

Directeur de la Publication: Michel CHAUCHEAU - Responsable de la Communication : Patrick BRUGGEMAN

Site internet (en cours de rénovation) : <http://perso.club-internet.fr/snijslib>

Rapport moral et d'activité du secrétaire général

Marly-le-Roi, octobre 2005 /
Vichy, octobre 2006



Au cours des douze derniers mois, nous avons éprouvé beaucoup de tristesse en apprenant la disparition de plusieurs de nos collègues retraités, parfois dans des conditions dramatiques. Je pense notamment à Francis GUENOT, Albert MARTIN, Claude LEGRAND, Jean COLLIN, Pierre FAVRET, Yves BONHOMME, Fernand LEGRAND, nos collègues retraités BESOMBES et SULZBACH, plus récemment.

Comme les années précédentes avec Christian VILLARD et Jean-Pascal GACHET, l'année 2006 a également été endeuillée par le décès brutal de collègues en activité. Nous exprimons une nouvelle fois aux familles de tous ces collègues nos condoléances les plus vives et leur réaffirmons notre soutien dans ces épreuves particulièrement éprouvantes.

La disparition de Michel RONCIER nous avait été d'autant plus douloureuse qu'elle survenait à quelques jours du congrès de Marly-le-Roi, un moment historique de la vie de notre syndicat où devait s'opérer la réunion du SNIJSL et du SNIPJSL, pour laquelle il s'était tant investi personnellement.

J'écrivais dans mon éditorial de septembre 2005 : « Pour toi, Michel, Réussissons le prochain congrès ! ». Avec votre aide, avec votre participation tout au long de cette année, je crois pouvoir lui dire maintenant : « Michel, nous avons réussi la création du SEJS ». Maintenant, il faut le faire vivre. Ce n'est pas toujours facile au quotidien, c'est même souvent ingrat vu le comportement de nos interlocuteurs et le niveau du dialogue social, que je n'ai jamais connu aussi bas. Mais l'équipe du SEJS est soudée et fonctionne, comme ce rapport moral et d'activité le met en évidence. ...

S o m m a i r e

<i>Rapport moral et d'activité du secrétaire général</i>	<i>p. 1</i>
<i>Le Congrès d'octobre 2006</i>	<i>p. 7</i>
<i>Affaires professionnelles</i>	
◆ Formation	<i>p. 8</i>
◆ Cadre techniques sportifs	<i>p. 9</i>
◆ Réforme de l'Etat	<i>p. 10</i>
◆ Mise en œuvre de la LOLF	<i>p. 11</i>
◆ Comités techniques paritaires (CTPM)	<i>p. 13</i>
◆ Enquête auprès des inspecteurs stagiaires	
<i>Affaires corporatives</i>	
◆ Le nouveau barème	<i>p. 15</i>
◆ Les dernières CAP	<i>p. 16</i>
<i>Vie syndicale</i>	
◆ Audiences de juillet 2006	<i>p. 18</i>
◆ Règlement intérieur	<i>p. 23</i>
◆ Annuaire des IJS	<i>p. 23</i>
<i>Rubrique des retraités</i>	
◆ Activités de la section	<i>p. 24</i>
◆ Défense d'un collègue	<i>p. 24</i>
<i>Hommage à nos collègues disparus</i>	<i>p. 25</i>

I- Fonctionnement du bureau national et des autres instances syndicales

Le bureau national (BN), de 24 membres, se sera réuni sept fois depuis le dernier congrès, de Marly (1er décembre, 7 février, 30 mars, 16 mai, 28 juin, 14 septembre, et à la veille du congrès, le 11 octobre). Le Conseil National se sera réuni deux fois, le 17 mai et le 11 octobre, avant le congrès plénier. Il est à noter que le calendrier prévisionnel a été respecté, sauf pour le 4 juillet, où il a semblé à tous opportun de l'avancer au 28 juin, notamment vu la gravité des affaires en cours et la demande de rencontre avec le ministre.

L'équipe issue de la réunion des BN du SNIJSL et du SNIPJSL est nombreuse. Compte tenu des contraintes des uns et des autres, elle a rarement été réunie au complet à chaque BN, mais l'affectation dans un même service de plusieurs collègues, parfois, (Lille, Clermont-Ferrand ...), a permis des formes de «délégation».

La section des retraités a été constamment représentée et active au cours de nos réunions, sous la houlette d'André AUGÉ, fréquemment accompagné de Rémi VIENNOT et de Michel GARCIA, dans un climat toujours agréable et sympathique. Nous avons pu apprécier leurs avis et apports ; nous les en remercions sincèrement.

Les sections thématiques nationales se sont assez rapidement mises en place, avec l'élection de Michel THOMAS (titulaire) et de Jean-Jacques BONHOMME (suppléant) pour les directeurs régionaux, et de Philippe CHAUSSIER (titulaire) et Brigitte ASTIER-CHAMINADE (suppléante) pour les chefs d'établissements.

Au plan régional, les sections ont progressivement élu leurs délégués, parfois à l'occasion de réunions régionales où Isabelle BECU-SALAÜN, notre secrétaire générale adjointe, et moi-même avons pu nous rendre. Nous les avons retrouvés, nombreux et dynamiques, à notre premier Conseil National du 17 mai, où diverses orientations importantes ont été prises.

La structuration du premier BN du SEJS s'est faite pour une large part au congrès d'octobre 2005. Elle a été précisée lors du BN du 1er décembre, avec les commissions suivantes :

COMMUNICATION

(mailing – publications – site internet – réédition d'un annuaire)

JM BONNET (annuaire des collègues) – P BRUGGEMAN

STATUTS ET CARRIERES

Pascal ETIENNE - Laurent DELAMARRE – Edwige BAKKAUS – Bernard BRONCHARD – Eric LEDOS – Patrick RODIER - Ph POTTIER

CHAMPS PROFESSIONNELS

(à partir des items sur les secteurs « sport » « JEPVA » « Emploi Formation » « administration générale » auquel se rajoutent les commissions thématiques.)

- Formation Emploi

Yannick BARRILLET – Philippe BERTRAND – Florence GIRAUD – Patrick RODIER - Jacques THIOLAT

- Sport

Martine CHARRIER – Bernard BRONCHARD- Philippe POTTIER

- JEP

Robert POULIQUEN – Florence GIRAUD- Martine CHARRIER - Philippe BERTRAND - Isabelle BECU

- Vie Associative

Jean-Marie BONNET – Anne SCHIRRER

- Administration

Pascal ETIENNE – Laurent DELAMARRE – Eric LEDOS - Jean Marie THEPOT – Jean-Marie BONNET - Philippe POTTIER

VIE SYNDICALE

Brigitte FRATINI - Martine CHARRIER - Bernard BRODU - Mathias LAMARQUE - Bernard BRONCHART

Sans oublier notre trésorière, Brigitte FRATTINI, et Gilles GRENIER, trésorier adjoint, ni Mathias LAMARQUE, qui a assuré notre représentation a plusieurs réunions fédérales.

Notre organisation a commencé à fonctionner avec une efficacité certaine dans un certain nombre de cas (formation, statuts et carrières, etc ...), mais nous n'avons certainement pas encore acquis notre « vitesse de croisière » ; les commissions doivent s'efforcer de produire des analyses et propositions, que le BN a vocation à valider. J'espère que la deuxième année de fonctionnement du SEJS permettra d'améliorer encore le travail en ce domaine, tout en étant conscient des efforts déjà effectués par chacun, au détriment d'un temps personnel et familial déjà bien réduit par la lourdeur des tâches professionnelles.

Je remercie celles et ceux qui ont bien voulu, parfois dans des délais courts, de me faire part de leurs avis ou propositions d'amélioration sur les nombreux projets de courriers et de communications que je leur ai adressés. Sans doute ai-je largement encombré leurs messageries électroniques, peut-être les ai-je parfois saturées, mais une grande qualité de ce bureau national, c'est la force de cette équipe, une équipe démocratique. Aucun écrit, aucune communication n'a jamais été produite sans que des membres du BN aient pu faire part de leurs avis, la plupart du temps l'ensemble du BN.

Le bureau national du SEJS a été informé de la récente disparition de nos collègues BESOMBES et SULZBACH, retraités.

Nous adressons à leurs familles et amis nos sincères condoléances.

Nous venons d'apprendre la disparition, à l'âge de 86 ans, de notre collègue Edmond SULZBACH . Il était né le 19 octobre 1919. Il était marié et avait 2 enfants.

Il avait été Secrétaire d'administration universitaire avec d'entrer dans le corps d'inspection de la Jeunesse et des Sports, le 11 décembre 1952.

Edmond SULZBACH a occupé son premier poste d'inspecteur de la jeunesse et des Sports dans la Manche. Puis, il est parti comme inspecteur à ANGERS où, quelques années plus tard, il a été nommé Directeur départemental sur place. Il l'est resté en poste à Angers jusqu'à sa retraite qu'il a prise à 61 ans en 1980 et il s'est retiré à ANGERS où il habitait 24, Rue Delacroix.

A sa veuve et à sa famille, nous présentons nos condoléances attristées

Robert HESS

Jean Pascal GACHET nous a quitté

Il avait fait de ce slogan promotionnel sa conviction et le répétait souvent, « la Montagne elle nous gagne » Elle l'a gagné, nous l'avons perdu.

Jean Pascal est arrivé comme Inspecteur stagiaire à Auxerre où je l'accueillais en 1992, sortant des IRA et après avoir exercé comme contrôleur à la DGCCRF.

Sa rigueur du contrôle, ses exigences perfectionnistes il les a mises d'emblée au service de notre monde Jeunesse et Sports qui en a bien besoin.

Rapidement ses qualités furent appréciées, son efficacité reconnue et son statut de stagiaire vite dépassé, tant au sein des services J et S que dans notre environnement associatif et politique, ce n'était pas rien dans l'Yonne en 1992.

Le hasard de la vie a conduit Jean Pascal à poursuivre son service du monde professionnel qui est le nôtre dans un autre contexte institutionnel.

En 1997, il rejoignit ainsi le Conseil général de la Savoie.

Nos convictions corporatives nous avaient amené à échanger sur les conséquences de la décentralisation que les individus devaient avoir le courage d'assumer puisque leurs représentants ne s'y résolvait pas.

Ayant appris à connaître Jean-Pascal, je n'ai jamais douté de son engagement pour l'intérêt général, en particulier dans notre champ professionnel.

Dans les services de l'Etat ou à celui des collectivités, c'est au SERVICE DU PUBLIC qu'il avait voué sa carrière.

Notre situation familiale proche nous a amené à nouer des relations amicales et complices dont nos conjoints et nos enfants étaient acteurs.

Je mesure d'autant aujourd'hui l'immense peine qui doit habiter Anne, Amandine, Candice et Martial.

Au revoir Jean-Pascal.

(Les cendres de Jean-Pascal ont été dispersées le 23 septembre, lors d'une randonnée dans le massif du Grand Arc « sa » montagne en présence de ses proches dont quelques collègues.)

Philippe CHAUSSIER

Ancien directeur départemental de la jeunesse et de sports de l'Yonne.

Activités de la section**Mobilisation et unité sur fond d'inquiétude**

L'AG de la FGR-FP s'est réunie les 13, 14 et 15 juin 2005 à PARIS (Maison de la chimie), dans un contexte de très larges mobilisation et unité syndicale. Ces assises ont également célébré son 60ème congrès et le 70ème anniversaire de cette Organisation fondée en 1936.

Une cinquantaine d'organisations syndicales étaient largement représentées, alors que les délégations départementales ou territoriales crevaient le plafond avec 94 présentes sur 97 ! Deux extraits de remarquables intervenants nationaux situeront mieux que toute autre démonstration le climat très volontariste et unitaire mais non exempt de lourdes inquiétudes quant à l'avenir, qui a marqué cette Assemblée Générale bisannuelle.

Intervention de Madame LE GOFF, représentant le Pôle des Retraités :

« On n'hésite pas, aujourd'hui, à stigmatiser les Retraités, ces soi-disant « nantis » !

N'avons nous pas contribué au développement de la Nation, versé le sang pour la Patrie ? Des nuages planent sur le « provisionnement » des retraités : est-ce pour nous culpabiliser et nous imputer les déficits ? A quand le gel de nos retraites ?

Réveillons nous ! Soyons vigilants !

L'heure est au combat, à la défense des intérêts de nos adhérents, et nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes.

Notre nombre, notre unité, notre détermination et, en un mot, notre force préserveront notre avenir. »

Intervention de Monsieur Jean ACQUARD, représentant le SE-UNSA :

« L'inquiétude nous gagne tant la situation est délicate, tant la dégradation s'aggrave...

Pourtant nos actions ont été nombreuses et toujours dans l'unité avec nos amis du Pôle des Retraités et des Organisations syndicales d'Actifs et de Retraités...

La situation actuelle est des plus déplorables :

Réforme FILLON dont on sait que ses effets dévastateurs ne sont pas encore perceptibles.

Laminage et dénaturation du Code des Pensions, préfigurant, à terme, la mort programmée du statut de la Fonction Publique.

Remise en cause radicale de notre système « Maladie ».

Dégradation de notre pouvoir d'achat.

Oubli de nos « Anciens » par la stagnation de dossier « dépendance ».

Face à tout cela que faire, sinon agir dans l'unité, défendre nos objectifs légitimes, poursuivre nos actions d'information, de pédagogie, d'opposition à l'œuvre de démantèlement et de conditionnement de l'opinion publique ?

L'heure est venue de « réinventer les négociations », d'aller au seul combat qui vaille, celui de la dignité. »

Pour le Bureau,

Michel GARCIA

Trésorier et délégué.

En conclusion de ce chapitre, je renouvelle à chaque membre du BN mes sincères remerciements pour toute l'aide apportée au cours de cette année, dans un climat d'amitié et de travail d'équipe que je salue, climat prévisible, compte tenu des excellentes relations entretenues en 2004 et 2005 entre le SNIJSL et le SNIPJSL, ce qui était sans doute la première raison de mon acceptation du poste de SG que vous me proposiez.

II - Communication

Patrick BRUGGEMAN a progressivement pris le relais que je lui ai transmis, pour la mise en page de SEJSInfo (à partir du n° 2). Il a pris aussi l'initiative de reconstituer l'annuaire des membres du BN et les fichiers d'adresses courriel des collègues, syndiqués et non syndiqués. Il se charge également progressivement de la diffusion des messages du syndicat, quand ils concernent d'autres collègues que ceux du BN.

Avec Isabelle nous avons diffusé de manière périodique, à un rythme fixé par l'actualité, des messages courts (sur une page) intitulés Flash SEJS (5 n° à ce jour). Isabelle adresse également régulièrement des courriels synthétiques, et continue à se charger du site internet. Les comptes-rendus de BN sont adressés à tous les syndiqués assez rapidement maintenant, comme des comptes-rendus de CTPM, par courriel.

Les représentants des personnels, souvent sous ma plume, adressent les relevés de décision des CAP dans les heures qui la suivent, parfois rapidement complétés par des comptes-rendus, quand ils ne sont pas inclus à ces relevés.

Notre publication, SEJSInfo, a conservé le rythme de parution trimestriel adopté au SNIPJSL. Il demeure toujours très copieux (40 pages pour le premier, 25 pour le deuxième), car il récapitule assez précisément tous les travaux du trimestre écoulé. A part un nombre significatif d'heures de travail et de week-ends, il ne nous coûte quasiment rien, grâce à sa diffusion électronique.

Les collègues retraités assurent en complément une diffusion sur support papier, en la prenant intégralement en charge. J'ose espérer qu'ils continuent à apprécier ces échos de la vie d'un ministère où ils se sont beaucoup investis. Le système fonctionne bien et doit continuer.

Malgré cet important travail réalisé, apparemment apprécié des collègues, il convient toujours de se remettre en cause et de tenter d'améliorer l'ensemble de ces outils, qui se complètent l'un l'autre. Un comité de rédaction de SEJSInfo pourrait éventuellement voir le jour, si des volontaires se manifestent et disposent du temps suffisant ... Un accroissement du nombre de contributeurs aux articles serait aussi une très bonne chose ...

III - Travail intersyndical et vie fédérale

Un travail intersyndical avait été mené depuis décembre 2004 jusque courant 2005 entre le SNIJSL, le SNIPJSL, les autres syndicats de l'UNSA-éducation, et la CGT, le SGEN-CFDT et la FSU, autres syndicats représentés au CTPM.

C'était sans doute un peu nouveau, par rapport au passé récent, mais les menaces qui pesaient ou pèsent encore sur notre ministère (réforme territoriale de l'Etat, conditions de mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances, etc.), comme celles qui se sont concrétisées (fermeture du site de Montry du CREPS d'Ile-de-France, suppression d'emplois TOS en établissements, etc.), justifiaient largement ce front commun syndical.

Ce travail a eu une certaine efficacité, dans plusieurs cas. Les collègues des autres syndicats ont souvent manifesté une réelle coopération et se sont montrés efficaces et rapides pour des prises de position commune.

Toutefois, dans d'autres cas, ce travail intersyndical, particulièrement « chronophage », n'a pas abouti complètement, soit pour ce que j'appellerai des « pinaillages de détail » me paraissant déplacés par rapport aux enjeux ou aux urgences, soit du fait de comportements « en solo ».

Pour ces raisons, et bien malheureusement, ces tentatives de travail intersyndical n'ont pas été reprises depuis la création du SEJS. Il est d'ailleurs probable qu'elles auraient été difficiles, comme l'illustrent les différences d'approches de certains sujets (la rénovation des diplômes, par exemple), où les clivages se font autant à l'intérieur de l'UNSA-éducation que la FSU.

La représentation des personnels via leurs syndicats en CTPM est d'autant moins efficace qu'elle est divisée. C'est bien dommage, même si on peut se dire, pour se consoler, que ce n'est pas grave dans la mesure où l'administration ...

*Rapport moral et d'activité du secrétaire général
(suite)*

... et le cabinet ne prennent presque jamais en compte les propositions d'amendement, même communes, des représentants des personnels. Le directeur du cabinet, lors du CTPM du 23 novembre, en a fait quasiment un principe !

Au sein de l'UNSA-éducation, la situation n'a pas été très brillante non plus. Les tensions sont nées avec le SNAPS dès le lendemain de notre congrès d'octobre 2005. Le SNAPS ne peut admettre qu'un syndicat ait une vocation de regroupement non pas exclusivement par corps, mais par métier, en l'occurrence les métiers d'encadrement. Il se sent « agressé » par notre démarche. Dans ce contexte, la fédération, l'UNSA-éducation, bien que largement associée et informée en temps utile, tout en reconnaissant la pertinence de notre démarche face à une administration qui nous divise, n'a pas encore vraiment arrêté sa position jusqu'à présent.

Mais il n'y a pas besoin d'être psychanalyste pour décoder la position du SNAPS (à moins que ce soit plutôt celle de ces responsables actuels). En fait il conteste depuis plusieurs années la mission statutaire d'encadrement des personnels d'inspection. Il ne l'admet, du bout des lèvres, que pour les chefs de services, détachés sur emploi. On l'a bien vu dans les années précédant la diffusion du décret du 12 juillet 2004 relatif à notre statut. Ce rejet prend même parfois des formes insultantes (cf. le flash du SNAPS de février 2006, pour lequel il n'a jamais présenté d'excuses).

Sur ce sujet, l'administration manifeste clairement sa lâcheté habituelle, qui transparait, par exemple, par l'oubli volontaire de consulter le syndicat des personnels d'encadrement sur son projet d'instruction relative à la notation des personnels techniques et pédagogique : elle ne prévoit pas explicitement l'association des inspecteurs responsables des différents services internes des DD et DR au processus.

Fort heureusement, « sur le terrain », les choses ne se passent pas comme le dit le SNAPS à son niveau central, sauf rares exceptions (car il y a statistiquement à peu près la même proportion « d'imbéciles » partout). Et, d'une certaine façon, même si ces affaires de cour de récréation ont fait perdre beaucoup de temps au secrétaire général du SEJS, mieux vaut les traiter par le mépris, car « les chiens aboient, la caravane passe ».

Ce qui, à mon avis, est plus inquiétant, structurellement, c'est l'attitude de l'administration centrale et de son cabinet. Leur ignorance, sincère ou volontaire, on s'interroge encore, de la réalité du fonctionnement des services et des responsabilités effectives d'encadrement des personnels d'inspection est à la fois consternante et inquiétante. Ce thème sera réabordé avec le ministre et son successeur.

Là encore, les décisions de nomination de l'administration sur des postes fonctionnels, notamment à l'occasion de la CAP du 10 mai 2006, ont été caractéristiques d'un comportement de défiance et d'injustice à l'encontre des personnels d'inspection. Or, contrairement à ce que des esprits mal intentionnés véhiculent, ce n'est en aucun cas un monopole que veulent les personnels d'inspection, mais des règles cohérentes pour la gestion des différents corps (ce n'est pas la peine d'avoir un corps d'inspection avec des missions d'encadrement si on ne veut

ni lui en donner, ni les reconnaître), et, surtout, des règles du jeu qui s'appliquent à tous.

Autre moment fort de ce problème, l'élection des représentants de l'UNSA éducation à la CCP des chefs d'établissement. Là encore, combien de temps et d'énergie perdue pour une affaire qui, finalement, fait un beau « flop ». J'ai le regret de dire que, sur ce dossier, l'UNSA-éducation n'a pas eu une attitude claire et transparente. Avouer, a posteriori, que sa décision de donner un poste de titulaire au SNAPS, en modifiant la situation antérieure, sans tenir compte des répartitions des corps des personnes occupant ses emplois et en opposition avec la demande explicite et réitérée du SEJS -, était fondée sur le fait « qu'il faut avantager les minorités », a un caractère « sublime » !

Nous nous sommes alors interrogés très fort sur la pertinence de notre adhésion à la fédération. Une longue réunion, le 11 mai dernier, a permis de s'expliquer et de tenter de repartir sur des bases plus saines avec la fédération. Souhaitons que cela se concrétise dans l'avenir. Toutefois, son incapacité à gérer le SNAPS, coutumier de démarches directes avec un cabinet (qui l'écoute beaucoup, ou en a peur ...), sans concertation préalable ni avec la fédération ni avec les autres syndicats du champ JSVA, continue à rendre assez illusoire la possibilité d'une vraie coordination.

Fort heureusement, dans ce contexte, les relations avec le SEP sont saines, normales, et potentiellement productives. Nous essaierons donc, en matière de relations fédérales, de « développer nos points forts » et de « réduire nos points faibles ».

Vie syndicale

Compte rendu de l'audience du 6 juillet 2006 avec le Directeur du Cabinet (suite)

... objectifs poursuivis.

La délégation tient à souligner les enjeux que ces orientations représentent pour les services et les établissements en particulier.

Qu'il s'agisse de la rénovation de l'architecture des qualifications, de la décentralisation et de la réforme de la formation professionnelle, ces trois réalités n'ont pas été clairement prises en compte pour positionner respectivement nos structures.

Le décret de février 1994 sur l'organisation des missions et des compétences autant que l'instruction du 15 juin 1999 sur le SPF ne sont plus totalement adaptés.

Florence RODET en convient et confirme que le temps et les conditions institutionnelles sont plus propices à revisiter ces textes.

La délégation du SEJS rappelle que si un cadre général doit être redéfini pour organiser la formation au MJSVA, il doit être complété par un ensemble procédures qui font aujourd'hui défaut et laissent la place à des initiatives et des positionnements personnels déontologiquement critiquables voire réglementairement discutables.

La charge de travail supplémentaire qui a accompagné le dispositif d'habilitation, de certification et de la VAE n'a pas été assortie de moyens supplémentaires voire de précisions méthodologiques indispensables. Il faut absolument y remédier, notamment à partir d'une évaluation précise (moyens, ETPT).

Le SEJS tient aussi à rappeler le rôle que jouent les inspecteurs coordonnateurs, rôle qui mérite d'être redéfini au regard de l'évolution du dispositif de formation, rôle qui mérite aussi, en conséquence d'être revalorisé au regard de cette rénovation lourde.

Florence RODET tient à remercier la délégation du SEJS de ces informations et prend bonne note des besoins de clarification et de communication ressentis.

Elle nous informe qu'un compte rendu de la rencontre sera fait au Ministre.

Compte rendu rédigé par Philippe Chaussier, Yannick Barillet et Mathias Lamarque

Règlement intérieur

L'article 30 des statuts du SEJS, adoptés en Assemblée Générale (AG) le 22 octobre 2005, prévoit qu'ils sont à compléter par un règlement intérieur (RI), présenté par le BN en AG.

Une commission du BN, composée notamment de Brigitte FRATTINI, Bernard BRODU et Mathias LAMARQUE, a travaillé sur ce sujet au cours de ces derniers mois. Elle a présenté son projet lors du BN du 14 septembre. Qui sera examiné au congrès de VICHY.

Les principaux points de ce RI concernent :

- **L'organisation en sections**
- **Les élections des délégués de section**
- **La section des retraités**
- **La constitution initiale du BN**
- **Les modalités de dépôt des candidatures, de remplacement en cas de vacance de postes, de partage des ex-aequo, de révocation, etc.**

Annuaire des IJS

Conformément à la répartition des tâches au sein du BN, notre collègue Jean-Marie BONNET a engagé un travail de constitution d'un nouvel annuaire.

Le SEJS se propose en effet de mettre en place un annuaire qui regroupera l'ensemble des collègues inspecteurs et inspecteurs principaux, maintenant dans un même corps, sur la base des mêmes informations que le dernier annuaire papier produit en 1994. A cette fin un fichier excel sera adressé à chaque collègue à charge pour lui de le renseigner avec exactitude en y joignant une photographie numérisée et de retourner l'ensemble à Jean-Marie qui se chargera de les vérifier, puis de les organiser et de les sécuriser.

A noter :

la CNIL précise (sur son site) que ce type d'annuaire professionnel n'est pas soumis à déclaration préalable. Cet annuaire pourra ensuite être sur le site du SEJS qui est accessible à tous les inspecteurs et partenaires.

*Vie syndicale**Compte rendu de l'audience du 6 juillet 2006 avec le Directeur du Cabinet (suite)*

Voilà Monsieur le directeur ce que nous tenions à vous dire de manière préliminaire, ce que ressentent nos collègues, voilà le contexte dans lequel nous assurons nos missions alors que de nombreux enjeux s'annoncent pour la conduite de l'Etat au quel, nous avons la faiblesse et peut-être la prétention, aux dires de certains, de croire que nous appartenons encore.

Cette situation ne peut perdurer. Nous comptons sur vous pour que cela change, pour que nous soyons légitimement entendus. Nous comptons sur vous pour faire rouvrir certains dossiers essentiels que mes collègues vont évoquer devant vous. Nous vous demandons de veiller à ce que les engagements pris par votre administration soient enfin suivis d'effet. »

Formations et Certifications*Compte rendu de l'audience du 25 juillet 2006 avec le Cabinet*

Y participaient : Florence RODET Conseillère technique au Cabinet et, pour le SEJS : Yannick BARILLET, Philippe CHAUSSIER, Mathias LAMARQUE

L'objet de la rencontre était de faire le point sur la politique de formation du MJSVA, et, en ce qui concerne la délégation du SEJS, de connaître la priorité que le Ministre accorde à cette mission autant que d'attirer l'attention sur un certain nombre de difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre au regard de la rénovation d'une part ou de l'actualité de la LOLF d'autre part.

D'emblée, Florence RODET a tenu à nous assurer de l'importance que le Ministre attache lui-même à la mission de formation du Ministère. Elle nous fait part de la volonté du Ministre de clarifier ces orientations. Le MJSVA, « ministère formateur » doit conserver l'originalité de sa méthodologie (professionnalisation par l'alternance, formation dans le milieu où le jeune est amené à évoluer avant d'y travailler, branches professionnelles en constitution). Cette spécificité nous est reconnue, y compris par l'EN, ce qui a permis des échanges récents avec le MEN et les STAPS, et devrait déboucher sur une reconnaissance légitime de notre intervention dans le champ du sport et de l'animation.

Le niveau IV est très bien positionné.

La délégation du SEJS se félicite de ces affirmations mais demande qu'elles soient reprises dans des documents publiés tant en interne à notre administration qu'auprès de nos partenaires.

Sur la rénovation des formations :

Bien que très avancé le niveau IV n'est pas encore abouti. Il est indispensable que des passerelles existent entre toutes nos formations, ce qui permettra aux disciplines de trouver leur compte dans leur spécificité, et aux stagiaires d'élargir leurs compétences face aux employeurs.

Le Cabinet a souhaité des rapprochements par famille de sport (ex : BP sports collectifs, avec spécialités par discipline) avec la nécessité de passerelles avec d'autres BP, tout en maintenant les liens avec les disciplines.

La DVAEF travaille en ce sens.

Le travail sur les niveaux II et III doit être accéléré pour donner une lisibilité d'ensemble au dispositif, l'« expertise » doit être la compétence essentielle de ces niveaux. L'EN a d'autres champs spécifiques à défendre. La réunion du CTPM du 7 septembre permettra la présentation de l'ensemble de la filière.

La délégation du SEJS prend bonne note de ces orientations et réitère sa demande d'une communication sur l'état d'avancement des travaux et des ...

*Rapport moral et d'activité du secrétaire général (suite)***IV - Syndicalisation et représentativité**

Notre trésorière, Brigitte FRATTINI, détaillera dans son rapport l'évolution des effectifs réels du corps et des syndiqués.

La crédibilité de notre organisation, tant vis-à-vis de notre administration que de notre fédération, passe d'abord par son taux de syndicalisation. A la date du 14 septembre, il était de 125 (29 % du corps). Beaucoup de collègues ne se syndiquent qu'à l'occasion du congrès, ne serait-ce que pour pouvoir voter. L'addition des syndiqués 2005 du SNIJSL et du SNIPJSL représente un total de 180 syndiqués (43 % du corps). Encore quelques semaines pour y arriver, voire le dépasser : les signataires de notre pétition de juin dernier ont été 212 (50 % du corps).

Je regrette simplement que, peut-être par distraction ou par paresse, nombre de nos collègues attendent le congrès ou la fin de l'année pour renouveler leur cotisation. Ils semblent former une sorte de « majorité silencieuse » continuant à globalement approuver les démarches de leurs quelques collègues bénévoles du BN. Sans doute un peu par habitude, ils oublient de le manifester en renouvelant en temps opportun leur adhésion.

Même si cela pourrait le devenir, ce n'est pas d'abord un problème financier. C'est une question de solidarité et d'affirmation de cette solidarité. Je souhaiterais vivement que, pour l'année prochaine, le plus grand nombre de collègues manifeste cette solidarité pour ceux qui se dévouent syndicalement pour eux, a minima en renouvelant leur adhésion au cours du premier trimestre de l'année. S'ils nous transmettent en plus leurs avis, analyses, propositions, voire encouragements, ce serait parfait !

Car l'action syndicale, c'est le résultat d'un collectif. Plus ce collectif est important, solidaire et soudé, plus il a de chances d'aboutir. Dans notre secteur, quand les réunions, contacts et courriers n'aboutissent pas, les formes d'actions syndicales sont difficiles à concevoir et mettre en œuvre. Un processus nouveau a été engagé depuis le BN et le CN des 16 et 17 mai dernier, passant, notamment, par une pétition, type d'action syndicale plutôt habituelle et « basique », mais nouvelle pour nous. Il est intéressant de noter les réactions que cela a provoqué au niveau du BN, où nombreux étaient celles et ceux qui considéraient nécessaire et opportun de passer à de nouvelles formes d'action, les précédentes n'ayant pas abouti.

J'ai parfois été surpris, voire peiné, de certaines réactions, certes marginales, mais peu solidaires voire insuffisamment lucides, une fois le débat ayant eu lieu en BN et CN et les décisions démocratiquement adoptées. Je préfère retenir les 212 signatures à cette pétition, manifestation d'une certaine unité de vue entre les personnels d'inspection et ceux qu'ils ont élu pour les représenter.

V - Participation aux commissions administratives paritaires (CAP)

A la date de rédaction du présent rapport, se sont tenues depuis septembre 2005 quatre réunions de CAP (30 septembre, 21 décembre, 10 mai et 4 juillet) et deux commissions professionnelles consultatives (CCP), du 21 décembre et du 10 mai. Les comptes-rendus ont été diffusés « dans la foulée », parfois repris et commentés dans SEJSInfo.

Devrait se tenir encore une CAP, le 19 septembre (de promotion et titularisation).

On note qu'une CAP devait se tenir également le 28 mars ; elle a été reportée au 3 mars, puis annulée la veille. CAP bafouée (cf. SEJSInfo n° 2, p. 17), annonciatrice de la CAP calamiteuse du 10 mai 2006 où l'on a vu, pour la première fois, l'administration proposer à un poste de directeur régional un agent n'ayant jamais travaillé ni en DDJS, ni en DRJS, alors que des DR expérimentés postulaient ! Les qualités intrinsèques de l'agent nommé ne sont pas en cause ; le problème, c'est que les règles du jeu ne sont pas les mêmes pour les personnels d'inspection et les autres.

On y a vu aussi battre une forme de record : 50 % des chefs de service nommés ne sont pas issus du corps de l'inspection !

On y a également vu le ministre placer quelques membres de son cabinet, pratique courante avant des élections et des changements de gouvernement, mais on s'y prend bien à l'avance. Cela vaut sans doute mieux quand, dans un cas, la régularité de la nomination demeure douteuse.

Dans mon rapport de l'an passé, j'écrivais : « Vu avec un peu de distance sur l'ensemble de l'année 2004-2005, même si la situation est dans la plupart des cas satisfaisante, les tensions croissent et la transparence diminue. Souhaitons que ce ne soit que passer... » Notre vœu ...

*Rapport moral et d'activité du secrétaire général
(suite)*

■ n'a pas été exaucé, c'est le moins que l'on puisse dire, car, depuis 5 ans, on n'avait jamais vu une telle dégradation du climat des CAP ... Climat de fin de règne, peut-être ?

N'oublions pas pour autant l'intense travail de préparation des RP, et la continuation de la mise en œuvre du décret du 12 juillet 2004 créant un corps unique d'inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) par l'élaboration progressive d'un nouveau barème, qui a vocation à être adopté au congrès de Vichy. Merci à Eric LEDOS pour cet important travail, comme à celles et ceux qui y contribuent.

VI - Participation aux comités techniques paritaires ministériels (CTPM)

L'année 2004-2006 n'avait pas été terrible. Ce ne s'est pas amélioré en 2005-2006. Six CTPM se sont tenus depuis octobre 2005 (18 octobre, 23 novembre, 30 décembre, 3 février, aucun CTPM avant le 19 juillet, puis 7 septembre). Les comptes rendus ont été diffusés par courriel ou repris dans SEJSInfo (n° 1 et 3, notamment). On s'y reportera, si nécessaire.

Ce nombre, relativement important, pourrait donner l'illusion d'un bon dialogue social. Détrompez-vous ! Même si les formes varient parfois dans le style, en fonction du président de séance (directeur de cabinet ou directeur adjoint), l'orientation est toujours celle donnée par Jean-François VILOTTE le 23 novembre : les représentants des personnels peuvent proposer ce qu'ils veulent, l'administration votera ce qu'elle voudra (c'était à propos du CNDS).

En fait, cette administration ne sait pas dialoguer. Au motif que des propositions, même constructives, proviennent d'un « contre-pouvoir », ce qu'est objectivement un syndicat dans une démocratie, elles sont réputées critiques et négatives, et sont donc rejetées.

Les CTPM ne sont alors qu'un passage obligé, purement formel, où chacun joue, plus ou moins bien, un rôle.

Certains syndicats, un peu dépassés par des questions de problématique générale de notre ministère, n'y viennent seulement que pour évoquer les questions corporatives qui les concernent, et souvent s'accrocher verbalement avec l'administration centrale.

En matière d'accrochage, la palme revient incontestablement cette année au SNAPS, qui, sur la base d'un motif relativement mineur (les modalités de mise en œuvre de la « journée de solidarité ») a décidé de boycotter le CTPM de début décembre 2005, emportant avec lui l'adhésion de syndicats insatisfaits de mesures catégorielles les concernant. Il a donc été reporté, sans nécessité de quorum, à la date particulièrement bien choisie du 30 décembre.

Seuls le SGEN-CFDT et le SEJS ont considéré nécessaire, malgré le caractère insatisfaisant de ces CTPM, d'y être chaque fois présents au cours de cette année, eu égard au mandat qu'ils ont des personnels.

Mêmes manœuvres du SNAPS, associé au SNEP (bravo !) pour obtenir que les textes relatifs à la rénovation des diplômes, indispensables à l'avenir de notre ministère, soient retirés de l'ordre du jour du CTPM du 19 juillet (date bien choisie, là également), malgré le vote très majoritaire de trois instances consultatives préalables (CPC, CNAPS et CNEPJ). Beau respect de la démocratie ! Heureusement, les choses ont été à peu près rétablies le 7 septembre.

On notera par ailleurs le « serpent de mer » de la révision des décrets portant organisation des établissements et services déconcentrés (du 14 mars 1986 et 25 février 1994), maintenant largement obsolètes, et que nous voudrions voir refondés sur des missions de l'Etat clairement énoncées en matière de jeunesse, éducation populaire, sport et vie associative (cf. la commission de congrès à ce sujet). Le directeur de cabinet s'y engage (18 décembre 2004), le ministre le réaffirme (5 avril 2005), de nouveau le directeur de cabinet le réaffirme lors d'un CTPM suivant, et même le SNAPS le réclame (le 19 juillet), mais rien ne se passe ...

N'oublions pas non plus que c'est le SNAPS qui avait fait capoté l'amorce de dialogue sur ce sujet en boycottant (c'est une habitude) la réunion de février 2005.

Sans doute faut-il mieux d'y réfléchir sérieusement entre nous et nous situer dans une perspective 2007, en interrogeant à ce sujet les candidats.

*Vie syndicale
Compte rendu de l'audience du 6 juillet 2006 avec le Directeur du Cabinet (suite)*

■ Yannick BARILLET rappelle tout l'intérêt pour le Ministère de s'impliquer dans la rénovation des diplômes de niveaux II et III, afin d'asseoir son autonomie comme institution de formation dans son secteur spécifique d'activité. Jean-François VILOTTE rappelle que c'est une priorité affichée par le Ministre, mais que l'architecture doit être complète du niveau IV au niveau II.

Le texte qui devait être présenté en CTPM devant être présenté dans de bonnes conditions de participation, est reporté début septembre.

Mais du fait de l'urgence du décret sur l'ALD justifiant une réunion du CTPM rapide pour permettre les concertations Conseil d'Etat, CNEAPS...avant le 1er octobre, le cabinet a décidé de maintenir un CTPM le 19 juillet sur ce sujet.

En conclusion, Isabelle BECU-SALAÛN remercie le directeur de cabinet, prend bonne note des propositions de rencontre en septembre avant notre congrès et remet la pétition qui participe de notre souhait de renouer le dialogue social.

L'intervention de Philippe CHAUSSIER sur le dialogue social

« Monsieur le directeur.

Si j'ouvre la voie de notre entrevue avec l'accord de mes collègues et en particulier d'Isabelle BECU SALAÛN dont ce serait le rôle comme SG adjoint de notre syndicat désormais unique de corps d'encadrement de ce Ministère, c'est qu'il m'appartient, après 29 années d'ancienneté dans cette maison dont 20 comme représentant de mes collègues de rappeler quelques vérités malheureusement pas toujours bonnes à entendre au regard de l'histoire.

Huit ministres chargés de la jeunesse et de sports, d'obédience différente, alternance oblige, auront été mes interlocuteurs pendant ces vingt années.

Jamais ce qu'il est aujourd'hui convenu d'appeler le « dialogue social » n'aura été à un tel point dévoyé, absent voire méprisé.

Les lieux de dialogue institutionnel organisé sont ignorés, réduits à un formalisme dégradant.

Comité technique paritaire ministériel, Commission administrative paritaire par leur organisation improvisée et le ton des débats lors desquels on ose même dire, « vous pouvez toujours présenter un amendement, l'administration ne le votera pas » sans en connaître la teneur, l'ordre du jour modifié en dernière minute au mépris des priorités ou des enjeux,

Que dire du ton pris et même des mots utilisés depuis peu par le président des CAP, devant les représentants élus de collègues dont la faute serait de rappeler l'administration à des règles qu'elle prétend nous imposer et dont soudain elle s'absout ?

Pour faire bonne mesure, on peut évoquer simplement le mépris ironique dont sont victimes autant les associations de jeunesse que nos collègues qui siègent au CNEPJ, de la part d'une direction qui n'a de cesse de clamer sa propre inutilité.

En 2002, Jean-François LAMOUR, recevant une délégation de notre Fédération, s'engageait spontanément à recevoir les syndicats du Ministère, deux fois par an. Si cet engagement s'est rapidement transformé en une audience annuelle, je ne rappellerai pas la situation plus récente et les attermoissements qui ont abouti à notre rencontre d'aujourd'hui. Votre volonté de transparence vous amène à diffuser l'agenda du Ministre. C'est bien, sauf que nous pouvons ainsi mesurer ce que nous pesons à ses yeux et à ceux de son cabinet.

Rencontrer les représentants du corps d'encadrement épine dorsale historique de cette maison, nouvellement uni dans une démarche de réelle modernisation de l'administration, est-il si compromettant ?

Echanger avec ceux qui ont pour mission d'engager loyalement et de déployer une politique ministérielle sur le territoire est-il si ringard ?

Mesurer les effets concrets d'une révolution culturelle comme la LOLF est-il si dérangeant qu'on préfère simplement lire des tableaux d'indicateurs ?

*Vie syndicale**Compte rendu de l'audience du 6 juillet 2006 avec le Directeur du Cabinet (suite)*

En ce qui concerne le dossier indemnitaire, Hervé CANNEVA précise que «sa gestion est en cours» et pose quelques difficultés avec Bercy.

D'après le DRHCAG, le statut du corps fusionné des inspecteurs est tellement avantageux que certains à Bercy et à la FP examineraient nos revendications indemnitaires avec réticence...

Isabelle BECU-SALAÛN rappelle l'histoire de nos négociations et que puisque la FP opposait l'existence d'une indemnité de logement, nous étions prêts à l'intégrer à une nouvelle indemnité à créer. Par ailleurs les allégations de régime indemnitaire très favorable du fait de NBI touchées par les inspecteurs sont fausses.

Jean-François VILOTTE estime au contraire que l'argumentaire indemnité de logement liée à la mobilité est le bon vis à vis de la FP (ndlr confond- il avec la CLUS ?)

Il s'engage personnellement à faire un point d'étape sur le dossier indemnitaire et statutaire dès la rentrée indépendamment de l'audience avec le Ministre.

Laurent de LAMARE indique que le SEJS aura des propositions à faire, et notamment en ce qui concerne la féminisation des emplois de direction au MJSVA sur la base d'une étude syndicale déjà communiquée en 2001 suite à la publication du rapport Colmou.

Il évoque en conclusion la difficulté posée par le fait que les emplois fonctionnels ont un indice terminal inférieur à celui du corps qui en permet l'accès

Missions et moyens de services

Au nom du SEJS, Yannick BARILLET témoigne de notre inquiétude du fait de la différence de traitement des services régionaux dans le cadre de la LOLF.

Les problèmes rencontrés sont traités différemment d'une région à l'autre en l'absence d'orientations et de pilotage clairs de la Centrale. Par ailleurs les transferts de charge des deux BOP techniques au BOP pilotage pose de sérieux problèmes de gestion et de management tant en interne aux DR que vis à vis de services départementaux.

Hervé CANNEVA récuse cette analyse en invoquant le grand nombre de réunions d'information et de réponses écrites aux RBOP.

Yannick BARRILLET déplore des délais souvent

irréalistes de mise en œuvre ou de retour d'information. Il dénonce certaines instructions dont on peut mettre en cause le sérieux au regard des contraintes de terrain (Solidar-été) et qui surprennent les préfets.

A une remarque sur l'absence de politique jeunesse/éducation populaire, Jean-François VILOTTE réfute la compétence du SEJS à évoquer ce type de sujet sauf «à la rigueur à les porter à l'ordre du jour du CTPM»... Ce à quoi lui avons opposé le fait que les politiques JSVA sont précisément notre cœur de métier (sans compter des considérations de droit syndical élémentaire ndlr)

Philippe CHAUSSIER évoque la difficulté rencontrée par les établissements qui sont intégrés dans le BOP régional sans être UO et sans qu'aucune procédure spécifique n'ait été prévue malgré leur autonomie statutaire. Il confirme que le SEJS est prêt à collaborer à une réflexion sur le sujet.

A l'évocation des difficultés rencontrées pour la gestion du titre II (toujours pas d'instruction à cette date, ni de calage des indemnités aux personnels), Hervé CANNEVA oppose l'instruction de mise en œuvre dont la rédaction et la qualité lui ont valu les félicitations de Bercy.

La centrale mettra tout en œuvre pour «aplanir» les difficultés rencontrées.

Jean-François VILOTTE s'insurge des mises en cause «insultantes» du travail des personnels de la centrale qui font leur possible pour satisfaire les contraintes de ce nouveau dispositif budgétaire. Il n'aime pas les tracts syndicaux indignes que nous publions et qui pointent du doigt l'incompétence de la DRHACG (ndlr Flash Info SEJS.)

Si responsabilité il y a, elles sont politiques et non administratives, à la rigueur nous pourrions en incriminer le Ministre.

La mise en œuvre de la LOLF fait surgir la nécessité de revoir la répartition des compétences et l'organisation des services autour de leurs missions.

Philippe CHAUSSIER fait remarquer que le SEJS avait convaincu Bertrand JARRIGE (précédent directeur de cabinet adjoint) de revoir cette organisation, mais les discussions s'étaient heurtées aux discussions RADE.

Jean-François VILOTTE convient que le décret de Février 1994 doit être revu et que le chantier sera ouvert dès la rentrée. ■■■

*Rapport moral et d'activité du secrétaire général (suite)***VII - Affaires corporatives**

Certains se souviennent du « coup de gueule » du SNIJSL et du SNIPJSL lors d'une mémorable réunion de novembre 2004 sur les questions corporatives. Le moins que l'on puisse dire, c'était que l'administration centrale y était venue « les mains dans les poches ». A force de persévérance et d'obstination, nous avons obtenu que le cabinet s'investisse pour « manager » sur ce sujet une DPA défaillante (involontairement ou volontairement ?). Cela a à peu près fonctionné jusqu'à janvier 2006, avec le travail animé par Bertrand JARRIGE, directeur adjoint de cabinet, aboutissant au décret du 14 mai, ne nous donnant qu'une satisfaction partielle sur une partie de nos revendications, malheureusement pas les plus importantes.

Depuis l'administration a été encore plus défaillante qu'à son habitude (rencontre du 9 mars annulée la veille, puis rien jusqu'à la rencontre du 6 juillet avec le directeur de cabinet).

Pour notre part, sur la base des mandats de congrès et avec l'aide du beau travail réalisé par Laurent de LAMARE et la commission « Statut et carrières », nous avons affiné nos positions et les avons fait connaître à plusieurs reprises (cf. SEJSInfo n° 2, p. 11 sq.).

Lors de la rencontre du 6 juillet, le directeur de cabinet s'est engagé personnellement à suivre cette affaire, et faire un point d'étape avant notre congrès. Nous vérifierons ce qu'il en aura été.

Tout cela se situe dans un contexte assez catastrophique de réduction et report des recrutements, compte tenu d'une mise en œuvre calamiteuse de la LOLF, avec un titre II (rémunérations) notoirement déficient.

Ne parlons pas des procédures d'évaluation des IJS, dossier qui semble s'être enlisée, la DRHACG, créée pour mieux gérer les ressources humaines, ayant apparemment d'autres priorités.

VIII - Champ professionnel – Positionnement ministériel et interministériel

L'année 2004-2005 a vu, notamment, le retour de la Jeunesse (et de l'Education populaire ?) au ministère des Sports, avec l'adjonction de la Vie Associative (à moins que ce ne soit que l'adjonction d'un directeur chargé de la Vie Associative), dans un contexte où trois ministères, ceux chargés de la Fonction Publique (mission « Réforme de l'Etat »), du Budget et de l'Intérieur rivalisaient pour modifier (ils disent « moderniser ») l'organisation territoriale de l'Etat.

En 2005-2006, exit la Fonction Publique, c'est le Budget qui gère la modernisation de l'Etat, en transformant la direction de la réforme budgétaire, issue de la direction du budget et chargée de la mise en œuvre de la LOLF en une direction de la réforme de l'Etat. M. COPPE, ministre du budget et de la réforme de l'Etat supprime la « stratégie ministérielle de réforme » (SMR) et crée ses « audits », dont on a vu un bon exemple d'application avec nos établissements ... Le sens de tout cela est clair, « faire des économies à n'importe quel prix », sans vrai souci de savoir à quelles missions de service public correspondent les actions de l'Etat.

Pour ce qui est de la réforme territoriale de l'Etat, M. VILLEPIN invite M. SARKOZY à « mettre un peu la pédale douce », et les dossiers RATE et RADE (réforme de l'administration territoriale et départementale de l'Etat) n'ont pas connu, jusqu'à l'été 2006, les soubresauts de 2005.

Mais apparemment, le ministère de l'intérieur tente un nouveau passage en force à l'issue d'une réunion interministérielle de début juillet, pour six de nos DRDJSVA. Est-ce que cela fera un nouveau « flop » dans le cadre de la paralysie habituelle de nos gouvernements avant des échéances électorales importantes, malgré les déclarations tout aussi habituellement tonitruantes ? Ce n'est pas certain. On a vu dans notre histoire des ministres « graver dans le marbre » des réformes importantes à la veille « d'un passage de relais » à un successeur, « ami » ou ennemi politique, qui en hérite.

Dans ce maelstrom, et souvent faute d'information précise, comme de bonne identification des décideurs, il est difficile d'agir. Cela semble d'ailleurs aussi vrai pour notre ministre que pour nous même (cf. ses correspondances ■■■

*Rapport moral et d'activité du secrétaire général
(fin)*

■ de juillet dernier et les propos tenus en CTPM, le 7 septembre).

Pour nous, plus encore que l'année passée, il nous faut nous bâtir une doctrine relative au rôle de l'Etat en matière de jeunesse, éducation populaire, sport et vie associative, avec ses conséquences en terme d'actions et d'organisation de l'Etat. C'est ce qui vous sera proposé dans l'une de nos commissions de travail.

C'est sur cette base qu'il nous faudra interroger les candidats pour les élections présidentielles de 2007, pour faire en sorte que les valeurs que nous défendons continuent à être aussi portées par un Etat promoteur d'une vraie politique, se dotant des moyens nécessaires correspondants, et travaillant en bonne intelligence et complémentarité avec l'ensemble de ses partenaires.

Comme le disait, notamment, Guillaume d'ORANGE, « Il n'est pas nécessaire d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer ».

Continuons donc à entreprendre et à persévérer. Il n'est pas exclu que nous réussissions, un jour.

*Michel CHAUVEAU
Secrétaire général du SEJS
Paris, septembre 2006*

Le Congrès d'octobre 2006

Le congrès se déroulera au CREPS de VICHY, du jeudi 12 au samedi 14 octobre 2006, comme cela a été indiqué antérieurement. Il débutera à 9h30, le 12, pour les membres du BN, à 14h pour les collègues du Conseil National (les délégués de sections régionales), et à 16h pour tous (Première assemblée générale).

Pour ce premier congrès de notre syndicat unifié, il est particulièrement important que vous soyez nombreux à nous rejoindre.

L'ordre du jour prévisionnel est le suivant :

Jeudi 12 octobre

- 9h30

Bureau National

- 14h 00

Conseil National

Délégués de section et membres du Bureau

- 16h00

Ouverture de l'Assemblée Générale plénière

Organisation de l'AG, vote du règlement

Elections du président et des rapporteurs financiers

Rapport d'activité et rapport financier

- 17h30/19h00

Travaux en commissions

Affaires corporatives (barème, recrutement, formation, régime indemnitaire...)

Vie syndicale (Vie des sections, règlement intérieur, relations fédérales...)

Champ professionnel

Vendredi 13 octobre

- 9h00

Poursuite des travaux en commissions

- 11h00

Assemblée plénière suite, vote du rapport financier

- 14h00 /16h00

Rapport des commissions, discussion des motions et vote

- 17h00/19h00

Visite touristique de Vichy

- 19h00

Réception à l'hôtel de ville de Vichy

- 20h00

Dîner de Gala au golf de Vichy

Samedi 14 octobre

- 9 h00

Assemblée Générale de clôture, rapport d'orientation et vote, intervention des invités

- 12h30

Clôture du Congrès

Vie syndicale

Compte rendu de l'audience du 6 juillet 2006 avec le Directeur du Cabinet (suite)

■ Il conteste l'affirmation que le CTPM ne serait plus un espace de dialogue, et affirme qu'il le reste. En ce qui concerne l'agenda du Ministre, il s'attache à préciser que seul est publié l'agenda public et que nous savons bien qu'il ne s'agit pas d'un emploi du temps de travail. Il déplore la confusion des genres entre notre action syndicale (qui serait « légitime » dans le cadre d'un vrai dialogue social) et nos interpellations sur de sujets dont certains d'entre nous ont connaissance es qualité. Les chefs de services de l'Etat « doivent parler d'autre chose que d'action syndicale ». Il souhaite que « chacun soit à sa place ».

Il évoque sur un ton très dur la dernière CAP et l'intervention par mail du SG du SEJS (ndlr en tant que représentant du personnel) pour signaler les réactions que ne manquerait pas de provoquer la nomination d'un personnel non inspecteur à la fonction de Directeur Régional.

Il conteste d'ailleurs que nous ayons à nous saisir du sujet s'agissant précisément d'un non inspecteur. Isabelle BECU-SALAÛN répond que les représentants du personnel ont à défendre les intérêts de leurs collègues, qui en l'espèce estiment être lésés. Et que par ailleurs, notre réaction procède aussi d'autres épisodes notamment les CAP à répétition et en définitive sans pourvoir aux postes de l'année 2005.

Jean-François VILOTTE déclare souhaiter sincèrement que le dialogue soit maintenu avec les organisations syndicales, pour cette raison le Ministre a décidé de nous recevoir à la rentrée.

Isabelle BECU-SALAÛN souligne les inquiétudes et l'incompréhension des collègues qui se sentent méprisés et dont le métier n'est pas reconnu. Ils ont par conséquent souhaité s'exprimer au travers d'une pétition à l'intention du Ministre dont elle présente le contenu. Elle précise que la pétition ne constitue pas une réaction ponctuelle au dernier mouvement mais traduit ce mécontentement général, et, pour cette raison, a recueilli un très grand nombre de signatures de collègues syndiqués comme de non syndiqués.

La pétition et le courrier au Ministre seront remis à Jean-François VILOTTE en fin d'audience en lui demandant de transmettre au Ministre.

Laurent de LAMARE précise que nous ne revendiquons pas un monopole mais demandons - et ceci depuis plus d'un an - des règles de gestion du corps et des exigences

de parcours de carrière identifiées et identiques pour tous.

Jean-François VILOTTE revient longuement sur son incompréhension devant notre réaction syndicale, il n'y a pas crime lèse majesté (sic) d'ailleurs l'Administration joue le jeu et ne pénalise pas le corps d'inspection (93% des personnels en situation de direction sont des inspecteurs) mais il est si difficile de trouver des candidatures sur certains postes importants ...

Il dit ne pas avoir compris la crispation sur le poste de DR de Franche Comté.

Dans le droit fil du sujet précédent, Laurent de LAMARE aborde les revendications corporatives.

Il rappelle qu'il s'agit d'un dossier qui a fait l'objet de plusieurs courriers de notre part, voire de réunions il y a plus d'un an avec la DRHACG et le précédent Directeur de cabinet adjoint. Mais ces dossiers sont restés sans suite.

Régime indemnitaire

Les indemnités de sujétions spéciales n'ont pas été revalorisées depuis 2000. Outre une revalorisation, il serait opportun de créer une indemnité de responsabilité qui procède des responsabilités d'encadrement assurées par les inspecteurs.

Jean-François VILOTTE refuse la généralisation d'une telle indemnité à tous les inspecteurs, car la responsabilité n'est pas attachée au corps selon lui ; tous les inspecteurs n'ont pas « vocation à encadrer puisque tous les inspecteurs n'encadreraient pas ». Il cite notamment l'exemple des collègues en centrale.

Toutefois il n'est pas hostile, après une analyse fonctionnelle des missions de chaque inspecteur à un « décrochage indemnitaire », plus recevable par la Fonction Publique et Bercy.

Les membres de la délégation contestent une analyse qui exclurait certains collègues de fonctions d'encadrement, fonctions statutaires, même si les modalités de fonctionnement des services et des établissements peuvent présenter des différences notables.

En particulier, les effectifs assez faibles dans les services déconcentrés, mettent les inspecteurs en première lignes tant en interne qu'au regard des partenaires ou autorités extérieures (préfet, TPG, Exécutifs décentralisés).

CAP du 4 juillet

Fidèles à leurs habitudes, les représentants des personnels en ont adressé, le soir même, les résultats à l'ensemble des collègues. Vu la nature très limitée de ce mouvement et l'absence de réelles situations problématiques, on se reportera au compte-rendu fait en son temps.

*Vie syndicale***Compte rendu de l'audience du 6 juillet 2006 avec le Directeur du Cabinet**

Il convient de rappeler que, suite à la nouvelle et considérable dégradation du dialogue social entre le MJSVA et le SEJS, notamment caractérisé lors de la CAP du 10 mai, il a notamment été décidé, lors du Conseil National (CN) du 17 mai, de demander une rencontre directe avec le Ministre. Après une tentative (infructueuse) d'obtenir un rendez-vous à la suite d'un contact assuré par l'Inspection Générale, le SEJS a écrit directement au Ministre, le 9 juin.

Le secrétariat de son Directeur de Cabinet a fait savoir au SEJS, le 13 juin, que le Ministre avait un emploi du temps trop chargé pour recevoir une délégation du SEJS ...mais que le Directeur de Cabinet pouvait la recevoir ... le 6 juillet.

Après discussion au sein du BN, il a été convenu de s'y rendre, avec une délégation composée d'Isabelle BECU-SALAÛN, SGA, de Yannick BARILLET, Philippe CHJAUSSIER et Laurent de LAMARE. Michel CHAUVEAU, SG, a assuré la préparation de l'entretien, sur la base de ce qui avait été convenu en BN et CN des 16 et 17 mai.

Isabelle et Philippe ont rédigé le compte-rendu suivant, adressé par courriel aux collègues syndiqués le 17 juillet.

Jean-François VILOTTE, Directeur de Cabinet, Roland BLANCHET, Directeur adjoint, Hervé CANNEVA, DRHACG, Anne-Marie de BAUW, Chef de bureau des Affaires Statutaires et Juridiques, représentaient le Cabinet et l'administration.

Le directeur de cabinet accueille notre délégation en annonçant immédiatement une rencontre avec le Ministre dès la rentrée (cf. notre demande initiale).

Formation

L'affaire du moment est la finalisation des décrets cadre pour la rénovation des diplômes de niveau III (DE JEPS) et II (DES JEPS). Après le vote très largement majoritaire de trois instances consultatives, la CPC, le CNAPS et le CNAJEP, fin juin et début juillet, ces projets et leurs arrêté d'application étaient inscrits à l'ordre du jour du CTPM qui devait se tenir mi-juillet (le 18, finalement).

Sous la pression de certains lobbies (et sans concertation au sein de l'UNSA-éducation, bien malheureusement ...) le cabinet a pris le risque de reporter en septembre l'examen de ces décrets et arrêtés. Ils viennent d'y être adoptés. On pourra lire ci-après la déclaration faite par Michel CHAUVEAU, secrétaire général du SEJS, lors de ce CTPM du 7 septembre. On lira aussi, dans le présent SEJSInfo, le compte rendu de l'audience du 25 juillet avec Florence RODET, conseillère technique chargée de la formation.

« Le SEJS est heureux de voir, enfin, ces projets présentés au CTPM, après quelques avatars au début de l'été et malgré les votes quasi unanimes d'autres instances consultatives associant l'ensemble des partenaires du MJSVA, la CPC, le CNEPJ et le CNAPS.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette quasi unanimité n'était pas acquise d'office au début de ses travaux.

Sans doute, sur quelques points, ces textes peuvent ne pas satisfaire complètement chacun de ces partenaires, mais peut-il en être autrement, compte tenu de leur diversité ?

Sans doute, sur quelques points, ne sont-ils pas « logiquement parfaits », mais, là encore, peut-il en être autrement quand on s'efforce de tenir compte au mieux des logiques et intérêts différents des uns et des autres ? Car, sur ces textes, une fois n'est malheureusement pas coutume, l'administration s'est efforcée de consulter vraiment et longuement ses partenaires (200 réunions ont été organisées), et de tenir compte de leurs remarques. Souhaitons que cela devienne une habitude.

Il est donc plus que temps d'aboutir. La rénovation de l'ensemble des filières des métiers du champ de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports a été lancée il y a plus de six ans, sur la base de principes, rappelés dans le rapport de présentation de ces textes au Premier ministre, principes auxquels adhère sans réserve le SEJS.

Une première étape a abouti en 2001, avec la création d'un diplôme de niveau IV. C'était nécessaire, mais pas suffisant, car, plus le temps passait, plus on pouvait s'interroger sur la capacité du ministère à aboutir à un ensemble cohérent, sur l'ensemble des niveaux,

notamment les III et II, domaines où le MJSVA est légitime, et cela depuis plus d'un demi-siècle (depuis 1948, notamment, pour ce qui est du champ du sport).

Ce trop long temps d'incertitude fragilisait le MJSVA.

D'ailleurs, ce qu'a déjà demandé et demande encore le SEJS, comme indiqué à propos de l'AFLD, c'est une claire réaffirmation par le MJSVA des missions et du rôle de l'Etat, actuellement et pour l'avenir, en matière de Jeunesse, Education Populaire et Sport. Les fondements et principes de son action, donc également ceux concernant le champ de la certification, de la formation et de l'emploi, doivent être clairement réaffirmés dans un texte (re) fondateur, les décrets du 25 février 1994 et du 14 mars 1986 étant maintenant largement obsolètes.

Le SEJS considère que l'absence de cette réaffirmation dans des dispositions générales fragilise de plus en plus le MJSVA. Les projets de décrets étudiés aujourd'hui limitent heureusement, un peu, cette tendance.

Indépendamment des éventuelles propositions d'amendements que peuvent proposer les autres organisations syndicales, auxquelles le SEJS peut éventuellement souscrire, il souhaite, pour sa part, un ajout à l'article 6 des arrêtés relatifs à l'habilitation. Il convient d'ajouter dans le dossier d'habilitation des formations, à l'instar du BPJEPS, une pièce mettant en évidence les possibilités d'emplois dans le champ professionnel concerné.

Pour le reste, vu son analyse de ces textes et les votes des partenaires déjà exprimés en CNAPS, CNEPJ et CPC, le SEJS votera favorablement ces projets et considère que d'éventuelles oppositions de la part de syndicats de personnels du MJSVA, chargés de leur mise en œuvre, ne manqueraient d'étonner, voire d'inquiéter ces partenaires.

Affaires professionnelles

Formation (suite)

Il n'en demeure pas moins que le SEJS demeurera très attentif à leur application. Si le MJSVA ne se donne pas les moyens de les mettre en œuvre correctement, ne dote pas ses services de directives, moyens et personnels appropriés, ni ne procède régulièrement aux bilans nécessaires, cette réforme, fondée sur des principes incontestablement meilleurs que les précédents, mais plus complexe à mettre en œuvre, pourrait s'avérer alors potentiellement dangereuse.

Une fois les textes adoptés, il faudra se donner effectivement les moyens de réussir leur mise en œuvre. »

Cadre techniques sportifs

Projet d'instruction relatif aux modalités d'intervention des CTS

I Bécu Salaün et M Lamarque ont rencontré le 18 juillet la Direction des Sports sur invitation de sa directrice, pour examiner le projet d'instruction CTS avant parution, et ce dans le cadre d'un ensemble de réunions de concertation avec les organisations syndicales et le CNOSF.

Etaient présents Thierry Maudet chef de service, adjoint à la directrice, Pierre Pellicier, adjoint au chef de bureau, Philippe Grandou, chargé de mission formation, Isabelle Bécu-Salaün, secrétaire générale adjointe du SEJS, et Mathias Lamarque, membre du BN du SEJS

Il a semblé utile de compléter le décret du 28 décembre 2005 relatif à l'exercice des missions des CTS auprès des fédérations en application de la loi sur le sport de 2003 par un «guide de bonnes pratiques». (Ce décret 2003 avait déjà fait l'objet de concertations en son temps avec le SEJS, fait suffisamment rare avec

l'administration centrale, actuellement, pour le signaler).

Un groupe de travail associant un inspecteur général, des chefs de services déconcentrés (4), des directeurs techniques nationaux (2), a été réuni à plusieurs reprises de janvier à mars 2006, mais ses propositions (une instruction et un guide méthodologique de plusieurs dizaines de pages) n'ont pas été retenues. Il a été jugé préférable que seule une instruction de 8 pages soit diffusée.

C'est donc cette dernière qui nous a été présentée. Mais nous avons demandé que le guide initial puisse néanmoins être transmis aux DR à l'occasion d'un de leur regroupement. La délégation du SEJS avait par ailleurs préparé la réunion avec la section des DR du Bureau National.

Le projet d'instruction a appelé des commentaires à la marge ou sémantiques - ce qui traduit bien l'intérêt d'une concertation suivie - et qui portaient notamment sur une meilleure information des directeurs, pour les CTS exerçant en établissements (en pôles par exemple).

Résultat du vote :

- Pour = 12 (administration + 1 SEJS + 1 CFDT)
- Abstention = 6 (SNAPS, SEP, A&I, SNAEN (UNSA-éducation) + 2 FSU)
- Contre = 1 FSU
- Refus de vote = 1 FSU

Les modalités de renouvellement de fin de missions sont précisées, tant dans un souci de traitement sur le plan humain et de respect des droits des CTS, que pour permettre une meilleure gestion administrative de cas conflictuels que peuvent connaître les chefs de service.

Le SEJS a bien noté que le décret relatif à l'exercice des missions des CTS auprès des fédérations prévoit une convention cadre par fédération. Cette dernière précisera le nombre d'agents et leur répartition sur la base d'un projet de schéma d'emplois prévus par le DTN.

Il est pour le moins paradoxal que «la carte de référence « n'existe que dans ce cas, ce qui ne manquera pas de créer des tensions dans « le contexte ETP » que l'on sait, tensions dont les services feront une fois de plus très probablement les frais, sauf à obtenir (enfin) une carte de référence d'ensemble valable pour toutes les catégories de personnel du MJSVA, et depuis c'est le silence...

Compte rendu
Isabelle BECU-SALAÜN

Affaires corporatives

Les dernières CAP (suite)

- ... proposition de date de rencontre de votre part à ce jour).

L'illisibilité des critères employés par l'administration atteint maintenant un paroxysme. Cela se confirme aussi bien selon une approche par corps que selon une approche par parcours de carrière.

S'agissant des corps, on constate que même quand postulent des agents de grades ou des fonctions plus élevées, inspecteurs principaux ou directeurs régionaux, ils n'ont pas nécessairement priorité (3) pour des fonctions de direction par rapport à des personnels techniques et pédagogiques. On imagine les répercussions d'une telle attitude de l'administration centrale dans le management des services déconcentrés et établissements, au quotidien !

Pourquoi, alors, avoir deux corps différents si c'est pour exercer les mêmes fonctions ? C'est incohérent en matière de gestion de fonction publique.

S'agissant des parcours de carrière, alors que l'administration s'est servi de prétexte pour ne pas nommer à des emplois de directeurs régionaux des collègues qui n'avaient pas été précédemment directeurs régionaux adjoints, ou à des emplois de directeurs régionaux adjoints des collègues qui n'avaient pas occupé au moins deux emplois de directeur départemental, on constate, dans le présent mouvement, qu'un personnel technique et pédagogique peut devenir directeur régional sans avoir jamais été directeur départemental, a fortiori directeur régional adjoint !

En matière de mobilité, l'administration critique abondamment les collègues qui n'élargiraient pas suffisamment leurs vœux de mutation ; aujourd'hui, on constate qu'un personnel technique et pédagogique peut être nommé sur un emploi de chef de service sur la base de la formulation d'un seul vœu !

Nous ne sommes pas dupes. L'administration a d'autres critères, qu'elle ne veut pas afficher. Cela se remarque souvent à l'approche de certaines échéances.

A ce titre, nous constatons que notre ministre en exercice avait eu la sagesse de revenir sur des décisions de nomination de son prédécesseur fondées sur d'autres critères que la compétence et la gestion cohérente des carrières. Nous lui avons fait part de notre reconnaissance, en son temps. Nous risquons d'avoir maintenant la désagréable impression de constater qu'il reproduit les errements qu'il

avait lui-même, à juste titre, condamnés.

En guise de conclusion

Nous réaffirmons que nous ne réclamons pas un monopole, pas plus que nous ne remettons nécessairement en cause les compétences des personnels techniques et pédagogiques que vous voulez nommer (d'autant plus que nous ne les connaissons pas forcément, puisque vous ne nous en avez pas indiqué les noms). Nous vous réaffirmons que vous avez développé une grande incompréhension chez les personnels d'inspection. Nous vous répétons «qu'il n'est certainement pas de bonne gestion pour une administration de se couper peu à peu de ses personnels d'encadrement» (cf. notre lettre du 27 février 2006) (4).

Nous vous alertons sur le climat de défiance que vous créez (cf. notre message du 9 mai 2006).

Entendez-nous, entendez notre message, au lieu de vouloir à tout prix nous faire dire ce que nous ne pensons pas.

Les conséquences de tout cela est que maintenant **le jeu est faussé**. Aussi avons-nous pris la décision de ne pas participer au vote pour cette CAP. Toutefois nous ne voyons pas d'inconvénient à ce que vous procédiez au vote traditionnel pour chaque poste si l'autre syndicat représenté à cette CAP le demande.

Nous attirerons ensuite votre attention sur la situation de certains collègues qui ne se voient rien proposé par l'administration dans le cadre de ce mouvement et vous écouterons pour les commentaires que vous nous avez indiqués vouloir faire.»

1 - Ce qu'il a trouvé inopportun avant la CAP. Nous ne voyons pas en quoi cela aurait davantage été opportun après ...

2 - Ce qu'il fallu rappeler au directeur de cabinet, comme notre lettre au ministre relative aux conditions de non renouvellement de détachement des chefs d'établissement (où le MJSVA a eu une position plus dure que celle de la Fonction Publique), aux questions statutaires et indemnitaires en panne depuis deux ans, rappelées en janvier et avril dernier, le tout toujours sans réponse, sans parler des dossiers «évaluation», CAP de promotion différée malgré les engagements, et sans compter les questions professionnelles ... Apparemment, ces exemples ne l'ont pas convaincu qu'il y avait un contexte de dialogue bien dégradé ...

3 - Priorité ne signifie pas monopole, au cas où certains voudraient continuer à ne pas comprendre.

4 - Même si ce n'est pas «la conception du syndicalisme» du directeur de cabinet, c'est bien la nôtre de vouloir, si nécessaire avec courage et persévérance, faire connaître à l'administration, dans son intérêt, ce que ressentent ses personnels. Mais il n'y a pas pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ...

Les dernières CAP**CAP du 10 mai**

SEJSInfo n° 2 a rendu compte des CAP repoussées puis annulées du début 2006 : « CAP bafouées ». La CAP du 10 mai a illustré un niveau de crispation entre l'administration et les représentants des personnels jamais atteint depuis longtemps. Il n'est pas inutile de rappeler dans SEJSInfo les propos tenus en séance par Michel CHAUVEAU, secrétaire général du syndicat, intervenant au nom de l'ensemble des représentants des personnels de l'UNSA-éducation. Après l'énoncé fait par le DRHACG des propositions de l'administration pour l'ensemble des postes de directeur régional, directeur régional adjoint, directeur départemental, inspecteur, complété par celles qu'elle avait faites lors des CCP précédentes, Michel CHAUVEAU a fait au nom des représentants des personnels (liste SEJS) la déclaration suivante.

«Monsieur le Directeur,
Nous vous remercions de nous avoir présenté l'ensemble des propositions de l'administration, conformément à nos souhaits.

Nous en faisons à chaud, avec peut-être dans ce contexte quelques imprécisions de détail, les bilans quantitatif et qualitatif suivants, qui justifieront les positions que nous tiendrons en conséquence pour la présente CAP.

Bilan quantitatif

Nous constatons que, pour la première fois, l'administration envisage de nommer sur un poste de directeur régional un agent non issu du personnel de l'inspection, appartenant à un corps de personnels techniques et pédagogiques.

Nous constatons qu'elle envisage de nommer sur des postes de directeur départemental trois agents non issus du personnel d'inspection, en plus des trois derniers nommés fin 2005 et début 2006, dont l'un hors de toute CAP. Cela porte à un total de sept ou huit l'effectif des directeurs départementaux provenant d'autre corps (PTP, en l'occurrence), soit plus d'un doublement sur une période très courte.

Cette tendance est corroborée par les résultats de la CCP que vous nous avez communiqués. Sur cinq nouveaux directeurs d'établissement, trois ne sont pas issus des personnels d'inspection.

Le message de l'administration est clair : *si vous souhaitez*

occuper des fonctions de direction de service et d'établissement, le mieux est d'être personnel technique et pédagogique, de préférence CTPS sport !

Bilan qualitatif

Le SEJS a souligné à de nombreuses reprises l'**illisibilité des critères** de l'administration présidant au mouvement de ses personnels d'inspection, notamment dans ses lettres du 23 décembre 2005 et du 27 février 2006.

Qu'on ne s'y trompe pas, nous ne revendiquons pas un monopole, contrairement à ce que M. le directeur de cabinet s'est acharné à vouloir nous faire dire ce matin, répondant (pour la première fois) à un message que nous lui avons adressé hier (dont vous avez eu copie), attirant son attention sur le fait que de telles mesures seraient comprises par les personnels d'inspection comme un message de défiance (1), dans un contexte où la quasi totalité de nos demandes ne reçoit aucune réponse, même de forme (2). Nous interpellons notre administration sur un problème de management, de gestion des ressources humaines, qui aurait pourtant vocation à être mieux assurée dans le cadre de la récente réforme de l'administration centrale, si on en croit les objectifs ministériels.

Pour notre part, nos propos sont modérés et responsables :

« Nous continuons à demander la mise en place d'une vraie réflexion sur les règles générales de déroulement de carrière, plus importante selon nous que les votes individuels en CAP. Nous avons suffisamment de sens pratique et d'expérience des responsabilités pour admettre que ces règles générales peuvent souffrir occasionnellement d'exceptions, si elles sont justifiées et pas trop nombreuses. » (extrait de notre lettre du 23 décembre 2005).

« S'agissant de la gestion des carrières des personnels d'inspection et de direction, nous vous confirmons qu'elle apparaît avoir perdu en lisibilité, aux yeux de nos collègues. Sans doute convient-il de réaffirmer quelques « grands principes », comme vous l'évoquiez, sans qu'il ne soit pour autant question pour nous d'en réclamer une « réduction à des schémas préétablis », qui pourrait nuire tant à l'intérêt de l'administration qu'à ceux des personnels. » (extrait de notre lettre du 27 février 2006, demandant de nouveau avec vous un entretien pour

Réforme de l'État

Depuis les orientations du Premier ministre de l'été dernier, le gouvernement avait mis la « pédale douce » sur le dossier bien mal engagé de la réforme de l'administration départementale et territoriale de l'Etat (RADE et RATE). Certes, les « expérimentations », comme celle du Lot, avaient de quoi inquiéter, quand on voit la propension de l'administration française à les généraliser sans en faire un quelconque bilan (cf. au MJSVA, le plan de suppression des TOS, appelé hypocritement « externalisation », présenté initialement par le directeur de cabinet aux directeurs d'établissement comme une « expérimentation »). Néanmoins, elles étaient limitées.

C'était sans préjuger des derniers rebondissements concernant la place des DRDJS dans le paysage administratif régional.

Une réunion interministérielle, au cours de laquelle a été évoquée l'expérimentation d'une intégration des DRDJS dans un des pôles existants (pôle Culture, en région Centre), s'est déroulée le 5 juillet dernier. Le ministère de l'Intérieur a, semble-t-il, sauté sur l'occasion pour demander à six de ses préfets zélés, et pas n'importe lesquels, de mettre en oeuvre « à la hussarde » ce qui n'était pour notre Administration Centrale qu'une hypothèse de travail ...

Ces expérimentations sont les suivantes :

- intégration de la DRDJS dans le pôle culture : Centre et Pays de la Loire ;
- dans le pôle éducation et formation : Bourgogne et Lorraine ;
- dans le pôle santé publique et cohésion sociale : Nord Pas-de-Calais et Haute-Normandie.

Le cabinet de Jean-François LAMOUR a néanmoins réagi rapidement, en adressant au directeur de cabinet du ministre de l'Intérieur et au cabinet du Premier ministre des correspondances les invitant à surseoir à ces « expérimentations », pour lesquelles notre ministre n'avait même pas été consulté préalablement ... Mais, à notre connaissance, il n'y aurait pas eu de réponse à ce jour ...

Cela vous étonne que le ministère de l'intérieur (au fait, qui en est le ministre ?) n'ait rien à f... du MJSVA ? et ne tienne pas compte des orientations du Premier ministre (au fait, qui ... ?).

Au niveau territorial, il en est de même. Les DRDJS sont, la plupart du temps, informés a posteriori, avant, sans doute, d'être prochainement mis devant le fait accompli.

Interrogé en CTPM, le 7 septembre, notre directeur adjoint de cabinet a

balayé nos inquiétudes d'un effet de manche, en disant que le MJSVA « ne pouvait rester perpétuellement en état d'apesanteur administrative », en refusant d'aller à l'EN, en étant rejeté par la Culture, en ne voulant pas non plus aller ailleurs ... sous entendu, c'est de notre faute ...

Bref, on se sent très soutenu et on décèle dans ces propos une analyse administrative profonde ...

Le SEJS rappelle qu'il s'est prononcé de manière positive, en son temps, sur le rattachement dans un pôle régional, à condition que cela ne se fasse pas n'importe comment, situation à laquelle on semble arriver ...

Bref, la situation est grave, les moyens d'information (volontairement ?) faibles. Il importe que les collègues des régions concernées informent le BN au fur et à mesure, pour tenter d'agir efficacement.

La mise en œuvre de la LOLF au MJSVA est absolument calamiteuse, notamment du fait d'une grave sous-estimation des crédits de rémunération nécessaires en 2006, d'une préparation notoirement insuffisante, d'insuffisance de dialogue de gestion et d'outils de gestion adaptés. Depuis de nombreux mois, dès 2005, le SEJS a attiré l'attention de l'administration sur ces problèmes. Nous n'avons pas été entendu et la réalité de la situation a été volontairement cachée (cf. remarques du DRHACG lors de l'audience du 6 juillet). Les représentants du personnel ont laborieusement obtenu un point de situation lors du CTPM du 7 septembre. On pourra lire ci-après quelques extraits de la note remise par l'administration à cette occasion, et l'intervention du secrétaire général du SEJS, au nom de l'UNSA-éducation.

Extraits de la note de l'administration intitulée :

Point d'information sur la mise en œuvre de la LOLF

« Nous ne disposons aujourd'hui, s'agissant de la mise en œuvre de la LOLF, que d'un faible recul, puisque 8 mois seulement se sont écoulés depuis son démarrage. A ce stade il est prématuré de chercher à tirer toutes les conclusions car c'est bien en fin d'exercice budgétaire que nous pourrions établir un véritable bilan. En revanche, il est possible et utile de vous tenir informés du cadre général de cette mise en œuvre et des orientations retenues par le MJSVA. (...)

Pour l'exécution 2006, ce sont les problèmes de gestion du titre 2 qui sont au centre de la plupart des débats et surtout qui justifient un pilotage fin et permanent de l'administration centrale.

Trois types de difficultés se sont manifestés dans cette gestion :

une appropriation inégale de la démarche de la part des gestionnaires de BOP, qui conduit parfois à conserver les anciens modes de raisonnement et l'illusion que l'insuffisance de crédits sera comblée en fin d'année la faiblesse des outils permettant d'opérer les calculs tant pour les responsables de BOP que pour l'administration centrale à laquelle s'ajoute la perte de certains repères (les emplois budgétaires et la carte dite « de référence ») la sous budgétisation de la masse salariale résultant à la fois d'un calibrage insuffisant par Bercy du CAS « pensions » et de l'obligation d'absorber les revalorisations salariales. (ce dernier élément étant chiffré par Bercy à hauteur de 1,1 million d'euros.)

Le cumul de ces difficultés a beaucoup gêné la visibilité

de la gestion globale et a empêché le ministère d'énoncer rapidement des règles claires qui auraient facilité le dialogue avec l'ensemble des responsables de BOP. Toutes ces incertitudes ont conduit l'administration centrale à organiser à Paris, en mai et juin, un échange approfondi avec successivement tous les directeurs régionaux accompagnés de leurs collaborateurs concernés. Ces échanges se sont révélés très utiles, aboutissant souvent à réduire les écarts initiaux mais aussi à faire partager par tous la contrainte globale et la conviction qu'il fallait opérer certains choix.

Sur la base de ces échanges et des éléments apportés par Bercy au moment de l'élaboration du PLF, le DRHACG responsable du programme conduite et pilotage a diffusé une instruction spécifique au titre 2 qui énonce quelques règles et quelques priorités.

Il y est dit notamment s'agissant des indemnités que les TOS devaient bénéficier dès cette année du même régime que leurs collègues du MENESR et que les administratifs devaient bénéficier d'un rattrapage significatif en ayant le même objectif pour l'an prochain. Pour les agents des corps propres du MJSVA, c'est le maintien du régime de l'an dernier qui est préconisé dans ce contexte particulier. Pour les vacances qui englobent tout un ensemble de situations éparses les priorités ont été clairement énoncées.

Il faut souligner par parenthèse que notre ministère est confronté à une difficulté supplémentaire de gestion de son titre 2 qui tient à ce qu'une partie des crédits dits de « vacation » s'analysent comme un soutien aux associations et ressemblent parfois beaucoup à des crédits d'intervention. Dans le cadre fortement contraint

leur insertion professionnelle se passait normalement avec quelques bémols parfois. Onze ont délégué de signature. Treize vont seuls en représentation.

- Evaluation de la formation : La plupart indiquent qu'il n'y a pas de difficultés ni avec leur Inspecteur général, ni avec leur conseiller de formation ou leur directeur de stage. Par contre beaucoup d'entre eux n'ont quasiment pas de relation avec le conseiller régional de formation. Contrairement à l'instruction, certains rédigent encore leur évaluation intermédiaire. L'un d'entre eux s'en félicite même car cela lui permet de faire le bilan. Les entretiens intermédiaires sont bien acceptés. Par contre les stagiaires s'interrogent sur l'entretien final et plus particulièrement l'objectif de cet entretien (certains se demandent s'il s'agira ou non d'un contrôle de connaissance et non des acquis professionnels) et sur la présence de personnes qualifiées extérieures à notre administration. Par contre tous apprécient que cette commission soit régionalisée.

Le SEJS prendra bien évidemment en compte ces analyses dans le cadre de ses interventions en matière de formation initiale des futurs collègues.

Au titre de la commission « Statut et carrières », Eric LEDOS a travaillé à l'élaboration d'un barème unique pour l'ensemble des IJS. Des échanges au sein de cette commission, puis au sein du BN, le 7 septembre dernier, ont permis l'adoption de certains principes, déjà évoqués pour l'essentiel dans la note de problématique qu'il y avait présenté. De larges extraits figurent ci-après. Sur cette base de travail, et après échanges en BN, la commission, complétée par quelques collègues volontaires, va affiner sa proposition pour la présenter au BN d'avant congrès et la soumettre à l'Assemblée Générale prochaine.

« Le SNIJSL et le SNIPJSL disposaient d'un barème propre pour hiérarchiser les candidats aux mouvements ou aux promotions dans le corps.

- La fusion des corps, d'une part, celle des deux syndicats, d'autre part, ont conduit le SEJS à reconsidérer les deux barèmes existants pour élaborer un barème unique.

- Hormis pour les actes pédagogiques des personnels relevant du MJSVA qui sont évalués directement par les seuls IP, la fusion des corps confère aux IJS les mêmes compétences, quels que soient leurs grades.

- La notion de parcours professionnels nous paraît un élément fondamental du dispositif.

- La fusion des syndicats a conduit une « fusion » des CAP. Les représentants du personnels ont besoin de se référer sur un barème unique afin d'avoir des éléments de comparaison :

- le barème du SNIJSL prenait en compte des éléments de carrière, mais également des critères de diplôme et de vie familiale ; le barème du SNIPJSL prenait en

compte uniquement des éléments de carrière.

- Les positions du SEJS face à l'administration centrale sur le déroulement des carrières des personnels assurant des fonctions d'encadrement militairement plutôt pour un barème reflétant les parcours professionnels des collègues.

- Il est de toute façon délicat de chiffrer certains paramètres relatifs aux situations personnelles et familiales : ce serait très vite subjectif et tous les cas de figure ne pourraient être prévus. Les situations les plus fragiles pouvant être prises en considération par les RP en complément du barème. Il leur appartient en effet d'en faire état confidentiellement en CAP en complément des données chiffrées et objectives du barème.

- La prise en compte des diplômes ne paraît plus pertinente dans un cadre mettant en avant les parcours professionnels.

- De plus, il faut avoir conscience de la charge de travail que représente la tenue et la mise à jour du barème. Plus il y aura de critères et plus cette charge est importante.

- Un barème élaboré sur les seuls critères de parcours professionnels permettrait en outre d'être utilisé selon les mêmes modalités, qu'il s'agisse d'une mutation ou d'une promotion dans le corps.

- Aussi, le barème devra trouver un juste équilibre entre, d'une part, les emplois et fonctions occupés, d'autre part, l'ancienneté professionnelle, l'ancienneté fonction publique et l'ancienneté dans les corps du MJSVA. Pour cette dernière, l'évolution du syndicat en syndicat de métier et non plus de syndicat des IJS conduit à devoir prendre en compte de façon différenciés l'ensemble des corps et les différents grade du corps d'IJS. »

- Cette opération de suppression de postes a été requalifiée « externalisation, ce qui fait davantage « politiquement correct ».

TOTAL FERMETURES : 196

2007 = 1 fermeture prévue au CREPS d'Houlgate

Le devenir des personnels TOS, restant en poste dans les CREPS, est très préoccupant. Ils ne peuvent rejoindre les conseils régionaux ou départementaux. Il serait envisagé de les intégrer dans un corps des personnels ITARF afin que ces personnels puissent bénéficier d'un développement de carrière.

Postes TOS fermés

2003 = 29 fermetures réalisées

2004 = 72 fermetures réalisées

2005 = 59 fermetures réalisées

2006 = 36 fermetures réalisées sur le titre II

Enquête auprès de la promotion des stagiaires 2005/2006

Le SEJS (Edwige Bakkaus, Isabelle Bécu Salaün) a conduit une enquête auprès de la première promotion de 22 stagiaires recrutée conformément au nouveau statut par les trois voies possibles au concours. Leur cursus de formation durant l'année de stage se devait de prendre en compte.

Le questionnaire qui leur a été adressé portait essentiellement sur quatre domaines : la nomination, l'alternance de la formation, les formations théoriques et l'insertion professionnelle, et l'évaluation de la formation. Les quatorze réponses ont fait apparaître :

- En ce qui concerne les modalités de nomination :

Huit ont indiqué que la recherche d'un compromis entre l'ordre de mérite et la situation personnelle était une bonne solution (deux contre). Par contre les stagiaires issus de la liste complémentaire ont eu un délai très court pour s'organiser, entre un mois et 15 jours. L'un d'entre eux a pu bénéficier d'un report du début de stage à fin février du fait du préavis pour son emploi précédent. Autres remarques à noter : la liste des postes disponibles est différente de celle des postes proposés, un stagiaire a été nommé dans un service sans directeur (ce qui lui a posé quelques soucis)

- A propos de l'itinéraire de découverte :

Onze ont indiqué qu'il fallait revoir la conception actuelle de l'itinéraire de découverte. Ils proposent des solutions différentes mais proches les unes des autres :
 - être nommé dans un autre service que celui d'affectation définitive en surnombre pendant une certaine période au tout début (afin de ne pas se retrouver en responsabilité dès le départ, et parfois en porte à faux lors d'un apprentissage auprès de partenaires avec lesquels on doit travailler par la suite)
 - permettre des stages auprès d'autres structures (notamment à la centrale et en CREPS) parallèlement à la «scolarisation» soit dans une école soit lors d'une période exclusivement théorique (regroupement préalable de 3 semaines à 4 mois selon les réponses)
 - faire la différence entre les stagiaires issus du MJSVA et les autres
 - procéder à des regroupements interrégionaux entre inspecteurs

pour permettre les échanges

- A propos de l'alternance :

Quasiment tous considèrent que c'est une bonne solution même s'ils peuvent de ce fait être en situation difficile dans leur service. En effet, les stages leur permettent de se couper du quotidien professionnel et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Sur ce sujet également, il a été indiqué qu'il fallait plus de différence entre stagiaires issus du MJSVA et ceux qui n'ont pas cette expérience.

- A propos des formations théoriques :

12 stagiaires ont indiqué que les intervenants étaient de qualité inégale. 9 voudraient plus d'individualisation de leur formation tout en préservant les échanges. Ils proposent que les formations soient plus pratiques (à la rigueur un intervenant théorique professionnel du domaine d'intervention accompagné d'un binôme issu du MJSVA) Deux s'interrogent sur la possibilité de faire des groupes de niveau

- Insertion professionnelle :

Les quatorze ont indiqué que

que nous connaissons, il paraît difficile de garantir la reconduction à l'égal du volume de ces vacances d'une année sur l'autre, c'est-à-dire de les sanctuariser comme des crédits de rémunération ou même d'indemnités.

S'agissant des recrutements, qui constituent pour reprendre les termes de la LOLF des dépenses « non obligatoires », le ministère a dû se résoudre à décaler le recrutement des lauréats de concours de 2 mois pour tenir dans l'enveloppe globale. Il faut souligner que ce dispositif malgré l'inconvénient du retard devrait permettre à tous les lauréats de la liste principale de garder le bénéfice du concours.

La recherche d'une gestion optimale conduit l'AC à déléguer le solde des crédits en deux fois au lieu d'une pour s'assurer de la bonne adéquation aux besoins. Cette vigilance partagée devra donc se manifester jusqu'au bout de l'exercice 2006 à l'issue duquel le bilan évoqué précédemment sera nécessaire.
 (...)

Intervention du secrétaire général du SEJS lors du CTPM du 7 septembre 2006 :

« L'UNSA-éducation apprécie que l'administration fasse des points d'étape en CTPM sur un sujet important. Elle l'avait demandé à plusieurs reprises. Toutefois, sans manifester de surprise sur ce qui est indiqué dans cette note, car, notamment depuis janvier 2006 via le SEJS, elle a attiré l'attention du MJSVA sur les problèmes qu'elle avait elle-même repérés, elle s'étonne, pour le moins, de la manière dont les choses lui sont présentées.

Le problème de la mise en œuvre de la LOLF au MJSVA en 2006, problème massif et occultant malheureusement d'autres aspects importants de cette mise en œuvre de la loi organique, c'est l'insuffisance criante de moyens de rémunération, de titre II, en importante diminution par rapport à ce qui aurait été naturellement nécessaire en 2006.

Lors de rencontres antérieures, l'administration n'a pas voulu reconnaître cette insuffisance. Maintenant, un peu tard, voire très tard, elle le fait quand même, du bout des lèvres.

Mais ce qui n'est pas admissible, c'est qu'elle commence l'explication de ces difficultés en critiquant les services

déconcentrés, qui se seraient approprié de manière inégale, donc pas toujours suffisante, les méthodes de la LOLF ? Les y a-t-on bien préparés ? L'a-t-on fait à temps ?

Deuxième raison, c'est la faiblesse des outils de gestion et la perte de « repères », dont les cartes de référence. Mais de qui est-ce la responsabilité ? D'autant plus que le SEJS, pour sa part, a toujours réclamé la re-mise en place de tels outils, en les actualisant et les adaptant à la LOLF

Puis, troisième raison, un grand classique, « c'est la faute à Bercy ».

Le plus simple n'aurait-il pas été d'abord de mieux préparer le PLF 2006 (on y reviendra à propos des vacances), puis, une fois l'insuffisance des crédits repérée, de trouver avec Bercy des modalités de gestion ne lézant pas, ou le moins possible, la mise en œuvre des politiques du MJSVA. Bien sûr, personne ne conteste la priorité de gestion adoptée par l'administration en gestion 2006 : payer les agents ; mais, si on les paie, c'est pour mettre en œuvre ces politiques.

Parmi les conséquences désastreuses de tout cela, et sans doute pour longtemps, ce sont les moyens d'intervention du MJSVA qui se sont dégradés, avec des effets pour les vacances, indemnités, recrutement, dont les autres syndicats de l'UNSA parleront.

S'agissant des vacances, elles s'analysent effectivement, comme l'écrit la note de l'administration, comme une forme de « crédits d'intervention ». Sans doute alors aurait-il mieux valu « requalifier » ces crédits sous forme de moyens d'intervention dans le cadre du PLF 2006, ou, mieux encore, avant. Cela aurait engendré une autre forme de gestion de ces crédits, les partenaires bénéficiaires devenant alors employeurs à la place de l'Etat, mais nous n'aurions pas perdu ces crédits.

Dans une région moyenne, ce sont 3 à 3,5 ETP qui disparaissent ainsi, soit, au bas mot, en extrapolant au plan national, plus de 70 ETP ! Tout cela se fait au détriment des programmes opérationnels, au détriment des mises en œuvre des politiques du MJSVA.

Ces moyens ont vraisemblablement disparu pour toujours ; c'est consternant. »

Le CTPM 18 juillet

Un CTPM s'est tenu «in extremis» le 18 juillet pour examiner le projet de Décret portant création et organisation de l'Agence Française de lutte contre le dopage (AFLD), le projet de convention entre le CNDS et le MJSVA et un projet de décret modifiant à la marge l'organisation financière et administrative des CREPS (modalités de convocation et quorum des CA notamment).

La parité syndicale, après s'être exprimée de nouveau sur ce qu'elle analyse comme autant de démembrements de l'administration, a insisté pour qu'une représentation des personnels de ses nouvelles structures (CNDS, AFLD) - qui n'était pas initialement prévue pour des motifs pour le moins curieux- soit mise en place. Ce qui sera effectivement le cas (courrier du directeur de cabinet en date du 25 juillet) via un CTP et un CHS pour chacune.

Compte tenu de la date tardive, le cabinet a souhaité reporter les autres points prévus initialement à l'ordre du jour (SMR, audits «Coppé», LOLF et schéma des formations) à un CTPM de rentrée prévu le 7 septembre... Les membres du CTPM en avaient été informés par courrier. Le CTPM siégeait pour la première fois dans sa nouvelle configuration (M.Chauveau titulaire, I.Bécu-Salaün siégeait en tant que suppléante)

Bref compte rendu du CTPM du 7 septembre 2006

(compte-rendu détaillé adressé par courriel aux collègues syndiqués)

Point soumis pour avis**Projet convention entre le MJSVA et l'agence française de lutte contre le dopage**

Le SEJS rappelle que la création d'agences, dont l'AFLD, peut être analysée comme une nouvelle forme de démembrement de l'Etat, phénomène qui s'amplifie de plus en plus sans que soit réaffirmé, en parallèle, les missions spécifiques de l'Etat et le rôle spécifique du service public. C'est particulièrement vrai au MJSVA, et grave pour son avenir.

Le SEJS s'en inquiète, et désapprouve la démarche. Elle est d'ailleurs d'autant plus curieuse qu'à peine crée-t-on ces agences qu'on demande la mise à disposition des services de l'Etat ; c'est l'objet de la présente convention, qui constate et considère que l'agence « ne dispose pas de

services délocalisés en vue d'assurer ses missions d'organisation des contrôles antidopage ».

Elle reconnaît néanmoins « l'expérience acquise par les services déconcentrés du MJSVA », en ce domaine, c'est bien de le dire, mais ce n'est pas désintéressé ! Elle considère que c'est de son intérêt de pouvoir les utiliser ... Néanmoins, la loi ayant été votée et le décret en cours de signature, les services et personnels du MJSVA continueront à agir efficacement et avec loyauté.

Pour ce qui est de la convention elle-même, quelques modifications ou précisions de forme sont demandées. Les articles 7 et 8 reposent une nouvelle fois la question à laquelle l'administration centrale ne répond toujours pas : quelles sont les clés de répartition des moyens des services, notamment de ses ETPT et de la masse salariale correspondante ? Contrairement à ce qui est parfois entendu, même si la LOLF amène à considérer les cartes de référence autrement, elle ne dispense pas de la nécessité d'élaborer des clés de répartition des moyens, qui doivent être claire, publiques et équitables, d'autant plus que les missions confiées aux services déconcentrés au profit d'autres autorités que le préfet, y compris au profit de l'administration centrale, tendent à se développer.

Après débat, constatant que l'administration s'engage à retoucher sa proposition et qu'elle ne rejette pas ses propositions (mais sans toutefois dire ce qu'elle en retiendra ...), le SEJS décide de voter favorablement.

Résultat du vote :

Pour = 12 (Administration + 2 UNSA-éducation, SEJS et SNAPS)

Contre = 5 (3 FSU, 1 CGT, 1 CFDT)

Ne prennent pas part au vote = 3 UNSA-éducation

Projet de décrets portant règlement général du diplôme d'Etat et du diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport délivrés par le MJSVA (DE JEPS et DESJEPS) – Arrêtés correspondants

On se reportera à l'intervention du SEJS figurant plus haut.

Résultat du vote :

Pour = 12 (administration + 1 SEJS + 1 CFDT)

Abstention = 6 (SNAPS, SEP, A&I, SNAEN (UNSA-éducation) + 2 FSU)

Contre = 1 FSU

Refus de vote = 1 FSU

Point d'information**Mise en place de la LOLF au MJSVA depuis le 1er janvier 2006**

On se reportera à la rubrique « Mise en œuvre de la LOLF » du présent n° de SEJSInfo.

Bilan de la stratégie ministérielle de réforme 2005 et audits

Après une présentation par l'administration de la note transmise quelques jours avant le CTPM, Michel CHAUCHEAU, au nom de l'UNSA-éducation, fait la déclaration suivante :

« L'UNSA-éducation se demande si le temps consacré à la lecture de ce document a été bien utile, même si est reconnue la conscience professionnelle de l'Administration Centrale pour l'avoir établi même plus tardivement que ce qui avait été prévu, à savoir dans le courant du 1er trimestre 2006

En effet, comme cela avait été indiqué dans une réunion maintenant bien ancienne, de fin 2005, les changements quasi permanents des méthodes de modernisation de l'administration conduite par le ministère chargé de la fonction publique et maintenant du budget (PPM, SMR, audits) conduit finalement plutôt à discréditer ces démarches, d'autant plus que le ministère de l'intérieur fait lui, le plus souvent, cavalier seul avec sa RADE et sa RATE (sujet sur lequel nous souhaiterions avoir d'ailleurs des précisions, compte tenu d'initiatives récentes de préfets dans plusieurs régions, depuis juillet dernier, les considérations du président du CTPM sur la « lévitiation administrative » n'étant pas suffisantes ...).

La seule chose qui est vraiment claire, c'est le sens du rattachement ministériel des audits actuels au ministère chargé du budget : le seul objectif est de faire des économies.

Si l'on ne met pas en relations les dépenses avec les missions de service public, et ses priorités, l'exercice ne peut être ni sain, ni pertinent. C'est malheureusement largement ce qui se passe. Cela aboutit à détruire, peut-être définitivement, l'outil de travail de l'Etat. Peut-être, d'ailleurs, est-ce ce que certains cherchent.

A ce sujet, pour ce qui est de l'audit relatif à la tarification des établissements, même si la fiche transmise semble ne limiter son application qu'à un aspect particulier, le développement d'une comptabilité analytique (dont on s'étonne qu'elle soit encore aussi peu généralisée, vu l'ancienneté des initiatives du MJSVA en ce domaine et les exigences de comptabilité d'analyse des coûts de la LOLF), l'UNSA-éducation demande que de réelles études prévisionnelles d'impact économique soient menées pour les autres mesures, étude prévisionnelle qui a déjà bien manqué pour le plan de suppression des personnels TOS.

[Nota : l'administration, en la personne de Daniel WATRIN, s'engage à procéder à ces études prévisionnelles, pour l'avenir ; quant à l'absence de mise en œuvre de comptabilité analytique généralisée dans les établissements, Roland BLANCHET se demande à haute voix si ce n'est pas du fait de « l'autonomie » des établissements ...]

Mais, même si cela est fait, il faudra répondre clairement à la question : quel est le projet politique pour les CREPS, si ce n'est de coûter le moins possible à l'Etat ?

Pour en revenir, rapidement, à la SMR, le bilan, certainement assez honnête, pointe notamment que les actions relatives à la « gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) » et au « développement de l'évaluation dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines » (fiches 1-2 et 1-4) « n'ont pas connu les développements escomptés.

On s'en étonne un peu, tant on nous a expliqué que ce qui fondait la réforme de l'organisation de l'administration centrale était, justement, l'amélioration de sa gestion des ressources humaines. »

Situation des emplois TOS en CREPS (document remis en CTPM)

Une information est donnée par l'administration, sur ce point. En résumé, de 2003 à 2006, près de 200 (196 ou 197) emplois TOS ont été supprimés. Cela avait été présenté par le directeur de cabinet (François VILOTTE) « comme une expérimentation dont on ferait le bilan en fin d'année, et qu'on ne poursuivrait que si elle s'avérait satisfaisante ». C'est vrai qu'il n'avait pas précisé aux yeux de qui ... ■■■