



CNC des ARS du 11 juin 2024

Fédération UNSA Santé - Cohésion Sociale

Déclaration préalable

L'**UNSA** avait transmis plusieurs questions à l'ordre du jour du CNC du 28 mars 2024, dont certaines sans réponse à ce jour. C'est pourquoi nous réitérons, à savoir :

- ✓ Quel est précisément le dispositif de suivi par le SGMAS des emplois COMEX en ARS (profil des titulaires, durée sur les postes) et sa politique de prévention des conflits d'intérêt en lien avec la mobilité de ces personnes ?
- ✓ Quelle est l'évolution quantitative des MISP de novembre 2022 à novembre 2023 tous réseaux confondus, avec un point ARS par ARS des MISP en poste au 1^{er} mai 2024 ainsi que sur les autres univers (administration centrale, agences nationales, détachements, disponibilités, PNA à l'extérieur du ministère) ?

Dans le prolongement du CSAM du 4 juin dernier, l'**UNSA** souhaite évoquer un sujet majeur au sein des ARS : **les risques psycho-sociaux (RPS)**. Nous parlons là des RPS au sens du signalement des situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et situations de discrimination définies par le décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif des signalements des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes dans la fonction publique. En application de ce texte, le dispositif ministériel se réfère à un arrêté du 26 mai 2021.

Dans son rapport sur « *la gestion des ressources humaines du Ministère du travail – Exercices 2015-2022* » (rapport S2024-0069-1), la 5^{ème} chambre de la Cour des Comptes indique en 2024 que « *l'insatisfaction et la souffrance au travail représentent la majorité des signalements (60%)* » et que « *les bilans mettent en évidence la présence de marqueurs de risques psycho-sociaux au sein des ministères chargés des affaires sociales, auxquels la DRH doit rester attentive* ». La Cour des Comptes mentionne également un « *déploiement de cellules de veille sur l'ensemble des territoires* » et « *qu'une première évaluation sera réalisée en 2023* ».

Sur l'ensemble du périmètre ministériel, nous sommes en réalité bien loin du compte et notamment dans les ARS où la prise en compte hétérogène des RPS ne s'appuie que partiellement sur le dispositif ministériel. Nous en faisons l'expérience quasiment quotidiennement en tant que représentants du personnel.

L'**UNSA** constate également que les discours sur la bienveillance managériale semblent avoir disparu ces derniers temps des radars ministériels. Ceci est d'autant plus préjudiciable que, dans un contexte où la ressource humaine se raréfie, on devrait au contraire en prendre le plus grand soin.

Un pilotage ministériel qui ressemble à une coquille vide

Ce dispositif est défini par l'arrêté du 26 mai 2021 (relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes). Outre le décret du 13 mars 2020, cet arrêté vise étrangement un accord relatif à l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations du 9 mai 2017, qui ne concerne que le seul secteur travail de notre ministère.

Cet arrêté prévoit trois niveaux de gestion des signalements ainsi qu'un service dédié à la DRHM afin de documenter et traiter les situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes. En réalité, ce service n'a pas été institué. En lieu et place et à l'occasion d'un groupe de travail RPS le 14 mars dernier, les syndicats ont découvert l'existence d'une réunion bihebdomadaire ou mensuelle informelle et sans réelle capacité décisionnaire, constituée de plusieurs bureaux issus de deux sous-directions différentes de la DRHM afin d'examiner les signalements transmis.

Un recours non sans risque au dispositif externalisé de signalement

Un premier niveau comprend une ligne d'écoute et d'alerte (LEA) confiée à un prestataire extérieur depuis 2016 que les agents peuvent saisir directement depuis 2020. Ce dispositif correspond à la mesure 43 de l'axe 5 du Plan Egalité 2021-2023 des ministères sociaux, dont le bilan 2022 a été présenté à la formation spécialisée du CSA le 26 septembre 2023.

Ce bilan 2022 mentionne 81 signalements enregistrés par LEA, dont 34 ont fait l'objet d'un processus d'enquête approfondi. La catégorie A est la plus représentée avec près des deux tiers des victimes et 63% des motifs de signalement concernent le harcèlement, dont 49% de harcèlement moral. Ces derniers sont en hausse significative et la hiérarchie est mise en cause dans 68% des cas. Les saisines provenant d'agents d'ARS augmentent de manière substantielle.

Ces chiffres ne donnent cependant pas la mesure de l'ampleur du phénomène du harcèlement. Les collègues maltraités hésitent en effet à solliciter LEA, compte tenu des risques de rétorsion. Certaines directions déclenchent par exemple en retour une enquête administrative à charge contre le signalant, confiée à des personnes dont la neutralité interroge fortement (annexe 1 de l'arrêté du 26 mai 2011 : « *Les représentants de l'administration, constitués en commission d'enquête, sont choisis prioritairement au sein de cette direction, en veillant à ce qu'ils ou elles n'aient aucun lien direct ou indirect, présent ou passé, avec l'auteur du signalement ou avec les personnes concernées par le signalement* »).

La mauvaise volonté à répondre manifestée par la direction d'emploi explique aussi la longueur du processus d'instruction par LEA et place les collègues toujours en poste dans des situations parfois inconfortables. A l'issue des enquêtes, on constate également que les préconisations des rapports LEA ne sont pas toujours suivies d'effet.

Des dispositifs internes à géométrie variable en ARS

Un second niveau concerne les procédures de gestion des signalements mises en œuvre par chaque direction d'emploi. Informée du signalement et sans préjudice des suites réservées, la direction concernée doit déclencher une procédure interne visant à protéger les agents impliqués dans le signalement : auteur du signalement, témoins, personnes mises en cause. Les mesures peuvent être prises dans le cadre de l'octroi de la protection fonctionnelle (annexe 2 de l'arrêté du 26 mai 2021).

En février 2024, l'**UNSA** a effectué un recensement des dispositifs de gestion des signalements dans les ARS (12 réponses). Alors que la problématique RPS relève de textes opposables, le paysage est - comme pour tous les sujets concernant les ARS - très hétérogène d'une agence à une autre.

Certaines ARS sont dotées d'une commission spécifique afin de traiter les signalements, adossée à un règlement intérieur ou un dispositif formalisé, comme en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Martinique, Grand-Est, Hauts-de-France, Pays-de-Loire ou Bretagne. Le rythme et la composition de ces cellules associant ou non les syndicats sont très variables.

D'autres ARS ont choisi de gérer les signalements de manière informelle avec les représentants du personnel comme à La Réunion, Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie, Occitanie, Nouvelle Aquitaine ou Ile-de-France. Les référents harcèlement prévus à l'article R. 1432-102-2 du Code de santé publique ont bien été désignés mais, faute de mode d'emploi, sont souvent en difficulté pour agir.

Quatre ARS ont recours à un cabinet spécialisé en vue d'effectuer un audit sur les RPS et permettre une actualisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : Grand-Est, Occitanie, Pays-de-Loire et La Réunion.

L'**UNSA** s'interroge donc sur l'interprétation que font à la fois le ministère et les ARS de l'article 4 du décret du 13 mars 2020. Ce texte ne laisse en aucun cas de latitude aux DGARS pour fixer le dispositif interne de signalement de leurs agences.

Une procédure de protection fonctionnelle qui tourne à vide

Un troisième niveau concerne la procédure interne de suivi des demandes de protection fonctionnelle (loi du 13 juillet 1983). Sur ce point, une politique restrictive de ses conditions d'octroi entraîne un rejet quasi-systématique des demandes des collègues confrontés à des situations de harcèlement au travail.

Le rapport social unique 2022 des ministères sociaux (RSU) ne comptabilise que six demandes de protection fonctionnelle au titre de l'article L. 134-5 du Code général de la fonction publique sur le périmètre 124, probablement toutes refusées (le RSU globalise sur ce point les refus des deux programmes 124 et 155).

Les collègues ont recours à un avocat. Les frais d'assistance juridique auxquels s'ajoutent ceux de l'accompagnement par un psychologue ou un médecin constituent également une épreuve supplémentaire au plan moral et financier. L'**UNSA** demande donc que la DRHM et la Direction des affaires juridiques (DAJ) explicitent l'organisation du circuit des demandes de protection fonctionnelle. Nous souhaitons connaître le bilan précis de ce dispositif sur son versant relatif aux RPS.

L'UNSA fait des propositions

Par courrier du 10 mars 2024, la DRHM interroge les organisations syndicales sur le mode de négociation du prochain plan Egalité 2024-2026. L'option de proroger d'un an le plan actuel permettrait de revoir de manière approfondie son axe 5 relatif à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles, particulièrement les mesures 20 (*LEA*), 23 (*traitement des cas de violences sexistes et sexuelles*) et 24 (*préserver les droits des victimes et les protéger*).

Dans ce cadre, l'**UNSA** souhaite faire des propositions, afin de sortir d'un mode de fonctionnement insatisfaisant.

Concernant le pilotage ministériel des RPS

1/ L'**UNSA** souhaite une actualisation de l'arrêté du 26 mai 2021, en lien avec le futur plan Egalité 2024-2026 qui sera négocié avec les organisations syndicales. Cette révision devra rappeler l'opposabilité aux ARS des dispositions nationales relatives aux RPS, notamment la systématisation d'un dispositif de gestion des signalements.

2/ La création d'un service d'appui à la DRHM prévu à l'annexe 1 de l'arrêté du 26 mai 2021 permettrait notamment de piloter les cellules de veille créées dans chaque ARS. C'est ce que prévoit d'ailleurs le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT), dans son objectif d'accompagnement des cellules de veille locales.

3/ L'**UNSA** demande la création d'une procédure formalisée de signalement à l'initiative des organisations syndicales, matérialisée par l'accès de ces dernières à l'adresse fonctionnelle signalement-rh@sg.social.gouv.fr - réservée à ce jour aux directions d'emploi des agents concernés - , et complétée par un dispositif de traçabilité des signalements transmis par ces syndicats (mesure à prévoir à l'axe 5 du futur plan Egalité 2024-2026).

4/ Prenant acte que les managers maltraitants sont rarement désavoués au sein de notre ministère, l'**UNSA** souhaite qu'à défaut, la DRHM se dote d'un mécanisme d'exfiltration des agents maltraités, qui faciliterait leur mutation vers une autre direction d'emploi. Ces collègues subissent en effet une double-peine car ils sont non seulement confrontés à du harcèlement au travail mais leur direction d'emploi met aussi des obstacles à leur départ vers une autre administration.

Concernant le dispositif externalisé LEA

5 / L'**UNSA** souhaite que des dispositions « *anti-rétorsion* » soient instaurées afin de protéger les agents ayant effectué des signalements qui sont instruits de manière approfondie par LEA.

6/ Concernant l'instruction du signalement, l'**UNSA** demande que l'obligation de date limite de réponse soit impérativement respectée par la direction d'emploi concernée, afin d'éviter des délais à rallonge qui placent les collègues maltraités dans des situations insupportables. L'**UNSA** demande enfin que les préconisations des rapports - de grande qualité - produits par LEA fassent l'objet d'un véritable suivi de leur mise en œuvre par les directions d'emploi et la DRHM.

Concernant le dispositif de demande de protection fonctionnelle

7/ L'**UNSA** demande enfin une mise à plat du dispositif de demande de protection fonctionnelle dans le sens d'une politique plus favorable d'octroi aux agents confrontés à des situations avérées de harcèlement au travail et de RPS, notamment dans le cas de figure où LEA décide de mener un examen approfondi.

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
Vincent CAMPANO	Secrétaire administratif	ARS Auvergne-Rhône-Alpes
Vanessa LORTO	Attachée d'administration de l'Etat	ARS Martinique
Carole MORLAN SALESSE	Pharmacienne inspectrice de santé publique	ARS Occitanie