

# Atelier inter-CPTS HDF

## « Gestion des salariés »

### Jeudi 11/01/2024

✓ **Participants :**

**CPTS présentes :**

- **33 participants de 24 CPTS.**

Dep.	Nom de la CPTS	Participants
02	CPTS Nord Aisne	Mme DUCROCQ Francine, Coordinatrice Dr DUCROCQ
59	CPTS Grand Denain	Dr MBOCK Gilbert, Président Mr CAPDEVILLE Sébastien, Président
	CPTS Roubaix	Mme SPINA Laurence, Présidente Mme DESMETTRE Gratiennne, Administratrice
	CPTS Fives-Hellemmes-Mons	Dr FOIRET Jean-Michel, Président Dr LE BECHENEC Virginie, Trésorière
	CPTS Littoral en Nord	Mme PAGIES Charlène, Coordinatrice
	CPTS Lille-Ouest	Dr KORNOBIS Jean-Paul, Président
	CPTS Sambre-Avesnois	Mme MOERMAN Stéphanie, Coordinatrice
	CPTS Maubeuge Val de Sambre	Dr COQUET Pierre-Marie Hakima ALOUI, Responsable RH
	CPTS des Weppes	Mme SCHMITT Agathe, Coordinatrice
	CPTS Cœur d'Ostrevent	Mme RIDON Caroline, Coordinatrice
	CPTS Cœur des Flandres	Mme PYTEL Sophie, Coordinatrice
60	CPTS Sud Oise	Mr BAUMIER Thierry, Coordinateur
	CPTS Picardie Verte	Dr ROUGEAUX Anne-Sophie, Présidente
	CPTS Beauvaisis	Dr MAIGRET Isabelle, Secrétaire Mme DA COSTA Camille, Coordinatrice
	CPTS Compiègne	Dr RICCI Didier, Secrétaire Adjoint Mme BOUCHEZ Isabelle, Coordinatrice
62	CPTS Collines d'Artois	Mme DENIS Amandine, Coordinatrice
	CPTS Beaumont Artois	Mr GARALI Thomas, Trésorier adjoint

**Référents CPTS :**

- Union des URPS HDF: Agathe DEFROCOURT, Adeline TOWNSEND, Marine LECLERCQ, Manon BERNIER, Sabine BORMS, Fanny PATINIER

**I. Les besoins des CPTS**

En 2022, une enquête a été envoyée aux 55 CPTS de la région afin d'identifier leurs besoins 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 de parcours...)
- Pour les CPTS n'ayant pas de salariés, les motifs évoqués sont :
  - o Recrutement en cours
  - o Difficultés dans les démarches d'embauche
  - o Ne trouve personne
  - o 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 :**
  - o 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 coordonnateur
  - o Recours à des prestataires de services ou auto-entrepreneurs (pas forcément expert du sujet et travaillant de manière isolée)
  - o Personne mise à disposition par les collectivités ou des établissements de santé (profil pas forcément adapté, problème de neutralité)
- **Les conditions de travail hétérogènes :**
  - o Grille salariales, conventions collectives...
- **Les démarches RH pour les professionnels employeurs**
  - o 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**
  - o Besoin d'expertises techniques spécifiques et de partage d'expériences inter-CPTS

#### Les besoins identifiés :

- **Appui à la gestion sociale et juridique** (fiche de paie, prévoyance, entretiens annuels et formation, médecine du travail, évolution du contrat de travail, gestion des ruptures de contrat, ect...) des salariés recrutés
- **Suivi, évolution et animation des salariés** recrutés
- **Conseil/aide au recrutement** de personnes
- **Accompagnement, conseil et tutorat** des personnes recrutés
- Possibilité de recourir à un "**pool**" de **coordinateurs compétents**, avant la signature de l'ACI

## II. L'embauche directe par la CPTS

#### En cas d'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...)

### Les modalités d'embauche :

- **Etape 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>)
- **Etape 2 : Mettre à jour le registre du personnel** → Registre qui renseigne les informations des salariés
- **Etape 3 : Affiliation à la retraite complémentaire** → Lors de la déclaration sociale nominative, l'affiliation se fait automatiquement (Se fait via votre logiciel de paie)
- **Etape 4 : Accueillir le salarié** → Un bon accueil, des outils prêts (boîte mail, badge, codes d'accès ect...) remise de documents (convention collectives, livret d'accueil, sécurité...)
- **Etape 5 : Visite médicale d'embauche**

### Les obligation et responsabilité des gouvernants de CPTS en cas d'embauche directe :

- **OBLIGATION FINANCIERES :**
  - o Versement du salaire prévu + remise de la fiche de paie
  - o Versement des cotisations sociales URSSAF
- **OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES :**
  - o Immatriculation au répertoire SIRENE
  - o Accomplir les formalités liées à l'embauche (DPAE ect...)
- **OBLIGATIONS A L'EGARD DES SALARIES :**
  - o Fournir au salarié un travail correspondant à l'objet du contrat, en respectant les modalités de lieux, horaires et conditions d'exécutions
  - o Entretiens annuels d'évaluation et entretien professionnels
  - o Formation du salarié
  - o Respecter le règlement du travail (lois, convention collective, congés, salaire, hygiène et sécurité, ...)
  - o Respecter le droit d'expression et d'organisation collective des salariés
- **OBLIGATION DE SECURITE :**
  - o Obligation de dresser un DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels
  - o Obligation d'organiser une visite d'information et de prévention (visite médicale)
  - o Obligation d'adhérer à un service de prévention de santé au travail

### QUESTIONS :

- **Suis-je soumis à une convention collective ?**
  - o 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.
  - o Il existe également la convention ELISFA, mais elle est en remaniement actuellement.
- **Dois-je mettre en place un Comité social et Economique (CSE) ?**
  - o 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.
- **En tant que dirigeant, suis-je dans l'obligation de faire un règlement intérieur ?**
  - o 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.
- **Quelles sont les règles pour le travail du coordonnateur en soirée ? Heures sup ? Récup ?**
  - o Les règles de la convention collective des cabinets médicaux articles 15 et 17 : [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635409](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635409) sont : heures sup au-delà des 35 h semaine avec temps de repos obligatoires.

### **III. Le recours à un auto-entrepreneur**

#### **En cas d'un 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.

### **IV. L'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 Hauts-de-France, lancement du Groupement d'Employeurs dénommé "Santé Services" dès 2024 porté par l'URPS Médecins Libéraux.

Le Groupement d'Employeurs Santé Services est une association loi 1901 non lucrative. C'est une extension du GE médecins de Pays de la Loire préexistant depuis janvier 2022. A présent, 7 régions sont partenaires : Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Bretagne, Normandie, Hauts-de-France, Grand-Est et Corse.

50 bénéficiaires à ce jour.

#### **Le Groupement d'employeurs : Pour qui ?**

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

C'est un service d'attractivité de l'activité libérale.

#### **Le Groupement employeurs : Comment ?**

C'est 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 shortliste 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 de contrat, gestion des conflits...**
- ⇒ **Autres services** : conseil 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>

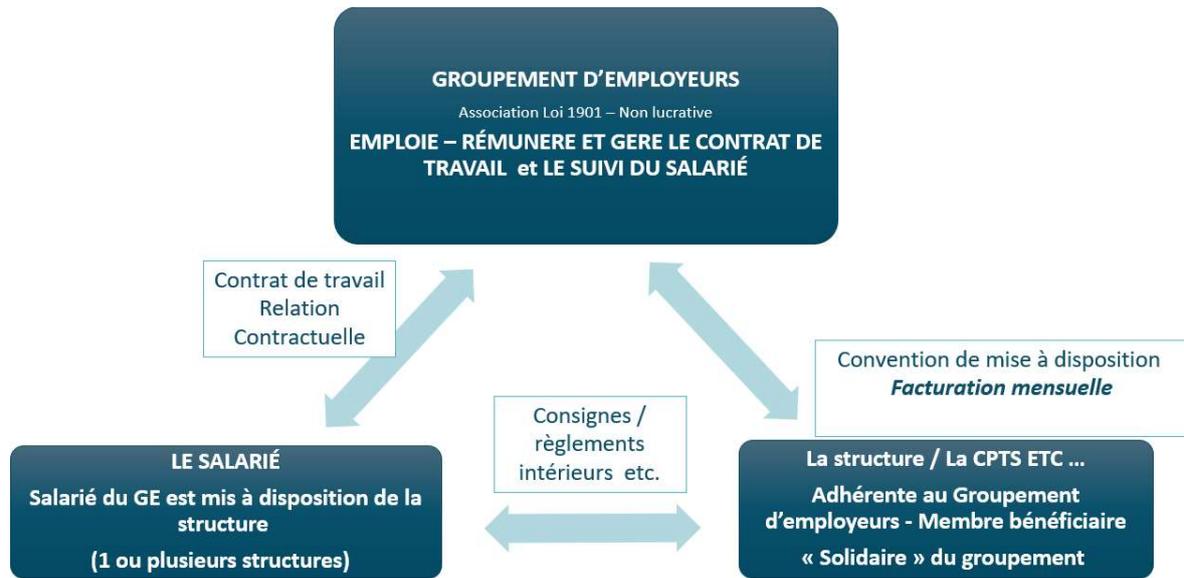
Les obligations des dirigeants de CPTS en cas d'embauche directe	Ce que fait le GE "Santé Services"
Versement du salaire prévu + remise de la fiche de paie	✓ OK
Versement des cotisations sociales URSSA	✓ OK
Immatriculation au répertoire SIRENE	✓ OK
Accomplir les formalités liées à l'embauche (DPAE ect...)	✓ OK
Fournir au salarié un travail correspondant à l'objet du contrat, en respectant les modalités de lieux, horaires et conditions d'exécutions	✓ OK - En binôme avec les membres bénéficiaires
Entretiens annuels d'évaluation et entretien professionnels	✓ OK - En binôme avec les membres bénéficiaires
Formation du salarié	✓ OK - En binôme avec les membres bénéficiaires
Respecter le règlement du travail (lois, convention collective, congés, salaire, hygiène et sécurité, ...)	✓ OK
Respecter le droit d'expression et d'organisation collective des salariés	✓ OK
Obligation de dresser un DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels	✓ OK
Obligation d'organiser une visite d'information et de prévention (visite médicale)	✓ OK
Obligation d'adhérer à un service de prévention de santé au travail	✓ OK

### Le Groupement employeurs : Combien ça coûte ?

Coût facturé aux adhérents utilisateurs du GA :

- Adhésion annuelle à 50 €
- Forfait à l'entrée du service : 2 formules proposées :
  - **FORMULE 1 : recrutement + portage du contrat**
    - Assistants et secrétaires : 500 €
    - Autres profils : 1 000 € + 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 €)
  - + note de frais

- o + toutes sommes engagées par le salarié pour la structure (visite médicale, indemnités de rupture de contrat...)



**Le salarié est lié au GE par son contrat de travail, le GE est l'employeur "administratif". Puis, le GE met à disposition le salarié à la CPTS adhérente. Cette mise à disposition est formalisée par la signature d'une "convention de mise à disposition".**

⇒ **On peut considérer le GE comme le service RH de la CPTS et la CPTS adhérente comme le manager**

### **Exemple mise en situation :**

Un coordonnateur de CPTS souhaite prendre des congés.

Il va d'abord en informer les dirigeants de sa CPTS afin d'avoir leur accord pour poser ses congés.

Une fois que le coordo a reçu son accord, il va transmettre l'information au groupement employeurs qui gèrera la paie du coordonnateur.

### **EN RESUME :**

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



## QUESTIONS :

- **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 ?**
  - o 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 coût fixe correspondant au salaire brut + charges patronales + un forfait de gestion par mois (étant compris entre 125 et 250€)  
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 rémunérations.
- **J'ai déjà un coordonnateur, est-ce que je peux recourir au groupement employeur pour une assistante ?**
  - o Oui bien sûr, la structure peut décider de confier au GE tout ou partie de ses salariés.
- **Quelle est la plus-value de recourir à un GE par rapport à mon expert-comptable ?**
  - o Toute la partie recrutement / portage de contrat. Le forfait de gestion du GE inclut toutes les formalités et démarches de la vie salariale. C'est un appui RH complet.
- **Quel est le service rendu par le GE en matière de formation ?**
  - o Appui à la recherche 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 ?**
  - o 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 ?**
  - o 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 ?**
  - o En respectant un préavis de 6 mois maximum sauf accord amiable entre les parties.
- **Je suis coordonnateur, quel sont les avantages d'être recruté par le GE ?**
  - o Avoir un interlocuteur RH professionnel
- **Concrètement, je suis intéressé(e) par le service, que dois-je faire ?**
  - o Vous contactez votre correspondant URPS habituel qui saisira le GE et vous accompagnera tout au long du process.
- **Je suis salarié à mi-temps de plusieurs structures. J'ai donc plusieurs fiches de paie. Cela change avec le GE ?**
  - o Si vos employeurs sont adhérents au GE, alors vous n'aurez plus qu'une seule fiche de paie qui rassemblera tous vos contrats.



## GROUPEMENT EMPLOYEURS SANTÉ SERVICES



Se connecter

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



Grand Est



Hauts-de-France



Normandie



Nouvelle-Aquitaine



Pays-de-la-Loire



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