



SYNDICAT DE L'ENCADREMENT
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
(SEJS)
UNSA-éducation

Le 19 septembre 2013

Madame la Ministre,

Par lettre du 6 avril dernier, le SEJS vous avait fait part de premières remarques suite à votre décision d'ouvrir un concours de recrutement d'inspecteurs de la jeunesse et des sports en 2013.

Son intention était de les compléter après les résultats du concours et les affectations des candidats reçus.

Vous trouverez en annexe ses analyses et propositions pour l'avenir.

En espérant que vous voudrez bien leur donner suite, le SEJS vous adresse l'expression de ses meilleures salutations.

Isabelle BECU-SALAÜN
Secrétaire Générale

Madame Valérie FOUNEYRON,
Ministre des Sports, de la Jeunesse,
de l'Education Populaire et de la Vie Associative
95, avenue de France
75560 PARIS Cedex 13

Copie : Cabinet MSJEPVA, SG des ministères sociaux, DRH, M. Richard MONNEREAU, président du concours d'IJS de 2013

Isabelle BECU-SALAÜN – Secrétaire Générale – SEJS – DDCS de l'Isère
isabelle.becu-salaun@isere.gouv.fr

Gestion du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

(IJS)

Analyse et propositions du SEJS sur le recrutement et les affectations

I - Considérations générales sur les effectifs d'IJS et leur évolution depuis 2006

Le corps des IJS était *de facto* un corps de fonctionnaires en voie d'extinction depuis fin 2006 même si l'administration et les ministres concernés refusaient de le reconnaître publiquement. En effet, il n'y avait plus d'organisation de concours de recrutement et, dans un contexte de RGPP avec un "dogme" ¹ de suppression d'un poste sur deux partant en retraite. S'agissant des IJS, c'était donc "deux sur deux" qui n'étaient pas remplacés. Il n'y avait plus aucun remplacement, quelle que soit la raison des départs (retraite, changement de corps, démission, décès, etc.). Des recrutements ont de nouveau été organisés à partir de 2011, mais est-ce que cette mise en extinction en a été pour autant arrêtée ?

L'effectif des IJS, de 443 au 1er janvier 2007, a chuté à 358 au 1er janvier 2013 et, compte tenu des 18 ² départs en retraite effectifs constatés en 2013, il était de 340 au 31 août 2013, soit plus de 100 postes supprimés en 7 ans, plus de 23 %, environ 4 % par an en moyenne.

Devant les perspectives catastrophiques pourtant prévisibles de cette gestion, dénoncée régulièrement et suffisamment à l'avance par le SEJS, aboutissant à des services déconcentrés sans aucun IJS ³, l'administration et le ou la ministre concerné(e) ont décidé d'organiser de nouveau, en 2011, un concours de recrutement, de puiser dans sa liste complémentaire dès 2011, puis encore en 2012 pour tenter de combler certains des emplois demeurant vacants, et enfin d'organiser un concours deux ans plus tard, en 2013, en puisant là aussi dans la liste complémentaire pour les mêmes raisons ⁴

...

¹ On ne reviendra pas sur l'absurdité au plan managérial de ce "dogme", ne faisant aucune relation entre les missions, les moyens en effectif de l'administration pour les mettre en œuvre et les charges de travail locales. Aucune entreprise privée fonctionnerait ainsi. Le message objectif adressé à l'ensemble de la nation par le gouvernement qui l'utilise revient à dire qu'il considère que les fonctionnaires, pourtant son propre moyen d'intervention, ne servent à rien, puisqu'on peut les supprimer chaque année, sans qu'un terme quelconque soit donné. Cette méthode encourage les mouvements d'opinion contre la fonction publique et les fonctionnaires, tout en décourageant ces derniers.

Ils peuvent ainsi aisément calculer sur la base des taux de suppression annuels la date à laquelle ils auront complètement disparus. Le gouvernement actuel, tout en ayant dénoncé la RGPP, continue à la pratiquer de fait, car il ne donne pas de terme aux suppressions dans les ministères où il les applique et ne met pas réellement en place une adéquation nouvelles missions/effectifs.

Quant aux engagements d'avoir des fonctionnaires moins nombreux, mais mieux payés, les IJS peuvent toujours constater que leur régime indiciaire n'a pas été modifié depuis maintenant au moins dix ans (statut du 12 juillet 2004), que le point d'indice est bloqué depuis trois ans, que les prélèvements obligatoires sur salaire augmentent et que les divergences entre régimes indemnitaires à responsabilité de même niveau au sein des ministères sociaux ne font que s'accroître (il est préférable d'éviter les comparaisons avec certains autres ministères) ... Les fameux "retours catégoriels" au plan indemnitaire, légèrement concrétisés en valeur absolue en 2008 (arrêté du 17 novembre) et 2010 (arrêté du 27 décembre), n'ont été que de 0 € en 2009, 2011 et 2012 pour les IJS ; ils risquent de le rester en 2013 ...

² Voir plus, sous réserve de vérification, nombre supérieur aux prévisions de la DRH données courant 2013.

³ Hors emploi fonctionnel, ces derniers pouvant maintenant, du fait de la RéATE, venir de divers corps, de fait en majorité, dans l'ensemble des DRJSCS, DDCS et DDCSPP, de corps non issus du secteur Jeunesse et Sport.

⁴ Parmi les conséquences néfastes de cette absence de recrutement pendant plusieurs années figure l'augmentation de la moyenne d'âge du corps, entraînant une plus faible mobilité, d'autant plus que les emplois de débouchés (emplois fonctionnels ou équivalents) se sont fortement réduits simultanément, du fait de la RGPP, de la RéATE et de la fermeture d'1/3 des établissements Jeunesse et Sports (CREPS). Le recours aux listes complémentaires un an après le concours (en 2012) ne rajeunit pas la moyenne d'âge, car il ne fait pratiquement plus qu'appeler aux candidats du concours interne.

Mais, comme l'a indiqué le SEJS a plusieurs reprises et comme le montre ces chiffres, **l'insuffisance de poste ouverts à ces concours n'a fait que ralentir la chute des effectifs d'IJS, sans l'enrayer ni même les stabiliser.**

Pour mener correctement la suite des réflexions sur la gestion prévisionnelle des IJS, il convient de s'interroger sur le fait de savoir si le corps des IJS demeure toujours en voie d'extinction⁵, de fait.

II - Le corps des IJS est-il toujours en voie d'extinction ?

La DRH a refusé pendant des années de donner suite à la demande du SEJS qui réclamait la mise en place de "cartes de référence" pour gérer de manière prévisionnelle les ressources humaines ; ce sont pourtant des outils de gestion encore plus nécessaires en période de restriction budgétaire. Puis, en 2010-2011, tout en continuant ces suppressions régulières d'emplois, la DRH, avec l'appui voire sous l'impulsion du secrétariat général interministériel chargé des ministères chargés d'affaires sociales (SG MAS), a mis en place des outils appelés "effectifs indicatifs", à horizon 2013 (sans réelle concertation avec les OS ...), pour gérer au mieux la pénurie, en tentant de fonder sur des critères pseudo objectifs les besoins de chaque service. 2013 est toutefois un horizon de très court terme, bien vite atteint ! Une vraie gestion prévisionnelle ne peut être à aussi court terme.

S'agissant des personnels du secteur Jeunesse et Sports, le résultat de ce travail est assez décevant. Il est de moindre qualité que celui fait dans le passé par le ministère de la Jeunesse et des Sports (notamment en 1987), car, à de rares exceptions près, seul le critère sommaire de la population est retenu, sans aucune modulation tenant compte des spécificités des missions des services.

S'agissant des IJS, ce travail est encore plus décevant, car dans les documents du SG MAS, s'agissant des DDCS et des DDCSPP, le "critère" est de un IJS par service. C'est une erreur sémantique et méthodologique patente, car ce chiffre de "un par service" n'est pas un critère. Pour tous les autres corps, un critère existe, même si il est en général très sommaire (la population du département, en l'occurrence). Définir un effectif cible en proportion de la population est une démarche méthodologiquement recevable (le SEJS considérant toutefois ce seul critère comme insuffisant). Il n'y a même pas l'équivalent pour les IJS.

Cela sert à masquer le fait que l'on ne peut afficher moins de un IJS par service, même pour quelques uns, car cela reviendrait à dire soit qu'ils ne servent à rien (puisque les services peuvent s'en passer), soit que les missions qu'ils exercent dans les services chargés de Jeunesse et de Sport sont supprimées. Pour ces raisons, et parce qu'il n'y a pratiquement pas de modulation tenant compte des spécificités des charges de travail des services, le SEJS ne peut accepter ces effectifs indicatifs.

Quoi qu'il en soit, "l'effectif indicatif" (cible) des IJS dans les services déconcentrés était dans ce travail de 152 pour fin 2013. L'effectif réel serait de 168,8 selon le SG, soit un peu supérieur à l'effectif indicatif, du fait de la difficulté prévisible de réguler rapidement à la baisse dans les services "excédentaires", en attendant les départs naturels, par mutation ou retraite. Selon le SEJS, l'effectif réel est sans doute un peu plus faible, car ce nombre de 168,8 inclut vraisemblablement des contractuels ou agents d'autres corps en position dite normale d'activité (PNA). Le SEJS demande par ailleurs à la DRH de faire un point précis là dessus, en confrontant ses données avec celles de l'administration.

...

⁵ Le SEJS rappelle par ailleurs qu'il n'a jamais été opposé ni n'est opposé à des fusions de corps, à certaines conditions (cf. sa note circonstanciée à la ministre du 17 février 2011), notamment que les missions dans les domaines de la jeunesse, des sports, de l'éducation populaire et de la vie associative des IJS soient préservées dans ce nouveau corps (à cet égard, il conviendrait sans doute d'examiner d'abord si des fusions de corps ne seraient pas déjà possibles et pertinentes dans le secteur SJEVPA), que cette fusion ne se traduise pas par une régression en termes de rémunération et de carrière. Dans ce contexte, l'atteinte d'une convergence indemnitaire entre corps à niveau de responsabilité comparable reste toujours un préalable pour le SEJS.

Néanmoins, le SG MAS semble fixer à 155 l'effectif indicatif de 2015, (soit + 3 au profit des DOM ; pourquoi pas, mais on ne sait pourquoi ...).

Le SGMAS reconnaît ainsi que l'on ne peut descendre au dessous de l'effectif cible défini en 2013 (pour les raisons énoncées précédemment), le "plancher" (le fond ?) ayant été atteint. Il indique donc de fait, pour la première fois, mais officieusement et indirectement, une intention de stabilité des effectifs.

Cela pourrait laisser croire que le corps des IJS ne serait plus en voie d'extinction, et que, donc, dans les limites de cet effectif indicatif, **des recrutements réguliers peuvent et doivent être opérés** en fonction des départs prévisibles, notamment des départs en retraite (que l'on peut estimer aisément sur la base des moyennes constatée).

Toutefois, d'autres documents de l'administration laissent entendre que les suppressions continueront dans le secteur Jeunesse et Sports sur la base de 4 % par an, soit la poursuite de ce que l'on a constaté depuis 2006 ...

Le SEJS a bien pris note de ces hésitations stratégiques, errements, ou, à tout le moins, d'une **contradiction**, et demande à l'administration et à la ministre des explications.

Si, néanmoins, l'administration considérait *in fine* le corps des IJS comme en voie d'extinction, elle devrait en tirer courageusement et clairement les conséquences, en prévoyant les reclassements ou transformations de corps adaptées (cf. note 5) , dans le cadre d'un plan général étalé de manière raisonnable dans le temps, en liaison avec une nouvelle définition des missions services. La situation actuelle, une mort lente et insidieuse, est la pire pour tout le monde, le service public, les finances publiques, l'administration à tous les niveaux et bien évidemment les personnels concernés.

Quoi qu'il en soit, le SEJS fonde les réflexions suivantes sur la proposition d'effectifs indicatifs 2015 (même s'il la considère insuffisante), terme bien court mais devant *a priori* être prorogé, puisque avec ce "critère" d'un IJS par département, on a atteint le seuil plancher au dessous duquel il ne serait plus pertinent de continuer à en avoir où que ce soit si les DRJSCS, DDCS et DDCSPP conservent des missions Jeunesse et Sports.

III - Comment organiser les concours ?

L'hypothèse de stabilisation des effectifs (au niveau plancher) de la proposition d'effectifs indicatifs 2015 étant retenue, on peut aisément en tirer les conclusions suivantes :

- **des concours de recrutement doivent être organisés dorénavant régulièrement ;**

- **le nombre de postes mis au concours doit correspondre globalement au nombre de départs constatés l'année précédente ou prévus l'année suivante** (le léger sureffectif global actuel, si tant est qu'il existe vraiment, se résorbera naturellement sur les prochaines années, compte tenu des départs en retraite, la très grande majorité des services étant "au plancher", à l'effectif cible).

Or l'on constate que le nombre de départ en retraite moyen, sur ces dernières années, est de l'ordre de 20 par an⁶. Il est donc pertinent d'organiser un concours chaque année, une promotion de 20 étant un effectif pédagogiquement adapté et suffisant pour la mise en place d'une formation. C'est là d'ailleurs (un concours annuel) une motion de congrès du SEJS, réitérée chaque année.

A défaut, comme le suggérait la lettre du SEJS du 6 avril dernier, le concours peut-être organisé tous les deux ans (si des effectifs comme ceux des concours 2011 et 2013 étaient retenus), mais il ne serait pas logique que ce soit le cas chaque année avec de tels besoins.

Ce qui importe, c'est que ces concours soient réguliers et annoncés suffisamment à l'avance, avec un nombre suffisant et stabilisé de postes ouverts.

La situation 2013 n'a pas été satisfaisante à cet égard. **La décision d'organiser un concours 2013** n'a été diffusée que bien trop tard (fin décembre 2012). Elle **doit être prise en tout début d'année scolaire**, septembre ou octobre, **soit dès maintenant pour 2014**, afin que les organismes de formation universitaires, voire les services eux-mêmes (DRJSCS, établissements) puissent proposer des formations aux candidats potentiels. C'est bien évidemment important pour l'administration, en matière de qualité de recrutement. Tel n'a pas été le cas pour les derniers concours (2011 et 2013).

Le ministère doit indiquer publiquement, notamment sur son site (cela ne l'engage pas beaucoup, tant que les arrêtés d'ouverture ne sont pas publiés) **la périodicité** (normalement annuelle) **d'organisation de ces concours**, dans l'intérêt des candidats et des organismes de formation.

Le nombre de poste ouverts aux concours doit être "décent" (notamment au sens étymologique, cf. infra), et **correspondre aux nombre de départs** constatés l'année précédente ou, mieux, **prévus dans l'année. Il ne doit pas être modifié après les résultats du concours**, comme cela s'est produit pour la première fois dans l'histoire de ce ministère et de ce corps en 2011 ; cette initiative malencontreuse, bien que manifestement fondée sur de bonnes intentions fondée sur de bonnes intentions, a été renouvelée en 2013. Certes, la volonté était de pourvoir les services demeurant encore sans IJS, malgré les effectifs cibles, mais ce n'est pas satisfaisant pour autant.

En effet, outre le fait que cela manifeste une insuffisance de gestion prévisionnelle des effectifs (qui plus est, à très court terme, en l'occurrence), cela perturbe sensiblement les modalités d'affectation des stagiaires (cf. infra).

L'effectif de 4 postes ouverts au concours interne comme au concours externe, en 2013, n'était donc ni pertinent (on a recruté 25 % d'IJS en plus !), ni "décent", car avec un effectif aussi faible, le SEJS a pu constater que nombre de candidats ont été découragés de se présenter, avec une perspective de réussite aussi faible. On peut même se demander si certains ne l'ont pas fait dans une perspective d'entraînement pour d'autres concours de même niveau comme en témoigne le nombre de désistements⁷. Là encore, c'est au préjudice de la qualité du recrutement, donc du service public et de l'administration.

...

⁶ Il était de 21 pour 2013 (dont 12 par atteinte de la limite d'âge), avec un nombre de postes initialement ouverts au concours de 8, augmenté ensuite de 2 (pas même 1 remplacement sur 2). Les prévisions de départs en retraite de 2014 et 2015 par atteinte de la limite d'âge sont déjà respectivement de 5 et de 16, auxquelles il faut ajouter les départs entre l'âge légal et l'âge limite, et les autres départs (changement de corps, etc.). Selon un récent rapport de la Cour des Comptes (Troisième chambre - RD 67825 / Cinquième chambre - RD 67360, délibéré les 25 et 27 mars 2013, p. 38) relatif à la réforme des services déconcentrés chargés de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports dans le cadre de la RéATE, les fonctionnaires qui partent en retraite ne représentent en moyenne que 46 % des sorties nettes dans les services déconcentrés.

Enfin, l'effectif d'IJS en sortie nette ne doit pas distinguer ceux sur emploi fonctionnel et les autres, pour définir le nombre de postes à ouvrir au concours, compte tenu de la fluidité entre les emplois au sein du corps.

⁷ Désistements qu'il convient d'analyser au cas par cas.

Le SEJS considère qu'il n'est pas pertinent, ne serait-ce que pour les coûts de recrutement et de formation que cela induit, préoccupation également importante de l'administration, que les promotions d'IJS recrutés par concours soient inférieures à 12 par an. Même en ajoutant les IJS recrutés par liste d'aptitude, intégrés ou détachés, ceux recrutés dans des conditions particulières (recrutements réservés aux handicapés), ceux issus d'autres corps placés en position (normale) d'activité (PNA) et les contractuels ⁸, qui doivent bénéficier d'une formation, on n'y parviendra pas encore cette année, pas plus qu'en 2012.

L'usage des listes complémentaires ne doit pas être détourné, comme c'est maintenant le cas depuis 2011 (ce que l'on n'avait jamais vu dans l'histoire de ce ministère et pour ce corps). Les listes complémentaires ne doivent être utilisées que pour pourvoir au remplacement de candidats inscrits sur la liste principale qui se seraient désistés suffisamment tôt après le début de la formation, pour pouvoir recruter à sa place un candidat de la liste complémentaire pouvant aisément "raccrocher" la formation en cours.

Les listes complémentaires ne doivent pas être utilisées pour éviter d'organiser un concours l'année suivante, comme ce fut le cas en 2012 ⁹. Cela devient de fait inégalitaire (au détriment du concours externe), car, comme on a pu le constater, en général seuls des candidats du concours interne subsistent sur ces listes complémentaires. Par ailleurs cela ne contribue pas à augmenter la diversité des compétences du corps (les profils des externes étant en général différents des internes), ni à la baisse de la moyenne d'âge du corps.

En conséquence, le jury du concours de recrutement ne doit pas recevoir de consignes de l'administration pour étoffer sa liste complémentaire. Elle n'est par ailleurs pas juridiquement autorisée à le faire, sortant ainsi des limites de son rôle et, si elle le fait, cela jette injustement un discrédit sur la qualité des candidats de ces listes complémentaires et donc sur le niveau du concours (qui est élevé et ne doit pas être rabaisé).

Le jury doit demeurer souverain et ne placer sur la liste complémentaire que des candidats jugés aptes à devenir IJS. Dans le respect de ce principe, l'ordre de grandeur d'une liste complémentaire égale au maximum à la liste principale est traditionnel et raisonnable (ce qui, une nouvelle fois, amène à prévoir d'ouvrir au concours un nombre décent de postes).

L'organisation des concours doit également être plus précoce dans l'année, avec des résultats connus au plus tard fin mai de l'année, pour permettre une procédure d'affectation dans des conditions satisfaisantes (cf. ci-après).

IV - Comment organiser l'affectation des candidats reçus aux concours ?

Il convient d'abord de rappeler le **principe auquel tient absolument le SEJS**, à savoir que **le calendrier annuel d'affectation des IJS doit respecter l'ordre suivant : les IJS titulaires, puis les IJS stagiaires, recrutés par concours, puis les IJS recrutés par liste d'aptitude, puis par détachement**. Une nouvelle fois, malgré les rappels du SEJS et les engagements de l'administration, ce principe n'a pas été respecté en 2013.

...

⁸ Le SEJS est néanmoins particulièrement réservé, voire totalement défavorable à ces deux dernières positions administratives, les décisions étant par ailleurs prises actuellement par l'administration à l'insu des RP et des CAP, ce qui n'est pas admissible.

⁹ Le SEJS s'oppose à ce que ce soit de nouveau le cas en 2014.

S'agissant des IJS recrutés par concours, y compris le recrutement réservé pour handicapés, la procédure d'affectation¹⁰ doit se faire en une seule fois, avec une méthodologie claire et publique, connue de tous, suffisamment à l'avance. C'est techniquement possible, ce que les expériences passées ont maintes fois prouvées, avant que l'ancien ministère chargé de la Jeunesse et des Sports ne soit fusionné dans les ministères sociaux (on n'a pas toujours gardé le meilleur de chaque réseau, contrairement à ce que la DRH prétendait vouloir faire et avoir fait ...).

Ce "temps unique" de l'affectation des stagiaires doit être positionné en juin, après les opérations de mutation des titulaires et avant l'été (pour permettre aux IJS stagiaires d'organiser leurs éventuels déménagements, recherche de travail du ou de la conjointe, scolarisation des enfants, etc.). C'est tout à fait possible si les opérations de mutations sont terminées fin mai, comme ce fut le cas ces dernières années (CAP de mutation le 30 avril, en 2013) et à condition que le concours soit organisé plus tôt qu'en 2013 (ce qui est aussi possible).

L'ensemble des postes demeurant vacants et à pourvoir, doit être communiqué à l'ensemble des stagiaires (recrutements réservés pour handicapés inclus) inscrits sur les listes principales. La "règle du jeu"¹¹ doit leur être indiquée clairement (notamment le délai de retour de leurs vœux classés par ordre de priorité). Si l'administration l'estime nécessaire, elle pourra les réunir à cet effet (le problème des frais de déplacement sera peut-être un obstacle à une telle rencontre, mais on peut penser que l'importance de l'enjeu amènera les candidats à accepter cette formule). Un temps suffisant doit alors leur être donné pour échanger entre eux, présenter leurs contraintes personnelles, prendre les contacts familiaux et professionnels nécessaires et tenter de faire une proposition collective de répartition des postes à la DRH. La liste des postes vacants doit leur être communiquée en amont, dès qu'elle est connue, afin qu'ils puissent au mieux préparer cette rencontre.

A défaut, si l'administration considère qu'il n'est pas possible d'organiser cette réunion, l'échange peut se faire par correspondance, mais le temps prévu pour cela doit être plus conséquent.

A l'issue de cette première phase, la DRH établit une proposition d'affectation (voire également, déjà, les arrêtés correspondants), à partir du consensus qui a pu se dégager. A défaut, l'ordre de classement doit être annoncé et utilisé comme moyen pour l'administration de trancher les litiges, faute d'accord préalable et amiable entre les parties, les candidats internes étant, à classement égal, prioritaires compte tenu de leur mobilité antérieure.

Les candidats ainsi préaffectés peuvent démissionner, le cas échéant, un délai limité leur étant donné pour le faire.

Dans ce dernier cas, s'il y a démission, et seulement alors, la DRH fait appel, individuellement, aux candidats inscrits sur les listes complémentaires, dans l'ordre des inscrits, pour leur proposer le ou les postes demeurant vacants.

...

¹⁰ La présente réflexion se fait dans le cadre actuel, où les IJS stagiaires ont à vocation à rester (réglementairement au moins deux ans) dans le service où ils sont affectés en tant que stagiaire, avant de pouvoir demander une mutation (donc normalement au minimum un an après avoir été titularisé). D'autres formules ont existé, comme une année de stage dans un service, puis une mutation en tant que titulaire dans un autre. Chaque système a ses avantages et ses inconvénients.

¹¹ A cet égard, le fait que le jury du concours ait quasi systématiquement demandé cette année aux candidats s'ils étaient "géographiquement mobiles" lors des épreuves orales, est une démarche intéressante, mais interroge néanmoins. Sous forme de question, elle a un caractère "piégeant". L'intérêt objectif des candidats n'est évidemment pas de dire qu'ils ne sont pas mobiles. Cela peut avoir des effets sur leur note et sur leur résultat. En même temps, sauf rares exceptions, leur mobilité n'est jamais totale. Elle n'est que dans certaines limites. Ce sont ces limites que l'administration a besoin de connaître (mais ce n'est pas utile au jury, dans les limites de son rôle, là aussi). Sans doute serait-il préférable que le jury ne pose pas de question, mais rappelle seulement les obligations réglementaires des candidats reçus à un concours (accepter la proposition d'affectation géographique de l'administration, ou démissionner), voire indique en complément cette "règle du jeu" que mettra ensuite en place la DRH.

L'analyse des opérations d'affectation des stagiaires de 2013, bien que faites par la DRH avec beaucoup de bonne volonté, le souci de respecter autant que faire se pouvait les contraintes individuelles, et une grande souplesse d'adaptation, montre, *in fine*, qu'elles ont été organisées en plusieurs temps, ce qui aboutit à ce que des candidats inscrits sur les listes principales voient des candidats inscrits sur les listes complémentaires être affectés sur des postes qu'ils avaient choisis mais qui, à l'époque, leur avait été refusés. Ce n'est pas acceptable et potentiellement susceptible de recours, même si la DRH a essayé d'être formellement inattaquable.

Dans cette affaire, la DRH a été victime d'opérations en plusieurs temps, suite à l'ouverture de postes supplémentaires et de désistements nombreux, en proportion (3/8, dans la liste principale, nonobstant d'autres désistements sur les listes complémentaires). Une de ses conséquences malheureuse en est l'affectation des IJS stagiaires à des dates différentes (1er septembre ou 1er octobre), ce qui n'est pas idéal pour la formation. Mais il est clair que la DRH peut s'organiser autrement et mieux pour l'avenir.

Le SEJS le souhaite vivement et espère que ces propositions y contribueront. Ce faisant, il participe activement à l'amélioration du dispositif, dans l'intérêt de tous.

Il faudra par ailleurs faire le bilan des formations mises en place, mais cela pourra faire l'objet d'autres échanges.

Le SEJS rappelle à cet égard que la DRH s'était engagée, lors de la CAP du 19 septembre 2012, CAP de titularisation de la promotion 2011-2012 des IJS stagiaires, à ce qu'un bilan qualitatif et "contradictoire" (avis des uns et des autres) soit établi dans les mois suivants. Il est toujours demandeur, n'ayant plus eu d'information sur ce sujet.
