

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES
INTR24-001

**Mise à disposition de personnel
intérimaire dans le domaine médical pour
les établissements du GHT 72**

SOMMAIRE

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES	1
I. OBJET DE L'ACCORD CADRE	3
II. DEFINITION DE LA PRESTATION ATTENDUE.....	3
III. MISE EN OEUVRE DES CONTRATS D'INTERIM.....	4
IV. CARACTERISTIQUES DES MISSIONS A REALISER DANS LE CADRE DES PRESTATIONS D'INTERIM	5
A. Vérification de l'aptitude à l'emploi	5
B. Durée et horaires de mission.....	6
C. Lieux d'exécution.....	6
V. PRISE EN CHARGE DE FRAIS ANNEXES.....	6
A. Le logement.....	6
B. La restauration	7
C. Les frais de déplacement	7
D. La prise en compte des frais professionnels	8
VI. RESPONSABILITES ET OBLIGATIONS.....	8
A. Responsabilité	8
B. Conditions d'installation.....	8
1. Exercice exclusif de l'activité	8
2. Garantie financière	8
C. Engagements réciproques.....	9
1. Engagement de l'ETT.....	9
2. Engagement de chaque établissement public de santé	9
VII. EVALUATION ET SUIVI DES PRESTATIONS.....	10
A. Evaluation.....	10
B. Suivi.....	10

I. OBJET DE L'ACCORD CADRE

L'objet de cet accord-cadre concerne la prestation de travail temporaire de praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé via leur mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (ETT) en application du décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé et de l'arrêté du 24 novembre 2017 modifié fixant le montant du plafond des dépenses engagées par un établissement public de santé au titre d'une mission de travail temporaire.

En application de l'article L. 1251-1 du code du travail, la prestation de travail temporaire, communément appelée intérim, est définie comme étant un dispositif de mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire (ETT) au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. L'ETT est l'employeur du salarié concerné et à ce titre rédige son contrat de travail et le rémunère. Le praticien est mis à la disposition d'un établissement public de santé pour une mission donnée. L'établissement public de santé est défini comme étant le client utilisateur

Les spécialités attendues par les établissements du GHT 72 sont :

- ANESTHESISTE- REANIMATEUR
- GYNECOLOGUE-OBSTETRICIEN
- URGENTISTE -SMUR
- CHIRURGIEN
- CHIRURGIEN VISCERAL
- CHIRURGIEN ORTHOPEDIQUE
- RADIOLOGUE
- PEDIATRE
- PNEUMOLOGUE
- ONCOLOGUE
- CARDIOLOGUE
- GERIATRE
- BIOLOGISTE
- GASTRO-ENTEROLOGUE
- GENERALISTE
- PHARMACIEN
- CHIRURGIEN DENTISTE
- PSYCHIATRE
- RADIOTHERAPEUTHE
- MEDECIN INTERNE
- NEPHROLOGUE
- REANIMATEUR MEDICAL
- NEUROLOGIE
- MEDECINE NUCLEAIRE
- UTH
- LABO ANAPATH

II. DEFINITION DE LA PRESTATION ATTENDUE

L'ETT prend en charge le recrutement, la sélection, la vérification des aptitudes (physiques et mentales) du praticien intérimaire ainsi que le respect des dispositions en matière :

- statutaire (qualité de l'employeur principal le cas échéant du praticien intérimaire),
- de temps de travail (repos de sécurité garanti avant chaque mission)
- de compétence (diplômes, spécialités, autorisations...)

L'ETT remplit l'ensemble des obligations prévues par la réglementation en vigueur (articles R6146-25 et R6146-26 du code de santé publique) en fonction des besoins exprimés par l'établissement public de santé et ce dans les meilleurs délais.

Elle soumet le personnel à toutes les visites médicales obligatoires en matière de santé au travail. Il est fait obligation à l'entreprise de contrôler son statut vaccinal au regard de la vaccination obligatoire : tout professionnel exerçant dans un établissement de santé doit être immunisé contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite (ainsi que la fièvre typhoïde pour toute activité au laboratoire). Les diverses vaccinations et examens demandés sont à la charge du prestataire. Il devra également fournir, sur demande de l'établissement, la preuve que les prescriptions du présent article ont été respectées. De même, les praticiens doivent avoir satisfait aux obligations en matière de radioprotection (articles R4451-7 à R4451-11). L'opposition du secret médical ne peut avoir pour effet de se soustraire à cette obligation.

Elle prend également en charge tous les frais liés à la gestion administrative du personnel (rémunération – incluant indemnisation des congés payés, des RTT et l'indemnité de fin de mission, charges salariales et patronales, déclarations afférentes, frais de déplacement et frais divers réglementaires).

Le praticien intérimaire est salarié de l'ETT et est mis à disposition de l'établissement exprimant un besoin.

Chaque établissement membre du groupement hospitalier de territoire fait état de ses besoins individuellement. L'ETT veille à organiser au mieux les missions de ses salariés au sein des différents membres du groupement hospitalier de territoire.

L'ETT n'est pas autorisé à procéder à des arbitrages entre des établissements en cas de demande concomitante supérieure à l'offre disponible d'intérim. Les établissements concernés sont tenus régulièrement informés des démarches de recherche menées par le titulaire, de manière neutre, obligatoire, équitable et spécifique lorsque celles-ci sont menées dans un contexte de tension élevée.

Le contrat de mise à disposition de personnel intérimaire est signé par l'ETT et l'établissement public de santé concerné par le besoin.

III. MISE EN OEUVRE DES CONTRATS D'INTERIM

L'ETT doit établir, en deux exemplaires originaux et pour chaque mission, un contrat entre lui et l'établissement public de santé ayant exprimé un besoin de remplacement stipulant :

- les motifs du recours à la prestation d'intérim (congé maladie, poste vacant, congés annuels, congés exceptionnels...)
- l'identité du personnel médical remplaçant, ses coordonnées, sa spécialité médicale, la date d'obtention du diplôme, le numéro d'inscription à l'Ordre
- la période de remplacement, incluant son terme,
- le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31 ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur
- la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée,
- les lieux, dates et heures d'exécution des prestations,
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise, en précisant, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail
- la référence au bon de commande et/ou au marché.

Le contrat d'intérim est transmis à l'établissement concerné, à partir du moment où la candidature est validée, dans un délai de 7 jours quand la date de la mission est supérieure à 21 jours et dans un délai de 48h pour les autres situations.

En application du décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé et de l'arrêté du 24 novembre 2017 modifié fixant le montant du plafond des dépenses engagées par un établissement public de santé au titre d'une mission de travail temporaire, les dépenses liées à l'accomplissement d'une mission d'intérim médical par un praticien sont fixées à 1 410.69 euros bruts le plafond de 24 heures de travail effectif.

Les remboursements de frais professionnels au praticien par l'ETT refacturés à l'établissement public de santé sont considérés comme du salaire brut versé au praticien pour la part des frais qui excèdent les limites des déductions de frais professionnels fixées dans les conditions du troisième alinéa l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

IV. CARACTERISTIQUES DES MISSIONS A REALISER DANS LE CADRE DES PRESTATIONS D'INTERIM

A. Vérification de l'aptitude à l'emploi

Conformément au décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017, précisées par l'INSTRUCTION N° DGOS/RH4/2017/354 du 28 décembre 2017 concernant la mise en œuvre du décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé, au plus tard lors de la signature du contrat de mise à disposition, les éléments suivants doivent être communiqués à l'établissement dans lequel la mission d'intérim se déroulera :

☐ 1° Une attestation selon laquelle les obligations de vérification mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6146-3 sont accomplies, assortie, le cas échéant, du justificatif de toutes qualifications et expériences particulières qui correspondent au profil de poste établi par l'établissement public de santé dans lequel les qualifications et compétences recherchées sont décrites. L'ETT vérifie que les diplômes et titres attestant de la plénitude d'exercice du personnel intérimaire (thèse de médecine, diplôme de médecine générale ou d'une autre spécialité – en fonction du besoin énoncé, DESC ou capacité pour les exercices dans les spécialités le nécessitant), inscription au conseil de l'ordre compétent. Une copie des diplômes nécessaires à l'accomplissement de la mission, de l'inscription à l'ordre et du CV authentifié doivent être tenues à disposition du membre du groupement hospitalier de territoire concerné.

☐ 2° Une attestation selon laquelle le salarié remplit les conditions d'aptitude physique et mentale exigées pour l'exercice de sa fonction (incluant les dispositions rappelées à l'article 3 en matière de santé au travail, dont le statut vaccinal et les principes en matière de radioprotection).

☐ 3° Une attestation du titulaire selon laquelle le salarié a bénéficié, dans la période qui précède immédiatement la mise à disposition auprès de l'établissement public de santé et pour ce qui concerne les missions qu'elles lui ont confiées, des repos suffisants pour assurer sa protection et sa santé, celles des autres salariés de l'établissement ainsi que la sécurité et la qualité des soins, accompagnée d'une autre attestation du salarié indiquant qu'il respecte la durée maximale légale de travail et atteste qu'il a pu bénéficier des repos suffisants avant sa prise de fonction, entendus au sens de la directive 2003/88/CE du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003, c'est-à-dire des repos qui permettent d'assurer la protection et la santé du salarié et qui permettent de garantir la sécurité et la qualité des soins.

☐ 4° Une attestation sur l'honneur selon laquelle le praticien certifie que son exercice en tant que praticien intérimaire ne contrevient pas aux dispositions de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 applicables aux personnels mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 6152-1.

☐ 5° Une attestation sur l'honneur selon laquelle le praticien intérimaire certifie qu'il a bénéficié, dans la période qui précède immédiatement la mise à disposition auprès de l'établissement public de santé, des repos suffisants pour assurer sa protection et sa santé, celles des autres salariés de l'établissement ainsi que la sécurité et la qualité des soins.

L'ETT s'engage à faire les vérifications suivantes et de pouvoir en apporter la preuve :

- Vérifier le respect de la limite d'âge réglementaire.

- Vérifier la compatibilité du profil du praticien intérimaire ou de la personne placée avec la mission et notamment que l'intérimaire maîtrise la langue française (parlé, lu, écrit) dans le cadre de sa mission.
- Contrôler les mentions figurant le cas échéant au casier judiciaire n°3 du praticien intérimaire et apprécier leur compatibilité avec les fonctions hospitalières exercées.

B. Durée et horaires de mission

La mise à disposition peut être demandée pour des missions de toutes durées.

Les horaires sont ceux d'un service public permanent fonctionnant 24h/24h, 365 jours/an. Aussi, le praticien intérimaire peut être appelé :

- les jours ouvrables,
- les dimanches,
- les jours fériés,
- les nuits.

Dans certains cas, le fonctionnement de service comprend un roulement sur 24 heures.

Son activité peut consister en des gardes et astreintes, en une activité dans le service, de consultation ou interventionnelle.

Indépendamment des horaires pratiqués dans l'unité, les praticiens intérimaires sont tenus de réaliser les transmissions et de s'assurer de la continuité des organisations médicales.

C. Lieux d'exécution

Les praticiens intérimaires sont susceptibles de travailler dans tous services de soins, blocs ou salles interventionnelles, plateaux médico-techniques, services d'hébergement de personnes âgées, centres médicaux psychologiques, foyers de vie.

Ces services peuvent se répartir sur plusieurs sites de l'établissement.

V. PRISE EN CHARGE DE FRAIS ANNEXES

Les dispositions applicables en matière de frais de mission et/ou déplacement (logement, restauration, déplacement) s'appuient sur la réglementation en vigueur dans la fonction publique hospitalière.

Les textes applicables sont notamment :

- **Décret n°92-566 du 25 juin 1992** fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France ;

- **Arrêté du 3 juillet 2006 modifié** fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat (en l'absence de texte transposé pour les établissements publics de santé).

Les conditions du régime social applicable aux remboursements des frais professionnels engagés par les salariés intérimaires sont notamment précisées par :

- **la lettre-circulaire n°2015-000034 du 06/07/2014** « Frais de déplacement des salariés intérimaires des Entreprises de Travail Temporaire (ETT) et des salariés en mission des Sociétés de Services en Ingénierie Informatique (SSII) » ;

- **la circulaire DSS/SDFSS/5 B no 2005-389 du 19 août 2005** relative à la publication des quatre questions-réponses concernant la mise en œuvre de la réforme et de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 modifiés et la circulaire du 7 janvier 2003 modifiée.

Lorsque les frais professionnels refacturés à l'établissement sont supérieurs aux montants des frais professionnels déductibles des cotisations de sécurité sociale, la part de cette refacturation qui excède le montant des frais professionnels déductibles des cotisations de sécurité sociale est considérée comme du salaire brut versé au praticien intérimaire. Le montant des frais déductibles dépend notamment de la nature du déplacement, l'arrêté distinguant petits et grands déplacements.

A. Le logement

Un logement, incluant les commodités de base, est mis à disposition du seul praticien intérimaire missionné, y compris la veille du début de la mission. Ce logement se situe sur le site de l'établissement, est inclus au patrimoine de celui-ci ou sauf impossibilité une solution d'hébergement extérieure est proposée au praticien intérimaire. Pour les périodes de garde et de temps continu, le personnel missionné est réputé demeurer dans le service ou dans le lieu prévu à cet effet aux heures convenues de travail.

B. La restauration

Pendant la mission, l'ensemble des repas du praticien intérimaire est à la charge de l'établissement public de santé sur la base des repas servis au self ou à l'internat et des plateaux repas proposés au personnel. Tout repas supplémentaire reste à sa charge, sauf pour les établissements ne pouvant pas mettre à disposition les repas, l'établissement prendra en charge les frais de repas à l'extérieur selon le barème réglementaire en vigueur.

C. Les frais de déplacement

Les frais de déplacement sont couverts par l'établissement public de santé concerné et sont réglés directement à l'ETT sur facture et :

- soit sur la base du prix du trajet SNCF 2^{de} classe ou du barème kilométrique, y compris les frais de transport entre le domicile du médecin remplaçant et la gare, à l'aller comme au retour, sur présentation des justificatifs,
- soit Sur la base du barème réglementaire de l'ETT qui sera mentionné au bordereau des prix explicitement.

Les frais de gestion de la facturation des frais de transport TTC sont compris dans les prix fixés au BPU.

D. La prise en compte des frais professionnels

En application des dispositions de l'INSTRUCTION N° DGOS/RH4/2017/354 du 28 décembre 2017 concernant la mise en oeuvre du décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé, le remboursement éventuel des frais professionnels par l'ETT au praticien intérimaire et refacturés à l'établissement n'est pas considéré comme une rémunération à condition que le remboursement de ces frais n'excède pas les montants des frais professionnels déductibles des cotisations de sécurité sociale selon la réglementation en vigueur.

VI. RESPONSABILITES ET OBLIGATIONS

A. Responsabilité

Le personnel intérimaire exécute son travail sous la responsabilité de l'ETT.

Elle est responsable :

- de ses praticiens intérimaires en toutes circonstances et pour quelque cause que ce soit,
- des accidents survenant par le fait de son personnel.

L'ETT procède aux vérifications qu'un responsable de recrutement normalement avisé met en œuvre pour l'emploi d'une qualification déterminée. Dans le cas contraire sa responsabilité est totalement engagée, notamment s'il en résulte un préjudice.

B. Conditions d'installation

1. Exercice exclusif de l'activité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L1251-2 , L1251-3 et L1251-4 du Code du travail, l'entrepreneur de travail temporaire est dans l'obligation de réaliser **cette activité de travail temporaire de manière exclusive**.

Toutefois, par dérogation à ce principe d'exclusivité, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer des activités de placement privé de personnel, ou l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Par ailleurs, toute activité de travail temporaire se doit d'être réalisée au sein d'une entreprise de travail temporaire. La réalisation de cette activité en dehors d'une telle entreprise est interdite.

2. Garantie financière

Conformément aux dispositions des articles L1251-49, L1251-50 , R1251-11 à R1251-18 du Code du travail et décret n°2016-1879 du 28 décembre 2022

Une entreprise de travail temporaire doit justifier d'une garantie financière permettant d'assurer, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- Des salaires et de leurs accessoires
- De certaines indemnités
- Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales.

La garantie financière doit impérativement résulter d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective (agrée par les ministères du travail et de l'économie), une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Cette garantie est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du dernier exercice social, certifié par un expert-comptable dans les 6 mois de la clôture de l'exercice. Elle ne peut être inférieure à 8 % du chiffre d'affaires sur 12 mois du dernier exercice fiscal.

Le montant minimum de la garantie financière prévu à l'article L1251-50 du Code du travail est fixé, pour l'année 2023, à 138 072 euros.

C. Engagements réciproques

1. Engagement de l'ETT

L'ETT informe les praticiens intérimaires qu'ils sont tenus d'assurer l'ensemble des tâches habituels confié aux praticiens de l'unité et notamment :

- Le praticien intérimaire est tenu au secret médical et professionnel,
- Le praticien intérimaire est tenu d'assurer le renseignement du dossier médical des patients dont tout compte-rendu attendu au regard de la prise en charge réalisée,
- Le praticien intérimaire est tenu au respect du règlement intérieur de l'établissement,
- Le praticien intérimaire est tenu au respect des normes d'hygiène et de sécurité,
- Le praticien intérimaire est tenu au respect des protocoles en vigueur dans le service où il effectue sa mission et aux règles de fonctionnement du service,
- Le praticien intérimaire est tenu au bon usage des ressources informatiques et aux exigences de traçabilité sur les outils informatiques déployés et au codage des actes effectués.

En tant que praticien exerçant dans un établissement de santé, le praticien intérimaire doit s'assurer de la continuité de l'organisation des soins et notamment de son effectivité réelle à la fin de la mission. En premier lieu, il se doit d'assurer des transmissions de qualité notamment à ses confrères ainsi qu'aux membres des équipes paramédicales, voire administratives si celles-ci ont à connaître de situations particulières. Par ailleurs, il ne peut quitter ses fonctions sans qu'il ait été relevé, notamment dans les services postés. De même, le praticien est tenu d'exercer sa mission avec sérieux et assiduité. Il ne peut s'absenter de son poste sans autorisation et motif valable.

Le praticien intérimaire demeure responsable des actes réalisés au cours de sa mission après son terme. Aussi, il est tenu de donner suite aux demandes d'information postérieures à sa venue. Celles-ci font partie des tâches attendues par l'intérimaire à l'occasion de sa mission.

Plus largement, le praticien intérimaire est tenu au respect des obligations déontologiques.

De plus, il est rappelé que l'ETT reste responsable, pour son propre personnel, de l'application des mesures de prévention requises concernant les risques professionnels et sociaux (cf. article II et IV du présent CCTP).

Lorsque l'ETT désigne un praticien intérimaire pour assurer une mission, cette désignation vaut pour le praticien obligation d'assurer la mission.

Par ailleurs, l'ETT assure une veille réglementaire et accompagne, par ses conseils, les membres du groupement de commande afin de respecter la réglementation relative au travail temporaire. L'ETT doit systématiquement informer les membres du groupement de commande de toute évolution réglementaire tout au long de la durée du marché.

L'ETT doit impérativement assurer la continuité de service du praticien intérimaire. En cas d'arrêt de travail ou du désistement du praticien intérimaire, l'ETT est tenu d'assurer la continuité de la prestation. Le fait de grève ne saurait être considéré comme un cas de force majeure.

La mise à disposition d'un nouveau praticien intérimaire sans facturation complémentaire est garantie par l'ETT dans les situations suivantes:

- en cas de rupture des fonctions en cours de mission, y compris à l'initiative de l'établissement concerné en cas de manquement du praticien à ses obligations,
- en cas de non-présentation du praticien intérimaire prévu dans l'établissement.
- En cas de non remplacement, l'ETT se verra appliquer les pénalités prévues au CCAP, de même si l'annulation de la mission par l'ETT a lieu moins de 15 jours avant le démarrage de la prestation.

2. Engagement de chaque établissement public de santé

- L'accès aux installations : Les praticiens intérimaires bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel de l'établissement concerné, des installations collectives existantes. Ils sont par conséquent autorisés à fréquenter, dans le cas où ils existent, les restaurants du personnel.

- Prise de poste : L'établissement concerné transmet les informations nécessaires à l'ETT pour que le praticien intérimaire prenne son poste : horaires, nom et adresse du service,...

L'ETT doit transmettre au praticien intérimaire l'ensemble des éléments lui permettant de prendre son poste dans des conditions optimales. L'établissement concerné fournit la tenue professionnelle aux personnes mise à disposition.

En cours de mission, des absentéismes imprévus du personnel de l'établissement concerné peuvent entraîner un changement de service ou d'horaire.

VII. EVALUATION ET SUIVI DES PRESTATIONS

A. Evaluation

Chaque établissement public de santé se réserve le droit de ne pas retenir des praticiens intérimaires qui n'auraient pas donné entière satisfaction au cours de précédentes missions au sein d'établissements membres du groupement hospitalier de territoire.

L'établissement public de santé concerné signale tout manquement professionnel de la part de la personne mise à disposition à l'ETT. En cas d'évènement grave, l'établissement public de santé concerné est tenu d'informer l'Agence Régionale de Santé ainsi que le conseil de l'ordre compétent. De même, le contrat peut être interrompu si le praticien intérimaire ne répond pas aux exigences du poste.

Après le déroulement de la mission, le titulaire fait parvenir une fiche d'évaluation à l'établissement concerné permettant d'apprécier l'ensemble de la prestation. L'établissement d'accueil procède au recueil des éléments nécessaires à l'évaluation auprès des équipes médicales, paramédicales et administratives. L'évaluation est obligatoire lors d'une première venue dans l'établissement. Cette évaluation permet de vérifier le service fait. En cas de manquement au cahier des charges il sera fait application des pénalités.

B. Suivi

L'ETT établit et transmet mensuellement les données de l'activité à chaque établissement, à chaque établissement support du groupement hospitalier de territoire concerné et au coordonnateur du groupement de commande pour tous les items listés en fonction du périmètre de compétence de chacun.

Le tableau devra être transmis au plus tard le 15 du mois suivant l'activité.

Ces données comprennent au minimum :

- le chiffre d'affaires réalisé avec l'établissement, le nombre d'heures et les qualifications correspondantes ;
- un listing des missions effectuées chronologiquement, mission par mission avec le nom du praticien intérimaire mise à disposition, sa qualification, l'identification du service, la date de début et de fin, la durée de la mission ;
- un tableau identifiant les dysfonctionnements provenant des personnels intérimaires ainsi que des établissements utilisateurs ;
- les réponses et/ou actions apportées pour remédier aux dysfonctionnements ;
- le taux de réponse aux demandes de missions par spécialité et aux demandes urgentes et non urgentes.

ANNEXE DU CCTP :

- annexe 01 : fiche recensement des besoins