

# Séгур de la Santé

Améliorons  
les conditions de travail  
et de formation  
des internes  
de Médecine Générale



# Sommaire

Introduction **2**

**Améliorer les conditions de travail  
et de formation  
des internes **3****

**Faire évoluer et  
revaloriser la rémunération  
des internes **6****

**3** Respect strict du temps de  
travail réglementaire en stage

**5** Respect des temps  
de formation

**5** Respect du service  
normal de garde

**6** Changer le mode de rémunération avec  
la création d'un budget "sac à dos"

**7** Revaloriser le salaire des internes

## Glossaire

**ARS** Agence Régionale de Santé

**CME** Commission Médicale d'Établissement

**CNGE** Collège National des Généralistes Enseignants

**CVEC** Contribution de Vie Étudiante et de Campus

**DES** Diplôme d'Études Spécialisées

**DGOS** Direction Générale de l'Offre de Soins

**R3C** Réforme du Troisième Cycle

## Sources

Enquête sur la Santé Mentale / ANEMF, ISNAR-IMG, ISNCCA, ISNI, ReAGJIR – 2017

Etat des lieux des conditions de travail des internes de Médecine Générale  
ISNAR-IMG – 2019

Déterminants du respect du temps de formation en stage des internes de médecine  
générale en France / CNGE – 2020

# Introduction

Les internes représentent aujourd'hui un maillon essentiel de la chaîne du soin en France. Praticiens en formation, nous partageons notre temps entre formation pratique sur nos lieux de stage ambulatoires ou hospitaliers, et formation universitaire.

Le manque de moyens humains, particulièrement à l'hôpital, retentit directement sur notre formation : il n'est plus exceptionnel de constater que certains services hospitaliers ne peuvent fonctionner sans internes.

L'évolution des conditions de travail et l'application du temps de travail réglementaire a suscité de nombreux mouvements de la part des internes au travers des différentes représentations syndicales. Il y a plus de 20 ans, les internes dénonçaient déjà un manque de moyens humains à l'hôpital, un non-respect de ce temps de travail et la nécessité d'une revalorisation salariale. Depuis 2015 et suite à la mise en demeure de la France par la Commission Européenne en 2013, une mise en conformité avec le droit européen a été rendue possible. Cependant, force est de constater que la réglementation n'est encore que rarement respectée.

Une enquête de l'ISNAR-IMG réalisée en 2019 montre que les nombreuses dérives sont toujours d'actualité au détriment de la formation des internes et des soins dispensés.

Il n'est pas étonnant de constater que les stages hospitaliers sont à l'origine de davantage de dérives que les stages ambulatoires. Nous remarquons également que les services de médecine d'urgence et de médecine polyvalente sont les terrains de stage les plus sujets au dépassement du temps de travail réglementaire.

Ces constatations font malheureusement écho au, et s'expliquent en partie par, le manque de moyens humains décrié à l'hôpital, qui impacte mécaniquement la formation et les conditions de travail des internes.

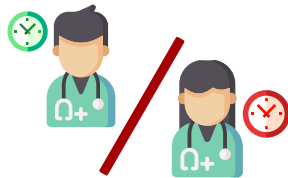
Mais la période de l'internat est aussi destinée à la construction du projet professionnel. Notre formation doit passer par un exercice ambulatoire et hospitalier, et elle doit se faire dans de bonnes conditions. La mission de soin entre régulièrement en conflit avec la formation des étudiants ainsi qu'avec leur vie personnelle. C'est pour cette raison que nous restons force de proposition pour construire un système de santé qui offre des perspectives d'avenir ambitieuses et innovantes, loin des politiques de restriction budgétaire des années précédentes.

## Respect strict du temps de travail réglementaire en stage

En 2020, la réglementation du temps de travail des internes n'évolue toujours que très lentement. Pourtant, les enquêtes se succèdent et portent des constatations sans appel : le temps de travail réglementaire n'est pas respecté et cela retentit directement sur notre santé et nos conditions de formation.

Une enquête récemment menée pour les internes de Médecine Générale montre que :

Près d'un interne  
sur deux



travaille plus de

**48h**  
par semaine



Les **2/3**  
d'entre eux y sont contraints pour  
des obligations de service

 **4%**

des internes de Médecine Générale  
ne bénéficient pas d'un repos de  
sécurité à l'issue d'une garde

La présence des internes dans les stages hospitaliers est devenue indispensable au bon fonctionnement des services et des établissements. Or, nous sommes des effecteurs de soin, mais nous sommes avant tout des praticiens en formation.

Cette dérive est illustrée dans une récente enquête du CNGE qui montre que la durée de stage hebdomadaire moyenne à l'hôpital est supérieure de 32,5 % à celle des stages ambulatoires de Médecine Générale.

Il est urgent de proposer des mesures concrètes pour mettre fin à ces dérives, d'autant plus que nous avons pu constater qu'elles étaient pourvoyeuses de risques psycho-sociaux. L'enquête sur la santé mentale menée en 2017 par les structures représentant les jeunes et futurs médecins a montré que 2 jeunes médecins sur 3 souffraient d'anxiété et près de 30% d'entre eux présentaient des symptômes de dépression. Il n'est pas possible d'ignorer non plus que 24% des répondants déclaraient avoir des idées suicidaires. Parmi les facteurs de risques identifiés, on retrouvait notamment la fatigue ou encore le manque d'encadrement.

Les preuves de la nécessité d'opérer des changements radicaux dans les conditions de travail des internes de Médecine Générale ne manquent pas.


L'outil actuel de régulation et de contrôle du temps de travail qu'est le tableau de service n'est malheureusement toujours pas utilisé comme il le devrait. La réglementation prévoit un remplissage par le praticien responsable de l'accueil en lien avec le coordonnateur de la spécialité. Il doit être ensuite validé mensuellement par le directeur de la structure d'accueil ou du centre hospitalier universitaire de rattachement.

Lors de notre état des lieux, près d'un interne de Médecine Générale sur deux déclarait ne pas disposer d'un tableau de service. De ce fait, ni le temps de travail en stage, ni le temps de formation de l'interne n'est objectivement évalué. Ceux-ci restent donc inconnus pour l'ensemble des acteurs, que cela soit l'interne, le praticien responsable, la structure d'accueil, ou plus globalement nos deux ministères de tutelle. Cet angle mort était déjà pointé par la Commission Européenne lors de la mise en demeure de la France.

La réglementation du temps de travail des internes est complexe. Elle se base sur un maximum de 48h mais également sur la notion de huit demi-journées en stage et deux demi-journées hors stages, sans définir la durée d'une demi-journée. Les modalités de recours en cas de dérives le sont tout autant, avec des démarches longues et dissuasives.

Toujours dans notre état des lieux, deux tiers des internes de Médecine Générale mis en difficulté dans le respect de leur temps de travail déclarent ne pas avoir trouvé de réponse à leurs problèmes, même en ayant contacté une des structures référentes (coordonnateur, direction des affaires médicales ou autre). Ces résultats illustrent typiquement le manque de leviers d'action disponibles.

Des moyens concrets et rapides d'ajustement doivent donc être prévus. Certains ont été annoncés en début d'année, il faut aller plus loin et passer de la parole aux actes.

 **Une réflexion sur la définition d'une demi-journée**, notamment concernant sa durée horaire, doit être initiée afin de clarifier la réglementation en vigueur.

**Appui à la création et à la validation des tableaux de service, avec un examen annuel en CME obligatoire** : la gestion du temps de travail des internes dans un établissement est un sujet d'une grande importance, et les responsabilités des chefs de pôle et du chef d'établissement doivent être engagées dans le respect de la réglementation. La définition **d'indicateurs** permettant d'objectiver le non-respect des règles doit être statuée et en lien avec un mécanisme de sanction financière.

Pour favoriser un meilleur suivi, **une uniformisation et une simplification du remplissage du tableau de service doit être opérée.**

**Renforcement de l'application de la réglementation en vigueur** : tout service ou entité d'accueil d'un interne en stage ne respectant pas la réglementation doit voir son agrément révisé dès le semestre suivant. Une procédure de **réévaluation accélérée de l'agrément des terrains de stages** concernés par le non-respect du repos de sécurité ou le dépassement manifeste du temps de travail doit donc être instaurée de façon systématique et intransigeante. En cas de dérive grave et/ou de mise en danger dans ces stages, les internes doivent également pouvoir être changés de terrain de stage en urgence. Cette réévaluation ne doit, en aucun cas, remettre en question la validation de l'interne.

Les instructions, notes et autres rappels à la réglementation n'ayant visiblement pas suffi à faire respecter les principes fondamentaux du temps de travail des internes, **un mécanisme de sanctions financières doit être mis en place et systématiquement appliqué aux entités d'accueil** où les internes dépasseraient le temps de travail réglementaire, ou qui ne comptabiliseraient pas ce temps de travail au moyen des tableaux de services, pourtant déjà réglementairement obligatoires depuis 2015<sup>1</sup>.

Agnès BUZYN puis Olivier VERAN, se sont engagés tous les deux à faire appliquer ces sanctions. Les concertations ont débuté avant la crise sanitaire, et **il est impératif et urgent de faire aboutir cet engagement qui sera un premier pas vers l'application d'un respect strict de la réglementation en vigueur.**

<sup>1</sup> Décret du 26 Février 2015 relatif au temps de travail des internes

## Respect des temps de formation

La formation de l'interne passe par une formation hors-stage à hauteur de deux demi-journées par semaine en moyenne : une demi-journée sous la responsabilité du coordonnateur du DES et une demi-journée en autonomie.

Le respect du nombre et de l'accès aux demi-journées de formation n'est lui non plus toujours pas respecté. Dans notre état des lieux, 9% des internes déclaraient ne pas pouvoir bénéficier de leurs demi-journées de formation sous la responsabilité du coordonnateur de DES, et 15% ne pas pouvoir bénéficier de leurs demi-journées en autonomie. Dans l'enquête plus récente du CNGE citée précédemment, un interne sur deux déclarait avoir renoncé à assister à un cours, faute de pouvoir se libérer de son lieu de stage. La disposition de deux demi-journées de formation par semaine n'est pourtant pas nouvelle et existait bien avant la réforme du troisième cycle.

Souvent contraint d'y renoncer faute de personnel disponible sur notre lieu de stage, il est inentendable que nous soyons encore mis en difficulté pour disposer des temps d'enseignement ou de formation nécessaires à la validation de notre diplôme et l'apprentissage de notre spécialité. Le poids des difficultés que rencontre l'Hôpital Public, faute de moyens humains, dénoncé depuis des années par l'ensemble des professionnels de santé ne doit pas retentir sur notre formation.

Les mesures précédemment évoquées seront un premier pas pour nous garantir un accès systématique aux demi-journées de formation qu'imposent notre statut d'étudiants. En cas de non-respect de ces temps d'enseignement et de formation réglementaires, les différentes entités d'accueil devront voir leur agrément révisé et des sanctions financières devront systématiquement s'appliquer.

## Respect du service normal de garde

La participation à la permanence des soins fait partie intégrante de notre formation. Bien que réglementée, elle conduit pourtant souvent à des situations de dérive.

Le service normal de garde comprend une garde par semaine et un dimanche ou jour férié par mois. En cas de nécessité, il est possible de réaliser des gardes supplémentaires, mais elles doivent faire l'objet d'une rémunération particulière.

Or, force est de constater que ce service normal n'est que très peu respecté, et que la rémunération supplémentaire reste toujours trop peu appliquée. Dans l'enquête sur les conditions de travail, plus d'un interne sur trois déclarait réaliser plus de gardes que prévu par le service normal de garde. Près de 60% d'entre eux ne touchaient pas la rémunération supplémentaire, pourtant prévue dans les textes.

Un passage à **six internes minimum pour pouvoir remplir une ligne de garde est nécessaire**. La réforme du troisième cycle prévoit un développement des stages ambulatoires, en lien avec notre exercice futur. De ce fait, nous serons de moins en moins présents en stage hospitalier, notamment dans les hôpitaux périphériques.

Les lignes de garde à cinq internes, comme prévues dans la législation, sont pourvoyeuses d'un dépassement du service normal de garde et d'un dépassement du temps de travail réglementaire et d'une moindre formation universitaire et personnelle. L'interne doit donc choisir entre une formation suffisante sur son lieu de stage, pouvoir bénéficier de ses demi-journées de formation, ou respecter la limite des 48h hebdomadaire.

**Un encadrement réglementaire des demi-gardes a été annoncé et doit être concrétisé.** Les internes sont également amenés à participer à la permanence des soins via des créneaux de début de nuit apparentés aux demi-gardes des médecins seniors. Mais à l'heure actuelle, les demi-gardes pour les internes ne sont réglementées que pour la demi-journée du samedi après-midi.

## Respect du service normal de garde

Il est illusoire de nier le fait que les internes réalisent ces créneaux de travail et qu'ils peuvent être bénéfiques pour l'organisation des services. Nous avons pu constater qu'un quart des internes de Médecine Générale réalisaient des créneaux apparentés à des demi-gardes mais que la moitié d'entre eux ne disposaient pas d'un repos de sécurité, et que 8% n'étaient même pas rémunérés pour ce travail.

Il est donc nécessaire d'encadrer réglementairement les demi-gardes. **Elles doivent pouvoir débiter au plus tôt à 18h30 et se terminer au plus tard à minuit.** Le samedi après-midi doit rester considéré comme une demi-garde. Une **demi-garde correspondra à une demi-journée.** En cas de temps de travail débutant avant 18h30, il conviendra de compter deux demi-journées travaillées. Ces temps de travail devront être inscrits dans le tableau de service et pourront donner lieu à des récupérations en cas de dépassement du service normal.

**Un repos de sécurité à l'issue d'une demi-garde devra être systématique afin de respecter les directives européennes.**

Tout comme pour une ligne de garde standard, l'ouverture d'une ligne de demi-gardes devra se faire par la Commission Médicale d'Etablissement, être motivée par les besoins de service, et n'être ouverte que si suffisamment d'internes peuvent la pourvoir en respectant leur temps de travail. Le service normal de demi-garde sera composé d'une demi-garde par semaine, et d'une demi-garde de dimanche ou jour férié par mois.

## Faire évoluer et revaloriser la rémunération des internes

### Changer le mode de rémunération avec la création d'un budget "sac à dos"

Le système de rémunération des internes est complexe et multiplie les acteurs impliqués. Les financements des postes des internes en médecine est composé en partie d'une MERRI (Missions d'enseignement, de recherche, de référence et d'innovation), attribuée par la DGOS aux ARS et d'une partie par l'établissement employeur.

Il existe quelques particularités. Pour les stages ambulatoires ou lors d'une année-recherche, l'employeur est le CHU de rattachement de l'interne. L'employeur perçoit de son côté une compensation forfaitaire calculée sur la base d'un « coût de référence » (coût brut pour l'employeur avec 44 % de charges).

Pour les stages hospitaliers, il est considéré que l'interne est un effecteur de soin et que son activité bénéficie à son employeur. Rémunéré par l'hôpital, l'interne peut ressentir une obligation de travail directement envers lui, et être une entrave à la mobilité inter-établissements. Retirer le financement des postes d'internes du budget des hôpitaux et attacher une enveloppe correspondant à la totalité de la rémunération de l'interne à l'interne en question, qui le suivrait où qu'il soit, aurait deux objectifs : détacher la rémunération de l'interne de l'hôpital qui l'emploie en compensant la totalité de sa rémunération, et faciliter les mobilités, en permettant le versement de cette enveloppe à un organisme indépendant, correspondant au lieu où l'interne est en stage, plutôt que de systématiquement passer par l'ARS.

La création d'un budget-sac à dos, idéalement géré par un organisme indépendant, est donc souhaitable.

## Revaloriser le salaire des internes

Alors que le coût de la vie augmente, il n'y a eu aucune revalorisation significative du salaire de base des internes depuis un peu moins de 10 ans.

Depuis deux ans, nous devons payer, en plus de nos frais annuels d'inscription à l'université, la Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC). Force est de constater que cette taxe, destinée à "favoriser l'accueil et l'accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif des étudiants et à conforter les actions de prévention et d'éducation à la santé réalisées à leur intention" s'applique souvent dans des politiques liées aux campus universitaires. Or les internes, bien qu'encore étudiants, sont pour la grande majorité de leur cursus en stage en périphérie des villes universitaires et ne bénéficient pas des installations et animations des campus. **Une mesure compensatoire de la CVEC doit donc être proposée aux internes.**

En février 2019 lors du congrès des internes de Médecine Générale, Agnès BUZYN s'était engagée à ouvrir le dossier de la revalorisation du salaire des internes et la réflexion quant à une indexation au coût de la vie.

L'engagement des internes et leur dévotion, notamment dans le cadre de la crise que nous venons de traverser, n'est plus à prouver. Une revalorisation à la hauteur de leur abnégation pour le système de santé doit être mise en place, pour reconnaître à sa juste valeur le travail fourni au quotidien.

A ce titre, nous demandons une majoration substantielle de notre salaire de base, et de nos indemnités de gardes.

### Résumé des revendications de l'ISNAR-IMG



- 1 **Majoration substantielle du salaire de base et des indemnités de garde.**
- 2 **Renforcement de l'application de la réglementation du temps de travail des internes.**
- 3 **Mise en place de sanctions financières systématiquement appliquées aux entités d'accueil des internes qui ne respectent pas la réglementation.**
- 4 **Uniformisation et simplification du remplissage du tableau de service.**
- 5 **Augmentation du nombre minimum d'internes à six pour l'ouverture d'une ligne de garde.**
- 6 **Encadrement réglementaire des demi-gardes réalisées en semaine.**
- 7 **Réflexion sur la définition d'une demi-journée, notamment concernant sa durée horaire.**
- 8 **Appui à la création et à la validation des tableaux de service, avec un examen annuel en CME obligatoire.**
- 9 **Réévaluation accélérée de l'agrément des terrains de stages concernés par le non-respect du repos de sécurité ou le dépassement manifeste du temps de travail.**
- 10 **Proposition d'une mesure compensatoire de la participation à la CVEC.**