



COMPTE RENDU

DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL AFFAIRES SOCIALES(CSA-M/AS) DU 1ER JUIN 2023

<https://smast.reference-syndicale.fr/>

Le CSA-M, qu'est-ce que c'est, à quoi ça sert ?

Le CSA-M/AS est une instance nationale de concertation dans laquelle siègent les représentant.es élu.e.s des organisations syndicales représentatives du ministère de la santé et de la prévention. Ils et elles sont informé.e.s ou donnent leur avis sur de nombreux sujets comme les projets de texte relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services, aux promotions, à la mobilité, à l'égalité femmes/hommes, au temps de travail, au télétravail, aux primes, aux carrières et rémunérations...Et bien d'autres sujets de première importance !

Ce CSA-M/AS du 1^{er} juin 2023 était présidé par Mme Gardette-Humez, directrice des ressources humaines assistée par des membres de l'équipe de la DRH Ministérielle.

En bref, les sujets abordés à ce CSA-M :

1. Projet de décret portant dispositions statutaires relatives aux personnels de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) (pour avis)
2. Point sur les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité (pour avis)
3. Règlement intérieur du CSAM (pour information)
4. Modalités de désignation des représentants des personnels aux instances médicales ministérielles (pour information)
5. Présentation de l'arrêté du comité ministériel d'évaluation prévu par le décret n° 2022-720 du 27 avril 2022 relatif aux évaluations prévues par l'article L. 412-2 du code général de la fonction publique (pour information)
6. Présentation du rapport social unique (RSU) 2021 des ministères sociaux (pour information)
7. Présentation des modalités de travail et de calendrier en vue de la négociation d'un accord de protection sociale complémentaire (pour information)
8. Point sur l'agenda social (pour information)

1/ Projet de décret portant dispositions statutaires relatives aux personnels de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) (pour avis)

Ce projet de texte prévoit d'intégrer dans le corps des T3S (catégorie B) les 9 adjoints techniques de laboratoire (catégorie C) de l'agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé.

Cette intégration vise à régulariser leur situation statutaire vis-à-vis des qualifications qu'ils exercent d'ores et déjà au sein de l'agence.

Le projet de décret les reclasse entre le 7^{ème} et 8^{ème} échelon du 1^{er} grade de T3S, en fonction du grade et de l'échelon actuellement détenu, afin de ne pas provoquer des inversions de carrière.

La CGT a donné un avis favorable à ce reclassement, en notant toutefois que le 1^{er} grade des T3S est à ce jour rattrapé par le traitement minimum de la fonction publique (équivalent du SMIC) et que les gains de rémunération liés à ce reclassement sont donc à relativiser.

2/ Point sur les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité (pour avis)

Depuis la fin de l'examen des dossiers de mutation en CAP, les « lignes de gestion promotion » (LDG) définissent les orientations générales de la politique de mobilité dans les ministères sociaux ainsi que les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité. La directrice des ressources humaines a donc présenté pour avis le document retraçant ces LDG pour la période 2023-2027.

Rien de bien neuf dans ce document par rapport aux précédentes LDG, si ce n'est un étalage de principes, certes louables, mais qui ne sont assortis d'aucun moyen de coercition obligeant les différentes DRH locales des services déconcentrés et établissements publics à les mettre en œuvre.

Il en va ainsi de la transparence de la publication des postes, de la nécessité par les « employeurs » de respecter les priorités statutaires en matière de mobilité, de situation de handicap ou de présence minimale dans un quartier prioritaire de la ville.

Les services recruteurs sont simplement invités à examiner avec « une attention particulière » les demandes des agent.e.s qui relèvent de ces situations, afin d'éviter un risque contentieux.

La DRH Ministérielle n'oblige donc pas les DRH locales à respecter les textes réglementaires mais leur demande seulement de motiver précisément leur éventuel refus de recrutement opposés à ces agent.e.s !

Elle incite également les services recruteurs à observer des règles de composition des jurys de recrutement qui garantiraient le respect du label « diversité égalité » détenu par nos ministères.

Concernant le choix souvent fait de contractuels au détriment des titulaires, la directrice des ressources humaines s'est bornée à rappeler que la loi donne la possibilité aux établissements publics de recruter indifféremment titulaires ou contractuels sur des missions permanentes de l'Etat. Cependant, selon elle, le contrôleur budgétaire régional vérifie avant d'autoriser le recrutement que le poste a d'abord été proposé à la mobilité sur la bourse aux emplois appelée « place de l'emploi public ».

Enfin la CGT a demandé que le « parcours d'intégration » des élèves attachés et stagiaires ait un contenu concret car de nombreux collègues promus de SA en Attaché d'administration peinent à trouver des postes : face à l'insistance de la CGT sur ce point, la directrice des ressources humaines s'est engagée à tout mettre en œuvre pour que chaque promu.e trouve sa place dans un poste de catégorie A de nos services. La CGT ne manquera pas de lui faire remonter les dossiers ! La CGT a enfin insisté sur la nécessité de proposer des formations d'adaptation à l'emploi à nos collègues du corps des Attachés récemment promus dans des fonctions de cadre.

La CGT a donné un avis défavorable à ces LDG, en raison du peu de garanties qu'elles apportent aux personnels exerçant leur droit à mobilité

3/ Règlement intérieur du CSA M AS (pour information)

Le règlement intérieur de l'instance a fait l'objet d'échanges en vue de la définition d'un document commun aux différents CSA des ministères sociaux.

4/ Modalités de désignation des représentants des personnels aux instances médicales ministérielles (pour information)

La mise en place des « conseils médicaux », qui se substituent à la fois aux « comités médicaux » et aux « commissions de réforme » implique la désignation de nouveaux représentant.es du personnel qui devront être élu.es dans chaque structure détenant un comité social d'administration de proximité.

Ces représentant.e.s seront compétent.e.s pour suivre les dossiers des agent.e.s présentés dans les conseils médicaux dont relève leur administration de rattachement.

Des élections seront donc organisées au sein de chaque administration le 29 juin 2023 afin que ces représentant.e.s du personnel puissent siéger dans les conseils médicaux à compter du 1^{er} juillet 2023.

5/ Présentation de l'arrêté du comité ministériel d'évaluation prévu par le décret n° 2022-720 du 27 avril 2022 relatif aux évaluations prévues par l'article L. 412-2 du code général de la fonction publique (pour information)

Ce nouveau comité a pour objet d'accompagner les parcours professionnels des hauts fonctionnaires des ministères sociaux par le biais d'une évaluation périodique distincte de l'évaluation annuelle statutaire.

Cette évaluation est effectuée afin de prodiguer des recommandations au cadre supérieur concerné, dans une logique d'accompagnement individuel.

Elle sera également activée dans le cadre du processus d'intégration de ces hauts fonctionnaires dans le nouveau corps des administrateurs de l'état qui fusionne les différents corps de la haute fonction publique.

6/ Présentation du rapport social unique (RSU) 2021 des ministères sociaux (pour information)

A l'occasion de la présentation de ce rapport social unique dans le cadre du groupe de travail prévu à cet effet, il a été souligné la difficulté de faire remonter les indicateurs issus de certaines directions ou établissements publics dans la perspective de leur compilation. Il faut dire que 272 indicateurs sont requis, ce qui ne simplifie pas la tâche des services en charge de leur recueil !

L'objectif de la DRH-Ministérielle est de rattraper le décalage actuel de 2 ans puisque ce CSA-M/AS examinait des données datant de 2021.

Pour la CGT, s'il est important de compiler des données sur le plan national, il est surtout urgent d'en tirer les conséquences en termes d'inégalités salariales récurrentes, de déroulement de carrières insipides, de conditions de travail dégradées, de discriminations. Nous attendons par conséquent les propositions de la DRH Ministérielle, au-delà de la poudre aux yeux et de la com' autour des labels

diversité et égalité que le Ministère nous ressort sans cesse pour mieux s'exonérer de ses responsabilités...

7/ Présentation des modalités de travail et de calendrier en vue de la négociation d'un accord de protection sociale complémentaire (pour information)

La protection sociale complémentaire des agents de droit public va largement à changer l'horizon 2024.

Pour résumer :

- Un panier de soins type sera défini. Il sera pris en charge à hauteur de 50% par l'Etat employeur,
- Il est prévu une procédure de sélection d'un organisme de protection sociale complémentaire qui sera chargé de présenter une offre de tarification correspondant à ce panier de soins,
- La tarification évoluera chaque année et la participation financière versée à chaque agent.e de la part de l'Etat employeur, fixée à 50% du montant des cotisations, s'ajustera donc également chaque année,
- Ce dispositif sera d'application obligatoire pour les actifs, en échange d'une désocialisation et défiscalisation des cotisations. Il sera facultatif pour les ayants droits et les retraités,
- Une formation des représentant.e.s du personnel sera organisée par le Cabinet Adding, dans l'optique de la négociation d'un accord ministériel qui définira un cahier des charges, des critères de sélection de l'organisme de protection sociale, puis de la mise en œuvre et du pilotage annuel du dispositif.

8/ Point sur l'agenda social (pour information)

Un copieux agenda social est prévu d'ici la fin de l'année, en plus des instances officielles (CSA-M et CNC) :

- 1) La négociation d'un accord ministériel relatif à la protection sociale complémentaire, (voir point 7 ci-dessus),
- 2) Une négociation sur les droits et moyens syndicaux,
- 3) La tenue de groupes de travail catégoriels sur la filière santé environnement et sur la revalorisation du corps des IASS,
- 4) Un groupe de travail sur le RIFSEEP.

A l'occasion de l'évocation du groupe de travail sur le corps des IASS, la directrice des ressources humaines s'est engagée à communiquer à toutes les organisations syndicales une note recensant le nombre d'inspecteurs hors classe (IHC) dont le déroulement de carrière est à ce jour bloqué au dernier échelon de leur grade (106 agent.e.s environ seraient concerné.e.s)

Ces agent.e.s sont désormais promouvables au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle, (ICE) les conditions fonctionnelles d'accès à ce grade ayant été abrogées par le décret n°2023-127 du 22 février 2023.

La revendication de la CGT est claire : au titre du droit statutaire à la carrière, les objectifs affichés par la DRH (et arbitrés en interministériel) lors de la présentation de ce dossier au comité technique

ministériel de novembre 2023 doivent être appliqués dès la campagne de promotion 2023 : l'ensemble des IHC dont la carrière est bloquée doivent donc accéder au grade d'ICE.

ÉCOUTE.ES, INFORME.ES, PROTEGE.ES



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

SYNDIQUEZ-VOUS !

**Auprès de votre représentant CGT ou en ligne
(<https://smast.reference-syndicale.fr/se-syndiquer/>)**