

Docteur Anne Geffroy-Wernet
Présidente

Docteur Emmanuelle Durand
Vice-Présidente

COMMUNIQUE DE PRESSE du 8 juillet 2020

PAS QUE L'ARGENT, MAIS SURTOUT LA RECONNAISSANCE DU TEMPS TRAVAILLÉ ! RESULTATS D'UNE ENQUETE AUPRES DES PRATICIENS HOSPITALIERS

Les propositions du ministère dans le cadre du pilier « Rémunérations et carrières » du 2 juillet 2020 sont très insuffisantes. Les dernières réunions se sont focalisées sur la nécessaire revalorisation financière des praticiens, a fortiori dans une enveloppe très contrainte, éludant ce qui sous-tend cette revalorisation. Si « tout travail mérite salaire », tout salaire correspond à un travail, qu'il est nécessaire de définir.

Il s'agit, pour reprendre le proverbe chinois, de regarder la lune et non le doigt. Le SNPHARE demande que soit ENFIN reconnu le temps réellement travaillé par l'ensemble des praticiens hospitaliers (comme c'est déjà le cas pour les urgentistes). Cette demande ancienne du SNPHARE (depuis 2003 !) est plébiscitée par l'ensemble des PH ayant répondu à l'enquête flash* sur les propositions « indispensables » à un protocole d'accord.

Le protocole d'accord doit impérativement comporter

- **Une définition du travail des praticiens (mesures immédiates)**
 - Définition des obligations de service
 - Définition des activités cliniques (soin) et non cliniques (contenu, temps dédié)
- **Une reconnaissance du temps travaillé par les praticiens (mesures immédiates)**
 - Définition de la durée de la demi-journée, indépendamment du caractère diurne ou nocturne du travail
 - Ecriture « 24 heures = 5 demi-journées », c'est-à-dire valoriser la garde à 3 demi-journées.
- **Reconnaissance financière du travail des praticiens hospitaliers**
 - Revalorisation salariale (échéance < 6 mois)
 - Revalorisation des indemnités de sujétion, du TTA et de l'IESPE (avec mesures immédiates et à moyen terme < 6 mois).

Docteur Anne Geffroy-Wernet
Présidente

Docteur Emmanuelle Durand
Vice-Présidente

Le Ségur est l'occasion formidable – et qui ne se répètera pas avant plusieurs années – de réamorcer l'attractivité de l'hôpital. L'effort de « pump priming » sera visible de manière très rapide, en termes de comblement des effectifs et de stabilité des équipes, facteurs essentiels d'épanouissement au travail et de création de projets sur du long terme.

En l'absence de signal fort, l'hôpital public continuera sa chute, et le système d'une santé à deux vitesses sera clairement installé par l'Etat.

*enquête en ligne auprès de l'ensemble des praticiens hospitaliers, du samedi 4 juillet 2020 au mardi 8 juillet 2020 à minuit (5403 réponses) : mesures jugées indispensables à la signature d'un accord (<https://snphare.fr/assets/media/20200623-cp-pj3-document-preparatoire.pdf>)

		Indispensable
Travail et formation	Entretiens individuels - viviers	21%
	Financement formation méd initiale	27%
	Financement formation méd continue	37%
	Reconversion (maintien du salaire)	35%
Temps travaillé	24 h = 5 DJ	61%
	Samedi matin	60%
Revalorisation financière	Salaires	71%
	Contrat <= PH	56%
	IESPE	67%
	TTA	55%
	Valences non cliniques	46%
	Responsabilités	49%
	Indemnités de sujétion idem hospitalo-universitaires	64%
Dialogue social		32%
Protection sociale		56%