 12 : Reconnaissance de la pénibilité du temps de travail additionnel par valorisation de 50% du traitement de base.

Mesure 13 : Sécuriser les ressources pour permettre le fonctionnement des instruments du dialogue social : les services, les fonctions territoriales transversales dont les CRP.

Mesure 14 : Mettre au niveau la protection sociale : rendre obligatoire une visite médicale régulière, la prévoyance, reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit et du weekend.

Mesure 15 : Alignement des cotisations des HU pour la part hospitalière de leurs émoluments.

Mesure 16 : Intégration du samedi matin dans la permanence des soins.