

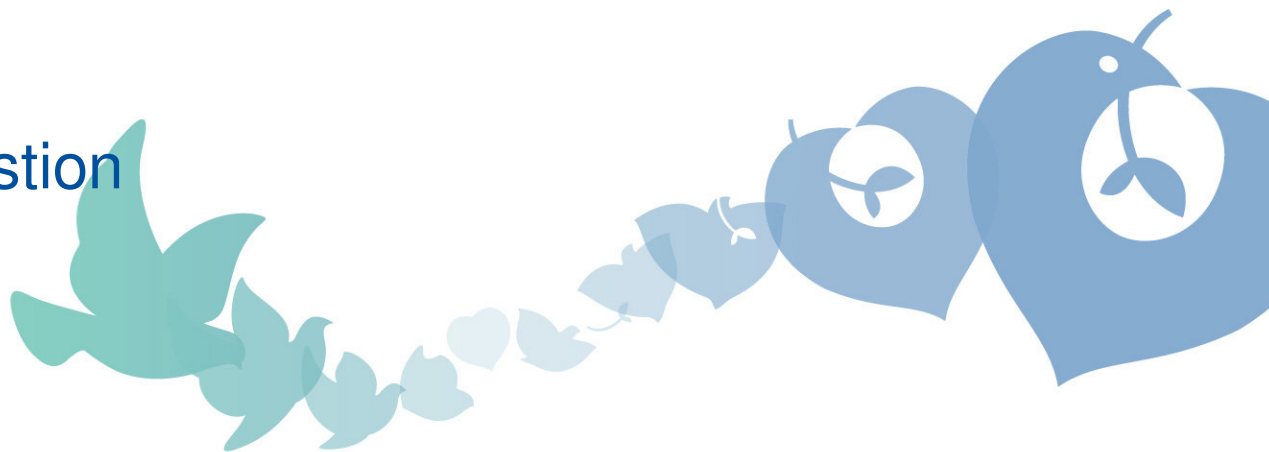
DRCD

Le personnel de recherche à l'AP-HP

Cécile Maurice

DRCD – Pole Gestion

05/06/2009



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 entre 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