



COMPTE RENDU

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

DU 12 JUIN 2025

<https://smast.syndicatcgt.fr/>

Des moyens en baisse dans un Ministère qui ne répond toujours pas aux attentes de ses personnels.

A l'ouverture de ce CSAM, la CGT a lu une déclaration (en pièce jointe) qui pointe les dérives de l'Etat dans l'affaire des eaux en bouteille Perrier, alerte le ministère sur le blocage de l'accès aux restaurants administratifs pour les stagiaires IASS en DDi, et rappelle que l'administration a refusé de mettre une participation employeur à la hauteur et bloqué les principales avancées portées par la CGT dans le cadre de la négociation sur la protection sociale complémentaire (mutuelle).

L'ordre du jour de ce CSAM a porté sur la situation à Mayotte, le projet de plan handicap entre le Ministère et le FIPHP, le bilan de la campagne CIA 2024, l'enveloppe catégorielle 2025, et la campagne de promotion de grade et de corps pour 2026.

I – Situation à Mayotte

Les conditions de travail des collègues à Mayotte restent difficiles. L'eau potable est toujours rationnée et l'ARS vient de constituer un stock pour les agent.es qui devrait tenir 6 mois. Les climatiseurs ne refonctionneront pas avant août 2025. Tous les bureaux ont été équipés de ventilateurs et climatiseurs portables. Le parc automobile a été endommagé et les véhicules n'ont pu être réparés en raison de l'indisponibilité des garages locaux et de la main d'œuvre. Le suivi qualisocial des agent.es est toujours en vigueur, les aides financières ont été attribuées et les astreintes payées. Aux conséquences du cyclone Chido s'ajoute aujourd'hui une épidémie de chikungunya sévère.

La CGT avait par le passé, déjà dénoncé l'insuffisance des moyens des services du Ministère à Mayotte, l'ARS notamment étant sous dotée depuis sa création. La DFAS doit donner des moyens supplémentaires, travailler un plan de rééquipement et assurer le déploiement de process de sécurité pour les agent.es. La CGT a rappelé que les risques d'accident du travail sont élevés (matériels lourds portés par les agent.es de la lutte antivectorielle) et que les protections individuelles doivent être adaptées, au regard des produits toxiques utilisés.

II - Projet de politique handicap entre les ministères sociaux et le FIPHP

Comme à l'accoutumé, la politique ministérielle des ressources humaines est à géométrie variable. La politique ministérielle du Handicap, ne s'adresse pas aux agents et agentes des ARS, des établissements publics et des services des territoires des Outre-mer de notre ministère alors que les agents et les agentes rémunérés.es par le ministère des DDETS sont intégrés.es au périmètre de la convention FIPHP. L'impraticable organisation territoriale de

l'Etat ne facilite pas le pilotage de cette politique en direction des agents et des agentes du niveau départemental qui pourrait en bénéficier.

Aucun des axes du plan d'actions passé (2022-2024) et à venir (2025-2028) n'aborde précisément le sujet du parcours professionnel de nos collègues fonctionnaires en situation de handicap (dispositif, bénéficiaires, moyen budgétaire). Pour rappel, jusqu'au 31 décembre 2026, Il existe pourtant un dispositif qui leur permet d'être détaché dans un corps de catégorie supérieure pour une durée minimale à la suite de laquelle une intégration dans le corps est possible. La CGT a demandé davantage de précision quant à la promotion de nos collègues en situation de handicap car il semblerait qu'en 2024 aucun agent ou agente de catégorie C n'ait pu en bénéficier.

La CGT, ayant observé une sur représentation des personnes en situation de handicap en CAP au motif de non-titularisation, demande un bilan chiffré de cette réalité.

Malgré un bilan 2022-2024 de politique dite « engagée » de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, malgré un taux d'emploi de 7,25 % en 2024 et la prévision d'un taux de 7% par an sur 4 ans, la CGT dénonce la baisse des objectifs en matière de recrutements des emplois pérennes (fonctionnaire et CDI) de 31 à 20 bénéficiaires par an, au profit des emplois précaires (apprenti.es, CDD, contrats aidés...) de 1 à 12 par an. Peut-on se réjouir qu'en matière de précarité d'emploi la DRH prévoit une certaine égalité de traitement entre les agent.es et les agents en situation de handicap ? C'est assurément insuffisant !

III - Bilan de la campagne du CIA 2024

Ce point a été l'occasion de relever quelques points importants :

- 1) Les ARS et les autres établissements publics sont exclus du dispositif statistique de notre Ministère : nous n'avons donc aucun bilan de l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA), un système « à la tête du client » et laissé totalement entre les mains des hiérarchies pour gratifier (ou pas) leur agent.es selon leur bon vouloir,
- 2) Les organisations syndicales ne disposent d'aucuns chiffres sur les enveloppes budgétaires globales consacrées au CIA,
- 3) Les organisations syndicales ne disposent d'aucunes données concernant les personnels contractuels, pourtant en forte progression dans nos services et éligibles au CI (complément indemnitaire équivalent au CIA),
- 4) Aucune analyse qualitative n'existe notamment en termes de critères d'attribution du CIA en vigueur dans les différentes agences, directions régionales et départementales, On sait néanmoins grâce aux échanges entre les représentants syndicaux des différents sites que les montants annuels des CIA sont sans commune mesure selon les affectations des personnels (du simple au quadruple selon les ARS par exemple) sans aucune justification si ce n'est la politique locale indemnitaire décidée par les directeurs.

Les statistiques présentées à ce CSAM mettent en avant un montant annuel moindre de CIA attribué aux femmes en administration centrale, notamment pour la catégorie A ! Cela pose question, particulièrement dans un ministère qui dispose de multiples labels visant à lutter contre toutes formes de discriminations !!!

Pour la CGT, ce dispositif inégalitaire et à tout point de vue injuste et « à la tête du client » doit être retiré et les crédits qui y sont affectés doivent être redéployés pour financer les évolutions statutaires et les promotions des personnels !

IV - Enveloppe catégorielle 2025

La DRH-Ministérielle a dévoilé son projet d'utilisation de l'enveloppe obtenue par notre ministère en loi de finances initiale 2025 pour mettre en œuvre des mesures catégorielles, soit 2,436 millions d'euros (comprenant des reports de crédits non utilisés de 2024) :

- 1) Convergence des montants du CIA entre les personnels de l'administration centrale et les services de l'Île de France (DRIETS et DRHIL et unités départementales),
- 2) Convergence des montants du CIA des agent.es de catégorie A (revalorisation du montant pivot de 100 euros) dans un souci de convergence interministérielle,
- 3) Resoclage de l'IFSE des MISP et PHISP et impact budgétaire de la linéarisation de l'accès à l'échelon sommital du dernier grade de MISP et PHISP Général,
- 4) Repositionnement de l'IFSE des autres corps de la filière sanitaire et sociale (c'est-à-dire les corps spécifiques aux ministères sociaux) : en clair, il s'agit de revoir les primes IFSE des agent.es de cette filière, situées au-dessus des « socles indemnitaires » de l'IFSE (minimas garantis), car le relèvement de ces socles a produit un effet de tassement des primes IFSE des personnels touchant un montant supérieur à ces socles...

Un groupe de travail sera organisé par la DRH-M à la rentrée pour discuter de ce sujet.

La CGT observe que la DRH-Ministérielle cible spécifiquement la catégorie A dans sa distribution de l'enveloppe catégorielle et les directions et services Parisiens au détriment des autres catégories B et C et des agent.es de « province ».

Certes la modicité de l'enveloppe catégorielle oblige à faire des choix mais quid de l'égalité de traitement entre les personnels selon la catégorie et l'affectation géographique ?

La CGT a demandé si les établissements publics, et notamment les ARS, percevraient ou pas des crédits complémentaires pour appliquer ces mesures. Par le passé, les ARS ont en effet auto-financé en tout ou partie les mesures catégorielles ou générales !! ce qui constitue clairement un frein à leur application !

Les militant.es locaux en ARS doivent sans cesse se battre pour les voir appliquer aux agent.es, les DG évoquant leur autonomie de gestion pour faire comme bon leur semble...

Une fois encore, l'augmentation des primes (au versement aléatoire et souvent à « la tête du client » et qui ne comptent pas pour le calcul des pensions de retraite) est privilégiée au détriment des mesures statutaires offrant des garanties pour toutes et tous (à l'exception notoire des MISP et PHISP mais qui ne concerne qu'une poignée de personnels de ces corps).

La CGT revendique la revalorisation de toutes les grilles de salaire des personnels qui subissent un tassement vers le SMIC en raison du blocage de l'insuffisance de la valeur du point indiciaire qui n'évolue pas au même rythme de l'inflation !

C'est sur cela que devrait porter l'effort budgétaire de notre ministère, ce qui nécessiterait bien entendu des enveloppes catégorielles bien plus conséquentes et donc une volonté politique (aujourd'hui absente) de la part de nos ministres de défendre leurs agent.es quel que soit leur corps et leur affectation !

V - Campagne de promotion de grade et de corps pour l'année 2026

1. Taux de promotion des catégories B et C applicable en 2026

Ces taux (appelés ratios « promus/promouvable ») sont indispensables pour calculer le nombre de promotions qui sont ensuite notifiés à chaque direction d'administration centrale, services déconcentrés, établissements publics (dont les ARS).

La DRH ministérielle nous a fait part des taux de promotion au tableau d'avancement arbitrés pour la campagne de promotion 2026 et notifiés par une note du 15 mai 2025 aux ministères sociaux. Ils sont globalement à la baisse par rapport à ceux en vigueur jusqu'à la dernière campagne budgétaire :

- Promotion au 2^{ème} grade de la catégorie C : 28% contre 26% jusqu'en 2025
- Promotion au 3^{ème} grade de la catégorie C : 15% contre 16,5 % jusqu'en 2025
- Promotion au 2^{ème} grade de la catégorie B : 16% au lieu de 18% jusqu'en 2025
- Promotion au 3^{ème} grade de la catégorie B : 13% contre 14 % jusqu'en 2025

Ces taux ne concernent que les corps interministériels (adjoints administratifs et techniques, secrétaires administratifs)

Les taux des corps dits « spécifiques » aux ministères sociaux, c'est-à-dire tous les autres, sont encore à l'arbitrage de la super-DRH qu'est la DGAFP, mais la DRH-M anticipe là aussi une baisse de 1 à 2 %...

Aucune remise en cause à ce jour des taux de promotion des listes d'aptitude (promotion de C en B et B en A).

2. Poursuite du plan de « repyramidage » de la catégorie C vers la catégorie B.

Ce plan de « repyramidage » a débuté en 2022, pour une période de 3 ans : concrètement, les promotions dans le corps des secrétaires administratifs ont augmenté significativement au titre des années 2022, 2023 et 2024, sur la base de la modification dérogatoire du décret statutaire du corps des secrétaires administratifs des ministères sociaux.

La DRH-Ministérielle a demandé la reconduction de ce plan, qui fait l'objet de la mise en réserve d'une enveloppe budgétaire spécifique en loi de finances. L'accord a été à ce jour obtenu de la part de la fonction publique mais pas du ministère du budget...

Selon l'étude d'impact de ce repyramidage, réalisée par la DRH-M en 2021, environ 125 promotions annuelles de C en B devaient être effectuées, soit une augmentation de l'ordre de 93 promotions par an à répartir entre les différentes structures d'affectation.

Si les taux de promotion revenaient à nouveau à hauteur de ceux de 2021, ou diminuaient significativement, de nombreux collègues de catégorie C seraient à nouveau bloqués pour l'accès à la catégorie B !

Ne nous y trompons pas : les taux de promotion en vigueur entre 2022 et 2024 étaient notoirement insuffisants !

Cependant, un retour au taux de 2021, c'est un pas de plus vers un blocage des promotions pour accéder à la catégorie B pour la grande majorité des collègues !

Enfin, la DRH-M a répondu à une question de la CGT sur le repyramidage de la catégorie B vers la catégorie A : le ministère a préféré concentrer ces demandes d'arbitrage sur les promotions de C en B afin de ne pas compromettre ses chances d'obtenir cette mesure de reconduction...

Pour la CGT, l'approche du sujet des promotions doit être globale et concerner l'ensemble des déroulements carrières, de C en B et de B en A, comme cela se pratique dans d'autres ministères, afin de ne pas recréer des blocages à l'étage supérieur !
Pour la CGT, ce « demi-plan » de repyramidage est donc irrecevable en l'état.

Vos élu.es au CSA « affaires sociales » en administration centrale :
Christophe Chalvet
Béatrice Leroy

ECOUTE.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.syndicatcgt.fr/se-syndiquer/>)**