

PRISE EN COMPTE DU RISQUE DE TENSION AU SEIN DES RESSOURCES HUMAINES

Paris, le 30/10/2020

I- Objet du document :

Le document s'adresse aux établissements et services médico-sociaux franciliens. Il vise à (re)mobiliser les leviers existants pour lutter contre les risques de tensions en ressources humaines que peuvent rencontrer les établissements.

II- Constat :

Dans le cadre de la nouvelle vague de propagation du virus Covid-19, les mesures de protection sont renforcées dans tous les établissements médico-sociaux, notamment ceux hébergeant des personnes à risque de forme grave de Covid-19. Le passage en état d'urgence sanitaire et les mesures associées, engendrent un risque de tension sur les ressources humaines. En effet, le champ du médico-social est confronté à un double enjeu :

- Un risque d'épuisement des professionnels mobilisés auprès des personnes vulnérables depuis 8 mois de crise,
- Un risque de déficit d'attractivité du secteur pouvant majorer les difficultés de recrutement et de fidélisation des professionnels.

III- Dispositifs de renfort du personnel

Dans la lutte contre la propagation du virus Covid-19, d'importants besoins en renforts de personnels de santé peuvent se manifester.

Afin d'y répondre, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés :

1. Mobilisation du personnel de santé au sein de son organisme gestionnaire

- Les établissements doivent étudier les possibilités de **réaffectation en interne** de leurs personnels afin de répondre aux besoins les plus importants : réorganisation des cycles de travail, réaffectation en interne du personnel, mise à disposition de personnels d'un établissement à l'autre au sein d'un même Organisme Gestionnaire/Groupements hospitaliers de territoire.



Au sein des établissements privés, les aménagements des fonctions de professionnels salariés ne doivent pas toucher aux éléments essentiels du contrat. Cependant, dans le cadre de son pouvoir de direction, une réaffectation est possible si la fonction correspond à la qualification du salarié (ex : changement d'unité, nouvelle tâche : oui, passage à un travail de jour à nuit, changement de lieu de travail avec secteur géographique différent : non).

- Les établissements sont autorisés, de manière exceptionnelle, à recourir de façon transitoire aux **heures supplémentaires** au-delà du plafond habituel fixé par le code du travail.

Dans ce cadre, au sein des établissements privés, les coûts supplémentaires liés à un besoin inhabituel de renfort seront couverts par des **crédits exceptionnels** (heures sup, intérim) identifiés comme « surcout covid ».

Les établissements publics de santé, après autorisation du DG de l'ARS, peuvent activer la majoration des heures supplémentaires (du 1/10 au 31/12/2020).

- Les établissements publics de santé, peuvent effectuer des « **rappel sur congés** » du personnel et étudier les **réintégrations anticipées des personnels en disponibilités**. De même, la **mobilisation des personnels retraités depuis moins de 6 mois** est possible.
Une indemnité exceptionnelle de compensation de congés payés non pris, pour raison de service, est activée après autorisation du DG de l'ARS.
- Un réexamen de la situation individuelle des **personnels à temps partiel** (hors temps partiel de droit) peut être réalisé par les établissements.

2. Mobilisation du personnel de santé au sein du territoire de l'organisme gestionnaire

- Les établissements peuvent se rapprocher d'autres structures afin d'établir une **solidarité inter-établissement et mutualiser les problématiques RH et élaborer une réponse coordonnée sur le territoire** (établissements voisins, établissements au sein du même organisme gestionnaire...).
- Les établissements sont également invités à repérer les **agences d'intérim** de leur secteur et à conventionner avec eux. Cette relation partenariale facilite les relations et permet d'optimiser les réponses de remplacement en fonction des besoins.

Dans ce sens, certaines **plateformes en ligne** sont également spécialisées dans la gestion des remplacements dans les établissements de santé : exemple Hublo (fusion de Whoog et medGo).

3. Renfort de personnel de santé en dehors de l'établissement

En complément des actions menées au sein de l'établissement et de son territoire, chaque établissement est invité à formaliser sa demande de renfort RH sur la plateforme nationale :

- **Communiquer leur besoin de renfort sur la Plateforme <https://renforrh.solidarites-sante.gouv.fr/> (ATTENTION, nouvelle version depuis Sept 2020).**

Page 1, cocher « établissement », puis page 2 : guide d'utilisation disponible



Au sein de cette Plateforme, tout professionnel de santé ou ayant une expérience du secteur médico-social (retraités, en activité partielle...) peut s'inscrire. Il est ainsi possible de visualiser une cartographie des candidats disponibles répondant aux besoins de l'établissement. L'établissement prend alors contact avec le professionnel.

En gestion de crise avancée, l'ARS peut être amenée à prioriser les renforts. Il est ainsi nécessaire que l'établissement communique sur les tensions en Ressources Humaines qu'il rencontre.

- Dans la lutte contre l'isolement des personnes âgées et vulnérables, mobilisation des **équipes citoyennes et de l'agence du service civique** est possible :
<https://www.equipecitoyenne.com/>
<https://covid19.reserve-civique.gouv.fr/>

4. Renfort via étudiants en santé

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, les étudiants en santé peuvent être amenés à être mobilisés pour contribuer à la continuité des soins. Cette activité vient en renfort et n'est à ce stade pas centrale dans les dispositifs d'appui RH.

Attention : les étudiants doivent bénéficier des mêmes règles et mesures de protection individuelle.

Des **vacations rémunérées hors temps de formation**, peuvent être proposées par voie de contrat à l'ensemble des étudiants en santé volontaires.



Cf. circulaire n° 2000-406 du 17 juillet 2000	Vacations d'agent de service hospitalier qualifié (ASHQ)	Vacations d'aide-soignant	Vacations d'infirmier
Personnels pouvant faire fonction	Ensemble des étudiants en santé, notamment - Etudiants en médecine, pharmacie, odontologie et maïeutique (MMOP) n'ayant pas encore validé la 2 ^{ème} année du 1 ^{er} cycle - ESI en 1 ^{ère} année	- Etudiants ayant validé la 2 ^{ème} année du 1 ^{er} cycle des études de médecine - ESI à partir de la 2 ^{ème} année de formation	- Etudiants en médecine ayant validé la 2 ^{ème} année du 2 ^{ème} cycle - Etudiants des formations spécialisées (IBODE, IADE, PUER, IPA, cadre de santé)
Rémunération mensuelle brute indicative	A revoir en fonction de la grille des professionnels ASHQ, AS et IDE		

5. Renfort dans le cadre d'une urgence sanitaire

- Le Ministre chargé de la santé ou la Direction Générale de l'ARS, peut activer le recours à la **réserve sanitaire** (article L.3134-1 du CSP). Dans ce cas, Santé publique France adresse un ordre de mission aux réservistes sélectionnés et assure les opérations logistiques et administratives : acheminement, hébergement, indemnisation, etc. Les réservistes sont envoyés auprès des ARS qui les affectent dans les établissements nécessitant un appui.
- En application de l'article 12-1 du décret du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le préfet de département peut procéder aux **réquisitions** de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé.

IV. Autres dispositifs d'aides possible

1. Autorisation spéciale d'absence

Au sein des établissements publics de santé : L'absence pour garde d'enfants, quand les structures d'accueil ou de scolarisation n'en assuraient plus l'accueil, est autorisée via « L'autorisation spéciale d'absence » (ASA). Ainsi, l'agent est considéré comme exerçant ses fonctions sur cette période et perçoit son entière rémunération.

2. Prise en charge de frais de transport et d'hébergement

Au sein des établissements publics de santé, il est possible de recourir à un dispositif de taxi ou de remboursement des frais de transport pour les agents venant en renfort dans un autre établissement. De même, les personnels qui viennent en renfort dans un établissement autre que leur établissement employeur verront leurs frais d'hébergement et de repas pris en charge.

3. Prise en charge des frais de garde d'enfants

Au sein des établissements publics de santé, les frais de garde d'enfants seront pris en charge par l'établissement, lorsque l'agent serait amené à renoncer à ses congés lors de la période de la Toussaint ou des fêtes de fin d'année.

V. Risque de déficit d'attractivité du secteur

1. Segur de la santé

Les fédérations et gestionnaires d'établissements alertent sur l'écart entre les revalorisations accordées au sein des établissements sanitaires et ceux accueillant des personnes âgées, vis-à-vis des établissements accueillant des personnes en situation de handicap. Une perte d'attractivité et une « fuite » du secteur sont des sujets d'inquiétudes.

Dans ce sens, Sophie Cluzel a annoncé mercredi 7 octobre avoir entendu les alertes et travailler sur le sujet pour trouver des solutions. Des discussions sont ainsi en cours afin d'étudier de quelle manière le champ du handicap pourrait être associé à cette revalorisation.