



CSA Ministériel-Affaires Sociales du 14 octobre 2025

Une instance consacrée à des bilans et des points d'étapes.

- **Point d'étape PSC :**

Un point d'étape de l'affiliation à la complémentaire santé obligatoire a été présenté, ainsi que les modalités d'information aux agents des conséquences de la non-affiliation (hors droit de dispense) dans le cadre de l'affiliation dite d'office du 1^{er} novembre au 31 décembre.

02/10/2025

Etablissement	Nombre total d'agents	Nombre d'agents affiliés	Nombre d'agents en cours de signature	Nombre d'agents dispensés	Taux d'engagement
Centrale	3 771	2 122	85	630	75,95 %
DREETS & DDETS	8 440	5 310	240	1 248	81,07 %
ARS	7 032	3 647	184	1 116	72,23 %
EPA	5 800	2 782	195	1 189	73,22 %
TOTAUX	25 043	13 861	704	4 183	76,00 %

Quant au **volet prévoyance**, la **CFDT** alerte sur la possibilité de pouvoir conserver sa prévoyance de référence uniquement avec la MGAS dont les contrats santé et prévoyance n'étaient pas couplés et ce, à l'inverse de la MGEN. **Aussi, les contrats de prévoyance MGEN de référence s'arrêteront au 31 décembre 2025 en même temps que leur contrat MGEN santé de référence.**

La **CFDT** a indiqué que la majorité de agents concernés n'a pas pris la mesure de cet arrêt des contrats. Elle interpelle la DHR pour diffuser cette information largement auprès des agents concernés. La **CFDT** précise que les agents devront s'orienter vers une prévoyance de leur choix dans des délais plus restreints faute d'interruption de couverture.

- **Rapport Social Unique 2024 des Ministères Sociaux :**

A l'issue de la refonte du décret 2021, du travail sur les indicateurs, de la récolte les données SIRH... la DRH se dit prête à la transmission d'une Base de la Données Sociales pour les ministères sociaux d'ici juin 2026.

Que dire... force de constater que faute d'outils RH fiables et communs à tout le périmètre, du manque d'effectif, l'administration peine à répondre à ses obligations imposées par la loi de transformation sociale de 2020. Cette base de données sera-t-elle fiable et complète pour l'élaboration des prochains RSU avec la prise en compte de tous les périmètres des ministères sociaux ?

Le RSU souffre d'année en année de l'instabilité du ministère (OTE, fusion des BOP, périmètre ministériel) et donc du suivi de l'évolution et de la comparaison des données. Le RSU présente encore les mêmes lacunes, avec des données non exhaustives, des bilans sans analyses qualitatives, sans prospective et ambition de perspectives à débattre au sein du dialogue social, des données manquantes sur l'indemnitaire, la Qualité de Vie et Condition de Travail, et l'abandon du recueil des données sur la santé et sécurité au travail dans les DDETS(PP). Un RSU qui fait encore l'impasse sur une demande de longue haleine des représentants du personnel quant à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Thème sur lequel la DRH s'engage, lors de cette instance, à l'ouverture d'un groupe de travail. A suivre !

Un RSU dit ministériel (plus de 19 600 agents sur la base de 2025) qui se borne principalement aux données de l'administration centrale (environ 3 400 agents), excluant les ARS (plus de 7 200 agents) sous couvert de leur autonomie de gestion, l'absence de remontées des DDi laissées à la seule responsabilité du ministère de l'intérieur, et des remontées partielles des Directions Régionales. A titre d'illustration, le RSU de la DRIETS présenté en instance locale du 7 octobre concerne l'année antérieure soit 2023. La **CFDT** pointe l'absence de pilotage réel de la part de la DRH sur l'ensemble des secteurs du périmètre ministériel.

- **Index égalité du MTSSF (données 2024) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat :**

Un bel outil de communication ou l'employeur, qu'il soit Ministériel ou privé est toujours gagnant !

La DRH présente fièrement les résultats de l'index pour les ministères sociaux. La **CFDT** souligne que l'index égalité sur les rémunérations est moins favorable pour les agents contractuels. Il est noté que l'écart de rémunération brute de 12,5% entre les hommes et les femmes est légèrement plus favorable pour les contractuels que pour les titulaires avec un écart de rémunération brute de 15,1% entre les hommes et les femmes.

Il est indiqué que le maximum des points est attribué à l'indicateur « promotion de corps ». Néanmoins, dans le détail le corps des AAE semble moins favorable aux femmes avec un taux de 2% contre 3,5% pour les hommes (écart de - 0,6%).

Quant à l'indicateur de promotion de grade il est noté un écart de 2,4% en faveur des femmes sans le détail des corps, juste la mention « d'une augmentation en faveur des femmes sur certains grades (attaché hors classe, IGS, MISP, DAT) ».

Difficile d'apprécier réellement les résultats sur la base de calcul général de cet index qui de premier abord pointe des résultats dits aux objectifs atteints pour les années 2022, 2023 et 2024.

Pour la **CFDT**, il faudrait travailler sur des comparaisons avec les autres ministères pour les corps interministériels et neutraliser les situations à faibles effectifs. Les écarts d'inégalité salariale et de promotion ne pouvant s'analyser qu'au travers de bilans détaillés et analysés des différentes campagnes de promotions et d'une BDS de qualité accompagnés d'une politique volontariste d'égalité professionnelle avec des moyens attribués.

A noter, que l'instabilité gouvernementale et la valse des ministres ont fait une première victime : la négociation portant sur le plan égalité professionnelle entre femmes et homme pour les prochaines années ! Elle devait être bouclée avant fin 2025... La question est de savoir si la première réunion de lancement pourra être programmées avant la fin de l'année.

- **Bilan de l'action sociale 2024... Ministérielle :**

La **CFDT** déplore le manque de communication de cet élément sur tout le périmètre ministériel. Elle saisit l'occasion de ce point pour rappeler aux agents les 3 niveaux d'action sociale :

1-Action sociale interministérielle <https://www.fonction-publique.gouv.fr/action-sociale-interministerielle>

- La participation au financement des vacances et des loisirs (chèques vacances)
- Le Chèque Emploi Service Universel (CESU) garde d'enfants 0 à 6 ans
- L'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP)
- L'aide au maintien à domicile
- Actions mises en œuvre par les sections régionales interministérielles d'action sociale
- Dispositifs de réservation interministérielle de logements sociaux et de place en crèche
- Dispositifs de logements temporaires

La CFDT dénonce une la baisse constante de l'action sociale interministérielle et la tendance pour 2026 : - 29 Millions d'euros au projet de budget. Ci-joint le compte rendu **CFDT** du comité interministériel d'action sociale du 16 octobre 2025.

2-Action sociale ministérielle sous conditions du Quotient Familial - [Simulateur](#) via Paco

- Activités sportives et culturelles
- Garde et éducation des enfants (CESU, aide à l'éducation)
- Handicap (allocation enfants handicapés, séjours en centre)
- Vacances et loisirs (chèques vacances, séjours enfants, séjours adultes et enfants)
- Logement (aide au nouveau logement, aide à l'installation des personnels)
- Santé
- Aides financières

La gestion des prestations individuelles est facilitée par un système d'information PEPS en interface avec RenoiRH permettant aux agents de déposer leur demande : [Portail agent](#)

3-Action sociale régionale à la marge faute de moyens dédiés, tel que les chèques cadeaux pour Noël en direction des agents (maintenus ou non selon les régions), en complément parfois de celui des enfants pour lequel le budget a été réaugmenté de 26% après une baisse importante en 2023.

Un bilan chiffré de la consommation de l'action sociale nous a été présenté sous forme d'enveloppe consommée ou de nombre de demandes abouties mais sans la donne du pourcentage total d'agents par périmètre. Élément essentiel pour pouvoir apprécier l'effectif pour chaque mesure. Cette année encore la **CFDT** constate que ce bilan est partiel puisqu'il s'appuie sur une enquête... et qu'un grand nombre de régions n'ont pas répondu. Ce qui biaise là encore les analyses. Une baisse de 85% de la prestation pour la petite enfance est constatée, thématique concernant uniquement l'administration centrale, au regard de la présence de la crèche sur Duquesne. Une politique de logement absente, les ministères sociaux n'ayant toujours pas de parc immobilier. Concernant l'accès au nouveau logement, en administration centrale notons que seuls 28 agents en ont été bénéficiaires dont 11 de catégorie A sur la tranche d'âge de 25 à 29 ans). Une baisse de 11% des prestations individuelles d'action sociale, une augmentation de 24% de l'aide financière... 141 agents ont bénéficié d'une aide financière à hauteur d'une moyenne de secours de 1 625€. A noter qu'il y a eu 34 refus pour cause de QF trop élevé ou du caractère social non avéré. Un bilan 2024 de 8 541 356€ marqué par une baisse des moyens de l'action sociale à hauteur de 4 % par rapport à 2023 en cette période d'austérité croissante, et de pauvreté accentuée. Et le Projet de loi des Finances 2026 ne présage rien de bon. **La CFDT a insisté pour disposer d'un bilan des non-recours aux prestations ?** Quelles orientations pour 2025, notamment avec l'impact de la PSC (entre 4,5 à 5 millions d'€ en surcoût) ? Quelles spécificités de plus aux Ministères SOCIAUX par rapport à l'interministérialité ou des ministères plus avenants ? **La CFDT renouvelle sa demande d'une réelle politique d'action sociale et de la mise en place d'un GT ministériel dédié.**

- **Point sur les conseils médicaux :**

La **CFDT** n'a cessé de réclamer un bilan et une analyse qualitative de la réforme du 1^{er} mars 2022 sur les conseils médicaux. Le bilan interministériel n'a toujours pas été effectué par la DGAFF.

La **CFDT** renouvelle sa demande des remontées sur le stock de dossiers, leur répartition (notamment en DRIETS avec la gestion de 8 départements), la charge de travail, le retour sur l'application Vadim qui ne semble pas encore déployé sur toutes les directions pour accélérer les délais de traitement, la typologie des dossiers et notamment des décisions prises en matière d'inaptitude, d'invalidité ou de mise en retraite d'office. Des négociations vont s'engager sur l'invalidité en interministériel.

Un échange a eu lieu en séance concernant la communication des coordonnées des agents convoqués. En effet, elles ne sont plus communiquées aux représentants du personnel siégeant au conseil médical considérés par l'administration au rôle de garant du bon fonctionnement, ajoutant que « ce n'est pas une instance paritaire ! ».

La **CFDT** invite fortement les agents à la sollicitation des représentants du personnel en amont et demande à l'administration de bien communiquer sur la possibilité de l'agent d'être accompagné. Nous constatons que les dossiers sont plus nombreux en formations restreintes (entre représentants médicaux), que les séances sont lourdes (plus de 40 dossiers par séance), le temps de passage des dossiers en express, les délais de convocation trop courts (réglementairement 8 jours) pour permettre l'étude des dossiers par les représentants du personnel, ainsi que les traitements dus aux reports d'instance faute d'effectif de médecins experts. La DRH a indiqué avoir demandé la valorisation de leur tarification pour favoriser les candidatures.

La **CFDT** pointe également le turn-over des agents pour le traitement des dossiers et la difficulté à maintenir une liste effective de représentants du personnel de plus en plus réduite, sachant que ces instances sont aussi soumises au respect de quorum. La DRH note que la DGAFF a connaissance des difficultés et pointe que les conditions améliorées du CLM depuis la réforme permettrait de fluidifier les conseils médicaux. La DRH a porté la demande de modification des textes pour le traitement des dossiers des agents des ARS au niveau départemental (à la charge des DDETS), au lieu du niveau ministériel actuel et reste en attente de réponse de la DGAFF.

- **Bilan 2024 des dispositifs de signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes :

Communément connu sous le nom de LEA (Ligne d'Écoute et d'Accompagnement (y compris les opérateurs sous tutelle des MSo).

Points marquants : les signalements sont en augmentation passant de 87 en 2023 à 99 en 2024. 51% des signalements concernent tous le périmètre des services déconcentrés avec le 1/3 du volume global en région Ile-de-France. La ligne hiérarchique est mise en cause dans 80% des signalements enregistrés (dont 52% en hiérarchie directe) en 2024, contre 66% en 2023. A retenir : seuls 3 dossiers ont abouti donnant lieu à des recommandations pour 2, l'agent lié au 3^{ème} dossier a quitté le ministère.

Autre point marquant, le nombre de dossiers non poursuivis à la suite de l'abandon du signalant lors de la levée de l'anonymat nécessaire à la phase contradictoire en direction de l'agent ou du service mis en cause. **La CFTD rappelle que L'administration doit être garante des mesures de protection des agents déclencheurs d'une alerte ou d'un signalement notamment quand la hiérarchie est mise en cause.**

La **CFTD** questionne sur différents aspects : Quelles suites sont données quand la réponse du traitement de LEA ne donne pas un avis favorable au suivi ou à la conclusion du dossier ? Quelles sont les actions engagées quand les signalements concernent la même ligne hiérarchique ou le même service ? Quel suivi des suites données en disciplinaire notamment de niveau 1 dont la visibilité est hors champ des CAP/CCP ?

La **CFTD** déplore des délais de traitement trop longs bien que réduits à un maximum de 6 mois, propices aux tensions internes en conséquence des signalements. Trop de signalements se concluent par des arrêts maladie, des changements de poste, voire d'administration.

La CFTD demande de renforcer le rôle de la F3SCT M sur ce sujet, par le biais de saisine des Inspectrices Santé et Sécurité au Travail placées auprès de l'IGAS (dans la limite des deux ISST mobilisables), du recours plus régulièrement à des enquêtes internes (trop souvent refusées par les directions), de favoriser les signalements dans les registres SST (inconnus des agents, inaccessibles voire parfois inexistantes), de valoriser les acteurs de prévention locaux (quand ils existent !), la formation des encadrants sans oublier la médiation et l'accompagnement syndical ... Nous demandons aussi un bilan complet des signalements via les différents canaux de signalements : direct auprès de la DRH ministérielle, des organisations syndicales, des acteurs de prévention, de la ligne hiérarchique...

Enfin, la **CFTD** regrette que lors de l'examen de ce point aucune information n'a été apportée sur l'activité de la Médiatrice, pas plus que sur le recours à la protection fonctionnelle par exemple.

- **Point sur la programmation des travaux et l'agenda social 2026 :**

L'exercice 2026 ne sera pas de tout repos. Il sera marqué par les élections professionnelles dans les fonctions publiques du 3 au 10 décembre 2026... ce qui va inévitablement raccourcir les autres travaux notamment :

1- Les négociations identifiées :

- Contractuels (l'ouverture d'un accord qui était prévu durant ce dernier semestre).
- Egalité professionnelle (les travaux étaient aussi programmés sur ce dernier trimestre).
- Elections professionnelles 2026. Les travaux devront se poursuivre très rapidement.

2-Les sujets identifiés et réglementaires dont du statutaires (ingénieurs du génie sanitaire), des bilans annuels (LDG promotion, campagne CIA 2025, formation 2025...), et les orientations (plan de formation, orientations indemnitaires...), sans oublier le RSU, les points d'étapes PSC...

3-Autres revendications des organisations syndicales :

- **GPEC : La DHR s'est engagée à un groupe de travail...**
- LDG mobilité procédure de choix avec textes réglementaires à tenir.
- Politique handicap.
- Réouverture de la négociation des porteurs de mandat et des droits syndicaux. Proposition de la DRH de retravailler la circulaire en vigueur et d'élargir aux porteurs de mandats.
- Refonte statutaire des IASS et attractivité du corps... **Sachant qu'il n'y aura pas de mesures de crédits catégoriels.**

Vos élu.es CFTD au CSA Ministériel Santé et Solidarités présents au CSA M du 14/10/2025 :

Mauricio ESPINOSA-BARRY, Cathy AUGER-DUBOIS, Damien DURAND, Sonia HENLEE

SYNDICAT-CFTD@sante.gouv.fr