



Journées Nationales des CPTS 2025

Atelier 34 – Guide de l'employeur

Jérôme Cressiot – MK CPTS val d'Oise Centre (95)

Muriel Londres – Directrice de la CPTS Val d'Oise centre (95)

Sabine Trébaol – Directrice de la CPTS Centre Littoral Guyanais (973)

Et toutes les personnes ayant contribué à l'écriture du guide de l'employeur de la FCPTS



Ce guide est rédigé par un groupe de travail composé de salariés expérimentés. Il a été relu par des experts juridiques et soutenu par le Conseil d'Administration de la FCPTS

- Besoin concret d'accompagnement en matière de gestion des équipes salariées
- Reconnaissance de la relation de confiance dans le binôme salarié-administrateur, socle du bon fonctionnement d'une CPTS.
- Assurer la pérennité et l'efficacité des actions de terrain
- Un outil pratique pour la gestion des Ressources Humaines au quotidien
- Favoriser une meilleure qualité de vie au travail, réduire les tensions et en efficacité. Sécurisation juridique des pratiques.
- Gagner en efficacité

Le Recrutement

**Expression du besoin, processus, le
contrat**

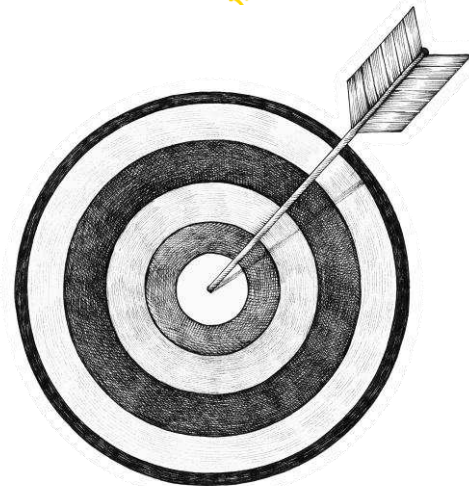




➤ Identifier les missions et tâches

➤ Rédaction fiche de poste

- Identité du poste
- Missions principales
- Responsabilités liées au poste
- Compétences requises
- Conditions de travail





Le recrutement Processus de recrutement

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

➤ Méthode

- Qui ? → Salarié, membre du Bureau
- Statuts → Respecter processus recrutement indiqué

➤ Offre d'emploi



Fiche de poste

➤ Publication annonce

- Multiples plateformes
- Republier régulièrement

➤ Sélection profils

- Une personne désignée sélectionne entre 3 et 10 profils
- **Attention aux refus discriminatoires**



➤ Entretien

- Préférer le présentiel
- 45min – 1h / 15min entre deux entretiens
- Jury : max 3 personnes
- Prévoir une grille de questions
- Transmission des candidatures au jury en amont
- **Interdiction des questions discriminatoires**



Le recrutement Sélection et promesse

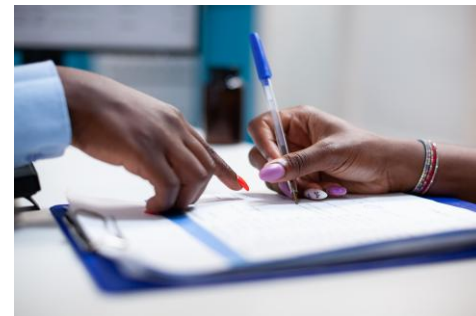
5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

➤ Sélection finale du candidat

- Consensus ou Classement
- Possibilité discussions avec le directeur ou le Bureau
- Contacter candidat retenu en premier
- Validation des éléments RH

➤ Promesse d'embauche (pas obligatoire)



Promesse unilatérale d'embauche = l'employeur ne peut pas la retirer durant le délai d'acceptation

Après acceptation du candidat, une rupture par l'employeur est considérée comme licenciement



➤ Rédaction

- Documents nécessaires à la rédaction
- Document type à faire remplir
- Accompagnement cabinet comptable.

➤ Signature

- En cas de promesse d'embauche accepté, pas possible de refuser
- Possibilité de renégocier certains points
- Deux exemplaires
- Signature par le représentant de la personne morale

➤ Formalités d'embauche

- Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF
- Médecine du travail
- Mutuelle collective



Le recrutement Les conventions collectives

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

Accords négociés entre organisations syndicales prévoyant des dispositions plus favorables que le Code du Travail (salaire minimum, congés payés, durée préavis...)

➤ **Conventions collectives applicables en CPTS**

- CCN Cabinets médicaux
- CCN Centres de Santé
- CCN Personnel des structures associatives sanitaires, sociales et médico-sociales
- CCN des acteurs du lien social et familial



Création d'une
Convention Collective en
cours par la FCPTS

Le recrutement Les accords d'entreprise ou décisions collectives

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

➤ Accords d'entreprise

- Négociations entre les salariés et l'employeur, permettant de définir certains points relatifs aux conditions de travail.
- Possibilité de déroger aux dispositions légales et collectives
- Si moins de 11 salariés employeur peut proposer un projet directement au personnel sans délégué syndical

➤ Décisions unilatérales de l'employeur

- Fixe des règles relatives aux conditions de travail, à l'organisation ou à certains avantages sociaux dans un sens toujours favorable aux employés
- Amélioration des droits ou accord d'avantages supplémentaires pour les employés.
- Information des salariés individuellement + copie datée
- Information CSE s'il y en a un





Le recrutement Les types de contrat

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

➤ **Salariat**

- CDI
- CDD

➤ **Mise à disposition**

- Autre entreprise
- Groupement d'employeur

➤ **Intérim**

➤ **Prestataire**

➤ **Temps partiel**

- - 35h/sem.
- Minimum 24h/sem. (sauf dérogations)
- Inscrire dans contrat répartition durée travail et jours travaillés
- Prioritaire sur postes vacant temps complet



➤ Avenant au contrat

- Accord des parties
- Modifications claires
- Notification du salarié

➤ Encadrer la délégation de responsabilité

- Apparaître clairement dans la fiche de poste
- Lettre de délégation



La politique salariale

Les salaires, le temps de travail, les avantages, les congés, les litiges



➤ État des lieux des pratiques en CPTS

- Salaire coordinateur entre 25 000€ et 70 000€ annuel brut (moyenne entre 35K et 44K)
- Aucun lien entre taille CPTS et rémunération
- Contraintes de travail = rendre poste attractif = ne pas tirer vers les bas / prendre en compte coût de la vie sur le territoire et expérience (étude et pro).
- Manque de reconnaissance + charge de travail importante → **Attention au TURN OVER**

➤ Fixé librement

➤ Plusieurs modes possibles : à l'heure, au rendement, au forfait

➤ Règles spécifiques : SMIC, mensualisation, égalité H/F, non discrimination...

➤ Salaire peut être modifié par accord des parties, si baisse → RAR

➤ Retenues sur salaire possibles (maladie, grève, absences...)

➤ Interdiction des sanctions pécuniaires

➤ 1 fois par mois date fixe. Si plus de 1500€ net = chèque ou virement.



La politique salariale

Les primes & temps de travail

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

- **Complément de salaire**
- **Versement obligatoire si prévu dans le contrat, accord collectif, usage ou engagement unilatéral**
- **Primes possibles :**
 - Prime ancienneté
 - Prime partage de la valeur = Prime Macron
 - Prime sur objectif
- **Heures supplémentaires :**
 - Heure au-delà de 35h/sem.
 - Max 220h/an
 - À la demande de l'employeur si le contrat le précise
 - Peut être remplacée par un repos compensateur
 - +25% 8 premières heures de la semaine puis +50% les autres.
- **Heures complémentaires :**
 - Contrat temps partiel
 - Majoration 10%
 - Max 1 dixième temps travail
 - Pas de compensation possible



La politique salariale Le temps de travail

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER

- Les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif
- Le temps de trajet habituel n'est pas du temps de travail effectif, mais le temps de trajet supplémentaire l'est et donne lieu à des indemnités kilométriques
- Travail de nuit :
 - Entre 21h et 6h
 - Repos compensateur = heures effectuées
 - Majoration salaire possible si prévue
- Travail le dimanche / jour férié :
 - CPTS en principe pas autorisé
- Forfait jour :
 - Formellement accepté via convention individuelle
 - Pas n'importe quel salarié
 - Autonomie planning avec visibilité sur ses RTT
 - Vigilance épuisement personnel
 - Revoir salaire pour compenser perte d'heures supplémentaires





Fournir ou mettre à disposition un bien ou un service permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait normalement dû supporter
Avantages pouvant améliorer la satisfaction et motivation des employés.

- Tickets restaurant
- Chèques vacances
- Chèques cadeaux
- Subrogation et maintien salaire
- Mutuelle entreprise prévoyance





➤ Congés Payés

- 2,5 jours ouvrables par mois = Maximum 30 jours ouvrables
- Acquisition 1^{er} juin au 31 mai
- Report pas possible, remplacement par indemnité compensatrice pas possible. Sauf contrainte extérieur empêchant pose congés.
- Indemnité congés payés la plus avantageuse pour salarié
- Offrir jours supplémentaires = satisfaction et fidélisation (ancienneté, ponts, congés formation...)

➤ Congés fractionnés

➤ Congés supplémentaires enfants à charge

➤ Congés événements

➤ Congés arrêt maladie

➤ Congés enfants malades

➤ Autorisation absence AMP/Adoption

➤ Compte épargne temps

➤ Frais professionnels

Dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle.

- Frais réel
- Indemnité forfaitaire

➤ Véhicule de fonction ou personnel

➤ Indemnités déplacement



➤ Matériel : PC / Téléphone

Obligation mettre tous les moyens pour permettre au salarié d'exécuter son contrat.

Avantages en nature = cotisations + comptabilisées salaire brut

- Rémunération
- Conditions de travail
- Rupture contrat de travail
- Discriminations ou harcèlement
- Droits sociaux

Obligation de procéder à l'évaluation des
risques dans l'entreprise = DUERP

➤ Résolution

Possibilité recourir négociation amiable

- Médiation conventionnelle
- Procédure participative
- Transaction



LA GESTION TOUT AU LONG DU CONTRAT

Intégration, gestion RH, évolution
carrière, conditions de travail

La gestion du contrat Intégration et gestion RH

5 & 6 NOVEMBRE 2025

LE CORUM  MONTPELLIER



➤ Intégration

Anticipation

Cohésion

Ne pas attendre fin de période d'essai pour bilan

Courrier de fin de période d'essai

Parcours d'intégration

- Présentation fonctionnement (CPTS, interne)
- Présentation formelle et informelle
- Feuille de route
- Temps individuels

➤ Prévoir des passations

➤ Gestion RH:

- Points RH réguliers avec référent RH, comptable, Directeur et représentant personnel
- Moyenne CPTS : 1,9 ETP, 55% CPTS 2 ou 3 salariés
- Structurer l'équipe et définir un organigramme
- Favoriser cohésion d'équipe : communication, confiance, team building, soutenir leadership, célébrer succès, soutien





➤ Évolution de carrière

Entretiens annuels vs Entretiens professionnels (obligatoire), tous les 2 ans

Veiller adaptation du salarié au poste

Formation continue

➤ Qualité de Vie au Travail (QVT)

Actions et pratiques visant à améliorer le bien-être des salariés et leurs conditions de travail.

- Environnement de travail
- Organisation du travail
- Management
- Développement des compétences
- Équilibre vie pro/vie perso
- Santé et bien-être

➤ QVT en CPTS

- Épanouissement : épuisement et stress chronique
- 80,6% coordinateurs se disent stressés (30% stress permanent)
- 7,5% communication défailante
- 6,2% manque de reconnaissance

Leviers :

- 22,5% embauche ou externalisation des tâches
- 20,6% d'avantage d'engagement de la gouvernance
- 16,4% moins de réunions soirée



Journées Nationales des CPTS 2025

Merci de votre attention