



**Ministère des Solidarités et de la Santé**

Paris, le

**Secrétariat général des ministères chargés  
des affaires sociales**

**DRH**

**Direction générale de la santé**

Le Secrétaire général des ministères chargés des  
affaires sociales,  
Haut fonctionnaire de défense et de sécurité

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des  
Agences Régionales de Santé

**INSTRUCTION N° SGMCAS/DGS/DRH/UCANSS/DAJ du XXX relative au recours au  
dispositif du rappel des personnels au sein des agences régionales de santé et à ses  
modalités de mise en œuvre**

Date d'application : immédiate

NOR : zone à remplir par le rédacteur après attribution du numéro par SDSGI/doc

Classement thématique : santé publique, défense et sécurité

**Validée par le CNP le XXX 2016 - Visa CNP 2016 - XX**

**Résumé :**

La présente instruction vise à présenter le cadre juridique applicable au dispositif de rappel des personnels en ARS, les modalités de mise en œuvre opérationnelle, et à préciser la position administrative et les modalités d'indemnisation et de compensation des agents, dans un contexte de gestion de crise.

**Mots-clés :** ARS, ARSZ, organisation de crise, continuité de service, rappel de personnel

**Textes de référence :**

- Code de la santé publique et notamment les articles L1431-2, L1435-1 et suivants, L3131-1 et suivants, R1435-1 à 9 ;
- Code du travail et notamment les articles D3121-17 et D3131-5 ;
- 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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- 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 ;

- Arrêté du 28 septembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n°2002-42 du 8 janvier 2002 relatifs aux astreintes dans les services et établissements relevant du ministère de la jeunesse et des sports et 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 ;
- Instruction n°DGS/DUS/SGMAS/SHFDS/2016/40 du 22 janvier 2016 relative aux principes d'organisation des missions de veille et de sécurité sanitaire et des missions relevant des domaines de la défense et de la sécurité au sein des agences régionales de santé ;
- Instruction n°DGS/DUS/CORRUSS2013/274 du 27 juin 2013 relative à l'organisation territoriale de la gestion des situations sanitaires exceptionnelles ;
- Note intérieur/santé du 24 mars 2010 relative aux relations entre les préfets et les agences régionales de santé
- Protocole d'accord UCANSS du 13 mai 2011 relatif au dispositif d'astreintes en ARS

**Textes abrogés :**

- Néant

**Annexes :**

- Néant

**Diffusion : ARS**

DOCUMENT DE TRAVAIL

Au moment où la menace terroriste est élevée sur l'ensemble du territoire et est en outre concomitante avec les autres risques sanitaires saisonniers (ex. canicule, maladies vectorielles...) ou accidentels, il est indispensable que les agences régionales de santé disposent d'une organisation de crise robuste à tout moment, y compris les soirs, week-ends et jours fériés.

En dehors des heures ouvrées, cette nécessité implique que chaque ARS doit s'assurer de la disponibilité d'agents nécessaires à la gestion de crise et pouvoir les rappeler, afin d'armer la cellule régionale de crise (CRAPS) et de mettre en place des officiers de liaison là où cela est nécessaire (préfecture, préfecture de zone, SAMU...).

La présente instruction vise à présenter le cadre juridique applicable au dispositif de rappel des personnels en ARS et à recommander les modalités de mise en œuvre opérationnelle en cas de gestion de situation sanitaire exceptionnelle.<sup>1</sup>

## 1. Contexte juridique dans lequel s'applique le dispositif de rappel des personnels

La constitution par une ARS d'une liste de rappel des personnels en vue de leur mobilisation dans le cadre de la gestion d'une crise répond à une obligation légale.

En effet, conformément à l'article L.1431-2 du code de la santé publique "*[Les ARS] contribuent, dans le respect des attributions du représentant de l'Etat territorialement compétent, à l'organisation de la réponse aux urgences sanitaires et à la gestion des situations de crise sanitaire*". A l'article L.1435-1, il est précisé que "*Pour l'exercice de ses compétences dans les domaines sanitaire et de la salubrité et de l'hygiène publiques, le représentant de l'Etat territorialement compétent dispose à tout moment des moyens de l'agence. [...] Les services de l'agence sont placés pour emploi sous l'autorité du représentant de l'Etat territorialement compétent lorsqu'un événement porteur d'un risque sanitaire peut constituer un trouble à l'ordre public. L'agence participe, sous l'autorité du représentant de l'Etat territorialement compétent, à l'élaboration et à la mise en œuvre du volet sanitaire des plans de secours et de défense*".

Les missions de l'ARS concernant la gestion de situations sanitaires exceptionnelles sont également précisées aux articles R1435-4, L1435-2 et R1435-8 du code de la santé publique ainsi que dans l'instruction n° DGS/DUS/CORUSS2013/274 du 27 juin 2013 relative à l'organisation territoriale de la gestion des situations sanitaires exceptionnelles.

Cette obligation légale découle de principes constitutionnels. En effet, les dispositions législatives et réglementaires précitées sont propres à assurer la continuité du service public de la santé, lequel revêt un caractère constitutionnel sur le fondement du 11<sup>e</sup> alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 selon lequel la Nation garantit à tous la protection de la santé.

Ainsi, s'agissant d'agents publics ou d'agents participant à la gestion d'un service public aussi essentiel à la vie de la Nation et engagé à intervenir en permanence pour répondre à une situation sanitaire exceptionnelle, **la constitution de listes de rappel et la mobilisation obligatoire des agents sont les modalités nécessaires d'une mobilisation de moyens humains qui est prévue par la loi.**

---

<sup>1</sup> Par ailleurs, un dispositif destiné à prévenir les agents afin de les protéger en cas de risque majeur survenant à proximité du lieu de travail (notamment pour informer les agents et/ou leur demander de ne pas se rendre sur leur lieu de travail tant que le risque n'est pas circonscrit) pourrait être envisagé. Il pourrait soit être distinct, soit compléter le dispositif de rappel des agents en cas de crise. En effet, cet autre dispositif présente certaines différences par rapport à celui qui est traité dans l'instruction et nécessite un traitement différent vis-à-vis de la CNIL s'agissant notamment de sa finalité propre, du champ éventuel des personnels visés et de la possibilité d'exclure le droit d'opposition.

Par ailleurs, il convient de préciser que, pour ce qui concerne la communication de leurs coordonnées personnelles par les agents afin de constituer la liste de rappels, conformément à l'article 38 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite « LIL »), **le droit d'opposition ne s'applique pas "lorsque le traitement répond à une obligation légale ou lorsque l'application de ces dispositions a été écartée par une disposition expresse de l'acte autorisant le traitement". Par conséquent, dans ce cadre les agents concernés ne peuvent pas refuser de transmettre leurs coordonnées personnelles, qui ne pourront toutefois être utilisées que pour la finalité prévue, c'est-à-dire pour la mobilisation des agents en cas de situation sanitaire exceptionnelle.**

**Ainsi, comme l'obligation découle des missions légales de l'ARS, tout agent susceptible d'être mobilisé en période crise (catégorie A de la fonction publique et équivalent pour les personnels de droit privé, fonctions support, catégories B et C de la fonction publique pour le soutien administratif et équivalent pour les personnels de droit privé) doit donc vous transmettre ses coordonnées personnelles et est mobilisable à tout moment en cas de situation sanitaire exceptionnelle et dès lors que la situation l'exige.**

## **2. Modalités de mise en œuvre du dispositif au sein des ARS**

### *2.1 Modalités d'organisation et de préparation du rappel*

L'obligation de participer à la gestion de crises sanitaires pesant sur l'ensemble des agents de l'ARS n'interdit toutefois pas de constituer une réserve de personnels volontaires susceptibles d'être mobilisés rapidement en cas de crise. Un tel dispositif apparaît en effet de nature à répondre efficacement aux missions de l'ARS en cas de crise.

Il vous appartient d'organiser le recueil et la gestion de la liste des coordonnées personnelles des agents de l'ARS dans des conditions sécurisées adaptées aux données à caractère personnel qu'elle contient. Vous devez également faire une déclaration CNIL dans les meilleurs délais dans les conditions prévues à l'article 23 de cette même loi et à l'article 8 du décret n° 2005-1309 pris pour l'application de la loi informatique et libertés.

Il vous appartient par ailleurs de définir les modalités de rappel des personnels selon les dispositifs arrêtés dans l'organisation interne de crise.

La survenue d'une situation exceptionnelle<sup>2</sup>, qu'elle soit spécifiquement sanitaire ou non, nécessite en effet la mise en place, au sein des ARS d'une structure de gestion de crise dédiée. Dès que le secteur sanitaire est impacté, que la situation exceptionnelle soit spécifiquement sanitaire ou non, l'ARS doit organiser la réponse en précisant les modalités de mobilisation afin d'assurer une représentation en COD et la mise en place d'une structure dédiée :

- L'activation d'une structure dédiée en ARS ou en ARS de zone n'est pas systématiquement liée à la mise en place d'un centre opérationnel départemental (COD) ou d'un centre opérationnel zonal renforcé (COZ-R).
- Cependant, si un COD et/ou COZ-R est/sont activé(s), l'ARS met en place une structure dédiée et proportionnée en capacité de répondre aux demandes du/des préfet(s) et d'assurer un niveau de représentation adapté.

---

<sup>2</sup> Rappel : Une situation sanitaire exceptionnelle, au sens de l'instruction n°DGS/DUS/CORRUSS2013/274 du 27 juin 2013 relative à l'organisation territoriale de la gestion des situations sanitaires exceptionnelles, s'entend comme la survenue d'un événement émergent, inhabituel et/ou méconnu qui dépasse le cadre de la gestion courante des alertes, au regard de son ampleur, de sa gravité (en terme notamment d'impact sur la santé des populations, ou de fonctionnement du système de santé) ou de son caractère médiatique (avéré ou potentiel) et pouvant aller jusqu'à la crise. Il peut s'agir notamment d'attentats terroristes, d'accidents ou de catastrophes impliquant un grand nombre de victimes, d'une épidémie ou d'un phénomène environnemental inhabituel par son intensité, de suspicion de cas de maladie émergente, ...

Cette structure de pilotage et de réponse est adaptée à la criticité rencontrée. Elle s'articule autour de la plateforme de veille et de sécurité sanitaire autour duquel viendront s'agréger les compléments métiers nécessaires à la capacité de réponse de l'ARS et, le cas échéant, des renforts en nombres suffisants, suivant l'ampleur et l'évolution de la situation :

- Niveau 1 : veille et gestion des alertes sanitaires ;
- Niveau 2 - Renforcé : la plateforme VSS est renforcée par des personnels des différentes directions de l'ARS, selon les besoins identifiés ;
- Niveau 3 - Crise : ce niveau nécessite l'activation d'une cellule régionale d'appui et de pilotage sanitaire (CRAPS) susceptible d'impliquer l'ensemble des directions (notamment la direction de l'offre de soins), en fonction des problématiques impactées.

En effet dans les documents formalisant l'organisation interne de crise (ex. vade mecum de gestion de crise, document de fonctionnement de la CRAPS, ...), un organigramme interne de crise a été établi, identifiant les postes nécessaires afin de permettre à l'ARS de répondre à ses missions (ex. pilote de CRAPS, officier de liaison COD, gestion des points de situation, organisation des soins, suivi des victimes...). Cet organigramme est également adapté à la nature de la crise à laquelle vous devez faire face (ex. attentat terroriste, menace épidémique, phénomène climatique, accident grave de train ou d'avion,...).

Sur cette base, vous pourrez établir des critères de rappel et les adapter à votre organisation interne. Les critères suivants pourront notamment être étudiés :

- Compétences nécessaires à l'exercice de chacun des postes identifiés au sein de votre organisation de crise ;
- Formation préalable à la gestion de crise et à l'organisation de la CRAPS.

Vous mettrez également en place une organisation permettant d'assurer si nécessaire le rappel de personnel en cas de situation sanitaire exceptionnelle.

## *2.2 Modalités de déclenchement du rappel*

En cas de situation sanitaire exceptionnelle survenant en dehors des heures ouvrées, il est de votre responsabilité d'évaluer si la situation nécessite une organisation spécifique à mettre en place dans l'urgence et de déclencher le rappel de personnels si la situation l'exige. En période d'astreinte vous pouvez déléguer cette responsabilité au cadre d'astreinte de direction qui valide l'organisation de crise à mettre en place et déclenche le rappel de personnel en fonction.

En cas de situation sanitaire exceptionnelle, le dispositif doit permettre un rappel de personnel en urgence et doit se faire par tout moyen adapté à l'urgence de la situation. Il convient donc que les agents concernés par le dispositif de rappel transmettent les coordonnées où l'on peut les joindre facilement (portable, ou fixe à défaut, mail personnel, ...) afin que l'ARS puisse le joindre par tout moyen approprié (appel, SMS, mail, ...).

En cas de sollicitation, l'agent est considéré comme mobilisable sauf exceptions dûment justifiées (congés, éloignement géographique, événement personnel...). Il devra au moment de la sollicitation confirmer le délai nécessaire pour rejoindre l'ARS (1h, 2h, 3h...). En l'absence de justification, le refus de l'agent de répondre à la demande de mobilisation peut être sanctionné dans les conditions prévues par la réglementation.

Des facilités de déplacement des agents pourront être mises en place au sein de l'ARS, suivant l'heure du rappel ou du retour à domicile, notamment pour des raisons de sécurité (accès facilité aux prestations de taxi, possibilité d'utiliser son véhicule personnel en cas de nécessité d'effectuer des déplacements hors domicile-travail pendant la période de rappel...).

Vous régulariserez ensuite, par une décision officielle, cette mobilisation dans les meilleurs délais par une décision.

Enfin il est recommandé d'organiser dès les premières heures d'une situation sanitaire exceptionnelle, les modalités permettant l'organisation de la relève des personnels et donc organiser le rappel des personnels pour les relèves suivantes. Il est donc recommandé que vos organisations de crise prévoient les modalités d'élaboration de ces plannings.

### **3. Position administrative des agents rappelés et mobilisés en situation de crise**

Dès son rappel, quel que soit son statut, l'agent mobilisé se trouve en situation de temps de travail effectif et donc en fonction, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre une intervention sur site et une intervention à distance.

L'agent, quel que soit son statut, bénéficie des mesures de protection prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en matière de protection fonctionnelle.

L'agent rappelé et mobilisé est couvert juridiquement dans le cadre de ses déplacements, y compris les déplacements domicile-travail. Dans le cadre du rappel de personnel, le trajet domicile – travail est ainsi, tout comme dans le cadre des astreintes, assimilé à du temps de travail effectif et permet donc la couverture juridique de l'agent et sa rémunération.

De même, les frais que l'agent pourrait engager bénéficient des règles applicables en matière de frais professionnels.

#### *3.1. Pour les agents de droit public*

La mobilisation des agents publics s'inscrit dans le cadre défini par le 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 l'arrêté du 28 septembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n° 2002-42 du 8 janvier 2002 relatif aux astreintes dans les services et établissements relevant du ministère de la jeunesse et des sports et 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.

Les modalités d'organisation de la réserve sont fixées par le directeur général après consultation du comité d'agence. Le Conseil d'Etat a cependant considéré, dans une situation d'urgence visant à assurer la continuité du service public, dans un arrêt en date du 19 novembre 2013 (n°353691), que l'absence de consultation du comité d'agence ne viciait pas la décision du directeur général de l'ARS prise, dans le cadre de son pouvoir d'organisation du service, afin de garantir la continuité du service public.

En outre, il est rappelé que le dernier alinéa de l'article 3 du décret n°2000-815 cité en référence précise que « *lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une durée limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité [technique] compétent* » il peut être dérogé aux garanties énoncées au I de cet article qui fixe les garanties minimales reconnues aux agents publics en matière de durée du travail.

#### *3.2. Pour les agents de droit privé*

Pour les agents de droit privé qui, comme leurs collègues, participent à une mission de service public et sont donc à ce titre tenus par les obligations de service, les règles en termes de durées maximales de travail quotidienne, hebdomadaire et de repos minimum hebdomadaire et quotidien qui sont prévues par le code du travail ne trouvent pas à s'appliquer à l'occasion de la participation à cette mission.

En revanche, les agents concernés pourront prétendre au bénéfice des compensations et de la rémunération prévues par les dispositions applicables aux agents des ARS.

#### **4. Modalités d'indemnisation et de compensation des agents rappelés et mobilisés en cas de crise**

Les heures effectives d'intervention des agents rappelés et mobilisés dans le cadre du rappel de personnel donnent lieu à indemnisation selon les modalités suivantes :

##### *4.1. Pour les agents de la fonction publique :*

Les agents de catégorie A de la fonction publique bénéficient d'une compensation en temps qui s'effectue selon les modalités fixées à l'article 2 de l'arrêté du 28 septembre 2015 cité en référence ou à une indemnité d'intervention dont le taux est fixé à l'article 1<sup>er</sup> du même arrêté.

Pour les agents de catégorie B et C, le régime d'indemnisation se fera, le cas échéant, sur la base des heures supplémentaires qui donnent lieu soit à récupération, soit à indemnisation.

##### *4.2. Pour les agents de droit privé sous conventions collectives UCANSS :*

###### **4.2.1. Les heures supplémentaires**

a) Pour les salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures

L'indemnisation se fait sous le régime des heures supplémentaires, pour les heures réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente<sup>3</sup>, et dans les conditions fixées par l'avenant du 17 avril 1974 pour le personnel informaticien<sup>4</sup>.

b) Pour les salariés sous convention de forfait en jours

La durée annuelle du travail des salariés sous convention de forfait en jours est exprimée en jours. Ils n'entrent donc pas dans le champ d'application des heures supplémentaires.

Ainsi, si le salarié sous convention de forfait en jours est amené à travailler en dehors des jours habituels de travail (le week-end par exemple), ces jours travaillés en plus, quelle que soit la durée du travail accomplie, viennent en déduction du plafond de 211 jours travaillés fixé par l'accord collectif conclu par l'ARS.

###### **4.2.2. Le travail effectué les jours fériés**

**- la rémunération du travail le 1<sup>er</sup> mai :**

<sup>3</sup> Article L3121-28 du code du travail

<sup>4</sup> Toutes informations utiles sur les heures supplémentaires, et notamment leur définition, leur mise en œuvre, et le calcul de la majoration de salaire afférente sont précisées dans l'e-GAP, consultable sur le site internet de l'Ucanss.

*« Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire »<sup>5</sup>*

- S'agissant du travail les jours fériés autres que le 1er mai, la rémunération des heures travaillées s'effectue en heures normales. Si cela conduit à travailler au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente, une majoration pour heures supplémentaires doit être appliquée.

#### 4.2.3. Pour le personnel informaticien :

Aux termes de l'article 10 de l'avenant du 17 avril 1974 relatif aux conditions de travail du personnel informaticien « *les heures de travail exceptionnellement effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin ou pendant les jours de repos hebdomadaire ou fériés, sont majorées de 100 %. Lorsque les heures de travail précitées sont accomplies au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, la majoration de 100 % se substitue mais ne s'ajoute pas à celles visées à l'article 9 ci-dessus* », c'est-à-dire à la majoration légale des heures supplémentaires.

\*

\*

\*

Les enjeux en matière de veille et de sécurité sanitaire impliquent donc la mise en place, dans chaque ARS, d'un dispositif opérationnel permettant le rappel de personnels en cas de situation sanitaire exceptionnelle.

Compte tenu du niveau de la menace, vous mettrez ce dispositif en œuvre dans les meilleurs délais et dans le respect des concertations au sein de votre agence. Il est en effet nécessaire de saisir, pour avis, le comité d'agence et le CHSCT de l'ARS pour présenter les modalités de mise en œuvre opérationnelle et le dispositif administratif applicable aux agents dans un contexte de gestion de crise.

Nous savons pouvoir compter sur votre pleine implication pour contribuer à la mise en œuvre de ces dispositions afin d'organiser la continuité et l'efficacité de l'action de l'Etat dans un domaine particulièrement sensible.

Vous nous rendrez compte des difficultés que vous rencontrez dans la mise en œuvre de ces dispositions.

---

<sup>5</sup> Article L3133-6 du code du travail.