



Guide pratique

Carrières et rémunérations



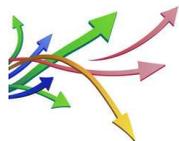
Je suis...

Inspecteur.trice de l'Action Sanitaire et Sociale

Inspecteur.trice Hors Classe de l'Action Sanitaire et Sociale

**Inspecteur.trice de Classe Exceptionnelle
de l'Action Sanitaire et Sociale**





L'essentiel à retenir

La rémunération indiciaire (pages 3 à 5) et le déroulement de carrière (page 6)

Dans le cadre du protocole « PPCR » (Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations), le corps des IASS est passé de 4 grades à 3 grades, par la fusion des grades d'IPASS et IHC.

Entre 2017 et 2019, étaient prévues les trois années des mesures de revalorisation progressives des grilles de salaires du corps des IASS.

Pour autant, le statut de catégorie A+, espéré par les IASS, et promis par les différents ministres, reste pour l'instant inachevé. Les rémunérations hors échelle A et B, véritables « attributs » du « A+ », ne sont dévolues qu'aux membres du grade d'inspecteur de classe exceptionnelle, alors qu'une promesse non tenue de la DRH prévoyait à l'origine un accès du grade d'inspecteur hors classe à un indice terminal en hors échelle A. Pour la grande majorité des agents du corps, la carrière se terminera donc à la fin de l'échelle « chiffre ».

Les primes (page 7)

Depuis janvier 2016, les IASS ont basculé dans un nouveau (et complexe) régime de primes, le « RIFSEEP ». Ce dernier produit ses effets depuis 2017. Les augmentations annuelles uniformes sont désormais remplacées par un système individualisé, selon le poste que vous occupez et l'appréciation de vos chefs !

Les revendications de la CGT pour la catégorie A (page 8)

La CGT revendique un rattrapage des salaires des agents de catégorie A qui doivent tous débiter à 1,8 fois le SMIC, développer une carrière sur deux grades maximum au lieu de trois actuellement, et doubler en fin de carrière leur rémunération de recrutement.

Le passage au second grade doit tenir compte des qualifications et de l'expérience professionnelle acquise.

Les inspecteurs de classe exceptionnelle doivent être promus à l'indice sommital « hors échelle B » en carrière linéaire, sans « échelon spécial » qui verrouille son accès.

Le système de prime « RIFSEEP », au mérite et au poste de travail, facteur de casse des garanties statutaires, doit être abandonné.

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation actuelle. Les 3,5% accordés en juillet 2022 ne permettent pas d'atteindre cet objectif et le pouvoir d'achat de la catégorie A continue de se dégrader !



TEXTES DE REFERENCE

- ✚ Décret n°2002-1569 du 24 décembre 2002 portant statut particulier du corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale
- ✚ Décret (à paraître) fixant l'échelonnement indiciaire du corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale

LA REMUNERATION INDICIAIRE



INSPECTEUR DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE

Grille indiciaire à paraître en 2022

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
Elève	390	357	1 an 3 mois	1731.46	1374.26
1	480	416	1 an 6 mois	2017.61	1601.37
2	518	445	2 ans	2158.26	1713.01
3	558	473	2 ans	2294.06	1820.79
4	607	510	2 ans	2473.52	1963.22
5	646	540	2 ans 6 mois	2619.02	2078.71
6	679	565	3 ans	2740.27	2174.94
7	728	602	3 ans	2919.72	2317.37
8	758	625	3 ans	3031.27	2405.91
9	797	655	3 ans	3176.77	2521.39
10	841	688	3 ans	3336.82	2648.43
11	871	711	-	3448.37	2736.96

Vous avez dit catégorie « A+ », vraiment ?

Le statut issu du décret du 20 septembre 2017 a permis au corps des IASS d'accéder à la fameuse catégorie dite « A+ », pourtant source de nombreuses illusions et d'une profonde déception pour de nombreux IASS, abusés par les discours triomphalistes de certaines organisations syndicales.

Dans la réalité des faits, l'accès à la catégorie « A+ » n'est aucunement une garantie de revalorisation pour **les premiers grades d'un corps**. Et ça, les collègues du 1^{er} grade s'en sont rapidement rendu compte après 2017.

L'effet indiciaire tant annoncé n'a guère excédé la revalorisation prévue pour l'ensemble de la catégorie A « type », dans le cadre du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » de 2017. De plus, une part importante des revalorisations indiciaires était liée à **des transformations de primes en points**, ce qui était une opération neutre en termes de rémunération.

Confronté à **une crise du recrutement des IASS** sans précédent, la DRH a introduit par le biais de nouvelles dispositions statutaires prévues en décembre 2022 une revalorisation indiciaire qui concerne :

- La rémunération d'inspecteur-élève et les trois premiers échelons de la grille d'IASS,
- L'indice sommital du 11^{ème} échelon de la grille d'IASS.

Une prise en compte de la formation initiale est aussi prévue avec **une bonification d'ancienneté** de 15 mois.

Pour autant, ces revalorisations restent modestes au niveau du nombre de points supplémentaires attribués. La revendication de longue date **d'alignement sur la grille d'inspecteur du Travail** n'est que partiellement satisfaite avec un déroulement de carrière plus long de 3 ans malgré des bornes indiciaires identiques pour les deux corps.



INSPECTEUR HORS CLASSE DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE

Grille indiciaire à paraître en 2022

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
1	646	540	2 ans	2619.02	2078.71
2	680	566	2 ans	2745.12	2178.79
3	729	603	2 ans	2924.57	2321.22
4	759	626	2 ans	3 036.12	2409.76
5	818	670	2 ans	3 249.52	2579.14
6	858	701	2 ans	3 399.87	2698.47
7	906	738	2 ans 6 mois	3 579.32	2840.90
8	945	767	2 ans 6 mois	3 719.97	2952.53
9	995	806	3 ans	3 909.12	3102.66
10	1027	830	-	4 025.52	3195.05

Vous avez dit catégorie « A+ », vraiment ?

Le statut issu du décret du 20 septembre 2017 a permis au corps des IASS d'accéder à la fameuse catégorie dite « A+ ». Dans la réalité des faits, l'accès à la catégorie « A+ » n'est aucunement une garantie de revalorisation pour **les premiers grades d'un corps**. Les collègues du 2^{ème} grade s'en sont rapidement rendu compte après 2017.

Depuis 2017, la DRH Ministérielle a fait de nombreuses promesses non tenues aux organisations syndicales...

Pour le grade d'inspecteur hors classe, la grille indiciaire devait être « coiffée » **d'un nouvel indice terminal en HEA (hors échelle lettre)**, permettant aux IASS d'accéder dans le cadre d'un déroulement de carrière linéaire, soit dès la fin du 2^{ème} grade, à un indice proche du critère caractérisant la catégorie « A+ ».

Cette promesse est finalement partie en fumée : la revalorisation prévue de l'indice « sommital » en HEA s'est finalement transformée, par un véritable tour de magie, en proposition de **revalorisation des trois premiers échelons** du grade d'IHC. En d'autres termes, les modifications statutaires prévues en décembre 2022 revalorisent le bas de la grille actuelle d'IHC au lieu du haut de cette grille, contrairement à ce que la DRH annonçait en décembre 2021.

Pourtant, c'est aussi en fin de grille d'IHC que se situe l'enjeu de cette nécessaire revalorisation du corps, dans le but de **débloquer la carrière des nombreux collègues** qui doivent attendre la retraite au dernier échelon.

Et ce, même si l'accès en carrière dite « linéaire » au grade d'ICE, nouveauté prévue dans le statut en décembre 2022, va provisoirement (pendant 2 ans en 2022 et 2023) ouvrir la possibilité à une centaine de collègues bloqués au dernier échelon d'IHC d'être promus au grade supérieur. Encore ne faudra-t-il pas réintroduite de manière détournée par le biais des « lignes directrices de gestion-promotions » **les critères fonctionnels relatifs à l'exercice préalable de certaines fonctions particulières** qui existaient jusqu'en 2022 !

Ce grade d'inspecteur hors classe risque donc d'être le « dindon de la farce » du petit jeu de dupes de la DRH-M !



INSPECTEUR DE CLASSE EXCEPTIONNELLE DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE

Echelon	Indice Brut	Indice majoré (permet le calcul du traitement)	Durée dans l'échelon	Traitement indiciaire brut mensuel en €	Traitement indiciaire net mensuel en € (hors primes et indemnités)
1	906	738	2 ans	3 579.32	2840.90
2	940	764	2 ans	3705.42	2940.98
3	995	806	2 ans	3 909.12	3102.66
4	1027	830	2 ans 6 mois	4 025.52	3195.05
5	HEA	-	1 an	4 316.53	3426.02
	HEA2	-	1 an	4 486.28	3560.75
	HEA3	-	1 an	4 714.23	3741.67
Echelon spécial	HEB	-	1 an	4 714.23	3741.67
	HEB2	-	1 an	4 913.08	3899.50
	HEB3	-	-	5 174.98	4107.37

Une carrière linéaire qui reste partielle

Le statut issu du décret du 20 septembre 2017 a permis au corps des IASS d'accéder à la fameuse catégorie dite « A+ ». A l'époque, la DRH Ministérielle défendait alors le principe d'un accès à la hors échelle lettre (HEA et HEB) constituant selon elle les « attributs » distinctifs de cette catégorie « A+ ».

Dans la réalité, ce 3^{ème} grade d'inspecteur de classe exceptionnelle (ICE) a été « verrouillé » et contingenté à 200 agents maximum, dont 50 seulement pouvait accéder à l'échelon spécial de la hors échelle B.

C'est le principe d'un « **grade à accès fonctionnel** » (GRAF) soumis à l'exercice préalable de certaines fonctions particulières pour remplir les conditions statutaires de promotion dans ce grade ainsi qu'à l'échelon spécial.

Les dernières modifications statutaires prévues pour le 1^{er} décembre 2022 prévoient maintenant **un accès dit « linéaire » au grade d'ICE**, c'est-à-dire dépourvu des conditions fonctionnelles évoquées ci-dessus. **C'est ce que revendiquait avec opiniâtreté la CGT depuis plus de 20 ans et qui est donc maintenant acquis !**

Pour autant, **cette « linéarisation » de l'accès au grade d'ICE reste partielle**. En effet, l'accès à l'échelon spécial en hors échelle B est toujours soumis au fait d'avoir exercé spécifiquement depuis au moins 5 ans des emplois de direction en services déconcentrés ou dans les ARS... Cet échelon est de fait un nouveau grade !

Enfin, **l'inscription des fonctions de direction à l'article 3 du décret statutaire**, ajout qui ne devait être qu'une simple formalité selon la DRH, a fait l'objet d'un blocage de la part de la fonction publique car cette dernière considère que les fonctions des IASS ne sont pas assimilables à celles d'emplois de direction.

LES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion au grade d'inspecteur hors classe

- **Par examen professionnel**

Inspecteurs justifiant d'au moins cinq années de services effectifs à compter de leur titularisation dans le corps ou dans un corps de catégorie A ou de niveau équivalent et ayant atteint le 5e échelon de leur grade.

- **Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement**

Inspecteurs parvenus au 9e échelon de leur grade, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire.

Promotion au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle *(ces dispositions restent à publier)*

- **Par examen professionnel**

Pas de recrutement possible par examen professionnel pour ce grade.

- **Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement**

➤ **Accès au grade d'ICE (en hors échelle A)**

Peuvent être promus au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle, au choix, les inspecteurs hors classe qui ont accompli au moins cinq ans dans leur grade et sont parvenus au 6e échelon de leur grade, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

➤ **Accès à l'échelon spécial sommital de fin de grade (en hors échelle B)**

L'accès à l'échelon spécial du grade d'inspecteur de classe exceptionnelle de l'action sanitaire et sociale est réservé aux inspecteurs de classe exceptionnelle pouvant justifier d'au moins cinq années de fonctions en tant que directeur de l'administration territoriale de l'Etat ou directeur au sein d'une agence régionale de santé ou délégué territorial d'une agence régionale de santé, ou alternativement en l'une ou l'autre de ces qualités.

Comment est calculé le nombre de promotions au grade supérieur ?

Des taux de promotions ont été définis au niveau de la fonction publique pour passer au grade supérieur, appelés « ratios promus/promouvables », en fonction d'un pourcentage des agents promouvables de l'année considérée:

- Le pourcentage des inspecteurs promus IHC est fixé à **10% des agents promouvables**, c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'inspecteur hors classe. Ce pourcentage a été fixé **pour l'année 2022 seulement**.
- Le pourcentage des inspecteurs hors classe promus ICE est fixé à **13,5 % des agents promouvables en 2022** c'est-à-dire présentant les conditions statutaires pour accéder au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle, **et à 9% en 2023**. Pour 2024, le « guichet unique » demande que ce taux soit revu à la baisse. *(L'ensemble de ces dispositions reste à publier)*

En tout état de cause, le nombre de promotions dans les grades supérieurs varie donc **chaque année**, car proportionnel au nombre d'agents promouvables.

LES PRIMES

Désormais, les inspecteurs touchent le « **RIFSEEP** » (*Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*)

• Ce RIFSEEP, qui remplace toutes les primes existantes à ce jour, se compose :

- d'une part fixe mensuelle, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). L'IFSE est liée à **l'emploi occupé**, classé dans le « groupe de fonctions » n°1, n°2, n°3 (**Voir tableau**)

- Chaque groupe comporte un **minimum** de primes (le « socle IFSE ») et un **maximum** (le « plafond IFSE ») et la hiérarchie peut fixer ma prime dans le cadre de cette fourchette.
- La hiérarchie me notifie mon **classement** dans un « groupe de fonctions », le **montant de l'IFSE, les voies de recours**.

- d'une part variable annuelle, facultative, non reconductible, le CIA (complément indemnitaire annuel)

- Elle constitue le support de la **prime exceptionnelle**, versée soit en milieu soit en fin d'année.
- Elle varie dans **une fourchette** de 0 euros à 7.465 euros maximum (« Plafond CIA ») du groupe 1 en Centrale (**voir tableau**) et ses modalités de versement sont décidées localement par chaque directeur. (Versement identique à tous les agents, versement différencié, exclusion de tout versement...) C'est la prime « **à la tête du client** ».

IASS	Administration centrale			Services territoriaux			Services territoriaux Ile de France		
Groupes Fonctions	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA	Socle IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	14.500	42.305	7.465	13.200	38.021	6.710	13.800	38.021	6.710
Groupe 2	13.200	37.485	6.615	11.395	33.737	5.954	11.800	33.737	5.954
Groupe 3	12.000	28.917	5.103	9.600	26.775	4.725	10.000	26.775	4.725

• Ces primes RIFSEEP, peuvent augmenter au fil du temps.

Cependant, il n'y aura plus désormais d'augmentation annuelle uniforme pour tous les agents ! Pour être augmenté, il faut désormais connaître un changement de situation par :

- **changement de grade ou de corps ;**
- **changement de poste**

En l'absence de tout changement, au moins tous les trois ans, par une évaluation positive de l'expérience professionnelle acquise sur son poste. Mais dans ce cas, une revalorisation de la prime n'est pas obligatoire !



On appelle ces changements de situation des « **événements de carrière** ». Ils sont valorisés dans un barème national qui permet d'augmenter la prime annuelle « IFSE » de chaque agent. Cette augmentation est alors acquise et ne peut lui être retirée l'année suivante. (**Voir tableau**)

IASS	Changement de groupe ascendant	Mobilité au sein d'un groupe	Changement de grade
Types d' « événements de carrière » et valorisation	+1700 euros	+ 700 euros	+ 600 euros

LES REVENDICATIONS DE LA CGT POUR LA CATEGORIE A

Sur le niveau de recrutement

La CGT revendique trois niveaux de recrutement en catégorie A

Catégorie	Niveau de recrutement	Durée de la carrière	Salaire de début
A1	Bac +3	32 ans	1,8 fois le SMIC
A2	Bac + 5	31 ans	2 fois le SMIC
A3	Bac + 8	30 ans	2,3 fois le SMIC

Sur le déroulement de carrière

Une carrière linéaire avec 2 grades maximum, et dans l'attente :

- Une amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantissant à tout agent pour une carrière complète, le doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière ; exemple : un agent recruté à l'indice 480 est assuré de finir sa carrière à l'indice 960;
- Un passage automatique garanti dans le second grade pour les agents ayant atteint le dernier échelon du premier grade;
- Un passage automatique garanti dans le troisième grade pour les agents ayant atteint le dernier échelon du second grade;

Ce principe de « linéarité » de la carrière doit également être appliqué pour l'accès aux « échelons spéciaux ».

Un inspecteur de classe exceptionnelle doit pouvoir en effet accéder à cet échelon spécial en HEB dans la mesure où il remplit les conditions d'ancienneté d'échelon requises par son statut et non des conditions liées à l'emploi occupé actuellement ou précédemment.

Les conditions actuelles permettant d'atteindre l'échelon spécial limitent en effet drastiquement l'accès à cet échelon terminal de carrière qui n'est plus linéaire.

- Le retour des agents de catégorie B à un accès au corps des IASS par liste d'aptitude,

Sur le point d'indice fonction publique

La valeur du point indiciaire doit être fortement réévaluée (au moins de 10%) afin de rattraper notamment les pertes constatées du fait de la forte inflation actuelle et du gel de la valeur du point depuis 2010. Les 3,5% d'augmentation accordés en juillet 2022 ne permettent pas de répondre à cette légitime revendication. Pour cela, un mécanisme automatique d'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation doit être créé.

Sur les primes

- La suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle, car arbitraires donc injustes et facteurs de divisions entre les agents.
- Mettre fin à l'augmentation des primes et indemnités, et basculer les crédits octroyés vers la revalorisation du point indiciaire.
- L'intégration totale des primes dans le traitement brut, permettant leur prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.
- Dans l'attente de la satisfaction de cette revendication, harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des différents ministères.

