

# Article 51 PEPS : procédures de mise en place d'un paiement au forfait dans une MSP en nord Isère

**Dr François WELFERT, Dr Emmanuel BRONNER, Mme Anne-Charlotte SCHEPENS,  
Dr Charles SHIH, Dr Matthieu VATAR, Mme Constance TOURNEBIZE, Mme Coralie MANFRIN**

## Introduction

- **PEPS** : Paiement en Equipe des Professionnels de Santé.
- **Article 51** visant à tester un modèle de rémunération forfaitaire.

Le forfait rémunère l'activité de l'équipe selon le profil et le nombre de patients médecin traitant.

- 2<sup>ème</sup> édition.
- **2 ans** d'expérimentation (début janvier 2025)
- Equipe de **5 pers min** :
  - 2 médecins
  - IDE libérale ou salariée (IPA ou Asalée)

## Equipe de Montalieu-Vercieu

### SOIGNANTS

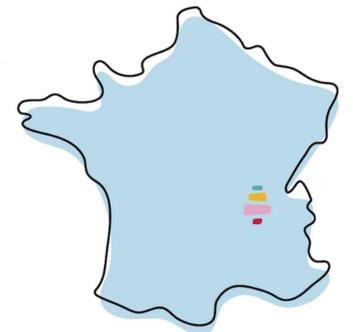
4 médecins  
1 IDE  
1 orthophoniste

### ADMINISTRATIFS

1 Directrice de cabinet  
1 secrétaire  
4 ass méd

### DEMOGRAPHIE MEDICALE

ZIP  
Situé en Nord Isère  
30 médecins / 100.000 Hbts



## Objectifs

- 1- Améliorer la **qualité du parcours** et optimiser la prise en charge des patients
- 2 - Améliorer la **qualité de vie au travail** des soignants
- 3 - Améliorer l'**accès aux soins** dans les zones sous-denses
- 4 - Gagner en **pertinence** en diminuant le nombre d'actes évitables

## Mise en place de PEPS

- Accompagnement par **HIVE SANTE**
- Administratif :
  - Lettre d'intention
  - Formation PEPS à Paris
- Information des patients du cabinet
- Structuration juridique : **SISA**
- Règles de rémunération
- Modification au sein du cabinet : rôle clé de la **Directrice de cabinet**
  - procédure de **délégation d'actes**
  - Harmonisation : pratiques, patientèles, planning, ...
  - Fonction support : secrétaire, assistante médicale
  - Création de **parcours patients**
  - Création de projets : groupe parentalité, TND,

## Points positifs

- Gestion d'un **budget**
- Valorisation d'**activités hors nomenclatures** (prévention, aller-vers)
- Expérimentation
- Meilleure rémunération

## Limites

- Mise en œuvre complexe
- **Résistance** au changement
- Durée de 2 ans
- Evaluation limitée du cout médico-économique
- Lourdeur administrative
- Difficulté à mettre en place chez des équipes jeunes et/ou très évolutive

## Conclusion

- La rémunération au forfait demande un effort de mise en place important. Le succès de cette expérimentation dépend et dépendra de la pérennité du soutien financier au terme de ces 2 années.
- Sur le plan médical la rémunération au forfait permet de s'affranchir de la course à l'acte et de se recentrer sur des activités qui ont une vraie plus-value dans le suivi du patient.
- Après quelques mois de fonctionnement, nous avons le sentiment que notre métier est devenu plus professionnel et centré sur le médical. Nous avons également le sentiment d'offrir un meilleur service à la population tout en améliorant nos conditions de travail.

## Contact

francois.welfert@gmail.com  
contact@hive-sante.com

