

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES

**(C.C.T.P.)**

**MARCHES PUBLICS DE FOURNITURES COURANTES ET SERVICES**

(Commun à tous les lots)

Personne publique :

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE MONTPELLIER

ETABLISSEMENT SUPPORT DU GHT DE L’EST HERAULT ET DU SUD AVEYRON

CENTRE ADMINISTRATIF A. BENECH

191, Avenue du Doyen Gaston Giraud

34295 MONTPELLIER CEDEX 5

N° Affaire : 25A0059

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Objet de la consultation :

MISE A DISPOSITION ET MISE EN RELATION DE PERSONNEL MEDICAL

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Etabli en application de l’Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative et du Décret n° 2018-1075 du 3 décembre 2018 portant partie réglementaire du code de la commande publique

La procédure de consultation utilisée est la suivante :

Appel d'offres ouvert européen en application des articles L. 2124-2, R. 2131-16 à 18, R. 2124-2 et R. 2161-2 à 5 du code de la commande publique

**SOMMAIRE**

[ARTICLE 1 - Objet DU MARCHE 3](#_Toc192231635)

[ARTICLE 2 - Décomposition du marché 3](#_Toc192231636)

[ARTICLE 3 - LOT 1 - MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL MEDICAL 3](#_Toc192231637)

[3 - 1 - Liste des spécialités médicales 3](#_Toc192231638)

[3 - 2 - Mise en œuvre des prestations attendues 4](#_Toc192231639)

[3 - 3 - Etablissement du contrat 5](#_Toc192231640)

[3 - 4 - Choix des candidats 5](#_Toc192231641)

[3 - 5 - Engagements du titulaire lors de la sélection des candidats 5](#_Toc192231642)

[3 - 6 - Durée et horaires de mission 6](#_Toc192231643)

[3 - 7 - Rémunération du personnel médical intérimaire 6](#_Toc192231644)

[3 - 8 - Responsabilité et engagements 7](#_Toc192231645)

[ARTICLE 4 - Lot 2 – Mise en relation de personnel médical 9](#_Toc192231646)

[4 - 1 - Définition de la prestation 9](#_Toc192231647)

[4 - 2 - Mise en œuvre des prestations attendues 9](#_Toc192231648)

[4 - 3 - Mise en œuvre du contrat de travail 9](#_Toc192231649)

[4 - 4 - Profils des candidats 10](#_Toc192231650)

[4 - 5 - Caractéristiques de la mission 10](#_Toc192231651)

[ARTICLE 5 - Dispositions communes du lot 1 et du lot 2 12](#_Toc192231652)

[5 - 1 - Commandes de missions anticipées et délais de réponse 12](#_Toc192231653)

[5 - 2 - Commandes de missions urgentes 12](#_Toc192231654)

1. Objet DU MARCHE

Les stipulations du présent Cahier des Clauses Techniques Particulières concernent les prestations ci-dessous désignées :

***Interim médical***

Le marché porte sur les prestations de service des établissements suivants :

* CHU de Montpellier
* Hôpitaux du bassin de Thau
* CH de Clermont l’Hérault
* CH de Lodève
* Ch de Millau
* CH Emile Borel de Saint Affrique
* CH Maurice Fenaille de Séverac d’Aveyron

1. Décomposition du marché

Le marché est composé de 2 lots comme suit

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N° LOT** | **LIBELLE LOT** | **ETABLISSEMENTS ADHERENT AU MARCHE** |
| 1 | Mise à disposition de personnel médical | CHU de Montpellier, Hôpitaux du bassin de Thau, CH de Clermont l’Hérault, CH de Lodève, Ch de Millau, CH Emile Borel de Saint Affrique |
| 2 | Mise en relation de personnel médical | CHU de Montpellier, Hôpitaux du bassin de Thau, CH de Clermont l’Hérault, CH de Lodève, Ch de Millau, CH Emile Borel de Saint Affrique |

1. LOT 1 - MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL MEDICAL

La prestation attendue est une délégation complète aux titulaires au sens du décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé. Le personnel recruté est donc salarié de l’entreprise de travail temporaire et non pas de l’établissement public de santé.

# Liste des spécialités médicales

Ci-dessous la liste des spécialités médicales pour lesquelles les établissements sont susceptibles de faire appel aux titulaires sont les suivants :

* Allergologie
* Anatomie et cytologie pathologiques
* Anesthésie-réanimation
* Anesthésiste réanimateur
* Biologie médicale. Chirurgie générale
* Cardiologue
* Chirurgie cervico-faciale
* Chirurgie gynéco obstétrical
* Chirurgie maxillo-faciale
* Chirurgie orale
* Chirurgie orthopédique et traumatologie
* Chirurgie pédiatrique
* Chirurgie plastique reconstructrice et esthétique
* Chirurgie thoracique et cardio-vasculaire
* Chirurgie vasculaire
* Chirurgie viscérale et digestive.
* Dermatologie et vénéréologie
* Endocrinologie-diabétologie-nutrition
* Gastro-enterologue
* Génétique médicale
* Gériatrie. Hématologie
* Gynécologie médicale
* Gynécologie- obstétrique
* Hémobiologie transfusion
* Hygiène hospitalière
* Maladies infectieuses et maladies tropicales
* Médecine cardiovasculaire
* Médecine d'urgence
* Médecine et santé au travail
* Médecine générale
* Médecine intensive
* Médecine interne et immunologie clinique
* Médecine légale et expertises médicales
* Médecine MPR
* Médecine nucléaire.
* Médecine pédiatrique
* Médecine physique et de réadaptation
* Médecine vasculaire
* Néphrologie
* Neurochirurgie
* Neurologie
* Odontologie polyvalente
* Oncologie
* Oncologie radiothérapique
* Ophtalmologie
* Oto-rhino-laryngologie
* Pharmacie polyvalente et pharmacie hospitalière
* Pharmacien hospitalier
* Pharmacologie clinique et toxicologie
* Pneumologie.
* Psychiatrie
* Radiologie et imagerie médicale
* Réanimation
* Rhumatologie
* Santé publique
* Stomatologie
* Urologie

***La liste des spécialités n’est pas exhaustive.***

Durant la période d’exécution du marché, toutes les spécialités médicales et chirurgicales pourront faire l’objet d’une prestation.

Selon les services, le praticien remplaçant est susceptible d’effectuer des gardes et/ou des astreintes (semaine, week-end ou jour férié).

# Mise en œuvre des prestations attendues

L’Entreprise de Travail Temporaire (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, inscription au Conseil de l'Ordre compétent…)
* Le non cumul d’activités

Le personnel mis à disposition devra maitriser la langue française (orale et écrite).

Sur la base des besoins de l’unité de soins demandeuse, l’établissement adresse au titulaire du marché un courriel (adresse à définir à la notification) avec les plages à couvrir pour la spécialité concernée (activité en journée, astreintes opérationnelles ou gardes sur place).

L’entreprise de travail temporaire transmettra ensuite les candidatures (CV) à l’établissement demandeur.

Lorsque l’établissement valide un candidat, il transmettra à l’ETT le bon de commande correspondant.

# Etablissement du contrat

Le contrat de mise à disposition de personnel intérimaire est signé par l’ETT et l’établissement hospitalier demandeur.

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 :

* L’identité du personnel médical remplaçant et ses coordonnées, sa spécialité médicale et la date d’obtention du diplôme
* Les lieux, dates et heures d’exécution des prestations
* Le motif et la période de remplacement
* Le montant de la prestation (HT et TTC)

**Un modèle du contrat de mise à disposition devra être fourni dès la remise de l’offre.**

Aucune intervention ne pourra avoir lieu avant validation et signature de ce contrat. La personne habilitée à signer le contrat est la Directrice générale du Centre Hospitalier, son représentant, ou la personne qualifiée de l’établissement partie du GHT.

En cas d’accident du travail ou maladie du personnel mis à disposition, le titulaire concerné s’engage à assurer la gestion et la prise en charge afférente.

Les accidents de travail, de trajet, et les arrêts maladie qui pourraient survenir lors de l’activité du personnel médical mis à disposition au sein de l’établissement relèvent de la responsabilité du ou des titulaires.

# Choix des candidats

Le titulaire concerné mettra à disposition un praticien répondant aux exigences mentionnées ci-dessous :

* Dans la limite de l’âge légal pour exercer en milieu public hospitalier, déterminé sur la base de son année de naissance
* Inscrit au Conseil de l’Ordre des médecins dans la discipline demandée
* Autorisé à effectuer des remplacements en établissement public de santé (le statut de Praticien hospitalier temps plein est exclu, conformément à la règlementation)

# Engagements du titulaire lors de la sélection des candidats

Le titulaire concerné s’engage également lors de la procédure de sélection à :

* Fournir une attestation selon laquelle le salarié remplit les conditions d’aptitudes physique et mentale exigées pour l’exercice de sa fonction
* Fournir 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
* Fournir une attestation selon laquelle le praticien a bénéficié, dans la période qui précède immédiatement la mise à disposition auprès du CH et pour ce qui concerne les missions 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
* Fournir 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
* Une attestation 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
* Contrôler les mentions figurant le cas échéant au casier judiciaire des intérimaires et à apprécier leur compatibilité avec les fonctions hospitalières exercées. Une copie d’une déclaration sur l’honneur est tenue à disposition de l’établissement demandeur à chaque mission demandée
* Soumettre le personnel à toutes les visites médicales obligatoires en matière de médecine du travail. Il est fait obligation à l’entreprise de travail temporaire de faire vacciner le personnel qu’il met à disposition contre tuberculose, hépatite B, diphtérie, tétanos, polio. Les divers examens sont à la charge du titulaire concerné

Si l’examen des pièces du dossier révèle que le titulaire ne respecte pas ses engagements quant aux compétences techniques requises (plénitude d’exercice notamment) ou bien qu’il propose un candidat qui n’a pas donné satisfaction auprès de l’établissement lors de ses précédentes missions de remplacement, l’établissement demandeur se réserve le droit d’annuler la commande de plein droit, sans possibilité de dédommagement. De plus, si l’entreprise de travail temporaire n’a pas procédé aux vérifications pour l’emploi d’une qualification déterminée et qu’il en résulte un préjudice pour l’établissement, sa responsabilité peut être engagée.

# Durée et horaires de mission

Les horaires sont ceux du service public hospitalier avec un fonctionnement 24h/24, 7jours/7, 365 jours/an.

Aussi l’intérimaire peut être appelé pour travailler :

* Les jours ouvrables (du lundi au vendredi)
* Les samedis et dimanches
* Les nuits
* Les jours fériés

Les sujétions particulières de nuit, week-end et jours fériés sont signalés par l’établissement dans le bon de commande, à l’appui du tableau de service prévisionnel de l’unité de soins.

Indépendamment des horaires pratiqués dans l’unité, les médecins mis à disposition sont tenus de réaliser les transmissions et de s’assurer de la continuité des organisations médicales.

Lorsque le titulaire concerné désigne un intérimaire pour assurer une mission, cette désignation vaut pour le titulaire concerné obligation de faire assurer la mission.

La défaillance de l’intérimaire dont le nom a été communiqué pour assurer la mission ne peut être validée que si elle est due à une raison médicale ou un événement personnel grave et imprévisible, dûment attesté, dont les justificatifs réglementaires doivent être transmis à l’établissement hospitalier, sous peine de pénalités prévues au marché.

# Rémunération du personnel médical intérimaire

Le personnel recruté est salarié de l’entreprise de travail temporaire et non pas de l’établissement public de santé.

Par conséquent, tous les frais liés à la gestion administrative du personnel lui incombent (rémunération, charges salariales et patronales, frais de déplacements, déclarations afférentes…), y compris les frais professionnels.

Certains frais seront remboursés au médecin par l’entreprise de travail temporaire sur la base des justificatifs fournis. Celle-ci les refacture à l’établissement. Le titulaire s’engage à fournir les justificatifs correspondants.

**Vous trouverez dans l’annexe « tableau des frais » le récapitulatif des frais remboursés, en fonction des établissements.**

Le décret n°2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé fixe un salaire brut maximum pour la rémunération d’un praticien mis à disposition dans un établissement public de santé par une entreprise de travail temporaire pour une journée de vingt-quatre heures de travail effectif.

Conformément à l’article R.6146-26 du Code de la santé publique, le montant plafond journalier mentionné à l'article L. 6146-3 des dépenses susceptibles d'être engagées par un établissement public de santé au titre d'une mission de travail temporaire d'un médecin est constitué par le salaire brut versé au praticien par l'entreprise de travail temporaire pour une journée de vingt-quatre heures de travail effectif. Il est calculé au prorata de la durée de travail effectif accomplie dans le cadre de la mission. Il est fixé à 1 410,69 € (selon le dernier arrêté).

Le salaire brut ne peut excéder l'indemnisation de deux périodes de temps de travail additionnel de jour mentionnée à l'article R.6152-27 du Code de la santé publique à laquelle est ajoutée une indemnité de sujétion. Ces indemnités sont majorées de la rémunération des congés mentionnés aux 1° et 2° de l'article R. 6152-35 du même Code.

Les remboursements de frais professionnels au praticien par l'entreprise de travail temporaire 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.

Ces éléments de salaire sont majorés de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L.1251-32 du Code du travail.

Le titulaire concerné doit fournir à l’établissement une copie du contrat de travail qui le lie au personnel médical mis à disposition.

# Responsabilité et engagements

*Responsabilité du titulaire :*

Le titulaire concerné 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.

De plus, il est rappelé que le titulaire concerné reste responsable, pour son propre personnel, de l’application des mesures de prévention requises concernant les risques professionnels et sociaux.

Le titulaire concerné est responsable des accidents survenant par le fait de son personnel.

*Engagements du titulaire :*

Le titulaire concerné informe le personnel remplaçant des éléments suivants :

* Il est tenu au secret médical et professionnel
* Il est tenu au respect du règlement intérieur de l’établissement
* Il est tenu au respect des normes d’hygiène et de sécurité
* Il est tenu au respect des protocoles en vigueur dans le service où il effectue sa mission et aux règles de fonctionnement du service
* Il est tenu au bon usage des ressources informatiques et aux exigences de traçabilité sur les outils informatiques déployés et au codage des actes effectués

Lorsque le titulaire concerné désigne un intérimaire pour assurer une mission, cette désignation vaut pour le praticien obligation d’assurer la mission.

Par ailleurs, le titulaire assure une veille règlementaire et accompagne par ses conseils les établissements hospitaliers afin de respecter la réglementation relative au travail temporaire. Le titulaire doit systématiquement informer les établissements de toute évolution réglementaire tout au long de la durée du marché.

Le titulaire concerné doit impérativement assurer la continuité de service du personnel remplaçant.

En cas d’arrêt de travail ou de désistement de ce dernier, le titulaire concerné est tenu d’assurer la continuité de la prestation. En cas de désistement du personnel retenu pour l’exécution de la mission, le titulaire concerné informe l’établissement dans un délai maximum de 2 heures après l'entrée initiale du personnel. Il doit être en mesure de proposer une solution de remplacement dans les mêmes conditions que celles initiales, il communique ses possibilités dans un délai maximum de 2 heures après l'entrée initiale du personnel. Le fait de grève des intérimaires ne saurait être considéré comme un cas de force majeure. En cas de non remplacement, le titulaire concerné se verra appliquer les pénalités prévues au marché, de même si l’annulation de la mission par l’agence a lieu moins de 15 jours avant le démarrage de la prestation.

Un remplacement est assuré sans facturation complémentaire par le titulaire concerné dans les situations suivantes :

* En cas de rupture du contrat pendant la période d’essai, y compris à l’initiative de l’établissement concerné en cas de manquement du praticien à ses obligations ;
* Au cas où un remplaçant ayant signé un contrat de travail déclenchant la facturation n’entrerait jamais en fonction au sein de l’établissement.

Le titulaire concerné s’engage à remplacer l'agent et facturer la prestation à hauteur de 50% du montant déjà facturé dans les situations suivantes :

* En cas de rupture du contrat au-delà de la période d’essai.
* En cas de non remplacement, le titulaire concerné se verra appliquer les pénalités prévues au marché de même si l’annulation de la mission par l’agence a lieu moins de 15 jours avant le démarrage de la prestation.

*Engagement des établissements hospitaliers :*

Lors d’un intérim, le personnel mis à disposition est accueilli par le service de soins dans lequel doit se dérouler la mission mais il revient à l’agence d’intérim de lui communiquer au préalable, toutes les coordonnées des personnes qui assureront son accueil au sein de l’établissement mais aussi les horaires, nom et adresse du service.

Le titulaire concerné doit transmettre au personnel intérimaire l’ensemble des éléments lui permettant de prendre son poste dans des conditions optimales. Pour ce faire, l’agence pourra se rapprocher de la Direction des Affaires Médicales afin d’obtenir toutes les informations dont elle pourrait avoir besoin pour assurer ce rôle de liaison.

La mission donne lieu à la signature d’un contrat de travail entre l’intérimaire et l’Entreprise de Travail Temporaire (ETT). Afin d’attester du service fait auprès de l’agence, la Direction des Affaires Médicales enverra un relevé d’heures attestant que le médecin a bien réalisé l’ensemble de ses heures (pointages des heures effectives travaillées). Cela pourra se faire sur un support papier/mail ou en dématérialisation si l’agence le prévoit.

A la fin de la mission de l’intérimaire, L’Entreprise de Travail Temporaire (ETT) transmettra à l’établissement hospitalier une fiche d’évaluation. Cette fiche est facultative, elle permet de vérifier que la prestation s’est déroulée correctement.

Le personnel remplaçant bénéficie dans les mêmes conditions que le personnel des établissements hospitaliers, des installations collectives existantes.

L’établissement demandeur fournit la tenue professionnelle aux personnes mise à disposition.

1. Lot 2 – Mise en relation de personnel médical

# Définition de la prestation

La prestation consiste pour les titulaires à mettre en relation les établissements de santé avec un professionnel de santé médecin afin d’y accomplir des missions précises de courte durée, notamment pour remplacer un praticien absents (congés maladie, maternité, poste non pourvu …), ou en cas d’accroissement de l’activité.

S’agissant des postes non pourvus, les titulaires pourront se voir confier une mission de recherche de candidats médecins pour des emplois permanents.

Pour cette prestation de service, les titulaires perçoivent des honoraires après placement du médecin au sein du GHT. Le médecin est employé et rémunéré par l’établissement public de santé recruteur.

# Mise en œuvre des prestations attendues

Sur la base des besoins de l’unité de soins demandeuse, les établissements adressent au titulaire du marché un courriel (adresse à définir à la notification) avec les plages à couvrir pour la spécialité concernée (activité en journée, astreintes opérationnelles ou gardes sur place).

Le courriel sera accompagné du bon de commande, afin de faciliter son travail de sélection.

À réception du bon de commande, le titulaire du marché concerné s’engage à fournir systématiquement à l’établissement de santé le dossier complet du personnel sélectionné, en tenant compte du niveau d’exigence attendu. Cette communication sera faite conformément aux délais prévus dans le bon de commande, afin de permettre à l’établissement de connaître l’identité du candidat et d’apprécier sa capacité professionnelle avant d’accepter l’offre de remplacement.

Le personnel mis en relation devra maitriser la langue française (orale et écrite).

Le dossier du personnel sélectionné comportera à minima les éléments suivants :

* Ses diplômes (Doctorat en médecine, diplômes de spécialité)
* Une attestation d’inscription à l’Ordre des médecins datant de moins de 3 mois avec son n°RPPS
* Ses coordonnées (téléphone et email)
* Un Curriculum Vitae mis à jour
* Numéro de sécurité sociale (copie de sa carte vitale)
* Un RIB
* Copie de la carte d’identité
* Copie du titre de séjour avec le visa travail pour les travailleurs étrangers
* Justificatif de domicile de moins de 3 mois
* Permis et carte grise (si la mission demande d’être véhiculé ou cas de remboursement)

# Mise en œuvre du contrat de travail

Le titulaire concerné doit établir, en deux exemplaires originaux et pour chaque mission, un contrat entre lui et l’établissement demandeur.

Le contrat précisera :

* La spécialité médicale concernée et la période de remplacement (jours, heures et astreintes)
* Le lieu d’exercice et le service concerné
* Le coût de l’unité (12H) ainsi que la rémunération globale du médecin pour la période de remplacement
* Le montant des honoraires du prestataire (HT et TTC)

**Un modèle du contrat de mise en relation devra être fourni dès la remise de l’offre dans le mémoire technique.**

Aucune intervention ne pourra avoir lieu avant validation et signature de ce contrat. La personne habilitée à signer le contrat est la Directrice générale du Centre Hospitalier, son représentant, ou la personne qualifiée de l’établissement partie du GHT.

Après validation du candidat proposé par le titulaire, l’établissement de santé établira avec le médecin un contrat de travail conforme aux dispositions du code de la santé publique.

*Durée de la mission :*

La durée sera définie par les responsables des services et retranscrite par la direction des affaires médicales, la DRH ou service compétent de l’établissement.

*Lieu de travail :*

La prestation peut avoir lieu sur l’ensemble des sites des établissements ci-dessous :

* CHU de Montpellier
* Hôpitaux du bassin de Thau
* CH de Clermont l’Hérault
* CH Paul Coste-Floret de Lamalou-les-bains
* CH de Lodève
* CH de Lunel
* CH de Millau
* EHPAD les Terrasses des Causses de Millau
* CH Emile Borel de Saint Affrique
* CH Maurice Fenaille de Séverac d’Aveyron

# Profils des candidats

Le titulaire concerné mettra en relation l’établissement de santé avec un praticien :

* Dans la limite de l’âge légal pour exercer en milieu public hospitalier, déterminé sur la base de son année de naissance
* Inscrit au Conseil de l’Ordre des médecins dans la discipline demandée
* Autorisé à effectuer des remplacements en établissement public de santé (le statut de praticien hospitalier temps plein est exclu, conformément à la règlementation)

Si l’examen des pièces du dossier révèle que le titulaire ne respecte pas ses engagements quant aux compétences techniques requises (plénitude d’exercice notamment) ou bien qu’il propose un candidat qui n’a pas donné satisfaction auprès de l’établissement lors de ses précédentes missions de remplacement, l’établissement de santé se réserve le droit d’annuler la commande de plein droit, sans possibilité de dédommagement.

# Caractéristiques de la mission

*Durée et horaires de mission*

Les horaires sont ceux du service public hospitalier avec un fonctionnement 24h/24, 7jours/7, 365 jours/an.

Le praticien peut être appelé pour travailler :

* Les jours ouvrables (du lundi au vendredi)
* Les samedis et dimanches
* Les nuits
* Les jours fériés

Les sujétions particulières de nuit, weekend end et jours fériés sont signalés par l’établissement dans le bon de commande.

Indépendamment des horaires pratiqués dans l’unité, les médecins placés sont tenus de réaliser les transmissions et de s’assurer de la continuité des organisations médicales.

Lorsque le titulaire concerné désigne un médecin remplaçant pour assurer une mission, cette désignation vaut pour le titulaire concerné obligation de faire assurer la mission.

La défaillance du médecin dont le nom a été communiqué pour assurer la mission ne peut être validée que si elle est due à une raison médicale ou un événement personnel grave et imprévisible, dûment attesté, dont les justificatifs règlementaires doivent être transmis à l’établissement demandeur sous peine de pénalités prévues au marché.

*Rémunération du personnel médical*

Le personnel médical mis en relation par le titulaire concerné est salarié de l’établissement de santé

Par conséquent, les établissements de santé ont en charge la rémunération du personnel placé. Tous les frais liés à la gestion administrative du personnel lui incombent (rémunération, charges salariales et patronales, frais de déplacements, déclarations afférentes…).

Pour les périodes de gardes et de temps continu, le praticien est réputé demeurer dans le service et bénéficier des installations de type chambre de garde.

La rémunération du personnel médical placé est fixée conformément aux dispositions des articles R. 6152-334 à R. 6152-394 du Code de la santé publique, ainsi qu'aux arrêtés en vigueur, notamment l'arrêté du 5 février 2022 et l'arrêté du 8 juillet 2022. Ces rémunérations prennent en compte la spécialité médicale, les qualifications et l'expérience des praticiens, ainsi que les modalités spécifiques prévues par les textes réglementaires.

Le titulaire concerné s’engage donc à proposer des candidats qui acceptent les conditions de rémunération fixées par les établissements de santé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Engagement du titulaire*

Le titulaire concerné procède aux vérifications des profils des praticiens.

Dans le cas où le praticien ne respecte pas les qualifications demandées, sa responsabilité est totalement engagée, notamment s’il en résulte un préjudice.

Le titulaire concerné informe le personnel remplaçant des éléments suivants :

* Il est tenu au secret médical et professionnel
* Il est tenu au respect du règlement intérieur de l’établissement
* Il est tenu au respect des normes d’hygiène et de sécurité
* Il est tenu au respect des protocoles en vigueur dans le service où il effectue sa mission et aux règles de fonctionnement du service
* Il 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 cas de désistement du personnel placé, le titulaire concerné met tout en œuvre pour assurer la continuité de la prestation. En cas de désistement du personnel retenu pour l’exécution de la mission, le titulaire concerné informe l’établissement dans les plus brefs délais. Il doit être en mesure de proposer une solution de remplacement dans les mêmes conditions que celles initiales. Il communique ses possibilités.

*Engagement des établissements hospitalier*

Lors d’une mission, le personnel placé est accueilli par le service de soins dans lequel doit se dérouler la mission mais il revient au titulaire concerné de lui communiquer au préalable, toutes les coordonnées des personnes qui assureront son accueil ainsi que les horaires, nom et adresse du service.

Le titulaire concerné doit transmettre au personnel placé dans son ordre de mission l’ensemble des éléments lui permettant de prendre son poste dans des conditions optimales. Pour ce faire, le prestataire pourra se rapprocher de la Direction des Affaires Médicales ou des services compétents afin d’obtenir toutes les informations dont elle pourrait avoir besoin pour assurer ce rôle de liaison, notamment le lieu d’hébergement.

L’établissement de santé fournit la tenue professionnelle aux personnes placées.

1. Dispositions communes du lot 1 et du lot 2

# Commandes de missions anticipées et délais de réponse

Une mission est dite anticipée lorsqu’elle est commandée plus de 7 jours avant le début d’exécution.

Le titulaire devra transmettre une réponse dans les 5 jours ouvrés.

Les commandes sont adressées en premier lieu à l’attributaire classé numéro un sur le lot concerné. En cas d’incapacité de servir dans les délais ci-dessus, la commande sera automatiquement adressée à l’attributaire suivant et ainsi de suite.

# Commandes de missions urgentes

Une mission est dite urgente lorsqu’elle est commandée moins de 7 jours avant son début d’exécution.

Les commandes pourront être adressées simultanément à l’ensemble des titulaires du lot concerné. C’est le titulaire proposant en premier l’intérimaire correspondant au besoin de la mission qui sera choisi.

L’établissement informera les autres titulaires que la prestation a été pourvue.

Dans le cas où le titulaire n’est pas en mesure de répondre favorablement à la demande, celui-ci informera l’établissement. Dans le cas où l’ensemble des titulaires ne répondraient pas favorablement à une demande, l’établissement se réserve la possibilité de choisir le fournisseur de son choix pour exécuter la prestation.