



CTM du 4 octobre 2016

Déclaration liminaire lue par le SMAST CGT à propos de l'ANESM :

En 2014 : la DGCS avait annoncé un projet de **rapprochement entre l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux (ANESM) – GIP – et la haute autorité de santé (HAS) –** autorité administrative indépendante.

Ce rapprochement avait été évoqué au cours des années précédant 2014, notamment par l'Inspection générale des finances (Cf. son rapport de mars 2012) qui épinglait les « doublons » entre les 2 structures.

Dans un communiqué de juillet 2014, l'Association des directeurs au service des personnes âgées approuvait un projet présenté par le ministère adossant l'ANESM à la HAS pour tout ce qui concerne les fonctions supports (gestion des personnels, paies, commande publique). Parmi les engagements pris par les Pouvoirs publics, le rapprochement entre l'ANESM et la HAS devait se limiter au fonctionnement et que la « spécificité de l'évaluation médico-sociale » serait « reconnue et maintenue en dehors de la HAS.

Début 2016, le ministère des affaires sociales et de la santé annonce l'absorption complète de l'ANESM par la HAS.

Il convient de rappeler que :

Les missions de l'ANESM sont directement issues des obligations faites par la loi aux 32.500 établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSEMS) de mettre en place une évaluation en continu de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent. Ces établissements et services sont tenus de rendre compte tous les 5 ans aux conseils départementaux et à l'Etat de leurs activités et de faire procéder à des évaluations externes par un organisme habilité. Dans ce cadre, les missions de l'ANESM sont de fournir à ces établissements des références, des recommandations et des bonnes pratiques et par ailleurs d'habiliter des organismes extérieurs chargés de conduire les évaluations précitées.

Les missions de la HAS consistent à mener des évaluations dans les domaines des produits, des actes, des prestations et technologies de la santé, à définir des recommandations de bonne pratique clinique, dans le domaine de la santé publique, etc., de certifier des établissements de santé et d'accréditer les praticiens de certaines disciplines médicales.

Donc, la fusion de 2 entités qui n'ont rien de commun et la disparition d'une structure – l'ANESM – dont l'utilité n'est plus à démontrer dans une période où nous assistons avec le vieillissement des populations à une montée en puissance de la dépendance et où l'encadrement des établissements et services sociaux et médico-sociaux - s'avère hautement nécessaire.

En tout état de cause, ce projet d'absorption de l'ANESM par la HAS a donné lieu à une dénonciation par voie de presse de la part de l'Union fédérale de l'action sociale CGT et de la Fédération CGT santé et action sociale. **Les syndicats CGT du ministère des affaires sociales et de la santé** dénoncent aussi ce mariage de la carpe et du lapin dans lequel seul compte l'aspect comptable au détriment des intérêts des populations et du service public. A ce jour, calme plat. Après une déclaration fracassante du ministère, plus rien ne se passe. Cette absence de perspective empêche la direction de l'ANESM de redéployer ses ETP dans un souci d'amélioration de la qualité de ses missions et d'embauches. **La CGT demande que le prochain CTM aborde cette question en présence du DGCS qui viendra s'expliquer sur ses intentions.**

Points soumis pour avis

- **Projet de décret instituant les fonctions d'inspecteur et d'inspecteur général en service extraordinaire à l'IGF, l'IGA et à l'IGAS**

Il s'agit d'intégrer les PE-PH et les anciens directeurs d'ARH et d'ARS dans le champ de recrutement de ces corps.

Résultats du vote :

Favorable : UNSA et FO

Abstention : CFDT, SUD et CGT

- **Projet d'ordonnance et de décret relatifs à la prise en charge de la rémunération des directeurs d'hôpital et des personnels médicaux titulaires mis à disposition des inspections générales interministérielles**

Le décret existant définit les conditions dans lesquelles le Centre national de gestion gère et prend en charge la rémunération des directeurs d'hôpital et des personnels médicaux titulaires mis à disposition des inspections générales interministérielles. Le texte présenté est une version modifiée du décret existant qui porte sur un point : une nouvelle voie de mise à disposition des directeurs d'hôpital vers l'inspection générale des affaires sociales est créée. Il convenait par conséquent de le présenter à nouveau au CTM pour avis. Le projet d'ordonnance était rappelé pour mémoire.

Résultats du vote :

Favorable : UNSA

Abstention : FO, CFDT, SUD et CGT

- **Projet d'arrêté sur le télétravail**

Le projet d'arrêté relatif au télétravail est censé décliner les dispositions du décret du 11 février 2015 applicable à toute la fonction publique. Il avait été soumis à la fois aux CHSCT d'administration centrale et ministériel.

La CGT n'est pas opposée au télétravail à condition que les risques induits soient limités : du point de vue des agents, éviter le trop grand isolement et les interférences entre travail et vie privée. Du point de vue des services, assurer la continuité du service. Enfin, du point de vue des deux, maintenir une organisation collective du travail.

La CGT a insisté sur deux points :

Le projet prévoit que la prise en charge des coûts et des contraintes liés au télétravail sera à la charge de l'agent : abonnement, assurance, conformité électrique ... C'est contraire à la lettre du décret qui stipule clairement : « l'employeur prend en charge les coûts découlant directement des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci »

L'administration mettra quand même un matériel à la disposition de l'agent !

Le projet reprend les limitations prévues par le décret en matière de quotité de temps de travail (3 jours maximum par semaine). Il reprend la possibilité d'une mensualisation en particulier pour les encadrants : il leur serait possible d'être absent du bureau pendant deux semaines et demie !

Ces deux points à eux seuls justifient que la CGT rejette ce projet d'arrêté.

Résultat du vote

POUR : 5 UNSA, 3 CFDT

ABSTENTION : 2 FO

CONTRE : 5 voix = 4 CGT. 1 SUD.

- **Projet d'arrêté relatif à l'organisation du temps de travail dans les DR(D)JSCS et DJSCS**

L'administration a soumis au CTM un projet d'arrêté qui prévoit notamment :

- 4 cycles hebdomadaires possibles : 38 heures 30 ; 37 heures 30 ; 36 heures sur 5 jours ; 36 heures sur 4,5 jours.
- la possibilité d'horaires variables
- un dispositif de crédit-débit dans la limite de douze heures par mois.

Les représentants CGT ont porté les revendications suivantes :

1. la fixation d'un cadrage national global, appuyé sur l'ensemble des textes (arrêté ministériel, circulaire, règlement intérieur type) afin de disposer d'une référence nationale comme c'était le cas jusqu'à présent pour des sujets tels que les heures supplémentaires, les compensations à accorder aux postes assujettis à des sujétions particulières, les jours de fermeture des services etc.
2. le rétablissement de la semaine d'hiver, c'est-à-dire pouvoir bénéficier de 5 jours ARTT pris comme des jours de congés (jusqu'au 30 avril de l'année suivante) et non impactés par les absences dues à la maladie ;
3. pour la Cohésion Sociale, la limitation du recours à l'article 10 aux directeurs et à leurs adjoints, comme c'était le cas précédemment. Les agents de catégorie A n'ont pas vocation à être taillables et corvéables à merci. Or, dans un contexte de réduction massive des effectifs et de valorisation à outrance de la performance individuelle (RIFSEEP), on peut craindre que des pressions soient exercées sur certains personnels afin que ces derniers dépassent le volume horaire normalement exigible.
4. préciser à quel règlement intérieur se rattachent les services de la MNC.

Point 1

Il semble que la circulaire ne soit pas tout à fait prête. L'administration ne soumet que le projet d'arrêté à l'examen du CTM. Nous n'avons donc pas pu aborder de nombreux points qui ne figurent pas dans le projet d'arrêté et des sujets sensibles sont de fait renvoyés aux discussions locales. Il s'agit là d'un recul important par rapport à la situation antérieure.

Point 2

L'administration donne droit partiellement à la **revendication de la CGT** : les 5 jours de semaine d'hiver pourront être pris jusqu'au 30 avril (cette disposition serait incluse dans la circulaire qui n'est pas soumise au CTM), mais ils resteront impactés par la maladie car il s'agit là d'une disposition légale.

Point 3

L'administration maintient l'ouverture de l'article 10 à tous les personnels disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, à leur demande expresse. La formule employée est assez vague pour que toutes les dérives soient à craindre. Il conviendra d'être vigilant sur ce point dans les discussions locales.

Point 4

L'administration va examiner la situation de la MNC.

Résultat du vote

POUR : néant

ABSTENTION : 10 voix = 5 UNSA, 3 CFDT, 2 FO

CONTRE : 5 voix = 4 CGT, 1 SUD.

Points d'information

- **Transfert des agents des services informatiques des DR(D)JSCS vers les SID SIC**

Deux documents ont été remis aux membres du CTM : une note d'information et une foire aux questions. Il en ressort que le transfert, qui concerne 58 personnes (55,4 ETP), aura lieu dans les conditions suivantes :

- les agents qui souhaiteront travailler dans les SID SIC y seront affectés ;
- les droits d'option, droit de retour des agents concernés pourront être exercés
- le ministère reste compétent pour la gestion de carrière, de la mobilité.

Les représentants CGT ont demandé :

1. dans quelles conditions pourrait s'exercer concrètement le droit au retour : la réponse est qu'un droit au retour est prévu sur des postes vacants qui ne seront pas nécessairement des postes informatiques !!
2. le devenir des primes informatiques issues du décret n°71-343 modifié du 29 avril 1971 (primes de qualification informatique dont le versement est lié à l'exercice effectif des fonctions et à l'obtention d'un examen), sachant qu'elles sont refondues dans le nouveau régime de primes « RIFSEEP » (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
3. L'organisation d'examens professionnels de qualification et d'une validation des acquis, comme indiqué dans les documents de l'administration

L'administration va regarder ces deux points. **La CGT va saisir spécifiquement la DRH** de ces questions sachant que de nombreux informaticiens s'interrogent légitimement en la matière et qu'il convient de clarifier la situation statutaire et indemnitaire des ces agents.

4. qui assurerait dorénavant les tâches telles que les formations in situ (Word, Excel, Outlook...) souvent réalisées jusqu'à présent par les agents des services informatiques : ce genre de tâches figurera dans la convention de service à passer entre le SID SIC et la DR(D)JSCS.

- **La mise en œuvre du service civique dans les services territoriaux des ministères sociaux.**

La présentation du service civique par le chargé de mission pour le développement du service civique au titre des ministères sociaux insiste sur le fait que le volontariat doit être la règle et que le tutorat du jeune est obligatoire. Le tuteur doit être formé. Il s'agit de donner l'opportunité à des jeunes de mettre un pied dans le monde du travail en étant encadrés. Les missions doivent être d'intérêt général et sont définies dans des fiches de mission. Ce ne saurait être un substitut à l'emploi.

La CGT n'est pas opposée au principe du service civique mais s'inquiète du risque de substitution à l'emploi permanent dans les services. Et ce d'autant plus, que, bien qu'affirmant qu'aucun quota n'est imposé, un objectif de 440 est fixé sur l'ensemble des services de l'État. L'expérience d'autres structures démontre que les jeunes en service civique remplacent de fait des emplois vacants.

Pour limiter ce risque, **la CGT demande** que les CT locaux soient informés des contenus des fiches de mission proposées et des missions effectivement occupées. Les missions doivent apparaître dans les bilans sociaux.

L'administration n'est pas défavorable à ces demandes : à nous de faire respecter ces engagements.

- **Point sur la mise en œuvre de RENOIR RH :**

La DRH a précisé – document à l'appui – que :

1. des opérations de fiabilisation ont été engagées sur 2 864 carrières manquantes et incomplètes et se poursuivent ;
2. ces opérations ont été engagées en 3 temps par la 2^{ème} sous-direction de la DRH :
 - **Titulaires :**
 - ➔ 1^{er} niveau : vérifier et fiabiliser les dossiers des agents en ce qui concerne les données actuelles (Etat civil, affectation et positions administratives, carrière) avant fin décembre 2016 afin de permettre la gestion courantes des dossiers ;
 - ➔ 2^{ème} niveau : fiabiliser en profondeur les carrières à partir de début 2017 en priorisant les travaux en fonction de l'âge des agents (départ en retraite, envoi de l'information retraite au service des retraites de l'Etat) ;

- **Contractuels** : fiabiliser les carrières sur une profondeur temporelle de 7 années en arrière ;

3. reste à engager par les gestionnaires de proximité la fiabilisation des absences des absences et des enfants.
4. des appuis à ces structures opérationnelles seront apportés par la mission SIRH, de même qu'un accompagnement des utilisateurs et le déploiement du self-service de Renoir RH.

La présentation faite était essentiellement technocratique.

La CGT a développé à la suite une analyse expressément critique de la situation de la gestion des personnels des ministères sociaux. La gestion des personnels est très inquiétante. La CGT a été la seule organisation présente au CTM à s'exprimer sur ce dossier. La problématique de fond est que des anomalies se sont produites lors du transfert des données de SYNERGIE et de SIRHANO vers RENOIR RH. C'est en raison de ces anomalies que des opérations de fiabilisation ont été engagées.

Si la DRH cite 2 864 carrières à soumettre à ces opérations de fiabilisation, la CGT sait que ces opérations de fiabilisation concernent 32 000 dossiers (fonctionnaires et agents non titulaires). Ces opérations ont débuté à la fin du mois d'août et vont peser sur les 150 agents de la 2^{ème} sous-direction (qui ont reçu l'apport de 8 vacataires pour y faire face). Ces agents sont déjà impactés par la saisie courante des actes de gestion produits par l'application informatique qui sortent la plupart du temps remplis d'anomalies, qui doivent être rectifiés. C'est la raison pour laquelle les notifications d'avancement arrivent actuellement avec relativement beaucoup de retard.

Compte-tenu du temps consacré pour les opérations de fiabilisation (1/2 journée par semaine), de la masse de données à fiabiliser et du nombre restreint d'agents pour y faire face, **la CGT** estime que la situation aura été faiblement redressée à la fin de l'année notamment pour les opérations de 1^{er} niveau citées précédemment.

Par ailleurs, elle estime qu'il aurait fallu pour aboutir à une gestion sereine que les opérations de 2^{ème} niveau et celles concernant les contractuels soient achevées aussi à la fin de l'année. Cette nécessité est consécutive au fait que le transfert des données vers le service des retraites de l'Etat et l'application du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) à notre ministère - qui va modifier le positionnement statutaire de l'ensemble des agents titulaires - doit démarrer au 1^{er} janvier 2017. L'arrivée de PPCR va impacter fortement l'activité de nos collègues de la 2^{ème} sous-direction de la DRH dont les capacités de résistance morales et psychologiques ont atteint un point de rupture. **Il en va de même des agents exerçant des fonctions support de proximité dans les services locaux qui sont contraints à un double travail** : sur RENOIR RH d'abord, puis (comme cela ne marche pas) en doublon sur des outils classique type Excel.

Dans ce contexte, **il convient pour la CGT**, compte tenu des fortes contraintes présentes et à venir pesant sur les personnels de la 2^{ème} sous-direction, **d'accroître avant tout le plafond d'emplois de cette structure et d'envisager à titre de reconnaissance (et comme cela avait été fait à la fin de l'année 2015) une rétribution indemnitaire conséquente.**

La CGT demande que ces 2 points (renforcement des moyens en personnel de la 2^{ème} sous-direction et rétribution indemnitaire) soient mis à l'ODJ d'un CTM organisé en octobre ainsi qu'un tableau indiquant l'état d'avancement des opérations de fiabilisation au terme du mois de septembre.

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

Nom :
Prénom :
Adresse :
Téléphone :
Email :
A renvoyer à :

Affectation :
Corps :

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