

Guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels non statutaires des SIUMPPS et SUMPPS.

SOMMAIRE

Préface	Page 2
Partie 1 - Les attendus juridiques.	Page 3
Partie 2 - Les missions confiées aux SUMPPS et SIUMPPS.	Page 5
Partie 3 - Recommandations concernant les barèmes de rémunérations et les modalités de gestion des personnels contractuels des SUMPPS/SIUMPPS.	Page 7

Préface

L'Association des directeurs des services de santé universitaires (ADSSU) a proposé à la Conférence des Présidents d'Université de mener une réflexion sur les normes à définir en matière de recrutement et de gestion des directeurs et des intervenants médicaux et paramédicaux des services universitaires (ou inter-universitaires) de médecine préventive et de promotion de la santé.

La CPU a d'autant plus facilement accepté de prendre part à cette réflexion qu'elle a le souci d'impulser une politique de gestion des ressources humaines dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui soit globale (y compris notamment pour les personnels occupant des responsabilités particulières), qui soit aussi juste que possible, tout en respectant l'autonomie des établissements. D'autre part, les responsables de la CPU ont pris acte de la récente modification du cadre réglementaire concernant les SUMPPS, se traduisant par le renforcement de leur rôle de prévention, et l'ouverture possible de leur activité à la médecine de soins (décret du 7 octobre 2008, circulaire du 4 mars 2010). Or cette évolution qui concerne les missions de ces services ne s'est pas accompagnée de textes portant sur le cadre dans lequel les directeurs et les personnels des SUMPPS pouvait être recrutés, rémunérés, et leur situation évoluer en tenant compte de leur ancienneté dans cette fonction. Cette lacune, il apparaissait clairement nécessaire de la combler.

Une concertation a donc été engagée avec les responsables de l'ADSSU, en relation avec la Commission des Moyens et des Personnels, qui a délégué le suivi de ce dossier aux Présidents Philippe Augé et Jean-Loup Salzman, épaulés en tant que de besoin par les chargés de mission de la CPU, et par des experts en gestion des ressources humaines. Le présent document est le fruit de cette concertation. Il doit permettre à chaque président d'université ou chef d'établissement d'enseignement supérieur d'apprécier, de façon non contraignante, dans quelles conditions peuvent être gérés les directeurs des services communs que sont les SUMPPS, et les intervenants contractuels au sein de ces services; en améliorant la reconnaissance professionnelle, et en traduisant dans les faits la nécessité de la conclusion de contrats appropriés. Le guide des bonnes pratiques doit évidemment garder un caractère évolutif, et de nouvelles propositions pourront être formulées, à la lumière des futurs textes législatifs et réglementaires sur la gestion des personnels contractuels des établissements publics de l'Etat, et pour prendre en considération les observations émanant des établissements, tant par leurs présidences que par les directeurs et les personnels des SUMPPS.

Dans l'immédiat, je forme le vœu que ce guide des bonnes pratiques réponde le mieux possible à l'attente de nos partenaires et de nos collaborateurs, pour la meilleure promotion possible de la politique de santé étudiante dans nos universités.

Lionel Collet
Président de la CPU

Partie 1 – Les attendus juridiques.

Le présent document a pour objet de compléter la réglementation en vigueur concernant l'organisation et les missions des services universitaires de médecine préventive et de promotion de la santé, constituée notamment des textes suivants :

- Code de l'éducation art. 711-7 ; L831-1, L 1411-11 ;
- Code de la santé publique art. L 1411-8 et L.831-3 ;
- Loi n° 2004-906 relative à la politique de santé publique ;
- Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités ;
- Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (« loi HPST ») ;
- Décret n°2000-1220 du 13 décembre 2000 relatif aux centres de santé ;
- Décret n°2008-1026 du 7 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé ;
- Circulaire 2010-008 du 4 mars 2010 (ESR – DGESIP C1) relative à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé.

Il apparaît en effet que ces services communs interuniversitaires ou universitaires emploient, outre les personnels infirmiers et les personnels administratifs et techniques qui peuvent leur être affectés, des personnels médicaux, en qualité d'agents contractuels de droit public, ou de personnels vacataires, en l'absence de corps de fonctionnaires existants dans ce domaine de l'activité universitaire. Dans certains cas, ces personnels médicaux peuvent être par ailleurs, en cas d'exercice à temps partiel, personnels titulaires ou non titulaires relevant de la fonction publique hospitalière, ou bien de la fonction publique de l'Etat en tant qu'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.

Les principaux textes applicables aux agents non titulaires de l'Etat sont les suivants :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, notamment les articles 4 et 6 ;
- Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant différentes mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;
- Code de l'éducation, notamment article L712-9 , L952-6, L952-6-1, L954-3 ;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour l'application de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
- Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Le principe retenu est que les personnels contractuels des SUMPPS doivent bénéficier :

- d'un contrat de travail de droit public, à durée déterminée ou indéterminée, passé entre l'établissement d'enseignement supérieur employeur et la personne concernée, prévoyant une rémunération mensuelle se référant à une grille existante d'un corps de la fonction publique (sachant que la paye à façon assurée par les trésoreries générales pour les personnels des universités implique la nécessité d'une référence indiciaire) ; cette rémunération tenant compte du niveau de qualification et du niveau de responsabilité de la personne concernée ;
- le contrat doit prévoir une possibilité de progression de la rémunération principale, en fonction de l'ancienneté acquise dans les mêmes fonctions ;
- le contrat de travail doit prévoir un régime indemnitaire, du type prime de fonction et de résultat.

L'attention est appelée en particulier sur le fait que les personnels dont les contrats ont été renouvelés sur une durée de plus de six ans doivent obligatoirement bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée, et que les médecins-intervenants employés par les SUMPPS ne doivent pas être recrutés et rémunérés en qualité de vacataires, mais plutôt bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel, s'il apparaît que leurs fonctions correspondent à un besoin permanent de l'établissement.

Partie 2 - Les missions confiées aux SUMPPS et SIUMPPS.

Les SUMPPS ont en charge la politique de santé en faveur des étudiants inscrits dans les universités. Par convention, plusieurs universités peuvent avoir en commun un même service interuniversitaire (SIUMPPS).

En tant que domaine prioritaire du chantier sur « l'amélioration des conditions de vie étudiante », la santé étudiante a fait l'objet de plusieurs actions récemment engagées et aboutissant à la publication du décret et de la circulaire précités.

Cette réforme a pour objectifs :

- de répondre aux nouveaux besoins d'une population étudiante dont les caractéristiques se sont considérablement modifiées depuis 20 ans, au travers d'une approche médico-psycho-sociale.

- de mettre en conformité la gouvernance des services avec la loi LRU en confiant au président le pouvoir de nommer le médecin-directeur et de présider le conseil du service.

- d'organiser une protection médicale pour tous les étudiants qui repose sur des missions élargies et renforcées :

- ▶ Des missions à caractère obligatoire :

- l'examen préventif au cours du L
- la veille sanitaire
- le suivi des étudiants exposés à des risques particuliers
- la contribution au dispositif d'accompagnement dans le cadre de la charte Université/Handicap
- le conseil technique en liaison avec le service hygiène et sécurité
- l'impulsion et la coordination des programmes d'éducation à la santé (en déclinaison des priorités de la loi de santé publique et en lien avec les agences régionales de santé mises en place par la loi HPST)

- ▶ Des missions à caractère facultatif :

- agrément en centre de santé
- convention avec l'Office Français d'Immigration et d'Intégration (convention cadre CPU-OFII-ADSSU)
- contribution aux actions de médecine du sport

Selon la politique de santé de l'établissement, le choix peut être fait de confier la médecine de prévention en faveur des personnels :

- soit au SIUMPPS et SUMPPS en lui conférant des moyens spécifiques.
- soit en créant une structure indépendante
- soit par convention avec un prestataire spécialisé

Dans une approche globale de santé, **les services s'appuient sur des équipes plurielles** :

- Pour répondre aux besoins permanents :

► **des personnels non titulaires : personnels médicaux, dont le médecin-directeur, et psychologues cliniciens.**

Par défaut de statut, il existe un éclectisme des situations préjudiciable à la faisabilité des missions.

La réforme des SIUMPPS et SUMPPS s'est accompagnée de textes réglementaires qui n'apportent pas de réponse quant aux personnels non titulaires.

A ce jour, les services sont face à un paradoxe entre des missions et des responsabilités élargies et l'absence de mesure pour reconnaître et conforter ces emplois.

Aussi, pour pallier l'absence de corps existant et les très graves difficultés voire l'impossibilité de recrutement, ce guide élabore un référentiel sur lequel pourront s'appuyer les établissements pour contractualiser ces personnels.

► **des personnels titulaires : personnels administratifs, infirmiers et de service social** relevant de corps à statut national, et mis à disposition du service.

- Pour répondre à des besoins ponctuels :

Le recours à des vacataires est **exceptionnellement** possible.

Partie 3 - Recommandations concernant les barèmes de rémunérations et les modalités de gestion des personnels contractuels des SUMPPS/SIUMPPS.

1) Médecins directeurs

a. Nature du contrat

Il est recommandé :

- le recrutement en CDD par contrat se référant à la grille de rémunération des ingénieurs de recherche et de formation, au chevron 1 (indice nouveau majoré 881).
- le passage au chevron A2 (indice nouveau majoré 913) à partir de la 4^{ème} année de contrat.
- le passage en CDI au bout de 6 ans d'ancienneté, avec reprise d'ancienneté, au chevron A3 (indice nouveau majoré 963).

On peut noter qu'une possibilité est offerte à l'établissement de retenir plutôt une référence à la grille des praticiens hospitaliers : recrutement au chevron A1, avec pondération en intégrant le régime indemnitaire moyen (25 %) soit au 7^{ème} échelon de la grille des PH. (le coût pour l'établissement est identique, par rapport à la grille IGR, mais l'avantage pour le salarié réside en une meilleure prise en compte des rémunérations pour la retraite).

b. Régime indemnitaire

Les médecins directeurs faisant l'objet d'un contrat (CDD ou CDI) se référant à la grille indiciaire des IGR, peuvent bénéficier d'une prime de participation à la recherche (PPR).

La préconisation les concernant est d'adopter le plus souvent possible la prime de fonction de résultat (PFR) :

- sur la partie P : en conformité avec la décision de l'établissement (ou de l'établissement de rattachement, pour les services interuniversitaires), pour les cadres de catégorie A.
- sur la partie F : selon les critères liés à la taille de l'établissement (ou des établissements), et/ou à l'étendue des missions développées par le service.
- sur la partie R : selon l'évolution professionnelle et l'atteinte des objectifs, en fonction d'indicateurs nationaux, d'un contrat d'objectifs et de moyens, et/ou de la réalisation budgétaire.

c. Déroulé du contrat, évaluation

Un avancement d'échelon peut être prévu, en fonction de la durée moyenne dans chaque échelon, fixée dans la grille de référence.

Un entretien professionnel pourrait être prévu dans le contrat, selon une périodicité à définir.

d. Modalités particulières

Pour les personnels déjà en place, un rattrapage pourrait être réalisé, qui pourra s'échelonner sur 12 à 18 mois.

La reprise d'ancienneté se fera sur la base de la durée réelle des services effectués dans les mêmes fonctions (1/1 = 1 année, que le service ait été assuré à temps plein ou à temps partiel).

2) Médecins des SUMPPS/SIUMPPS

a. Nature du contrat

Recrutement en CDD, quelle que soit la quotité de temps de travail, le contrat se référant à la grille des médecins de prévention de l'Education nationale (recrutement à l'INM 607)

Passage en CDI au bout de 6 ans, avec reprise d'ancienneté de service de 6 années. Une évolution indiciaire est souhaitable, au cours de la période en CDD.

La rémunération par vacation doit garder un caractère exceptionnel, pour répondre à des besoins ponctuels.

b. Régime indemnitaire

Même régime que pour les médecins directeurs : PPR, ou PFR.

c. Déroulé du contrat et évaluation

Un avancement d'échelon peut être prévu dans le contrat, en fonction de la durée moyenne dans chaque échelon, fixé dans la grille de référence.

Un entretien professionnel pourra être prévu dans le contrat, selon une périodicité à définir.

d. Modalités particulières

L'accès au chevron A de la grille indiciaire des médecins de prévention de l'E.N. est recommandé pour des praticiens en situation de responsabilité spécifique, notamment les directeurs adjoints des SIUMPPS.

La reprise d'ancienneté se fera sur la base réelle des services effectués dans les mêmes fonctions (1/1 = une année, que le service soit à temps plein ou à temps partiel).

3) Psychologues cliniciens

a. Nature du contrat

Recrutement en CDD, sur la base de la grille des psychologues cliniciens hospitaliers. Après 6 ans de service, passage en CDI, avec reprise d'ancienneté des six années.

b. Régime indemnitaire

Se référer au régime prévalant pour les psychologues cliniciens hospitaliers, ou à défaut à la PFR.

4) Diététicien(ne)s

a. Nature du contrat

Recrutement en CDD, sur la base de la grille de rémunération des diététiciens de la fonction publique hospitalière.

Après 6 ans de service, passage en CDI, avec reprise d'ancienneté des six années.

b. Régime indemnitaire

Se référer au régime prévalant pour les diététiciens de la fonction publique hospitalière, ou à défaut à la PFR.

xxxxxxxxxxx

ANNEXES

Du guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels non statutaires des SIUMPPS et SUMPPS

Modèles de contrat-type

Les modèles de contrat-type ont été approuvés en commission des moyens et des personnels de la CPU, le 25 mai 2011

**Liste des 6 annexes
Modèles de contrat-type**

- **Annexe 1 : Contrat de recrutement pour un médecin exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée déterminée**
- **Annexe 2 : Contrat de recrutement pour un médecin exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée indéterminée**
- **Annexe 3 : Contrat de recrutement pour un médecin directeur exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée déterminée**
- **Annexe 4 : Contrat de recrutement pour un médecin directeur exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée indéterminée**
- **Annexe 5 : Contrat de recrutement pour un psychologue clinicien exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée déterminée**
- **Annexe 6 : Contrat de recrutement pour un psychologue clinicien exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée indéterminée**

Préambule

Suite à la rédaction du "guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels non statutaires des SIUMPPS et SUMPPS", approuvé par la CPU le 16 septembre 2010, une réflexion a été poursuivie d'un commun accord entre l'Association des Directeurs des Services de Santé Universitaires, l'Association des DGS, l'Association des DRH et la CPU pour élaborer des modèles de contrats-types pour des personnels contractuels.

En effet, dans les universités, certains personnels des SUMPPS (médecins, psychologues...) répondant à des besoins permanents ne relèvent pas de corps existants. Aussi, en l'actuelle impossibilité de titularisation et dans le cadre de la politique de ressources humaines que mènent les établissements en matière de gestion des personnels contractuels, il est important de légitimer le recours à ces métiers spécifiques. En ce sens, 6 contrats-types ont été rédigés, après avis de conformité pris auprès de la DGRH et du Conseil National de l'Ordre des Médecins. Ils ont vocation à représenter un support visant à faciliter et harmoniser la mise en œuvre des recommandations du guide. Ceci contribue à reconnaître le statut des personnels concernés, au profit d'une amélioration de la politique de santé en faveur des étudiants.

ANNEXE 1

Contrat de recrutement pour un médecin exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée déterminée

Numéro du contrat :

Visas

Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 4 et 6

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (Loi HPST)

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L 712-9, L 831-1 et suivants (portant sur la santé universitaire), L 952-6, L952-6-1, L 954-3

Vu le Code de la Santé Publique et notamment ses articles L 1411-8, L 831-3, R4127-1 et suivants portant Code de Déontologie Médicale

Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé

Entre les soussignés

Le Président (de l'Université X), (de l'Université de rattachement X agissant pour le compte des Universités Z,..., cocontractantes), (du PRES XZ), représentant le service de santé universitaire et après avis conforme du médecin directeur de ce service

Et

Le Dr Y (nom d'usage) :

Nom patronymique :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Numéro INSEE :

Adresse :

Inscrit(e) au tableau du Conseil de l'Ordre des Médecins du (département) sous le N° :

Avec la qualification de :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 :

Reconduction : Le Dr Y employé en qualité de médecin contractuel depuis le (date de première embauche) est reconduit à compter du (date) pour une durée déterminée de (1 à 3 ans).

Nouvelle embauche : Le Dr Y est engagé en qualité de médecin contractuel à compter du (date) pour une durée déterminée de (1 à 3 ans).

Article 2 :

Le Dr Y exerce son art dans le cadre des missions du service de santé universitaire. Conformément au décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 et à la circulaire 2010-008 du 4 mars 2010, ces missions portent sur (lister les missions obligatoires et facultatives effectuées par le service) et sont définies par une fiche de poste spécifique mise à la disposition du médecin.

Article 3 :

Le Dr Y effectue son service à temps complet / à temps partiel / à temps incomplet à raison d'une quotité de travail de XX% du temps de travail annualisé. Le planning de travail est établi en début d'année universitaire.

Article 4 :

Le Dr Y est rémunéré à l'indice (INM) sur la grille des médecins de prévention de l'Education Nationale de 2004.

Il est recommandé, en ce qui concerne la rémunération et la reprise d'ancienneté, de se reporter aux préconisations du « guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels des SIUMPPS et SUMPPS » élaboré par la CPU (septembre 2010). En application des recommandations de ce guide, un déroulé du contrat est prévu sur la grille de référence étendue à la hors échelle lettre A et pourra s'appuyer sur la réalisation d'un entretien professionnel.

Le régime indemnitaire retenu (préciser %) est basé sur la PPR ou PFR ou tout autre régime indemnitaire institué au sein de l'établissement pour les personnels contractuels.

Article 5 :

Le Dr Y est soumis au respect du Code de Déontologie Médicale. Il exerce ses fonctions de médecin sous la responsabilité administrative du médecin directeur du service. Il exerce son art en toute indépendance dans le respect des missions du service de santé universitaire telles que définies à l'article 2.

Article 6 :

Le Dr Y est tenu au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du Code Pénal et les articles R. 4127-4, R. 4127-73 et R. 4127-95 du Code de la Santé Publique (articles 4, 73 et 95 du Code de Déontologie Médicale).

Article 7 :

En matière de protection sociale et de sécurité sociale, le Dr Y bénéficie du régime prévu par le décret 86-83 du 1er janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il est affilié pour son régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Article 8 :

Le service de santé universitaire s'engage à donner au Dr Y, en prenant en compte les nécessités de service, toutes facilités pour participer à des activités destinées à évaluer ses pratiques, tenir à jour, étendre et communiquer ses connaissances. Dans ce cadre, il permet au Dr Y de répondre à ses obligations de développement professionnel continu.

Article 9 :

Une période d'essai de 2 mois (si CDD 1 an) / 3 mois (si CDD 3 ans) prend effet à compter de la date de la première installation du Dr Y dans le service de santé universitaire soit le (date).

S'il s'agit d'une reconduction, la période d'essai a été effectuée lors de la première embauche.

Article 10 :

10-1 Hors période d'essai, le présent contrat peut être résilié en application des articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986 (préavis) et selon les dispositions des articles 50 à 56 (indemnités de licenciement).

Le licenciement n'est pas discrétionnaire mais doit obéir à un motif légitime.

La démission ne peut prendre effet qu'après avoir été acceptée et doit respecter les durées de préavis identiques à celles prévues en cas de licenciements.

10-2 Indépendamment d'une plainte déposée en application du Code de Déontologie Médicale, le président de l'université (du PRES), après avis du médecin directeur, peut solliciter l'avis du Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins dès lors qu'une faute susceptible de révéler un manquement à la déontologie médicale est reprochée au Dr Y.

La rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire est régie par les articles 1^{er}, 43 et suivants (décret du 17 janvier 1986).

Article 11 :

En matière de responsabilité civile professionnelle, l'intéressé(e) bénéficiera de la couverture souscrite par l'université dans le cadre de la Loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé qui garantit le contractant n'ayant pas une activité libérale pour les actes dispensés seulement dans le cadre de l'activité salariée au profit de la collectivité titulaire du contrat.

Il lui appartient de souscrire une assurance à titre individuel.

Article 12 :

En cas de litige, le différend sera porté devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Article 13 :

Le Dr Y transmet ce contrat au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins en application de l'article L 4113-9 du Code de la Santé Publique.

Article 14 :

Le présent contrat peut être renouvelé pour une durée de (1 à 3 ans).

Fait à :....., le :.....

Pour le service de santé universitaire,
le Président de l'Université (du PRES)
« Lu et approuvé »
(signature)

le Dr Y
« Lu et approuvé »
(signature)

ANNEXE 2

Contrat de recrutement pour un médecin exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée indéterminée

Numéro du contrat :

Visas

Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 4 et 6

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (Loi HPST)

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L 712-9, L 831-1 et suivants, L 952-6, L952-6-1, L 954-3

Vu le Code de la Santé Publique et notamment ses articles L 1411-8, L 831-3, R4127-1 et suivants portant Code de Déontologie Médicale

Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé

Entre les soussignés

Le Président (de l'Université X), (de l'Université de rattachement X agissant pour le compte des Universités Z,..., cocontractantes), (du PRES XZ), représentant le service de santé universitaire et après avis conforme du médecin directeur de ce service

Et

Le Dr Y (nom d'usage) :

Nom patronymique :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Numéro INSEE :

Adresse :

Inscrit(e) au tableau du Conseil de l'Ordre des Médecins du (département) sous le N° :

Avec la qualification de :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 :

Reconduction: le Dr Y employé en qualité de médecin contractuel depuis le (date de première embauche) est reconduit à compter du (date) pour une durée indéterminée.

Nouvelle embauche : le Dr Y est engagé en qualité de médecin contractuel à compter du (date) pour une durée indéterminée.

Article 2 :

Le Dr Y exerce son art dans le cadre des missions du service de santé universitaire. Conformément au décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 et à la circulaire 2010-008 du 4 mars 2010, ces missions portent sur (lister les missions obligatoires et facultatives effectuées par le service) et sont définies par une fiche de poste spécifique mise à la disposition du médecin.

Article 3 :

Le Dr Y effectue son service à temps complet / à temps partiel / à temps partiel à raison d'une quotité de travail de XX%. Le planning de travail sera établi en début d'année universitaire.

Article 4 :

Le Dr Y est rémunéré à l'indice (INM) sur la grille des médecins de prévention de l'Education Nationale de 2004.

Il est recommandé, en ce qui concerne la rémunération et la reprise d'ancienneté, de se reporter aux préconisations du « guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels des SIUMPPS et SUMPPS » élaboré par la CPU (septembre 2010). En application des recommandations de ce guide, un déroulé du contrat est prévu sur la grille de référence étendue à la hors échelle lettre A et pourra s'appuyer sur la réalisation d'un entretien professionnel.

Le régime indemnitaire retenu (préciser %) est basé sur la PPR ou PFR ou tout autre régime indemnitaire institué au sein de l'établissement pour les personnels contractuels.

Article 5 :

Le Dr Y est soumis au respect du Code de Déontologie Médicale. Il exerce ses fonctions de médecin sous la responsabilité administrative du médecin directeur du service. Il exerce son art en toute indépendance dans le respect des missions du service de santé universitaire telles que définies à l'article 2.

Article 6 :

Le Dr Y est tenu au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du Code Pénal et les articles R. 4127-4, R. 4127-73 et R. 4127-95 du Code de la Santé Publique (articles 4, 73 et 95 du Code de Déontologie Médicale).

Article 7 :

En matière de protection sociale et de sécurité sociale, le Dr Y bénéficie du régime prévu par le décret 86-83 du 1er janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il est affilié pour son régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Article 8 :

Le service de santé universitaire s'engage à donner au Dr Y, en prenant en compte les nécessités de service, toutes facilités pour participer à des activités destinées à évaluer ses pratiques, tenir à jour, étendre et communiquer ses connaissances. Dans ce cadre, il permet au Dr Y de répondre à ses obligations de développement professionnel continu.

Article 9 :

Une période d'essai de 2 mois (si CDD 1 an) / 3 mois (si CDD 3 ans) prend effet à compter de la date de la première installation du Dr Y dans le service de santé universitaire soit le (date).
S'il s'agit d'une reconduction, la période d'essai a été effectuée lors de la première embauche.

Article 10 :

10-1 Hors période d'essai, le présent contrat peut être résilié en application des articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986 (préavis) et selon les dispositions des articles 50 à 56 (indemnités de licenciement).

Le licenciement n'est pas discrétionnaire mais doit obéir à un motif légitime.

La démission ne peut prendre effet qu'après avoir été acceptée et doit respecter les durées de préavis identiques à celles prévues en cas de licenciements.

10-2 Indépendamment d'une plainte déposée en application du Code de Déontologie Médicale, le président de l'université (du PRES), après avis du médecin directeur, peut solliciter l'avis du Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins dès lors qu'une faute susceptible de révéler un manquement à la déontologie médicale est reprochée au Dr Y.

La rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire est régie par les articles 1^{er}, 43 et suivants (décret du 17 janvier 1986).

Article 11 :

En matière de responsabilité civile professionnelle, l'intéressé(e) bénéficiera de la couverture souscrite par l'université dans le cadre de la Loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé qui garantit le contractant n'ayant pas une activité libérale pour les actes dispensés seulement dans le cadre de l'activité salariée au profit de la collectivité titulaire du contrat.

Il lui appartient de souscrire une assurance à titre individuel.

Article 12 :

En cas de litige, le différend sera porté devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Article 13 :

Le Dr Y transmet ce contrat au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins en application de l'article 4113-9 du Code de la Santé Publique.

Fait à :....., le :.....

Pour le service de santé universitaire,
le Président de l'Université (du PRES)
« Lu et approuvé »
(signature)

le Dr Y
« Lu et approuvé »
(signature)

ANNEXE 3

Contrat de recrutement pour un médecin directeur exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée déterminée

Numéro du contrat

Visas

Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 4 et 6

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (Loi HPST)

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L 712-9, L 831-1 et suivants, L 952-6, L952-6-1, L 954-3

Vu le Code de la Santé Publique et notamment ses articles L 1411-8, L 831-3, R4127-1 et suivants portant Code de Déontologie Médicale

Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé

Entre les soussignés

Le Président (de l'Université X), (de l'Université de rattachement X agissant pour le compte des Universités Z,..., cocontractantes), (du PRES XZ)

Et

Le Dr Y (nom d'usage) :

Nom patronymique :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Numéro INSEE :

Adresse :

Inscrit(e) au tableau du Conseil de l'Ordre des Médecins du (département) sous le N° :

Avec la qualification de :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 :

Reconduction : le Dr Y employé en qualité de médecin directeur contractuel depuis le (date de première embauche) est reconduit à compter du (date) pour une durée déterminée de (1 à 3 ans).

Nouvelle embauche : le Dr Y est engagé en qualité de médecin directeur contractuel à compter du (date) pour une durée déterminée de (1 à 3 ans).

Article 2 :

Le Dr Y exerce les fonctions de directeur administratif du service de santé universitaire et d'ordonnateur secondaire pour le compte du dit service, en conformité avec les statuts du dit

service et de l'université (du PRES) dont dépend le service. Il exerce également son art médical dans le cadre des missions du service de santé universitaire. Conformément au décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 et à la circulaire 2010-008 du 4 mars 2010, ces missions portent sur (lister les missions obligatoires et facultatives effectuées par le service) et sont définies par une fiche de poste spécifique mise à la disposition du médecin.

Article 3 :

Le Dr Y effectue son service à temps complet / à temps partiel à raison d'une quotité de travail de XX% du temps de travail annualisé (cette quotité ne devra pas être inférieure à 50%).

Article 4 :

Le Dr Y est rémunéré à l'indice (INM) sur la grille des ingénieurs de recherche ou celle des praticiens hospitaliers à temps plein ou temps partiel (échelon).

Il est recommandé, en ce qui concerne la rémunération et la reprise d'ancienneté, de se reporter aux préconisations du « guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels des SIUMPPS et SUMPPS » élaboré par la CPU (septembre 2010). En application des recommandations de ce guide, un déroulé du contrat est prévu sur la grille de référence et peut s'appuyer sur la réalisation d'un entretien professionnel.

Le régime indemnitaire retenu pour la grille IGR (préciser %) est basé sur la PPR ou PFR ou tout autre régime indemnitaire institué au sein de l'établissement pour les personnels contractuels.

Article 5

Le Dr Y exerce ses fonctions de médecin directeur sous l'autorité du président de l'université signataire du contrat (ou du PRES) afin de mettre en œuvre l'organisation et les missions telles que définies par les statuts du service de santé universitaire, en conformité avec le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008. Le Dr Y est soumis au respect du Code de Déontologie Médicale. Il exerce son art médical au sein du service de santé universitaire, en toute indépendance, dans le respect des missions du service de santé universitaire telles que définies à l'article 2.

Article 6 :

Le Dr Y est tenu au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du Code Pénal et les articles R. 4127-4, R. 4127-73 et R. 4127-95 du Code de la Santé Publique (articles 4, 73 et 95 du Code de Déontologie Médicale).

Article 7 :

En matière de protection sociale et de sécurité sociale, le Dr Y bénéficie du régime prévu par le décret 86-83 du 1er janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il est affilié pour son régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Article 8 :

L'université s'engage à donner au Dr Y, en prenant en compte les nécessités de service, toutes facilités pour participer à des activités destinées à évaluer ses pratiques, tenir à jour, étendre et communiquer ses connaissances. Dans ce cadre, il permet au Dr Y de répondre à ses obligations de développement professionnel continu.

Article 9 :

Une période d'essai de 2 mois (si CDD 1 an) / 3 mois (si CDD 3 ans) prend effet à compter de la date de la première installation du Dr Y dans le service de santé universitaire soit le (date).
S'il s'agit d'une reconduction, la période d'essai a été effectuée lors de la première embauche.

Article 10 :

10-1 Hors période d'essai, le présent contrat peut être résilié en application des articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986 (préavis) et selon les dispositions des articles 50 à 56 (indemnités de licenciement).

Le licenciement n'est pas discrétionnaire mais doit obéir à un motif légitime.

La démission ne peut prendre effet qu'après avoir été acceptée et doit respecter les durées de préavis identiques à celles prévues en cas de licenciements.

10-2 Indépendamment d'une plainte déposée en application du Code de Déontologie Médicale, le président de l'université (du PRES) peut solliciter l'avis du Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins dès lors qu'une faute susceptible de révéler un manquement à la déontologie médicale est reprochée au Dr Y.

La rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire est régie par les articles 1^{er}, 43 et suivants (décret du 17 janvier 1986).

Article 11 :

En matière de responsabilité civile professionnelle, l'intéressé(e) bénéficie de la couverture souscrite par l'université dans le cadre de la Loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé qui garantit le contractant n'ayant pas une activité libérale pour les actes dispensés seulement dans le cadre de l'activité salariée au profit de la collectivité titulaire du contrat .

Il lui appartiendra de souscrire une assurance à titre individuel.

Article 12 :

En cas de litige, le différend sera porté devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Article 13 :

Le Dr Y transmet ce contrat au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins en application de l'article 4113-9 du Code de la Santé Publique.

Article 14 :

Le présent contrat peut être renouvelé pour une durée de (1 à 3 ans).

Fait à :....., le :.....

Pour le service de santé universitaire,
le Président de l'Université (du PRES)
« Lu et approuvé »
(signature)

le Dr Y
« Lu et approuvé »
(signature)

ANNEXE 4

Contrat de recrutement pour un médecin directeur exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée indéterminée

Numéro du contrat

Visas

Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 4 et 6

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (Loi HPST)

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L 712-9, L 831-1 et suivants, L 952-6, L952-6-1, L 954-3

Vu le Code de la Santé Publique et notamment ses articles L 1411-8, L 831-3, R4127-1 et suivants portant Code de Déontologie Médicale

Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé

Entre les soussignés

Le Président (de l'Université X), (de l'Université de rattachement X agissant pour le compte des Universités Z,..., cocontractantes), (du PRES XZ)

Et

Le Dr Y (nom d'usage) :

Nom patronymique :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Numéro INSEE :

Adresse :

Inscrit(e) au tableau du Conseil de l'Ordre des Médecins du (département) sous le N° :

Avec la qualification de :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 :

Reconduction : le Dr Y employé en qualité de médecin directeur contractuel depuis le (date de première embauche) est reconduit à compter du (date) pour une durée indéterminée.

Nouvelle embauche : le Dr Y est engagé en qualité de médecin directeur contractuel à compter du (date) pour une durée indéterminée.

Article 2 :

Le Dr Y exerce les fonctions de directeur administratif du service de santé universitaire et d'ordonnateur secondaire pour le compte du dit service, en conformité avec les statuts du dit service et de l'université (du PRES) dont dépend le service. Il exerce également son art médical dans le cadre des missions du service de santé universitaire. Conformément au décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 et à la circulaire 2010-008 du 4 mars 2010, ces missions portent sur (lister les missions obligatoires et facultatives effectuées par le service) et sont définies par une fiche de poste spécifique mise à la disposition du médecin.

Article 3 :

Le Dr Y effectue son service à temps complet / à temps partiel à raison d'une quotité de travail de XX% du temps de travail annualisé (cette quotité ne doit pas être inférieure à 50%).

Article 4 :

Le Dr Y est rémunéré à l'indice (INM) sur la grille des ingénieurs de recherche ou celle des praticiens hospitaliers à temps plein ou temps partiel (échelon).

Il est recommandé, en ce qui concerne la rémunération et la reprise d'ancienneté, de se reporter aux préconisations du « guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels des SIUMPPS et SUMPPS » élaboré par la CPU (septembre 2010). En application des recommandations de ce guide, un déroulé du contrat est prévu sur la grille de référence et peut s'appuyer sur la réalisation d'un entretien professionnel.

Le régime indemnitaire retenu pour la grille IGR (préciser %) est basé sur la PPR ou PFR ou tout autre régime indemnitaire institué au sein de l'établissement pour les personnels contractuels.

Article 5 :

Le Dr Y exerce ses fonctions de médecin directeur sous l'autorité du président de l'université signataire du contrat (ou du PRES) afin de mettre en œuvre l'organisation et les missions telles que définies par les statuts du service de santé universitaire, en conformité avec le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008. Le Dr Y est soumis au respect du Code de Déontologie Médicale. Il exerce son art médical au sein du service de santé universitaire, en toute indépendance, dans le respect des missions du service de santé universitaire telles que définies à l'article 2.

Article 6 :

Le Dr Y est tenu au secret professionnel prévu par l'article 226-13 du Code Pénal et les articles R. 4127-4, R. 4127-73 et R. 4127-95 du Code de la Santé Publique (articles 4, 73 et 95 du Code de Déontologie Médicale).

Article 7 :

En matière de protection sociale et de sécurité sociale, le Dr Y bénéficie du régime prévu par le décret 86-83 du 1er janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il est affilié pour son régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Article 8 :

L'université s'engage à donner au Dr Y, en prenant en compte les nécessités de service, toutes facilités pour participer à des activités destinées à évaluer ses pratiques, tenir à jour, étendre et communiquer ses connaissances. Dans ce cadre, il permet au Dr Y de répondre à ses obligations de développement professionnel continu.

Article 9 :

Une période d'essai de 2 mois (si CDD 1 an) / 3 mois (si CDD 3 ans) prend effet à compter de la date de la première installation du Dr Y dans le service de santé universitaire soit le (date).
S'il s'agit d'une reconduction, la période d'essai a été effectuée lors de la première embauche.

Article 10 :

10-1 Hors période d'essai, le présent contrat peut être résilié en application des articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986 (préavis) et selon les dispositions des articles 50 à 56 (indemnités de licenciement).

Le licenciement n'est pas discrétionnaire mais doit obéir à un motif légitime.

La démission ne peut prendre effet qu'après avoir été acceptée et doit respecter les durées de préavis identiques à celles prévues en cas de licenciements.

10-2 Indépendamment d'une plainte déposée en application du Code de Déontologie Médicale, le président de l'université (du PRES) peut solliciter l'avis du Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins dès lors qu'une faute susceptible de révéler un manquement à la déontologie médicale est reprochée au Dr Y.

La rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire est régie par les articles 1^{er}, 43 et suivants (décret du 17 janvier 1986).

Article 11 :

En matière de responsabilité civile professionnelle, l'intéressé(e) bénéficie de la couverture souscrite par l'université dans le cadre de la Loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé qui garantit le contractant n'ayant pas une activité libérale pour les actes dispensés seulement dans le cadre de l'activité salariée au profit de la collectivité titulaire du contrat.

Il lui appartient de souscrire une assurance à titre individuel.

Article 12

En cas de litige, le différend sera porté devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Article 13

Le Dr Y transmet ce contrat au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins en application de l'article 4113-9 du Code de la Santé Publique.

Fait à :....., le

Pour le service de santé universitaire,
le Président de l'Université (du PRES)
« Lu et approuvé »
(signature)

le Dr Y
« Lu et approuvé »
(signature)

ANNEXE 5

Contrat de recrutement pour un psychologue clinicien exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée déterminée

Numéro du contrat :

Visas

Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 4 et 6

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (Loi HPST)

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L 712-9, L 831-1 et suivants, L 952-6, L952-6-1, L 954-3

Vu le Code de la Santé Publique et notamment ses articles L 1411-8, L 831-3, R4127-1 et suivants portant Code de Déontologie Médicale

Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé

Entre les soussignés

Le Président (de l'Université X), (de l'Université de rattachement X agissant pour le compte des Universités Z,..., cocontractantes), (du PRES XZ), représentant le service de santé universitaire et après avis conforme du médecin directeur de ce service

Et

Mr ou Mme Y (nom d'usage) :

Nom patronymique :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Numéro INSEE :

Adresse :

Avec la qualification de :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 :

Reconduction : Mr ou Mme Y employé en qualité de psychologue clinicien contractuel depuis le (date de première embauche) est reconduit à compter du (date) pour une durée déterminée de (1 à 3 ans).

Nouvelle embauche : Mr ou Mme Y est engagé en qualité de psychologue clinicien contractuel à compter du (date) pour une durée déterminée de (1 à 3 ans).

Article 2 :

Mr ou Mme Y exerce dans le cadre des missions du service de santé universitaire. Conformément au décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 et à la circulaire 2010-008 du 4 mars 2010, ces missions portent sur (lister les missions obligatoires et facultatives effectuées par le service) et sont définies par une fiche de poste spécifique mise à la disposition du psychologue.

Article 3 :

Mr ou Mme Y effectue son service à temps complet / à temps partiel / à temps incomplet à raison d'une quotité de travail de XX% du temps de travail annualisé. Le planning de travail est établi en début d'année universitaire.

Article 4 :

Mr ou Mme Y est rémunéré à l'indice (INM) sur la grille des psychologues hospitaliers.
Il est recommandé, en ce qui concerne la rémunération et la reprise d'ancienneté, de se reporter aux préconisations du « guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels des SIUMPPS et SUMPPS » élaboré par la CPU (septembre 2010). En application des recommandations de ce guide, un déroulé du contrat est prévu sur la grille de référence étendue à la hors classe et pourra s'appuyer sur la réalisation d'un entretien professionnel.

Le régime indemnitaire retenu (préciser %) est basé sur la PPR ou PFR ou tout autre régime indemnitaire institué au sein de l'établissement pour les personnels contractuels.

Article 5 :

Mr ou Mme Y exerce ses fonctions de psychologue clinicien sous la responsabilité administrative du médecin directeur du service, en toute indépendance et dans le respect des conditions d'exercice de la profession et des missions du service de santé universitaire telles que définies à l'article 2.

Article 6 :

En matière de protection sociale et de sécurité sociale, Mr ou Mme Y bénéficie du régime prévu par le décret 86-83 du 1er janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il/Elle sera affilié(e) pour son régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Article 7 :

Le service de santé universitaire s'engage à donner à Mr ou Mme Y, en prenant en compte les nécessités de service, toutes facilités pour participer à des activités destinées à évaluer ses pratiques, tenir à jour, étendre et communiquer ses connaissances. Dans ce cadre, il permet à Mr ou Mme Y de répondre à ses obligations de développement professionnel continu.

Article 8 :

Une période d'essai de 2 mois (si CDD 1 an) / 3 mois (si CDD 3 ans) prend effet à compter de la date de la première installation de Mr ou Mme Y dans le service de santé universitaire soit le (date).

S'il s'agit d'une reconduction, la période d'essai a été effectuée lors de la première embauche.

Article 9 :

9-1 Hors période d'essai, le présent contrat peut être résilié en application des articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986 (préavis) et selon les dispositions des articles 50 à 56 (indemnités de licenciement).

Le licenciement n'est pas discrétionnaire mais doit obéir à un motif légitime.

La démission ne peut prendre effet qu'après avoir été acceptée et doit respecter les durées de préavis identiques à celles prévues en cas de licenciements.

9-2 La rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire est régie par les articles 1^{er}, 43 et suivants (décret du 17 janvier 1986).

Article 10 :

Pour toute question non prévue au présent contrat, l'intéressé(e) est soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 11 :

En cas de litige, le différend sera porté devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Article 12 :

Le présent contrat peut être renouvelé pour une durée de (1 à 3 ans).

Fait à :....., le :.....

Pour le service de santé universitaire,
Le Président de l'Université (du PRES)
« Lu et approuvé »
(signature)

Mr ou Mme Y
« Lu et approuvé »
(signature)

ANNEXE 6

Contrat de recrutement pour un psychologue clinicien exerçant au sein d'un service de santé universitaire Contrat à durée indéterminée

Numéro du contrat :

Visas

Vu la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment ses articles 4 et 6

Vu la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (Loi HPST)

Vu le Code de l'Education et notamment ses articles L 712-9, L 831-1 et suivants, L 952-6, L952-6-1, L 954-3

Vu le Code de la Santé Publique et notamment ses articles L 1411-8, L 831-3, R4127-1 et suivants portant Code de Déontologie Médicale

Vu le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 relatif à l'organisation et aux missions des services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé

Entre les soussignés

Le Président (de l'Université X), (de l'Université de rattachement X agissant pour le compte des Universités Z,..., cocontractantes), (du PRES XZ), représentant le Service de Santé Universitaire et après avis conforme du médecin directeur de ce service

Et

Mr ou Mme Y (nom d'usage) :

Nom patronymique :

Prénom :

Date et lieu de naissance :

Nationalité :

Numéro INSEE :

Adresse :

Avec la qualification de :

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 :

Reconduction : Mr ou Mme Y employé en qualité de psychologue clinicien contractuel depuis le (date de première embauche) est reconduit à compter du (date) pour une durée indéterminée.

Nouvelle embauche : Mr ou Mme Y est engagé en qualité de psychologue clinicien contractuel à compter du (date) pour une durée indéterminée.

Article 2 :

Mr ou Mme Y exerce dans le cadre des missions du service de santé universitaire. Conformément au décret 2008-1026 du 07 octobre 2008 et à la circulaire 2010-008 du 4 mars 2010, ces missions portent sur (lister les missions obligatoires et facultatives effectuées par le service) et sont définies par une fiche de poste spécifique mise à la disposition du psychologue.

Article 3 :

Mr ou Mme Y effectue son service à temps complet / à temps partiel / à temps incomplet à raison d'une quotité de travail de XX% du temps de travail annualisé. Le planning de travail est établi en début d'année universitaire.

Article 4 :

Mr ou Mme Y est rémunéré à l'indice (INM) sur la grille des psychologues hospitaliers.
Il est recommandé, en ce qui concerne la rémunération et la reprise d'ancienneté, de se reporter aux préconisations du « guide des bonnes pratiques pour le recrutement et la gestion des personnels contractuels des SIUMPPS et SUMPPS » élaboré par la CPU (septembre 2010). En application des recommandations de ce guide, un déroulé du contrat est prévu sur la grille de référence étendue à la hors classe et pourra s'appuyer sur la réalisation d'un entretien professionnel.

Le régime indemnitaire retenu (préciser %) est basé sur la PPR ou PFR ou tout autre régime indemnitaire institué au sein de l'établissement pour les personnels contractuels.

Article 5 :

Mr ou Mme Y exerce ses fonctions de psychologue clinicien sous la responsabilité administrative du médecin directeur du service, en toute indépendance et dans le respect des conditions d'exercice de la profession et des missions du service de santé universitaire telles que définies à l'article 2.

Article 6 :

En matière de protection sociale et de sécurité sociale, Mr ou Mme Y bénéficie du régime prévu par le décret 86-83 du 1er janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, pris pour application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Il/Elle sera affilié(e) pour son régime de retraite complémentaire à l'IRCANTEC.

Article 7 :

Le service de santé universitaire s'engage à donner à Mr ou Mme Y, en prenant en compte les nécessités de service, toutes facilités pour participer à des activités destinées à évaluer ses pratiques, tenir à jour, étendre et communiquer ses connaissances. Dans ce cadre, il permet à Mr ou Mme Y de répondre à ses obligations de développement professionnel continu.

Article 8 :

Une période d'essai de 2 mois (si CDD 1 an) / 3 mois (si CDD 3 ans) prend effet à compter de la date de la première installation de Mr ou Mme Y dans le service de santé universitaire soit le (date).

S'il s'agit d'une reconduction, la période d'essai a été effectuée lors de la première embauche.

Article 9 :

9-1 Hors période d'essai, le présent contrat peut être résilié en application des articles 45 et 46 du décret du 17 janvier 1986 (préavis) et selon les dispositions des articles 50 à 56 (indemnités de licenciement).

Le licenciement n'est pas discrétionnaire mais doit obéir à un motif légitime.

La démission ne peut prendre effet qu'après avoir été acceptée et doit respecter les durées de préavis identiques à celles prévues en cas de licenciements.

9-2 La rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire est régie par les articles 1^{er}, 43 et suivants (décret du 17 janvier 1986).

Article 10 :

Pour toute question non prévue au présent contrat, l'intéressé(e) est soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 11 :

En cas de litige, le différend sera porté devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Fait à :....., le :.....

Pour le service de santé universitaire,
Le Président de l'Université (du PRES)
« Lu et approuvé »
(signature)

Mr ou Mme Y
« Lu et approuvé »
(signature)