

Compte-Rendu CTM du 26 janvier 2021

Représentants SNPASS-FO :

- Juan NAVARRO (titulaire) - ARS OCCITANIE
Juan.navarro@ars.sante.fr
- Florence BOURDEN (suppléante) - ARS ARA
Florence.bourden@ars.sante.fr

Le Comité Technique Ministériel était présidé par Monsieur Pascal BERNARD (DRH ministériel) ainsi qu'une participation de Monsieur Etienne CHAMPION, Secrétaire Général ministériel.

ORDRE DU JOUR

- 1) Point sur la mise en œuvre de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE) (**pour information**)
- 2) Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 11 septembre 2020 fixant la liste des corps prévue à l'article 1er du décret n° 2020-121 du 13 février 2020 relatif à l'organisation de concours nationaux à affectation locale pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat (**pour avis**)
- 3) Offre/plan ministériel de formation 2021 (**pour avis**)
- 4) Calendrier de préparation aux concours et aux examens professionnels (**pour information**)
- 5) Projet d'agenda social 2021 (**pour information**)
- 6) Instruction relative à la gestion du dispositif de rupture conventionnelle au sein des ministères sociaux (**pour information**)
- 7) Questions diverses

Monsieur Pascal BERNARD (DRH ministériel) nous indique que Monsieur Etienne CHAMPION, Secrétaire Général ministériel interviendra à partir de 12h00.

1) POINT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT (OTE)

Les prochaines étapes à retenir :

- Après la phase positionnement des agents qui se situera en février, la phase de recueil de l'avis des instances sur les arrêtés d'organisation des DREETS vont être mises en place. Le mois de mars sera consacré également à la préparation des décisions qui seront nécessaires à la mise en fonctionnement concret des DREETS au 1^{er} avril prochain. Avec la publication à venir de l'arrêté d'organisation, la préparation des arrêtés de délégation de signature et les arrêtés portant organisation des affectations des agents dans les unités de contrôle des futures DREETS et DDETS.
- En ce qui concerne les emplois de direction et les emplois fonctionnels au sein des nouveaux services, les travaux de cotation sont en cours dans le cadre de saisine du guichet unique pour finaliser les propositions qui ont été portées à l'occasion de la création des nouveaux services.
- L'état des lieux de la réforme de l'OTE interpelle sur la problématique des nominations des directeurs de pôles issus de la cohésion sociale. Il est important que les directeurs fassent partis des CODIR et que l'ancien directeur régional des DRJSCS soient nommés « adjoints » si le directeur côté Travail est nommé directeur régional des nouvelles structures.
- M. BERNARD (DRH) insiste beaucoup sur la transformation RH qui sera soumise à la Ministre de la fonction publique qui est en train d'ajuster et de renforcer les compétences transversales et primordiales : la création d'une culture commune. Les DREETS ne peuvent fonctionner pleinement et jouer véritablement leur rôle que si les deux cultures s'enrichissent mutuellement.
- Le secrétariat général, ainsi que les préfigureurs nous informe que l'ensemble des expertises et compétences et les enjeux liés aux missions dans le périmètre de la cohésion sociale soient parfaitement pris en compte, respectés et garantis au sein des nouvelles structures. Le décret portant organisation des DREETS donnent la latitude aux préfets de Région et aux directeurs régionaux pour organiser la DREES sur un modèle de 3 ou de 4 pôles. Ce choix revient aux préfigureurs en accord avec le préfet de Région et aussi avec le SGMAS pour savoir s'ils répondent aux prescriptions des décrets.

FO constate qu'il y a une différence entre ce qui est présenté et ce qu'il se passe sur le terrain, les agents ont dû mal à s'y retrouver. L'état territorial est déstabilisé. Il est important que des comités de suivi soient mis en place et qu'ils perdurent.

Il est important qu'une culture commune fonctionne au sein des DREETS, c'est une évolution importante du service public.

- Dans le cadre des futures DREETS, il est réaffirmé que le directeur régional non préfigureur occupera des fonctions de directeur régional délégué et sera nécessairement issu de l'autre réseau. Il en est de même dans l'organisation en pôle, chaque chef de pôle sera sur emploi fonctionnel. Le pôle cohésion sociale sera également sur emploi fonctionnel, dans les mêmes conditions que les autres chefs de pôles.

FO signale à l'AC que les agents nous interpellent et souhaite la mise en place d'un comité de suivi qui permettrait de faire remonter des situations à problèmes pour les agents grandement fragilisés et déstabilisés.

Des agents envisagent de quitter notre ministère, il faut être très vigilant car nous allons perdre des compétences sur ce champ.

Les citoyens ne sont pas plus en demande de ces nouvelles structures au même titre qu'ils ne l'étaient pas plus lors de la mise en place de DRDJSJS.

FO demande un éclaircissement sur ce qui vient d'être présenté et la réalité sur le terrain de l'intérêt porté à l'ensemble des agents de la cohésion sociale.

→ Le DRH confirme que le comité de suivi sur l'accord OTE est mensuel et sera ajouter un regard particulier sur tous les emplois qui seront examinés, la part des collègues cohésion sociale à tous les niveaux d'emplois, notamment à ceux des emplois fonctionnels ou emplois de direction.

2) PROJET D'ARRETE MODIFIANT L'ARRETE DU 11 SEPTEMBRE 2020 FIXANT LA LISTE DES CORPS PREVUE A L'ARTICLE 1ER DU DECRET N° 2020-121 DU 13 FEVRIER 2020 RELATIF A L'ORGANISATION DE CONCOURS NATIONAUX A AFFECTATION LOCALE POUR LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

Un concours de SACS sera organisé en fin d'année pour pourvoir des postes dans des territoires où il y a des vacances structurelles notamment en Ile-de-France. Les écrits auront lieu en octobre et les oraux en décembre. D'autres concours d'affectation locale – promotion inspecteur en parallèle du concours d'affectation nationale. Ce projet d'arrêté est soumis car il doit être publié courant février puisque les inscriptions vont s'ouvrir au 1er semestre.

FO demande des éclaircissements sur la mise en place de ces concours par rapport aux affectations issues des concours. Bon nombre d'admissibles se retrouvent parfois nommés dans d'autres régions et FO voudraient être sûr que les structures organisationnelles feront remonter leur besoin d'effectifs afin que le ministère organise ces concours au niveau national en affectant de facto les lauréats dans la structure locale où ils auraient passé le concours.

La DRH répond que dans cet arrêté, les postes à pourvoir seront inscrits afin de permettre aux agents de concourir. Les lieux d'affectation seront précisés dans l'arrêté d'ouverture. Les agents ne pourront concourir qu'à un seul concours local ou national.

Le ministère a pris l'initiative d'organiser ces concours en lien avec les services où il y a des besoins structurels. Le concours aura lieu le même jour, sur les mêmes épreuves écrites que ce soit au niveau régional ou national. Les candidats inscrits auront des postes dans les régions de leur choix.

VOTE : **POUR :** CFDT=4 ; **FO**=2 ; UNSA=5
 ABSTENTION : CGT=4

❖ **INTERVENTION DE M. ETIENNE CHAMPION** qui souhaitait participer à cet échange.

Le Secrétaire général rappelle que le ministère vit une situation plus que particulière, que l'ensemble de ces structures, qu'elles soient en Administration centrale, en Services déconcentrés, ou en Agences régionales de santé, elles sont soumises à un rythme et sollicitations hors du commun, à une pression qui est devenue un quotidien.

Cette crise est en premier lieu sanitaire, mais elle est aussi économique et sociale, dans ce cadre-là, c'est bien l'ensemble des services du ministère, en centrale, au niveau régional et départemental, que cette notion de cohésion sociale est, dans ce contexte, plus que jamais d'actualité.

Le sujet de la réforme OTE ayant été abordé ce matin, M. CHAMPION veut indiquer que ce n'est absolument pas une remise en cause de la cohésion sociale, au contraire c'est une manière différente de l'organiser. C'est un sujet de mise en œuvre mais aussi de vigilance de notre part, que ce soit sur l'organisation, que sur la mutualisation des services supports.

FO remercie le Secrétaire général d'avoir pu recevoir toutes les organisations syndicales (OS) aujourd'hui.

Dans un contexte de crise sanitaire, **FO** avait alerté le SG depuis le mois de mars 2020 en le sollicitant pour une rencontre, la même sollicitation a été faite auprès du Ministre.

FO remercie le SG pour la mise en place des bilatérales. Qu'elles soient le début d'un dialogue social surtout dans le contexte actuel de l'OTE, car les organisations syndicales ne s'y retrouvent pas.

FO demande que la reconnaissance auprès des services, des agents, doit passer par des actes concrets.

FO évoque qu'actuellement, les agents travaillent très dur dans les ARS et dans les autres directions.

Au sujet de la réforme OTE, et au vu du baromètre social qui a fait l'objet d'une présentation en DDI le 22 janvier 2021, au même titre que le baromètre social du Ministère, on ne peut pas dire que FO soit satisfait de ce qu'il se passe même si on note deux points positifs qui sont la confiance entre la hiérarchie et la bonne entente au sein de l'environnement immédiat. **FO** l'avait souligné par rapport aux ARS, que sans la solidarité entre agents les ARS auraient tout simplement explosé.

FO évoque l'accompagnement RH de proximité qui a fait également des progrès.

FO souligne que les organisations syndicales ont été élues par des agents pour porter leur parole et bien entendu, ce que l'on recherche tous, c'est l'intérêt général et le bien-être au travail. Aujourd'hui, le lieu de travail est devenu un lieu de souffrance et **FO** demande de mettre fin à la baisse des effectifs dans les structures. Une réflexion doit être menée afin de faciliter la promotion des agents par le biais de ratio.

Sur un sujet où **FO** est littéralement attaché, c'est sur l'application des textes Fonction Publique à tous les agents des ministères sociaux où qu'ils soient affectés. Il est anormal aujourd'hui, et on va le vivre très prochainement avec la disparition des CAP, que les directeurs d'ARS mais aussi les autres directeurs d'établissements publics, puissent s'octroyer le droit de créer eux-mêmes leurs lignes directrices de gestion pour promouvoir comme bon leur semble.

FO s'opposera systématiquement à chaque directeur qui ne respectera pas les lignes directrices que nous combattons pour autant, mais elles existent. Nous avons essayé avec le DRH ministériel de mettre en place un dialogue sur cette thématique et surtout éviter d'exclure représentants du personnel de ces discussions. C'est une forte demande de **FO**.

Réponse apportée par le SGMAS :

- Réalité objective qui est la charge de travail sur l'ensemble des services et de l'ampleur absolument exceptionnelle en ARS et aussi en administration centrale, cette réalité existe aussi en directions régionales et départementales. Elle nous est imposée par le fait que cette crise touche de plein fouet le ministère et notre cœur de mission.
- Ce qui peut être fait :
La logique des renforts va être mise en place et va s'accroître
Le recours ponctuel à des cabinets de conseils est aussi une mesure de renforcement, et non une remise en cause de la compétence des fonctionnaires, dû à une explosion de la charge de travail.
- OTE : Une vigilance particulière sera apportée pour la présence de la cohésion sociale au sein des nouvelles structures.
Le transfert du pilotage des fonctions supports avec la mise en place des secrétariats généraux communs. Il faut avoir un recensement assez précis de l'ensemble de ces sujets pour cibler les sujets et traiter les problèmes concrets.
- Au sujet des lignes directrices, il y a un principe de déclinaison.
- Concernant les bilatérales, le SG accepte la demande de **FO** en considérant que ces bilatérales n'ont pas vocation à être unique, et donc à se reproduire. Le SG souhaite rencontrer les OS de façon régulière, ce qui permettra de faire un certain nombre de points.

Le dialogue social se fonde sur deux piliers, celui des instances formelles et n'exclue pas les rencontres informelles qui ont aussi vocation à nourrir le formel et le SG veillera à ce que ces réunions aient un rythme régulier et raisonnable.

- Lignes Directrices de gestion : le SG est en lien étroit avec les ARS pour proposer au final des lignes directrices de gestion qui garantissent l'équité et la fluidité des parcours et les passerelles facilitées entre l'administration et les fonctionnaires affectés dans les ARS. Les ARS sont les premiers à demander à travailler étroitement avec l'AC pour qu'un cadre harmonisé s'impose à tous, tout en prenant en compte quelques spécificités qu'on ne peut pas nier.
Un travail étroit et important sera présenté lors d'un CTM et aussi au CNC.
Toutes les alertes faites sont très précieuses et nous aide à progresser.
- Au sujet des missions en ARS, une réflexion sera menée sur un certain nombre d'adaptation afin de tenir compte de nouvelles modalités de travail qui auront été mise en place.

3) OFFRE/PLAN MINISTERIEL DE FORMATION 2021

La DRH présente le campus managérial et les formations qui ont pu être mises en œuvre en 2020 et la programmation sur 2021.

Le campus a été créé en janvier 2020 au sein du Pôle d'accompagnement du management et de l'organisation de la DRH des ministères sociaux. C'est à la fois un espace numérique du pôle, interactif et d'apprentissage. La population cible ce sont les responsables d'équipes mais aussi les responsables de projet et tous ceux qui voudraient se former sur des sujets où accéder à des fonctions.

Depuis avril, toutes les offres sont proposées à distance.
75 sessions ont été réalisées en 2020 pour 820 demandes.

Concernant les perspectives 2021 sur les formations campus, 80 sessions de formation à distance sont prévues. Des formations/actions sur le plan OTE sont également prévues.

L'offre de formation 2021 pour le périmètre santé/cohésion sociale a été préparé par la mission formation.

Une commission formation a été réalisée en janvier 2021 afin de présenter cette offre dans le détail et recueillir les observations.

L'offre 2021 s'inscrit en cohérence avec le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2021/2023 qui est en cours d'élaboration à la DGAFP.

FO remercie les équipes pour le travail réalisé sur les différentes thématiques de formation.

FO note également que suite au groupe de travail, le service formation a retenu un certain nombre de formations sollicités depuis des années, notamment le module « droit syndical » la formation de la filière technique.

FO note que toutes ces formations sont extrêmement importantes.

FO avait sollicité la formation sur la thématique comité médical et commission de réforme mais vu que ces instances vont évoluer, elles seront au calendrier plus tard.

Le Plan de formation ministériel est proposé au vote :

POUR : CFDT=4 ; **FO**=2 ; UNSA=4

ABSTENTION : CGT=4

4) CALENDRIER DE PREPARATION AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS PROFESSIONNELS

Le calendrier de préparation aux concours de droit commun/examens est présenté.

- Cela concerne tous les SA pour tous les grades. Les inscriptions sont en cours, certaines sont en cours et cela jusqu'à fin février.

- Concernant les grades d'attachés, pour AAE, les inscriptions sont terminées. Pour le grade AAP, elles interviendront dans le trimestre.
- Une préparation pour le concours de T3S principal, T3S principal par avancement de grade et T3S en chef sera proposée durant le 1^{er} trimestre.
- Pour le concours internet d'IASS, l'appel à candidature devrait être transmis courant février. Pour l'examen profession d'IHC, les inscriptions sont terminées.

Les formations restent dématérialisées pour des raisons sanitaires. Les prestataires sont mobilisés dans ce sens. Si la situation sanitaire le permet, le service formation espère proposer la formation aux oraux en présentiel et en conditions réelles, sachant que ces préparations devront intervenir dans le courant de l'été. Si la situation ne le permet toujours pas, les équipes restent mobilisées pour proposer d'autres substituts.

5) PROJET D'AGENDA SOCIAL 2021

Le projet d'agenda social est présenté, celui a vocation d'être actualisé régulièrement en fonction des nouvelles demandes faites. A ce stade, sont prévus :

4 CTM Affaires sociales / Santé + 2 conjoint avec Travail/Emploi.

Il est demandé que l'agenda social regroupe toutes les instances comme il existait auparavant.

- Actuellement, le calendrier global des instances est publié sur ECHOS.

ORGANISATION DES PROCHAINES ELECTIONS

Dans le cadre de l'OTE, L'AC est tenue d'organiser les élections professionnelles afin de mettre en place les nouvelles instances dans les DREEDS, dans les DEDS cela concernera le ministère de l'intérieur. Les instances renouvelées doivent être mises en place avant le 31 octobre 2021. La proposition de rallier ces élections en 2022, où toutes les instances seront renouvelées, n'a pas été suivie par la DGAFP.

Ces élections interviennent car il y a une modification de plus de 20% du corps électoral.

Trois plannings possibles ont été élaborés sachant que l'AC est tenu par un certain nombre d'échéances et de délais.

Le scrutin doit avoir lieu avant le 31 octobre 2021, date de mise en place des instances :

1) L'hypothèse la plus tardive qui a été envisagée :

Date possible du scrutin : 21 octobre 2021

Proclamation des résultats : 26 octobre 2021

Date limite de dépôt des candidatures : 9 septembre 2021

2) Deuxième hypothèse :

Date possible du scrutin : 14 octobre 2021

Date limite de dépôt des candidatures : 2 septembre 2021

3) Troisième hypothèse :

Date possible du scrutin : 30 septembre 2021

Date limite de dépôt des candidatures : 19 août 2021

FO intervient en désaccord sur ce qui a été présenté.

Une possibilité pour un scrutin le 7 octobre est possible mais il pose les mêmes difficultés que celui du 30 septembre. La date limite de dépôt des candidatures serait le 28 août.

Le délai est très juste par rapport à l'installation des nouvelles instances prévues pour le 31 octobre.

Il faut tenir compte des 15 jours de convocation.

FO rebondit à propos de la mise en place des instances pour le 31 octobre. FO demande d'éclaircir ce point. Les élections en ARS ont été compliquées et celles-ci vont l'être aussi !

→ Le décret prévoit une installation des instances avant le 31 octobre comme pour les ARS avant le 1^{er} janvier 2021. C'est pourquoi, l'installation des CACT s'est faite en décembre, c'est la même formulation.

Le DRH reprendra la formulation précise du décret, article 27.

Des questions se posent sur l'installation concrète des nouvelles instances avant le 31 octobre.

Le vote électronique est fort probable mais n'est pas encore arrêté.

FO rappelle que ce sont nos élections professionnelles, plus nous aurons le temps pour travailler le sujet, plus cela sera confortable.

Le DRH prendra l'attache de la DGAFP afin d'obtenir toutes les réponses à ces questionnements.

6) INSTRUCTION RELATIVE A LA GESTION DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE AU SEIN DES MINISTERES SOCIAUX

Rappel du cadre général du dispositif qui est issue de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. Il s'agit d'une nouvelle modalité de départ de l'administration pour tous les agents fonctionnaires et il est précisé que pour le moment, il existe un dispositif expérimental qui devrait durer jusqu'en 2025.

C'est un dispositif qui s'applique également aux agents contractuels

Il s'agit d'un accord entre deux parties, l'employeur et l'agent. Elle est, soit à la demande de l'employeur ou de l'agent. Si c'est à la demande de l'agent, elle est faite sous forme cadrée juridiquement, par courrier en LRAR adressé à son employeur. A compter de la réception du courrier, il est suivi d'un premier entretien avec l'autorité qui permet à l'agent d'explicitier sa démarche. Lorsqu'il s'agit d'une démarche professionnelle avérée, deux entretiens peuvent être fait au préalable de la démarche. Il faut que l'agent est bien en tête les conséquences de la rupture.

Le compte-rendu de l'entretien est géré par le service RH de proximité, il doit s'assurer que l'agent est d'accord avec l'entretien et qu'il valide le compte rendu.

Les demandes de rupture conventionnelle sont centralisées au niveau de l'administration centrale, de manière à permettre de traiter en équité ces demandes.

Les services déconcentrés son systématiquement tenus informés.

La décision est centralisée, de même que le calcul du montant de la rupture.

Un des éléments qui est souligné, c'est que la DRH des ministères sociaux, en lien avec les services déconcentrés et les établissements publics, doit absolument s'assurer de la bonne compréhension du dispositif lors des échanges qui sont conduits avec les agents candidats.

Concernant la demande, le principal point à retenir, c'est qu'il s'agit d'une rupture qui permet à l'agent de quitter l'administration pour déployer un nouveau projet professionnel.

Les autres critères pris en compte sont la nature du poste occupé et les compétences de l'agent, notamment la rareté des ressources pour certains corps ; l'intérêt de l'administration et de l'employeur (chaque partie doit y trouver son compte) l'impact financier : cela implique un coût en terme de versement d'une indemnité d'une part, et un deuxième coût direct, étant la prise en compte par l'employeur des allocations de retour à l'emploi qui sont générés par le départ de la personne, lorsque celle-ci n'a pas un projet professionnel directement mobilisable après avoir quitté la fonction publique.

En termes de données, il y a environ une centaine de demandes qui ont été reçues au niveau de la DRH des ministères sociaux tous métiers confondus. Sur ces 100 demandes, 6 demandes de rupture conventionnelle ont été accordées. Cela correspond à la nature des dossiers reçus qui

sont très rarement de réels projets professionnels qui puissent être mis en œuvre à court moyen terme.

Il y a très peu de projets professionnels qui peuvent se déployer sous forme de salariat et qu'après instruction des projets, ceux-ci peuvent se déployer sous forme d'auto-entreprenariat.

Bien souvent les demandes ne sont pas bien étudiées par les agents car nous constatons que sur certains dossiers, dès qu'un accord de principe est accordé au niveau de la DRH des ministères sociaux, la mise en œuvre reste parfois compliquée du fait de l'insuffisance de préparation de la reconversion professionnelle

La convention de rupture est identique pour l'ensemble des agents du ministère qui reprend l'arrêté de février 2020, avec en annexe, un modèle de rupture conventionnelle.

Pour les agents contractuels de droit public dans les ARS, il est souhaitable que l'ARS intègre dans le cadre de la doctrine des ministères sociaux, une unicité de doctrine. L'ARS ne sollicite pas l'avis de la DRH et elle est libre de gérer le dispositif de rupture conventionnelle dans le cadre réglementaire tel qu'il est rappelé dans l'instruction.

Le calcul des indemnités est fait au niveau national, parfois, il est possible que des périodes de fonction publique ou autres qui ne sont pas connues de RENOIRH, car l'outil n'a pas d'antériorité sur la carrière des agents. Il y a toujours une validation du calcul et un échange avec l'agent pour vérifier que toutes les années nécessaires sont validées pour le calcul de la base du plancher.

En ce qui concerne la suppression du poste, le principe a été posé au niveau de la DRH, pour financer la rupture conventionnelle et son coût annuel, on partait du principe que l'on supprimait l'ETP. C'est un frein qui permet aussi à l'administration de proximité de l'agent de s'interroger réellement sur l'intérêt du départ de celui-ci. En matière de perte de compétence, de perte de ressources et en perte de formation, il faut qu'il y ait un équilibre avec ce qui pourrait être conclu avec l'agent.

L'impact financier avec le calcul direct et indirect du coût de la rupture conventionnelle, il en ressort que ce calcul n'est pas négligeable.

FO rappelle qu'elle est très attentive sur le fait que la rupture conventionnelle ne doit pas être prise par les agents comme une échappatoire.

En ce qui concerne les délais de traitement des dossiers, **FO** exige une procédure clarifiée, homogène car chaque dossier est différent. Il ne faut pas attendre d'en avoir plusieurs pour les instruire, par contre, il faut tenir informé les agents sur le traitement de leur demande.

Réponse de l'administration :

- En principe, il y a un délai de deux mois, la non-réponse équivaut à un refus. En revanche, on essaie de formaliser chaque réponse et on n'applique pas forcément le délai de deux mois.

FO demande confirmation dès lors qu'il y a accord entre l'agent, la structure et l'administration centrale, c'est bien l'administration centrale qui prend l'arrêté de rupture conventionnelle ?

- L'administration centrale prend l'arrêté de radiation des cadres, elle acte que l'agent sort du corps des fonctionnaires et on ferme aussi son compte affilié retraite. C'est cela qui entraîne la convention de rupture signée par les deux parties.

Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le plancher est calculé dans la limite de 24 ans d'ancienneté, si l'agent a 35 ans, c'est calculé sur la base des 24 années, si l'agent a 5 années d'ancienneté, c'est calculé sur la base des 5 ans et cela représente très peu de choses.

L'indemnité plancher équivaut environ à 9,6 mois de traitement brut mensuel de l'année N-1 au titre duquel on signe la convention de rupture conventionnelle. Le plafond, c'est 24 mois de cette même référence.

Pour les ministères sociaux et pour toutes les demandes, on applique le calcul sur les 24 années d'ancienneté, c'est-à-dire le calcul sur la base plancher, et cette proposition est soumise à l'agent. On calcule en fonction de l'ancienneté de l'agent, on ne va pas au-delà de la proposition. Il y a un principe d'équité. En général, les DG ARS suivent l'avis et le calcul de l'indemnité de départ proposé par la DRH.

Autre question : **FO** rappelle à quel moment la DRH compte envoyer le document final sur les LDG aux organisations syndicales.

→ Le DRH répond que le document sera transmis dans les prochains jours.

Les sujets sont épuisés, fin de la séance.

Force Ouvrière vous informe... Force Ouvrière vous défend.

ADHEREZ A FORCE OUVRIERE

Bulletin d'adhésion au SNPASS-FO

Nom : Prénom :
Adresse : Direction :

A remettre à la section départementale du SNPASS-FO ou à la permanence nationale :
SNPASS-FO – 14, avenue Duquesne – 75007 PARIS
Tel : 01 40 56 43 04 ou 01 40 56 43 77
Mail : syndicat-fo-adm-centrale@sante.gouv.fr

