



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Direction des ressources humaines
Sous-direction du droit des personnels
Et des relations sociales (DRH2)
Bureau de la réglementation du travail
et du dialogue social (DRH2B)

Personne chargée du dossier : Renaud BAROIN

tél. : 01 40 56 79 84

mél. : renaud.baroin@sante.gouv.fr

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé
La ministre des solidarités et de la cohésion sociale

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des
agences régionales de santé

Copie à Madame la Secrétaire Générale

CIRCULAIRE N° DRH/DRH2B/2011/242 du 22 juin 2011 relative à la gestion des astreintes effectuées par les personnels des Agences Régionales de Santé.

Date d'application :

NOR : ETSR1117134C

Classement thématique : cette zone est à remplir par SDAJC/doc

Validée par le CNP du vendredi 17 juin 2011 - Visa CNP 2011-165

Catégorie :

Mesures d'organisation des services retenues par le ministre pour la mise en œuvre des dispositions dont il s'agit.

Résumé : astreintes en agences régionales de santé, mesures d'organisation, veille sanitaire

Mots-clés : astreintes, veille sanitaire, comité d'agence, agences régionales de santé.

Textes de référence :

- Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.
- Décret n°2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels relevant des

<p>ministères chargés des affaires sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2010-338 du 31 mars 2010 relatif aux relations entre les représentants de l'Etat dans le département, dans la zone de défense et dans la région et l'agence régionale de santé pour l'application des articles L. 1435-1, L. 1435-2 et L. 1435-7 du code de la santé publique - Décret n°2010-1733 du 30 décembre 2010 relatif aux comités d'agence, à la représentation syndicale, aux délégués du personnel et aux emplois de direction des agences régionales de santé et modifiant diverses dispositions du code de la santé publique. - Arrêté du 27 juillet 2009 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n°2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des indemnités de certains personnels relevant des ministères chargés des affaires sociales. - Circulaire du 24 mars 2010 relative aux relations entre les préfets et les agences régionales de santé – mesures transitoires. - Protocole d'accord UCANSS relatif aux astreintes dans les ARS et son agrément de la direction de la sécurité sociale (annexes n° 1 et 1 bis). - Note conjointe DGS/HFDS du 20 avril 2010 relative à la veille et à l'urgence sanitaire dans les ARS (annexe n°2). - Instruction n° DAFJ/CTX/2010/344 du 17 septembre 2010 relative à la protection des fonctionnelle des personnels des agences régionales de santé visées à l'article L.1431-1 du code de la santé publique (annexe n°3). - Vu l'avis du comité national de concertation en date du 06 juin 2011
Textes abrogés :
Textes modifiés :
Annexes :
Diffusion : directeurs généraux des agences régionales de santé.

La loi HPST et, notamment les articles L 1435-1 et 2 du code de la santé publique confient aux ARS de larges compétences en matière de veille et de sécurité sanitaires. Les activités qui en découlent, fréquemment mises en œuvre en articulation avec les représentants de l'Etat, imposent aux ARS d'être en mesure de répondre, à tout moment, aux diverses sollicitations en relation avec ces missions.

Afin d'assurer la continuité de la réception et du traitement des signaux d'alertes, il a été mis en place une plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires au sein de chaque ARS.

Garantir la permanence de la réponse de l'ARS impose le recours à un dispositif d'astreintes susceptible notamment de favoriser la réception et le traitement des signaux d'alerte transmis à l'ARS.

La présente circulaire a pour objet de préciser le cadre d'organisation de ces astreintes pour les agents des ARS, ainsi que les garanties apportées aux personnels appelés à y participer, dans le cadre des textes qui leur sont applicables :

- textes réglementaires pour les personnels de la fonction publique d'Etat et contractuels de droit public ;
- protocole d'accord UCANSS relatif aux astreintes dans les ARS, en date du 13 mai 2011, pour les personnels relevant des conventions collectives du régime général de sécurité sociale.

En revanche, la présente circulaire ne vise pas la gestion sur la durée des situations sanitaires exceptionnelles.

I – Cadre juridique

1°) Définition de l'astreinte :

L'article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et le protocole d'accord UCANSS relatif aux astreintes dans les ARS définissent la notion d'astreinte.

Il ressort de la lecture combinée de ces textes appliqués aux ARS que l'astreinte est une période pendant laquelle l'agent ou le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, mais selon des modalités définies par les textes précités, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La notion d'astreinte est à distinguer de celle de permanence. La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service.

2°) Cas de recours aux astreintes :

Les cas de recours aux astreintes, issus de l'article 1^{er} du décret n°2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels relevant des ministères chargés des affaires sociales et adaptés aux situations rencontrées en ARS sont les suivants :

- assurer en permanence le recueil et la régulation des alertes ;
- préparer les réponses aux menaces sanitaires ;
- intervenir dans le cadre d'action de prévention dans les domaines sanitaire et médico-social ;
- participer à la préparation d'actions humanitaires ;
- assurer le fonctionnement des systèmes d'information et effectuer les missions de logistique ou de maintenance des bâtiments ;
- accomplir au nom de l'Etat, des actes juridiques urgents.

L'article 2 du protocole d'accord de l'UCANSS relatif aux astreintes au sein des ARS reprend ces cas de recours, précisant en complément que l'astreinte vise également à accomplir les actes nécessités par l'urgence des situations rencontrées.

3°) Indemnisation ou compensation de l'astreinte et rémunération de l'intervention :

3-1 : Indemnisation ou compensation de l'astreinte :

Les astreintes sont soit rémunérées soit compensées. Les dispositions issues du décret et de l'arrêté du 27 juillet 2009 et le protocole d'accord UCANSS fixent les règles de rémunération et de compensation relatives aux astreintes effectuées par les personnels visés au II.1°). L'indemnisation doit toutefois être mise en œuvre prioritairement ; le choix entre l'indemnisation ou la compensation relève du choix du directeur général de l'ARS.

L'indemnité d'astreinte est versée après service constaté ; pour les fonctionnaires, elle ne peut être accordée aux agents qui bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de fonctions de responsabilité supérieure, ni aux membres du COMEX.

Pour ce qui concerne les rémunérations, celles-ci sont attribuées comme suit¹ :

La semaine partant du lundi matin au vendredi soir est rémunérée à hauteur de 45 €.

Le week-end du vendredi soir au lundi matin est rémunéré à hauteur de 76 €.

¹ Ces montants sont susceptibles d'évolution si l'arrêté du 27 juillet 2009 est modifié.

La semaine complète, c'est-à-dire du lundi matin au lundi matin suivant, est rémunérée à hauteur de 121 €, c'est-à-dire 76 € + 45 €.

Lorsque le temps d'astreinte est placé une nuit de semaine, sa rémunération est de 10 €.

Lorsque le temps d'astreinte est situé un jour ou une nuit de week-end (ou lors d'un jour férié), sa rémunération est de 18 €. Si un agent est d'astreinte un jour et une nuit de week-end (idem pour les jours fériés), dans ce cas, l'agent doit être rémunéré 36 € soit 18 € pour le jour + 18 € pour la nuit.

Lorsque l'ARS est fermée sur décision du directeur général, le jour de fermeture est assimilé, pour la rémunération des astreintes, à un jour férié.

S'agissant des compensations des astreintes, l'arrêté du 27 juillet 2009 les fixe de la manière suivante :

- 1 journée et demie pour une semaine d'astreinte complète.
- 1 demi-journée pour une astreinte du lundi matin au vendredi soir.
- 1 demi-journée pour un jour ou une nuit de week-end férié.
- 2 heures pour une nuit de semaine.
- 1 journée pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin.

3-2 : Rémunération de l'intervention :

A compter du moment où le salarié d'astreinte reçoit l'appel, le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre une intervention sur site et une intervention à distance.

Les temps de déplacement aller-retour sont décomptés comme du temps de travail effectif.

Les agents de droit public sont rémunérés dans les conditions fixées par l'arrêté du 27 juillet 2009, les agents de droit privé dans celles fixées par le protocole d'accord de l'UCANSS relatif aux astreintes dans les ARS.

4°) Information et consultation des instances de représentation du personnel de l'ARS

Le comité d'agence et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont consultés et informés de la mise en œuvre, au sein de l'ARS, de ce dispositif d'astreinte tel que défini par la présente circulaire.

Chaque ARS remettra un bilan semestriel du suivi du dispositif d'astreinte à son comité d'agence et son CHSCT.

Ce bilan porte sur les éléments suivants :

- Nombre d'astreintes par type et période (cf II.2°),
- Nombre d'agents concernés et de salariés concernés par métiers, compétences, et pôle d'activité
- Nombre moyen d'astreintes par salarié,
- Nombre de situations dans lesquelles le directeur général a eu recours à désignation d'agents pour effectuer les astreintes en application du point II-1) infra ;
- Nombre d'interventions,
- Nombre d'interventions par pôle d'activité
- Montant global des indemnités d'astreintes versées, ou des repos compensateurs accordés par catégorie d'agent,
- Nombre d'heures de compensation.
- Formations et accompagnements

5°) Bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS

Dans le cadre de ses attributions, le comité national de concertation est informé par un bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS.

6°) Protection juridique :

La protection juridique des agents, notamment lorsqu'ils sont sous astreintes, relève pour les fonctionnaires de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose dans son alinéa premier que « *les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales* ».

Les personnels de droit privé, participant à un service d'astreinte, bénéficient d'une protection juridique identique à la protection fonctionnelle des agents publics. L'instruction n° DAFJ/CTX/2010/344 du 17 septembre 2010 mentionnée en référence en rappelle les principes et les modalités.

II – Organisation des astreintes

Les missions de service public confiées aux agences régionales de santé imposent au directeur général de mettre en place un système opérationnel de veille et d'astreinte.

1°) Les personnels concernés par les astreintes

Assurent le dispositif permanent de veille sous forme d'astreintes :

- les agents de droit public suivants, fonctionnaires ou agents non-titulaires : le directeur général, son (ou ses) adjoint(s), les directeurs, les cadres A administratifs et techniques, chefs de service et adjoints, inspecteurs principaux, inspecteurs, médecins et pharmaciens ainsi que les ingénieurs,
- les salariés régis par les conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 (à l'exception des niveaux 1 à 5 B de la classification des employés et cadres), 25 juin 1968 et 4 avril 2006 applicables dans les organismes du régime général de la Sécurité sociale,

Par ailleurs, tout agent titulaire ou non titulaire volontaire peut, s'il réunit les compétences nécessaires, réaliser des astreintes prévues par la circulaire.

-

a) Détermination du tableau d'astreintes :

Le directeur général de l'ARS détermine, chaque année, les agents susceptibles, par leurs fonctions, de participer au dispositif d'astreintes.

Il s'assure du caractère volontaire de la participation de ces agents au dispositif d'astreintes et organise sur cette base le tableau d'astreintes.

Si le nombre de volontaires est insuffisant pour assurer la continuité du dispositif d'astreintes, le directeur général peut, en tenant compte d'éventuelles difficultés personnelles, désigner les agents chargés d'assurer ces astreintes conformément au décret du 27 juillet 2009 pour les agents de droit public et au protocole d'accord UCANSS pour les agents de droit privé. En outre, le directeur général de l'ARS veille, autant que possible, à la représentation équilibrée des agents selon leur statut, par rapport au total des agents susceptibles d'être désignés au titre des astreintes.

b) Programmation des astreintes

Sauf circonstances exceptionnelles, la programmation des astreintes est portée à la connaissance des salariés concernés, au moins deux mois à l'avance. Elle tient compte des dates de congés des salariés, une période d'astreinte ne pouvant être imposée pendant une période de congés annuels.

c) Formation :

Afin de permettre aux agents susceptibles de participer à un service d'astreintes et d'assurer celles-ci dans les meilleures conditions, une formation leur est dispensée, avec le recours éventuel au tutorat. Cette formation est adaptée à chacun des profils concernés, en tenant compte des métiers, des compétences, et des missions confiées en cas d'intervention.

Pour les agents n'ayant jamais participé à une astreinte, la formation doit intervenir préalablement à leur première participation. Des sessions d'actualisation de la formation sont organisées.

Les personnels de droit public ou de droit privé concernés peuvent recourir à toutes les aides possibles pour faciliter une prise de décision adaptée aux circonstances de l'intervention si elle s'avère nécessaire.

Une information préalable des agents sur les outils mis à leur disposition (circuit des alertes, outils documentaires, procédures de gestion), ainsi que sur leur utilisation leur est fournie. Les agents sont informés de l'actualisation de ces outils.

2°) Périodes d'astreintes :

L'astreinte est mise en œuvre, en dehors des jours et heures ouvrés de l'ARS.

3°) Types d'astreintes :

La mise en œuvre des astreintes est de la responsabilité de chaque Directeur général d'ARS, qui peut procéder aux adaptations induites par ses choix d'organisation et ses contraintes.

L'organisation et le fonctionnement retenus doivent être cohérents avec les dispositions :

- de la loi HPST,
- du décret du 31 mars 2010 relatif aux relations entre les représentants de l'Etat dans le département, dans la zone de défense et dans la région et l'agence régionale de santé pour l'application des articles L.1435-1, L.1435-2 et L.1435-7 du code de la santé publique, pour ce qui concerne la réponse aux alertes sanitaires,
- de la circulaire du 24 mars 2010 définissant les relations entre les préfets et les ARS (mesures transitoires),
- de la note conjointe DGS/HFDS du 20 avril 2010 relative à la veille et l'urgence sanitaires dans les ARS, qui constitue aussi une référence pour fixer cette organisation,
- du protocole d'accord de l'UCANSS relatif au astreintes dans les ARS.

Les types d'astreintes peuvent à titre indicatif être définis de la manière suivante :

- Astreinte de 1^{er} niveau

Cette astreinte, de nature administrative, assure la réception et le premier traitement des appels et messages, ainsi que l'interface notamment vis-à-vis des préfetures. Elle est assurée prioritairement par les cadres administratifs de l'agence. Les agents et salariés participant aux astreintes de 2^{ème} niveau, n'ont pas vocation, en principe, à assurer ces astreintes de nature administrative.

- Astreinte de 2^{ème} niveau

Cette astreinte est organisée au niveau territorial pertinent, en fonction des choix d'organisation de l'ARS, et a pour but d'apporter un appui technique à l'astreinte de 1^{er} niveau.

Les composantes obligatoires de cette astreinte sont énumérées dans le cahier des charges défini dans la note conjointe DGS/HFDS du 20 avril 2010 précitée (astreinte médicale, astreinte santé-environnement, et par ailleurs l'astreinte CIRE).

L'astreinte à caractère médical est organisée de façon à respecter les dispositions relatives au secret médical. Elle est effectuée par les médecins. L'ARS s'assure qu'ils disposent des compétences et informations adaptées à l'exercice de veille sanitaire.

L'astreinte technique santé / environnement est assurée par les ingénieurs d'études sanitaires et les ingénieurs du génie sanitaire.

Si le directeur général de l'ARS estime souhaitable de mettre en place, en outre, une astreinte pharmaceutique, celle-ci est assurée par les pharmaciens de l'ARS. Dans le cas d'une astreinte interrégionale, une convention entre les directeurs généraux des ARS concernés en définit les modalités.

Les agents sous astreintes de 1^{er} et de 2^{ème} niveau rendent compte, en tant que de besoin, au directeur général de l'ARS ou à son représentant désigné pour la période considérée, la continuité de la direction étant un principe fondamental de fonctionnement de l'ARS.

NB : Un agent mobilisé dans le cadre de ces astreintes de 1^{er} ou de 2^{ème} niveau ne peut effectuer plus de 14 périodes d'astreintes par année civile, chacune ne pouvant excéder 7 jours consécutifs. Ce plafond peut le cas échéant être revu à la baisse, dans le cadre des orientations nationales portant sur l'organisation des astreintes ou des choix d'organisation régionale.

- Astreinte de direction ;

Cette astreinte est assurée par les personnels de direction de l'ARS.

Les principes posés par la présente circulaire doivent être pris en considération dans le cadre des relations avec les ARS et les préfets sur la base du décret du 31 mars 2010 mentionné dans la note DGS/HDFS du 20 avril 2010 visée en référence.

Vous voudrez bien nous faire part, sous le présent timbre, des difficultés éventuellement rencontrées dans l'application des présentes dispositions.

Pour les ministres et par délégation
La Secrétaire générale auprès des
ministères chargés des affaires
sociales



Emmanuelle WARGON

Liste des documents en annexes :

- Protocole d'accord UCANSS relatif aux astreintes dans les ARS (**annexe n° 1**).
- Note conjointe DGS/HFDS du 20 avril 2010 relative à la veille et à l'urgence sanitaire dans les ARS (**annexe n°2**).
- Instruction n°DAFJ/CTX/2010/344 du 17 septembre 2010 relative à la protection des fonctionnelle des personnels des agences régionales de santé visées à l'article L.1431-1 du code de la santé publique (**annexe n°3**).

ANNEXE 1

Ucanss

**Protocole d'accord relatif aux
astreintes dans les agences régionales de santé**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a flourish and the letters 'JR'.

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES DANS LES AGENCES REGIONALES DE SANTE

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Philippe Renard, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 17 décembre 2010,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La mission d'intérêt général dévolue aux agences régionales de santé (ARS) au service de la santé de la population impose que celles-ci soient en mesure de répondre, à tout moment, aux menaces et situations d'urgences sanitaires.

Dans ce cadre, le renforcement de la qualité de réception et de traitement des signaux d'alerte constitue un enjeu majeur.

Ce renforcement nécessite que soit assurée la continuité de la réception et du traitement des signaux d'alerte par la mise en place d'une cellule de veille d'alerte et de gestion sanitaire au sein de chaque ARS.

Afin d'assurer l'effectivité de cette continuité, y compris aux heures de fermeture de l'ARS, il est nécessaire d'avoir recours à un dispositif d'astreinte.

Il est rappelé que l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de pouvoir être joint à tout moment, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de recours à un tel dispositif, ainsi que les garanties apportées au personnel appelé à y participer.

9/2 *11* *ST*

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique au personnel travaillant dans les ARS régi par les conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 (à l'exception des niveaux 1 à 5 B de la classification des employés et cadres), 25 juin 1968 et 4 avril 2006 applicables dans les organismes du régime général de la Sécurité sociale.

Article 2 - Missions du salarié en cas d'intervention en cours d'astreinte

En cas d'intervention pendant une période d'astreinte, le salarié a pour mission, selon les cas :

- d'assurer en permanence le recueil et la régulation des alertes ;
- de préparer les réponses aux menaces sanitaires ;
- d'intervenir dans le cadre d'actions de prévention dans les domaines sanitaire et social ;
- de participer à la gestion et à la préparation d'actions humanitaires ;
- d'assurer le fonctionnement des systèmes d'information et d'effectuer les missions de logistique ou de maintenance des bâtiments ;
- d'accomplir les actes nécessités par l'urgence des situations rencontrées ;
- d'accomplir, au nom de l'Etat les actes juridiques urgents.

Article 3 - Conditions de recours à l'astreinte

3.1. Principe du volontariat

La participation à des périodes d'astreintes relève par principe du recours au volontariat.

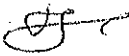
Le directeur général de l'ARS organise chaque année le recensement des salariés volontaires pour participer aux astreintes.

Si le nombre de volontaires est insuffisant, la direction de l'ARS, confrontée à une impossibilité absolue d'assurer un dispositif de veille ou à une nécessité impérieuse au regard de circonstances exceptionnelles peut désigner des salariés.

Ces derniers sont choisis en tenant compte, outre des compétences requises pour tenir la mission, des éventuelles contraintes, notamment d'ordre personnel et familial, auxquelles ils peuvent être confrontés, ainsi que de la date des dernières astreintes assumées afin d'instaurer un roulement.

Dans le cas d'un nombre insuffisant de volontaires donnant lieu à désignation d'agents de l'ARS pour assurer les astreintes, le directeur général de l'ARS veille à la représentation équilibrée des agents selon leur statut, par rapport au total des agents susceptibles d'être désignés au titre des astreintes.

En tout état de cause, un salarié ne peut pas effectuer plus de 14 périodes d'astreintes par année civile, chacune ne pouvant excéder sept jours consécutifs. Ce plafond peut

11 2 3 

le cas échéant être revu à la baisse, dans le cadre des orientations nationales portant sur l'organisation des astreintes.

3.2. Modalités d'organisation de l'astreinte

3.21. Programmation des astreintes

Sauf circonstances exceptionnelles, la programmation des astreintes est portée à la connaissance des salariés concernés, au moins deux mois à l'avance.

Elle tient compte des dates de congés des salariés, une période d'astreinte ne pouvant être imposée pendant une période de congés annuels.

3.22. Formation et accompagnement des salariés effectuant des astreintes

Afin de permettre aux salariés susceptibles de participer à un service d'astreintes d'assurer celles-ci dans les meilleures conditions, une formation leur est dispensée, avec le recours éventuel au tutorat ou compagnonnage.

Cette formation est adaptée à chacun des profils concernés, en tenant compte des métiers, des compétences, et des missions confiées en cas d'intervention.

En tout état de cause, cette formation doit intervenir préalablement à toute participation à une astreinte.

Des sessions d'actualisation de la formation sont organisées.

Une information préalable des salariés sur les outils mis à leur disposition (circuit des alertes, outils documentaires, procédures de gestion), ainsi que sur leur utilisation leur est fournie.

Les salariés sont informés de l'actualisation de ces outils.

3.23. Protection juridique du salarié

Le salarié participant à un service d'astreinte bénéficie d'une protection juridique dont les conditions d'attribution et le contenu sont identiques à la protection fonctionnelle des agents publics, telle que fixée par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Article 4 - Indemnisation de la sujétion d'astreinte

Le salarié appelé à participer à un service d'astreinte bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité d'astreinte, ou d'un repos compensateur, dans les conditions posées par le décret n° 2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes de certains personnels relevant des ministères chargés des affaires sociales.

1/11 9 4

Sachant que ces conditions font l'objet actuellement de travaux afin d'améliorer le niveau d'indemnisation, les nouvelles règles en résultant s'appliqueront de plein droit aux salariés couverts par le présent accord.

Il en sera ainsi à chaque revalorisation des montants d'indemnisation.

Article 5 – Intervention pendant une période d'astreinte

5.1. Rémunération

A compter du moment où le salarié d'astreinte reçoit l'appel, le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre une intervention sur site et une intervention à distance.

Les temps de déplacement aller-retour sont décomptés comme du temps de travail effectif.

La rémunération de l'intervention et des temps de déplacement éventuels est calculée, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, sur la base du salaire horaire correspondant à son coefficient développé.

Elle comprend, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, ou pour heures effectuées de nuit, un jour de repos hebdomadaire, ou un jour férié.

5.2. Remboursement des frais

Dans le cadre d'une intervention au cours d'une période d'astreinte, les frais occasionnés font l'objet d'un remboursement selon les modalités qui suivent.

Les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel dans le cadre d'une intervention sur site sont indemnisés dans les conditions posées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

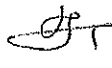
Une indemnité forfaitaire de repas est versée aux salariés qui remplissent les conditions posées par le dispositif conventionnel.

Article 6 - Information des instances de représentation sociale de l'ARS

Dans le cadre de leurs attributions respectives, le comité d'agence et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail connaissent et sont informés, par la direction de l'ARS, de l'organisation du dispositif d'astreintes mis en œuvre au sein de cette dernière.

Cette information précise, notamment, les catégories de personnel concernées par le dispositif d'astreinte au regard de leurs métiers et compétences.

Un bilan semestriel de suivi du dispositif d'astreintes est remis au comité d'agence, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

11 2 5 

Ce bilan porte sur :

- les formations et les accompagnements réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 3.22. du présent accord ;
- le nombre d'astreintes par type et par période ;
- le nombre de salariés concernés par métiers, compétences, et pôle d'activité ;
- le nombre moyen d'astreintes par salarié ;
- le nombre d'interventions par pôle d'activité ;
- le montant global des indemnités d'astreintes versées, ou des repos compensateurs accordés.

Article 7 - Bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS

Dans le cadre de ses attributions, le comité national de concertation est informé par un bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS.

Ce bilan est transmis à l'Ucanss, qui le communique à ses partenaires syndicaux du régime général.

Article 8 - Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le Code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des agences régionales de santé.

SHFOCOS



FEC CGT.FO



Fait à Paris, le 13 MAI 2011
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 Paris Cedex 20



Philippe Renard
Directeur

ANNEXE 1 bis



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Direction de la sécurité sociale
Sous direction de la gestion
et des systèmes d'information
Bureau 4B
Charlotte NUDELMAN-PETIT
☎ 01 40 56 72 98
email : charlotte.nudelman-petit@sante.gouv.fr
N° MD 2011-6289

Paris, le 16 JUIN 2011

Monsieur le Directeur,

Vous m'avez adressé par courrier le protocole d'accord relatif aux astreintes dans les agences régionales de santé applicable aux personnels relevant des conventions collectives du régime général cadres agents de direction et praticiens conseils (excepté les personnels relevant des niveaux 1 à 5B) qui a été conclu le 13 mai dernier pour une durée indéterminée.

Je vous informe que cet accord recueille mon agrément.

Je vous prie d'agréer, monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur de la Sécurité Sociale

Dominique LIBAULT

Monsieur Philippe Renard
Directeur de l'Ucauss
18, avenue Léon Gaumont
75 980 PARIS cedex 20

Copie de la présente : madame la Secrétaire Générale des ministères chargés des affaires sociales

ANNEXE 2



Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
Ministère de la santé et des sports

Paris, le 20 AVR 2010

*Le Secrétaire général
des ministères chargés des affaires sociales*

Le Directeur général de la santé

Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité

Note

A l'attention de

**Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé**

Objet : veille et urgence sanitaires dans les ARS / principes d'organisation et de fonctionnement

La création des agences régionales de santé (ARS) doit permettre d'améliorer l'efficacité de la veille et des urgences sanitaires, en renforçant la qualité de réception et de traitement des signaux grâce à :

- une plus grande professionnalisation des personnes en charge de la veille,
- une continuité de la réception et du traitement des signaux dans le temps,
- un appui permanent par la mobilisation des compétences d'évaluation et d'investigation de l'InVS.

Les synergies et les mutualisations de compétences que permet le niveau régional sont un atout pour y parvenir.

La note présente les principes d'organisation et de fonctionnement à mettre en œuvre par chaque ARS, afin d'optimiser la détection et l'analyse des signaux et d'apporter une réponse adéquate par la gestion des urgences.

Ces principes d'organisation et de fonctionnement sont cohérents avec les dispositions du décret du 31 mars 2010 relatif aux relations entre les représentants de l'Etat dans le département, dans la zone de défense et dans la région et l'agence régionale de santé pour l'application des articles L.1435-1, L.1435-2 et L.1435-7 du code de la santé publique, pour ce qui concerne la réponse aux alertes sanitaires.

La note propose également un schéma résumant la circulation des informations à la fois au sein de l'ARS et entre celle-ci et les préfets, la direction générale de la santé (DGS) et

l'InVS. Elle précise enfin quelques définitions, afin de garantir une compréhension commune des termes les plus usités dans ce domaine

Le cadre organisationnel retenu implique la mise en place, dans chaque ARS, d'une plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires.

Il est demandé à chaque directeur général d'ARS de mettre en place cette plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires pour le 30 juin 2010 prochain en respectant le schéma défini dans la présente note.

1- Un point focal régional

Seule une réception et un traitement des signaux au niveau régional peuvent garantir une permanence de réception et le meilleur traitement.

L'identification d'un point focal régional unique est essentielle. Tous les signaux devront, à terme, converger vers ce point focal. La montée en puissance du point focal régional doit être organisée dès la mise en place des ARS.

Ce point focal est doté d'un numéro de téléphone unique, d'un numéro de fax unique et d'une adresse électronique qui permettent à toute personne physique ou morale de signaler un événement susceptible de représenter une menace sanitaire.

Ces numéros et adresses sont diffusés le plus largement possible pour éviter les défauts d'orientation qui pourraient aboutir à un retard de prise en charge. Ils sont notamment diffusés aux organismes susceptibles, dans les départements, d'observer de tels événements (établissements de santé, professionnels de santé, etc.) ou de recevoir un signal (services de la préfecture, inspection académique, conseil général, municipalités et services communaux d'hygiène et de sécurité, notamment).

Le point focal constitue l'interface avec le niveau national.

Les dispositions concernant le niveau zonal tant au plan de la circulation des informations que de la gestion de crise seront traitées dans une instruction complémentaire rédigée à la lumière du retour d'expérience sur la gestion de la pandémie grippale.

2- Une plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires

Le point focal régional est matérialisé physiquement par un centre de réception et de régulation des signaux. Ce centre constitue le support technique de la plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires qui doit être mise en place dans chaque ARS.

Le centre de réception et de régulation des signaux constitue :

- le lieu d'administration du système d'information partagé des signaux et alertes sanitaires ;

- o le point de départ de la transmission des alertes au niveau national.

La plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires est une organisation fonctionnelle constituée :

- d'un noyau de permanents de la veille sanitaire ;
- de la participation effective et sans interruption, de personnels techniques compétents, tant en analyse et évaluation des signaux réceptionnés qu'en gestion des mesures de contrôle.

Ce fonctionnement de la plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires comprend, d'un part, une cellule de veille, d'alerte et de gestion sanitaires (CVAGS) et, d'autre part, la cellule interrégionale d'épidémiologie (CIRE), placée sous la responsabilité scientifique du directeur général de l'Institut de veille sanitaire (InVS).

Les deux cellules entretiennent des relations étroites. L'intervention de la CIRE dans la validation et l'évaluation des signaux doit être développée et systématisée. Cela suppose non seulement une proximité physique de la CVAGS avec la CIRE mais également un système d'information partagé.

La proximité des deux entités doit s'établir dans le respect de leurs spécificités et sans préjudice de leurs autres missions. La CIRE est ainsi placée, au sein de l'ARS, à la fois sous l'autorité administrative de son directeur général et sous l'autorité scientifique du directeur général de l'InVS. Une convention type précisant les relations entre InVS et ARS sera proposée dans le cadre d'une convention cadre établie au niveau national.

La sécurité sanitaire est au cœur des relations entre l'ARS et l'administration préfectorale. L'implication de la direction générale de l'ARS est, de ce point de vue, essentielle, elle se justifie par la sensibilité du sujet et l'étendue des prérogatives de l'ARS en la matière.

Il s'ensuit que la plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires doit bénéficier, grâce à un rattachement adapté, d'un accès direct à la direction générale, garantissant notamment une réactivité maximale.

- La cellule de veille, d'alerte et de gestion sanitaires (CVAGS)

La CVAGS est dirigée par un responsable désigné par le directeur général de l'ARS. Elle est constituée d'une équipe entièrement dédiée à la veille sanitaire. Surtout, elle a la capacité de mobiliser les moyens nécessaires à une permanence de la réception des signaux, mais aussi de la gestion d'alertes qui peuvent être multiples et d'ampleur variable.

Elle peut comprendre des unités territoriales (ou des personnels dédiés) installées dans les délégations territoriales.

Il faut, de ce point de vue, que l'organisation de l'ARS soit suffisamment souple pour permettre aux moyens des autres composantes du pôle veille et sécurité sanitaires, voire

des autres pôles, de renforcer la cellule de veille, d'alerte et de gestion à l'occasion de gestion d'alertes importantes, voire de crises pouvant, le cas échéant, durer.

La CVAGS :

- assure la réception de l'ensemble des signaux : signalements d'événements (y compris maladies à déclaration obligatoire) et signaux issus des différents systèmes de surveillance ;
- vérifie, valide les signaux et les transmet au directeur général de l'ARS avec le soutien et l'expertise de la CIRE pour leur évaluation, en particulier, dans les situations non protocolisées ;
- assure la gestion des signalements selon les procédures en vigueur ;
- prépare les outils de gestion des situations urgentes (conduites à tenir, fiches réflexes, notamment) ;
- coordonne la préparation des plans (pandémie, NRBC, plan blancs élargis, notamment) ;
- assure le lien avec l'administration centrale et, au besoin, le niveau zonal dans le cadre de la gestion des alertes.

▪ La cellule interrégionale d'épidémiologie (CIRE)

La CIRE est dirigée par un coordonnateur scientifique nommé par le directeur de l'InVS.

Elle :

- est destinataire de l'ensemble des signaux reçus par la CVAGS ;
- peut contribuer à la validation des signaux à la demande de la CVAGS ;
- garantit l'évaluation des situations qui le nécessitent sur sollicitation de la CVAGS ou par auto saisine ;
- prépare les outils d'investigation des signaux et d'analyse du risque (conduites à tenir, fiches réflexes, notamment) ;
- effectue l'analyse des données issues des systèmes de surveillance de l'InVS régionalisés et transmet à la CVAGS les alertes qui en sont issues ;
- assure le lien avec les départements de l'InVS en tant que de besoin dans le cadre de l'évaluation des menaces.

Les moyens dévolus à la CIRE, notamment les effectifs, sont fixés dans le cadre de la convention liant l'ARS à l'InVS et sont conformes à la convention cadre signée au niveau national. Ils ne peuvent être révisés qu'avec l'accord des deux parties.

Le cas particulier des régions non sièges de CIRE :

Pour les régions ne disposant pas de CIRE, la montée en charge se fera par la création d'antennes, reliées à une CIRE déjà existante et suffisamment pourvue en personnel pour assurer le support scientifique et organisationnel de l'antenne. Une antenne doit comprendre au moins deux personnes en équivalent temps plein, dont un épidémiologiste.

Cette équipe ne peut à elle seule garantir l'évaluation de toutes les situations. Le coordonnateur de la CIRE organise le travail de l'antenne de manière à assurer la permanence du traitement des signaux dans la région qui n'est pas le siège de la CIRE.

▪ Le système d'information régional

Pour faciliter la transmission des informations entre les différents membres de la plateforme et permettre la traçabilité des signaux et de leur traitement, un système d'information partagé est mis en place.

Ce système d'information vise à :

- assurer l'enregistrement et la traçabilité des signaux sanitaires, afin de :
 - quantifier et valoriser l'activité de veille sanitaire ;
 - faciliter l'information des partenaires et des autorités sanitaires ;
 - permettre l'auto-évaluation des pratiques et alimenter les échanges d'expérience ;
 - répondre au risque médico-légal ;
- partager, en temps réel, au niveau régional (voire zonal) les signaux sanitaires reçus, pour :
 - détecter de manière précoce des événements de santé ne pouvant être mis en évidence que par le recoupement d'informations ;
 - contribuer à l'analyse de l'impact territorial d'un signal sanitaire ;
 - faciliter l'information des personnels d'astreinte ;
- améliorer l'investigation/évaluation du risque et la gestion des alertes :
 - assurer une circulation en temps réel des informations concernant la gestion de situation d'urgence sanitaire (main courante) ;
 - faciliter la rétro-information des autorités et des partenaires sur les mesures de gestion prises.

Le système d'information régional doit permettre de communiquer avec le niveau national (DGS, InVS et autres agences sanitaires nationales au besoin).

▪ L'organisation de la plate-forme

- a) *Jours ouvrés* (amplitude horaire de fonctionnement comprise entre 8h30 et 18h00 du lundi au vendredi).

Une permanence est assurée chaque jour pour la réception des signaux, avec, au minimum, un personnel administratif (assistant) et un personnel technique (infirmière/technicien de surveillance).

Sont également présents, pour l'investigation, un épidémiologiste désigné par le coordonnateur de la CIRE et, pour la gestion, un professionnel de la gestion des alertes désigné par le responsable de la CVAGS disposant d'une liste de professionnels (médecins de santé publique, ingénieurs du génie sanitaire, pharmaciens, entomologistes dans les régions le justifiant, notamment).

b) Jours et heures non ouvrés.

La réception des appels est assurée par l'astreinte administrative. Selon la nature de l'appel, l'astreinte ou les astreintes techniques concernées sont mobilisées et les modalités de l'intervention définies de manière concertée. Cela suppose de disposer d'astreintes techniques médicale et en santé environnement, d'une part (CVAGS), et en évaluation des risques, d'autre part (CIRE).

3- Le circuit des signaux

Les signaux reçus à la plate-forme sont de deux ordres :

- les signalements d'événements en dehors de tout système de surveillance organisé ; ces signaux peuvent être issus du système de soins, d'un service administratif ou de toute personne physique ou morale du territoire ;
- les signalements d'indicateurs de surveillance perturbés ; ces signalements sont transmis par les gestionnaires des systèmes de surveillance qui peuvent être internes à l'ARS (par exemple, surveillance des milieux gérée directement par l'ARS), régionaux externes à l'ARS (par exemple, surveillance de la qualité de l'air par l'Asqaa) ou nationaux (par exemple, systèmes pilotés par l'InVS).

• Réception et traitement des signaux d'événements

Tout événement suspecté d'avoir un impact sanitaire est signalé par téléphone, fax ou mail à la plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires.

Il est validé par le personnel de la CVAGS avec l'appui éventuel de la CIRE. Cette validation consiste :

- d'une part, à s'assurer de la réalité de l'événement ou de la situation signalé(e) ;
- d'autre part, à estimer la pertinence du signal en tant que signal sanitaire, autrement dit, signal dans le champ de la santé publique.

Quel que soit son état (rejeté, validé, en cours de validation), le signal est saisi dans le système d'information commun qui permet le partage et la traçabilité des signaux.

Malgré la diffusion large de l'information concernant le point focal de réception des signaux, certains signaux, notamment des signalements interministériels émanant des services de l'Etat, pourront, dans un premier temps, être adressés au délégué territorial départemental de l'ARS. Quelle que soit leur origine (locale, départementale, nationale voire internationale), une procédure organise la transmission sans délai de tous les signaux ainsi recueillis au niveau de la plate-forme régionale, qui demeure, en tout état de cause, le point focal de l'ARS.

Cette transmission devra se faire via le système d'information partagé.

- Signalement d'indicateurs perturbés

Les indicateurs sont suivis par le service chargé du système de surveillance.

Ces systèmes comprennent :

- *les systèmes pilotés par l'InVS et la CIRE :*
 - système de surveillance des urgences et des décès (SurSaUD[®]) ;
 - système de surveillance des maladies à déclaration obligatoire (MDO) ;
 - réseaux de laboratoires et de cliniciens ;
 - toxicovigilance, etc. ;
- *les systèmes de surveillance pilotés par d'autres services de l'ARS :*
 - surveillance de la qualité de l'eau de boisson ;
 - surveillance des eaux de baignade, etc. ;
- *les systèmes de surveillance des autres opérateurs de l'Etat :*
 - surveillance des rejets industriels (DREAL) ;
 - surveillance des aliments (AFSSA) ;
 - surveillance de la qualité de l'air (ASQAA) , etc.

Un dépassement de seuil ou de norme ne constitue pas *de facto* un signal. Il doit, avant d'être qualifié de signal, être interprété par le service gestionnaire ou coordonnateur du système de surveillance (celui-ci peut se situer à différents niveaux géographiques, départemental, régional, national, voire international) afin d'identifier un événement inhabituel.

Il est alors transmis au point focal régional et saisi dans le système d'information partagé quand il est à l'état de « signal validé ».

S'agissant des signaux des autres systèmes de surveillance et de vigilances, l'ARS doit être informée des événements survenant dans son territoire. Les agences nationales concernées continueront à recevoir directement les signalements mais devront en revanche organiser un retour d'informations vers les ARS. Les circuits propres à chaque vigilance ne sont pas modifiés.

- Du signal à l'alerte

Validé, le signal ne présente pas obligatoirement une menace pour la santé publique. Cet aspect doit être évalué en commun par les équipes de la CVAGS et de la CIRE, en lien si besoin avec l'InVS, au sein de la plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires.

Si le résultat de cette évaluation est positif, on a alors affaire à une alerte qui nécessite que le directeur général de l'ARS soit informé. Il lui revient alors de prendre la décision d'informer le préfet, ainsi que les mesures de gestion et de communications adaptées.

Un signal évalué peut ne pas être une alerte de santé publique et, cependant, représenter une menace de trouble de l'ordre public (information jugée inquiétante par la population et les médias, par exemple).

Dans ce cas également, une information sera faite au directeur général de l'ARS qui décidera d'en informer le préfet.

- Les interactions avec l'échelon central

La veille sanitaire est un champ dans lequel les interactions avec l'échelon central sont fortes.

L'ARS est en relation permanente en matière de sécurité sanitaire, avec la direction générale de la santé dont elle reçoit des instructions, des informations et, le cas échéant, un appui à la gestion et à laquelle elle transmet les informations relatives à la gestion des alertes en cours et à tout événement nécessitant l'information de l'échelon ministériel.

L'ARS est en relation constante avec l'InVS, compte tenu des attributions fixées à cette agence par le code de la santé publique et du fait de la tutelle scientifique qu'elle exerce sur chaque CIRE. L'ARS est aussi en relation, notamment, dans le cadre de la gestion des vigilances avec d'autres agences de sécurité sanitaire.

La DGS, et particulièrement le département des urgences sanitaires (DUS), animera le réseau des cellules de veille, d'alerte et de gestion sanitaire en vue de garantir un traitement homogène de la gestion des alertes et de la préparation de la réponse en lien avec les agences concernées.

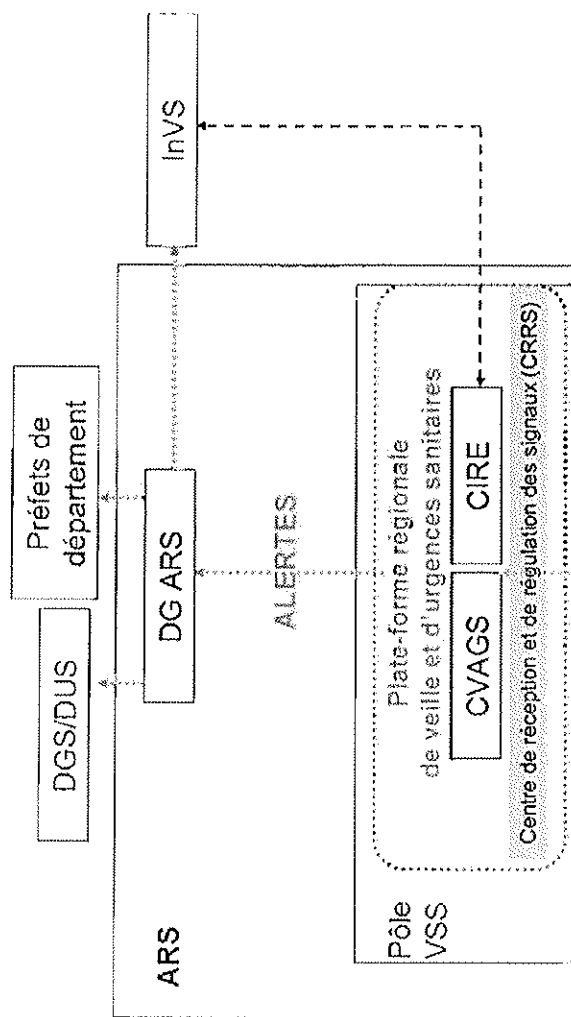


Jean-Marie Bertrand



Pr. Didier Houssin

Schéma de l'implantation des dispositifs de veille et d'urgences sanitaires au sein de l'ARS, et de la circulation de l'information



SIGNAUX

CRRS: point focal régional de réception des signaux matérialisé par un numéro unique de réception; (ligne téléphonique/adresse messagerie...), un local dédié, doté des moyens de communication et dans lequel travaillent les permanenciers de la plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires

Plate-forme régionale de veille et d'urgences sanitaires: organisation fonctionnelle associant une équipe de permanenciers, des professionnels de la CVAGS et de la CIRE et en cas de besoin (astriate, alerte maître...) d'autres professionnels de l'ARS et de l'InVS

Glossaire

Alerte sanitaire

Signal validé

- pour lequel, après analyse du risque, il a été considéré qu'il menace potentiellement la santé publique ;
- et, qui, par conséquent, nécessite une réponse ou une action de la part des acteurs de santé publique.

Analyse de risque

Processus qui vise à caractériser le risque sanitaire dans des situations données d'exposition d'une population humaine ou animale à un agent physique, chimique ou microbiologique en estimant, quand cela est possible, la probabilité de survenue d'effets ou d'événements sanitaires. Cette démarche permet d'étudier « des risques à venir » et des risques trop faibles pour être caractérisés par les outils classiques de l'épidémiologie.

Crise sanitaire

Par combinaison des articles L1431-2 1 et L 1435-2 du code de la santé publique, il ressort que la crise sanitaire correspond à la situation où le préfet dispose pour emploi des moyens de l'agence puisque l'ARS ne fait que contribuer à la gestion des crises sanitaires. La crise sanitaire se définit *a minima* comme « un événement porteur d'un risque sanitaire qui présente *a minima* un trouble à l'ordre public ».

Événement de santé

Phénomène de santé caractérisé par la survenue d'une maladie ou exposition à un agent pouvant avoir un impact sur la santé dans la collectivité dans laquelle ce phénomène de santé ou cette exposition survient.

L'événement sanitaire est un signal non encore vérifié et évalué.

Événement porteur d'un risque sanitaire, événement sanitaire présentant un risque pour la santé de la population L.1435-1, alertes sanitaires

Signal vérifié et validé représentant une menace pour la santé des populations (notion équivalente à celle d'alerte de santé publique)

Événement sanitaire susceptible de présenter un trouble à l'ordre public L.1435-1

Signal non évalué en termes de conséquences sur la santé des populations dont le retentissement immédiat peut constituer un trouble à l'ordre public.

(L'appréciation du trouble à l'ordre public est nécessairement large et relativement discrétionnaire)

Indicateur sanitaire

Variable qui peut être mesurée directement et qui permet de décrire l'état de santé des individus dans une communauté. Les indicateurs sanitaires sont généralement subdivisés en deux groupes principaux : les indicateurs de l'état de santé et les indicateurs des déterminants de la santé. (Rumeau-Rouquette et al. Epidémiologie méthodes et pratique 1993). Le suivi de ces indicateurs dans le temps et dans l'espace permet d'apprécier une situation, une tendance ou une activité.

Risque

Probabilité d'occurrence d'un effet néfaste, suite à l'exposition à l'agent capable de causer cet effet. Certains définissent le risque comme le produit d'occurrence et de la gravité de l'effet néfaste.

Signal sanitaire

Événement de santé ou situation d'exposition à un danger pouvant révéler une situation d'alerte et qui nécessite une évaluation aux fins de la validation et d'évaluation de la menace pour la santé publique.

Signalement

Le fait d'émettre par un professionnel de santé ou une collectivité (école, centre médico-social, lieu recevant du public...) dans le cadre de sa pratique un signal à caractère sanitaire à l'attention de l'autorité de santé publique compétente dans une perspective d'alerte ou d'action éventuelle de santé publique.

Surveillance sanitaire

Collecte systématique et continue de données de santé ainsi que leur analyse, interprétation et diffusion dans une perspective d'aide à la décision.

La surveillance fait partie de la veille sanitaire.

Système d'information

Ensemble des éléments participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein d'une organisation.

Validation d'un signal

Opération consistant :

- d'une part, à s'assurer de la réalité de l'événement ou de la situation signalé,
- d'autre part, à estimer la pertinence du signal en tant que signal sanitaire, autrement dit, signal dans le champ de la santé publique.

Veille sanitaire

Collecte et analyse en continu par les structures de veille et de santé publique de signaux pouvant représenter un risque pour la santé publique dans une perspective d'anticipation sinon d'alerte et d'action précoce

- Détection de situations ou d'événements inhabituels ou anormaux présentant un risque réel ou potentiel pour la santé humaine ;
- Evaluation de cette situation ou de cet événement afin d'en prévenir ou d'en mesurer l'impact ;
- Analyse réactive des options de gestion dans une perspective d'aide à la décision ;
- Recommandations concernant les mesures de gestion permettant de limiter les effets de cette situation ou de cet événement

Vigilance sanitaire

En France, la surveillance qui s'applique à la détection d'effets indésirables suite à l'utilisation de produits ou de matériels est appelée « vigilance » (en anglais : « *surveillance of adverse effects* »). Selon l'application on parlera de pharmaco-vigilance, hémovigilance...

La plupart des vigilances concernent des produits et matériels de santé mais le terme « toxicovigilance » est en outre employé pour désigner « la surveillance des effets toxiques pour l'homme d'un produit, d'une substance ou d'une pollution aux fins de mener des actions d'alerte, de prévention, de formation et d'information » (Article R1341-11 du Code de la santé publique).

ANNEXE 3



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale
Ministère des sports

*La Secrétaire générale
des ministères chargés des affaires sociales*

Paris, le 22 DEC. 2010

Haut Fonctionnaire de Défense et de Sécurité

Affaire suivie par : Hélène Lussan
Bureau des contentieux (DAFJS)
tél : 01 40 56 69 63
fax : 01 40 56 64 82
mél : helene.lussan@sante.gouv.fr

Le ministre du travail, de l'emploi et
de la santé

La ministre des solidarités et
de la cohésion sociale

à

Mesdames et Messieurs les directeurs
généraux des agences régionales de santé
(pour exécution)

Validée par le CNP le 3 décembre 2010 – Visa CNP 2010-282

INSTRUCTION N° DAFJS/CTX/2010/344 du 17 septembre 2010 relative à la protection fonctionnelle des personnels des agences régionales de santé visées à l'article L. 1431-1 du code de la santé publique.

Date d'application : immédiate

NOR :

Classement thématique :

Les agences régionales de santé (ARS), visées à l'article L. 1431-1 du code de la santé publique, sont des établissements publics de l'Etat à caractère administratif placés sous la tutelle des ministres chargés de la santé, de l'assurance maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées. Les personnels des agences sont issus des anciens services déconcentrés de l'administration sanitaire et sociale et d'une partie des services de l'assurance maladie. Conformément aux dispositions de l'article L. 1432-9 du code précité, le personnel d'une ARS comprend précisément :

- 1°- des fonctionnaires ;
- 2°- des personnels mentionnés au 1° de l'article L. 6152-1 ;
- 3°- des agents contractuels de droit public ;
- 4°- des agents de droit privé régis par les conventions collectives applicables au personnel des organismes de sécurité sociale.

La présente instruction a pour objet de préciser, en fonction de leur statut juridique, les modalités de la protection fonctionnelle dont les personnels des agences peuvent, le cas échéant, faire l'objet dans l'exercice de leurs missions de la part de l'ARS.

I – La protection fonctionnelle : généralités

De façon générale, les personnes exerçant une activité professionnelle dans le cadre d'un lien hiérarchique ou de subordination bénéficient, de la part de leur employeur, d'une protection juridique contre les attaques, agressions ou actions en justice exercées contre elles à l'occasion de leurs fonctions. Les garanties accordées visent à protéger les personnes contre les risques auxquels elles sont, parfois, exposées dans l'exercice de leur mission ou l'exécution de leur contrat de travail. Sont ici visées les situations, d'une part, d'attaques dont les intéressés sont victimes à l'occasion de leurs fonctions et, d'autre part, de poursuites pénales dans le cadre de leur profession.

Cette protection est justifiée, dans le secteur public, par la nature spécifique des missions confiées aux agents publics qui leur confèrent des prérogatives et les placent au contact des usagers du service public. Dans le secteur privé, le fondement de l'obligation de protection juridique réside dans le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur sur ses salariés.

II – La protection fonctionnelle des agents publics

Il convient de rappeler le champ des agents couverts, les conditions de mise en oeuvre et les garanties accordées. Pour de plus amples développements, il est recommandé de se reporter à la circulaire DGAFP B8 n° 2158 du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 5 mai 2008.¹

II – A- Les agents éligibles au bénéfice de la protection fonctionnelle

Le droit à la protection fonctionnelle est ouvert à **tous les agents publics** qu'ils soient titulaires, contractuels ou stagiaires. L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales ».

La collectivité est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Ces dispositions s'appliquent à tous les agents publics, de l'Etat, territoriaux, hospitaliers ou appartenant à un établissement public administratif placés sous l'autorité du directeur général de l'ARS qui, lorsque les conditions sont réunies, est tenu de mettre en oeuvre cette obligation légale.

¹ voir circulaire DGAFP B8 n° 2158 du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 5 mai 2008

II – B- Les conditions de mise en œuvre de la protection fonctionnelle

II – B – a. le droit au bénéfice de la protection fonctionnelle

Sauf comportement manifestement contraire à la satisfaction de l'intérêt général et/ou faute personnelle² non rattachable à un fait de service, **l'octroi de la protection fonctionnelle est un droit** consacré par le juge administratif et son refus par l'administration est l'exception.

Il est impératif, pour que la protection fonctionnelle soit accordée, que les attaques visent l'agent public « en raison de sa qualité, de ses activités ou de son comportement » (CE ass. 16 octobre 1970, *Epoux Martin*). La protection fonctionnelle ne saurait en revanche être octroyée dans l'hypothèse où les atteintes sont dirigées contre la personne privée du fonctionnaire (CE 13 février 1959, *Bernardet* ; CE 10 décembre 1971, *Vacher-Desvernaïs*).

Il appartient à l'agent victime d'une attaque ou poursuivi devant le juge pénal pour faute de service d'en informer l'administration dont il relève à la date des faits. Il doit également formaliser sa demande de protection par un courrier adressé au service compétent sous couvert de sa hiérarchie. La demande doit être motivée et suffisamment circonstanciée pour éclairer l'ARS dans sa décision d'accorder ou non la protection.

Il ne peut être dérogé à l'obligation de protection que sous le contrôle du juge et pour des motifs d'intérêt général (CE ass. 14 février 1975, *Teitgen*).

II – B – b. l'obligation légale de l'ARS employeur

Il appartient, selon l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, à la collectivité publique employeur de protéger ses agents attaqués ou mis en cause à l'occasion de leurs fonctions. L'ARS est ainsi tenue, sauf faute personnelle détachable, contexte privé ou motifs d'intérêt général, d'accorder la protection fonctionnelle aux personnels de droit public mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 1432-9 précité.

Le Conseil d'Etat a précisé que la collectivité compétente est celle dont relève l'agent à la date à laquelle il est statué sur sa demande de protection (CE 5 décembre 2005, *Commune du Cendre*). Il en résulte que l'ARS peut ainsi être tenue d'accorder la protection fonctionnelle à un agent public, exerçant ses fonctions au sein de l'agence, pour des faits antérieurs à sa création dans la mesure où les personnels proviennent majoritairement de structures ou collectivités préexistant au 1^{er} avril 2010.

L'agence, saisie d'une demande de protection par un agent victime d'attaques ou poursuivi devant le juge pénal pour une faute de service³, doit y apporter une réponse écrite et indiquer les modalités de la garantie. En cas de refus, la décision doit être explicite et motivée et mentionner les voies et délais de recours. A défaut, le silence gardé par l'agence pendant plus de deux mois vaudra décision implicite de rejet.

II – C- Les garanties accordées dans le cadre de la protection fonctionnelle

De façon générale, la protection fonctionnelle comporte des garanties communes aux différents types de situation. Toutefois, l'assistance juridique et matérielle mise en œuvre par l'ARS pour la défense de son agent connaît des spécificités selon que l'agent fait l'objet d'attaques, d'une mise en cause de sa responsabilité civile ou d'une mise en cause devant une juridiction répressive.

II – C- a. l'agent victime d'attaques

² La faute personnelle est celle commise par l'agent en dehors du service ou pendant le service si elle est tellement incompatible avec le service public (...) qu'elle revêt une particulière gravité ou révèle la personnalité de son auteur et les préoccupations d'ordre privé qui l'animent (TC 14 décembre 1925, *Navarro* ; CE 21 avril 1937, *Melle Quesnel* ; CE 28 décembre 2001, *Valette*).

³ La faute de service est commise dans l'exercice des fonctions, pendant le service, avec les moyens du service et en dehors de tout intérêt personnel (TC 19 octobre 1998, *Préfet du Tarn*). L'infraction qui en résulte éventuellement n'a pas le caractère d'une faute personnelle.

Les attaques prises en compte sont les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, sans que cette énumération soit exhaustive, dès lors qu'elles ont pour but de nuire à l'agent dans l'exercice de ses fonctions, qu'elles sont dirigées contre sa personne ou ses biens personnels et qu'elles ont une matérialité établie.

L'agence devra faire cesser ces attaques et assurer à l'agent une réparation adéquate des préjudices qu'il a subis (CE, 18 mars 1994, *Rimasson*). Les mesures de protection relèvent de l'appréciation de l'agence en fonction des circonstances de l'espèce. Elles doivent être de nature à assurer la sécurité, le soutien et la prise en charge médicale de l'agent. Par ailleurs, la protection fonctionnelle ouvre droit à l'indemnisation directe des préjudices de l'agent par l'ARS quelle que soit l'intention de l'agent d'engager ou non une action contentieuse contre l'auteur des faits.

Il est à souligner que l'agence (comme l'administration en général) ne peut pas se constituer partie civile en lieu et place de son agent dès lors qu'elle n'est pas la victime directe de l'infraction. En revanche, le dépôt de plainte de l'agent contre l'agresseur n'est pas exclusif d'un dépôt de plainte émanant de l'ARS.

II – C – b. la mise en cause de la responsabilité civile de l'agent

Les agents publics ne sont pas responsables pécuniairement des conséquences dommageables de leurs fautes de service. En effet, l'article 11 § 2 de la loi précitée du 13 juillet 1983 dispose que dans l'hypothèse où un fonctionnaire est poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, sous réserve que le manquement ne constitue pas une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

L'ARS devra apprécier, sous le contrôle du juge, si la faute personnelle est ou non détachable de l'exercice des fonctions (cf notes 2 et 3). S'il s'agit manifestement d'une seule faute de service et que le fonctionnaire est poursuivi par un tiers devant les tribunaux judiciaires, il y a lieu pour le directeur général de l'agence d'élever un conflit d'attribution dans la mesure où le juge administratif est seul compétent pour trancher les litiges mettant en cause les établissements publics administratifs de l'Etat.

Il est impératif que l'agent informe l'agence de toute citation ou assignation devant le juge judiciaire pour des faits intervenus à l'occasion de l'exercice de ses missions.

II – C – c. la mise en cause de la responsabilité pénale de l'agent

La loi du 13 juillet 1983 prévoit que « la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire (ou à l'ancien fonctionnaire) dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. » Une infraction pénale peut en effet être qualifiée de faute de service (TC, 14 janvier 1935, *Thépaz*).

Toutefois, le caractère détachable ou non de la faute de service est sans portée en matière de responsabilité pénale pour l'attribution de la protection fonctionnelle. La protection fonctionnelle doit être accordée sans attendre l'issue de la procédure pénale. La demande de protection doit être renouvelée à chaque stade de la procédure (première instance, appel, cassation).

S'agissant de la mise en cause devant le juge répressif, l'agent demeure seul responsable de sa faute même si celle-ci présente le caractère d'une faute de service. Cependant, la réparation du préjudice subi par la victime pourra être supportée par l'agence.

L'agent reste maître de sa stratégie de défense et de son dossier. Il dispose du libre choix de son avocat dont les honoraires seront pris en charge par l'ARS. **A cet égard, il est recommandé d'établir une convention d'honoraires entre l'avocat et l'ARS.**

La protection fonctionnelle comporte également l'accompagnement et l'assistance juridique au cours de la procédure avec l'avocat ou en cas de médiation ou composition pénales ordonnées

par le ministère public, la prise en charge des frais de justice (remboursement par l'ARS dans l'hypothèse où l'agent a dû faire l'avance des frais) et des frais éventuels de déplacement.

Enfin, des autorisations d'absence pour se rendre aux diverses convocations devant les juridictions ou à des réunions de travail avec le défenseur doivent être accordées à l'agent.

Comme dans les deux autres cas de figure, **l'agent mis en cause doit bien évidemment en informer immédiatement sa hiérarchie et lui adresser une demande de protection fonctionnelle**. Il doit être rappelé que l'audition d'un agent comme témoin simple n'entre pas dans le champ de la protection fonctionnelle. Il en va différemment de l'audition comme témoin assisté dans le cadre d'une instruction pénale qui nécessite le recours à un avocat et justifie l'octroi de la protection fonctionnelle.

III- La protection juridique des personnels de droit privé

A la différence de l'ensemble des agents publics, la protection juridique des agents de droit privé relevant du code du travail et des conventions collectives de travail ne fait l'objet d'aucune disposition législative ou réglementaire spécifique. Il existe néanmoins une obligation de protection juridique à la charge de l'employeur que la Cour de cassation a déduite de la théorie générale des obligations et des principes généraux du contrat de travail.

Par une interprétation de l'article 1135 du code civil et de l'ancien article L. 121-1 du code du travail⁴, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt de principe du 18 octobre 2006⁵, que **l'employeur, investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail**. Il lui appartient dès lors de prendre à sa charge les frais de justice exposés par un salarié poursuivi pour des faits commis dans l'exercice de ses fonctions.

La référence à l'article 1135 du code civil, aux termes duquel « Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. », est une illustration des obligations associées par le juge civil à certains contrats, en l'espèce l'obligation de garantie résultant du contrat de travail.

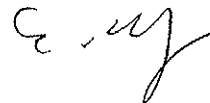
L'ARS est ainsi tenue à l'égard de ses personnels de droit privé soumis au code du travail à une obligation de protection juridique comparable, dans ses conditions d'octroi et son contenu, à la protection fonctionnelle due aux agents publics.

Il doit être signalé que l'arrêt précité du 18 octobre 2006 a incité de nombreuses entreprises *stricto sensu* à souscrire une assurance de protection juridique générale de l'entreprise couvrant, notamment, les dépenses de protection de leurs salariés. En tout état de cause, les personnes morales de droit public comme les établissements publics de l'Etat ont également la faculté de recourir à l'assurance en la matière.

Je vous propose que nous travaillions ensemble aux meilleures modalités d'organisation et de mutualisation en la matière.

Vous voudrez bien nous faire connaître toute difficulté d'interprétation ou d'application de la présente instruction.

Emmanuelle WARGON



⁴ Les dispositions de l'article L. 121-1 alors en vigueur se retrouvent, après la recodification de 2008, aux articles L. 1221-1 et L. 1221-3 du code du travail.

⁵ Cass.soc., 18 octobre 2006, n° 04-48612, Bull.civ.V, n° 307.