

Syndicat National des Affaires Sanitaires et Sociales

syndicat-cgt-unas@sante.gouv.fr

Gestion des ressources humaines en ARS

Contribution du SNASS-CGT

I. Sur le contexte de la concertation

Lors de son audition à la MECSS le 11 juin 2014, Madame Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, a annoncé qu'elle demandait à la DRH de préparer un plan d'actions sur les ressources humaines des ARS.

Pour le SNASS-CGT, cette demande constitue une réaction au constat établi par les sénateurs, selon lequel les agents des ARS sont en proie à un malaise profond et très étendu. Depuis plusieurs années, le SNASS-CGT attire l'attention sur ce malaise sans être entendu : le communiqué de Mme Desaulle en juin dernier, bien représentatif de l'état d'esprit des DG ARS, a constitué une illustration flagrante du déni auquel nous nous heurtons et qui a été souligné dans le récent rapport de la mission Inspection santé et sécurité au travail (ISST). Ce communiqué n'a fait l'objet d'aucun démenti de la part du secrétaire général, qui a par là même refusé d'acter l'existence du malaise au sein des ARS.

Il est évident que la reconnaissance de ce malaise est une condition indispensable pour que la concertation puisse se dérouler convenablement. Nous demandons que cette reconnaissance figure explicitement dans le document qui sera élaboré.

II. Sur les causes du malaise

Le SNASS-CGT s'est exprimé à de nombreuses reprises sur les causes du malaise ressenti par les agents en ARS. Pour une part déterminante, les causes du malaise sont inhérentes à la constitution des ARS. Cette dernière a en effet engendré, dans un contexte général de baisse des effectifs et d'attaques généralisées contre les fonctionnaires et le statut général :

- une perte d'identité au sein d'un ensemble qui ne constitue plus un service déconcentré de l'Etat.
- une inquiétude latente pour l'avenir, car les réformes perpétuelles initiées depuis trente ans rendent les services instables. Ce sentiment s'est aggravé avec les ARS dont le périmètre ne semble pas stabilisé comme le démontre encore la nouvelle revue des missions de l'Etat. Et il se nourrit chaque jour des incessantes réorganisations internes auxquelles procèdent les directions.
- une perte du sens de l'activité et de l'efficacité professionnelle : coupure avec l'action sociale, prise en compte exclusive des montants financiers, tensions exacerbées avec les acteurs locaux en proportion inverse de la latitude laissée aux délégations territoriales.

- un sentiment d'injustice, Du blocage du point d'indice à la récente remise en cause du supplément familial de traitement, tout converge pour désigner les fonctionnaires comme des boucs-émissaires de la crise et de la dette publique. C'est dans ce contexte que la mise en place des ARS a vu l'arrivée aux commandes de nouvelles équipes qui ont souvent dénigré l'action passée des fonctionnaires. Avec ces nouveaux « managers », on allait voir ce qu'on allait voir. Et en réalité ce que les agents ont vu, c'est plus de bureaucratie et moins d'efficacité.
- un sentiment de manque de considération pour le personnel. Après une mise en place bâclée, il aura fallu attendre une année entière avant que les instances représentatives du personnel puissent fonctionner. Dans de telles conditions, le pli a été vite pris par les directions de considérer ces instances comme secondaires.

Ces causes structurelles constituent une tendance lourde qui ne pourrait être enrayée qu'avec une réorientation profonde des politiques publiques. En cohérence avec ces constats et avec ses revendications relatives à la fonction publique, le SNASS-CGT demande l'abrogation de la loi HPST et des ARS.

Il existe aussi des causes plus conjoncturelles, étroitement liées au fonctionnement des ARS. Ces causes relèvent de la responsabilité des DG ARS et du ministère. Des actions sont possibles sur ce plan là. La contribution du SNASS-CGT se place dans ce cadre.

III. Sur les thèmes proposés à la concertation

1/ La GPEC

Cartographie des emplois et des compétences

Le SNASS-CGT dénonce une politique visant à détourner le statut général de la fonction publique. Le répertoire des emplois types, dans lequel la plupart des agents ne se retrouvent pas, contribue à la perte des repères. Le SNASS-CGT demande :

- <u>le respect des principes du statut général</u> : maintien de la fonctionnalité de 3 niveaux hiérarchiques (A, B, C) et production de fiches de postes correspondant de manière explicite à ces 3 niveaux clairement identifiés ;
- <u>la transparence totale au niveau local</u> : information et discussion en comité d'agence.

Effectifs

La diminution continue des effectifs à missions constantes est l'un des principaux facteurs de la dégradation des conditions de travail. Il est absolument nécessaire de procéder à des embauches pour garantir l'adéquation des missions et des moyens.

En tout état de cause, les recrutements effectués doivent répondre à plusieurs critères :

- les recrutements doivent permettre de saturer les plafonds d'emplois.
- une répartition juste et équilibrée des effectifs A, B et C par sites. Actuellement, le flux naturel des départs laisse certains sites en grande pauvreté pour certains types d'effectifs, notamment en ce qui concerne les catégories B et C.
- la garantie qu'un « tuilage » sera assuré entre un départ et une arrivée. Les situations où les arrivants se retrouvent affectés à des postes pour lesquels personne sur le site concerné n'est en mesure d'expliquer le travail à accomplir sont en train de se multiplier.

- le respect d'effectifs socles à définir et à garantir par sites. En dessous d'un certain seuil, les services d'un site ne sont plus en capacité de fonctionner.
- des décisions motivées. Les arbitrages sur les remplacements de postes laissés vacants doivent être motivés et les non remplacements doivent faire l'objet d'une explication écrite soumise au comité d'agence, en précisant les nouvelles modalités retenues pour assurer les missions.
- les recrutements doivent respecter la répartition de 80% d'agents Etat et 20% d'agents sous convention collective. Cette proportion doit également se retrouver au niveau des postes de direction.

• Accès aux emplois / formation

- la définition et le respect d'un parcours de recrutement, de la mise à la vacance interne jusqu'à l'affectation (en passant par la publication, la CAP etc.). Dans ce cadre le SNASS-CGT demande que les élus aux comités d'agence disposent d'un droit de regard sur les embauches extérieures, dans l'objectif de contrôler:
 - le statut de l'agent : fonctionnaire, contractuel, assurance maladie ;
 - pour les contractuels : le respect des règles statutaires.
- chaque agent entrant ou affecté sur un nouveau poste doit bénéficier de la formation appropriée dans un délai raisonnable. Nous proposons que ce délai soit inférieur à trois mois.
- pour les préparations aux concours administratifs, la mise en place de formations sur sites avec proscription du e-learning.

• Parcours professionnels

- la garantie d'un parcours fluide, sans blocage de la carrière au dernier échelon d'un grade pour une durée indéfinie.
- pour les agents actuellement bloqués, avancement automatique dès qu'une durée maximale à définir est atteinte. Le SNASS-CGT demande que cette durée soit fixée à cinq ans.
- pérennisation de tous les emplois précaires.
- une véritable GPEC doit anticiper les départs à la retraite. Pour les personnes dont la date de départ à la retraite approche (par exemple à 5 ans), un plan d'action doit être mis en place : utilisation des compétences (et non pas poussée vers la sortie...), formations appropriées, reconnaissance des qualifications, prévision de tuilage.
- reconnaître la qualification des informaticiens (primes et promotions) : il n'y a quasiment plus de formation technique, plus de formation initiale, plus d'examen professionnel. Actuellement les agents de catégorie C, agents de traitement, lors d'une promotion en catégorie B, perdent leur prime informatique (180 €/mois) et n'ont plus aucune possibilité de passer programmeur (prime 340 €/mois) : une telle promotion se traduit donc par une perte de salaire qui met plus de dix ans à être résorbée. Ces agents doivent donc pouvoir conserver leurs primes et avoir un parcours professionnel cohérent.

Mobilité

- redonner du sens aux CAP, afin que ces dernières redeviennent un réel lieu d'échange et de proposition à la décision.
- respecter les avis des CAP sur les mutations : il est anormal que des postes restent vacants alors que des agents ont postulé.
- créer des passerelles favorisant la mobilité locale souhaitée par les agents dans un autre ministère.

Evaluation professionnelle

- donner aux agents la possibilité de se faire assister pour les entretiens.

2/ la qualité de vie au travail

- donner compétence au CHSCT ministériel pour les agents ARS.
- stopper l'intensification de la charge de travail des agents
- stopper les réorganisations perpétuelles qui ne répondent pas aux demandes des agents : ne mettre en œuvre une réorganisation générale que si elle recueille un avis majoritaire positif du comité d'agence.
- arrêt du management par objectifs source de maltraitance, mise en place d'un management qui prenne en compte le malaise ressenti par les agents en ARS.
- mettre en place une véritable démarche préventive, structurée, lisible, efficace, contre la souffrance au travail, au plan national et au plan local (recommandation ISST).
- en cas de problèmes actés par les instances locales (notamment le CHSCT), mettre en place des plans d'action qui ne se limitent pas à de l'écoute psychologique (recommandation ISST) et qui apportent un réel changement positif aux situations en cause.
- égalité femmes / hommes. Mettre en place un plan d'action lorsque les statistiques des bilans sociaux font apparaître une sous-représentation dans les postes d'encadrement ou dans les promotions.
- prévention des discriminations : une attention particulière doit être apportée aux agents en situation de handicap (recrutement, affectation, conditions de travail, management, avancement).

3/ les promotions

- augmenter les ratios promus / promouvables.
- faire respecter par les directions locales le quota de proposition à hauteur de 40% des proposables.
- assurer la transparence locale sur les propositions par voie d'affichage.

4/ les rémunérations

Le SNASS-CGT demande:

- le déblocage du point d'indice et l'intégration de toutes les rémunérations accessoires dans le salaire.
- l'égalité de traitement de tous les agents. A cet effet, il doit être mis fin aux pratiques disparates entre les ARS, notamment en matière de rémunérations accessoires exceptionnelles.
- la transparence dans l'attribution des rémunérations accessoires et la production d'un bilan détaillé, ARS par ARS, au plan national (bilan social des ARS).
- en matière d'action sociale, l'accès des agents ARS aux prestations ministérielles et interministérielles.

5/ le dialogue social

Le SNASS-CGT demande pour les agents relevant du droit public le respect des formes de dialogue social prévues pour la fonction publique de l'Etat. Les agents de droit privé disposent de représentants du personnel, ce qui est légitime. Symétriquement :

- o les agents de droit public doivent pouvoir avoir recours au CHSCT ministériel ;
- les comités d'agence doivent disposer des mêmes prérogatives que celles des comités techniques prévues par le décret du 15 février 2011 (notamment l'article 48 : réexamen d'un point qui fait l'objet d'un avis défavorable unanime);
- o les discussions d'accords locaux ne doivent pas nécessiter de délégués syndicaux (non prévus par la circulaire fonction publique du 22 juin 2011).

D'une manière générale, pour les comités d'agences et le CNC, l'élaboration des ordres du jour doit s'effectuer avec une véritable prise en compte des demandes formulées par les organisations syndicales. Il faut éviter que certains sujets soient reportés plusieurs fois en fin de liste d'une instance sur l'autre.

Pour que les comités d'agence jouent leur rôle il est nécessaire :

- o de communiquer toutes les informations et tous les documents suffisamment en amont (c'est loin d'être respecté actuellement);
- o de donner aux comités d'agence une possibilité de contrôle sur les recrutements et d'avis suspensif sur les réorganisations locales (voir supra).
- o d'appliquer aux comités d'agence les mêmes règles que pour les comités techniques, notamment le réexamen d'un point qui fait l'objet d'un avis défavorable unanime.

En ce qui concerne les CAP, voir ci-dessus. Dans tous les cas, la présence effective des suppléants est indispensable pour la qualité des échanges