

Atelier CPTS HDF

Gestion des salariés en CPTS

Le jeudi 11 janvier 2024



- CPTS DU 02 :
 - Nord Aisne
- CPTS DU 60 :
 - Sud Oise
 - Picardie Verte
 - Beauvaisis
 - Compiègne
- CPTS DU 62 :
 - Collines d'Artois
 - Beaumont Artois
 - Val de Lys Romane
- CPTS DU 59
 - Grand Denain
 - Grand Valenciennes
 - Roubaix
 - Sud Avesnois
 - FHM
 - Littoral en Nord

Déroulé :

Besoins des CPTS

Embauche directe par la CPTS

Recours à un auto entrepreneur

Embauche par le Groupement d'Employeurs

Les besoins des CPTS



- **2022** → Envoi d'un questionnaire à 55 CPTS afin d'identifier leur besoin en gestion salariale. 21 CPTS ont participé à cette enquête.

- Résultats :

- 100 % des CPTS ont embauché directement via leur association (*les CPTS ayant fait appel à un prestataire ne sont pas représentées*)
- 67 % des salariés sont des coordonnateurs (Les autres : assistantes, comptables, assistante médicale, référent parcours...)
- Pour les CPTS n'ayant pas de salariés, les motifs évoqués sont :
 - Recrutement en cours,
 - Difficultés dans les démarches d'embauche,
 - Ne trouve personne,
 - autres : manque de visibilité, attente du versement des fonds et/ou la signature ACI, attente d'un groupement employeur



• Zoom sur :

• **Les difficultés de recrutement :**

- Peu de candidats et de profils adaptés au poste, embauche à 0,5 ETP avant ACI, nécessité d'avoir les bons relais de diffusion et un pool de coordo
- Recours à des prestataires de services ou auto-entrepreneurs (pas forcément expert du sujet et travaillant de manière isolée)
- Personnel mis à disposition par les collectivités ou des établissements de santé (profil pas forcément adapté, problème de neutralité)

• **Les conditions de travail hétérogènes**

- Grille salariale, convention collective...

• **Les démarches RH pour les professionnels employeurs**

- Chronophage, lourdeur administrative, réglementation code du travail, responsabilité juridique, souci du licenciement (avec peu de visibilité sur les financements, risque de fin de la CPTS, salarié non compétent => besoin d'accompagnement dans la procédure)...

• **L'accompagnement des missions des salariés**

- Besoin d'expertises techniques spécifiques et de partages d'expériences inter-CPTS...



• Les besoins identifiés

- **Appui à la « gestion sociale et juridique** (fiche de paie, mutuelle, prévoyance, entretiens annuels et formation, médecine du travail, évolution du contrat de travail, gestion des ruptures de contrat, etc...) des salariés recrutés via le groupement employeurs de l'Union des URPS »
- **Suivi, évolution et animation des salariés** recrutés
- **Conseil/aide au recrutement** de personnes qui seraient salariées directement par la CPTS
- **Accompagnement, conseil et tutorat de personnes** qui seraient salariées directement par la CPTS
- Possibilité de recourir à un « **pool** » de **coordonnateurs** formés, avant la signature de l'ACI



- **Embauche directe par la CPTS**
- **Recours à un auto entrepreneur**
- **Portage par le Groupement d'employeurs**

Embauche directe par la CPTS

- La CPTS est l'employeur direct du salarié
- Nécessite un minimum de connaissance sur le droit du travail et les obligations liées à l'embauche
- Doit être en mesure d'anticiper des évolutions (départ, fin de la CPTS, départ du président...)

• Modalités d'embauche

- **Étape 1 : DPAE** (Déclaration préalable à l'embauche) → Déclenche l'ouverture de votre compte employeur auprès de l'URSSAF et ouvre les droits CPAM du salarié (<https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>)
- **Étape 2 : Mettre à jour le registre du personnel** → Registre qui renseigne les informations des salariés
- **Étape 3 : Affiliation à la retraite complémentaire** → Lors de la déclaration sociale nominative, l'affiliation se fait automatiquement
- **Étape 4 : Accueillir le salarié** → un bon accueil, des outils prêts (boîte mail, badge, codes d'accès ect...), remise de documents (convention collective, livret d'accueil, sécurité ect...)
- **Étape 5 : Visite médicale d'embauche**

- **Obligations et responsabilités**

- **OBLIGATIONS FINANCIERES**

- Versement du salaire prévu + remise de la fiche de paie
- Versement des cotisations sociales URSSAF

- **OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES**

- Immatriculation au répertoire SIRENE
- Accomplir les formalités liées à l'embauche

- **OBLIGATIONS A L'ÉGARD DES SALARIÉS**

- Fournir au salarié un travail correspondant à l'objet du contrat, en respectant les modalités de lieux, horaires et conditions d'exécutions
- Entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels
- Formation du salarié
- Respecter le règlement du travail (lois, convention collective, congés, salaire, hygiène et sécurité,...)
- Respecter le droit d'expression et d'organisation collective des salariés

- **OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ**

- Obligation de dresser un DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels
- Obligation d'organiser une visite d'information et de prévention (visite médicale)
- Obligation d'adhérer à un service de prévention de santé au travail

Suis-je soumis à une convention collective ?

Il n'existe pas de convention collective spécifique pour les CPTS. Il est donc recommandé de s'appuyer sur celle de la convention des cabinets médicaux dans laquelle le poste de coordinateur est prévu.

En tant que dirigeant, suis-je dans l'obligation de faire un règlement intérieur ?

Non, cette obligation ne s'applique pas pour les CPTS car la mise en place d'un RI n'est obligatoire qu'à compter de 50 salariés. Mais vous pouvez tout de même en rédiger un si vous le souhaitez.

Dois-je mettre en place un Comité Social et Économique (CSE) ?

Non, la mise en place d'un CSE dans les entreprises/associations est obligatoire à partir du moment où celle-ci compte 11 salariés. La CPTS est donc libre d'en prévoir un ou non



- **Embauche d'une coordinatrice**

- Histoire de la CPTS Lille-Ouest et de sa coordinatrice :
 - Embauche d'une étudiante en Master durant la crise COVID pour le centre de vaccination → Stage
 - Poursuite du stage au sein de la CPTS pendant l'écriture du projet de santé et la co-construction de l'ACI → Contrat professionnel
 - Embauche de l'étudiante une fois sa formation validée → Contrat CDI Temps-Plein

- **Questions :**

- Quelles ont été les 3 plus grandes difficultés dans l'embauche de votre coordinatrice ?
- Pourquoi avoir choisi de la prendre en contrat professionnel ?

Recours à un auto entrepreneur

- **Recours à un auto entrepreneur**

- Travailleur indépendant et non salarié
- Conditions de travail libres. Pas de lien hiérarchique entre l'auto-entrepreneur et le client qui ne doit pas être « donneur d'ordre »
- Le statut d'auto-entrepreneur invite à répondre à plusieurs clients et d'éviter de répondre à un seul client.

Embauche par le Groupement d'Employeurs

- **Rôle d'un GE** : réaliser l'embauche et la gestion des ressources humaines pour les personnes qui souhaitent bénéficier de ses services.

→ en HDF, lancement du Groupement d'Employeurs dénommé « **Santé Services** » dès 2024 porté par l'URPS ML.



- Association loi 1901 non lucrative
- Extension du GE médecins de Pays de Loire préexistant depuis janvier 2022
- 7 régions partenaires
 - Pays de Loire, Nouvelle Aquitaine – Bretagne – Normandie – Hauts de France Grand Est et Corse
- 50 bénéficiaires



Un service pour les professionnels Libéraux

- ✓ Les Salariés d'exercice coordonné (CPTS, ESS, ESP, MSP, etc.)
- ✓ Salariés des professionnels de santé libéraux (type assistants médicaux , IPA, etc.), hors pharmaciens (car assujettis à la TVA)
- ✓ Salariés des MMG ou SAS
- ✓ Voire plus selon les besoins....

=> Service d'attractivité de l'activité libérale



✓ Un service à la carte en fonction des besoins du bénéficiaire

☐ Le recrutement

- **Recherche du candidat** : *identification du besoin, établissement de la fiche de poste, publication de l'offre, présélection des candidats, entretien préalable, avis sur les candidats, second entretien avec une short-list de candidats avec la CPTS....*
- **Le portage du contrat** : *Réalisation du contrat de travail, application de la convention collective des cabinets médicaux, Réalisation des obligations contractuelles liées à l'embauche (DPAE, mutuelle, visite médicale,...).....*



☐ **La gestion de la vie contractuelle du salarié** : *fiches de salaires, mutuelle, prévoyance, médecine du travail, évolution du contrat de travail, formation, entretien annuel avec la CPTS ...*

☐ **La gestion de fin contrat, gestion des conflits...**

☐ **Autres services** : conseils en management, en formation,...

→ Possibilité de **mutualisation** entre plusieurs structures

→ L'ensemble des services est assuré par une équipe de professionnels dédiés.

<https://ge-santeservices.org/home>



• Obligations et responsabilités

• OBLIGATIONS FINANCIERES

- Versement du salaire prévu + remise de la fiche de paie – **GESS OK**
- Versement des cotisations sociales URSSAF – **GESS OK**

• OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

- Immatriculation au répertoire SIRENE – **GESS OK**
- Accomplir les formalités liées à l'embauche – **GESS OK**

• OBLIGATIONS A L'ÉGARD DES SALARIÉS

- Fournir au salarié un travail correspondant à l'objet du contrat, en respectant les modalités de lieux, horaires et conditions d'exécutions – **GESS et en binôme avec le membre bénéficiaire**
- Entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels **GESS et en binôme avec le membre bénéficiaire**
- Formation du salarié **GESS et en binôme avec le membre bénéficiaire**
- Respecter la règlement du travail (lois, convention collective, congés, salaire, hygiène et sécurité,...) – **GESS OK**
- Respecter le droit d'expression et d'organisation collective des salariés – **GESS OK**

• OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ

- Obligation de dresser tous les ans un DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels – **GESS OK**
- Obligation d'organiser une visite d'information et de prévention (visite médicale) – **GESS OK**
- Obligation d'adhérer à un service de prévention de santé au travail – **GESS OK**

Coût facturé aux adhérents utilisateurs du GE :

- Adhésion annuelle à 50€
- Forfait à l'entrée du service - 2 options proposées :



• **Formule 1 : recrutement + portage du contrat**

- Assistants et secrétaires : 500€
- Autres profils: 1000 € +devis en fonction des frais engagés (déplacement...)



• **Formule 2 : portage du contrat sans recrutement :**

- 250 € quel que soit le profil

- Avance compte courant équivalent à 2 mois de salaire brut chargé (un mois pour les individuels)
- Facturation mensuelle
 - Coût global du salaire (salaire brut + charges patronales) + 10 % de frais de gestion
(avec un minimum de 125 € et un maximum de 250 €, Soit un coût annuel pour un adhérent entre 1 500 € et 3 000 €)
 - + notes de frais
 - + **toutes sommes engagées par le salarié pour la structure** (visite médicale, indemnités de rupture de contrat...)

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Association Loi 1901 – Non lucrative

EMPLOIE – RÉMUNERE ET GERE LE CONTRAT DE TRAVAIL et LE SUIVI DU SALARIÉ

Contrat de travail
Relation
Contractuelle

Convention de mise à disposition
Facturation mensuelle

Consignes /
règlements
intérieurs etc.

LE SALARIÉ

Salarié du GE est mis à disposition de la structure
(1 ou plusieurs structures)

La structure / La CPTS ETC ...
Adhérente au Groupement
d'employeurs - Membre bénéficiaire
« Solidaire » du groupement

- Ce n'est pas qu'un service mais un continuum de notre accompagnement URPS :

Saisine du
GE

Aide à l'analyse
des CV

Possibilité
d'assister aux
entretiens

Organisation d'un
temps d'accueil (aide à
la prise de poste)

Organisation
d'une demi
journée
annuelle

Médiation
en cas de
conflit



- Avez-vous d'autres besoins?

Je suis une CPTS de taille 2, je veux recourir à un coordonnateur à temps plein, quel est le coût global du service rendu par le GE ?

Le coût du service du GE n'est pas proportionnel à la taille de la CPTS ni au temps du coordinateur.
Il s'agit d'un cout fixe correspondant salaire brut + charges patronales + X€ de forfait de gestion par mois (X étant compris entre 125 et 250 euros).

Mais le GE conseille les CPTS sur le temps de travail en fonction de la taille et des missions confiées, il fait aussi des préconisations sur les fourchettes de rémunération.

J'ai déjà un coordonnateur, est ce que je peux recourir au groupement employeur pour une assistante ?

Oui bien sûr, la structure peut décider de confier au GESS tout ou partie de ses salariés.

Quelle est la plus value de recourir à un GE par rapport à mon expert comptable ?

Toute la partie recrutement / portage de contrat.
Le forfait de gestion du GESS inclut toutes les formalités et démarches de la vie salariale.
Appui RH complet.

Quel est le service rendu par le GE en matière de formation ?

Appui à la recherche de l'organisme de formation.
Prise en charge des démarches liées à l'inscription et au financement.

Est-ce qu'il est possible de reprendre un salarié en embauche directe après une embauche par le GE ?

Oui avec un préavis de 6 mois maximum sauf accord amiable entre les parties.

J'ai déjà un salarié, est ce que le GE peut reprendre son contrat ? Si oui pour quel coût ?

Oui par une convention de transfert et établissement d'un nouveau contrat de travail.
Le coût de recrutement correspond à celui d'un portage soit 250 €.

Comment sortir du GE ?

En respectant un préavis de 6 mois maximum
sauf accord amiable entre les parties.

Je suis coordonnateur, quels sont les avantages
d'être recruté par le GE ?

Avoir un interlocuteur RH professionnel.

Concrètement, je suis intéressée par le service, que dois je faire ?

Vous contactez votre correspondant URPS habituel qui saisira le GE et vous accompagnera tout au long
du process.

<https://ge-santeservices.org/home>

- ✓ En complément, pour tous les professionnels de santé libéraux (au delà de l'exercice coordonné)

→ Webinaire le 23 janvier 2024



GROUPEMENT EMPLOYEURS SANTÉ SERVICES

Le **Groupement Employeurs Santé Services**, association loi 1901, propose un service complet en Ressources Humaines aux **professionnels de santé libéraux des régions partenaires**.
 Il se charge de toutes les périodes clés de la vie contractuelle du salarié, du recrutement jusqu'à la fin du contrat. Le salarié peut être mis à disposition par Le GE Santé Services pour une ou plusieurs structures (mutualisation).
 Il **garantit la mise en œuvre des obligations légales de l'employeur** dans le respect de la convention collective des cabinets médicaux, tout en actualisant en temps réel les évolutions en droit du travail.
 Il est l'interlocuteur privilégié des membres bénéficiaires pour des conseils en management, en formation, en gestion du conflit, etc.
 L'ensemble de nos services est assuré par une équipe de professionnels dédiés.

Pour accéder à nos services, cliquez sur les boutons ci-dessous :

Infos Pratiques Service Recrutement Espace Annonces

LES RÉGIONS PARTENAIRES

Bretagne (mlb) Grand Est (URPSML) Hauts-de-France (URPS MEDECINS LIBERAUX) Normandie (URML) Nouvelle-Aquitaine (URPS MEDECINS LIBERAUX) Pays-de-la-Loire (URML)



- Prochain atelier

Jeudi 1er février à 12h30 :
Prise en soin de la personne âgée

Pour recevoir toutes nos informations (suivi atelier, newsletter CPTS...) : intercpts-hdf@urps-hdf.fr

Ps : vérifier dans vos spams et autoriser l'expéditeur



MERCI



03 20 14 22 12



contact@urps-hdf.fr



MAISON DES URPS

11 square Dutilleul – 59000 LILLE



www.urps-hdf.fr

