



<http://smast-cgt.fr>

Compte rendu du comité technique ministériel du 28 février 2017

Points pour avis

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

Ce projet était une nouvelle fois présenté au CTM, en raison d'observations du « guichet unique » en date du 23 décembre 2016 portant sur les points suivants :

- 1) La fusion des deux grades d'inspecteur principal et d'inspecteur hors classe interviendra au 1er janvier 2017 et le corps bénéficiera à cette même occasion de la revalorisation « PPCR » (Rappel : « Parcours Professionnels Carrières Rémunérations » entraînant la révision des grilles indiciaires de l'ensemble des corps),
- 2) Un refus de revalorisation de l'échelon d'élève pour lequel, à l'instar des autres corps de la fonction publique, le guichet unique n'envisage pas de modification au titre du PPCR,
- 3) Des revalorisations indiciaires supplémentaires ont été proposés par la DGAFP afin d'éviter des inversions dans les reprises d'ancienneté, notamment dans le 3ème grade, assorties toutefois d'une augmentation de la durée de 6 mois pour les 1er, 2ème, 3ème, 4ème et 9ème échelons, compte tenu de la linéarisation de la carrière des agents liée à la fusion des grades d'IPASS et d'IHC,
- 4) La double liste d'aptitude pour l'accès au corps (dans le premier grade pour les fonctionnaires de catégorie A) et dans le deuxième grade (pour les fonctionnaires de catégorie A déjà titulaires d'un grade d'avancement) fait l'objet d'un contingentement plus strict que dans le projet précédent.

La CGT a fait connaître son appréciation des nouveautés apportées par le guichet unique :

- Le « guichet unique » reprend d'une main ce qu'il donne de l'autre : les quelques points indiciaires accordés en plus (dont 9 points sont issus dans tous les grades et échelons de la transformation de primes en points, sans incidence donc sur la rémunération globale des agents) sont repris de l'autre par le biais **d'un allongement de la durée de carrière égal à 3 ans.**
- Les inspecteurs élèves sont dévalorisés, alors que ces agents en début de carrière sont souvent en difficulté du fait de frais de déplacements importants, de doubles résidences etc...

- Le 1^{er} grade d'inspecteur est le grand perdant de l'affaire : il ne bénéficie que de maigres revalorisations indiciaires, liées à la transposition des mesures PPCR concernant la catégorie « A type ».

A titre d'exemple, le 11^{ème} et dernier échelon d'inspecteur bénéficiera, en 2019, de 6 points seulement de gain indiciaire, au-delà des 9 points issus de la transformation des « primes en points ».

- L'accès des agents de catégorie B au corps des IASS se ferme définitivement, privant le corps des IASS de l'apport de collègues expérimentés et bafouant le droit à la carrière de ces derniers.
- Le corps est désormais scindé en deux : le grade d'inspecteur hors classe est à « accès linéaire », c'est-à-dire accessible par un déroulement de carrière classique, par tableau d'avancement. L'accès au « grade à accès fonctionnel » (GRAF) d'inspecteur de classe exceptionnelle, doté d'échelons en hors échelle lettre A et B, les plus rémunérateurs, est quant à lui circonscrit 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,
 - répondant à un double « contingentement » de postes (200 agents au maximum dont 50 seulement susceptibles d'atteindre la hors échelle B).

Peu d'« élus » à ce GRAF, qui nécessite de présenter un « CV porteur ». **Et une catégorie « A+ » refermée sur elle-même, coupée des autres grades, en mode « VIP » donc...**

Un nombre grandissant d'inspecteurs hors classe va donc se cogner au plafond de l'indice terminal de fin de grade, sans aucune perspective de carrière envisageable. (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*

La CGT a fait d'autre part remarquer que l'architecture statutaire du corps étant modifiée (3 grades au lieu de 4) il était nécessaire de revoir les ratios promus/promouvables, notamment pour l'accès au nouveau grade fusionné d'inspecteur hors classe, et ce, avant l'examen du prochain tableau d'avancement fin 2017.

Pour conclure le sujet, M.Blondel, DRH, a indiqué que le projet de statut avait été transmis au conseil d'Etat, et que l'objectif était une publication avant les élections Présidentielles, comme l'ensemble des revalorisations statutaires programmées dans le cadre du « PPCR ».

Que faut-il retenir ? Au final, après des années de revendications, la plupart des membres du corps n'auront perçu que quelques miettes, soit, selon la DRH elle-même, 9 points supplémentaires en moyenne, et ce, seulement à l'issue de la montée en charge des mesures PPCR, en 2019...

Seul le SNIASS-UNSA se félicite, « après 20 ans de combat », de ce nouveau décret statutaire, après l'avoir combattu au sein de l'intersyndicale pendant près d'un an (comprenez qui pourra !). Les collègues jugeront si ce texte constitue réellement une victoire. À n'en pas douter, pour la majorité des IASS, **le classement du corps en catégorie dite « A+ » restera un mirage et une immense déception**. Ce scénario confirme malheureusement l'analyse que nous portons depuis une quinzaine d'années. L'illusion d'une stratégie corporatiste a logiquement accouché d'une souris. Pouvait-il en être autrement ?

Résultat des votes :

Pour : UNSA

Contre : CGT, FO, CFDT, SUD

- **Transfert des agents chargés des systèmes d'information et de communication des DR(D)JSCS vers les SIDSIC.**

Il s'agit en la matière de transférer 47,20 agents en SIDSIC sur le programme 333 avec « sanctuarisation des emplois » et 5 ETP au SCN (service à compétence nationale). Et ce afin de regrouper les équipes aujourd'hui dispersées et de les professionnaliser. Il faudra ensuite travailler sur la question de la filière SIC dans le cadre de corps interministériels.

Les agents concernés sont ceux qui ont une quotité de travail SIC supérieure à 50%.

Pour ceux qui souhaitent rester en DRDJSCS, mais sur d'autres fonctions, ils seront accompagnés dans leur reconversion professionnelle.

Les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques ouvriront droit à la PARRE (prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat) selon les conditions réglementaires.

Les agents en mobilité géographique du fait de la suppression de leur poste feront l'objet d'une priorité en CAP.

La CGT a posé de nombreuses questions compte tenu du flou du dispositif actuel et des interrogations des agents :

1) **Problèmes d'articulation DRJSCS/DDI/SIDSIC :**

Question : les SIDSIC sont rattachés à une préfecture de département et sont donc indépendants les uns des autres. Dès lors, désigner un SIDSIC chef de file pour la DRDJSCS n'a pas de sens.

Réponse : Le directeur régional passe une convention avec l'ensemble des préfets de département et un SIDSIC sera chargé de la coordination avec les autres, tout en respectant le principe hiérarchique.

En théorie peut être, mais en pratique, pas si simple !

2) **Proposition de nouvel organigramme dans les SIDSIC dans la « boîte à outils »**

Les organigrammes des SIDSIC sont déjà en place et il sera difficile de les remettre en chantier pour intégrer les personnels SIC des DRDJSCS ayant opté pour une affectation

Question : Quelles missions les DRDJSCS transféreront-elles aux SIDSIC, car cela conditionne l'ouverture des postes qui seront proposés aux agents désirant intégrer les SIDSIC ?

Réponse : dans les SIDSIC, il y a 1 cadre A, une majorité de cadres B, et quelques cadres C.

Dans les DRDJSCS, tout au contraire, une majorité de cadres A sur des fonctions SIC.

Par conséquent, les nouveaux arrivants « A » des DRJSCS offriront donc la possibilité de développer les « services numériques ». Oui mais encore ?

3) **Les problèmes statutaires des informaticiens**

4-1 les statuts

Etat des lieux actuel : Il existe un statut interministériel d'ingénieur SIC ouvert à la promotion des agents de tous ministères donc ceux des affaires sociales (l'avis de concours vient de paraître). Un chantier pour un statut de technicien interministériel SIC (B) devrait s'ouvrir en 2017. Seul le ministère de l'Intérieur possède à ce jour une filière SIC et des statuts pour les cadres A, B et C.

Question : comment les personnels des DRDJSCS pourront ils intégrer les statuts d'informaticiens existants ?

Réponse : une étude au cas par cas sera effectuée pour intégrer les agents seulement au niveau catégorie A, avec une correspondance de grille indiciaire et selon des conditions préalables.

Pour les B et C, la situation est en cours d'étude

4-2 Les primes

La CGT a identifié 3 cas de figure. Comment seront traités ces agents lors de leur transfert dans les SIDSIC ?

1^{ER} CAS : les agents qui détiennent déjà la qualification informatique, reconnue par une prime spécifique (décret de 1971 modifié)

Réponse : La DRH des ministères sociaux continue d'assurer la gestion de leur carrière et de leur paye, donc sans changement pour eux pour le déroulement de carrière et les primes.

2^{EME} CAS : les agents « faisant fonction », qui ne détiennent pas la qualification informatique, et attendent l'ouverture d'examens de qualification.

Réponse : ils restent dans la même situation, car il n'est pas prévu d'organiser des examens de qualification informatique, depuis la mise en œuvre du RIFSEEP ...

3^{EME} CAS : les agents choisissant de rester en DRDJSCS en faisant le choix d'une reconversion professionnelle. La garantie de maintien du montant des primes antérieures s'applique-t-elle ?

Réponse : oui, ils toucheront dans leur montant IFSE l'équivalent de leur prime informatique qui ne pourra désormais plus leur être versée, n'assurant plus les fonctions correspondantes.

Commentaires CGT :

On le comprend, la poursuite de la réorganisation territoriale avec l'intégration des personnels SIC « affaires sociales » en SIDSIC est à l'image de la réforme de l'Etat dans son ensemble : un « mécano administratif » flou dans sa conception et sa mise en œuvre, ne prenant pas en compte la dimension statutaire et indemnitaire particulière des agents venant de plusieurs ministères, et donc génératrice d'injustices et d'inégalités de traitement pour des personnels qui seront abandonnés loin de leur ministère d'origine .

Pour la CGT, il faut retravailler rapidement toutes ces questions et ne pas laisser les personnels à l'abandon !

Vote : devant le manque de précisions apportées aux multiples questions des organisations syndicales, celles-ci, à l'unanimité, ont voté contre le projet présenté.

• Projet de circulaire relatif à l'organisation du temps de travail dans les DR(D)JSCS

Véritable serpent de mer, celui-ci, à l'état d'esquisse depuis des années, ce projet est chargé d'apporter des précisions aux dispositions édictées par l'arrêté du 5 novembre 2012 pris lui-même pour appliquer le décret du 25 août 2000 relatif à « l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat » ! 17 ans après, nous y voilà !

Vous trouverez en PJ le projet de circulaire sur lequel **la CGT** a demandé que soient prises en compte ses remarques, constantes elles aussi depuis de nombreuses années :

- 1) Rajouter **un cycle de travail à 35 heures** comme les dispositions originelles le prévoyaient (trois autres cycles de travail hebdomadaires sont définis par la circulaire dont un cycle à 36 heures avec deux options)

- 2) Requalifier la **semaine « complémentaire » en semaine « supplémentaire »** (acquis des luttes de mai 1968) et **conserver à ces 5 jours le statut de congés** et pas de jours RTT afin que les agents ne subissent pas des abattements en cas de maladie.
- 3) Le guide des règles de gestion ministériel de 2002 d'application à notre ministère de l'aménagement et la réduction du temps de travail, à ce jour non abrogé, prévoit des **compensations horaires pour les agents ne pouvant pas bénéficier des horaires individualisés** du fait de la spécificité de leur poste (secrétariat de direction, standard, accueil...) Nous demandons l'introduction de ces compensations dans la circulaire.
- 4) Ce guide des règles de gestion ministériel de 2002 prévoit également un **régime d'heures supplémentaires (payées ou récupérées)** pour les agents subissant à certains moments de l'année des volumes horaires très importants, ne pouvant être pris en compte par le crédit/débit de 12 heures : nous demandons que ces dispositions compensatoires soient introduites dans la circulaire afin que ces agents ne soient pas pénalisés (exemple des services chargés des « concours et examens » en DRDJSCS)

La CGT a enfin rappelé son **opposition à « l'article 10 »** (cadres non soumis à un décompte horaire de leur temps de travail). Même si la circulaire vise expressément les cadres supérieurs des DRDSJSCS, la notion d'agents « *bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée* » ouvre la voie prochaine à un élargissement progressif du champ d'application de cet article 10. (Ensemble des cadres A, certains cadres B ?)

Cette possibilité ouverte est dangereuse pour les personnels, dans un contexte de baisse continue des effectifs qui entraîne fatalement une pression de plus en plus forte sur les horaires et le temps de travail afin d'assurer les missions...

Résultat des votes :

Pour : UNSA

Contre : CGT, CFDT, SUD

Abstention : FO

Remarque : même si la circulaire n'a pas à être à nouveau présentée au CTM, **la CGT attend une prise en compte de ses demandes**

Points pour information

- **Procédure de labellisation égalité professionnelle et diversité 2017**
- **Rapport égalité femme homme 2015**
- **Rapport diversité 2015**

L'administration a présenté une série de procédures et de rapports dont le point commun est de contribuer à donner une belle image à nos ministères dits « sociaux » :

Un label « diversité » décerné par l'AFNOR après une procédure des plus rigoureuses, un rapport « égalité hommes femmes » et un rapport « diversité ».

L'ensemble de ces rapports et documents, au demeurant bien conçus, travaillés et présentés par la DRH, avec de nombreux chiffres et indicateurs, ont le mérite d'exister mais ne doivent pas occulter l'essentiel.

S'ils permettent en effet à nos ministres de communiquer en grande pompe, avec « tambours et trompettes », sur la soi disante « exemplarité » de nos ministères sociaux, ils ne créent pas pour autant sur le terrain les conditions de cette dernière :

La CGT sait bien, étant au contact quotidien des agents, que les mesures concrètes prises dans la fonction publique développent tout au contraire les inégalités, les discriminations de toutes sortes (entre sexes, syndicales etc)...la maltraitance au travail, chaque jour plus forte.

Pour ne citer que quelques exemples, la mobilité imposée par la réforme de l'Etat, le nouveau régime des primes « RIFSEEP » à la tête du client, le contournement de plus en plus évident des CAP par les directeurs qui veulent choisir le « bon profil », l'absence de promotions qui pèse davantage sur les femmes que sur les hommes, les difficultés d'intégration des personnels handicapés dans les services, les discriminations de toutes sortes à l'encontre des militants syndicaux, sont des réalités quotidiennes qui nécessitent des mesures concrètes, au-delà de la confection d'indicateurs ou la présence de cellules d'écoute. Cellule d'écoute nationale, qui selon l'aveu même de la DRH, est peu saisie, tant les actions menées et préconisations sont peu suivies d'effets !

- **Bilan 2016 du service civique**

Le service civique a vocation de permettre à un jeune de conduire une mission dans un service de nos ministères sociaux, sans exigence de CV, avec pour objectif son bien être.

La moyenne des contrats est de 8 mois.

L'objectif est de ne pas remplacer un emploi effectif d'agent public.

Le jeune est encadré par un tuteur qui reçoit à cet effet une formation spécifique, y compris pour l'accompagner sur la « post mission ».

Les missions proposées sont nombreuses et variées et touchent à de nombreux domaines dans le champ de compétence de nos ministères (égalité Femmes/Hommes, engagement citoyen, vie associative, numérique, sport santé, métiers du sport...)

Les services accueillant les jeunes sont situés essentiellement en cohésion sociale et Direccte.

Comme d'habitude, les ARS cultivent leur singularité et leur « autonomie de gestion » en ne proposant que très peu de missions (3 seulement à ce jour)

Les élus CGT : Catherine Marty, Badra Delhoum, Béatrice Leroy, Dominique Panico-Mialon, Nicolas Tasso, Laurent Ortic, Robert Gutierrez, Bruno Lanllier,

Expert CGT sur les SIDSIC: Bernard Bottega

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

Nom :

Affectation :

Prénom :

Corps :

Adresse :

Téléphone :

Email :

A renvoyer à : Syndicat SMAST-CGT - Ministère de la Santé - 14 avenue Duquesne - 75350 PARIS 07 SP

Tél : 01 40 56 50 19/ mél : syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr