



<http://smast-cgt.fr>

Comité technique ministériel du 12 décembre 2017

Ce comité était présidé par M. Blondel, DRH ministériel.

Suite à la demande de deux organisations syndicales (CGT et FO), **un point sur « Action Publique 2022 »** a été rajouté à l'ordre du jour. La CGT a fait à ce sujet la déclaration préalable jointe en PJ.

La CGT a fait également **une déclaration sur les déroulements de carrière et les promotions.** (jointe en PJ)

Points pour information

Action Publique 2022 (M. Gaillot)

La CGT a réclamé en urgence l'inscription de ce point en raison de son importance : Le gouvernement a en effet donné comme « feuille de route » à chaque ministère de préparer pour mai 2018 un « **plan de transformation ministériel** » qui s'inscrit dans **l'objectif de réduire de 3% la part des dépenses publiques dans le PIB d'ici 2022.** Pour cela, le ministère des Solidarités et de la Santé devra **prioriser, puis externaliser certaines missions voire purement et simplement en abandonner !** Cette démarche s'accompagnera **d'un plan pluriannuel de réduction budgétaire et des effectifs sans précédent !!!**

Pour l'administration, M. Gaillot a présenté la démarche dans ses grandes lignes :

- **Un calendrier en deux phases**

- . d'octobre 2017 à mars 2018, travail du Comité Action Publique 2022, qui regroupe plus d'une trentaine de personnes ;

- . de mars à l'été 2017, élaboration des feuilles de « transformation » ministérielles et interministérielles.

La mise en œuvre appartiendra à chaque ministère.

- **Le financement** : 700 millions d'euros, dont 200 pour 2018.

- **Deux types de chantiers**

- . 21 politiques publiques prioritaires. Le ministère est concerné par 78 de ces chantiers.

- . 5 chantiers transversaux (simplification administrative, transformation numérique, RH, organisation territoriale, gestion budgétaire et comptable).

Chaque ministère a eu à élaborer une contribution :

- avant le 1^{er} novembre 2017 sur les politiques publiques prioritaires ;
- avant le 1^{er} décembre 2017 sur chacun des 5 chantiers transversaux.

Tous les rapports intermédiaires sont confidentiels. Les agents n'en sauront rien.

La CGT a évidemment dénoncé cette stratégie du secret et des préparatifs de l'ombre.

A noter qu'hormis l'UNSA, qui a déclaré approuver cette démarche de réduction des déficits (mais pas le timing !...), toutes les organisations syndicales se sont élevées contre ce nouveau plan de démantèlement des services du ministère.

Une mobilisation de grande ampleur est nécessaire pour mettre en échec les projets néfastes du gouvernement.

Mesures indemnitaires et catégorielles réalisées en 2017, bilan CIA

Rappelons que le CIA ou « complément indemnitaire annuel », est la « prime au mérite » versée en cours d'année dans le cadre du nouveau dispositif des primes des fonctionnaires de l'Etat, le « RIFSEEP »

La CGT a fait les observations suivantes, en ce qui concerne le bilan de l'attribution du CIA à nos collègues :

- ***Sur la forme :***

Le champ d'investigation est restreint : les ARS ne sont pas concernées par ce bilan, ce qui en réduit considérablement la portée.

Nous ne disposons que de moyennes d'attribution : il aurait été préférable de disposer de fourchettes, avec des minimas et des maximas...

- ***Sur le fond :***

Chaque service établit sa propre politique locale d'attribution, sans distinguer les catégories, **faisant parfois doublon avec les critères d'attribution de l'IFSE.**

Cela est source de confusion, d'arbitraire, et donc d'inégalités territoriales entre les différents services. Mais fallait-il s'attendre à autre chose de la part d'une prime qui donne la main aux directeurs locaux ?

Certaines directions individualisent une partie du CIA, mais en limitant l'effet de cette différenciation entre les agents, et en harmonisant les montants versés au sein des différents niveaux hiérarchiques.

La proratisation du montant de cette prime en fonction du temps de présence constitue une sanction déguisée qui stigmatise les agents en arrêt maladie par exemple, source de maltraitance au travail supplémentaire.

Ainsi, c'est la double peine : les agents subissent les conséquences des réformes sur leur santé et en plus, ils perçoivent une rémunération plus faible.

Idem pour les temps partiels, qui touchent un CIA proratisé dans 30% des DRJSCS : c'est une discrimination et une atteinte supplémentaire à **l'égalité salariale Femmes/Hommes**. Les directions locales n'appliquent pas les recommandations de la circulaire.

Le dispositif occulte complètement **la performance collective**. La question de la cohésion des équipes de travail et le sens du service public au service des citoyens ne sont que très minoritairement pris en compte. Cela tend à diviser les agents et les équipes de travail plutôt qu'à renforcer la cohésion des services.

Ce document fait notamment apparaître que les services souhaitent **des modalités d'attribution communes**, donc un pilotage et un encadrement national.

En ce qui concerne l'administration centrale, Le **SMAST-CGT** a mené son enquête. **La quasi-totalité des directions et services n'ont pas réunis leur commission locale de concertation** alors que la décision créant ce type d'instance précise que les questions indemnitaires et les répartitions des enveloppes sont dans leur champ de compétence.

Il y a donc violation de la légalité d'une norme que l'administration a elle-même posée. Il convient de rappeler que dans son instruction, la DRH préconisait la saisine préalable des CLC. Force est de constater que les directions et services de l'administration centrale se sont assis dessus. Lorsque les CLC ont été réunies, ce n'est pas pour donner des informations mais pour écouter les représentants du personnel dont les interventions étaient limitées par l'absence de documents préparatoires d'information.

Sur les 14 directions et services constituant l'administration centrale, seules 3 directions (la DSI, la DGS et la DGT) ont fourni de l'information sur la manière dont elles allaient répartir leurs enveloppes et accepter le dialogue sur cette base. Les autres, rien.

C'est le retour de l'arbitraire le plus absolu. On peut supposer que les attributions se sont faites à la tête du client. C'est une situation contraire à l'état de droit qui veut que toute décision individuelle dérive d'une décision générale servant de référence et de base légale permettant à chacun d'exercer un recours. Il serait souhaitable qu'un point soit fait en comité technique d'administration centrale (CTAC).

Les réponses apportées par la DRH nationale :

- pour les agents à temps partiel, le plafond est proratisé. Les directions locales ont la main pour attribuer un CIA d'un montant compatible.
- la question d'un cadrage national est effectivement posée. C'est un sujet de discussion avec les réseaux concernés. A noter que ce sont les directions d'administration centrale qui sont les plus demandeuses de marges de manœuvre.
- Elle est d'accord pour faire le point en CTAC.

Rapport annuel d'activité de la CEMCAS

Rappel : la « CEMCAS » est la cellule d'écoute des ministères en charge des affaires sociales que chaque agent peut saisir s'il s'estime discriminé.

Après une baisse d'activité sensible, le niveau des saisines semble remonter progressivement en charge : 29 saisines sur l'année écoulée (au 30/06/2017) ; 47 dossiers déjà arrivés à ce jour pour la prochaine.

Sur 29 dossiers, les chiffres sont trop faibles pour qu'on puisse disposer de statistiques fiables. **Il semble toutefois que les saisines concernent majoritairement des seniors et des personnels de catégorie A.**

L'avocat auquel la CEMCAS a recours a expliqué la technique mise en œuvre par la cellule, la « **remédiation** » :

- un échange a lieu entre l'agent et l'avocat ; ce dernier recherche les manquements éventuels de l'administration sur la base du récit de l'agent.

- l'avocat conseille l'agent pour interpellier les bonnes personnes de la bonne manière.

Si les personnes interpellées ne répondent pas, la cellule prend le relais pour les interroger. Il faut parfois procéder à des relances, mais la cellule obtient des réponses. Les réponses peuvent dans certains cas satisfaire l'agent. La cellule peut aussi être amenée à émettre un avis de « *suspicion de discrimination* ».

La CGT a fait les observations suivantes :

- la CEMCAS est très peu connue des agents. Une campagne annuelle d'information en direction des agents serait nécessaire.

- l'encadrement ne porte pas le message sur les possibilités de saisine de la CEMCAS. Les agents victimes de discrimination sont bien souvent en souffrance. Le dispositif IAPR (offre d'un soutien psychologique sur demande d'un encadrant) est venu brouiller les cartes. Il faut recentrer le message sur la CEMCAS.

- la vraie question est de savoir ce qui se passe après qu'un avis de suspicion de discrimination ait été émis. Les directions acceptent-elles de se remettre en cause et de prendre des mesures pour mettre fin aux discriminations qui seraient avérées ?

La CGT n'a pas obtenu de réponse et c'est bien là que le bât blesse... Il serait souhaitable que le contenu et le nombre de mesures prises par les directions à la suite d'un avis constituent un indicateur du rapport annuel de la CEMCAS.

Points pour avis

Projet de décision relative aux conditions générales d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) par les organisations syndicales

Les textes de la Fonction Publique (1 décret, 1 arrêté) stipulent que chaque ministère doit prendre une décision sur le sujet.

La CGT a dénoncé la méthode appliquée par la direction. La DRH a réuni les organisations syndicales en 2015 pour discuter sur la base d'un premier projet. Les organisations syndicales ont toutes exprimé le souhait que de nombreuses dispositions soient revues. Puis, pendant deux ans, il ne s'est rien passé. Et à présent le ministère soumet à l'examen du comité technique pour avis un nouveau projet, inchangé sur les points qui avaient fait débat et aggravé sur d'autres points !

La CGT a rappelé les dispositions qu'elle estime inacceptables :

- l'exclusion des DDI du dispositif ;

- l'ingérence de l'administration sur le contenu des messages syndicaux. L'administration voudrait limiter la diffusion des messages syndicaux à ce qui lui semble acceptable !

- la multiplication des obstacles aux communications syndicales : incitation au refus de la lecture des messages par les agents, gestion des listes de diffusion communiquées par l'administration pour désinscrire ceux qui le demandent, autorisation préalable de l'administration pour un renvoi vers des sites syndicaux extérieurs au ministère...

Une disposition du texte est carrément insultante par l'évidence du propos : les organisations syndicales n'ont pas le droit de diffamer ni d'insulter ! Il a été rappelé que le ministère non plus ne disposait pas d'un tel droit...

Enfin, le ministère, sous couvert de sécurité informatique, se réserve un droit de coupure des communications syndicales en cas de problème. **En d'autres termes, on institue un droit de censure !**

Les autres organisations syndicales ont émis des observations allant dans le même sens. Le texte a été rejeté à l'unanimité. La DRH reconvoquera un comité technique pour le 21 décembre prochain avec un nouveau projet.

Plan ministériel de formation 2018

Comme les années précédentes, **la CGT** a fait observer que le document présenté n'était pas véritablement un plan mais plutôt un catalogue qui ne fait apparaître ni les orientations du ministère, ni les priorités, ni la remontée des besoins, ni la manière dont ces derniers seraient pris en compte. Comment avoir un échange constructif sans bilan quantitatif et qualitatif, sans objectifs à court terme ?

Par ailleurs le document ne tient pas compte de ce que **la CGT** a exprimé à de nombreuses reprises puisqu'il prévoit un large développement des « e-services » pour les préparations aux concours, alors même qu'il a été établi que le e-learning pouvait rendre des services appréciables pour certaines formations techniques mais était très contreproductif pour de nombreuses préparations pour des raisons de fond et de forme : pour la compréhension des sujets traités et pour les modalités d'accès dans des conditions satisfaisantes. Pour aider véritablement les agents, des formations physiques in situ s'avèrent indispensables

La CGT a enfin interpellé l'administration concernant deux nouvelles offres de formation relative à la contribution et à l'administration sur PACo, l'intranet des ministères sociaux.

- Combien de formateurs internes ou externes l'administration mettra-t-elle à disposition ?
- Une réplique en réseau local de PACo sera-t-elle disponible ?

L'administration fournira les réponses ultérieurement. Nous souhaitons les obtenir lors du CTM du 21 décembre 2017

Votes

POUR : 0

ABSTENTION : 7 voix = 5 UNSA, 2 FO

CONTRE : 8 voix = 4 CGT, 1 Sud, 3 CFDT.

L'avis du CTM est défavorable.

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