



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGOS/RH5/2022/57 du 28 février 2022 relative à la rémunération des praticiens contractuels recrutés dans les établissements publics de santé

Le ministre des solidarités et de la santé

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements publics de santé

Référence	NOR : SSAH2206843J (numéro interne : 2022/57)
Date de signature	28/02/2022
Emetteur	Ministère des solidarités et de la santé Direction générale de l'offre de soins
Objet	Instruction relative à la rémunération des praticiens contractuels recrutés dans les établissements publics de santé.
Commande	Instruction précisant les modalités de rémunération des praticiens contractuels.
Action à réaliser	Accompagner les établissements publics de santé dans la mise en œuvre de la réglementation s'agissant de la fixation des émoluments des praticiens contractuels et du versement des différentes primes et indemnités.
Echéance	Dès réception de l'instruction.
Contact utile	Sous-direction des ressources humaines Bureau des personnels médicaux hospitaliers (RH5) Dgos-rh5@sante.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	8 pages + 1 annexe (2 pages) Annexe – Définition du montant des émoluments des praticiens recrutés en application du 3° de l'article R. 6152-338
Résumé	L'objectif est de permettre aux établissements publics de santé de disposer d'un cadre de référence pour la fixation de la rémunération des praticiens contractuels.
Mention Outre-mer	L'instruction s'applique en l'état dans ces territoires.
Mots-clés	Praticien contractuel – Rémunération – Etablissements publics de santé.

Classement thématique	Etablissements de santé - Personnel
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels ; - Arrêté du 30 avril 2003 relatif à l'organisation et à l'indemnisation de la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ; - Arrêté du 15 juin 2016 relatif à l'indemnisation de la permanence et de la continuité des soins des personnels médicaux et odontologiques dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, des internes et des étudiants en médecine ; - 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 ; - Arrêté du 14 mars 2017 fixant les modalités d'application des dispositions relatives à la prime d'engagement de carrière hospitalière des assistants des hôpitaux et des praticiens contractuels exerçant leur activité dans les établissements publics de santé ; - Arrêté du 14 mars 2017 relatif à la prime d'exercice territorial des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques ; - Arrêté du 15 décembre 2021 relatif à la prime de solidarité territoriale des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques ; - Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article R. 6152-375 du code de la santé publique.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Validée par le CNP le 4 mars 2022 - Visa CNP 2022-29	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

La publication du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels régis par les articles R. 6152-334 à R. 6152-394 du code de la santé publique (CSP) répond à un souci de simplification et de modernisation de la gestion des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques non titulaires recrutés dans les établissements publics de santé.

Ces nouvelles règles se substituent 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 du CSP) et praticien recruté sur le fondement du 3° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique (les « cliniciens », articles R. 6152-701 à R. 6152-720 du CSP).

A compter de l'entrée en vigueur de ce décret, soit le 7 février 2022, aucun nouveau contrat de praticien contractuel (au titre des articles R. 6152-401 et suivants du CSP) ni de praticien attaché (articles R. 6152-601 et suivants du CSP) ne peut être conclu.

De même, aucun contrat de clinicien (articles R. 6152-701 et suivants du CSP) ne peut plus être conclu sur le fondement du 3° de l'article L. 6152-1 du CSP) depuis le 1^{er} janvier 2022, cet alinéa ayant été abrogé par l'ordonnance n° 2021-292 du 17 mars 2021 visant à favoriser l'attractivité des carrières médicales hospitalières.

Toutefois, les praticiens sous contrat relevant désormais de l'ancien statut des praticiens contractuels, praticiens attachés ou cliniciens à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2022-135 du 5 février 2022 précité, soit au 7 février 2022, resteront régis par les dispositions de leur statut et de leur contrat jusqu'au terme de celui-ci.

Aucun renouvellement ni aucun avenant ne peut être conclu pour les contrats en cours. Par exception, seuls les praticiens attachés en contrat triennal qui, à la date du 7 février 2022, bénéficient d'un droit à renouvellement par contrat de praticien attaché à durée indéterminée en vertu de l'article R. 6152-610 du CSP, conservent ce droit. Ils pourront donc bénéficier d'une poursuite de leur contrat triennal, à la date d'échéance de celui-ci, par un contrat à durée indéterminée (CDI) sur le statut de praticien attaché. Des avenants aux contrats de travail à durée indéterminée des praticiens attachés pourront être établis.

Ces trois statuts (ancien statut des praticiens contractuels, praticiens attachés et cliniciens) sont mis en extinction à la date du 7 février 2022.

L'article R. 6152-338 du CSP prévoit quatre motifs de recrutement :

- (1) Pour assurer le remplacement d'un praticien lors d'une absence ou en cas d'accroissement temporaire d'activité ;
- (2) En cas de difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire ;
- (3) Dans l'attente de l'inscription du praticien sur la liste d'aptitude au concours national de praticien hospitalier (PH) des établissements publics de santé ;
- (4) Pour compléter l'offre de soins de l'établissement avec le concours de la médecine de ville et des établissements de santé privés d'intérêt collectif et privés mentionnés à l'article L. 6111 1, concourant au développement des coopérations ville-hôpital et des exercices mixtes.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (1), le contrat est conclu pour une durée initiale de six mois maximum ; il est renouvelable pour une période de six mois, dans la limite de deux années au total.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (2), le contrat est conclu pour une durée initiale de trois ans maximum, dans la limite de six années au total.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (3), le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans.

Pour les praticiens recrutés sur le motif (4), le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, il est renouvelable par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. A l'issue d'un ou plusieurs contrats conclus pour une durée cumulée de trois ans, le contrat peut être renouvelé pour une durée indéterminée. La conclusion d'un CDI en première intention n'est pas autorisée. A compter d'une durée cumulée de six ans sur le même emploi dans le même établissement, le contrat est renouvelé pour une durée indéterminée.

Des contrats successifs en qualité de praticien contractuel au sein d'un même établissement pour les trois motifs (1), (2) et (3) sont possibles dans la limite de 6 ans maximum (article R. 6152-339 du CSP). Un contrat conclu sur l'un de ces motifs ne peut être qu'un contrat à durée déterminée (CDD).

La présente instruction propose un cadre de référence permettant de guider les directions d'établissement dans la détermination du montant de la rémunération des praticiens contractuels à l'occasion de leur recrutement puis tout au long de leur carrière, sur la base de critères issus notamment de la jurisprudence administrative et tenant compte des fonctions confiées, des qualifications et de l'expérience professionnelle des praticiens.

1. Les émoluments des praticiens contractuels

Rappel de la réglementation :

L'article R. 6152-355 du CSP précise que la rémunération des praticiens contractuels comprend :

- Des émoluments mensuels. Ces émoluments varient selon les motifs de recrutement et sont fixés par arrêté ministériel. Pour les praticiens contractuels recrutés au titre du 2° de l'article R. 6152-338 du CSP, les émoluments peuvent comprendre une part variable subordonnée à la réalisation des engagements particuliers et des objectifs prévus au contrat, dont les modalités sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre du budget ;
- Le cas échéant, des primes et indemnités dont la liste est fixée à l'article D. 6152-356 du CSP.

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 fixe un montant minimal et un montant maximal d'émoluments :

- Le montant minimal des émoluments est fixé à 39 396€ brut par an pour un temps plein, hors primes et indemnités ;
- Le montant maximal des émoluments est fixé à 67 740,25€ brut par an pour un temps plein, hors primes et indemnités.

Il n'existe pas de grille à échelons. Le montant des émoluments est négocié entre le praticien et l'établissement employeur entre ces bornes.

Trois dérogations au montant maximal sont prévues par la réglementation, pour tenir compte de la situation du praticien :

- Pour les praticiens recrutés sur le motif (2), le montant des émoluments est fixé dans la limite de 119 130€ brut par an, incluant une part variable dont les modalités sont définies par arrêté ;
- Pour les praticiens ayant vocation à être positionnés sur un poste de PH (recrutement sur le motif (3), le montant maximal des émoluments est fixé dans la limite de l'échelon qui serait détenu en tant que PH (application des règles de reprise d'ancienneté prévues par l'article R. 6152-15 du CSP) ;
- Pour les anciens PH recrutés dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, le montant des émoluments fixés en tant que PH avant le début du cumul emploi-retraite peut être maintenu.

Les principaux critères devant être utilisés pour fixer, au cas par cas, le niveau de rémunération d'un agent contractuel ont été progressivement dégagés par la jurisprudence administrative. Pour les agents contractuels de la fonction publique, ces critères sont précisés au premier alinéa de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 : il s'agit des fonctions occupées, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience.

« Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. ».

Les agents contractuels n'étant pas placés dans une situation analogue à celle du fonctionnaire, l'administration a le pouvoir de fixer, au vu de ces critères, leur rémunération (CE, n° 278960, 8 mars 200619). Dans ces conditions, le directeur d'établissement peut fixer la rémunération d'un praticien contractuel à un niveau supérieur ou inférieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent, qu'il soit public ou privé.

Chaque établissement est libre de définir les conditions de rémunération des praticiens contractuels qu'il recrute, dans le cadre défini par la réglementation. L'établissement peut ainsi choisir entre :

- Une rémunération fixée en référence à l'un des échelons existants dans les autres statuts médicaux (praticien hospitalier, praticien attaché, praticien contractuel), compris entre le montant minimum et le montant maximum des émoluments des praticiens contractuels fixés par arrêté ;
- Une rémunération correspondant à un montant global et forfaitaire, exprimée en euros, sans référence à un échelon existant. Toutefois, les modalités de rémunération sont expressément prévues par le contrat.

- **Une rémunération en rapport avec l'emploi occupé**

La fixation de la rémunération tient compte de la responsabilité et/ou de la technicité particulière de l'emploi occupé, des éventuelles sujétions particulières attachées à un poste.

- **Une rémunération qui tient compte de la qualification et de l'expérience professionnelle**

La rémunération du praticien peut être modulée en fonction des qualifications requises pour l'exercice des fonctions, ainsi que de celles dont le praticien justifie (ex : des surspécialisations utiles à l'exercice des fonctions pourront justifier une rémunération plus élevée).

Le niveau de rémunération peut également être fixé en tenant compte d'éventuelles difficultés de recrutement dans une spécialité rare ou en tension dans une région donnée ou à l'échelle nationale.

- **Points de repère pour les établissements et les praticiens : les grilles des émoluments des autres statuts médicaux en référence**

A titre indicatif, est présentée ci-dessous une grille de correspondance entre le cadre de rémunération prévu pour les praticiens contractuels (PC) et les grilles d'émoluments des Praticiens Hospitaliers (PH) et des Praticiens Attachés (PA, statut mis en extinction depuis le 7 février 2022) :

13	Montant maximum des émoluments PC (équivalent au 6 ^e échelon PH)	67 740,25
12	(5 ^e échelon PH)	65 384,65
11	(4 ^e échelon PH)	63 365,55
10	(3 ^e échelon PH)	59 159,06
9	(2 ^e échelon PH)	55 288,94
8	(1 ^{er} échelon PH / 11 ^e échelon PA)	52 933,33
7	(10 ^e échelon PA)	51 587,36
6	(9 ^e échelon PA)	50 409,31
5	(8 ^e échelon PA)	49 568,10
4	(7 ^e échelon PA)	47 645,92
3	(6 ^e échelon PA)	44 793,85
2	(5 ^e échelon PA)	42 713,04
1	Montant minimum des émoluments PC (équivalent au 4 ^e échelon PA)	39 396,76

La grille ci-dessus peut constituer un cadre de référence pour fixer le montant des émoluments pour un poste. L'établissement employeur peut opérer des ajustements individuels en fonction du profil des praticiens en prenant en compte des critères mentionnés au premier alinéa de l'article 1-3 tels que le diplôme ou l'expérience professionnelle.

- **L'évolution de la rémunération des praticiens contractuels**

La rémunération des praticiens contractuels fait l'objet d'une réévaluation a minima tous les trois ans. Celle-ci est réalisée notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel ou d'une évolution des fonctions.

Toutefois, l'obligation de réévaluation n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération perçue par l'intéressé (CE, avis du 30 septembre 2014).

Si une augmentation de la rémunération est décidée, elle doit rester dans des proportions raisonnables et adaptées et sera motivée par le changement d'un des critères de rémunération : par exemple des responsabilités plus importantes ou un accroissement de qualifications professionnelles du praticien, lesquelles sont notamment appréciées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel. Il peut également être tenu compte de l'expérience professionnelle acquise.

L'entretien professionnel annuel est le moment privilégié pour apprécier une évolution des fonctions ou des responsabilités du praticien par exemple. Toutefois, une évolution de la rémunération du praticien peut intervenir à tout moment, y compris hors période d'entretien professionnel.

2. Les primes et indemnités des praticiens contractuels

Rappel de la réglementation :

Conformément aux dispositions de l'article D. 6152-356 du CSP, les praticiens contractuels peuvent percevoir les primes et indemnités suivantes :

- Des indemnités de sujétion au titre de la participation à la permanence des soins ;
- Des indemnités forfaitaires pour tout temps de travail additionnel accompli, sur la base du volontariat, au-delà des obligations de service hebdomadaires ;
- Des indemnités correspondant aux astreintes et aux déplacements auxquels elles peuvent donner lieu ;
- Une prime d'engagement de carrière hospitalière ;
- Une prime d'exercice territorial ;
- Une prime de solidarité territoriale.

Les praticiens contractuels peuvent également percevoir une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité prévue à l'article R. 6152-375 du CSP).

Ces primes et indemnités dépendent des sujétions et des caractéristiques du poste occupé.

- **Les indemnités de sujétion (IS) et de temps de travail additionnel (TTA)**

Les indemnités de sujétion sont versées pour toute période de travail accomplie dans le cadre des obligations de service hebdomadaires au titre de la participation à la permanence des soins, la nuit, le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés.

Pour toute période de temps de travail accomplie au-delà des obligations de service qui ne fait pas l'objet d'une récupération dans le quadrimestre, des indemnités de temps de travail additionnel sont versées au praticien.

Ces indemnités (IS+TTA) sont versées selon les modalités prévues par l'arrêté du 30 avril 2003.

- **La prime d'engagement de carrière hospitalière (PECH)**

Le praticien est éligible au versement de la PECH lorsqu'il signe une convention d'engagement dans la carrière hospitalière telle que mentionnée à l'article R. 6152-347 du CSP.

Cette prime fait l'objet de deux versements, le premier intervenant lors de la signature de la convention, le second dès lors que le praticien est nommé praticien hospitalier en période probatoire.

- **Les primes et indemnités visant à développer le travail en réseau : la prime d'exercice territorial (PET) et la prime de solidarité territoriale (PST)**

La PET est versée en cas d'activité dans plusieurs établissements ou dans plusieurs sites d'un même établissement afin de favoriser le développement de la mise en réseau des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les actions de coopération mentionnées à l'article L. 6134-1 du CSP.

La PST est versée aux praticiens contractuels qui réalisent au-delà de leurs obligations de service une activité partagée entre plusieurs établissements. Par principe, seuls les praticiens exerçant à temps plein sont éligibles à la prime. Toutefois, sur proposition du directeur de l'établissement dans lequel le praticien est nommé ou recruté, le directeur général de l'ARS peut autoriser le versement de la PST à un praticien n'exerçant pas à temps plein.

Les conditions d'attribution et le montant de ces primes et indemnités sont fixés par l'arrêté du 14 mars 2017 relatif à la prime d'exercice territorial et l'arrêté du 15 décembre 2021 relatif à la prime de solidarité territoriale des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques

Aucune autre prime ne peut être versée en dehors de celles qui sont expressément prévues par la réglementation.

L'article L. 6132-3 du code de la santé publique prévoit que l'établissement support du groupement hospitalier de territoire (GHT) assure, pour le compte des établissements parties, la « définition d'orientations stratégiques communes pour la gestion prospective des emplois et des compétences, l'attractivité et le recrutement, la rémunération et le temps de travail des personnels médicaux, odontologiques, pharmaceutiques et maïeutiques, dans les limites des compétences des établissements parties à l'égard de ces personnels. Ces orientations, établies en cohérence avec la stratégie médicale du groupement, sont soumises au comité stratégique pour approbation. L'établissement support veille à leur respect par les établissements parties. ».

Ainsi, le cadre général des politiques de recrutement, de rémunération et de temps de travail devra, à terme, être défini à l'échelle des GHT, en lien avec la commission médicale de groupement et le comité stratégique. Les établissements membres d'un même GHT viseront la mise en œuvre une politique commune et cohérente de recrutement et de rémunération des praticiens qu'ils emploient, en déclinaison des orientations stratégiques du GHT (décret n° 2021-675 du 27 mai 2021 relatif aux groupements hospitaliers de territoire et à la médicalisation des décisions à l'hôpital).

Vous voudrez bien diffuser aux établissements relevant de votre compétence la présente instruction afin de faciliter l'application de la réglementation en vigueur.

Vu au titre du CNP par la secrétaire générale adjointe
des ministères chargés des affaires sociales,

Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale de l'offre de soins,



Nicole DA COSTA



Katia JULIENNE

<p style="text-align: center;">Annexe Définition du montant des émoluments des praticiens recrutés en application du 3° de l'article R. 6152-338</p>

La grille des émoluments des PH comprend 13 échelons. Chaque échelon correspond à des durées de services accomplis (2 ou 4 ans, à l'exception du dernier échelon). A chaque échelon correspond un niveau d'émoluments, dont le montant est fixé par arrêté.

Les articles R. 6152-15 à R. 6152-17 du code de la santé publique précisent les modalités du classement des praticiens nommés dans le corps des praticiens hospitaliers dans un échelon qui détermine le niveau de leurs émoluments.

Ce classement prend en compte :

- La durée légale du service national ou des services militaires obligatoires ;
- Les services hospitaliers accomplis à l'étranger en application d'un contrat de coopération ;
- Les fonctions de même nature effectuées antérieurement à leur nomination et présentant un intérêt pour le service public hospitalier, en France ou dans un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sous réserve de justifier avoir accompli celles-ci en détenant les titres, diplômes ou autorisations exigés en France pour l'exercice de leur profession ;

NB : « *les fonctions de même nature* » recouvrent des activités diverses, réalisées dans une même spécialité ou non, et également les activités exercées depuis l'obtention des diplômes – cliniciat, assistantat, contrats de remplacement effectué dans le secteur libéral –, qu'elles aient été accomplies dans un établissement public de santé ou non. Ainsi les fonctions exercées en établissement de santé privé d'intérêt collectif (ESPIC), en clinique, en tant que médecin-conseil ou encore en médecine scolaire ou en PMI sont prises en compte.

- Les services accomplis par les praticiens attachés associés, les assistants associés et les 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.

Le praticien produit l'ensemble des pièces justificatives permettant d'attester des services accomplis (attestation d'inscription à l'ordre, contrats avec mention des fonctions et des durées). L'établissement employeur peut proposer une fiche de synthèse pour faciliter le renseignement de ces informations.

Ne sont pas prises en compte :

- La durée de la formation requise pour l'obtention du diplôme de médecin, pharmacien ou odontologiste, ou du diplôme de spécialité, quel que soit le statut ou le pays d'obtention du diplôme ;
- Les services accomplis en dehors d'un pays de l'Union Européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (ex. Canada/Québec).

NB : un tableau de synthèse précise ci-dessous les services repris/non repris.

Les PH sont classés dans un échelon en fonction des durées de services accomplis dans les fonctions antérieurement exercées. Le reliquat en années/mois/jours de la durée totale de ces fonctions antérieures est conservé et sera comptabilisé pour permettre le passage à l'échelon supérieur. La durée totale de ces activités se calcule en années, mois et jours, qui correspondent au cumul des services accomplis antérieurement au classement.

- Les services accomplis à temps plein sont comptés pour la totalité de leur durée. Les services accomplis à temps partiel sont comptés au prorata de leur durée.
- Les fonctions cumulées accomplies à un ou plusieurs titres sur une même période sont prises en compte au maximum pour un temps plein.
- Les fonctions accomplies par les médecins et les chirurgiens-dentistes en cabinet libéral ou en laboratoire d'analyses médicales sont prises en compte à compter de la date d'installation, dans la limite de vingt années, aux 2/3 pour les douze premières années et pour 1/3 pour les huit années suivantes. Pour les pharmaciens, les fonctions accomplies en officine ou en laboratoire d'analyses médicales sont prises en compte à compter de la date de leur inscription à l'ordre des pharmaciens, dans les conditions prévues ci-dessus.

FONCTIONS	repris	non repris
1		
Service national réalisé hors UE ou CEE		x
2		
3		
PU-PH et MCU-PH	x	
Assistant hospitalier universitaire	x	
Assistant	x	
PHC	x	
Attaché	x	
Attaché associé	x	
Chef de clinique - Assistant des hôpitaux	x	
Chef de clinique - Associé		x
Praticien des CHP de Nouvelle Calédonie ou Polynésie Française	x	
Médecin conseil/pharmacien de l'Assurance maladie	x	
Médecin scolaire	x	
Toute activité avant la thèse		x
FFI		x
Interne		x
Résidanat		x
4		
5		
Services à Monaco	x	
Services en Suisse	x	
Activité hors UE ou CEE		x
6		
Activité libérale avant la thèse		x
Divers		
Humanitaire		x
Gardes		x
Associations ou fondations gérant des établissements sanitaires ou médico-sociaux (contrôle par FINESS)	x	