SEJS info

BULLETIN D'INFORMATION

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

N°9

FÉVRIER 2008

Directeur de la Publication: Philippe CHAUSSIER - Responsable de la Communication : Michel CHAUVEAU

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

Editorial

Les EXPERTS … ont planché, aux Ministres de décider, mais …

Le chargé de mission sur les formations JS l'a dit, les auditeurs pour la RGPP à Jeunesse et sports l'ont confirmé, ils ont évalué, questionné, ils proposent, les ministres disposent.

Rien de plus traditionnel que cette division des tâches et des responsabilités, pourtant il y a du neuf dans la démarche.

La modernisation de l'Etat, on nous en parle depuis 20 ans.

La nécessaire réduction de la voilure étatique, pardon, la réduction du nombre de fonctionnaires, on nous la promet, on l'a même amorcée lors de la première cohabitation (plan Maunoury à l'EN) et plus tard par la transformation de poste de cadres techniques en subventions ou lors de l' « externalisation/suppression » de poste TOS à JS.

Aujourd'hui la méthode diffère, on se donne d'autres moyens pour les mêmes « ambitions ».

Des commissions d'experts supposés neutres (?) sont chargées d'évaluer leur propre maison ; leur statut d'administrateur de haut niveau, souvent retraitables sinon en retraite, leur confèrerait un désintéressement à tailler sans crainte ni état d'âme dans le gras du mammouth.

Lisibilité, économie d'échelle, efficacité, osons rentabilité, constituent le « cahier des charges d'un nouveau service public ».

Jusqu'ici bien des cabinets d'experts, de commissions « Théodule » et d' « états généraux divers » se sont livrés à ces introspections rarement suivies. Aujourd'hui une suite est donnée.

Pour la première fois dans l'histoire le chef de l'Etat lui-même s'empare du dossier (Conseil de modernisation du 12 décembre 2007) et annonce le détail des coupes sombres, avec un calendrier.

Pour la première fois dans l'histoire les ministres sont amenés à s'auto-évaluer (missions RGPP dans chaque secteur ministériel).

Et pour la première fois des dates, des effectifs de suppression et de réductions d'emplois sont annoncés, comme seuls les publiaient les patrons du privé, quelquefois qualifiés de « voyous » lors des « restructurations » économiques saignantes.

Sommaire

pages

Editorial 1

Affaires professionnelles

- Formations aux métiers du sport et de l'animation 2
- Inspection de l'apprentissage 3
- Entretien avec Jean BERTSCH du 11 janvier 2008 5
- Communiqué de presse du SEJS du 30 janvier 2008 6
- Offre publique de formation - Analyses et propositions 7
- Communiqué de presse du SEJS du 30 janvier 2008 9
- Inspecteurs Coordonnateurs 10
- Fonctionnement de la DVAEF 11
- Conseillers Techniques Sportifs 11
- BAFA et BAFD - quelques remarques juridiques … 12

Prochain CONGRES

LA ROCHELLE - Du 2 au 4 Octobre 2008

Réservez ces dates dès à présent !

Affaires corporatives

- CR de la réunion avec le Cabinet du 22 novembre 2007 13
- CR de la réunion avec la DRHACG du 18 décembre 2007 14
- CR de la réunion avec la DRHACG du 17 janvier 2008 16
- Gestion des indemnités de sujétions 17
- CR de la réunion avec le Cabinet du 14 février 2008 19
- Concessions de logement par utilité de service (CLUS) 20
- Informations sur les retraites 21
- L'arnaque du rachat des jours de congés 22

Vie syndicale

- Répartition des tâches au sein du Bureau National 26
- Ouverture du champ de syndicalisation 27
- Comité Technique Paritaire Ministériel du 20 décembre 29
- Attaque contre les personnels de la DVAEF 30
- Syndicalisation des femmes au SEJS 33

Section des retraités

- Solidarité inter-âges 34

Hommage à nos collègues disparus

Editorial
(suite)

Mais, aussi, pour la première fois de l'histoire l'Exécutif est si faiblement constitué d'énarques influant dans tous les réseaux de la République.
Devions-nous cette timidité aux résistances endogènes de la haute fonction publique ou à ses représentants promus par les urnes aux affaires, hésitant à réduire leur propre creuset ?
Peu importe la question, la réponse est claire, pour la première fois depuis 1949, le Service public de l'Etat n'aura jamais été aussi menacé, simplement par la disparition programmée de son bras séculier, la Fonction publique.

Philippe CHAUSSIER
Secrétaire général

Affaires Professionnelles FORMATION

Formation aux métiers du sport et de l'animation

Le SEJS (via sa commission Affaires Professionnelles – Formation) a conduit une réflexion relative au champ de la formation professionnelle, aux métiers du sport et de l'animation, pouvant servir de base à la discussion avec Jean BERTSCH, chargé de mission par les ministres concernés sur ce sujet (rencontre prévue le 11 janvier 2008), et/ou avec le directeur de la vie associative, de l'emploi et des formations (DVAEF).

Cette réflexion, à laquelle ont notamment participé Yannick BARILLET, Philippe BERTRAND et Mathias LAMARQUE, à partir d'une proposition de Florence GIRAUD, Isabelle BECU-SALAÜN, a mis en évidence les constats suivants.

I - CONSTATS

Le réseau d'établissements publics de la Jeunesse et des Sports offre à la fois une souplesse de fonctionnement à moindre coût pour l'usager et le contrôle public des actions

La mission de service public confiée aux établissements publics de la jeunesse et des sports vise à assurer une formation initiale ou professionnelle pour un public relevant de l'emploi associatif, privé ou public (collectivités locales). En outre, cette offre de formation qui concerne les niveaux IV à II (I pour l'INSEP) s'inscrit résolument dans une logique d'adaptabilité (présence sur le terrain, proximité avec le monde fédéral et associatif, souplesse d'organisation).
Enfin, cette mission de formation s'inscrit dans un objectif d'amélioration de la qualité de l'encadrement sportif.

Ainsi, la question de l'emploi des formés est totalement intégrée (plus de 70% des formés occupent un emploi en rapport avec la qualification obtenue). On notera, à titre d'exemple, le nombre important de diplômés de l'université qui viennent rechercher une qualification courte à visée d'emploi, mais aussi, la présence de public ne souhaitant pas s'inscrire dans un parcours long (de type licence professionnelle) et qui, dans une optique de promotion sociale, acquiert un diplôme sanctionnant une expérience de terrain.

La nouvelle filière de formation est une ouverture pour le Service public de formation Jeunesse et Sports. Il ne s'agit pas de développer une voie concurrente de l'université (STAPS, carrières sociales), avec qui des « passerelles » peuvent sans doute être encore développées, mais de répondre aux besoins de formation d'un public spécifique, le plus souvent issu du monde fédéral, qui recherche une évolution professionnelle (emploi permanent ou accessoire de type entraîneur au plus haut niveau amateur). Ce public, nécessite une proximité entre le lieu de domicile/travail et la formation, sur une durée adaptable. C'est donc le lien fort et permanent entre les SPF-JS et le monde fédéral qui permet une réponse adaptée, avec des parcours intégrant des qualifications fédérales et publiques. Il en est de même pour la mobilisation rapide de réseaux de tuteurs.

L'approche nouvelle de formation initiale de la filière jeunesse et sports est un élément de plus pour répondre, au niveau IV, à un public désireux d'acquérir une qualification liée à l'emploi où la part en centre de formation tend à se réduire au profit d'un suivi plus fin et de proximité en entreprise.

Sur ces points, on pourra noter l'évolution du rôle des personnels techniques du niveau départemental qui assurent tant des actions de formation théorique (de type formation au tronc commun du DEES) que le suivi des stagiaires et de leurs tuteurs. Il pourra en être de même pour les CTS, dans le cadre du renouvellement des équipes techniques régionales (ETR).

Enfin, le lien avec le sport de haut niveau (et l'implantation des pôles) est un élément de la pertinence de la formation aux diplômes d'entraînement sportif. Sur ce point, il convient de rechercher des conventionnements avec les fédérations, mais aussi la mobilisation de la ressource des CTS pour le suivi des tuteurs.

Le réseau d'établissements publics de la Jeunesse et des Sports œuvre désormais dans un contexte concurrentiel marqué

Le service Public de Formation a intégré le marché de la Formation Professionnelle aux côtés d'opérateurs privés, impliqués depuis déjà longtemps et maitrisant souvent bien toutes les arcanes financières et règlementaires.

Cette multiplication de l'offre, si elle satisfait en partie aux besoins des usagers sous réserve qu'elle corresponde à des emplois, suppose que des choix clairs soient opérés pour les établissements qui bénéficient par ailleurs d'une bonne image de marque auprès des conseils régionaux.

Constat est fait de l'inflation de l'offre de formation

L'offre de formation a quasiment quadruplé dans certaines filières (équitation, activités physiques pour tous, activités gymniques, de la forme et de la force (AGFF), etc.). Cette offre résulte du croisement de deux logiques : verticale (branche professionnelle, fédérations, syndicats professionnels) et transversale (besoin du territoire, spécificités régionales, commandes et initiatives d'organismes privés, etc.).
Les DRDJS ont à réguler cette offre de formation dans un souci de protection de l'usager, à partir notamment des notes d'opportunité relatives à la création des diplômes et à la mise en œuvre des formations, comme à leur connaissance précise des contextes locaux *via* les directions départementales et leurs personnels techniques et pédagogiques. Cette régulation est difficile et provoque parfois des contestations très fortes, voire contentieuses.
Mais pour autant la mission de service public de l'Etat, *via* son Ministère de la Santé de la Jeunesse et des sports, est, au travers de l'implication des observatoires et de l'ONMAS, de contribuer à la régulation de l'offre pour ne pas laisser le public en prise directe avec des propositions de formation déconnectées du marché de l'emploi et soumis à des tarifs exponentiels.

L'inflation de l'offre de formation est accentuée par la multiplication récente des titre et diplômes reconnus

Cette multiplication accroit l'illisibilité des dispositifs de formation pour l'usager et la difficulté de leur accompagnement par des effectifs d'agents du service public en diminution, dont la technicité ne peut toujours être développée suffisamment.
A terme, les actions de contrôle sur les établissements d'APS (appréciation de la qualification la plus adaptée pour l'encadrement ; détermination des prérogatives attachées à chaque titre ou diplôme, etc.) seront encore plus complexes. De surcroît, on constate une privatisation croissante de la certification notamment, via les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cette situation rend la position des DRJS délicate ; le MSJS doit la conforter

Les DRDJS, avec les DDJS, sont opérateur de formation, en tant que services associés de formation (SAF) au centre d'éducation populaire et de sport (CREPS ; en tant que service régional, les DRDJS sont autorité académique, habilitatrices des formations, autorité de certification et expert auprès du Conseil Régional. Le positionnement fonctionnel doit être renforcé et mieux reconnu comme tel au sein du MSJS alors même qu'il ne pose pas problème aux conseils régionaux.

II – PROPOSITIONS DU SEJS

Face à ces constats, le SEJS souhaite qu'une réflexion s'engage sur les propositions suivantes :

Réaffirmer la mission d'autorité académique au regard de la réforme de l'Etat

Cette notion est à défendre de manière prioritaire. Elle n'est pas contestée par les autres ministères et ne relève pas de la tutelle préfectorale. Elle fait appel à la compétence des cadres techniques du MSJS qui sont formés pour cette mission de formation et d'examen.
Aussi, dans le contexte de la révision générale des politiques publiques (RGPP), l'entité formations-examens des DRDJS doit être légitimée car ses missions sont non déléguables et non partagées ; la place fonctionnelle occupée par l'autorité académique doit être confortée.

Définir la spécificité du Service Public de Formation (SPF)

Il est nécessaire de mieux définir le service public de formation qu'il ne l'est actuellement (par instruction du 15 juin 1999, alors qu'un rapport de l'inspection générale et des notes internes de la DEF ont fait, depuis, des propositions d'amélioration), son champ professionnel, ses objectifs et sa complémentarité avec les autres offreurs de formation, son réseau, et ses moyens.
A cet égard, le MSJS, devra préciser ce qu'il attend de ses établissements sous forme de contrat d'objectifs et de moyens mis à disposition.
La concurrence du secteur fédéral initiée parfois par les propres cadres du MSJS doit être proscrite et la position des CTS dans ce contexte reprécisée entre la direction des Sports et la DVAEF.

La priorité d'intervention au sein du service public de formation doit être la règle.

Valoriser l'apprentissage

L'apprentissage est une voie essentielle d'accès à la formation professionnelle et son système d'inspection récemment mis en place pour les diplômes du domaine de la Jeunesse et des Sports est une mission qu'il faut considérer comme très stratégique. Il positionne, d'une part, le corps de l'inspection sur des valences pédagogiques et, d'autre part, légitime la qualité d'autorité académique d'une Direction Régionale vis à vis du Conseil Régional, des autres autorités académiques et des partenaires professionnels (branches et opérateurs de formations), demandeurs de notre expertise.
A ce titre elle doit être partie intégrante des missions de formation et de certification des services, reconnue comme telle avec les moyens afférents.

Mettre en place des moyens réels d'observation

Ces moyens doivent porter sur l'évolution des métiers et les besoins réels du marché de l'emploi et prenant également en compte la complémentarité, voire la spécificité, des différentes filières de formation.
Les observatoires régionaux de formation n'ont pas encore pris toute leur envergure dans ce domaine.
Pour autant, les usagers font état de leurs difficultés eu égard aux coûts de formation et à la complexité des nouveaux diplômes.
Du même coup, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est dévoyée par des candidats jeunes qui essaient d'utiliser cette voie en lieu et place des formations habituelles. Ils n'ont par définition que peu d'expérience et vont droit à l'échec de leur demande de validation d'acquis.
On constate par ailleurs que les emplois dans le champ sportif sont très parcellaires. Plus le niveau d'intervention est élevé, plus les emplois sont ciblés sur des niches d'emploi.
Aussi, est-il indispensable de réfléchir du point de vue national sur une approche de la filière en liaison étroite avec les inspecteurs coordonnateurs par discipline.

Face aux enjeux précités, les services, en particulier les établissements de formation et les DRDJS, ont besoin d'un pilotage central avec des orientations nationales définies précisément à cet échelon pour rééquilibrer des logiques régionales et financières diverses dans un souci d'égalité d'accès.

Inspection de l'apprentissage

Les missions de l'inspection de l'apprentissage

La mission d'inspection de l'apprentissage pour les diplômes Jeunesse et Sports a été créée en 2005.
Un ou deux inspecteurs par région, quatre pour la région Rhône Alpes, ont été commissionnés depuis par le DRHACG, puis ont prêté serment devant le tribunal de Grande Instance de leur lieu d'exercice conformément aux dispositions du Code du Travail et juré : « *de ne pas divulguer à des personnes non qualifiées les faits ou les renseignements dont (ils) auraient connaissance à l'occasion de (leurs) mis-*

sions d'inspection et de ne pas révéler de secrets de fabrication ». Si secrets il y a en la matière, ils doivent être bien gardés…

La mission des inspecteurs de l'apprentissage est une mission régionale qui relève de l'Autorité académique jeunesse et sports et comporte un aspect administratif (habilitation des cursus proposés, suivi technique et pédagogique) et une inspection *es* qualité.

La mission recouvre trois volets d'action :
- Accompagnement, développement de l'apprentissage dans le champ de la Jeunesse et des Sports
- Expertise
- Inspection avec visite sur site des Unités de Formation à l'Apprentissage (UFA).

Elle s'exerce avec deux acteurs principaux :
- Le Conseil régional qui finance de façon importante l'apprentissage, action inscrite au Programme Régional des Formations (PRDF), et attend des services du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports une expertise pédagogique et administrative. Les inspecteurs de l'apprentissage participent aux commissions apprentissage du Conseil régional.
Ce volet de la mission rejoint celui exercé par ailleurs en tant qu'autorité académique (participation au CERFEP, à l'élaboration du PRDF et définition des objectifs de formation pour les métiers du domaine de la jeunesse et des sports).

Les CFA du Sport, de l'animation et du Tourisme, qui sont réunis en fédération, coordonnent la quasi-totalité des UFA dans notre domaine de compétence. Certains CREPS (Toulouse, Voiron, Wattignies) sont constituées en UFA et perçoivent à ce titre de la taxe d'apprentissage.

Quelques éléments techniques

L'apprentissage dans le champ de la jeunesse et des sports, qui s'est très fortement développé au cours de ces dernières années, doit à la fois répondre aux dispositions générales du Code du travail et au contexte législatif et réglementaire particulier.
Le fait que son développement soit simultané à la mise en place récente et progressive des brevets professionnels qui viennent se substituer aux Brevets d'Etat, ajoute encore à la complexité…

Dispositif législatif et réglementaire

Le contexte réglementaire des diplômes à valence sportive découle de la loi sur le Sport dont le fondement est la protection de l'usager. Ces dispositions sont renforcées pour « l'environnement spécifique » et pour ce que le législateur a considéré comme des disciplines ou pratiques « à risque ».
Les modalités de stage et de prise de responsabilité en matière d'animation d'activité sportive procèdent de cette prise en compte de la protection de l'usager, *a fortiori* lorsqu'il est encadré par un apprenti.
La législation spécifique « Jeunesse et Sports » vient donc s'ajouter aux dispositions d'ordre général du Code du Travail.

Maître d'apprentissage et tuteur pour les diplômes sportifs

Il faut distinguer le cadre des brevets d'Etat d'éducateurs sportifs (BEES) de celui des brevets professionnels (BP), plus souple.
Le cadre des brevets d'Etat et leur réglementation propre en matière de stage en situation pédagogique qui impose que le tuteur (donc le maître d'apprentissage) soit breveté d'Etat et que la structure d'accueil soit déclarée comme établissement sportif dès lors que la discipline est enseignée contre rémunération.
Le code du travail prévoit la mise en application d'une convention tierce entreprise si le Maître d'apprentissage ne possède pas la qualification requise ou /et si la structure employeur d'apprentis ne peut pas offrir toutes les conditions d'exercice du stage pédagogique ; dans ce cas une autre structure est sollicitée.
Cette convention ne se substitue pas à la convention de stage pédagogique prévue règlementairement dans le cadre des BEES, la seconde étant nécessaire pour formuler une demande d'agrément du stage et du conseiller.
Le cadre des brevets professionnels est plus souple que celui des brevets d'Etat.
Le maître d'apprentissage n'est pas obligatoirement breveté d'Etat, puisque le Code du travail stipule que le maître d'apprentissage doit posséder un diplôme équivalent ou une expérience professionnelle reconnue et attestée d'une durée d'au moins cinq ans. Pour autant, s'il est rémunéré en tant qu'éducateur sportif dans une structure d'APS, le code du sport s'applique (L 212-1 : obligation de qualification et de déclaration).
Le Contrat d'apprentissage doit intégrer les prérequis et exigences techniques préalables (ETP) propres à certaines disciplines et les modalités de mise en situation pédagogique ainsi que les outils d'évaluation particuliers.
En tant que contrat de travail, lui seul fait foi : il réglemente les rapports entre structure d'alternance (employeur), centre de formation (CFA) et stagiaire (apprenti) ; aucune autre convention de formation ne lui est ajoutée.

Isabelle BECU-SALAÜN & Florence GIRAUD

Affaires Professionnelles FORMATION

Entretien avec Jean BERTSCH, Chargé de mission interministérielle, 11 janvier 2008

A la suite de sa dernière réunion de bureau national, le SEJS avait demandé une rencontre à M. Jean BERTSCH, chargé de mission (sa lettre de mission est accessible sur le site internet du MSJS). Elle a eu lieu le 11 janvier, pendant environ une heure trente.

Etaient présents pour le SEJS : Philippe CHAUSSIER, Yannick BARILLET, Michel CHAUVEAU, Mathias LAMARQUE.

Le SEJS (Michel CHAUVEAU) remercie M. Jean BERTSCH d'avoir accepté cette proposition de rencontre, en ayant répondu immédiatement favorablement. Il présente rapidement le syndicat, son rôle, notamment dans le champ professionnel, où il est aussi légitime que les associations professionnelles, son organisation (avec ses sections thématiques nationales) et la présente délégation.

Il propose plusieurs entrées possibles au débat : soit à partir de précisions de Jean BERTSCH sur la mission qui lui a été confiée, et qui s'exerce dans le contexte de la RGPP, soit en fonction de demandes de sa part de précisions sur nos activités professionnelles, ou la note de problématique fournie, soit à partir de propositions qu'il pourrait déjà faire et sur lesquelles il souhaiterait nos avis.

M. BERTSCH rappelle la nature de sa mission, qui lui a été confiée par trois ministres (celui chargé de l'Education Nationale aurait pu y être associé, mais cela n'a pas été le cas). Il souligne que l'offre de formation dans les domaines de l'animation et du sports (surtout) est multiple, tellement multiple qu'elle est peu lisible, et « channelisée » par secteur. Il lui est demandé de clarifier le dispositif.

Certains ministres lui notifié une commande précise comme la création d'une école supérieure de management du sport, ou dans des domaines spécifiques, comme les formations sport-santé (en liaison également avec l'IRMES de l'INSEP).

Un rapport lui est demandé pour le 18 avril. Il envisage d'y indiquer les grands principes organisateurs d'une plus grande cohérence interministérielle en matière de formation et de certification, dans ces domaines.

Il précise avoir démissionné de son poste de président de la conférence des directeurs et doyens d'UFR STAPS (C3D) depuis que cette mission lui a été confiée, pour des raisons déontologiques. Il n'est pas conseiller auprès de Bernard LAPORTE, mais chargé de mission interministériel. Il revendique la plus grande indépendance et la plus grande liberté dans sa mission, et veut rester à l'écart des pressions extérieures, dont celle de la RGPP.

Trois scénarii pourraient alors être envisagés pour sa mission : soit faire table rase des dispositifs existants et partir d'une « page blanche », soit mêler les deux architectures, en faisant « (1 + 1) / 2) », soit en prenant le meilleur du premier dispositif en en faisant bénéficier le second, et réciproquement, c'est-à-dire en organisant, passages, passerelles, équivalences … C'est là que se pose le problème des niveaux de certification.

Le niveau IV, qui regroupe 75 à 80 % des personnes formées, n'est pas revendiqué par l'université. Le niveau I est le sien, mais Jean BERTSCH ne voit pas d'inconvénient à ce que le diplôme de l'INSEP obtienne une équivalence universitaire, en tant que master.

Les problèmes concernent l'intervalle, les niveaux III et II. A ce sujet, il entend des avis différents. Il considère pour sa part que les DE et DES du ministère chargé des sports doivent être mieux repérés à l'Université. Il faut construire des passerelles. Pour y parvenir, cela passe par les formations. L'idée princeps consiste à faire une cartographie nationale des formations.

Il s'agirait de créer des « pôles de compétences », avec une entrée géographique et disciplinaire, en faisant en sorte qu'au meilleur endroit la structure la plus appropriée, « majeure », quelle qu'elle soit, assure la formation, avec la participation des autres structures de la même aire géographique ayant également des compétences sur le même sujet.

Pour réussir cela, il faut que chacun fasse un pas : l'Université ne doit pas rester « drapée dans sa toge » et considérer qu'il n'y a pas de compétences dans les établissements de formation « Jeunesse et Sports » ; inversement ; « Jeunesse et Sports » ne doit pas considérer que l'Université ne forme que des « théoriciens » dans les filières STAPS.

Ces partenariats et coopérations devraient être finalisés dans des contrats quadriennaux, ou sur une base de cinq ans, environ. Les formations ne doivent pas être les mêmes partout, ni déconnectées de l'emploi.

Jean BERTSCH conclut sa présentation générale par quelques précisions sur le concept d'école supérieure de management du sport (destinées principalement aux élus associatifs). Il ne s'agit pas de créer un nouvel établissement, avec des murs, mais un réseau étoilé de compétence ; certes, un siège social sera nécessaire ; il pourrait très bien être l'INSEP, mais il y aurait des « points de force » partout où il y a des compétences, avec un label régionalisé.

Le SEJS (Philippe CHAUSSIER) souligne pour sa part l'importance d'un service public de formation de l'Etat, auquel tant nos partenaires que nos collègues sont vivement attachés tant statutairement que fonctionnellement. Sans doute un besoin de clarification est-il nécessaire, et il importe de travailler sur les modalités, en construisant pratiquement et concrètement des passerelles.

Jean BERTSCH souhaiterait que dans cette période de « pré-armistice » il y ait un « moratoire » sur la sortie des nouveaux diplômes JS comme ceux parus le jour même au JO.

Le SEJS (Yannick BARILLET) insiste sur le fait que la politique de l'Etat en matière de « Jeunesse et Sports » est fait de plusieurs éléments indissociables, promotion, prévention, contrôle, développement, formation, certification, etc. Il y a une combinatoire, dont la formation et la certification sont des éléments indissociables. Il serait particulièrement dangereux pour l'ensemble d'envisager une « vente par appartements ». La « concurrence » entre structures est une vision un peu théorique des choses et inexacte, les coopérations « sur le terrain » étant possibles et parfois fréquentes, même si des améliorations sont certainement possibles.

Jean BERTSCH demande s'il est possible de mettre en évidence les « scories » dans le système actuel.

Yannick BARILLET précise que le rôle de régulation des formations (par l'habilitation) qui incombe au directeur régional, autorité académique en la matière, est difficile à assurer, notamment faute d'aide technique et réglementaire suffisante de l'administration centrale. Le ministère devrait par ailleurs mieux valoriser les succès de son dispositif de formation, qui réussit très bien en matière d'insertion professionnelle, mais, certes, le public formé et certifié par les services de la Jeunesse et des Sports n'a pas le même impact médiatique qu'un campus d'étudiants en STAPS.

Philippe CHAUSSIER et Mathias LAMARQUE soulignent la nécessité de mieux définir la cartographie des formations dans les CREPS, en liaison avec les spécificités régionales, leurs équipements et, notamment, les implantations des pôles de haut niveau, avec qui la liaison devrait être meilleure.

Mathias LAMARQUE insiste sur les améliorations nécessaires à la gestion des ressources humaines des établissements, notamment en mettant en place des « postes à profils », adaptée à cette cartographie des formations. Il précise par ailleurs le rôle régional des établissements, notamment en tant qu'opérateur de prescripteurs régionaux. Il souligne l'importance de la formation professionnelle continue et son adaptation aux besoins du marché de l'emploi. La formation en alternance est une méthode adaptée et éprouvée.

A la suite d'une proposition de Jean BERTSCH (de regroupement de certifications), Michel CHAUVEAU indique que ce qui compte, ce n'est pas tant l'intitulé du diplôme, voire même la structure qui en assure la formation, mais son intérêt pour l'usager et son adéquation aux réalités professionnelles du métier, comme au marché de l'emploi et à son évolution.

Revenant sur la lettre de mission de Jean BERTSCH, il souligne que l'appréciation de « concurrence », et « d'illisibilité », est plutôt une vision ministérielle et parisienne, assez déconnectée du terrain ; ce qu'il faut, c'est développer davantage les complémentarités et les passerelles. La conception des diplômes professionnels « Jeunesse et Sports » rénovés est « eurocompatible ». En respectant la réalité des métiers, il devrait être ainsi possible d'améliorer la situation en ce sens.

S'agissant du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports, il est plus pertinent de parler d'insuffisances que de scories. Il convient d'améliorer la situation notamment par une clarification et une réaffirmation réglementaire des missions des services et établissements en la matière, par une meilleure gestion des moyens et des personnels (carte des emplois, postes à profil, meilleure prise en compte de la formation initiale et priorité aux formations correspondant à des activités en environnement spécifique, observatoire et retour d'informations, etc.), et un meilleur pilotage de cette mission parmi d'autres de l'administration centrale.

A la demande de Jean BERTSCH, il est convenu d'une nouvelle rencontre, fixée au vendredi 15 février, à 14 h.

La réunion se clôt vers 16 h.

Communiqué de presse du SEJS du 30 janvier

Un « couac » malencontreux dans la mission interministérielle confiée à Jean BERTSCH

Dans les domaines du sport et de l'animation, la coexistence de trois systèmes de formation, associatif, de l'Etat (Jeunesse et Sport) et des Universités, rend nécessaire une meilleure coordination. La mission confiée à Jean BERTSCH, professeur à l'Université Paris XI, ancien président de la conférence des directeurs et doyens d'UFR STAPS (C3D) est donc pertinente, notamment dans l'intérêt des usagers. Comme nous l'a indiqué le cabinet de Mme PECRESSE, c'est sur proposition du cabinet de M. LAPORTE que les ministres concernés la lui ont confiée.

Afin de se donner l'impartialité nécessaire, M. BERTSCH a décidé de démissionner de cette présidence, ce qui est tout à son honneur, et de se positionner comme chargé de mission interministérielle, et non membre du cabinet de M. LAPORTE.
Toutefois, le contexte de la révision générale des politiques publiques (RGPP) nuit objectivement à la sérénité de sa mission, certains pouvant craindre la disparition pure et simple d'un système de formation (Jeunesse et Sports ou Université), au titre des économies recherchées par cette nouvelle démarche de rénovation du Service Public.

Dans ce contexte, l'initiative prise apparemment par le cabinet de M. LAPORTE de supprimer l'ordre du jour initialement prévu pour la commission professionnelle consultative (CPC) du 11 mars 2008 et d'annuler les sous-commission du 19 février, qui devaient étudier 29 projets d'arrêtés créant de nouvelles spécialités de diplômes d'Etat « jeunesse et Sport » (DE et DES JEPS), est bien malencontreuse et a jeté un trouble certain. En effet, le message de l'administration (bureau DVAEF B1) aux membres de la CPC, du 21 janvier 2008, ne donnait pas d'explication à cette décision.

Le SEJS a fait savoir au cabinet de M. LAPORTE sa désapprobation de cette initiative (cf. lettre jointe). Faute d'indication complémentaire, cette décision consistait en une annulation, et non un report (qui aurait éventuellement pu être compréhensible), car aucune date de report n'était indiquée. Elle avait un caractère « unilatéral », suspendant les travaux normalement engagés en application des décrets du 22 novembre 2006 par les services et partenaires du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports. Elle désavouait de fait le travail de l'administration, compétente pour décider de l'ordre du jour de la CPC, et celui des membres de cette commission, choisis pour apprécier la pertinence (ou l'absence de pertinence) des projets déposés. Elle désavouait également le travail fait par les partenaires sociaux et les fédérations concernées, qui avaient préparé ces arrêtés, en réponse aux besoins qu'ils avaient ressentis.

Il semble que la désapprobation manifestée par le SEJS a été relayée par d'autres voix.

Si « moratoire », il devait y avoir, puisque l'expression, discutable, a été employée, c'est sur la publication des décrets de 2006 qu'il aurait pu être pertinent ; certainement pas maintenant, alors que « la machine est en marche », et qu'un certain nombre d'arrêtés de création de DE et DES JEPS ont été publiés. Par ailleurs, tout en laissant la CPC fonctionner normalement, l'administration aurait pu également retarder la publication de ces nouveaux arrêtés, si la situation le justifiait.

L'intervention du SEJS semble avoir eu un certain effet. Elle a certainement contribué au message complémentaire du 30 janvier 2008, signé du directeur de la vie associative, de l'emploi et de la formation, adressé notamment à tous les membres de la CPC.

On y apprend que cette décision n'est pas une annulation, mais un report (sans précision de la date de report), et que la décision est « bilatérale », l'Enseignement Supérieur ayant également décidé de retarder l'examen des nouvelles licences professionnelles ayant trait aux STAPS (examen devant toutefois normalement se faire en juin 2008, à notre connaissance …).

Cette décision était « *destinée à créer les meilleurs conditions pour la réussite de la mission interministérielle confiée à Jean BERTSCH* ».

Espérons, sincèrement, qu'il en soit ainsi !

Offre publique de formation aux métiers du sport et de l'animation

Madame BACHELOT, Ministre de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, Mme PECRESSE, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, M. LAPORTE, Secrétaire d'Etat aux Sports, ont adressé le 15 novembre 2007 une lettre de mission au Professeur Jean BERTSCH, lui demandant de « *proposer les outils d'une collaboration concrète permettant d'établir une forte cohérence de l'offre publique de formation aux métiers du sports et de l'animation sur tout le territoire* ».

Le SEJS, tout en rappelant qu'il eut certainement mieux valu confier cette mission interministérielle à une équipe interministérielle, plutôt qu'à une seule personne, qu'elles qu'en soient ses compétences et son impartialité, considère que cette mission est pertinente et d'actualité. Il souhaite qu'elle aboutisse concrètement et positivement, en poursuivant « *la recherche active de coopération et de collaboration* » engagé entre les deux ministères concernés, sans « *renoncer à (leurs) spécificités* ».

Le SEJS a adressé à M. BERTSCH un document d'analyses et de propositions (actualisé en janvier 2008) avant la rencontre qu'il a eu avec lui le 11 janvier 2008. Il poursuit avec la présente note, plus spécifiquement consacrée aux conditions de mise en œuvre concrète de cette collaboration, dans la perspective de la deuxième réunion de travail, prévue le 15 février 2008.

I – Des cursus de formation et des instances concernées

1.1 Trois types de cursus de formation

En fait, ce ne sont pas deux mais trois types de cursus de formation de l'offre publique qu'il faut prendre en considération : ceux relevant du ministère chargé des Universités, ceux du ministère chargé de la Jeunesse et Sports et ceux du mouvement associatif, notamment celui des fédérations sportives, (indépendamment des initiatives de certification et de formation que peuvent prendre les branches professionnelles).

Il faudrait par ailleurs que la mission confiée à M. BERTSCH s'intéresse aussi à l'offre de formation du secteur privé, qui pose un problème de régulation, évoqué dans la précédente note de propositions du SEJS. Elles peuvent être complétées, si nécessaire. Pour ce qui est du secteur public, la notion de « pôle d'excellence » peut mieux organiser les coopérations et faire certainement consensus, notamment le biais de conventions entre les acteurs concernés. Toutefois ce thème ne sera pas traité dans le présent document, davantage centré sur les questions de certifications.

Il est légitime de considérer que l'offre de formation du mouvement associatif relève, pour une bonne part, de l'offre publique, du fait des délégations de service public ou agréments dont il bénéficie. En effet, le mouvement associatif et les fédérations sportives mettent en œuvre des cursus de formation aboutissant à des certifications, permettant habituellement d'avoir une activité d'encadrement bénévole, voire professionnelle, parfois correspondant à des compétences objectives, qu'il faut pouvoir reconnaître.

Tel est déjà le cas par l'Etat (Jeunesse et Sports) pour un certain nombre de formations fédérales, qui peuvent être prises en compte de différentes manières, soit par des équivalences (d'éléments de certification), soit par des dispenses ou des allégements de formation, notamment à l'issue du « positionnement » en début de formation.

Une des conditions de succès de la mission est la prise en compte de ces trois cursus, et de la nécessité de reconnaissances respectives.

Réflexions et propositions complémentaires du SEJS – 11 février 2008

1.2 Donc trois types d'instances qui doivent se concerter

Les instances responsables de ces cursus sont de natures différentes, structures privées associatives, Universités (disposant d'une forme d'autonomie reconnue par la loi) et services de l'Etat (J&S). Leurs modes de fonctionnement pour la création et la validation des formations et certifications est également différent. Largement à leur initiative spécifique pour le mouvement associatif, il est prévu réglementairement et de nature différente pour l'Etat (J&S) et les Universités.

Dans le secteur Jeunesse et Sports, après avis de la commission professionnelle consultative (CPC), où siège par ailleurs un représentant des Universités, le ministère crée les certifications ; ses services déconcentrés habilitent les formations et délivrent les certifications. On notera que, formellement, l'avis de cette CPC n'est pas obligatoire, mais le ministère J&S s'est fait une obligation de large consultation des partenaires sociaux et des fédérations. L'ingénierie de formation préalable est aussi importante et standardisée (cf. *infra*, § 2.2)

Dans l'enseignement supérieur, chaque Université peut présenter ses cursus de formation et de certification (dans le cadre licence – maîtrise-doctorat – LMD), qui sont reconnus pour une durée déterminée, renouvelable, par le ministère de tutelle.

On note par ailleurs que ce ministère (via la DGES) effectue une régulation des certifications, *via* les habilitations de diplômes universitaires, mais ne peut guère intervenir sur la régulation des flux. Le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports procède différemment, en validant au plan national les certifications, et en effectuant, autant que faire se peut, une régulation des formations, et donc des flux, via l'habilitation du directeur régional, autorité académique.

Une des conditions de l'amélioration de l'offre publique de formation dans ces domaines est la prise en compte de ces trois types d'instance de manière cohérente, en respectant leurs spécificités et en conservant leurs points forts. Ce serait évidemment plus simple si elles étaient organisées sur un modèle unique, mais tel n'est pas le cas. Toutefois cette difficulté ne paraît pas insurmontable.

II – De la nécessité d'un cadre commun d'analyse et de présentation

2.1 Un cadre de présentation unique et une meilleure information

La lettre de mission confiée à M. BERTSCH pointe une « *absence de lisibilité* » de l'offre publique de formation dans ces domaines. Sans doute convient-il d'améliorer la lisibilité de l'offre, sans pour autant « noircir exagérément le tableau », car un outil existe déjà pour présenter au public cette offre de formation. Il est déjà utilisé par l'Etat (Jeunesse et Sports) et les Universités. Il s'agit du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Sans doute convient-il de mieux l'utiliser, et de mieux inciter les usagers à y recourir. Mais l'une de ses raisons d'être est justement de rendre plus lisibles les certifications, en en présentant au public leur contenu, dans un répertoire unique et sous forme standardisée.

Afin d'améliorer la lisibilité de l'offre de formations et de certifications de l'Etat (Jeunesse et Sports), sans doute conviendrait-il aussi de la rendre plus visible du système éducatif, à l'occasion des salons des métiers et dans les publications et informations proposées au public scolaire. Ces dernières s'ouvrent maintenant de plus en plus sur les

autres formations que celles de l'Education Nationale. C'est une question de qualité d'information du public, la plus complète possible, voire, même, d'égalité des chances pour les jeunes en formation.

2.2 Une ingénierie fondée sur les métiers et le marché de l'emploi

Ce dont il est ici question concerne la formation professionnelle, initiale et continue, et non la formation académique ou générale.

L'un des points forts et fondamentaux de la démarche de rénovation des formations engagée au ministère chargé de la Jeunesse et des Sports depuis près d'une dizaine d'années, maintenant, est qu'elle se fonde sur les métiers existants ou émergeants, ce qui n'était que très insuffisamment le cas lors des grandes réformes précédentes (la dernière étant celle de 1971, qui a créé les brevets d'Etat à trois degrés, il y a plus de trente ans !).

Cette démarche implique un travail étroit, en amont, avec les partenaires sociaux (les branches professionnelles, représentant les employeurs et les employés), en plus des partenaires associatifs habituels dans ce champ. La commission professionnelle consultative (CPC) est le lieu institutionnel de ce travail en commun, avec les sous-commissions et groupes de travail spécialisés qui la précèdent.

La CPC a validé cette ingénierie de formation, et sa méthodologie précise, comportant plusieurs étapes, dont, dans les préalables, la « note d'opportunité », document d'analyse partagée qui fonde la nécessité de créer ou rénover une certification, en fonction d'une réalité de métiers constatés, si possible en en prévoyant l'évolution.

L'Université, et notamment les UFR STAPS, ont pris quelques initiatives allant dans ce sens, avec la volonté justifiée de professionnalisation des diplômés de cette filière au-delà du métier de professeur d'EPS. **Des convergences de méthode ou d'orientation existent donc déjà**.

Plus précisément à « Jeunesse et Sports », la rédaction en commun, avec les partenaires sociaux et le mouvement associatif concerné, de « référentiels professionnels » (décrivant le métier) et de « référentiels de certification » (décomposant en sous-ensembles cohérents les différentes compétences nécessaires dans l'exercice de ce métier), sont les éléments clés de cette ingénierie de formation, dont la méthode est précise, claire et maintenant standardisée.

Tout cela relève du bon sens ; en rassemblant autour de ce cadre général d'ingénierie de certification les meilleures idées de mises en œuvre des trois types de cursus concernés, il y a certainement possibilité d'arriver à une méthodologie commune, facilitant les cohérences recherchées, afin, *in fine*, d'apporter aux publics concernés les certifications garantes des compétences requises pour les emplois à exercer.

2.3 Comment créer des « passerelles » ?

Pour faire « communiquer » les type de cursus afin de créer des « passerelles », il faut qu'ils soient composés d'éléments, et d'éléments comparables.

Il appartient ensuite aux instances responsables de s'entendre sur des reconnaissances réciproques, sous formes de dispenses, d'équivalences ou d'allégements de formation.

Ces éléments ne peuvent être construits autrement qu'autour du concept de « compétences » (ou terminologie équivalente), et non pas à partir des seuls contenus de formation (pour respecter l'initiative et la liberté pédagogiques), ni du temps de formation (qui n'est pas en soi une garantie de compétence).

Il convient donc, dans le cadre d'un travail commun, que les trois types de cursus « revisitent » leurs certifications, pour les exprimer sous forme de « compétences », et s'entendent sur les moyens et critères d'évaluation.

L'organisation de ces compétences doit se faire autour d'un nombre limité d'unités, au périmètre identique, chaque fois que possible.

Là encore, l'idée n'est pas nouvelle. Elle a globalement très bien été mise en œuvre dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) au ministère chargé de la Jeunesse et des Sports. Il a été prouvé que cela pouvait fonctionner.

2.3 Des niveaux de qualification

La classification française, reprise par le CEREQ, classe les diplômes en cinq niveaux. La notion de niveau est très relative, surtout entre « filières ». Un baccalauréat d'enseignement général n'a rien de commun, ni de vraiment comparable avec un diplôme professionnel classé au même niveau. C'est surtout au sein d'une même filière professionnelle que la notion de niveaux de qualification a un sens, en correspondant à des graduations claires de compétences et de responsabilités exercées. L'orientation européenne est maintenant autour de huit niveaux de qualification professionnelle, cadre plus précis que les cinq niveaux français (qu'il avait d'ailleurs été nécessaire de subdiviser).

Les diplômes de l'Etat « Jeunesse et Sports » sont respectivement positionnés aux niveaux français actuels 4 pour le BP JEPS, 3 pour le DE JEPS et 2 pour le DES JEPS. Les référentiels professionnels mettent bien en évidence les différences de compétences et de responsabilités qui les caractérisent.

Dans les universités, du fait de l'organisation européenne en « 3-5-8 », ou LMD (licence, maîtrise et doctorat en 3 ans, 5 ans et 8 ans d'études après le baccalauréat), il se trouve que les licences et maîtrises sont classées au niveau 2, et que le niveau 3 semble en voie de disparition (l'actuel DEUST).

Il importe de veiller à ce qu'une harmonisation des certifications n'aboutisse pas à une suppression du niveau 3. Il correspond en effet à une réalité professionnelle spécifique dans nombre de filières, ce qui a amené « Jeunesse et Sports » à investir ce champ. C'est par ailleurs une graduation nécessaire dans la promotion professionnelle, reconnue dans les conventions collectives. Il ne doit donc pas disparaître, sinon « la marche pourrait être trop grande » pour les employés engagés dans un parcours de promotion professionnelle, et les employeurs ne trouveraient pas de personnes qualifiées correspondant à leur niveau de recrutement, ni à leurs possibilités de rémunération, réalité parfois insuffisamment prise en compte dans la création des certifications.

Il ne faut pas oublier non plus que le public qui s'inscrit dans les formations « Jeunesse et Sports » présente quelques spécificités par rapport au public des étudiants universitaires, comme l'a évoqué une note précédente. Il a une visée d'insertion professionnelle immédiate. Quand ce public s'inscrit dans des formations continues complémentaires, pour obtenir une certification supérieure, c'est une démarche ultérieure, le plus souvent en cours d'emploi. Cela ne concerne, dans les faits, qu'une proportion minime de personnes : seuls 972 diplômes de niveau 3 et supérieur ont été délivrés en 2006 par le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports. On ne peut « tirer vers le haut » ce public contre son gré, ni, surtout, sans tenir compte des limites des besoins des employeurs, donc des débouchés. **Il convient, socialement et politiquement, de prendre en considération ces parcours et trajectoires différents de formation professionnelle, si l'on ne veut pas « *renoncer aux spécificités* » de chaque ministère**, comme l'indique la lettre de mission adressée à M. BERTSCH.

Par ailleurs, pour ces publics existent également maintenant un autre dispositif de certification promotionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il lui est très adapté. Conserver diverses voies d'accès à la certification est nécessaire si l'on veut respecter la diversité des publics.

Toutefois, même en se référant davantage au modèle universitaire, si c'est l'option politiquement retenue, rien n'empêche de maintenir un niveau 3 de qualification professionnelle, qui, pris en compte et complété par ce qui s'avérera nécessaire, pour les personnes intéressées, leur permettra d'obtenir un diplôme de type licence, de niveau 2.

III – Solution nationale ou européenne ?

3.1 Des démarches européennes de formation universitaires et professionnelles

L'Europe a pris l'initiative de démarches d'harmonisation des formations universitaires (avec les ECTS – *European Credit Transfert System* et le LMD) et professionnelles (avec les ECVET – *European Credit Transfert in Vocational Education and Training*) et un projet de 8 niveaux de certification). Les travaux sont lents, mais un cadre européen des certifications (CEC) a été adopté par le Parlement européen en juin 2007. Il a fait l'objet d'un accord politique au Conseil de l'éducation du 15 novembre 2007, ce qui vaut adoption définitive. Sa publication au Journal Officiel des Communautés européennes (JOCE) est imminente.

Les formations professionnelles de l'Etat (Jeunesse et Sport) ont été construites en connaissance de ces orientations et sont « eurocompatibles ». Des projets sont en cours pour trouver des passerelles entre les unités de certification universitaires (via les ECTS) et professionnelles (ECVET). Il serait souhaitable que la France contribue à ce que ce dossier aboutisse, ce qui donnerait un cadre global d'unification, au sein duquel pourraient s'inscrire les formations et certifications des domaines de l'animation et du sport.

Tant que ce dossier n'a pas abouti concrètement, il faut trouver une solution nationale, autour de ce concept de « compétences », en veillant à ce qu'elle puisse s'inscrire ultérieurement dans un cadre européen.

3.2 Pour un calendrier d'harmonisation respectueuse des publics concernés

M. BERTSCH envisage d'indiquer dans son rapport les grands principes organisateurs d'une plus grande cohérence interministérielle en matière de formation et de certification. La présente note montre qu'existent déjà un certain nombre d'éléments facilitateurs. Il importera sans doute de compléter ces principes par un calendrier de mise en œuvre, certainement progressif, et de faire en sorte que la diversité des publics accueillis dans les trois types de cursus évoqués ici et dans la note précédente continuent à trouver des conditions d'accueil au moins aussi satisfaisantes, correspondant à leurs besoins de qualification spécifiques et adaptées à leur situation socio-professionnelle.

Communiqué de presse du SEJS du 19 février

Offre publique de formation une mission interministérielle qui se fragilise d'elle-même.

La mission interministérielle relative à l'offre publique de formation dans les secteurs de l'animation et du sport, confiée au professeur Jean BERTSCH, s'est fragilisée d'elle-même avec le report (à une date toujours non connue) de l'ordre du jour de la commission professionnelle consultative (CPC) du 11 mars, des déclarations intempestives et inexactes d'un membre du cabinet de M. LAPORTE contre ses propres services, et, maintenant, de propos maladroits dans le « Livre blanc de Malte » de la conférence des directeurs STAPS.
Pourtant, le SEJS continue à considérer que cette mission est nécessaire. Il constate qu'au cours des entretiens qu'il a eus avec M. BERTSCH certaines de ses idées, heureusement partagées par d'autres, semblent prises en compte (comme celles relatives au niveau 3 de certification). Il rend publiques ces dernières propositions, discutées le 15 février dernier, et continuera à exercer sa vigilance sur la suite de ce dossier.

M. Jean BERTSCH, chargé de mission interministérielle, avait proposé au SEJS, lors de la réunion du 11 janvier, une nouvelle rencontre, qui a eu lieu le 15 février, pendant environ une heure trente.

Etaient présents pour le SEJS : Philippe CHAUSSIER, Yannick BARILLET, Michel CHAUVEAU, Mathias LAMARQUE.

Compte-rendu de la réunion du 15 février avec Jean BERTSCH

Le SEJS rappelle les propositions adressées le 11 février, après consultation de son bureau national. Il propose que ce soit la trame de la discussion de ce jour, à moins que M. BERTSCH ne souhaite, pour sa part, évoquer les deux incidents qui se sont déroulés depuis la réunion précédente, pour lesquels le syndicat est intervenu.

M. BERTSCH souhaite évoquer la modification de l'ordre du jour de la CPC, dont il indique ne pas être à l'initiative. Dans son esprit, ce n'est qu'un report de quelques semaines et considère qu'il serait bien que la suivante soit programmée dès son rapport remis (soit vers mi avril). Toutefois, cette décision ne lui appartient pas. Il s'interroge sur l'opportunité de sa présence lors de la CPC du 11 mars.

***

Le SEJS présente ses propositions pour la mise en place de « passerelles », en reprenant l'échange du 11 janvier (dont J. BERTSCH avait eu le projet de compte-rendu, sur lequel il n'avait pas fait d'observation). Le SEJS indique qu'il lui avait semblé nécessaire, en réponse à ses propos, de donner des précisions sur les certifications et le niveau 3. Il rappelle les principes qui ont fondé la rénovation des formations depuis maintenant près d'une dizaine d'année, la « révolution » de « Jeunesse et Sports ».

M. BERTSCH indique que les différents contacts qu'il a eu depuis le début de sa mission, dont celui avec le SEJS, lui ont permis d'évoluer sur ce point, en reconnaissant la pertinence de ce niveau de diplôme. « *Le niveau 3 n'est pas supprimable ; il correspond à trois type de profils* » : un aboutissement promotionnel concret pour certains jeunes qui ne souhaitent pas s'orienter vers des études longues ; un premier niveau professionnel, pour des jeunes qui optent ensuite pour un projet de formation plus long ; une solution de sécurisation de parcours, pour ceux qui seraient partis pour un projet plus long, avec des chances de succès incertaines.

Le SEJS fait part de son approbation globale et de quelques commentaires. En complément de cette approche par « public », il évoque aussi l'approche par « métier », dans le cadre de filière professionnelle, et en fonction des besoins des employeurs.

La question de la régulation de l'ouverture des formations est évoquée. S'agissant des niveaux 3 et supérieur, là où le bassin d'emploi est, sauf cas particulier, supra-régional, l'habilitation pourrait être de niveau ministériel, sauf à ce que le ministère donne au DRJS, autorité académique, l'ensemble des moyens pour prendre une décision d'opportunité pertinente (notamment les informations issues de dispositifs nationaux d'observation).

Jean BERTSCH convient qu'il faut une instance de régulation associant les structures de formation, les branches professionnelles et les autorités ministérielles compétentes.

Il évoque la durée de l'habilitation, qui doit être limitée dans le temps, renouvelable si l'on n'a pas saturé le marché de l'emploi.

S'agissant de constructions des passerelles, Jean BERTSCH indique que ce sera une phase ultérieure de ses propositions, pour lesquelles il est toujours en phase de recueil d'informations et d'avis.

Le SEJS évoque l'importance de la pérennité des structures, comme les possibilités et conditions d'échange des formateurs. Il évoque également l'importance des pré-requis, éléments de reconnaissance majeure dans les formations « Jeunesse et Sport », tout en en relativisant l'utilité générale.

S'agissant de la certification d'un niveau 3, qui pourrait, à terme, ne faire l'objet que d'un seul diplôme dans une filière technologique (de type BTS comme évoqué dans le rapport de Jean CAMY de 2002), Jean BERTSCH indique qu'il va contacter la direction chargée des enseignements supérieurs pour examiner comment l'instaurer dans le système LMD.

Jean BERTSCH évoque par ailleurs ses visites « sur le terrain » et demande l'avis du SEJS sur les possibilités d'améliorer le BP JEPS, jugés par certains trop lourd ou trop complexe.

Tout en faisant observer que cela ne relève pas vraiment de la mission qui lui a été confiée, mais plutôt d'une tâche d'évaluation permanente de la DVAEF (engagée avant la création des diplômes supérieurs, qui en ont tenu compte), le SEJS indique accepter de demander à ses membres leurs avis sur ce sujet. Il fait également observer la diversité des problématiques entre spécialités BPJEPS, voir entre régions où la même spécialité de BP est mise en œuvre et suivies différemment. Il convient de relativiser les difficultés.

En fin de réunion, Jean BERTSCH évoque la rencontre tenue entre lui et des cadres de la DVAEF, en présence d'un conseiller technique du cabinet, dont les propos critiques vis-à-vis de ces derniers a entraîné une réaction intersyndicale. Il minimise cette affaire, qu'il considère comme un incident. Le SEJS souhaite que la mission interministérielle qui lui a été confiée ne soit pas « parasitée » par de nouveaux « incidents », ce qui pourrait lui être préjudiciable.

A la demande de Jean BERTSCH, il est convenu d'une nouvelle rencontre, fixée le jeudi 13 mars, au MSJS, à 16 h.

La réunion se clôt vers 15h30.

****

Affaires Professionnelles

Inspecteurs Coordonnateurs (IC)

Le 12 décembre dernier, le secrétaire général du SEJS a adressé à Hervé CANNEVA, directeur des ressources humaines, de administration et de la coordination générale (ainsi qu'en copie au directeur du cabinet, au DVAEF et au chef du service de l'inspection générale), la lettre suivante, lui faisant part de graves disfonctionnements dans le dispositif des inspecteurs coordonnateurs, et invitant de nouveau à un réexamen de cette fonction, pour une meilleure prise en considération.

Lors de la dernière commission administrative paritaire (CAP) du 23 octobre 2007 a été évoqué le changement d'inspecteur coordonnateur de plongée subaquatique.
La fonction d'inspecteur coordonnateur (IC) fait partie intégrante du métier, conformément à l'article 3 du décret n° 2004-697 du 12 juillet 2004, portant statut particulier des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS).
Alors que l'administration fait de plus en plus appel aux inspecteurs coordonnateurs, que ce soit pour l'animation du travail de réforme des filières professionnelles ou la participation à l'animation des pôles ressources nationaux (Sports de nature, par exemple), cette fonction demeure mal reconnue. Elle est décrite dans une instruction du 27 octobre 1994, dernière en date, non actualisée depuis 13 ans.
Par ailleurs, les charges des IC sont essentiellement au profit de l'administration centrale, alors qu'ils sont affectés, sauf exception, en service ou établissement, ce qui, faute d'un conventionnement clair, les met souvent en difficulté vis-à-vis de leur hiérarchie, en tout cas les détournent momentanément des missions prioritaires de leur structure d'affectation. Le SEJS vous avait déjà saisi de ce problème, ainsi que la Direction de la Vie Associative, de l'Emploi et des formations (DVAEF), en 2005-2006, à l'occasion de la création de l'inspection de l'apprentissage, sans qu'aucune suite ne soit donnée à ce sujet.
La nomination d'un nouvel inspecteur coordonnateur de la plongée subaquatique (cf. instruction n° 07-141 du 17 octobre 2007) constitue une nouvelle occasion de reposer ce problème.
La compétence du collègue nommé n'est nullement mise en cause même si l'important travail d'IC qui requière expérience et technicité est confiée de manière surprenante à un inspecteur nouvellement titularisé et déjà chargé, dans son service, de responsabilités importantes comme l'a précisé l'Inspecteur Général territorialement compétent. Ce sont en effet des décisions de l'administration centrale relatives à ce sujet, que le SEJS s'étonne.
En effet, pour la première fois, à notre connaissance, dans l'histoire de notre administration, la Ministre (sous la signature, par délégation, de l'Adjoint au Directeur de la Vie Associative, de l'Emploi et des Formations) met fin à la fonction d'un inspecteur en activité, volontaire pour continuer à exercer bénévolement cette fonction du fait de sa décharge syndicale, alors même que son Directeur le félicite pour la qualité du travail qu'il accomplit.
Comment, par ces méthodes, inciter les IJS à devenir volontaire pour ces missions ?
Sur le cas d'espèce, comment ne pas y voir une nouvelle forme d'acharnement à l'encontre de collègues qui assument des responsabilités syndicales ?
Comment y déceler le rétablissement d'un meilleur dialogue social annoncé par l'actuel Cabinet ?
Aussi le SEJS vous fait part de sa totale désapprobation de cette décision et s'inquiète des conséquences qu'elle pourrait avoir pour démotiver les collègues à exercer une mission statutaire. Il renouvelle sa demande de réexamen de cette fonction, toutes disciplines confondues, en impliquant les directions concernées et le Service de l'Inspection Générale.
Je vous en remercie par avance des suites que vous donnerez à cette demande et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes meilleures salutations.

Fonctionnement de la DVAEF

Le 11 décembre dernier, le secrétaire général du SEJS a adressé à Gérard SARRACANIE, directeur de la vie associative, de l'emploi et des formations (DVAEF, ainsi qu'en copie au directeur du cabinet, au DRHACG et au chef du service de l'inspection générale), la lettre suivante, lui faisant part de ses inquiétudes relatives au fonctionnement actuel de sa direction dans les domaines de l'emploi et de la formation. Pas de réponse à ce jour, et la situation empire…

Le Syndicat de l'Encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS) souhaite vous faire part de ses interrogations relatives à l'organisation et au fonctionnement de votre direction, dans les domaines de l'Emploi et des Formations.

Que ce soit directement, à l'occasion de contacts avec vos services, ou indirectement, par les relations qu'ils entretiennent avec les partenaires sociaux et le mouvement associatif, nombreux sont les membres du SEJS, personnels d'encadrement des services et établissements du Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports (MSJS), qui constatent et s'étonnent de la dégradation des relations de votre directions avec ses interlocuteurs habituels.

Il semble que cette dégradation soit notamment le fait de départs non remplacés de plusieurs de vos collaborateurs de grande technicité affectés antérieurement à la sous-direction chargée de l'emploi et des formations. L'effectif concerné, la proportion qu'il représentait dans les forces de la sous-direction, la simultanéité, voire les conditions des départs, l'apparente absence de perspective de remplacement rapide par des personnels qualifiés nous interrogent également.

Dans le contexte actuel du plan de charge de cette sous-direction, dont les missions constituent un enjeu majeur pour l'action des établissements et services déconcentrés, ces départs non remplacés sont particulièrement inopportuns.
La publication des décrets de novembre 2006 relatifs à la création des nouveaux diplômes de niveau III et II a créé un engagement pour l'administration qu'elle ne peut apparemment pas honorer correctement ; les partenaires sociaux comme le mouvement associatif le constatent et le déplorent.

Cet affaiblissement de la DVAEF ne place pas le MSJS dans une position favorable dans le cadre de la mission sur la réorganisation et l'optimisation de l'offre publique de formation dans le secteur de l'activité physique, confiée au professeur Jean BERTSCH. Il en est de même dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

Le SEJS craint fort que cet affaiblissement actuel de votre direction devienne un prétexte à sa suppression, ou une forte réduction de son rôle, dans l'avenir, avec les conséquences que l'on peut imaginer pour les usagers, vos services et établissements et leurs personnels. Il ne peut imaginer que ce soit une intention délibérée de notre Ministère.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir me faire part de votre analyse de la situation et des orientations qui sont les vôtres, afin d'en informer les membres de mon syndicat. Je vous en remercie par avance et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes meilleures salutations.

Cadres Techniques Sportifs (CTS)

Le 18 décembre dernier, le secrétaire général du SEJS a adressé à Hugues MOUTOUH, directeur de cabinet, la lettre suivante, lui faisant part de l'analyse du syndicat sur le rôle des CTS, un projet de nouvelle répartition semblant à l'ordre du jour, et l'invitant à associer également le SEJS à cette réflexion.

Vous avez saisi plusieurs associations et structures professionnelles sur un sujet majeur pour la nouvelle olympiade qu'est la répartition des conseillers techniques sportifs (CTS). Ce fut notamment le cas par votre lettre du 24 octobre adressée à la conférence permanente des directeurs d'établissement (CPCE), mais vous avez apparemment omis d'en saisir également le syndicat de l'encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS).
Comme notre représentant vous l'a rappelé lors de l'audience que M. Bernard LAPORTE, secrétaire d'Etat, a accordé à l'UNSA-éducation le 10 décembre dernier, dans le cadre du dialogue social que vous souhaitez développer, nous nous réjouissons que les associations professionnelles soient consultées, mais elle ne peuvent se substituer aux syndicats, qui doivent l'être également.
Le dossier des CTS a pris une importance accrue avec, d'une part la révision générale des politiques publiques qui a mis en exergue, lors du comité national du 12 décembre, une évolution sensible du périmètre de l'Etat, et d'autre part, l'annonce par M. le secrétaire d'Etat de la refonte de l'accès au sport de haut niveau.
Cette expertise croisée (directeurs régionaux, départementaux, chefs d'établissement, DTN…) nous amène à la plus grande réserve quant à toute décision de répartition des conseillers techniques sportifs qui ne réaffirmerait pas leur lien avec le service public de la jeunesse et des sports.

En effet, le fait de réduire le lien formel et réel de ces personnels avec l'administration centrale, les services ou les établissements porterait en germe la suppression de cette fonction, et donc la remise en cause d'un système qui a fait les preuves de son efficacité.
Dans ce contexte, le syndicat de l'encadrement de la jeunesse et des sports souhaite vous faire part de ses analyses sur ce dossier, dans la mesure où, par ailleurs, vous souhaitez faire appel à « toutes les compétences et tous les points de vue ».

Les CTS jouent un rôle majeur dans le développement et la structuration du sport français.
Ils exercent leurs missions dans un cadre un peu complexe, mais cohérent :
Au plan national :

- les DTN et EN relèvent de la direction des sports ;
- les CTN interviennent selon des missions nationales avec un rattachement régional.

Au plan régional :

- l'autorité hiérarchique est assurée par le DRDJS, représentant territorial du ministre dans la mise en œuvre du programme sport ;
- les prescriptions techniques relèvent du DTN ;
- la mise en œuvre formelle de leur action relève d'une convention avec la ligue régionale, et éventuellement le CREPS, s'ils exercent en son sein une part de leur activité (pôles, formation).

Le redéploiement des CTS s'inscrivant dans un cadre contraint par le projet de loi de finances (PLF), il s'agit donc de répartir une force de travail dont on ne sait, en termes d'équivalent temps plein travaillé (ETPT), si elle intègre des redéploiements de CAS ou de personnels d'administration centrale.

Depuis des années, le SEJS demande une clarification des emplois de CTS, en lien avec une carte des emplois « sport » au sein des services et établissements.

En maintenant l'ancrage territorial de ces personnels (en services ou établissements), nous sommes ouverts à toute discussion qui améliorerait l'action de ces personnels au sein du service public.

Ainsi, et dans des conditions à définir, une évolution des emplois « haut niveau » et « formation » au sein des établissements où, comme cela a pu être réalisé parfois, des CTS « interdisciplinaires » rattachés toutefois aux DRDJS seraient aussi des pistes à creuser.

Je souhaite, sur ces points, vous rencontrer, vous-même ou vos collaborateurs (Yann DROUET ou Julien NIZRI) afin d'approfondir cet échange.

***

La réunion du 14 janvier prévue avec M. DROUET devait permettre de donner suite à cette lettre, mais il n'y est pas venu … et l'OJ a été consacré principalement à la RGPP « où l'on verra après les municipales » … Pour les CTS, « on verra après les J.O. de Pékin ! », sans doute …

Affaires Professionnelles

Par Antoine DESCHAMPS, Conseiller de Tribunal administratif, ex . Inspecteur de la Jeunesse, des Sports et…des Loisirs

Quelques remarques juridiques sur l'évolution du BAFA et du BAFD

Tout change, même ce qui est le mieux affermi. Les modifications apportées récemment aux formations BAFA et BAFD peuvent apparaître très limitées, mais offrent quelques surprises en termes juridiques. Dans un domaine qui touche directement à l'inspection, et qui est sans doute numériquement le champ du plus grand nombre de décisions prises par les services, ces ambiguïtés ne sauraient être anodines.

En premier lieu, l'occasion n'a pas été saisie de clarifier certains points ou de procéder à une mise à jour.

Par exemple, le décret continue de viser bravement l'ordonnance de 1943, le décret de 1960, et même le décret du 8 février 1973 sur le BAFA et le BAFD, dont on apprend à l'article 14 qu'il a été applicable jusqu'au 1er septembre 1988 sans que ces dispositions transitoires ne soient abrogées en 2007. Craindrait-on d'avoir oublié un aspect qui demeurerait, ou veut-on faciliter le travail des historiens ?

Reconnaissons toutefois que le titre du décret s'est adapté : les brevets concerneront désormais les animateurs et directeurs d'accueils collectifs de mineurs (faut-il attendre un changement de l'intitulé des diplômes ?), même si l'article 11 a oublié de prévoir une équivalence avec les brevets de directeur et d'animateur de centres de vacances et de loisirs, qui risquent de se retrouver sans existence…

S'agissant des clarifications manquées, citons par exemple les durées des sessions, que l'arrêté fixe en « jours effectifs », ce que chaque direction régionale pourra interpréter à sa guise en l'absence de précision de la circulaire. Il est vrai que leur rôle est limité : l'article 11 de l'arrêté du 25 juin 2007 prévoit bien une déclaration des sessions un mois au préalable (mais pas de modification par la suite…), mais ne confère pas au DRDJS la possibilité de s'opposer à une session qui ne répondrait pas aux conditions réglementaires : la seule issue juridique semble être l'invalidation de la session.

Et encore faut-il interpréter en ce sens l'article 13 : si le DR « peut déclarer la session valide », c'est sans doute qu'il peut aussi la déclarer invalide. Mais s'il n'en fait rien, quel serait le sens de la décision implicite qui naîtrait au bout de deux mois ?

Le positionnement des différents acteurs est loin d'être clair de surcroît.

Les articles 12 et 25 de l'arrêté du 22 juin 2007 prévoient une appréciation du directeur de session théorique que le DDJS ou le DRJS « peut valider au vu de l'avis motivé du directeur de session ». Cela semble laisser une grande latitude à l'administration, par exemple pour ne pas valider une session qui aurait fait l'objet d'une inspection pour des motifs pédagogiques qui ne ressortiraient pas de l'avis du directeur de session portant sur un stagiaire déterminé. Mais les articles 13 et 26 indiquent le contraire pour les stages pratiques : si l'avis est favorable, l'administration valide, cet indicatif semblant être le signe d'une compétence liée, et donc rendant de fait totalement inutiles de tous les parapheurs de certificats de stage pratique à signer. Mais rassurez-vous : en cas d'avis défavorable, l'administration – c'est une des rares véritables nouveautés- peut soumettre la décision au jury.

Mais, là encore, les conséquences ont-elles été bien perçues ? En effet, si la décision est prise par l'administration, c'est une décision individuelle défavorable qui doit respecter une procédure contradictoire préalable à sa signature : il faut recevoir individuellement chacun des stagiaires après lui avoir écrit en recommandé, ce que la circulaire omet de préciser. A l'inverse, si le choix est fait de soumettre la décision au jury, il s'agit alors d'une appréciation de jury qui ne peut que difficilement être contestée au contentieux. Or, pour le BAFA, il ne semble pas que le jury puisse recevoir le candidat, puisque le texte mentionne « l'ensemble du dossier » et ne le prévoit explicitement que pour le BAFD. Dans un cas, il est obligatoire de recevoir le stagiaire en amont, dans l'autre c'est interdit…

Fort heureusement, les inspecteurs savent gérer, et les stagiaires n'engagent pas de contentieux… pour l'instant.

Affaires Corporatives

Problèmes indiciaires et indemnitaires

Le SEJS a réussi à obtenir une rencontre avec le cabinet de Mme BACHELOT, le 22 novembre 2007, pour évoquer l'ensemble des questions corporatives. Elle a été suivie de deux réunions techniques avec la DRHACG, les 18 décembre 2007 et 17 janvier 2008, d'une rencontre avec le directeur de cabinet, le 14 février ; une réunion est prévue le 19 mars avec le conseiller budgétaire, M. Julien NIZRI, pour examiner les propositions qui pourraient être retenues dans le cadre du PLF 2009.
Les comptes-rendus des réunions menées figurent ci-après.

Philippe CHAUSSIER remercie le Cabinet pour cette audience, bien qu'un peu tardive, demandée par les lettres du SEJS du 21 et du 27 septembre (indemnités des IJS ; gestion des personnels) ; il présente la délégation du SEJS. M. NIZRI l'invite à présenter également le SEJS ; il résume les informations orales et écrites déjà données à d'autres membres du Cabinet les 3 juillet et 2 août.

Le SEJS rappelle l'objet de ces lettres, en regrettant toutefois l'absence, au dernier moment, de M. MOUTOUH, Directeur de Cabinet de M. Bernard LAPORTE, Secrétaire d'Etat, pour évoquer certaines questions de gestion de personnel de sa compétence. M. NIZRI convient qu'une réunion avec M. MOUTOUH pourra être organisée ultérieurement avec ce dernier sur les points qui ne pourraient être traités en séance.

Le SEJS souhaite obtenir des réponses précises, communicables aux collègues, relatives :

- aux régimes indemnitaires des IJS, compte tenu des crédits inscrits au PLF 2008 ;
- à la reconnaissance de la pertinence de l'analyse du SEJS (déjà transmises de nombreuses fois oralement et par écrit au ministère) sur les autres questions indiciaires et indemnitaires, aboutissant à des orientations pour leur mise en cohérence et un calendrier de travail ;
- à la gestion des personnels (outils de répartition prévisionnelle des moyens, règles de gestion équitables quels que soient les corps d'origine, positionnement du corps des CTPS, recrutement, évaluation, formation initiale et continue).

Régimes indemnitaires

Le SEJS (Laurent de LAMARE) demande quelles sont les perspectives relatives aux indemnités de logement et de sujétion des IJS (non réévaluées depuis 2000), compte tenu de la provision budgétaire de 2008 (cf. p. 126 du PAP), qui permettrait de les revaloriser toutes deux.
Le DRHACG répond que seule la réévaluation de l'indemnité de sujétion est envisagée, un projet de texte réglementaire interministériel devant être cosigné fin 2007, pour une application dès 2008. L'augmentation pourrait être de l'ordre de 900 € annuels pour les IJS et 1.050 € pour les IPJS par rapport à la situation actuelle (ces indemnités seraient ainsi portées respectivement 5.400 € et 6450 €), les chiffres exacts et définitifs ne pouvant être communiqués qu'après accords du ministère chargé du budget et de la fonction publique. Il est possible qu'une information plus définitive puisse être donnée lors de la réunion des DR du 5 décembre.
Le DRHACG fait part de l'opposition du ministère chargé du budget à une réévaluation de l'indemnité de logement (jugée obsolète et peu justifiée), hors d'un cadre global de réexamen des régimes indiciaires et indemnitaires des IJS et chefs de services ou d'établissement.
Le SEJS rappelle que c'est justement ce réexamen global qu'il demande. Il souligne à cette occasion la diminution progressive et importante de la concession de logement par utilité de service (CLUS). S'agissant de l'indemnité de logement (maintenant assujettie à cotisations sociales), le SEJS rappelle qu'il n'est pas hostile à sa transformation par création d'une indemnité de responsabilité, objet d'un mandat de congrès (l'ensemble des personnels techniques et pédagogiques et d'inspection bénéficiant d'une indemnité compensatrice de leurs sujétions ; les personnels d'encadrement, statutaires ou fonctionnels, bénéficiant d'une indemnité de responsabilité).

Cohérence des régimes indiciaires et indemnitaires

Après rappel de quelques exemples d'incohérences (les indemnités de certains personnels encadrées étant supérieures à celles des personnels d'encadrement ; les indemnités de fonction de chefs de service de troisième catégorie étant supérieures à celles de deuxième ; etc.) et de quelques tentatives d'amélioration partielles, ne supprimant pas ces incohérences (mise en place d'une NBI « Prada » pour seulement certains chefs de service), le Cabinet et l'Administration reconnaissent partager globalement l'analyse du SESJ et se déclarent d'accord pour procéder à un examen d'ensemble afin de proposer les améliorations nécessaires dans le cadre du PLF 2009.
Le Cabinet reconnaît qu'une sortie « par le haut » de ces incohérences est souhaitable, sans que cela soit d'un coût conséquent. Il se déclare partisan d'un tel travail de mise à plat et d'élaboration de propositions qui doivent se mener avec l'administration, sous sa supervision, au premier trimestre 2008, pour intégration dans le PAP 2009, et l'élaboration du budget triennal 2009-2011. Il est favorable à un point d'étape avec lui vers fin janvier 2008. Il est convenu que le SEJS rencontrera rapidement, dès décembre 2007, la DRHACG à ce sujet.

Gestion des personnels

Le SEJS (Michel CHAUVEAU) rappelle le contenu de la lettre du 27 septembre. Plus que jamais sont nécessaires, dans le cadre d'une réduction (que nous déplorons) des moyens de l'Etat, y compris dans le contexte de la LOLF, des outils clairs et transparents de répartition des moyens des services et établissement, notamment de leurs moyens en personnel. Ces outils doivent être fondés sur les missions des agents et des services, en prenant en considération, de manière objective, les contextes de leur travail. Les engagements donnés pour la création de ces nouveaux outils (car il y en a eu dans le passé, mais ils ont été abandonnés) n'ont pas été tenus.
Le Cabinet reconnaît la pertinence et la nécessité de ces outils, mais considère qu'ils doivent être maintenant une conséquence des travaux menés sur la révision générale des politiques publiques (RGPP). Le SEJS en convient, et considère que les délais (proposition finales RGPP au premier trimestre ou semestre 2008) sont acceptables. Il souhaite que la RGPP ne soit pas détournée en un simple exercice comptable de réduction des moyens, risque réel actuellement, mais aboutisse à une affirmation claire des missions actuelles de l'Etat, de ses services et de ses agents, et que de tels outils en soient déclinés.

Etaient présents :
Julien NIZRI, Conseiller technique (budget et administration générale)
Luc PETREQUIN, Conseiller technique pour les relations institutionnelles
Hervé CANNEVA, Directeur des ressources humaines, de l'administration et de la coordination générale (DRHACG)

Philippe CHAUSSIER, Secrétaire général du SEJS
Martine CHARRIER, Secrétaire générale adjointe du SEJS
Laurent de LAMARE, Secrétaire national du SEJS (affaires corporatives)
Michel CHAUVEAU, Secrétaire national (vie syndicale & communication), permanent du SEJS.

Il rappelle à cette occasion sa demande de rencontre avec le Préfet RITTER, président de la commission d'audit RGPP pour le MSJS, datant de plus d'un mois mais n'ayant toujours pas fait l'objet de réponse. M. NIZRI s'engage à ce qu'une date prochaine soit fixée.
Faute de temps, M. NIZRI ayant une autre réunion à 15h, les autres questions de gestion de personnels, nécessitant d'ailleurs la présence du Directeur de Cabinet, ne sont pas traitées. M. NIZRI s'engage à favoriser une nouvelle réunion sur ces sujets avec la présence de M. MOUTOUH.

Questions diverses
Malgré l'envoi par courriel au Cabinet et à l'administration (directeurs, sous-directeurs et chefs de bureau) de la revue syndicale du SEJS, début octobre, certains destinataires ne l'ont pas reçue. Le SEJS (Michel CHAUVEAU) fera un nouvel envoi, avec le n° suivant.
S'agissant du dialogue social, il rappelle au cabinet l'absence de réponse à ce jour de la Ministre et du Secrétaire d'Etat aux demandes de rencontre de la fédération UNSA-éducation. Il fait l'hypothèse qu'un malentendu est à l'origine de rencontres de certains des syndicats de la fédération avant elle avec Mme BACHELOT et M. LAPORTE et suggère que le Cabinet, sans attendre un nouvel appel de la fédération, lui propose une rencontre avant le prochain CTPM.

Conclusion
Bien que courte et tardive par rapport aux demandes initiales, cette rencontre, qui s'est déroulée dans un excellent climat de dialogue, a été positive par rapport aux objectifs du SEJS, et au regard de la précision des réponses qui pouvait être obtenue à ce jour.
Le SEJS pourra se considérer comme satisfait si une suite également positive est réellement donnée aux orientations de séances aux points 2 et 3, dans des délais raisonnables.

Laurent de LAMARE,
Secrétaine National
Chargé des affaires
corporatives

Compte-rendu de la réunion du 18 décembre 2007

Présents: Hervé CANNEVA (DRHACG), Daniel WATRIN, Geneviève BIER, Christophe CALCAGNI ; Laurent de LAMARE, Isabelle BECU-SALAÜN et Michel CHAUVEAU

Cette réunion fait suite à celle tenue avec le cabinet le 22 novembre 2007. Il y avait été convenu qu'un échange aurait lieu sur l'ensemble des questions corporatives entre l'administration et le SEJS. Puis, après une nouvelle rencontre avec le cabinet, prévue fin janvier 2008, ce dernier arrêterait ce qu'il retiendrait dans les propositions à inscrire au PLF 2009.

A la demande de l'Administration, cette réunion est précédée par une CAP de titularisation, pour Hélène LEBORGNE, qui avait commencé son stage après ses collègues. Sa titularisation est proposée à l'unanimité.

Préalablement, le DRHACG évoque le ratio promu/promouvable, qui est négocié chaque année avec le contrôle budgétaire et comptable. Il considère qu'il faut prioritairement essayer de préserver le ratio de promotion des IJS de 2ème classe en 1ére. Les questions de pyramide des âges (à peu près équivalente pour les collègues de ces deux classes), de mobilité statutaire, d'évaluation (*via* un référentiel professionnel, dont la demande d'élaboration est rappelée) et d'organisation de concours de recrutement sont également évoquées.

En introduction à la réunion, le DRHACG indique que cette réunion se tient en faisant abstraction des conséquences éventuelles de la révision générale des politiques publiques (RGPP), actuellement en cours, dont on ne peut connaître les conséquences en matière de gestion des personnels.
Il se dit non satisfait de la situation indiciaire et indemnitaire actuelle (laissée par son prédécesseur) relative aux emplois de direction. Il considère qu'il y a intérêt à mieux distinguer le régime des emplois de direction du dispositif indemnitaire applicables au corps des IJS. C'est pour lui un axe de travail.

L'accès de tous les DR à la hors échelle B lui paraît une piste de travail acceptable et il n'est pas opposé à la mise en place d'une grille indiciaire pour les chefs d'établissements (qui disposent d'une bonification indiciaire appliquée à leur grade). Il est favorable à une revalorisation de l'indemnité de fonction pour les chefs des services déconcentrés et la mise en place d'une indemnité de « performance », conformément aux orientations gouvernementales.

S'agissant du corps des IJS, la situation indiciaire ne nécessite apparemment pas de réexamen ; s'agissant de l'indemnité de sujétion, qui doit être revalorisée en 2008, on pourrait éventuellement envisager un éventail de modulation plus large que les 80 % à 120 % du taux actuel, par exemple de 70 % à 140 % ; il n'est pas opposé à la création d'une indemnité spécifique de responsabilité, comme le demande le SEJS. Le terme pourrait ne pas être approprié (la direction de la fonction publique le réservant plutôt à l'encadrement supérieur). Toutefois, elle se substituerait à l'indemnité de logement, pour laquelle la direction du budget manifeste une nette hostilité.

Le SEJS apprécie ces orientations et les axes de travail proposés. Il souhaite que des décisions positives suivent rapidement. Certes, le contexte de la RGPP sera à prendre en compte, mais également celui de la nouvelle organisation ministérielle, les collègues des DRASS et des DASS bénéficiant, à responsabilités comparables, d'un régime indemnitaire beaucoup plus favorable, et récemment revalorisé. Les emplois d'Inspecteurs Généraux JS ont également été revalorisés, comme certains emplois de l'INSEP. Plus généralement, il faut resituer les IJS par rapport aux métiers comparables dans la fonction publique.

En interne il convient également de bien positionner respectivement les corps ; le SEJS rappelle sa demande d'être associé au travail en cours relatif aux CTPS (missions, positionnement institutionnel, référentiel professionnel et concours).

Le SEJS rappelle également qu'il faut prendre en considération dans cette réflexion globale certaines questions annexes, comme les concessions de logement pour utilité de service (CLUS) des chefs de service déconcentré, dont l'intérêt s'est trouvé progressivement très amoindri, la redevance passant progressivement, voire insidieusement, de 25 % à 75 % du loyer. Une des raisons en est la relative imprécision des définitions des indemnités, et de leurs justifications, ce qui conduit à des interprétations défavorables et parfois divergentes des services des domaines. Dans l'avenir, il conviendra de mieux définir ces régimes indemnitaires.

Plus immédiatement et concrètement, le SEJS rappelle la nécessité de publier rapidement l'arrêté de mise en place de l'indemnité de sujétions des IJS et des IPJS (dont il est prévu une revalorisation de l'ordre de 20 %) ; la DRHACG indique que la direction de la fonction publique a été saisie en octobre et n'a pas manifesté d'opposition sur les taux proposés.

Le SEJS insiste sur l'urgence de cette publication, dans le contexte actuel (cf. instruction du 29 novembre de la DRHACG relative à la mise en place du titre 2 en 2008). Le SEJS s'interroge en effet sur une éventuelle diminution des indemnités 2007, voire 2008 (à structure constante), vu les mesures de rachat des jours de congés et de RTT. Il indique qu'il fera vraisemblablement une enquête auprès des collègues à ce sujet.

S'agissant de l'indemnité de fonction des DDJS, le SEJS suggère qu'elle soit alignée sur celle des IPJS, cela étant lié également à l'ouverture de ces emplois à d'autres corps.

S'agissant de l'indemnité de responsabilité, compte tenu de la réticence sémantique de la direction de la fonction publique, et de la nécessité de mieux les définir, le SEJS propose qu'on la nomme « indemnité de responsabilité d'encadrement », car il s'agit bien de prendre en compte cette responsabilité statutaire, inscrite dans l'article 3 du décret du 12 juillet 2007, responsabilité spécifique à ce corps comparativement aux autres de catégorie A au ministère chargé de la Jeunesse et des Sports. Le SEJS précise que, hormis éventuellement quelques cas en administration centrale (où ils bénéficient par ailleurs d'un régime indemnitaire spécifique), pour des emplois de type chargé de missions, par exemple, les IJS ont tous des responsabilités d'encadrement. Il ne s'agirait pas d'une « récompense », mais de la prise en compte d'une responsabilité réelle, le montant de cette indemnité pouvant néanmoins être modulée, comme le propose l'administration, sous réserve que ce soit dans des limites raisonnables, en fonction, éventuellement, d'un référentiel mettant en évidence les principaux types de responsabilités assurées.

Le SEJS évoque par ailleurs d'autres orientations, correspondant à ses mandats de congrès (déjà détaillées dans les derniers numéros de SEJS*Info*). Il est nécessaire de « fluidifier » la gestion du corps, vers l'échelon spécial, par exemple en passant, à termes, à un corps à trois grades (en transformant l'échelon spécial en troisième grade).

S'agissant des chefs de service déconcentré, le SEJS rappelle son souhait de voir la grille indiciaire des DRDJS culminer à la hors échelle B (HEB) pour tous, et certains à Bbis (cf. la revalorisation récente des IGJS), celle des DRA et des DD à A pour tous, et certains à B. Il faut revoir le classement des services, notamment en alignant celui des DRA sur celui des DR, et en positionnant les DDJS des DOM comme des DR.

S'agissant de la NBI « Prada » (prévue pour l'encadrement supérieur), la situation des chefs de service déconcentré de la Jeunesse et des Sports doit être la même que celle des autres chefs de service de l'Etat.

Le SEJS rappelle qu'il ne serait pas choqué de voir les indemnités des Directeurs déconnectées de celles des IJS, l'indemnité de fonction étant fixe.

Le DRHACG quitte la réunion (après une bonne heure d'échange), et en laisse la présidence à son adjoint, Daniel WATRIN, pour évoquer d'autres points encore en suspens et la conclure.

Ce dernier évoque la notion d'indemnité de « performance » et indique que la direction du budget tend à ne plus vouloir considérer les établissements du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports comme des « opérateurs publics », au sens de la LOLF. La liste de ces opérateurs devrait être revue au 1er semestre 2008.

Il accepte le principe de revoir les conditions de mise en œuvre de la CLUS.Le SEJS évoque l'idée d'une création d'une grille indiciaire spécifique pour les directeurs d'établissement (culminant en HEB) et pour les directeurs adjoints (culminant en HEA), une grille indiciaire pouvant permettre de progresser plus vite que dans le grade.

La DRHACG indique que la direction de la fonction publique pourrait s'y montrer favorable, à condition, bien évidemment, de supprimer la bonification indiciaire (BI) actuelle (respectivement de 108 et de 58 points d'indice pour les directeurs et les adjoints). Il demande à ses services de préparer une simulation d'une telle grille et se montre favorable à un « toilettage » du classement des services et établissements.

Le SEJS rappelle la méthodologie de travail et le calendrier convenu avec le cabinet lors de la réunion du 22 novembre ; il insiste pour qu'une réunion de finalisation de ces orientations ait lieu avec l'administration en janvier. La date en est fixée au 17 janvier ; l'administration s'engage à faire un compte-rendu de la présente réunion. Le SEJS indique qu'il en fera également un et le lui adressera.

Compte-rendu de la réunion du 17 janvier 2008

Cette réunion fait suite à celles tenues avec le cabinet le 22 novembre 2007 et la DRHACG le 18 décembre 2007 (les comptes-rendus en ont été diffusés). Elle a vocation à préparer un nouvel entretien avec le cabinet pour arrêter les propositions de revalorisation qui pourraient être proposées dans le cadre de la préparation du projet de lois de finances (PLF) 2009.

Gestion des indemnités de sujétion 2008

En préalable, le SEJS interroge l'administration sur le sens de son instruction DRHACG A3 n° 20130 du 29 novembre 20, relative à la mise en place du titre 2 en 2008, pour ce qui est son paragraphe relatif à la gestion des indemnités « *En ce qui concerne le versement des primes et indemnités, je tiens à vous rappeler la nécessité d'un cadrage national de la politique indemnitaire. En conséquence, dans l'attente d'une évaluation des taux pratiqués par l'ensemble des services déconcentrés, vous veillerez à la mensualisation, à compter du 1er janvier 2008, des primes et indemnités sur la base de 100 % du taux moyen pour les corps propres …* ».

Le SEJS en souligne les conséquences, apparemment non imaginées par l'administration. Certains collègues (pour qui leur supérieur hiérarchique avait arrêté un taux annuel 2007 supérieur) vont ainsi voir leur bulletin de salaire diminué, d'autres, l'inverse (quand leur supérieur hiérarchique avait arrêté un taux annuel 2007 inférieur), ce qui est assez absurde.

Sans donner de réponse sur les modalités de ce « cadrage national » ultérieur et les modalités de « l'évaluation des taux pratiqués », ni sur la masse budgétaire négociée à ce titre avec la direction du budget dans le cadre de la LOLF et du PLF 2008 (masse qui était antérieurement connue des chefs de service et supérieure au ratio de 100 % par agent), Francine GEINDREAU-VIDAL, chef du bureau A3, indique que le message signifiait était que le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) devait veiller à ce que ce taux soit en moyenne et collectivement de 100 %, et non individuellement.

Le SEJS indique que ce n'est pas le sens littéral du message, et qu'il n'a pas été compris ainsi par plusieurs RBOP, nonobstant ceux qui n'ont pas voulu modifier le taux individuel de mensualisation 2007.
Le SEJS rappelle qu'il a lancé une enquête à ce sujet auprès des collègues, et qu'il leur en communiquera début février les résultats. Il souhaite que l'administration trouve d'ici cette date une solution à ce problème, résultant apparemment d'un malentendu. Il la recontactera (avant) et souhaite que le message qu'il adressera aux collègues puisse être « en phase » avec celui de l'administration.

C. CALCAGNI précise par ailleurs que la direction de la Fonction Publique a donné son accord définitif sur la proposition de revalorisation des taux des indemnités de sujétion 2008 des IJS et IPJS. L'arrêté correspondant devrait pouvoir être publié au plus tard fin février.

***

Gestion des ressources humaines (GRH) et révision générale des politiques publiques (RGPP)

D. WATRIN évoque la RGPP. Il indique que le directeur de cabinet de Mme BACHELOT a fait savoir qu'une communication sur les orientations du rapport d'audit (rendu le 15) pourrait avoir lieu à partir du 25 janvier. Il existerait toutefois des quasi certitudes sur la RGPP transversale et sur l'organisation départementale, sauf, éventuellement, en région parisienne. Le processus de répartition des ETPT va se mettre en place très rapidement ; une des tendances du ministère de l'intérieur tend à ne pas (envisager de) « vider la substance départementale ». Les premières discussions budgétaires pour

Présents pour l'administration : Daniel WATRIN (adjoint au DRHACG), Geneviève BIER (chef du bureau A5), Christophe CALCAGNI (bureau A5), et Francine GEINDREAU-VIDAL (chef du bureau A3) pour le premier point de la réunion.

Présents pour le SEJS : Laurent de LAMARE (SN affaires corporatives), Isabelle BECU-SALAÜN (SN affaires professionnelles) et Michel CHAUVEAU (SN vie syndicale et communication).

2009 commenceront le 4 février et s'inscriront dans la perspective d'un budget pluriannuel.

Conséquences de deux ordres : un réseau à géométrie variable et une gestion des personnels de niveau départemental qui va échapper à l'administration centrale. « *On voit à peu près comment gérer cela pour les personnels administratifs, beaucoup plus difficilement pour les autres* » indique D. WATRIN.

Le SEJS fait état de certaines informations qu'il a pu obtenir la veille auprès du préfet RITTER, et de ses orientations. Un croisement d'un mode d'organisation vertical (ministériel et régional) et transversal (départemental) est inapplicable, selon lui, pour le secteur « Jeunesse et Sports » ; il faut administrativement regrouper les moyens « JS » au niveau régional, ce qui n'interdit pas les interventions au niveau local et départemental (de type transposition de l'ancienne organisation de certaines DDJS avec des conseillers de secteur par arrondissement), ni le maintien de certaines structures à ce niveau ; une attention particulière est à apporter à l'avenir de carrière du personnel d'encadrement actuel, dont les postes vont se raréfier.

A l'instar de l'administration centrale qui s'est déjà dotée de nouveaux postes d'IG, nonobstant les mesures gouvernementales relatives aux postes d'experts ou de directeurs de projets, il faut travailler selon trois pistes principales :

- Créer des postes de DRA chargés des différents départements de la région (et/ou des responsabilités thématiques pour ces DRA).
- Favoriser l'accès à des fonctions de « chef de pôle » dans les départements pour les chefs de service (et adjoints) actuels.
- Offrir de nouvelles perspectives de carrière aux IJS, qui voient se fermer brusquement un déroulement de carrière potentiel qui a justifié pour la plupart d'entre eux leur engagement dans cette voie.

D. WATRIN indique l'existence d'un projet de loi devant donner aux administrations la « boîte à outils » permettant d'aider à la résolution de ces problèmes. Il évoque le groupe de travail transversal de L. SILICANI, reprenant d'anciennes orientations visant à la suppression des corps et la création de catégories d'emploi. L'usage du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) est également évoqué.

Mobilité statutaire et parcours professionnel

Le SEJS précise sa position sur ce point, dont les nuances ont été mal comprises par l'administration lors de la réunion précédente. Le SEJS est attaché à la fluidité entre classes, et à l'intérêt de construire des parcours professionnels et promotionnels. Il reste par ailleurs vigilant sur les risques de modifications statutaires dans le contexte actuel. Il souligne que certains collègues « bloqués » en 2ème classe sont issus du concours interne, et ont déjà effectué un réel parcours professionnel diversifié avant de devenir IJS, parfois au sein même du ministère. Par ailleurs, l'interprétation actuelle des dispositions réglementaires est actuellement restrictive, car limité à la notion de mobilité géographique, sans inclure la mobilité professionnelle (des exemples sont fournis). Cela a une incidence sur l'effectif remplissant les conditions de promotion et le calcul du ratio promus/promouvables.

L'administration (sans engagement, toutefois) accepte de réfléchir aux modalités d'application du décret en vigueur [après la réunion, il est convenu de la mise en place d'un groupe de travail spécifique sur ce sujet ; cela va dans le sens des orientations du BN du 4 décembre, demandant un approfondissement de la question].

Perspectives d'évolutions statutaires et indemnitaires

Il est procédé à un échange sur la base du tableau récapitulatif des diverses orientations évoquées lors de la réunion précédente, du 18 décembre (cf. son CR), tableau remis en séance par la DRHACG.
Ce tableau présente chaque mesure, les avis du SEJS et ceux de l'administration. Une fois actualisé, il a vocation à servir de base à l'entretien prévu avec le cabinet, entretien qui sera demandé parallèlement par l'administration et le SEJS.

Le SEJS précise certains points et demande des reformulations plus précises et/ou plus exactes. Il est convenu qu'il enverra rapidement à l'administration des propositions de reformulation. Il est convenu de revoir également la structure de ce tableau, en commençant par les mesures relatives au corps des IJS (en valorisant d'abord la transformation de l'indemnité de logement en une indemnité de « responsabilité d'encadrement »), puis par celles relatives aux emplois de direction. Il est noté que ces dernières peuvent être plus spécialement affectées par les effets de la RGPP.

Pouvoir d'achat

L'administration évoque les mesures gouvernementales relatives au pouvoir d'achat [cf. la lettre du 19 décembre 2007 de MM. WOERTH et SANTINI, dont une copie a été adressée aux collègues le 17 janvier 2008]. Le SEJS souligne en effet que certains IJS sont concernés, tant en début qu'en fin de carrière, d'autant plus que ces derniers sont exclus du bénéfice des indemnités de fin de grade, du fait de l'indice terminal du corps. L'administration va procéder à un recensement ; ce point pourra être évoqué avec le SEJS lors d'une réunion ultérieure.

Gestion des personnels

Le SEJS attire l'attention de l'administration (qui va recevoir un courrier à ce sujet) sur « l'incident révélateur » de l'instruction n° 07-166 du 20 décembre dernier relatives à deux vacances de poste présentés comme requérant « un haut niveau d'expertise » et ciblés de manière trop exclusive pour un corps en particulier. Il rappelle ses demandes réitérées de rencontre avec le directeur du cabinet et le directeur de l'administration sur les règles de gestion des personnels (qui doivent être équitables et cohérentes en fonction des missions statutaires des agents), réunion à tenir en tout état de cause avant la prochaine CAP de mutation. Il rappelle également sa demande (lettre du 20 novembre, notamment) d'être associé à l'élaboration du référentiel professionnel des CTPS, demande ayant obtenu un accord verbal du DRHACG, sans suite jusqu'à présent.

Amélioration du dialogue social

D. WATRIN indique qu'il vient de nommer M. Dominique INIZAN comme chargé de mission auprès de lui pour entretenir un dialogue plus régulier et de proximité avec les syndicats, en liaison également avec la hiérarchie et les bureaux gestionnaires. Outre cette décision, un calendrier régulier de rencontre sera élaboré, avec sans doute un tableau de bord public de l'état d'avancement des travaux. Le SEJS fait part de son approbation de cette volonté d'amélioration du dialogue social, et considère que ces modalités, pour certaines demandées depuis longtemps, pourront y contribuer.

***

Gestion des indemnités de sujétion des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Nature du problème

La diffusion par certains responsables de budgets opérationnels de programme (RBOP) de dispositions régionales d'application de l'instruction DRHACG A3 n° 20130 du 29 novembre 2007 relative au titre 2 a généré quelques inquiétudes de la part d'inspecteurs de la jeunesse et des sports quant au montant des indemnités de sujétions qui leur seraient versées en 2008.

Ils en ont avisé le niveau national du syndicat de l'encadrement de la jeunesse et des sports (SEJS), dans quelques cas par l'intermédiaire de leur délégué régional SEJS.

L'instruction visée indique en effet, en page 2 : « *En ce qui concerne le versement des primes et indemnités, je tiens à vous rappeler* ***la nécessité d'un cadrage national de la politique indemnitaire. En conséquence, dans l'attente*** *d'une évaluation des taux pratiqués par l'ensemble des services déconcentrés,* ***vous veillerez à la mensualisation, à compter du 1er janvier 2008, des primes et indemnités sur la base de 100 % du taux moyen pour les corps propres*** *…* ».

Ces collègues ont craint, à juste titre, que leur salaire mensuel puisse être diminué en janvier 2008 par rapport aux mois antérieurs, quand ils bénéficiaient en 2007 d'une indemnité de sujétions supérieure au taux moyen et qu'elle était régulièrement mensualisée.

Le SEJS s'est enquis, auprès de plusieurs RBOP, de leur lecture de cette instruction et de leurs intentions. Certains considéraient qu'il leur était demandé explicitement par l'administration centrale de pratiquer un taux **individuel** initial de 100 % du taux moyen, pour tous, à partir de janvier, et avaient données des instructions régionales d'application en ce sens.
On note qu'une telle directive a également pour effet d'augmenter ceux pour qui un taux de 80 % avait été décidé par le supérieur hiérarchique concerné, ce qui est plutôt absurde. La perspective de rattrapage ultérieur à la baisse est d'autant plus délicate …
Par ailleurs cette instruction était bien malencontreuse dans un contexte annoncé de revalorisation du taux moyen de ces indemnités en 2008 …

Le SEJS a attiré l'attention de l'administration sur ce point lors de la réunion qu'il a eu avec elle le 18 décembre 2007. Mention du problème a également été faite lors du CTPM du 20 décembre. Les comptes-rendus de ces réunions ont été diffusés aux collègues syndiqués au SEJS peu après.

Faute de réponse précise de l'administration sur ce sujet, le SEJS a, de nouveau, évoqué ce point lors de la réunion du 17 janvier. Le compte-rendu a été adressé aux collègues syndiqués au SEJS le 21 janvier. Sa teneur sur ce sujet est reprise ci-après.

Eléments de réponse donnée par l'administration le 17 janvier

La responsable du bureau A3 a indiqué en séance que le message voulait signifier que le RBOP devait veiller à ce que ce taux soit <u>en moyenne</u> et collectivement de 100 %, et non individuellement.

Elle n'a pas donné de réponse ni sur les modalités de ce « cadrage national » ultérieur, ni sur celles de « l'évaluation des taux pratiqués », hormis le fait qu'il en serait question lors des réunions de « dialogue de gestion » avec les RBOP.

Les représentants du SEJS ont indiqué que ce n'était pas le sens littéral du message, et qu'il n'avait pas été compris ainsi par plusieurs RBOP. Ils ont rappelé que le SEJS avait lancé une enquête à ce sujet auprès des collègues, et qu'il leur en communiquerait début février les résultats.

Les représentants du SEJS ont souhaité que l'administration trouve d'ici cette date une solution à ce problème, résultant apparemment d'un malentendu. Ils ont indiqué qu'ils la recontacteraient avant l'envoi de ce message et ont souhaité que ce dernier puisse être « en phase » avec celui que l'administration pourrait adresser elle-même pour dissiper ce malentendu.

Ils ont par ailleurs rappelé qu'il était dommage que n'ait pas été communiqué le montant de la masse budgétaire négociée au titre des indemnités de sujétions avec la direction du budget dans le cadre de la LOLF et du PLF 2008 (masse qui était antérieurement connue des chefs de service et supérieure au ratio de 100 % par agent, de l'ordre de 110 %). La « lisibilité » du titre 2 est insuffisante pour les gestionnaires. Même si les crédits sont « fongibles » au sein de ce titre, il est dommage que ses principes de constructions ne soient pas connus des RBOP, et qu'il n'y ait pas eu « traçabilité des crédits » entre le dernier budget voté selon l'ordonnance de 1959 et le premier selon la LOLF.

Le bureau A5 a précisé par ailleurs que la direction de la Fonction Publique avait donné son accord définitif sur la proposition de revalorisation des taux des indemnités de sujétion 2008 des IJS et IPJS. L'arrêté correspondant devrait pouvoir être publié au plus tard fin février.

Résultats de l'enquête lancée par le SEJS

Le SEJS remercie les collègues, de l'ordre de 90, qui lui ont fait parvenir les renseignements demandés, soit via le délégué régional du SEJS (ce qui était préconisé, ne serait-ce que pour préserver les anonymats au niveau global), soit individuellement.

Données générales

Sans être exhaustive, les résultats de l'enquête sont significatifs, au plan statistique. Bien évidemment, comme l'engagement en a été pris, il n'y aura pas de communication publique d'éléments individuels.
Il ressort de cette enquête les points suivants (uniquement sur la gestion des indemnités de sujétions, ce qui était demandé, à l'exclusion de remarques sur d'autres sujets connexes, parfois évoqués) :

- **En moyenne**, les taux perçus par les collègues ces dernières années sont supérieurs au taux moyen de 100 %, ce qui est normal compte tenu de l'enveloppe déléguée à ce titre et clairement identifiée jusqu'en 2005 inclus, avant la mise en œuvre de la LOLF. Depuis, les gestionnaires ont réservé une enveloppe à peu près équivalente sur leur BOP.
- **Dans certains cas**, limités toutefois, on peut observer de légères baisses 2007/2006, compte tenu, apparemment, des contraintes auxquelles ont été soumis les gestionnaires du titre 2.
- **La modulation** individuelle du montant des indemnités, prévue réglementairement, est peu utilisée pour un même agent, ce qui, là aussi, est normal ; sauf cas particulier le plan de charge en volume d'un agent est rarement modifié profondément d'une année à l'autre ; il conserve donc globalement les mêmes sujétions et, par voie de conséquence, le même montant d'indemnités de sujétions.
- **La modulation** du montant des indemnités entre agents est un peu plus fréquente, ce qui pourrait se comprendre s'il y a des différences, objectivement prises en compte, entre les sujétions réelles des uns et des autres.

Ce qui pose ou peut poser problème

- La prise en considération de remarques de quelques collègues permet de **s'interroger sur le sens donné** par certains supérieurs hiérarchiques sur ces indemnités destinées à compenser financièrement certaines **sujétions**. A l'évidence, dans quelques cas, la modulation individuelle de ces indemnités constitue une gratification financière fondée sur une appréciation hiérarchique du **mérite** de l'agent et/ou de son investissement dans le travail, ce qui peut d'ailleurs être corrélé avec les sujétions réelles, mais ce n'est pas toujours explicité, ce qui est regrettable. En anticipant sur des orientations gouvernementales, certains en font déjà une forme d'indemnité liée à la performance …
- Cette relative fusion (ou confusion) sur le sens de cette indemnité **pose surtout problème au sein d'un même service, ou au sein d'une même région**, quand il y a des différences sensibles entre agents, **et que les critères d'attributions ne sont ni connus, ni explicites**. L'enquête lancée par le SEJS a au moins eu le mérite de mettre en évidence ces distorsions.

Recommandations du SEJS

Pour ce qui est de la gestion déconcentrée de ces indemnités, le SEJS recommande à certains RBOP une plus grande transparence dans la définition et la mise en œuvre des critères de modulation de la gestion de ces indemnités, ce que les délégués régionaux du syndicat leur demanderont vraisemblablement, si ce n'est déjà fait. Il importe à ce titre de préciser notamment qui est le décideur réel du montant de ces indemnités (le RBOP reprenant automatiquement à

son compte la proposition du supérieur hiérarchique direct ou la modulant, le cas échéant).

Fidèle à ses engagements, le SEJS a également demandé à la DRHACG, le 30 janvier 2008, ses intentions quant à la diffusion d'un message complémentaire à son instruction du 29 novembre, ayant générée une compréhension différente de ce qu'elle avait imaginé.

A cette date, l'administration centrale n'envisage pas de message complémentaire, et ne manifeste pas de sensibilité particulière à ce que des collègues aient pu voir leur rémunération mensuelle de janvier diminuée.

Elle se contente de confirmer, oralement, ses propos tenus le 17 janvier. Le message relatif ***à la mensualisation, à compter du 1er janvier 2008, des primes et indemnités sur la base de 100 % du taux moyen pour les corps propres*** était un message collectif, et non individuel.

Le SEJS regrette cette attitude, comme cette occasion manquée de coopération et de message commun. C'est donc seul qu'il invite les RBOP, dès à présent, avec effet pour la rémunération de février 2008, à ajuster ce montant sur la base de leur décision d'attribution 2007, de préférence mensualisée (à défaut, il leur est demandé de préciser aux agents le calendrier et les modalités de versement).

Bien évidemment, dès que les nouveaux taux moyens de 2008 auront fait l'objet de publication de l'arrêté de revalorisation prévu (vraisemblablement fin février 2008), soit 5.400 € pour les IJS (au lieu de 4.498 € actuellement) et 6.450 € pour les IPJS (au lieu de 5.363 € actuellement), revalorisation pour laquelle le SEJS, apparemment seul, n'a pas cessé de se battre, cette mensualisation individuelle devra être modifiée en conséquence.

(Cet article a fait l'objet d'un message courriel diffusé à tous les collègues, syndiqués ou non, le 31 janvier 2008)

***

Affaires Corporatives

GESTION des PERSONNELS - Compte-rendu de la réunion du 14 février 2008

Etaient présents pour le MSJS : Hugues MOUTOUH, directeur de cabinet, Julien NIZRI, conseiller budgétaire, Hervé CANNEVA, directeur des ressources humaines, de l'administration et de la coordination générale (DRHACG), Dominique INIZAN (chargé de mission – DRHACG).

Etaient présents pour le SEJS : Philippe CHAUSSIER secrétaire général, Yannick BARILLET délégué de la section des directeurs régionaux, Michel CHAUVEAU, secrétaire national, Mathias LAMARQUE, délégué de la section des directeurs d'établissements, et Eric LEDOS, membre du BN.

Seule la partie de cette réunion relative à la gestion des personnels est présentée ici ; celle qui concerne la RGPP figure dans SEJS*Info* n° 8

Le SEJS avait demandé à plusieurs reprises une réunion avec le directeur de cabinet sur la gestion des ressources humaines ; depuis l'actualité a fait que d'autres sujets importants se sont greffés, ce qui a amené le SEJS à proposer par lettre du 8 février à M. MOUTOUH un ordre du jour rappelé ci-après (extraits) :

1 - Gestion des ressources humaines (cf. lettres SEJS du 27 septembre 2007, qui fixe le cadre général du débat, complétées par celles du 20 novembre 2007 et du 15 janvier, sur les CTPS, et du 29 janvier 2008 sur le mouvement des personnels d'inspection). L'absence de concours d'IJS en 2007 et 2008, comme la répartition des postes au concours 2008 des CTS, pourront être également évoqués.

2 - Révision générale des politiques publiques - RGPP (cf. analyses et propositions du SEJS du 23 décembre, lettre de demande d'audience à Mme la Ministre du 21 janvier 2008, et les documents joints à l'envoi courriel du 7 février, comprenant la nouvelle consultation des membres du SEJS).

3 - Hygiène et sécurité (cf. la lettre co-signée SEJS et UNSA-éducation du 26 octobre sur le problème de l'amiante, qui n'a pas fait l'objet de réponse en CHS du 17 décembre, et pas plus jusqu'à présent).

4 - Modalités de l'organisation du dialogue social et gestion des CTS (cf., notamment, lettre SEJS du 18 décembre 2007).

5 - Formation et certification (cf. réflexions et propositions de janvier 2008, transmises à M. BERTSCH). Comme suite à l'entretien accordé le 11 janvier, le SEJS lui a adressé des propositions complémentaires afin d'en débattre le 15 février avec lui. Une réunion spécifique étant prévu avec lui le lendemain, le SEJS propose donc de ne pas traiter dans le détail ce sujet, sauf à en évoquer les grandes orientations, si le cabinet le souhaite.

Par ailleurs M. NIZRI, Conseiller budgétaire, a représenté le directeur de cabinet lors d'une réunion tenue le 22 novembre 2007 sur les <u>questions indiciaires et indemnitaires</u> des personnels d'inspection et d'encadrement. Il a été convenu de se revoir en début d'année 2008 sur ces sujets, afin que puisse être arrêté arrêter ce qui pourrait être retenu dans les propositions à faire au titre du PLF 2009. Le travail préparatoire mené avec la DRHACG, dans des conditions que le SEJS a estimé très satisfaisantes (cf. lettre du 21 janvier 2008), paraît pouvoir permettre de tenir maintenant cette réunion. Toutefois, afin de ne pas alourdir un ordre du jour déjà très chargé, pour une réunion reportée, à une heure tardive, au 14 février, 18h, le SEJS a préconisé que ces questions fassent l'objet d'une réunion ultérieure et spécifique. »

M. MOUTOUH indique que M. DROUET (avec qui la réunion avait été initialement programmée, M. MOUTOUH s'y étant rajouté) est occupé à d'autres tâches et ne pourra venir ; quant à M. BERTSCH, il rappelle son rôle de chargé de mission interministérielle : il remettra son rapport aux ministres, qui aviseront après des suites à lui donner. M. BERTSCH ne participera pas non plus à cette réunion (contrairement à ce qu'avait indiqué

au SEJS le secrétariat de M. MOUTOUH). Ce dernier faisant savoir qu'il ne dispose que d'à peine une heure, le SEJS décide de centrer le débat essentiellement sur les deux premiers points.

Gestion des ressources humaines

Carte des emplois

Le SEJS reprend sa lettre du 27 septembre (cf. SEJSInfo n° 7, p. 21), rappelant son souhait que soit de nouveau élaboré un outil de gestion et de répartition prévisionnelle des moyens, notamment des personnels, dans les établissements et services. Cet outil est encore plus nécessaire dans un contexte de réduction d'emplois, pour qu'elle ne se fasse pas de manière aveugle. Les engagements donnés par l'administration pour en reconstruire n'ont pas été tenus. Pourtant, dans certains cas, le cabinet lui-même prévoit de nouvelle carte des emplois (cf. sa lettre du 24 octobre et le point 5 de l'OJ).
M.NIZRI a souhaité connaître la raison de notre insistance à obtenir une telle carte, craignant qu'elle serve à figer une situation nécessairement évolutive.
Le SEJS précise que ce n'est pas l'objet, et qu'il souhaite seulement pouvoir évoquer une carte d'emplois face à l'évolution des missions qui sont confiées aux personnels concernés.
M. NIZRI s'est montré favorable à la construction de tels outils de gestion lors de la réunion du 22 novembre, tout en différent sa mise en œuvre du fait de la RGPP. M. MOUTOUH se dit également favorable à l'élaboration d'outils d'amélioration de gestion. Il donne la parole au DRHACG. Hervé CANNEVA indique qu'il préfère maintenant régler ces questions dans le cadre du « dialogue de gestion » avec les responsables de BOP (RBOP), le concept de « carte de référence » étant abandonné (selon l'expression qu'il aurait employée lors de la dernière réunion des directeurs régionaux).

Le SEJS indique que ce dialogue ne peut se concevoir qu'à partir d'une vision globale, nationale, et un projet d'évolution, sinon, c'est de la gestion « au coup par coup ». Il précise également que cet outil est nécessaire pour le management des services et qu'il n'en attend pas une utilisation excessivement rigide, mais entre aucun outil de gestion et un modèle rigide, il y a une marge réaliste.
Le SEJS indique que ce dialogue ne peut se concevoir qu'à partir d'une vision globale, nationale, et un projet d'évolution, sinon, c'est de la gestion « au coup par coup ». Il précise également que cet outil est nécessaire pour le management des services et qu'il n'en attend pas une utilisation excessivement rigide, mais entre aucun outil de gestion et un modèle rigide, il y a une marge réaliste. Le cabinet et l'administration ne prennent pas d'engagement sur ce sujet.

Commentaires Il est clair, pour le SEJS, que, dans cette affaire, la DRHACG, à la fois n'est pas en mesure techniquement de lancer le travail nécessaire à l'élaboration de tels outils, et, surtout, ne veut surtout pas le faire pour éviter au maximum de se « lier les mains ». La gestion « au coup par coup » continuera, non pas d'abord en fonction des missions mais du contexte.

Ainsi apprend-on que les 60 suppressions d'emplois prévues au PLF 2008 seront réparties sur les personnels « administratifs », à raison de 35 en directions départementales et 25 en administration centrale (AC), dans le contexte de la RGPP (pour sauvegarder autant que faire se pourra le niveau régional).

Gestion des corps

Le SEJS rappelle sa demande de règles de gestion des personnels d'encadrement équitables, ne dévalorisant pas les personnels d'inspection, et, *a minima*, les même pour tous. M. MOUTOUH découvrant manifestement le sujet, le SEJS donne des précisions et des exemples. Il rappelle que plus de 20 % du corps de l'inspection est féminisé et que, si l'orientation du cabinet est de féminiser davantage les emplois d'encadrement, orientation qu'il partage, il lui est possible d'y trouver des collègues remplissant les conditions sans avoir à chercher ailleurs.

Le SEJS rappelle les missions statutaires des personnels d'inspection et les possibilités statutaires d'intégration (détachement, liste d'aptitude) pour les personnels issus d'autres corps, souhaitant et ayant les compétences pour exercer des fonctions d'encadrement. L'usage de ces dispositions (dont les limites pourraient être revues, si nécessaire) seraient plus pertinente que les méthodes de gestion actuelles, qui créent par ailleurs des injustices, les personnels techniques et pédagogiques intégrés IJS se voyant « doublés » en terme de déroulement de carrière par certains de leurs collègues restés dans leur corps d'origine.

Le SEJS rappelle également sa demande d'être associé à la réflexion relative à la définition du référentiel professionnel des CTPS, engagement pris par le DRHACG, mais toujours sans effet. Ce dernier indique qu'il sera tenu.

Commentaires : Sur ce sujet, le SEJS considère avoir réussi à sensibiliser le directeur de cabinet à la question, mais que, compte tenu des orientations du DRHACG, n'est pas certain que ses demandes seront prises réellement en considération. Les prochaines CAP permettront de le vérifier.

Faute de temps, les autres points prévus à l'OJ sur ce chapitre seront évoqués ultérieurement (dont les questions d'évaluation et de PNF).

CONCESSIONS de LOGEMENT par Utilité de Service
-
(CLUS)

Depuis un certain temps (en moyenne deux ans, semble-t-il) les collègues directeurs s'inquiètent et se plaignent du montant de plus en plus élevé de la redevance qu'ils ont à acquitter au titre de leur CLUS.
Cette situation est notamment pointée du doigt par les collègues qui mutent ou changent de location et voient leur redevance atteindre désormais entre 70 et 75% du coût du bail (contre des moyennes allant de 45 à 60 % auparavant).

Deux explications à cela :

- Une position beaucoup plus stricte de la part du service des domaines dans le calcul des surfaces corrigées qui servent de base à la fixation de la redevance (ex : intégration des surfaces de terrasses ou abris de jardin comme pièces annexes dans ce calcul…..)
- **Mais surtout la fin de l'application de l'abattement de 5% applicable aux agents qui doivent assurer en dehors des heures normales de service, des fonctions ne donnant pas lieu à rémunération supplémentaire.**

Bref rappel des procédures :
Partant d'une évaluation du coût du logement se fondant sur un calcul des surfaces corrigées, les services des domaines fixent un montant annuel de redevance à payer (inférieur en principe au prix réel du bail) desquels ils déduisent le plus communément 15% au titre de la précarité d'occupation, et 5% au titre de l'obligation de se loger dans des locaux concédés, taux porté à 10% si les agents doivent assurer en dehors des heures normales de service des fonctions ne donnant pas lieu à rémunération supplémentaire.

Cet abattement supplémentaire était généralement appliqué aux collègues sans problème auparavant et était même considéré comme de droit dans l'instruction du 10 février 1999 sur les modalités de gestion des CLUS (cf. paragraphe 5 et note annexe sur les contraintes liées à l'exercice des fonctions DD ou DR).

Désormais cette suppression de l'abattement des 5% supplémentaire ramène l'abattement global de 25 à 20%, augmentant d'autant le montant de la redevance.

A quoi cette suppression est-elle due ?

A l'application d'une note reçue par tous les services des domaines le 4 août 2005 qui précise :
« *L'attention est appelée sur les demandes présentées par certaines directions territoriales JSVA pour le calcul des redevances domaniales. Ces demandes concernent le pourcentage d'abattement applicable pour la prise en compte de l'obligation de se loger dans les locaux concédés : 10% au lieu des 5% généralement pratiqués, au motif que les personnels concernés sont tenus d'assurer en dehors des heures normales de service des fonctions ne comportant aucune rémunération supplémentaire.*
« …Pour calculer cette redevance, le pourcentage d'abattement prévu par les articles R 100 et A 92 du code des Domaines…. doit être maintenu à 5%.
*En effet, interrogée sur la perception ou non par les directeurs de rémunérations supplémentaires**, la DPA du MJSVA a précisé par lettre du 10 mai 2005**, que les directeurs perçoivent une indemnité compensatrice en contrepartie des sujétions liées à leurs fonctions.*
« Par conséquent lorsque des demandes de CLUS sont présentées pour ces personnels, il convient de limiter l'abattement au titre de l'obligation de se loger à 5% ».
Ce revirement de situation, qui s'appuie en fait sur un écrit de notre administration, remet en cause le cadre défini préalablement par les instructions ministérielles JS (celle de1999 est la dernière instruction générale en date sur les CLUS) à une époque où les ISS existaient déjà mais où semble-t-il notre administration centrale avait réussi à mettre en place un régime assez favorable.

Il constitue pour les directeurs un recul financier important dans la prise en compte de leur obligation de mobilité.

Mais il pose également un véritable problème d'interprétation de ce qu'il faut entendre par rémunération supplémentaire pour l'accomplissement de fonctions en dehors des heures normales de service.

Le SEJS est intervenu sur ce sujet lors des réunions des 18 décembre et 17 janvier, en demandant une clarification et une amélioration des régimes indemnitaires. L'affaire suit son cours …

Analyse technique de
Brigitte
ASTIER-CHAMINADE

INFORMATIONS sur les RETRAITES

L'article 10 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit le droit pour tout assuré d'obtenir des informations sur sa situation individuelle de retraite. La fonction publique de l'Etat doit organiser des échanges de données avec les autres régimes sous le pilotage du GIP « info retraite » et créer des comptes individuels de retraite (CIR) permettant à la fois de délivrer des informations aux agents de l'Etat et aux autres régimes ; le pilotage est confié conjointement au MINEFI et au ministre chargé de la fonction publique, l'opérateur étant le Service des Pensions de Nantes.

Le dispositif inter-régime s'articule autour de deux volets. D'une part un assuré a la possibilité quelque soit son âge, de recevoir un relevé de carrière, ceci dès le début du 2ème semestre 2007. D'autre part des campagnes d'informations par cohorte d'âges sont mises en place. **A cet effet des documents ont été adressés par le service des pensions du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique aux agents qui sont nés en 1957 (relevé individuel de situation-RIS-) et en 1949 (estimation indicative globale-EIG-) dans le cadre de la campagne d'information 2007. Au titre de la campagne 2008 les cohortes à traiter seront s'agissant du RIS les agents nés en 1958 et 1963 et s'agissant de l'EIG ceux nés en 1950 et 1951.**

Les délais pour la mise en œuvre de ces campagnes sont assez contraints, il est donc impératif notamment pour les agents concernés par l'EIG de remplir le formulaire adressé par le bureau DRHACG A5 et de le retourner rapidement accompagné des pièces demandées.

A signaler : un dossier incomplet ne peut en aucun cas être traité.

Document aimablement
Transmis par
Nadine SEPREZ
(DRHACG A5)

L'ARNAQUE du RACHAT des JOURS de CONGE NON TRAVAILLES

Le SEJS a obtenu en comité technique paritaire ministériel (CTPM) du 20 décembre (cf. compte rendu p. ..) la confirmation de ce qu'il a dénoncé récemment dans sa note du 12 décembre adressée à tous les collègues : **le rachat des jours de repos non travaillés est une véritable arnaque !** Non seulement ces jours sont rachetés au rabais (il faut que la rémunération annuelle nette (après IRPP) soit inférieure ou égale à 22.000 € pour que ce rachat se fasse au niveau du salaire journalier – voir tableau p. 23), mais ce rachat se fait au détriment de la masse des crédits de rémunération, qui demeure inchangée ! N'oublions pas que le montant du titre 2 ne peut être augmenté une fois le PLF voté (principe de fongibilité asymétrique de la LOLF).

Selon le DRHACG, ce serait au détriment des autres crédits indemnitaires.

Dans ces conditions :

- Si tous les agents demandaient ces « rachats », ils perdraient des jours de congé et ne gagneraient finalement rien, puisque ce « rachat » serait « compensé » par une diminution de leurs indemnités.
- Si une partie des agents demandaient ces « rachat », ils perdraient des jours de congé et ce qu'ils gagneraient se ferait au détriment des indemnités de leurs collègues qui ne les auraient pas demandé, voire aussi de leurs autres indemnités.

Si aucun agent ne demandait ce rachat, tous garderaient leurs droits à congé et le montant individuel des indemnités pourrait être maintenu.

En fait, selon l'analyse du SEJS de la composition du titre 2, ce rachat se fait au détriment des autres crédits indemnitaires **et/ou** des crédits de vacations, qui sont, de fait, des moyens d'intervention pour la mise en œuvre des politiques publiques, en matière de Jeunesse et de Sport. Si, globalement, le montant individuel des indemnités n'est pas diminué, ce seront ces crédits d'interventions qui seront diminués d'autant.

Le SEJS laisse à chacun le soin de se demander quel est le vrai sens de cette mesure gouvernementale (qui s'inscrit bien logiquement dans les mesures actuelles de déréglementation profonde de la fonction publique) et quelle est la seule bonne conduite à tenir. Il ne doute pas des capacités d'analyse et du sens de la solidarité des collègues.

Affaires Corporatives (suites)

Analyse du SEJS (12 décembre 2007)

Fondements du dispositif

Par note DRHACGA3 N° 20097 du 31 octobre 2007, les Directeurs Régionaux de la Jeunesse et des Sports, responsables des budgets opérationnels de programme (RBOP), ont été informés de deux mesures gouvernementales en faveur du pouvoir d'achat des agents de l'Etat pour 2007. L'une concernait le « rachat des jours de repos non pris et travaillés en 2007 au bénéfice des agents titulaires d'un compte épargne-temps ».

Ces mesures ont été prises « en marge de la conférence sur le pouvoir d'achat » par le ministre chargé du budget, des comptes publics et de la fonction publique, qui les avait présentées le 26 octobres aux partenaires sociaux d'une part, aux ministres et secrétaires d'Etat d'autre part (cf. sa circulaire du 6 novembre 2007).

On notera la célérité de l'administration, qui a diffusé des instructions d'applications de décrets avant leur publication. Ils y étaient annoncés « à paraître dans les prochains jours ». L'effet financier du dispositif, présenté comme ouvert seulement au titre de 2007, devait en effet intervenir dans la paye de décembre. La DRHACG demandait en conséquence un retour des demandes des services pour le 8 novembre, une semaine après la date d'émission de sa note !

Dans ce contexte, il était bien difficile aux organisations syndicales d'étudier la mesure avant sa mise en œuvre, comme de diffuser son analyse et ses éventuelles orientations. Néanmoins, même *a posteriori*, il est apparu opportun au bureau national (BN) du SEJS, réuni le 4 décembre, de le faire.

Principes et modalités d'application

Le principe de laisser aux agents concernés la liberté de prendre intégralement les congés auxquels ils ont réglementairement droit ou d'en obtenir leur conversion en rémunération pourrait être une mesure sociale intéressante, en permettant à chacun de choisir la solution la plus adaptée à sa situation personnelle et familiale.

Le fait qu'il y ait une limite est aussi admissible, voire même nécessaire, mais on notera que celle-ci (quatre jours en l'occurrence) a été fixée unilatéralement par le gouvernement, sans discussion avec les partenaires sociaux.

Les autres modalités d'application sont davantage contestables.

Le montant de l'indemnité journalière est forfaitaire, par catégorie d'agent (A, B ou C). Certains peuvent l'admettre, mais, objectivement, ce n'est déjà plus une conversion en rémunération des jours de repos non pris. Ce « rachat forfaitaire » est, dans un certain nombre de cas, un « rachat au rabais » ! C'est encore plus vrai pour les agents travaillant en collectivité ou département d'outre-mer.

Qui plus est, le gouvernement soumet aux règles d'imposition habituelles ces compensations financières de jours de congé non pris. Malgré cette différence, sans doute veut-il, médiatiquement, entretenir une confusion avec les heures supplémentaires du secteur privé, au non du *leitmotiv* à la mode « travailler plus pour gagner plus », mais, quand on y regarde de près, il ne s'agit pas pour les agents de faire des heures supplémentaires non imposables ; il s'agit, pour le gouvernement, de rogner sur les droits à congés des agents volontaires en les rachetant au rabais ! C'est complètement différent.

(suite p. 24)

jours travaillés en 2007 : 207	207		valeur nette de rachat d'1 jour ARTT, après impôt, selon taux marginal d'imposition				
rémunération annuelle nette après irpp	rémunération nette / jour après irpp	valeur brute de rachat	avant impôt ou non imposable	5,50%	14%	30%	40%
20 000 €	97 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
22 000 €	106 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
24 000 €	116 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
26 000 €	126 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
28 000 €	135 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
30 000 €	145 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
32 000 €	155 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
34 000 €	164 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
36 000 €	174 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
38 000 €	184 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
40 000 €	193 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
42 000 €	203 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
44 000 €	213 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
46 000 €	222 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
48 000 €	232 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
50 000 €	242 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
52 000 €	251 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
54 000 €	261 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
56 000 €	271 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
58 000 €	280 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
60 000 €	290 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
62 000 €	300 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
64 000 €	309 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
66 000 €	319 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
68 000 €	329 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
70 000 €	338 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
72 000 €	348 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
74 000 €	357 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
76 000 €	367 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
78 000 €	377 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
80 000 €	386 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
82 000 €	396 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
84 000 €	406 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
86 000 €	415 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
88 000 €	425 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
90 000 €	435 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
92 000 €	444 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
94 000 €	454 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
96 000 €	464 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
98 000 €	473 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €
100 000 €	483 €	125 €	115 €	109 €	99 €	81 €	69 €

	gain		perte	< 15%
			perte	15%-30%
			perte	30%-45%
			perte	45%-60%
			perte	60%-75%
			perte	75%-85%
			perte	85% et +

Tableau réalisé par
Yves PHAM VAN

Incidences sur la gestion des services du MSJS

Là encore, ce n'est pas la logique du privé qui prévaut (l'entreprise propose à ses agents de faire des heures supplémentaires quand les carnets de commande sont pleins), mais celle de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Au cas où certains ne l'auraient pas encore remarqué, la « fongibilité asymétrique » ne permet par d'augmenter les crédits de rémunération (titre 2). Même une éventuelle décision gouvernementale d'augmentation du point d'indice dans l'année n'est pas budgétisée dans le projet de loi de finances (PLF) ! Si elle avait lieu, elle se ferait au détriment d'autres dépenses de titre 2.

Dans ce contexte, l'abondement de délégation de titre 2 des BOP régionaux « par un reliquat exceptionnel » évoqué dans la note de la DRHACG n'est qu'une image, pour ne pas dire une tromperie. Certes, c'est un abondement pour les BOP au sens où les crédits correspondants étaient antérieurement conservés en administration centrale, mais cela ne change rien au montant du titre 2 du programme « Conduite et pilotage … ».

Comme, de manière parfaitement volontaire l'administration centrale se refuse à donner de la lisibilité sur ce titre 2, en indiquant de manière prévisionnelle la part respectivement prévue pour les rémunérations, les indemnités et les vacations, il est évident que ce « rachat » se fera au détriment de ces deux dernières.

Si elles portent sur les vacations, ce seront les moyens d'intervention de l'Etat qui diminueront ; si c'est sur les indemnités des agents, on leur aura retiré d'une main ce qu'on leur aura donné de l'autre ! … On pourra faire un constat plus précis en fin d'année, mais il semble que déjà en 2007 certains agents ne bénéficieront même pas d'un niveau indemnitaire égal à 2006 …

Très vraisemblablement on constatera, puisque les crédits du titre 2 demeureront inchangés, que celles et ceux qui auront choisi de « bénéficier » de cette mesure n'auront pas gagné plus, puisque ce « rachat » se fera au détriment de leurs indemnités, et qu'ils auront perdu quatre jours de congés ; quand aux autres, qui n'auront pas voulu « bénéficier » de ce « rachat », ils verront leurs indemnités diminuer ! Et c'est annoncé comme une « mesure en faveur du pouvoir d'achat des agents de l'Etat » !

Il va de soi que si une telle mesure était reconduite en 2008 [*ce qui est maintenant prévu]*, elle ne serait équitable que si elle se traduisait par une augmentation du titre 2. Or, le PLF étant voté, on sait déjà que c'est impossible. On notera que dans la note de référence, cette reconduction est explicitement non prévue, sans que l'explication en soit donnée. Est-ce un test pour observer les réactions des agents ? S'ils ne réagissent pas, on pourra facilement continuer à les gruger.

Ce que peut signifier aussi une telle mesure

Il est clair qu'une telle mesure peut être l'amorce d'une remise en cause des droits obtenus en matière de congé. Le gouvernement ne manquera pas d'observer les comportements individuels des agents. Peut-être y trouvera-t-il de quoi considérer qu'ils ont « trop de congé ».

C'est aussi, de manière discrète, détournée et insidieuse, une possible attaque contre le contrat épargne-temps, sa philosophie, les espoirs qu'il a généré et les « contrats » qui ont été ainsi passés avec les personnels. D'autres exemples récents montrent bien que le gouvernement n'est pas embarrassé par le respect de ces contrats, en les modifiant avec effet rétroactif.

La vraie problématique du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé depuis 2000, en moyenne de 0,5 % par an selon l'INSEE, même si le gouvernement le conteste. Le SEJS est bien conscient que de nombreux personnels du MSJS, dont ceux qu'il rassemble, ont de réelles difficultés financières. Il ne les désapprouve donc pas d'avoir cru pouvoir trouver dans cette mesure (précipitée) de rachat de jours de repos un élément de solution à leurs problèmes, sans analyser plus avant ses conséquences. Mais le gouvernement ne leur a pas laissé le temps de les analyser.
Peut-être était-ce délibéré, d'ailleurs …

Dans ses modalités, cette mesure s'analyse en fait comme un piège, une arnaque, et le début d'une régression sociale. Il faut la dénoncer et s'y opposer fermement dans l'avenir.

Pour les fonctionnaires, la revalorisation du pouvoir d'achat passe par une augmentation du point d'indice et par une revalorisation régulière des régimes indemnitaires. Cela nécessite un calendrier annuel de négociation entre le gouvernement et les organisations syndicales, complétée et déclinée ministère par ministère. Encore faut-il que le PLF l'intègre prévisionnellement. En ce sens, les conditions actuelles de préparation budgétaire dans le cadre de la LOLF sont une entrave forte : toute augmentation de rémunération non prévue avant le vote du budget se fait, en gestion, au détriment d'autre chose, y compris au détriment d'autres éléments de rémunération ! C'est bien « reprendre d'une main ce que l'on donne de l'autre ».

Après des années de combat syndical, depuis sept ans, il a enfin été possible d'obtenir une simple revalorisation de l'indemnité de sujétion des inspecteurs de la jeunesse et des sports, habituellement revue à la hausse tous les deux ans. Veillons à ce que cela ne soit pas remis en cause insidieusement, par exemple par une diminution moyenne du taux appliqué aux agents pour financer des mesures de ce genre.

%%%%%

Madame, Monsieur,

Fonctionnaire de catégorie A, vous avez bien voulu répondre favorablement à ma proposition de rachat de vos journées de congés et de RTT 2007.

Pour la France, je vous remercie d'avoir ainsi témoigné d'une remarquable attitude citoyenne, digne de celle de nos glorieux aînés qui, en 1915, n'avaient pas hésité à verser leur or, en souscrivant aux emprunts de la Défense nationale.
Aujourd'hui, suivant leur exemple, nous pouvons, ensemble, affirmer : **« Pour la France, versez votre RTT. La RTT Combat Pour La Victoire ».**

Après ce magnifique effort accompli en 2007, je ne doute pas que vous adhérerez, avec le même enthousiasme, aux mesures que j'ai arrêtées pour 2008.

Vous savez que je suis un fervent adepte du libéralisme intégral, dans lequel le marché, c'est-à-dire l'équilibre naturel entre l'offre et la demande, doit régir les échanges en y apportant toutes les régulations nécessaires.

Dans la mesure où, en 2007, vous avez trouvé intéressant, et par conséquent, avez librement accepté de céder, à la France, vos journées de RTT ou de congés pour la somme unitaire de 125 euros brut, avant prélèvements et impôts, je vous propose de franchir avec moi une nouvelle étape, en allant, pour l'année 2008, au bout de la logique du dispositif.

Je considère en effet que, **fonctionnaires de catégorie A**, donc citoyens intelligents, cohérents, dignes de la confiance que la nation vous a accordée en vous chargeant de hautes responsabilités d'encadrement, voire de direction, vous avez mûrement réfléchi à toutes les implications de votre choix.

En conséquence, j'ai décidé que, **pour l'an prochain**, votre rémunération annuelle sera ainsi fixée :
Votre traitement global brut annuel, correspondra à l'évaluation que vous avez vous-mêmes approuvée, en revendant à l'Etat votre temps de repos.
Il s'élèvera donc, sur la base des 210 jours travaillés annuellement, et **quels que soient votre grade et votre ancienneté à : 125 € X 210 = 26 250 €, soit, mensuellement 2 187,50 €**. Bien évidemment, comme vous l'avez accepté en 2007, **ces sommes seront amputées des différents prélèvements sociaux, puis soumises aux règles de l'impôt sur le revenu.** Tout naturellement, si vous acceptez de travailler 366 jours, ce que permettra l'année bissextile 2008, votre salaire brut mensuel pourra bondir à 3812, 50 €.

J'espère que les agents ayant accédé tout récemment aux premiers échelons des grilles de rémunérations les plus basses des corps de catégorie A, sauront apprécier l'effort consenti à leur égard par la nation, pour améliorer leur pouvoir d'achat. Quant aux autres, notamment les plus anciens et plus spécialement ceux actuellement rémunérés aux hors échelle lettres, je tiens à les remercier d'avoir, en revendant leurs journées de repos au prix que je leur ai proposé, reconnu, même indirectement, qu'ils étaient jusqu'à maintenant exagérément payés.

En une période où l'on parle si fréquemment d'égoïsme et de corporatisme, je ne saurais trop rendre hommage à la lucidité et au sens de la solidarité dont témoignent ceux que l'on présente souvent, à tort et si injustement, comme des privilégiés, voire des nantis. En acceptant de céder leurs journées de congés et de RTT au prix de rachat fixé par le gouvernement, ils ont au contraire, une fois de plus, témoigné de leur abnégation, de leur attachement à l'équité et de leur sens des responsabilités.
A tous, je souhaite une excellente fin d'année 2007. Le produit de la revente à laquelle vous avez procédé, constituera une sorte de « prime de fin d'année » qui, versée fin décembre, contribuera à rendre les fêtes encore plus joyeuses.

Je vous adresse aussi tous mes vœux pour une année 2008, encore meilleure que celle qui se termine.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée et de ma sincère reconnaissance.

N.S.

Avec la complicité d'Y P V ...

Vie SYNDICALE

Répartition des tâches au Bureau National

Comme suite à la réunion des BN du 23 octobre et 4 décembre 2007, la répartition des tâches a été effectuée de la manière suivante :

Secrétaire Général (SG) : Philippe CHAUSSIER – tâches définies par l'article 27 des statuts
(*Il dirige, anime et coordonne l'action du BN ...)*

Secrétaire Générale Adjointe (SGA) : Martine CHARRIER - assiste le SG pour toutes ses tâches, le supplée en cas de besoin ; peut assurer temporairement tout ou partie de ses fonctions, conformément au même article 27.

Trésorier (T) : Bernard BRONCHART - tâches définies par l'article 28 des statuts ; assisté au quotidien par le permanent pour la perception des cotisations et le règlement des dépenses (ordonnancées par le SG), le reste à sa charge.

Trésorière Adjointe (TA) : Anne SCHIRRER – assiste le trésorier dans toutes ses tâches.

L'organisation et les principes généraux de fonctionnement sont les suivants :

En plus des sections thématiques nationales (STN), le BN est composée de trois commissions, animées et coordonnées par un secrétaire national (SN). Chaque membre du BN fait partie au moins d'une de ces commissions, voire de plusieurs. Le cas échéant, il peut être plus particulièrement « spécialisé » sur tel(s) ou tel(s) thème(s) de travail de ces commissions, comme indiqué ci-après.

Quand le syndicat se saisit ou est consulté sur un sujet, tout membre du BN peut donner son avis, notamment au secrétaire national concerné, au SG et à la SGA. *A minima*, le secrétaire national (SN) se prononce et arrête une position syndicale avec le SG, en liaison avec le permanent, si nécessaire. *En résumé : qui peut répondre ? Tout membre du BN ; qui doit répondre ? Les membres de la section concernée, a minima son secrétaire national.*

Les avis des membres du BN ou des sections thématiques nationales restent internes au BN. La communication externe est assurée exclusivement par le SG (et/ou SGA) ou les SN, avec l'accord préalable du SG (et/ou SGA).

Secrétaire National chargé des affaires corporatives :

Laurent de LAMARE, assisté d'Eric LEDOS et d'Isabelle BECU-SALAÜN (Carrières, statuts, CAP et CCP, régimes indiciaires et indemnitaires, etc.)

La commission traite notamment des questions suivantes, avec l'aide complémentaire des membres du BN mentionnés ci-après :

- Barème : Eric LEDOS
- Recrutement : Michel CHAUVEAU
- Formation initiale : Edwige BAKKAUS, Anne SCHIRRER
- Formation continue: Edwige BAKKAUS, Anne SCHIRRER
- Retraites : Michel CHAUVEAU

Hygiène et sécurité (Maladie, décès) : Philippe CHAUSSIER, Isabelle BECU-SALAÜN

Secrétaire Nationale chargée des affaires professionnelles :

Isabelle BECU-SALAÜN, assisté de Pascal ETIENNE et Martine CHARRIER

La commission traite notamment des questions suivantes, avec l'aide complémentaire des membres du BN mentionnés ci-après :
Sport : Mathias LAMARQUE, Eric LEDOS

Jeunesse et éducation populaire : Florence GIRAUD pour les aspects réglementaires (Jeunesse) ; Pascal ETIENNE et Philippe BERTRAND pour l'information Jeunesse

Formation, certification - examens, apprentissage, réglementation, etc. : Florence GIRAUD, Yannick BARILLET, Philippe BERTRAND

Vie associative : Jean-Marie BONNET, Anne SCHIRRER

Administration (personnels, finances, organisation, etc.) ; affaires institutionnelles, RGPP, etc. : Pascal ETIENNE, Martine CHARRIER, Brigitte ASTIER-CHAMINADE, Michel CHAUVEAU

Secrétaire National chargé de la vie syndicale et de la communication :

Michel CHAUVEAU, assisté de Bernard BRONCHART (vie syndicale) et Philippe BERTRAND (communication)

La commission traite notamment des questions suivantes : organisation interne, adhésions, champ de syndicalisation, animation des sections, communication, relations fédérales et inter-syndicales.

Sections thématiques nationales (cf . art 11 des statuts)

Section des retraités

Secrétaire général : Rémi VIENOT ; secrétaire général adjoint André AUGE ; trésorier : Michel GARCIA (Claude RIGAUD à partir de 2008).

Section des Directeurs Régionaux : Délégué titulaire : Yannick BARILLET ; délégué suppléant : Gilles GRENIER.

Section des Chefs d'Etablissement : Délégué titulaire : Mathias LAMARQUE ; délégué suppléant : Patrick BRUGGEMAN.

Le délégué anime la vie syndicale de la section (cf. art. 12 des statuts) ; il assure la liaison avec les sections correspondantes du BN, selon les dossiers traités.

Décharges syndicales pour certains membres du BN (cf . art 29 des statuts)

Les missions du permanent (bénéficiant d'une décharge à temps plein), Michel CHAUVEAU, sont définies dans le document publié p. 20 de la revue syndicale, SEJSInfo n° 6 (septembre 2007).

Les autres collègues du BN, disposant de décharge partielle, ont les missions suivantes, éventuellement modifiables dans l'avenir, compte tenu de l'avancement des dossiers qui leur sont actuellement confiés.

Edwige BAKKAUS (décharge de 10 %) :études et conseils juridiques ; tâches de commission mentionnées précédemment, notamment formation initiale et accueil des stagiaires.

Isabelle BECU-SALAÜN (décharge de 10 %) : gestion du site internet (jusqu'à passage de relais au permanent) ; SN chargée des affaires professionnelles ; tâches de commission mentionnées précédemment.

Jean-Marie BONNET (décharge de 10 %) : finalisation de l'annuaire des syndiqués (échéance ; fin 2007) ; tâches de commission mentionnées précédemment.

Bernard BRONCHART (décharge de 10 %) : trésorerie ; tâches de commission mentionnées précédemment.

Florence GIRAUD (décharge de 7 %) : formation, examens, coordination des BE, apprentissage, etc. ; tâches de commission mentionnées précédemment.

Représentations du SEJS dans diverses instances :

CTPM (comité technique paritaire ministériel) : Michel CHAUVEAU (titulaire), Isabelle BECU-SALAÜN (suppléante)

(Nota : la composition préconisée par le SEJS est le (ou la) secrétaire général(e) pour le poste de titulaire, le (ou la) permanent(e) pour le poste de suppléant (e). Suite aux élections du congrès de Sévrier, cette composition pourra être revue en conséquence).

CHS (comité hygiène et sécurité ministériel) : Philippe CHAUSSIER (titulaire) ; Michel CHAUVEAU (suppléant)
CNEPJ (conseil nat. Educat. Pop. & Jeunesse) : Isabelle BECU-SALAÜN (titulaire), Martine CHARRIER (suppléante)

CAP (commission administrative paritaire des inspecteurs de la Jeunesse et des Sports)

IJS de deuxième classe : Edwige BAKKAUS et Bernard BRONCHART (titulaires) ; Martine CHARRIER et Valérie BERGER-AUMONT (suppléantes)
IJS de première classe : Isabelle BECU-SALAÜN (titulaire) ; Pascal EIENNE (suppléant) [un poste (T & S) étant attribué au SGEN]
Inspecteurs principaux : Laurent de LAMARE et Eric LEDOS (titulaires) ; Michel CHAUVEAU et Philippe POTTIER (suppléants)

CCP (commission consultative professionnelle) des directeurs d'établissements

Patrick BRUGGEMAN et Robert POULIQUEN (titulaires), Bernard DELETANG (suppléant)

CCP (commission consultative professionnelle) des directeurs adjoints d'établissements

Anne SCHIRRER (suppléante)

UNSA-éducation (Exécutif fédéral national et autres instances)

Michel CHAUVEAU (titulaire) et Philippe CHAUSSIER ou Bernard BRONCHART (suppléants)

UNSA-fonctionnaires:

Bernard BRONCHART (titulaire) et Philippe CHAUSSIER ou Michel CHAUVEAU (suppléants)

Ouverture du champ de syndicalisation du SEJS

Pourquoi le SEJS ouvre-t-il son champ de syndicalisation ?

L'ouverture du champ de syndicalisation (pour un syndicat de métier, en l'occurrence des métiers de direction et d'encadrement) est une motion de congrès (2004) du syndicat des inspecteurs principaux de la Jeunesse et des Sports (SNIPJSL). Elle a été approuvée par le syndicat des inspecteurs de la Jeunesse et des Sports (SNIJSL) lors de la fusion de ces deux syndicats en octobre 2005, qui a vu la création du syndicat de l'encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS). Cela s'est concrétisé dans l'article 1er des statuts du SEJS.

Cette ouverture du champ de syndicalisation est cohérente par rapport aux évolutions des méthodes de gestion des personnels pratiquées par le ministère chargé de la Fonction Publique et l'administration de la Jeunesse et des Sports.

Toutes les administrations sont invitées à réduire le nombre de corps, à gérer les personnels par métiers ; il y a de moins en moins de correspondance entre grade et emploi. Cela se constate de plus en plus pour les emplois de direction du ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports (MSJS). Les commissions administratives paritaires (CAP), organisées par corps, ont à se prononcer sur les demandes de mutations ; elles sont donc de moins en moins pertinentes pour les emplois statutaires de direction. On note d'ailleurs que déjà, pour certaines fonctions (de chef d'établissement et de directeur adjoint), sont organisées des commissions consultatives professionnelles (CCP), par métier.

L'ouverture du champ de syndicalisation du SEJS, en s'organisant également par métier (de direction), conformément à l'article 1er de ses statuts, adoptés le 21 octobre 2005, est donc une réponse adaptée à cette évolution de la réglementation, que certains considèrent comme une dérèglementation, mais qui est une réalité, et qui s'accentue. Il faut savoir s'adapter, sinon l'administration pourra diviser encore davantage les personnels. Les orientations sous-jacentes au répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), de 2006, comme les orientations du Président de la République dans son discours de septembre 2007 à Nantes, et maintenant les conséquences en matière de gestion des ressources humaines qui se dessinent avec la révision générale des politiques publiques (RGPP) sont des éléments qui rendent encore plus pertinentes et nécessaires ces adaptations.

Comment des problèmes analogues ont été réglés au sein de l'UNSA-éducation ?

L'UNSA-éducation, fédération dont le SEJS est membre, comme A&I, le SNAPS et le SEP, est un syndicat réformiste, qui ambitionne de s'adapter aux réalités et à leurs évolutions. La fédération a été informée et associée, largement en amont et jusqu'à son adoption statutaire, à ce projet d'ouverture du champ de syndicalisation du SEJS.

Sa Commission Vie Fédérale en a débattu notamment le 15 mai 2006. Elle a préconisé l'élaboration d'un protocole d'accord entre les syndicats concernés, a l'instar de ce qui a déjà pu être fait pour d'autres, confrontés aux mêmes problèmes. Le Conseil Fédéral National (CFN) des 31 mai et 1er juin 2006 a validé ces orientations.

Pour ce genre de situation, deux cas de figure différents se sont déjà manifestés, selon que les agents changent de corps ou non.

Ainsi le syndicat des personnels de direction d'établissement de l'Education Nationale (SNPDEN),- d'une certaine façon déjà organisé par métier (d'encadrement) des établissements -, regroupe des agents issus de différents corps, notamment des enseignants (appartenant au syndicat des enseignants – le SE) ; les enseignants qui font ainsi le choix de changer de métier peuvent rester au SE quand ils sont stagiaires, et adhèrent au SNPDEN quand ils deviennent titulaires, puisqu'ils changent de corps. Telle n'est pas actuellement la situation au ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

Toutefois un protocole d'accord établi en 1994 prévoit que « *dès lors qu'ils sont volontaires et ont vocation à se présenter au concours ou susceptibles de pouvoir à terme être intégrés dans le corps des personnels de direction, les personnels faisant fonction de direction d'un établissement (…) relevant du champ de syndicalisation du SE peuvent solliciter leur adhésion au SNPDEN* ».

Cette situation concerne notamment les personnels enseignants qui font fonction de chef d'établissements des SEGPA et EREA (établissements de l'enseignement adapté), et ne changent pas de corps. La situation des personnels techniques et pédagogique qui s'on détachés dans des emplois de direction au ministère chargé de la Jeunesse et des Sports se rapproche de cette situation.

Aussi, conformément aux décisions du CFN des 31 mai et 1er juin 2006 (prise en application de l'article 15 des statuts de l'UNSA-éducation), le SEJS propose aux autres syndicats concernés (A&I, SEP et SNAPS, actuellement) la signature d'un protocole d'accord, qui amènera le Conseil Fédéral National à actualiser le Règlement intérieur en conséquence (cf. art. 16 des statuts).

L'orientation principale de ces protocole consiste à rappeler qu'il convient de laisser le **libre choix** aux personnels administratifs, ou aux personnels techniques et pédagogiques, qui font également le choix de quitter des fonctions administratives, techniques ou pédagogiques pour un métier d'encadrement, de rester dans leur syndicat d'appartenance ou de rejoindre le SEJS.
La question qu'ils ont à se poser est de savoir où ils se trouveront le mieux représentés dans leur nouveau métier d'encadrement. Cette question se pose également à la fédération et aux syndicats concernés.

Eléments de contexte

Outre les deux principaux points forts de l'argumentation précédemment évoquée, à savoir l'analogie avec la situation d'autres emplois de direction à l'Education Nationale et la liberté de choix d'adhésion syndicale qui demeurera, les éléments de contexte ci-après peuvent être évoqués en complément.

Demande des personnels

On note d'abord une **demande claire des personnels concernés**. Plusieurs chef de service et directeur ou directeur adjoint d'établissement, non inspecteur, ont fait savoir, dès l'adoption des statuts du SEJS (octobre 2005) leur intérêt pour y adhérer (et, pour certain d'entre eux, leur regret que ce ne soit juridiquement possible que deux ans après, au 1er janvier 2008, tel que prévu dans ces statuts).

Anticipant sur ces dispositions, l'un d'entre eux avait même versé sa cotisation courant 2007 ! Sans relance particulière depuis le début de l'année 2008, trois directeurs ou directeurs adjoints non IJS avaient déjà adhéré en janvier, et plusieurs ont sollicité un bulletin d'adhésion. On trouve sur ces emplois des personnels techniques et pédagogiques des secteurs Sport, Jeunesse, Education Populaire et des personnels administratifs. Les syndicats A&I, SEP et SNAPS sont donc également concernés.

S'agissant des directeurs techniques nationaux (cf. *infra*), c'est leur association professionnelle (ASDTN) qui a spontanément sollicité le SEJS en juin 2007 et l'a invité à une de ses réunions, le 22 novembre 2007 (en souhaitant que les directeurs techniques nationaux adjoints puissent adhérer). C'est l'ASDTN qui a souhaité être le relai d'information du SEJS pour informer les DTN de cette possibilité d'adhésion à partir de 2008. Leur intention est donc tout aussi claire.

L'important, pour la fédération UNSA-éducation est de regrouper le plus grand nombre possible de syndiqués. Rien ne prouve, *a priori*, que l'ouverture du champ de syndicalisation du SEJS nuira aux autres syndicats du secteur « Jeunesse et Sports », puisque la liberté d'adhésion demeurera. Les contacts que le SEJS a pu avoir avec certains collègues désireux d'adhérer montrent que, souvent, ils ne sont pas syndiqués ou « ne se retrouvent pas » dans les autres syndicats du champ « J&S ».

De toute manière, le SEJS propose que des bilans réguliers soient faits lors de réunion de coordination fédérale. Cela permettra de constater si cette initiative d'ouverture et d'extension de la syndicalisation porte préjudice à qui que ce soit.

Stratégie ministérielle de gestion des personnels

Il faut aussi intégrer dans la réflexion la **stratégie ministérielle de gestion des personnels**, à « Jeunesse et Sports », qui utilise toujours l'ancien principe « diviser pour régner ».

Les personnels d'inspection (IJS) ont des missions de direction et d'encadrement (cf. article 3 du décret statutaire du 12 juillet 2004), à la différence des personnels techniques et pédagogique (PTP), qui ont d'autres missions, et ne revendiquent pas, y compris pour le nouveau corps des CTPS, d'y adjoindre, en plus, une mission d'encadrement (et, *a fortiori*, de direction).

Les IJS ont aussi vocation à exercer les emplois de direction des services et établissements du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports. Leur statut prévoit que des personnels peuvent intégrer le corps des IJS par détachement ou liste d'aptitude. On constate que l'administration utilise peu cette voie, la « cour-circuitant » habituellement, en nommant directement sur des emplois de direction des PTP et en les conservant dans leur grade, ce qui crée une inégalité de traitement et de déroulement de carrière avec les rares PTP devenus IJS par détachement ou liste d'aptitude.

Fréquemment, l'administration impose aux IJS des conditions de mobilité préalable qu'elle n'impose pas à ces PTP.

Il est bon que les différents corps aient des perspectives de débouchés. Mais si ces emplois de direction constituent une voie de débouché pour certains PTP, force est de reconnaître que l'administration n'en a pas prévu et n'en favorise pas pour ses IJS. Par ailleurs la révision générale des politiques publiques (RGPP) va rendre la situation encore plus dramatique pour les IJS et les personnels de direction.

Certains syndicats pourraient objectivement faire le jeu de l'administration en ne s'opposant pas à ces manœuvres de division, voire en l'encourageant. Ce ne serait pas admissible, et encore moins au sein de la même fédération.

Effectifs concernés

Il faut enfin avoir conscience des **effectifs** en cause ; **en valeur absolue,** ils sont **modestes** : 4,55 % des DR (1/22), 0 % des DRA, 11,9 % des DD (10/84), 20,69 % des directeurs d'établissement (6/29), 64,86 % des directeurs adjoints d'établissement (24/37), soit 21,13 % de l'ensemble de ces emplois de direction, ou 41 personnes sur 194.

Même en faisant l'hypothèse que le SEJS syndiquerait aussi bien ces personnels que les IJS (de l'ordre de 50 %), ce serait une extension de sa syndicalisation que de 20 personnes, environ !

S'agissant des DTN (cf. *infra*), faute d'éléments suffisants actuellement, il est difficile de faire un pronostic de syndicalisation précis.

Syndicalisation des DTN et DTN adjoints au sein du SEJS

Le SEJS reconnaît bien évidemment que le métier de DTN est un métier d'encadrement et de direction, comme le signifie son intitulé. Les DTN disposent d'un décret cadre (n° 2005-1718 du 28 décembre 2005) que le SEJS considère comme remplissant les conditions de l'article 1 de ses statuts (fonction statutaire de direction – approbation par délibération de l'Assemblée Générale du 29 septembre 2007, avec possibilité d'ouverture aux DTNA). Ils ont donc vocation à rejoindre, s'ils le désirent, le SEJS, ce qui n'est pas en contradiction avec le maintien de leur adhésion à une association professionnelle, bien au contraire.

Le SEJS et l'Association des DTN seront plus forts pourront travailler ensemble au bon règlement des questions professionnelles qui les concernent ; le SEJS sera légitime pour défendre les DTN dans leur carrière, notamment lors de leur fin de fonction. Par ailleurs tout membre du SEJS peut rester, s'il le désire, membre du syndicat, même s'il a changé de fonction, sous réserve d'être à jour de sa cotisation.

La fonction de DTN adjoint (DTNA), bien que non explicitement visée par ce décret, car elle n'est pas encore définie statutairement, est aussi une fonction de direction, de part son intitulé et ses missions. A ce titre, les DTNA pourraient éventuellement adhérer au SEJS (ce qui est une demande de la part de certains d'entre eux, et non pas du SEJS), dans l'attente de validation fédérale. A défaut, et dans l'attente d'une définition statutaire (qui peut être un enjeu de combat syndical), les DTNA, ancien DTN, pourraient adhérer au SEJS.

C'est sur ces bases que l'association professionnelle des DTN (ASDTN) a eu des contacts et rencontré le SEJS en 2007, et s'est proposée pour informer ses membres de cette possibilité, en décembre 2007, ce qu'elle a fait.

***

Comité Technique Paritaire Ministériel (CTPM)
du 20 décembre 2007

En présence de Bernard LAPORTE

Propos liminaires de l'UNSA-éducation

Monsieur le Ministre,

A la demande de son Secrétaire Général, Patrick GONTHIER, j'interviens au titre de l'UNSA-éducation, fédération syndicale majoritaire au sein du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.
Nous sommes heureux de constater votre présence, Monsieur le Ministre, à ce premier CTPM, manifestation, nous n'en doutons pas, de votre engagement pour améliorer dans ce ministère le dialogue social, qui en a bien besoin.

Toutefois, nous ne pouvons nous empêcher de souligner le tardif rendez-vous d'audience, au titre de la fédération, auprès de Madame la Ministre.

Nous souhaitons donc qu'un vrai dialogue social puisse se remettre en place au plus vite dans ce ministère avec

Vie SYNDICALE

ATTAQUES CONTRE LES PERSONNELS de la DVAEF
-
Intervention conjointe du SEJS et du SGEN-CFDT

Paris, le 7 février 2008

Monsieur le Directeur du Cabinet,

Jeudi 31 janvier, les cadres de la sous-direction de l'emploi et des formations rencontraient M. le professeur Jean BERTSCH, dans le cadre de sa mission interministérielle portant sur la réorganisation de l'offre publique de formation dans le secteur de l'activité physique, conformément à ce qui est normalement prévu dans sa lettre de mission du 15 novembre 2007.

A cette occasion l'un de vos conseillers techniques a porté à l'encontre des agents de la sous-direction des accusations graves, affirmant que les réactions des partenaires sociaux et associatifs à la décision de retirer 29 projets d'arrêtés de l'ordre du jour de la commission professionnelle consultative (CPC) du 11 mars avaient été téléguidées par les agents de la sous-direction, dans le but de « savonner la planche » (sic) de la Ministre et du Secrétaire d'Etat.

Cette mise en cause de la loyauté et du sens du service public des agents, inexacte par ailleurs, formulée d'une manière collective, sans être étayée par la moindre preuve, est totalement inacceptable sur le fond comme dans la forme. Elle discrédite par ailleurs les efforts d'indépendance et d'impartialité que M. BERTSCH veut, à juste titre, donner à la mission qui lui a été confiée.

Les signataires souhaiteraient pouvoir considérer cet incident comme un dérapage de langage malencontreux et involontaire, qui ne compromettra ni la possibilité pour les agents de la DVAEF de travailler sereinement sur ce dossier, ni la suite du dialogue entre les organisations syndicales, votre cabinet et M. BERTSCH, ce qui se vérifiera prochainement. Si, à notre grand regret, ces propos devaient refléter la position officielle de votre cabinet, ils se trouveraient dans l'obligation d'en saisir publiquement Madame la Ministre.

Dans l'attente de nos prochaines rencontres, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos meilleures salutations.

Philippe CHAUSSIER, pour le SEJS **Catherine HIRSCHMULLER, pour le SGEN-CFDT**

les syndicats qui la composent.

S'agissant de ce premier CTPM, nous avons à la fois, des motifs de satisfaction et d'étonnement, voire de déception.

Nous sommes satisfaits que soit maintenu au sein du ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports un CTPM spécifique pour les questions de Jeunesse et de Sport. Il importe que demeure un lieu institutionnel de dialogue social pour ces questions spécifiques.

Mais le CTPM est normalement un lieu où sont soumis pour avis les textes exprimant les grandes orientations du ministère.

Or, hormis un PNF présenté bien tardivement, les seuls points inscrits à l'ordre du jour de ce CTPM, s'ils sont importants, ne sont présentés que pour information. Curieusement, le seul texte réglementaire sur lequel vos services nous ont demandé de travailler récemment, en nous imposant des délais précipités, est absent de l'ordre du jour. Il s'agit en l'occurrence d'un texte prévoyant la mise en place de commissions consultatives professionnelles pour les agents non titulaires !

S'agissant du premier point inscrit à l'ordre du jour de ce CTPM, relatif au budget de 2008, je ne rentrerai pas, à l'occasion de ces propos liminaires, dans les analyses que les uns et les autres ici représentés ont déjà pu en faire, notamment par écrit, comme l'ont déjà fait le Parlement, le mouvement associatif et la presse spécialisée. Je me contenterai de souligner trois points.

Le premier est relatif à la date à laquelle nous évoquons ces questions en CTPM. Est-ce encore pertinent après son examen en commission parlementaire et la veille du vote de l'ensemble du budget de l'Etat par le Parlement ?

Le deuxième est relatif au mode de présentation du budget. Nous sommes las des effets d'affichage trompeurs, des comparaisons globales faites à périmètre inconstant, et des engagements de campagne électorale qui ne sont pas tenus. Si l'on veut un vrai dialogue social, il faut parler un langage de vérité.

Le troisième point est relatif à la gestion des personnels. Comme depuis de trop nombreuses années, ce budget continue à prévoir des suppressions de personnel, en nombre important. Or, ses personnels sont la principale force de ce petit ministère. Ils constituent des moyens d'action et d'intervention auprès des usagers et des partenaires : mouvement associatif et collectivités. Certes, le gouvernement est souverain dans ses choix de réduction des effectifs de la Fonction Publique, mais nous avons le droit de considérer et de

dire que ce sont de mauvais choix.

A ce rythme, ce qui devient programmable, c'est la fin de ce ministère, faute de moyens humains.

Comment espérez vous réussir à faire mettre en œuvre votre politique, dont vous nous annoncerez les grandes orientations aujourd'hui, avec des perspectives aussi démobilisantes pour vos personnels ?

Cela me permet de faire une transition avec le second et dernier point inscrit à l'ordre du jour de ce CTPM, relatif à la révision générale des politiques publiques (RGPP). Là encore, l'UNSA-éducation, soucieuse en permanence de l'amélioration de la qualité du service public et de son adaptation aux besoins de la société, considère normal que l'Etat procède régulièrement à un réexamen de ses missions et de son organisation. Nous avons néanmoins de bonnes raisons de craindre que cette "révision" ne soit qu'un artifice pour justifier prioritairement de nouvelles suppressions d'emplois conduisant à l'abandon de missions de service public.

Vous devez cependant profiter de cette démarche pour mettre en adéquation les missions qui relèvent de votre champ de compétences et la meilleure organisation pour les réaliser. Il va sans dire que de telles orientations ne peuvent être réalisées sans une consultation préalable des personnels et de leurs représentants institutionnels au sein d'un dialogue social digne de ce nom. Nous constatons d'ailleurs que le groupe d'audit RGPP a consulté, notamment, les chefs de services. C'est normal. Mais nous nous étonnons que la demande de rencontre que nous lui avons adressée il y a plus d'un mois maintenant n'ait pas obtenu de réponse. Nous nous en inquiétons et souhaitons votre intervention.

Nous espérons vivement que cette éniemme tentative de réforme vise en premier lieu l'amélioration de l'efficience et de la qualité du service rendu aux usagers du service public.

Cependant, dans le contexte actuel, la majorité des organisations syndicales de la fonction publique appelle, sur leur plateforme commune, à l'action le 24 janvier 2008 par la grève et les manifestations pour exiger l'ouverture de réelles négociations sur la valeur du point d'indice et la refonte globale des grilles indiciaires, afin de permettre le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat.

Je vous remercie de votre attention.

(Propos lus par Nicole LANGLOIS, d'A&I, à partir d'un projet initial du SEJS)

Comité Technique Paritaire Ministériel

du 20 décembre 2007—COMPTE-RENDU

Ce CTPM était le premier de l'équipe de Roselyne BACHELOT et Bernard LAPORTE. Il était présidé par Hervé CANNEVA, DRHACG, pour le premier point de l'ordre du jour, puis par Bernard LAPORTE, secrétaire d'Etat (accompagné de son directeur de cabinet, Hugues MOUTOUH), pour les deux suivants, à partir de 16 h.
Michel CHAUVEAU représentait le SEJS (UNSA-éducation).

L'ordre du jour était, pour le seul point soumis pour avis, le plan national de formation (PNF) pour 2008, et pour les points pour information, les orientations budgétaires pour 2008 et la présentation de la démarche de révision générale des politiques publiques (RGPP). En questions diverses, l'administration a demandé à ce que soit rajouté, vu l'urgence, un projet de décret relatif à l'emploi d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Hervé CANNEVA ouvre ce CTPM, réuni pour la première fois dans sa nouvelle composition depuis les dernières élections et dans une configuration inchangée dans cette période transitoire lié au changement d'organisation ministérielle. Un projet de décret, en cours d'arbitrage, pourrait confirmer un CTPM spécifique pour de périmètre Jeunesse et Sports (il semble que, dans le contexte actuel de la RGPP, on ne se presse pas sur ce sujet).

Il annonce qu'une séance devrait être convoquée début 2008 (fin janvier) pour émettre un avis sur « certains textes importants » ainsi que sur le projet de règlement intérieur de ce CTPM recomposé. Une réunion de travail préparatoire pourra être programmée d'ici là.

Gérard LETESSIER, secrétaire adjoint de la séance précédente, s'étonne de l'absence de présentation du compte rendu pour validation, d'autant plus que certains syndicats (dont le SEJS) l'ont déjà demandé, sans réponse à ce jour.
Hervé CANNEVA présente ses excuses pour ce travail qui n'a pas pu être réalisé dans les temps et s'engage à présenter tous les comptes rendus en retard pour la prochaine séance…
Claude LERNOULD est désigné comme secrétaire adjoint de la présente séance.

Plan national de formation (PNF) pour 2008

Daniel WATRIN, adjoint au DRHACG présente le projet de Plan National de formation (PNF). Il explique que les nouvelles dispositions concernant la formation continue dans la fonction publiques relèvent d'une transposition des dispositions adoptées à l'issue d'un accord signé dans le cadre du secteur privé.
Il affirme qu'il ne s'agit en aucun cas d'organiser la régression par rapport au précédent accord cadre et annonce une réunion le 31 janvier pour faire le point sur le sujet et initier, le cas échéant, l'élaboration d'un nouvel accord cadre J&S.
A la question sur la pertinence de la classification des stages en T1, T2…, il répond que cette classification serait en effet plus pertinente rapportée à la situation professionnelle du requérant. Dans l'attente du calage du nouveau dispositif, l'administration a préféré classer les stages *a priori*, de manière à ne pas grever le droit des agents à disposer du DIF à leur convenance…

Michel CHAUVEAU rappelle les mauvaises conditions de convocation de la réunion du 4 décembre sur le PNF (un membre du SEJS n'a reçu cette convocation que la veille, un autre une enveloppe vide, mal adressée ; le permanent syndical n'a pas été prévenu, malgré son message de septembre adressé à tous les bureaux de l'administration centrale). Sans reprendre l'ensemble des propositions faites à l'occasion de cette réunion, il rappelle la nécessité de préciser correctement dans l'instruction d'application la notion de « supérieur hiérarchique direct », sauf à rendre impossible cette discussion individualisée du PNF ; il importe également que les modalités de ce dialogue soient précisées, selon une méthodologie identique partout, afin d'éviter les écarts observés antérieurement et maintenir des conditions de traitement « égalitaires » de tous les agents.

Pour bien mener ces entretiens, il importe que des référentiels professionnels soient définis, et des profils de poste en soient déclinés. Puisqu'enfin, fort heureusement, la direction des ressources humaines a « récupéré » le bureau de la formation continue des personnels, qui l'avait quitté en 1992 lors de la création de la délégation à l'emploi et aux formations (DAF), « pour faire nombre », qu'elle en tire bénéfice en conservant l'ingénierie de formation développée par cette direction !

Il rappelle enfin que, si la progression de carrière des agents doit tenir compte des formations continues qu'ils ont suivies, ce lien ne doit pas être systématique et identique pour chacun, les possibilités d'accès à la formation continue n'étant pas égales pour tous (charges d'enfants, familles monoparentales, etc.).

Le PNF est mis aux voix : l'administration vote pour, les représentants du personnel s'abstiennent.
L'UNSA-éducation explique son vote du fait des conditions de préparation de ce PNF qui n'ont pas permis aux représentants du personnel de participer à ce chantier comme ils l'auraient souhaité, mais se félicite de la perspective de la discussion d'un nouvel accord-cadre.

Orientations budgétaires pour 2008

Bernard LAPORTE rejoint le CTPM à 16h. Dans un exposé liminaire, consacrée notamment à ce point de l'ordre du jour, il dit sa satisfaction du nouveau périmètre ministériel qui devrait être source de synergies nouvelles qu'il souhaite faire vivre pour donner du sens à l'engagement de chacun…
Lors de ses déplacements, il indique avoir fait la découverte de personnels et de services disponibles, très engagés, compétents, appréciés des partenaires (mouvement associatif, collectivités locales) et des préfets.

A l'interpellation du SEP qui lui demande à quel titre le secrétaire d'Etat aux sports s'exprime sur les questions de jeunesse, il répond qu'il s'intéresse aux jeunes en tant que pratiquants sportifs… et qu'il déborde parfois de ce champ pour exprimer un simple avis ou des propositions en sa qualité de membre du gouvernement…

B. LAPORTE écoute ensuite les déclarations liminaires des fédérations syndicales représentant le personnel (celle de l'UNSA-éducation est en annexe ; elle a été lue par Nicole LANGLOIS (A&I), la rédaction ayant été assurée pour l'essentiel par Michel CHAUVEAU, à la demande de la fédération).

Toutes disent leur déception à propos d'un budget qui ne répond pas aux promesses de campagnes électorales et les inquiétudes générées par la révision générale des politiques publiques (RGPP) qui semble essentiellement déterminée par un soucis d'économie qui aura pour principale conséquence de réduire drastiquement le périmètre de responsabilité de l'Etat.

B. LAPORTE assure qu'il prendra en compte les revendications des personnels, qu'il préservera les moyens des services (sic) et qu'il a réussi à obtenir, fait exceptionnel, le non remplacement d'un fonctionnaire partant à la retraite sur trois au lieu d'un sur deux…
Il indique par ailleurs que le budget prévoit le rattrapage des indemnités des personnels administratifs par rapport à celles de leurs collègues de l'Education nationale et la revalorisation de celles des inspecteurs…

H. CANNEVA précise que ce sont 57 ETPT qui seront perdus en 2008.

M. CHAUVEAU intervient notamment sur les points suivants :

- Il faut que le ministère ait enfin un langage de vérité sur le budget. Il est toujours dans sa stratégie du « toujours plus », où un bon budget est nécessairement un budget en augmentation (même si cela devient en contradiction avec les objectifs affichés par le gouvernement, comme le rappelait Eric WOERTH le 12 décembre !). Pour cela, il multiplie les artifices de présentation (rajout des crédits du CNDS, budget non présenté à structures constantes, etc.). « Les promesses n'engageant que ceux qui les écoutent », selon la formule consacrée, le SEJS n'a jamais cru, pour sa part, aux promesses de campagne électorale (les fameux 3% du budget de l'Etat consacrés aux sports) ; mais il demande que soit enfin précisé les contours de ce budget. Si l'on y inclus l'EPS (ministère de l'Education Nationale), on ne parle plus de la même chose ! Et maintenant, on évoque même la participation de sponsors privés. Pourquoi pas inclure aussi la participation des ménages (majoritaire) ? Mais ce n'est plus le budget de l'Etat !

- Les suppressions d'emploi se poursuivent : 131 en année pleine, dont 71 à l'INSEP, même si cela correspond à – 57 en 2008, comme l'a indiqué le DRHACG, ce qui est là encore un effet d'affichage. Aucune fin de ces suppressions n'est annoncée. C'est un message complètement démobilisateur pour les personnels et leur encadrement. La seule chose que l'on puisse en déduire, en prolongeant la courbe de ces suppressions, c'est la date de disparition du ministère. Au rugby, on joue normalement à 15, parfois à 14, d'autres peuvent encore jouer à 13, mais, si l'on diminue trop l'effectif de l'équipe, on perd le match, voire le match n'est plus possible !
- Si le jeux de la RGPP n'est pas pipé, il faudra bien un jour afficher de manière stable, pour une certaine durée, des effectifs en cohérence avec les missions, fussent-elles redéfinies.
- M. CHAUVEAU rappelle également que le SEJS réclame depuis des années un outil de gestion prévisionnelle des moyens, notamment des moyens en personnels, sous la forme « d'effectif cible », par service, ou de « cartes de référence ». Le ministre de l'époque s'y était engagé et avait demandé à l'administration de donner suite, ce qui n'a pas été le cas. Actuellement, les suppressions d'emploi affectent les services de manière aléatoire, donc non rationnelle et souvent injuste.

- S'agissant du partenariat public privé (PPP) de l'INSEP, il rappelle ne pas avoir trouvé jusqu'à présent, y compris dans les réponses de l'administration aux questions des parlementaires, de justification de l'intérêt économique d'avoir confié la gestion hôtelière de l'établissement au secteur privé, alors que cela pouvait être disjoint des travaux de rénovation, dont personne ne conteste la pertinence. L'Etat consacrera 11 M€ par an, à compter de 2009, à cette prestation privée, pendant 30 ans. Même si l'on retire la masse salariale des emplois supprimés à l'INSEP, il n'est pas évident que l'opération soit avantageuse pour le contribuable.

- S'agissant des travaux de rénovation, il demande pourquoi certains ont été confiés à un autre opérateur, moyennant finance, l'EMOC, alors que le service constructeur du ministère de l'économie et des finances (organisme vraisemblablement sérieux) jouait déjà ce rôle, apparemment convenablement et gratuitement. Comme indiqué au CTPM précédent, il s'étonne de nouveau de ce choix, puisque c'est maintenant la Cour des Comptes qui, dans un récent rapport, critique cet organisme pour ses dérapages très importants dans les délais de réalisation et les coûts.

- Il demande enfin s'il se trompe en faisant l'hypothèse que le rachat des jours de congés non pris en 2007 se fera bien au détriment d'autres postes de dépense du titre 2 (indemnités ou vacations), le montant de ce titre ne pouvant être abondé en gestion en fonction du principe de fongibilité asymétrique de la LOLF. Si tel est le cas, cette opération serait bien une duperie.

Cela n'étonnera certainement pas, ces questions n'ont fait l'objet que de très peu de réponses, et, parfois, de mauvaise compréhension, plus ou moins volontaire. Bernard LAPORTE, croyant (à tort) que c'était le principe du recours au privé qui était remis systématiquement en cause, répond que pour la rénovation de l'INSEP, « c'était le PPP ou rien ! ». Hugues MOUTOUH, directeur du cabinet, indique que c'est à la fonction publique qu'il faut poser la question du rachat des jours de congés (mais Hervé CANNEVA reconnaîtra ensuite que cette opération se fera au détriment des autres indemnités …). Julien NIZRI, conseiller technique chargé du budget, indique qu'une expertise sera conduite prochainement sur l'analyse des coûts de gestion du PPP, ce qui conforte l'analyse du SEJS : ce n'est pas une étude économique préalable qui a fondé cette décision.

S'agissant de la carte des emplois, H. CANNEVA affirme que les suppressions ne se font pas de manière aléatoire et indique qu'il délivrera des informations pour la réunion préalable au CTPM prévu début 2008.

Révision générale des politiques publiques (RGPP)

Bernard LAPORTE procède de nouveau par exposé liminaire, avant de donner la parole à son directeur de cabinet ou à l'administration, pour compléments d'information ou réponses aux questions.

Reprenant de fait certains éléments du dossier relatif à la modernisation de l'organisation territoriale de l'Etat du conseil de la modernisation des politiques publiques du 12 décembre, B. LAPORTE fait une présentation succincte des enjeux de la RGPP. Le réseau des services déconcentré devra être considérablement adapté… Le niveau régional devrait assumer des fonctions de pilotage renforcées tandis que les missions réalisées au niveau départemental devraient être mises en œuvre dans un cadre repensé, probablement sur la base de l'expérimentation conduite dans le Lot…
Les propositions seront faites début janvier sur la base des audits, R. BACHELOT et B. LAPORTE seront très présents pour influer sur les choix qui seront faits…

Les représentants des personnels s'inquiètent du fait que l'on semble « avoir mis la charrue avant les bœufs » puisqu'il semble que l'on ait déjà beaucoup de réponses avant d'avoir bouclé les audits… que malgré les discours généreux il semble que l'économie de moyens soit le principal soucis et que soit programmée la réduction du périmètre d'intervention de l'Etat.
Le SEJS reprend pour sa part les principaux points de ses analyses et commentaires figurant dans sa note de décembre 2007 relative à la RGPP (cf. document du 23 décembre).

H. MOUTOUH précise que le choix de l'extériorité à été fait pour conduire les audits, que cela explique les inquiétudes mais est destiné à lutter contre l'immobilisme… qu'en conséquence le Cabinet n'est pas mieux informé que les organisations syndicales…
Il assure qu'il n'est pas question de renoncer à des missions de l'Etat ni de les transférer au secteur public ou aux collectivités. Il précise : « nous resterons un Ministère formateur, nous produirons une offre de formation »…
J. NIZRI veillera à ce que les fédérations syndicales soient reçues par l'équipe d'audit… laquelle doit remettre ses conclusions à l'Elysée le 15 janvier…

Projet de décret relatif à l'emploi d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ce sujet a été mis à l'ordre du jour à la dernière minute et à la demande du Ministère de l'Education Nationale. Il est soumis pour avis et permet d'envisager une évolution de carrière pour deux personnes au MSJS. Les représentants de l'UNSA-éducation votent favorablement.

La séance est levée à 18h15.

Syndicalisation des femmes

Avec les femmes membres du BN, Brigitte ASTIER CHAMINADE, Edwige BAKKAUS, Isabelle BECU-SALAÜN, Martine CHARRIER, Florence GIRAUD et Anne SCHIRRER

L'UNSA-éducation a lancé une enquête auprès de ses syndicats pour y connaître la situation des femmes.. On trouvera ci-après les réponses du SEJS.

EFFECTIFS

Nombre total de membres syndiqué(e)s au SEJS : 167 au 31/12/2007 (stagiaires inclus), sur 422 « syndicables », sur les listes électorales du corps, soit 39,57 %.

Nombre de membres du sexe féminin : 35 femmes syndiquées au 31/12/2007 (stagiaires inclus), sur 86 « syndicables », sur les listes électorales du corps, soit 40,70 %

20,96 % des syndiqués sont des femmes ; elles représentent 20,38 % des IJS %

PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES

Le SEJS a une politique spécifique pour encourager la présence des femmes dans les instances de prise de décisions, en leur réservant des places aux élections en position éligible. C'est le cas au niveau du bureau national (BN) ou de la commission administrative paritaire (CAP) :BN : 6 femmes sur 15 (hors sections thématiques nationales), soit 40 % ; 6 sur 19 (avec sections thématiques nationales, suppléants inclus), soit 31,58 %.

Il y a eu une volonté délibérée de tenter de faire occuper les postes de secrétaire général(e) et secrétaire général(e) adjoint(e) par un homme et une femme, qui s'est concrétisé aux élections de 2005 et de 2007.
En CAP, il y a eu 5 femmes candidates sur 12 postes à pourvoir ; 4 ont été élues sur 10 postes obtenus(40 %).

Les statuts du SEJS ne contiennent pas des références spécifiques à l'égalité femme-homme, mais ils précisent que chaque syndiqué (homme ou femme) a les mêmes droits et les mêmes devoirs.

Nombre et le pourcentage de femmes occupant des postes de décision au SEJS

Au niveau du bureau : 6 sur 15, soit 40 % (hors sections thématiques nationales et retraités). Dans les comité technique paritaire : 1 sur 2 (50 %) (au CTP ministériel). Dans les commissions « formation » : 2 sur 2 (100 %) (à la commission « formation » du CTP ministériel)

La situation actuelle des femmes du semble satisfaisante dans les poste de décision, au SEJS ; toutefois leur proportion dans les emplois de direction est inférieur à leur proportion dans le corps (20,38 %), soit 14 directrices départementales (ou régionales adjointes chargées du département chef lieu) sur 99 ; une directrice de CREPS (sur 22), 6 directrices adjointes (ou secrétaires générales) d'établissement sur 27.

Section des Retraités

LA SOLIDARITE INTER-ÂGES

Qui a dit que cela n'existe plus ?
Qui a dit que c'était une idée farfelue que de vouloir y faire appel ?
En tout cas, nous avons prouvé dans notre syndicat que celui quoi avait dit cela avait tort ! De quoi s'agit-il ?
La section des retraités de notre syndicat compte à ce jour 74 membres : 71 inspecteurs principaux honoraires et 3 inspecteurs honoraires seulement. La moyenne d'âge se situe tout près de 76 ans ! Notre doyen, André TRUC, a fêté ses 100 ans en juillet dernier. Malheureusement, peu de retraités des dernières années nous ont rejoints… L'appel est lancé !
Depuis des années et jusqu'au bulletin N° 6 de SEJS*Info*, nous avons, aux frais de notre section, fait imprimer le bulletin et je me suis chargé de l'envoyer à tous les collègues retraités. A l'issue du congrès de Vichy, nous avons décidé d'envoyer le bulletin par Internet aux 21 collègues dont nous connaissions les adresses de courriel afin de réduire les coûts et surtout ma tâche que je ne souhaitais plus assumer, ayant accepté d'autres responsabilités par ailleurs.
Je décidais d'envoyer un courrier aux 55 collègues « non-courriel » pour leur demander d'essayer de trouver une solution d'accès à internet, soit par eux-mêmes, soit par leurs enfants, voisins ou amis…
« Tu n'y arriveras jamais ! » m'ont dit plusieurs collègues responsables …
Première surprise : de 21, ils sont passés à 48 « touchables » par Internet, soit qu'ils se sont abonnés à Internet soit par leur famille proche… Formidable !
Il en restait 24 que j'ai appelés « irréductibles » ! Je veux croire que certains sont encore « réductibles » à l'avenir…
Que faire ? Il ne fallait surtout pas abandonner ces chers collègues non branchés ! L'envoi « papier » par courrier se ferait !
C'est là qu'apparaît la seconde surprise : J'ai contacté un certain nombre de collègues actifs pour leur demander s'ils ne voulaient pas imprimer et envoyer le bulletin à chaque parution à un ou deux collègues retraités de leur région : cela a été un oui massif ! Deux refus seulement et un seul collègue actif qui n'a pas daigné répondre à mes trois courriels successifs !
La solidarité inter-générations a fonctionné à fond ! J'en suis particulièrement heureux et je veux remercier ici au nom de notre section nos collègues Philippe CHAUSSIER, Hubert COMIS, Gérard DORIVAL, Patrick BRUGGEMAN, Daniel BOILLEY, Bernard DELETANG, Mathias LAMARQUE, Denis PONCELIN, Guy FABRETTI, Yannick BARILLET, Gérard CREPS, Alain SIBLOT, Catherine RONCIER, Nicolas REMOND, Pierre OUDOT, Michel THOMAS et Patrick BAHEGNE qui assumeront ce petit service désormais ; j'y ajoute notre secrétaire général de section, Rémi VIENOT, qui a tenu à prendre en charge deux collègues de sa région. Bravo, les amis et encore merci.

Robert HESS

Hommage à nos Collègues disparus

Mme Augusta JOSEPH et sa famille ont été très émues de la publication d'articles de et sur **Gilbert JOSEPH**, ancien secrétaire général du syndicat, dans le dernier numéro de SEJSInfo.

Elles nous en ont chaleureusement remercié. A notre demande, elles nous ont adressé une photographie de Gilbert, que nous nous faisons un plaisir de publier.

Gérard DESTRIGNEVILLE

Le SEJS a appris le décès récent de Gérard DESTRIGNEVILLE, Inspecteur Principal de la Jeunesse et des Sports. Il était l'époux de Raymonde, également IPJS. Ils avaient eu deux enfants.
Le SEJS adresse à sa famille et à ses proches ses sincères condoléances.
Gérard DESTRIGNEVILLE était né le 2 mai 1931 à PARIS. Après avoir exercé le métier de professeur d'éducation physique et sportive, il intégra par concours le corps des IJS en 1966.

Il occupa comme inspecteur les postes de chargé des sports à la DDJS de PARIS, de 1966 à 1970, puis de chargé de mission à la préparation olympique au ministère, de 1970 à 1973.
Devenu Inspecteur Principal le 15 septembre 1983, par liste d'aptitude, il occupa les fonctions d'Inspecteur Principal Pédagogique (IPP) à Rouen de 1973 à 1982, puis à Créteil, de 1982 à 1983, puis d'adjoint au Directeur Régional d'Ile_de-France, de 1983 à 1990, année de son départ en retraite.
Il demeurait à Limeil-Brévannes
Il était titulaire des médailles d'Officier de l'Ordre National du Mérite, d'Officier des Palmes Académiques, et médaille d'Or de la Jeunesse et des Sports.

Bernard LARTIGUE

Le SEJS a également appris le décès récent de Bernard LARTIGUE, Inspecteur Principal de la Jeunesse et des Sports. Il adresse à sa famille et à ses proches ses sincères condoléances.

Bernard LARTIGUE est né le 29 septembre 1930 à VERNEUIL sur Avre. Après avoir exercé les fonctions de directeur d'école, il intégra par concours interne le corps des IJS en 1972.

Il occupa un poste d'inspecteur à NANTES, puis BOBIGNY. Il devint directeur départemental à CHALONS, puis CERGY-PONTOISE. Nommé inspecteur principal en 1985, il fut directeur régional adjoint à LILLE et termina sa carrière comme directeur départemental à BOBIGNY
Il était titulaire des médailles de la Légion d'Honneur, de l'Ordre National du Mérite, de la Croix des Combattants, des Palmes Académiques, et médaille d'Or de la Jeunesse et des Sports.

« A Jeunesse et Sports, ce qui est urgent n'est pas important, ce qui est important n'est pas urgent », disait-il souvent. Cela reste à méditer ...