

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

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

## Editorial

La parution de ce cinquième n° de SEJSInfo coïncide, du fait du hasard, avec notre prochain Conseil National et les élections présidentielles.

Rédigé entre les deux tours, cet éditorial n'apporte pas de « scoop », ni ne fait de pronostic, ce n'est pas sa fonction.



Néanmoins, nous sommes dans une période charnière de la vie publique et de la vie politique française, comme de sa vie syndicale. C'est vrai pour les autres comme pour nous, « grands » ou « petits » syndicats.

C'est sans doute vrai, aussi, pour notre ministère et son avenir.

Petit syndicat par la taille, en valeur absolue, le SEJS a au sein de notre ministère des responsabilités importantes, du fait de sa représentativité (près de 50 % du corps des IJS, près de 75 % des voix en CAP) et en tant que syndicat de l'encadrement.

Dans ce contexte d'incertitudes, qui n'est pas vraiment nouveau pour nous, nous avons essayé de tenir notre rôle, dans le respect de nos mandats de congrès, et nous continuerons à le faire.

Cela s'est notamment concrétisé par :

Une volonté obstinée d'essayer d'entretenir un dialogue social avec le ministre, son cabinet et son administration, sur l'ensemble des sujets sur lesquels nous sommes légitimes, tant professionnels que corporatifs. Nous sommes, certes, bien loin d'être satisfaits, tant nos partenaires rejettent ce dialogue et contestent notre légitimité ; mais c'était notre devoir d'élus et nous sommes ainsi immédiatement prêts à proposer un nouveau dialogue, serein, respectueux et argumenté avec l'équipe suivante qui, nous l'espérons, se montrera plus ouverte, ce qui ne sera pas difficile ...

Une réflexion collégiale sur le rôle de l'Etat dans les domaines de la jeunesse, du sport, de l'éducation populaire et de la vie associative, en ce début de XXIème siècle. Nous avons

sollicités les principaux partis politiques et les principaux candidats sur ces sujets. Là encore, nous avons reçu ou non des réponses, qui traduisent néanmoins l'intérêt ou l'absence d'intérêt des uns ou des autres sur ces questions. Nous saurons en tirer les conséquences pour la suite.

Notre prochain Conseil National, qui se tiendra après les élections présidentielles et avant les élections législatives, sera une occasion importante pour conforter notre bureau national et l'orienter dans la nouvelle stratégie de dialogue qu'il faudra mettre en place avec nos prochains interlocuteurs politiques et administratifs dans les prochains mois.

Michel CHAUVEAU

## S o m m a i r e

<i>Editorial</i>	p. 1
<i>Affaires professionnelles</i>	
◆ Rôle de l'Etat / saisine des candidats	p. 2
◆ PLF 2007	p. 6
◆ Formation - Problématiques européennes	p. 9
◆ CNDS	p. 11
<i>Affaires corporatives</i>	p. 13
◆ Travail sur le barème	p. 13
◆ Revendications indemnitaires	p. 13
◆ Formation des IJS	p. 16
◆ Recrutement des IJS	p. 19
◆ Evaluation des IJS	p. 20
◆ CAP-CCP	p. 21
◆ Suppressions d'emplois	p. 22
<i>Vie syndicale</i>	
◆ INSEP / PPP	p. 24
◆ Dates à retenir	p. 26
◆ Résultats des élections CTPM	p. 27
◆ CTPM 9 mars 2007	p. 27
◆ Les 21 propositions de l'UNSA-éducation	p. 32
<i>Rubrique des retraités</i>	
◆ Hommages à nos collègues disparus	p. 35

Le SEJS a considéré opportun d'interroger les candidats aux prochaines élections présidentielles et législatives sur leur conception du rôle actuel de l'Etat dans nos champs de compétences, et de son organisation. Pour cela, il leur a fait part de son analyse. Le texte qui a servi de base à cette saisine est le résultat des travaux menés au cours des années antérieures au sein du SNIJSL et du SNIPJSL. Une première synthèse a été étudiée dans une des commissions du congrès de Vichy ; elle a abouti au texte suivant, validé par le bureau national.

Ce document, également « en phase » avec les 21 propositions de l'UNSA-éducation et les analyses du syndicat de l'éducation populaire (SEP), a été relayé par Infosport.org, et l'AEF.

Le SEJS a souhaité une rencontre sur ce sujet avec les candidats ou un représentant de leur équipe de campagne. A la date de rédaction de cette présentation, le SEJS est en attente des réponses des candidats.

### Missions de l'Etat en matière de Jeunesse, Education Populaire, Sport et Vie Associative

*La présente note constitue un résumé de la conception du Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS) sur le rôle de l'Etat en matière de Jeunesse, Sport, Education Populaire et Vie Associative, en ce début de XXIème siècle.*

*Elle évoque également l'organisation qui lui paraît optimale, les compétences et savoirs faire des personnels qu'il regroupe, comme ses connaissances des attentes du public et des partenaires institutionnels de l'Etat en la matière.*

#### I - MISSIONS

Importance de la Jeunesse, du Sport, de l'Education Populaire et de la Vie Associative.

L'actualité nous rappelle au quotidien l'importance des questions de Jeunesse (crises des banlieues de novembre 2005). Elles sont à traiter dans leur globalité (accès à la

formation, l'emploi, le logement, la santé, les loisirs, l'insertion sociale, etc.).

Toutes les collectivités soulignent l'importance du Sport, pour son rôle dans l'insertion sociale des jeunes, pour son rôle en matière de santé, pour les valeurs qu'il véhicule comme pour ses intérêts médiatiques. Les collectivités locales sont d'ailleurs celles qui financent le sport au principal, après les familles.

L'Education Populaire est un concept historiquement daté. Son ancienneté ne lui fait pas pour autant perdre sa valeur. Notre système éducatif porté par le ministère chargé de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur ne peut apporter toutes les réponses aux besoins des jeunes évoqués plus haut. En ce début de XXIème siècle, l'Education Populaire a toujours un sens. Elle passe par d'autres moyens d'actions qu'avant la seconde guerre mondiale, mais poursuit toujours les mêmes objectifs d'épanouissement individuel et collectif, d'accès à la culture, de formation tout au long de la vie, qu'elle soit formelle ou informelle.

La Vie Associative est le support le plus fréquent des activités sportives, de jeunesse et d'éducation populaire, et quasiment toujours leur première forme juridique. Elle a prouvé son utilité par son fonctionnement sur plus d'un siècle. Le développement et l'innovation dans ces domaines se fondent obligatoirement sur le bénévolat et le volontariat, complétés maintenant par un secteur professionnel important qui assure sa qualité et sa pérennité.

L'Etat a-t-il une mission en ces domaines ?

L'Etat a une mission régaliennne en matière de Sport (loi de 1984 modifiée – code du sport), comme en matière de Jeunesse (code de la santé et de la famille).

Cette mission concerne la protection des mineurs, du pratiquant, de l'utilisateur et des tiers. C'est un rôle de prévention, voire de répression. La réglementation sportive, comme celle des centres de vacances et de loisirs, les actions de lutte contre le dopage, les toxicomanies, les dérives sectaires, illustrent l'action de l'Etat en ce domaine. Elles sont notamment portées par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative (MJSVA - intitulé actuel, depuis 2004). ...

■ Mais, compte tenu de notre culture, de notre histoire, des choix politiques de la Nation faits jusqu'à présent, l'Etat s'est aussi donné simultanément un rôle de promotion et de développement des activités sportives (Sport pour tous et sport de haut niveau ; l'action de l'Etat en matière de sport professionnel étant principalement de nature réglementaire) et d'éducation populaire en direction de la jeunesse, comme de la société toute entière, en les appuyant et les valorisant notamment dans un cadre associatif, et en recourant largement au bénévolat. Selon le cas, l'Etat joue ou a joué un rôle d'impulsion, de coordination, de fédération, selon qu'il était seul ou qu'il trouvait des partenaires avec qui travailler, voire disposés à le relayer, notamment dans le cadre de délégation de service public.

Dans une France maintenant assez largement décentralisée, malheureusement toujours marquée par un certain nombre d'inégalités sociales, l'Etat a une responsabilité de régulation au titre de la solidarité nationale, comme un devoir de lutte contre les inégalités. Avec l'aide des autres partenaires, collectivités territoriales et locales, mouvement associatifs, ou encore secteur privé, - partenaires qui ne comprendraient pas qu'il soit absent sur ce terrain, l'Etat, et le MJSVA pour sa part, doit contribuer à réduire ces fractures sociales en venant en aide aux publics défavorisés.

Pour assurer ce rôle de promotion et de développement, le MJSVA s'est appuyé sur un moyen d'action fondamental, la formation, que ce soit la formation à la pratique de ces activités, la formation de l'encadrement bénévole comme de l'encadrement professionnel. Ce dernier s'est beaucoup développé au cours de ces dernières décennies, afin d'assurer la qualité et la sécurité des pratiques.

La loi confie au MJSVA, « autorité académique », une mission de formation initiale. Il intervient aussi en formation professionnelle et formation continue, notamment au profit des bénévoles et des publics particuliers ou défavorisés (cf. son rôle de régulation). L'Etat intervient en substitution d'une offre du privé absente, ou en complémentarité quand elle est insuffisante. Il lui appartient aussi d'expérimenter et d'innover au plan pédagogique.

L'Etat a-t-il encore un rôle en ces domaines ?

Depuis plusieurs décennies, la tendance est à « moins d'Etat ». Une plus grande décentralisation était nécessaire. Elle doit être accompagnée d'une déconcentration adaptée, ce qui reste encore à améliorer. Le MJSVA et ses services peuvent y contribuer.

Il faut aussi considérer la baisse des moyens de l'Etat, liée notamment à cette décentralisation et aux transferts de charge qu'elle implique, comme au poids de la dette. Mais cette prise en compte doit se faire par une vraie démarche de révision des missions de l'Etat, et non par d'aveugles coupes sombres, notamment de suppressions d'emplois, ce qui a un effet décourageant pour les personnels. Ceux qui restent se trouvent alors sans orientations et sans avenir, ce qui ne contribue ni à leur motivation ni à leur efficacité.

Ce n'est qu'à partir de cette révision en tenant compte des rôles respectifs de l'Etat, des collectivités publiques et des mouvements associatifs et en se dotant de moyens appropriés, que l'on arrivera à « mieux d'Etat ». Le SEJS est particulièrement volontaire dans cette démarche de réforme du Service Public ; mais il considère que la méthode actuellement employée est néfaste et contre productive.

Les agents du MJSVA ont montré au cours d'un demi-siècle leur capacité d'adaptation. A tous ceux qui le leur demande, ils sont prêts à apporter leur aide fondée sur leur compétence, leur expérience et leurs valeurs, faites de laïcité (respect de tous quel que soit son sexe, sa race, ses croyances) et d'égalité d'accès au Service Public.

Le développement de l'Europe, évidemment nécessaire, n'est pas une entrave au maintien d'un rôle de l'Etat, en France, en matière de Jeunesse, de Sports (en matière de sport amateur et de service pour les activités de moniteurs, selon les directives européennes en vigueur), d'Education Populaire et de Vie Associative, sauf, évidemment, si l'on ne veut pas faire de l'Europe aussi une Europe sociale. Mais si l'on oublie cette dimension fondamentale, l'Europe court à sa perte.

II - ORGANISATION

«Jeunesse et Sports», un attelage ministériel qui fonctionne.

Depuis plus d'un demi-siècle, le gouvernement français a cru bon de regrouper dans un département ministériel les secteurs de la «Jeunesse» et du «Sport», même s'il s'agit de domaines distincts, la «Jeunesse» étant une période de la vie, le «Sport» étant une activité. Sauf rares exceptions, le gouvernement a toujours associé dans une même direction la «Jeunesse», «l'Education Populaire» et souvent la «Vie Associative». Ces trois éléments, avec le sport, ont toujours été constitutifs de ce ministère. Ce département ministériel a été «raccroché» plusieurs fois, avec plus ou moins de bonheur, à un autre ministère plus important, la plupart du temps celui chargé de l'Education Nationale (MEN), en particulier à l'époque où «Jeunesse et Sport» gérait les professeurs d'éducation physique et sportive (EPS), maintenant gérés directement par le MEN.

Les notions de Jeunesse, Sport et d'Education Populaire ont en commun un point de rattachement fondamental : le temps non contraint, celui qui ne relève ni de l'école ni du travail. Ce temps peut-être du loisir, de l'éducation informelle, tout au long de la vie. En terme d'organisation ministérielle, « Jeunesse et Sports » a d'ailleurs été rattaché à la « Qualité de la Vie » et au « Temps Libre ». Ces tentatives n'ont pas résisté longtemps au poids des habitudes ; mais les intitulés comptent moins que les actions concrètes au service du public.

L'expérience a aussi montré qu'il n'y avait pas de valeur ajoutée à séparer les entités « jeunesse » et « sports » dans deux ministères, comme ce fut le cas de 2002 à 2004.

«Jeunesse et Sports», faut-il changer une équipe qui gagne ?

Faut-il modifier une organisation «rentable» et efficace ? Les personnels du MJSVA ne sont pas opposés à d'autres organisations ou d'autres rapprochements, tant au niveau central que déconcentré, sous réserve qu'ils soient correctement étudiés, préparés et qu'ils démontrent une plus grande efficacité de l'Etat, sous réserves également que le sort des personnels soit correctement traité.

Jusqu'à présent, les tentatives de réorganisation n'ont

pas fait la preuve de leur pertinence ni de leur efficacité. Leur caractère brouillon et répétitif aurait plutôt de quoi inquiéter.

Le contexte invite toujours à la réduction du coût de l'action de l'Etat, ou plutôt à une meilleure efficacité et une meilleure efficacité de son l'action, dans une démarche de performance maintenant concrétisée par la loi organique relative aux lois de finance (LOLF). Cette loi est malheureusement encore bien mal mise en œuvre. Il serait utile de se poser enfin la question : le service public de l'Etat en matière de «Jeunesse et de Sports» n'est-il pas plus « rentable » dans sa configuration actuelle ? N'est il pas plus efficace (rapport entre les moyens et les résultats) ? Serait-il plus efficace (rapport entre les missions et les résultats) dans une autre configuration, que ce soit avec la culture, le tourisme, l'action sociale, l'éducation nationale, etc ? Que ce soit au niveau ministériel ou au niveau des pôles régionaux ? Cela reste à prouver ; par ailleurs, il n'est pas pertinent ni économiquement fondé de «tenter le coup», au hasard de la composition d'un nouveau gouvernement.

Ce qui compte, ce n'est pas d'abord le rattachement ministériel, ni l'organisation déconcentrée. Ce qui compte, c'est la bonne définition des missions de service public et la bonne adéquation des moyens correspondants, notamment en personnel.

Le SEJS demeure ouvert à toute proposition de réorganisation qui respectera ces principes. Mais il est important de maintenir, en plus de services déconcentrés de proximité un réseau territorial d'établissements de formation, d'accueil de la vie associative et d'accueil des sportifs, dont ceux de haut niveau.

Les évolutions importantes des composantes du MJSVA, depuis une trentaine d'année maintenant, ont bien montré les capacités d'adaptation de leurs personnels, leur souplesse et leur ouverture. Cela est un élément sur lequel on peut toujours compter pour les décennies à venir.

Le démembrement de l'Etat permet-il de réduire les coûts ?

Il faut se demander si les «privatisations» de certaines actions de l'Etat sont politiquement utiles et économi- ■■■



\*\*\* quement rentables. Les exemples dans le champ du sport que sont le centre de développement du sport (CNDS) et l'agence française de lutte contre le dopage (AFLD) ne montrent pas que leurs coûts de fonctionnement sont moins élevés, ni qu'elles sont plus efficaces que l'Etat, qu'elles sollicitent d'ailleurs rapidement pour que soit mis ses services à disposition...

Sur ce plan, l'intérêt à moyen et long terme des externalisations est loin d'être démontré, à tel point qu'un récent audit de modernisation propose d'augmenter la participation des usagers, pour intégrer des coûts supérieurs, à qualité égale...

### III - NOS METIERS (compétences, atouts, savoirs faire, moyens)

Les agents du MJSVA sont pour leur très grande majorité des personnels de haut niveau de formation, très fréquemment dotés d'une expérience préalable bénévole importante dans des activités sportives, de jeunesse et/ou d'éducation populaire, souvent dans des fonctions de responsabilité ou d'encadrement. Non seulement ils connaissent très bien les secteurs où ils ont à intervenir professionnellement, mais ils sont particulièrement motivés, ayant fait le choix d'y consacrer leur carrière, au sein du Service Public.

Leur ancrage dans la vie de la société, « au plus près du terrain », les rend en mesure, plus que d'autres, d'en saisir les tendances d'évolution, dès leur émergence, et de proposer, en permanence, les évolutions nécessaires.

Par ailleurs la diversité de leurs compétences, pédagogiques, techniques, culturelles, juridiques, économique et managériale, permet aux services de l'Etat d'apporter gratuitement des compétences d'évaluation, de conseils ou d'expertise.

Les subventions de l'Etat ne constituent plus la base du fonctionnement des activités des collectivités et des associations. C'est la logique de la décentralisation et des transferts de charge qu'elle a entraîné ; le contraire serait anormal et contradictoire, bien que l'on puisse encore constater, avec un certain étonnement, que certains en

font encore grief à l'Etat ...

Toutefois ces moyens financiers de l'Etat, même réduits, peuvent jouer un rôle de déclencheur, de levier, ou bien encore de régulation sociale. Il convient donc de les maintenir à un niveau cohérent, correspondant aux missions que la nation confie à l'Etat en ce domaine.

Mais « il n'y a de vraie richesse que d'hommes ». Les personnels du MJSVA peuvent apporter une aide significative aux territoires. Ils n'ont pas seulement besoin d'aménagements pour les faire vivre, mais aussi de services. S'il y a bien quelque chose à préserver dans ce ministère, c'est son « capital humain », sa richesse et sa diversité.

### IV - ATTENTES DU PUBLIC ET DE NOS PARTENAIRES

Parfois l'importance du MJSVA, donc de ses personnels, est mieux perçue au niveau local et territorial qu'au niveau national ...

Les préfets le savent. Ils trouvent toujours auprès de nos services des personnels compétents, disponibles, y compris les soirs et les week-ends, particulièrement au fait des réalités sociales et de la vie associative. Ils sont capables de se mobiliser rapidement et de fédérer les initiatives.

Les petites communes, peu dotées de moyens techniques, apprécient l'aide des services de l'Etat (diagnostic, ingénierie publique, tiers conseil, expertise). Les communes plus importantes, les communautés d'agglomération, comme les départements et les régions, demeurent intéressées par la vision nationale que peuvent leur apporter les agents de l'Etat. Cela les aide à mieux positionner leurs politiques et leurs actions. Cette vision est d'autant plus riche et plus précise si l'administration centrale joue correctement son rôle de synthèse et de redistribution de l'information.

Le mouvement associatif, les branches professionnelles, même si elles revendiquent à juste titre leur indépendance et leur autonomie, sont toujours intéressés par l'aide \*\*\*

\*\*\* objective, les conseils l'expertise et l'évaluation que leur apporte l'Etat, tant pour la mise en œuvre des actions que pour l'aide organisationnelle, matérielle et juridique à la constitution de leurs structures.

### PLF 2007

*Le Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS) a procédé à une analyse du budget du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, lorsque ce dernier avait été présenté aux représentants des personnels, à l'occasion du CTPM du 8 décembre 2006, où il était représenté par Isabelle BECU-SALAÛN. Ses interventions se sont fondées sur ce document.*

*Le SEJS y dénonçait un abus d'effets d'affichages trompeurs, une fragilisation continue et de plus en plus grande des ressources humaines, une baisse des moyens de fonctionnement et d'intervention de l'Etat, une démarche de performance insuffisante et, plus globalement, une présentation qui n'intégrait pas l'esprit de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).*

*Ce document a été publié par ailleurs par Infosport.org début 2007.*

Analyse du  
Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS)  
du projet de loi de finances (PLF) de 2007 du  
Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie  
Associative  
(MJSVA)

### I - UNE PRÉSENTATION QUI N'INTEGRE PAS L'ESPRIT DE LA LOLF

Il est inquiétant de constater, tant dans les documents à l'initiative du MJSVA (dossier de presse de septembre

2006) que dans certains rapports parlementaires, combien l'esprit de la LOLF demeure toujours ignoré (LOLF : loi organique relative aux lois de finances, votée à la quasi unanimité du Parlement le 2 août 2001).

L'accent continue à être mis sur l'augmentation en masse du budget, qui « consolidé » atteint 1.016 millions d'euros, soit une hausse de 4,87 % par rapport à 2006. On se flatte du dépassement symbolique de la « barre » du milliard d'euros, tout en occultant que, même ainsi « consolidé » pour ¼ environ par le CNDS, cela ne représente que 0,38 % du « budget de l'Etat », ou environ 0,25 % si on se limite strictement aux crédits budgétaires.

Non seulement on amplifie les artifices de présentation, mais on oublie que ce qui est important, ce n'est pas tant le montant des crédits de l'Etat que ce qu'il en est fait. Ces crédits sont-ils calculés en cohérence avec ses missions ? Sont-ils optimisés ? Sont-ils utilisés avec efficacité (adéquation des moyens aux résultats) ? Sont-ils utilisés avec efficacité (adéquation des résultats aux objectifs) ? De cela, on ne parle pas vraiment, alors que c'est ce qui est réellement important.

Souhaitons que ce soit davantage le cas l'an prochain, quand le rapport annuel de performance (RAP) de 2006 aura été établi et que l'on pourra enfin commencer un « cercle vertueux » : la détermination du montant des moyens ministériels de l'année suivante sera fonction des résultats de l'usage des moyens correspondants au cours des années précédentes.

Mais y arrivera-t-on vraiment ? Dans leur récent rapport au Premier ministre, les « pères » de la LOLF, Alain LAMBERT et Didier MIGAUD affirment que « la crédibilité globale de la réforme est en jeu ». Ils dénoncent la persistance de vieux réflexes d'une « bureaucratisation renforcée » et d'une « recentralisation des lieux \*\*\*

... de décision dans l'administration ». Le MJSVA est au moins autant interpellé que les autres ministères. On devrait davantage y réfléchir.

## II – UN ABUS D'EFFETS D'AFFICHAGES TROMPEURS

Ce projet de budget est trompeur. A structure constante, ce n'est pas de 4,87 % qu'il augmente, mais de 0,75 % qu'il réduit.

On peut prendre quelques exemples pour justifier cette analyse.

Le programme soutien « CONDUITE et PILOTAGE ... », qui représente près de 60 % du budget, ce qui demeure toujours bien discutable, augmenterait de 18,4 millions d'€, soit + 4,3 %. Mais en fait dans cette somme 15 millions d'€ sont liés à une mesure de transfert, et 15 autres à une mesure de compensation.

Cette mesure de transfert ne fait qu'imputer au budget du MJSVA la part de rémunération de personnels de l'administration centrale qui y travaillaient déjà, la prise en charge correspondante étant antérieurement imputée au ministère chargé de l'éducation nationale. Quant à la mesure de compensation de 15 millions d'€ remboursés à la sécurité sociale, c'est un cadeau de plus au sportifs professionnels et aux footballeurs qui ne sont certainement pas les plus désargentés.

En fait, ces effets d'affichages cachent une diminution de l'ordre de près de 12 millions d'€.

S'agissant du programme « SPORT », on peut dire que les crédits augmentent de 4,6 millions d'€, soit + 2,3 %, mais, à l'analyse, ils diminuent de 15 millions en interventions, au profit des investissements pour la modernisation de l'INSEP (+ 25,3 millions).

Personne ne contestera la nécessité de réhabiliter cet établissement, mais est-ce que cela doit être au prix d'une diminution importante des moyens d'intervention du ministère ? D'ailleurs la méthode choisie pour rénover cet établissement est-elle financièrement et techniquement la plus pertinente ? Le « PPP », partenariat

public privé, va lourdement engager l'Etat pour 30 ans et il risque de ne plus être « maître chez lui ». L'insuffisance de transparence dans la préparation de ce dossier interroge.

## III – UNE FRAGILISATION DE PLUS EN PLUS GRANDES DES RESSOURCES HUMAINES

Les effets d'affichage assez grossièrement trompeurs, liés à l'inscription de 192 emplois par transfert, cachent en fait une diminution de 49 ETPT. On passe en effet de 7.149 ETPT en 2006 à 7.292 en 2007. Or 7.149 plus 192 font 7.341 ! Mais seuls 7.292 sont retenus...

La page 114 du projet annuel de performance (PAP) est mensongère quand elle parle d'une « variation positive de 143 équivalents temps plein travaillé par rapport au plafond ministériel d'emplois 2006 ».

On y lit des mesures de transfert au CNDS et à l'AFLD, nouvelles structures et agences contribuant au démembrement de l'Etat, à sa « vente par appartement », dont il se confirme qu'elles coûteront plus cher à l'Etat que lorsqu'il effectuait lui-même ses missions de service public. Pour sa part, le CNDS engendre une dépense supplémentaire de 2 millions d'€.

On y lit aussi la suppression de 26 emplois au 1er juillet 2007 liés à une « centralisation des opérations de paye » et à la « rationalisation de la composition des équipes de direction et d'inspection dans les établissements et services déconcentrés ».

Il n'est pas acceptable que le MJSVA ose parler de « rationalisation » quand il n'a développé aucun outil rationnel de répartition des moyens dans les services, notamment des moyens en personnel, malgré les multiples demandes faites par les représentants des personnels.

Une nouvelle fois le MJSVA abuse de la langue française, comme on l'a vu avec la suppression des emplois TOS des établissements, qualifiée « d'externalisation » de certaines fonctions, ce qui n'est est qu'une conséquence.

Il continue ses mauvais choix de gestion. Après avoir opté pour « la vente des roues de sa Laguna », plutôt que de la vendre pour acheter une « Cléo », voilà maintenant qu'il ...

... en vend le volant, avec sa « rationalisation des équipes de direction ». On peut s'inquiéter sur le prochain pilotage du véhicule...

En matière de gestion des crédits de rémunération (titre II), selon les propos tenus (le 17 novembre 2006) par l'administration elle-même, il n'y a pas de raison à ce que l'année 2007 soit plus satisfaisante que la calamiteuse année 2006. En effet, aucune réserve n'a été prévue pour intégrer d'éventuelles nouvelles mesures salariales en 2007 et le compte d'affectation spéciale (CAS) pension fait toujours l'objet d'une sous-estimation.

## IV – UNE BAISSSE DES MOYENS DE FONCTIONNEMENT ET D'INTERVENTION DES SERVICES

Comme on l'a vu, les moyens d'intervention des services, sur le programme SPORT, baissent de 15 millions. Certes, on imaginera que le CNDS compensera, mais est-ce de bonne politique ? N'est-ce pas, pour une bonne part, un nouvel affaiblissement de l'Etat que cache, de plus en plus, ce budget « consolidé » ?

A titre d'exemple, on note 42 % de diminution du plan « sport emploi », alors que l'emploi est une priorité. Certes, on augmente les crédits destinés au « parcours animation sport » (PAS), mais ce ne sont que des effets de « vases communicants ».

Dans le même ordre d'idée, sur le programme « JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE », on constate une diminution constante des moyens réservés aux postes FONJEP (fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire). Non seulement le montant par poste (7.380 €) est toujours en diminution par rapport à 2005, mais l'examen des gestions antérieures montre que, quand on décide au budget d'en créer de nouveau (60 en 2003), on en gèle davantage en gestion (100 en 2003).

Quand aux moyens réservés au fonctionnement des associations, qui sont incitées à faire des efforts pour l'emploi, et qui en font, de manière considérable, ils sont en diminution. Ne doit-on pas y voir là des règlements de compte politiques, sans examen réel du travail accompli ?

Quant au programme soutien « CONDUITE et PILOTAGE ... », il enregistre une baisse de 10 millions d'€ de crédits de fonctionnement ! Sans doute une manière de remercier les services déconcentrés et établissements pour leur engagement dans la mise en œuvre de la LOLF.

## V – UNE DÉMARCHE DE PERFORMANCE BIEN INSUFFISANTE

Il y aurait beaucoup à dire sur les indicateurs choisis dans le cadre de la « démarche de performance » introduite par la LOLF, mais, jusqu'à présent, les représentants des personnels n'ont pas été invités à donner leur avis en amont.

Globalement, ceux du programme « SPORT » manifestent une certaine pertinence par rapport aux objectifs annoncés, même s'ils sont insuffisants pour permettre de procéder, sur leur seule base, à une vraie évaluation des politiques menées. Toutefois celui relatif aux licenciés sportifs dans les quartiers sensibles, si tant est qu'il puisse être réellement renseigné, peut conduire à des dérives « policières ».

Quant à ceux du programme « Jeunesse et Vie Associative », on peut se demander si ils ont été choisis pour contribuer à l'évaluation des politiques menées. Ils sont souvent non renseignés. Sont-ils d'ailleurs renseignables ? Le ministre lui-même affiche clairement son refus de s'engager dans une telle démarche, qu'il qualifie de « dangereuse ».

Pour ce qui est du programme soutien « CONDUITE et PILOTAGE ... », les modifications des objectifs par rapport à 2006 ne font que rendre les choses encore plus imprécises (« assurer une gestion optimale des carrières » et « permettre l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des missions » ont été réunis en « assurer une gestion plus performantes des ressources humaines »).

Quant aux indicateurs de ce programme, toujours plus ou moins imposés par Bercy, leurs intentions perverses n'échappent à personne et sont souvent bien éloignés des objectifs affichés. C'est notamment le cas pour les CREPS.



*Le Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports a été saisi par la Direction de la Vie Associative, de l'Emploi et de la Formation (DVAEF) sur la consultation européenne sur le projet de mise en place d'un système de crédits favorisant les échanges en matière de formation professionnelle (ECVET). Le Secrétaire Général du SEJS y a répondu fin janvier 2007. Il a par ailleurs été associé à la réflexion de l'UNSA-éducation, consulté par ailleurs. Le document suivant est la contribution de synthèse de la fédération, à laquelle le SEJS a largement participé.*

Contribution de la fédération UNSA Éducation sur le projet de système de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels ECVET (9 mars 2007).

La fédération UNSA Éducation souscrit aux objectifs définis par les processus de Bologne et de Copenhague, ainsi que par le communiqué d'Helsinki qui en découle pour l'enseignement et la formation professionnelle. C'est donc avec une attention et une approche plutôt favorable qu'elle a étudié ce nouveau projet lancé par la Commission.

Les objectifs d'ECVET, tout comme ceux du cadre européen des certifications (CEC), vont dans le sens de l'Europe que nous défendons : une Europe de la transparence, de la mobilité qui doit s'appuyer sur la reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences acquises dans les systèmes de formation formel, informel et non formel.

Pour autant, ce nouvel outil qui concerne la formation et l'enseignement professionnels, nous apparaît, malgré une exposition claire et complète dans le document de consultation, complexe dans sa mise en oeuvre.

L'intérêt d'ECVET

Mobilité :

Le premier intérêt d'ECVET réside dans le fait qu'il constitue pour tous les citoyens un outil d'accompagnement et de valorisation des efforts de formation fournis dans des contextes formels, non formels ou informels, dans leur pays d'origine ou à l'étranger. Dans ce sens, ECVET répond aux exigences de formation tout au long de la vie.

En effet, il nous apparaît que le principal intérêt

d'ECVET pour les citoyens sera de faciliter les passages d'un système de formation à un autre, à l'intérieur d'un même pays dans un premier temps. À plus long terme, la mobilité transnationale pourra s'en trouver facilitée, tout en sachant que celle-ci ne concerne pas tous les citoyens européens.

Confiance mutuelle :

ECVET propose à tous les pays volontaires un cadre méthodologique commun pour élaborer des systèmes, des formations et des certifications professionnelles, ce qui facilitera la transparence, la confiance et par conséquent la reconnaissance mutuelle.

Son aspect d'affichage en terme d'unité européenne, de climat de confiance mutuelle, de coopération, de reconnaissance mutuelle de la qualité des formations et des certifications constitue une indéniable valeur ajoutée. La confiance mutuelle est d'ailleurs la condition sine qua non de ce projet.

Au-delà du fonctionnement strict d'ECVET, il est indéniable qu'un de ses effets positifs, par ricochet certes, sera de permettre le développement de la communication au niveau de la formation professionnelle entre les pays.

Il faut d'ailleurs souligner que le rôle de la Commission sera essentiellement d'impulser une dynamique, de proposer des recommandations méthodologiques mais que ce seront toujours les « autorités compétentes » qui, au final, seront seules compétentes et motrices dans la mise en oeuvre.

Facteurs favorables du système français :

Notre système français, se prête sans doute déjà plus que d'autres à l'introduction du système ECVET. Ses principes sont déjà largement intégrés dans notre système de formation professionnelle : nous disposons d'un cadre national (RNCP), le découpage en unités de nombreux diplômes professionnels existe déjà, permettant en particulier le développement de la VAE.

Les réserves à propos d'ECVET

compatibilité / harmonisation :

ECVET doit conduire à la compatibilité des systèmes et non à leur harmonisation. En effet, certains pays ne disposent pas encore d'un cadre national et n'ont pas entrepris de découper leurs certifications professionnelles en unités. Ils pourraient donc se caler directement sur ECVET (voir ce qui se passe avec le CEC). En revanche, les pays plus avancés comme la France ne doivent pas voir le travail déjà accompli remis en cause.

ECVET / ECTS : ■■■

■■■ L'un des points les plus sensibles, pour la fédération UNSA Éducation, est celui de la compatibilité des ECVET et des ECTS.

Il est d'une part, important que l'expérience de 20 ans acquise dans l'enseignement supérieur européen soit prise en compte pour l'élaboration d'ECVET. D'autre part, la coexistence de deux cadres, ayant des champs communs mais aussi des champs distincts semble difficile à mettre en place, s'agissant des formations universitaires. Il est indispensable que des éclaircissements soient apportés à ce sujet en préservant les spécificités du système de crédits universitaires transférables (ECTS) qu'on peut encore considérer en période de rodage.

Au demeurant, la fédération UNSA Éducation considère qu'on nuirait à la fois aux deux systèmes en imaginant qu'ECVET et ECTS — qui relèvent de logiques intrinsèques spécifiques — puissent s'inscrire dans un fonctionnement par « décalque » qui n'aurait guère de sens. C'est une des raisons en particulier qui conduit la fédération UNSA Éducation à contester le choix du nombre de 120 crédits ECVET, double du nombre d'ECTS attribués pour une année universitaire réussie.

Il convient d'ailleurs de préciser que les formations de l'enseignement supérieur ne se limitent pas aux formations universitaires. Tous les dispositifs post-baccalauréat en relèvent. Eu égard à l'existence de référentiels de compétences définis, cela ne devrait d'ailleurs pas poser de problèmes pour les formations BTS. Mais, en aucun cas les deux systèmes ne doivent être confondus.

Dans les formations qui donneraient lieu à double inscription dans les dispositifs de crédits (ECVET, ECTS), ceux doivent être attribués spécifiquement par rapport aux objectifs inhérents à chaque système (compétences professionnelles pour les ECVET, inscription dans un cursus universitaire pour les ECTS). Cela n'interdit pas, mais a posteriori seulement, que puissent être déterminés des champs de compétence commun dans le cadre de telle ou telle formation, telle ou telle filière.

S'agissant des formations spécifiquement universitaires, en tout cas, il y aura lieu de prendre en compte les problèmes de moyens et de faisabilité pour les établissements.

impact sur la formation initiale :

Le découpage en unités d'acquis d'apprentissage et donc en unités de formation des certifications professionnelles, particulièrement adapté à la formation tout au long de la vie ne doit pas avoir de conséquences négatives sur

la formation initiale des jeunes : il est capital de viser à priori l'acquisition de l'ensemble de la certification. La souplesse apparente du système ECVET ne doit pas les inciter à abandonner une formation en cours.

Autorités compétentes et qualité du système :

La notion d'« autorités compétentes » pour la définition, la validation et la certification des formations professionnelles constitue un point important pour notre fédération. La plus grande transparence sera nécessaire à ce propos si l'on veut assurer le principe de confiance mutuelle.

La question de la qualité des systèmes, de la transparence sur les évaluations est déterminante : garantie de fiabilité des évaluations de crédits, mais également garantie de qualité des structures de formation, dès lors en particulier qu'il ne s'agit pas d'institutions publiques de formation. Pour une certification donnée, il faut que le niveau d'exigence soit comparable et que ce fait puisse être vérifié. C'est une condition sine qua non de la confiance dans le système, qu'il s'agisse des systèmes de formation dans un premier temps, des employeurs et des salariés d'autre part (incidences sur les systèmes de classification, qu'il s'agisse du recrutement ou des rémunérations).

Le système, de ce point de vue, ne peut fonctionner efficacement que si l'on considère bien qu'il y aura trois strates distinctes :

le cadre européen général (celui qui fait l'objet de la consultation ECVET) ;

les conventions bilatérales ou multilatérales entre États ;  
les conventionnements entre organismes de formations. À ce niveau, le système pourrait être encadré par des accords interministériels (ministères de l'Éducation concernés pour des formations initiales).

Aspects techniques :

L'affectation de « points de crédit », si elle n'est pas idéale, est sans doute « un mal nécessaire ». Elle constituera l'un des points les plus délicats.

La convention proposée dans le document de « 120 points associés aux acquis d'apprentissage effectués en un an par une personne préparant une certification dans un contexte formel et à temps plein » ne semble pas judicieuse pour deux raisons :

Un multiple de 60 peut créer la confusion avec les ECTS (établissement « automatique » de correspondances, voire de hiérarchies), comme nous l'avons évoqué plus haut (§ 2.2) ;

Si, en termes de qualité de formation ce peut être un garde-fou dans les situations de formation initiale (une ■■■

formation de 800 ou 1000 heures et une formation de 200 heures ne peuvent avoir — toutes choses étant égales par ailleurs — le même contenu), cette équivalence n'est pas appropriée aux adultes exerçant déjà ou ayant exercé une activité professionnelle, que la formation s'exerce dans un contexte formel ou non formel.

Un multiple de 12 pourrait induire un découpage en unités-temps, ce qui ne semble pas non plus souhaitable, les ECVET étant fondés exclusivement sur les acquis d'apprentissage et non sur les modes et les durées de formation.

La fédération UNSA Éducation estime, puisqu'il s'agit d'une proportion, qu'il serait plus judicieux de parler de pourcentage et donc de partir sur une base 100, étant entendu qu'on se situe dans une logique de compétences (ou blocs de compétences) non compensables.

On pourrait également penser à une pondération en points différenciée en fonction de niveaux de qualification définis (relativement, par exemple, à la typologie européenne des niveaux de formation).

La formulation des apprentissages en termes de « savoirs, aptitudes, compétences » est intéressante mais les termes aptitudes et compétences peuvent prêter à confusion (en français en tous cas).

La définition des termes doit être très précise et la traduction doit permettre que chaque mot recouvre bien la même notion pour chaque pays. Il importe donc, pour éviter toute ambiguïté, que les documents de travail soient rédigés en plusieurs langues : en une telle matière, la sécurité linguistique est un élément essentiel pour fonder la confiance dans le système.

La durée de validité des unités doit être discutée. L'obsolescence possible des acquis d'apprentissage doit être prise en compte. Cependant, la durée de validité doit être compatible avec un parcours de formation qui est amené à s'inscrire dans le temps (en particulier dans le contexte de la formation continue ou de la VAE).

Les conditions indispensables de réussite

Le rôle de L'Union européenne sera de la première importance dans la mise en œuvre de ce projet.

Au niveau technique, des guides méthodologiques à la fois pour l'élaboration des référentiels de formation, la mise en place de conventions de partenariat, les contrats pédagogiques semblent nécessaires. La diffusion de l'information sera un des éléments de réussite. Cette information qui devra s'adresser différemment aux salariés, aux autorités compétentes et aux étudiants.

Au niveau financier, des aides plus conséquentes que celles existantes devront encourager la mobilité transnationale, y compris pour les personnes concernées.

Une période d'expérimentation, suffisamment longue pour permettre d'être confronté à tous les problèmes possibles et d'en tirer les conséquences, est nécessaire.

À cet effet, les dispositifs mis en place doivent être réversibles et faire l'objet d'une évaluation suivie dans la durée.

La notion de volontariat doit bien être mise en avant, même s'il peut sembler évident que nous sommes dans un domaine qui relève de la subsidiarité.

La qualité, nous insistons sur ce point, doit être mise en avant.

### CNDS

*La publication par Infosport.org de l'analyse du SEJS sur les missions et l'organisation de l'Etat lui a valu la réaction suivante de M. Bertrand JARRIGE, ancien directeur adjoint du cabinet du MJSVA, maintenant directeur général du CNDS.*

*Cette réaction est suivie de la réponse du SEJS.*

Message de B. JARRIGE  
du 27 février 2007

A Monsieur Michel CHAUVEAU,  
Secrétaire Général du SEJS

Cher Monsieur le Secrétaire Général,

J'ai pris connaissance avec beaucoup d'attention de la récente contribution du SEJS sur le rôle de l'Etat en matière de jeunesse, sport et vie associative ; aussi, quelle n'a pas été ma surprise de lire que la création du CNDS était un exemple de « privatisation » de certaines actions de l'Etat.

Jusqu'à ce matin, je pensais diriger un établissement public du ministère, recevant ses orientations générales du ministre chargé des sports et je suis convaincu que mon équipe de direction, dont la quasi-  
---

totalité des membres sont issus du ministère, partageait ce sentiment. Il me semblait également que les adhérents à votre syndicat, nombreux à exercer les fonctions de délégué adjoint du CNDS dans leur région ou leur département ne considéreraient pas qu'ils travaillaient pour un organisme privé lorsqu'ils exerçaient cette mission, essentielle pour le bon fonctionnement de l'établissement.

En mars dernier, lorsque nous avons, à mon initiative, longuement échangé sur le contenu de la convention à passer entre l'Etat et le CNDS pour fixer – notamment – les conditions dans lesquelles les services de l'Etat assureraient la conduite au plan local des actions de l'établissement, vous n'aviez pas tenu un tel discours. L'UNSA avait d'ailleurs émis un vote favorable lorsque ce texte avait été soumis à l'avis du CTPM le 19 juillet dernier. Faut-il croire que c'est la pratique constatée dans le fonctionnement de l'établissement depuis ces derniers mois qui vous conduit à ce changement d'appréciation ? Telle n'est pourtant pas l'impression que je retire de mes fréquents échanges avec les chefs de service déconcentré de la jeunesse est des sports, ainsi qu'avec leurs collaborateurs.

Pour vous dire le fond de ma pensée, je suis peiné de constater que le Syndicat de l'encadrement de la jeunesse et des sports paraisse considérer comme un corps étranger au ministère l'un de ses principaux établissements publics nationaux.

Je veux pourtant croire que tel n'est pas le cas et c'est pourquoi j'espère que votre réponse m'apportera quelques éclaircissements sur ce point.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Cher Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma parfaite considération.

Réponse du SEJS, après validation du BN

Monsieur le Directeur Général, cher Monsieur,

Par message courriel du 27 février dernier, vous m'avez fait part de votre surprise à la lecture de la réflexion du SEJS sur le rôle de l'Etat en matière de jeunesse, sport et vie associative publié dans l'organe de communication

«Infosport.org».

Je vous remercie tout d'abord d'avoir bien voulu nous lire, et souhaite que de nombreux responsables de ces secteurs de la vie de notre société en fassent de même. Il ne vous aura pas échappé par ailleurs que ce texte, volontairement réduit à quatre pages, constitue un résumé de nos analyses. Son titre est explicite à et égard.

Votre surprise porte sur les «privatisations» de certaines actions l'Etat, dans la mesure où le Centre national de développement du sport (CNDS), établissement public à caractère administratif, est cité à titre d'exemple.

L'objet de ce paragraphe relatif à l'organisation de la mise en œuvre des missions de l'Etat en matière de sport (cf. titre du § II) n'est pas de rentrer dans le détail des situations juridiques de telle ou telle structure, mais de s'interroger sur leur utilité politique et sur leur intérêt économique. Le sous-titre de cette section II est d'ailleurs « Le démembrement de l'Etat permet-il de réduire les coûts ? », le terme de «privatisation» est entre guillemets, comme vous le reconnaissez en le mentionnant dans votre message, typographie signifiant une orientation générale, pour caractériser des situations pouvant prendre des formes juridiques diverses, plus ou moins marquées dans cette direction (les agences, ou les partenariats public/privé (PPP) en sont des formes plus nettes).

Dans ce contexte, s'agissant du CNDS, incontestablement établissement public, notre interrogation porte plutôt sur son intérêt économique par rapport au mode de gestion antérieur (FNDS). Nous serions heureux de connaître votre réponse sur ce point, en espérant que nous nous sommes trompés dans notre hypothèse.

Ce serait mal comprendre notre analyse que de déduire de ce texte une mise en cause du statut juridique de cet établissement, où un constat de dérive récente de ses pratiques, hors des orientations de service public. Le SEJS n'a aucune raison de critiquer votre équipe ou vous-même à ce sujet et se garde bien de le faire, pas plus qu'il n'a de retours d'information différents de la part de ses membres, très nombreux à exercer les fonctions de délégués adjoints. J'espère vous avoir rassuré sur ce point. ---



Affaires Professionnelles

CNDS (suite)

S'agissant du CNDS, la question est d'abord d'ordre économique. Il est toutefois toujours pertinent de s'interroger au plan politique, sujet qui n'est pas de la responsabilité des agents de cet établissement. Vous aurez remarqué que le sous-titre de ce paragraphe porte sur le «démembrement» du service public. En ce sens, la constitution d'établissements publics relève objectivement d'un démembrement du service public. C'est l'analyse du Conseil d'Etat depuis longtemps (cf. étude de 1986, notamment). Démembrement ne veut pas dire «démantèlement», mais cela peut y aider et y mener parfois... Les citoyens et fonctionnaires attachés au service public que nous sommes, vous et nous, ce dont je me réjouis et n'ai jamais douté, doivent rester vigilants à cet égard.

Le Conseil d'Etat reconnaît néanmoins opportun de créer des établissements publics pour assurer des missions très spécialisées de l'Etat quand les administrations centrales ne peuvent le faire. Il est permis de penser que cela n'était peut-être pas la solution la plus appropriée, sauf à considérer que la gestion directe assurée par l'administration centrale depuis un quart de siècle était mauvaise. Telle n'est pas notre analyse.

Enfin, compte tenu des critiques assez unanimes des parlementaires lors de l'élaboration de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) signée le 1er août 2001 à l'encontre des comptes d'affectations spéciaux, au nom des principes d'unicité et d'universalité du budget, le FNDS étant explicitement cité en exemple, il est toujours légitime de s'interroger sur la pertinence de la solution retenue par le gouvernement, à quelques jours de la mise en place complète de la LOLF.

Voilà, de manière plus explicite que dans le résumé à l'origine de votre message, notre analyse économique et politique de ce sujet. Il ne met aucunement en cause le sens du service public de tous les agents qui contribuent au bon fonctionnement du CNDS. J'espère, de nouveau, vous avoir complètement rassuré à cet égard.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes salutations les plus distinguées.

Michel CHAUVEAU  
Secrétaire Général

Affaires Corporatives

Travail sur le barème

Suite aux décisions du congrès de Vichy le nouveau barème de mutation sera mis en ouvre pour la rentrée. La collecte des données est en cours auprès de tous les collègues pour renseigner un logiciel Access mis au point avec un étudiant en informatique en liaison avec Isabelle Bécu Salaün et Eric Ledos. Le barème de mutation sera proposé au Congrès d'Annecy

conformément aux souhaits de l'assemblée générale de Vichy. Les propositions peuvent être adressées à Isabelle Bécu Salaün pour transmission à la commission de travail pilotée par Eric Ledos (Isabelle Bécu Salaün, Bernard Bronchart, Martine Charrier, Laurent de Lamare)

Revendications indemnitaires et indicielles

Nos revendications indemnitaires et indicielles, conformément au mandat reçu lors du Congrès de Vichy, ont été rappelées et explicitées lors de la réunion avec le Cabinet du 24 octobre 2006, ainsi que lors de l'audience avec le ministre du 23 novembre (cf. SEJS n°4).

Etude de la création d'une indemnité de responsabilité.

\* Revalorisation des indemnités de sujétions en conservant a priori deux taux modulables.

\* Mise en cohérence des indemnités de fonction des directeurs régionaux, directeurs régionaux adjoints et des directeurs départementaux.

Depuis nous avons reçu, daté du 15 décembre, un relevé de décision de la réunion avec le Cabinet qui reprend les points suivants :

Affaires Corporatives (suite)

\* Passage de 40 à 50 points de NBI pour les directeurs départementaux de 1ère catégorie et les directeurs régionaux adjoints de 2ème catégorie.

La DRHACG annonce une réunion très prochaine sur ces sujets.

\* Création d'un groupe de travail technique sur l'évaluation des inspecteurs, puis concertation avec les organisations syndicales.

Par ailleurs le Bureau National étudie la création d'une grille indiciaire d'emploi pour les directeurs et directeurs adjoints d'établissements qui nécessite également un réexamen du système de la bonification indiciaire et du régime indemnitaire en établissement afin d'être en cohérence avec les situations en service déconcentré.

Le Cabinet et la DRHACG ont été relancés à plusieurs reprises par écrit ainsi que lors du CTPM et des CAP.

Laurent de LAMARE

Nous n'avons pas obtenu de réponse à ce nième courrier. Pour autant nous avons été destinataire d'une note

Réunion DRHACG du 24 avril : Points de NBI pour les directeurs

Lamare, secrétaire national aux affaires corporatives) au DRHACG lui indiquant que nous souhaitions discuter de la totalité de nos revendications.

des documents antérieurs transmis depuis deux ans. Nous espérons qu'ils sont bien parvenus.

Présents pour la DRHACG: H. Canneva, AM. de Bauw, H.Calcani, Mme Liotet, N.Seprez,D.Watrin. Pour le SEJS : I Bécu Salaün, Eric Ledos, Jean Marie Bonnet ; Le SGEN CFDT n'a pas répondu à l'invitation.

En début de réunion, H. Canneva indique qu'il a bien reçu le mail à son retour de congés, mais n'est pas en mesure de discuter de l'ensemble de nos demandes. Il reste ouvert à la discussion, sachant qu'il traite en ce moment des questions indemnitaires avec le Budget dans le cadre de la préparation du PLF 2008 (ndlr il serait temps d'y songer ...).

- Dans la présentation de revendications lors de la réunion avec le ministre le 23 novembre, ce dernier ayant souhaité que l'administration nous apporte une réponse en termes d'orientations , d'échéancier et de méthodes de travail. Force est de constater que nous n'avons rien reçu à ce jour.

La réunion fait suite à la CAP du début de l'après midi.

\*\*\*\*\*

Le SEJS a été destinataire d'une note et d'une demande d'avis en date du 15 mars de la part de la DRHACG.

Il indique que la proposition résout un problème ancien ( certes) et qu'il souhaite nous consulter car elle instaure une nouvelle NBI spécifique.

- Par ailleurs, lors de la réunion des chefs de service début janvier, le DRHACG a lui même évoqué la fin d'un cycle ( avec notamment la fusion des corps ) et la priorité donnée à la revalorisation de notre régime indemnitaire.

Cette demande d'avis porte sur une proposition de la Fonction publique relative au rattrapage des points de NBI pour les directeurs départementaux de 1ère catégorie et DRA de 2° catégorie depuis la publication du décret de 2001 qui a minoré leur régime indemnitaire.

Isabelle Bécu Salaün présente la position du SEJS :

Nous avons depuis cinq ans émis un certain nombre de demandes hiérarchisées qui figurent - dans le compte rendu de l'audience avec le directeur de cabinet en date du 24 octobre où elles sont hiérarchisées.

Cette revalorisation est en effet notre priorité :

- dans le courrier et ses annexes que nous avons adressés au directeur de cabinet en date du 30 octobre suite à la réunion précitée, et qui reprenait

- revalorisation du régime des indemnités de sujétions et de logement en suspens depuis 2000.

- remise en cohérence du régime des indemnités de fonction dont la conception est au cœur des incohérences actuelles auxquelles que ne viendront pas résoudre 10 points de NBI n'apporteront pas de solution.

En préalable à la réunion nous avons adressé un mail (L. de

Certes la question de ces dix points de NBI a été à plusieurs reprises

évoquée mais comme une simple mesure technique en application d'une décision déjà prise et validée en CTPM de 2005.

Aujourd'hui, la proposition qui nous est faite est complexe et dévaloriserait les emplois de direction - elle impliquerait la parution d'un décret et deux arrêtés pour 10 points d'indice, alors qu'un seul arrêté nécessiterait d'être modifié pour appliquer les décisions déjà validées

- elle aurait pour effet de décrocher les emplois de directeurs départementaux et directeurs régionaux adjoints du dispositif PRADA, c'est à dire de modifier le positionnement des emplois d'encadrement du MJSVA et, par ricochet, du corps de l'inspection. L'analogie faite par la Fonction Publique avec les directeurs de préfecture est inacceptable. On peut s'interroger sur le fait que l'administration centrale du MJSVA n'ait pas jugé utile de réagir à ce propos. En outre, les responsabilités des emplois de chefs de services déconcentrés du MJSVA ont augmenté de façon significative ces dernières années, notamment avec la compétence Vie Associative, alors que celles des chefs de services d'autres ministères (DDE, DDASS, DDTEFP) ont diminué du fait de la nouvelle vague de décentralisation.

Or, d'une part lors des négociations PRADA, nous avons «accepté provisoirement» le classement des services qui en découlait et qui ne nous convenait pas. Nous serions donc perdants sur les deux tableaux. D'autre part, nous avons accepté le contingentement HEA et HEB comme un premier pas vers une remise en cohérence du positionnement des emplois et du corps ( cf nos courriers d'alors) et il faudrait maintenant faire marche arrière dans

le contexte politique actuel incertain sur l'avenir du MJSVA qui rend indispensable un positionnement fort de ses personnels.

Pour le SEJS, la question prioritaire est celle des questions indemnitaires. Si la mesure proposée fait partie d'un ensemble de propositions, nous pouvons les examiner globalement en pesant chaque terme.

Si c'est la seule réponse à deux ans d'attente, nous ne pourrions l'accepter au nom de nos collègues.

\*\*\*\*\*

H. Canneva indique que la proposition pouvait constituer une sortie mais qu'il avait perçu les difficultés que nous soulevons, c'est la raison pour laquelle il a souhaité en discuter avec nous.

Nous revenons sur le fait que cette modification constituerait une perte en terme de positionnement du MJSVA. Seul le dispositif PRADA positionne les corps au sein de la haute fonction publique et une NBI spécifique aux DDJS - de surcroît pour un gain très minime (+ 10 points) -ne recueillera pas l'assentiment de nos collègues. D'autant qu'ils constatent comme nous régulièrement au JO que d'autres corps voient leur régime indemnitaire nettement amélioré (indemnités de fonction des personnels des IRA très récemment).

Par ailleurs la proposition d'une NBI déplafonnée n'a pas grand intérêt car dans les faits, le plafonnement ne concerne que très peu de collègues. I Bécu Salaün signale par ailleurs que la NBI Ville qui figure comme une des NBI attribuées aux Directeurs dans le document fourni, ne peut pas être perçue et n'est pas perçue

par ces derniers et demande que cela soit rectifié auprès de la Fonction publique.

H. Canneva met en garde sur les dangers à ne pas saisir les opportunités lorsque la Fonction publique fait enfin des propositions. Si la Fonction publique a opté pour un dispositif aussi complexe, il doit il y avoir des raisons. Depuis la LOLF (...) les modalités des négociations salariales sont différentes et chaque Ministère est renvoyé à ses propres choix internes délicats, le catégoriel étant subordonné aux économies d'emplois. ( ndlr sur ce plan, «on a donné»)

Dans ce cas, E. Ledos souhaiterait que l'administration centrale soit plus offensive vis-à-vis de la Fonction publique en argumentant sur la lourdeur technique de créer cette nouvelle NBI spécifique qui ne répond à aucune demande, ni des syndicats, ni de l'administration du MJSVA. La modification du seul arrêté concerné est suffisante et justifiée, dans la mesure où cette mesure n'est pas une revalorisation de la NBI en tant que telle, mais la juste réparation d'une décision incohérente prise à l'époque.

M Calcani explique que la NBI Durafour ne peut pas bénéficier à des emplois au delà de l'indice 966, 1015 au maximum. Le PRADA doit lui porter sur 80 points minimum (ndlr: qu'à cela ne tienne).

Le DRHACG admet que le dispositif proposé est lourd mais ses services étaient prêts à se mobiliser. Il souhaite une réponse écrite du SEJS et prendra sa décision.

CR : I Bécu Salaün

Déjà, l'an dernier, la CAP du 10 mai 2006 avait manifesté les orientations particulières du ministre en matière de gestion des personnels d'encadrement. En cette période électorale de 2007, on peut, pour le moins s'étonner de certaines créations d'emploi. Il semblerait que la LOLF permette, en administration centrale, des souplesses qui n'existent pas en services déconcentrés et établissement, bien au contraire ...

Le SGEN-CFDT et le SEJS ont cosigné, le 13 avril dernier, la lettre suivante adressée au ministre.

Monsieur le Ministre,

Au cours du dernier trimestre 2006, le Journal officiel de la République française a publié la vacance de deux postes d'inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports, consécutive à une création nette d'emploi, puis qu'aucun départ n'était annoncé.

Au mois de mars dernier est publiée la vacance de plusieurs postes de chef de service en administration centrale qui pourrait signifier là encore une création nette d'emploi, selon l'origine administrative et le statut des agents qui en bénéficieraient.

Plus récemment, nous apprenons le détachement sur emploi d'inspecteur général d'un chargé de mission, dans la perspective d'une future intégration, et la création d'un emploi de directeur de projet.

Si le contexte s'y prêtait, nous aurions tout lieu d'exprimer notre satisfaction de voir ces créations de nouveaux postes, ou transformations promotionnelles.

Toutefois nous sommes obligés de constater que ces créations ne se font qu'au profit exclusif de l'admini-

nistration centrale, et pour son plus haut niveau, sans que la pertinence de votre réorganisation du 1er janvier 2006 ait été démontrée.

Comment justifier, en terme de gestion de ressources humaines, la vague de suppression de postes, bien plus nombreux, dans les services déconcentrés et établissements depuis plusieurs années (personnels techniques, ouvriers et de service dans les établissements, et maintenant personnels d'encadrement dans les établissements et services déconcentrés) ?

Si des nominations discutables devaient trouver leur cause dans le contexte électoral actuel, nous ne manquerions pas de leur donner l'écho qu'elles méritent, en rappelant des dysfonctionnements administratifs passés, que vous aviez estimés, à juste titre, déontologiquement condamnables.

Nous ne souhaitons qu'être détrompés sur une analyse qu'à ce jour rien ne contredit, par une déclaration claire et explicite sur vos choix de procéder à de telles créations et nominations.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre profond respect

Pour le SGEN-CFDT  
Catherine HIRSCHMULLER  
Secrétaire Nationale

Pour le SEJS  
Michel CHAUX  
Secrétaire Général



**La Direction des Ressources Humaines et de la Coordination Générale (DRHACG) a saisi le SEJS pour connaître ses avis sur la formation initiale des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports. Après validation en BN, le 8 mars dernier, la réponse suivante a été apportée, préparée notamment par Edwige BAKKAUS, Isabelle BECU-SALAÛN, Martine CHARRIER, Florence GI-RAUD et Michel CHAUVEAU. Cette réponse tient également compte des rencontres régulières entre le SEJS et les Inspecteurs stagiaires.**

Monsieur le Directeur,

En réponse à votre sollicitation par courrier du 17 janvier, vous trouverez ci dessous certains éléments du diagnostic réalisé par le SEJS sur le déroulement actuel de la formation initiale des inspecteurs de la jeunesse et des sports.

Ce diagnostic procède notamment :

de nos travaux thématiques d'assemblée générale, auxquels participent des collègues récemment titularisés comme des collègues exerçant la fonction de conseiller de stage.

d'une enquête personnalisée, conduite en 2006, auprès de la première promotion de stagiaires issue en partie du concours externe

et de rencontres annuelles régulières avec les promotions de stagiaires lors de leur entrée en formation en septembre (à l'invitation de la DRHACG conformément aux dispositions réglementaires) et au terme de la formation. Ces réunions regroupent la quasi-totalité des stagiaires, notre intervention se situant à la fois en tant que représentants du personnel et pour évoquer d'éventuelles difficultés liées à leur parcours de formation et/ou à leur titularisation.

Le diagnostic porte sur plusieurs points :

En ce qui concerne les modalités de nomination :

Il est nécessaire en premier lieu de faciliter l'installation des nouveaux collègues, et notamment de prévoir un délai plus long pour toutes les formalités administratives résultant du changement professionnel voire personnel résultant de l'affectation.

En effet, notamment pour les stagiaires travaillant dans

le secteur privé, trois mois de préavis est un délai minimum qui, à l'heure actuelle, n'est plus globalement respecté, même si force est de constater que par nécessité le ministère nomme désormais des stagiaires en fonction de leur disponibilité (et des disponibilités budgétaires...).

Par ailleurs, le délai laissé pour une recherche de logement dans le contexte actuel difficile est parfois très court voire impossible à réaliser, ce qui ne facilite pas l'entrée en fonction.

De surcroît, les stagiaires ayant charge de famille rencontrent de sérieuses difficultés pour inscrire leurs enfants aussi bien en crèche qu'à l'école dans les délais impartis, et compte tenu de la période actuelle de nomination (novembre).

Nous proposons par conséquent d'organiser le concours plus tôt dans l'année de façon à ce que les résultats puissent être connus suffisamment en amont (au moins quatre mois) pour une nomination au 1er septembre. Ce qui permettrait également de recaler le calendrier du concours par rapport à ceux des autres concours de catégorie A et A+, évitant des phénomènes d'éviction et de choix par défaut.

Enfin, nous souhaitons une plus grande transparence dans les propositions d'affectation géographique tant vis à vis des stagiaires que de leurs représentants syndicaux. Les variations dans les choix proposés ne participent ni d'une bonne gestion des ressources humaines, ni de l'intérêt du service public, qui ne saurait fluctuer d'une semaine à l'autre.

Nous souhaitons également que les inspecteurs stagiaires soient nommés auprès de directeurs de stage qui soient leurs pairs inspecteurs et qui aient par conséquent eux mêmes suivis le cursus de formation et développé leurs compétences dévolues statutairement.

- En ce qui concerne le positionnement des stagiaires au regard de leur environnement professionnel, nous considérons qu'effectuer 80 jours (soit quasiment 30% du temps de travail) en dehors du service ne permet pas aux stagiaires de se positionner correctement alors même qu'ils sont rapidement en situation de responsabilité effective. Ce morcellement involontaire de leur présence peut créer de véritables dissensions aussi bien vis à vis des partenaires que dans l'équipe locale. ...

... De surcroît l'itinéraire de découverte de la culture et de l'environnement professionnel auprès des partenaires avec qui l'inspecteur sera amené à travailler au moins pendant les trois années suivantes, le met en porte à faux et peut hypothéquer les relations à venir. L'idéal étant à l'évidence et notamment pour ces deux raisons un stage d'un an dans un service en surnombre.

Dans le contexte actuel, nous proposons de permettre aux stagiaires d'appréhender leur nouvel environnement en dehors de leur circonscription d'affectation définitive, et pour cette raison de les rattacher temporairement auprès du service déconcentré de leur lieu d'habitation initial en créant une période de formation théorique et pratique avant leur affectation permanente dans un service.

A l'occasion de ce temps initial de formation, le collègue se verrait proposer par l'administration des lieux de stage pour appréhender davantage ses partenaires professionnels (mouvements associatifs, collectivités territoriales, CREPS, DRDJS, autres services de l'Etat notamment préfectoraux...) Il conviendrait ensuite de prévoir quelques regroupements pour permettre une mutualisation des acquis, des expériences à travers des «débriefting», et ainsi préparer à l'exercice du métier à partir d'outils d'analyse fournis lors de ces regroupements. Le conseiller de formation relèverait du premier lieu de stage sur le mode adopté pour la promotion 2007.

La formule d'une première affectation sur poste vacant en septembre avec une période de quatre mois définie comme un temps de formation en alternance (6 à 7 semaines d'immersion, 6 à 7 semaines de formation théorique, puis cycle plus court jusqu'à fin décembre) et un positionnement début janvier en pleine responsabilité dans le service avec quelques séquences de regroupement ciblées, nous paraît susceptible des dérives que l'on a connues.

L'individualisation des parcours en fonction des acquis de chaque stagiaire (expérience, savoirs théoriques...) est impérative. La formation, conçue sur une période de deux ans, doit réellement être individualisée, ce qui nécessite un bilan de compétences également individualisé, mais pas trop précoce, et un meilleur accès au PNF, ainsi que le renforcement de la cohérence des différentes

interventions.

Compte tenu du niveau universitaire de recrutement des dernières promotions, les apports théoriques généraux semblent devoir être moins importants que la transmission des savoirs faire ou des savoirs être, notamment par des interventions de collègues portant sur leur vécu et sur des cas concrets quotidiens. Le cursus de formation initiale doit néanmoins permettre d'apporter les apports théoriques spécifiques relatifs à l'exercice du métier (réglementation, contrôle, encadrement) et à la culture du Ministère (Vie associative et Education Populaire notamment).

- Simplification et clarification du rôle respectif de tous les intervenants dans la formation initiale.

La coexistence d'un directeur de stage, d'un conseiller de formation et d'un conseiller régional de formation peut déconcerter le stagiaire. La situation est d'autant plus complexe pour le stagiaire que le conseiller régional de formation est parfois un personnel technique et pédagogique.

Nous proposons de valoriser le rôle et les missions du conseiller de formation. Ce dernier pourrait se voir confier des fonctions plus importantes (sous réserve d'être choisi en dehors du service d'affectation du stagiaire) : élaboration avec le stagiaire des objectifs de formation au vu de la fiche de poste du stagiaire (émanant du directeur de stage), proposition et discussion avec ce dernier des aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation, proposition du plan personnalisé de formation à l'inspecteur général après avis du directeur du stage.

Enfin il convient d'harmoniser l'évaluation des inspecteurs stagiaires, à partir d'un référentiel-métier actualisé et par des modalités opérationnelles telles que le suivi trimestriel de la formation au regard d'un référentiel de compétences et des entretiens d'évaluation.

Le rôle de l'Inspection Générale, dont c'est à l'évidence l'un des champs d'intervention, est actuellement inégal et fluctue selon la connaissance antérieure ou non du stagiaire, de la région, du directeur de stage. L'absence d'objectivité dans ce système et le manque d'harmonisation nationale sont regrettables. Sans doute conviendrait-il de remettre en place la commission nationale d'évaluation avec une participation active de l'Inspecteur général ...

territorialement compétent afin de pondérer cet examen, d'assurer une plus grande équité dans le système d'évaluation et d'éviter une épreuve de type «grand oral» qui n'a pas de raison d'être à ce stade de la formation. Une modification de l'instruction en vigueur peut être envisagée.

Ces propositions procèdent, à votre demande, de l'organisation existante. Cependant il nous paraît nécessaire d'envisager l'identification d'une véritable école de formation par analogie avec des corps de même niveau.

Par ailleurs nous nous interrogeons sur les modalités d'un concours qui ne permettraient plus la réussite de professeurs de sport ou de conseillers d'éducation populaire. Ces deux points feront l'objet de courriers spécifiques.

Restant à votre disposition pour toute discussion et participation à un groupe de travail, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de ma considération distinguée.

## Recrutement des IJS

***Le bilan qui peut être fait des nouvelles modalités de recrutement des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports interpelle le SEJS, qui a adressé la lettre suivante rédigée par Isabelle BECU-SALAÜN et Pascal ETIENNE, après discussion en bureau national.***

Monsieur le Directeur,

Comme nous vous l'avons indiqué dans notre précédent courrier daté du 8 mars relatif au déroulement actuel de la formation initiale des inspecteurs de la jeunesse et des sports, nous souhaitons attirer votre attention sur les modalités actuelles du concours de recrutement.

Ce concours est certes très récent, mais les tendances observées ne semblent pas relever d'éléments conjoncturels comme le met en évidence le dernier rapport du président du jury.

En effet, nous nous interrogeons sur les modalités d'un concours qui ne permettraient plus la réussite de personnes à profil un peu spécialisé et notamment, s'agissant du concours interne, de professeurs de sport ou de conseillers d'éducation populaire.

Ce constat semble tenir au contenu des épreuves, probablement trop nombreuses et surtout à la mise en œuvre d'une note éliminatoire pour chaque épreuve qui n'existe d'ailleurs pas dans des concours de niveau équivalent et qui, il faut le souligner, n'avait aucunement été demandée par notre organisation syndicale.

Ce choix aboutit à une extrême sélectivité du concours (50% des 300 candidats sont sanctionnés par une note éliminatoire) et à un profil de recrutement très uniformisé constitué presque exclusivement de juristes polyvalents.

Ceci ne correspond pas à la diversité des profils nécessaires et souhaitables pour exercer les différentes facettes du métier d'inspecteur jeunesse et sports, et prive d'autre part d'une réussite professionnelle éventuelle des personnes issues du MJSVA. La vocation première d'un concours interne est ainsi dévoyée.

Nous rappelons par ailleurs que nous souhaitons une modification du calendrier du concours à calquer sur celui d'autres concours de catégorie A et A+, pour éviter des phénomènes d'éviction et de choix par défaut pour les candidats au concours externe.

Restant à votre disposition pour toute discussion et participation à un groupe de travail, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de ma considération distinguée.

Isabelle BÉCU SALAÜN  
Secrétaire générale adjointe du SEJS

**SYNDICAT DE L'ENCADREMENT  
DE LA JEUNESSE, DES SPORTS  
(SEJS)  
UNSA-éducation**

Paris, le 21 février 2007

Monsieur le Directeur,

***Dans le dernier rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics (de février 2007), relatif à l'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'Etat, il est indiqué que le décret n°2002-682 I du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, ne s'appliquait pas au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, car leur statut particulier prévoierait des règles statutaires particulières.***

***Les membres de mon syndicat en sont surpris alors que :***

***les instructions relatives à l'avancement de grade dans le corps d'inspecteur de la jeunesse et des sports (accès la première classe et au grade d'inspecteur principal) référencent textuellement le décret précité ; depuis 2004, vos services reportent toute discussion partenariale à propos de l'évaluation des inspecteurs de la jeunesse et des sports au motif qu'il serait opportun d'attendre l'aboutissement de la réforme du décret précité.***

***Je vous serais reconnaissant :***  
***d'une part de nous indiquer clairement si vous considérez que le décret n°2002-682 s'applique au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports,***  
***d'autre part de faire en sorte que les inspecteurs de la jeunesse et des sports soient enfin évalués conformément au décret n°2004-697 du 12 juillet 2004, la situation d'attente, depuis trois ans, pouvant leur être préjudiciable.***

***Comme cela vous a déjà été indiqué, le SEJS est prêt à travailler avec vos services et vous même sur cette problématique.***

***Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur l'expression de mes sentiments distingués.***

**M. Hervé CANNEVA**  
**Directeur des Ressources**  
**Humaines, de l'Administration**  
**et de la Coordination Générale**

**Michel CHAUVEAU**  
**Secrétaire Général**

<sup>1</sup> Et non pas n°2002-268 comme il est référencé dans l'instruction n°07-013JS relative à l'avancement de grade dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports



Mise en œuvre de notre statut et pyramidage du corps

6 collègues en 2007

TOTAL 24 personnes

Il apparaît intéressant d'analyser avec quatre années civiles de recul, les effets de la mise en œuvre de notre nouveau statut (décret et arrêté du 12 juillet 2004) notamment sur le pyramidage du corps.

Sur la base des effectifs du corps au 1er novembre 2006, soit 447 IJS.

On comptera en 2007 :

Il convient de rappeler que dans les anciens statuts les promotions d'inspecteurs à la hors-classe étaient extrêmement faibles les dernières années.

155 IJS de 2ème classe  
156 IJS de 1ère classe  
136 IPJS dont 28 à l'échelon spécial

A la date d'effet de notre nouveau statut, soit au 1er septembre 2004, la répartition des effectifs était la suivante après reclassement :

Les départs en retraite en 2007 ne sont pas déduits. Par ailleurs nous dénonçons les suppressions de postes annoncées pour 2007.

- ♦ IJS 2ème classe : 221
- ♦ IJS 1ère classe : 112
- ♦ IPJS : 113 dont 9 à l'échelon spécial

La mise en œuvre du ratio promus / promouvables à partir de 2006, a introduit davantage de transparence dans les règles du jeu pour le nombre de bénéficiaires inscrits au tableau d'avancement.

TOTAL 446

Sous réserve que les propositions examinées, lors de la CAP du 22 mars 2007, soient effectivement confirmées par les arrêtés ministériels correspondants. Les promotions se répartissent comme suit :

Au total, c'est encore insuffisant et certains collègues non promus peuvent le ressentir personnellement, à juste titre, comme une injustice compte tenu de leur ancienneté, de leur expérience ou de leur parcours.

- ♦ de la 2ème à la 1ère classe :  
34 collègues en 2004  
28 collègues en 2005  
14 collègues en 2006  
14 collègues en 2007  
TOTAL 90 personnes

Les choix de l'administration sont dans ce domaine par définition subjectifs.

Pour autant il convient de souligner que notre nouveau statut produit des effets d'amélioration vers le haut pour un plus grand nombre de bénéficiaires.

- ♦ de la 1ère classe au grade d'inspecteur principal :

13 collègues en 2004  
10 collègues en 2005  
8 collègues en 2006  
7 collègues en 2007  
TOTAL 40 personnes

La fluidité doit encore être améliorée afin que chaque inspecteur puisse accéder au terme de sa carrière à la hors-échelle lettre B.

Cela passe sans doute par la transformation de l'échelon « spécial » en échelon normal et à terme par un corps à deux grades et non plus à trois grades (voire quatre puisse que de fait, l'échelon spécial s'apparente à un quatrième grade.).

- ♦ de grade d'inspecteur principal à l'échelon spécial :

7 collègues en 2004  
6 collègues en 2005  
5 collègues en 2006

Laurent de LAMARE

SYNDICAT DE L'ENCADREMENT  
DE LA JEUNESSE, DES SPORTS  
(SEJS)  
UNSA-éducation

Paris, le 20 janvier 2007

Monsieur le Directeur ,

Vous nous avez informés à l'occasion de la CAP du 18 janvier de la suppression de 13 ETPT de la catégorie des personnels d'encadrement et d'inspection que représente le SEJS.

Ces suppressions ont été inscrites au projet de loi de finances pour 2007 et présentées au CTM du 4 décembre de la façon suivante :

- Page 113 : Dépenses de personnel  
«personnels d'encadrement et d'inspection », variation 2006/2007: + 16 ETPT.
- Page 114 : Eléments sur les effets de structure «la suppression de 26 emplois le 1er juillet 2007 correspond à - 13 ETPT en 2007. La suppression de ces 26 emplois correspond à la mise en œuvre d'un projet de centralisation des opérations de paye de l'ensemble des services centraux et déconcentrés du Ministère ainsi qu'à la rationalisation de la composition des équipes de direction et d'inspection dans les établissements et services déconcentrés. Ces suppressions d'emplois...sont ainsi réparties : - 6 ETPT au sein de la catégorie des personnels d'encadrement et d'inspection, - 6,5 ETPT au sein de la catégorie des personnels d'administration, de maintenance et de santé, -0,5 ETPT ( !) au sein de la catégorie des personnels techniques et pédagogiques.

Interrogé par la parité syndicale lors du CTPM de décembre sur les critères dits de «rationalisation», vous avez indiqué que ces suppressions toucheraient essentiellement les établissements par la réduction du nombre de directeurs adjoints lorsqu'ils sont plusieurs et «une ou deux directions départementales.»

Or moins de deux mois plus tard, il semble que ces suppressions ne vont concerner que les équipes de direction et d'inspection alors même que leurs missions sont accrues ( inspection de l'apprentissage notamment) puisque la centralisation des opérations de paye n'est pas aboutie. Nous vous demandons donc confirmation du nombre exact d'ETPT concernés.

Ce changement de cible modifie la donne initiale, dont on ne pouvait se réjouir mais qui correspondait à un changement d'organisation ( centralisation des opérations de paie ou modification des équipes de direction avec un poste de directeur et un poste de directeur adjoint par CREPS.).

La «rationalisation» dont il est fait état aujourd'hui serait une lointaine conséquence des économies d'échelle que devait permettre la recomposition fonctionnelle, tout en ne reposant que sur le hasard des départs en retraite ou des demandes de mutation ce qui va singulièrement impacter l'indicateur de performance « mobilité des inspecteurs» du PLF 2007!!

...

■ Nous avons bien noté que les critères de suppression, prendront en compte : la recombinaison fonctionnelle ( ce que nous contestons compte tenu des délais et de l'aspect purement formel de ce critère ), le nombre d'inspecteurs par service départemental ( plus de deux ), le dialogue de gestion opéré avec les DR, RBOP, pour déterminer le meilleur « point d'impact » ( ce qui ne manquera pas de placer les services en situation de concurrence dans la mesure où aucun critère objectif n'est prédéterminé ) et que bien évidemment l'île de France n'est pas concernée.

Nous serons très attentifs aux travaux du prochain groupe de travail administratif sur la répartition des effectifs qui devrait se réunir dans un délai d'environ trois semaines en prenant l'attache des organisations représentatives des personnels.

Nous serons en outre particulièrement vigilants au fait que tous les postes restent ouverts dans le cadre du mouvement, comme vous l'avez annoncé.

Alors même qu'est touché au premier chef par des décisions de gestion sans vision prospective, le corps d'encadrement et de direction du MJSVA à faible effectif, sont ouverts et créés simultanément des postes de chargés de missions à la centrale ou d'inspecteur général.

La « coquille » des moyens en personnels du MJSVA demeure toujours aussi large, mais le contenu de plus en plus réduit. Nous ne pouvons l'accepter et tenons à redire que le départ en retraite ne pourra jamais être considéré comme un outil d'une GRH responsable et encore moins dans le contexte conjoncturel actuel du fait des nouvelles dispositions applicables en la matière.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de ma considération distinguée.

Michel Chauveau



**La situation de l'INSEP, de ses personnels et de son directeur ont beaucoup préoccupé le SEJS depuis ces derniers mois. L'UNSA-éducation y a pris une part active (cf. lettre du 19 janvier 2007 de Patrick GONTHIER, son secrétaire générale, incluse dans le présent SEJSInfo).**

**Parmi ses diverses interventions, le SEJS a adressé, le 4 avril dernier, la lettre suivante au ministre.**

Monsieur le Ministre,

Le syndicat de l'encadrement de la jeunesse et des sports (SEJS) tient à vous faire part de son étonnement et de sa désapprobation pour ce qui est de vos décisions récentes relatives à la direction de l'INSEP.

Les conditions de rupture du contrat du précédent directeur, comme les conditions de nomination de son successeur, nous paraissent très discutables, voire contestables.

S'agissant du précédent directeur nous observons qu'il a été sollicité par vous-même pour occuper cet emploi à partir de juillet 2005, avec un contrat de trois ans auquel vous mettez fin seulement 18 mois après, au motif qu'il ne présente pas le profil adapté à la conduite de cet établissement, compte tenu de la mise en place du partenariat public privé (PPP), qui requerrait une expérience professionnelle interministérielle et en administration centrale.

L'argument utilisé pour mettre fin au contrat de l'ancien directeur n'est pas recevable dans la mesure où l'état d'avancement de ce PPP était bien suffisamment engagé lors de sa nomination pour vous permettre de déterminer le profil de directeur adapté. Ne pas le reconnaître serait alors caractéristique d'une insuffisance de gestion prévisionnelle des ressources humaines ou de ce dossier.

Nous observons par ailleurs que votre directeur de cabinet a explicitement accusé l'ancien directeur de l'INSEP, lors du comité technique paritaire ministériel (CTPM) du 9 mars dernier, de ne pas avoir présenté au comité technique paritaire de l'établissement (instance consultative) ce PPP, contrairement à vos instructions rendues publiques dans un discours tenu en juin 2005.

Si cette grave accusation était fondée, il aurait alors été normal d'engager contre lui une procédure disciplinaire pour mettre fin à son contrat, ce qui n'a pas été fait. En conséquence, ou bien l'accusation est infondée, ou bien la motivation justifiant la rupture du contrat de l'ancien directeur de l'INSEP est inexacte. Il apparaît également que cette accusation hors de toute procédure disciplinaire ne permet pas à l'intéressé d'exercer les droits de la défense.

Nous notons par ailleurs, ayant fait observer en CTPM que le président du conseil d'administration (instance délibérative) de l'INSEP n'avait pas non plus soumis ce PPP à l'avis de ce conseil, qu'il nous a été répondu que ce dossier était «soumis au secret des affaires».

Cela revient donc à reconnaître que vous n'avez pas mis en mesure le précédent directeur de l'INSEP de présenter ce PPP avant sa signature au CTP de l'établissement, document que vous avez décidé de faire présenter une fois signé, a posteriori, en mars 2007, après son départ.

Le SEJS étant chargé de la défense des intérêts moraux de ses membres, nous vous demandons donc de bien vouloir nous préciser que vous ne retenez pas ce grief à l'encontre de l'ancien directeur de l'INSEP prononcé par votre directeur de cabinet, le 9 mars dernier.

S'agissant de sa succession, elle ne semble pas avoir fait l'objet d'une publication de vacance du poste à ce jour. Plusieurs personnels d'encadrement et d'inspection de vos services disposent du profil professionnel que vous avez défini et peuvent être intéressés. Nous vous demandons donc de bien vouloir diffuser cette vacance de ce poste dans les meilleurs délais.

Vous avez semble-t-il confié la direction de cet établissement, par intérim, à un inspecteur général nouvellement promu, mais nous n'avons pas eu connaissance de l'arrêté de nomination correspondant.

Si tel est le cas cette décision serait en contradiction avec la réglementation en vigueur, les inspecteurs généraux nouvellement nommés devant exercer des missions d'inspection générale. S'agissant de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, la possibilité de détachement



dans d'autres fonctions n'est possible qu'après un exercice de ces missions pendant deux ans.

Nous souhaitons donc connaître vos intentions quant à la durée de cet intérim. Son caractère irrégulier apparaîtrait avec d'autant plus d'évidence si sa durée était longue ou indéterminée, et si cette situation ne faisait pas l'objet d'une publication de vacance de poste.

Le SEJS apprécierait alors l'opportunité de déposer un recours administratif.

Quoi qu'il en soit, ce nouveau changement de directeur (cinq personnes différentes ont occupé cette fonction de 2002 à 2007 !) décrédibilise cette fonction managériale tant vis à vis des personnels que des partenaires de l'établissement. Elle compromet la tâche du nouveau directeur en poste, d'autant plus encore s'il est nommé dans des conditions irrégulières ou précaires. Le syndicat des personnels d'encadrement des services et établissements du MJSVA ne peut l'admettre.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre profond respect



**IVRY, le 19 janvier 2007**

**Réf.PG/AT/1833**

**Monsieur Jean-François LAMOUR  
Ministre de la Jeunesse, des Sports  
et de la Vie Associative  
95 avenue de France  
75650 PARIS CX 13**

**Recommandé avec accusé de réception**

Monsieur le Ministre,

La presse s'est fait l'écho de la signature, le 22 décembre dernier, du contrat de partenariat public privé (PPM) entre le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative (MJSVA) et le groupement mené par GTM Construction et Barclays European Infrastructure Fund pour la rénovation et la gestion de l'Institut national du sport et de l'éducation physique (INSEP).

Nos représentants des personnels au comité technique paritaire ministériel (CTPM) notent que ce dossier, particulièrement important pour l'avenir de cet établissement (contrat de 30 ans), comme pour celui du ministère, et qui « a vocation à servir de référence », selon le communiqué de presse du MJSVA, n'a jamais été soumis pour avis, ni même pour information, dans cette instance. Il semble également que le projet définitif de ce partenariat n'ait pas non plus été soumis pour avis ou décision, selon le cas, aux instances consultatives ou délibératives de l'Institut (CTP, conseil d'administration).

En tant que secrétaire général de la fédération majoritaire au MJSVA et au nom de nos représentants des personnels en CTPM. Je vous demande officiellement la communication de ce contrat et des avis ministériels réglementairement nécessaires dans les meilleurs délais, afin de nous permettre d'exercer nos droits de recours, comme la législation le prévoit.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments très distingués.

**Patrick GONTHIER  
Secrétaire général**

### Prochains BN et Conseil National 10 mai; Congrès de septembre 2007

Le prochain Conseil national sera organisé le 10 mai à l'INJEP, il sera précédé la veille d'un Bureau national.

Nous aborderons notamment les thèmes suivants après le rapport du Secrétaire général portant sur l'action syndicale du BN depuis le dernier Conseil :

- réflexion sur la place respective du public et du privé dans le champ du sport
- livre Blanc des IJS ;
- questions d'actualité (le 9 mai 2007.)
- bilan du travail des sections thématiques
- et points particuliers sollicités par les sections.

Il est important de travailler ces thèmes au préalable dans les sections locales et thématiques pour enrichir et élargir notre discussion et réflexion à tous les collègues.

Les délégués de section sont également chargés de la collecte des cotisations syndicales. Merci de leur faciliter la tâche dans les meilleurs délais!

Le bilan 2006 fait apparaître une légère hausse du

nombre des syndiqués pour cette première année d'existence du SEJS, mais les cotisations 2007 sont encore trop rares et nous devons faire face à nos frais de fonctionnement récurrents notamment en vue de la préparation du CONGRES 2007.

Le Congrès sera organisé cette année à Annecy les 27, 28 et 29 septembre au centre « Les Balcons du lac»

(<http://www.village-vacances.com/seminaires.html>.)

Les bulletins d'inscription seront transmis au mois de juin.

Le Congrès aura notamment à organiser la vie syndicale 2007/ 2008 avec deux éléments nouveaux : la première élection du Bureau national du SEJS en tant que tel (quinze membres élus au scrutin pluri nominal dont au moins quatre sur emploi de direction ; et un délégué élu par chaque section thématique nationale) et le remplacement d'Isabelle Bécu Salaün comme déléguée permanente à compter de sa nomination à la Direction départementale de Chambéry le 1er septembre 2007.



L'UNSA Education progresse et conforte sa première place au MJSVA

Avec 46,6% (+2,57) des suffrages et 2054 voix, l'UNSA Education avec ses syndicats conforte sa première place et ses 5 sièges au Comité Technique Paritaire Ministériel du ministère Jeunesse, Sport et Vie Associative. La FSU arrive en seconde position avec 820 voix et 18,6% (-3,81) des votes, elle perd 1 siège (2 au lieu de 3). 3 organisations obtiennent des scores comparables et obtiennent chacune un siège : CGT 477 voix soit 10,8% (-0,08), CFDT 467 voix soit 10,6% (-2,4%) et FO 401 voix soit 9,1% (+1,74%) gagne 1 siège. La CFTC obtient 2,2% et le CSEN 2,1%. L'UNSA Education félicite les syndicats (SNAPS, SEP, SEJS, A&I, SNAEN CT, SNPTES, SE, SNIES) pour leur campagne électorale efficace ainsi que les sections de la fédération qui l'ont relayée sur le terrain.

Compte-rendu du CTPM du 9 mars 2007

**Ce CTPM était le dernier de l'équipe de Jean-François LAMOUR. Il était présidé par Roland BLANCHET, directeur de cabinet. Isabelle BECU-SALAUN, suppléante, et Michel CHAUVEAU, titulaire, représentaient le SEJS.**

L'ordre du jour était le suivant:

1)Point soumis pour avis :  
Projet de décret relatif aux modalités de contrôle antidopage, à l'analyse des prélèvements et à l'agrément et l'assermentation des personnes chargées des contrôles.

2)Points d'information :  
Projet de décret portant publication du code du sport (deuxième partie : dispositions réglementaires).  
Contrat de partenariat public privé (PPP) de l'Institut national du sport et de l'éducation physique (INSEP).

3)Questions diverses :  
Echange sur la stratégie de performance (choix des objectifs et des indicateurs).  
Présentation méthodologique de la stratégie de gestion des ressources humaines.

Préalables :  
Claude LERNOULD, au nom de l'UNSA Education, lit la déclaration

liminaire (en pièce jointe), intégrant une modification demandée par le SEJS.  
Didier HUDE, pour la FSU, complète l'intervention en demandant globalement quelle est la politique patrimoniale de ce ministère, qui, après avoir bradé le CREPS de Montry, s'attaque à l'INSEP, au CREPS de Boulouris (cession de 47 ha à la ville de saint Raphaël) et au centre Jean Franco de Chamonix.

Guy COISY, pour la CGT, indique qu'il décidera de siéger ou non, selon la nature des réponses apportées aux questions posées par les collègues de l'UNSA Education.

Après avoir entendu les premiers éléments de réponse apportés par R.BLANCHET, l'ensemble des représentants du personnel demandent une suspension de séance et décident de poursuivre le CTPM , les personnels de l'INSEP étant dans l'attente des informations du présent CTPM avant de se lancer dans de nouvelles formes d'action. Il y a donc nécessité d'écouter les réponses de l'administration et du cabinet.

Compte tenu des prises de position syndicale, R. BLANCHET évoque d'abord le PPP de l'INSEP.

Situation de l'INSEP

Le partenariat public privé (PPP)

R. BLANCHET dit ne pas avoir apprécié les articles de presse récemment publiés à ce sujet (L'Humanité, le Monde, l'Equipe). Il se demande à quel jeu jouaient les personnes qui avaient donné des informations fallacieuses aux journalistes.

Il considère irresponsable de ne pas se rendre compte le risque bien plus important de privatisation complète avec l'introduction du privé dans le monde sportif (allusion à Lagardère). Le MJSVA ne souhaite pas que disparaisse l'INSEP ...

... **Ce CTPM était le dernier de l'équipe de Jean-François LAMOUR. Il était présidé par Roland BLANCHET, directeur de cabinet. Isabelle BECU-SALAUN, suppléante, et Michel CHAUVEAU, titulaire, représentaient le SEJS.**

L'ordre du jour était le suivant:

1)Point soumis pour avis :  
Projet de décret relatif aux modalités de contrôle antidopage, à l'analyse des prélèvements et à l'agrément et l'assermentation des personnes chargées des contrôles.

2)Points d'information :  
Projet de décret portant publication du code du sport (deuxième partie : dispositions réglementaires).  
Contrat de partenariat public privé (PPP) de l'Institut national du sport et de l'éducation physique (INSEP).

3)Questions diverses :  
Echange sur la stratégie de performance (choix des objectifs et des indicateurs).  
Présentation méthodologique de la stratégie de gestion des ressources humaines.

Préalables :  
Claude LERNOULD, au nom de l'UNSA Education, lit la déclaration liminaire (en pièce jointe), intégrant une modification demandée par le SEJS.

Didier HUDE, pour la FSU, complète l'intervention en demandant globalement quelle est la politique patrimoniale de ce ministère, qui, après avoir bradé le CREPS de Montry, s'attaque à l'INSEP, au CREPS de Boulouris (cession de 47 ha à la ville de saint Raphaël) et au centre Jean Franco de Chamonix.

Guy COISY, pour la CGT, indique qu'il décidera de siéger ou non, selon la nature des réponses apportées aux questions posées par les collègues de l'UNSA Education.

Après avoir entendu les premiers éléments de réponse apportés par R.BLANCHET, l'ensemble des représentants du personnel demandent une suspension de séance et décident de poursuivre le CTPM , les personnels de l'INSEP étant dans l'attente des informations du présent CTPM avant de se lancer dans de nouvelles formes d'action. Il y a donc nécessité d'écouter les réponses de l'administration et du cabinet.

Compte tenu des prises de position syndicale, R. BLANCHET évoque d'abord le PPP de l'INSEP.

Situation de l'INSEP

Le partenariat public privé (PPP)

R. BLANCHET dit ne pas avoir apprécié les articles de presse récemment publiés à ce sujet (L'Humanité, le Monde, l'Equipe). Il se demande à quel jeu jouaient les personnes qui avaient donné des informations fallacieuses aux journalistes.

Il considère irresponsable de ne pas se rendre compte le risque bien plus important de privatisation complète avec l'introduction du privé dans le monde sportif (allusion à Lagardère). Le MJSVA ne souhaite pas que disparaisse l'INSEP et les syndicats feraient mieux de défendre le projet du Ministre.

Il affirme qu'il n'y avait que la solution du PPP pour porter ce projet, puisque les différents gouvernements n'avaient jamais voulu donner les moyens à l'Etablissement pour se rénover depuis de nombreuses années. En se sortant de la partie non sportive de l'INSEP (accueil, hébergement, restauration, entretien...), l'établissement peut se recentrer sur son « cœur de métier ».

Aucun projet n'avait pu voir le jour du fait de la situation foncière de l'INSEP ( le sol appartient à la ville de Paris et les bâtiments à l'Etat ; certains bâtiments sont classés) et de la nécessité d'assurer la permanence des entraînements et de l'hébergement pendant les travaux.

Le PPP porte sur la partie Nord ( 57 Millions d'euros ) et constitue le premier PPP signé le 22/12/06 sur la base de l'ordonnance du 17 juin 2004 par le consortium Sport Partenariat ( GTM, ACCOR, CASINO); pour la partie sud ( 60 millions d'euros, la maîtrise d'ouvrage publique est confiée à l'EMOC.

R. BLANCHET a été très critique sur la qualité insuffisante voire très insuffisante de l'accueil des « usagers sportifs » (« l'établissement n'offre pas les prestations attendues »), signalant au passage l'accompagnement peu performant des personnels de service. « Les usagers de l'établissement ne veulent plus un INSEP comme cela. C'est le sens des propos de J-L. ROUGE dans Le Monde », selon R. BLANCHET.

Il affirme aussi que la durée du contrat (30 ans) assure ...



sa pérennité et que c'est le prestataire privé qui prend les risques (non respect des délais, du cahier des charges, etc.).

Si dans cinq ans, le partenaire privé ne remplit plus le cahier des charges, on pourra dénoncer le contrat et ce sera « tout bénéfice pour l'Etat » puisque les installations auront été rénovées.

Il est normal de payer un loyer puisque celui ci vient en compensation de l'apport financier pour la rénovation.

Il est précisé qu'un travail d'évaluation a été fait par la mission d'appui et de partenariat (MAP) du Ministère de l'économie et des finances (consultable sur le site du MINEFI). Son avis a été que le PPP ferait faire 8 à 9 % d'économie à l'Etat par rapport à une maîtrise d'ouvrage public des travaux, avec des délais raccourcis de quatre ans.

A la question du SEJS sur l'impact de cette privatisation des services sur les tarifs demandés aux usagers, il a été répondu qu'il ne serait pas important (sinon le Ministère aidera le mouvement sportif) et de toute façon ne se manifesterait pas avant 2009 (fin des travaux de rénovation).

R. BLANCHET a ajouté que, de toute façon, si les fédérations se comportaient comme clients (comme il l'avait lu dans la presse, ce qui le surprend) et non pas comme usagers, ils seraient traités comme tels ...

#### Les personnels

Concernant l'avenir des personnels, R. BLANCHET a été moins précis. Il n'y aura aucun licenciement, a-t-il affirmé. Sur les 120 postes existant en 2006, 20 sont déjà partis fin 2006 ; sur les 100 restants actuellement, 15 resteront pour l'entretien de la partie sud ; 20 environ partiront chaque année (retraite, mutation ou mise à disposition de l'entreprise privée), ce qui fait 60 sur les 3 ans à venir.

Il n'en reste donc que 25 qui devront choisir de participer au mouvement d'ici 2010 ou qui seront affectés d'office sur d'autres postes (n'importe où en France).

R. BLANCHET affirme dans un premier temps qu'ils peuvent demander leur détachement auprès de Sport Partenariat (!). Les deux caractéristiques d'un fonctionnaire, a-t-il insisté, ce sont l'adaptabilité et la mobilité.

Les syndicats ont signalé que depuis le 1er janvier 2007, les personnels TOS ne pouvaient plus muter à l'Education nationale (le peuvent-ils vers les collectivités territoriales ? qui décide ?).

Pas un mot sur les personnels administratifs (environ 50) sauf à dire que « certains pourraient être concernés, c'est une question à voir dans la durée »...

La DRHACG ( Mme Liotet) assurer un soutien et suivi individuel de ce qui ressemble fort à un plan social à l'INSEP.

La communication assurée par le directeur de l'INSEP

S'appuyant sur le texte d'un discours fait par le Ministre en juin 2006 lors d'un déplacement à l'INSEP, le directeur du cabinet a affirmé que les agents de l'INSEP étaient au courant du projet de PPP. C'est le directeur de l'établissement qui n'a pas fait ce qui lui était demandé en ne soumettant pas le projet au comité technique paritaire de l'établissement (d'où l'arrêté de fin de sa nomination).

Le SEJS est intervenu sur ce point (cf. lettre du 4 avril, incluse dans le présent n° 5 de SEJSInfo). Il a fait remarquer certaines contradictions dans les propos de l'administration ou du cabinet. Le conseil d'administration, instance délibérative, n'a pas non plus eu à se prononcer par vote sur ce PPP. Il lui a été répondu que ce dossier était protégé par le « secret des affaires ». Ce « secret » et cette « protection » ne s'appliquent-ils qu'au président du conseil d'administration, et non au directeur de l'établissement ?

Quand les représentants du personnel précisent que c'est l'Etat (et non l'établissement) qui est propriétaire des locaux (donc maître d'ouvrage) et que le projet de contrat PPP n'a jamais été mis à l'ordre du jour ni pour avis, ni pour information, du comité technique paritaire ministériel (CTPM), on répond que ce n'est pas dans les prérogatives de cette instance, et qu'il serait bon d'interpeller la fonction publique pour clarifier le champ de compétence du CTPM ...

#### Eléments de conclusion

Echanges et long monologue du directeur du cabinet. Entre arrogance et cynisme, il a indiqué :

Que le ministre ne reviendrait pas en arrière (c'est la tendance forte, déjà engagé dans les CREPS et à l'éducation nationale).

Que les recours juridiques n'obtiendraient pas gain de cause.

Que le ministre (et lui même) était en fin de « mandat »...

Bref, aucune nouvelle proposition et aucune envie de négociation.

Projet de décret relatif aux modalités de contrôle antidopage, à l'analyse des prélèvements et à l'agrément et l'assermentation des personnes chargées des contrôles.

Ce texte est voté à l'unanimité, sans remarques importantes.

Projets de décret portant publication du code du sport (deuxième partie : dispositions réglementaires).

Ces textes sont votés à l'unanimité. Le SEJS demande des précisions sur les éventuelles modifications introduites du fait de cette compilation, et sur la position du CNOSF, exprimée notamment lors de la dernière réunion du CNAPS.

Le Code du sport n'apporte pas de modifications, et est donc publié à « droit constant » sauf pour quelques dispositions que le Conseil d'Etat a déclassé (composition de la délégation française au JO), d'où la manifestation d'humeur du CNOSF.

Contrat de partenariat public privé (PPP) de l'Institut national du sport et de l'éducation physique (INSEP).

La directrice des sports rappelle les raisons justifiant la rénovation de l'INSEP, les contraintes spécifiques à l'établissement (site classé), comme les échéances sportives internationales prochaines, dont la préparation est la mission fondamentale de l'Institut. Elle donne quelques précisions quant aux modalités et échéancier des travaux. Elle rappelle l'avis favorable de la MAP du MINEFI.

Le SEJS interroge l'administration et le cabinet sur le fait qu'un partenariat pour les travaux n'impliquait pas

nécessairement de confier aussi au secteur privé une partie de la gestion de l'établissement (pas de vraie réponse sur ce point).

Il demande pourquoi il a été fait appel à un autre service constructeur (du ministère de la culture, l'EMOC), notamment compte tenu des retards dans les chantiers suivis par cet organisme (cf. article du Monde de février 2007). Il lui est répondu que les travaux devront respecter le calendrier défini ...

Enfin il souligne l'absence d'estimation réaliste de l'impact financier de ce PPP sur l'usager et le contribuable, comme sur les personnels.

Echange sur la stratégie de performance

Présentation elliptique ou laborieuse des stratégies de chaque responsable de programme sur sa « stratégie de performance », résumée pour l'essentiel à l'élaboration de ses indicateurs. Le SEJS a repris ses arguments développés dans son analyse relative au PLF 2007 (cf. son article dans le présent SEJSInfo n° 5). Il n'a pas eu le sentiment d'avoir eu de vraies réponses.

Le SEJS a interrogé l'administration sur la méthode de travail qu'elle envisageait pour la réalisation du rapport annuel de performance (RAP), document « d'auto-évaluation » de la réussite de la politique ministérielle.

Le DRHACG a répondu que l'exercice était déjà très contraint pas la direction du budget ...

Présentation méthodologique de la stratégie de gestion des ressources humaines.

Autre point assez frustrant. Sur ce sujet, le DRHACG a pratiquement limité ses propos à une information relative à la mise en place d'une conférence annuelle entre chaque ministère et celui de la fonction publique sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), à l'instance des conférences budgétaires. On note toutefois que la direction du budget sera présente dans ces conférences « fonction publique » de GPRH...

Compte rendu rédigé par Michel CHAUVEAU, ...

... avec l'aide de celui rédigé par  
Gérard LETESSIER – SNAPS – UNSA-éducation  
CTPM du 9 mars 2007  
Déclaration liminaire des représentants de l'UNSA-  
Education.

La délégation UNSA-Education s'est un moment interrogée quant à savoir si elle devait honorer ce CTPM de sa participation, tant l'ordre du jour de cette séance nous conforte dans la dénonciation des manifestations récurrentes de la déliquescence du dialogue social. Considérant notre vocation pédagogique, nous avons cependant résolu de donner l'exemple. Ce ne sont donc pas les représentants du personnel qui refuseront de communiquer avec leur administration.

En conséquence, si nous devons saluer le travail de mise en forme du Code du sport dont l'on veut bien nous informer, nous voulons dénoncer vigoureusement l'attitude d'une administration qui fait des phrases sur le thème du dialogue social. Dénoncer l'attitude d'une administration qui refuse obstinément la concertation, tant au mépris caractérisé des dispositions réglementaires qu'au mépris de la considération qu'elle doit aux représentants du personnel.

Ainsi, en l'absence du moindre document préparatoire, l'ordre du jour prévoit-il : d'aborder pour information un contrat de partenariat public privé déjà signé sans prendre l'avis de quiconque et d'évoquer deux sujets stratégiques au détour de simples « question diverses ».

Pour ce qui est du contrat engageant l'avenir de l'INSEP, nous en avons appris la signature et les premières caractéristiques par la presse. Dans cette affaire tant la forme que le fond sont inacceptables. C'est la raison pour laquelle l'UNSA-Education conteste cette signature devant la juridiction administrative.

En effet ce contrat a été signé en contrebande sans, à notre connaissance, qu'aucune étude sérieuse justifie le bien-fondé, ne serait-ce qu'économique, de ce qu'il nous faut donc qualifier - au mieux - de parti-pris idéologique.

Ce contrat réduit notre ministère à la condition de locataire chez lui, renonçant ainsi à la souveraineté sur la gestion dans son propre établissement. L'INSEP serait alors exploité, 30 ans durant, selon une logique que seule connaissent les actionnaires d'un consortium privé-commercial.

Cette signature engage de plus l'avenir professionnel, mais aussi familial, de quelques 150 personnels TOS desquels on fait bien peu de cas et à qui ont déjà été faites, avec la bénédiction de l'administration, des propositions indignes.

Pour ce qui est des deux points prévus au registre des questions diverses :  
échanges sur la stratégie de performance (choix des objectifs et des indicateurs) ;  
présentation méthodologique de la stratégie de gestion des ressources humaines ;

Ils relèvent des « problèmes généraux d'organisation .../... conditions générales de fonctionnement .../... et de l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée » tels que définis à l'article 12 du décret 82-452 modifié, lequel définit les attributions des CTP.

A ce titre, nous n'imaginons pas, que ces deux points ne fassent pas l'objet d'une documentation circonstanciée et ne soient pas présentés pour avis, lors d'une prochaine séance du CTPM.

Faute d'un engagement dans ce sens, les représentants des personnels n'ayant pas vocation à servir de faire valoir, la délégation UNSA-Education pourrait être amenée à quitter la séance.



## 21 propositions pour l'éducation du xxie siècle

### Priorité à l'éducation

Les prochaines campagnes électorales verront s'affronter des projets différents. Chaque programme définira les objectifs que les candidats fixent à notre pays dans le domaine international comme dans celui de l'économie ou du social. L'éducation sera un enjeu majeur de ces élections. C'est elle qui est la clé de l'avenir de notre pays. C'est elle qui réclame, pour les générations futures, un investissement massif pour que tous les jeunes, sans distinction de leurs difficultés ou de leurs différences, accèdent à une formation et à une qualification. La place donnée à l'éducation par les candidats donnera la mesure de leur engagement dans le combat pour la jeunesse, l'égalité et la cohésion sociale. L'UNSA Éducation est une des principales fédérations de l'éducation. Elle rassemble de nombreux syndicats de l'éducation, de la jeunesse et des sports, de la culture. Elle a décidé d'exposer ses idées essentielles sur l'éducation, d'ouvrir avec les candidats un dialogue pour l'éducation. Ce dialogue est la base de la démocratie. L'UNSA Éducation a rassemblé en six thèmes les principales propositions qu'elle adresse aux candidats. Leurs réponses seront confrontées au projet syndical et à l'ambition que porte la fédération. Celle-ci s'exprimera en toute indépendance sur les intentions des candidats. L'éducation redeviendra-t-elle une priorité ? Aux candidats désormais de répondre.

*Patrick Gonthier*  
Secrétaire général de l'UNSA Éducation

### Renforcer la cohésion sociale

**Le constat.** — Les services publics, et d'abord celui de l'éducation, assurent la cohésion sociale dans les quartiers où elle fait parfois défaut. Les disparités entre établissements, les inégalités dans la réussite scolaire persistent. À côté de l'École, hors temps scolaire, le rôle des associations d'éducation populaire et du mouvement sportif est fragilisé par des politiques contradictoires. L'éducation sous toutes ses formes n'est pas en dehors du monde : elle est tributaire des politiques d'urbanisme, d'emploi, de lutte contre la pauvreté. Les efforts des personnels ne sont pas soutenus et reconnus.

**Les objectifs.** — Il faut réduire et compenser les déséquilibres entre territoires ou établissements. La mixité sociale implique une politique interministérielle et locale ambitieuse, du logement à l'éducation, à la jeunesse et aux sports, à la culture sous toutes ses formes. L'accès à la formation et à l'emploi doit être une priorité pour les publics fragiles ou en difficulté.

#### Nos propositions :

1. La lutte contre les inégalités doit mobiliser tous les acteurs de l'École. Des moyens différents seront attribués à des établissements qui doivent être « surdotés ».
2. La sectorisation scolaire doit être améliorée, là où c'est possible, pour favoriser la mixité sociale. Des pôles d'excellence doivent être implantés dans les établissements des quartiers défavorisés.
3. Une politique de la ville qui fasse de l'éducation et de la formation une priorité doit être mise en œuvre, avec des objectifs précis et des financements durables.
4. L'éducation est aussi l'affaire des associations. Contribuant à la laïcité et à la citoyenneté, elles doivent être assurées de leur avenir.

### État-collectivités : clarifier les règles du jeu

**Le constat.** — Depuis des années, l'État se désengage, ses moyens se réduisent. Des disparités entre territoires, académies, établissements s'installent. Le pilotage s'efface devant les injonctions. La faiblesse de l'action interministérielle compromet la cohérence des politiques ...



publiques. Les collectivités territoriales s'investissent de plus en plus dans l'éducation et réclament de nouvelles compétences.

**Les objectifs.** — Il est impératif de clarifier les règles du jeu. L'État doit définir, après un débat public, des objectifs à long terme pour le service public d'éducation. Il doit garantir la stabilité des politiques éducatives et l'égalité d'accès de tous à un service public national d'éducation de qualité, enjeu fondamental dans une société républicaine. Mais il faut aussi décliner localement les grandes orientations nationales pour prendre en compte les spécificités locales et l'hétérogénéité des publics. Les collectivités territoriales y contribuent, au-delà même des compétences qui leur ont été transférées par la loi : il est indispensable d'organiser de façon lisible et cohérente la complémentarité des différents acteurs.

#### Nos propositions :

**5.** Affirmer fortement le rôle régulateur de l'État : les ministères et leurs services déconcentrés renforcés doivent piloter efficacement des politiques éducatives coordonnées, les évaluer, en prévoir les financements ;

**6.** Mieux définir les principes qui organisent les complémentarités des collectivités territoriales entre elles et avec les services de l'État.

**7.** Donner aux EPLE (établissements publics locaux d'enseignement) la possibilité d'exercer leur autonomie par une contractualisation avec les rectorats et avec les collectivités sur des objectifs concertés, assortis des moyens nécessaires ;

**8.** Associer tous les acteurs de l'éducation, à tous les niveaux décisionnels, dans des instances de dialogue adaptées.

#### Réussir la démocratisation de l'École

**Le constat.** — Malgré l'élévation générale du niveau de formation, trop de jeunes encore quittent le système éducatif sans qualification. Après la massification des années 90 et le développement des baccalauréats professionnels, la proportion de bacheliers par génération stagne depuis 10 ans.

**Les objectifs.** — Il faut tirer les conséquences du socle commun de connaissances et de compétences. Au terme de la scolarité obligatoire, le système éducatif doit garantir l'accès au baccalauréat ou à une qualification profes-

sionnelle pour tous. Il faut une orientation positive. Des validations partielles par compétences doivent permettre de construire des parcours évolutifs, même après l'entrée dans la vie active (formation continue, validation des acquis de l'expérience).

#### Nos propositions :

**9.** Porter à 3 ans le début de la scolarité obligatoire afin d'acter le rôle fondamental de l'école maternelle, notamment dans l'acquisition du langage ;

**10.** Un suivi pédagogique individuel personnalisé dès la maternelle, renforcé quand c'est nécessaire. Cela implique des classes moins chargées, mais aussi des moyens permettant d'autres types de prise en charge (individuelle ou par groupes) ;

**11.** Diversifier les parcours de réussite. Les filières technologiques et professionnelles doivent être revalorisées et ouvrir des perspectives : leurs élèves et étudiants doivent pouvoir accéder aux niveaux de qualification que sont le baccalauréat professionnel ou la licence professionnelle ;

**12.** Du temps pour les enseignants et les équipes éducatives : pour un travail en équipe fondé sur une approche plus collective, plus transversale ; pour des interventions adaptées ; mais aussi pour aider les jeunes et leurs familles à construire progressivement un projet d'orientation.

#### Réussir l'adéquation

##### « formation-recherche-emploi »

**Le constat.** — Confrontée aux défis de la mondialisation, l'Europe a fait le choix d'une « économie de la connaissance compétitive et dynamique ». Mais en France, les engagements sur la recherche n'ont pas été tenus. Dans une université sous-financée, l'échec est massif en première année et l'insertion professionnelle des étudiants reste difficile.

**Les objectifs.** — La société de l'éducation tout au long de la vie, l'économie de la connaissance impliquent une élévation du niveau général de formation et de qualification. C'est pourquoi il faut rejeter toute logique de sélection à l'entrée de l'université, et plus encore de sélection par l'argent (droits d'inscription). Le système éducatif doit être partie prenante de la sécurisation des parcours professionnels par la formation initiale ou continue, mais aussi par le droit à une formation différée si la formation

initiale a été interrompue. L'Éducation nationale, enseignement supérieur compris, doit s'intégrer à un vaste réseau de la formation tout au long de la vie. La recherche publique doit être développée et ses financements garantis durablement.

#### Nos propositions :

**13.** Développer les parcours professionnalisants jusqu'aux licences et masters en prenant en compte la diversité des parcours de formation et de vie professionnelle ;

**14.** Accroître sensiblement les moyens humains et financiers des universités (dépenser autant par étudiant que par lycéen représente une augmentation d'un tiers) en améliorant qualitativement l'encadrement et l'accompagnement des étudiants dans une double perspective : réussite universitaire et insertion professionnelle ;

**15.** Développer la recherche, notamment la recherche publique, en s'appuyant sur la diversité des structures et des équipes de recherche.

#### Par l'éducation populaire et par le sport, promouvoir l'éducation tout au long de la vie

**Le constat.** — L'éducation populaire n'est plus soutenue. En témoignent, depuis des années, l'absence manifeste des politiques publiques de l'État, son désengagement constant, le renvoi à l'initiative des bénévoles et au bon vouloir des collectivités locales.

**Les objectifs.** — L'éducation populaire vise à développer l'autonomie des individus et des groupes pour favoriser un exercice complet et responsable de la citoyenneté et en faire des acteurs de leur propre vie personnelle et sociale. C'est une dimension essentielle de la société de l'éducation tout au long de la vie. Le sport, qui ne se réduit pas à la pratique d'une activité, doit être un vecteur d'éducation qui incarne les valeurs de la république et favorise la cohésion sociale.

#### Nos propositions :

**16.** Une loi d'orientation pour l'éducation populaire qui fixe les objectifs et les moyens d'une politique de l'État, détermine la responsabilité des collectivités publiques et du secteur associatif ;

**17.** Une contractualisation entre les financeurs publics et les organismes délégataires qui permette de garantir des actions dans la durée ;

**18.** Un renforcement de la professionnalisation des intervenants, bénévoles ou salariés. Les compétences acquises dans l'encadrement, bénévole ou professionnel, des pratiques d'éducation populaire et sportives doivent être valorisées et validées ;

**19.** Donner aux services de l'État chargés de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports les moyens de développer la mise en réseau de tous les organismes intervenant dans ces domaines ; d'accompagner, suivre et développer les projets innovants ; de promouvoir les clubs sportifs développant des projets à fort contenu éducatif, avec des finalités sociales renforcées.

#### L'Éducation a besoin de professionnels reconnus, respectés, écoutés

##### Constats et objectifs :

Confrontés à des exigences nouvelles, les personnels de l'éducation dans leur diversité doivent être formés et reconnus comme des professionnels de l'ingénierie des savoirs, maîtrisant des connaissances et compétences qui évoluent en permanence. De l'école à l'université, les personnels, les élèves ou les étudiants travaillent dans un cadre qui implique, plus encore aujourd'hui qu'hier, de s'appuyer sur des équipes pluriprofessionnelles. Cette même logique doit s'appliquer à la recherche.

Dans une École qui subit de plein fouet les effets dévastateurs de la fragmentation sociale, le rôle des personnels sociaux et de santé (médecins, infirmiers, assistants sociaux) implique qu'ils aient le temps et les moyens de remplir une mission éducative essentielle. L'encadrement éducatif (CPE et personnels de vie scolaire) doit retrouver la stabilité et les effectifs nécessaires pour mener ses missions à bien, dans un contexte où les phénomènes de violence inquiètent.

Alors même que le pilotage du système fait parfois gravement défaut, les personnels d'encadrement (personnels de direction et d'inspection, cadres administratifs) aspirent à exercer leurs responsabilités dans un cadre clair.

L'Éducation sous toutes ses formes connaît des mutations considérables parce que les besoins sociaux et les publics

*Vie Syndicale*

## Les 21 propositions de l'UNSA-EDUCATION (suite)

ont profondément changé. L'exigence de professionnalisation accrue des personnels doit exclure tout recours à la précarité. Elle doit aussi permettre la validation des acquis professionnels.

**Nos propositions :**

**20.** L'engagement des personnels est incontestable. Il n'y a pas de réforme possible sans leur adhésion ;

**21.** L'action éducative doit s'inscrire dans la durée, avec les moyens nécessaires pour la mettre en œuvre.

*Rubrique des Retraités*

## Hommages à nos collègues disparus

Chers Collègues et amis,

Je viens d'apprendre par François VILLALARD, le décès de notre collègue Roland RABARTIN.

Il s'est éteint le 18 Mars 2007, à l'âge de 86 ans et ses obsèques ont eu lieu le 22, dans la plus stricte intimité.

Il a terminé sa carrière à la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports du LOIRET, dont il a été Directeur de 1966 à 1983.

Roland RABARTIN était :  
Chevalier de l'Ordre National du Mérite,  
Commandeur de l'Ordre des Palmes Académiques,  
Médaille d'Or de la Jeunesse et des Sports,  
Médaille d'Honneur de C.D.O.S. du LOIRET.