



**SYNDICAT de l'ENCADREMENT de la JEUNESSE et des SPORTS
UNSA-éducation**

**COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE
DU 19 MARS 2015 - 14h30 à 16h45
COMPTE RENDU DETAILLE**

Présents :

- pour l'administration : Eric LEDOS (Président), Gilles GRENIER (IGJS), Claudie SAGNAC (DS), Dominique DEIBER (chef de bureau – DRH – SD2D), Christine LABROUSSE (adjointe au chef de bureau - DRH – SD2D), Mehdi LALAM (chef de bureau – DRH – SD2H), Nelly VEDRINE (DRH – SD2D), Marie-Line AVINEL (DRH – SD2D), M. Jean-Luc WYREBSKI (DRH – SD2D).
- pour les représentants des personnels (RP) du SEJS/UNSA-éducation : Philippe BAYLAC (RP des IJS de 2ème classe), Bernard BRONCHART (RP IJS 1ère classe), Estelle LEPRETRE (RP IJS 1ère classe), Damien KLEINMANN (RP des IPJS).
- pour les RP du SGEN-CFDT : Daniel SCHMITT.

En préalable, le SEJS remercie Mme Dominique DEIBER qui participe à sa dernière CAP avant son départ à la retraite pour la qualité du dialogue social qu'elle, ainsi que les agents de son bureau, ont su instaurer avec les organisations syndicales. Il lui souhaite une heureuse retraite.

I - Désignation du secrétaire adjoint de séance

Selon la tradition de l'alternance entre syndicats, Daniel SCHMITT (SGEN-CFDT) est désigné secrétaire adjoint de séance, Marie-Line AVINEL étant la secrétaire de séance.

II – Approbation du compte rendu de la CAP du 28 janvier 2015

Le compte rendu de la CAP du 28 janvier 2015 est approuvé.

III – Accès au corps des IJS par voie de liste d'aptitude

3.1. En préalable à l'examen des propositions de l'administration, le SEJS remercie la DRH d'avoir accepté certaines de ses demandes et notamment celles formulées lors de la CAP du 22 avril 2014. Au nombre des demandes acceptées, on peut noter :

- La tenue d'une réunion avec l'administration ayant permis une préparation sérieuse, offrant la possibilité, si cela s'avère nécessaire, de consulter, les dossiers des candidats.
- L'interrogation des candidats sur le maintien ou non de leur candidature au regard de l'obligation de mobilité qui leur est demandée.
- La mention dans le tableau récapitulatif fourni par l'administration des candidatures antérieures et de l'année de celles-ci.

L'administration partage la satisfaction du SEJS sur la qualité du dialogue social instauré, singulièrement en ce qui concerne la tenue d'une réunion préparatoire.

3.2. Compte tenu de l'objectif, accès à un corps promotionnel par liste d'aptitude, le SEJS rappelle les critères sur lesquels il s'appuie pour effectuer son choix. Ces critères, exposé lors de la CAP du 22 avril 2014 sont les suivants, fondés logiquement sur l'examen des aptitudes avec, par ordre de priorité :

- Agent occupant ou ayant occupé récemment des fonctions naturellement confiées à des IJS, en commençant par les responsabilités des niveaux les plus élevées (emplois fonctionnels ou équivalents de directeur, puis de directeur adjoint, puis responsable de pôle ou équivalent).
- Niveau de responsabilités exercées, appréciées notamment au plan managérial (nombre et catégories d'agents encadrés) et de la diversité de responsabilités exercées ;
- Mobilité fonctionnelle et/ou géographique antérieure.

Par ailleurs et bien évidemment, il doit être tenu compte de l'avis des chefs de service.

Enfin d'autres critères peuvent également être pris en considération, en complément :

- L'âge des candidats. Il convient d'être vigilant afin qu'un âge relativement élevé ne soit pas un obstacle à un nouveau déroulement pour l'intéressé, notamment au plan indiciaire.
- Le mode d'intégration du candidat dans la fonction publique, la réussite à un concours devant l'avoir permis au moins une fois, précédemment.

L'administration indique qu'elle est globalement d'accord avec ces critères tout en les considérant davantage comme des éléments d'un faisceau d'indices et en se refusant, ce faisant, à les hiérarchiser.

3.3. En application du principe équitable de traitement prioritaire d'affectation des candidatures maintes fois répété par le SEJS, à savoir examen des demandes des titulaires d'abord, puis des candidats admis au concours (le cas échéant, pour ces derniers, avec un examen prioritaire des demandes des lauréats du concours interne, qui ont déjà une carrière voire une mobilité), puis les candidats admis sur liste d'aptitude, et enfin les demandes de détachement, **il est demandé par le SEJS que les propositions et décisions d'affectation des candidats admis sur liste d'aptitude, en 2015, soient traités simultanément avec celles concernant les lauréats du concours 2015.**

L'administration ne souhaite pas que l'on catégorise les IJS selon leur mode d'accès au corps (intégration, liste d'aptitude, concours).

Elle précise que l'affectation des candidats à la liste d'aptitude se fait toujours avant les lauréats de concours sans distinction de la voie d'accès à ce concours, externe ou interne. C'est ainsi qu'elle procède pour tous les autres corps.

Elle précise également que les postes qui seront proposés aux candidats retenus sur liste d'aptitude seront strictement les mêmes que ceux proposés aux lauréats de concours.

Le SEJS rappelle qu'il est attaché au respect de ce principe d'égalité entre IJS, indépendamment des modalités d'accès au corps. C'est pour faire application de ce principe et éviter que ceux ayant réussi le concours, notamment en interne soient lésés qu'il réitère sa demande d'un traitement simultané des décisions d'affectation des candidats admis par liste d'aptitude et des lauréats au concours.

Propositions de l'administration relative à l'accès au corps des IJS par liste d'aptitude en 2014
(classées par ordre alphabétique) :

Liste principale :

- RIGAUD David,
- SCHNOEBELEN Jérôme,

Liste « complémentaire » :

- DUJARDIN Matthieu,
- FOUILLERE Christophe.

Débat

Le SEJS attire notamment l'attention de l'administration sur le cas de M Christophe FOUILLERE.

L'administration propose une liste complémentaire pour éviter ainsi qu'un poste reste vacant en cas de désistement.

Pour l'administration, l'inscription sur liste complémentaire ne l'engage pas pour la prochaine CAP relative à l'accès au corps des IJS par voie de liste d'aptitude.

Vote

Vote favorable à l'unanimité pour ces propositions.

IV – Questions diverses

4.1 - Indemnité des IJS (courrier du 15 mars 2015 et difficultés récentes de versement)

4.1.1. : Le SEJS remercie l'administration pour la hausse du **taux moyen annuel** (TMA, défini par arrêté) de 2014 (taux pivot à 100% entre le plancher à 80% et le plafond à 120%). Il souligne le progrès indéniable que constitue cette hausse dans la mesure où pour la première fois est engagé un processus de convergence indemnitaire entre corps à missions de même niveau de responsabilité.

L'administration fait intervenir M Mehdi LALAM (chef de bureau – DRH – SD2H), afin de rappeler les démarches qu'elle a entreprises sur le champ indemnitaire en faveur des IJS en 2014. La décision de hausse du taux moyen annuel a été longue à obtenir car elle ne dépend pas de la seule DRH mais a nécessité l'aval du « guichet unique » et du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM). Ce long processus explique le caractère tardif de la prise de décision sur le sujet en 2014 avec la définition de plafonds respectifs pour les IJS et IPJS de 12 729 et 15 208 €.

4.1.2. : Conformément à son courrier en date du 15 mars 2015, le SEJS réclame en 2015 une hausse du **taux moyen annuel** pour poursuivre la convergence vers le régime indemnitaire des autres corps intervenant sur des missions similaires. Plus généralement, il demande un échéancier pluriannuel et une méthode globale permettant d'aboutir à une convergence indemnitaire effective avec les autres corps exerçant au sein des services déconcentrés des missions similaires à celles des IJS et plus généralement en faveur des corps, notamment des secteurs jeunesse et sports, qui pâtissent d'un régime indemnitaire défavorable.

L'administration souligne qu'elle souhaite s'engager dans un tel processus de convergence indemnitaire pluriannuelle au bénéfice des IJS. Le cabinet y est également favorable. Cependant, le contexte actuel est difficile au regard de la baisse des enveloppes catégorielles et rend délicate une hausse pour 2015. En 2015, le contexte n'est pas aussi favorable qu'en 2014 à une hausse éventuelle du taux moyen annuel.

Le SEJS fait état que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) devra aboutir à une convergence indemnitaire réelle entre les IJS et les corps exerçant des missions comparables conformément à la décision n°37 du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) et à la circulaire du 5 décembre 2014 (page 8) relative au RIFSEEP.

L'administration mentionne que les IJS ne seront pas concernés par l'entrée en vigueur du RIFSEEP en 2015. Pour l'administration, le passage au RIFSEEP faciliterait le versement du plafond indemnitaire aux IJS hors emplois fonctionnels.

4.1.3. : Par ailleurs, le SEJS réclame en 2015 un **montant moyen** (montant de délégation) égal à 120% du taux moyen annuel. Il rappelle que le montant moyen n'a cessé, depuis deux ans, de

diminuer par rapport au taux moyen annuel (120% du taux moyen annuel en 2012, 116% en 2013, 98,04% en 2014). En résumé, plus le plafond augmente, plus le montant moyen de délégation diminue, en passant même au dessous du taux moyen annuel réglementaire en 2014. Autrement dit, ce qui est donné d'une main (avec la hausse du taux moyen annuel) est, en partie, repris de l'autre (avec la baisse du montant moyen).

L'administration énonce qu'il est pour le moment prévu de traiter les IJS conformément au droit commun, à savoir de déléguer en 2015 un montant moyen par agent égal au taux moyen annuel avec comme postulat que seul 80% du TMA est garanti à tous ...

Le SEJS s'y oppose fortement et réitère sa demande du versement en 2015 d'un montant moyen à hauteur de 120% du taux moyen annuel pour les motifs suivants :

- Elle est tout d'abord justifiée afin de poursuivre les efforts de convergence, puisque l'attribution sur la base de 120 % du taux moyen annuel permet de diminuer plus rapidement le différentiel avec les autres corps d'encadrement (malgré la mesure d'augmentation du TMA de 2014, ce différentiel demeure encore d'un tiers ou du double, selon les cas) ;
- En deuxième lieu, cette demande est conforme à la lettre de la note de service de 2014, qui indique, dans son § 5, que " les montants moyens de référence font l'objet chaque année d'une évolution qui peut être différenciée selon les catégories et les corps en fonction (...) de mesures particulières de rattrapage (...). " Par conséquent, le versement d'un montant moyen supérieur au taux moyen annuel prévu pour le corps est possible. Ainsi, à titre d'exemple, pour les CTPS, le taux de délégation a été maintenu en 2014 à 116 % du taux moyen annuel correspondant (cf. annexe 2 e) ;
- En troisième lieu, le faible nombre d'inspecteurs dans certaines régions ne permet pas, sur la base d'une délégation au taux moyen de 100 % du TMA, d'opérer des modulations permettant d'attribuer le taux maximum, alors que la presque totalité des IJS occupent des fonctions de chefs de pôle et mériteraient notamment à ce titre cette attribution, à l'instar de la majoration "poste d'encadrement" prévue au § 5.6 de la note de service de référence.
- En quatrième lieu, au vu du très faible effectif des IJS, une délégation sur la base de 120 % du TMA est d'incidence financière globale négligeable.
- Enfin, cette demande de délégation au taux plafond serait d'autant plus justifiée, dans la perspective de convergence, si l'arrêté du 14 novembre 2014 n'était pas réévalué en 2015.

L'administration ne comprend pas l'argument relatif à l'impossibilité de moduler les indemnités des IJS avec un montant moyen correspondant à 100% du taux moyen annuel.

Le SEJS précise qu'il n'est pas opposé à des possibilités de modulation prenant en considération la manière de servir et les sujétions du poste. En revanche, le SEJS revendique avec force la possibilité effective d'une modulation à 120% pour les IJS méritants. Or, tel n'est pas le cas avec un montant moyen très inférieur au plafond du taux moyen annuel ainsi que le met en évidence en 2014 une enquête qu'il a réalisée et à laquelle ont répondu un tiers des IJS concernés, soit un effectif représentatif. Ainsi, l'année dernière, la faiblesse du montant délégué (98% du TMA) a amené environ la moitié des chefs de service à considérer qu'ils ne peuvent leur attribuer davantage, quelle que soit leur manière de servir, sauf à "prendre" à d'autres agents. Ce discours, - qui s'apparente à une forme de chantage -, n'est pas admissible, ni au plan managérial, ni au plan financier et technique, au vu notamment des effectifs particulièrement modestes des IJS (un en direction départementale, deux à trois en direction régionale, sauf rares exceptions) et des marges de manœuvres régulièrement déléguées en compléments exceptionnels en fin de gestion, outre les disponibilités éventuelles antérieures sur la masse salariale. Les crédits de rémunérations abandonnés en fin de gestion par certains responsables de budget opérationnel de programme le prouve largement, ce qui rend d'autant plus amers les nombreux IJS (4/5) dont le pourcentage de modulation des indemnités a baissé en 2014, sans raison fondée sur leur manière de servir ...

4.1.4 : le SEJS demande que dans l'instruction annuelle 2015 relative aux indemnités, l'objectif de convergence indemnitaire au bénéfice des corps concernés, notamment des IJS, soit clairement affiché et que des consignes soient explicitement données aux chefs de service pour mettre en œuvre ladite convergence. Ces consignes devront mentionner la nécessité de verser aux IJS le plafond indemnitaire sauf si leur manière de servir pose problème.

L'administration reconnaît qu'il convient de procéder à un effort de pédagogie avec les chefs de service. Plutôt que de le faire dans le cadre de l'instruction annuelle, elle préfère le mener lors d'une réunion desdits chefs de service.

Par ailleurs, le SEJS demande à l'administration de procéder à un éclaircissement du vocabulaire employé. En effet, trop souvent, les notions de montant moyen, taux moyens, de plafonds, parfois différents entre ceux de l'arrêté et ceux de l'instruction ont créé de la confusion, volontaire ou non, nuisible aux IJS. Ainsi, dans un souci de clarté, le SEJS rappelle une nouvelle fois qu'il préfère l'emploi de l'expression « montant délégué » à celui de « montant moyen », dans la note de service annuelle de la DRH.

L'administration prend note de cette demande et tentera de faire un effort sur le vocabulaire employé.

4.1.5. : Enfin, le SEJS demande à l'administration des explications sur le versement erratique des indemnités dans certaines régions comme par exemple PACA et à ce que ces problèmes soient réglés au plus vite.

L'administration reconnaît des difficultés variables selon les territoires. Ces difficultés sont consécutives à la modification des modalités de versement des indemnités. L'administration a d'ores et déjà réglé l'essentiel des problèmes et fait tout son possible afin de mettre fin aux quelques derniers dysfonctionnements repérés.

4.2. - Concours des IJS

Le SEJS dénonce les difficultés pour les candidats et l'administration de la tenue des épreuves d'admission au concours début septembre et le recul que cela constitue par rapport aux concours antérieurs. L'idéal en termes d'affectation serait d'envisager un tuilage de quelques mois avec le collègue sur le départ. Ce scénario positionnerait le nouveau collègue dans de bonnes conditions et légitimerait son action par la transmission de l'expérience, des usages internes et réseaux du service d'accueil.

Plus précisément, le SEJS a pris connaissance dans l'arrêté d'ouverture du concours du calendrier du recrutement d'inspecteurs de la jeunesse et des sports pour 2015, prévoyant d'organiser les épreuves d'admission début septembre.

Le SEJS le déplore très fortement, comme en témoignent ses motions de congrès, lettres et interventions orales régulièrement transmises aux ministres concernés et à l'administration. Un courrier vient d'ailleurs d'être envoyé au ministre sur ce sujet.

En effet, pour la première fois, l'administration ne respecte plus un calendrier opérationnel avec le fonctionnement des services et les contraintes personnelles et familiales des agents. Non seulement la régularité de l'ouverture des concours (justifiée par une partie suffisamment large et prévisible des départs) n'est pas affichée, mais l'ouverture annuelle est annoncée de plus en plus tard (sans explication convaincante), sans indication officielle du nombre de poste ouverts depuis l'an dernier, et maintenant avec un calendrier ne permettant plus les affectations d'IJS stagiaires au 1^{er} septembre.

Tout cela contribue encore davantage au caractère dissuasif de ce concours pour les candidats. En début d'année universitaire, ils ne savent s'ils doivent s'y préparer, faute de certitude sur son ouverture ; par sécurité, ils se préparent plutôt à d'autres et, quand ils ne se désistent pas d'emblée (cf. l'importante différence entre le nombre d'inscrit et le nombre de candidats présents, telle que les

montrent les bilans sociaux annuels) passent éventuellement celui d'IJS, souvent sans la motivation que l'on pourrait souhaiter. Avec un calendrier aussi tardif qu'en 2015, il est clair que les meilleurs candidats opéreront en juin ou septembre pour d'autres concours dont ils connaîtront déjà les résultats.

C'est aussi sans compter les nouvelles difficultés engendrées en matière de formation initiale statutaire, dans un contexte encore plus flou et incertain en matière d'opérateur de formation.

Un tel calendrier est contre-productif, à commencer pour l'administration et le service public de la Jeunesse et des Sports.

Sur quelques dossiers, le SEJS a reconnu bien volontiers les améliorations apportées par la DRH en matière de gestion des personnels, tenant compte de ses propositions, mais sur ce sujet, la situation ne fait que se détériorer, année après année.

Plus généralement, le SEJS, conformément à la motion n° 6 de son congrès 2014 de Toulouse demande :

- La mise en place d'un concours de recrutement d'IJS avec un nombre de places permettant *a minima* d'assurer le renouvellement des effectifs.
- L'organisation annuelle de ce concours avec une annonce d'ouverture faite suffisamment longtemps à l'avance, afin de permettre aux candidats de bien se préparer et à l'administration d'être en capacité de sélectionner les meilleurs, de procéder à une affectation sereine dans les services en laissant la possibilité aux lauréats de s'organiser et de bien préparer les modalités de l'année de stage.
- L'ouverture d'une troisième voie au concours avec une reprise d'ancienneté permettant de diversifier le recrutement.

Aussi, le SEJS demande à l'administration de lui apporter les précisions nécessaires et l'engagement de rectifier au plus tôt, selon les préconisations qu'il a pu faire dans le passé la manière de gérer ce dossier. Il lui paraît encore possible d'organiser le concours avec des épreuves d'admission organisées avant fin juin 2015.

L'administration entend les arguments développés par le SEJS. Elle souligne cependant les difficultés rencontrées sur l'ensemble des concours qu'elle a à organiser sur une année, dont certains très lourds en terme de postes à pourvoir et d'effectif de candidats. Il sera donc compliqué de changer l'échéancier de 2015 (écrits le 11 mai, admission le 7 septembre et affectations en novembre). Elle va toutefois étudier la possibilité d'avancer les épreuves d'admission du concours en juin ou juillet afin d'être en capacité d'affecter les lauréats au 1^{er} septembre 2015.

De surcroît, le SEJS demande des précisions sur le nombre de places ouvertes au concours d'IJS en 2015.

L'administration indique que ce nombre devrait se situer autour d'une dizaine, avec si nécessaire la possibilité de piocher dans une liste complémentaire.

Le SEJS indique que ce nombre lui apparaît très insuffisant au regard des départs à la retraite de 15 à 20 IJS programmés chaque année, ne serait-ce qu'*a minima*, pour assurer le renouvellement du corps alors que, dans nombre de services, le manque d'IJS par rapport aux effectifs indicatifs est patent. Il s'inquiète fortement de cette situation et demande à l'administration de réagir sur le sujet. Enfin, il ne paraît pas du tout judicieux ni pour les services d'affectation qui ne peuvent mettre dès la rentrée de septembre une organisation pérenne en place, ni pour les lauréats qui sont déphasés par rapport à ceux qui sont sur liste principale et peuvent être confrontés à des difficultés dans leur service et dans leur vie personnelle, par exemple pour la scolarisation de leurs enfants, ni pour l'opérateur de formation qui doit constamment s'adapter avec des arrivées échelonnées de stagiaires, de piocher au fil de l'eau dans une liste complémentaire en fonction des besoins.

Enfin, le SEJS demande à l'administration des précisions sur la situation de l'opérateur de formation et la possible évolution de celle-ci.

L'administration répond qu'une réflexion dont le cabinet est saisi (rapatriement en région parisienne ? équipe de formation dédiée ?) est en cours sur le sujet.

4.3. – Révision des ratios promus - promouvables

Lors de la CAP du 28 janvier 2015, puis lors de l'entretien du 12 février 2015 avec M Christophe LABEDAYS (adjoint au sous-directeur – DRH) le SEJS a demandé à l'administration d'œuvrer pour une augmentation des taux de promotion qui permettrait d'améliorer le déroulé de carrière des IJS en limitant l'engorgement et la durée d'attente notamment avant l'accès au grade d'inspecteur principal.

Précédemment, une amélioration avait été obtenue (passant de 25 à 30 % pour l'accès à la première classe et de 8 à 12 % pour le grade d'IPJS) et le SEJS en avait été reconnaissant à l'administration. Toutefois, notamment pour l'accès au grade d'IPJS (avec une durée théorique moyenne d'attente d'environ 8 ans après avoir commencé à remplir les conditions), le ratio est encore très insuffisant, d'autant plus qu'il y a toujours engorgement sur cette liste, autour de 75 cette année, même si elle a un peu diminué (autour de 90 antérieurement).

Pour le SEJS, il serait logique de comparer la situation des IJS à celle d'autres corps, comme les IA-IPR pour lesquels viennent de sortir des textes faisant état de taux promus/promouvables très avantageux, de 38%.

Le SEJS avance notamment les arguments suivants en faveur d'une révision à la hausse des ratios promus/promouvables :

- L'engorgement et le pyramidage atypique du corps des IJS, en particulier pour l'accès au grade d'inspecteur principal.
- Le coût budgétaire de la GIPA liée à l'absence récurrente de promotion pour une quarantaine de collègues.
- Le déroulé de carrière modifié avec la RGPP et la raréfaction des emplois de direction.
- Le positionnement des IJS comme chefs de pôle aux attributions quasi équivalentes à un ex DDJS.
- La perspective de fusion des régions avec des services vraisemblablement encore plus lourds à gérer.

Sachant que cette révision des ratios promus - promouvables doit intervenir en 2016, le SEJS demande à l'administration quel est l'état d'avancement de ses travaux sur le sujet.

L'administration prend note des arguments développés par le SEJS. Elle va très bientôt commencer à travailler sur le sujet lors d'une prochaine réunion.

4.4. – Statut des personnels de direction des établissements

Le SGEN-CFDT interroge l'administration sur l'état d'avancement des travaux entrepris afin de réviser le texte relatif au statut des chefs d'établissement.

L'administration explique que le Conseil d'Etat a demandé que le texte soit examiné au comité technique ministériel (CTM), ce qui n'a pu se faire, faute de quorum le 6 mars dernier. Après examen en CTM, le texte sera présenté au Conseil d'Etat.

(Le SEJS avait déjà communiqué ces informations à ses membres, dans un message suite au CT ministériel du 17 mars).

4.5. – Publication des postes vacants ou susceptibles de l'être

Le SEJS remercie l'administration qui, conformément à sa demande, s'est engagée à publier la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être dans l'instruction relative aux mutations et par conséquent avant la prochaine CAP sur le sujet.

4.6. – Autres questions

Le SEJS demande à l'administration de faire apparaître explicitement sur la convocation des représentants du personnel à la CAP que, conformément à la réglementation en vigueur, la prise en charge de leurs frais de déplacement incombe au service d'affectation.

L'administration considère cette proposition judicieuse et va réfléchir à sa mise en œuvre.
