SEJS

BULLETIN D'INFORMATION

info

du Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports

N°6

SEPTEMBRE 2007

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

Site internet : http::snijslib.club.fr

RAPPORT MORAL ET D'ACTIVITÉ

Vichy, octobre 2006 - Sévrier, septembre 2007

Au cours des douze derniers mois, nous avons éprouvé beaucoup de tristesse en apprenant la disparition de plusieurs de nos collègues retraités, parfois dans des conditions dramatiques. Je pense notamment à Charles COURALEAU, Roland RABARTIN, Pierre BONVALOT.
Une nouvelle fois, comme les années précédentes l'année 2007 a également été endeuillée par le décès brutal d'un collègue en activité, Michel DARRAS.

Nous exprimons une nouvelle fois aux familles de tous ces collègues nos condoléances les plus vives et leur réaffirmons notre soutien dans ces épreuves particulièrement éprouvantes.

L'année 2005-2006 était la première année de fonctionnement du SEJS. J'écrivais, dans mon rapport moral et d'activité de l'an dernier, en hommage à Michel RONCIER, disparu en août 2005 " **Michel, nous avons réussi la création du SEJS** ". C'était le résultat d'un travail de tous les collègues syndiqués, et d'une équipe, celle du bureau national, transitoire, constitué jusqu'à présent de la réunion des bureaux nationaux du SNIJSL et du SNIPJSL.

L'enjeu de l'année 2006 / 2007 était de faire vivre cette équipe et de préparer une nouvelle étape, celle amenant à la création d'un bureau définitif, élu sur les bases prévues par notre statut et notre règlement intérieur. Nous y sommes maintenant.

Le contexte de cette année était également marqué par les enjeux électoraux nationaux, élections présidentielles et législatives, avec nos interrogations sur l'avenir de nos missions, comme sur l'avenir des personnels et des services. Face à une équipe ministérielle dont c'était la responsabilité politique et se refusant explicitement à le faire, nous avons tenu, pour notre part, à afficher résolument les missions de l'État dans les domaines de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire, des Sports et de la Vie Associative. Je pense personnellement que pratiquer la « politique de l'autruche », comme l'a admis notre ancien ministre, est non seulement une faute politique mais une erreur tactique, qui nous a fragilisé et nous fragilise encore.

Sommaire

pages

Rapport Moral et d'Activité du Secrétaire Général 1 à 4

Congrès de septembre 2007

- **Préparation du congrès** 5
- **Programme prévisionnel**
- **Déclarations de candidatures** 6 à 8
- **Nouveau bureau national**

Affaires professionnelles

- **Actions du SEJS à l'occasion des élections de 2007** 9
- **Contacts avec le nouveau Cabinet** 9 à 11
- **Orientations ministérielles actuelles** 11 à 12
- **Partenariat Public Privé (PPP)** 12 à 15

Affaires corporatives

- **Barème de promotion (orientations)** 15
- **CCP du 13 mars 2007—Déclaration des RP** 16
- **Rôle des représentants des personnels (RP)** 16 à 18
- **Règlement intérieur des CAP** 18
- **Revendications indemnitaires et NBI** 19

Vie syndicale

- **Missions de la permanence syndicale** 20
- **Recours INSEP (direction)** 20
- **Relations avec le SEP** 21
- **Fonctionnement des CTPR** 21
- **Amiante à la Tour Olivier de SERRES** 22
- **Rencontre avec le Cabinet de Mme BACHELOT** (5/09) 22

- **Hommages à nos collègues disparus—Michel DARRAS** 23

Encart

- **Bulletin d'adhésion 2007** 24
- **Bulletin d'inscription au Congrès**

Nous connaissons maintenant les résultats de ces échéances et de ces démarches. Sans avoir la prétention de dire que nous avons été déterminants dans les décisions qui ont été prises, alors que des schémas d'éclatement avaient été clairement envisagés au sommet de l'Etat, éclatements potentiellement préjudiciables à l'avenir de nos missions, nous constatons, fort heureusement, le maintien d'une unité « Jeunesse et Sports », mais un rattachement au ministère de la Santé, qui interroge encore, et un secrétaire d'Etat « potentiel », nouvelle originalité dans le fonctionnement de nos institutions.

J'aurai tendance à résumer la situation en disant que **nous avons échappé au pire, mais que nous ne savons pas encore à quoi nous attendre**. Le travail des prochains mois sera sans doute déterminant à cet égard.

Mais avant de parler de l'avenir, faisons le retour sur cette année écoulée.

Plus qu'à moi, c'est sans doute à vous d'apprécier le résultat de cette période de travail, dans un contexte objectivement difficile. Pour ma part, c'est l'ambiance l'équipe du SEJS qui m'a soutenu, la solidarité du groupe ayant presque toujours été complète. Je vous en remercie particulièrement.

I - Vie syndicale, fonctionnement du bureau national et des autres instances syndicales

Le bureau national (BN), de 22 membres actuellement, deux ayant démissionné pour raisons personnelles, se sera réuni comme l'année précédente sept fois depuis le dernier congrès, de Vichy (28 novembre, 18 janvier, 8 mars, 9 mai, 28 juin, 6 septembre, et à la veille du congrès, le 27 septembre). Compte tenu des contraintes des uns et des autres, l'effectif des actifs présents a régulièrement été de l'ordre de 15.

Le Conseil National se sera réuni trois fois, et non plus seulement deux, comme l'année précédente, soit le 10 mai 2007, le 28 juin, avec le BN, et le 28 octobre, avant le congrès plénier. Il est à noter que le calendrier prévisionnel a été respecté, sauf pour le 28 juin, où il a semblé à tous opportun de reporter la date initialement prévue au 19 juin, compte tenu de l'organisation gouvernementale qui pouvait ne pas être définie à cette date.
La section des retraités a été constamment représentée et active au cours de nos réunions, avec, souvent au complet, le *trio* composé d'André AUGE, de Rémi VIENNOT et de Michel GARCIA. Comme au cours des années précédentes, nous avons pu apprécier leurs avis et apports ; nous les en remercions sincèrement.

RAPPORT MORAL ET D'ACTIVITÉ (suite)

Les sections thématiques nationales des directeurs régionaux et des chefs d'établissements ont été mises en place rapidement après le congrès de Marly-le-Roi. Il en a été de même pour les sections régionales. Isabelle BECU-SALAÜN, notre secrétaire générale adjointe, et moi-même avons pu nous rendre à certaines de leurs réunions au cours de ces deux dernières années. Nous les avons retrouvées aux Conseils Nationaux du 10 mai et 28 juin. Leurs apports ont été précieux.

La structuration du premier BN du SEJS s'est faite pour une large part au congrès d'octobre 2005. Elle a été précisée lors du BN du 1er décembre 2005, et a fonctionné globalement comme cela, jusqu'à présent, avec les commissions suivantes : Statuts et carrières ; Communication ; Champs professionnels , avec les secteurs Formation – Emploi, Sport, JEP, Vie Associative, Administration et Vie syndicale.
Notre organisation a témoigné avec une efficacité certaine dans un certain nombre de cas (formation, formation initiale et continue, statuts et carrières, etc.), mais il me paraît honnête de dire que nous n'avons pas encore acquis notre « vitesse de croisière » partout ; les commissions doivent s'efforcer de produire des analyses et propositions, que le BN a vocation à valider. J'espère que l'organisation du prochain BN permettra d'améliorer le travail en ce domaine, tout en étant conscient des efforts déjà effectués par chacun, au détriment d'un temps personnel et familial déjà bien réduit par la lourdeur des tâches professionnelles.

Je note toutefois que lors d'audience avec l'administration ou le cabinet (l'ancien et le nouveau), la représentation du BN a été assurée par un nombre de collègues sans doute plus important qu'avant. Cela me paraît non seulement être un signe de solidarité sympathique, mais aussi l'expression d'un investissement syndical global, chacun s'appropriant les différents sujets traités, même s'il n'en est pas le ou la spécialiste.

Comme l'an dernier, je remercie celles et ceux qui ont bien voulu, parfois dans des délais courts, de me faire part de leurs avis ou propositions d'amélioration sur les nombreux projets de courriers et de communications que je leur ai adressés. Une grande qualité de ce bureau national, c'est la force de cette équipe, une équipe démocratique. Sauf rarissimes exceptions, aucun écrit, aucune communication n'a jamais été produite sans que les membres du BN n'aient pu faire part de leurs avis préala-

II - Communication

Patrick BRUGGEMAN a continué la mise en page de SEJS*Info*, qui en est maintenant à son sixième numéro. Il a pris aussi l'initiative de reconstituer l'annuaire des membres du BN et les fichiers d'adresses courriel des collègues, syndiqués et non syndiqués. Il s'est chargé de la diffusion des messages du syndicat, quand ils concernent d'autres collègues que ceux du BN.

Isabelle a poursuivi l'entretien du site internet. Soit par elle, soit par Patrick, les comptes-rendus de BN, rédigés souvent avec l'aide de Philippe BERTRAND ou d'autres collègues, y compris Rémi VIENOT, pour les retraités, ont été adressés à tous les syndiqués assez rapidement, comme des comptes-rendus de CTPM, par courriel. Le support « Flash-Info » continue à être utilisé, même si cela été moins le cas en 2007 qu'en 2006 (un flash en janvier 2007 sur la mauvaise gestion LOLF de 2006).

Les représentants des personnels continuent à envoyer les relevés de décision des CAP dans les heures qui les suivent. Nous y sommes particulièrement attachés compte tenu de l'importance que revêtent pour les collègues ces décisions qui y sont prises par l'administration. Ces relevés sont souvent complétés par des comptes-rendus, quand ils ne sont pas inclus à ces relevés. Les collègues peuvent y lire combien et comment les avis de leurs représentants sont pris en compte …

Notre publication, SEJS*Info*, a à peu près conservé le rythme de parution trimestriel adopté au SNIPJSL (trois à quatre numéros par an). Elle demeure toujours très copieuse (45 pages pour le n° 4, 36 pour le n° 5, et encore beaucoup pour le n° 6), car il récapitule assez précisément tous les travaux du trimestre écoulé. A part un nombre significatif d'heures de travail et de week-ends, il ne nous coûte quasiment rien, grâce à sa diffusion électronique.

Les collègues retraités assurent en complément une diffusion sur support papier, en la prenant intégralement en charge. J'espère qu'ils apprécient ces échos de la vie d'un ministère où ils se sont beaucoup investis. Le système fonctionne bien et doit continuer. Comme je l'ai indiqué lors de notre Conseil National du 10 mai, le nombre de « cyber-papy » et « cyber-mamy » s'étant fort heureusement bien accru ces dernières années, notamment à la suite du travail de formation initié par Robert HESS, nos collègues du bureau des retraités pourraient leur relayer certaines des informations régulières qu'ils reçoivent des actifs, afin d'assurer une meilleure continuité de l'information.

Conformément aux orientations du Congrès de Vichy (cf. motion n° 3 – Actions de communication), nous avons médiatisé régulièrement un grand nombre de nos positions, qu'elles soient revendicatives (la pétition de juin 2006), d'analyse (le PLF 2007) ou de propositions (rôle de l'Etat, interpellation des candidats et des élus, etc.). Les supports ont été principalement Infosport.org, animé par Patrick BAYEUX, et l'Agence Education et Formation (AEF), avec qui nous allons développer encore nos relations.

Malgré cet important travail réalisé, apparemment apprécié des collègues, il convient toujours de se remettre en cause et de tenter d'améliorer l'ensemble de ces outils, qui se complètent les uns les autres. Les propositions, nombreuses et intéressantes, faites par la commission « Vie syndicale » lors du congrès de Vichy (je vous invite à vous y reporter ; elles figurent dans le n° 5, page 10), n'ont pas encore été complètement suivi d'effets. L'usage des NTIC ne se fait pas toujours à bon escient. Il faut sans doute faire davantage du délégué de section régionale un pivot de communication, montante et descendante, même si c'est difficile. Le comité de rédaction de SEJS*Info*, envisagé, n'a pas encore vu le jour. Si des volontaires se manifestent et disposent du temps suffisant, cela peut toujours se concrétiser … Un accroissement du nombre de contributeurs aux articles serait aussi une très bonne chose …

III - Travail intersyndical et vie fédérale

Le travail intersyndical mené depuis décembre 2004 jusque courant 2005 entre les syndicats de l'UNSA-éducation, la CGT, le SGEN-CFDT et la FSU, autres syndicats représentés au CTPM, n'a pas eu particulièrement de suite concrète, sauf une lettre au ministre signée conjointement avec le SGEN-CFDT, dénonçant les excès de création de postes « parachutes » en administration centrale, en fin de règne, un grand classique …

Sans doute, en période pré-électorale, chaque syndicat s'est-il un peu replié sur lui-même, pour mieux mettre en évidence ses spécificités. D'une certaine façon, cela a été le cas pour nous, avec l'important travail depuis un an autour des missions et de l'organisation de l'Etat en matière de Jeunesse, Education Populaire, Sports et Vie Associative, et la mise en évidence du travail concret des IJS en service déconcentré, ce qui a s'est concrétisé par nos documents qualifiés, en interne, respectivement « le 4 pages » et le « livre blanc ».

Ces documents nous ont été bien utiles pour illustrer nos analyses et propositions pendant la campagne présidentielle et lors de nos rencontres avec le nouveau cabinet. Nous les avions conçus avec ces objectifs.

L'élaboration de ces documents, notamment le premier, s'est fait en articulation avec celui de la Fédération, les 21 propositions de l'UNSA-éducation. La concertation a également fonctionné avec le SEP à ce sujet. Cela n'a pas été le cas avec le SNAPS, où davantage de divergences d'analyse demeurent.

Alors que les relations tendues avec le SNAPS s'étaient un peu calmées en 2006-2007, cela étant peut être lié à un changement de responsable, cela a recommencé récemment à propos des élections en CTPR, le SNAPS considérant que les représentants de notre syndicat n'y ont pas leur place ! Le SEP emboîte le pas en adressant une lettre circulaire à tous les chefs de services critiquant leurs modes de management.

Bien sûr, le SEJS a répondu et répondra à ces attaques. Mais pourquoi toujours se tromper ainsi de combat et d'adversaire ? Que d'énergie perdue en interne …

Dans ce contexte la fédération, bien ennuyée, essaie de jouer son rôle de régulateur et d'arbitre, avec honnêteté, sens de la mesure et respect de nos valeurs communes. Je l'en remercie.

IV - Syndicalisation et représentativité

Notre trésorier, Bernard BRONCHART, détaillera dans son rapport l'évolution des effectifs réels du corps et des syndiqués.

La crédibilité de notre organisation, tant vis-à-vis de notre administration que de notre fédération, passe d'abord par son taux de syndicalisation. Il demeure élevé, autour de 45 % du corps, voire 50 si l'on met de côté les collègues en détachement hors de notre administration. Contrairement aux inquiétudes que certains ont pu avoir, sans doute liées au nombre des congressistes de Vichy, moins élevé que souhaité, le SEJS a un effectif de syndiqué égal ou légèrement supérieur à celui des syndiqués 2005 du SNIJSL et du SNIPJSL. Il est positif d'y constater un nombre significatif de nouveaux syndiqués, mais il faut aussi s'interroger sur le non renouvellement de l'adhésion de certains. Il y a là aussi un travail à faire dans les sections régionales, afin de développer ce taux de syndicalisation et de veiller au renouvellement des adhésions.

Je regrette toujours un peu que nombre de nos collègues attendent le congrès ou la fin de l'année pour renouveler leur cotisation. C'est une question de solidarité et d'affirmation de cette solidarité. Souhaitons que, l'an prochain, le plus grand nombre de collègues manifeste cette solidarité pour ceux qui se dévouent syndicalement pour eux, *a minima* en renouvelant leur adhésion au cours du premier trimestre de l'année.

V - Mandats de congrès

Comme chaque année, notre dernier congrès a mandaté le bureau dans certaines orientations. Elles ont largement inspiré la vie du BN, cette année, comme il se doit. Je vous invite à vous reporter à ces motions, rappelées dans notre numéro 4 de SEJS*Info*, p. 17 et suivantes.

Nous avons poursuivi avec persévérance et obstination nos démarches pour faire améliorer les régimes indiciaires et indemnitaires des collègues, pour assurer équité et cohérence. Ce sera à poursuivre avec l'équipe suivante, dans un contexte nouveau, au regard de la situation des personnels de la santé.

Nous avons médiatisé publiquement davantage nos analyses, positions et propositions, compte tenu de la surdité particulière de nos anciens partenaires, et de l'absence de réel dialogue social.

Nous avons travaillé sur un barème de promotion, qui sera proposé au congrès de Sévrier.

Nous avons finalisé nos documents « de doctrine », le « 4 pages » et le « livre blanc ».

Seule une demande de travail sur le service civil n'a pas eu de suite concrète, ce qui est sans doute lié aux priorités de l'année et aux contraintes de la commission concernée du BN.Au-delà, comme indiqué antérieurement, il convient de donner une meilleure suite aux propositions visant à améliorer encore la vie syndicale et la communication. J'espère enfin que 2008 verra la publication de notre nouvel annuaire.

VI - Participation aux commissions administratives paritaires (CAP)

Depuis septembre 2006 cinq réunions de CAP (19 septembre 2006, 18 janvier 2007, 13 mars, 22 mars et 24 avril) et deux commissions professionnelles consultatives (CCP), du 18 janvier et 13 mars se sont effectivement tenues, les RP de la CCP ayant refusé de se rendre aux CCP du 22 et 28 février, convoquées dans l'urgence pour « couvrir des turpitudes ». Les comptes-rendus ont été diffusés "dans la foulée", parfois repris et commentés dans SEJSInfo.
Année électorale oblige, il fallait à l'équipe en place organiser les choses pour placer aux bons endroits ses fidèles serviteurs, même si l'essentiel du travail avait été fait dès l'année précédente, voire « régler quelques comptes ».

RAPPORT MORAL ET D'ACTIVITÉ (suite)

RAPPORT MORAL ET D'ACTIVITÉ (suite et fin)

L'ambiance « fin de règne » a donc marqué le déroulement du fonctionnement de ces instances, avec une tension progressive, lisible dans les votes et déclarations des RP.

En septembre 2006, l'ambiance était encore bonne pour cette CAP de promotion, pour l'essentiel. Les votes étaient le plus souvent unanimes. Le 18 janvier, une CAP de titularisation sans problème, mais déjà une opération à tiroir pour tenter de recaser ultérieurement le directeur de l'INSEP, en cours de limogeage. L'administration tente deux CCP (22 et 28 février) à ce sujet, auxquelles les RP refusent de participer (déclaration liminaire explicative faite à l'occasion de celle du 13 mars). La CAP suivante, bien qu'annoncée en avril, est avancée au 13 mars. Elle règle les promotions (abstention des RP du SEJS) et les principales mutations (nouvelles abstentions, dans certains cas). Quelques cas mal préparés ou contestables amènent à une nouvelle CAP, le 24 avril, qui devra en être suivie d'une autre, fixée fin octobre prochain. Tout cela a été assez irritant, désagréable et laborieux. Les RP ont défendu avec opiniâtreté les intérêts des collègues, et à part quelques cas, pour lesquels « les jeux étaient déjà faits » et où nous ne sommes que « le pot de terre » contre le « pot de fer », les résultats sont globalement satisfaisants, et moins discutables qu'ils auraient pu l'être, si notre vigilance n'avait pas été maintenue.

VII - Participation aux comités techniques paritaires ministériels (CTPM)

L'année 2004-2005 n'avait pas été palpitante à cet égard. Ce ne s'était pas amélioré ensuite, mais cinq CTPM s'étaient quand même tenus depuis octobre 2005 jusqu'à l'été 2006. Depuis, seuls deux CTPM se sont tenus, l'un le 7 septembre 2006, l'autre, le dernier de l'équipe de Jean-François LAMOUR, le 9 mars 2007. Les comptes rendus ont été diffusés par courriel et/ou repris dans SEJSInfo. On s'y reportera, si nécessaire.

Malgré la tentative menée en octobre et novembre 2006 de Jean-Pierre DREVON, inspecteur général, revenu au cabinet, et les engagements pris par le ministre le 23 novembre, le dialogue social ne s'est pas amélioré en quoi que ce soit. Il faut dire qu'indépendamment de la personnalité et du comportement particulier du président de séance de ces deux dernières réunions, Roland BLANCHET, le contexte de ces CTPM n'était pas propice à un climat serein : imposition, en catimini, d'un partenariat public privé à l'INSEP, suppression de nombreux postes d'agents, limogeage de son directeur, nomination d'un successeur dans des conditions irrégulières, création de postes prestigieux d'inspecteurs généraux et de chefs de service en administration centrale, points de chute pour certains avant les élections, utilisation de la « souplesse de la LOLF » dans un sens bien particulier, promotions et nominations discutables, ambiance « fin de règne », là encore, en résumé.

VII - Affaires corporatives

C'est certainement dans ce secteur que s'applique le mieux la maxime que je citais l'an dernier, « Il n'est pas nécessaire d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer ».

Nos revendications sont claires, précises, étayées et raisonnables. Elles sont régulièrement exposées et rappelées depuis plusieurs années. Mais cette administration a été sourde et gère mal ses dossiers, qu'elle oublie ou perd fréquemment. Dernièrement, le 24avril, elle nous a proposé, avec quelques points de NBI, des « emplâtres sur jambe de bois » compliqués et dangereux. Notre réponse du 10 mai lui rappelle nos revendications, leur cohérence, et l'invite à revoir sa copie. Dans ce contexte morose, soulignons néanmoins qu'en matière de pyramidage du corps, en matière promotionnelle (avec ses incidences indiciaires), les effets du décret statutaire du 12 juillet 2004 ont été largement positifs, comme les études de Laurent de LAMARE. Ce n'est pas rien quand même !

Nous avons déjà fait part au nouveau cabinet de l'état de ce dossier. Nous allons le reprendre techniquement avec lui. Il faudra également intégrer les conséquences de notre rattachement au ministère de la santé. Souhaitons que cela débouche enfin.

VIII - Champ professionnel – Positionnement ministériel et interministériel

Le moins que l'on puisse dire, pour ce qui est du secteur de la « Jeunesse et des Sports », c'est que nous sommes depuis cinq ans dans une période de fortes instabilités organisationnelles et d'imprécisions dans nos missions. En 2002, Sports et Jeunesse étaent éclatés. En 2004 retour de la Jeunesse (et de l'Education populaire ?) au ministère des Sports, avec l'adjonction de la Vie Associative (à moins que ce ne soit que l'adjonction d'un directeur chargé de la Vie Associative). En 2007, rattachement de Jeunesse et Sports à la Santé.

Tout cela se fait avec de beaux slogans, « la performance », la « modernisation de l'Etat », mais on ne fait jamais le bilan des opérations menées et l'on invente régulièrement de nouveaux plans de réforme, traduisant les luttes de pouvoir entre les principaux ministères concernés, Intérieur, Budget, Fonction Publique, mais cette dernière a maintenant « du plomb dans l'aile ».

Ainsi a-ton vu dans un passé pas très ancien les plans pluri-annuels de modernisation (PPM), la LOLF, la RADE et la RATE (réforme de l'administration territoriale et départementale de l'Etat), les « stratégies ministérielle de réforme » (SMR, puis les « audits »,et maintenant la révision générale des politiques publiques (RGPP)… Le sens de tout cela est toujours le même, « faire des économies, le plus souvent à n'importe quel prix », sans vrai souci de savoir à quelles missions de service public correspondent les actions de l'Etat.

C'est dans ce contexte que nous avons formalisé notre doctrine relative au rôle de l'Etat en matière de jeunesse, éducation populaire, sport et vie associative, avec ses conséquences en terme d'actions et d'organisation de l'Etat.
Conformément à nos engagements, c'est sur cette base que nous avons interrogé les candidats pour les élections présidentielles de 2007 et que nous avons saisi le nouveau Président de la République et son gouvernement.

A leur niveau, les missions ne paraissent pas encore bien claires, mais la « machine » administrative n'a pas été cassée. Ils semblent à l'écoute. Le dossier « RGPP » va être, à n'en pas douter, un lieu important où des décisions importantes et structurantes pourront être prises, engageant peut-être pour le long terme notre avenir.
Certains ont commencé à s'exprimer en termes d'organisation, dans le contexte indiqué par le gouvernement et notre ministre. A condition de ne pas oublier le sens de l'action de l'Etat, il nous appartient de concrétiser davantage nos propositions également en termes d'organisation. C'est à mon sens l'un des enjeux majeurs de cette année. A nous de nous organiser en conséquence.

Et puisque la tradition semble inviter maintenant à conclure par une maxime, je dirai cette fois : « l'imagination ne s'use que si l'on ne s'en sert pas ».
Nous n'en manquons pas. A nous de nous en servir.

En conclusion de ce rapport, et sans doute à un moment où je vais passer le relais à un collègue pour assurer la fonction de secrétaire général du SEJS, je renouvelle à chaque membre du BN du SEJS, du SNIJSL et du SNIPJSL, aux membres du CN comme à chaque syndiqué, mes sincères remerciements pour toute l'aide apportée au cours de ces trois dernières années, dans un climat d'amitié et de travail d'équipe qui m'a toujours conforté et encouragé.

Michel CHAUVEAU
Secrétaire général du SEJS
Paris, le 3 septembre 2007

Congrès de Septembre 2007

Les prochaines élections au bureau national constitueront une étape importante de la construction du SEJS. Afin de les préparer de la meilleure manière possible, après concertation avec le bureau national, le secrétaire général a adressé le 5 juillet dernier le message suivant à tous les collègues.

Chers collègues,

Comme cela vous a déjà été annoncé, nous tiendrons notre prochain congrès du jeudi 27 septembre 2007 (après-midi) au samedi matin 29 septembre, près d'Annecy, à Sevrier (Les Balcons du Lac d'Annecy – BP 223 – 74320 SEVRIER – Tél : 04 50 52 61 51 ; Fax : 04 50 52 49 88 - site internet : www.village-vacances.com ; courriel : balcons@village-vacances.com).

Ce congrès est particulièrement important dans la mesure où, conformément à nos statuts, nous procéderons à la première élection du bureau national du Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS), le bureau national actuel, provisoire, étant la réunion des bureaux nationaux des syndicats (SNIJSL et SNIPJSL) qui l'ont constitué.

Comme convenu en bureau national du SEJS du 28 juin dernier, nous procéderons également à l'élection des délégués des sections thématiques nationales des directeurs régionaux et des chefs d'établissement, à l'issue de ce congrès.

Nous souhaitons donc la présence la plus importante possible de tous les collègues, ou, à défaut, la transmission aux collègues présents des mandats de celles et ceux qui ne pourraient être parmi nous (sous réserve d'être à jour de sa cotisation).

S'agissant des élections au bureau national, tout syndiqué peut présenter sa candidature, jusqu'à deux heures avant le début des opérations de vote (cf. règlement intérieur). Toutefois, pour une bonne organisation de ces opérations d'élection, il serait opportun que tout collègue intéressé fasse état de ses intentions dès que possible auprès du secrétaire général ou de la secrétaire générale adjointe actuellement en exercice (respectivement Michel CHAUVEAU et Isabelle BECU-SALAÜN)

Il en est de même pour les élections des délégués des sections thématiques nationales des directeurs régionaux et des chefs d'établissement. Ces élections se font au scrutin pluri nominal à un tour (cf. règlement intérieur). Le bureau national a adopté lors de sa réunion du 28 juin 2007 le principe d'une élection par correspondance pour les collègues syndiqués directeurs régionaux ou chefs d'établissement qui ne pourraient être présents. Aussi est il impératif que les candidatures soient connues avant afin que les collègues absents puissent exprimer leur vote nominativement.

Dans ce contexte, j'invite les collègues syndiqués directeurs régionaux ou chef d'établissement à transmettre pour le 1er septembre 2007 leur intention de candidature au poste de délégué des sections thématiques correspondantes au secrétaire général ou à la secrétaire générale adjointe actuellement en exercice (en précisant si la candidature se fait pour le poste de titulaire, ou de suppléant, ou indifféremment pour l'un ou l'autre).

Il sera adressé aux collègues concernés pour le 15 septembre la liste des candidats et le matériel de vote par correspondance, au cas où ils ne pourraient être présents au congrès.

Dans l'attente de vous revoir bientôt au congrès, et dans l'espoir que de nombreuses candidatures se manifestent, je vous adresse mes meilleurs sentiments syndicaux.

Congrès de septembre 2007 - PROGRAMME PREVISIONNEL

Assemblée Générale du
Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports
(SEJS)

SEVRIER – 27, 28 et 29 septembre 2007

Jeudi 27 septembre

13h / 14h30 — **Bureau national** (BN)
14h30 / 16h — **Conseil national** (délégués de section et membres du BN)
15h — Accueil des participants – Remise clés – Installation –
16h / 18h — **Assemblée générale** : organisation, désignation du président, du secrétaire, de la commission de contrôle des comptes, vote du règlement,
Rapport moral et d'activité du secrétaire général,
Débats et vote
Rapport financier du trésorier

18h / 19h30 — **Travaux des commissions**
Commission champ professionnel : missions et organisation de l'Etat ; révision générale des politiques publiques (RGPP), avenir et organisation des services et établissements de la Jeunesse et des Sports …
Commission vie syndicale : fonctionnement des sections régionales et des sections thématiques nationales, élargissement du champ de syndicalisation, modalités d'action syndicales…
Commission affaires corporatives : état d'avancement des dossiers en cours ; barème de promotion ; modalités d'action …

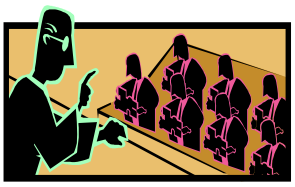
20h — **Dîner**

Vendredi 28 septembre

9h / 11h — **Poursuite des travaux en commission**
11h / 12h30 — **Assemblée générale** :
Vote du rapport financier ;
Intervention de la section des retraités ;
Informations sur les dossiers importants en cours (RGPP, audits, PPP (partenariat public privé, …)
12h30 — **Repas**
14h / 16h30 — **Assemblée générale** :
Présentation et vote du barème de promotion
Première présentation des motions ; débat
Elections du bureau national
16h30 — **Bureau national** : élections au sein du BN (SG, SGA, Trésorier, Trésorier Adjoint, Secrétaires Nationaux, répartition des tâches)
17h / 19h — **Visite touristique du vieil Annecy ou activité sportive en bord de lac**
20h — **Dîner de Gala aux Balcons du Lac**

Samedi 29 septembre

9h / 12h30 — **Assemblée générale** :
Rapport des commissions
Présentation des motions définitives ; débat et vote
Intervention des invités et de Patrick GONTHIER,Secrétaire Général de l'UNSA-éducation
Rapport d'orientation et vote
Clôture de l'Assemblée Générale



Congrès de Septembre 2007—Candidatures au Bureau National

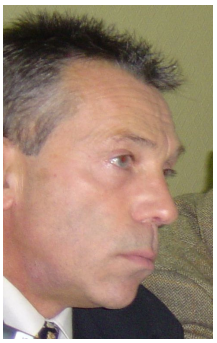
Lors de la réunion du bureau national (BN) du 9 mai, Philippe CHAUSSIER a fait part de son accord pour se présenter à l'élection au poste de secrétaire général du SEJS. Il a explicité les raisons de son engagement et de son positionnement lors de la réunion suivante, le 28 juin. Vous trouverez ci-après le texte de son intervention.

A l'issue du Congrès de Sévrier, le SEJS devra disposer d'un BN constitué suivant ses statuts d'une équipe homogène, élue par l'assemblée générale, à l'exception des délégués de section thématiques qui relèvent de collèges spécifiques.
Afin d'assurer une continuité, sans écarter le changement, après un tour de table des membres du BN, j'ai été sollicité et j'ai accepté de me porter candidat à la succession de Michel CHAUVEAU.
Cette succession s'effectuerait « en présence » de Michel, qui occuperait le poste de permanent soit 100% de décharge au titre de l'UNSA-éducation.
Cette succession s'organiserait sur un programme autour duquel une liste de candidats, préalablement engagés dans un ou plusieurs domaines syndicaux, serait constituée.

Avant d'évoquer ces orientations et l'ébauche d'une organisation, je voudrai fixer mon positionnement personnel dans cette démarche.

Ayant participé depuis deux années au fonctionnement du BN du « nouveau SEJS », je tiens à en assumer solidairement tout le fonctionnement, ses insuffisances et ses imperfections. Délégué de la section des chefs d'établissements, je suis à même d'en juger le peu d'efficience, je peux aussi proposer des pistes pour mieux faire.
A la remarque « *on ne peut être et avoir été* », faisant référence à mes mandats passés au SNIJSL, je tiens à répondre deux choses :
- refaire la même chose ne se justifie pas et n'est plus d'actualité,
- faire mieux en s'appuyant sur l'expérience me semble réalisable et peut être même souhaitable.

La transformation de 1991 à 1994 d'un statut vieux de dix ans, la création entre 1999 et 2004 d'un nouveau statut et ce que cela représente tant au sein de notre propre administration qu'en matière interministérielle et intersyndicale, a constitué pour moi une véritable construction de responsable syndical.



Professionnellement, neuf années d'inspecteur, deux postes de DDJS et deux postes de chefs d'établissement me permettent de parler de plusieurs facettes du métier d'inspecteur, mon implication depuis huit années dans la rénovation des formations m'a sensibilisé, avec mes fonctions de chef d'établissement, à l'enjeu de notre mission de formation.

A titre personnel, mon avenir est derrière moi, mes choix de vie m'amènent à me préoccuper davantage des autres que de ma propre carrière, ce qui me laisse serein devant les combats syndicaux que nous aurons à mener.

A mon sens les très gros sujets suivants de préoccupation syndicale pour l'avenir détermineront les orientations du SEJS sans l'ombre d'un doute.

L'enjeu fondamental que représente la structuration de l'Administration de l'Etat, traverse tous les dossiers qui vont se présenter à nous dans les mois à venir :
L'organisation de l'Etat (régions, départements), missions et compétences aux différents échelons et son corollaire, la poursuite de la décentralisation.

L'enjeu essentiel des rapports entre le secteur privé et le secteur public, à l'INSEP mais aussi dans nos relations avec le monde associatif, sportif et professionnel.

La formation, lieu de co-responsabilité, est bien sûr au cœur de cette problématique.

D'immédiates conséquences ne manqueront pas de se faire jour sur le « statut » de chacun des différents acteurs qu'ils soient publics (fonctionnaires de l'Etat et des collectivités) ou privés (délégation, habilitation, concession…) car si les appétits sont aiguisés, le champ reste circonscrit.

Ainsi ces enjeux concernent-ils aussi notre secteur corporatif en ce qu'ils abordent la formation des inspecteurs (initiale et continue), leurs missions et le devenir de leur métier et des emplois auxquels ils ont vocation.

En conséquences, syndicalement, toutes nos initiatives, toutes nos réponses, toutes nos revendications doivent être passées au crible de ces enjeux avant de donner lieu à des contributions purement techniques, voire technocratiques.

Nous devons être avant tout revendicatifs, gardien de nos prérogatives et de nos éventuels avantages acquis légitimement, avant d'être groupe de réflexion trop facilement assimilé comme collaborateurs d'une administration qui ne nous est pas acquise, loin s'en faut, ou comme caution d'une politique que nous devons juger avec recul.

Propositions pour le fonctionnement d'un BN rénové.

Pour mettre en musique cette partition, je souhaiterai que le nouveau SG travaille :
- en groupes autour de ces enjeux, groupes animés par les SGA qui pourront intégrer des « non membres » du BN,
- en s'appuyant davantage sur les délégués de sections tant territoriales que thématiques, qui doivent se réunir plus souvent, y compris de manière déconcentrée, autour de réunions plus fréquentes du CN comme demandé par les délégués récemment.

Enfin, en ce qui concerne un point qui a donné lieu à de longs échanges à Vichy, la communication :
Mal maîtrisée, elle peut être plus dangereuse que si elle est absente ; elle peut surtout perturber gravement notre vie syndicale, tant en interne qu'avec nos interlocuteurs.
Il ne s'agit pas de museler l'expression, ni d'imposer une parole unique qui masquerait les sensibilités diverses qui traversent notre corps.
Clairement, nos échanges de travail, préalables à toute prise de position, à toute initiative, ne méritent pas de se retrouver sur la place publique ; ils s'y trouvent trop facilement sur le net.
Syndicalement, un message solitaire, un avis unilatéral ne peuvent affranchir d'un véritable échange collectif. On sait comment un simple clic diffusé à la cantonade peut allumer un feu difficile à éteindre.
L'organisation de notre communication interne doit faire l'objet de toutes nos attentions Il faudra trouver le juste milieu entre une communication/moyen d'action et une légitime soif d'information, exigence démocratique.

Philippe CHAUSSIER

Lors des dernières réunions du bureau national (BN), Yannick BARILLET a fait part de son intention de succéder (en accord avec lui) à Michel THOMAS dans la fonction de délégué de la section thématique nationale des directeurs régionaux. Gilles GRENIER a accepté d'être son suppléant. Yannick a adressé au

PROJET D'ACTION POUR LE DELEGUE DES DIRECTEURS REGIONAUX AU SEIN DU BUREAU NATIONAL

La mise en place récente du SEJS, par la recomposition effectuée à partir des deux syndicats (SNIJSL et SNIPJSL), ne donne pas une grande visibilité sur l'une des originalités de cette nouvelle organisation, la mise en place de délégués représentants deux métiers forts de notre corporation : les chefs d'établissement et les directeurs régionaux.
Mon propos s'attachera à cette deuxième catégorie, celle des DR, terme que je retiendrai même s'ils exercent les fonctions de directeurs régionaux et départementaux (du département chef- lieu).
L'activité récente du BN montre que cette nouvelle fonction a engendré peu d'apports pour nourrir nos débats en notre sein.
Je ne dispose ni des éléments, ni de l'autorité pour juger de ce relatif échec ; je souhaite plutôt comprendre les tenants et aboutissants de cette situation, les mettre en perspective et proposer des modalités d'action que les modes rénovés d'élection à la prochaine assemblée générale rendent nécessaires.

Il importe tout d'abord d'essayer de comprendre les attentes et les comportements des collègues occupant ces fonctions.
Un questionnement devrait tout d'abord porter sur la situation des chefs des services exerçant outre-mer. Ressortent-ils de cette catégorie et ceux d'entre eux qui sont syndiqués sont-ils dans le collège électoral des DR ?
L'administration délivre à cet égard des messages contradictoires, nous devons traiter ce point en droit et en projet.
À l'instar des chefs d'établissement, nous devons considérer dans notre paysage relationnel la conférence des directeurs régionaux.
Nous devons aussi avoir précisément en tête les lourdes évolutions du métier des directeurs régionaux qui pèsent sur leurs représentations et leurs attentes.
La création d'un collège des directeurs régionaux répondait à un double objectif : une présence du syndicat sur tous les métiers exercés par les collègues, y compris les fonctions rares (l'enjeu est à cet égard différent pour les directeurs départementaux) et un mécontentement diffus des directeurs régionaux en fonction à l'égard du syndicat et de son action pour ce métier autant modifié qu'il aurait été peu valorisé. Il convenait en fait de ne pas risquer de perdre ces collègues à la vie syndicale, d'autant que la renaissance de la conférence des DR pouvait être source d'irrédentisme.

Pour avoir siégé au sein de l'association des chefs d'établissement tout en exerçant un mandat au sein du SNIPJSL, puis du SEJS, je mesure mieux aujourd'hui, par différence, la complexité des questionnements des DR.
Au-delà des différences politiques, sociologiques, géographiques, les chefs d'établissement construisent, sur des préoccupations communes fortes, leur « travailler ensemble », leur attitude à l'égard du ministère, voire des syndicats. La puissance d'un lieu, la solitude devant le portage du projet, la matérialité des résultats, l'absence de gouvernance, autant de singularités partagées qui lient intimement les chefs d'établissement.
Ainsi, ils ont été en capacité d'écrire des ouvrages professionnels cohérents :livre blanc des établissements, référentiel métier de leur fonction (il est à noter que le groupement des directeurs adjoints et des chefs de département a été encore plus percutant à cet égard). Il y a de mon point de vue une spécificité des établissements, les DR sont très loin de ces objectifs et de ces productions de coopération.

Dans la représentation que les DR ont de leur métier, il y a beaucoup d'ambiguïtés qui vont rendre malaisées les actions collégiales et syndicales.
- Le sentiment très fort d'une certaine altérité.
- L'insatisfaction de n'être que partiellement reconnus comme des interlocuteurs privilégiés de l'administration : rôle des DTN, association limitée aux politiques, à leur définition, à leur application, à leur évaluation.
- L'ambiguïté du rôle à l'égard des DD et des chefs d'établissement (cela d'ailleurs motive un vrai travail syndical sur l'actualisation indispensable des décrets mission et compétences).
- Une concurrence très perceptible, liée à une progression de (fin de) carrière essentiellement fonctionnelle.
- Une difficulté à questionner professionnellement l'administration sur les sujets clé des métiers du DR.
- Un jeu d'acteurs peu propice à l'émergence des solidarités professionnelles.
- Une conscience aigue de la difficulté grandissante du métier et parallèlement de la modestie des outils managériaux de la centrale.

Ces constats ont une première ébauche de réponse, la relance de la conférence des directeurs régionaux.
Inquiets de la déficience accrue des temps de travail avec la centrale en 2006, les DR ont souhaité relancer le rôle de la conférence.
Le principe d'un regroupement des DR, en amont des réunions administratives, a été acté par le cabinet (avec réticence). Les animateurs de cette conférence proposent des thèmes de travail qui font l'objet d'un document introductif rédigé par un (ou des) collègues volontaires et d'un échange en séance pour nourrir les réunions tenues ensuite avec l'administration. Parfois la conférence est sollicitée sur une thématique particulière, parfois pour désigner un collègue à une instance ou à un groupe de travail.
Pour séduisant qu'il soit, ce schéma doit être relativisé :
- Bien qu'administrativement convoqués, de nombreux collègues n'assistent pas à ces travaux.
- Les productions écrites, de bon niveau, sont très typées et peinent à introduire les échanges du groupe.
- Peu de productions collectives aboutissent et moins encore font l'objet d'un échange au fond avec l'administration.
- La personnalité des animateurs induit des positionnements avérés.
- Les échanges de nature statutaire sont quasi inexistants.ans cette fonction spécifique de DR, la période récente a montré que les échanges avec le ministère étaient dramatiquement insuffisants du point de vue professionnel, administratif et corporatif .

Dans ce contexte, quelle place est pertinente pour une démarche syndicale, partant, quel peut être le rôle de leur représentant au BN ?
L'attention du syndicat à l'égard de cette fonction ne doit pas échouer du fait de la contradiction suivante : un petit nombre de syndiqués l'exerçant /un grand nombre de syndiqués en connaissant les effets.

Il m'apparaît, qu'une action syndicale efficace doit :

- Aider à la cohérence des politiques dont les DR sont des acteurs majeurs.
- Soutenir et valoriser cette fonction spécifique de débouché.
- Contribuer à la fluidité du jeu des acteurs propres : IJS, DD, chefs d'établissement et DR (à terme DTN).

S'agissant du champ statutaire et fonctionnel, il n'y a aucun risque de chevauchement avec la conférence.
S'agissant du champ professionnel, le jeu est plus délicat. En s'appuyant sur la vision « globalisante » de son rôle, qui traverse l'esprit de chaque DR, on doit mettre en avant les actions du syndicat visant à la cohérence des politiques ministérielles, à la régulation du jeu des acteurs (LOLF, organisation territoriale de l'Etat, relation avec les fédérations, les DTN). Ce travail « amont », pour lequel le SEJS revendique son rôle plein et entier, est peu accessible à la conférence (non pas en réflexion interne mais en expression vers la centrale), il est par contre ensuite utile au niveau du métier prôné par la conférence.
Ainsi, le SEJS pourrait encadrer le travail de la conférence, en amont sur le « déblayage » politique, en aval sur la situation statutaire et fonctionnelle des DR.
Ce positionnement suppose une relation de confiance de l'élu avec ses collègues DR syndiqués et non syndiqués et un double niveau d'information répondant aux points ci dessus.
S'il ne faut pas attendre trop de cette mission, une meilleure appréhension de la place du SEJS est accessible. Faire plus et mieux dépendra de cet état d'empathie.
Il pourra être nécessaire de réserver une communication à destination des DR (y compris les non syndiqués) pour illustrer les deux axes de positionnement, sans prosélytisme trop évident. L'action me paraît plus ressortir, dans ce cas d'un lobbying, que d'une démarche de syndicalisation.

Yannick BARILLET

Déclarations de candidatures au Bureau National

Lors de la réunion du bureau national (BN) du 6 septembre, il a été constaté les candidatures suivantes, avec mention éventuelle de leur emploi (hormis les candidatures aux sections thématiques nationales, figurant précédemment). Elles pourront être complétées par celles d'autres collègues syndiqué(e)s, jusqu'à deux heures avant l'organisation du scrutin, prévu le 28 septembre après-midi.

Mme Brigitte ASTIER-CHAMINADE (DD), Mme Edwige BAKKAUS, Mme Isabelle BECU-SALAÜN, M. Philippe BERTRAND, M. Jean-Marie BONNET (DRA), M. Bernard BRODU, M. Bernard BRONCHART, Mme Martine CHARRIER (DD), M. Michel CHAUVEAU, M. Philippe CHAUSSIER (CE), M. Laurent de LAMARE (DD), M. Pascal ETIENNE, Mme Florence GIRAUD, M. Eric LEDOS (DRA), Mme Anne SCHIRRER (SG).

Congrès de septembre 2007 – REGLEMENT (projet)

Article 1 - Nul ne peut participer aux délibérations de l'assemblée générale du SEJS s'il n'est préalablement à jour de ses cotisations. Seuls les membres actifs du syndicat ont voix délibérative.

Article 2 – L'organisation et l'ordre du jour de l'assemblée générale sont fixés par le bureau national. Ils peuvent être modifiés par l'assemblée générale, sous réserve du respect des statuts.

Article 3 – Les décisions de l'assemblée générale, souveraine, sont prises à la majorité de suffrages exprimés.

Article 4 - Les votes ont lieu soit à main levée, soit à bulletins secrets avec utilisation des mandats ; le vote à bulletin secret peut être exigé par un membre de l'assemblée générale.

Article 5 – Chaque membre du syndicat à jour de ses cotisations peut disposer de voix supplémentaires dans la limite de ses mandats pour les votes à bulletins secrets. Le nombre de mandants ne peut être supérieur à quatre.

Article 6 – Les votes sont organisés et leur déroulement contrôlé par une commission des mandats et des votes composée d'un membre du bureau national, président, assisté de deux membres de l'assemblée générale désignés par elle et non candidats aux élections. Cette commission vérifie les pouvoirs détenus par les syndiqués qui doivent les déposer avant l'ouverture de l'assemblée générale.

Article 7- Les conclusions des commissions de l'assemblée générale constituent des motions soumises au vote, leur adoption valant mandat pour le bureau national.
Les autres motions ou résolutions sont déposées, une heure au moins avant l'ouverture de la séance au cours de laquelle elles devraient être soumises au vote, auprès d'une commission constituée à cet effet.
Cette commission se prononce sur la recevabilité de chacun des textes et sur l'ordre de présentation à l'assemblée générale.
Elle est composée de trois membres dont un président désigné par le bureau national en son sein et de deux membres choisis par l'assemblée générale.
La commission peut entendre les auteurs des textes qui lui sont présentés.
Les auteurs peuvent faire appel de la décision de la commission auprès de l'assemblée générale.

Article 8- l'assemblée générale choisit deux vérificateurs aux comptes en début de session pour constituer la commission de contrôle des comptes qui présente son rapport après étude des documents comptables mis à sa disposition.

Article 9 -. Les candidatures au bureau national sont collationnées en assemblée générale, après le vote des motions et résolutions susceptibles d'orienter l'action. Elles sont déposées auprès de la commission des mandats et des votes dans des délais déterminés par le règlement intérieur. Elles sont présentées en assemblée plénière avant le vote. Les résultats sont proclamés à l'issue du dépouillement par le président de la commission visée à l'article 6.

Lors de la réunion du bureau national du 6 septembre, Mathias LAMARQUE a fait part de son intention de succéder à Philippe CHAUSSIER (qui postulerait pour la fonction de SG) dans la fonction de délégué de la section thématique nationale des chefs d'établissement. Patrick BRUGGEMAN a accepté d'être son suppléant. Ils ont rédigé le message suivant :

Le syndicat de l'encadrement de la jeunesse et des sports (SEJS), issu de la fusion du SNIJSL et du SNIPJSL a souhaité prendre en compte certaines spécificités professionnelles en ouvrant son bureau national à des représentants élus par ses membres DR ou chefs d'établissements. Il ne s'agit pas de s'inscrire dans une stérile concurrence avec la conférence des DR ou le CPCE, mais bien de relayer les préoccupations des collègues concernés sur les plans corporatif ou du champ professionnel.

En janvier, le SEJS va élargir son champ de syndicalisation aux collègues non issus du corps d'inspection mais occupant des emplois de direction.

Cette ouverture est un élément non négligeable pour les chefs d'établissements dans la mesure où nos fonctions sont depuis longtemps occupées par des fonctionnaires aux parcours aussi riches que variés.

Notre expérience syndicale tant aux SNIJSL qu'au SNIP ou au SEJS, qu'en qualité commissaires paritaires nous amène à manifester un intérêt pour assurer votre relais au sein du BN.

Au plan corporatif, il s'agira de faire prendre en compte nos attentes en termes de revalorisation de carrière (indemnités, grille…), de reconnaissance des parcours professionnels, d'une durée pertinente et suffisante d'exercice des fonctions… à travers les discussions auxquelles le syndicat et sa fédération sont associés.

Au plan professionnel, le BN du SEJS est riche de la diversité des fonctions exercées par ses membres. A l'heure où le périmètre de l'organisation de l'Etat et de ses opérateurs est en pleine (r) évolution, il nous semble important de prendre en compte la place des établissements dans une vision globale du périmètre ministériel.

Mathias LAMARQUE et Patrick BRUGGEMAN

Affaires Professionnelles

Actions du SEJS à l'occasion des élections de 2007

Conformément à ses engagements, le SEJS a sollicité les principaux candidats aux élections présidentielles sur la base de ses analyses du rôle de l'Etat en matière de Jeunesse, Education populaire, Sports et Vie Associative, et sur ses conceptions en terme d'organisation, « doctrine » qu'il avait rendue publique *via* Infosport.org, notamment. Cette doctrine souligne l'unité de ces champs d'intervention, malgré certaines apparences. En terme d'organisation, cela permet également de ne pas passer au dessous d'un « seuil critique », qui pourrait être définitivement préjudiciables à chacun de ces secteurs.

Seule la candidate aux élections présidentielles a répondu par écrit ; une rencontre avec son cabinet de campagne a été organisée ; son compte rendu a été diffusé aux collègues syndiqués.

Une fois les résultats des élections présidentielles connus, le SEJS s'est adressé au Président nouvellement élu, ainsi qu'à ses conseillers et ceux du Premier ministre. En plus du rappel de cette « doctrine », l'accent était mis sur l'inopportunité qu'il y aurait à « casser » en plusieurs morceaux le secteur ministériel « JS », tel que le Budget, notamment, l'envisageait ; cela primait devant un rattachement à un autre département ministériel, quasiment inéluctable compte tenu des engagements du candidat SARKOZY. Cela ne signifie aucunement que cette question soit marginale, mais il faut savoir choisir ses priorités, et être un minimum réaliste …

Nous avons eu le plaisir de constater, tant du côté de la Présidence de la République que de celui de Matignon, que nos correspondances obtenaient des réponses… Nous n'étions plus habitués ! Plus important, au-delà des réponses, les faits nous ont donné satisfaction : « Jeunesse et Sports » n'a pas été morcelé ; la calamiteuse expérience de 2002 n'a pas été reconduite.

Par ailleurs, si, comme l'a envisagé le gouvernement, une loi organique doit figer dans l'avenir les départements ministériels, il était primordial de partir sur de bonnes bases et de préserver cette unité.

L'étape suivante a consisté à s'intéresser au secrétariat d'Etat envisagé par le gouvernement. Dans la même logique, il convenait qu'il ne soit pas limité au seul secteur sport. Quant on observe les lapsus permanents de la presse et du secrétaire d'Etat pressenti, ce n'est pas du luxe d'insister là-dessus ! Cette question doit être liée à « l'architecture de la LOLF », que le gouvernement s'autorise à réexaminer. La question n'est pas seulement technique, elle est stratégique. L'idée dont nous souhaitons un examen sérieux, un programme unique « JS » au sein d'une mission « Santé, Jeunesse et Sports », présente un certain nombre d'avantages (qui ont été esquissés par ailleurs et devront être développés). Il se trouve qu'elle est aussi partagée par le Comité interministériel d'audit des programmes (CIAP). Nous avons obtenu un secrétariat d'Etat incluant Jeunesse et Sports et le nouveau cabinet se dit intéressé par nos propositions d'organisation. A nous de jouer à fond notre rôle en la matière, celui d'un syndicat de personnels d'encadrement.

Michel CHAUVEAU

Contacts avec le nouveau Cabinet

Nos initiatives nous ont permis d'obtenir un contact début juillet avec le pôle sport du cabinet de Mme BACHELOT, puis début août avec son directeur adjoint de cabinet, M. Hugues MOUTOUH, pressenti comme directeur de cabinet du futur secrétaire d'Etat. Ces contacts n'ont pas été aussi rapides que souhaités, mais cela s'explique pour partie par le temps qui a été nécessaire à l'organisation de ce cabinet (M. MOUTOUH n'ayant été nommé que début juillet).

Figurent ci-après les principaux éléments des comptes rendus de ces réunions, qui ont été adressés intégralement aux collègues syndiqués.

Compte-rendu de l'audience du 2 août 2007
(avec le directeur adjoint du cabinet)

Présents : Hugues MOUTOUH, Directeur adjoint de cabinet, Luc PETREQUIN, Conseiller pour les relations institutionnelles, chef du pôle Vie Associative - Michel CHAUVEAU, secrétaire général du SEJS, Yannick BARILLET, Philippe CHAUSSIER, Eric LEDOS, membres du bureau national

M. CHAUVEAU remercie M. MOUTOUH (directeur adjoint de cabinet, futur directeur de cabinet de M. Bernard LAPORTE) pour la réponse favorable apportée à la demande de rencontre du SEJS. Il rappelle l'audience prochaine qui sera accordée à la fédération, l'UNSA-éducation, début septembre. M. MOUTOUH précise qu'elle se fera avec M. Georges-François LECLERC, directeur de cabinet de Mme Roselyne BACHELOT.

Comme lors de l'entretien du 2 juillet avec M. Philippe DUBOSC, responsable du pôle sport, M.CHAUVEAU présente le SEJS et précise son taux élevé de syndicalisation (50 % de syndiqués, 75 % de représentativité en CAP). Il indique sa particularité de représenter l'ensemble des métiers d'encadrement du Ministère comme l'atteste l'ouverture statutaire de son champ de syndicalisation (traduite dans son libellé). La composition de la délégation est également représentative des principaux métiers exercés. Il précise que ce taux élevé de syndicalisation de 50 %, , se retrouve quasiment à l'identique pour les différents métiers de DR, DRA, DD, chef d'établissement. Il rappelle les dispositions statutaires relatives au personnel d'inspection (décret du 12 juillet 1984) ; il évoque certaines dysfonctionnements dans la gestion des personnels "Jeunesse et Sport" et quelques pistes d'amélioration.

M. MOUTOUH se déclare intéressé par cette volonté de vouloir représenter l'ensemble des personnels d'encadrement (organisation par "métiers"), en phase avec la modernisation de la fonction publique, voire même en avance. Il reconnaît comme une évidence (ce qui, de fait, n'était pas le cas de ses prédécesseurs …) l'importance d'une bonne liaison entre le cabinet, les chefs de service et, plus généralement, le personnel d'encadrement, dont le syndicat qui les représente, pour la bonne mise en œuvre des politiques ministérielles et de réformes. Il apprécie que les représentants du SEJS ne soient pas des "*permanents déconnectés des réalités professionnelles*", comme il a pu en rencontrer dans d'autres ministères, mais des cadres en activité, aux parcours professionnels diversifiés.

Une note de présentation du SEJS, de ses missions et de son organisation lui est remise. Des précisions lui sont données, à sa demande, sur la représentation syndicale en CTPM et CTPR.

Le SEJS fait part de son souhait d'instauration un vrai dialogue social ; il rappelle les difficultés en ce domaine avec la précédente équipe, en l'illustrant de quelques exemples (une copie de la pétition à J-F. LAMOUR, signée en juin 2006 par plus de 200 IJS, est remise) Elle est lue en séance par nos interlocuteurs, qui semblent percevoir le sens et l'importance de cette démarche, du fait de son originalité dans le cadre des relations entre le SEJS et son ministère.

Le SEJS indique souhaiter, en amont des lieux de concertation institutionnels, les CTPM, l'organisation des rencontres nécessaires, tant dans le cadre de réunions administratives que de réunions avec les partenaires sociaux.
M. MOUTOUH affirme clairement sa volonté de dialogue et de transparence. Il se déclare demandeur et à l'écoute. Il illustre cette attitude par les propos de la ministre devant les chefs de service (Jeunesse et Sport, et Santé, le 26 juin dernier), comme par les sollicitations qui leur ont été faites (cela semble davantage ancré dans les habitudes, voire institutionnalisé, dans le domaine de la santé, jusqu'à présent). S'agissant des syndicats, et notamment du SEJS, il souhaitait attendre cette première rencontre pour donner des suites plus concrètes à ces échanges. Il précise qu'il n'est en poste que depuis trois semaines.

Le SEJS présente ses analyses du rôle de l'Etat en matière de Jeunesse, Sport, Education Populaire et Vie Associative (le "4 pages" et le "livre blanc"). Il rappelle sont attachement au rôle spécifique de l'Etat dans ces domaines, comme les liens qui les unissent. Le cabinet de Mme BACHELOT dit partager, évidemment, la même conception.
Le SEJS fait part de son ouverture d'esprit pour des réformes d'organisation, sous réserve qu'elles soient fondées sur ces missions de l'Etat, et qu'elles apportent une valeur ajoutée au fonctionnement du service public. Il cite à ce propos le discours du Premier ministre du 10 juillet 2007, lors du lancement de la "Révision Générale des Politiques Publiques " (RGPP), déclarant vouloir aller dans ce sens. Il demande des précisions au cabinet de Mme BACHELOT sur les conditions de mise en œuvre de cette RGPP.

M. MOUTOUH indique fermement sa volonté de rester "*très vigilant pour la mise en œuvre de la RGPP*". "*Elle ne doit pas se faire contre nous. C'est à nous de provoquer les réformes qui nous paraissent utiles et nécessaires, plutôt que de se les voir imposées par le ministère chargé du Budget*". Il précise qu'à ce titre il a imposé que deux inspecteurs généraux de la Jeunesse et des Sports, connaissant bien les politiques et les services, soient associés au groupe d'audit qui travaillera sur notre ministère, ce qui semble n'avoir pas été prévu initialement (!). (A la date de rédaction du présent bulletin, il semblerait que Messieurs Pierre FRANCOIS, Hervé MADORE et Christian CAMBO aient été désignés pour participer à cet audit).

Dans ce contexte, il se déclare très demandeur des propositions des agents du SEJS et de leurs syndicats, même s'il lui paraît évident que "*nous ne serons sans doute pas toujours d'accord sur tout*". Il manifeste son réel intérêt sur les analyses présentées ou esquissées par le SEJS en cours d'entretien.

Le SEJS lui indique que le thème de la RGPP fera l'objet d'une des commissions de travail de son prochain congrès annuel, de fin septembre, congrès auquel il peut être invité, s'il le désire.

Ce point du débat permet d'évoquer rapidement les dossiers liés que sont la RATE (réforme de l'administration territoriale de l'Etat), la mise en œuvre de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances), comme la restructuration de l'administration centrale. Il est fait mention des propositions du dernier audit CIAP (comité interministériel d'audit des programmes), tendant à la création d'un programme unique, comme de l'importance d'avoir une organisation territoriale qui permette la mise en œuvre de l'ensemble des politique (en référence aux avantages et inconvénients de l'expérimentation du Lot, qui commence à se mettre en place).

La question du PLF 2008 est évoquée. M. MOUTOUH souligne l'intérêt de la dimension politique de la ministre, et des liens entre le prochain secrétaire d'Etat et le Président de la République, qui constituent des atouts pour notre ministère dans les difficiles décisions d'arbitrage en cours.

Les questions d'ordre corporatif sont présentées, avec un rappel des retards, dysfonctionnements et engagements non tenus sur ces dossiers par l'administration et le précédent cabinet. Le contexte du rapprochement avec le ministère de la santé rend par ailleurs nécessaire de les inclure maintenant en phase avec les personnels concernés. Toutefois, faute de temps, M. MOUTOUH devant se rendre à une réunion à l'Assemblée Nationale, ces questions d'ordre corporatif ne sont pas approfondies en séance ; il est convenu de se revoir à ce sujet.

En conclusion, après une bonne heure d'entretien, le cabinet de la ministre demande au SEJS d'être "*pro-actif*", et de jouer pleinement son rôle de proposition. Il trouvera dans le cabinet des "*interlocuteurs attentifs*".
Comme dans l'entretien du 2 juillet, le SEJS considère que ce premier échange a été positif. Le dialogue social semble pouvoir repartir sur de bonnes bases. La suite de nos relations montrera si ces bonnes orientations seront suivies d'effet.

Compte-rendu de l'audience du 3 juillet 2007.
(avec le pôle sport du cabinet)

Présents : Philippe DUBOSC, Responsable du pôle Sport, Gaël DIAZ, Adjoint Sport pour tous et « Sport à l'école » - Michel CHAUVEAU, secrétaire général du SEJS, Isabelle BECU-SALAÜN, secrétaire générale adjointe du SEJS, Laurent de LAMARE, secrétaire national chargé des affaires corporatives, Philippe CHAUSSIER, membre du bureau national.

M. DUBOSC présente le volet « JS » du Cabinet par ailleurs constitué :

Après une présentation du syndicat et de sa délégation, en réponse à la demande du cabinet de connaître les préoccupations essentielles du SEJS, la délégation évoque les points suivants en soulignant la satisfaction du syndicat d'avoir vu le maintien de l'unité du champ jeunesse et sport dans l'organisation ministérielle :

L'adaptation des structures

Ce point est l'occasion de présenter la problématique de l'intervention de l'Etat dans le champ de la jeunesse, de l'éducation populaire, des sports et de la vie associative. (rôle de développement de l'Etat - y compris avec ses aspects régaliens de réglementation et de contrôle - ; rôle de régulation sociale et de lutte contre les inégalités, dans chacun de ces champs). Les documents du SEJS élaborés au cours des derniers mois (le « 4 pages » et le « livre blanc ») sont remis.

Il est souligné que le SEJS n'est pas hostile à l'adaptation des structures. Il demande surtout que le problème soit pris dans le bon sens, à partir des choix politiques en matière de service public, l'organisation des services en découlant après, et non l'inverse.

Il est indispensable que la Ministre se prononce d'abord sur le sens de l'action et sur ses objectifs. Cela est d'autant plus nécessaires pour les personnels d'encadrement qui doivent pouvoir ensuite motiver et mobiliser leurs collaborateurs pour la mise en œuvre des politiques publiques. La nature, l'organisation des structures et les moyens de mise en œuvre doivent être définis après, de manière cohérente et adaptée.

Les modifications éventuelles du paysage administratif, que le SEJS n'écarte pas *a priori*, doivent être précédées d'une étude sérieuse de l'existant et d'une analyse toute aussi sérieuse des besoins et attentes légitimes mais non satisfaites.

La réorganisation territoriale de l'Etat.

Elle doit procéder de cette même logique, une généralisation hâtive comme une réorganisation aveugle serait très néfastes au service public.

Des exemples concrets sont évoqués, mettant en avant la nécessité absolue d'un service de *proximité*, et donc de moyens humains correspondants, comme de leur adaptation à l'évolution des politiques publiques.

La professionnalisation de l'encadrement et plus largement une politique de l'emploi (domaine qui semble intéresser particulièrement nos interlocuteurs) dépendent d'une bonne connaissance des besoins, d'un bon accompagnement des employeurs potentiels (législation, financement…), d'un suivi formation des stagiaires employés, d'une information des financeurs (collectivité, services de l'emploi, partenaires divers…)

L'environnement spécifique des APS est par ailleurs un des secteurs qui justifie un domaine propre d'intervention avec des moyens qualitativement et quantitativement adaptés (recrutement, mutation, etc.). Ces exemples justifient l'adaptation raisonnée de l'organisation des services et établissements, mais tout autant la capacité et la volonté du SEJS de pouvoir faire des propositions pour la faire évoluer.

Faute d'orientations encore suffisamment précise du ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports qui lui aurait été communiqué, le SEJS n'est pas encore en mesure d'émettre un avis sur ses effets sur l'organisation territoriale de l'Etat (le discours de la Ministre aux DRJSVA n'est pas encore sur le site ministériel). Par ailleurs ce sujet sera plutôt à évoquer avec le directeur de cabinet ou son adjoint.

Là encore le SEJS souhaite une entrée par les missions qui préserve la spécificité du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports (incluant Education Populaire et Vie Associative), ce qui n'exclurait pas un rapprochement de la gestion des moyens.

Le SEJS souligne à cette occasion les verrouillages actuels de la mise en œuvre de la LOLF, de fait moins souple pour les services déconcentrés que l'ordonnance de 1959. Il invite à une redéfinition des programmes et des structures ministérielles, en cohérence. De toute évidence cela ne pourrait s'envisager qu'à l'horizon 2009 puisque le PLF 2008 est déjà largement construit sur la base de l'organisation gouvernementale antérieure.

La délégation du SEJS tient à attirer l'attention du Cabinet sur l'effet de seuil dans la redéfinition éventuelle des moyens. Le MJS est une petite structure ; des réductions de moyens et singulièrement de personnels, qui pourraient paraître minimes en valeur absolue, deviennent dramatiques rapportées aux faibles effectifs des services, souvent proches d'un seuil critique.

Le « Sport à l'école »

Les membres du cabinet évoquent la préoccupation de la Ministre et du Premier Ministre concernant le "sport à l'école", en écho avec les annonces de la campagne présidentielles.
Ils précisent qu'il ne s'agit pas de traiter la pratique sportive dans le temps contraint de la scolarité obligatoire, mais de développer le sport comme activité socialisante et bénéfique pour la santé dans tous les moments de la vie, d'une population « en âge scolaire ».
La délégation du SEJS invite le Cabinet à bien communiquer sur cette compréhension pour dissiper les confusions (compétence de l'EN…).

Toutefois il est demandé de proposer des modalités propres à favoriser cette pratique : aide aux associations (subvention, CNDS, emplois sportif, etc.), réglementation, formations, etc.

Le SEJS a souligné son attachement à une dimension éducative des actions en direction des enfants et des jeunes ; cela passe par un accompagnement du mouvement sportif mais aussi des collectivités locales à travers les politiques éducatives locales (cela pouvant se traduire par des contrats éducatifs locaux).
Cette mission d'accompagnement de projet au plus près des acteurs locaux nécessite bien évidemment des moyens adaptés et suffisants en personnel…

Le SEJS a été questionné sur le mode de relation des services et établissements avec l'éducation nationale (qualité, niveau, problématique, etc.). Le SEJS a indiqué que la situation s'est en général améliorée au cours de ces dernières années (aussi bien dans le domaine du péri-scolaire que du sport de haut niveau), mais qu'elle dépend trop des relations locales. Des signes doivent être donnés au plus haut niveau par les responsables ministériels pour conforter des bonnes relations locales et assurer leur pérennité. L'exemple de l'instruction interministérielle sur le sport de haut niveau 2006-123 du 1er août 2006 est donné.

En ce qui concerne les moyens de la politique, le pôle sport du Cabinet a interrogé le SEJS sur les relations avec le mouvement sportif local dans le cadre de la gestion du CNDS. Il a affirmé sa volonté de pilotage et non de cogestion.
Le SEJS a rappelé son courrier relatif à la direction de l'INSEP et les délais de recours. Une réponse du DRHACG ne saurait tarder, a-t-il été indiqué …

En conclusion un entretien d'une heure et demie au cours duquel le SEJS a été écouté de manière attentive, ses interlocuteurs semblant demandeurs d'avis et de propositions. La suite dira si nous avons été entendus.

Orientations ministérielles actuelles

Il peut être intéressant et utile d'extraire du discours de Mme Roselyne BACHELOT prononcée le 28 juin devant les directeurs régionaux de la Jeunesse et des Sports quelques éléments importants qui conditionneront certainement notre avenir. On notera que le même jour un discours presque identique a été tenu devant les directeurs régionaux des affaires sanitaires et sociales.

« En m'adressant à vous ce matin, je souhaite avant toute chose vous témoigner ma confiance dans votre capacité et votre détermination à mettre en œuvre les politiques de l'Etat dans les domaines du sport, de la jeunesse et de la vie associative. Les directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports jouent un rôle essentiel au service de nos concitoyens.

Je tiens à rendre hommage au travail accompli chaque jour par les agents qui y exercent leurs fonctions, pour promouvoir :
la dimension éducative du sport et son rôle en matière d'insertion et de cohésion sociale ;
l'éducation des jeunes à la citoyenneté ;
ainsi que la formation et la certification,
sans oublier vos compétences spécifiques que sont notamment le sport de haut niveau, la lutte contre le dopage et la formation aux métiers du sport et de l'animation. Votre rôle de coordonnateur de l'action des directions départementales de la jeunesse et des sports auxquelles vous apportez l'appui technique de vos services est de plus essentiel pour garantir le bon exercice de leurs missions.
(…)

Je voudrais exprimer devant vous une conviction et un engagement: la réforme de l'Etat est une ardente obligation et je suis déterminée à y engager résolument mon département ministériel. Les politiques publiques sont aujourd'hui soumises à un impératif de performance et nos administrations, qu'elles soient centrales ou territoriales, doivent évoluer pour mieux répondre aux attentes des citoyens. Un important travail a déjà été réalisé dans ce domaine. Il faut le poursuivre et l'approfondir.

Vous avez été les pionniers dans ce mouvement en préfigurant dès 1994 la régionalisation à travers les recompositions fonctionnelles opérées entre les anciennes directions régionales et les directions départementales du chef-lieu de région.

Il convient de poursuivre ces évolutions en s'appuyant sur un pilotage régional partout où cela se révèlera judicieux, sans pour autant remettre en cause de façon systématique le réel besoin d'intervenants spécialisés au niveau local et départemental, en matière de politique de la jeunesse par exemple.

La nouvelle configuration gouvernementale nous fournit à cet égard une formidable opportunité pour agir, portés par les ambitions présidentielles très fortes en matière de développement du sport à l'école et du sport pour tous. S'il est clair que l'existence d'un nouveau périmètre ministériel doit naturellement se traduire par une évolution significative des administrations qui en font partie, mon objectif n'est pas d'opérer des restructurations vides de sens mais bien, dans le respect des spécificités de chacune des administrations qui composent mon département ministériel, de donner de la cohérence au champ de compétences dont la responsabilité m'a été confiée par le Président de la République et par le Premier ministre.

Déjà fin 2004 plusieurs préfets de département, lorsqu'ils avaient été invités à faire des propositions d'organisation des services dans le cadre de la réforme de l'administration départementale de l'Etat (RADE) avaient proposé un rapprochement des DDASS et des DDJS. Les liens sont en effet nombreux : partenariat avec le secteur associatif, aptitude dans les deux secteurs à développer des actions d'éducation et de prévention, sans oublier les sujets communs entre le sport et la santé déjà évoqués.

Les réformes que je souhaite ainsi promouvoir dans la sphère administrative déconcentrée du ministère de la santé, de la jeunesse et des sports s'inscriront naturellement dans le cadre des orientations gouvernementales qui seront arrêtées en matière de réforme de l'administration territoriale de l'Etat mais elles seront également, bien entendu, inspirées par le souci de rapprocher le réseau des directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales et celui des directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports.

Dans cet esprit, j'ai déjà demandé aux responsables de l'administration centrale de travailler à des actions concrètes qui matérialiseront rapidement ce rapprochement, notamment à travers la logique de pôles régionaux. Il me paraît aussi très important d'organiser progressivement des échanges croisés entre les viviers des deux administrations pour aboutir à un élargissement de l'accès aux emplois de direction des deux réseaux de services déconcentrés. (…)

Il convient tout d'abord de stabiliser le réseau des directions régionales en revoyant leur positionnement au regard du dispositif des pôles régionaux. J'ai ainsi demandé à mes services centraux de me faire rapidement des propositions d'évolution permettant d'atteindre ce but mais je vous invite tous, collectivement dans le cadre de cette conférence et à titre individuel, à me faire remonter vos analyses et propositions.

Il importe ensuite de faire preuve de dynamisme et d'ouverture d'esprit pour envisager l'évolution du réseau des directions départementales. Même s'il ne s'agit pas d'un modèle transposable à l'ensemble des services concernés puisqu'il convient de tenir compte des spécificités de chaque région et de chaque département, l'expérimentation O.S.E (organisation des services de l'Etat) actuellement en cours dans le département du Lot doit retenir toute notre attention. J'observe, en effet, que le modèle proposé répond de façon pertinente aux attentes que l'on peut avoir en matière d'exercice des missions de proximité qui sont la caractéristique de l'échelon départemental.

Je vois en effet comme un signe très favorable dans ce projet O.S.E le regroupement au sein d'« une direction départementale de la population » des services de plusieurs directions départementales.
(…)

La mise en place d'un ministère de la santé, de la jeunesse et des sports constitue, j'en suis persuadée, une véritable chance pour les administrations concernées.

Il faut saisir cette chance et je vous invite à le faire résolument et sereinement avec le soutien de l'administration centrale et l'appui personnel que je vous apporterai. Je souhaite engager des évolutions, à vous de me dire comment. Soyez force de proposition. »

Affaires Professionnelles

Partenariat Public Privé (PPP)

La mise en place d'un PPP dans notre administration, en commençant par l'INSEP, n'est pas une opération anodine. Elle a certainement valeur de (très gros) « ballon d'essai ». Quand on observe par ailleurs les conditions du dialogue social sur ce sujet, cela a de quoi inquiéter. Mais il convient d'abord de faire le point sur le fond du sujet. Isabelle BECU-SALAÜN, secrétaire générale adjointe, nous y aide à y voir plus clair à partir de l'analyse qu'elle a conduite récemment.

Comme en toute chose, il importe de connaître précisément de quoi l'on parle pour fonder un positionnement syndical non exclusivement idéologique, d'autant que le candidat Nicolas Sarkozy n'avait pas caché sa préférence en la matière "la qualité du service rendu par les PPP étant supérieure à celle de la gestion directe par l'Etat".
Les terrains d'expérimentation ne manqueront pas au MJSVA en particulier dans les établissements, et les missions d'audit sous l'égide de Jean-François COPPE ont à plusieurs reprises suggéré cette solution.
Selon un grand avocat fiscaliste (*in* Marianne mai 2007) "*si les programmes PPP n'ont pas explosé, c'est grâce à l'incertitude de l'élection présidentielle… Si Sarkozy gagne, rien ne saurait les limiter*". Autant s'y préparer et savoir précisément de quoi il retourne.

Le PPP est un mode de financement contractuel dans lequel l'autorité publique fait appel à des prestataires privés pour financer un équipement apportant un service public. Le partenaire privé reçoit en contrepartie un paiement, le plus souvent sous la forme d'un loyer.

L'objectif est au départ d'abaisser les coûts de réalisation des équipements publics (ce qui reste à vérifier …), une plus grande rapidité dans leur réalisation et la flexibilité dans leur gestion, sans compter bien évidemment l'intérêt d'un marché formidable pour des sociétés comme VINCI, EIFFIAGE et d'autres…
Ce n'est pas une idée entièrement nouvelle. Certains rattachent à ce type de financement la réalisation de grands travaux tels que le canal du Midi ou les travaux du baron Haussmann à Paris, au XIX ème siècle.

Toutefois on utilise en général l'expression de « partenariat public-privé » pour désigner des projets plus récents, dans la lignée des contrats de type PFI (en anglais *Private Finance Initiative*) apparus en Grande-Bretagne depuis 1992, contrats dont se sont inspirés de nombreux pays. Un exemple typique de partenariat public-privé consiste pour un entrepreneur privé à construire un hôpital public dont il gérera ensuite les activités non médicales.
Il est clair que la préoccupation actuelle pour la dette publique dans certains États occidentaux les pousse à se tourner de plus en plus vers les partenariats public-privé.

"*Ce qui est en jeu ne relève pas du simple choix technique mais d'un débat politique et idéologique plus global sur la Fonction publique, le service public et ses modes de gestion*».
Le débat de principe, sorte de " querelle des anciens et des modernes" autour de la manière, pour l'Etat, de produire de services publics oppose en schématisant :
les partisans **d'un fort degré d'intégration et de contenu public** dans ce processus, c'est à dire d'une production au sein du domaine public, à l'aide d'équipements détenus par l'Etat en pleine propriété, de préférence par des personnels de statut public, avec un financement public central et donc avec un recours minimal au secteur privé au travers de **Marchés publics, comportant peu de possibilités de négociation et excluant les financements privés** ;

et **les tenants d'une conception plus ouverte du processus** de production des services publics, laissant plus de place à diverses formes d'**externalisation**, et donc à la passation avec le secteur privé de **contrats globaux à long terme** obéissant à **une logique de résultat** et non de moyens (…) et **opérant un transfert de risque significatif vers le secteur privé"** (Rapport du groupe des banques et organismes financiers de l'EGD, *in* La Gazette des communes 13 novembre 2006).

Les PPP au Royaume-Uni : l'expérience d'un précurseur

Le principe du PPP fut mis en place par le gouvernement (conservateur) de John Major en 1996 ; à partir de 1997 les travaillistes développèrent fortement ce mode de gestion en particulier dans le domaine hospitalier.
Aujourd'hui, 15% des investissements publics britanniques sont réalisés en PFI. Une étude du *National Audit Office* a démontré que les projets en mode PFI comparés à ceux réalisés de manière conventionnelle ont eu pour incidence un respect du prix convenu et de l'échéancier de livraison des bâtiments. Mais les conséquences d'un tel mode de gestion ne sont au final pas positives d'un point de vue financier pour le contribuable ou l'usager, les hôpitaux ont désormais de lourdes charges annuelles de remboursement, les taux d'intérêt des emprunts sont supérieurs aux taux qu'aurait pu obtenir l'Etat britannique (s'il avait choisi d'utiliser l'emprunt, ce qui n'est pas le seul choix possible). Le gouvernement de Tony Blair a freiné depuis ce type d'initiative.
L'origine britannique des PPP a une forte incidence sur le jargon employé pour les PPP, volontairement totalement incompréhensible pour le néophyte : " best value for money, tail, mécanisme de cession, daily acceptée, dette senior " et j'en passe…

Les PPP en France : le contrat de partenariat (CDP)

Parmi les formes de PPP contractuels en France, on évoque généralement les contrats publics que constituent:

- les marchés publics globaux sans paiement étalé (MP) ;
- les contrats de délégations de service public (DSP) (concession, contrat d'affermage, régie intéressée) ;
- les conventions comportant occupation du domaine public et les baux emphytéotiques administratifs (BEA) ;
- et enfin le dernier né, le contrat de partenariat (CDP).

Historique du CDP

Le « contrat de partenariat », créé par l'ordonnance du 17 juin 2004 et précisé en octobre par deux décrets d'application, autorise tous les organismes publics (Etat, collectivités locales, établissements publics) et les personnes privées chargées d'un service public à mettre en place ce type de partenariat.

L'article 1 en donne la définition :
« Les contrats de partenariat sont des contrats administratifs par lesquels la personne publique confie à un tiers, pour une période déterminée en fonction de la durée d'amortissement des investissements ou des modalités de financement retenues, une mission globale relative au financement d'investissements immatériels, d'ouvrages ou d'équipements nécessaires au service public, à la construction ou transformation des ouvrages ou équipements ainsi qu'à leur entretien, leur maintenance, leur exploitation ou leur gestion et, le cas échéant, à d'autres prestations de services concourant à l'exercice, par la personne publique, de la mission de service public dont elle est chargée » .

De manière facultative, tout ou une partie de la conception peut être confiée au partenaire privé.
Spécificités juridiques et champ d'application des CDP

Le contrat de partenariat se conclut pour une période longue, généralement entre 20 et 30 ans, déterminée en fonction de la durée d'amortissement des investissements ou des modalités de financement retenues. Les contrats de partenariat présentent des modalités de rémunération originales puisque ces dernières peuvent :

- être étalées sur la durée du contrat,
- être liées à des objectifs de performances ou de disponibilité du bien/service,
- intégrer des recettes annexes (ce qui est le cas pour l'INSEP).

En ne liant pas la rémunération du partenaire privé aux recettes d'exploitation du bien mais à la performance ou à la disponibilité de l'équipement, le Contrat de Partenariat repose sur une notion de qualité de service.

Le champ d'application du contrat de partenariat est plus large que les formes traditionnelles du PPP. Il s'applique notamment à la construction de bâtiments supports de service public. Toutefois, suite à une décision du Conseil constitutionnel, l'ordonnance précise que le recours au partenariat doit être réservé à "*des situations répondant à des motifs d'intérêt général tels que l'urgence qui s'attache, en raisons de circonstances particulières ou locales, à rattraper un retard préjudiciable, ou bien la nécessité de tenir compte des caractéristiques techniques, fonctionnelles ou économiques d'un équipement ou d'un service déterminé".*

En outre, l'article 2 a prévu que les CP ne peuvent être conclus que pour la réalisation de projets pour lesquels une évaluation réalisée par la personne publique démontre qu'ils offrent une solution alternative moins coûteuse et/ou plus avantageuse. Cette évaluation préalable ou analyse comparative a pour objectif de comparer le coût global pour la personne publique en maîtrise d'ouvrage et en contrat de partenariat, afin de déterminer l'alternative présentant le meilleur couple coût/risque pour la personne publique.

Ce qui signifie que la collectivité doit prouver, à l'aide d'éléments objectifs l'urgence ou la complexité de l'opération qui pourra résulter de contraintes environnementales, du besoin de trouver d'autres sources de financement ou de mutualiser des coûts de gestion.
La jurisprudence naissante appréciera au cas par cas mais d'ores et déjà les analystes ont mis en avant la fragilité du dispositif : qu'est ce que l'urgence ? On pourrait par exemple considérer que tout est urgent quand des usagers attendent. Qu'est ce que la complexité pour fonder une procédure dérogatoire au code des marchés publics ?

Plusieurs missions d'appui ont été créées et des documents établis pour promouvoir et établir une doctrine des PPP :
-MAPPP (décret n°2004-1119 portant création de la Mission d'Appui à la réalisation des contrats de partenariat). L'intervention de cet organisme est obligatoire pour l'État et ses établissements publics lors de la phase d'élaboration du rapport d'évaluation : il en valide le contenu. Cette obligation ne pèse pas sur les autres personnes publiques telles que les collectivités territoriales.
Un site Internet (http://www.ppp.gouv.fr) présente les informations essentielles relatives aux contrats de partenariat public-privé : la réglementation, des fiches synthétiques ainsi que le guide « les contrats de partenariat - principes et méthodes ».

Il existe par ailleurs une mission spécifique au Ministère de la Défense et une mission pour les hopitaux (MAINH) pour lesquels l'enjeu financier est majeur…

Dans l'esprit de la loi organique relative aux lois de finance (LOLF), le PPP répond à l'objectif de rapprochement entre dépenses d'investissement et de fonctionnement, lissant le paiement sur la durée du contrat. Sont mis en avant la rentabilité du projet, la qualité de service rendu et les niveaux de performance atteints. Il laisse en revanche au prestataire le choix de la technique pour atteindre les objectifs fixés.

Différences du CDP avec les autres formes de PPP

Les contrats de partenariat s'ajoutent aux deux principaux types de contrats dont disposaient jusque-là les personnes publiques afin de mettre en oeuvre la gestion d'un service public :

* le marché public, dans lequel l'entreprise privée est un simple fournisseur d'un produit, ou prestataire d'un service, ou encore entreprise réalisant des travaux défini par l'autorité publique ;

* la délégation de service public, dans laquelle l'entreprise privée prend en charge et a la responsabilité à ses risques de l'exploitation d'un service public sous le contrôle de l'administration.

A la différence des marchés publics, ces contrats s'étendent donc sur le long terme et comprennent une prestation globale et donc une implication plus forte du privée notamment concernant le volet financier.

Au contraire des délégations de service public, la rémunération n'est pas fondée sur les recettes d'exploitation de l'infrastructure mais elle repose sur des critères de performance/disponibilité d'une installation (le risque de recette n'est donc pas porté par les partenaires privés).

Enfin les PPP ne figurent pas dans la dette de la collectivité, et d'aucuns considèrent cet engagement hors bilan comme " de l'endettement caché", ce que rejettent certaines collectivités locales.

Les avantages des CDP

L'avantage procédural du choix d'un CDP résulte de l'étude préalable obligatoire qui l'a justifié et qui aboutit à comparer cette formule de projet aux formules d'achats plus classiques (marchés publics, délégations de service public lorsque l'objet du marché le permet, BEA, etc.). Le choix est "éclairé" et justifié. La personne publique devrait tirer profit des compétences du privé, d'une vitesse de réalisation du projet souvent supérieure et de coûts de maintenance intégrés.
Sur le fond, les avantages de la formule d'un contrat de partenariat tiennent à sa flexibilité. Ainsi le partenaire privé prend en charge la maîtrise d'ouvrage et le contrat est amené à évoluer au cours des années afin de s'adapter à des changements d'environnement.
En outre, le Contrat de Partenariat se caractérise par un partage des risques entre la personne publique cocontractante et les opérateurs privés. L'objectif est de faire porter le risque par le partenaire le plus à même de l'assumer.

Enfin, le CDP est censée apporter une prévisibilité financière alliée à une contractualisation précise pour les différents partenaires. Pour ce faire, les partenaires privés se regroupent au sein d'une Société de Projet (SP appelée Sport partenariat dans le cas de l'INSEP) qui portera uniquement le projet. Ce sera donc la SP qui conclura avec la personne publique et assurera la construction et la gestion de l'infrastructure. Pour financer la construction, les partenaires privés investissent des fonds propres dans la SP, et contractent un emprunt bancaire et/ou obligataire. Une fois l'équipement construit, la SP en assure la gestion (maintenance ou/et exploitation) à long terme contre le versement par le cocontractant public d'un loyer. Ce loyer permet à la SP de rembourser sa dette et de rémunérer ses actionnaires. Ce paiement régulier de la personne publique sur la durée du contrat est sujet à déduction en fonction de la performance ou de la disponibilité du bien.

Il reste que le contrat de partenariat présente indéniablement un surcoût à court terme lié d'une part aux frais d'études et de conseils (dont l'intérêt est indéniable) et aux frais financiers supportés par l'entreprise qui assume les risques d'exploitation ou de construction. Le coût du portage financier est en outre supérieur pour un opérateur privé.
Par ailleurs l'affirmation selon laquelle le privé construit à des coûts moindres que le public est loin d'être démontrée. Compte tenu des objectifs des uns et des autres, ce serait d'ailleurs fort surprenant. La logique de l'organisation traditionnelle de la maîtrise d'ouvrage publique a toujours considéré le contraire mais les exemples sont à ce stade trop rares et récents.

Si surcoût il y a, il serait compensé à long terme par des délais de travaux moindres, un lien opéré entre construction et maintenance (qui peut générer une certaine opacité), des loyers fixes pour la collectivité et d'éventuelles recettes annexes.

Quant à l'entretien et la maintenance, voire l'exploitation, les coûts moindres reposent en fait sur les différences de statut entre salarié du public et du privé, ce qui renvoie d'une part à un débat politique et idéologique plus global sur la Fonction publique et d'autre part sur une conception réductrice du rôle de chacun dans un établissement éducatif par exemple.

Un début de sectorisation juridique des PPP

Les pouvoirs publics ont commencé à édicter un régime juridique complet tant pour les entités étatiques (ministères, établissements publics nationaux) que celles relevant des collectivités locales.

Les secteurs hospitalier et de la justice avaient été précurseurs en bénéficiant de lois spécifiques (BEH, BEA, etc.) mais les prochaines opérations de ce secteur devraient rapidement rentrer dans le cadre commun de l'ordonnance du 17 juin 2004.

La loi relative à la sécurité et au développement des transports, adoptée le 22 décembre 2005 par le Parlement, autorise aussi le recours au partenariat public-privé (PPP) pour la réalisation d'infrastructures ferroviaires et fluviales, soit sous la forme du contrat de partenariat au sens de l'ordonnance du 17 juin 2004, soit sous celle d'une délégation de service public (loi du 29 janvier 1993).

Action gouvernementale et projets

Le volontarisme est de mise dans tous les secteurs pour créer des cas exemplaires et démontrer la pertinence de ce nouveau modèle de développement des infrastructures publiques en France, à l'heure de l'impératif du désendettement public et de la concurrence des territoires à l'échelle française, européenne et mondiale.

L'exemple est longtemps venu de la municipalité d'Auvers-sur-Oise qui a attribué le premier "vrai" contrat de partenariat au sens de l'ordonnance du 17 juin 2004.
Le réseau d'éclairage public de cette commune de 7.000 habitants nécessitait une mise aux normes d'urgence, mais ses finances ne lui permettaient pas de procéder à la réalisation immédiate des travaux. Elle a donc financé les travaux en recourrant à un contrat global de rénovation, modernisation, maintenance et gros entretien de l'éclairage public municipal et de la signalisation lumineuse tricolore, pour 6 ans et 2,3 millions d'euros.
Depuis, six autres PPP ont été signés par des collectivités et une quarantaine sont à l'étude.

L'Eure et Loire a choisi le PPP pour assurer l'informatisation de 40 collèges, le Loiret a bâti un collège dans l'urgence, le SIDOM d'Antibes une usine d'incinération, Chateauroux un parking public, etc. Nul doute que le PPP de l'INSEP aura son heure de gloire…

Le gouvernement entend bien promouvoir le Partenariat Public Privé :

- Lors du conseil des ministres du 2 août 2005, le ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie a présenté une communication relative au développement des partenariats entre le secteur public et le secteur privé. Le Ministère l'Equipement et des Transports est également en première ligne.

Le gouvernement souhaite donner une nouvelle impulsions aux contrats de partenariat qui disposent désormais d'un cadre juridique (ordonnance ratifiée, décrets,jurisprudence), budgétaire (modification de la LOLF), comptable (doctrine d'Eurostat) et méthodologique (création d'une mission d'appui à la disposition de toutes les collectivités publiques).

Chaque ministère concerné a identifié au moins trois projets réalisables dans les meilleurs délais sous forme de contrat de partenariat. Ces projets "pilotes" vont faire l'objet d'un suivi particulier.

Parallèlement, une circulaire du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie précisera les règles budgétaires afférentes à la signature des contrats de partenariat, tandis que les collectivités territoriales seront précisément informées des conditions dans lesquelles elles peuvent recourir à ces contrats.

La mission d'appui du ministère de l'économie développera la formation à ce nouvel outil des fonctionnaires et élus locaux en charge de la commande publique.

- Lors du comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des territoires (CIACT) du 14 octobre 2005, huit projets majeurs ont été identifiés pour être mis sans délai à l'étude et concernent tous les transports :

dédoublement du tronçon A4/A86 ; aménagement de la RN 88 en Aveyron ; liaison L2 Est à Marseille ; liaison Est-Ouest sud d'Avignon ;

liaison ferroviaire à grande vitesse (LGV) Rhin-Rhône ; contournement ferroviaire Nîmes-Montpellier ;

et un projet fluvial : modernisation des barrages.

Au niveau européen

La commission européenne entend bien promouvoir pour sa part les PPP *via* un instruction récente, d'autant qu'une étude d'octobre 2005 a permis de conclure que les modes de financement innovants des infrastructures de transport urbain demeurent, en fait, d'une application limitée parmi les quinze plus anciens membres de l'Union européenne.

Les PPP, tout d'abord, restent peu utilisés. L'Italie a, par exemple, quelque peu fait machine arrière face aux obstacles politiques et juridiques. Toutefois, le Danemark et la Grande-Bretagne ont financé par ce biais les métros de Londres et de Copenhague.

Bibliographie

* Baddache F. (2005), « Entreprises et ONG face au développement durable : l'innovation par la coopération ». Editions L'Harmattan. ISBN 2-7475-7547-0.
* Carassus J ; Colombard-Prout M.(2003) Partenariat public privé en Bâtiment en Europe. École des Ponts Editeur.
* (en) Massey A., Pyper R.(2005) « Public Management and modernisation in Britain » Palgrave Macmillan.
* Emery Cyrille (2006), « Les contrats de partenariat », Encyclopédie Dalloz, Rép. coll. loc., vol. 3, chapitre n°3210, 114 pages.
* Emery Cyrille (2005), « Les trois principes de la passation des contrats de partenariat public-privé », AJDA, n° 41/2005, p. 2269-2277.
* Linotte Didier. (2005), « Un cadre juridique désormais sécurisé pour les contrats de partenariat », AJDA, n° 1/2005, 10 janvier 2005.
* Lyonnet du Moutier Michel (2006), "Financement sur projet et partenariats public-privé", Editions du Management Scientifique (EMS), coll. Les essentiels de la gestion.
* Monera Frédéric. (2005), « Les financements innovants de services et de projets publics », Revue de la Recherche Juridique - Droit Prospectif, P.U.A.M., 2005-1.
* Power M.(trad. 2005) « La société de l'Audit : l'obsession du contrôle » La Découverte.
* Vilain-Courrier A.E. (2004) « Contribution générale à l'étude de l'éthique du service public en droit anglais et français comparé » Dalloz

Weil S., Biau V (2003) : « le développement des procédures de PPP/PFI en Grande Bretagne » MICQP Numéro spécial de la revue du trésor

Rapport de l'Institut de gestion déléguée (2006) sur l'apport économique des PPP

Les sites internet du MINEFI et du Ministère des Transports

Affaires Corporatives

Barème de promotion Orientations

Lors du Congrès de Vichy, les inspecteurs de la jeunesse et des sports réunis en assemblée générale ont approuvé le barème relatif aux mutations. Celui-ci prend en compte à la fois l'ancienneté dans les emplois ou fonctions d'encadrement et l'ancienneté dans les différents corps. Aussi, les points obtenus au titre des emplois ou des fonctions exercés se cumulent avec ceux obtenus dans les corps.

Il est apparu que ce barème ne prenait pas en compte de façon satisfaisante les différentes situations en privilégiant les emplois fonctionnels alors que des collègues peuvent être tout à fait méritant dans des emplois d'IJS. En effet, l'administration centrale a souvent tendance à favoriser les IJS qui occupent un emploi fonctionnel, laissant pour compte les autres.

Aussi, lors du Congrès de Vichy, les inspecteurs de la jeunesse et des sports réunis en assemblée générale ont mandaté le bureau national aux fins de proposer au Conseil national un barème spécifique pour les promotions dans le corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, incluant des critères relatifs à l'ancienneté, à l'expérience et au parcours professionnels. Ce barème devra sensiblement valoriser les fonctions d'inspecteur par rapport aux emplois fonctionnels.

Le barème « promotion » pourrait s'appuyer davantage sur l'ancienneté acquise dans les différents corps et grades tout en prenant en compte dans une moindre mesure l'ancienneté dans les emplois fonctionnels. Il pourrait également prendre en compte les situations particulières des collègues qui ont atteint l'indice sommital dans leur grade d'IJS et valoriser la mobilité lorsque le poste a été occupé au moins trois années, dès lors que cette mobilité est considérée comme un éléments de carrière bénéfique au corps.

Le travail d'une commission animée par Eric LEDOS et Isabelle BECU-SALAÜN a permis d'élaboré un projet discuté en bureau national, puis en conseil national, le 10 mai dernier. Ce projet sera présenté à l'assemblée générale de septembre et soumis à son approbation.

Affaires Corporatives

Déclaration du 13 mars en CCP

Comme le rappelle le rapport moral et d'activité du secrétaire général (lire plus haut), les commissions consultatives paritaires des chefs d'établissement (CCP) du premier semestre 2007 ont été « parasitée » par le limogeage du directeur de l'INSEP. Cela a amené Patrick BRUGGEMAN à prononcer la déclaration liminaire suivante au nom des représentants du personnel les représentants du personnels, le mardi 13 mars 2007.

« Lors de la CCP du 18 janvier 2007, le directeur des ressources humaines, de l'administration et de la coordination générale (DRHACG) a indiqué aux représentants du personnel que cette commission intermédiaire se déroulait pour étudier uniquement les candidatures à l'emploi de directeur du CREPS d'Ile de France.
Il a été déclaré qu'il n'y aurait pas d'autres postes à pourvoir immédiatement dans la mesure où le mouvement principal était avancé au 13 mars.

Les représentants du personnel ont donc été très étonnés d'être convoqués pour l'étude des candidatures au poste de directeur du CREPS PACA le 22 février 2007, soit moins de trois semaines avant la CCP du 13 mars.

Autant il pouvait être envisagé de commencer le mouvement le 18 janvier, autant cette CCP nous est apparue suspecte au niveau des motivations et des raisons invoquées suite à notre demande d'information.

En ce qui concerne le CREPS PACA, il est étonnant que dans cet établissement organisé avec trois sites et 4 directeurs adjoints dont un sur le site d'Aix en Provence, aucun de ces directeurs adjoints n'était susceptible d'assurer l'intérim durant quelques semaines et qu'il faille nommer dans l'urgence le remplaçant de Monsieur Gérard BESSIERE le jour même du départ de ce dernier.

Si nous ne pouvons que nous satisfaire de cette anticipation de l'Administration pour assurer la continuité du service, nous regrettons que le choix du directeur de cet établissement se fasse en catimini et soit dicté par une seule motivation : trouver un point de chute pour notre collègue Hubert COMIS. La rupture du contrat de monsieur COMIS ne nous semble respecter ni l'orthodoxie administrative, ni le minimum de considération attendu au plan humain pour un fonctionnaire n'ayant commis aucune faute et nous condamnons cette décision nonobstant les qualités professionnelles de l'intéressé.

Notre propos n'a pour objet que d'alerter l'administration sur la dérive constatée en matière de gestion des ressources humaines et explique notre absence aux réunions du 22 février et du 28 février 2007.

Il était de notre responsabilité de vous informer que les représentants du personnel n'apporteront pas leur caution à la nomination sur des postes de direction en dehors de toute considération de gestion des ressources humaines.

Nous vous demandons pour éviter toute difficulté de nous faire parvenir le règlement intérieur de notre instance consultative afin que nous puissions exercer notre mandat conformément au décret statutaire.

Nous vous remercions de votre attention. »

En réponse, le président de séance, Hervé CANNEVA, DRHACG, a tenu à faire savoir ou préciser :
que les deux réunions de la CCP des 22 et 28 mars se sont déroulées conformément aux règles en vigueur et non en catimini, malgré l'absence des RP, et que l'ensemble des candidatures ont bien été examinées ;
cette convocation de la CCP était motivée par l'importance du poste et sa vacance à compter du 6 mars ; par ailleurs l'éloignement des trois sites ne permettait pas d'envisager un intérim ;
s'agissant des conditions de fin de détachement d'Hubert Commis, il rappelle que l'INSEP ne relève pas de la compétence de la CCP.

Il est procédé ensuite à l'examen des candidatures. Le compte rendu des décisions a été adressé aux collègues à l'issue de la CCP.

Rôle des commissaires paritaires, représentants des personnels (RP)

Ainsi qu'en témoignent certaines réactions de collègues lors de la réception des comptes rendus des commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives professionnelles (CCP), le rôle des représentants des personnels (RP), leur pouvoir et leur liberté d'action sont mal connus.
Conformément au vœu du BN la publication de cette note et du règlement intérieur de la CAP, ci-après, contribueront à une meilleure information des collègues. Cela est d'autant plus nécessaire qu'il sera procédé dans les mois qui viennent aux élections permettant leur renouvellement.

Rappel des modalités de :

Mutations

Le processus de demande de mutation est avant tout une démarche administrative.
Cette démarche est une réponse individuelle à la publication d'instructions sur le mouvement qui sont concrètement publiées tout au long de l'année, malgré notre demande réitérée d'un mouvement unique.
Nous ne saurions trop recommander aux collègues d'être vigilants et de postuler systématiquement sur un choix qui leur tient à cœur, tout poste étant réputé "susceptible d'être vacant" par le jeu du mouvement. A l'inverse ne pas postuler " à tout hasard " dans le cas contraire...!

Promotions

Le système de promotion des inspecteurs est assez opaque au MJSVA. Il devrait être lié au dispositif d'évaluation mis en place dans toutes les administrations de l'Etat et dont l'arrêté n'a toujours pas été publié pour ce qui nous concerne ; en tout état de cause, les projets dont nous avons eu connaissance sont inacceptables compte tenu précisément des incidences sur le déroulement de carrière, et donc de la rémunération.
Les conditions réglementaires (non négociables) sont actuellement les suivantes :

Les nominations au grade d'IJS de 1° classe sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP. Peuvent être inscrits les inspecteurs JS ayant au moins atteint le 6° échelon de leur grade et ayant exercé en qualité d'IJS titulaire les missions afférentes à leur grade dans au moins deux affectations ou fonctions. Pour être prises en compte, chaque affectation doit avoir une durée au moins égale à deux ans.
Les nominations au grade d'inspecteur principal sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP. Peuvent être inscrits les inspecteurs JS de 1° classe comptant au moins un an d'ancienneté au 4° échelon de leur grade et ayant exercé en qualité d'IJS titulaire les missions afférentes à leur grade dans au moins deux affectations ou fonctions. Pour être prises en compte, chaque affectation doit avoir une durée au moins égale à deux ans.

L'échelon spécial de la classe des inspecteurs principaux (culminant en HEB) est accessible aux inspecteurs principaux comptant trois ans d'ancienneté dans le 4° échelon de leur grade (HEA 3)

Le décret indique "dans la limite " de 30%. Cette proportion n'est pas atteinte à ce jour.
Depuis l'entrée en vigueur du nouveau statut du corps, les effectifs de promotion sont déterminés par une règle dite " promu/promouvable" qui a introduit davantage de transparence dans les règles du jeu. Les ratios sont prédéterminés après négociation entre l'administration et le contrôle budgétaire et comptable : 25 % pour le passage de la 2° à la 1° classe et 10% pour le passage au grade d'Inspecteur principal en 2007.

Rôle des commissaires paritaires de l'UNSA-éducation – RP actuellement en fonction

Les représentants du personnel représentent les intérêts individuels de **chacun** de leurs collègues - syndiqués ou non - tout en veillant aux intérêts **collectifs** du corps.
Leur rôle consiste à rappeler les principes d'équité de gestion et de respect des droits statutaires et réglementaires des collègues.
Dans ce cadre, ils examinent les propositions de l'administration en présentant éventuellement des contre propositions pour lesquelles ils s'appuient sur les barèmes du SEJS votés et révisés en Assemblée Générale du syndicat. Ils peuvent évoquer des motivations ou situations particulières s'ils en ont connaissance.
A noter que les propositions de mutation en établissement (postes de directeur et directeur adjoint) sont examinés en commissions consultatives paritaires (CCP) *ad hoc* et que nos collègues inspecteurs UNSA-éducation y représentent tous les directeurs et directeurs adjoints en poste, quel que soit leur corps d'origine. L'exercice est plus difficile, car il n'existe pas de barème, ce qui n'interdit pas une réflexion commune au sein des syndicats concernés de l'UNSA-éducation pour s'entendre sur quelques critères communs.

Les représentants des personnels en CAP sont élus par grade (et classe). Ce sont actuellement, depuis les élections de 2004-2005 :

Grade d'inspecteur :
Florence Giraud, Pascal Etienne, Philippe Pottier, titulaires
Isabelle Bécu-Salaün, Brigitte Astier-Chaminade, Jean Marie Bonnet, suppléants

Grade d'inspecteur principal
Laurent de Lamare, Eric Ledos titulaires, Michel Chauveau suppléant (Michel Roncier étant décédé en 2005).

Le SGEN-CFDT détient actuellement un poste de titulaire (et un de suppléant) pour les IJS de 2ème classe.

Les représentants des directeurs et directeurs adjoints d'établissements siégeant en CCP au titre de l'UNSA-éducation sont actuellement :

Patrick Bruggeman, Bernard Deletang, titulaires, Robert Pouliquen suppléant (Aude Morvan-Juhue ayant changé de fonction. Anne Schirrer siège par ailleurs en CCP des directeurs adjoints.

Comment travaillent les commissaires paritaires ?

Avant la commission administrative paritaire (CAP)

Les RP n'ont pas accès aux demandes individuelles des collègues, mais à un listing des candidats, fourni par l'administration, qui reprend leurs dates d'entrée dans la fonction publique, dans le corps et dans le dernier poste, ainsi que la liste de leurs vœux - ceci sans motivation ou explications à caractère personnel. L'administration fournit également un tableau récapitulatif par postes.
Il est donc très souhaitable de communiquer copie de la demande initiale ou de contacter l'un des représentants du personnel avant la CAP si ces éléments paraissent devoir être connus.

Compte tenu de la façon de procéder de la DRHACG (appels téléphoniques de dernière minute fréquent pour faire modifier un vœu), il est également très important de tenir les RP informés des dernières évolutions, modifications de la demande pour qu'ils soient en mesure de les prendre en compte.

Au cours des réunions préparatoires, qui associent désormais les représentants inspecteurs en CCP, les représentants du personnel établissent un ordre de propositions à partir du barème syndical déterminé collectivement. C'est à ce moment que les dernières informations peuvent être prises en compte, soutenues et comparées aux situations d'autres collègues tout autant défendables. Une stratégie peut ainsi être échafaudée avant la séance.

Le barème de mutation voté au congrès de Vichy a déjà été diffusé. Il le sera lors d'un prochain n° de SEJS*Info*. Le barème de promotion, dont un des objectifs est de ne pas pénaliser les collègues non placés en situation de direction sera voté au congrès de Sévrier, en septembre 2007.
Le barème intègre des critères d'ancienneté (dans la fonction publique et en tant qu'inspecteur jeunesse et sports) et une cotation selon l'importance des emplois occupés (de 1 à 10 points par année d'exercice de la fonction). Au total ce barème valorise le niveau des responsabilités exercées en intégrant leur durée.

Pendant la commission administrative paritaire

Au cours des dernières CAP, sur leur demande, le DRHACG a accepté de présenter aux représentants du personnel, en début de séance, la totalité des propositions de l'administration.
Ces propositions résultent souvent de savants arbitrages entre le cabinet, l'inspection générale qui est consultée, et la DRHACG en fonction de critères de tous ordres.

L'administration n'applique aucun barème. Elle formule parfois des règles, qu'elle n'hésite pas à ne pas appliquer, quand elle l'estime opportun.

Ces propositions sont ensuite étudiées lors de l'interruption de séance qui est généralement demandée par les RP pour déterminer leur positionnement, à la fois en fonction du barème et de l'ordre de priorité émis par les postulants. Leur vote en résulte.
Les situations qui posent problème en terme d'équité ou de situations personnelle sont argumentées par les RP au cas par cas. Il est donc très important pour eux de disposer de tous les paramètres (notamment des demandes de détachement ou négociations en cours….)
Les représentants du personnel ont pour rôle de défendre le mieux possible les collègues à partir de propositions qui ne sont pas de leur fait.

Après la commission administrative paritaire

Les représentants du personnel publient en général le soir même de la CAP les "propositions de l'administration à l'issue de la CAP" sous forme d'un état succinct adressé à tous les inspecteurs et inspectrices, syndiqué(e)s ou non, et publié sur le site internet du SNIJSL.
Un compte rendu détaillé, mais n'incluant pas de notation à caractère personnel, - pour des raisons de confidentialité évidente -, est transmis ultérieurement aux collègues. Celles et ceux qui le souhaitent peuvent obtenir toutes les informations les concernant auprès du représentant du personnel de leur choix.
Les propositions de l'administration font l'objet d'arrêtés individuels. Comme toute décision administrative, ces décisions peuvent être "rapportées" *ie* annulées dans un délai de deux mois.
Les dates des CAP sont publiées sur le site internet du SEJS dès qu'il en a connaissance.

Règlement intérieur de la CAP

Approuvé lors de la CAP du 19 mai 2005

ARTICLE 1er : Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, les conditions de travail de la commission administrative paritaire du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports.

I – CONVOCATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION

ARTICLE 2 : La commission est réunie au moins deux fois par an sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Dans ce dernier cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour. La commission se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition prévue par le premier alinéa pour la réunir a été remplie.

ARTICLE 3 : Son président convoque les membres titulaires de la commission. Il en informe, leur chef de service. Les convocations sont adressées aux membres titulaires de la commission en principe quinze jours avant la date de la réunion et pour information aux suppléants. Les suppléants reçoivent simultanément copie de l'ordre du jour.

Tout membre titulaire de la commission qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer le président dés réception de sa convocation.

S'il s'agit d'un représentant titulaire de l'administration, le président convoque alors l'un des représentants suppléants de l'administration.

S'il s'agit d'un représentant titulaire du personnel, le président convoque le premier suppléant proclamé élu au titre du même grade et de la même liste que le représentant titulaire empêché. Si le suppléant ainsi convoqué avertit à son tour le président qu'il ne pourra pas assister aux travaux de la commission, ce dernier convoque, s'il existe, le second suppléant proclamé élu au titre du même grade et de la même liste.

Au début de la réunion, le président communique à la commission la liste des participants.

ARTICLE 4 : Des experts peuvent être invités à la demande des représentants du personnel ou de l'administration à participer à une réunion de la commission administrative paritaire afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour. Les experts sont convoqués par le président de la commission quarante huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion.

ARTICLE 5 : Toutes facilités doivent être données aux membres de la commission pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence est accordée, sur simple présentation de leur convocation, aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défaillants ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application du second alinéa de l'article 31 du décret n° 82-451 et de l'article 4 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation comprend : la durée prévisible de la réunion ; les délais de route ; un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux de la commission. Ce temps ne saurait être inférieur à une demi-journée, ni excéder deux journées.
Sur présentation de la lettre du président de la commission les informant de la tenue d'une réunion, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus et limitée aux points 1 et 2.

ARTICLE 6 : Dans le respect des dispositions de l'article 25 (1er alinéa) du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 et des dispositions de l'article 6 du décret n° 84-955 du 25 octobre 1984, l'ordre du jour de chaque réunion de la commission est arrêtée par le président. Cet ordre du jour, accompagné autant que possible des documents qui s'y rapportent, est adressé aux membres de la commission en même temps que les convocations.

S'ils ne peuvent pas être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents qui se rapportent à cet ordre du jour doivent être adressés aux membres de la commission au moins huit jours avant la date de la réunion.

Dans le cas où la transmission de certains documents s'avère difficile notamment en raison de leur volume, une procédure de consultation sur place est organisée. Les modalités d'une telle consultation sur place sont définies à la suite d'une concertation entre l'administration et les représentants du personnel au sein de la commission administrative.

A l'ordre du jour figure toute question d'ordre individuel concernant le personnel dont l'examen est demandé par écrit au président de la commission par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres de la commission au moins quarante huit heures avant la date de la réunion.

II – DEROULEMENT DES REUNIONS DE LA COMMISSION

ARTICLE 7 : Si les conditions de quorum exigées par le second alinéa de l'article 41 du décret n° 82-451 ne sont pas remplies, une nouvelle réunion de la commission doit intervenir dans le délai maximum de quinze jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint.

De nouvelles convocations sont envoyées dans le délai de huit jours aux membres de la commission qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents.

ARTICLE 8 : Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président de la commission ouvre la réunion en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

La commission, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

ARTICLE 9 : Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations de la commission ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

ARTICLE 10 : Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration qui peut n'être pas membre de la commission.

ARTICLE 11 : Le secrétaire adjoint est désigné au début de chaque réunion de la commission par les représentants du personnel ayant voix délibérative. Ce secrétaire adjoint peut être soit un représentant du personnel ayant voix délibérative, soit un représentant suppléant du personnel assistant en vertu de l'article 31 du décret n° 82-451 et de l'article 13 du présent règlement intérieur, aux réunions de la commission sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes.

ARTICLE 12 : Les experts convoqués par le président de la commission en application du second alinéa de l'article 31 du décret n° 82-451 et de l'article 4 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

ARTICLE 13 : Les représentants suppléants de l'administration et du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant

peuvent assister aux réunions de la commission, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la commission de la tenue de chaque réunion huit jours au moins avant la date de réunion. Le président de la commission en informe également, leur chef de service.

L'information des représentants suppléants prévue à l'alinéa précédent comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission, dans les conditions définies à l'article 6 du présent règlement intérieur, de tous les documents communiqués aux membres de la commission convoqués pour siéger avec voix délibérative.

ARTICLE 14 : Les documents utiles à l'information de la commission autres que ceux communiqués dans les conditions définies à l'article 6 du présent règlement intérieur peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des membres de la commission ayant voix délibérative.

ARTICLE 15 : La commission émet ses avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a normalement lieu à main levée. Toutefois, à la demande de l'un des membres de la commission ayant voix délibérative, le vote a lieu à bulletin secret. Les abstentions sont admises.
Aucun vote par délégation n'est admis.

ARTICLE 16 : Le président peut décider une suspension de séance à la demande des représentants de l'administration ou des représentants des personnels. La suspension est accordée de droit lorsque la moitié, au moins, des représentants des personnels en fait la demande.
Le président prononce la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour.

ARTICLE 17 : Le secrétaire de la commission, assisté par le secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de la réunion.

Ce document comporte la répartition des votes, sans indication nominative.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président et contresigné par le secrétaire ainsi que par le secrétaire adjoint, est transmis, en principe dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants de la commission.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Pour permettre une information complète des membres de la commission, un relevé de délibérations est rédigé sous forme synthétique et transmis aux commissaires paritaires titulaires et suppléants sous huitaine après le tenue de la commission.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

Revendications indemnitaires et NBI

Vous trouverez ci-après copie de la réponse syndicale su 10 mai 2007 faite au directeur des ressources humaines, de l'administration et de la coordination générale. Après sa proposition du 24 avril …

« Monsieur le Directeur,

Suite à notre réunion du 24 avril relative à l'étude d'une proposition de modification du régime de NBI pour certains directeurs de services du MJSVA, je vous confirme par la présente notre position.

Nous avons depuis cinq ans émis un certain nombre de demandes hiérarchisées qui figurent dans divers comptes rendus et documents transmis tant à vos services qu'au cabinet de Monsieur le Ministre.

Notre priorité est la revalorisation de notre régime indemnitaire pour l'ensemble du corps pour des raisons que nous avons largement développées. Revalorisation du régime des indemnités de sujétions et de logement en suspens depuis 2000 ; réexamen du régime des indemnités de fonction dont la conception est au cœur des incohérences actuelles auxquelles 10 points de NBI n'apporteront pas de solution.

Lors de la réunion avec Monsieur le Ministre le 23 novembre 2006, ce dernier a 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.

Nous avons néanmoins pris bonne note que vous examiniez une solution sur cette revalorisation avec le Ministère du Budget dans le cadre de la préparation du budget 2008.

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.

La proposition qui nous est faite aujourd'hui pourrait donner satisfaction sur le plan financier si elle n'avait pas pour effet, outre d'être complexe, de dévaloriser les emplois de direction. Elle impliquerait la parution d'un décret et deux arrêtés pour 10 points d'indice, alors qu'un seul arrêté serait à modifier 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 le Ministère de la Fonction publique avec les directeurs de préfecture est inacceptable.

Il convient de rappeler que les responsabilités 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 été en réduction du fait de la nouvelle vague de décentralisation.

Par ailleurs, pour avoir "accepté provisoirement" le classement des services qui découlait des négociations PRADA, et qui ne nous convenait pas, nos collègues seraient aujourd'hui doublement pénalisés.

Enfin, nous avions 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.

La question prioritaire est pour nous celle des questions indemnitaires. Si la mesure proposée faisait partie d'un ensemble de propositions, nous aurions pu l'examiner globalement en pesant chaque terme. Prise isolément, nous ne pouvons l'accepter au nom de nos collègues.
Aussi, nous pensons nécessaire, dès lors que le Ministère chargé de la Fonction publique a accepté le principe d'une remise à niveau de la NBI des emplois de DDJSVA de 1ère Cat. et des emplois de DRAJSVA de 2ème Cat., de lui faire savoir que cette mesure doit être prise dans le cadre des textes actuels.

Nous sollicitons de nouveau une réunion d'étude de l'ensemble de nos demandes suite aux contacts avec le Ministère du Budget auxquels vous avez fait allusion lors de la réunion du 24 avril et dans le cadre de la préparation du PLF 2008.

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

Les conditions de nomination de l'actuel directeur de l'INSEP ne nous paraissent pas régulières, nonobstant les qualités professionnelles intrinsèques du titulaire de ce poste (qui a été contacté préalablement à toute action du SEJS). Cette analyse est partagée par l'association professionnelle de l'inspection générale qui, à notre connaissance, a adressé un recours gracieux au ministre, Jean-François LAMOUR, en mai dernier. Pour sa part, le SEJS a, dans un premier temps, interrogé à ce sujet Jean-François LAMOUR le 4 avril, sans obtenir de réponse (nous en avions l'habitude …), puis Roselyne BACHELOT, le 22 mai (son cabinet nous avait promis une réponse du DRHACG ; nous ne l'avons jamais reçue … ; certaines habitudes demeurent …). Le bureau national du SEJS a décidé, lors de sa réunion du 28 juin 2007, de déposer un recours gracieux. Il n'a pas obtenu de réponse à la date de rédaction du présent bulletin. Il décidera des suites qu'il donnera à cette affaire lors de son prochain BN (recours contentieux probable). L'argumentation développée est la suivante (extrait de la lettre recommandée avec accusé de réception du 7 juillet) :

Affaires contentieuses

« Nous nous étonnons des conditions de nomination de l'actuel directeur de l'INSEP, prise le 30 avril 2007 et publiée au Journal officiel de la République française le 11 mai.

Cette décision semble délibérément méconnaître le statut de la personne nommée, qui avait obtenu une promotion au grade d'inspecteur général par décret du 27 février 2007. Le décret n° 2002-53 du 10 janvier 2002 portant statut de l'inspection générale, indique en effet dans son article 11 que "*Les membres du corps de l'inspection générale de la jeunesse et des sports ne peuvent être placés en position de détachement qu'après y avoir accompli au moins deux ans de services effectifs.*"

L'actuel directeur de l'INSEP ne remplit pas ces conditions. Dans la mesure où l'article 1er du décret du 10 janvier ne prévoit pas l'exercice de la fonction de directeur d'établissement au titre des missions d'inspection générale, il ne peut être en position d'activité et devrait donc être en position de détachement, ce qui serait juridiquement incompatible.

Des inspecteurs principaux de la Jeunesse et des Sports, membre du SEJS, ont pu être candidat à ce poste. L'un d'entre eux, membre de notre syndicat, s'estime lésé, à juste titre selon nous. »

Permanence syndicale

Après plusieurs d'année d'exercice de la fonction de permanente du SNIJSL, puis du SEJS, Isabelle BECU-SALAÜN « passe le relais » à Michel CHAUVEAU. En guise de bilan et de « feuille de route » pour son successeur, et pour l'information de tous les syndiqués au service desquels travaille le permanent, elle a fait figurer dans une fiche un récapitulatif de ses nombreuses et diverses tâches.

UN TRES GRAND MERCI POUR SON TRAVAIL !

Instances et réunions syndicales
- Organisation des Bureaux, Conseil nationaux (logistique, réservations, thématique).
- Organisation des congrès (logistique, organisation syndicale, recherche de lieux d'accueil et de financements, contacts avec les partenaires, suivi comptable).
- Organisation des participations et représentations des membres du BN aux réunions syndicales en liaison avec le SG, SGA ou le pilote du groupe de travail. Participation aux réunions et groupes de travail ; comptes rendus.
- Conception des outils de travail (logiciel, notes) ; coordination.

Remarque : le rôle du permanent dans les réunion syndicales est à distinguer de sa fonction éventuelle au sein du BN dont il n'est d'ailleurs pas nécessairement élu. Les participations et conduite des délégations lors de réunions majeures sont déterminées au sein du BN.
La prise de notes et la rédaction rapide de compte rendus qu'il effectue sont essentielles pour les suites à donner.

Suivi des sections
Contact régulier avec les délégués (téléphonique, via internet, etc.).
Participation à des réunions de section suivant besoins locaux.
Aide à la préparation de réunions de section ; résolution de conflits locaux.
Réalisation et mise à jour du fichier des adhérents (logiciel access), réalisation et envoi des attestations fiscales, relances de syndicalisation et contacts personnels avec les syndiqués.

Suivi de dossiers individuels de collègues
Suivi de situations personnelles (dossiers d'invalidité, conflits).
Dossiers contentieux (16 depuis 1998 et 3 recours en tribunal administratif dont 2 référés).
Préparation des CAP en appui aux représentants du personnel :
äréalisation et actualisation du barème syndical (contact direct avec les collègues syndiqués ou non) ;
äréponse aux sollicitations et interrogations pré et post CAP ;
ädossier préparatoire fourni aux représentants du personnel avant les CAP.

Suivi des promotions de stagiaires
Prise de contact lors des regroupements et du bilan (Mâcon, Marly le Roi). Réalisation et actualisation d'un dossier d'accueil.
Evaluation syndicale de la formation.
Conseils individuels aux lauréats avant nomination.

Relations UNSA
- Participation aux instances fédérales UNSA (Congrès) et UNSA-éducation :
  Réunions de concertation (de plus en plus rares), CFN (2 par an) , Congrès dont commission de la résolution générale.

Lien avec les délégations régionales UNSA-éducation (CTPR notamment).
Lien avec le secrétaire général et les secrétaires nationaux de l'UNSA-éducation.
Suivi de dossiers professionnels en tant que syndicat UNSA :
ex. : 2006 RIME, Rapport Weiss Evaluation notation, Dialogue social, Harcèlement au travail ; en 1997 : Conférence de la famille, 21 propositions pour les présidentielles, Frais de déplacements.
- Formation syndicale pour information des collègues (ex : mai 2007 : rémunération liée aux performances).

Communication
Messagerie Internet ; suivi et réponses.
Transmission de l'information différenciée à nos interlocuteurs : comptes rendus et courriers, points sur les dossiers ou réunions.
Conception et mise à jour **hebdomadaire du Site internet**
Rédaction des comptes rendus de BN sous 15 jours, de réunions et de Congrès,
Lien avec la presse spécialisée (INFOsport.org et lettre de l'AEF notamment).
Rédaction et collecte des articles SEJS*Info*.
Contacts avec les parlementaires, lien avec les partenaires associatifs.

Trésorerie et comptabilité
Suivi comptable et financier, mise en paiement, tenu des journaux de comptes, préparation des documents d'AG.

Etude des dossiers

Recherche, collecte, classement, archivage et mise à disposition de l'information (textes réglementaires, analyses et études syndicales…).
Préparation de notes thématiques et de dossiers ; suivi du budget.
Rédactions de projets de courriers.
Représentation et participation du SEJS à des Congrès et salons (Sport et Tourisme, JPA, etc.).

Nota : les missions ci dessus ne prennent pas en compte celles exercées au titre d'un mandat électif au sein du BN ou de l'UNSA telles que membres d'instances (CTPM, CNEPJ, CAP).

Vie syndicale

Fonctionnement des CTP
Rôle des délégués régionaux

Le premier semestre 2007 a vu l'UNSA-éducation demeurer syndicat majoritaire au comité technique paritaire ministériel (CTPM) et progresser en score (de 2,57 %). Avec des variantes régionales, l'UNSA-éducation demeure également majoritaire dans les CTP régionaux et d'établissement. Cette belle victoire collective est malheureusement entachée de comportements sectaires de quelques-uns, déniant au syndicat des personnels d'encadrement le droit de participer à ces instances dans la parité syndicale et usant de méthodes insidieuses comme d'arguments malhonnêtes pour arriver à leur fin. Devinez-donc de qui il s'agit !

Heureusement la fédération a joué correctement son rôle d'arbitre, lors d'une réunion tenue le 18 juin 2007 à Ivry. Certains principes de base ont été rappelés. Ils feront certainement l'objet d'une charte interne, à signer prochainement par l'ensemble des syndicats du champ « Jeunesse et Sports » de l'UNSA-éducation. Ses principes pourraient s'inspirer de ces éléments (projet) ; le rôle des délégués de section régionale du SEJS y est déterminant :

A l'issue des procédures électives et après communication par l'administration des postes gagnés par la fédération, les places de titulaires et de suppléants sont réparties selon les principes suivants.

- Tous les syndicats de la fédération du champ de la Jeunesse, de l'Education Populaire, du Sport et de la Vie Associative ont vocation à être représentés dans la délégation fédérale, quels que soient les corps ou fonctions qu'ils représentent.
- Si le nombre de poste de titulaires à pourvoir est inférieur au nombre de syndicats du champ pouvant proposer des représentants, dans le périmètre géographique concerné, l'objectif doit être qu'ils soient tous représentés par un titulaire ou un suppléant. Il est rappelé que les suppléants peuvent siéger dans ces instances sans participer aux votes. Il est également possible de s'organiser pour que les suppléants siègent en tant que titulaires, notamment quand ils sont concernés par l'ordre du jour de ces instances.
- Si cet objectif ne peut être atteint, les représentations régionales des syndicats concernés essaient d'élaborer une proposition consensuelle.
- Quel que soit leur syndicat d'appartenance, les représentants de l'UNSA-éducation s'engagent à tenir des positions conformes aux valeurs de la fédération, tant dans l'élaboration de cette représentation que dans les réunions où elle siège.

Les représentations régionales des syndicats de la fédération du champ de la Jeunesse, de l'Education Populaire, du Sport et de la Vie Associative adressent au secrétaire général de la fédération et au secrétaire général de leur syndicat leurs propositions de représentation dans les CTPR, CTPC, CTPC d'établissement et CHS régionaux, de préférence après concertation régionale.
Le secrétaire général de la fédération communique à l'administration (MSJS) la composition de la représentation fédérale, après consultation des secrétaires généraux des syndicats concernés, ainsi que ses actualisations.

(suite p. 22)

Relations avec le SEP

Le 12 avril 2007, sous la signature de son secrétaire général, Denis ADAM, le Syndicat de l'Education Populaire (SEP) avait écrit une lettre à tous les chefs de services, lettre qui avait provoqué quelques réactions. Le SEP en ayant également saisi le SEJS, Michel CHAUVEAU, son secrétaire général, lui a adressé la réponse suivante, établie en concertation avec l'ensemble du bureau national, le 5 mai.

Monsieur le secrétaire général et cher ami,

J'ai lu attentivement le courrier du 12 avril dernier que tu m'as transmis en accompagnement de celui du même jour en forme de lettre circulaire adressé à nos collègues directeurs et directrices de services et qui a, tu t'en doutes, suscité quelques réactions de leur part.

Le Bureau national du SEJS a souhaité apporter des éléments de réponse et de réflexion à la problématique que tu évoques.

En premier lieu, le début de ta lettre pourrait laisser croire que le SEJS serait "*davantage préoccupé par la sauvegarde des structures que par le maintien des missions éducatives*". Nos positions publiques, que tu connais, visent au contraire à demander une réaffirmation claire des missions de l'État en matière de jeunesse, éducation populaire, sport et vie associative. Nous partageons, et c'est le sens de notre engagement au sein de l'UNSA-éducation, les mêmes valeurs sur le rôle de l'Etat dans ces domaines et portons le même regard sur ce que devrait être son rôle éducatif.

La question de l'organisation la plus efficace à mettre en place pour réaliser ces missions de service public vient en second ; elle n'est pas anodine. Si les structures appropriées ne sont pas prévues ou si elles restent une coquille vide sans les moyens nécessaires, il y a peu de chance que ces missions de service public se réalisent ...
Il faut de surcroît se demander si d'autres structures que celles actuellement en place permettront de faire mieux. Si la réponse, argumentée, est négative, alors pourquoi changer ?

En ce qui concerne la question du management dans des structures du MJSVA, il est clair que le respect de tous les statuts au regard des missions à développer est primordial. C'est la condition de l'appropriation par chacun des activités d'un service.

Dans notre ministère, une forte proportion d'agents sont des personnels de catégorie A (donc des personnels de conception). Mais si à l'évidence les conseillers techniques et pédagogique du MJSVA ont des missions éducatives inscrites dans leur statut, et disposent comme tout personnel de ce niveau de responsabilité d'une certaine liberté dans l'organisation de leur travail, nécessaire à la mise en oeuvre de leurs missions, ils ne sont pas pour autant des travailleurs indépendants.

Ils oeuvrent dans une structure du service public, au sein d'une organisation hiérarchique qui leur précise leurs missions. Ils sont le plus souvent associés à leur définition, notamment dans le cadre de "lettres de mission", ou de "contrats d'objectifs", missions dont ils doivent rendre compte, comme chaque niveau de la hiérarchie au niveau supérieur.

Comme pour tout corps de fonctionnaire, la souplesse dans l'organisation individuelle de l'emploi du temps n'exonère pas d'en faire état de manière prévisionnelle ou *a posteriori*, ni même de tenir informée sa hiérarchie de la nature des actions menées.

Cela étant, les conflits auxquels tu fais implicitement référence (*« Or, nombreux sont ceux qui sont empêchés de mener à bien leurs missions. En effet il leur est imposé des horaires, ils sont interdits de sortir du service, leurs moyens d'actions sont inexistants ou remis en cause… ».),* sont de fait rares, alors que la formulation laisse à penser qu'une majorité de notre corporation est en cause, ce qui est inexact.

Ce type de propos généraux et imprécis, potentiellement démagogiques, pourrait même être utilisé par notre administration au détriment des personnels que nos deux organisations sont chargées de défendre, et l'inciter à se dégager de ses responsabilités. Ton argumentation aurait par ailleurs pu gagner en transparence si tu avais cité, sans préciser les services ni les personnes concernées, des exemples précis.

En outre, une démarche syndicale du SEJS, appelant au respect des statuts et des missions, laisserait penser que nous fonctionnons comme un conseil de l'Ordre, ce qui n'est pas le cas. Elle pourrait aussi permettre d'imaginer que les "conflits " ont pris une importance majeure ce qui est inexact. Dans le même ordre d'idée, il ne nous serait jamais apparu opportun ou pertinent de demander au SEP de rappeler à ses syndiqués les principes ci-dessus énoncés.

Par contre, comme nous l'avons fait par le passé et avec toi, nous sommes prêts à discuter et à tenter de résoudre ensemble des problèmes locaux identifiés, en tant que représentants de nos syndicats respectifs auprès des collègues concernés.

Je reste à ta disposition pour poursuivre cet échange et t'adresse mes amicales salutations syndicales.

AMIANTE à la Tour Olivier de Serres

Notre lettre de condoléance à Mme DARRAS (cf. Hommage à Michel DARRAS, ci-après) comportait une proposition d'aide du SEJS dans les démarches auxquelles elle aurait souhaité nous associer.

Mme DARRAS a très rapidement pris contact, au cours de l'été, avec Isabelle BECU-SALAÜN pour nous informer de la procédure qu'elle avait entreprise, demandant l'imputabilité de la maladie de Michel à son exposition à l'amiante dans les locaux du ministère, rue Olivier de Serres.

Cela nous a permis d'insister auprès de la DRHACG pour participer à la commission de réforme ministérielle du 11 septembre afin d'y représenter (*via* Philippe CHAUSSIER et Michel CHAUVEAU) les intérêts de notre collègue défunt et ses ayant droit.

Notre action syndicale porte sur deux objets :

- obtenir l'imputabilité de la maladie d'un collègue décédé, dont la veuve pourrait bénéficier de la réversion de la pension d'invalidité versée par le fond d'indemnisation des victimes de l'amiante ;
- entreprendre une action syndicale ou intersyndicale au nom de tous les personnels ayant travaillé rue Olivier de Serres, afin d'obtenir pour eux la mise en place du suivi médical prévu réglementairement ainsi que l'obtention de l'attestation à l'amiante pour tous, et non pas seulement pour les seuls demandeurs, comme cela avait été le cas au moment du déménagement.

En présence des représentants du personnel, la commission de réforme ministérielle du 11 septembre a conclu à l'imputabilité au service de la maladie dont a été victime notre collègue, avec un taux d'invalidité à 100 %. Sa veuve percevra 50 % de la pension qui lui aurait été dû à ce titre.

Fonctionnement des CTP—Rôle des délégués régionaux *(fin)*

Préparation des réunions

Les réunions où siège la représentation fédérale sont préparés lors d'une séance à l'initiative de la fédération ou du coordinateur fédéral. Le cas échéant, les représentations régionales confient à l'un de leur membre le soin de tenir cette fonction. Il convient à cette occasion de vérifier la composition de la délégation et de faire en sorte qu'elle soit la plus complète possible.
Les points à l'ordre du jour sont examinés, ainsi que les propositions d'amendement de la fédération.
Le vote fédéral est décidé chaque fois que cela est possible et, s'il est fractionné, ne doit pas être en décalage de plus d'un niveau (il ne peut comporter des votes en pour et des votes en contre pour un même vote). En conséquence les représentants syndicaux ne peuvent venir avec un mandat impératif lors des réunions préparatoires de ces instances.

Compte rendu

Un compte rendu succinct des réunions où siège la représentation fédérale est rédigé à tour de rôle par un de ses membres et diffusé à chaque syndicat du champ (au plan régional ou au plan national), comme au secrétaire général de chaque syndicat. S'agissant des instances ministérielles, ce compte rendu est adressé dans les meilleurs délais à la fédération aux fins de diffusion éventuelle.

Rencontre avec le Cabinet de Mme BACHELOT

Après plusieurs relances et trois mois d'attente, l'UNSA-éducation, syndicat majoritaire du secteur « Jeunesse et Sports » au Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports (MSJS), a enfin été reçu, non par la Ministre, Mme Roselyne BACHELOT, mais par son Cabinet, représenté par M. Georges-François LECLERC, Directeur de Cabinet (DC), M. Hugues MOUTOUH, Directeur Adjoint de Cabinet (DAC), futur Directeur de Cabinet du Secrétaire d'Etat,M. Julien NIZERI, Conseiller Technique (administration générale, budget, ressources humaines, questions juridiques et immobilières), accompagnés de MM. Hervé CANNEVA, Directeur des Ressources Humaines, de l'Administration et de la Coordination Générale (DRHACG) et Daniel WATRIN, Adjoint.

La délégation de l'UNSA-éducation était composée de Patrick GONTHIER, Secrétaire Général, Samy DRISS, Secrétaire National, Michel CHAUVEAU, SG du SEJS, Denis ADAM, SG du SEP, Gérard LETESSIER, SN du SNAPS, Jean-Yves ROSSA, SG de A&I, Christophe COUDERT, SN du SNAEN.

Ce premier entretien, classique avec tout nouveau cabinet, a permis a chacun de se présenter et d'évoquer des questions générales et importantes, le dialogue social, les politiques en faveur du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, le sens et la valeur ajoutée du regroupement « santé « et « jeunesse et sports », la révision générale des politiques publiques (RGPP), la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, la gestion des personnels, les perspectives du projet de loi de finances (PLF) pour 2008, etc.

Du dialogue social …

M. Georges-François LECLERC et Hugues MOUTOUH ont indiqué leur grand attachement dialogue social, « élément de leur culture », comme au service public, « garant de liberté et d'égalité d'accès ». Le dialogue social n'est toutefois « pas la cogestion », chacun doit « rester dans son rôle » ; on pourra discuter très largement, « même si on ne sera sans doute pas d'accord sur tout ».
« Ce qu'on peut vous promettre, c'est que l'on ne vous prendra jamais en traître » (HM).
« Nous n'avons pas de doctrine, nous sommes des pragmatiques ».

Des politiques de Jeunesse et de Sports …

M. Georges-François LECLERC indique que « l'on a rarement entendu un Gouvernement, et un Président de la République, parler autant de sport et de jeunesse ». « C'étaient des promesses du Président pendant sa campagne ; vous aurez l'occasion d'apprécier comment elles auront été tenues dans le PLF ». « Derrière les mots, il y a le sport à l'école, le sport pour tous, le sport amateur, le sport de haut niveau ; le CNDS aura les moyens de fonctionner ».

Du périmètre ministériel …

« Le Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports (MSJS), c'est plus qu'une simple addition (qui aurait été hasardeuse), et moins qu'une fusion (qui aurait été précipités) ». « Ce n'est pas une fusion : il n'y a pas de fusion budgétaire, les administrations centrales demeurent, il n'y a pas de projet de modification à ce sujet. » « Pour l'organisation territoriale, on peut discuter … Le LOT ne sera jamais le PAS-de-CALAIS … ».
« On a l'intention d'utiliser totalement notre périmètre ministériel, Sport, Jeunesse et Vie Associative ». Le Secrétaire d'Etat a un champ d'attribution, Jeunesse et Sports.
« Les directions départementales de la santé et celles de la jeunesse et des sports partagent de nombreuses valeurs communes ».

De l'organisation territoriale …

M. Georges-François LECLERC est très intéressé par l'expérimentation du LOT. Il distingue schématiquement les trois cas de figure suivant, les départements chef lieu de région « où il faut une unité des services », les départements de moins de 400.000 habitants, environ, « où les services doivent se rapprocher » ; « il n'y a pas de débat » pour les départements supérieurs à 800.000 habitants ».

De la RGPP …

M. Georges-François LECLERC se dit « agréablement surpris » du déroulement de la démarche RGPP, il « la vit bien », c'est un processus construit « pour être à gestion lente ». M. Hugues MOUTOUH rappelle qu'il a fait en sorte que l'Inspection Générale JS soit représentée dans le groupe d'audit.

Interventions syndicales

Le SEJS rappelle que le dialogue social ne peut fonctionner que s'il est organisé, notamment par des réunions techniques, en amont des CTPM (il est répondu lors de cette entretien que sera conservée une formation de CTPM propre au secteur Jeunesse et Sports). Il demande qu'il en soit fixées, notamment pour le dossier RGPP. Cette révision des politiques de l'État doit être fondé sur une analyse du sens des actions de l'État, et non pas par un examen « par le petit bout de la lorgnette » des dispositifs actuels. Des réunions de travail doivent également être programmées pour les questions corporatives, questions lancinantes … Il rappelle que les indemnités de sujétion des inspecteurs, habituellement revalorisées tous les deux ans, ne l'ont plus été depuis l'année 2000 !

Le SNAPS évoque le renouvellement des cadres techniques, nombreux à partir en retraite. Le Cabinet indique que « l'État ne se désengagera pas ». « Il n'y aura pas application « bête » d'une règle, un remplacement d'1/2 ». « L'augmentation du périmètre ministériel est un atout à cet égard, il donne plus de souplesse … ». « On repensera l'organisation du sport après les J.O. de Pékin ; l'État est un acteur légitime ».

Le SEP s'inquiète en matière de politique d'éducation populaire et de soutien à la vie associative « ces partenaires de l'État lui sont indispensables ; ils sont en même temps très fragiles ». S'agissant des PTP « votre valeur ajoutée, vous l'avez sur le terrain » (indique M. MOUTOUH), il souligne l'indigence du nombre de postes mis au concours. « Il est normal qu'on fasse évoluer la nature de vos missions » indique encore M. MOUTOUH.

A&I évoque les différences de régimes indemnitaires des personnels administratifs, selon qu'il sont affectés à l'Éducation Nationale, aux Universités, ou au MSJS. « A responsabilités équivalentes et temps de travail égal, elles doivent être identiques, faute de quoi cette situation injuste est une entrave à la mobilité ». Jean-Yves ROCCA précise également que le dossier « notation :évaluation », très mal géré, va « mal se passer ».

Avec le SNAEN est évoqué la situation des personnelles des agents TOS de l'INSEP, dont le Cabinet dit se préoccuper très activement. Les syndicats nationaux demandent à être également associés.

Il est également indiqué que Mme BACHELOT recevra les syndicats avant le prochain CTPM.

Hommage à Michel DARRAS

Après des mois de lutte qu'il a voulu mener seul, Michel DARRAS a dû baisser la garde un jour de juin devant sa maladie, lui qui détestait abdiquer.

Michel était un homme entier dans tous ses engagements, redoutable et talentueux orateur dans la défense de ses idées, avare de concessions sur ce qu'il considérait comme des questions de principe.

Ceux qui ont pu être proches de lui, ce qui n'était pas facile, au long de sa carrière entièrement Jeunesse et Sports, notamment en Région Languedoc Roussillon, en Rhône Alpes où il a été directeur à deux reprises, à l'ex DEF en région PACA, à la délégation de Nice, et dernièrement comme DTN du Vol libre, l'ont aimé et apprécié.

Il était un vrai patron : exigeant avec ses collègues et envers lui-même mais sachant soutenir ses collaborateurs en cas de nécessité.

Il avait le verbe haut, la passion de son métier sous ses diverses facettes, métier qu'il a exercé avec talent et brio.
Il arrêtait ses positions au service de l'intérêt général et certains petits intérêts particuliers s'en souviennent encore…

Ses ailes de géant l'ont elles parfois empêché de marcher ? Il avait choisi d'être prince des nuées pour son dernier vol.

Isabelle BECU-SALAÜN

SEJS

SYNDICAT de l'ENCADREMENT de la JEUNESSE et des SPORTS
UNSA-éducation

BULLETIN d'ADHESION

Nom et prénom :

Adresse professionnelle :

Courriel si différent de la messagerie ministérielle :

Fonction :

Grade, classe, échelon dans le corps des IJS **INM :**
Echelon dans la fonction (le cas échéant) **INM :**

Bonification indiciaire :

Montant de l'adhésion

L'INM (Indice Nouveau Majoré) pris en compte est celui de la rémunération totale, **bonification indiciaire comprise.** L'assemblée générale 2006 a voté une baisse des cotisations pour 2007, soit :

I.N.M compris entre 365 et 450 Soit du 1er au 3 ème échelon	:	**67 €**	29,50 € après déduction fiscale
I.N.M compris entre 451 et 630	:	**107 €**	47 € après déduction fiscale
I.N.M compris entre 634 et 1015	:	**147 €**	65 € après déduction fiscale
I.N.M supérieur au 1015 et HEA et HEB	:	**187 €**	82 € après déduction fiscale
Stagiaires, membres associés....	:	**17 €**	7,50 € après déduction

Cotisation proratisée pour les collègues à temps partiel

Les cotisations syndicales sont déductibles du montant de l'impôt dû à hauteur de 66% (loi de finances 2006).

Ce formulaire d'adhésion et le chèque correspondant sont à adresser à :

Michel CHAUVEAU – 46 av. Mme d'Houdetot – 95600 EAUBONNE
(Tél. : 06 24 14 15 19)
michel.chauveau@jeunesse-sports.gouv.fr

SEJS

Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports

Bulletin d'inscription - Congrès d'Annecy 2007

Je soussigné (e) Nom : Prénom :
Service :
Tél. ligne directe : Portable :

m'inscris au congrès du SEJS à Sévrier (Annecy) du jeudi 27 au samedi 29 septembre.
Je réserve (cocher) :

- Nuitée du 27 Septembre — Nuitée du 28 septembre
- Repas 27 Septembre au soir
- 28 Septembre midi — Soirée festive 28 Septembre
  29 septembre midi

Hébergement au Village Vacances les Balcons du Lac d'Annecy
BP 223 – 74320 SEVRIER
Tél : 04 50 52 61 51 ; Fax : 04 50 52 49 88 - site internet : www.village-vacances.com

Participation aux frais de congrès à adresser avec le bulletin d'inscription :
-30 euros en chambre double pour les collègues jusqu'au 3 ° échelon inclus du grade inspecteur
- 50 euros au delà ; 60 euros en chambre individuelle (selon disponibilités)

Les frais de déplacements seront pris en charge au-delà d'une franchise de 40 euros sur la base du tarif SNCF 2e classe le plus intéressant (Billet découverte, voyage à deux ...) ; merci d'y penser en temps utile. Prise en charge **des frais de péage et d'essence** en cas de **covoiturage**.

Bulletin d'inscription à adresser PAR RETOUR DU COURRIER, accompagné du règlement à :

Michel CHAUVEAU - 46 avenue Madame d'Houdetot - 95 600 – EAUBONNE

michel.chauveau@jeunesse-sports.gouv.fr
site internet : http:snijsl@club.fr