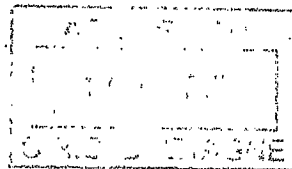


Monsieur Marcel SALIOT
2 rue André Malraux
35760 SAINT GREGOIRE



bu au greffe le 17/12/11
L.

Monsieur Michel RASERA
Conseiller Maître à la Cour des Comptes
3 rue Robert d'Arbrissel
CS 64231
35042 RENNES CEDEX

RENNES, le 16 février 2011

N/Réf. : MSA/PLB 2011 D
ADGEN-LET-172164

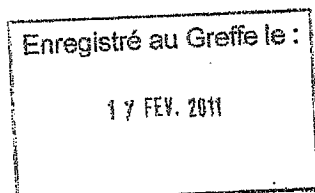
Objet : Syndicat Interhospitalier de Bretagne : réponses aux observations définitives faites par la Chambre Régionale des Comptes

COURRIER EN RECOMMANDE AVEC AR

Monsieur,

Comme suite à votre courrier du 8 février 2011, je vous adresse mes réponses écrites à votre rapport d'observations définitives.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.



Marcel SALIOT

REPONSES
AUX OBSERVATIONS DEFINITIVES
DE LA CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES

Les réponses sont faites, page par page,
en suivant le déroulement de l'exposé des observations.

INTRODUCTION

Avant même de répondre aux observations définitives, il nous a semblé indispensable de préciser la situation du SIB dans le contexte général de l'informatique hospitalière publique.

- **Les activités du SIB sont diversifiées et complexes.**

Les différentes activités du SIB sont rappelées en haut de la page 3 du Rapport mais il faut souligner que le SIB est spécialisé dans le pilotage ainsi que dans les domaines médical, médico-technique et la télésanté. Il s'agit là de domaines techniquement et fonctionnellement complexes qui font l'objet d'une demande croissante de la part des hôpitaux puisqu'ils sont situés au cœur même de leur activité.

D'ailleurs, le Ministère de la Santé souhaite accélérer l'informatisation de ces domaines et il en a fait l'un des objectifs prioritaires du Plan Hôpital 2012.

On peut rappeler également que le SIB est la plus importante structure publique autonome d'informatique hospitalière spécialisée dans ces domaines. Ce qui signifie que, la demande des hôpitaux allant croissant, l'activité du SIB va se développer de façon importante comme le prévoit le Projet d'Etablissement pour les années 2008 à 2012.

Ceci entraîne également pour le SIB l'obligation de maintenir un niveau élevé de compétence, c'est-à-dire qu'il faut être très vigilant quant au niveau et à la qualité des recrutements ainsi qu'aux besoins en formation continue. Ceci vaut pour tous les départements mais plus particulièrement pour le Développement et la Télésanté.

- **Les activités du SIB se situent dans un contexte concurrentiel.**

La Circulaire n°275 du 6 janvier 1989 met directement en concurrence avec le secteur privé les structures publiques d'informatique hospitalière.

Elle le précise d'ailleurs sans aucune ambiguïté :

« Les établissements peuvent s'adresser aux fournisseurs de leur choix dans le respect du Code des Marchés Publics.

Les structures régionales (CRIH, SIR) ont constitué un élément moteur du développement de l'informatique hospitalière et devraient continuer à s'inscrire comme une composante importante de l'offre sur ce marché. Les hôpitaux pourront décider de continuer ou non d'adhérer au CRIH auxquels ils sont liés actuellement ou d'adhérer ou non à un autre CRIH et de bénéficier de certaines des prestations par voie de convention.

La liberté de choix des hôpitaux doit permettre de stimuler le marché de l'informatique hospitalière et de proposer des solutions concurrentielles répondant aux multiples besoins des hôpitaux. »

Cette mise en concurrence a fortement impacté les structures publiques puisqu'elle pouvait remettre en cause leur pérennité.

Plusieurs structures ont d'ailleurs disparu : le GIE Symphonie de Tours (70 agents), mais surtout le SIRIF (Syndicat Interhospitalier Régional d'Ile de France) qui comptait 180 agents ...

Il nous a donc fallu renforcer la compétitivité du SIB en mettant en œuvre une stratégie axée notamment sur les points suivants :

- la collaboration avec des structures publiques ou privées (création de l'offre Convergence, de la paie hospitalière PH7 ...),
- le recrutement d'agents plus qualifiés (plus de 70 % des agents ont un niveau égal ou supérieur à Bac+4 ou Bac+5),

- la réorganisation interne de la structure : certification des activités, renforcement du taux d'encadrement, mise en place d'une structure commerciale, développement de la communication (organisation des Journées Convergence et des Journées des Adhérents du SIB, recrutement de professionnels de la communication) ...

- **Un statut juridique peu adapté.**

Assez rapidement, on a pu constater que l'application au SIB d'un statut strictement hospitalier n'était pas vraiment adaptée (recrutement, gouvernance, gestion financière ...).

En fait, l'activité du SIB se situant dans un domaine industriel et commercial, qui plus est concurrentiel, cette activité est beaucoup plus proche de l'activité d'un EPIC que d'un établissement hospitalier.

C'est pourquoi la transformation en GIP imposée par la Loi 'Hôpital, Patients, Santé et Territoires' du 21 juillet 2009 semble tout à fait logique.

- **Le SIB de 1994 à 2010.**

En 1994, le SIB comptait 38 établissements adhérents et 56 agents.

En 2010, le nombre d'établissements adhérents est de 195 et le SIB emploie 195 agents. Au plan national, le SIB se situe au deuxième rang après le MIPIH de Toulouse.

PAGE 2

→ ligne 17

« Aujourd'hui, le SIB recrute toujours en appliquant ce statut qui permet d'offrir à ses agents une rémunération indiciaire d'environ 30 % plus élevée que celle résultant de l'application des grilles de la Fonction Publique ... »

Certes il existe une différence entre les indices de rémunération des grilles du statut local et celles de la Fonction Publique qui est évaluée à 30 %.

Mais cela ne signifie pas qu'un agent du SIB perçoit une rémunération supérieure de 30 % à celle d'un agent de la Fonction Publique car il faut comparer la rémunération globale, c'est-à-dire le traitement indiciaire auquel s'ajoutent les différentes primes et indemnités (prime de service, prime de technicité, indemnité de sujétion spéciale ...). Au SIB, la part des primes et des indemnités représentent 17 % des rémunérations indiciaires.

Lorsque l'on procède à un recrutement, on constate qu'un candidat sérieux à un emploi au SIB ne donnera suite que s'il perçoit à peu près la même rémunération globale que dans le secteur privé.

Ce que permet le statut local sans qu'il soit nécessaire d'ajouter les primes ou indemnités à taux variable.

En revanche, il est plus difficile de recruter dans le cadre du statut national. D'ailleurs des établissements qui ont commencé à appliquer ce statut sont obligés pour retenir les candidats d'ajouter à la rémunération indiciaire le taux maximum des primes ou indemnités, c'est-à-dire 35 à 40 % de la rémunération indiciaire.

Ce que l'on ne pratique pas au SIB puisque les primes sont accordées essentiellement aux agents qui exercent des fonctions d'encadrement.

Globalement, on constate que les rémunérations au SIB sont à peu près identiques à celles des autres structures régionales d'informatique hospitalière : les charges de personnel représentent à peu près 60 % des dépenses totales d'exploitation.

PAGES 3 ET 4 : La situation financière du SIB

Il est noté que l'évolution des effectifs a été de 25 postes entre 2006 et 2009.

Cela correspond tout à fait aux prévisions budgétaires et aux prévisions des Projets d'Etablissement 2004/2007 et 2008/2012.

Par ailleurs, vous soulignez, en haut de la page 4, « une hausse plus rapide des charges de personnel que des produits ».

Ceci est tout à fait exact et appelle des explications car la diminution des produits est totalement conjoncturelle.

En effet, le Ministère de la Santé a retardé la mise en œuvre de projets du Plan Hôpital 2012 en différant l'attribution de certaines subventions.

Ceci a entraîné notamment de nombreux reports d'installation du progiciel Sillage (logiciel de Productions de Soins). Plusieurs hôpitaux étaient concernés : Morlaix, Fougères, Vitry, Redon, St Malo, CHU de Lille ...

En préparant le budget 2009, nous avons logiquement prévu des recettes qui n'ont pu être réalisées en 2009, mais qui le seront pour la plupart en 2010.

Sans ces reports de projets importants totalement imprévisibles au moment où nous avons préparé le budget 2009, le résultat d'exploitation aurait été très largement excédentaire.

Ce résultat comptable ne remet pas globalement en cause l'équilibre financier de la structure car les autres indicateurs financiers sont bons.

Enfin, si l'on veut mieux cerner la réalité de l'activité, l'analyse financière doit être pluriannuelle. En effet, malgré le déficit de l'année 2009, on peut observer que le résultat d'exploitation moyen des quatre dernières années se traduit par un excédent annuel de 200 000 €.

PAGES 5 A 7 : 2.2 – La persistance du Statut Local

Le Décret N°91-868 du 5 septembre 1991 concernait en effet l'ensemble des personnels techniques de la FPH. A cette époque toutefois, les grilles indiciaires applicables étaient très inférieures à celles des statuts locaux adoptés dans les hôpitaux pour leurs personnels informaticiens. Les conditions de recrutement et de rémunération prévues par ce texte étaient alors un frein au recrutement de compétences de haut niveau dont avaient besoin notamment les structures régionales dans le cadre de leur activité située dans le champ de la concurrence par les pouvoirs publics.

Ainsi, les statuts locaux ont donc perduré dans la plupart des hôpitaux et structures régionales d'informatique hospitalière telles que le SIB.

Il paraissait en outre difficile, sans créer des inégalités entre les agents, de recruter à partir de cette date sur les bases du statut national. En effet cela aurait abouti à créer au sein de l'établissement une nouvelle catégorie de personnel : le SIB aurait eu, pour des métiers identiques :

- des personnels contractuels sous statut local,
- des personnels titulaires sous statut local,
- des personnels (titulaires ou contractuels) sous statut national.

Le SIB a donc continué – comme la plupart des établissements hospitaliers - à gérer ses informaticiens dans le cadre d'un Statut Local. Toutefois depuis 2003, seuls des contractuels ont été recrutés sur ce statut local. Les 4 agents titulaires recrutés entre 2006 et 2008 correspondent en effet :

- à deux recrutements par mutation d'agents déjà titulaires sous statut local d'un EPS,
- à deux réintégrations après disponibilité d'agents titulaires.

Le Décret N°2007-1186 du 3 août 2007 modifiant le Décret du 5 septembre 1991 a renouvelé de façon profonde les carrières des personnels techniques de la FPH alignant notamment les grilles indiciaires sur celle des fonctionnaires territoriaux. Dès lors les établissements ont commencé à envisager la migration de leurs personnels vers les grilles du statut national. L'instruction N°DHOS/P3/2008/265 du 12 août 2008, a notamment facilité cette migration, en recommandant un reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur et en n'exigeant pas de conditions de diplômes.

Ces deux derniers éléments qui permettent d'envisager depuis fin 2008 cette migration vers le statut national ne sont toutefois pas sans conséquences budgétaires, en raison du reclassement avec un indice supérieur et de la modification de régime indemnitaire.

Par ailleurs, on ne peut partager votre affirmation selon laquelle « la mise en place d'un corps d'extinction dès la création du SIB en 1993 et le recrutement d'agents sous statut national auraient permis de réduire les coûts des prestations facturées aux adhérents ... »

En effet, le recrutement se fait sur la base des rémunérations du marché puisque le SIB est directement en concurrence avec le secteur privé.

Quel que soit le statut appliqué, la rémunération globale (traitement indiciaire + primes et indemnités) sera à peu près identique si l'on veut continuer à recruter des agents compétents.

PAGE 9 :

2.3.2 – Les rémunérations et l'avancement

D'une part, la comparaison effectuée par la Chambre entre le CHU de Rennes et le SIB ne porte que sur les rémunérations indiciaires et non sur le total des rémunérations.

D'autre part, les effectifs cités pour le CHU ne comprennent pas uniquement les personnels informaticiens mais l'ensemble des personnels « techniques » correspondant à des métiers très

PAGES 5 A 7 : 2.2 – La persistance du Statut Local

Le Décret N°91-868 du 5 septembre 1991 concernait en effet l'ensemble des personnels techniques de la FPH. A cette époque toutefois, les grilles indiciaires applicables étaient très inférieures à celles des statuts locaux adoptés dans les hôpitaux pour leurs personnels informaticiens. Les conditions de recrutement et de rémunération prévues par ce texte étaient alors un frein au recrutement de compétences de haut niveau dont avaient besoin notamment les structures régionales dans le cadre de leur activité située dans le champ de la concurrence par les pouvoirs publics.

Ainsi, les statuts locaux ont donc perduré dans la plupart des hôpitaux et structures régionales d'informatique hospitalière telles que le SIB.

Il paraissait en outre difficile, sans créer des inégalités entre les agents, de recruter à partir de cette date sur les bases du statut national. En effet cela aurait abouti à créer au sein de l'établissement une nouvelle catégorie de personnel : le SIB aurait eu, pour des métiers identiques :

- des personnels contractuels sous statut local,
- des personnels titulaires sous statut local,
- des personnels (titulaires ou contractuels) sous statut national.

Le SIB a donc continué – comme la plupart des établissements hospitaliers - à gérer ses informaticiens dans le cadre d'un Statut Local. Toutefois depuis 2003, seuls des contractuels ont été recrutés sur ce statut local. Les 4 agents titulaires recrutés entre 2006 et 2008 correspondent en effet :

- à deux recrutements par mutation d'agents déjà titulaires sous statut local d'un EPS,
- à deux réintégrations après disponibilité d'agents titulaires.

Le Décret N°2007-1186 du 3 août 2007 modifiant le Décret du 5 septembre 1991 a rénové de façon profonde les carrières des personnels techniques de la FPH alignant notamment les grilles indiciaires sur celle des fonctionnaires territoriaux. Dès lors les établissements ont commencé à envisager la migration de leurs personnels vers les grilles du statut national. L'instruction N°DHOS/P3/2008/265 du 12 août 2008, a notamment facilité cette migration, en recommandant un reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur et en n'exigeant pas de conditions de diplômes.

Ces deux derniers éléments qui permettent d'envisager depuis fin 2008 cette migration vers le statut national ne sont toutefois pas sans conséquences budgétaires, en raison du reclassement avec un indice supérieur et de la modification de régime indemnitaire.

Par ailleurs, on ne peut partager votre affirmation selon laquelle « la mise en place d'un corps d'extinction dès la création du SIB en 1993 et le recrutement d'agents sous statut national auraient permis de réduire les coûts des prestations facturées aux adhérents ... »

En effet, le recrutement se fait sur la base des rémunérations du marché puisque le SIB est directement en concurrence avec le secteur privé.

Quel que soit le statut appliqué, la rémunération globale (traitement indiciaire + primes et indemnités) sera à peu près identique si l'on veut continuer à recruter des agents compétents.

PAGE 9 :

2.3.2 – Les rémunérations et l'avancement

D'une part, la comparaison effectuée par la Chambre entre le CHU de Rennes et le SIB ne porte que sur les rémunérations indiciaires et non sur le total des rémunérations.

D'autre part, les effectifs cités pour le CHU ne comprennent pas uniquement les personnels informaticiens mais l'ensemble des personnels « techniques » correspondant à des métiers très

Le recrutement de Monsieur O

En 2002, le responsable du Département Diffusion a été muté au CHU de Brest. Après un an de vacance de ce poste, publié en interne et en externe, Monsieur O a dans un premier temps été recruté sous contrat. Toutefois, s'agissant d'un poste à forte responsabilité et à fort taux d'encadrement, il devait nécessairement être occupé par un titulaire. Sa nomination définitive sur poste budgété a pu être proposée dès le mois de juin 2003.

Sa titularisation est intervenue après avis de la Commission Paritaire le 1^{er} juin 2004.

Monsieur O est comme tous les responsables de Département rémunéré en classe 5. Il perçoit également la prime de technicité comme les autres responsables de Département.

PAGE 12 : La rémunération de Monsieur P

Dès la création du SIB en 1994, Monsieur P assure la responsabilité technique en tant que Chef de Centre.

Puis en 2001, Monsieur P a été nommé Directeur Technique dans les mêmes fonctions.

1. La rémunération indiciaire

Le poste de Directeur Technique du Syndicat Interhospitalier de Bretagne est défini dans les Statuts du SIB (Titre III – Article 22) de la façon suivante :

« Le Responsable Technique dont les fonctions sont définies par le statut particulier des personnels informaticiens, assure la **conduite des activités informatiques** arrêtées par les instances décisionnelles (Conseil d'Administration, Bureau et Secrétaire Général). »

C'est le seul poste avec celui du Secrétaire Général décrit dans les Statuts du SIB. La direction du SIB consiste en un binôme, constitué du Secrétaire Général et du Directeur Technique (cf. organigramme).

Le Directeur Technique dirige les activités des Départements dont les responsables sont, selon le Statut des Personnels, en Classe 5 et pour un certain nombre des personnels Ingénieurs diplômés, Docteurs en Médecine ou en Pharmacie. La grille indiciaire du Directeur Technique ainsi que celle des responsables de Département qui figurent au Statut des Personnels du SIB, est extraite de la Circulaire du 14 mars 1986 signée par le Directeur des Hôpitaux de l'époque Monsieur de Kervasdoué.

La grille de « directeur informatique d'une structure régionale » s'appuyait sur la grille de directeur d'hôpital de 1^{ère} Classe (actuellement poste fonctionnel de directeur des 39 grands établissements). Les primes par contre étaient celles auxquelles pouvaient accéder les ingénieurs **hors la prime de responsabilité des directeurs**. Il ne bénéficie pas, non plus, d'un logement de fonction bien qu'il assure des astreintes techniques.

Le poste est accessible en accès indirect avec un diplôme d'ingénieur « Grandes Ecoles d'Ingénieurs » et 10 ans d'expérience professionnelle ; c'est ce qui a été repris dans les Statuts du SIB.

Le Directeur Technique est ainsi, conformément au Statut, diplômé d'une grande école d'ingénieurs : l'ENIÉE, Ecole Nationale d'Informatique pour l'Industrie et l'Entreprise (ex IIE, promotion 1973), concours commun avec l'Ecole Centrale.

Monsieur P a effectivement accédé à ce grade en 2001 lors de la transformation du Statut, **soit après 25 ans d'expérience professionnelle dont 20 ans d'encadrement dans le milieu hospitalier (CHU de RENNES + SIB)**.

2. La prime de technicité

En janvier 2009, la prime de technicité de Monsieur P est passée de 45 à 60 %. Les remarques portent à la fois sur l'opportunité et la légalité de cette décision.

a) Sur l'opportunité

Cette décision a bien été prise quelques mois avant le départ en retraite du Secrétaire Général. Mais heureusement, elle a été motivée par des considérations plus sérieuses. Elle est à mettre en relation directe avec le Projet d'Etablissement du SIB pour les années 2008 à 2012.

Ce Projet d'Etablissement, approuvé le 23 janvier 2009, prévoit une croissance très importante des activités du SIB et notamment la mise en œuvre de projets essentiels pour les hôpitaux dans les domaines les plus stratégiques : l'activité médicale (production de soins, télésanté), le pilotage ...

La réalisation de tous ces projets se fera évidemment sous la responsabilité du Secrétaire Général mais plus directement sous la responsabilité technique de Monsieur P qui aura ainsi près de 200 agents à diriger.

Ce niveau de responsabilité est sans équivalent dans les CHU au niveau national. En effet, le plus gros centre d'informatique hospitalière, en dehors de celui de l'Assistance Publique de Paris, est celui de l'Assistance Publique de Marseille qui compte 150 agents.

Le nombre moyen des agents travaillant dans les services informatiques des CHU se situe entre 70 et 75 agents.

Quelques exemples :

- 45 agents à Brest,
- 65 à Rennes,
- 95 à Lille,
- 100 à Strasbourg.

On constate donc que Monsieur P encadre deux à trois fois plus d'agents que la moyenne nationale.

De plus, il travaille avec près de 200 établissements.

Enfin, si Monsieur P ne bénéficiait pas de l'indemnité au taux de 60 %, sa rémunération serait inférieure à celle des ingénieurs généraux de près de 5 % alors qu'il a une charge de travail et une responsabilité nettement plus importantes.

b) Sur la légalité

Comme pour tous les agents du SIB qui bénéficient de cette prime de technicité, c'est l'Article 12 du Statut Local qui a été appliqué :

« Par ailleurs, les agents ont droit de bénéficier d'indemnités diverses dans les conditions du statut général des personnels hospitaliers. »

Cette prime s'applique par assimilation puisque les grades du Statut Local ne correspondent pas à ceux du Statut National. Il en est ainsi des grades d'ingénieur principal en chef et d'ingénieur général qui n'existent pas dans le Statut Local.

L'assimilation a été faite a minima, c'est-à-dire pour des indices supérieurs ou égaux à ceux du Statut Local et non pour des indices inférieurs.