

# Compte rendu du comité technique ministériel du 3 novembre 2016

## Mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunération)

- **Projet de décret statutaire et indiciaire du corps des IASS.**

« **Tout ça pour ça** » pourrait être la formule résumant le dossier de « revalorisation » du corps des IASS.

### Un peu d'Histoire syndicale...

Depuis les années 1990, différents projets de reclassement des IASS en catégorie « A + » ont tour à tour été évoqués par différents ministres, travaillés par l'administration puis ont avorté, sous différentes formes :

- alignement sur la grille du corps des inspecteurs du Travail, (Années 1990)
- création d'un corps des « administrateurs de santé », (Projet d'Emmanuelle Mengual, ex directrice de l'ENSP de Rennes) par une fusion du corps des IASS avec celui des directeurs d'Hôpitaux. (années 1990)
- fusion avec le corps des inspecteurs de la jeunesse et des Sports -IJS- (projet de Michèle Kirry, ex-DRH, de création d'un corps « d'inspecteur de la Santé, Jeunesse et des Sports et Cohésion sociale » ) Année 2012

Pour clore (provisoirement) ce parcours semé d'embûches et d'échecs successifs, la DRH nous présente en novembre 2016 un nouveau projet statutaire, dans le cadre contraint du « PPCR ».

### Une catégorie A+ en « mode VIP »

La CGT a qualifié ce projet de « grande illusion », pourquoi ?

- 1) le grade d'ICE en « A+ » perdure, et son échelle de rémunération « lettre » (A et B) est circonscrite à une poignée d'agents « grafés », c'est-à-dire exerçant des fonctions spécifiques décrites par un arrêté avec de plus une condition d'ancienneté importante dans les dites fonctions, le tout enserré par un double « contingentement » de postes (200 agents au maximum dont 50 seulement susceptibles d'atteindre la hors échelle B).

Pour résumer, une catégorie « A+ » refermée sur elle-même, coupée des autres grades, en mode « VIP » donc...

- 2) La fusion des grades d'inspecteur principal et d'inspecteur hors classe revient à ajouter tout au plus un échelon supplémentaire en fin de carrière d'IPASS. (+ 38 points). Rien de nouveau pour les autres échelons !

Or, le vrai enjeu de cette fusion était de permettre aux IPASS de percevoir le montant des primes d'IHC. Ce ne sera pas le cas puisque la mise en œuvre du RIFSEEP ne distingue plus les montants de primes par grades mais par fonctions exercées !

- 3) pour la majorité des agents du 1<sup>er</sup> grade d'IASS, il s'agit de retouches cosmétiques avec un léger réaménagement de début de carrière et la fusion des 11<sup>èmes</sup> et 12<sup>èmes</sup> échelons actuels en fin de grade.

Les gains indiciaires dont devront se contenter la plupart des agents sont le « droit commun » du protocole PPCR, soit 18 points supplémentaires en moyenne, dont 9 points liés à la simple transformation de primes en points, ce qui est totalement neutre en termes de revalorisation !

**Au final, après des années de revendications, la plupart des membres du corps auront perçu quelques miettes, soit 9 points supplémentaires en moyenne, à l'issue des mesures PPCR, en 2019.**

De plus, ce projet ne touchant pas aux indices sommitaux des grades d'inspecteur et d'inspecteur hors classe, il fige dans le temps la situation des collègues qui vont être bloqués dans les indices terminaux de ces grades jusqu'à leur départ en retraite (36,67 % des inspecteurs appartiennent aux 3 derniers échelons et 48 % des inspecteurs hors classe sont au dernier échelon) Sources : *chiffres DRH au 31 décembre 2015*

Enfin, **pour la CGT, ce projet est inacceptable vis-à-vis de nos collègues de catégorie B qui ne pourront plus passer inspecteur par liste d'aptitude.** En effet, pour décrocher le « A+ », dont on voit qu'il est en trompe l'œil, la DRH a du concéder auprès de ses interlocuteurs interministériels une fermeture du corps des IASS au B. (l'accès par concours interne demeure mais nécessite son organisation annuelle)

Les organisations syndicales FO, CFDT ont repris certains arguments de la CGT, insistant particulièrement sur la suppression de l'accès par liste d'aptitude de la catégorie B au corps des IASS.

Sans surprise, le SNIASS-UNSA a été la seule organisation, selon ses propres termes, « à se contenter de ce texte là » qui marque « un petit peu mieux » par rapport à la situation actuelle...

#### **Résultat des votes :**

**Pour : UNAS**

**Contre : CGT, FO, CFDT**

### • **Projets de décret statutaire et indiciaire du corps des Ingénieurs d'Etudes Sanitaires**

La DRH a présenté le projet de statut des IES qui s'inscrit dans le cadre strict des mesures « PPCR »

- 1) 3 grades dont un GRAF (« grade à accès fonctionnel » réservé aux agents exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement ou de conduite de projet « *correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité* »)
- 2) Une revalorisation indiciaire de 20 points en moyenne dont 9 au titre de la transformation de primes en points.
- 3) Un cadencement unique d'échelon.
- 4) Les missions des IES, inscrites dans le code de la santé publique, sont intégrées dans le décret statutaire.

**La CGT** a fait valoir les observations suivantes :

- ces projets de texte « sortent du chapeau » sans aucune concertation préalable, et un 3<sup>ème</sup> grade « Grafé » d'ingénieur d'étude hors classe est créé sans la moindre discussion.
- Outre le fait que la CGT s'oppose aux « grades à accès fonctionnel », réservés aux agents occupants des fonctions spécifiques, et qui ne permettent donc pas de dérouler une carrière linéaire, la CGT déplore :
  - L'incohérence d'un GRAF compte tenu des missions exercées par les IES qui ne sont en général pas en position de direction de service ou de management, mais plutôt d'expertise dans un domaine particulier. De ce fait, ce grade va entretenir une confusion avec le positionnement des IGS dans les services et créer une concurrence malsaine entre les deux corps d'ingénieurs existant.
  - L'absence de projet d'arrêté fixant les fonctions éligibles au grade d'ingénieur hors classe.
  - L'absence de projet d'arrêté fixant les effectifs du grade et celui de l'échelon spécial terminal en hors échelle A.
- **La CGT** a également dénoncé l'effet d'optique de la grille indiciaire du 1<sup>er</sup> grade (ingénieur d'études) en apparence fortement revalorisée (de 54 à 76 points selon les échelons). Mais cette apparente avancée est aussitôt annulée par un reclassement des agents à l'échelon immédiatement inférieur de la nouvelle grille avec

parfois une ancienneté acquise partiellement reprise, ce qui rallonge de fait la carrière et réduit considérablement l'augmentation de rémunération !

- **La CGT** a également rappelé que les mesures de la fonction publique dites « PPCR » prévoient une transformation de primes en points indiciaires, à hauteur de 9 points pour la catégorie A.

**L'impact de la revalorisation de la grille pour les agents est donc au final de 20 points en moyenne, dont 9 au titre de la transformation des primes en points soit en gains nets 11 points en moyenne !**

On est donc loin du compte !

Enfin, sur un plan plus général, **la CGT** a rappelé une nouvelle fois sa demande **d'une réflexion globale et cohérente sur l'ensemble de la filière santé environnementale**, et son opposition au « saucissonnage » des dossiers corps par corps (les IGS un jour, les T3S un autre, les IES un troisième, etc...)

Il faut en effet réfléchir sur les conséquences de l'aboutissement d'un dossier catégoriel sur le corps de débouché supérieur en termes de promotions (exemple : possibilités d'accession des T3S en chef en IES) d'articulation et exercice des missions (exemple : IGS/IES), de chevauchements de grilles indiciaires qui peuvent in fine faire perdre tout intérêt à une promotion de corps...

Elle a dénoncé le paradoxe créé par la situation actuelle : un dossier non concerté est présenté au CTM (les IES), alors qu'un autre qui a fait l'objet de nombreuses réunions (les IGS) n'a pas à ce jour pleinement abouti et ne l'est donc pas !

Devant l'ensemble de ces objections, la DRH a concédé qu'il était en effet nécessaire de retravailler l'articulation des deux corps d'ingénieurs, de définir plus précisément les fonctions « Grafées » des IES hors classe, mais sans tarder pour ne pas risquer un rejet du projet de statut par le « guichet unique » (Fonction Publique et Budget)

Le projet a donc été retiré en séance et une réunion de concertation sera organisée d'ici la fin de l'année avant un passage au CTM de décembre 2016.

## **Projets d'arrêté portant adhésion des Ingénieurs d'Etudes Sanitaires et Ingénieurs du Génie Sanitaire au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel)**

La DRH a présenté deux projets de textes concernant les deux corps d'ingénieurs de la filière Santé Environnement.

D'une manière générale, **la CGT** a rappelé son opposition totale à ce nouveau régime de primes à même de remplacer l'ensemble des primes existantes :

En effet, ces primes :

- 1) Constituent, à travers la part IFSE une rémunération différente selon l'activité exercée par l'agent, mettant en place de fait un système tournant le dos au principe statutaire de « séparation du grade et de l'emploi »
- 2) Mettent en place une prime à « la tête du client » par le biais du complément indemnitaire annuel (part CIA) distribué par la hiérarchie de manière totalement discrétionnaire et sans aucun cadrage national autre que financier.
- 3) Nécessite la mise en œuvre d'une véritable usine à gaz pour « valoriser » les différents événements de carrière, que les services RH locaux auront du mal à maîtriser.

En créant l'opacité et en donnant la main aux employeurs locaux sur la rémunération des agents, ce système va développer des tensions dans les équipes de travail, créer des effets d'aubaine pour certains, en déclasser d'autres à la faveur de la réorganisation des services.

En développant l'individualisation de la rémunération, ce sont les garanties collectives statutaires que l'on fait reculer, avec des effets pervers et inverses que ceux attendus sur la motivation des agents !

Par ailleurs, concernant le RIFSEEP des IGS et IES, force est de constater que les fonctions répertoriées ne correspondent pas à la réalité du terrain, car comparées à celles exercées par les personnels administratifs (IASS) qui n'ont pas du tout les mêmes missions.

**La CGT** refuse donc de collaborer à la mise en place d'un système injuste et néfaste pour les agents.

**Vote :** L'ensemble des organisations syndicales ayant critiqué fortement ces textes, un vote unanime contre a été constaté par la DRH qui devra le présenter dans une nouvelle instance

## Projet de loi de finances 2017

### Sur la présentation

Marisol Touraine est la seule ministre à ne pas juger utile de présenter elle-même le projet de budget de son ministère aux représentants du personnel. Elle aura réussi l'exploit de ne jamais venir à un seul CTM. Pire encore, cette fois, aucun membre de son cabinet n'a non plus fait le déplacement ! Le mépris exprimé pour les agents de ce ministère ne s'est jamais démenti pendant toute la durée du quinquennat ! Bravo madame Touraine !

### Sur la construction du budget

Sur le budget proprement dit : Sans reprendre les doutes exprimés par la Cour des Comptes sur la sincérité du budget et les hypothèses de croissance qui conduisent à son élaboration, la CGT dénonce encore et malheureusement depuis trop d'années consécutives un budget d'austérité, soumis aux exigences européennes, exigences dont l'inanité est démontrée depuis fort longtemps. Le choix de déterminer des ministères prioritaires auquel le nôtre n'a pas l'heur d'appartenir puisque ni la cohésion sociale, ni les satisfactions des besoins de santé ne représentent des champs d'action publique essentiels aux yeux de ce gouvernement, amène évidemment notre ministère à restituer encore des postes et à diminuer encore ses dépenses de fonctionnement. Les services du ministère proprement dit et les agences sanitaires sont respectivement sommés de faire des économies de fonctionnement et de personnel.

### Sur les effectifs et les crédits hors ARS

Les effectifs : il n'y aurait qu'une diminution de 4 ETPT. En réalité, le basculement des TASS et TCI vers le ministère de la justice oblige le ministère à créer 100 ETPT. Il y aura bien une diminution de 138 ETPT en 2017, dont 40 pour la seule administration centrale.

Le fonctionnement : Les crédits de fonctionnement courant diminuent de 5,7 %. On attend des « gains de productivité » - c'est-à-dire une charge accrue pour les agents- par la mutualisation de la fonction RH dans les nouvelles structures déconcentrées suite à la réforme territoriale et la mise en œuvre de Renoirh !!! Pour l'instant, l'information qui nous remonte est clairement inverse : d'une part la multiplication des déplacements et des équipements visioconférence, d'autre part d'énormes soucis liés à Renoirh.

Par ailleurs, qui a la main localement sur le programme 333 ? N'y a-t-il pas là une dépossession des directions locales ?

L'action sociale reste identique, son insuffisance criante n'étant pas corrigée, les crédits de formation diminuent de plus de 7% à l'heure où les mobilités fonctionnelles imposées par la réforme territoriale de l'État nécessiteraient au contraire qu'ils soient augmentés !

### Les effectifs et les crédits ARS

Si les crédits semblent augmenter, c'est qu'ils prennent en compte le transfert de 21 ETPT des CIRE. La réalité, ici encore est tout autre : - 5% des crédits de fonctionnement et suppression de 100 nouveaux ETPT en 2017, après les 100 suppressions de 2016. Mais cette fois, les 100 ETPT pèsent entièrement sur les agents de droit public...

## Projet de note de service relative à la réalisation de la campagne annuelle d'entretien professionnel des personnels relevant des ministères sociaux.

Les entretiens professionnels, jusque-là considérés comme une corvée annuelle à accomplir pour nombre d'évaluateurs et comme une procédure inutile par beaucoup d'agents, vont à l'avenir revêtir une plus grande importance :

- Dans la perspective de l'attribution du complément indemnitaire annuel de primes (CIA) institué par le RIFSEEP, lié à cet entretien.
- En raison du plan national de requalification des postes de C en B et de B en A que la ministre a annoncé et qui devrait augmenter le nombre de promotions pour les années à venir.

Dans ce contexte, **la CGT** a fait remonter préalablement à la réunion plusieurs demandes de renforcement de garanties des droits des agents dans le cadre de ces entretiens.

**En voici les principales :**

- *Le bilan de l'année écoulée devra tenir impérativement compte des conditions d'organisation et de fonctionnement du service d'affectation des agents.*
- *Les objectifs assignés à l'agent devront tenir compte des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service et les objectifs assignés à l'agent devront être réalisables.*
- *L'entretien devra obligatoirement aborder les perspectives de déroulement de carrière et pas seulement de mobilité de l'agent.*
- *L'évaluateur devra être tenu par un délai impératif de remise de la copie de son entretien professionnel à l'agent afin d'une part que ce dernier puisse éventuellement le contester en CAP, d'autre part s'assurer que son dossier a bien été bouclé dans la perspective d'une promotion éventuelle.*
- *Une remontée à la DRH nationale des entretiens des agents de catégorie C présents en ARS devra être effectuée, au même titre que pour les agents des autres corps ou les « C » en Cohésion Sociale, afin de ne pas créer d'inégalités de traitement entre agents, selon les secteurs.*

L'ensemble de ces amendements a été accepté par l'administration et intégré dans la note de service, à l'exception du délai de remise de l'entretien à l'agent, la DRH estimant que le délai butoir (30 avril) de remontée des dossiers à l'administration centrale était suffisant.

En revanche, la DRH refuse de répondre à la **demande CGT** d'élaboration d'un imprimé d'entretien unique pour les agents de droit public des 3 secteurs (cohésion sociale, ARS et administration centrale)

En effet, pour la **CGT**, les agents de droit public des ARS ne sont pas soumis aux mêmes droits et obligations que les agents des organismes de protection sociale et il est donc illogique de les soumettre à un système d'évaluation « maison » commun au public et au privé.

De plus, cela place à part les agents de droit public des ARS dont les dossiers ne pourront être traités en CAP sur une base égalitaire avec ceux des autres secteurs. Par exemple, « le sens du service public » est une composante parmi d'autres du fameux « *savoir être* » dans le modèle ARS alors qu'il est l'un des 4 critères majeurs de son évaluation finale dans le modèle « cohésion sociale ». Le sens du service public serait donc sous évaluable en ARS ? La question mérite d'être posée !!

Une fois de plus, les fonctionnaires et contractuels de droit public sont écartés en ARS du champ du droit spécifique de la fonction publique !

**La CGT** a enfin dénoncé les menaces de sanction disciplinaires qui pèsent sur l'évaluateur mais surtout l'agent qui se soustrairait à la procédure d'entretien. Pour la CGT, ce n'est pas en faisant planer la perspective d'une punition que l'on convaincra les agents de l'utilité d'une telle démarche d'évaluation...

**La CGT**, avec d'autres organisations syndicales, a indiqué que dans bien des services des agents n'étaient jamais évalués, ou évalués tardivement, ce qui les pénalisait pour les promotions au choix.

**La CGT** a demandé une harmonisation complète des calendriers, afin de faire précéder les dates de remontées des entretiens professionnels à la DRH des périodes des CAP examinant les tableaux d'avancement, ce qui est le cas, mais aussi des CAP examinant les listes d'aptitude, en décalage parfois avec la remontée des entretiens professionnels.

# Projet d'instruction relatif à la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et à sa mise en œuvre dans les territoires

La CGT a fait la déclaration suivante :

Monsieur le directeur,

Vous présentez pour information aux organisations syndicales un projet d'instruction du gouvernement « *relative à la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et à sa mise en œuvre dans les territoires* ». La CGT va vous donner son avis sur la question.

La CGT connaît bien la petite histoire de ce texte destiné à remplacer l'instruction 327 du 5 août 2011 « *relative à la mise en œuvre territoriale de la politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes* » (et non la circulaire comme indiqué page 1 de votre projet). Nous avons étudié collectivement avec nos camarades sur le terrain le nouveau texte que vous nous avez transmis.

Sans directives plus claires, plus précises, sur la mobilisation des moyens mis à disposition des délégué.e.s départementales aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE), sans le soutien effectif des directions pour porter la politique interministérielle, et avec le positionnement aléatoire proposé à ces DDDFE, ce texte risque simplement, dans les faits, de les mettre encore plus en difficulté sur le terrain.

Il est effarant que l'Etat ne sache pas indiquer clairement le positionnement des DDDFE ! De laisser sa politique s'appliquer au gré des bonnes ou mauvaises volontés... Concrètement une DDDFE en DDCS ne participe pas au comité des chefs de service et ne voit pas le Préfet, dans certains cas elle n'est même pas clairement soutenue par sa Direction. Et cela serait en plus à elle de se jeter dans la gueule du loup, de se mettre à dos sa direction en demandant son rattachement au Préfet. Comment peut-on décemment demander dans ces conditions la réalisation d'un diagnostic départemental de la situation des femmes dans le département, alors qu'une DDDFE ne participe pratiquement à aucune commission départementale ? Elle appuie sur un bouton ?

A l'image des difficultés rencontrées au niveau national, la mobilisation interministérielle n'existe pas dans nombre de départements... Elle repose uniquement sur la sensibilité de certains référents de services de l'Etat pour la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle se heurte à des vents contraires bien plus forts !

Au-delà de ce nécessaire positionnement, ce qui est demandé dans cette nouvelle instruction implique des équipes de quatre à cinq personnes à plein temps pour remplir les missions dans chaque département ! De véritables délégations départementales. Alors que nos déléguées n'ont même pas un ETP de secrétariat... Alors que de nouvelles missions se sont rajoutées, comme par exemple sur les commissions prostitution, qu'il sera impossible d'assurer sans moyens de fonctionnement supplémentaires sur le terrain.

Plus fort encore : « *l'accès aux moyens logistiques et humains nécessaires à leur mission leur est facilité* », indique votre texte. Mais de quoi parlez-vous ? Concrètement quels sont ces moyens ? Enfin, quand on lit la liste des missions à l'annexe 3 et les conditions de travail de nos collègues, il devient presque indécent de maintenir un paragraphe sur la qualité de vie au travail.

Maintenant ne réécrivez pas l'histoire ! Ce paragraphe sur la souffrance au travail avait été rajouté en 2011 sur ordre de la ministre à la demande de l'intersyndicale du SDFE, et suite aux très nombreux cas de maltraitances, de harcèlement et de violences institutionnelles dans le réseau.

Ce texte ne montre que l'incompétence de celles et ceux qui l'ont écrit et le mépris pour le travail et les missions des agent.e.s. Il montre la totale méconnaissance du terrain et est totalement déconnecté des réalités. Si vous ne revoyez pas votre copie, la CGT va dénoncer ce texte du gouvernement en matière de politique de droits des femmes. Nous avons déjà beaucoup à dire sur la question et les violences institutionnelles dans ce service, vous le savez.

## Transfert des juridictions sociales vers le ministère de la Justice

La CGT a fait longuement intervenir son experte Catherine Merle sur différents aspects du dossier :

**La CGT** a pris bonne note de l'information qui vient d'être donnée par les membres du comité de pilotage national quant à la validation interministérielle du rapport IGAS/IGSJ. Ceci ne donne pas la certitude qu'il sera suivi par les ordonnances d'application de la loi, mais cela légitime les conclusions du rapport et permet de s'appuyer dessus avec un peu plus de certitude.

Par contre, **La CGT** a critiqué l'absence de communication auprès des agents telle que préconisée par le rapport :

- Tout d'abord pour assurer aux agents que la Centrale est bien avec eux et qu'ils ne sont pas invisibles ;
- Et surtout pour leur assurer un droit au retour, ce qui leur permettra d'affronter dans de meilleures conditions les rencontres qui vont avoir lieu (ou ont déjà eu lieu) avec l'institution judiciaire afin de préparer le transfert.

Il faut considérer que les opérations ont déjà commencé. Il y aura bien sûr chronologiquement les différentes étapes identifiées par le rapport, pour autant deux thématiques doivent être traitées dès à présent : la résorption des stocks et l'accompagnement RH.

### **La résorption des stocks**

**La CGT** demande à l'administration centrale de dénoncer ce qui n'est pas de la compétence des secrétaires de TASS, à savoir en premier lieu le manque de magistrats.

Il faut venir à bout des idées reçues auxquelles selon lesquelles le retard devant les juridictions sociales est le fait des secrétariats. Si la situation des TASS est ce qu'on connaît aujourd'hui c'est d'abord en raison du manque de magistrats. Seuls les magistrats ont le pouvoir de rendre des décisions de justice.

**La CGT** prend acte de l'attribution de 100 ETP contractuels pour mettre en œuvre la résorption des stocks de dossiers des juridictions sociales. Mais elle affirme que sans renfort de magistrats, cette dotation exceptionnelle ne servira à rien.

En effet, **La CGT** profite de l'occasion pour avertir le Ministère que l'évolution constatée depuis fin 2015 et sur l'année 2016 fait apparaître une explosion du contentieux social. (Pour exemple, sur la région ARA la hausse du volume de nouveaux recours de l'ordre 30%). Il faut rechercher tous les leviers possibles pour enrayer ce phénomène. Il convient donc que le Ministère tente, au travers du peu de tutelle qui lui reste sur les OSS, de réduire le phénomène à la source.

- Par diminution des contentieux liés aux dysfonctionnements du RSI.
- En faisant en sorte de limiter les recours exercés auprès des TASS en raison des politiques suivies par les Commissions de recours amiable (C.R.A.) (exemple du contentieux des remboursements par exemple, (notamment frais de transport)

Tout ceci contribue à mettre les personnels dans une situation professionnelle des plus douloureuses et anxiogènes :

- On ne voit pas quand on va enfin pouvoir parler clairement du transfert puisque l'objectif d'un stock équivalent à 1 an de dossiers s'éloigne au fur et à mesure que les échéances prévues approchent.
- Ce délai d'enrôlement qui est désormais autour de 3 à 4 ans est difficile à vivre humainement. Ce n'est pas gratifiant de répondre à une personne qui a eu un accident du travail que son cas ne sera pas vu avant 3 ou 4 ans. C'est démoralisant par exemple de recevoir une dame qui vient prendre le relais de son époux ayant déposé un recours il y a quelques années et qui est décédé entre temps.

### **Accompagner les personnels en leur permettant un choix libre et éclairé**

#### **L'accompagnement doit être mis en place immédiatement**

L'administration centrale doit prendre position dès maintenant. Les comités techniques ou CHSCT locaux interviennent, certaines directions ont pris des engagements, ces prises de positions locales doivent être relayées au niveau national. Les directions et les membres des CT et CHSCT doivent participer aux rencontres qui vont avoir lieu (ou qui ont déjà commencé) avec les agents des services judiciaires pour préparer le transfert.

Qu'en est-il des comités de pilotage locaux prévus par le rapport IG ? Les représentants des CT et CHSCT doivent être tenus informés et associés à toutes les démarches à compter de maintenant.

## **Permettre un choix libre, éclairé et aussi ouvert que possible**

### Pour ceux qui veulent quitter les juridictions sociales :

Ils doivent être repris immédiatement dans les services du ministère des Affaires Sociales et de la Santé sans qu'on leur oppose le plafond d'emplois, ni la situation des stocks de leur juridiction.

Ceux qui souhaitent rester doivent avoir une visibilité complète sur leurs perspectives d'évolution de carrière respectives au Ministère des Affaires Sociales et de la Santé et à la Justice.

Le Ministère doit indiquer les possibilités de passerelle (sur ce point, oui une communication commune avec les services judiciaires est souhaitable)

### Pour ceux qui veulent suivre les TASS à la justice (Les passerelles évoquées dans la rapport IG)

#### **Les agents de catégorie A :**

Il n'y a pas de difficulté identifiée pour une intégration dans le corps des directeurs des services de greffe judiciaires.

#### **Les agents de catégorie B :**

Sous certaines conditions, il y aurait intégration dans le corps des greffiers. Quelles sont ces conditions ?

Les secrétaires administratifs des ministères sociaux ont-ils vraiment intérêt à envisager de poursuivre leur carrière dans le corps des greffiers ? Cette question mérite d'être expertisée compte tenu notamment des nouvelles grilles indiciaires respectives des SA et des greffiers issues du protocole « *parcours professionnel carrières rémunérations* » et de la mise en place du RIFSEEP (nouveau régime de primes des fonctionnaires)

#### **Les agents de catégorie C :**

Les mêmes remarques valent pour les agents de catégorie C et pourtant, c'est bien pour ces agents que la situation est la plus insupportable. Les C secrétaires en titre n'existeraient pas ? Ces agents sont mentionnés dans le rapport IG comme « faisant fonction ». Ceci n'est pas admissible. Cette distinction n'a pas de fondement juridique, aucun article du code de la Sécurité Sociale ne précise la catégorie à laquelle doit appartenir le secrétaire de la juridiction. **La CGT** affirme que cela a été vécu de façon très douloureuse par les personnels concernés qui ont pu lire le rapport. Cette distinction terminologique doit être immédiatement abandonnée.

C'est particulièrement grave et cela relève de l'unique responsabilité du ministère des Affaires Sociales et de la Santé qui a ignoré l'évolution de carrière de ses propres agents. **Pour la CGT**, tous les C secrétaires en titre doivent faire l'objet d'une promotion en B avant 2018. Enfin, il semblerait que ces agents soient obligés de passer un concours de la Justice pour continuer à exercer leurs fonctions. C'est cette catégorie d'agents qui subit la double peine : oublié dans son ministère d'origine, nié dans le ministère censé les accueillir !

### Prévoir dès maintenant un droit au retour

Il faut dès à présent envisager les cas d'intégration difficiles des agents du ministère des Affaires Sociales à la Justice. Le « syndrome du parking réservé » (parking parfois interdit dans certaines juridictions aux personnels TASS au seul motif qu'ils ne sont pas « Justice ») pourrait se reproduire pour les autres aspects de la carrière (promotions, mutations etc...).

### Aspects informatiques :

**La CGT** se félicite d'apprendre que le comité national de pilotage a dédié un groupe de travail au volet informatique du transfert. En effet, cela représentera une charge conséquente tant en volume de travail qu'en impact financier.

Pour les TCI, on peut penser que la situation est calée avec TCI-Web qu'il suffirait de transposer à la Justice. Il en va autrement pour les TASS, le projet TASS-Web n'étant pas encore rentré en phase de réalisation.

Les situations des TASS au regard des outils informatiques sont disparates :

Pour les TASS sans applicatif dédié: il faudra prévoir des vacances pour effectuer les saisies dans un nouvel outil, il est impensable de demander aux agents de procéder à la ressaisie de leurs stocks de dossiers.

Pour les TASS utilisant l'une des applications existantes : le nouveau logiciel appelé à voir le jour devra impérativement comprendre la reprise des données existantes dans les applications actuellement en service (TASS 200 et application sous Paradox). Là aussi une ressaisie par les agents n'est pas envisageable au regard du temps nécessaire et de l'aspect ingrat de la tâche elle-même.



**La CGT** émet de très sérieuses réserves quant à l'opportunité de contribuer au développement d'une solution informatique unique pour les TASS. C'est in fine dans le système d'information « justice » que le produit aura vocation à être utilisé et c'est donc à la justice d'en supporter les coûts.

En fait il n'est pas admissible d'investir sur un projet d'une telle ampleur : la priorité, c'est de doter le réseau des DRDJSCS des moyens de communication indispensables pour faire face aux enjeux des nouvelles grandes régions (visio-conférence, fibre optique), ce n'est pas de financer un applicatif destiné aux services judiciaires.

La CGT affirme que c'est au service des DRDJSCS que l'administration centrale doit mobiliser des moyens !

#### **Les éléments apportés par l'administration:**

- 1) Pour la résorption des stocks, il est prévu une augmentation des ressources humaines (temps magistrat supplémentaire, des juristes-assistants, greffiers) et 100 contractuels sur le budget 2017
- 2) La nouvelle application informatique fera l'objet d'un co-financement Justice/Affaires Sociales
- 3) Des structures de projet suivront les différents aspects du dossier (un comité national de pilotage, un groupe de travail RH, des comités locaux d'application sur le terrain)

#### **3 phases de transfert sont prévues :**

**2016-2018** : préparation et résorption des stocks

**2019-2020** : unification des procédures et départ du contentieux à la Justice

**A partir de 2021** : création de passerelles entre le ministère des Affaires Sociales et de la Santé et celui de la Justice avec intégration possible dans les corps de la Justice

## **Questions diverses :**

#### **Titularisation des contractuels « Sauvadet » :**

**La CGT** a demandé quelles dispositions étaient prises par la DRH pour relancer le plan de titularisation des contractuels dans notre champ ministériel, suite à la prolongation de la loi « Sauvadet » prévue par la loi « déontologie ».

Monsieur Blondel, DRH, a répondu qu'un état des lieux serait bientôt présenté aux organisations syndicales, préalablement à l'ouverture d'examens professionnels de titularisation l'année prochaine dans les corps qui auront été identifiés.

#### **Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale (MNC)**

La MNC est comprise dans le champ de réflexion sur le télétravail et l'élaboration d'un règlement intérieur. Des propositions seront faites en ce sens à la commission locale de concertation, tenant compte des spécificités des conditions d'exercice des agents de la MNC.

#### **INJS et INJA :**

Des propositions d'évolution de l'organisation des jurys des corps d'éducateurs spécialisés et des enseignants des INJ ont été faites à la DRH.

**Les élus CGT :** Catherine Marty, Béatrice Leroy, Nicolas Tasso, Laurent Ortic

**Experte CGT :** Catherine Merle

**Seul on subit, ensemble on est plus fort !  
J'adhère à la CGT**

**Nom :**

**Prénom :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Email :**

**Affectation :**

**Corps :**

A renvoyer à : Syndicat SNASS-CGT - Ministère de la Santé - 14 avenue Duquesne - 75350 PARIS 07 SP  
Tél : 01 40 56 72 22 / mél : syndicat-cgt-snass@sante.gouv.fr