



MINISTÈRE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE

Secrétariat Général des ministères sociaux

Direction des Ressources Humaines



Suivi de la mise en œuvre du programme de travail issu des recommandations du rapport de Dominique Libault

« Les parcours professionnels des agents de droit privé au sein des ARS :
pour une action partenariale renforcée des ARS et des organismes de sécurité sociale »

Réunion de la commission de suivi de l'application des conventions collectives de l'UCANSS en ARS du 6 septembre 2019

Préambule

Le rapport Libault porte la nécessaire réaffirmation de la mixité comme constitutive de l'identité des ARS et comme source du nouvel élan de la coopération entre les ARS et l'Assurance maladie. 47 recommandations en sont issues et reprises dans 37 actions à mettre en œuvre.

Le programme de travail issu des recommandations du rapport Libault présenté le 30 septembre 2015 devant la commission de suivi de l'application des conventions collectives de l'UCANSS en ARS prévoit ainsi le suivi de la mise en œuvre de ce programme.

Ce document présente le dernier bilan de l'avancée de cette mise en œuvre au 31 décembre 2018.

Ainsi sur 37 actions :

- 28 ont été réalisées
- 5 sont en cours de réalisation
- 3 ont été reportées ou réorientées
- 1 est devenue sans objet.

Etat d'avancement des actions du programme de travail issu du rapport Libault
Dernier bilan 06-09-2019

N° action	Intitulé de l'action	Etat avancement des travaux
A.1	Mise en place d'un comité de pilotage chargé de construire et mettre en œuvre le programme de travail issu des recommandations du rapport Libault et en assurer le suivi et l'évaluation.	Action réalisée
A.2	A.2- Définir un plan de communication sur le rapport et sa mise œuvre	
A.2.1	Communiqué commun du SGMAS, des directeurs de la CNAM et de l'UCANSS réaffirmant les objectifs stratégiques partagés	Action réalisée
A.2.2	Deux niveaux de dialogue social national : <ul style="list-style-type: none"> • Communication à la commission de suivi de l'application des CCN présidée par l'UCANSS de l'avancée des travaux sur la base du présent programme de travail. • un dialogue social ciblé sur les mesures à caractère transversal qui ont vocation à être intégrées dans le plan d'action RH des ARS 	Action réalisée
A.3 (R)*	Intégrer dans les dispositifs d'évaluation de la performance des directeurs généraux des ARS et des directeurs des organismes un volet relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des agents de droit privé en ARS et dans les COG de l'UCANSS, l'EN3S et la CNAM des actions visant à faciliter les mobilités ARS/sécurité sociale.	Action en cours de réalisation
A.4	Chaque ARS devra formaliser, documenter et normaliser l'ensemble des procédures RH en s'appuyant sur les cahiers des charges des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle »	Action en cours de réalisation
A.5	Généraliser le recours aux conventions collectives de l'UCANSS pour les nouveaux recrutements des salariés de droit privé	Action réalisée
A.6	Reconnaître la fonction stratégique du DRH	Action réalisée
A.7	En vue d'une meilleure connaissance réciproque de la GRH et des métiers, développer la coopération entre les services RH des ARS et des organismes locaux de sécurité sociale : <ul style="list-style-type: none"> • Assurer la participation des ARS aux instances régionales entre les organismes de sécurité sociale en matière de RH • Améliorer la connaissance mutuelle des métiers en ARS et en organismes de sécurité sociale afin de faciliter la mobilité des salariés de droit privé en sensibilisant les recruteurs des deux réseaux 	Action réalisée
A.8	En vue d'une meilleure gestion RH des personnels de droit privé et d'une meilleure connaissance des dispositions conventionnelles, poursuivre la coopération déjà existante au niveau national à travers les actions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les rappels réguliers et la diffusion d'informations dans le cadre des séminaires des DRH d'ARS notamment sur les évolutions conventionnelles mais également sur les ressources et outils existants • Développer un parcours de formation à destination des référents RH et conseillers mobilité carrière en s'appuyant sur les formations de l'EN3S, l'UCANSS ou le plan national de formation du ministère • Poursuivre la tenue d'une formation annuelle pour les nouveaux DRH d'ARS en lien avec l'UCANSS et la CNAM • Améliorer la connaissance RH des managers des ARS 	Action réalisée
		Action en cours de réalisation

A.9	Mettre en place une démarche expérimentale, dans certaines régions, d'analyse et d'évaluation des emplois pour assurer des comparaisons entre ARS et organismes de sécurité sociale	Action reportée
A.10	Déterminer les types de postes en ARS justifiant le statut d'agent de direction. Groupe de travail à mettre en place qui tiendra compte du référentiel métier du ministère.	Action réalisée
A.11	Travailler à une meilleure articulation entre les référentiels d'emplois des ARS et des organismes de sécurité sociale	Action réalisée
A.12	Développer une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans chaque ARS pour tenir compte des besoins en compétence en vue des plans de recrutement et de formations Proposer la généralisation d'une formation actions sur la mise en œuvre technique d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau local	Action en cours de réalisation
A.13	Revoir les rédactions des vacances de poste diffusées par les ARS afin d'y apporter les précisions nécessaires à la compréhension de l'emploi par les agents des organismes de sécurité sociale ainsi que par les fonctionnaires	Action réalisée
A.14	Adapter les formations initiales et continues des organismes de sécurité sociale et des ARS pour permettre une meilleure connaissance mutuelle et développer les formations communes et/ou mutualisées	
	• Formations initiales : présentation des ARS et du ministère déjà réalisée pour la formation des PC. A développer pour celle des ADD	Action réalisée
	• Formations continues : veiller lorsque les formations portent sur des sujets partagés à ce que le rôle des OSS et des ARS soit bien présenté. Il existe un catalogue commun EN3S/ EHESP	Action réalisée
	• Accompagnement de la prise de fonction : adapter le module PASS aux ARS et renforcer la présentation des ARS dans le module existant	Action réalisée
A.15	Améliorer la prise en charge financière des formations des agents de droit privé	Action réalisée
A.16	Faciliter l'accès des agents de droit privé aux formations qui leur sont offertes et notamment à la préparation de concours (EN3S, CAPDIR, SAM, ...)	Action réalisée
A.17	Proposer davantage de postes en ARS aux élèves sortants de l'EN3S En lien avec l'EN3S, préparer un kit à destination des DRH d'ARS comprenant : • Profil / compétences des élèves sortants de l'EN3S • Processus d'affectation des élèves (date de proposition du poste, date de prise de fonction, ...) ; Mener une réflexion partagée entre EN3S et ARS sur les postes susceptibles d'être offerts aux sortants de l'EN3S.	Action en cours de réalisation
A.18	Désigner, dans chaque agence, un conseiller mobilité carrière (CMC)	Action réalisée
A.19	Assurer la conduite des entretiens professionnels prévus par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.	Action réalisée
A.20	Accompagner les cadres et les agents de direction des ARS pour leur faciliter la procédure d'inscription sur liste d'aptitude. • Poursuivre la sensibilisation auprès des DRH d'ARS via les séminaires • Améliorer la circulation de l'information auprès des managers et des salariés : mettre en place un groupe de travail pour travailler à des outils de communication plus adaptés	
		Action réalisée
A.21	Mettre en œuvre les entretiens de carrière pour les agents de direction des ARS et la procédure d'évaluation par un cabinet extérieur pour les candidatures d'agents d'ARS en comité des carrières.	

	<ul style="list-style-type: none"> • La méthodologie d'entretien de carrière des caisses nationales est à adapter aux ARS. Les entretiens pour les agents de direction des ARS seraient réalisés à la demande des intéressés par la mission des cadres dirigeants et supérieurs de la DRH ministérielle et à défaut tous les 4 ans. 	Action réalisée
	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité de carrière se réunit une fois par mois. Le SGMAS (représentant les ARS) ne siègera que lorsqu'il y aura une candidature d'agent d'ARS. 	Action réalisée
	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvrir le bénéfice de la procédure d'évaluation effectuée par un cabinet extérieur aux ARS (cela devrait être possible dans le cadre du nouveau marché négocié par l'UCANSS). 	Action réalisée
A.22	Pour le recrutement d'agents de droit privé, valoriser les expériences des candidats développées au sein des organismes de sécurité sociale	Action réalisée
A.23	Faciliter l'identification des postes possibles en ARS par la création d'une bourse aux emplois dédiés aux ARS en complément des publications obligatoires des vacances de postes dans la BIEP et dans la bourse des emplois de l'UCANSS.	Action devenue sans objet
A.24	Garantir la mixité des origines professionnelles des directeurs généraux des ARS en procédant à des appels à candidature larges et en instituant un comité de sélection composé de manière plurielle (Secrétariat général, représentants des fonctions publiques et de l'assurance maladie et des personnalités extérieures) rendant un avis sur les candidatures.	Action réalisée
A.25	Reconnaître les acquis de l'expérience pour les praticiens conseils ayant assuré des fonctions d'inspection en leur permettant d'exercer ce type de fonctions en ARS. Préalable : <ul style="list-style-type: none"> • Bilan IGAS sur les missions ICE et propositions d'évolutions à réaliser ; • Analyse juridique à réaliser, et le cas échéant modifications des textes en vigueur 	Action réorientée
A.26	Veiller au respect de la mixité des origines professionnelles des agents exerçant des postes à responsabilité en ARS (COMEX et CODIR).	Action réalisée
A.27	Améliorer la connaissance statistique des personnels de droit privé des ARS notamment ceux issus des organismes de sécurité sociale pour alimenter le dialogue de gestion ARS –SGMCAS et enrichir les bilans sociaux	Action réalisée
A.28	Développer un observatoire des rémunérations des différentes catégories d'agents par chaque ARS dans le cadre d'une méthodologie définie au niveau national	Action reportée

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<p>A.1- Mise en place d'un comité de pilotage chargé de construire et mettre en œuvre le programme de travail issu des recommandations du rapport Libault et en assurer le suivi et l'évaluation.</p>	SGMCAS (DRH)	Le plus rapidement possible en 2015	Mise en place du COPIL	<p>Action réalisée</p> <p>02/09/2015 : mise en place du COPIL et élaboration du programme de travail</p> <p>2016,2017,2018 : bilan annuel de la mise en œuvre du programme de travail</p> <p>2019 : bilan final de la mise en œuvre du programme de travail</p>
<p>A.2- Définir un plan de communication sur le rapport et sa mise œuvre</p> <p>• <i>A.2.1- Communiqué commun du SGMAS, des directeurs de la CNAM et de l'UCANSS réaffirmant les objectifs stratégiques partagés</i></p> <p>• <i>A.2.2- Deux niveaux de dialogue social national :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication à la commission de suivi de l'application des CCN présidée par l'UCANSS de l'avancée des travaux sur la base du présent programme de travail. • un dialogue social ciblé sur les mesures à caractère transversal qui ont vocation à être intégrées dans le plan d'action RH des ARS 	<p>COPIL</p> <p>UCANSS pour les instances de suivi des CCN de l'UCANSS</p> <p>SGMCAS (DRH) pour le comité de suivi du plan d'action RH des ARS et du CNC des ARS</p>	<p>Septembre 2015</p> <p>2015 à 2017</p> <p>2015 à 2017</p>	<p>Diffusion du communiqué sur les intranets du SG, de l'UCANSS, de la CNAM et du site : Securite.sociale.gouv.fr</p> <p><i>Pour les commissions de suivi des CCN présidées par l'UCANSS : Point d'étape sur l'avancée des travaux deux fois par an à compter de septembre 2015</i></p> <p><i>Pour le CNC des ARS : un comité de suivi se réunira tous les 6 mois à compter d'avril 2016. Un point d'étape se fait au CNC des ARS suivant chaque réunion du comité de suivi du plan d'actions RH des ARS.</i></p>	<p>Action réalisée</p> <p>Communiqué commun sur les sites de l'UCANSS, de la CNAM et des ministères sociaux. Diffusion auprès des ARS.</p> <p>Action réalisée</p> <p>Un bilan a été présenté chaque année depuis 2015 devant la commission de suivi de l'application des CCN de l'UCANSS.</p> <p>Action réalisée</p> <p>Le plan d'action RH des ARS pour 2015-2018 a été complété des actions du programme de travail issu des recommandations du rapport Libault dès la fin 2015 et présenté au CNC en février 2016. Des bilans ont été réalisés en 2016,2017 et 2018.</p> <p>Des travaux ont débuté avec les ARS dans le cadre de la poursuite d'un nouveau plan d'actions RH.</p>
<p>A.3 (R)*- Intégrer dans les dispositifs d'évaluation de la performance des directeurs généraux des ARS et des directeurs des organismes un volet relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des agents de droit privé en ARS et dans les COG de l'Ucanss, l'EN3S et la CNAM des actions visant à faciliter les mobilités ARS/sécurité sociale.</p> <p>(*) Action reformulée. Ancienne formulation : « <i>Intégrer dans les dispositifs d'évaluation de la performance des directeurs des ARS et des organismes un volet relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des agents de droit privé en ARS</i> »</p>	SGMCAS / DSS	A partir de 2016		<p>Action en cours de réalisation</p> <p>Ce point spécifique n'a pas été retenu pour les directeurs d'organismes. En effet, la COG 2018-2022 entre l'Etat et l'Assurance maladie a été construite autour de 5 grands axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Intégrer l'accessibilité territoriale et financière du système de soins -Contribuer à la transformation et à l'efficience du système de santé -Rendre aux usagers un service maintenu à un haut niveau de qualité -Accompagner l'innovation numérique en santé -Réussir l'intégration d'autres régimes en garantissant un fonctionnement efficient de la branche. <p>Ce cinquième axe a été décliné en 4 volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conduire avec succès les opérations d'intégration et d'adossement des régimes partenaires -Consolider la politique de gestion des Ressources Humaines -Renforcer les coopérations entre les organismes et les branches -Renforcer la qualité et la performance des établissements du groupe UGECAM. <p>Pour la consolidation de la politique de Gestion des Ressources Humaines, la stratégie a été formalisée avec la construction d'un schéma directeur RH avec comme priorités, la volonté de faire progresser le réseau en gestion</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<p>A.4- Chaque ARS devra formaliser, documenter et normaliser l'ensemble des procédures RH en s'appuyant sur les cahiers des charges des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle »</p>	ARS, SGMS	Echéance 2018		<p>prévisionnelle des emplois et des compétences et la nécessité d'un déploiement opérationnel des orientations avec intégration de la dimension RH dans le dialogue de gestion CNAM / organismes afin d'évaluer les impacts des politiques locales.</p> <p>Engagement de l'Etat : afin de conforter l'élaboration d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace, l'Etat s'engage à organiser des échanges d'informations et de bonnes pratiques avec les différents régimes de sécurité sociale.</p> <p>La nouvelle Convention Collective des Agents de Direction contient de nouvelles dispositions concernant les mobilités des ADD.</p> <p>Concernant les ARS : s'il n'y a pas de réflexion globale formalisée relative aux parcours professionnels, il n'en demeure pas moins que de nombreuses ARS ont mis en place des outils d'analyse des besoins et d'accompagnement des parcours des agents de droit privé : entretiens, collecte des demandes de formation dans le cadre de plans de développement des compétences, recensement des besoins et vœux de mobilité, diffusion d'informations relatives au CPF, outils d'évolution professionnelle (conseils, détection des potentiels, bilan de compétences, VAE...).</p> <p>Action en cours de réalisation</p> <p>Avant la réforme territoriale, 3 ARS étaient labellisées : IDF, ex-Picardie, ex-Aquitaine.</p> <p>La grande majorité des ARS déclare décliner les principes des labels « Diversité » et « Egalité professionnelle » dans bon nombre de leur processus RH.</p> <p>Certaines ARS s'inscrivent de nouveau dans une telle démarche depuis la fusion des régions. Notamment l'ARS Nouvelle-Aquitaine qui va voir très prochainement son label « Diversité » étendu et souhaite s'inscrire dans une démarche d'obtention du label « Egalité professionnelle ».</p> <p>Toutefois, le processus d'obtention des labels est jugé très lourd. Ainsi, l'ARS IDF n'a pas souhaité s'inscrire dans une démarche de renouvellement de son label.</p>
<p>A.5- Généraliser le recours aux conventions collectives de l'UCANSS pour les nouveaux recrutements des salariés de droit privé</p>	SGMCAS (DRH), DSS, UCANSS et CNAM	2T2017	<p>ARS : Mise en œuvre</p> <p>Administration : Le kit pour les DRH d'ARS est à réaliser</p>	<p>Action réalisée</p> <p>Sauf cas exceptionnels, dont notamment le recrutement de salariés MSA, qui conservent le bénéfice de leur statut conventionnel, les ARS recrutent les nouveaux salariés de droit privé sous conventions collectives de l'UCANSS.</p> <p>Concernant le kit pour les DRH d'ARS, son périmètre a été élargi afin de répondre à toutes questions relatives à la gestion des ressources humaines au sein des Agences. Son élaboration est donc toujours en cours.</p>
<p>A.6 - Reconnaître la fonction stratégique du DRH</p>	DGARS, SGMCAS	2016	<p>Document d'accompagnement à l'usage des DGARS à partir du travail déjà réalisé par les DRH d'ARS et le ministère.</p>	<p>Action réalisée</p> <p>Document réalisé sur la base d'un document préparé par l'ARS IDF.</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<p>A.7 - En vue d'une meilleure connaissance réciproque de la GRH et des métiers, développer la coopération entre les services RH des ARS et des organismes locaux de sécurité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurer la participation des ARS aux instances régionales entre les organismes de sécurité sociale en matière de RH Améliorer la connaissance mutuelle des métiers en ARS et en organismes de sécurité sociale afin de faciliter la mobilité des salariés de droit privé en sensibilisant les recruteurs des deux réseaux <p>A.8 - En vue d'une meilleure gestion RH des personnels de droit privé et d'une meilleure connaissance des dispositions conventionnelles, poursuivre la coopération déjà existante au niveau national à travers les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les rappels réguliers et la diffusion d'informations dans le cadre des séminaires des DRH d'ARS notamment sur les évolutions conventionnelles mais également sur les ressources et outils existants Développer un parcours de formation à destination des référents RH et conseillers mobilité carrière en s'appuyant sur les formations de l'EN3S, l'UCANSS ou le plan national de formation du ministère 	<p>ARS, UCANSS</p> <p>CNAM, ARS, organismes locaux</p> <p>SGMCAS (DRH), CNAM, UCANSS, MSA, sécurité sociale des travailleurs indépendants (ex RSI)</p> <p>SGMCAS (DRH), CNAM, UCANSS</p>	<p>Lancement en 2016</p> <p>Dans l'année</p>	<p>Les ARS seront systématiquement associées à l'occasion de l'animation du réseau RH local (club RH, journée d'information,...) par l'UCANSS.</p> <p>Pour les services RH et CMC : offre de formation dès 2016, existante pour les CMC</p>	<p>Ce document a été complété par un travail technique sur le schéma directeur RH en ARS réalisé par les DRH d'ARS les 30 et 31 janvier 2018. Le résultat de ce travail a été présenté aux DG d'ARS en mars 2018.</p> <p>Action réalisée</p> <p>Le principe est acquis.</p> <p>Les partenariats sont cependant divers selon les régions.</p> <p>Action réalisée</p> <p>Un groupe de travail pour identifier les métiers similaires entre l'ARS IDF, la CPAM 93 et la CNAM a travaillé de fin septembre 2016 à fin mars 2017.</p> <p>Des fiches passerelles entre quelques métiers des ARS et des métiers de la sécurité sociale ont été établies.</p> <p>D'une manière générale, les partenariats et connaissances réciproques sont diverses selon les régions.</p> <p>Action réalisée</p> <p>Ce travail entamé depuis 2011 avec la CNAM et l'UCANSS se poursuit chaque année. Tous les documents diffusés lors des séminaires sont disponibles sur un espace partagé auquel ont accès les DRH et leurs équipes.</p> <p>La mission d'animation des réseaux de la DRH ministérielle a renforcé également la circulation des informations intéressant les DRH d'ARS et qui n'étaient jusqu'alors adressées qu'aux DG, grâce également à bonne collaboration entre l'UCANSS, la CNAM et la DRH des ministères sociaux.</p> <p>Action réalisée</p> <p>Formation des CMC</p> <p>Dispositif de formation pérenne qui a été renforcé par la mise en place d'une formation de 2d niveau favorisant la montée en compétences des CMC. Des ateliers de co-développement sont également organisés au bénéfice du réseau des CMC.</p> <p>Formation des référents RH :</p> <p>Chaque année, la formation des nouveaux DRH d'ARS est ouverte aux référents ou gestionnaires RH.</p> <p>Une formation va être prochainement organisée au bénéfice des ARS de Martinique, Guadeloupe et Guyane.</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la tenue d'une formation annuelle pour les nouveaux DRH d'ARS en lien avec l'UCANSS et la CNAM 	SGMCAS (DRH), CNAM, UCANSS			<p>Action réalisée</p> <p>Une formation annuelle est organisée par la DRH ministérielle. Elle est ouverte aux nouveaux DRH ou SG d'ARS et à leurs équipes. Cette formation a lieu depuis 4 ans à la fin du premier semestre de l'année et dure 2 jours, une journée étant consacrée aux agents de droit public et une journée aux agents de droit privé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la connaissance RH des managers des ARS 	ARS, UCANSS, SGMS (DRH)	Lancement 1T2018	Kit à destination des managers d'ARS sur l'évolution professionnelle des personnels sous conventions collectives et des agents de droit public	<p>Action en cours de réalisation</p> <p>Réorientation de ce kit qui aura pour objet l'ensemble de la GRH et non uniquement les sujets d'évolution professionnelle. Mise en place d'une équipe projet pilotée par la DRH ministérielle.</p>
A.9 - Mettre en place une démarche expérimentale, dans certaines régions, d'analyse et d'évaluation des emplois pour assurer des comparaisons entre ARS et organismes de sécurité sociale	CNAM, ARS, SGMCAS (DRH)		Réaliser une expérimentation sur quelques métiers (à définir) avec un groupe d'ARS et d'organismes locaux volontaires.	<p>Action reportée</p> <p>Démarche jugée lourde par les ARS.</p> <p>Partenariats entre ARS et OSS très hétérogènes selon les régions.</p>
A.10 - Déterminer les types de postes en ARS justifiant le statut d'agent de direction. Groupe de travail à mettre en place qui tiendra compte du référentiel métier du ministère.	SGMCAS (DRH), DSS, ARS, UCANSS et CNAM	2016		<p>Action réalisée</p> <p>Une note d'information de la DRH ministérielle a été diffusée à la suite des travaux du groupe de travail.</p>
A.11 - Travailler à une meilleure articulation entre les référentiels d'emplois des ARS et des organismes de sécurité sociale	SGMCAS (DRH), UCANSS, CNAM	Lancement 2016, Échéance 2017-2018		<p>Action réalisée</p> <p>Début 2016, la DRH a constitué un GT ministériel dont l'objectif visait à adapter les emplois-types des ministères sociaux aux missions et métiers spécifiques des ARS (RIME et référentiel UCANSS). Ce GT était constitué de représentants de la la DRH ministérielle, de représentants des ARS et des organisations syndicales.</p> <p>Sur les aspects résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> Correspondance des répertoires Ministériel et UCANSS Elaboration d'un référentiel de 150 compétences associé au répertoire des emplois types du ministère la famille santé a été actualisée avec la création, la modification et la suppression d'emplois-types ainsi que la fiche inspection contrôle en particulier. Les fiches emplois-types mentionnent systématiquement le lien avec les fiches du RIME et celles de l'UCANSS. parallèlement à ce GT ministériel, s'est tenu un GT interministériel sur le domaine fonctionnel « affaires sociales » du RIME <p>Là aussi, les emplois-références ont été actualisés par un GTI dont certains membres appartenaient aux DAC santé.</p> <p>Ces fiches actualisées ont été transmises aux ARS pour information.</p>
A.12- Développer une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans chaque ARS pour tenir compte des				<p>Action en cours de réalisation</p> <p>Des formations actions ont eu lieu depuis 2015, ainsi que des ateliers avec les DRH des ARS lors des comités techniques.</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<p>besoins en compétence en vue des plans de recrutement et de formations</p> <p>Proposer la généralisation d'une formation actions sur la mise en œuvre technique d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau local</p>	SGMCAS, ARS	Lancement 2015		<p>Une nouvelle impulsion de la démarche GPEC a été lancée par la Mission de pilotage des systèmes d'information de la DRH ministérielle avec un séminaire consacré à la GPEC le 15 mars 2019 et le déploiement du module GPEC de Solarhs. Les ARS ont pu échanger sur la définition et la démarche de déploiement des référentiels nécessaires à la mise en œuvre du module ainsi que sur les processus métier à adapter ou mettre en œuvre afin de répondre aux enjeux de la GPEC.</p> <p>Certaines ARS ont également initié des travaux en la matière (listes de métiers et d'emplois, correspondance entre référentiels ...).</p>
<p>A.13 - Revoir les rédactions des vacances de poste diffusées par les ARS afin d'y apporter les précisions nécessaires à la compréhension de l'emploi par les agents des organismes de sécurité sociale ainsi que par les fonctionnaires</p>	SGMCAS (DRH), ARS, CNAM, UCANSS	2016	Une fiche de méthode	<p>Action réalisée</p> <p>Par l'ensemble des ARS.</p>
<p>A.14 - Adapter les formations initiales et continues des organismes de sécurité sociale et des ARS pour permettre une meilleure connaissance mutuelle et développer les formations communes et/ou mutualisées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations initiales : présentation des ARS et du ministère déjà réalisée pour la formation des PC. A développer pour celle des ADD 	CNAM, EN3S, EHESP, ARS, SGMCAS (SG et DRH), UCANSS, organismes locaux	<p>Formations initiales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les PC : déjà réalisé ; • Pour les ADD : en cours de développement avec l'EN3S 		<p>Action réalisée</p> <p>FIPC : Refonte des 2 modules de formation initiale spécifiques aux praticiens conseils affectés en ARS. Les nouvelles sessions seront dispensées pour les stagiaires débutant leur FIPC à compter de septembre 2019.</p> <p>FIADD : Le SGMS et l'EN3S travaillent de manière continue à développer des modules spécifiques ARS dans la formation initiale des agents de direction. Les DG ARS et leurs DRH sont systématiquement sollicités pour accueillir des stagiaires à différents stades de leur cursus. Les ARS reçoivent à ce sujet les mêmes informations que les organismes de sécurité sociale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Formations continues : veiller lorsque les formations portent sur des sujets partagés à ce que le rôle des OSS et des ARS soit bien présenté. Il existe un catalogue commun EN3S/ EHESP 	CNAM, EN3S, EHESP, ARS, SGMCAS (SG et DRH), UCANSS, organismes locaux	<p>Formations continues :</p> <p>2016-2017</p>		<p>Action réalisée</p> <p>Le recensement des besoins des ARS est mené régulièrement pour définir un catalogue commun EN3S/EHESP tenant compte des deux univers et de leurs besoins. Les ARS se sont emparées de ces offres de formation qui sont désormais bien identifiées.</p> <p>Des informations sont régulièrement réalisées par la DRHM au bénéfice des ARS concernant les offres de formation de l'EN3S.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de la prise de fonction : adapter le module PASS aux ARS et renforcer la présentation des ARS dans le module existant 	CNAM, EN3S, EHESP, ARS, SGMCAS (SG et DRH), UCANSS, organismes locaux	Accompagnement de la prise de fonction 2016		<p>Action en cours de réalisation</p> <p>Des travaux d'adaptation du module PASS ont été menés. Une validation doit intervenir pour finaliser cette action.</p>
<p>A.15 - Améliorer la prise en charge financière des formations des agents de droit privé</p>	UCANSS en lien avec le SGMCAS (DRH)	Lancement au 1T2016		<p>Action réalisée</p> <p>Les ARS sont représentées par la DRH des ministères sociaux au comité d'orientation de la formation professionnelle présidée par l'UCANSS.</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<p>A.16 - Faciliter l'accès des agents de droit privé aux formations qui leur sont offertes et notamment à la préparation de concours (EN3S, CAPDIR, SAM, ...)</p>	CNAM, UCANSS, SGMCAS (DRH)	2016		<p>Les besoins des ARS sont pris en compte et une enveloppe leur est dédiée. Les offres de formation ont été développées et répondent aux enjeux des ARS.</p> <p>Action réalisée</p> <p>La CNAM, l'UCANSS et la DRHM assurent la circulation de l'ensemble des informations en la matière. Les interlocuteurs sont bien identifiés.</p> <p>Les formations proposées sont beaucoup plus adaptées aux ARS.</p> <p>Des points réguliers sont organisés concernant les prises en charge et les offres.</p>
<p>A.17 - Proposer davantage de postes en ARS aux élèves sortants de l'EN3S</p> <p>En lien avec l'EN3S, préparer un kit à destination des DRH d'ARS comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profil / compétences des élèves sortants de l'EN3S • Processus d'affectation des élèves (date de proposition du poste, date de prise de fonction, ...) <p>Mener une réflexion partagée entre EN3S et ARS sur les postes susceptibles d'être offerts aux sortants de l'EN3S.</p>	ARS, SGMCAS (DRH), EN3S	2018	Suivi annuel du nombre de postes offerts et du nombre de recrutements	<p>Action en cours de réalisation</p> <p>Le secrétaire général des ministères sociaux a sensibilisé les DGARS sur le sujet en leur adressant régulièrement des messages. L'EN3S recense chaque année auprès des DGARS les postes susceptibles de convenir aux élèves sortants de l'école.</p> <p>Une sensibilisation identique est faite par les mêmes acteurs pour que les ARS accueillent davantage de stagiaires de l'EN3S.</p> <p>Néanmoins, le volume de recrutement des ARS des sortants de l'EN3S reste faible depuis le début du programme de travail (de l'ordre de 1 à 4 selon les années).</p>
<p>A.18 - Désigner, dans chaque agence, un conseiller mobilité carrière (CMC)</p>	ARS en lien pour la formation avec UCANSS, SGMS (DRH)	3T2015		<p>Action réalisée</p> <p>Pour l'ensemble des ARS.</p>
<p>A.19 - Assurer la conduite des entretiens professionnels prévus par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.</p> <p><i>* à distinguer de l'entretien d'évaluation appelé dans les ARS « entretien professionnel annuel »</i></p>	ARS	1 ^{er} entretien doit avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016	Suivi taux de salariés ayant bénéficié de cet entretien	<p>Action réalisée</p> <p>La très grande majorité des ARS assure ces entretiens et en analyse les besoins en formation et en mobilité.</p>
<p>A.20 - Accompagner les cadres et les agents de direction des ARS pour leur faciliter la procédure d'inscription sur liste d'aptitude.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la sensibilisation auprès des DRH d'ARS via les séminaires • Améliorer la circulation de l'information auprès des managers et des salariés : mettre en place un groupe 	ARS, UCANSS, DSS	2016		<p>Action réalisée</p> <p>La circulation des informations est opérationnelle et effective entre les différentes parties prenantes avec une coordination de la Mission d'animation des réseaux de la DRH ministérielle.</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
de travail pour travailler à des outils de communication plus adaptés				
<p>A.21 - Mettre en œuvre les entretiens de carrière pour les agents de direction des ARS et la procédure d'évaluation par un cabinet extérieur pour les candidatures d'agents d'ARS en comité des carrières.</p> <ul style="list-style-type: none"> La méthodologie d'entretien de carrière des caisses nationales est à adapter aux ARS. Les entretiens pour les agents de direction des ARS seraient réalisés à la demande des intéressés par la mission des cadres dirigeants et supérieurs de la DRH ministérielle et à défaut tous les 4 ans. Le comité de carrière se réunit une fois par mois. Le SGMAS (représentant les ARS) ne siègera que lorsqu'il y aura une candidature d'agent d'ARS. 	UCANSS, SGMCAS (DRH), CNAM, ARS	2016		<p>Action réalisée</p> <p>La direction de la sécurité sociale a été sollicitée pour une évolution réglementaire introduite dans un projet de décret en Conseil d'Etat.</p> <p>La Mission des cadres dirigeants et supérieurs (MCDS) du secrétariat général des ministères sociaux réalise les entretiens de carrière auprès des agents de direction des ARS.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ouvrir le bénéfice de la procédure d'évaluation effectuée par un cabinet extérieur aux ARS (cela devrait être possible dans le cadre du nouveau marché négocié par l'UCANSS). 	UCANSS, SGMCAS (DRH), CNAM, ARS	2016		<p>Action réalisée</p> <p>La MCDS présente les dossiers en comité des carrières pour chaque candidature sur un poste de direction d'un organisme de sécurité sociale, d'un ADD exerçant en ARS.</p> <p>En 2018, un dossier a été présenté. L'intéressé (directeur de cabinet d'un DGARS) a été retenu sur le poste de directeur d'une CPAM.</p>
<p>A.22 - Pour le recrutement d'agents de droit privé, valoriser les expériences des candidats développées au sein des organismes de sécurité sociale</p>	ARS	2016		<p>Action réalisée</p> <p>Toutes les candidatures sont examinées par le cabinet SENANQUE.</p>
<p>A.23 - Faciliter l'identification des postes possibles en ARS par la création d'une bourse aux emplois dédiés aux ARS en complément des publications obligatoires des vacances de postes dans la BIEP et dans la bourse des emplois de l'UCANSS.</p>	SGMCAS (DRH)	2016		<p>Action réalisée</p> <p>Les postes à la vacance sont systématiquement ouverts aux agents de droit privé relevant des différents régimes.</p> <p>La part des entrées de personnel de droit privé venant d'un OSS a été en constante progression depuis 2013, allant jusqu'à 72% en 2017.</p> <p><i>Les résultats 2018 interrogent : seulement 34% des entrées proviendraient d'un OSS. Toutefois, certaines ARS n'ont pas classé les réintégrations d'agents sous CCN comme provenant d'un OSS alors qu'il ne s'agit pas d'un autre vivier de recrutement.</i></p>
<p>A.24 - Garantir la mixité des origines professionnelles des directeurs généraux des ARS en</p>	SGMCAS	2016	Mise en place d'un comité d'audition	<p>Action réalisée</p> <p>Création de « Place Emploi Public », portail commun aux 3 fonctions publiques avec identification possible des postes vacants en ARS.</p>

Actions du programme de travail	Pilote	Echéance initiale	Résultat attendu / Livrable	Bilan de la mise en œuvre de l'action
<p>procédant à des appels à candidature larges et en instituant un comité de sélection composé de manière plurielle (Secrétariat général, représentants des fonctions publiques et de l'assurance maladie et des personnalités extérieures) rendant un avis sur les candidatures.</p> <p>A.25 - Reconnaître les acquis de l'expérience pour les praticiens conseils ayant assuré des fonctions d'inspection en leur permettant d'exercer ce type de fonctions en ARS.</p> <p>Préalable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilan IGAS sur les missions ICE et propositions d'évolutions à réaliser ; • Analyse juridique à réaliser, et le cas échéant modifications des textes en vigueur 	IGAS, SGMCAS	2018		<p>Le principe est bien acquis. Tout dépend ensuite des nominations retenues.</p> <p>Action réorientée Le SGMCAS souhaite que cette action soit menée dans le cadre d'une réflexion plus générale sur les ressources médicales en ARS avec les directions d'administration centrale concernées, les ARS et les organismes de formation (EHESP, EN3S).</p>
<p>A.26 - Veiller au respect de la mixité des origines professionnelles des agents exerçant des postes à responsabilité en ARS (COMEX et CODIR).</p>	ARS	2016	Suivi du taux de salariés de droit privé au Comex et au CODIR	<p>Action réalisée Cet indicateur est suivi dans le cadre du bilan présenté devant la commission de suivi de l'application des conventions collectives de l'UCANSS en ARS.</p> <p>En 2018 : la part des ADD participant aux COMEX est de 24% (du total des ADD exerçant en ARS) et celle des ADD participant aux CODIR est de 48%.</p>
<p>A.27 - Améliorer la connaissance statistique des personnels de droit privé des ARS notamment ceux issus des organismes de sécurité sociale pour alimenter le dialogue de gestion ARS –SGMCAS et enrichir les bilans sociaux</p>	SGMCAS (DRH), ARS	2016		<p>Action en cours de réalisation Cette action est en lien avec le projet SIRH des ARS actuellement en cours de réalisation.</p> <p>Un bilan annuel portant sur le personnel des ARS est édité chaque année par la DRH des ministères sociaux, grâce à la collecte de données réalisée auprès des agences. Ce bilan présente une photographie complète des personnels (privés et publics) à travers des thématiques telles que l'évolution des effectifs (par régime, par fonction, par âge...), de leurs mouvements, de leur carrière, du temps de travail, etc.</p>
<p>A.28 - Développer un observatoire des rémunérations des différentes catégories d'agents par chaque ARS dans le cadre d'une méthodologie définie au niveau national</p>	ARS, SGMCAS (DRH), UCANSS, MSA, sécurité sociale des travailleurs indépendants (ex RSI), CNAM	2018		<p>Action reportée Cf observation action 9.</p>