

COMPTE-RENDU DE LA CAP DES IASS DU 20 DECEMBRE 2012

DECLARATION PREALABLE

- **DENONCER LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET AMELIORER LES PRATIQUES DE L'ENCADREMENT AU SEIN DE NOTRE MINISTERE, CONSTITUENT 2 AXES DE COMBAT DE LA CGT AU CONTRAIRE D'AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES RESOLUMENT ANCREES DANS L'ACCOMPAGNEMENT, LE REFORMISME ET LE ZELE CORPORATISTE.**

Après 5 années de RGPP, la même politique est en cours mais sous un autre nom, il s'agit de ladite MAP, Modernisation de l'Action Publique. La création des ARS et des DDI-Cohésion sociale n'est pas remise en cause. Rien ne semble changer, les conséquences désastreuses en termes de climat social, de souffrance, de détérioration des conditions de travail tant au niveau des cadres, des équipes et des services, ne cessent de croître.

La CGT dénonce depuis des années, les pratiques de l'encadrement qui visent à culpabiliser les agents qui ne s'adaptent pas au changement. Le management actuel vise à faire accepter l'inacceptable aux IASS : gestion du stress, des conflits, inégalités de carrière, de rémunération, notions de performance au travail, etc. Par ailleurs, le développement du corporatisme qui tend à redonner ses lettres de noblesse aux fonctions d'encadrement, via l'individualisation des rémunérations, l'accès au GRAF d'inspecteur de classe exceptionnelle pour une toute petite minorité, la constitution, par des critères bien incertains, d'un vivier pour l'encadrement supérieur n'est pas la solution aux problèmes actuels, bien au contraire ! Le nombre croissant de hauts responsables complique l'organisation, alourdit les procédures, disperse les décisions, et au bout du compte déqualifie les grades d'inspecteur et d'inspecteur principal.

La CGT réaffirme le caractère particulièrement moderne et novateur aujourd'hui encore de la séparation du grade et de l'emploi porté par le statut. La mise en œuvre du répertoire des métiers et la réforme de structure ARS/Cohésion sociale mettront fin à la diversité des missions que peut exercer un inspecteur au cours de sa carrière. Le caractère attractif de ce corps de fonctionnaires est en grand danger. Ces réorganisations, où la place et les fonctions dévolues aux IASS se diluent de jour en jour, ont largement dégradé la vie dans les services, voir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Une des conséquences des ARS est la lente mise à l'écart du corps des inspecteurs alors qu'il est majoritaire dans ces structures.

A cet égard, Hervé LANOUZIERE, dans son article publié dans Les Cahiers de la Fonction publique de juin 2011, souligne « (...) qu'en cas de problème identifié en matière de souffrance au travail, la question n'est donc pas tant de déterminer la part attribuable aux caractéristiques individuelles de la personne (fragile, rigide, ...) et celle attribuable à l'organisation. (...) La responsabilité de l'employeur est de s'intéresser à ce sur quoi il a prise ». En somme, l'organisation du travail ! Les élus CGT de la CAP des IASS partagent le même constat que les élus CGT de la CAP des Attachés, « qu'il s'agisse de prévention, ou de reconnaissance de la responsabilité, force est de constater que les têtes pensantes des ressources humaines et de nos administrations, et les membres des commissions de réforme, n'ont pas lu LANOUZIERE ! », (déclaration préalable de la CGT, CAP des attachés du 18 décembre 2012).

Cette CAP « avancement » montre à quel point les promotions au grade supérieur sont soumises à la logique inadmissible d'exigence de loyauté par les directions, qui n'a pas sa place dans la fonction publique. La CGT pense au contraire que des cadres doivent pouvoir exprimer leur point de vue, sans crainte de déplaire, tout en étant

solidaires et porteurs de la décision finale. La lecture des appréciations des directeurs a fait état de valeurs strictement individuelles, comme si, seule l'élite se suffisait à elle-même pour organiser les services, mettre en œuvre les politiques publiques et répondre aux besoins des populations ! Les références à la dimension collective du travail, la notion d'équipe, la solidarité au sein de la chaîne de décision ont totalement disparu.

▪ **L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS VIA LA PFR : UN ABANDON HISTORIQUE QUI POURRAIT RESURGIR.**

Le projet de mise en place de la PFR pour les IASS a été abandonné lors du CTM du 24 juillet 2012 par les deux directeurs de cabinet des ministres concernés. Ce fut un moment particulièrement exceptionnel de la vie de notre ministère.

La CGT, qui s'est opposée sans aucune ambiguïté ni marchandage induit, contre cette attaque hautement stratégique du statut de la fonction publique d'Etat, se déclare satisfaite devant la CAP des IASS de cette importante victoire. D'autant que celle-ci ne fut obtenue que grâce à l'unanimité des syndicats puisque les ministres avaient décidé de retirer leur projet si tous les syndicats leur étaient défavorables. Peut-être espéraient-ils quelques abstentions ? C'est pourquoi la bataille à gagner était bien celle de l'unité syndicale.

Pour la quasi-totalité des organisations, l'opposition allait de soi. Il en restait une qui rejoignit finalement la position générale. On remarquera que celle-ci avait mené une action d'opposition affichée à la PFR qui s'achevait finalement par l'exigence d'un meilleur classement des IASS dans la part F, (cf. PV des CTM des 13 et 24 juillet 2012). Ce genre de réalisme aurait permis la mise en place de la PFR, même assortie d'une étape provisoire pour ajuster les cotations telle que proposée par les directeurs de cabinets.

Cette bataille de la PFR montre bien que la clarté et la détermination dans l'action est la condition de la réussite. Mais l'époque reste défavorable au statut, c'est pourquoi la CGT veillera à ce que ce qui a échoué en juillet ne retrouve pas une seconde vigueur par un autre biais !

Par ailleurs, nous nous associons aux élus CGT de la CAP des attachés qui demandent instamment à la DRH la fin de la PFR pour le corps des attachés d'administration des affaires sociales. Leurs constats témoignent déjà « *de profondes inégalités de mise en œuvre entre les directions, où l'on a l'impression de se trouver parfois face à un véritable bricolage ou à une cartographie à la tête du client* » (CAP des attachés du 18 décembre 2012). Il est à ce jour reconnu par tous et notamment la DRH que la PFR constitue un frein à la mobilité des agents.

▪ **LABEL DIVERSITE ET RECRUTEMENT : LA VRAIE PLACE DES PERSONNELS HANDICAPES DANS NOTRE MINISTERE.**

Le ministère a donc obtenu le label diversité par lequel il s'engage à porter une attention encore plus grande aux agents susceptibles d'être victime de discrimination et à faire évoluer ses pratiques en conséquence. A ce titre les personnes handicapées sont concernées au premier chef.

Nous avons d'ailleurs à traiter, au cours de la présente CAP, le cas d'une élève handicapée. L'issue réservée à ce dossier sera l'indicateur de la capacité de notre ministère à intégrer ces personnels. Les conditions d'intégration dans notre ministère doivent faire l'objet d'une étude approfondie afin de vérifier les procédures actuellement en vigueur et d'en améliorer la portée.

▪ **CREATION DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION.**

La CGT accueille avec satisfaction la réponse favorable du secrétaire général à nos demandes successives d'ouverture d'une réflexion sur les conditions de recrutement, de sélection, de formation et de titularisation des IASS. Le groupe de travail IASS doit être ouvert bien entendu à l'ensemble des organisations syndicales.

▪ **LES AFFECTATIONS : LES DIRECTEURS D'ARS SE DEMANDENT POURQUOI IL FAUDRAIT LES PUBLIER ?**

Sur ce point la situation s'aggrave dans les services et l'Etat poursuit sa lente régression. Nous dénonçons une nouvelle fois les non respects des procédures et donc du droit des agents par les directeurs et particulièrement les directeurs d'ARS lors des nominations sur un nouveau poste. Il est maintenant très fréquent que les publications de

vacance ou, d'une manière générale, les règles d'affectation, ne soient pas respectées. La DRH ministérielle doit imposer aux DGARS d'obéir aux règles du statut !

▪ **LES PROMOTIONS, ENTRE INCOHERENCES ET INJUSTICES.**

Ici encore les pratiques restent parfaitement incohérentes entre services. Les directeurs font comme ils l'entendent et le résultat est une véritable maltraitance des agents. Combien de départs en retraite sans que soit reconnu le travail d'une vie par une promotion pour des collègues qui ont toujours parfaitement accompli leurs missions.

La CGT demande à la DRH de réorienter la circulaire de l'année vers une pratique plus soucieuse des agents et du respect des personnes. Surtout au moment où les directeurs d'ARS veulent être de plus en plus « maîtres chez eux » ce qui a pour conséquence un abandon de plus en plus fréquent des règles du statut. La décision récente du Conseil d'Etat annulant la circulaire organisant les astreintes au motif que l'Etat n'a pas à intervenir dans les organisations internes des ARS est un coup très violent porté aux agents titulaires dans ces structures qui dérivent encore et encore vers le privé !

▪ **LE FONCTIONNEMENT DE LA CAP : CE N'EST PAS UNE SIMPLE INSTANCE D'ENREGISTREMENT.**

La DRH indique qu'elle ne veut plus changer le classement des propositions faites par les échelons régionaux. Ce changement de pratique est extrêmement grave. Quel rôle reste-t-il à jouer à la CAP et aux élus du corps des IASS dans ces conditions ? Il en est de même pour les recours dus aux difficultés de fonctionnement, conséquences de la RGPP. Le niveau national renvoie, in fine, bien trop souvent aux directions locales.

La CGT demande instamment à la DRH de jouer de nouveau son rôle de régulateur et d'intervenir, si nécessaire, dans le classement des proposés par les régions comme cela s'est toujours fait.

A toujours reculer cette DRH finira par disparaître !

▪ **ENFIN LA CGT REITERE SA DEMANDE SUR LA SITUATION EXACTE DES EVOLUTIONS D'EFFECTIFS CAR LA DRH N'A PAS ETE EN MESURE D'Y REpondre lors de la CAP MUTATION DE MAI DERNIER.**

Quel personnel remplace les titulaires partant en retraite ? En distinguant les titulaires des contractuels. Pour conclure nous rappelons les points suivants :

- ✓ Les mouvements au sein d'une même résidence administrative, au niveau des chefs-lieux de région, donnent-ils bien lieu à une publication de poste en interne ou dans la BIEP ? Rien n'est moins sûr et nous avons même maints exemples du contraire.
- ✓ La CGT demande que les mouvements intra résidence passent à la CAP, seule méthode pour garantir le droit des agents à la mobilité et de s'opposer à un arbitraire local qui n'est déjà que trop développé.

Nous attendons les réponses...

ORDRE DU JOUR DE LA CAP

LA CGT NE SIEGE PAS POUR LE GRADE D'ICE N'AYANT PAS D'ELU EN IHC

ASSEMBLEE PLENIERE

- I. Approbation du règlement intérieur
- II. Approbation des PV des 14 décembre 2011, 22 mars 2012, 10 mai 2012 et 25 juin 2012
- III. Point d'information sur le mouvement 2012
- IV. Examen de la titularisation d'une élève IASS reconnue travailleur handicapé, promotion 2010/2012
- V. Attribution des réductions d'ancienneté 2011
- VI. Examen des demandes d'intégration dans le corps des IASS

- VII. Examen des demandes de mutation et de prise en charge dans le corps des IASS
- VIII. Questions diverses

ASSEMBLEE RESTREINTE POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT IHC ET LE RECOURS D'UN IPASS

- IX. Tableau d'avancement au grade d'IHC
- X. Examen des recours relatifs à l'entretien professionnel

ASSEMBLEE RESTREINTE POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT IPASS ET LES RECOURS DE TROIS IPASS

- XI. Tableau d'avancement au grade d'IPASS
- XII. Examen des recours relatifs à l'entretien professionnel

M. Jean-François CHEVALLEREAU, sous-directeur DRH1, préside la CAP du 9h30 à 15h.

M. Philippe SANSON, directeur des ressources-humaines par intérim, préside la CAP jusqu'à 18h.

APPROBATION DU REGLEMENT INTERIEUR

La DRH présente son projet de règlement intérieur pour approbation suite aux élections des représentants de la CAP de février 2012, et sur la base du décret du 28 mai 1982. Il ressort que les suppléants sont également conviés à la CAP, cependant leurs frais de déplacement sont susceptibles de ne pas être pris en charge lorsque les titulaires seraient présents.

Ce bémol va à l'encontre de la pratique historique de notre ministère. La CGT rappelle que la présence systématique des suppléants en CAP enrichit les débats entre l'administration et les représentants du personnel et apporte ainsi une réelle plus-value en termes d'analyse collective et d'orientation des avis.

Au regard du risque de non remboursement des frais de déplacement à l'encontre des suppléants, la CGT s'abstient lors du vote. L'administration et les autres organisations syndicales votent pour le règlement intérieur.

INFORMATION SUR LES PROCES-VERBAUX DES CAP

Les PV n'appellent pas d'observations des élus de la CGT et des autres OS de la CAP.

POINT D'INFORMATION SUR LE MOUVEMENT 2012

Des mutations suite à classement ont été présentées à la CAP consacrée aux promotions. Elles ont été validées par la CAP.

EXAMEN DE LA TITULARISATION D'UNE ELEVE IASS TH, PROMOTION 2010/2012

Le jury de titularisation s'est réuni le 5 décembre dernier concernant une élève IASS reconnue travailleur handicapé, suite à une prolongation de stage de 6 mois. Ce dernier a proposé une non titularisation. La CGT a demandé dans le cadre de la présente CAP la convocation d'experts, tous sont venus sauf le référent handicap auprès du jury. C'est extrêmement dommageable puisque seuls des « administratifs » ont été amenés à étudier et à se prononcer sur une situation de handicap et de ses conséquences en termes d'accompagnement en milieu d'exercice professionnel. Il s'agit là encore d'un second « loupé » depuis juin dernier ! La DRH ne retiendrait-elle rien de l'expérience passée ?

Pourquoi ne se donne-t-elle pas les moyens en expertise pour étudier en profondeur la situation de handicap en milieu professionnel ? Les élus CGT sont particulièrement effarés par une telle désinvolture !

Lors de ce second stage il a été demandé à cette élève de réaliser le bilan social et une étude d'accessibilité de la DRJSCS d'Ile de France. Le travail sollicité a été réalisé et a été évalué positivement par le terrain. Néanmoins le jury n'a pas jugé que cette élève fût en mesure d'assumer les fonctions d'inspecteur.

La CGT estime que les textes relatifs au recrutement, à la scolarité, à l'accompagnement et au jury de titularisation ne répondent pas à la nécessaire prise en compte du handicap qui induit une approche différente quant à l'évaluation des élèves handicapés. Tout part du postulat que l'école et l'administration dans une démarche compensatrice du handicap exigent une évaluation selon les mêmes critères et méthodes que les élèves valides. La CGT estime que ladite compensation du handicap ne l'efface pas et que le principe du jury pour titulariser ou non un élève handicapé dans le cadre d'un oral de 20 mn n'est pas le bon. Il faut se diriger vers la notion de parcours ou le contrôle continu et les appréciations de stage constituent la bonne « unité de mesure » pour savoir si oui ou non une personne handicapée est capable d'être inspecteur. Une simple photographie à l'instant « t » ne peut remplacer tout un parcours de formation de 18 mois et de prolongations de stage qui font états de bonnes appréciations.

La CGT estime que la position de la DRH et du jury repose sur une approche instable qui méconnaît les problématiques du handicap.

ATTRIBUTION DES REDUCTIONS D'ANCIENNETE 2011

La DRH fait état que 1435 agents ont vocation à bénéficier d'une réduction d'ancienneté et que seulement 896 d'entre eux ont obtenus une réduction. Ainsi 62% des agents éligibles n'a rien obtenu pour l'année 2011. La ventilation des RA est la suivante :

- 1254 mois de RA sont à redistribuer.
- Dont 82 de 3 mois, 194 de 2 mois et 620 d'un mois.
- 6 déchargés syndicaux à temps plein vont bénéficier d'un mois de réduction au titre de l'année 2011 en application de la moyenne du corps.

La CGT déplore que les directeurs ne valorisent pas les 62% du corps d'inspecteurs qui pourtant le mérite au regard du contexte très difficile en termes de charge et de conditions de travail. C'est un constant extrêmement décevant.

EXAMEN DES DEMANDES D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES IASS

8 demandes d'intégration ont été traitées par la CAP : dont 5 approuvées et 3 rejetées. La CGT a voté favorablement sur l'ensemble des cas considérant qu'il convenait d'accueillir les fonctionnaires qui souhaitent conserver leur statut en rejoignant le corps des inspecteurs.

EXAMEN DES DEMANDES DE MUTATION ET DE PRISE EN CHARGE

Sur ce point la CGT préférerait que soit organisé 2 CAP de mouvement par an plus tôt que de recourir à ce type de procédure, qui, s'il permet à certains agents d'obtenir satisfaction, pose un problème quant à l'égalité de traitement entre tous. Ainsi, trois demandes de mutation et quatre prises en charge ont été traitées par la CAP. La CGT a voté favorablement à toutes ces demandes.

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'IHC AU TITRE DE L'ANNEE 2013

**Attention ce tableau est provisoire car le nombre de promus
n'est pas définitif
et dépendra du taux fixé par le ministère des finances.**

LISTE PRINCIPALE DES PROMU(E)S & CLASSEMENT

1	Philippe HAVREZ – DDCSPP 68	Alsace
2	Véronique MOREAU – DT 64	Aquitaine
3	Joël GERMAIN – DDCSPP 24	Bretagne
4	Chrystilla ETIENNE-JACQUET – DRJSCS 35	Bourgogne
5	Eric VAN WASSENHOVE – ARS 45	Centre
6	Marie-Christine CHANEZ – DT 25	Franche Comté
7	Bernard UMBER – DDCSPP 70	Franche Comté
8	Didier MARTY – DT 92	Ile de France
9	Ghislaine OLIVIER – DT 95	Ile de France
10	Carole DAVILA – ARS 34	Languedoc Roussillon
11	Michèle GRELLIER – DT 34	Languedoc Roussillon
12	Pierre SOZEAU – DRJSCS 87	Limousin
13	Véronique ORTET – DDCSPP 19	Limousin
14	Muriel HETTE – DRJSCS 54	Lorraine
15	Brigitte MENESSION – DDCSPP 88	Lorraine
16	Catherine RIGAUT-COMBES – DT 59	Nord Pas de Calais
17	Magali LONGUEPEE – ARS 59	Nord Pas de Calais
18	Bernard ISTASSE – DRJSCS 59	Nord Pas de Calais
19	Valérie RAOUL – DT 14	Basse Normandie
20	Ghislaine SIDER – DT 61	Basse Normandie
21	Guillaume PAIN – DRJSCS 76	Haute Normandie
22	Anne-Marie BAZZICONI – DT 13	PACA
23	Henri CARBUCCIA – DRJSCS 13	PACA
24	Frédérique CHAVAGNEUX – ARS 69	Rhône Alpes
25	Marie-José DODON – ARS 69	Rhône Alpes
26	Patrice RENIA – ARS 971	Guadeloupe
27	Pierre BILLOT – DT 974	Océan Indien
28	Catherine DREUX – MNC 69	Ile de France
29	Geneviève CASTAING – DGCS	Centrale
30	Isabelle BILGER – Ville de Paris	Détachée
31	Nathalie CHOMETTE – ADOMA	Détachée

32	Jean-Philippe HORREARD – CG 91	Détachée
33	Anne-Sophie LAVAUD-ROUSSEAU – INJS Bordeaux	Détachée
34	Alain DESBROSSE – DDCS 78	Ile de France
35	Marie-Thérèse RIBIER – DRJSCS 75	Ile de France
36	Nathalie VIGIER-ELOIRE – DDCS 95	Ile de France
37	Jean-Paul MONGEAT – DT 29	Bretagne
38	Annyvonne AUFFRET-PERRIN – AS 974	Océan Indien
39	Martine GALIPOT – DT 56	Bretagne
40	Martine DESMET – ARS 75	Ile de France

LISTE DES MENTIONS

	Annie DI GIOVANI – DDCS 38	Rhône Alpes
	Guy NEEL – IFCAAS Dieppe	Détaché
	Karine TROUVIN – ARS 33	Aquitaine
	Stéphane DE CARLI – ARS 14	Basse Normandie
	Honoré TSIMAVOHE – DDCS 75	Ile de France
	Monique VERNAZOBRES – DT 09	Midi Pyrénées
	Gervais LEVEILLE – DRJSCS 14	Basse Normandie

Méthodologie et commentaires :

Le taux de promotion est de 20% des promouvables, soit 40 sur 200 agents. Le taux est en cours de validation par le MINEFI et la DGAFP, ce qui conduit la DRH à opérer à un classement par ordre de priorité dans le cas où le ratio soit modifié à la baisse.

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'IPASS AU TITRE DE L'ANNEE 2013

Attention ce tableau est provisoire car le nombre de promus n'est pas définitif et dépendra du taux fixé par le ministère des finances.

LISTE PRINCIPALE DES PROMU(E)S & CLASSEMENT

1	Françoise EBER-BOUFFIER – ARS 67	Alsace
2	Patrick MONIOT – DDCSPP 43	Auvergne
3	Martine ROUSTIC – DDCSPP 58	Bourgogne
4	Laurence LAITANG-PERRET – DT 2B	Corse
5	Danielle BENET – DT 66	Languedoc Roussillon
6	Véronique GUILLOUMY – DT 12	Midi Pyrénées

7	Christelle GOUGEON – ARS 76	Haute Normandie
8	Geneviève CARRERE – DDCS 76	Haute Normandie
9	Thierry HODEE – ARS 44	Pays de La Loire
10	Raymond BORDIN – DT 74	Rhône ALPES
11	Maria SIMORRE – MNC 35	Ile de France
12	Marie-Jeanne MAVIC – DDCS 06	PACA
13	Francis GARCIA – DDCSPP 47	Aquitaine
14	Françoise DARDAILLON – DT 30	Languedoc Roussillon
15	Isabelle BUCHHOLD – DDCS 94	Ile de France
16	Nathalie FOUCHE-CAILBAULT – DT 86	Languedoc Roussillon

LISTE DES MENTIONS

	Pierre AMIEL – DT 06	PACA
	Béatrice VINCENT-MILLERET – DDCSPP 18	Centre
	Marie-Christine LE NAOUR – ARS 974	Océan Indien

Philippe DROIN – ARS 21

	Michel Le Guillou – DRJSCS 33	
--	-------------------------------	--

Alain LEMARE – DRJSCS 14

Georges GISBERT – ARS-DT83

DOSSIER EVOQUE

	Martine ARZALIER – DRJSCS 63	Auvergne
--	------------------------------	----------

Méthodologie et commentaires :

Le MINEFI et la DAGPB n'ont pas encore validé le ratio de promotion d'avancement au grade d'IPASS. La DRH fait donc l'hypothèse d'un taux à 7%, soit 32 postes pour l'examen professionnel et 16 au choix, assorti d'un rang de classement dans le cas où le taux soit ramené à 6 (28 EP, 14 au choix) ou 5% (23 EP, 12 au choix).

EXAMEN DES RECOURS RELATIFS A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Quatre recours ont été présentés aux représentants de la CAP

VOS ELU (E)S CGT A LA CAP DES IASS

Pour vous défendre et vous représenter :

- Anne-Marie DY BAYOUMY / DDCS Haute Savoie / titulaire, siège d'IASS
Anne-Marie.DYE-BAYOUMY@sante.gouv.fr
 ☎ 04.50.88.41.22

- **Elise MIRLOUP / ARS Picardie / suppléante, siège d'IASS**
Elise.MIRLOUP@ars.sante.fr
☎ 03.22.97.09.32

- **François ASTOLFI / ARS Bretagne / titulaire, siège d'IPASS**
SYNDICAT-CGT-DR35@sante.gouv.fr
☎ 02.22.06.72.39

- **Frédéric Riant / INJS de Bordeaux / suppléant, siège d'IPASS**
frederic.riant@injs-bordeaux.org
☎ 05.56.75.74.56