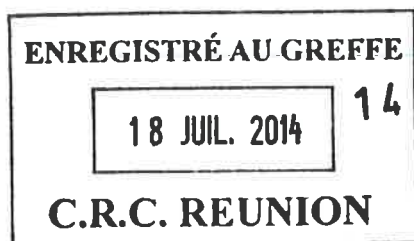


Date : Vendredi 18 juillet 2014

DIRECTION GÉNÉRALE

RÉF. : 2014 - 169 AG DG

Monsieur Christian ROUX
Président de la Chambre régionale des
comptes
44 rue Alexis de Villeneuve
97 400 SAINT-DENIS



14 - 130

Monsieur le Président,

Vous avez bien voulu me saisir des observations de la Chambre régionale des comptes concernant la dépenses des personnels médicaux et non médicaux du Centre hospitalier départemental Félix Guyon, du Groupe hospitalier Sud Réunion puis du Centre hospitalier universitaire de La Réunion (issu, à partir de l'année 2012, de la fusion des deux premiers établissements) pour les exercices 2008 et suivants.

Vous pouvez être assuré de la plus grande prise en compte de ces constatations et des recommandations formulées par le CHU et ses équipes.

La création, en 2012, du jeune CHU de La Réunion s'est traduite par l'engagement d'une forte dynamique à partir des orientations du projet social de l'établissement, directement lié au protocole, préalable à la fusion, signé en 2011 par la direction et la grande majorité des organisations représentatives du personnel. Cette dynamique s'est, en particulier, concrétisée, conformément aux engagements souscrits, par la mise en œuvre d'une démarche de stagiairisation ayant concerné 1 047 agents en trois ans. Je voudrais également souligner les efforts faits par l'institution pour permettre la réadaptation professionnelle des agents ayant connu des difficultés à un moment donné de leur parcours : cette démarche est également à inscrire au titre de la mise en œuvre de ce projet social. Au-delà des constatations de la Chambre, je voudrais souligner l'importance de cette dynamique au regard de ce qui constituait en quelque sorte le pacte fondateur de ce nouvel établissement, dont le projet de prise en charge des patients est si important pour la santé des Réunionnaises et des Réunionnais. Je voudrais également mettre en exergue la nécessité de prolonger ces travaux par une démarche portant sur la présence, au sein du CHU, de contrats de durée parfois très courte pour des agents ayant pourtant fait la démonstration de leur valeur professionnelle et sur des activités de soins déjà bien installées : un plan « contrats courts » est actuellement en discussion avec les partenaires sociaux afin d'initier une logique de sécurisation des trajectoires professionnelles des agents concernés. Par ailleurs, il m'apparaît utile de souligner l'importance de la démarche engagée visant, au-delà des actions déjà effectives sur chacun des sites, à la formalisation d'ici à la fin de cette année, d'un plan relatif à la promotion du bien être au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux à l'échelle du CHU et dans une logique de mutualisation des bonnes pratiques au niveau régional. La Charte du management et des relations professionnelles du CHU, validée en 2013, participe de cette démarche globale.

Cette dynamique du projet social doit naturellement aller de pair avec le déploiement d'une démarche de performance permettant la maîtrise des dépenses de personnel médical et non médical, en cohérence avec l'évolution de l'activité de l'établissement. Le CHU a d'ores et déjà initié des actions fortes en ce domaine, la Chambre relevant notamment, s'agissant des dépenses de personnel médical, le recalibrage opéré sur la surrémunération des internes afin de permettre la poursuite de la montée en charge de leurs effectifs en cohérence avec le développement des nouvelles fonctions hospitalo-universitaires. Dans un contexte de contraintes budgétaires nationales et régionales croissantes, il conviendra naturellement d'aller plus loin dans cette direction en poursuivant et en élargissant cette logique de performance tout en préservant et en consolidant un dialogue social continu. Il s'agit naturellement d'un enjeu majeur pour permettre au CHU de La Réunion de maintenir son équilibre financier. Je prends bonne note, à cet égard, des observations relatives à la mise en conformité de certains régimes indemnitaires. La Chambre relève les efforts de mise en conformité d'ores et déjà effectués par l'établissement sur plusieurs dispositifs. C'est dans cet esprit de dialogue social que le CHU poursuivra cette démarche en tenant compte des observations de la Chambre et en prenant, en tant que de besoin, l'attache préalable des autorités régionales et nationales concernées lorsque cela sera nécessaire (je pense, en particulier, à la question de l'indexation). Le CHU aura également, ainsi que le relève la Chambre, à amplifier les actions d'ores et déjà engagées pour encourager le présentisme. Le processus d'harmonisation des modalités de gestion des ressources humaines entre les deux sites sera, en outre, poursuivi : déjà effectif sur plusieurs aspects significatifs (procédure de recrutement, fiches actions communes, plan de formation, règles de mobilité intra-CHU, contractualisation avec les pôles), ce projet aura désormais à être mis en œuvre dans le cadre d'une méthodologie et d'un calendrier clairement établis sur la base de discussions à mener dans le cadre des travaux de la commission de suivi du projet social. Le CHU poursuivra corrélativement l'adaptation de ses structures managériales pour répondre à ces objectifs et c'est dans cet esprit que la recommandation de la Chambre sur l'organisation du management des ressources humaines aura à être prise en compte à l'issue de la période de transition déterminée par le protocole de fusion précité.

Je voudrais, enfin, insister sur la question essentielle de l'attractivité de l'exercice médical au CHU de La Réunion. La dynamique du projet de l'établissement – et notamment la mise en œuvre de projets médicaux innovants par fiches-actions et le déploiement de nouveaux postes de professeurs des universités-praticiens hospitaliers – contribuent à ce que les taux d'emplois vacants de personnels médicaux soient très significativement inférieurs à la moyenne nationale. Nous aurons, néanmoins, à poursuivre nos efforts concernant certaines spécialités à recrutement difficile au niveau national. Je souscris, en outre, à l'observation de la Chambre quant au besoin de plus de souplesse s'agissant des modalités de recrutement. Plus spécifiquement, le CHU souhaite mener en 2014 une démarche de formalisation d'un plan d'accueil de ses jeunes médecins pour leur proposer, en post-internat, des options plus diversifiées (postes au CHU, postes partagés à La Réunion, exercice libéral à La Réunion, postes partagés avec le Centre hospitalier de Mayotte, mise en œuvre d'un assistantat de coopération Océan Indien) d'exercice sur la zone Océan Indien. J'ajoute que la consolidation de l'attractivité de l'exercice médical au CHU de La Réunion aura nécessairement à intégrer, dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de pilotage du temps médical qui reste à formaliser, la montée en charge – exigeante pour les équipes du CHU – des fonctions enseignement et recherche dans un contexte d'activités de soins par ailleurs croissantes.

Vous assurant de mener un travail de dialogue et de partage avec l'ensemble des instances de l'établissement autour des observations de la Chambre dès lors qu'elles auront acquis un caractère communicable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération respectueuse.

David GRUSON

Directeur général

