

# **AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale<sup>1</sup>**

Entre,

d'une part :

- l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale,

et d'autre part :

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE PREMIER - Le présent avenant a pour but de préciser les dispositions particulières réglant les rapports entre les organismes de Sécurité sociale du régime général et les médecins salariés occupés à plein temps et à titre permanent dans les établissements sanitaires et sociaux ayant un budget propre ou les Centres d'Examens de Santé gérés par ces Organismes.

Ces diverses réalisations seront désignées dans le présent avenant sous le terme général d'"établissement".

Ne sont pas visés par le présent avenant, les internes ainsi que les médecins bénéficiant d'une convention hospitalo-universitaire.

Il est expressément convenu que le présent avenant constitue une annexe à la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale

## **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**

ARTICLE 2 <sup>2</sup> - Les difficultés d'interprétation du présent avenant seront portées, en ce qui concerne les médecins salariés, devant la commission paritaire nationale prévue à l'article 6 de la Convention collective.

Dans ce cas, les représentants du personnel à la commission comprendront obligatoirement cinq médecins salariés désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives.

## **ORGANISATION DU SERVICE**

---

<sup>1</sup> Agréé par lettre ministérielle du 21 mars 1978.

<sup>2</sup> Article modifié par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle du 5 octobre 2006

ARTICLE 3 - Le personnel médical doit consacrer la totalité de son activité professionnelle à l'établissement dont il dépend.

Il peut être autorisé par le directeur de l'organisme gestionnaire à participer à l'enseignement de la médecine, à des jurys d'examens, à des vacations hospitalières ainsi qu'à des expertises dans sa spécialité dans la mesure où un organisme de Sécurité sociale ne serait pas en cause.

Néanmoins, le temps consacré à ces dernières activités ne devra pas excéder en moyenne une demi-journée par semaine avec possibilité d'apporter dans cette limite des aménagements d'horaires en fonction des nécessités du service.

ARTICLE 4 - Hors les cas d'assurance individuelle obligatoire, le personnel médical des établissements est couvert pour le risque "responsabilité civile" par l'organisme gestionnaire et aux frais de celui-ci pour les activités propres à l'établissement et à l'exclusion de celles visées à l'article 3, alinéa 2 ci-dessus.

## **DEONTOLOGIE**

ARTICLE 5 - Les médecins salariés à temps plein des établissements sont régulièrement inscrits au tableau de l'Ordre des médecins. Ils sont donc soumis au Code de déontologie.

ARTICLE 6 - L'organisme gestionnaire prendra toutes les mesures utiles afin d'assurer le respect du secret professionnel et notamment en ce qui concerne l'ouverture du courrier

ARTICLE 7 - Le personnel médical ne pourra recevoir aucune rémunération de quelque nature que ce soit de la part des malades en traitement ou de leur famille.

## **RECRUTEMENT**

ARTICLE 8 - Les médecins salariés sont recrutés par concours, sur titres ou sur épreuves, après appel de candidatures lancé au plan national.

Les organismes de Sécurité sociale avisent l'Ucanss des postes vacants, laquelle porte ces informations à la connaissance de l'ensemble des organismes.

Dans l'hypothèse où cet appel resterait sans effet, les candidatures pourront être sollicitées à l'extérieur des organismes de Sécurité sociale.

A l'appui de leur demande, les candidats doivent produire obligatoirement une autorisation d'exercer et leur inscription au Conseil de l'Ordre.<sup>1</sup>

ARTICLE 9 - Les médecins salariés sont nommés par le directeur de l'organisme gestionnaire, après avis techniques nécessaires dont celui du médecin-conseil régional.

---

<sup>1</sup> Alinéa modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011

Le choix du directeur de l'organisme gestionnaire s'exerce à partir d'une liste de trois noms, établie par ordre alphabétique.

La durée du stage probatoire est fixée à six mois au moins et à douze mois au plus.

Pendant la durée de ce stage, le médecin peut, soit démissionner, soit être licencié, sous réserve dans les deux cas d'un préavis d'un mois.

Le stage visé ci-dessus s'entend comme période de travail réellement effectuée. En conséquence, en cas de maladie, absence ou empêchement quelconque survenant pendant cette période, le stage probatoire sera prolongé d'autant.

Toutefois, pour les médecins soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article 18 du décret n° 60-452 du 12 mai 1960, tout refus d'agrément, quelle qu'en soit la date, entraîne de plein droit, soit le licenciement, soit le retour au poste précédemment occupé

ARTICLE 10<sup>1</sup> - L'expérience professionnelle justifiée avant l'entrée dans un organisme de Sécurité sociale, déterminée suivant les avis techniques recueillis comme il est indiqué à l'article 9 ci dessus, et le titre d'ancien interne d'un centre hospitalier universitaire ou d'un hôpital assimilé, sont pris en compte au moment de l'embauche par un organisme de Sécurité sociale.

## **TRAITEMENT**

ARTICLE 11<sup>2</sup> - Les coefficients hiérarchiques applicables aux médecins salariés sont fixés par une classification annexée au présent avenant.

Les médecins salariés ont droit à une gratification annuelle et à une allocation vacances dans les mêmes conditions que les cadres des organismes de Sécurité sociale.

Les points de compétences sont attribués :

- en ce qui concerne les médecins assurant à la fois la direction médicale et administrative, ou le cas échéant, la seule direction médicale de l'établissement, par le directeur de l'organisme gestionnaire ;

- en ce qui concerne les autres médecins, par le directeur de l'organisme gestionnaire, après avis du médecin visé à l'alinéa ci-dessus.

En cas de promotion, les médecins conservent le bénéfice de leurs points de compétences.

Le coefficient maximum de l'emploi est majoré des points de compétence attribués soit au titre du diplôme de spécialisation obtenu, soit au titre des fonctions d'encadrement exercées.

---

<sup>1</sup> Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

<sup>2</sup> Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004

## **LOGEMENT**

ARTICLE 12 - L'attribution d'un logement dans l'établissement donne lieu à un remboursement dans les mêmes conditions que celles établies pour les cadres des établissements.

Toutefois, lorsque le médecin est logé dans l'établissement de manière permanente et par nécessité absolue de service, le logement ne donne lieu à aucun remboursement.

En cas de cessation des fonctions, quelle qu'en soit la cause, le logement sera libéré au plus tard à l'expiration du délai de préavis

## **SUPPRESSIONS D'EMPLOIS**

ARTICLE 13 - En cas de suppression d'emploi, l'organisme gestionnaire contribuera à la recherche d'une possibilité de mutation dans un autre établissement géré par un organisme de Sécurité sociale. Pour ce faire, l'Ucanss est informée par les organismes de toute création ou vacance d'emploi de médecin salarié à temps plein et porte des informations à la connaissance de l'ensemble des organismes.

## **PREAVIS ET INDEMNITES**

ARTICLE 14 - En cas de démission ou de licenciement, le délai-congé est ainsi fixé :

a) Médecin du niveau 1 : pour l'organisme employeur et l'intéressé : un mois ;

b) Médecin du niveau 2, 3 ou 4 : pour l'organisme employeur : six mois, pour le médecin salarié : trois mois.

En cas de suppression d'emploi, le délai-congé pourra être prolongé jusqu'à la date de réintégration dans un nouvel emploi, sans que celui-ci puisse toutefois excéder une durée totale de douze mois.

Le délai-congé peut être remplacé par une indemnité correspondante.

ARTICLE 15 - Outre ce délai-congé, tout médecin salarié titulaire, qui est licencié pour quelque cause que ce soit, recevra, dans tous les cas, sauf dans le cas de révocation pour indécatesse ou faute grave, une indemnité égale à un mois de traitement par année d'ancienneté avec un maximum de treize mois. Toutefois, les années d'ancienneté visées à l'article 10 ci-dessus seront négligées dans le calcul dès l'instant où elles correspondront à des périodes de travail ayant donné lieu à l'attribution d'une indemnité ayant le caractère d'une indemnité de licenciement.

ARTICLE 16 - Tout médecin salarié licencié pour quelque cause que ce soit, même pour suppression d'emploi, pourra, dans un délai maximum de six mois et s'il estime que cette mesure constitue une sanction, demander à l'Ucanss la réunion du conseil de discipline. Celui-ci statuera sur son cas dans un délai d'un mois à compter du jour de sa demande.

## **MESURES DISCIPLINAIRES**

ARTICLE 17 - En cas de faute dans l'exercice de leur fonction, les médecins salariés sont passibles des sanctions suivantes :

1° Avertissement ;

2° Blâme ;

3° Rétrogradation ;

4° Congédiement ;

5° Révocation sans indemnité de licenciement dans le cas prévu à l'article 15.

Elles ne peuvent être prononcées sans que l'intéressé ait été entendu. S'il est frappé d'un blâme, le médecin en cause peut faire appel de cette décision devant le conseil national de discipline, convoqué sur sa demande dans le délai d'un mois à la diligence de l'Ucanss.

La rétrogradation, le congédiement, la révocation ne peuvent être prononcés par le directeur de l'organisme gestionnaire qu'après délibération du conseil national de discipline qui doit se prononcer dans le délai d'un mois après réception de la demande.

L'avis motivé du conseil de discipline sera notifié par lettre recommandée aux deux parties.

### **CONSEIL DE DISCIPLINE**

ARTICLE 18 - Le conseil de discipline est national. Il est composé de neuf membres dont deux représentants des conseils d'administration et deux directeurs désignés par l'Ucanss et quatre médecins salariés pris en dehors de la région, désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives, dont un au moins appartenant à la même catégorie d'emploi que le médecin salarié mis en cause. Il est présidé par une personnalité choisie d'un commun accord sur une liste précédemment établie par les membres désignés par l'Ucanss et par les organisations syndicales.

Aucun des membres du conseil de discipline national ne devra appartenir à l'organisme dont relève le médecin salarié mis en cause.

Dans la mesure du possible, les membres du conseil de discipline devront être d'organismes différents les uns des autres. Ils ne devront avoir aucun lien de subordination entre eux, ni de parenté et ils seront choisis en dehors de la circonscription régionale de la caisse intéressée.

Un suppléant est désigné à l'avance pour chaque membre du conseil de discipline.

ARTICLE 19 - Le médecin salarié qui comparaît devant le conseil de discipline peut être accompagné d'un défenseur de son choix. Il pourra, ainsi que sont défenseur, prendre connaissance de son dossier quinze jours francs avant la réunion.

En attendant l'avis du conseil de discipline, le médecin salarié mis en cause a droit au paiement intégral de son traitement pendant toute la période qui précède la notification de cet avis.

Le conseil de discipline devra formuler et motiver son avis par écrit.

Les frais occasionnés par la tenue du conseil de discipline sont à la charge de l'organisme en cause, y compris les frais de déplacement

ARTICLE 20 - Lorsqu'il s'agira de donner un avis sur une sanction frappant un médecin de niveau 4, les quatre médecins salariés désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives devront eux-mêmes être des médecins du niveau 4

## RETRAITE <sup>1</sup>

ARTICLE 21<sup>2</sup> - Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; dans ce cas, ils doivent faire part de leur décision 6 mois avant la date prévue de cessation d'activité.

A leur départ, les médecins salariés ont droit aux congés payés proportionnellement aux mois écoulés depuis le 1er juin précédant la date de leur départ.

En outre, le médecin salarié, s'il fait liquider ses droits à pension auprès d'un régime de retraite, recevra à titre d'indemnité de départ à la retraite une somme égale à trois mois de salaire calculée sur son dernier traitement mensuel, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Dernière rémunération mensuelle}}{\text{Nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur}^3} \times$$

4

ARTICLE 22 - Le présent avenant ne peut, *en aucun cas*<sup>4</sup>, entraîner une réduction des avantages acquis antérieurement à son entrée en vigueur, y compris ceux tenant à l'âge limite de cessation des fonctions.

Il prend effet le 1er avril 1977.

<sup>1</sup> Partie modifiée par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011

<sup>2</sup> Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011

<sup>3</sup> Alinéa modifié par avenant du 15 janvier 1992 agréé par lettre ministérielle du 27 février 1992.

<sup>4</sup> Disposition agréée par lettre ministérielle du 21 mars 1978 comme devant s'appliquer sous réserve du respect des articles 3 et 7 du présent avenant.