Le personnel de recherche à l'AP-HP

Cécile Maurice

DRCD – Pole Gestion

05/06/2009

ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

Pourquoi un guide de gestion des personnels de recherche ?

Circulaire DHOS du 26 mai 2005

- **Professionnalisation de la recherche clinique** : identification des métiers nécessaires à la réalisation des essais cliniques.

  Création d'une famille « Recherche Clinique » dans le répertoire des métiers de la FPH
- **Reconnaissance des métiers de la recherche :** harmonisation des niveaux de recrutement et de rémunération à missions équivalentes
- **Fidélisation des personnels :** modalités de gestion particulière des contractuels de recherche

Rédaction du guide de gestion

- **Rédaction concertée enter le DRCD, le Contrôle Financier et la DRH du Siège**

⇒ Définit les métiers de la recherche, leurs missions, le niveau de diplômes requis et la grille de rémunération associée.

Les métiers de la recherche

Au service de l'investigateur

2 nouveaux métiers du guide 2009

- **Ingénieur d'étude clinique hospitalier :** adapter et mettre en œuvre les techniques de recherche dans le cadre des projets scientifiques
  Recrutement à partir de Bac+5

- **Ingénieur de recherche hospitalier :** conduire et mener à bien les études cliniques
  Recrutement niveau Doctorat

Les métiers de la recherche (2)

- **Les métiers « de l'hôpital » au service de la recherche**

L'ensemble des métiers médicaux et paramédicaux peuvent être recrutés sur des crédits dits « recherche » (ministériels ou fonds subventionnels) :

- soit par voie contractuelle sans référence au guide de gestion
- soit par variation de la quotité de travail

Le guide de gestion des personnels de recherche s'applique uniquement pour les personnels non statutaires

La carrière des personnels de recherche contractuels

Particularités de gestion :

- Reprise d'**ancienneté** (50%) dans les mêmes fonctions pour le recrutement
- **Montée d'échelon** selon la durée moyenne de l'échelon de la grille de référence
- Pour les métiers de TEC, ARC, Data manager, biostatisticien « junior » possibilité après 3 ans d'ancienneté et une évaluation favorable d'accéder au métier dit « **senior** » et d'être rémunérés sur les grilles correspondantes classe supérieure.
- **Modulation de la prime de technicité** après évaluation favorable lors de la campagne d'évaluation et sous réserve de validation budgétaire du DRCD.
- Accès à un **CDI** sous réserve d'évaluation favorable, de validation du DRCD tant budgétaire que du bien-fondé de la candidature notamment dans la limite du plafond des emplois.

Perspectives de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

- **Favoriser les passerelles entre les métiers**
- **Développer les compétences en mettant en place une politique de formation et un plan de formation adapté**