



SYNDICAT C.G.T DES MINISTÈRES DES AFFAIRES  
SOCIALES ET DU TRAVAIL

- ADMINISTRATION CENTRALE -

## Comité Technique Ministériel 8 septembre 2016

CTM présidé par M. Blondel, directeur des ressources humaines du ministère.

### Déclarations préalables

#### 1/ Les INJ

*La déclaration unitaire des syndicats CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA et SUD dénonçant le passage des Instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles sous la tutelle des ARS a été lue en séance (voir pièce jointe).*

Cette décision de transfert inacceptable a été prise sans consultation ni concertation préalable. L'intersyndicale appelle les personnels des INJ à se mobiliser : une pétition circule, un préavis de grève a été déposé pour le 13 septembre.

Les organisations syndicales ont demandé une audience auprès de la ministre. Elles seront reçues par M. Blondel et le directeur général de la cohésion sociale le 12 septembre. La CGT considère que la décision prise pour les INJ est une décision politique pour laquelle les responsables politiques (ministre, cabinet) doivent répondre. M. Blondel a en outre ajouté que l'entrevue accordée avait pour but, selon lui, de donner des explications sur la démarche. Ce n'est absolument pas ce que demande l'intersyndicale qui a bien précisé sa revendication : **le report sine die de la mesure.**

#### 2/ RenoiRH

*Les représentants CGT ont fait remonter le constat largement partagé selon lequel l'utilisation de cet outil informatisé de gestion se heurte à de multiples difficultés de*

fonctionnement. Pour bien des tâches, les services locaux sont contraints de faire un double travail : sur RenoiRH d'abord, et comme cela ne marche pas, en doublon sur des outils classiques type Excel ensuite. Toutes les organisations syndicales se sont associées à ce constat.

M. Blondel s'est contenté de tenter de justifier la mise en œuvre de RenoiRH dès janvier 2016, alors que l'expérience a largement démontré que celle-ci était prématurée. Il a affirmé que les problèmes techniques étaient désormais résolus et que la seule difficulté qui subsistait était un manque de fiabilité de certaines données, ce qui occasionnait des retards dans la mise à jour de certains dossiers.

Ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain CTM qui se tiendra le 4 octobre. Nous verrons bien ce qu'il en est.

### **3/ Astreintes en ARS**

L'organisation des astreintes soulève dans certaines ARS des difficultés : mise en œuvre d'astreintes interdépartementales, articulation entre astreinte et réponse aux situations de crise...

M. Blondel a indiqué qu'une note ministérielle était en préparation sur ce sujet qui s'avère plus complexe que prévu. Il se concertera avec M. Ricordeau, le secrétaire général du ministère, et le point sera abordé lors du séminaire des DG ARS qui doit se tenir la semaine suivante.

Les représentants CGT ont fait observer que la précédente circulaire avait été retoquée en partie au Conseil d'État, précisément pour la partie d'organisation locale des astreintes. Un cadrage national est effectivement nécessaire, mais pour cela il convient de prendre une mesure d'ordre réglementaire.

### **4/ Concours de MISP**

29 postes de MISP seront ouverts à un concours fin septembre. Les lauréats seront affectés en ARS en janvier prochain.

Des réunions de travail ont lieu avec l'EHESP pour mettre en œuvre la formation initiale des MISP. Les futurs stagiaires n'auraient plus à rester à Rennes durant toute la durée de leur stage.

## **POINT SOUMIS POUR AVIS**

### **Grandes orientations en matière de politique indemnitaire pour 2016**

L'administration a présenté les principes qui ont guidé ses choix pour la mise en œuvre de la politique indemnitaire 2016, année au cours de laquelle un grand nombre de corps – mais pas tous - basculent dans le nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Ces choix se traduisent dans un projet de circulaire qui a été discuté point par point.

Ce nouveau régime se traduit par l'attribution de deux indemnités distinctes :

- **l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, qui se substitue à l'ensemble des indemnités actuelles et qui repose sur une répartition des fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions ;
- **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, facultatif et non reconductible, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les principes énoncés :

- Mettre en place un système stable grâce à des enveloppes pérennes : les moyens ont été « soclés » dans la masse salariale ;
- Adopter des règles communes pour les trois secteurs : Santé, Travail, jeunesse et Sports : les socles et plafonds retenus sont identiques pour des corps comparables ;
- Valoriser tous les événements de carrière (changements de grades, de corps, mobilité), ce qui ne serait pas le choix d'autres ministères ;
- Privilégier la mobilité sur les changements de grade ;
- Disposer de moyens en hausse : le ministère a obtenu de Bercy une hausse globale de 23 % sur le CIA (augmentation en comparaison avec celle dégagée en 2015, elle-même plutôt très inférieure à celle des années antérieures).

Les représentants CGT ont rappelé leur opposition de principe au RIFSEEP. Ce nouveau régime tend à faire dépendre les rémunérations des fonctions occupées et non du grade, ce qui est à l'opposé du principe de base du statut de la fonction publique. Il vise en outre à survaloriser la performance individuelle, au détriment du fonctionnement collectif des services.

Mais au-delà des principes, les orientations retenues et à la mise en œuvre envisagée via le projet de circulaire appellent aussi de nombreuses objections :

### ***1/ Les ARS sont exclues***

La circulaire sera adressée pour information seulement aux DG ARS. Ainsi les DG ARS appliqueront le RIFSEEP à leur manière. Il y a 13 régions métropolitaines plus les DOM : y aura-t-il autant de sortes de RIFSEEP ? Il n'est pas admissible que les ARS n'entrent pas dans le cadre d'une politique nationale fixée par le même ministère et que les décisions prises sur le terrain varient d'un service à un autre.

### ***2/ Le système mis en place est d'une grande complexité***

Au processus classique de déroulement de carrière, vont s'ajouter de multiples « événements » qui auront une incidence sur la paie, avec de nombreuses contraintes, conditions à remplir, appréciations à porter etc.

On peut craindre des incidents et des anomalies à répétition. Les personnels des services RH devront recevoir une solide formation...

### ***3/ Le classement des agents dans les groupes de fonction a été opéré dans la plus totale opacité***

Aucune information n'a été donnée aux agents ou aux organisations syndicales sur le classement dans les groupes de fonctions. Selon M. Blondel, les agents devraient commencer à recevoir la notification individuelle de leur classement...

### ***4/ Les lauréats de concours « Sauvadet » sont laissés pour compte***

Il n'est prévu aucun mécanisme de compensation de perte de rémunération suite à la titularisation, contrairement aux dispositions de la circulaire 2014 reconduites en 2015.

### ***5/ La mobilité sur un emploi appartenant à un groupe de fonction inférieur peut être pénalisante***

Le montant de l'IFSE n'est conservé que dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'accueil. Cette disposition est dangereuse au moment même où de nombreux agents subissent des mobilités fonctionnelles forcées.

### ***6/ Les agents des corps ne rentrant pas dans le RIFSEEP en 2016 seront pénalisés***

Ces agents pourront recevoir, dans la limite des plafonds réglementaires qui leur sont applicables, une indemnité spécifique et non reconductible à la place du CIA. Le problème, c'est que la plupart de ces corps, notamment les MISP, PHISP, IES, IGS, sont justement ceux dont les taux moyens, voire même les 120 % des taux moyens, atteignent les plafonds ! Autrement dit, les agents de ces corps ne pourront pas recevoir de complément indemnitaire en 2016, ou alors seulement pour des montants très faibles. Par ailleurs il n'est prévu aucune revalorisation moyenne pour ces agents : ils conserveront leur niveau de primes de 2014.

### ***7/ Les restructurations pourront pénaliser les agents en cas de mobilité au sein d'un même groupe de fonctions***

Les agents amenés à changer de poste suite à une opération de restructuration (telle que la réforme de l'Etat suite à la fusion des régions) et qui sont contraints à la mobilité sur un emploi du même groupe de fonctions conservent un montant identique de leur IFSE.

Mais ils ne bénéficient de la valorisation au titre de la mobilité que s'ils occupent le poste depuis trois ans ! Cette condition de durée, incompréhensible dans son principe puisque l'agent est contraint, n'est pas exigée en cas de mobilité au sein d'un groupe de fonctions inférieur. Alors pourquoi l'exiger pour la mobilité au sein d'un même groupe ?

Même l'administration ne savait pas répondre à cette question... qui sera réétudiée.

### ***8/ Le changement de fonction est apprécié de manière subjective***

Le changement de fonction sans changement de poste ne fait l'objet d'aucune valorisation au titre de la mobilité, sauf si les missions de l'agent sont modifiées de façon substantielle.

Mais qu'est-ce qu'une « modification substantielle » de la fiche de poste ? L'administration ne répond pas à cette question et n'a pas l'intention d'apporter des éléments de cadrage.

### **9/ Le CIA encore plus « à la tête du client » que les anciens reliquats**

Dans les critères d'appréciation pour le versement du CIA, à côté des éléments traditionnels relevant de la manière de servir, on trouve une nouvelle disposition : « *la valeur professionnelle* ». Quand on interroge l'administration sur la définition de cette valeur professionnelle et sur la façon de l'apprécier, on n'obtient pas de réponse.

Du coup, M. Blondel a déclaré qu'il n'était pas opposé à remplacer « valeur professionnelle » par manière de servir. A suivre.

### **10/ Pas de possibilité de recours en CAP**

Pour un agent qui souhaite contester le montant de ses indemnités, la seule possibilité de recours est le tribunal administratif. Au vu du fonctionnement de ces tribunaux, une telle voie de recours est clairement inopérante.

Il s'agit là d'une régression très sensible par rapport aux dispositions antérieures qui accentue le caractère discrétionnaire du RIFSEEP.

Le RIFSEEP, en outre, met définitivement fin à la revalorisation annuelle des primes des agents. Seuls les « événements » de carrière (intervenant tous les trois ans) pourront faire évoluer les primes. Belles économies !

Pour toutes ces raisons, les représentants CGT se sont prononcés contre les orientations ministérielles et le projet de circulaire.

### **Résultat du vote : UNANIMITE CONTRE.**

Ce point devra donc être réexaminé dans une prochaine séance (22 septembre).

Par ailleurs, M. Blondel a précisé que la DRH ministérielle avait demandé la remontée des éléments nécessaires pour le 15 septembre, afin que le versement des CIA intervienne sur la paye du mois d'octobre. Pour les services qui n'auront pas fait remonter les éléments dans les délais, ce sera pour le mois de novembre.

### **POINT D'INFORMATION**

**Mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunérations)**

Ce point n'a pu être abordé. Il sera examiné lors de la prochaine séance.

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

**Nom :**

**Affectation :**

**Prénom :**

**Corps :**

**Adresse :**

**Téléphone :**

**Email :**

*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-unas@sante.gouv.fr*