

Guide de gestion statutaire des Praticiens Hospitaliers

- CONCOURS
- RECRUTEMENT
- PÉRIODE PROBATOIRE

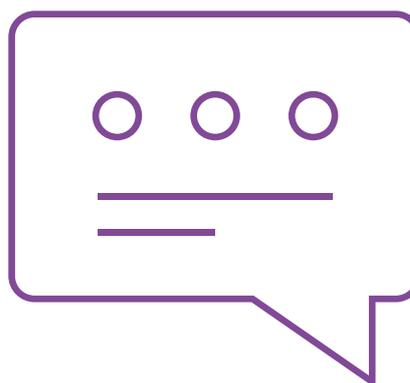
→ ⓘ | OUTILS & DISPOSITIFS | JUILLET 2022



SOMMAIRE

INTRODUCTION /

Quels sont les grands axes du guide ?	03
Quels sont les objectifs issus des nouveaux dispositifs dans le champ du recrutement des PH ?	03
À qui se destine le guide ?	03
Quels sont les objectifs du guide ?	04
Comment est structuré le guide ?	04



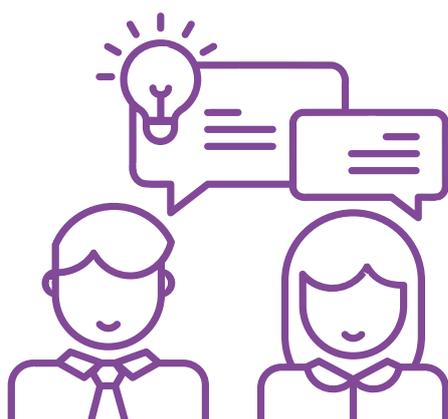
PARTIE 1 : ARTICULATION CONCOURS NATIONAL DE PH (CNPH) ET CALENDRIER DE RECRUTEMENT

Chapitre 1 – Concours national de PH (CNPH)

Textes applicables	06
Objectifs	07
Périmètre	07
Modalités	08

Chapitre 2 – Recrutement et profil de poste

Textes applicables	11
Objectifs	13
Élaboration du profil de poste	13
Périmètre	14
Modalités relatives aux vacances de poste	15
Profil de poste : document type et mode d'emploi	16
Annexe 1 - Profil de poste : document au format Word modifiable	



PARTIE 2 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL DES PRATICIENS HOSPITALIERS EN PERIODE PROBATOIRE : UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DANS LA PRISE DE FONCTIONS

Chapitre 1 – La phase probatoire

Objectifs du dispositif	27
Périmètre du dispositif	29
Cadre des entretiens de la période probatoire	29
Modalités d'organisation des entretiens de la période probatoire	30
Autorité compétente pour conduire l'entretien	31
Entretien période probatoire : document type et mode d'emploi	32
Annexe 2 - Entretien période probatoire : document au format Word modifiable	

Chapitre 2 – La titularisation

51

INTRODUCTION



Quels sont les grands axes du guide ?

Il présente :

- l'articulation du concours national de PH (CNPH) avec la publication des postes vacants de PH
- le profil de poste
- l'entretien professionnel du praticien hospitalier en période probatoire
- des outils et maquettes en annexes



Quels sont les objectifs issus des nouveaux dispositifs dans le champ du recrutement des PH ?

- Faciliter l'accès au tour de recrutement des PH primo-nommés (inscrits sur une liste d'aptitude après réussite au concours national de PH et entrant dans le statut des PH.)
- Permettre une discussion entre l'établissement public de santé recruteur et le PH en s'appuyant sur un profil de poste
- Permettre au PH de connaître les attentes du poste et son futur contexte d'exercice en s'appuyant sur un profil de poste
- Mieux accompagner les PH dans leur prise de fonctions dès l'année probatoire et durant toute leur carrière



À qui se destine le guide ?

Ce guide est destiné :

- aux praticiens hospitaliers ainsi qu'aux praticiens désireux de le devenir
- aux responsables médicaux, chefs de service et de pôle, présidents de la commission médicale d'établissement (CME) et de la commission médicale de groupement (CMG)
- aux directions d'établissements, et notamment aux directions des affaires médicales
- aux établissements publics de santé

Le CNG en assure la diffusion large auprès des établissements publics de santé et des praticiens dont il assure la gestion.

INTRODUCTION



Quels sont les objectifs du guide ?

Ces démarches étant relativement nouvelles, il s'agit de :

- faire connaître les nouveaux dispositifs destinés aux PH
- proposer et diffuser des outils et supports afin de soutenir la mise en œuvre de démarches adaptées et adaptables aux situations des établissements, des groupements hospitaliers de territoire ainsi qu'aux échelles régionale et inter-régionale
- accompagner et informer le responsable médical de la structure d'affectation ainsi que le praticien hospitalier en période probatoire dans sa prise de fonctions et la réalisation de l'entretien professionnel dédié à l'appréciation de cette période

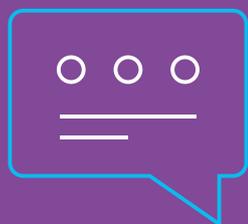


Comment est structuré le guide ?

En fonction des rubriques, il peut aborder les éléments suivants :

- Bref rappel de l'existant
- Références réglementaires
- Objectifs visés par chaque dispositif
- Périmètre du dispositif
- Modalités de mise en œuvre de chaque dispositif avec en annexe des outils
- Démarche, suggestions et conseils

PARTIE 1



ARTICULATION CONCOURS NATIONAL DE PH (CNPH) ET CALENDRIER DE RECRUTEMENT

Chapitre 1 : Concours national de PH (CNPH)
Chapitre 2 : Recrutement et profil de poste

CHAPITRE 1

CONCOURS NATIONAL DE PH (CNPH)

Le Centre national de gestion (CNG) est en charge de l'organisation annuelle du concours national de praticien hospitalier. Ce concours est organisé par spécialité.

Les conditions pour se porter candidat sont prévues à l'article R6152-302 du code de la santé publique.

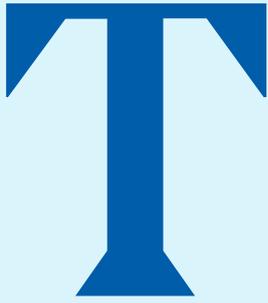
La réussite au concours donne lieu à l'inscription sur une liste d'aptitude valable 4 ans à compter de sa publication au Journal Officiel de la République Française (article R6152-304 du Code de la santé publique). Dans ce délai, l'intéressé doit candidater sur un poste vacant et être nommé et installé dans ses fonctions de praticien hospitalier sous peine de perdre le bénéfice du concours.

Pour plus d'informations concernant le CNPH, vous pouvez vous rendre sur [le site internet du CNG](#)

À noter :

—> **Il n'existe pas de dispositions permettant à d'anciens lauréats du concours de ne le repasser que partiellement. Aussi, il est recommandé de porter une attention particulière à la période de validité de 4 ans.**

—> **Un praticien qui est inscrit sur une liste d'aptitude en cours de validité mais arrivant à échéance peut se représenter au CNPH sous réserve de remplir les conditions mentionnées à l'article R. 6152-302 du code de la santé publique afin d'intégrer une nouvelle liste d'aptitude.**



[TEXTES APPLICABLES]

Le concours national de praticien hospitalier (CNPH) a été rénové et simplifié en 2022 :

- [Sous-section 12 : Concours national. \(Articles R6152-301 à R6152-308\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)
- [Arrêté du 25 septembre 2021 pris en application des articles R. 6152-301 et suivants du code de la santé publique et relatif à l'organisation des épreuves du concours de praticien hospitalier des établissements publics de santé - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)
- [Arrêté du 25 septembre 2021 portant ouverture du concours national de praticien hospitalier des établissements publics de santé \(session 2021\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)



Objectifs

- **Disposer de nouvelles modalités du CNPH** avec la suppression des épreuves de type 1 et de type 2 et la création d'un format unique d'épreuves pour tous les candidats au concours
- **Éviter les mois de césure entre la réussite au CNPH** par l'inscription sur une liste d'aptitude nationale et l'ouverture au printemps du tour de recrutement qui permet de candidater sur un poste vacant dans les semaines qui suivent la tenue du concours
- **Assurer la fluidité et resserrer les délais** entre la publication de la liste d'aptitude au CNPH et la publication des postes vacants lors des tours de recrutement



Périmètre

Public visé → tout praticien remplissant les conditions prévues à l'article R6152-302 du code de la santé publique peut se présenter au concours national de praticien hospitalier. Tout candidat au CNPH doit remplir les conditions suivantes :

1° Soit remplir les conditions requises pour l'exercice de la profession de médecin, de chirurgien-dentiste ou de pharmacien en application des articles L4111-1 et L4221-1 du code de la santé publique et présenter :

- a) Soit le diplôme ou certificat de spécialisation de troisième cycle qualifiant permettant l'exercice de la spécialité postulée;
- b) Soit l'équivalence du certificat de spécialisation de troisième cycle qualifiant correspondant à la spécialité postulée délivrée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur;
- c) Soit la qualification ordinale correspondant à la spécialité postulée;
- d) Soit un diplôme, certificat ou autre titre de spécialiste délivré par un des États membres de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

2° Soit être autorisé à exercer la profession de médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien, le cas échéant par spécialité, en application des articles L4111-2, L4131-1-1, L4141-3-1, L4221-12, L4221-14-1, L4221-14-2, L. 6213-3, de la première phrase du 1° de l'article L6213-2 ou de l'article 60 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle (personnes ayant obtenu une autorisation d'exercer en France).

Dans tous les cas énumérés ci-dessus, le candidat doit justifier d'une inscription au tableau de l'ordre professionnel. Elle est datée de l'année d'inscription au concours.

Lorsqu'il n'existe ni diplôme, ni certificat, ni autre titre correspondant à une des spécialités offertes au concours, un arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé fixe les conditions retenues pour l'inscription dans cette spécialité.

La nature des pièces justificatives à produire par le candidat est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé en date du 25 septembre 2021 pris en application des articles R6152-301 et suivants mentionnés ci-dessus.



Modalités

Ce concours demeure organisé par spécialité ; la composition du jury par spécialité est inchangée.

Le format du concours a été unifié (suppression des anciens concours de type 1 et de type 2), les épreuves sont désormais les mêmes pour tous les candidats :

• Une épreuve orale d'entretien avec le jury qui comprend :

La présentation par le candidat de son parcours et de ses motivations ;

Un entretien avec le jury qui doit permettre d'apprécier la motivation du candidat pour devenir praticien en milieu hospitalier public, d'évaluer sa connaissance de cet environnement, son projet professionnel et son aptitude à travailler en équipe. Le jury peut prévoir des mises en situation du candidat à la suite de cet entretien.

- **Une épreuve de dossier retraçant le parcours et le projet professionnel du candidat.**

Aucune condition d'ancienneté n'est désormais exigée pour s'inscrire au concours. Les docteurs juniors terminant le troisième cycle des études médicales peuvent se porter candidat au concours dès la fin de leur cursus, pour intégrer au plus vite la carrière de praticien hospitalier.

Le calendrier d'organisation du concours national de praticien hospitalier est organisé sur huit mois environ :

- Les inscriptions se déroulent à l'automne (N-1),
- Les épreuves du concours sont organisées au début de l'année suivante (1^{er} trimestre N).

Les lauréats du concours candidatent sur les postes déclarés vacants par le CNG dès le tour de recrutement du printemps (N).

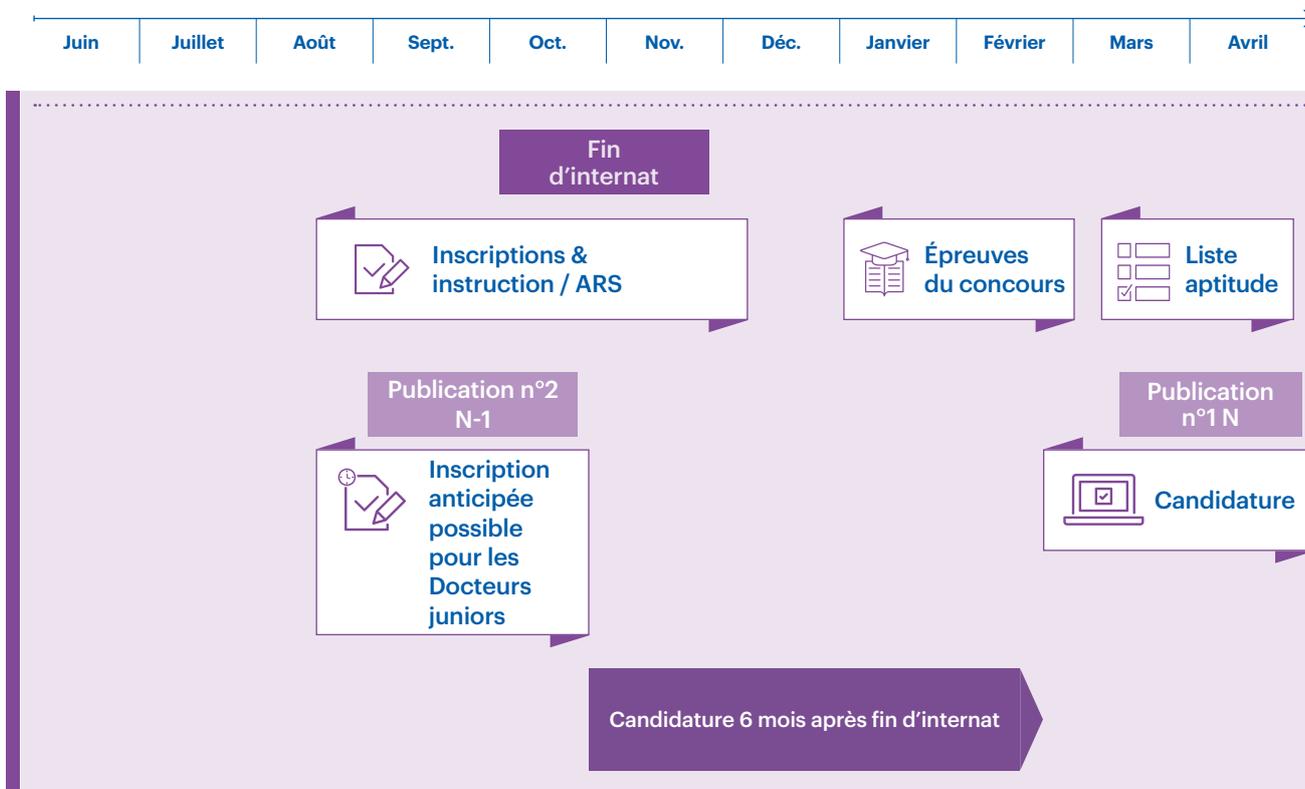


Rappel du calendrier des publications et des modalités adoptées en session Ségur

AVANT



APRÈS



CHAPITRE 2

RECRUTEMENT ET PROFIL DE POSTE

La procédure de recrutement en qualité de praticien hospitalier a pour but de pourvoir à la vacance de postes dans un pôle d'activité d'un établissement public de santé, déclarée par le directeur général du Centre national de gestion sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS).

La vacance d'un poste de praticien hospitalier dans un pôle d'activité d'un établissement public de santé, déclarée conformément aux dispositions de l'article [L6152-5-3](#) du code de la santé publique, **donne lieu à l'établissement d'un profil de poste** qui précise et formalise l'accord entre le PH et son établissement sur les modalités d'exercice et les moyens associés à l'accomplissement des fonctions.

Deux tours de recrutement sont organisés par le CNG chaque année au printemps et à l'automne. Pour chaque tour, la liste des postes est publiée par voie électronique sur le site internet du Centre national de gestion.

⁽¹⁾ Procédure de nomination prévue par les articles L6143-7 et R6152-8 du code de la santé publique.

[Article L6143-7 - Code de la santé publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

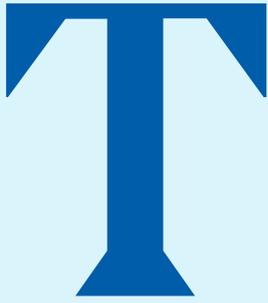
[Article R6152-8 - Code de la santé publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Le praticien hospitalier dispose de 15 jours à compter de la date de publication pour faire acte de candidature uniquement par voie dématérialisée en suivant les modalités précisées sur le site internet du CNG et être choisi par l'établissement public de santé selon la procédure locale prévue aux articles L6143-7 et R6152-8 du code de la santé publique⁽¹⁾. La recevabilité des dossiers est appréciée à la date de clôture du dépôt des candidatures. Le dossier de candidature doit être envoyé exclusivement par voie électronique au CNG via la plateforme «Démarches simplifiées». Les modalités sont précisées sur le site internet du CNG.

Le directeur d'établissement propose la nomination au directeur général du CNG qui, en sa qualité d'autorité de nomination, la confirme par arrêté.

⁽²⁾[Article R6152-59 - Code de la santé publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

⁽³⁾[Article R6152-68 - Code de la santé publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)



[TEXTES APPLICABLES]

- [Article R6152-6 - Code de la santé publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)
- [Article R6152-7 - Code de la santé publique - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)
- [Arrêté du 5 février 2022 fixant les modalités de publication des vacances de postes et les caractéristiques du profil de poste de praticien hospitalier - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)



Objectifs

- Mieux faire connaître et élargir les dispositifs existants entre les deux tours de recrutement en vue de la réintégration d'un praticien en situation de disponibilité ou de détachement;
- Disposer d'un profil de poste qui permet de mieux cerner les contours du poste vacant et ses enjeux (projets médical et de territoire, équipe en place, permanence des soins, valences, quotité d'exercice...), la réalité d'exercice et engager la discussion de recrutement;
- Utiliser le profil de poste comme support en appui de la discussion entre le PH et l'établissement;
- Associer à chaque poste un profil de poste.



Élaboration du profil de poste

Chaque profil de poste est élaboré par l'établissement

Chaque PH dispose d'un seul profil de poste. Le profil de poste intègre le cas échéant les activités effectuées dans le cadre d'une activité partagée ou d'une mise à disposition;

Chaque établissement public de santé tient à la disposition des candidats les profils des postes vacants au sein des pôles d'activité. Le(s) candidat(s) à un poste vacant peut (vent) consulter les profils des postes vacants dans les établissements publics de santé concernés;

Les profils de poste sont tenus à jour par les établissements publics de santé. Chaque mise à jour du profil de poste donne alors lieu à une datation et à une information du praticien concerné.



Périmètre

—> **Un profil de poste est associé à chaque poste de PH publié.**

—> **Chaque profil de poste est élaboré selon le modèle annexé à l'arrêté du 5 février 2022 qui précise a minima son contenu et ses caractéristiques :**

1. Le nom et les caractéristiques de l'établissement en termes d'activités et de capacités;
2. La spécialité du candidat recherchée;
3. Les compétences souhaitées, y compris les compétences complémentaires éventuelles;
4. La position qu'occupera le praticien dans la structure, notamment le pôle d'affectation et ses interlocuteurs internes et externes;
5. La durée hebdomadaire des obligations de service hospitalier;
6. Les caractéristiques des fonctions, notamment :
 - a) Les activités cliniques y compris l'organisation de la permanence et de la continuité des soins;
 - b) Les activités non cliniques (enseignement ou recherche clinique notamment);
 - c) Les modalités particulières d'exercice :
 - les coopérations engagées ou envisagées;
 - l'exercice sur plusieurs sites ou dans plusieurs établissements dans le cadre d'une convention;
 - toute autre modalité particulière d'exercice.
 - d) Toute activité ou fonction institutionnelle spécifique.
7. Les objectifs tant de l'établissement public de santé que de la structure d'affectation;
8. Les moyens disponibles pour réaliser ces actions et atteindre ces objectifs.

Modalités relatives aux vacances de poste

Le directeur de l'établissement arrête un profil de poste pour chaque poste dont la vacance est publiée par le directeur général du Centre national de gestion, après avis du chef de pôle et du président de la commission médicale d'établissement, sur proposition du chef de service.

Les postes restés vacants (restés sans candidature) à l'issue de chaque publication peuvent être republiés par le CNG dans un délai de trois mois.

Entre chacun des deux tours de recrutement annuel :

Le CNG peut publier la vacance d'un poste de praticien hospitalier dans un établissement public de santé :

- **Sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS)**, sous réserve de motiver la nécessité de publier le poste avant la prochaine échéance de publication.
- **À la demande du directeur de l'établissement**, en cas d'avis favorable du président de la commission médicale d'établissement, du chef de pôle et du chef de service le directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS) peut proposer la publication d'une vacance de poste entre les publications annuelles correspondant aux deux tours de recrutement, en vue de la réintégration d'un praticien en situation de disponibilité ou de détachement. Le directeur général du CNG y procède dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Ces deux dispositifs permettent aux établissements de faire remonter au fil de l'eau des besoins que le CNG publie sur son site internet de manière périodique.

DOCUMENT TYPE - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022

Profil de poste de Praticien Hospitalier

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

1/3

Identification du poste	Classification RH
N° FINESS établissement d'affectation	Médecin/Pharmacien/Chirurgien-dentiste/Biologiste
GHT de rattachement	Section d'exercice
Quotité	Spécialité d'exercice
	Sous spécialité

Description du contexte/environnement du poste
<p>Description générale de l'établissement, du pôle et du service d'affectation (la nature et le volume d'activité, le nombre de lits, l'effectif médical et paramédical, les moyens matériels) ; exercice sur plusieurs sites s'il y a lieu.</p> <p>Création de poste Poste actuellement vacant/vacant à la date du... Poste susceptible d'être vacant à la date du... Activité à temps partagé au sein d'un autre ou d'autres établissements du GHT Autres, à préciser:</p>

DOCUMENT TYPE - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022

Profil de poste de Praticien Hospitalier

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

2/3

Mission(s) générale(s)**Activités principales**

Cette rubrique fait l'objet d'adaptations, selon que le PH exerce une activité clinique, médicotechnique, biologique ou pharmaceutique. Elle décrit les missions et tâches quotidiennes du praticien, en précisant la répartition de la qualité de temps de travail pour chacune des missions dans la mesure du possible. Préciser les divers sites d'exercice s'il y a lieu.

- **MISSIONS CLINIQUES/PHARMACEUTIQUES/ODONTOLOGIQUES/BIOLOGIQUES (%)**
- **MISSIONS MEDICO-ADMINISTRATIVES (%)**
- **AUTRES ACTIVITES (%)**

- Missions d'enseignement et de recherche
- Fonctions managériales
- Fonctions institutionnelles diverses
- Autres

Pour des activités liées à la fonction ayant un caractère occasionnel ou périphérique ou pour des activités transversales diverses, cette rubrique peut être renseignée ou complétée une fois le praticien hospitalier nommé et installé dans ses fonctions.

Caractéristiques particulières du poste

Caractéristiques particulières et contraintes du poste, modalités d'organisation de la continuité et de la permanence des soins, nuisances de l'environnement.

Exemples : exercice multi-sites, spécificités territoriales, existence de lignes de gardes et/ou d'astreintes, recours éventuel au temps de travail additionnel dans la structure, etc...

DOCUMENT TYPE -Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022**Profil de poste de Praticien Hospitalier**

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

3/3

Responsables fonctionnels

Chef de service ou responsable de la structure interne et chef de pôle

Liens fonctionnels intra et extrahospitaliers

Un organigramme de la structure d'exercice peut être transmis au praticien hospitalier en complément.

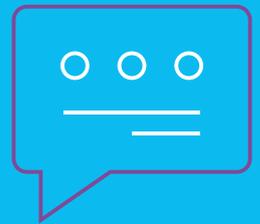
Compétences attendues ou souhaitées**Rubrique à renseigner une fois le candidat nommé et installé dans ses fonctions**

- DES requis ou équivalent
- Spécialisations ou connaissances complémentaires s'il y a lieu. (par exemple : tout autre diplôme en lien direct ou non avec le DES de la discipline, DU ou DIU, formation managériale, compétences juridiques et éthiques, maîtrise des logiciels métiers...)
- Qualités professionnelles (par exemple : réflexivité, réactivité, gestion du stress, prévention et gestion des conflits)
- Sont également listées ici les compétences qui ne sont pas requises pour le poste mais que le praticien a développées (par exemple : DU spécifique, autre spécialité, habilitation à diriger des recherches)

MODE D'EMPLOI



**PROFIL DE POSTE DÉFINI PAR L'ARRÊTÉ
DU 5 FÉVRIER 2022**



MODE D'EMPLOI - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022

Profil de poste de Praticien Hospitalier

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

1/6

Identification du poste	Classification RH	
N° FINESS é GHT de ratta Quotité	<p>Mentionner le service/la structure d'affectation : échelon réintroduit par le code de la santé publique</p> <p>Préciser la spécialité d'exercice : conformément à la liste prévue à l'article R6156-43 du Code de la Santé Publique (CSP)</p> <p>Préciser la quotité d'exercice : En effet, les statuts de praticien hospitalier à temps plein et de praticien des hôpitaux à temps partiel ont disparu. Avec le nouveau statut unique, la quotité d'exercice est la référence :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Exercice à temps plein (10 demi-journées) → Exercice à temps partiel (5 à 9 demi-journées) → Exercice à 4 demi-journées (en voie d'extinction, réservé aux seuls anciens praticiens des hôpitaux à temps partiel qui de manière dérogatoire peuvent continuer à exercer à hauteur de 4 demi-journées) <p>Cette quotité d'exercice est arrêtée par l'établissement public de santé employeur lorsque le poste est publié.</p> <p>Le profil de poste et la quotité d'exercice peuvent faire l'objet d'une discussion entre l'établissement public de santé et le PH candidat lors de la phase de recrutement.</p> <p>À compter de sa nomination et de son installation, le PH peut demander à modifier sa quotité d'exercice dans les conditions fixées à l'article R6152-26-1 du code de la santé publique.</p>	biologiste
Description nombre de l <input type="checkbox"/> Création <input type="checkbox"/> Poste ac <input type="checkbox"/> Poste su <input type="checkbox"/> Activité <input type="checkbox"/> Autres, à		ivité, le a lieu.

MODE D'EMPLOI - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022

Profil de poste de Praticien Hospitalier

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

2/6

Mission(s) générale(s)

Activités

Cette rubrique est destinée à décrire les activités principales de la fonction, en tenant compte de la situation de l'établissement et de la spécialité.

- MISSIONS CLINIQUES
- MISSIONS PHARMACEUTIQUES
- AUTRES

Pour des raisons de lisibilité, les missions transversales sont à décrire dans la rubrique « Autres ».

Caractéristiques de la fonction

Exemple

recours éventuel au temps de travail additionnel dans la structure, etc...



Missions générales - activités principales

Rubrique à renseigner lors de l'ouverture de la vacance de poste et à rediscuter avec le candidat lors de la phase de recrutement.

Missions cliniques/pharmaceutiques/odontologiques/biologiques (xx%)

• **Assurer une bonne prise en charge des patients en garantissant la continuité des soins/de l'activité. Pourront être précisés :**

- Participer au staff médical
- Assurer les visites, les contre visites avec les internes
- Dispenser les soins cliniques / assurer l'activité médico-technique / biologique
- Encadrer les étudiants de 2ème et 3ème cycles, les CCA et AHU
- Mettre à jour les prescriptions
- ...

• **Assurer les gardes et astreintes :** préciser la charge minimale attendue et dans le respect des dispositions réglementaires

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas limitative.

, biolo-
répar-
rles

ités
er nom-

a perma-

es,

MODE D'EMPLOI - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022

Profil de poste de Praticien Hospitalier

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

4/6

• Autres activités :

Il s'agit de préciser par exemple des activités liées à la fonction ayant un caractère occasionnel ou périphérique :

- activité partagée dans les conditions fixées aux articles R6152-4, R6152-4-1,
- activité libérale intra hospitalière dans les conditions fixées aux articles L6154-1 et suivants, articles R6154-1 et suivants du code de la santé publique
- activité libérale extrahospitalière dans les conditions fixées aux articles R4127-85 et suivants
- activité d'intérêt général dans les conditions fixées à l'article R6152-30 du code de la santé publique
- cumuls d'activités dans les conditions fixées à l'article L6152-4 du code de la santé publique et à l'article L6152-5-1

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas limitative.

Se référer à :

L'instruction N° DGOS/RH5/2022/58 du 28 février 2022 relative au statut de praticien hospitalier et au code de la santé publique afin de prendre connaissance des avancées et modifications législatives ou réglementaires apportées à chaque dispositif et aux articles de la Section 1 : Statut des praticiens hospitaliers (Articles R6152-1 à R6152-333) - Légifrance ([legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)) du code de la santé publique

L'instruction N° DGOS/RH5/2022/59 du 28 février 2022 relative aux activités d'intérêt général et aux activités non cliniques, dénommées « valences » exercées par les praticiens des établissements publics de santé

Exemples : exercice multi-sites, spécificités territoriales, existence de lignes de gardes et/ou d'astreintes, recours éventuel au temps de travail additionnel dans la structure, etc...

MODE D'EMPLOI - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022**Profil de poste de Praticien Hospitalier**

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

5/6

Caractéristiques particulières du poste

**Caractéristiques particulières du poste**

Les missions spécifiques définissent les particularités et les contraintes du poste, les moyens dédiés, les modalités d'organisation de la continuité et de la permanence des soins, les nuisances de l'environnement. Exemples : exercice multi-sites, recours éventuel au temps de travail additionnel, indemnités et primes particulières liés au poste, spécificités de l'outre-mer et primes afférentes...

MODE D'EMPLOI - Profil de poste défini par l'arrêté du 5 février 2022

Profil de poste de Praticien Hospitalier

Médecin/Pharmacien/Biologiste/Chirurgien-dentiste

SPÉCIALITÉ : Établissement/Pôle/Service/Unité d'exercice Docteur.....

6/6

Responsables fonctionnels



Responsables fonctionnels - liens fonctionnels intra et extrahospitaliers

Un lien fonctionnel décrit une relation qui dépend du contexte et de l'organisation du travail ou de l'activité, sans lien de subordination. Exemples : équipe paramédicale de l'unité, équipe médicale des autres services du CH, équipe au sein d'un autre établissement du GHT...

Compétences attendues ou souhaitées

Rubrique à renseigner une fois le candidat nommé et installé dans ses fonctions

- DES requis ou équivalent
- Spécialisations ou connaissances complémentaires s'il y a lieu. (par exemple : tout autre diplôme en lien direct ou non avec le DES de la discipline, DU ou DIU, formation managériale, compétences juridiques et éthiques, maîtrise des logiciels métiers...)
- Qualités professionnelles (par exemple : réflexivité, réactivité, gestion du stress, prévention et gestion des conflits)
- Sont également listées ici les compétences qui ne sont pas requises pour le poste mais que le praticien a développées (par exemple : DU spécifique, autre spécialité, habilitation à diriger des recherches)

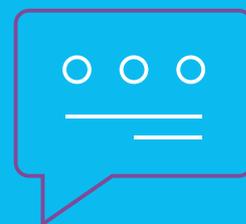
PARTIE 2



ENTRETIEN PROFESSIONNEL DES PRATICIENS HOSPITALIERS EN PERIODE PROBATOIRE : UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DANS LA PRISE DE FONCTION

Chapitre 1 : La phase probatoire

Chapitre 2 : La titularisation



CHAPITRE 1

LA PHASE PROBATOIRE

Dès réception de l'arrêté de nomination mentionné à l'article R. 6152-8, le directeur d'établissement prononce l'affectation sur le poste dans le pôle d'activité ou, à défaut, dans le service, l'unité fonctionnelle ou une autre structure interne⁽⁴⁾.

À compter de sa nomination⁽⁵⁾ et de son installation dans ses fonctions⁽⁶⁾⁽⁷⁾, un PH débute une période probatoire d'un an d'exercice effectif des fonctions, quelle que soit sa quotité de temps de travail (exercice à temps plein ou exercice à temps partiel).

Cela signifie par exemple que les congés - maladie, maternité, paternité, d'adoption - suspendent la durée de la période probatoire. Des éléments d'information complémentaires sont disponibles sur le site internet du CNG.

L'objectif de la période probatoire est de déterminer l'aptitude au poste et la capacité du praticien à s'intégrer à une équipe.

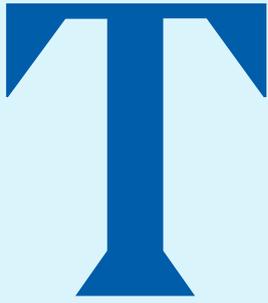
À l'issue de cette période, les avis locaux sont requis (article R6152-13 du code de la santé publique, pour titulariser le praticien hospitalier). Ils sont adressés par l'établissement public de santé au CNG.

(4)Article R6152-11 - Code de la santé publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

(5)Procédure de nomination prévue par les articles L6143-7 et R6152-8 du code de la santé publique.

(6)Article R6152-12 - Code de la santé publique - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

(7) via la signature d'un PV d'installation



[TEXTES APPLICABLES]

- [Article R.6152-13](#) (Version en vigueur depuis le 07 février 2022; Modifié par [Décret n°2022-134 du 5 février 2022 - art. 3](#)) :

Le guide présente les dispositions à mettre en place et à décliner et adapter dans chaque établissement public de santé pour les entretiens de la période probatoire.

- [INSTRUCTION N° DGOS/RH5/2022/58 du 28 février 2022](#) relative au statut de praticien hospitalier.



Objectifs du dispositif

Dans le nouveau statut unique de praticien hospitalier, l'accompagnement et l'évaluation du praticien hospitalier en période probatoire (12 mois d'exercice effectif des fonctions) sont renforcés pour faciliter sa prise de fonctions et son intégration.

Des temps d'échange sous forme d'entretiens sont dédiés. Ces entretiens sont l'occasion d'aborder

Pour le PH en période probatoire :

- Points positifs, conseils, recommandations, axes d'amélioration donnés par le responsable médical de proximité au praticien hospitalier probatoire
- Constats, observations et le cas échéant possibilité de faire état des difficultés rencontrées dans :
 - l'environnement d'exercice et les conditions de travail
 - la mise en œuvre des protocoles de soins et d'hygiène
 - le respect des règles d'organisation et du tableau de service
 - la permanence des soins
 - le fonctionnement du service en général
 - le respect du cadre règlementaire pour les gardes et astreintes
- Besoin(s) en formation(s) exprimé(s) par le praticien hospitalier probatoire pour permettre de répondre à des difficultés rencontrées

Mettre en perspective l'activité et l'environnement de travail du PH, et donc, objectiver les conditions dans lesquelles le praticien a exercé ses missions durant l'année écoulée.

Pour le responsable médical de proximité :

- Point positifs, conseils, recommandations, axes d'amélioration à proposer au praticien hospitalier probatoire
- Respect des protocoles de soins et d'hygiène, respect des règles d'organisation et du tableau de service, implication dans la permanence des soins
- Appréciation du comportement général du praticien hospitalier
- Formation(s) recommandée(s) au praticien hospitalier en période probatoire

Éléments d'aide à la définition du degré d'intégration, d'autonomie et de responsabilité dans l'accomplissement des missions confiées.

Perspectives :

Chaque établissement public de santé est invité à dresser un bilan annuel de campagne des entretiens professionnels probatoires. Il permet de :

- disposer d'informations pour mettre en place une meilleure dynamique d'accompagnement et d'intégration du PH nouvellement nommé et installé dans ses fonctions,
- engager des pistes de réflexion sur des projets de ressources humaines et d'accompagnement des professionnels (qualité du service et de l'environnement de travail, prévention des risques psycho-sociaux...).
- collecter des données générales à mettre en lien avec la politique de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences et la qualité de vie au travail.



Périmètre du dispositif

Public visé → praticien hospitalier inscrit sur la liste d'aptitude nationale après réussite au concours national de praticien hospitaliers (CNPH) et primo nommé, après installation dans ses fonctions et quelle que soit sa quotité d'exercice.

Entrée en vigueur : au 7 février 2022



Cadre des entretiens de la période probatoire

La période probatoire s'effectue dans l'année qui suit la nomination et l'installation du praticien hospitalier.



Modalités d'organisation des entretiens de la période probatoire

Le praticien hospitalier en période probatoire bénéficie d'un entretien professionnel organisé en deux temps :

- **1^{er} temps** : après 6 mois de services effectifs, pour effectuer un premier bilan de la prise de poste
- **2^{ème} temps** : à l'issue des 12 mois de services effectifs, pour effectuer un deuxième bilan consolidé

Même si l'article R6152-13 du code de la santé publique n'en fait pas état, il est utile qu'un temps d'échange soit mis en place rapidement dès la prise de fonctions afin de déterminer les objectifs et attendus pour les 12 mois d'exercice à venir à partir du profil de poste. Il est recommandé que les dates des entretiens soient fixées par l'autorité qui le conduit en lien avec le PH et qu'elles soient communiquées à l'intéressé au moins huit jours à l'avance.

Pour ces deux temps d'échange, **un échange bilatéral sans la présence d'un tiers est recommandé et dans des conditions permettant de garantir sa confidentialité.**

Il s'agit d'**un temps d'échange privilégié**, centré sur le praticien hospitalier et les fonctions qu'il occupe. Il doit se concevoir comme **un moyen d'expression reposant sur une écoute réciproque et constructive avec le responsable médical de proximité, et se situant dans un climat de confiance et de respect mutuel.**

Ce temps d'échange permet également d'apprécier la valeur professionnelle du praticien hospitalier dans le service ou la structure dans laquelle il exerce ses fonctions.

Si des difficultés apparaissent au terme des 6 mois, l'établissement ou le PH en informent le CNG. L'entretien de période probatoire est uniquement transmis au CNG dans l'éventualité d'avis défavorables ou discordants à la titularisation du PH. Si les avis locaux sont favorables, il n'y a pas lieu pour le CNG de disposer des compte-rendus.

Si la période probatoire est renouvelée pour un an de service effectif, ces temps d'échange s'effectuent dans les mêmes conditions.

Un support à l'entretien professionnel disponible en annexe 2 permet de suivre une trame. Il est accompagné de tout document utile notamment :

- D'un exemplaire à jour du profil de poste de l'intéressé, qui sert de base à l'entretien professionnel**
- Du projet médical d'établissement et du projet médical partagé de territoire.**



Autorité compétente pour conduire l'entretien

Cette compétence revient à l'établissement d'affectation et au responsable médical de proximité au sein de la structure dans laquelle le praticien hospitalier exerce la majorité de son temps de travail : chef de service ou responsable de la structure interne.

• Situations spécifiques :

Dans le cadre d'un exercice partagé, il est recommandé de prendre l'attache de l'autre responsable médical du service dans lequel le PH exerce par ailleurs.

A défaut de chef de service, l'autorité compétente est le responsable de la structure interne d'affectation ou de l'unité fonctionnelle. En l'absence de chef de service ou de responsable de structure interne pour conduire cet entretien, un autre responsable médical, le chef de pôle par exemple, le remplace.

Lorsque le PH exerce une activité partagée, l'entretien est organisé par le responsable de la structure dans laquelle le praticien exerce la majeure partie de son activité.

En cas de difficultés entre le praticien hospitalier et son responsable médical direct, un autre responsable médical, par exemple le chef de pôle, pourra conduire l'entretien à sa place.

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

1/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PERIODE PROBATOIRE

DATE DE L'ENTRETIEN À 6 MOIS (JJ/MM/AAAA) :

À 12 MOIS :

Praticien hospitalier en période probatoire

Madame

Monsieur

NOM D'USAGE, Prénoms :

Date de naissance (JJ/MM/AAAA) :

Adresse électronique :

Responsable de structure en lien direct avec le praticien

NOM D'USAGE, Prénoms :

Qualité :

Adresse électronique :

Nom de l'établissement :

Spécialité et exercice

Partie à renseigner par l'établissement

Quotité d'exercice :

date de modification s'il y a lieu

Spécialité d'appartenance :

Anesthésie-réanimation

Pharmacie

Médecine et spécialités médicales

Biologie

Psychiatrie

Chirurgie, spécialités chirurgicales et odontologie

Radiologie

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

2/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

Éléments généraux sur la période probatoire

Partie à renseigner par l'établissement

Date de début de la période probatoire :

Date prévisionnelle du terme :/...../.....

Première année probatoire

Prolongation de l'année probatoire

Au sein de la même équipe

Après d'une autre équipe

Si autre équipe, exposer les motifs et préciser l'établissement d'affectation et son n° FINESSS. Si le praticien hospitalier en période probatoire effectue une deuxième année probatoire, des objectifs annuels et des entretiens à 6 et 12 mois seront à nouveau à prévoir

Profil de poste à jour et projet médical de service / de territoire

Éléments à compléter par l'établissement OU à annexer au présent document

Contexte local

Création de poste

Activité à temps partagé au sein d'un autre ou d'autres établissements du GHT

Autres, à préciser

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

3/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

Deux points d'étapes ont lieu obligatoirement : un à 6 mois de services effectifs et un à 12 mois de services effectifs pour faire un bilan au regard des objectifs fixés.

1. Objectifs annuels du praticien hospitalier :

Les objectifs annuels sont fixés pour les 12 mois de services effectifs. Dès la prise de fonctions du PH, un temps d'échange est à organiser par le responsable médical de proximité afin de déterminer conjointement les objectifs avec celui-ci.

Objectifs individuels	Observations à 6 mois de services effectifs	Bilan à 12 mois de services effectifs
Objectif annuel 1 : (À décrire)		
Objectif annuel 2 :		
Objectif annuel 3 :		
Objectif annuel 4 :		

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

4/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PERIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

Deux points d'étapes ont lieu obligatoirement : un à 6 mois de services effectifs et un à 12 mois de services effectifs pour faire un bilan au regard des objectifs fixés.

1. Objectifs annuels du praticien hospitalier :

Les objectifs annuels sont fixés pour les 12 mois de services effectifs. Ils sont élaborés conjointement entre le PH et son responsable médical direct.

Objectifs individuels	Observations à 6 mois de services effectifs	Bilan à 12 mois de services effectifs
Objectif annuel 1 : (À décrire)		
Objectif annuel 2 :		
Objectif annuel 3 :		
Objectif annuel 4 :		

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

5/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PERIODE PROBATOIRE**II/ TEMPS D'ÉCHANGES****2. Intégration dans l'équipe médicale et paramédicale du service et dans l'établissement, respect de la continuité des soins**

L'entretien est l'occasion d'aborder après 6 mois puis 12 mois de services effectifs, notamment :

- L'aptitude au travail en équipe du praticien
- Le respect des règles d'organisation et du tableau de service
- L'implication dans la permanence des soins
- Le comportement, l'assiduité

En cas de difficultés particulières, celles-ci doivent être consignées et s'accompagner de recommandations et d'axes d'améliorations.

3. Capacités relationnelles

L'entretien est l'occasion d'aborder après 6 mois puis 12 mois de services effectifs les relations du praticien avec :

- Les patients
- Les familles et les proches des patients
- Les confrères
- Les membres de l'équipe non médicale
- Les membres d'un autre établissement, en cas de temps partagé par exemple

En cas de difficultés particulières, celles-ci doivent être consignées et s'accompagner d'axes d'amélioration et de recommandations.

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

6/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

4. Appréciation d'ensemble

Appréciation du contexte d'exercice à l'issue des 6 mois de services effectifs :

Appréciation du praticien	Appréciation du responsable médical direct

Formation :

Souhaits de formation exprimés par le praticien	Avis et observations du responsable médical direct

Formation proposée par le responsable médical direct	Observations du praticien

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

7/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

4. Appréciation d'ensemble

Appréciation du contexte d'exercice à l'issue des 12 mois de services effectifs :

Avis à la titularisation : **favorable** ou **défavorable** à l'issue des 12 mois de services effectifs

Appréciation d'ensemble détaillée du responsable de service, ou à défaut du chef de la structure interne, sur l'exercice professionnel :

Observations du praticien :

Souhaits d'évolution professionnelle (à 12 mois de services effectifs) :

Il peut s'agir de souhaits de mobilité, d'activité d'enseignement, de recherche ou de missions institutionnelles.

DOCUMENT TYPE - Entretien professionnel de période probatoire

8/8

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

4. Appréciation d'ensemble

Avis motivé du chef de service ou de son représentant

Avis motivé du chef de pôle ou de son représentant

Avis motivé du Président de CME

Avis motivé du directeur d'établissement ou de son représentant

Date :

Fait à : **Le :**

Signature du PH :

« J'atteste avoir pris connaissance et avoir reçu copie de ce compte rendu »

Nom, qualité et signature de l'autorité compétente :

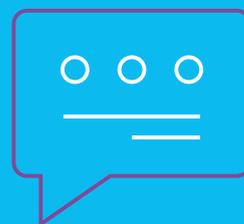
MODE D'EMPLOI



ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

Le document type proposé est renseigné en intégralité pour l'entretien intermédiaire à 6 mois puis pour l'entretien final à 12 mois. Il sert de compte-rendu pour les temps d'échanges.

Il est également utilisé dans les mêmes conditions lorsqu'un renouvellement de la période probatoire est prononcé par arrêté du DG du CNG.



MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

1/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

DATE DE L'ENTRETIEN À 6 MOIS (JJ/MM/AAAA) :

À 12 MOIS :

 Madame

NOM D'USAGE, Prénoms

Date de naissance (JJ/MM)

Adresse électronique :

NOM D'USAGE, Prénoms

Qualité :

Adresse électronique :

Nom de l'établissement :

Les rubriques 1 et 2 ne présentent pas de difficulté particulière.

Il s'agit de procéder à l'identification des deux parties à cet entretien : le praticien hospitalier en période probatoire et son responsable médical direct ou son suppléant.

Renseigner tout d'abord les éléments administratifs avec les objectifs dès que le PH est nommé et installé dans ses fonctions. A l'issue des 6 mois vous pouvez compléter le bilan intermédiaire (reprendre le déroulé sans la partie avis). Enfin, à l'issue des 12 mois, vous pouvez compléter le bilan (reprendre le déroulé).

Spécialité et exercice

Quotité d'exercice :

Spécialité d'appartenance

 Anesthésie-réanimation Biologie Radiologie

La rubrique 3 – Spécialité et Exercice correspond à l'identification plus précise du praticien en période probatoire (spécialité d'exercice, quotité de temps de travail...).

La liste des spécialités est fixée à l'article [R6156-43 du code de la santé publique](#).

 Psychiatrie Chirurgie, spécialités Chirurgicales et odontologie

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

2/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

Éléments généraux sur la période probatoire

Partie à renseigner par l'établissement

Date de début de la période probatoire :

Date prévisionnelle du terme :/.../.....

 Première année probatoire Prolongation de l'année probatoire Au sein de la même équipe Après d'une autre équipeSi autre équipe, en
une deuxième année

effectuée

La rubrique 4 - Éléments généraux de la période probatoire permet de poser le cadre de la période probatoire avec la mention des dates de début et de fin.

En outre, il est possible qu'un praticien exerce une deuxième période probatoire à l'issue de la première.

Il peut s'agir des situations suivantes :

- Une deuxième année probatoire peut être proposée par l'établissement d'affectation (soit dans le cadre d'une mise à disposition soit d'une activité partagée et avec l'accord du praticien hospitalier et de l'établissement d'accueil). Dans ce cadre, la commission statutaire nationale donne un avis.

- Une deuxième année probatoire peut être recommandée par la commission statutaire nationale lorsque le dossier est examiné par cette dernière.

- Enfin, cette deuxième année probatoire peut être demandée par le praticien hospitalier, à partir des postes ouverts à la mutation au sein de l'établissement ou du GHT si l'établissement d'affectation en est d'accord. Dans ce cadre, la commission statutaire nationale donne un avis.

Toutes ces situations permettent au praticien d'exercer sa deuxième période probatoire dans une autre équipe médicale ou dans un autre établissement.

 Création Activité à Autres, à

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

3/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

La rubrique 5 - Profil de poste fait référence au socle de cet entretien.

Le profil de poste objective et formalise ce sur quoi l'établissement de santé et le praticien hospitalier se sont engagés d'un commun accord lors du recrutement. Il précise les modalités d'exercice et les moyens associés à l'accomplissement des fonctions.

Le profil de poste est un document évolutif qui, le cas échéant, doit être mis à jour par l'établissement.

Le PH est informé de toute mise à jour du profil de poste.

Profil de poste à jour et projet médical de service / de territoire

Éléments à compléter par l'établissement OU à annexer au présent document

La rubrique 6 - Contexte local renvoie au cadre d'exercice du poste

La rubrique « Autres, à préciser » peut, à titre indicatif et d'exemple, préciser des mouvements au sein du service ou sur le poste occupé, des particularités et spécificités du recrutement dans la spécialité visée, une restructuration...

- Création de poste
- Activité à temps partagé
- Autres, à préciser

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

4/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

Deux points d'étapes ont lieu obligatoirement : un à 6 mois de services effectifs et un à 12 mois de services effectifs pour faire un bilan au regard des objectifs fixés.

1. Objectifs annuels du praticien hospitalier :

Les objectifs annuels sont fixés pour les 12 mois de services effectifs. Ils sont élaborés conjointement entre le PH et son responsable médical direct au plus tard dans les deux mois qui suivent l'installation du praticien dans ses fonctions.

Objectifs individuels	Observation à 6 mois de services effectifs	Bilan à 12 mois de services effectifs
Objectif annuel 1 : (À décrire)		
Objectif annuel 2 :		
Objectif annuel 3 :		

PARTIE II/TEMPS D'ÉCHANGES

C'est le moment d'interactions entre le praticien en période probatoire et le responsable médical. En outre, il est préconisé de déterminer rapidement les objectifs annuels lors d'un premier temps d'échange suivant l'installation du PH dans ses fonctions. Ce temps d'échange est organisé par le responsable médical de proximité avec le praticien hospitalier. Cet échange s'organise en deux temps :

- Un à 6 mois de services effectifs (entretien intermédiaire) pour faire un point d'étape sur l'avancée des objectifs, et, le cas échéant les difficultés rencontrées,
- Un à 12 mois pour faire un bilan au regard des objectifs fixés (entretien final).

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

5/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

Deux points d'étapes ont lieu obligatoirement : un à 6 mois de services effectifs et un à 12 mois de services effectifs pour faire un bilan au regard des objectifs fixés.

1. Objectifs annuels du praticien hospitalier :

Les objectifs annuels sont fixés pour les 12 mois de services effectifs. Dès la prise de fonctions du PH, un temps d'échange est à organiser par le responsable médical de proximité afin de déterminer conjointement les objectifs avec celui-ci.

Objectifs individuels	Observation à 6 m		Objectifs
Objectif annuel 1 : (À décrire)		Section 1. Objectifs annuels du PH. Le nombre d'objectifs est donné à titre d'exemple. Ils sont répartis en deux groupes : les objectifs individuels et les objectifs collectifs.	
Objec		Les objectifs individuels La fixation d'objectifs individuels offre un cadre clair et sécurisant et incite à l'action. Ces objectifs renforcent la motivation de chacun en faisant appel à la compétence et à l'investissement individuels. En cas de difficultés techniques repérées par le responsable médical, celui-ci doit les renseigner dans les rubriques « Observations à 6 mois de service effectifs et bilan à 12 mois de services effectifs ». Il précisera si à l'issue des 12 mois de services effectifs, ces difficultés ont pu se résorber ou si elles perdurent.	
Objec			

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

6/10

Les objectifs collectifs

Ils constituent un levier au service d'une politique managériale valorisant le collectif et d'une organisation institutionnelle.

Ils donnent un sens à l'action et à l'intelligence collective.

Ils contribuent à la cohésion et à la performance du groupe (équipes médicales, paramédicale, médicotechnique, technique, administrative...).

1.

Exemples :

- Contribuer à la mise en œuvre d'un projet de service
- Contribuer au développement d'une nouvelle technique diagnostique ou thérapeutique
- Contribuer à l'ouverture d'un plateau de consultations,
- Contribuer à développer l'usage d'un nouvel outil informatique, etc...

Objectif

services

ent entre
u praticien

ices effectifs

Objectif annuel 1 :
(À décrire)

Les objectifs individuels et collectifs sont annuels, clairs, réalisables et mesurables à l'issue des 12 mois de services effectifs. **La nature qualitative de ces objectifs sera à privilégier.** Le nombre d'objectifs dans le document type est donné à titre indicatif. Il est recommandé de fixer un nombre limité d'objectifs à chaque praticien et bien les détailler.

Objectif annuel 2 :

Le responsable médical porte une appréciation sur l'exercice du PH et son intégration dans ses fonctions pour chaque objectif (qu'il soit individuel ou collectif).

Objectif annuel 3 :

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

7/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

2. Intégration dans l'équipe médicale et paramédicale du service et de l'établissement, respect de la continuité des soins

L'entretien est l'occasion

- L'aptitude au travail en
- Le respect des règles d
- L'implication dans la pé
- Le comportement, l'ass

En cas de difficultés partielles et d'axes d'améliorations

La section 2 - Intégration dans l'équipe médicale et paramédicale du service et dans l'établissement, continuité des soins correspond aux missions qui feront l'objet de la discussion entre le praticien hospitalier et son responsable médical.

C'est une liste non exhaustive. Les parties sont libres d'évoquer l'ensemble des compétences liées aux obligations de service du praticien hospitalier.

3. Capacités relationnelles

L'entretien est l'occasion du praticien avec :

- Les patients
- Les familles et les proc
- Les confrères
- Les membres de l'équip
- Les membres d'un autr

En cas de difficultés particulières, celles-ci doivent être consignées et s'accompagner d'axes d'amélioration et de recommandations le cas échéant.

La section 3 - Capacités relationnelles se situe dans la continuité de la section 2. Ici, il convient d'apprécier le relationnel du praticien. Encore une fois, la liste est non exhaustive, les parties sont libres d'échanger plus largement sur ce sujet.

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

8/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ TEMPS D'ÉCHANGES

4. Appréciation d'ensemble

App	<p>La section 4 - Appréciation d'ensemble est l'espace dédié à l'appréciation des deux parties à cet entretien.</p> <p>Elle se comprend comme une appréciation globale.</p>	es effectifs :
		appréciation du responsable médical direct
Formation :		
	Souhaits de formation exprimés par le praticien	
	<p>En outre, un espace dédié à l'expression du praticien hospitalier est mis à disposition concernant ses souhaits de formation.</p> <p>Les souhaits du praticien hospitalier en période probatoire n'ont pas de valeur prescriptive pour l'établissement et le praticien hospitalier.</p> <p>Il peut s'agir de souhaits de mobilité, d'activité d'enseignement, de recherche ou de missions institutionnelles.</p>	<p>Une appréciation d'ensemble est portée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par le responsable médical de proximité sur l'exercice professionnel, les relations de travail dans l'environnement professionnel (avec les équipes médicales, paramédicales, administratives, les usagers et les familles), la participation à l'activité de la permanence et de la continuité des soins, à partir d'éléments factuels • par le praticien hospitalier en période probatoire sur ses conditions de travail, son environnement professionnel (les relations de travail avec les équipes médicales, paramédicales, administratives, les usagers et les familles), les moyens mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses missions à partir d'éléments factuels.

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

9/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

II/ AVIS LOCAUX

4. Appréciation d'ensemble

Lors du deuxième temps d'échange, qui a lieu à 12 mois de services effectifs : l'appréciation d'ensemble du responsable médical de proximité porte sur l'exercice global. Son avis est favorable ou défavorable à la titularisation.

Le PH apporte ses observations à l'appréciation d'ensemble lors du temps d'échange.

Observations du praticien :

Souhaits d'évolution professionnelle (à 12 mois de services) :
Il peut s'agir de souhaits de mobilité, d'activité d'enseignement, de recherche...

La partie II/Notification du compte-rendu :

Le responsable médical établit un compte-rendu de l'entretien professionnel à l'appui du document type fourni en annexe 2. Il le signe. Il le notifie au PH sans délai qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

La possibilité est ouverte au PH de faire des observations écrites en retour.

Le PH adresse le compte-rendu signé, le cas échéant avec des observations, au responsable de proximité qui lui en fait une copie.

Le responsable médical de proximité transmet le compte-rendu à la direction des affaires médicales qui l'intègre au dossier administratif de l'intéressé dans des conditions garantissant sa sécurité et sa confidentialité. Le PH peut demander à tout moment à accéder à son dossier administratif.

MODE D'EMPLOI - Entretien professionnel de période probatoire

10/10

ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE PÉRIODE PROBATOIRE

TEMPS D'ÉCHANGES

La partie II/Avis locaux transmis au CNG :

Le responsable médical de proximité informe le praticien des avis locaux (favorables ou défavorables) qui vont être portés sur sa titularisation à l'issue de la période probatoire.

Avis locaux favorables

Ces avis sont renseignés directement dans le document « Entretien professionnel de période probatoire ».

L'établissement public de santé adresse au CNG les avis favorables sous le format qu'il a défini. Il n'est pas nécessaire d'adresser au CNG le document type en annexe 2 qui sert pour l'entretien intermédiaire et l'entretien final.

Avis locaux défavorables

Ces avis sont renseignés directement dans le document « Entretien professionnel de période probatoire ».

Les établissements publics de santé transmettent au CNG :

- l'avis motivé du chef de service ou à défaut, du responsable de la structure interne d'affectation
- l'avis motivé du chef de pôle
- l'avis motivé du président de CME
- l'avis motivé du directeur d'établissement

La motivation des avis locaux doit se fonder sur des faits tangibles factuels.

Si les avis sont divergents ou défavorables, sont adressés au CNG les comptes rendus de l'entretien intermédiaire et l'entretien final qui viendront en appui de l'examen du dossier présenté en commission statutaire nationale.

L'avis de la commission statutaire nationale n'est pas susceptible de recours par le PH.

Le compte-rendu des entretiens, accompagné des avis locaux, est adressé au directeur du Centre national de gestion dans un délai maximum d'un mois après la fin de la période probatoire.

Cette organisation en gestion permet au CNG de resserrer les délais selon une exigence partagée pour l'établissement des nominations et installation dans les fonctions, et, pour les situations qui posent des difficultés, l'organisation et l'examen dans les meilleurs délais de la Commission statutaire nationale.

Date :

Fait à : Le :

Signature du PH :

« J'atteste avoir pris connaissance et avoir r

Nom, qualité et signature de l'autorité compète

CHAPITRE 2

LA TITULARISATION

SITUATION 1

Tous les avis locaux sont favorables en vue d'une nomination à titre permanent

L'établissement public de santé transmet au CNG :

- l'avis du chef de service ou à défaut, du responsable de la structure interne d'affectation,
- l'avis du chef de pôle,
- l'avis du président de CME,
- l'avis du directeur d'établissement.

→ Le PH est nommé à titre permanent dans un emploi de praticien par arrêté du DG du CNG. Il est ainsi titularisé dans le statut de PH.

SITUATION 2

Les avis locaux sont défavorables ou divergents en vue d'une nomination à titre permanent

L'établissement public de santé transmet au CNG :

- l'avis motivé du chef de service ou à défaut, du responsable de la structure interne d'affectation,
- l'avis motivé du chef de pôle,
- l'avis motivé du président de CME,
- l'avis motivé du directeur d'établissement.

La motivation des avis locaux doit se fonder sur des faits tangibles factuels⁽⁷⁾.

Dans ce cas la commission statutaire nationale est réunie, et prononce un avis destiné au DG du CNG.

Après avis de la commission statutaire nationale et décision du DG du CNG, le PH est :

—> Soit nommé à titre permanent dans un emploi de praticien par arrêté du DG du CNG. Il est ainsi titularisé dans le statut de PH ;

—> Soit admis à prolonger sa période probatoire pour une nouvelle durée d'un an par arrêté du DG du CNG. En cas de prolongation de l'année probatoire, celle-ci peut être réalisée, en tout ou partie, dans un autre établissement public de santé. Dans ce cas de figure, le PH et l'établissement sont invités à rechercher un site d'accueil pour réaliser cette deuxième année ;

—> Soit licencié pour inaptitude à l'exercice des fonctions par arrêté du DG du CNG à l'issue de la première année probatoire ou de la seconde.

Voies et délais de recours contre la décision du DG du CNG

La décision de licenciement pour inaptitude à l'exercice des fonctions, la décision de renouvellement de la durée de la période probatoire par le DG du Centre national de gestion font grief.

Aussi, elles sont susceptibles de recours selon les voies et délais de droit commun mentionnés sur la décision.

⁽⁷⁾A titre d'exemples : l'appréciation du chef de service, des témoignages, le signalement d'événements indésirables graves (EIG), le non-respect des tableaux de service, le non-respect des gardes et astreintes entrant dans le cadre réglementaire...