union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

CSAM

Compte-rendu
COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTÉRIEL
mardi 14 octobre 2025

Déclaration préalable des représentants CGT

Cette déclaration a été lue en séance, en présence de Caroline Gardette Humez, Directrice des Ressources Humaines (DRH) des ministères sociaux.

La CGT n'épiloguera pas sur le spectacle navrant donné ces dernières semaines par les gouvernements qui se succèdent et les tentatives tout aussi peu glorieuses du président en exercice de ne pas vouloir prendre en compte la démocratie ainsi que la situation sociale du pays, situation dont il est le principal responsable. Nous aurions pu choisir de ne pas siéger à ce CSAM, malgré la nomination d'un ministre du Travail et des Solidarités et d'une énième ministre de la Santé. En effet, l'instabilité gouvernementale ne va vraisemblablement pas s'arrêter avec ce second gouvernement LECORNU. Rien de ce qui peut se dire et se décider dans cette instance n'est réellement fiable, tant les arbitrages sont susceptibles d'évoluer dans les semaines à venir. Mais nous sommes présent·es, pour les agent·es, car ce qui nous inquiète particulièrement, c'est le sort qui sera réservé aux ministères sociaux et à leurs services.

En effet, alors que des mobilisations importantes ont eu lieu à trois reprises, partout en France, depuis le mois de septembre, pour exiger la justice fiscale et sociale, l'abrogation de la réforme des retraites, une augmentation des salaires et des moyens supplémentaires pour les services publics, ce nouveau gouvernement se situe dans la droite ligne de ceux qui l'ont précédé.

Cette obstination à imposer la poursuite d'une politique rejetée par la population menace notamment les politiques de l'État des ministères sociaux.

La droite ligne, cela signifie aussi que les politique délétères qui impactent nos missions, réduisant nos moyens et dégradant nos conditions de travail, seront poursuivies, ce à quoi la CGT reste fondamentalement opposée. Logiquement, cela signifie également que la dégradation du dialogue social va se poursuivre.

En voici un exemple très parlant : le 26 aout dernier, vos services adressaient aux organisations syndicales un agenda social modifié, comportant notamment l'ouverture d'une négociation relative au plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, demandé par la CGT depuis longtemps. Un premier groupe de travail était inscrit à l'agenda pour ce vendredi 10 octobre.

Nos représentant·es CGT Santé-Solidarité et Travail, mandaté·es pour négocier, ont tenté de joindre vos services 48 heures avant la réunion, pour se faire confirmer se tenue et demander l'envoi d'un lien de visioconférence pour y participer. Comme souvent dans ce ministère, ils et elles se sont heurté·es à un mur de silence digne de la grande muette.

Syndicat National des Affaires Sanitaires et Sociales
(pour les ARS, la MNC, la cohésion sociale en DR(I)EETS et en DDETS)
syndicat-cgt-snass@sante.gouv.fr
https://www.snass-cgt.fr/

Syndicat des Ministères des Affaires Sociales et du Travail
(pour l'administration centrale)
syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr
https://smast.syndicatcgt.fr/

Nous avons fini par déduire que la réunion était finalement annulée en allant constater sur place, le jour même, que la porte de la salle était fermée.

Nous supposons dès lors qu'il vous a semblé qu'envoyer un message d'annulation de la réunion de négociation pour informer les OS, ce qui se fait couramment dans ce genre de situation, était probablement trop respectueux.

Ce mépris pour les représentant·es du personnel et le dialogue social n'est pas acceptable et la CGT le dénonce. Vous vous placez également en contradiction avec une mission que vous semblez refuser de jouer : celle d'assumer les conditions d'un dialogue social exigeant.

Pourtant, le passif est lourd :

- les négociations sur le dialogue social sur lesquelles vous vous êtes engagé·es en signant un protocole d'accord, avant de vous assoir dessus ;
- celles également de la PSC où vous avez commencé à négocier pendant plusieurs réunions sans mandat, faisant perdre un temps précieux à tout le monde ;
- aujourd'hui le report et l'annulation d'une réunion de négociation sur l'égalité professionnelle, dans votre coin, sans en avertir les organisations concernées.

Si la CGT est exigeante c'est parce qu'elle prend son rôle au sérieux et aussi parce qu'elle constate une dégradation continue du dialogue social et du respect des représentant·es des agent.es.

En soit, c'est un des maillons essentiels de la démocratie, via des revendications, des propositions et des interpellations, que vous négligez.

Alors soyez certain·es que nos représentant·es continueront à dénoncer, y compris auprès des ministres, les manquements de cette administration et à porter les revendications des agent·es sur leurs évolutions de carrière, sur la progression de leurs rémunérations, pour une meilleure reconnaissance du travail, sur l'amélioration des conditions de travail et sur le respect de leurs missions. ◆

Point d'information sur le Rapport Social Unique (RSU) 2024

Le RSU est un document, qu'on appelait précédemment bilan social, regroupant l'ensemble des informations, pour une année civile, sur la structure de l'emploi, la mobilité professionnelle, les recrutements, la formation, la santé et la sécurité au travail (dont les statistiques des accidents de service et maladies professionnelles), etc.

La CGT a une nouvelle fois rappelé à la DRH ses obligations quant à la mise à disposition de la Base de Données Sociale (BDS) prévue par l'article L231.1 du code général de la fonction publique. Mise en place par une ordonnance de 2021, cette BDS sert en principe à alimenter le RSU. Or, cette BDS n'existe toujours pas au sein des ministères sociaux. On peut dès lors s'interroger sur la fiabilité et la complétude des données sociales mobilisées pour rédiger le RSU. De fait, il apparaît que pour de nombreux items, les informations sont partielles et que certains services ne remontent pas les informations nécessaires.

La DRH ministérielle doit assumer pleinement son rôle et contraindre l'ensemble des services centraux et territoriaux (dont les ARS) à lui remonter des données sociales complètes et fiables.

La CGT exige désormais la mise à disposition rapide de la BDS, en application de la réglementation en vigueur. La DRH ministérielle se retranche derrière le fait que les Directions Départementales Interministérielles (DDI) relèvent de la tutelle du ministère de l'intérieur pour expliquer que les données sont incomplètes. Qu'elle assure déjà une collecte exhaustive complète et fiable pour l'ensemble du champ de l'Administration Centrale (AC), des DR(I)EETS et surtout des ARS, ce sera déjà pas mal !

Enfin, présenter et commenter des bilans, c'est bien, mais définir des plans d'actions et les soumettre aux instances représentatives, c'est mieux. La CGT déplore notamment l'absence de toute politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPEC) et demande l'inscription de ce point à l'ordre du jour d'un prochain CSAM. ◆

Index de l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2024

Créé par la loi du 19 juillet 2023, cet index est destiné à mesurer les écarts entre les femmes et les hommes, principalement en matière de rémunération et de déroulement de carrière. Chaque indicateur aboutit à un score.

Pour la CGT, si cet index a le mérite d'exister, il produit des scores pour le moins avantageux qui ne contribuent pas à rendre visibles et lisibles les écarts les plus flagrants.

Un exemple : le score relatif aux écarts de rémunération entre les fonctionnaires repose sur des modalités de calcul et de pondération qui en biaisent totalement le résultat. Ainsi, la neutralisation de l'effet temps partiel et de l'effet dit de « ségrégation des corps », alors que ce sont précisément des déterminants de l'inégalité entre femmes et hommes, pose problème. Cette critique vaut aussi pour les indicateurs des index dans le privé d'ailleurs. Ce retraitement aboutit à minorer fortement l'écart de rémunération et s'assurer d'excellents scores. Le score de 39/40 attribué aux ministères sociaux en témoigne.

L'index ne rend pas compte fidèlement des écarts entre les femmes et les hommes. Il faut un accord assorti d'indicateurs plus précis et d'actions contraignantes pour faire reculer les inégalités !

À l'inverse, certains indicateurs démontrent (ou ne parviennent pas à atténuer) des écarts inquiétants.

C'est le cas du score relatif aux écarts de rémunération entre les contractuel·les. Les ministères sociaux obtiennent une note de 5/10. Le résultat de cet indicateur démontre, s'il en était besoin, que le cadre du statut de la fonction publique est significativement plus protecteur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des scores, les écarts constatés montrent qu'il y a un problème d'inégalité salariale qui n'est pas réglé, une absence de moyens financiers et donc de volonté politique pour réduire ces écarts.

Pour la CGT, il y a urgence à négocier un accord ambitieux sur l'égalité professionnelle dans les ministères sociaux. Des indicateurs plus fiables et plus fins que ceux de l'index doivent être mis en place. Mais il ne suffit pas de mesurer les écarts et de constater les inégalités professionnelles. Il faut agir pour les faire reculer, par exemple en posant le principe d'un strict respect du rapport numérique femme / homme dans l'effectif de chaque corps et grade, pour les promotions et avancements. ◆

Bilan de l'action sociale ministérielle pour l'année 2024

L'action sociale est organisée sur 3 niveaux : interministériel, ministériel et régional, ce qui n'en facilite pas l'approche pour les agent·es. Ce bilan est essentiellement orienté sur l'action sociale du Ministère. On note une amélioration dans le circuit des demandes, puisqu'aujourd'hui elles doivent passer par le « portail agent », ce qui permet de déposer une demande depuis un smartphone ou un ordinateur.

Le bilan 2024 consacre une baisse non négligeable des moyens (-4 %) soit plus de 317 000 € de moins qu'en 2023. Des moyens donc réduits pour les agent·es alors que les besoins et les difficultés s'accroissent.

En témoigne l'augmentation des aides financières (secours) de près de 25 % depuis 2022, ce qui montre qu'il y a toujours plus d'agent·es en difficulté financière dans le ministère. Les moyens mis sur les CESU préfinancés augmente lui aussi légèrement. On relève que leur utilisation est bien moins restrictive que les CESU de l'action sociale Interministérielle.

La CGT dénonce la baisse des moyens de l'action sociale, dans un contexte de recherche d'économie du gouvernement. L'action sociale joue un rôle d'appui essentiel pour les agent·es du Ministère. Au regard de leurs besoins, il devient nécessaire de revaloriser l'action sociale et de développer ces politiques dans les Ministères sociaux. La CGT regrette que la DRH n'ait pas la capacité d'exposer sa politique notamment en matière de restauration, faisant la sourde oreille à notre dénonciation des inégalités de traitement, dont le traitement discriminatoire des contractuel·les.

L'action sociale ministérielle ne doit pas faire les frais des coupes budgétaires !

La CGT considère que l'effort fait par la DRH ministérielle se limite au respect des obligations fixées par la DGAFP à l'exception de l'élargissement des bénéficiaires du chèque scolarité.

La CGT souligne que la politique menée en matière de logement n'est pas satisfaisante laissant de nombreux·se agent·es sans solution. Nos organisations syndicales CGT sont très attentives au recyclage de la subvention d'équilibre donnée actuellement aux mutuelles référencées. La DRH a annoncé que le financement d'une partie de la protection sociale à partir de 2026 s'élèverait à 5,5 millions d'euros.

La CGT sera particulièrement attentive au bilan 2025 de l'action sociale qui portera la marque des économies budgétaires 2025. ◆

Bilan des dispositifs de signalements pour l'année 2024

Il s'agit des dispositifs prévus par l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agent·es s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Dans notre ministère, il y a deux dispositifs : la Ligne d'Écoute et d'Accompagnement (LEA) et le signalement direct auprès de la DRH ministérielle.

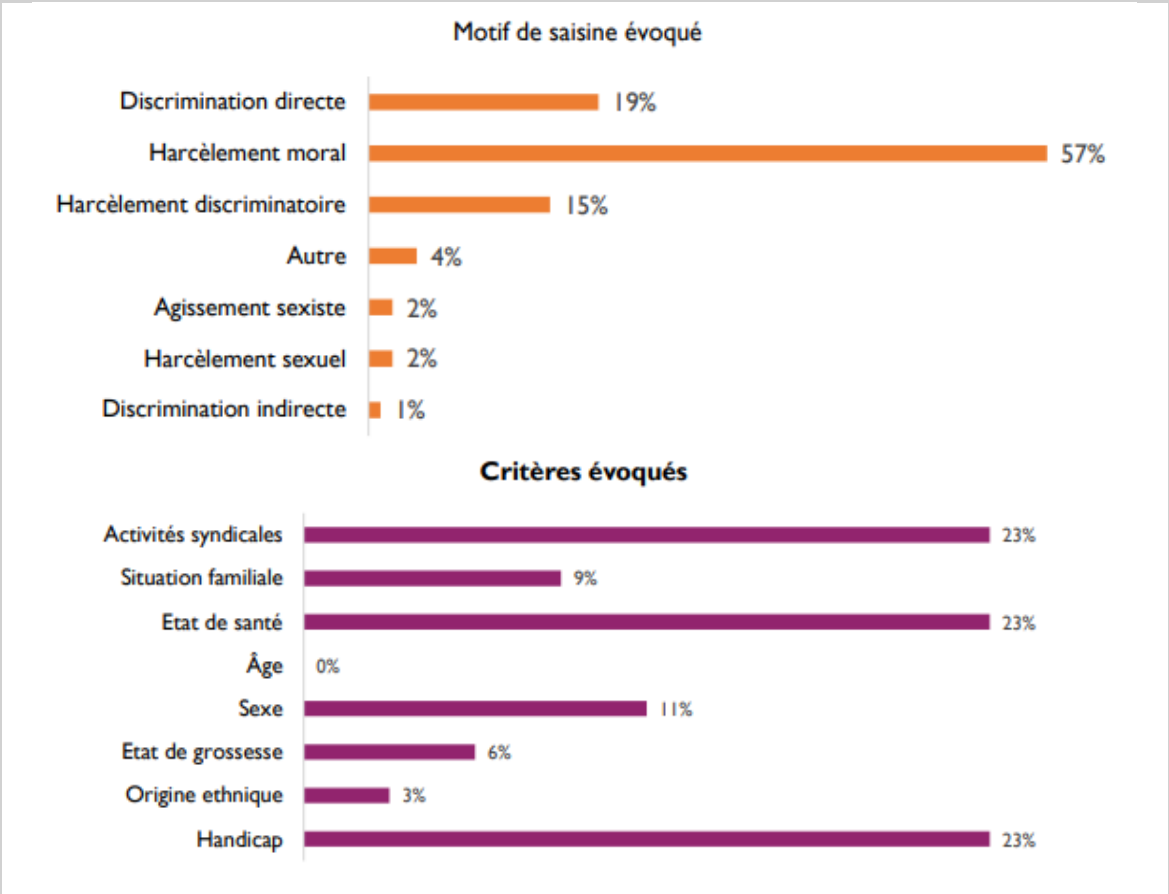
La LEA est sous-traitée au cabinet Concept RSE (https://conceptrse.fr/), présent à ce CSAM pour présenter le bilan du dispositif.

99 signalements ont été reçus en 2024 contre 87 en 2023. Ces signalements sont majoritairement portés par des victimes. Elles représentent 86 % des signalants contre 14 % pour les témoins. 77 % des signalant·es sont de femmes, majoritairement des titulaires relevant de la catégorie A. Un doublement du nombre de signalements est constaté en administration centrale.

Le motif du harcèlement moral représente 57 % des signalements contre 49 % en 2023. 4% des signalements relèvent des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). Les auteur·rices sont majoritairement des supérieurs hiérarchiques (80%).

91 signalements ont été traités (8 signalements étaient mal orientés). 50 dossiers sont passés sur un examen de la situation à partir des documents fournies. 7 dossiers ont été considérés comme irrecevables et 13 ont été clos à la suite d'un désistement des agent·es. 13 dossiers ont finalement pu accéder à la phase de traitement approfondi contradictoire (levée de l'anonymat). C'est à ce stade que la partie mise en cause est sollicitée.

6 saisines ont finalement reçu un avis négatif, c'est-à-dire que les éléments rapportés par l'agent·e n'ont pas été confirmés. Sur les 3 cas ayant reçu un avis positif, 1 agent·e a quitté le ministère et 2 avis ont donné lieu à des recommandations adressée au service de l'agent·e concerné·e.



Source : Bilan LEA année 2024 – Concept RSE

Pour la CGT, ce bilan illustre le parcours du combattant que constitue la saisine de la LEA et le véritable filtre que constituent les étapes nécessaires à l'obtention d'un avis assorti de recommandations. Sur 99 signalements, seuls 3 situations ont reçu un avis positif, c'est-à-dire une reconnaissance de la matérialité et de la qualification des faits signalés. C'est évidemment très peu et ces chiffres ne sont pas de nature à encourager les agent·es à franchir le pas d'une saisine de la LEA.

Une partie des saisines aurait pour objet de solliciter une information, plus que d'engager un véritable signalement. C'est en tout cas ce que met en avant Concept RSE. Dont acte. Il n'en reste pas moins qu'entre les désistements et les mises en attente de dossier à l'initiative des signalant·es, ce sont près d'une vingtaine de signalant·es qui renoncent à s'engager dans la phase contradictoire impliquant une levée de l'anonymat, avec la saisine du service et du ou de la supérieur·e hiérarchique mis·e en cause.

Les agents qui font un signalement doivent être protégés de toute pression, menace de sanction ou mesure de rétorsion de la part de leur hiérarchie.

Ces chiffres ne font que confirmer une réalité, sur laquelle nous avons alerté la DRH ministérielle à plusieurs reprises : des agent·es craignent des mesures de rétorsion et des procédures dilatoires (notamment disciplinaires) lorsqu'ils prennent le risque de faire un signalement et de mettre en cause leur hiérarchie. C'est à la DRH de protéger les signalant·es face à ce risque.

Ce bilan ne comporte aucune donnée sur les délais de traitement des signalements. La CGT demande que les prochains bilans soient enrichis sur ce point.

Enfin, une fois encore, il ne suffit pas de faire des bilans, il faut agir pour faire reculer les discriminations et les comportements toxiques, qui sont le plus souvent le fait de supérieur·es hiérarchiques. ◆

Point sur l'activité des conseils médicaux

La CGT est présente pour répondre à toutes les sollicitations des agent·es qui voudraient être accompagné·es lors d'une saisine des conseils médicaux, qu'ils et elles se trouvent en AC, en ARS ou en services déconcentrés. Les avis donnés par les Conseils médicaux ont un impact important sur les carrières des agent·es. La CGT est très attentive sur les décisions de l'administration concernant les prononcés de mise en invalidité ou en retraite d'office.

Les représentants du personnel doivent disposer des informations leur permettant de représenter et défendre les agent·es.

Attention ! la DRH ministérielle refuse désormais de faire les démarches nécessaires pour pouvoir communiquer aux représentant·es du personnel présent·es au conseil médical les coordonnées des agent·es qui y sont convoqué·es. Leur prétexte ? Au conseil médical le rôle des représentant·es du personnel n'est pas de représenter les agent·es mais d'être garant·es du bon fonctionnement.

Sur ce point, la CGT a répondu que le fonctionnement n'était pas bon : les délais de convocation ne permettent pas d'étudier les dossiers qui sont trop nombreux, mal renseignés par l'administration et survolés par les médecins. Les informations partagées en instance sont floues, les modèles de documents ne sont pas à jour de la réglementation et les délais de notification des résultats sont très longs. ◆

Programmation de l'agenda social 2026

La DRHM présente un agenda social chargé, qui devra être bouclé avant le mois de décembre 2026, en raison de la tenue des élections professionnelles dans la fonction publique, du 3 au 10 décembre 2026.

La CGT appelle surtout la DRHM à respecter ses engagements, notamment en matière de négociation collective (égalité professionnelle, droits syndicaux, etc.) et à s'inscrire dans un « dialogue social » respectueux et rigoureux (respect d'un délai de prévenance lorsque des instances doivent être reprogrammées, transmission des documents dans les délais réglementaires, prise en compte des demandes des organisations syndicales dans la fixation des ordres du jour, etc.). ◆