

Date : le Mercredi 24 septembre 2014

A l'attention des professionnels du CHU de La Réunion

DIRECTION GÉNÉRALE

RÉF. : 249-2014/DG/EL

Chers collègues du Centre Hospitalier Universitaire de La Réunion,

J'attache de l'importance, comme vous le savez, avec l'équipe de direction, à vous tenir informés des moments importants de la vie de notre jeune CHU.

C'est pourquoi, j'ai souhaité m'adresser à vous pour vous informer plus particulièrement de trois sujets significatifs concernant la gestion des ressources humaines de l'établissement et présentés cette semaine aux instances du CHU. J'ai considéré qu'il y avait sur ces trois questions un devoir tout à la fois d'information et d'explications auprès de vous.

Le premier sujet concerne la politique de formation et de promotion professionnelle des agents hospitaliers. Les partenaires sociaux du CHU m'ont fortement sensibilisé aux risques de fragilisation de cette politique liés à un projet de changement du mode d'indemnisation des stages faisant suite à une décision du bureau national de l'Association nationale pour la formation des hospitaliers (ANFH). La Commission de soins (CSIRMT), le Comité technique d'établissement (CTE) ont fait part de leur préoccupation à ce sujet. Bernard VON PINE, Président du Conseil de surveillance du CHU, a également pris ce matin l'initiative d'une motion de ce Conseil rappelant toute la nécessité de préserver cette politique essentielle au développement des carrières de nos collègues. Avec nos représentants dans les instances de l'ANFH, nous poursuivrons le dialogue dans les prochains jours avec l'ANFH nationale pour garantir la continuité de dispositifs dont chacun reconnaît l'intérêt et l'efficacité pour les professionnels hospitaliers.

Le deuxième sujet porte sur le rapport rendu par la Chambre régionale des comptes (CRC) en matière de gestion des ressources humaines et sur les suites que nous aurions à y donner.

Vous trouverez, joints à cette présente lettre, l'intégralité du rapport de la CRC ainsi que la réponse que j'ai adressée à la Chambre. Encore une fois, cette communication aux professionnels du CHU, en dépit de la technicité de ce type de documents, me semble relever d'une exigence simple d'information.

Comme vous le savez, les CRC contrôlent, à échéances régulières, la gestion des collectivités et hôpitaux publics ; il s'agit d'un contrôle portant tout à la fois sur la régularité et le bon emploi des deniers publics. C'est ce qu'a fait la CRC de La Réunion en contrôlant la gestion des ressources humaines de notre établissement : son rapport porte, pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2012, sur le Centre hospitalier départemental Félix Guyon et le Groupe hospitalier Sud Réunion et, depuis le 1^{er} janvier 2012, sur le Centre hospitalier universitaire de La Réunion (issu de la fusion des deux établissements précités).

S'agissant des orientations générales à donner à la politique de gestion des ressources humaines, la Chambre appelle de ses vœux la poursuite et l'amplification du mouvement d'harmonisation à l'échelle du CHU en constatant la persistance d'écarts entre les pratiques sur les deux principaux sites. Cette orientation donnée par la CRC va naturellement dans le bon sens pour autant que nous conservions – et c'est à mon sens une nécessité forte – la période de transition de quatre ans (prévue par le protocole préalable à la création du CHU et signée par la grande majorité des partenaires sociaux). Cette phase de transition (prévue jusqu'au 31 décembre 2015) constitue un impératif pour nous permettre de continuer à procéder progressivement et dans la sérénité à l'harmonisation de nos règles de gestion des ressources humaines. La CRC donne acte à l'établissement d'un certain nombre de changements d'ores et déjà opérés. Je me suis engagé, avec les partenaires sociaux membres de la commission de suivi du projet social, à ce que nous définissions, d'ici au début de l'année 2015, un calendrier opérationnel pour guider la suite de nos travaux. Je sais notamment que la question de l'harmonisation des dates des concours entre les deux principaux sites du CHU aura à être traitée en priorité.

La Chambre régionale des comptes se prononce, en outre, sur la régularité de plusieurs dispositifs de rémunération et régimes indemnitaires du CHU. Cette appréciation en droit par une juridiction financière s'avère naturellement importante pour déterminer la capacité d'action de l'ordonnateur des dépenses de l'établissement (qui est le directeur) et pour l'exercice – préalable au paiement de ces dépenses – du contrôle de régularité exercé par le trésorier, comptable public.

De ce point de vue, la CRC constate que le CHU s'est d'ores et déjà mis en conformité avec la réglementation sur plusieurs types de régimes indemnitaires pour lesquels des interrogations antérieures avaient été émises. Cependant, la Chambre considère que sont irréguliers d'autres dispositifs mis en œuvre par l'établissement :

- S'agissant du personnel médical, la Chambre met en question la base légale pour le versement de la surrémunération au cours des congés bonifiés. Ce versement représente un montant annuel global de l'ordre de 300 000€ pour le CHU ;
- S'agissant du personnel non médical, la CRC considère qu'est irrégulière l'indexation de la prime de service et de plusieurs autres régimes indemnitaires. S'agissant de la prime de service (versées aux personnels stagiaires et titulaires), la prise en compte de cette indexation représente un montant annuel moyen par agent de l'ordre de 150 à 200€. Cette indexation de la prime de service représente un montant annuel global de l'ordre de 800 000€ pour le CHU.

Je précise que l'appréciation de la CRC sur ces irrégularités porte aussi bien pour le CHD Félix Guyon et le GHSR pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2012 que pour le CHU de La Réunion pour la période postérieure à cette date.

J'aurai bien sûr à cœur de saisir de ces questions nos autorités de tutelle régionale et nationale (ARS et ministère de la Santé) pour recueillir leurs points de vue sur les suites à donner à cette appréciation en droit formulée par la CRC. Il s'agit, en effet, de questions juridiques ne concernant pas spécifiquement le CHU de La Réunion mais se posant pour l'ensemble des établissements hospitaliers mettant en œuvre ces modalités de prise en compte de l'indexation et de traitement des congés bonifiés.

Je tenais, pour autant, à vous faire part dès à présent des orientations qu'il me semblerait logique et juste de suivre si le point de vue de nos tutelles répondait à celui exprimé par la CRC. Cette nécessité d'anticipation et de précaution est d'autant plus grande que le trésorier – indépendant de la direction de l'établissement et relevant de l'autorité hiérarchique du ministère des finances – peut décider d'interrompre à

tout moment le versement de régimes indemnitaires et dispositifs de rémunération considérés comme illégaux par la CRC.

C'est pourquoi, je voulais exprimer dès à présent auprès de vous trois principes essentiels à suivre si nous devons procéder à la mise en conformité de ces régimes :

1/ **Toute application rétroactive pour une telle mise en conformité me semble devoir être écartée.** Peut-être cohérente en droit avec l'appréciation de la CRC, toute idée de rétroactivité ne me semble pas envisageable en pratique : il serait, en effet, injuste de solliciter le reversement d'indemnités anciennes à des professionnels qui ne sont strictement pour rien dans le constat de cette irrégularité. Si une mise en conformité devait être mise en œuvre, elle ne pourrait, à mon sens, être opérée que pour l'avenir à compter du 1^{er} janvier 2015 ;

2/ **Les marges de manœuvre éventuellement réalisées du fait de la mise en conformité de ces régimes auraient à être réinjectées pour la mise en œuvre des objectifs de notre politique de gestion des ressources humaines :**

- S'agissant du personnel médical, les 300 000€ évoqués plus haut pourraient être réalloués à la **mobilisation de temps médicaux complémentaires au sein des pôles** (rendus nécessaires notamment par la montée en puissance de nos missions d'enseignement et de recherche) ou à la poursuite de la **montée en charge du nombre de nos internes** (que le CHU soutient avec force malgré les contraintes budgétaires et dont la CRC reconnaît elle-même la nécessité). J'ajoute que ces moyens pourraient aussi, le cas échéant, être mobilisés pour faciliter le déblocage de recrutements médicaux dans des **spécialités à recrutement difficile** au niveau national et au niveau local (je pense, par exemple, à l'imagerie). Il est, en effet, nécessaire de ne pas amoindrir l'attractivité médicale de notre CHU qui dispose aujourd'hui de l'un des taux d'emplois médicaux vacants les plus faibles au niveau national ;

- S'agissant du personnel non médical, la marge de manœuvre dégagée par la mise en conformité de ces régimes pourrait être réallouée à la **mise en œuvre de la démarche forte de stagiairisations et de titularisations** prévue par le projet social du CHU. Cette démarche – qui bénéficie à nos collègues disposant de deux années d'ancienneté à temps plein – a permis de procéder à plus d'un millier de stagiairisations en trois ans (plus de 600 sur le site Sud et plus de 400 sur le Site Nord), ce qui, a fortiori dans un contexte budgétaire contraint, est un effort sans équivalent au niveau national. Or, le terme de cette démarche est, en l'état, prévu au 31 décembre 2015 par le projet social du CHU. Je suis prêt à ouvrir dès à présent les discussions avec les partenaires sociaux pour que la marge de manœuvre le cas échéant obtenue par la mise en conformité de ces régimes indemnitaires soit réallouée à la **prolongation au-delà du terme initialement prévu de ce plan de stagiairisations.**

3/ **Ces mises en conformité de régimes indemnitaires auraient à être mises en œuvre dans un esprit de dialogue, de concertation et d'efforts partagés.** Comme délégué régional de la Fédération hospitalière de France, j'engagerai, dès le retour d'une position de principe ministérielle sur cette question, avec les directeurs des autres établissements, les concertations utiles en vue de l'élaboration d'une position commune entre tous les hôpitaux. A titre personnel et même si la CRC ne formule aucune observation sur ce point, je demanderai à l'ARS à ce qu'un abattement de 25 % soit pratiqué sur la part résultats de mon régime indemnitaire au titre de 2015. Je sais qu'1 euro n'a pas toujours la même valeur au regard des différences de rémunération mais aussi au regard des contraintes familiales ou sociales qui peuvent être celles de nos collègues. Mais je sais aussi qu'il serait peu compréhensible que la direction ne s'associe pas aux efforts demandés à nos collègues si les mises en conformité demandées par la Chambre régionale des comptes devaient être mises en œuvre.

Je voudrais également vous dire, indépendamment des suites qui seront données aux appréciations formulées par la CRC, que nous tiendrons les engagements pris s'agissant :

- **De la mise en œuvre des orientations du projet social du CHU dans le cadre actuellement fixé.** En particulier, la démarche de stagiairisations se poursuivra de manière générale et aura à s'intensifier sur certains domaines comme les laboratoires ou les secteurs transversaux comme les personnels socio-éducatifs et les psychologues (pour lesquels un concours sera organisé au début de l'année 2015) ;
- **Du déploiement d'un programme plus global de sécurisation des parcours professionnels au sein de l'établissement.** Cette demande a été fortement exprimée par les partenaires sociaux siégeant au sein de la commission de suivi du projet social et je la trouve légitime. Cette action aura à être portée sur des champs et des métiers spécifiques ou nouveaux au sein de l'hôpital : je pense notamment aux personnels de recherche (pour lequel un projet de protocole vient de recevoir un avis favorable du CTE du CHU), aux professionnels de la DSIO ou encore aux assistants de gestion dans les pôles. Mais cette démarche doit aussi pouvoir bénéficier de manière plus générale aux personnels contractuels du CHU. Nous finaliserons ainsi dans les prochaines semaines un **projet de protocole de résorption des « contrats courts » : plusieurs centaines de nos collègues n'exercent encore leurs fonctions que sur des contrats très courts alors qu'ils sont présents depuis plus de deux ans dans l'établissement. Ce protocole visera donc à prolonger les durées de ces contrats de manière progressive afin de préparer les démarches de concours / stagiairisation.** L'objectif est d'opérer la totalité de ces extensions de durées de contrats d'ici à la fin de l'année 2015. Ce dispositif constitue une avancée réelle pour nos collègues mais est aussi un gage de bonne gestion : notre établissement doit pouvoir mieux évaluer et reconnaître la valeur professionnelle des agents qui oeuvrent pour lui et leur proposer de véritables trajectoires de sécurisation progressive de leurs parcours professionnels.

Le second sujet que je souhaitais aborder avec vous porte sur la préparation des prochaines élections professionnelles pour le CHU de La Réunion. J'ai saisi, voici quelques jours, le ministère de la Santé pour lui rendre compte de l'avancement du processus de préparation de cette échéance importante pour la vie de notre établissement. Le ministère considère, au regard des textes législatifs et réglementaires applicables, que les élections pour le CTE et la Commission administrative paritaire (CAP) du CHU doivent désormais se tenir sur la base d'élections se fondant sur un corps électoral unique au niveau du CHU. Conformément à l'esprit des engagements pris dans le cadre du protocole préalable à la création du CHU signé avec la grande majorité des partenaires sociaux, cette évolution – nécessaire pour garantir la sécurité juridique de ce processus électoral – doit aller de pair avec le maintien d'instances consultatives de sites fondées sur un calcul des résultats électoraux par sites. A 12 voix sur 15, les partenaires sociaux ont rappelé hier au CTE du CHU leur attachement au maintien de ces instances de dialogue social de proximité. Je réunirai, à nouveau, les partenaires sociaux dès les prochains jours pour préciser les modalités d'organisation des élections dans ce cadre garantissant tout à la fois la sécurité juridique mais également le maintien impératif de la proximité dans le dialogue social au sein du CHU. Je ne manquerai pas de revenir vers vous dans un délai très rapproché pour vous préciser ces modalités pratiques pour la tenue de ces élections professionnelles.

Chers collègues du CHU de La Réunion,

Notre jeune établissement continue sa transformation rapide au service de la santé des Réunionnaises et des Réunionnais. Nous avons mis en service la semaine dernière les nouveaux équipements de curiethérapie / radiothérapie de Saint-Pierre, nous lançons la modernisation de nos sites sur Saint-Joseph et nous inaugurerons très prochainement la nouvelle unité de chirurgie ambulatoire et le nouveau plateau d'endoscopies de Saint-Denis. Il ne s'agit bien sûr que de trois exemples de changements positifs parmi de très nombreux autres. Et cette modernisation sans précédent est encore appelée à s'intensifier au cours des prochains mois avec l'engagement en phase opérationnelle de nos opérations d'investissements structurants : l'opération neuro-rééducation/ Alzheimer sur le site du Tampon, la construction du Bâtiment de soins critiques à Saint-Denis, la requalification et l'extension du Bâtiment central de Saint-Pierre précédée, dès les dix-huit prochains mois, par l'engagement des opérations d'humanisation des pavillons de médecine. J'ajoute que notre politique de partenariats au service de la qualité de la prise en charge des patients continue à s'intensifier comme le montre la finalisation du projet de prise en charge des patients sur le territoire Nord-Est avec le Groupe hospitalier Est-Réunion.

Cette transformation doit aller de pair avec une dynamique positive pour la qualité de travail des professionnels, c'est précisément le sens du plan bien-être au travail et prévention des risques sociaux que nous finaliserons avant la fin de l'année 2014.

Conscient de votre engagement au service de nos patients et vous assurant de mon entière mobilisation à vos côtés pour continuer à faire avancer notre jeune CHU, je vous prie d'agréer l'expression de ma considération respectueuse.

Merci de votre engagement

Le Directeur Général du CHU de La Réunion

David GRUSON

