



CNC des ARS du 19 septembre 2023

Fédération UNSA Santé - Cohésion Sociale

Déclaration préalable

L'**UNSA** avait proposé d'évoquer plusieurs sujets au CNC du 30 mai dernier - dont celui relatif à la politique de recrutement des agents contractuels en ARS - mais cette proposition n'avait pas été retenue. Nous souhaitons donc revenir aujourd'hui sur ce sujet important, dans la mesure où ces collègues représentent désormais en moyenne plus de 25% des effectifs en ARS (au 31 décembre 2021).

Dans un second temps de notre déclaration préalable, nous reviendrons sur certains sujets particuliers dans quelques ARS qui préoccupent l'**UNSA**.

Enfin, une annonce sera faite sur un sondage qui a été réalisé récemment par l'**UNSA** sur les modalités d'application du régime indemnitaire (RIFSEEP) au sein des personnels de la filière santé – environnement.

Recrutement et gestion des agents contractuels en ARS

L'effectif total des agents contractuels en ARS représente **2.200** personnes au 31 décembre 2021, soit **30%** des effectifs d'agents de droit public qui regroupent les fonctionnaires de l'Etat et les agents contractuels. Cette proportion atteint même par exemple plus de 40% en Martinique et en Ile-de-France.

Cette proportion n'a pas cessé d'augmenter depuis la création des ARS en 2010 et elle a progressé de 11% entre 2019 et 2021. La part des agents contractuels dans l'effectif total en ARS est comparable à celle constatée en administration centrale (27%) mais bien supérieure à celle enregistrée dans les services déconcentrés (8%). Près de 68% de ces agents relèvent de la catégorie A contre 26% pour la catégorie B. Cette situation devrait inciter notre ministère comme les organisations syndicales à engager une réflexion sur les conséquences de ce mouvement de recrutement au sein des services et établissements publics relevant des ministères sociaux.

Près de 70% d'entre-deux sont en contrat à durée déterminée (CDD) et quittent leur ARS à l'issue de leur contrat ou de son premier renouvellement. Une certaine forme de précarité s'installe donc structurellement dans les ARS, accentuée par les conditions de travail et la faiblesse des rémunérations proposées.

Cette situation n'est pas sans conséquence sur les équilibres internes aux ARS ni étrangère à certaines de leurs difficultés de fonctionnement. L'augmentation du taux de rotation des agents de droit public en ARS – 24% en 2021 contre 12% en 2019 – est en grande partie liée au poids croissant des fins de contrats : 40% des sorties en 2021 contre 31% en 2020. Les services impactés par ces taux de rotation élevés sont

fragilisés, notamment en termes d'instabilité des équipes générant des tensions et engendrant également une perte de compétences et de mémoire administrative.

Les agents contractuels en ARS sont en manque d'information sur leurs conditions d'emploi ainsi que les droits auxquels ils peuvent prétendre. Le cadre de gestion des agents recrutés par contrat en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 est encore trop largement méconnu (circulaire DAGEMO/DAGPB N° 2007-01 du 2 août 2007). C'est le cas aussi du nouveau référentiel destiné à encadrer les rémunérations proposées aux agents contractuels applicable aux agents nouvellement recrutés en Ile-de-France depuis le 1^{er} septembre 2021.

Outre les conditions de rémunération, ce déficit d'information porte également sur les modalités de transformation des CDD en CDI, l'accès à la formation, la prise en compte des droits sociaux, l'accompagnement par les représentants du personnel ou encore le fonctionnement de la commission consultative paritaire (CCP).

Alors que le cadre juridique prévoit à l'origine de recruter des agents contractuels « *lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes* » (loi n°84-16 du 11 janvier 1984), le recours à ces agents s'amplifie en ARS faute de pouvoir ou de vouloir recruter des fonctionnaires de l'Etat, y compris pour des missions régaliennes qui requièrent des compétences techniques et des habilitations juridiques spécifiques.

Ce mouvement de recrutement s'est accéléré en 2020 dans le cadre de la gestion de la crise COVID, du déploiement du plan exceptionnel de contrôle des EHPAD 2022-2024 (création de 120 postes recrutés principalement en CDD) et de l'attribution de 15 ETPT à certaines ARS pour la préparation des Jeux Olympiques 2024.

Concernant les agents contractuels dit de « haut niveau » qui occupent 52% des postes de direction (contre 48% pour les fonctionnaires) et 51% des postes de cadres des équipes dirigeantes des ARS (contre 49% pour les fonctionnaires), l'**UNSA** demande un renforcement des mesures de prévention des risques de liens ou de conflits d'intérêt. La désignation d'un déontologue dans chaque ARS disposant de certaines garanties d'indépendance, conformément à l'instruction ministérielle du 26 janvier 2023, n'est pas pleinement appliquée à ce jour.

Cette situation justifierait donc qu'une analyse soit engagée, permettant d'élaborer un cadre ministériel afin de mieux définir le recrutement des agents contractuels en ARS sur des missions complémentaires de celles exercées par les fonctionnaires de l'Etat.

L'**UNSA** rappelle enfin ses revendications en faveur de ces agents, à savoir un plan de titularisation et de résorption de la précarité avec un accès facilité à la titularisation ou au concours, un meilleur reclassement tenant compte de l'expérience, un accès accéléré au CDI et le versement d'une indemnité de fin de contrat pour tous les CDD.

A terme pour l'**UNSA**, il serait légitime de s'orienter vers la création d'une véritable convention collective pour cette catégorie de personnel.

Problématiques spécifiques dans certaines ARS

L'**UNSA** souhaite aussi appeler l'attention du CNC sur quelques situations spécifiques préoccupantes relevées dans certaines ARS.

ARS Mayotte

L'**UNSA** alerte sur la situation sanitaire et environnementale dramatique à Mayotte ainsi que les conditions de logement d'une partie de ses habitants. Le système de santé local souffre d'une insuffisance de moyens et cela concerne aussi bien l'unique centre hospitalier de ce territoire que l'ARS elle-même, qui donne l'impression de survivre grâce aux missions de la réserve sanitaire qui se succèdent sans interruption.

Alors que les enjeux liés à la prévention et l'éducation à la santé sont majeurs, le pôle de l'ARS chargé de cette politique est complètement sous-dimensionné. Nous avons également alerté lors du précédent CNC sur le manque de moyens en santé environnementale de cette ARS, alors que l'accès à l'eau potable est problématique sur une île confrontée à de nombreuses coupures d'eau. Très peu de techniciens et d'ingénieurs sanitaires sont présents sur ce secteur alors que le prochain risque sanitaire en évaluation actuellement concerne l'émergence possible d'une épidémie de choléra mais aussi la résurgence de cas de typhoïde, hépatite A et poliomyélite.

ARS Occitanie

Le projet de regroupement de l'ensemble des services des directions régionales de cette agence sur le site du siège à Montpellier suscite une inquiétude forte des personnels. Ce projet figure dans la lettre de mission du 20 avril 2023 adressée par les précédents ministres au Directeur général de cette ARS, à qui il a été demandé : *« d'enclencher dès 2023 le processus visant à regrouper à moyen terme l'ensemble des collaborateurs des directions régionales sur le siège de l'ARS Occitanie à Montpellier, dont l'implantation devra faire l'objet d'une réflexion afin d'adapter les locaux aux évolutions actuelles et futures. Le site de Toulouse a ainsi vocation à devenir celui de la délégation départementale de la Haute-Garonne. Le fonctionnement en bi-site du siège, compte tenu des distances entre Toulouse et Montpellier, n'est pas satisfaisant et il convient d'y remédier ».*

En juillet 2023, les organisations syndicales de l'ARS Occitanie ont alerté, d'une part, sur la dégradation des conditions de fonctionnement de cette ARS qui a perdu 135 emplois pérennes depuis 2010 et à l'occasion de la fusion en 2016 des régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées et, d'autre part, sur les conséquences de ce projet de regroupement aussi bien pour les agents à Toulouse que ceux installés à Montpellier.

L'**UNSA** demande l'ouverture d'une véritable concertation et le recrutement de personnels en nombre suffisant pour faire face à l'accroissement des missions de l'ARS. L'**UNSA** demande également que le rapport du cabinet ALTEREA concernant

l'aménagement intérieur des locaux du siège à Montpellier soit transmis sans attendre aux organisations syndicales de cette ARS.

ARS Provence-Alpes-Côte-D'azur

Les représentants du CNC ont été informés par un courriel de la DRHM le 6 septembre 2023 de l'extension des compétences du conseil médical ministériel aux agents des ARS en délégation territoriale et non plus seulement ceux qui sont au siège. Deux collègues sont passés récemment devant le conseil médical restreint départemental des Bouches-du-Rhône au lieu de ce Conseil médical ministériel pour une demande de congé en longue maladie (CLM).

Le conseil médical départemental a émis dans à chaque fois un avis défavorable à la demande en estimant, par ailleurs, que l'agent n'était pas en mesure de reprendre le travail et donc de facto placé en disponibilité d'office pour raison de santé pour trois mois puis six mois. Le Directeur général de l'ARS PACA a suivi cet avis alors que la jurisprudence confirme qu'il n'y était pas obligé. La conséquence est dramatique sur le plan social avec l'absence de rémunération et des ressources qui y sont liées pendant toute cette période.

Au-delà de la légalité de la décision du Directeur général sur l'avis d'une instance à priori incompétente, nous demandons que la bienveillance dont se prévaut ce directeur soit mise en œuvre pour trouver une issue qui ne mette pas ces agents dans une situation catastrophique. Au moins un des deux cas résulte du management délétère qu'on eut à subir de nombreux agents de cette ARS de la part de l'ancienne équipe de direction. Certains étant mis à l'écart, d'autres préférant partir pour se protéger et enfin certains courbant l'échine. Nous espérons que le nouveau Directeur général, dont l'**UNSA** a mis en exergue la volonté d'un dialogue social apaisé, rectifie cette méthode de management de son équipe en privilégiant une qualité de vie au travail bénéfique pour tous.

ARS La Réunion

Un projet de note a été présenté le 29 juin dernier au CACT, concernant l'utilisation des systèmes d'information de l'agence par les organisations syndicales. Il prévoit notamment la désignation d'un référent par syndicat pour l'utilisation de ces systèmes d'information et rappelle que les boîtes-aux-lettres fonctionnelles attribuées à chacun des syndicats sont les seules autorisées pour transmettre des courriels d'information syndicale.

Ce projet prévoit également une limitation des heures d'envoi des messages syndicaux aux seules heures d'ouverture de l'agence et une limitation des plages horaires pour diffusion de messages syndicaux aux conditions fixées par la Direction générale. Le respect d'une fréquence « raisonnable » d'envois de mails d'informations syndicales est rappelé et des sanctions seraient rendues possibles à l'encontre du syndicat ou du référent en cas de non-respect de cette note.

L'**UNSA** dénonce la méthode utilisée, puisque ce projet n'a fait l'objet d'aucun échange préalable avec les représentant du personnel alors qu'un accord sur le dialogue social et les droits syndicaux existe dans cette agence.

L'**UNSA** demande la stricte application en ARS des dispositions de l'arrêté du 4 novembre 2014 *relatif aux conditions générales d'utilisation par les organisations syndicales des technologies de l'information et de la communication dans la fonction publique de l'Etat*. Car, bien que le projet de note de l'ARS La Réunion a été retiré de l'ordre du jour du CACT, certaines restrictions dans la diffusion des informations syndicales envisagées dans ce projet ne sont pas conformes au texte règlementaire initial et paraissent illégales. Il serait donc utile que le SGMAS le rappelle auprès de cette ARS.

Sondage sur le RIFSEEP réalisé au sein De la filière santé - environnement

Malgré plusieurs demandes formulées dans les instances nationales depuis plusieurs années et des réponses de la DRHM indiquant que c'était un objectif qu'elle s'était fixée, voire même que des travaux avaient commencé, les organisations syndicales n'ont jamais eu de retour du niveau national sur l'application du RIFSEEP.

En l'absence de réponse de la DRHM malgré ses engagements réitérés, **SYNAPSE-UNSA** a proposé en début d'année 2023 à l'ensemble des agents des services santé-environnement (en ARS, en administration centrale ou hors de ce réseau) de renseigner un questionnaire sur l'application du RIFSEEP. L'exploitation de ce questionnaire étant terminée, **SYNAPSE-UNSA** vous en livre ici les grandes lignes, sachant que le rapport proprement dit sera largement diffusé dans la foulée.

372 agents ont répondu soit près de 30% des personnels de la filière santé-environnement, avec une centaine d'IES et autant d'IGS et presque 170 T3S. Les taux moyens d'IFSE par ARS montrent des disparités importantes.

La revalorisation triennale a été réalisée pour moins d'un tiers des agents dans certaines ARS toutes catégories confondues, alors que dans d'autres plus de 80% ont bénéficié de cette revalorisation. Sur les montants attribués, la tendance lourde reste de toujours accorder le moins possible aux agents. Il convient de noter que les agents en PNA hors ARS et hors DGS ne sont pas vraiment mieux lotis.

L'ambition de **SYNAPSE-UNSA** est de porter ce travail bien au-delà des questions d'appartenance syndicale et d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et des marques de reconnaissance des agents. **SYNAPSE-UNSA** note une lueur d'espoir : mardi 12 septembre 2023 s'est tenu un groupe de travail, piloté par la DRH ministérielle sur la filière santé-environnement.

Représentants UNSA au CNC des ARS		
Titulaires		
Emmanuelle SANGNIER	Technicienne sanitaire	ARS Pays-de-Loire
Stéphane BERNARD	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	ARS Ile-de-France
Thierry MATHIEU	Médecin inspecteur de santé publique	ARS Provence-Alpes-Côte d'Azur
Alexandra FRANCOS	Inspectrice de l'action sanitaire et sociale	ARS Normandie
Florence LEPAGNOL	Pharmacienne inspectrice de santé publique	ARS Ile-de-France
Suppléants		
Samuel MOOTHEN	Technicien sanitaire	ARS La Réunion
Thierry FOUERE	Médecin inspecteur de santé publique	ARS La Réunion
Chantal DOUCEN	Attachée d'administration de l'Etat	ARS Provence-Alpes-Côte d'Azur
Vincent CAMPANO	Secrétaire administratif	ARS Auvergne-Rhône-Alpes
Stéphanie HUE	Inspectrice de l'action sanitaire et sociale	ARS Occitanie