



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

**COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE
DU 11 DECEMBRE 2015 - 14h30 à 17h45
RELEVÉ DE DECISIONS**

Présents :

- pour l'administration : Yvon BRUN (sous-directeur - SD2), Christine LABROUSSE (chef de bureau – SD2D -), Patrick LAVAURE (IGJS), Claudie SAGNAC (direction des sports), Nadine ROYER (DJEPVA), Nelly VEDRINE (DRH – SD2D), Marie-Line AVINEL (DRH – SD2D), Jean-Luc WYREBSKI (DRH – SD2D).
- pour les représentants des personnels (RP) du SEJS/UNSA-éducation : Valérie BERGER-AUMONT, Zahra MABROUK, Philippe BAYLAC, Isabelle BECU-SALAÛN et Bernard BRONCHART.
- pour les RP du SGEN-CFDT : Daniel SCHMITT.

Les RP du SEJS font une déclaration préalable. Le SEJS n'a pas souhaité pratiquer la politique de la chaise vide mais s'est interrogé sur sa participation à cette CAP compte tenu : d'une part de la baisse toujours annoncée des taux de promotion contrairement aux consignes du cabinet lors de la réunion du 24 novembre 2015, d'autre part de l'absence de parution de ces taux pour la période 2016-2018. Se posent de surcroît des problèmes de présence, le mois de décembre étant particulièrement chargé pour les RP qui sont des collègues en poste en service.

Concernant les **taux de promotion**, le SEJS a fourni, à la demande de l'administration, un argumentaire visant à augmenter les taux de promotion. Cet argumentaire tient compte de l'engorgement constaté. Or, à notre grande surprise, les propositions émanant de la DRH et qui ont été transmises à la DGAFP et au guichet unique diffèrent très largement de celles figurant dans l'argumentaire du SEJS. On constate certes une très légère hausse des taux de promotion pour le passage au grade d'inspecteur principal de la jeunesse et des sports (IPJS), mais aussi une baisse très forte de ces derniers pour le passage de la deuxième à la première classe. Pourtant, les perspectives de carrières sont très réduites pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS). Lorsqu'ils ont embrassé cette carrière, ceux-ci avaient tous vocation à devenir, pour le moins, directeur départemental. Tel n'est plus le cas actuellement. Lors du dernier congrès du SEJS, les propositions de l'administration n'ont pas du tout été comprises. Pour cette raison, le SEJS a sollicité le cabinet des ministres. Il semble que le cabinet a donné des consignes claires à la DRH sur le sujet lors de l'entretien du 24 novembre 2015. Le SEJS demande donc, aujourd'hui, à disposer d'un point de situation précis sur cette question.

Le SEJS souhaite aussi évoquer les modalités selon lesquelles sont effectuées les propositions de l'administration au tableau d'avancement. Les directeurs départementaux font des propositions aux directeurs régionaux ce qui aboutit à un **classement régional**. Le SEJS considère ce classement comme un système injuste. En effet, les IJS constitue un corps tellement petit que tout dépend du nombre de promouvables dans une région donnée. Ainsi au-dessous de la Loire on recense beaucoup de collègues promouvables au grade d'inspecteur principal. Par ailleurs il n'y a pas de consigne donnée aux directeurs régionaux pour qu'il y ait une homogénéité de traitement. D'une région à une autre et d'une année sur l'autre (par exemple en Rhône-Alpes), les critères de promotion varient de même que le nombre d'IJS sur la liste régionale parfois par principe limité à un seul collègue.

Par ailleurs, la pratique montre que l'on en arrive à des formes de marchandage, un corps pouvant être avantagé au détriment d'un autre ou inversement, sans objectivation des situations, ceci étant inacceptable. Les négociations permettant d'aboutir au classement s'opèrent sur plusieurs corps ce qui peut parfois aboutir à désavantager certains IJS, parfois à les avantager, sans lien réel avec leur mérite. Il faut pouvoir objectiver et rationaliser ce classement. Le SEJS demande donc des critères précis, objectifs, homogènes et communiqués aux DR pour ce classement régional.

Enfin, le SEJS souhaite évoquer le **peuplement des services en IJS**. L'effectif d'un minimum d'un inspecteur par direction départementale indépendamment des spécificités locales (population du département, départements maritimes ou de montagne etc...) est en soi contestable et le SEJS l'a toujours contesté. En deçà, – c'est à dire sans IJS - il va falloir expliquer qu'il y a des lieux sur le territoire national où ne peuvent être mises en place, dans un contexte si particulier et par des personnels dont c'est le métier, des politiques de jeunesse, de sport et d'éducation populaire.

Nous disposons d'une liste de postes qui sont d'ores et déjà vacants. On souhaite savoir quelles sont les intentions de l'administration afin de remédier à cette situation. En corollaire, cette CAP va examiner une mutation. Si cette mutation est acceptée, il faudra pourvoir le poste vacant. De surcroît, va être recruté un inspecteur de la jeunesse et des sports, le SEJS s'en félicite, pour coordonner la formation initiale. Se posera aussi la question de son remplacement.

Sur les taux de promotion, l'administration indique que les taux de promotion pour le passage de la deuxième classe à la première étaient trop élevés. Après avoir effectué une première proposition, l'administration a revu sa position. En effet, à la suite d'une intervention du SEJS, une baisse moins marquée a été proposée. L'administration a aussi proposé une augmentation du ratio pour le passage au grade d'IPJS. Actuellement, le dossier est entre les mains de la fonction publique et du budget. La décision est imminente. L'administration espère que ses propositions seront acceptées notamment l'augmentation du taux pour le passage au grade d'IPJS. Dès qu'elle disposera de cette décision, elle en informera les organisations syndicales.

En premier lieu, le **SEJS** considère le relèvement proposé par l'administration pour le passage de la première classe au grade d'IPJS comme insuffisant. Il ne permettra pas de désengorger suffisamment le nombre de collègues, actuellement 77, qui attendent pour certains depuis très longtemps, le passage au grade d'IPJS. En deuxième lieu, le SEJS considère que la baisse qui affecte le passage de la deuxième classe à la première classe est extrêmement marquée. En effet, il y a certes une baisse d'un point de 2015 à 2016, (de 30 à 29%), mais cette baisse s'amplifie ensuite : 26% en 2017 et seulement 20% en 2018. On baisse d'un tiers sur trois ans le nombre de collègues qui vont être promus ! Au regard de cette situation, le SEJS est monté au créneau et a rencontré le cabinet. Ce dernier a, semble-t-il, donné des instructions pour que les taux de promotion des IJS soient plus avantageux que ce que propose l'administration. Le SEJS demande donc à la DRH si elle a mené des démarches en ce sens auprès du guichet unique et de la DGAFP.

La **DRH** indique qu'elle procède à une analyse globale. La durée de passage de deuxième en première classe est d'un peu plus de 5 ans en 2015 lorsque sont remplies les conditions de promotion contre un peu plus de 7 ans en 2012, ce qui est trop fort. Il n'est pas possible d'avoir des avancements de grade trop rapides car cela aboutit, à terme, à déséquilibrer le corps générant ainsi de la « frustration » (!) pour ceux qui restent bloqués en première classe et dans le grade d'IPJS sans poursuite en détachement fonctionnel. Sur les avancements, la situation des IJS est très avantageuse (!) par rapport à celle d'autres corps, alors qu'elle l'est certes moins sur les questions indemnitaires. Cette situation est unique et n'est pas gérable à long terme. Au regard de cette analyse, la position tenue par l'administration ne participe pas d'une volonté de nuire aux IJS, bien au contraire.

Le **SEJS** précise que la carrière des IJS comprend environ 20 ans dans un grade et 10 dans un autre. Le SEJS mène une enquête afin de mettre en évidence que le calcul de l'administration relatif à la durée dans le grade est inexact, ce qui se confirme au regard des retours actuels de l'enquête. A cet égard, un indicateur de l'inexactitude du calcul de l'administration est le versement de la GIPA à de nombreux IJS avec un coût conséquent. Aussi, le SEJS demande à l'administration d'avoir connaissance de sa méthode de calcul relative à la durée passée dans un grade avant accès au grade

supérieur. Il faut aussi prendre en considération que des collègues passent le concours interne d'IJS après avoir eu un début de carrière dans un autre corps. Ils peuvent ce faisant accéder en haut de la deuxième classe (cas d'un collègue au bout de 33 ans) et leur carrière antérieure doit être prise en compte.

La **DRH** maintient que le taux de 30% est extrêmement élevé et induit un avancement trop rapide.

Le **SEJS** indique que pour les 17 promouvables à la première classe : 8 (1 a plus de 8 ans d'ancienneté, 1 a 7 ans, 2 ont 6 ans, 4 ont 5 ans) ont plus de 5 ans d'ancienneté à partir du moment où ils ont atteint le sixième échelon et qu'ils sont devenus promouvables.

L'**administration** indique que les taux de passage depuis 2009 de deuxième à première classe ont oscillé entre 30 et 25%, ce qui aboutit à « nettoyer » très vite la deuxième classe.

Le **SEJS** met en évidence que le temps passé avant d'accéder à la première classe peut porter préjudice aux collègues de ce grade dont beaucoup se retrouvent bloqués sans pouvoir être promus IPJS avant de partir à la retraite. Le cas édifiant de notre collègue Gérard CREPS ayant passé 43 ans dans des emplois de cadre A dans l'administration est évoqué. Par ailleurs, avec la concurrence inter corps pour l'accès aux emplois fonctionnels, le fait d'être inspecteur de deuxième ou première classe peut porter préjudice aux collègues candidatant à ces emplois. Enfin, l'incidence budgétaire du relèvement des taux de promotions des IJS reste insignifiante, d'autant que les promotions portent pour au moins la moitié sur des emplois fonctionnels qui n'imputent pas le BOP de référence.

L'**administration** indique qu'elle porte son effort sur le passage au grade d'IPJS, le taux ayant déjà progressivement augmenté de 8 à 12%.

Le **SEJS** fait valoir que si les taux sont sensiblement restés les mêmes, la situation en revanche a fortement évolué. Avant la RGPP, environ 130 collègues occupaient des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE). Maintenant, on n'en recense plus que la moitié. Quelle perspective de carrière s'offre aux collègues s'ils ne disposent pas de taux de promotion intéressants ? Par ailleurs, le pyramidage du corps est en effet atypique. Il y a eu une insuffisance de recrutement, voire même une absence de concours pendant plusieurs années. On dénombrait 440 IJS il y a 8 ans contre 339 aujourd'hui. Il est nécessaire de doter les services en IJS pour que l'Etat se donne les moyens de mener une politique publique dans les champs de la jeunesse et des sports. Enfin, il demande une réponse claire à la question posée, à savoir si la DRH a, depuis le 24 novembre 2015, revu à la hausse ses propositions faites au guichet unique et à la DGAFP sur les taux de promotion des IJS.

La **DRH** répond par la négative à cette dernière question. Elle rappelle qu'elle a bon espoir d'obtenir le relèvement demandé pour le passage au grade d'IPJS. Elle souhaite mener une politique sérieuse en évitant les « coups d'accordéon ».

Le **SEJS** demande à prendre en considération la spécificité du corps des IJS. Il sera délicat d'expliquer aux collègues que si les taux de promotion baissent, c'est pour éviter leur frustration. Il y aura plutôt pour beaucoup la frustration de ne pas avoir été promu.

La **DRH** expose que les taux de promotion des IASS sont bien plus faibles, entre 8 et 10%. Il risque d'y avoir de la frustration pour les IPJS, bloqués sur ce grade et qui n'en bougeront plus, sans laisser de places aux autres. Certains accèdent au grade d'IPJS jeunes, étant nés dans les années 1970.

Le **SEJS** rappelle que le sommet de la pyramide pour le corps des IJS est l'échelon spécial HEB. Celui-ci est accessible, dans la limite de 30% de l'effectif du grade d'inspecteur principal de la jeunesse et des sports, aux inspecteurs principaux de la jeunesse et des sports comptant 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade. A partir du moment où l'on renforce le nombre d'IPJS, on va augmenter le nombre de collègues accédant à l'échelon spécial.

Sur le sujet de l'avancement l'administration expose qu'elle utilise un faisceau de critères. Ceux-ci sont en principe mentionnés dans les circulaires relatives à l'avancement. Au nombre des critères présents dans le faisceau, on peut citer la manière de servir, la variété des postes, les responsabilités exercées. Si ces critères sont insuffisamment clairs, dans la prochaine circulaire, il conviendra de les préciser.

Sur le peuplement des services en IJS, l'administration propose la création d'un groupe de travail.

Le **SEJS** considère que concrètement il n'y a pas besoin de la création d'un groupe de travail pour pourvoir les postes vacants. Le SEJS a communiqué la liste à l'administration. Il peut le refaire si nécessaire.

L'**administration** précise qu'un concours sera organisé afin de pourvoir des postes. Il est aussi possible d'avoir recours à la liste complémentaire du concours sous réserve de l'accord de la fonction publique. La DRH fera tout son possible pour la convaincre.

Le **SEJS** considère qu'il y a actuellement des postes vacants et qu'il est possible de piocher dans la liste complémentaire. Il demande à pouvoir objectiver la situation au travers un outil. Avant, il y avait les effectifs indicatifs (1 IJS par direction départementale, 2 IJS par direction régionale), même si le SEJS n'était pas d'accord sur ces chiffres. Maintenant, il n'y a plus d'outil, par rapport auquel le SEJS pourrait se positionner et pouvant aussi indiquer à l'administration que tel ou tel service est en manque d'IJS. Il semble que les vacances de poste d'IJS sont déclarées après échange entre les directions régionales et la sous-direction (SD1) du pilotage, des ressources humaines et du droit des personnels de la DRH.

La **DRH** comprend la démarche du SEJS. Cependant, dans le cadre du dialogue de gestion entre la DRH et les directions régionales, les ressources étant rares, il n'est pas toujours possible de doter en IJS certains services.

Le **SEJS** fait état de son agacement d'observer que certains postes d'IJS non pourvus sont transformés en poste d'IASS ou de PTP. Un poste d'IJS par direction départementale et deux par direction régionale apparaissent comme un seuil minimum. Par ailleurs, s'il existe une volonté ministérielle forte de mener une politique dans les domaines de la jeunesse et du sport, cette volonté doit se traduire par l'affectation de moyens humains, en particulier en IJS. Il n'est ni compréhensible, ni acceptable que les ouvertures de poste résultent d'un dialogue de gestion entre DRH et directions régionales sans directive émanant de l'échelon politique.

La **DRH** expose que dans une période de réduction du nombre de fonctionnaires décidées au niveau politique, l'administration est obligée de composer avec ce contexte.

Le **SEJS** rappelle que 100 ETP d'IJS ont été perdus au cours de 8 dernières années, ce qui au regard de l'effectif du corps (339 IJS en 2015) et comparé à d'autres corps est énorme. Par ailleurs, l'incidence budgétaire afin de pourvoir tous les services en IJS est faible. En 2015, le reliquat indemnitaire correspond à 60 ETP, ce qui est très important. On aurait pu mettre plus de postes au concours. Enfin, s'il n'y a plus besoin d'un IJS par service, cela signifie que l'Etat n'a plus à mener des politiques de jeunesse et de sport. Autant alors le préciser clairement. Il n'est pas possible que l'on tienne un discours et son contraire.

L'**administration** précise qu'avec la charte de la déconcentration, le dialogue relatif aux ressources et leur affectation sur le territoire est déconcentré. Les ministres continuent à fixer les priorités en terme de politique publique et les préfets exposent comment ils vont les mettre en œuvre localement. Ceci étant, l'administration précise qu'elle aura recours à la liste complémentaire du concours 2015 pour pourvoir les postes déclarés vacants et qu'elle ouvrira un concours d'IJS en 2016, avec une affectation des lauréats au 1^{er} septembre, ce qui constitue une demande du SEJS. Le nombre de postes ouverts au concours n'est pas encore arrêté. Reprenant cet argumentaire du SEJS, la sous-direction (SD2) des carrières, des parcours et de la rémunération des personnels essaiera de faire valoir auprès de SD1 le recrutement de 14 IJS en 2016, 7 au titre du concours interne, 7 au titre du concours externe.

Le SEJS sera très attentif à ce que les deux postes qu'il a évoqués et qui vont se libérer après l'affectation de leurs titulaires comme chargé de mission en administration centrale au bureau DSA3 et coordinateur de la formation initiale statutaire soient effectivement pourvus par un IJS. De surcroît, dans le cadre de la mise en place des grandes régions, le SEJS examinera qu'aucun poste d'IJS ne soit supprimé.

Sur l'indemnitaire, la DRH précise qu'avec le RIFSEEP les plafonds et aussi les planchers seront identiques entre IASS et IJS. Si l'on veut que les montants octroyés aux IJS tendent vers les plafonds, il sera nécessaire de disposer de mesures catégorielles, ce qui n'est guère aisé actuellement. Cependant, disposer des mêmes planchers et plafonds que les IASS confère aux IJS des marges de progression intéressantes. La présentation du RIFSEEP pour les IJS sera effectuée en CTM en 2016.

L'ordre du jour est modifié pour permettre le vote sur les promotions du RP SGEN-CFDT, celui-ci devant quitter la séance à 16h30.

I - Désignation du secrétaire adjoint de séance

Selon la tradition de l'alternance entre syndicats, Daniel SCHMITT (CFDT) est désigné secrétaire adjoint de séance, Jean-Luc WYREBSKI (DRH - SD2D) étant secrétaire de séance.

II- Situation des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) stagiaires nommés le 1^{er} décembre 2014 et le 12 janvier 2015

L'administration propose la titularisation de M. Fabien BROUQUIER, nommé IJS stagiaire le 1er décembre 2014, Mme Faustine VASSEUR et M. Antoine ARKI nommés IJS stagiaires le 12 janvier 2015.

Les représentants de l'administration et les RP se prononcent à l'unanimité en faveur de cette proposition.

L'administration propose le renouvellement pour un an de la période de stage de M. Jonathan PARISOT dans une autre affectation et région.

Les RP du SEJS font état de leur analyse de l'année de stage et de la situation de M. Jonathan PARISOT. Après avoir obtenu de l'administration un engagement fort permettant de positionner M. Jonathan PARISOT, notamment en DDCS francilienne en présence d'un IJS expérimenté sur site et sur une action en responsabilité d'encadrement avéré, dans une démarche de réussite, les représentants de l'administration et les RP se prononcent à l'unanimité en faveur de cette proposition.

III- Promotions

En intervention liminaire, le SEJS rappelle qu'il utilise un barème adopté démocratiquement lors de l'assemblée générale de 2013. Ce barème est composé de critères auxquels sont appliqués des coefficients. Il permet un classement des promouvables. Dans le cadre d'une démarche de transparence, le classement est communiqué pour le double du nombre d'agents à promouvoir à l'administration d'une part et individuellement à chaque IJS concerné d'autre part.

Le barème permet d'objectiver les situations. C'est sur ce barème que se fondent les interventions du SEJS et les négociations qu'il mène avec l'administration. C'est un cadre de référence dont il ne peut qu'exceptionnellement s'éloigner pour prendre en considération des situations très singulières d'IJS.

L'application du barème engage donc le SEJS, ce qui explique ses modalités de vote. Comme l'an dernier, le SEJS vote pour les propositions de l'administration si sur la liste de l'administration figurent au moins pour moitié des noms se trouvant sur la liste des IJS qu'il a transmis à l'administration (liste des premiers classés à son barème pour un nombre d'IJS égal au double des agents à promouvoir). Par exemple, si l'administration pour l'accès à un grade donne une liste de 10

noms, le SEJS votera pour si par rapport à son classement qui comporte 20 noms, 5 des noms de la liste du SEJS figurent dans la liste de l'administration.

L'administration dispose aussi d'un barème (avec des critères et des coefficients). Certains critères ont été évoqués en séance et lors de la réunion préparatoire. Le SEJS souhaiterait connaître l'ensemble de ces critères et, pour chacun d'eux, son coefficient, afin d'être en mesure, le cas échéant, de rapprocher les propositions du SEJS de celles de l'administration.

L'administration précise qu'elle a une démarche voisine de celle du SEJS. Elle dispose également de critères au nombre desquels la diversité des fonctions, la manière de servir, la mobilité géographique. Tous ces critères auxquels ne sont pas appliqués des coefficients constituent un faisceau d'indices. Mais cette démarche reste souple. Est également pris en considération l'équilibre entre les propositions émanant des différentes directions.

Pour l'ensemble des propositions de promotion, le vote ne se fait pas nominativement, mais sur la liste présentée par l'administration. Les votants sont les RP élus au titre de la classe/grade d'origine et d'accueil.

3.1. Promotion au grade d'IJS de 1^{ère} classe

Philippe BAYLAC, étant promouvable, sort de la CAP pour y revenir après l'examen des promotions au grade d'IJS 1^{ère} classe.

L'arrêté relatif aux taux de promotion pour la période 2016-2018 n'étant pas paru, l'administration propose de partir de l'hypothèse d'un taux de 29% en 2016 pour l'accès à la première classe. Sur cette base, pour 17 collègues promouvables, il est possible d'accorder cinq promotions en 2016. Un reste de 0,53 pourra être reporté pour la promotion 2017.

Après échange avec les RP, l'administration propose la promotion des collègues suivants :

<i>Nom Prénom</i>	<i>Fonction et/ou affectation</i>
CAZIN Véronique	DDCS Côte d'Or
DELACOURT-SARRAZIN Jeanne	DDCS Paris (directrice adjointe)
DUPONT David	DDCS Hérault
PIRET Patrick	DDCS Nord
VO HUU LE Jeanne	DDCS Aisne (directrice)

Les représentants de l'administration et les RP se prononcent à l'unanimité en faveur de cette proposition.

Les noms de Sébastien DARTAI, Philippe BAYLAC, Dominic NIER et Xavier THURIES sont cités cités et discutés longuement pour faire l'objet d'un examen attentif pour la promotion 2017, ce qui sera porté au procès verbal de la CAP.

3.2. Promotion au grade d'IPJS

Bernard BRONCHART, étant promouvable, sort de la CAP pour y revenir après l'examen des promotions au grade d'IJS 1^{ère} classe.

L'arrêté relatif aux taux de promotion pour la période 2016-2018 n'étant pas paru, l'administration propose de partir de l'hypothèse d'un taux de 14% en 2016 pour l'accès au grade d'inspecteur principal, ce qui permet, pour 77 promouvables la promotion de 10 collègues avec un reste à reporter pour 2017 de 0,58. Si, le taux reste à 12%, seuls les 9 premiers de la liste seront promus, le reliquat à reporter pour 2017 étant de 0,04.

Après échange avec les RP, l'administration propose la promotion des collègues suivants :

<i>Nom Prénom</i>	<i>Fonction et/ou affectation</i>
BRADFER Philippe	DDCS Maine-et-Loire (directeur)
CARRERE Hervé	ENSV (directeur adjoint)
ETCHEVERRIA Philippe	DDCS Pyrénées-Atlantiques
GAMET Josiane	DRJSCS Auvergne
MAGNANT Alexandre	DDCS Charente-Maritime (directeur)
MARTY Nicolas	DRJSCS Aquitaine
RUBI Bernard	DJSCS Mayotte (directeur)
SAUVAGEOT-HOURCADE Véronique	CREPS PACA (directrice adjointe)
VILLEBRUN Laurent	DS B2

10^{ème} nom

LOUVET Robert	DRJSCS Languedoc-Roussillon
---------------	-----------------------------

Les représentants de l'administration et les RP se prononcent à l'unanimité en faveur de cette proposition.

Les RP du SEJS ont notamment évoqué la situation de collègues que le parcours professionnel positionne au sommet du barème du syndicat, à savoir Jean-Paul GRIESMAR, Jean-Pierre VIAL, Jean-Paul RUSSEIL, Thierry ROCHEGUNE, Pierre CAMPOCASSO, Michel BERNARD et Jean-Luc THEVENON qui pour certains avaient déjà été évoqués en 2014.

Ils attirent aussi l'attention sur la situation très incertaine des collègues affectés dans les directions régionales fusionnées (Max PINSON notamment). Ils demandent des précisions sur la situation de Gérard DUBOIS que l'administration ne considère pas sur emploi fonctionnel.

Les RP du SEJS soulignent l'engorgement relatif au passage au grade d'IPJS lié au fort nombre de collègues figurant sur cette liste. Beaucoup de ceux-ci mériteraient d'être promus. Les appréciations relatives à la manière de servir sont très souvent élogieuses. Beaucoup de collègues, sans qu'il soit possible de tous les citer, sont sur emplois fonctionnels. Nombreux sont aussi les collègues qui n'occupent pas des emplois fonctionnels mais sont très méritants. Dès lors, obtenir un relèvement significatif des taux de promotion pour le passage au grade d'IPJS constituerait une véritable avancée. Ils demandent un fort engagement de l'administration pour que celle-ci œuvre en cette direction.

Les noms de Claude GIACOMINO, Jérôme DE MICHERI, Michel BERNARD et Jean-Luc THEVENON sont cités pour faire l'objet d'un examen attentif pour la promotion 2017, ce qui sera porté au procès verbal de la CAP.

3.3. Promotion à l'échelon spécial du grade d'IPJS

L'échelon spécial est accessible, dans la limite de 30% de l'effectif du grade d'inspecteur principal, aux inspecteurs principaux comptant 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de leur grade et inscrits à un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire.

Le 1er janvier 2016, compte tenu des conditions statutaires d'accès à cet échelon contingenté, 25 inspecteurs seront à la HEB (soit 24,27% de l'effectif du grade d'inspecteur principal). 30% de l'effectif d'inspecteurs principaux au 1er janvier 2016 (103) représente un total de 30,9 agents. Dans ces conditions, il est possible de promouvoir 6 inspecteurs principaux à l'échelon spécial en 2016.

Après échange avec les RP, l'administration propose la promotion des collègues suivants :

<i>Nom Prénom</i>	<i>Fonction et/ou affectation</i>
ASTIER-CHAMINADE Brigitte	DDCS Indre-et-Loire (directrice adjointe)
ETIENNE Pascal	DRJSCS Languedoc-Roussillon (directeur)
GREWIS Alain	DRJSCS Alsace (chargé de mission)
JOSSERON Hervé	ENSM (directeur général)
LAMBERT-MILON Annie	Cheffe du bureau DS C2
SALLE Philippe	Administration centrale (MAD CIDJ) directeur général

Les représentants de l'administration et les RP se prononcent à l'unanimité en faveur de cette proposition.

Les RP du SEJS évoquent notamment la situation de Jean-Marc LAPIERRE et rappellent qu'il occupe un poste non de directeur adjoint mais de directeur général adjoint de l'IFCE. Comme pour l'accès au grade d'IPJS, les RP du SEJS insistent sur la qualité des parcours professionnels de nombreux collègues sans qu'il soit possible de tous les citer.

Les noms d'Eric QUENAULT et Thierry POTHET sont cités pour faire l'objet d'un examen attentif pour la promotion 2017, ce qui sera porté au procès verbal de la CAP.

IV- Vacance du poste de chargé de mission au sein du bureau des affaires européennes, des relations internationales et des grands événements sportifs internationaux DS A3

L'administration propose de pourvoir le poste par Mme Sarah HOUMAIRI-ROMY, inspectrice affectée à la DDCSPP de la Haute-Vienne.

Les représentants de l'administration et les RP se prononcent à l'unanimité en faveur de cette proposition.

Il est à nouveau demandé par le SEJS que soit apportée une attention particulière à la situation de Mme Valérie BAIXAS.

V- Informations et questions diverses

Outre les thèmes évoqués en introduction, le SEJS a demandé l'inscription à l'ordre du jour des sujets généraux suivants. Ceux-ci ne peuvent pas être évoqués en profondeur en raison des contraintes horaires du président de la CAP :

La formation initiale des IJS

Formation initiale des IJS

Le SEJS déplore le démarrage tardif, seulement en janvier, de la formation initiale statutaire des IJS stagiaires même s'il se félicite de la nomination à venir et bien que tardive d'un coordonnateur de cette formation.

Vacances des postes d'IJS

Le SEJS demande un point de situation à l'administration sur le sujet.

L'administration répond que plusieurs postes vont se libérer. Un point sera fait avec la sous-direction (SD1) du pilotage, des ressources humaines et du droit des personnels de la DRH. Il pourra être

envisagé des publications à la BIEP, hors mouvement en fonction de la situation d'urgence. Par ailleurs, dans le cadre de la réforme territoriale sera publiée une circulaire mobilité. Il faudra étudier comment articuler les postes répertoriés vacants et la procédure définie par cette circulaire.

Le SEJS pose la question du recours à la liste complémentaire des lauréats au concours 2015 pour pourvoir les postes vacants. Il n'est pas nécessaire en principe de publier le poste à la BIEP si l'on a recours à la liste complémentaire au concours. Outre les postes qu'il a déjà répertorié comme vacants, le SEJS questionne de nouveau l'administration sur le remplacement des postes de Mme HOUMAIRI-ROMY à la DDCSPP de la Haute-Vienne ainsi que de l'IJS qui sera recruté au 1^{er} janvier 2015 comme coordonnateur de la formation initiale statutaire. Le SEJS demande à ce que le point soit fait rapidement afin de permettre que les IJS recrutés sur liste complémentaire puissent bénéficier du même parcours de formation que ceux de la liste principale.

L'administration rappelle que l'appel à la liste complémentaire est soumis à l'avis du CBCM. Or, en cette fin d'année, avec les restrictions budgétaires, il est très difficile d'obtenir un avis favorable sur le programme 124.

Indemnités RIFSEEP

Le SEJS demande à pouvoir aborder plus longuement le sujet des indemnités lors de la prochaine CAP. Il questionne l'administration sur le calendrier du passage au RIFSEEP pour les IJS.

L'administration répond que le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP pour les IJS devra être présenté en CTM en 2016. Ensuite, le guichet unique sera saisi. Cela pourrait intervenir en mars 2016.

Pour faire suite aux propos introductifs de l'administration sur le sujet, le SEJS prend note que le plancher et le plafond du RIFSEEP seront identiques pour les IASS et IJS. Il demande des précisions sur le sujet pour savoir notamment si le plancher serait inférieur au plancher du régime indemnitaire actuel des IASS.

L'administration ne dispose pas des chiffres mais répond qu'en principe sont pris des montants bas pour le plancher et haut pour le plafond. Les planchers devraient correspondre au plancher bas du régime actuel des IASS.

Le SEJS fait part de ses inquiétudes au regard des éventuelles inégalités territoriales de traitement indemnitaire des IJS en 2015, si la situation constatée en 2014 se reproduit. En effet, ces différences territoriales pourraient figer des inégalités de traitement pour 2016, la part IFSE du RIFSEEP étant crantée sur le montant des indemnités pérennes perçues en 2015. C'est pourquoi le SEJS avait demandé que l'administration alerte les directeurs régionaux sur la possibilité d'octroyer 120% aux IJS en 2015, notamment dans une perspective de convergence avec le régime indemnitaire des IASS et aussi pour éviter, comme cela a été fait dans certaines régions en 2014, que des crédits soient rendus alors que les IJS méritants n'étaient pas servis à hauteur de 120%. Le SEJS rappelle les 3 inégalités existantes :

- Avec les IASS de 25%, mais surtout avec les IPASS de 42% desquels les IJS sont les plus proches ;
- Avec les autres corps, le montant de délégation pour les IJS en 2014 étant de 98% du taux moyen annuel alors qu'il est de 100% pour les autres corps ;
- Entre IJS selon la région d'affectation et les modalités de gestion des RBOP.

Le SEJS expose aussi rapidement ses inquiétudes relatives au RIFSEEP : sur la composition inégalitaire des groupes de fonction, sur les difficultés que cela va induire en terme de mobilité, sur la difficulté de valoriser l'engagement professionnel par le CIA en cas d'absence de délégation de crédits, sur le risque de réduction du montant versé en cas de changement d'affectation.

Cas particuliers :

Le SEJS attire l'attention de l'administration pour que, même si la mise en responsabilité doit être progressive, les IJS stagiaires doivent être positionnée sur des missions conformes au statut d'IJS, ce qui ne semble pas être le cas des deux IJS stagiaires affectées à la DRJSCS du Nord Pas-de-Calais. Il serait intéressant de demander les fiches de poste de ces collègues.

L'administration s'engage à faire un point de situation sur le sujet.

Le SEJS attire également l'attention de l'administration sur la souffrance professionnelle de certains IJS. Il demande que ces collègues soient traités en conformité avec les principes élémentaires de gestion des ressources humaines et notamment avec un minimum d'humanité.

L'administration prend note du nom des collègues concernés et s'engage à suivre leur situation avec attention.

Par ailleurs, l'administration informe les RP de la mise en disponibilité de Mme QUINIOU, IJS à la DDCS du Lot et Garonne. Mme ZARGUIGUA, recrutée en tant que travailleur handicapé à compter du 1^{er} janvier 2016 sera affectée sur son poste à compter du 1^{er} janvier 2016.
