

Nouvelle grille de rémunération des praticiens hospitaliers

Suite au Ségur de la santé de juillet 2020, sont parus au J.O.R.F du 29 septembre 2020, le décret n° 2020-1182 du 28 septembre 2020 relatif à la modification de la grille des émoluments des PH à temps plein et des praticiens des hôpitaux à temps partiel et l'arrêté du 28 septembre 2020 modifiant l'arrêté du 15 juin 2016 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les établissements publics de santé.

Pour ce qui concerne cette grille de rémunération pour les PH temps plein (PHTP), il s'agit de supprimer les 3 premiers échelons en début de carrière et de reclasser tous les PHTP dans cette

nouvelle grille, qui ne comporte plus que 10 échelons.

Ce reclassement des PH doit s'effectuer de la manière suivante :

Tableau 1 : Reclassement secondaire au Décret 2020-1182

Rémunération brute mensuelle au 30/09/20	Grille au 30/09/20	Ancienneté acquise dans l'ancien échelon (ans)	Ancienneté acquise dans le nouvel échelon (ans)	Grille au 01/10/20	Rémunération brute mensuelle au 01/10/20	% augmentation
7 500,82 €	13°		Ancienneté dans l'ancien échelon 13 et si au-dessus de 4, passage aux échelons supérieurs de la nouvelle grille finale quand elle sera publiée selon la formule (ancienneté dans l'ancien 13 - 4)	10°	7 500,82 €	0
7 182,85 €	12°	4	4	9°	7 182,85 €	0
		3	3			
		2	2			
		1	1			
6 318,07 €	11°	2	2	8°	6 318,07 €	0
		1	1			
6 065,68 €	10°	2	2	7°	6 065,68 €	0
		1	1			
5 645,02 €	9°	2	2	6°	5 645,02 €	0
		1	1			
5 448,72 €	8°	2	2	5°	5 448,72 €	0
		1	1			
5 280,46 €	7°	2	2	4°	5 280,46 €	0
		1	1			
4 929,92 €	6°	2	2	3°	4 929,92 €	0
		1	1			
4 607,41 €	5°	2	2	2°	4 607,41 €	0
		1	1			
4 411,11 €	4°	2	2	1 ^{er}	4 411,11 €	0
		1	1			
4 298,95 €	3°	2	0	1 ^{er}	4 411,11 €	2,61
		1	0			
4 200,78 €	2°	1	0	1 ^{er}	4 411,11 €	5,01
4 130,68 €	1 ^{er}	1	0	1 ^{er}	4 411,11 €	6,79

Ainsi, il est constaté :

- **Aucune perte de salaire** pour les échelons allant du 4^e au 13^e.
- **Une augmentation substantielle** pour seulement les trois premiers échelons : de 6,79 % à 2,61 %. Soit une augmentation mensuelle de 112,16 € pour l'échelon 3, de 210,33 € pour le 2 et de 280,43 € pour le 1^{er}.
- **Une reprise de l'ancienneté acquise dans l'échelon seulement à partir du 4^e échelon de l'ancienne grille.**
- **Une perte d'ancienneté acquise dans l'échelon pour les 3 premiers échelons de l'ancienne grille** : d'au moins un an pour les échelons 1 et 2 de l'ancienne grille et pouvant aller jusqu'à 2 ans pour l'échelon 3. Certes cela ne concerne que peu de personnes, la majorité des nouveaux PH s'intégrant à la fin du 3^e ou au début du 4^e en raison de l'ancienneté acquise dans d'autres statuts antérieurs à leur intégration dans le corps des PH (climat, assistanat, attachés et autres contractuels) ; il reste à savoir si cette ancienneté continuera à être prise en compte ou non. Certes, cette absence de reprise d'ancienneté est compensée par l'augmentation de salaire ; mais est-ce que cette petite augmentation peut suffire ? Pourquoi cette absence de reprise d'ancienneté pour les trois premiers échelons : sans doute parce que cela reviendrait à intégrer les anciens 3^e échelons au niveau du 2^e échelon de la nouvelle

grille, soit une augmentation de salaire de 308,46 € (7,1 %). Enfin, si l'ancienneté acquise dans les statuts précédant l'intégration est conservée, une discrimination et une injustice risque d'apparaître : les PHTP des anciens 1^{er} à 3^e échelons risque de se retrouver reclassés à un échelon inférieur par rapport aux nouveaux, avec ancienneté antérieure à l'intégration conservée.

☞ **Ce reclassement est donc fait à quasi fonds constants et ne coûtera donc que très peu !**

- Une **durée** pour atteindre le dernier échelon de la grille, passant de **24 à 20 ans**, donnant ainsi un accès plus précoce au dernier échelon et à la rémunération la plus élevée, qui sera ainsi perçue plus longtemps qu'auparavant. Cependant, la courte durée des deux premiers échelons de l'ancienne grille n'existe plus ; cela pouvait pourtant rentrer dans l'attractivité de la nouvelle grille.

- Une augmentation nette pour chaque échelon. Nul doute que la DGOS et le ministère de la Santé mettront cette revalorisation en avant et insisteront sur une meilleure attractivité de la nouvelle grille. Pourtant si l'on considère une carrière de PH de 37 ans¹, c'est **seulement une augmentation totale de 5,72 %** qui est observée : en effet, sur l'ensemble de sa carrière un PHTP touche 2743010,40 € selon l'ancienne grille, et 2899898,43 € selon la nouvelle, **soit un gain de 156888 € au bout de 37 ans.**

Tableau 2 : Impact financier échelon par échelon

Ancienne grille jusqu'au 30/09/20			Nouvelle grille à partir du 1 ^{er} octobre 2020			
Rémunération brute mensuelle	Durée (ans)	Échelon	Échelon	Durée (ans)	Rémunération brute mensuelle	% augmentation
7500,82 €	rétraite	13 ^e				
7182,85 €	4	12 ^e				
6318,07 €	2	11 ^e				
6065,68 €	2	10 ^e	10 ^e	4	7500,82 €	23,66
5645,02 €	2	9 ^e	9 ^e	4	7182,85 €	27,24
5448,72 €	2	8 ^e	8 ^e	2	6318,07 €	15,96
5280,46 €	2	7 ^e	7 ^e	2	6065,68 €	14,87
4929,92 €	2	6 ^e	6 ^e	2	5645,02 €	14,51
4607,41 €	2	5 ^e	5 ^e	2	5448,72 €	18,26
4411,11 €	2	4 ^e	4 ^e	2	5280,46 €	19,71
4298,95 €	2	3 ^e	3 ^e	2	4929,92 €	14,68
4200,78 €	1	2 ^e	2 ^e	2	4607,41 €	9,68
4130,68 €	1	1 ^{er}	1 ^{er}	2	4411,11 €	6,79

Par ailleurs, si l'on considère que très souvent sont proposés des postes de praticiens contractuels (PC) avec une rémunération de l'ancien 4^e plus 10 %, soit 4852 €, aux jeunes à la fin de leur cursus universitaire, cette rémunération les plaçait au niveau de l'ancien 6^e échelon ou du nouveau 3^e échelon. Maintenant, il existe 4 niveaux de rémunération des PC, dont le mieux rémunéré, le 4, recevra une rémunération égale à celle du nouveau 1^{er} échelon (ou de l'ancien 4^e), les 3 autres respectivement celles des anciens trois premiers échelons. Ces 4 niveaux peuvent être majorés dans la limite de 10 %. À noter que l'introduction des 4 niveaux dans la rémunération des PC n'est pas encore retrouvée dans leur statut décrit dans le Code de la santé publique (CSP), et donc sans savoir exactement à quoi ils correspondent. Quoiqu'il en soit, **même la rémunération du niveau 1 plus 10% reste supérieure à la rémunération du nouveau 1^{er} échelon.**

Tableau 3 : Échelle de rémunération des praticiens contractuels selon le Décret 2020-1182

Rémunération PC	Brut mensuels	+10%
Niveau 4	4 411,11 €	4 852,22 €
Niveau 3	4 298,95 €	4 728,84 €
Niveau 2	4 200,78 €	4 620,85 €
Niveau 1	4 130,68 €	4 543,74 €

Cependant, selon le Ségur de la Santé de juillet 2020, cette nouvelle grille, intermédiaire, devrait être encore modifiée prochainement pour une application en 2021. D'après le ministère des Solidarités et de la Santé, il s'agirait cette fois de la **création de 3 échelons en fin de carrière** : 2 échelons de fin de grille de 5 000 € (soit 416,67 € mensuels) et un 3^e de 7 000 € (soit 625 € mensuels) brut annuels sur des durées de 4 ans. La grille, dite finale ici, devrait donc être la suivante :

Tableau 4 : Comparaison ancienne et nouvelle évolutions de carrière selon le Décret 2020-1182 et projet de décret (durée et impact financier)

Ancienne grille jusqu'au 30/09/20			Nouvelle grille finale à partir du 1 ^{er} octobre 2020 et à partir du 1 ^{er} janvier 2021 ?			
Rémunération brute mensuelle	Durée (ans)	Échelon	Échelon	Durée (ans)	Rémunération brute mensuelle	% augmentation
7 500,82 €	→ ☹️ retraite	13 ^e	13 ^e	→ ☹️ retraite	8 959,15 €	19,44
7 182,85 €	4	12 ^e	12 ^e	4	8 334,15 €	16,03
6 318,07 €	2	11 ^e	11 ^e	4	7 917,49 €	25,31
6 065,68 €	2	10 ^e	10 ^e	4	7 500,82 €	23,66
5 645,02 €	2	9 ^e	9 ^e	4	7 182,85 €	27,24
5 448,72 €	2	8 ^e	8 ^e	2	6 318,07 €	15,96
5 280,46 €	2	7 ^e	7 ^e	2	6 065,68 €	14,87
4 929,92 €	2	6 ^e	6 ^e	2	5 645,02 €	14,51
4 607,41 €	2	5 ^e	5 ^e	2	5 448,72 €	18,26
4 411,11 €	2	4 ^e	4 ^e	2	5 280,46 €	19,71
4 298,95 €	2	3 ^e	3 ^e	2	4 929,92 €	14,68
4 200,78 €	1	2 ^e	2 ^e	2	4 607,41 €	9,68
4 130,68 €	1	1 ^{er}	1 ^{er}	2	4 411,11 €	6,79

■ Ainsi, la durée de carrière pour atteindre le dernier échelon ne sera plus de 20 ans mais de 32 ans. Certes, la durée pour atteindre le niveau de rémunération de l'ancien 13^e reste à 20 ans, soit 4 ans de gagnés, mais 12 ans sont rajoutés pour les fins de carrière. Ce nouveau 13^e échelon ne

sera en fait accessible qu'aux PH qui ne partiront pas en retraite à 62 ans et qui accepteront de prolonger leur carrière jusqu'à 67 ans ; peut-être que cela suffira pour les garder actifs !

■ La comparaison échelon par échelon retrouve une nette augmentation pour la nouvelle grille. L'attractivité est plus au rendez-vous, et ce pour tous les échelons. Pourtant si l'on considère une carrière de PH de 37 ans¹, c'est seulement une augmentation totale de 11,10 % qui est observée : en effet, du point de vue de sa rémunération de base, hors primes et indemnités, sur l'ensemble de sa carrière un PHTP touche 2743010,40 € selon l'ancienne grille, et 3047397,78 € selon la nouvelle finale, soit un gain de 304387 € au bout de 37 ans. Certes c'est loin d'être négligeable, mais moins attractif que la comparaison par échelon. Ceci est dû à l'allongement de la carrière et aux variations d'augmentation d'échelon à échelon qui sont différentes d'une grille à l'autre, et qui modèrent les augmentations observées.

■ Toutefois, en espérant qu'aucun reclassement des nouveaux 10^e échelon n'ai lieu, si la synthèse est faite entre le reclassement des PHTP en cours de carrière et cette nouvelle grille finale, seuls les trois premiers anciens échelons bénéficient d'une augmentation substantielle et les anciens 13^e d'une augmentation plus conséquente, à condition d'avoir déjà acquis au moins 4 années d'ancienneté dans cet échelon. Le tableau n°5 de correspondance permet de faire ce constat.

☞ Pour la grande majorité des PHTP, ceux des anciens échelons 4 à 12 et 13 avec moins de 4 ans d'ancienneté, ne bénéficient d'aucune revalorisation initiale. Il faudra qu'ils attendent l'échelon 11^e de la nouvelle grille finale pour voir une amélioration de leurs revenus.

☞ L'impact financier immédiat pour nos tutelles ne sera donc pas si important que cela. En effet, les PHTP situés aux trois premiers échelons de l'ancienne grille ne sont pas si nombreux que cela, et les PHTP au 13^e échelon avec au moins 4 ans d'ancienneté dans cet échelon ne sont

également pas légion. À moyen et long terme, cet impact financier sera représenté par les PHTP en cours de carrière quand ils atteindront progressivement les échelons 11 et suivants de la nouvelle grille, et par les nouveaux PHTP au décours de l'évolution de leur carrière, soit sur

¹ En considérant la durée des études médicales et l'âge limite de la retraite, il est possible d'intégrer le corps des PH à l'âge de 30 ans et donc pour un âge de départ à la retraite de 67 ans d'avoir une carrière de 37 ans.

Tableau 5 : Impact financier du reclassement des PH en cours de carrière selon le Décret 2020-1182 et projet de Décret

Ancienne grille jusqu'au 30/09/2020			Nouvelle grille <i>finale</i> à partir du 1 ^{er} octobre 2020 et à partir du 1 ^{er} janvier 2021 ?			% augmentation (au 01/01/2021 et par rapport à 7500,82 €)
Rémunération brute mensuelle	Durée (ans)	Échelon	Échelon	Durée (ans)	Rémunération brute mensuelle	
7 500,82 €	> 12 ans	13 ^e	13 ^e	→ ☹ retraite	8 959,15 €	19,44
7 500,82 €	> 8 et < 12 ans	13 ^e	12 ^e	4	8 334,15 €	11,11
7 500,82 €	> 4 et < 8 ans	13 ^e	11 ^e	4	7 917,49 €	5,55
7 500,82 €	< 4 ans	13 ^e	10 ^e	4	7 500,82 €	0
7 182,85 €	4	12 ^e	9 ^e	4	7 182,85 €	0
6 318,07 €	2	11 ^e	8 ^e	2	6 318,07 €	0
6 065,68 €	2	10 ^e	7 ^e	2	6 065,68 €	0
5 645,02 €	2	9 ^e	6 ^e	2	5 645,02 €	0
5 448,72 €	2	8 ^e	5 ^e	2	5 448,72 €	0
5 280,46 €	2	7 ^e	4 ^e	2	5 280,46 €	0
4 929,92 €	2	6 ^e	3 ^e	2	4 929,92 €	0
4 607,41 €	1	5 ^e	2 ^e	2	4 607,41 €	0
4 411,11 €	2	4 ^e				0
4 298,95 €	2	3 ^e				2,61
4 200,78 €	1	2 ^e	1 ^e	2	5 280,46 €	5,01
4 130,68 €	1	1 ^{er}				6,79

réintroduire quelques mois plus tard ? Sans doute, déjà un effet d'affichage vis-à-vis des autres corporations de fonctionnaires ou d'agents contractuels de l'État : finalement, aucune augmentation du nombre d'échelons, juste une revalorisation des échelons existants. Mais surtout, cela permet d'amoinrir l'impact de cette revalorisation en la modérant par un allongement de la carrière.

Si la comparaison graphique des deux profils de carrière (cf figures page suivante) permet de retrouver les principaux constats précédents ou du moins de mieux les visualiser, elle permet aussi d'observer :

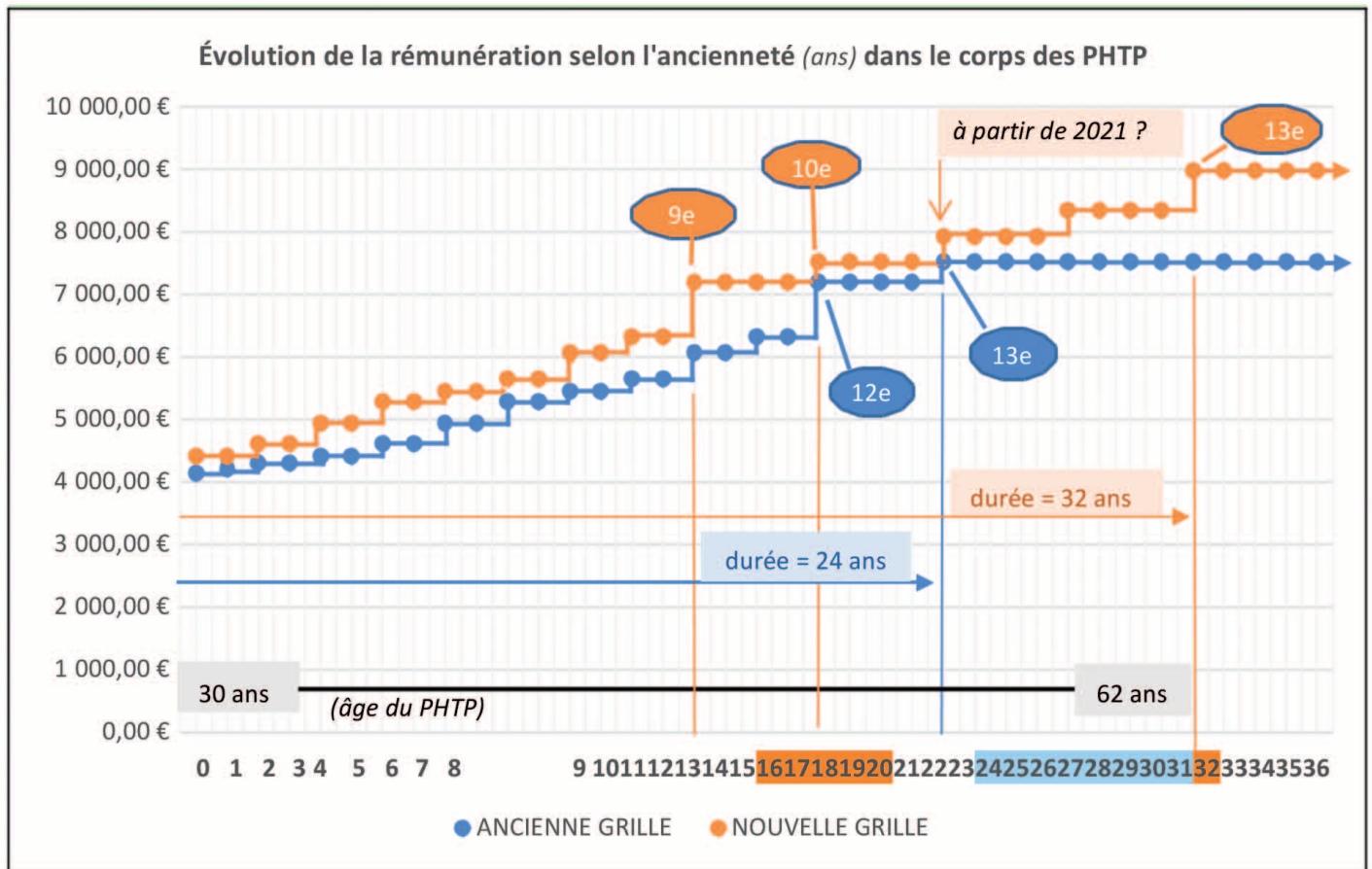
- que l'effort de revalorisation a surtout porté sur les fins de carrière et très peu sur les débuts de carrière ;
- que les pentes de progression de l'ancienne et de la nouvelle grille sont quasiment parallèles sur les seize premières années de la carrière, signant le peu d'efforts de revalorisation sur cette période ;
- qu'il faut attendre néanmoins 16 ans d'ancienneté pour commencer de manière conséquente à bénéficier de cette revalorisation, 24 ans pour en bénéficier pleinement et 32 ans pour en bénéficier

quoi plomber l'attractivité de cette nouvelle grille !

- que dans la nouvelle grille finale l'accès aux rémunérations supérieures à 7 000 € se fait néanmoins 4 ans plus tôt que dans l'ancienne grille. En effet, cet accès se produisait au niveau du 12^e échelon de l'ancienne grille ; maintenant il se situe au niveau du 9^e de la nouvelle grille finale, soit 4 ans de gagnés

En conclusion, il ne peut être nié qu'une certaine revalorisation de la carrière des PHTP a été proposée. Sous le maître mot d'attractivité, cette revalorisation avait deux objectifs principaux : attirer des jeunes à entrer dans une carrière médicale hospitalière et garder dedans les moins jeunes et les plus anciens qui ont, de plus en plus, des velléités de s'échapper. En d'autres termes, il s'agissait de concurrencer efficacement le recrutement des établissements privés de santé à but lucratif ou non. Cependant, outre le leurre de la suppression des trois premiers échelons pour les réintroduire quelques mois plus tard, si sont considérés :

- l'absence de revalorisation immédiate de la grande majorité des PHTP (en dehors des trois premiers échelons et du 13^e avec 4 ans d'ancienneté) qui ne bénéficieront que d'une revalorisation retardée et étalée ;



■ le faible niveau de revalorisation des premiers échelons au contraire d'un haut niveau pour les derniers. Pour mémoire, le SNPHARE et les intersyndicales avaient demandé une entrée dans la carrière au niveau du 6^e ou 7^e échelons de l'ancienne grille, soit environ 5 200 €, et une fin de carrière aux alentours de 10 000 €. Certes l'ISPE augmentée à 1 000 € et accessible dès

la période probatoire, permet d'avoisiner ces valeurs, mais ce n'est qu'une indemnité avec tous les aléas que cela comporte ;

- l'allongement de la carrière à 32 ans pour atteindre le dernier échelon, avec pour conséquence un bénéfice de ce dernier au-delà de 62 ans ;
- une ancienneté encore de 16 ans pour atteindre des niveaux de rémunération supérieurs à 7 000 € bruts mensuels ;
- d'une augmentation de la rémunération sur l'ensemble de la carrière de seulement 11% et étalée sur 32 ans, l'atteinte de ces objectifs semble plus que difficile, voire illusoire.

Tableau 6 : % d'augmentation par échelon selon l'ancienne et nouvelle grilles

% d'augmentation par échelon	Ancienne grille	Nouvelle grille
1 ^{er} > 2 ^e	1,70	4,45
2 ^e > 3 ^e	2,34	7,00
3 ^e > 4 ^e	2,61	7,11
4 ^e > 5 ^e	4,45	3,19
5 ^e > 6 ^e	7,00	3,60
6 ^e > 7 ^e	7,11	7,45
7 ^e > 8 ^e	3,19	4,16
8 ^e > 9 ^e	3,60	13,69
9 ^e > 10 ^e	7,45	4,43
10 ^e > 11 ^e	4,16	5,55
11 ^e > 12 ^e	13,69	5,26
12 ^e > 13 ^e	4,43	7,50

Jean GARRIC, Anesthésiologiste réanimateur, Praticien Hospitalier Honoraire