

## ÉDITORIAL

### L'inscription de la déontologie dans le statut général des fonctionnaires

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires arrive au terme de son parcours législatif. Ce texte avait été déposé par le Gouvernement au cours de l'été 2013. Après avoir fait l'objet d'un accord à l'occasion d'une commission mixte paritaire (CMP) entre l'Assemblée nationale et le Sénat, le 29 mars 2016, il vient d'être définitivement adopté par les deux chambres, respectivement les 5 et 7 avril.

Plusieurs arbitrages intervenus au cours de la CMP ont en effet permis de faire aboutir ce projet de loi. Tout d'abord, un certain nombre de dispositions n'y ont finalement pas été introduites : le devoir de réserve du fonctionnaire ne figurera pas dans ce texte (même si le principe jurisprudentiel continue à s'appliquer) ; l'intégration de la commission de déontologie de la fonction publique au sein de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique n'est plus envisagé ; le jour de carence dans les trois fonctions publiques en cas d'arrêt maladie est abandonné, tout comme l'harmonisation du régime des sanctions disciplinaires ; la possibilité de supprimer le recours à une durée légale du travail inférieur à 35h est retiré. À l'inverse, certaines mesures ont été maintenues (maintien de l'intérim dans les trois fonctions publiques ; prolongation du plan de titularisation des agents contractuels jusqu'en 2018 ; poursuite des mesures en matière de recrutement sans concours des agents de catégorie C).

Le projet de loi se compose principalement des mesures relatives à la déontologie (titre I) et au statut des fonctionnaires (titre II). Il comporte également des dispositions relatives aux employeurs publics (titre III) et dans un titre IV, des dispositions spécifiques relatives aux juridictions administratives et financières. Les mesures de déontologie prévues au titre I visent principalement à rappeler que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec « impartialité, probité et dignité », avec « neutralité », en respectant le principe de laïcité. De plus des mesures spécifiques visent à prévenir les situations de conflits d'intérêt dans lesquelles le fonctionnaire pourrait se trouver. Les règles relatives à l'interdiction de cumul d'activité sont précisées et renforcées. La commission de déontologie vient voir ses fonctions précisées et ses compétences étendues. Par ailleurs, dans son titre II, le projet vient moderniser les droits et obligations des fonctionnaires, avec notamment une extension du régime de la protection fonctionnelle, ou en matière de prescription des sanctions disciplinaires.

Au total, ce projet de loi vise non seulement à réaffirmer le devoir d'exemplarité du fonctionnaire, mais aussi à promouvoir des avancées en matière de droit des agents publics.

**Fabrice DION**

Directeur d'hôpital, Docteur en droit

## SOMMAIRE

### JURIDIQUE

Veille Réglementaire ..... page 2

### Jurisprudence

L'organisation d'un service en 12 heures se justifie au regard de contraintes de continuité du service public qui doivent être permanentes ..... page 5

Preuve du harcèlement sexuel et conséquence du constat de la fausseté des accusations ..... page 6

### Focus

Crédit de temps syndical et mutualisation du temps : la vigilance s'impose ! ..... page 8

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ..... page 12

Suppression de la tolérance administrative élargissant la portée du dispositif d'exonération de TVA prévue pour les groupements de moyens par l'article 261 B du CGI ..... page 15

### PILOTAGE RH

Propositions pour réévaluer les ressources humaines non médicales d'un service d'urgences ..... page 16

Agenda  
Parution  
Bulletin d'abonnement....page 24

# VEILLE RÉGLEMENTAIRE

**Fabrice DION**

Directeur d'hôpital,  
Docteur en droit

## RÉMUNÉRATION

### **Décret n° 2016-398 du 1er avril 2016 relatif à la revalorisation de l'allocation de soutien familial et du montant majoré du complément familial**

S'agissant des taux servant au calcul de l'allocation de soutien familial, les taux : « 33 % » et « 24,76 % » sont remplacés respectivement par les taux : « 34,5 % » et « 25,89 % ». S'agissant du taux du complément familial majoré, le taux : « 49,99 % » est remplacé par le taux : « 54,16 % ».

### **Décret n° 2016-438 du 11 avril 2016 relatif à la revalorisation du montant majoré du complément familial servi en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin**

Le taux : « 28,55 % » est remplacé par le taux : « 30,93 % ». Les dispositions sont applicables aux prestations dues à compter du 1er avril 2016.

## CHSCT

### **Décret n° 2016-450 du 12 avril 2016 relatif aux comités d'agence, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité national de concertation des agences régionales de santé**

*- La composition de la délégation du personnel au sein du comité d'agence est fixée comme suit, pour chacun des deux collèges de personnels :*

De 300 à 399 agents : cinq titulaires et cinq suppléants ;

De 400 à 499 agents : six titulaires et six suppléants ;

De 500 à 699 agents : sept titulaires et sept suppléants ;

De 700 à 799 agents : huit titulaires et huit suppléants ;

A partir de 800 agents : neuf titulaires et neuf suppléants.

*- La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit :*

Agence comptant jusqu'à 249 agents : quatre représentants titulaires ;

Agence de 250 à 499 agents : six représentants titulaires ;

Agence de 500 agents et plus : neuf représentants titulaires.

*- Les représentants du personnel au sein du comité sont désignés par les organisations syndicales représentées au sein du comité d'agence selon les règles suivantes :*

Le nombre total de sièges est réparti entre les deux collèges du comité d'agence à due proportion des effectifs selon la règle de la plus forte moyenne. La délégation du personnel comprend au minimum un agent de chacun des collèges. Un siège est attribué dans chaque collège à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages. Les autres sièges sont répartis proportionnellement aux suffrages obtenus dans chacun des collèges lors de l'élection des représentants du personnel au comité d'agence selon la règle de la plus forte moyenne, en tenant compte du siège initialement attribué. En cas d'égalité de moyenne pour un siège restant à attribuer, l'attribution se fait à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre du comité d'agence. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

**CONCOURS****Arrêté du 11 mars 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes offerts aux concours externe et interne pour le recrutement d'ingénieurs d'études sanitaires**

Le nombre de postes offerts au titre de l'année 2016 aux concours externe et interne pour le recrutement d'ingénieurs d'études sanitaires est fixé à 8, répartis comme suit :

- concours externe : 6 postes ;
- concours interne : 2 postes.

**Arrêté du 22 mars 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien en chef du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire**

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel pour l'accès au grade de technicien en chef du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire ouvert au titre de l'année 2016 est fixé à 8.

**Arrêté du 25 mars 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes offerts aux concours externe et interne pour le recrutement d'ingénieurs du génie sanitaire**

Le nombre de postes offerts au titre de l'année 2016 aux concours externe et interne pour le recrutement d'ingénieurs du génie sanitaire est fixé comme suit :

- concours externe : 3 postes ;
- concours interne : 2 postes.

**ACCORDS DE TRAVAIL****Arrêté du 18 mars 2016 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif**

Les accords collectifs de travail et décisions prévus au présent arrêté sont agréés : (Accords collectifs CHRS du SYNEAS ; Union départementale des associations familiales...)

**Arrêté du 21 mars 2016 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif**

Sont agréés, les accords collectifs de travail et décisions relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes adoptés dans les établissements dont la liste figure à l'arrêté (Fondation de l'Asile évangélique de Nice, Fondation Pauliani, Association pour l'intégration des personnes en situation de handicap ou en difficulté, Association pour l'éducation et l'insertion sociale...).

**REPRÉSENTATION SYNDICALE****Arrêté du 31 mars 2016 fixant le coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière servant de base au calcul de la compensation financière dans le cadre de la mise en œuvre de la mutualisation des crédits d'heures syndicales**

Le coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière pour l'exercice 2015 est fixé à 18,06 euros. Pour l'année 2016, les établissements de rattachement des agents attributaires des heures mutualisées en 2015 indiquent à l'établissement gestionnaire le nombre d'heures utilisées. L'établissement gestionnaire notifie au premier semestre 2016 à chaque établissement de moins de 500 agents où des crédits d'heures ont été reportés le montant de la compensation financière.

**RETRAITE****Arrêté du 10 mars 2016 fixant le modèle du formulaire « retraite progressive - attestation employeur »**

Le modèle du formulaire « retraite progressive - attestation employeur » enregistré par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique peut être obtenu auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et des caisses générales de sécu-

rité sociale. Il est également disponible sur les sites internet [www.lassurancere-traite.fr](http://www.lassurancere-traite.fr) et [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

### FORMATION

#### **Arrêté du 11 mars 2016 modifiant l'arrêté du 29 janvier 2016 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social**

La formation conduisant au diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social comporte désormais 504 heures de formation théorique, une période de détermination de parcours et des temps de validation de l'acquisition de compétences. Le jury composé établit la liste des candidats ayant validé l'ensemble des épreuves du diplôme et qui obtiennent le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social avec mention de la spécialité acquise.

### PERSONNELS DE DIRECTION

#### **Arrêté du 15 mars 2016 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2015**

#### **fixant la liste des établissements publics de santé dans lesquels les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux exercent les fonctions de directeur**

La liste des établissements publics de santé dans lesquels les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux exercent les fonctions de directeur, est modifiée. Les établissements suivants sont retirés de la liste : -centre hospitalier Sainte-Anne, à Jausiers (Alpes-de-Haute-Provence), direction commune ; -centre hospitalier de Saint-Just-la-Pendue (Loire). Les établissements suivants sont ajoutés à la liste : -centre hospitalier de Guise (Aisne) ; -centre hospitalier de Barcelonnette (Alpes-de-Haute-Provence), direction commune ; -centre hospitalier de Saint-Just-la-Pendue (Loire), direction commune ; -centre départemental de repos et de soins de Colmar (Haut-Rhin).



PARIS  
HEALTHCARE  
WEEK

CONSTRUIRE • EQUIPER  
ACCUEILLIR • MANAGER

**24 > 26 MAI 2016**

PARIS - PORTE DE VERSAILLES - PAVILLON 1

Commandez

vosre badge visiteur gratuit sur  
[parishealthcareweek.com](http://parishealthcareweek.com)





12 HEURES

### L'ORGANISATION D'UN SERVICE EN 12 HEURES SE JUSTIFIE AU REGARD DE CONTRAINTES DE CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC QUI DOIVENT ÊTRE PERMANENTES

**Le Tribunal administratif de Paris annule la décision à caractère réglementaire d'un service de réanimation de l'hôpital TENON de l'AP-HP au motif que l'établissement n'apporte pas la démonstration des contraintes permanentes de continuité du service en question.**

Tribunal administratif de Paris, 21 décembre 2015, hôpital Tenon

Par ce jugement, le Tribunal administratif de Paris a prononcé l'annulation de l'organisation en 12 heures d'une unité fonctionnelle de réanimation au motif que l'établissement ne démontrait pas que les conditions posées par l'article 7 du décret n°2002-9 du 4 juin 2002 étaient remplies pour organiser ledit service en 12 heures.

Les jurisprudences relatives à l'organisation des services en 12 heures en application de l'article 7 du décret n°2002-9 du 4 juin 2002 ne sont pas légion.

Cet article dispose que « lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, ou du comité technique, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures. »

Le Tribunal administratif juge que si la volonté de limiter le nombre d'intervenants auprès des patients peut-être un motif retenu afin d'améliorer la qualité du service rendu dans l'ensemble des hôpitaux, elle ne permet pas, à elle seule, de justifier une organisation dérogoire du temps de travail.

Il précise que les motifs tirés d'une meilleure formation des personnels, de la planification des soins sur la journée, de l'adoption majoritaire d'une organisation comparable dans les hôpitaux en Île-de-France et du risque de perte d'attractivité auprès des personnels non médicaux ne sont pas de nature à justifier que la continuité du service public exigerait en permanence de déroger à la durée quotidienne du travail au sens et pour l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 4 janvier 2002 ; « Que si la volonté de limiter le nombre d'intervenants auprès des patients peut-être un motif retenu afin d'améliorer la qualité du service rendu dans l'ensemble des hôpitaux, elle ne permet pas, à elle seule, de justifier du travail des agents de l'unité fonctionnelle en cause pendant douze heures ; qu'ainsi, en l'espèce, l'AP-HP ne justifie pas, par de tels arguments, de la nécessité d'organiser le temps de travail en douze heures au nom de la continuité du service public ; que si l'AP-HP fait également valoir, sans autres précisions et sans en justifier par des documents précis, que cette organisation permet, de mieux planifier les soins sur la journée une meilleure formation des personnels grâce à « la cohérence des temps médicaux et non médicaux », que l'organisation critiquée a été adoptée majoritairement dans les hôpitaux en Ile-de-France et que, si elle en adoptait une autre, l'hôpital Tenon perdrait en attractivité auprès des personnels non médicaux, de tels éléments ne sont pas plus de nature à justifier que la continuité du service public exigerait en permanence de déroger à la durée quotidienne du travail au sens et pour l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 4 janvier 2002. »

Au delà des pièces et des justifications pouvant être apportées par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour

**Guillaume  
CHAMPENOIS**

Avocat  
Cabinet Houdart  
& associés

démontrer la réalité de la contrainte permanente de la continuité du service, la nature même du service concerné revêt ici une importance certaine.

Ainsi, la Cour administrative d'appel de Nantes a pu juger dans un arrêt du 20 juin 2013 rendu sous le numéro 11NT03055 que l'organisation d'un service « *nécessitant une ouverture continue tels que les services de maternité et ceux de gériatrie répondent à des contraintes de service public justifiant qu'il puisse être dérogé à certaines dispositions précitées du décret du 4 janvier 2002 et être organisés en 12 heures* ».

S'il incombe à l'établissement public de santé employeur d'apporter la démonstration de la nécessité permanente d'organiser le service concerné en 12 heures, certains services se prêtent mieux que d'autres à une telle organisation du temps de travail au regard du critère ou condition posée par l'article 7 du décret n°2002-9 du 4 juin 2002 précité.

Au regard des conséquences pour les personnels comme pour l'établissement de l'annulation d'une décision à caractère réglementaire organisant un service en 12 heures, le Tribunal administratif de Paris a fait application de la jurisprudence dite « AC » (Conseil d'Etat, 11 mai 2004 Association AC, n°255886).

Le Tribunal administratif de Paris a fixé la prise d'effet de l'annulation de la décision susmentionnée au terme d'un délai de 5 mois suivant la notification du jugement.

Le Tribunal administratif de Paris avait déjà prononcé l'annulation de l'organisation en 12 heures d'un service de réanimation de l'hôpital TENON par un jugement en date du 9 décembre 2013 rendu sous le numéro 1215420. Dans ce jugement, le Tribunal administratif de Paris avait relevé que le Directeur général de l'établissement se bornait « *à soutenir que l'ensemble des personnels concernés a souhaité vivement ce passage en 12 heures.* »

Si effectivement l'on peut constater que les agents sont souvent favo-

rables à une telle organisation au regard des jours de récupération qui en découlent, l'article 7 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 fixe une condition à respecter pour pouvoir instaurer une telle borne horaire.

**HARCÈLEMENT**

**PREUVE DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET CONSÉQUENCE DU CONSTAT DE LA FAUSSETÉ DES ACCUSATIONS**

**Un agent, Madame A, dénonce auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination des faits de harcèlement sexuel dont elle ferait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique. L'enquête administrative interne a montré que ce harcèlement n'était pas établi. Mme A est révoquée pour avoir faussement accusé son supérieur hiérarchique de harcèlement sexuel. La Cour administrative d'appel de Versailles confirme le jugement du Tribunal administratif de Montreuil en jugeant qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier qu'elle était animée par une volonté de nuire à son supérieur hiérarchique ni qu'elle était de mauvaise foi.**

CAA Versailles 12 novembre 2015  
n°14VE03618

Par cet arrêt, la Cour administrative d'appel de Versailles a jugé que l'agent qui dénonce à tort un harcèlement sexuel à son encontre doit bénéficier de la protection de l'article 6ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires s'il ressort de l'examen du dossier qu'il est de bonne foi.

Pour mémoire, l'article 6 ter article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée dispose: " *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : / a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; / b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave,*

même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. / Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire : / 1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ; / 2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ; / 3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés (...) " ;

En l'espèce, Mme A., adjoint administratif a fait l'objet d'une procédure disciplinaire après avoir quitté son poste. Elle s'est alors plainte d'être victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, ce qui a conduit la commune à diligenter une enquête administrative. Le harcèlement sexuel n'ayant pas été établi, le maire a repris la procédure disciplinaire initialement engagée et, après avis du conseil de discipline, a révoqué Mme A.

La Cour administrative d'appel de Versailles a rejeté la requête de la commune tendant à l'annulation du jugement du Tribunal administratif de Montreuil ayant annulé l'arrêté portant révocation de Mme A.

Cet arrêt rappelle en premier lieu que la preuve de l'existence d'un harcèlement sexuel s'opère par voie de présomption et que pour établir une présomption il faut apporter l'appui de ses dires des éléments suffisamment précis et circonstanciés de nature à faire présumer l'existence de faits dénoncés.

En l'espèce, Madame A n'a établi aucune présomption d'un harcèlement sexuel au motif que « s'agissant des faits qu'elle estime avoir subis, de regards " insistants et malsains " de son supérieur, du fait que celui-ci l'aurait suivie chez elle à deux reprises et de certains propos à connotation sexuelle

qu'il lui aurait tenus et à se référer au témoignage d'une collègue qui n'a pas été témoin de ces faits, mais à qui elle a fait part, au mois de septembre ou octobre 2011, des faits qu'elle impute à son supérieur. »

La Cour administrative d'appel de Versailles constate parallèlement qu'il ne ressort également pas des pièces du dossier que la dénonciation opérée par Mme A avait pour finalité de nuire à son supérieur hiérarchique. Elle juge qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que Mme A aurait été de mauvaise foi.

S'il n'est pas évident de démontrer la réalité d'un harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, il apparaît tout aussi difficile de démontrer la mauvaise foi de la personne se disant victime de harcèlement.

**Jean-Yves COPIN**

Juriste, Responsable  
des formations RH  
CNEH

## **CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL ET MUTUALISATION DU TEMPS : LA VIGILANCE S'IMPOSE !**

**Le décret du 13 janvier 2016 ainsi que l'arrêté du 2 février 2016 sont venus apporter trois modifications essentielles au dispositif de la mutualisation des heures syndicales :**

- **Les établissements concernés ne sont plus ceux de moins de 500 agents mais ceux de moins de 800 agents ;**
- **Les heures concernées ne sont plus celles refusées pour nécessité de service mais celles non utilisées ;**
- **L'autorité responsable de la collecte des heures mensualisée n'est plus l'ARS mais les établissements gestionnaires des commissions administratives paritaires départementales.**

Textes applicables :

Décret n°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Décret no 2016-18 du 13 janvier 2016 relatif au régime de mutualisation de certaines heures syndicales dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Arrêté du 2 février 2016 relatif aux modalités d'application des dispositions de l'article 29-1 du décret n°86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Instruction n°DGOS/RH3/DGCS/4B/2016/53 du 25 février 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière

**Un rappel préalable : ce qu'est le crédit de temps syndical**

Créé en mai 2012 et faisant suite à l'objectif annoncé par les accords de Bercy de rénover les droits syndicaux dans les trois fonctions publiques, le crédit global de temps syndical est déterminé, au sein de chaque établissement à l'issue des élections professionnelles.

Le calcul n'a donc lieu que tous les quatre ans et il est exprimé en effectifs décomptés en équivalent temps plein.

Les effectifs pris en compte pour le calcul de ce crédit global correspondent au nombre des électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité technique d'établissement.

Le crédit global de temps syndical est calculé selon deux contingents distincts : l'un correspond à l'application d'une formule selon le temps travaillé dans l'établissement, l'autre à l'application d'un barème en fonction des effectifs de l'établissement.

Dans un premier temps, chaque établissement calcule un premier volume d'heures, à raison d'une heure pour



## Mutualisation du temps syndical

mille heures de travail effectué par les électeurs au comité technique d'établissement de l'établissement concerné.

Dans un souci de simplification la circulaire du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière précise que le calcul s'effectue en application de la formule suivante :

$(\text{Nombre d'agents inscrits au CTE} / 1000) \times 1607$

Dans un second temps chaque établissement applique le barème ci-après :

Moins de 100 agents : nombre d'heures par mois égal au nombre d'agents occupant un emploi permanent à temps complet ;

- 100 à 200 agents : 100 heures par mois ;
- 201 à 400 agents : 130 heures par mois ;
- 401 à 600 agents : 170 heures par mois ;
- 601 à 800 agents : 210 heures par mois ;
- 801 à 1 000 agents : 250 heures par mois ;
- 1 001 à 1 250 agents : 300 heures par mois ;
- 1 251 à 1 500 agents : 350 heures par mois ;
- 1 501 à 1 750 agents : 400 heures par mois ;
- 1 751 à 2 000 agents : 450 heures par mois ;
- 2 001 à 3 000 agents : 550 heures par mois ;
- 3 001 à 4 000 agents : 650 heures par mois ;
- 4 001 à 5 000 agents : 1 000 heures par mois ;
- 5 001 à 6 000 agents : 1 500 heures par mois ;
- Au-delà de 6 000 agents : 100 heures supplémentaires par mois pour 1 000 agents supplémentaires.

Les établissements procèdent ensuite à l'addition de ces deux volumes de temps pour constituer le crédit de temps syndical de l'établissement.

Ce crédit global est ensuite réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité :

- La moitié du crédit global est répartie entre les organisations syndicales représentées au comité technique d'établissement, en fonction du nombre de sièges qu'elles y ont obtenus ;
- L'autre moitié est répartie entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique d'établissement, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

Enfin, l'établissement transmet aux organisations syndicales bénéficiaires leur volume de temps syndical. Ces dernières désignent les bénéficiaires de ces crédits parmi leurs représentants en activité dans l'établissement.

Elles en communiquent la liste nominative au directeur en précisant les volumes de crédit de temps syndical répartis sous forme de décharges d'activité de service et sous forme de crédits d'heures.

Les décharges de service sont exprimées sous forme d'une quotité annuelle de temps de travail.

Les crédits d'heures sont exprimés sous forme d'autorisations d'absence exprimées en heures, réparties mensuellement.

Le décret précise que le crédit de temps syndical attribué est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la représentation des personnels auprès de l'autorité administrative. Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure.

Cependant, lorsque la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité administrative, après avis de la commission administrative paritaire, invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent.

**Une triple innovation : les nouvelles règles concernant la mutualisation**

La mutualisation des heures syndicales refusées pour nécessité de service ou non consommé du fait d'absence du syndicat bénéficiaire dans l'établissement avait été créée en 2001.

La réforme était attendue depuis mai 2012 !

Depuis cette date, le système fonctionnait sur la base des résultats du scrutin pour l'élection des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires départementales de ... 2007

Désormais, les crédits d'heures syndicales, qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile dans les établissements de moins de 800 agents sont additionnés au niveau départemental au profit de chaque organisation syndicale bénéficiaire. Avant la réforme, il s'agissait des établissements de moins de 500 agents.

Ainsi, chaque établissement doit suivre très précisément le crédit de temps syndical de chaque syndicat en bénéficiant. Si à la fin de l'année civile des heures n'ont pas été utilisées par un syndicat, ces heures basculent dans le « *pot commun* » de ce syndicat au niveau départemental.

Donnent lieu à ce report les crédits d'heures **non utilisés** par les organisations syndicales déclarées dans l'établissement ainsi que les crédits d'heures non utilisés du fait que l'organisation syndicale concernée ne s'est pas déclarée dans l'établissement (cela concernera les établissements procédant à des scrutins sur sigle).

L'ancienne réglementation évoquait les heures refusées pour nécessité de service. **Il s'agit désormais des heures non utilisées ce qui exige une comptabilité précise.**

Ensuite, chaque organisation syndicale (au niveau départemental) désigne, parmi les agents en fonction dans les établissements du département, celui ou ceux qui utiliseront ces crédits d'heures. Il est toujours possible d'inviter l'organisation syndicale à désigner un autre agent que celui initialement pressenti, pour nécessités de service.

Les établissements qui auront transmis des heures au « *pot commun* » verseront une compensation financière à l'établissement lieu d'affectation de l'agent bénéficiaire. Cette compensation est calculée sur la base du coût horaire moyen dans la fonction publique hospitalière fixé chaque année par arrêté des ministres chargés de la santé et des affaires sociales.

De manière dérogatoire, les droits antérieurement acquis au titre de l'année 2014 (soit toujours le volume d'heures syndicales mutualisé au niveau départemental à la fin de l'année 2011 !) par chaque organisation syndicale sont transitoirement reconduits au profit de chacune d'elles jusqu'au 30 juin 2016.

Ils sont ensuite déduits des droits acquis en 2016 sur la base des nouvelles dispositions.

L'établissement gestionnaire des commissions administratives paritaires est désormais en charge de la mutualisation en lieu et place de l'agence régionale de santé.

Ainsi les établissements de moins de 800 agents du département lui notifient les crédits d'heures syndicales non utilisés durant l'année civile au plus tard le 28 février de l'année suivante après en avoir informé chaque organisation syndicale.

## Mutualisation du temps syndical

Ces déclarations sont tenues à la disposition des organisations syndicales, chacune pour ce qui la concerne. L'établissement gestionnaire agrège ces crédits d'heures au niveau départemental, syndicat par syndicat et notifie à chacun d'eux au plus tard le 15 avril le volume d'heures qui lui est reporté.

A la fin de chaque année, l'établissement dont des agents bénéficient de ces crédits indique à l'établissement gestionnaire ainsi qu'à chaque organisation syndicale bénéficiaire le nombre d'heures utilisées. Au vu de ces informations, l'établissement gestionnaire notifie à chaque établissement de moins de 800 agents et dans lequel les crédits d'heures non utilisés avaient été reportés, le montant de la compensation due.

La circulaire du 25 février 2016<sup>(1)</sup> précise cependant que les heures syndicales peuvent être consommées par les syndicats bénéficiaires désignés, après utilisation complète par ces derniers des crédits d'heures syndicales qui leur ont été attribués localement, par leur propre établissement.

Enfin, en cas de désaccord relatif au volume d'heures reportées ou au volume d'heures mutualisées non utilisées, le directeur général de l'agence régionale de santé peut être saisi pour avis par une organisation syndicale ou par le chef de l'établissement concerné. Il notifie son avis sous trente jours aux parties concernées.

### Une précision : ce que n'est pas le crédit de temps syndical

La pratique de nombreux établissements consiste en une globalisation du temps accordée aux syndicats en ajoutant au crédit de temps syndical le temps forfaitisé de participation, de préparation, et de compte rendu accordé pour les instances ou les réunions convoquées par l'administration.

Or, a minima les établissements de moins de 800 agents doivent éviter cette pratique afin de bien identifier le crédit de temps syndical. En effet, les crédits d'heures mensualisés sont essentiels dans le fonctionnement des syndicats au niveau départemental et il y a fort à parier que la vigilance sera grande sur le suivi des heures...

En outre, il convient de rappeler que les dispositions relatives au bilan social dans les établissements de plus de 300 agents relevant de la fonction publique hospitalière exigent cette rigueur.

Il existe en effet un indicateur n°18 sur les droits et moyens syndicaux qui comprend 8 sous indicateurs parmi lesquels le nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical ou encore le nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessité de services.

### Conclusion

Sans être une révolution, la réforme de la mutualisation du droit syndical marque un pas de plus dans la question de la rigueur de suivi des crédits de temps syndical. Les pratiques négociées de globalisation de l'ensemble des moyens humains sont désormais à proscrire au profit de fiches de suivi du temps réel.

Le temps mutualisé étant porté financièrement par les établissements les moins importants en termes d'effectifs, l'enjeu est de taille.

(1) La circulaire illustre la réforme par des cas pratiques

**Fabrice DION**

Directeur d'hôpital,  
Docteur en droit

## LE PROJET DE LOI RELATIF À LA DÉONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, suite à un accord en commission mixte paritaire, a été adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat, respectivement les 5 et 7 avril 2016. Cette adoption clôt un long processus de concertation syndicale et de présentation devant le Conseil commun de la fonction publique le 27 juin 2013, préalable au dépôt de ce projet le 17 juillet 2013 sur le bureau de l'Assemblée nationale. Entre ces deux dates, le projet de loi a évolué. Dans son communiqué de presse du Conseil des ministres du 17 juin 2015, le Gouvernement déclarait que « le projet de loi rectifié relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (...) est recentré sur les valeurs fondamentales de la fonction publique et le renforcement de la déontologie des agents publics ». Le projet de texte dans sa version finale comporte quatre titres relatifs respectivement, à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires, à l'exemplarité des employeurs publics, et à des dispositions diverses relatives principalement aux juridictions administratives et financières. On s'attachera ici plus particulièrement aux deux premiers titres de ce texte en mettant l'accent sur le renforcement de l'exigence d'exemplarité des personnels et l'accroissement de leurs garanties statutaires.

### Le renforcement de l'exigence d'exemplarité des agents publics

Le titre I intitulé « De la déontologie » réaffirme solennellement le principe d'exemplarité des agents publics en l'inscrivant dans le titre I du statut général. L'article 1er pose les obligations de nature déontologiques qui s'imposent à tout fonctionnaire : « le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. (...), il est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les per-

sonnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité ». Ces obligations font l'objet d'un respect sous le contrôle du chef de service. Celui-ci peut le cas échéant préciser ces obligations, après avis des représentants du personnel, en les « adaptant aux missions du service ».

L'article 2 du projet de loi, renforce les principes déontologiques inhérents à l'exercice de toute fonction publique. Il est ainsi en matière de conflit d'intérêts. Celui-ci est défini par la loi « comme toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des

## Déontologie

fonctions ». Chaque fonctionnaire « veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ». A ce titre le fonctionnaire peut être placé dans cinq situations : lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, il saisit son supérieur qui confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ; lorsqu'il a reçu une délégation de signature, il s'abstient d'en user ; lorsqu'il appartient à une instance collégiale, il s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ; lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, il est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ; lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Par ailleurs, le projet de loi introduit une obligation de déclaration des intérêts. L'article 5 dispose que « *la nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination* ». Deux possibilités sont envisagées. Soit, l'autorité est en mesure de constater l'existence d'un conflit d'intérêt. Dans cette hypothèse, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine. Soit, elle n'est pas en mesure d'apprécier cette situation de conflits d'intérêts. Dans ce cas, elle transmet la déclaration d'intérêts à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Celle-ci apprécie dans les deux mois si l'agent se trouve placé dans une situation de conflits

d'intérêt. Si tel est le cas, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Celle-ci doit prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine. Dans le cas inverse la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire que la situation n'appelle aucune observation. Par ailleurs, le même article dispose que « *le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale (...)* ». Il en est de même dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions. La Haute Autorité apprécie, dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration, la variation de la situation patrimoniale de l'intéressé.

Cette Haute autorité ne doit pas se confondre avec la Commission de déontologie de la fonction publique. Celle-ci voit ses compétences renforcées. Outre le fait qu'elle rend un avis sur les projets de textes qui la concerne ou d'émettre des recommandations, l'article 8 du projet de loi dispose que sa saisine est obligatoire pour examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec les fonctions qu'il exerce.

Enfin, les règles d'interdiction de cumuls d'activité sont renforcées alors qu'elles avaient été assouplies par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. Il est notamment rappelé à l'article 7 du projet de loi que « le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une



(1) Création ou reprise d'entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ; participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ; consultations, expertises ; détention d'intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient si c'est de nature à compromettre son indépendance ; cumul d'un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

(2) Dans le même esprit les mesures de protection du lanceur d'alerte sont consolidées et renforcées, sous réserve qu'il relate les faits dont il a connaissance de bonne foi. Les garanties en cas de déclaration porteront également sur la rémunération, la formation, l'évaluation et concerneront la dénonciation de tout crime ou d'une situation de conflit d'intérêts (art. 4).

activité privée lucrative de quelque nature que ce soit » sous réserve de dérogations limitatives. Les interdictions quant à elles sont renforcées, en particulier pour les agents à temps complet<sup>1</sup>.

### L'accroissement des garanties statutaires des agents publics

Le projet de loi clarifie le régime des positions administratives des fonctionnaires. Il précise dans un article 29 que le fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes : activité ; détachement ; disponibilité ; congé parental. Il ajoute que lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Enfin, le projet rappelle que les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en trois catégories décroissantes (A, B et C).

La protection fonctionnelle des agents publics est renforcée. L'intitulé du chapitre est éclairant dans la mesure où il s'agit du « *renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles* ». L'article 20 du projet de loi réécrit l'article 11 de la loi de 1983 en énonçant l'obligation de protection dans certaines situations dont le périmètre a été étendu : lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé ; lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue

ou se voit proposer une mesure de composition pénale. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. Enfin, la protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire. La protection est donc plus étendue, non seulement dans son périmètre avec de nouvelles situations couvertes (atteintes volontaires à l'intégrité, harcèlement.) mais aussi extensions liées aux personnes couvertes (témoin assisté, placé en garde à vue, composition pénale, familles lorsqu'elles sont elles-mêmes victimes)<sup>2</sup>.

En matière disciplinaire, il est mis fin au dispositif d'imprescriptibilité de l'action disciplinaire ce qui constitue une modernisation non négligeable de ce régime. L'article 36 du projet de loi dispose ainsi qu'« aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ».

On retiendra que ce projet de loi constitue un volet statutaire aux dispositifs de transparence de la vie publique tout en consacrant des garanties nouvelles aux agents publics.

### Mise à disposition de personnel

## **SUPPRESSION DE LA TOLÉRANCE ADMINISTRATIVE ÉLARGISSANT LA PORTÉE DU DISPOSITIF D'EXONÉRATION DE TVA PRÉVUE POUR LES GROUPEMENTS DE MOYENS PAR L'ARTICLE 261 B DU CGI**

L'administration fiscale en rapportant sa doctrine antérieure<sup>1</sup> selon laquelle pouvait bénéficier de l'exonération de TVA prévue par les dispositions de l'article 261 B du Code général des impôts la mise à disposition, à prix coutant, de personnels ou de biens effectuée au profit de certains organismes pour des motifs d'intérêts public ou social, contraint les établissements de santé à reconsidérer l'ensemble des mises à disposition de personnels qu'ils se consentent.

Pour pouvoir continuer à bénéficier d'une exonération de TVA, ils doivent désormais être en mesure d'établir que les mises à disposition de personnels qu'ils consentent sont réalisées au sein d'un groupement constitué dans le cadre d'une coopération inter établissements, ce qui suppose généralement la constitution d'une équipe commune et l'utilisation de

moyens communs pour les besoins d'un projet précis ou, plus structurellement, d'une discipline, d'une activité. Dans ce contexte, l'exonération de TVA prévue pour les groupements de moyens par l'article 261 B du Code général des impôts pourrait trouver à s'appliquer.

La mise en œuvre de cette solution nécessite toutefois, outre une analyse in concreto des mises à disposition de personnel consenties, que les conditions d'application de l'article 261 B du Code général des impôts soient remplies et le respect d'un formalisme rigoureux.

Alors que les Groupements Hospitaliers de Territoire – GHT issus de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 - sont en cours de constitution, les établissements de santé sont invités, sauf à devoir appliquer la TVA au taux de 20%, à adapter leur pratique.<sup>2</sup>

**Valéry BRISSON,  
Yannick FRANCIA,  
Daphné DELBURY-  
BOSSET**

CMS Bureau Francis  
Lefebvre Lyon

(1) décision publiée au BOFIP le 4 novembre 2015 (BOI-TVA-CHAMP-30-10-40)

(2) Voir une analyse plus complète dans *Finances Hospitalières* de ce mois.

# PROPOSITIONS POUR RÉÉVALUER LES RESSOURCES HUMAINES NON MÉDICALES D'UN SERVICE D'URGENCES

Yohann MOURIER

Directeur des Ressources Humaines – CHI Robert Ballanger, Aulnay-sous-bois

**Baisse des tarifs de financement de l'activité en 2016, réforme du temps médical aux urgences, articulation encore difficile avec la médecine de ville, activité croissante depuis plus de dix ans<sup>1</sup> ... la contrainte économique se resserre sur les urgences hospitalières et conduit certains établissements à réévaluer l'organisation et la présence non médicale aux urgences.**

**La méthodologie proposée se décline en trois temps, selon une approche organisation/activité:**

- 1. Benchmark des références nationales pour les ratios Effectifs rémunérés/Activité**
- 2. Benchmark des organisations et ratios effectifs/activité**
- 3. Analyses de l'adéquation entre les des flux de patients infra-annuels et hebdomadaires et les effectifs présents.**

Cas pratique : soit un service d'urgence francilien de 68 000 passages par an, d'une aire d'attraction urbaine et péri-urbaine, ayant connu une croissance d'activité constante de l'ordre de 7% par an sur les 7 dernières années, sans croissance d'effectifs paramédicaux, avec une organisation en 12h (7-19h/19h-7h)

pédiatriques : 40 passages ou moins ; de 40 à 80 passages ; entre 80 et 120 passages ; au-delà de 120 passages.

Néanmoins, les premières conclusions ne peuvent que rester prudentes au regard du nombre de points d'accueil ; de dispositifs particuliers pour les urgences gynécologiques, cardiologiques, pédiatriques, psychiatriques ou encore la présence médicale.

A titre d'exemple, pour un établissement réalisant plus de 180 passages jours, y compris certaines spécialités, ce qui est fréquent dans l'offre publique, l'analyse a partir des données de l'enquête demeure limitée. Le dernier degré de ratio présenté concerne les 120 passages et plus, et les médianes d'ETP infirmiers ou aides-soignantes, ainsi que l'interquartile renvoient à des effectifs très divers.

## Premier niveau d'analyse : les références nationales

La première approche de l'adéquation des ressources non médicales à l'activité peut se fonder sur les résultats de l'enquête menée par la Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques en 2013<sup>2</sup>.

Les résultats de cette enquête permettent de se situer dans les grandes lignes par nombre de passages moyens journaliers en urgences générales ou

(1) Rapport sécurité sociale 2014 – Cour des comptes

(2) DREES, enquête urgences, juin 2013 et *Etudes et résultats* Urgences hospitalières en 2013 : des organisations différentes selon le niveau d'activité n°906 – mars 2015.

(3) Cf. DREES, enquête urgences, tableau 2.

Activité <sup>(3)</sup>	Mediane ETP IDE	Au moins 25% des sites d'accueil	Au moins 75% des sites d'accueil
120 passages ou plus	44.3	36.4	55

Sauf sous-dotation ou sur-dotation en effectifs paramédicaux, l'essentiel des établissements se retrouvent dans l'interquartile, sans pouvoir en tirer plus de conclusion.

Dans le cas pratique les ETP IDE (40) et AS (22) sont très proches de la médiane, quoique légèrement inférieurs.

### L'intérêt du benchmark « régional »

Bien que relevant de financements nationaux, il n'est jamais inutile d'opé-

rer une comparaison à dimension régionale du ratio activité/effectifs. Ce benchmark peut d'ailleurs intégrer une dimension organisationnelle plus avancée que ne le permet la comparaison aux statistiques nationales.

En effet, une enquête régionale, entre établissements de niveau d'activité comparable n'empêche pas de préciser les spécialités d'urgences proposées, et le nombre de points d'accueil ou encore les liens avec les UHCD (exclues de l'enquête DREES).

### Exemple de tableau de benchmark

Enquete medico-economique URGENCES	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab X
<b>Nombre de passages annuels</b>				
<b>PNM des URGENCES en ETP</b>				
IDE				
AS				
<b>Si détail</b>				
Nombre de passages adultes non psy				
Nombre de passages psy				
Nombre de passages pédiatrie				
<b>PNM des URGENCES en ETP</b>				
IDE secteur adulte				
AS secteur adulte				
IDE secteur psy				
AS secteur psy				
IDE secteur pédiatrie				
AS secteur pédiatrie				

Dans le cas pratique, 3 établissements avaient un nombre de passage proche de celui de l'établissement (+ ou - 10%) et ont pu renseigner cer-

taines données de l'enquête.

A partir du benchmark réalisé, il est possible de croiser les éléments suivants:

	Etab 1	Etab 2	Etab 3	Etab X
Passages annuels/IDE	1 709		1 862	1 710
Passages annuels/AS	3 443		5 320	3 447
Passages adultes/IDE				
Passages adultes/AS				
ETP IDE/passage psy				
ETP IDE/passage psy				
ETP IDE/passage pediatrie				
ETP AS/passage pediatrie				

Les cases en rouge indiquent les ratios non connus par manque d'exhaustivité des données de l'enquête.

En synthèse, il a été difficile d'avoir une exhaustivité des différents critères permettant d'aller plus loin que le croisement indifférencié du nombre de passages et des ETP (Equivalent Temps Plein) IDE (Infirmières) et AS (Aides Soignantes). Une partie des informations manquait pour chacun des établissements répondant. Ceci ne manque pas d'interroger les difficultés pour les établissements de refléter fidèlement l'organisation des urgences en cohérence avec la structure du système d'information RH, entre autres, et par conséquent de disposer d'un outil de pilotage à partager.

L'échantillon ne permet pas de savoir si l'établissement trois est surdoté en AS, ou si l'établissement 1 est une référence possible qui conforte les effectifs présents.

## Analyse des flux et organisation interne

A défaut d'une évolution de nombre d'ETP, l'analyse de la répartition des effectifs présents au regard des flux de

passages infra-annuels ou journaliers moyens vise à réduire l'incertitude d'une activité par nature non programmée.

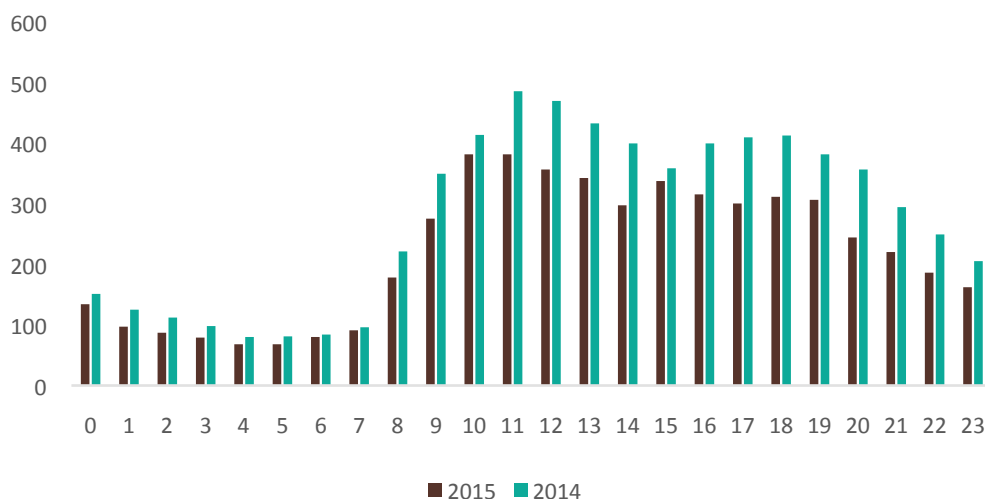
Sans poursuivre l'adéquation idéale des moyens à l'activité, l'étude du flux de passages infra-journalier moyen comparée aux ressources disponibles met en évidence un écart significatif sur les flux de matinée et de fin d'après-midi, toujours plus complexes à traiter, notamment en cas de fort besoin de lits d'hospitalisation en aval.

Le renfort relatif des effectifs peut s'accompagner d'une modification des horaires.

La modification des horaires doit prendre en compte que le pic de charge en soins est légèrement postérieur à l'heure de passage qui correspond souvent à l'heure d'enregistrement administratif du patient.

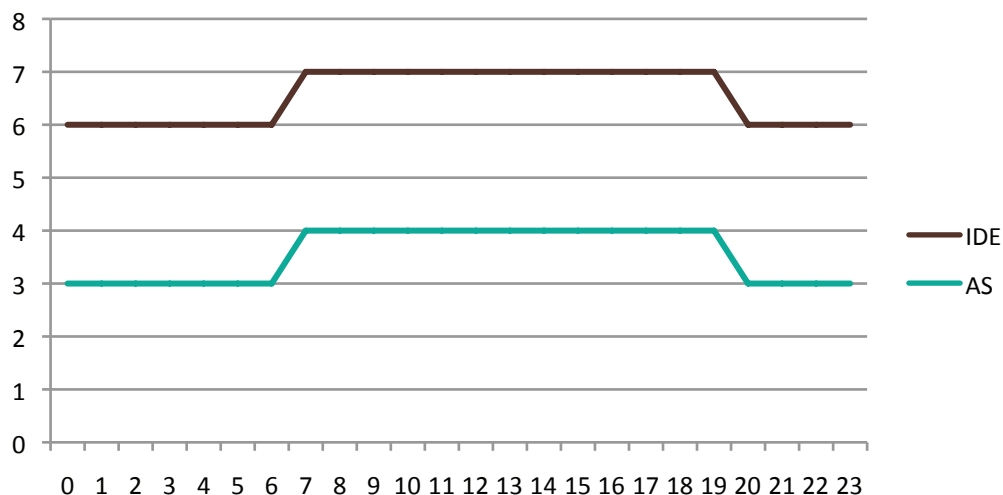
Sur l'établissement, la moitié du personnel IDE et un tiers des effectifs AS ont été positionné sur une tranche horaire 9h-21h contre 7h-19h auparavant. La présence paramédicale est moins linéaire, et plus adaptée aux besoins de soins, notamment en fin de journée et début de nuit.

### Flux de passages moyens infra-journaliers

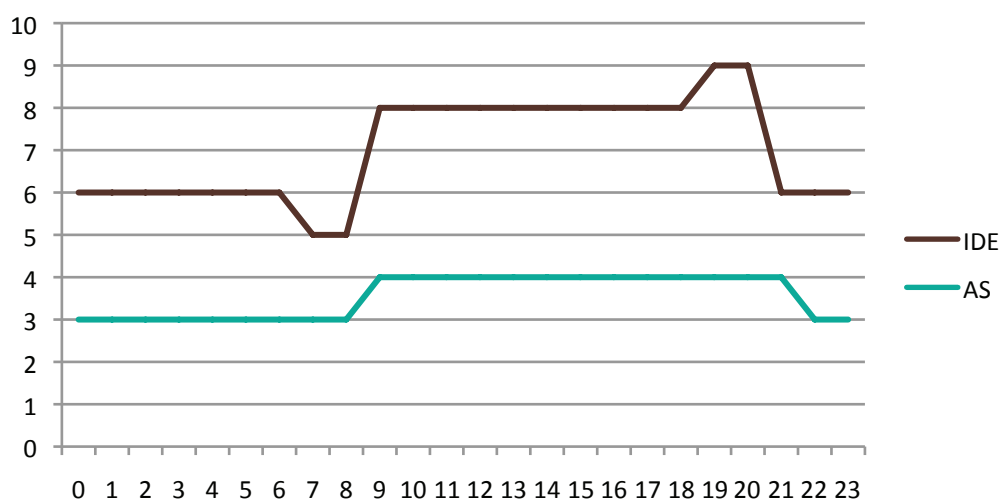




## Effectifs physique 2015



## Effectifs physique 2016



Par ailleurs, l'étude organisationnelle peut prendre en compte d'autres éléments de charge de travail n'impliquant pas uniquement la charge en soins. Par exemple, un poste de médiateur soignant a été mis en place pour faire le lien entre la zone de prise en charge des urgences et la salle d'attente et ainsi, préserver les cadres et les agents de requêtes intempestives de la part

des accompagnants, inquiets de l'état de santé de leur proche.

Dans le même esprit, la prise en charge des patients relevant de prise en charge psychiatrique, bien que le nombre de passages journaliers soit peu élevé (2 à 3), nécessitait une présence infirmière compétente pour ce type de prise en charge. Un poste mutualisé a été mis en place.

## LOI DE MODERNISATION DU SYSTÈME DE SANTÉ : DISPOSITIONS IMPACTANT LES RESSOURCES HUMAINES HOSPITALIÈRES

FHF - mars 2016

Cette note juridique met en perspective les principales dispositions législatives qui impactent les ressources humaines hospitalières non médicales et médicales des établissements publics de santé

## PORTRAIT DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

DREES - Série études et recherches - février 2016

Constitué de fiches, une première série porte sur la démographie et notamment sur les spécificités de l'exercice à l'hôpital et les transformations de l'exercice ambulatoire. Un deuxième ensemble de fiches fait le point sur les rémunérations des professionnels, plaçant les médecins et infirmiers dans une perspective internationale. La troisième partie traite de la formation et la quatrième décrit les conditions de travail des professionnels à l'hôpital et se penche sur l'exercice des médecins généralistes libéraux. La dernière partie esquisse les tendances des futures évolutions démographiques et la répartition des professionnels sur le territoire qui pourrait se dessiner.

## HEALTH WORKFORCE POLICIES IN OECD COUNTRIES : RIGHT JOBS, RIGHT SKILLS, RIGHT PLACES

OCDE - mars 2016

Les personnels de santé sont la pierre angulaire du système de santé. La demande et l'offre des personnels de santé ont augmenté au fil du temps dans tous les pays de l'OCDE, les secteurs sociaux et de la santé représentant plus de 10% de l'emploi total dans plusieurs pays de l'OCDE. Cette publication examine les principales tendances et priorités politique sur les personnels de santé dans les pays de l'OCDE, en mettant l'accent sur les médecins et les infirmières.

## AGENDA

Date	Événement	Lieu	Contact
Du 3 au 4 octobre 2016	5èmes Rencontres RH de la Santé	LA BAULE	SPH conseil
Du 24 au 26 mai	Hopital Expo / Paris Healthcare Week. Retrouvez <i>Santé RH</i> sur le stand Infodium (N89) et la conférence "La révision du décret relatif aux contractuels de la Fonction Publique Hospitalière", sur l'Agora Manager, jeudi 26 mai 2016 de 14h15 à 15h00	Paris porte de Versailles	www.parishealthcareweek.com

*Santé RH* est une publication mensuelle éditée par **INFODIUM** - SAS au capital de 37 000 euros - Siret : Paris B 494 345 309 00038 - 69, avenue des Ternes 75017 Paris - [www.infodium.fr](http://www.infodium.fr)  
 tél. : 09 81 07 95 76 - Fax : 01 70 24 82 60 [contact@infodium.fr](mailto:contact@infodium.fr) - [www.sante-rh.fr](http://www.sante-rh.fr)

Président, directeur de la publication et de la rédaction : Laurent Queindec - Conception graphique et maquette : Mo'A, [moa@noos.fr](mailto:moa@noos.fr) - Mise en page : Yohann Roy, Publiatis - Abonnement et publicité : Nadine Giraud

11 numéros par an - Abonnement 295,00 euros par an

Prix au numéro : 34 euros - n° de CPPAP 0121 I 89709 - ISSN 1969-7945 - Dépôt légal à date de parution - Imprimerie Corlet Z.I - route de Vire, 14110 Condé-sur-Noireau

© Infodium - Reproduction interdite pour tout pays sauf autorisation de l'éditeur.



## BULLETIN D'ABONNEMENT

# Santé RH

A compléter et renvoyer à :  
 Santé RH - Infodium - 69, avenue des Ternes 75017 Paris  
 TEL : 09 81 07 95 76 FAX : 01 70 24 82 60

W8M

**1 an, 11 numéros,**  
**et l'accès au site**

[www.sante-rh.fr](http://www.sante-rh.fr)

(consultation de la base de données)  
 au prix de **295 € TTC**

Ci-joint mon règlement par :

- Chèque à l'ordre d' **INFODIUM**  
 Je souhaite une facture justificative  
 Mandat administratif/à réception de facture

Raison sociale : .....  
 Nom : ..... Prénom : .....  
 Fonction : .....  
 Adresse : .....  
 Code Postal : ..... Ville : .....  
 Téléphone : ..... Fax : .....  
 E-mail (**Obligatoire**): .....

**Adresse de facturation si différent :**

.....  
 Code Postal : ..... Ville : .....

Cachet /Date  
 Signature

Conformément à la loi « Informatique et Libertés », vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant.

Infodium - SAS au capital de 37 000 euros - Siret : Paris B 494 345 309 00038  
 69, avenue des Ternes 75017 Paris - tél : 09 81 07 95 76 - Tarif applicable du 1<sup>er</sup> Janvier 2016 au 31 Décembre 2016.