



**SUJET : ETABLISSEMENTS DE SANTE RESSOURCES HUMAINES AQUITAINE ILE-DE-FRANCE FINANCES CHU-CHR HOPITAL REMUNERATION PARAMEDICAUX GOUVERNANCE AP-HP**

### **Contractuels dans la FPH: une modalité à utiliser avec parcimonie (DRH du CHU de Bordeaux)**

PARIS, 25 janvier 2016 (APM) - Le recrutement d'agents contractuels dans les hôpitaux est une "modalité à laquelle il faut recourir avec parcimonie" en dépit de ses avantages, notamment financiers, a plaidé vendredi la directrice des ressources humaines (DRH) du CHU de Bordeaux, Vanessa Fage-Moreel.

Elle s'est exprimée à l'occasion d'une journée d'étude organisée à Paris sur l'enjeu des emplois contractuels par l'Association pour le développement des ressources humaines des établissements sanitaires et sociaux (Adrhess).

"Bien sûr, [le recours aux contractuels] est très favorable pour nous", a analysé Vanessa Fage-Moreel. Il accorde "une grande souplesse" dans la gestion, en plus d'être "intéressant budgétairement" en écartant un "certain nombre de primes réservées aux statutaires", particulièrement chez les infirmiers.

Par ailleurs, si un agent contractuel est généralement recruté à un salaire plus élevé que celui d'un agent statutaire, son GVT (glissement, vieillissement, technicité) reste plus faible. Son déroulé de carrière est donc "de toute façon moins intéressant que celui des titulaires", en particulier en l'absence de régime indemnitaire.

Pour la DRH du CHU de Bordeaux, le recours aux contractuels présente cependant un certain nombre d'inconvénients contrevenant à sa généralisation. Elle a notamment estimé que "la multiplication des référentiels de recrutement de contractuels" pouvait rendre la politique de l'établissement "complètement illisible".

Or, en période de resserrement budgétaire, "les agents sont énormément demandeurs" de lisibilité et d'équité dans leur rémunération et celle de leurs collègues. Lorsqu'à "fonction égale les rémunérations sont très différentes", le climat social se dégrade, a observé Vanessa Fage-Moreel.

Sur l'aspect financier, elle a par ailleurs insisté sur l'importance des cartographies de métier. Afin que le recrutement de contractuel reste intéressant, encore faut-il que le traitement de l'agent ne soit pas surévalué par rapport au poste qu'il occupe réellement, a-t-elle souligné.

S'agissant de la souplesse dans la gestion, la DRH a noté que l'encadrement apporté par le [décret du 5 novembre 2015 portant sur les agents non titulaires de la FPH](#) rendait le bénéfice "moins évident".

La multiplication du recours aux contractuels, enfin, peut bloquer la progression des agents titulaires. Citant le cas des adjoints de cadre, Vanessa Fage-Moreel a rapporté que le CHU par le passé "ne recrutait plus que des contractuels", ce qui "appauvissait" les promotions possibles des salariés au statut.

### **A L'AP-HP, UNE POLITIQUE RH CENTRALISEE**

Aude Goldsztejn, chef de service des "processus mutualisés" à l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP), a quant à elle expliqué qu'un certain nombre de dimensions

RH du CHU parisien sont gérées par le siège. C'est le cas notamment de la gestion des politiques relatives aux contractuels.

"A une époque, chaque recrutement de contractuel" devait passer par le siège, a-t-elle rapporté. Mais face à "l'inflation" de ce type de recrutement, une plus grande liberté a été laissée aux établissements.

La responsable des ressources humaines a souligné que la règle, et "le principe affiché à l'AP-HP", est que "le contrat ne peut être que l'exception". Elle a observé que, dans d'autres établissements, la logique pouvait être tout à fait inverse: limiter la titularisation et "recruter d'abord" en contrat.

A l'AP-HP, le taux de contractuels est d'environ 10%. Un taux estimé "faible" par plusieurs intervenants de la journée d'étude.

Un contrôleur financier y surveille les embauches des établissements et "donne un visa" pour les recrutements au contrat, a rapporté Aude Goldsztejn. Une commission "contractuels", qui se réunit toutes les trois semaines, est par ailleurs chargée de valider les recrutements répondant à "un besoin permanent".

Charge donc à l'établissement d'apporter la preuve du besoin, de démontrer que "le recrutement d'un titulaire n'a pas fonctionné" et que le candidat contractuel a les compétences requises.

En dépit des "lourdeurs administratives", ce fonctionnement commun aux 39 sites de l'AP-HP permet une harmonisation des pratiques et plus d'équité, a fait valoir Aude Goldsztejn. Il vise aussi à éviter la concurrence entre établissements pour le recrutement par exemple d'un personnel aux "compétences rares".

S'agissant de la rémunération, Aude Goldsztejn a expliqué que le traitement de la majorité des contractuels était "indicé" sur les grilles des titulaires.

## MAITRISE DE LA TITULARISATION A BAYONNE

Le DRH du centre hospitalier (CH) de la Côte Basque (Pyrénées-Atlantiques), Julien Rossignol, a quant à lui souligné les enjeux en matière de ressources humaines à l'hôpital du plan triennal d'économies sur les dépenses d'assurance maladie.

Dans son établissement, a-t-il rapporté, l'objectif est de réaliser les économies nécessaires sans "toucher au nombre de salariés". "On a donc revu la politique de stagiairisation" des contractuels, a-t-il relaté.

Suivant "l'ancien système", les agents étaient titularisés après 24 mois passés sur un poste vacant. Cela posait en particulier deux problèmes: une "iniquité" vis-à-vis des personnels faisant "plusieurs remplacements" et cumulant difficilement ce temps réglementaire sur un poste vacant, et un défaut de "lisibilité budgétaire".

A titre d'exemple, il a évoqué l'ouverture d'un bloc opératoire nécessitant 35 recrutements "d'un coup" au CH de la Côte Basque, et qui aurait donc entraîné mécaniquement 35 titularisations 24 mois plus tard.

A ce système "trop cher" s'est substitué, hors création de poste, le principe d'une titularisation d'agent pour chaque départ. Cette titularisation se fait sur la base d'un "tableau dans lequel les agents sont classés par ordre d'ancienneté". Les personnels connaissent donc, au sein d'un même corps, leur position, et peuvent estimer le délai qui précède leur passage au statut.

Pour Julien Rossignol, un tel système met en outre dans les mains du directeur une "vraie stratégie" sur le statut. Libre à lui, par exemple, de fixer chaque année un objectif de réduction des agents titulaires.

pm/eh/APM polsan  
[redaction@apmnews.com](mailto:redaction@apmnews.com)

PM5O1CUYC 25/01/2016 10:51 POLSAN - ETABLISSEMENTS

©1989-2016 APM International.