



COMPTE RENDU

DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL AFFAIRES SOCIALES(CSA-M/AS) DU 8 FEVRIER 2024

<http://www.snass-cgt.fr>

<https://www.facebook.com/snasscgt>



UN CONSTAT RÉCURRENT : UN DIALOGUE SOCIAL DIGNE DE CE NOM EST IMPOSSIBLE À METTRE EN ŒUVRE AU SEIN DE NOTRE MINISTÈRE !

Ce CSAM a été successivement présidé par Mmes Boffill et Gardette Humez, DRH Ministérielle, accompagnées de leurs équipes.

Cette instance s'est tenue après la levée du boycott décidée par la CGT, la CFDT et l'UNSA. Nous pensions que l'administration avait entendu le message et que le travail pour défendre les droits des agents pouvait reprendre en instance. Hélas, une interruption de séance a été décidée et les organisations syndicales ont quitté la salle devant le mépris manifesté par la DRH et ce dialogue de sourds !

En effet, à la demande pourtant peu exigeante et légitime de traiter le point central de ce CSAM (l'instruction sur les primes RIFSEEP) en début d'instance et pas à la fin pour avoir le temps de débat nécessaire, il a été opposé à plusieurs reprises un refus catégorique. L'administration préférant ne traiter que de points secondaires qui eux auraient pu être reportés sans problème à une date ultérieure.

Quelques points ont toutefois pu être traités avant la décision de lever la séance dont nous vous rendons compte :

POINTS PRÉALABLES SUITE AUX DÉCLARATIONS LIMINAIRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Mme Boffill, représentant la directrice des ressources humaines, a apporté quelques précisions aux questions des organisations syndicales :

Situation d'insécurité à Mayotte :

Le département est paralysé depuis 15 jours. Il vit sous la menace et la terreur de bandes armées.

Les équipes de terrain sont victimes d'attaques et les personnels de l'ARS peinent à rejoindre l'ARS en raison des barrages routiers et des risques engendrés par ces bandes armées.

Mme Boffill s'est engagée à contacter la direction de l'ARS afin de faire le point sur les mesures à prendre.

Formation des T3S : (techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire)

Les lauréats du dernier examen professionnel affectés à La Réunion sont les seuls DOMIENS à devoir suivre la formation en distantiel, ce qui est scandaleux car source d'inégalité de traitement et d'inconfort de formation : on n'apprend pas convenablement dans une formation initiale organisée intégralement à distance, avec de plus le décalage horaire !

Mme Boffill n'était pas au courant de cette spécificité Réunionnaise et va faire le point sur ce sujet.

Concours et examens professionnels :

La DRH-M s'est engagée dans une démarche de simplification des épreuves dans le but de faciliter le recrutement et de les rendre plus lisibles : il s'agit selon elle de rendre les concours et examens plus « attractifs ».

La CGT a exprimé sur ce sujet l'avis suivant :

- 1) La modification des textes simplifiant les épreuves n'a pas fait l'objet d'une consultation de l'instance nationale CSAM, ce qui est inadmissible !
- 2) Sur le fond, la CGT est en désaccord avec ces mesures dites de simplification : les épreuves écrites sont loin d'être « inutiles », comme le prétend la DRH-M : elles permettent de vérifier les acquis techniques pour les corps

spécialisés, mais aussi les capacités de synthèse et rédactionnelle, l'esprit structuré des candidats, leur niveau de culture générale, pour l'ensemble des corps, qu'ils soient administratifs ou techniques. Toutes choses très utiles dans leur futur poste.

Ce n'est ni rendre service aux missions à exercer, ni aux agent.es eux-mêmes que de déqualifier ainsi les épreuves de recrutement en ne prévoyant qu'une épreuve orale qui de plus va favoriser les agents sachant mieux « se vendre ».

Revalorisation des traitements indiciaires des agents publics au 1^{er} janvier 2024 (mesure « Guerini »)

Certain.es agent.es n'ont pas bénéficié de la revalorisation des 5 points d'indice prévue en janvier à cause d'un bug du logiciel RenoIRH. 8000 agent.es en ont bénéficié et les autres seront régularisé.es en février.

Points à l'ordre du jour :

Projet d'arrêté concernant le Dossier Individuel de l'Agent (DIA) sur support électronique

Il est prévu une procédure de numérisation des pièces du dossier individuel, actuellement gérées au format papier au sein de la classothèque de l'administration centrale, y compris les éléments dématérialisés qui doivent faire l'objet d'une édition pour rejoindre le dossier papier de l'agent.e :

La solution logicielle retenue (baptisée « Gaudi » 😊) permet :

- De consulter le dossier administratif individuel de l'agent.e (voir pièces en PJ du compte rendu)
- De consulter son dossier comptable

Le principe retenu est celui du « self-service » (accès direct de l'agent.e lorsqu'il en aura besoin sans passer par le bureau de gestion de son corps d'appartenance)

Pour la CGT et les autres organisations syndicales, ce projet soulève de nombreuses questions :

- 1) Quelle garantie de fonctionnement sachant que RenoIRH souffre de problèmes récurrents ?
- 2) Quelle sécurisation des données liées à archivage ?
- 3) Quelles modalités de récupération en cas de « crash » informatique ?
- 4) Quel accès pour les agent.es du Ministère affecté.es en DDI? Vous êtes-vous assuré que les agent.es ne seront pas bloqué.es pour l'accès à leur dossier ?
- 5) Quelles modalités d'habilitation des gestionnaires du logiciel et des tiers, notamment les représentant.es du personnel, à ces données sensibles : l'arrêté ministériel renvoie pour cela à un décret national qui prévoit à son tour de se référer à...un arrêté ministériel. Comprend qui peut !
- 6) Quelles garanties en termes de RGPD ?
- 7) Comment gérer un dossier à la fois au niveau national et au niveau local, comme le font certaines directions d'affectation des agent.es ?

Réponses de la DRH-M

- RGPD : les garanties de protection des données sont celles liées à RenoIRH, déjà inscrit au registre RGPD de la DRH. « GAUDI » est en effet un traitement informatique adossé à RenoIRH.
- Des dossiers individuels ne doivent pas être constitués en parallèle par les directions locales : seules les pièces du dossier individuel constitué au niveau national sont opposables (principe de « l'unicité du dossier individuel »)

Votes : UNSA, pour, CGT, FO, CFTD, contre

Présentation des grandes lignes du budget 2024 du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités (présentation de M LE GALLOU et TASSARI de la DFAS)

Effectifs

Rappel ! Entre 2011 à 2021, + de 2000 emplois ont été supprimés dans les ministères sociaux...Une vraie purge !

Dans les administrations centrales et les services déconcentrés, les effectifs progressent légèrement de 68 postes. Une vingtaine de postes seraient réservés à l'administration centrale.

La CGT a demandé que les schémas d'emploi des administrations centrales soient transmis à tous les CLC au regard de la création de 37 postes pour la restructuration de la DGS.

Pour les ARS, le schéma d'emploi est de + 10 ETP... Autant dire de manière homéopathique ! Les augmentations sont ainsi insignifiantes par rapport aux effectifs perdus depuis 2010 (baisse de 1600 emplois dans les ARS !), mais aussi aux nouvelles missions qui sont apparues : exemples du plan d'inspection EHPAD, de la révision totale des autorisations dans les établissements de santé, du fort développement des dispositifs de soins non programmés etc...

Les 120 ETP recrutés les années précédentes destinés à renforcer les inspections en EHPAD ont été « soclés », c'est-à-dire pérennisés : cela constitue une bonne nouvelle pour les personnels concernés, à ce jour en situation de précarité.

Pour les ARS, l'enquête activité annuelle permet d'évaluer les effectifs nécessaires à l'exercice des missions et donc de demander des moyens supplémentaires en arbitrage.

Indemnitaire (primes)

1) En 2023, a été mise en œuvre la revalorisation des primes des personnels **des corps spécifiques** des ministères sociaux (médecins et pharmaciens inspecteurs, IGS, IES, IASS, T3S, adjoints sanitaires, travailleurs sociaux, infirmiers de catégorie A), qui consiste seulement à un « resoclage » (c'est-à-dire le minima des primes garantis à un.e agent.e). Les primes des agent.es situés au-dessus de ces « minimas » ne sont pas revalorisées...

2) En 2024, sont prévues des mesures indemnitaires très modestes principalement pour les agents de catégorie C, (300 euros par an en moyenne), les CDD de l'administration centrale arrivant à 3 ans de contrat et pour les administrateurs de l'Etat. Ces derniers bénéficient aussi de mesures indiciaires.

Les « événements de carrières » (revalorisations des primes IFSE en cas de mobilité et de promotion), sont également revalorisés.

Des mesures ciblées restent à discuter en faveur de l'attractivité des corps spécifiques, mais la DRH-M n'a donné aucune orientation pour le moment...

Fonctionnement

Des crédits de fonctionnement en recul de près de 2%.

Trésorerie des ARS

- « L'aisance constatée » (SIC) selon la DFAS, sur la trésorerie du groupe ARS a permis que l'ensemble des ARS puisse honorer leurs paiements en 2023 et 2024,
- L'objectif de trésorerie minimal est de couvrir 12 jours de fonctionnement,
- Des mécanismes de solidarité inter-ARS ont été mis en place pour que toutes les ARS puissent faire face à leurs dépenses.
- En 2025, les budgets des ARS seront « rebasés », notamment pour leur permettre de faire face à leurs dépenses pérennes, comme les augmentations salariales, qui ont à titre provisoire été financées sur les trésoreries positives constatées. Dans le cas contraire, les agences ne pourraient plus fonctionner !

Projet d'instruction « RIFSEEP » concernant les primes de l'année 2024 :

Comme indiqué en introduction de ce compte rendu, l'administration a refusé d'examiner cette instruction en début d'instance, ce qui a conduit les organisations syndicales CGT, CFDT et UNSA à quitter la salle pour ne pas « expédier » ce dossier en fin de journée, comme le voulait la DRH-Ministérielle. Ce qui est inadmissible !

En tout état de cause, il a de plus été opposé un refus catégorique de différer la discussion sur ce dossier, arguant du fait que l'instruction ministérielle avait déjà été transmise à **l'examen du contrôleur budgétaire et comptable ministériel** ! Traduction en bon français : dégagez, il n'y a plus rien à discuter, on vous soumet ce document juste pour la forme !

Sur le fond, la CGT estime que de nombreuses dispositions sont plus restrictives et de nature plus inégalitaires que celles des directives existantes. Elles marquent donc un **réel recul des droits des personnels** et plus particulièrement:

- 1) **Le caractère peu contraignant de l’instruction** adressée pour simple information aux directeurs d’établissement public (dont les ARS) en méconnaissance de l’arrêté ministériel du 2 juin 2016 qui assimile selon les cas les services à compétence nationale et les établissements publics à des services d’administration centrale ou des services déconcentrés pour l’application du RIFSEEP : cette instruction doit donc leur être opposable au même titre.
- 2) L’absence de garantie du maintien du niveau des primes **après un détachement** et un détachement sur emploi,
- 3) La **réintégration après une disponibilité** pourra entraîner une baisse du montant des primes perçues antérieurement alors que cette mesure risque de sanctionner majoritairement les personnels féminins,
- 4) Les évolutions de l’IFSE dans le cadre **d’une réorganisation de services et une mutation d’office dans l’intérêt du service** seront pénalisantes pour les personnels,
- 5) Cas des missions modifiées de façon « **substantielle** » :

En cas de changement substantiel du contenu de la fiche de poste (à plus de 50%), il est désormais exigé en sus un **accroissement des responsabilités** de l’agent.e afin de bénéficier de la valorisation,

- 6) Mobilité vers un groupe inférieur (« descendante ») :

Pour la première fois depuis l’introduction du RIFSEEP, un agent pourra voir son IFSE baisser en cas de mobilité descendante, ce qui n’était pas prévu dans les instructions précédentes !

- 7) Mobilité d’un agent depuis un établissement vers un service déconcentré ou l’administration centrale :

Le montant d’IFSE versé à l’agent.e fera l’objet **d’un contrôle préalable** complexe de la part de la DRH-Ministérielle: cela constitue une entrave à la mobilité inter-secteurs de nos collègues,

- 8) Clause de réexamen de l’IFSE liée à l’expérience professionnelle, en l’absence de mobilité :

Il est instituée une règle de progressivité (**tous les 2 ans puis 3 ans puis 4 ans**) pour les réexamens successifs du montant de l’IFSE des agent.es restant sur le même poste de travail : en l’espèce, Il s’agit d’une sanction financière déguisée de « non mobilité » alors que l’acquisition d’expérience peut légitimement justifier une présence au long cours sur un poste donné pour bien maîtriser les sujets.

- 8) Modalités de gestion du CIA

Il n’est pas précisé que les modalités de mise en œuvre du CIA seront également applicables aux agent.es des établissements administratifs sous tutelle, des missions nationales etc : cela ouvre la porte pour les DRH locales de chacun d’entre eux/elles à l’établissement de leurs propres règles d’éligibilité, de proratisation du montant en fonction de la date d’affectation, du temps de travail, d’abattements en cas de maladie, CLM, CLD etc...parfois en défaveur des personnels !



Se syndiquer est un droit, à la CGT c’est un plus

SYNDIQUEZ-VOUS !

Auprès de votre représentant CGT ou en ligne (<https://www.snass-cgt.fr/adherer/>)