

---

## COMPTE-RENDU DE LA CAP DES IASS DU MERCREDI 14 DÉCEMBRE 2011

---

### *CAP consacrée aux propositions d'avancement aux grades d'IPASS et d'IHC.*

#### 1. Déclaration préalable des élus de la CGT

---

Le 20 octobre dernier, dans le contexte parfois confus de l'organisation des opérations de vote, les agents de ce ministère ont largement conforté la place de la CGT dans les instances représentatives que sont le CTM et les CAP de la plupart des corps. S'agissant plus particulièrement du corps des IASS, avec près de 18% des suffrages, la CGT progresse d'environ 80 voix par rapport au précédent scrutin. Nous voyons évidemment dans ce résultat la reconnaissance du travail accompli dans la défense des agents au sein de cette CAP. Mais pas seulement. Les agents nous le disent sur le terrain, la CGT est à leurs yeux la seule organisation à s'être résolument mobilisée et de manière constante contre la RGPP. Dès 2007, à l'annonce du projet de mise en place des ARS, nous avons alerté les agents sur les dangers de cette réforme pour notre statut et pour la continuité de nos missions de service public. A l'occasion du séminaire organisé par Roselyne BACHELOT pour annoncer sa réforme devant les professionnels de la santé et les représentants des usagers, dans l'apparent consensus politique qui régnait alors, la seule voix à s'être élevée pour défendre la situation des agents de l'administration sanitaire et sociale, c'était celle de la CGT. Nous n'avons pas oublié avec quel arrogance et quel mépris la ministre avait alors considéré la parole de notre organisation syndicale et par la même celle des personnels.

Lorsque nous dénonçons alors les méfaits de la rupture entre les politiques sanitaires et sociales, on nous répondait qu'au contraire les ARS allaient renforcer nos moyens d'actions en matière de prévention et d'égalité d'accès aux soins. Pourtant, nous constatons déjà les ravages de la réforme en la matière. Les moyens consacrés à la promotion de la santé sont en baisse constante, les déterminants sociaux de la santé sont méconnus dans la logique de maîtrise comptable des dépenses de santé que dissimule pudiquement le concept assurantiel de la « gestion du risque ». La séparation du champ sanitaire et du champ social est aujourd'hui une réalité, pas seulement sur le plan fonctionnel, mais plus largement dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Lorsque nous évoquons les abandons de missions de service public qui accompagneraient cette réforme, on nous répondait alors que les ARS constituaient une réforme purement organisationnelle qui ne porterait pas atteinte au cœur de nos missions. Nous constatons pourtant déjà avec quel zèle les Directeurs Généraux des ARS s'emploient à se désinvestir de certaines de leurs missions comme dans le domaine médico-social ou de la santé environnementale.

Lorsque nous alertions les agents sur la remise en cause de nos droits statutaires, sur les risques de mobilité forcée entre DT et ARS siège, on nous reprochait alors d'attiser des peurs infondées et d'alimenter une posture immobiliste, réfractaire au changement. Et pourtant, nous le savons tous aujourd'hui, de nombreux postes des DT ont été recentralisés dans les sièges d'ARS avec parfois des mobilités contraintes. Mobilités qui d'ailleurs, pour nombre d'entre-elles, échappent à l'avis des CAP, les gestionnaires faisant bien peu de cas de l'obligation qui leur est faite de publier les postes vacants et de les inscrire dans le calendrier des mutations.

Enfin, lorsque nous refusons le statut d'établissement public des ARS et que nous dénonçons l'autonomie donnée aux directeurs d'ARS, notamment en matière de gestion du personnel, on nous jurait que rien ne changerait. Nous voyons aujourd'hui que nos prévisions les plus défavorables se réalisent.

Le recrutement contractuel dans les ARS, mais aussi dans les DDI, prend une place croissante, les personnels de statuts différents sont savamment mis en en concurrence dans un management de la division à peine voilé dans certaines ARS. Les gestionnaires mutent, transforment et reconfigurent les postes et les missions dans la méconnaissance la plus totale des corps d'appartenance et des grades. Le morcèlement des missions, la pression hiérarchique, la déqualification et finalement la déconsidération engendrent une souffrance croissante qui conduit certains de nos collègues vers la maladie et parfois le suicide.

Face à ce triste bilan, nous ne céderons pas à la résignation ambiante, d'autant que la logique de la RGPP est loin d'être arrivée à son terme. Partout en Europe, la crise financière, dont les salariés du public comme du privé ne sont nullement responsables, sert de prétexte à une offensive sans précédent contre les missions de service public, le statut des fonctionnaires et leurs conditions de rémunération. Désignés comme responsables des déficits publics, nous serions devenus une charge insoutenable pour les finances publiques. Et pourtant, que représentent la centaine de millions d'euros, selon les prévisions les plus optimistes, que permettrait d'économiser l'introduction d'un jour de carence dans la fonction publique si l'on compare ce chiffre aux 60 milliards d'euros que le gouvernement accorde chaque années en cadeaux fiscaux et exonérations de cotisations sociales au patronat ? Qui sont les profiteurs ? Qui sont les privilégiés ?

Cette situation concerne tous les agents de notre ministère, y compris les IASS. La refonte statutaire annoncée avec la fusion des corps d'IASS et d'IJS, sur laquelle pèsent encore de nombreuses incertitudes, ne doit pas éluder une réalité : pour l'instant, les évolutions statutaires et salariales consenties par le ministère n'ont pas bénéficié à la majorité des IASS relevant du premier et du second grade.

**La création du 4<sup>e</sup> grade, dont les modalités d'accès ont été entourées de la plus grande confusion, a surtout permis au ministère d'honorer ses engagements s'agissant du reclassement des anciens emplois fonctionnels. Et encore, tous n'en ont pas bénéficié, loin s'en faut.**

La revalorisation indemnitaire mise en œuvre en 2010 a certes constitué une avancée, mais elle est loin de compenser la baisse continue du salaire réel des IASS depuis plus d'une décennie. De plus, nous avons eu l'occasion de le constater avec les recours indemnitaires soumis à l'avis de la CAP, les conditions de répartition des rémunérations accessoires ont conduit à une attribution inégale de cette revalorisation indemnitaire. Nous dénonçons de nouveau le fait que cette dernière ait pu être soumise à variabilité.

La mise en place de la PFR pour le corps des IASS au 1<sup>er</sup> janvier 2012 constitue une nouvelle menace pour le salaire de nos collègues. Concomitante à la publication du répertoire des emplois type de notre ministère, cette réforme va entraîner de fait une remise en cause du statut et de la polyvalence de l'exercice professionnel des IASS dans l'ensemble du champ sanitaire et social. Demain, il y aura des postes bien cotés et d'autres moins. On imagine déjà les inégalités salariales que cela va entraîner et la façon dont cela va peser sur l'exercice du droit à mutation. La logique métier est à l'œuvre, les fonctions et le profil comptent désormais plus que le statut.

**Face à cette remise en cause continue de nos garanties statutaires, la CGT continue à défendre une revalorisation statutaire, qu'elle prenne ou non la forme d'une fusion avec le corps des IJS, qui garantit :**

- le maintien de l'ensemble des voies d'accès au corps, y compris par la liste d'aptitude pour l'ensemble des agents de catégorie B de notre ministère ;
- le maintien d'une formation initiale dispensée par l'EHESP ;
- le déblocage des carrières par une refonte de la grille et la transformation des 3 premiers grades en 2 grades ;
- Une revalorisation salariale dès le 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade qui repose sur la grille indiciaire et non sur les rémunérations accessoires.

## 2. Inscriptions aux tableaux d'avancement

### 2.1. Tableau d'avancement IPASS

Affectation	Inscription au tableau d'avancement	Mention
Alsace	RINCK Christine - ARS 67-DTARS68	
Aquitaine	VERGA Josiane - ARS 33-DT 47	CROISAN CECINA Marie - DRJS 33
Auvergne	CHAUVET Anne - DRJS63	
Basse-Normandie		
Bourgogne		ROUSTIC Martine - DCSP58
Bretagne	VIELLE BOUSSION Aline - DDCS 56 ANDRE Nelly - DRJSCS 35	
Centre	MERLIN Elisabeth - ARS 45-DARS18	
Champagne-Ardenne	MONTI Sabine - ARS 51-DT08 STREF Florence - ARS 51	
Corse		LAITANG PERRET Laurence - ARS20-DT2B
Franche-Comté		
Guadeloupe		
Guyane		
Haute-Normandie		GOUGEON Christèle - DDCS 76
Île-de-France	POTIER Marie helene - DDCS78 VALETTE Christine - DRIHL - UT 92	
La Réunion		
Languedoc-Roussillon	VEYRUNES Philippe - DDCS30	
Limousin	BOREL Marie christine - ARS 87 BRUNIE Eric - DT23	
Lorraine		
Martinique		
Midi-Pyrénées		GUILLOUMY Véronique - ARS 31-DT 12
Nord-Pas-de-Calais		
Pays de la Loire	PATHE-GAUTIER Luc - DDCS49	
Picardie		
Poitou-Charentes		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	BRES Alain - DDCS84	
Rhône-Alpes	VIOLET-GUENON Evelyne - DRJSCS 69	
Détachement		GERNERT PEYCLI Veronique - Détachée
Administration centrale		
MNC	ROUSSET Claudine - MNC Réunion	

La CGT a interpellé la DRH du ministère sur le blocage des carrières dans le 1<sup>er</sup> grade du corps. Le nombre de postes d'IPASS ouverts, que ce soit au titre de l'examen professionnel ou au titre de l'avancement, est en baisse par rapport aux années précédentes. L'ancienneté moyenne dans le 1<sup>er</sup> grade atteint désormais 28 années, alors qu'un déroulement de carrière normal au sein du grade s'effectue en 23 ans et 6 mois. Le 11<sup>e</sup> échelon représente la moyenne du grade tandis que l'âge moyen s'établit à 53 ans.

Cette situation est inacceptable. De nombreux IASS bloqués au 12<sup>e</sup> échelon subissent les effets conjugués de la stagnation de la valeur du point et de l'absence de déroulement de carrière. De fait, à l'aube de la retraite, leur pouvoir d'achat baisse significativement.

La DRH doit tenir compte de cette réalité dans ses propositions d'avancement. La CGT déplore de nouveau la place prépondérante donnée aux critères de mobilité fonctionnelle et géographique dans les choix d'avancement. De même, la CGT s'oppose à ce que les agents ayant accédé au corps des IASS par la liste d'aptitude soient quasi systématiquement privés de toute possibilité d'avancement par la suite.

## 2.2. Tableau d'avancement IHC

La CGT ne siège pas dans ce grade.

## 3. Demandes d'intégration dans le corps des IASS

---

### 3.1. Demandes d'intégration (suite à un détachement) ayant reçu un avis favorable de la CAP :

MASIA-RISTORI Eliane
BARBAS Caroline
DE LEPINE Gilberte
RABIN COSTY Guillemette
RICHARD Christophe
ROBERT Jean

### 3.2. Demandes d'intégration directe ayant reçu un avis favorable de la CAP :

LOUDHINI Christine
CLEMENTE Muriel

## 4. Recours

---

S'agissant des recours formés devant la CAP, les échanges et les avis adoptés ne sont pas détaillés dans ce compte-rendu pour des raisons de confidentialité.

Pour obtenir des informations détaillées, n'hésitez pas à contacter Nicolas TASSO au 04.81.92.45.09.

Vos élus à la CAP des IASS :

**Nicolas TASSO**  
04.81.92.45.09  
nicolas.tasso@rhone.gouv.fr

**Patrick SINSARD**  
04.76.63.65.36  
patrick.sinsard@ars.sante.gouv.fr