

Rapport moral du Secrétaire Général



UN TAUX DE SYNDICALISATION STABLE MALGRÉ OU À CAUSE DU BOULEVERSEMENT INSTITUTIONNEL

Au-delà des chiffres bruts auxquels on peut faire dire beaucoup de choses et même si les taux entre petits nombres doivent être relativisés, nous pouvons légitimement nous réjouir de la stabilisation du taux de syndicalisation, tendance largement inverse de la tendance générale.

L'intérêt pour la défense d'intérêts professionnels et corporatifs enregistrée auprès de brebis égarées ou de nouveaux collègues doit sûrement autant à l'inquiétude générée par le bouleversement institutionnel qu'au mérite des syndicalistes que nous sommes, soyons en persuadés.

LE BUREAU NATIONAL S'ADAPTE, IL DOIT POURSUIVRE CETTE ADAPTATION

Là encore la réorganisation du contexte institutionnel impacte la réalisation de notre activité syndicale, cela d'autant plus qu'à l'exception de notre collègue permanent les membres du BN sont en activité donc soumis aux nouvelles organisations et surtout à la surchauffe de la RGPP.

Malgré cela, réunions et participations aux multiples groupes de travail ont pu être suivies et le SEJS y être présent, conscients que nous sommes que la chaise vide est sûrement le dernier des choix à opérer.

Les efforts louables consentis devront être maintenus, l'importance des enjeux, surtout sur plan corporative nous y contraint.

Sommaire

pages

- ◆ Rapport moral du Secrétaire Général 1
- ◆ Rapport d'activité du Bureau National 3

**Spécial CONGRES -
REIMS - du jeudi 13 au
samedi 15 octobre 2010**

Derniers délais pour s'inscrire !

Commissions du Congrès : - Rapports introductifs -

- ◆ Affaires professionnelles 11
- ◆ Vie syndicale 12
- ◆ Protocole UNSA pour les instances de dialogue social 15
- ◆ Affaires statutaires et corporatives 17 & 22

Hommages à nos collègues disparus 22

Document pratiques de Congrès

- ◆ Projet de règlement de Congrès 18
- ◆ Programme prévisionnel du Congrès 19
- ◆ Pouvoir 24

Document financiers de Congrès

- ◆ Taux et recettes de syndicalisation (2006-2012) 20
- ◆ Proposition de cotisation 2012
- ◆ Projet de budget 2012 21

Documents fournis à part :

- Bilan comptable 2010
- Comparatif des budgets de congrès 2008/2011

Je tiens à signaler la participation constante et active de nos collègues retraités, souvent représentés par Rémi VIENNOT dont la sagesse et l'expérience ont pu être appréciées en ces temps de forte turbulence.

LA COMMUNICATION

La communication sur et de notre action syndicale est un moyen de plus en plus efficient de notre fonctionnement, sous la forme traditionnelle des compte rendus réguliers et complets mais aussi à travers toutes les nouvelles technologies et réseaux de diffusions.

Ainsi la modernisation et l'actualisation de notre site internet rencontre-t-elle le succès que mérite l'implication que nos collègues du BN sur ce dossier ; je tiens à les remercier particulièrement.

Cependant, avec la rapidité et l'extension des destinataires s'accroissent tous les risques qu'engendre l'explosion médiatique. Notre déontologie impose prudence et discrétion aux représentants du personnel que nous pouvons être et à laquelle nos collègues sont sensibles.

Que chacun sache que le SEJS reste conscient de l'existence de cette ligne rouge.

Et seul le souci de bien faire ou vite faire aura peut-être suscité des doutes.

RELATIONS INTERSYNDICALES ET NOUVELLE ORGANISATION SYNDICALE.

Dans ce domaine aussi, l'actualité institutionnelle et les secousses qui l'ont ébranlée ont eu l'effet positif d'intensifier d'importantes concertations intersyndicales.

La préparation des élections professionnelles en est largement la cause et la position active du SEJS au sein de l'UNSA Education aura contribué au volontarisme de notre Fédération.

Tout aussi consommateur de temps et d'énergie le dossier relatif au nouveau corps aura conduit à de nombreux échanges mais sa concrétisation s'inscrira davantage dans la durée.

Cette nécessaire maturation concerne tout autant notre propre organisation syndicale, que les questionnements sur la multiplicité des responsabilités, positionnements et emplois nouveaux proposés aux inspecteurs interrogent.

Nous devons cependant courageusement remettre

Le dossier à l'ordre du jour, la nature ayant horreur du vide.

PARTICIPATION AUX INSTANCES PARITAIRES ET AUTRES COMMISSIONS

La gestion paritaire est une démarche peu coutumière des gestionnaires de notre administration qui s'pliant que contraints et forcés par les textes, qui lui préfèrent réunions informelles de représentants à la légitimité douteuse.

Conscient des risques de ce fonctionnement, le SEJS a néanmoins refusé la politique de la chaise vide, plus risquée encore en rappelant à chaque occasion la nécessaire transparence et transmission de documents qui sied à une GRH digne de ce nom.



CAP et CCP ont été aussi les occasions de faire entendre nos points de vue, nos analyses voire nos reproches. Pas toujours entendus, souvent écoutés nous pouvons cependant estimer que notre voix aura sur maints dossiers ou situations personnelles amené une connaissance que nos interlocuteurs reconnaissaient ne pas avoir.

Ce peu d'empressement à échanger paritairement explique la réticence à réunir CTP et CHS et plus gravement, lorsqu'ils sont réunis la volonté, d'en exclure tous sujets de fond ou d'orientation politique, comme si nous n'étions capables que d'appliquer les recettes sans réfléchir au menu !

Ce fut et c'est toujours la raison de notre bataille sur le périmètre des CT, c'est la bataille sur la reconnaissance de notre champ professionnel qui se poursuit.

LES AFFAIRES CORPORATIVES

Avec la réouverture du concours d'Inspecteur le SEJS a connu cette année l'aboutissement d'une longue action syndicale, action qui a dû se poursuivre avec l'affectation des lauréats, action qui se prolongera pendant leur formation.

Serions-nous les seuls préoccupés de l'enjeu ?

Mais des inspecteurs de la jeunesse et des sports pour quoi faire, pour assumer quelles missions, pour assurer quelles fonctions ?

Comme le rappellera Michel CHAUCHEAU les interventions sur le champ corporatif ont constitué l'activité quasi permanente de votre bureau national.

En réalisant une cartographie des emplois d'IJS, le bureau national a construit un outil de gestion que l'Administration avait été incapable de créer, ce faisant le SEJS se dotait d'une référence indispensable dans toutes ses discussions sur les emplois, lors des CAP, des affectations de sortants ou du règlement de situations individuelles difficiles.

Que tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cette cartographie, quelquefois en rechignant, soient conscients de sa grande opérationnalité, qu'ils en soient remerciés.

MODIFICATIONS STATUTAIRES ET RÉGIME INDEMNITAIRE.

Les plus anciens d'entre nous se rappelleront bien qu'à chaque demande de revalorisation de régime indemnitaire, l'administration a répondu par une nécessaire modification statutaire préalable.

Nous n'y avons pas coupé, malgré une fusion relativement récente de nos deux corps d'inspecteurs.

Cependant, devant le différentiel scandaleux des régimes indemnitaires d'inspecteurs d'origine différente placés dans les mêmes murs au nom de la RGPP, il a bien fallu faire quelque chose, in extremis.....mais incomplètement et en valeur et en nombre d'ayant droit.

Pour autant le projet de fusion de corps de ministères devenus « sociaux » pour l'occasion reste d'actualité.

Mesurant enjeux et intérêts, le SEJS a bien compris quel était le sens de l'histoire.

Il a répondu aux invitations à réfléchir à un tel projet.

Pour autant le rythme du changement doit ménager ce que nous avons mis des années à conquérir et nous devons restés acteurs de notre propre changement.

Nous l'avons expliqué à nos partenaires, il serait bien que notre Congrès en rappelle les principes.

Philippe CHAUSSIER



Rapport d'Activité du Bureau National 2010-2011



Présenté, au nom du Bureau National,
par
Michel CHAUCHEAU,
Secrétaire National,

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

1.1 Des syndiqués au SEJS

On a pu déplorer, fin 2010, une diminution toujours importante de l'effectif des IJS, soit 23 collègues (au 21 janvier 2011). L'effectif du corps passe, entre mars 2010 et janvier 2011, de 382 collègues à 359 (soit - 6,02 % ; la diminution de l'année précédente étant que de - 5,68 %).

Le taux de syndicalisation demeurant proche de 50 %, il fallait s'attendre à une réduction en conséquence du nombre de cotisants. L'effectif des syndiqués au SEJS s'est finalement réduit à vingt-et-un membres (soit - 10,5 %), 179 au lieu de 200 (cf. tableau p. 20.)

Le taux de syndicalisation s'est ainsi légèrement abaissé, passant de 49,38 % à 46,86 %. Ce taux inclut les collègues en détachement, qui, en général, ne se syndiquent pas ou ne se syndiquent plus. Or, sans doute signe des temps, ils sont de plus en plus nombreux, cinquante sept actuellement, pour cinquante l'année précédente. Cela se ressent dans ces pourcentages. Le bilan de la syndicalisation 2010 demeure néanmoins globalement plutôt satisfaisant, avec 9 nouveaux adhérents (IJS jamais syndiqués).

Il est encore un peu tôt pour faire un diagnostic pour 2011. Malgré dix nouvelles adhésions et vingt cinq renouvellements de collègues anciens adhérents, non syndiqués en 2009, 2008 et 2007 (au 7 septembre 2011), il n'est pas certain que cela compensera, avec les renouvellements 2011 qui restent à recevoir, la diminution de l'effectif du corps qui est de l'ordre de 20 à 25 par ans (- 7 %), provenant des départs en retraite non remplacés.

Néanmoins le recrutement de 21 nouveaux collègues à compter du 1er octobre 2011 (dont l'une s'est déjà syndiquée) modifiera ces données en 2012.

Il est toutefois probable que le taux d'adhésion demeure proche de 50 % du corps, ce qui est important par rapport à la moyenne de syndicalisation la fonction publique française (de l'ordre de 12 %).

1.2 Du bureau national (BN) et du conseil national (CN)

Le bureau national (BN) du SEJS est constitué de 15 membres, auxquels il convient d'ajouter le ou les représentants de la section des retraités, ainsi que des délégués (titulaire et suppléant) des sections des directeurs régionaux et d'établissement, soit une vingtaine de membres en configuration plénière.

Comme chaque année depuis 2007, le BN procédera, lors du prochain congrès, à Reims, au renouvellement de la moitié de son effectif.

En 2010-2011, le BN se sera réuni neuf fois (23 novembre, 15 décembre, 4 janvier, 8 février, 15 mars, 10 mai, 16 juin, 15 septembre et 12 octobre, à la veille du congrès de 2011), aux dates initialement prévues après le congrès de Poitiers.

La date du congrès étant reculée d'un mois par rapport à celle de 2010, le nombre de réunions du BN est supérieur d'une unité à ce qu'il était l'année précédente.

Compte tenu des contraintes des uns et des autres, renforcée par la RGPP et la création des nouveaux services (7 membres du BN sont ou sont devenus directeurs ou directeurs adjoints de DDSCS, DDSCSP ou DRJSCS, 4 chefs d'établissement ou adjoints), l'effectif des actifs présents a régulièrement été compris entre 12 et 15, ce qui est un peu plus faible que les années précédentes. Malgré les échanges téléphoniques et courriels qui entourent les réunions du BN, la disponibilité continue à poser problème, notamment pour ce qui est des sections thématiques nationales (établissements et DR, qu'il faudrait peut-être revoir du fait des évolutions structurelles liées à la RGPP). Toutefois, même s'ils ne peuvent être régulièrement présents aux réunions de BN, ce qui importe est que ces collègues restent en relation (courriel ou téléphonique) avec lui.

Par ailleurs de nombreuses réunions sont convoquées, souvent seulement quelques jours avant, par l'administration, ce qui pose là encore un problème de disponibilité et de préparation collective, d'autant que les documents préparatoires sont le plus souvent envoyés très peu de temps avant. Mais notre participation a toujours ou presque toujours été assurée.

Les comptes-rendus (CR) de réunions de BN ont été adressés par voie télématique, dans les semaines suivantes, à tous les syndiqués. Les projets de CR de réunions du BN ont tous été soumis à l'avis des membres du BN avant envoi aux syndiqués.

Le Conseil National se sera réuni deux fois dans l'année, conformément aux statuts du SEJS, soit le 16 mars et le 13 octobre, avant le congrès plénier.

La section des retraités a été constamment représentée et active au cours de nos réunions, avec Rémi VIENNOT, secrétaire général. Comme au cours des années précédentes, nous avons pu apprécier ses avis, apports et comptes-rendus ; nous l'en remercions sincèrement.

La répartition des tâches au sein du BN du SEJS s'est faite lors des réunions de fin 2010, sur les bases de la structuration antérieure : Affaires corporative (Statuts et carrières) ; Communication et Vie syndicale ; Affaires professionnelles. Edwige BAKKAUS a succédé à Laurent de LAMARE en tant que secrétaire nationale pour la responsabilité de la commission "affaire corporatives".

II - Communication

Max PINSON avait finalisé en 2010 l'amélioration technique du site internet (sejs.org) du syndicat. Il a formé quelques collègues du BN, en mars 2011, à son fonction-

-nement. Michel CHAUVEAU a contribué à son amélioration et à son actualisation, notamment avec les résultats de l'enquête "cartographie des emplois d'IJS", et, surtout, avec la mise en ligne des emplois vacants et susceptibles de l'être, en complément de l'actualisation régulière de l'annuaire professionnel.

Cette mise en ligne des postes vacants ou susceptibles de l'être (qui revient un peu à faire le travail de l'administration à sa place, du fait des engagements qu'elle n'a pu tenir ...) a accru considérablement la fréquentation du site. D'autres améliorations ont été réalisées depuis ou sont encore possibles. Plusieurs propositions faites en octobre 2010 par le permanent sont encore à mettre en œuvre. Quoi qu'il en soit, la communication syndicale du SEJS s'est trouvée notablement améliorée en 2011 en ce domaine, ce qui était nécessaire depuis quelques années.

Les comptes-rendus de BN ont été rédigés, sauf une exception, par Michel CHAUVEAU, souvent avec l'aide de Philippe BERTRAND, Jean-Marie BONNET, Max PINSON, Anne SCHIRRER ou d'autres collègues, y compris Rémi VIENNOT pour les retraités. Ils ont été adressés à tous les syndiqués assez rapidement, par courriel, après qu'il a été donné suite aux principales décisions prises.

Il en a été de même pour les comptes-rendus d'autres réunions (CTPM, réunions avec le cabinet et/ou l'administration), habituellement rédigés par le permanent, sous le contrôle des collègues concernés. L'urgence et l'importance des dossiers ont conforté le changement initié en 2008 dans les méthodes de communication. Notre publication SEJSInfo a été moins fréquente (3 numéros, comme l'année précédente, au lieu de 4, antérieurement).

Par contre les communications par courriel ont été particulièrement importantes, significativement plus que les années précédentes.

Ainsi, sur 11 mois, d'octobre 2010 à août 2011, plus de 150 courriels ont été adressés aux membres du BN, 45 à l'ensemble des syndiqués, 20 à l'ensemble des collègues, près de 60 aux membres de la CAP ou de la CCP, sans compter les messages individuels adressés à tel ou tel collègue par les RP concernés en CAP ou CCP, ou ceux échangés par courriel et téléphone entre le permanent et les ex emplois fonctionnels.

On notera également que le secrétaire général du SEJS et/ou le permanent ont été sollicités à plusieurs reprises par des publications telles que « Le Monde », « Acteurs publics » ou « Acteurs du Sport », pour faire part de leurs analyses ou pour les préciser.

Tout cela contribue au rayonnement du SEJS, qui, indicateur intéressant, continue à être systématiquement sollicité par le rapporteur du budget du sport de l'Assemblée Nationale sur ses analyses politiques et budgétaires.

Les représentants des personnels continuent à envoyer les relevés de décision des CAP dans les heures qui les suivent et, si nécessaire, un CR plus circonstancié peu après. Le SEJS y est particulièrement attaché compte tenu de l'importance que revêtent pour les collègues les décisions qui y sont prises par l'administration. Les collègues peuvent y lire combien et comment les avis de leurs représentants sont pris en compte ...

Comme antérieurement, sauf exceptions rarissimes, aucun écrit, aucune communication du SEJS n'ont jamais été produits sans que les membres du BN, ou, à défaut, le SG et la SGA, n'aient pu faire part de leurs avis préalablement, même si, parfois, les délais de concertation furent très courts, du fait de l'actualité. Mais les NTIC compensent pour partie cet inconvénient.

III - Travail intersyndical, vie fédérale, relation avec nos partenaires

Contrairement à l'année précédente, il y a eu cette année d'importantes concertations intersyndicales (en général sans la participation du SGEN-CFDT, toutefois) à partir du début de l'année 2011, centrées sur le périmètre du nouveau comité technique ministériel (CTM), en fait CT interministériel. C'est d'ailleurs l'UNSA-éducation (SEJS et SNAPS, principalement), qui a été à l'initiative de cette démarche (lancée par l'intervention du SEJS lors du CTPM Jeunesse et Sports du 17 janvier 2011).

Les constats faits l'an dernier sur le fonctionnement des CTP ou CHS en formation commune demeurent néanmoins. Cela évoluera en 2012, du fait des élections programmées le 20 octobre prochain pour le renouvellement de ces instances, tant au plan national que territorial, dans les établissements (les élections ayant eu lieu en octobre 2010 pour les DDI et les DRJSCS, avec les résultats que l'on sait, très satisfaisants pour l'UNSA et ses syndicats). A la date du congrès, il ne restera que quelques jours pour accentuer la mobilisation.

3.1 Relations fédérales

Le travail avec l'UNSA-éducation a été important cette année, notamment pour les rencontres ministérielles, avec la DRH, la SG, etc., l'enquête sur le ressenti des agents et surtout la préparation des élections des CTM, CTAC, CAP et CCP d'octobre 2011. Le permanent s'y est beaucoup investi. Ses propositions ont été très souvent retenues. Il a été à l'initiative de plusieurs lettres fédérales.

Sauf incompatibilités d'emploi du temps, le permanent du SEJS participe à toutes les réunions de l'exécutif fédéral national (EFN), soit une douzaine par an, comme à celles du bureau national fédéral (BFN) et du conseil fédéral national (CFN). Il est membre (suppléant) du conseil de la vie fédérale.

Cette année, les coordinations fédérales du champ Jeunesse et Sports se sont réunies six fois, soit nettement plus fréquemment qu'antérieurement, ce qui est une bonne chose.

Compte tenu des sujets évoqués, l'identité de vue avec les autres syndicats de la fédération (A&I, SEP et SNAPS) a été très fréquente, sauf sur l'idée de rattachement de la gestion de tous les personnels de l'ex ministère Jeunesse et Sports à la DRH du ministère de l'éducation nationale (même si le SEJS considère, comme eux, que les missions J&S relèvent plus du champ éducatif que de la réparation sociale). Cette différence d'approche n'a néanmoins pas donné lieu à polémique.

Les relations fédérales avec l'UNSA-emploi-solidarité ne se sont pas développées et améliorées comme il aurait été souhaitable et, malgré son adhésion à l'UNSA, celles avec le

SNIASS se sont singulièrement tendues, à l'occasion du dossier "nouveau corps - fusion des corps". On reviendra sur ce sujet. Le SEJS a néanmoins fait en sorte qu'elles ne se rompent pas et que l'avenir ne soit pas compromis.

3.2 Avenir de l'organisation syndicale

Depuis le congrès d'octobre 2009, le SEJS a eu de profondes réflexions sur l'avenir de l'organisation syndicale et fédérale.

Au plan syndical, le Conseil National du 10 mars 2010 s'est prononcé. Ses conclusions figurent dans le SEJSInfo n° 15.

Il n'y a pas eu de consensus suffisant au sein du SEJS pour qu'il soit à l'initiative d'une structure syndicale spécifique des emplois fonctionnels, qui aurait pu rester étroitement en lien avec les syndicats des corps d'origine. Ce faisant, c'était laisser davantage le champ libre aux associations (soit disant) professionnelles. Ce pronostic s'est avéré exact. Il faut continuer à en assumer les conséquences et voir maintenant comment se positionner avec elles et l'administration. Ce sujet sera évoqué en commission "Vie Syndicale".

Le consensus manifesté en 2010 pour faire avancer l'idée d'une fédération UNSA du champ de la cohésion sociale (au sens large) et proposer des rapprochements avec des syndicats d'autres corps, à commencer par le SNIASS demeure, sur le principe. Toutefois non seulement le rythme de ce dossier n'est pas du même ordre que celui qui aurait concerné la représentation syndicale des nouveaux emplois fonctionnels, mais d'importants sujets traités ensemble en 2010-2011 (nouveau corps, élections d'octobre 2011 ...) montrent que cela ne peut avancer aussi vite ...

Parallèlement notre fédération réfléchit elle aussi à son avenir. Le SEJS lui a transmis une analyse et des propositions à ce sujet. Dans l'immédiat, et pour quelques années encore, sans doute, il n'y a pas lieu de changer significativement l'existant, mais essayer de l'améliorer le plus possible.

3.3 Vie des sections régionales

Cette année, comme la précédente, les sections régionales ont peu sollicité le permanent, chargé de la vie syndicale, pour participer à l'une de leurs réunions. Néanmoins des relations ont été approfondies sur certains dossiers (comme les indemnités de sujétion des IJS en région Rhône-Alpes). Quelques délégations régionales font néanmoins part au permanent de leurs travaux, interventions et réunions syndicales.

La tendance est maintenant de tenter des réunions interrégionales, ce qui est logique vu la réduction des effectifs. Le BN essaie de les encourager (y compris financièrement, pour les déplacements). Il faudra examiner si l'on peut renforcer cette tendance, et de quelle manière.

IV - Participation aux commissions administratives paritaires (CAP) et commissions professionnelles consultatives (CPC)

Depuis 2008 les années sont pauvres en nombre de CAP : cela se limite maintenant à une CAP de promotion par an, organisée le 15 février 2011 (fin avril en 2010), et une de mutation (le 26 mai, comme en 2011).

Ces réunions continuent à être l'occasion d'échanges avec la DRH en personne, les réunions bilatérales étant rares et non spontanées de sa part. En 2010, elle semblait encore vouloir sincèrement quelque peu corriger la gestion calamiteuse de notre corps, initiée par la DRHACG et le cabinet depuis plusieurs années, mais en 2011, on peut commencer à en douter sérieusement (cf. les débats en CAP de promotion, notamment) ...

Ces CAP ont donc été denses et importantes en termes d'information ; pour plus de détails, on se reportera aux CR circonstanciés diffusés à tous les syndiqués par le SEJS, seul syndicat à le faire parmi les deux représentés en CAP...

Quelques CCP ont été également organisées cette année, pour les chefs d'établissements ou leurs adjoints), mais en général pour des effectifs très faibles (les représentants du SEJS sont, respectivement, Gérard BAUDRY et Mathias LAMARQUE pour la première, Bruno GENARD pour le seconde). Se pose la question de ces CCP "au fil de l'eau" et avec de faibles effectifs, à comparer avec les avantages (et inconvénients) d'une CCP annuelle, comme la CAP de mouvement du corps des IJS (et en phase avec cette dernière). Parmi les points à prendre en considération à ce sujet, il y a celui du rythme des nominations des chefs de services déconcentrés (le SEJS insistant sur l'importance de la fluidité de parcours entre établissement J&S et services déconcentrés), comme celui des dates de changement de directeur d'établissement, compte tenu du rythme de vie de ces derniers (conseils d'administration de vote du budget et de ses décisions modificatives, plan de travail annuel, etc.).



Nos représentants ont établi les relevés de décision des CAP et CCP dans les heures qui ont suivi ces réunions. Le permanent les a diffusés à tous peu après.

Lors de la dernière CAP de promotion, le SEJS a renouvelé auprès de la DRH sa demande pour faire augmenter le taux de promotion des IJS en première classe et au grade d'IPJS, vu l'engorgement du nombre de collègues remplissant les conditions de promotion, parfois depuis longtemps.

V - Participation aux comités d'hygiène et de sécurité (CHS) et aux comités techniques paritaires centraux ou ministériels (CTPC - CTPM)

5.1 CHS

Comme d'habitude, les CHS convoqués cette année ont essentiellement concerné l'administration centrale. Ils sont donc de peu d'intérêt pour la plupart des membres du SEJS, hormis "l'affaire" des locaux de la DRJSCS de Marseille, qui a été à l'origine de nombreuses interventions syndicales (SEJS et SNAPS), comme fédérales (UNSA-éducation).

5.2 CTPM

Les CTPM ont été particulièrement nombreux en 2010-2011, comme l'année précédente, une bonne douzaine ! Cela n'est toujours pas pour autant l'indice d'un meilleur dialogue social, bien au contraire. Nombre d'entre eux ont été boycottés par la majorité ou la totalité des organisations syndicales, du

fait de l'obstination de la SG interministérielle à s'opposer à la création de CTM d'avantage ministériels (un pour le secteur Jeunesse et Sports, un pour le secteur Ville, Santé et Solidarité, un pour le secteur Travail et emploi). Cela n'a fait qu'accroître leur nombre, puisqu'ils étaient re-convoqués dans les quinze jours sans quorum.

Maintenant, l'administratif prime sur le politique, et la DRH sur les directions d'objectifs. Les meilleures illustrations en ont été les CTPM de décembre 2010, présidée par la SG interministérielle qui faisait défiler les directeurs de cabinets des nouveaux ministres, et le CTPM "Jeunesse et Sports" du 17 mai, présidé par l'adjoint de la DRH.

L'UNSA-éducation n'a pas apprécié ces orientations et, souvent avec d'autres syndicats, a boycotté certaines réunions de CTPM pour manifester sa désapprobation. De toute manière, il s'agit d'informations "descendantes" ; il n'y a rien à discuter. Mieux vaut être présents dans les réunions techniques que la DRH organise parfois avant les CTP, sur certains points (régimes indemnitaires, répertoire des emplois types, etc.).

Après de nombreuses réunions jusqu'au plus haut niveau (conseillers de la présidence de la République) et par souci de cohérence avec les démarches engagées depuis la constitution du dernier gouvernement (15 novembre 2010), l'UNSA-éducation envisage de faire un recours contre le décret du 1er août dérogeant au principe général faisant correspondre à chaque ministre un comité technique ministériel. Comme ce CT interministériel ne permettra plus aux ministres concernés (santé, solidarité, ville, jeunesse, sports, vie associative ...) d'avoir en face d'eux des délégués des personnels effectivement représentatifs de leurs secteurs d'activité, ce sera un argument supplémentaire pour qu'ils n'y viennent plus. C'est dramatique pour le dialogue social.

Conformément à la culture du ministère de la santé, les CTM se réduiront pour l'essentiel à des sujets organisationnels et statutaires. Et même pour ces derniers, les délégués des personnels présents ne seront certainement pas représentatifs des corps concernés ...

Les points importants des CTPM de 2010-2011 qui ont effectivement fonctionné ont fait l'objet de comptes-rendus adressés aux membres du SEJS, souvent dans la soirée ou le lendemain.

On notera l'habitude de l'administration de faire précéder assez fréquemment les CTPM de réunions techniques, sur des sujets concernant toutefois quasi exclusivement des questions de gestion de personnels (évaluation des IJS, circulaire sur les tableaux d'avancement, les rémunérations annexes, le répertoire des emplois type, la préparation des élections du 20 octobre, etc.). Le BN du SEJS y a été très fréquemment présent, malgré le caractère chronophage de ce type de réunion.

Sur le principe, le BN du SEJS réclamait ce type de réunion. Toutefois le mode d'organisation choisi par la DRH, trop calqué sur le CTPM lui-même (pléthorique car en formation conjointe, avec des approches syndicales parfois opposées), rend ce genre de réunion le plus souvent assez décevant.



VI - Affaires corporatives

6.1 Concours d'IJS

Le SEJS a enfin obtenu gain de cause pour le rétablissement d'un concours d'IJS en 2011, avec 21 postes, soit environ les 2/3 du nombre de postes à pourvoir pour qu'il y ait au moins un IJS dans chaque service déconcentré.

C'est incontestablement une victoire syndicale. Reste à soutenir cette proposition pour l'avenir, pour que des reçus des concours internes et externes sur liste complémentaires soient affectés en 2011 dans les services sur les postes demeurant vacants, ou pour l'organisation d'un nouveau concours en 2012.

D'une manière ou d'une autre, cela ne sera pas sans effet sur le projet de nouveau corps (fusion IJS et IASS) soutenu par la DRH.

Par ailleurs, suite aux derniers comités de modernisation des politiques publiques, l'administration a (enfin ! ...) défini des "objectifs prévisionnels", correspondant aux cartes de référence demandées depuis des années par le SEJS. Toutefois le contexte de la RGPP n'est pas réjouissant, puisqu'il est clairement affiché maintenant que l'objectif à atteindre n'est que d'un seul IJS par DDI, et une réduction drastique du nombre de personnels techniques et pédagogiques avec qui ils travaillent.

Le SEJS est intervenu à plusieurs reprises pour l'affectation et les conditions de l'année de stage des IJS. C'est un sujet important, toujours en cours, qui mobilise bien le BN, y compris pendant l'été.

6.2 Cartographie des emplois d'IJS

Conformément au mandat de congrès de 2009, confirmé en 2010, le SEJS a lancé fin 2010 une seconde enquête relative à la cartographie des emplois d'IJS, dont les résultats ont été mis sur le site du SEJS début 2011. Cette enquête était un point de situation après création des nouveaux services et nomination des nouveaux emplois fonctionnels. Ces nominations se sont étalées, pour la première phase, presque jusqu'à l'été 2010, d'où le lancement de cette seconde enquête après.

Les objectifs de ces enquêtes ont été largement précisés dans les documents de présentation et d'accompagnements. Outre un suivi global des situations des IJS, elles ont permis d'identifier les emplois d'encadrement et de vérifier si les IJS sont bien positionnés sur les emplois qu'ils ont statutairement vocation à occuper.

Cette seconde enquête a également contribué à mieux identifier (fonctionnellement) les postes vacants et a enrichi leur recensement (mentionné également régulièrement sur le site du SEJS), afin d'aider les collègues à postuler efficacement dans le cadre du mouvement, ce que l'administration centrale n'étant pas en capacité de faire suffisamment, la BIEP n'étant pas par ailleurs utilisée comme elle le devrait.

En lien avec ce travail de cartographie, l'annuaire professionnel des emplois d'encadrement et des IJS a été placé sur le site internet du SEJS et régulièrement actualisé.



6.4 Suivi des emplois fonctionnels et des ex emplois fonctionnels

Le comité de suivi des ex emplois fonctionnels a pris la suite des nombreuses réunions de travail de 2008-2009 (groupe "LINSOLAS") dans lesquelles le SEJS s'était beaucoup investi. Ce comité s'est réuni trois fois (28 novembre 2009, 1er février et 15 mars 2010). Des comptes-rendus détaillés ont été adressés aux collègues (syndiqués ou non). Faute de nouvelle réunion (malgré les promesses faites par l'administration), le SEJS a profité des CAP de mai et juin 2010 pour faire un point de situation. Un dernier bilan, définitif, a été exigé et obtenu de l'administration à la rentrée 2010. Puis ces questions ont été évoquées lors des deux CAP de 2011.

Le syndicat s'est montré très attentif à la situation des collègues concernés. Selon son analyse, certes, cette administration s'est activée pour tenter de trouver des solutions, sans doute plus que ne l'aurait fait la précédente. Toutefois sa marge de manœuvre était bien limitée. Faute de solutions personnelles satisfaisantes trouvées à l'initiative de quelques collègues concernés (souvent en détachement), la seule possibilité de reclassement, conjoncturelle, a été pour la DRH celle de "chargé de mission" à la DRJSCS, voire en administration centrale. Cela a conduit à gonfler les effectifs d'IJS dans certaines DRJSCS, alors que les DDI se trouvaient laminées, voire sans IJS.

L'avenir dira si ces collègues, notamment les plus jeunes (ou les moins vieux) pourront retrouver un emploi fonctionnel, comme la DRH l'envisage dans ses principes. Le SEJS demeurerait sceptique en 2010. Cela se confirme malheureusement en 2011.

Seul un cas a été correctement réglé début 2011 (sur un emploi de DRJSCS, suite à une mutation en administration centrale). Mais à la date de ce jour, pour ce qui est des IJS, un ancien DRJS (pourtant chargé de la préfiguration puis de l'intérim de la DRJSCS) et deux anciens DDJS demeurent sans vraie affectation.

Quant aux nominations sur les emplois fonctionnels, sujet auquel le SEJS a été particulièrement attentif, avec plusieurs courriers adressés à nos ministres ainsi qu'au Premier ministre en 2009 et 2010, le résultat global est moins inquiétant que nous avions pu le craindre en 2009, du fait de la concurrence entre corps (mais ces interventions syndicales ont pu y contribuer un peu, sans doute). Nous sommes maintenant entrés "en régime de croisière". Il apparaît que les préfets, déterminants pour les nominations en DDI, considèrent le corps des IJS comme très intéressant pour occuper les fonctions de directeur ou de directeur adjoint, plus que d'autres. Ce serait légitime que cette reconnaissance soit autant partagée par notre administration centrale.

On note en effet que, globalement, la proportion de directeur et directeur adjoint des services déconcentrés issus du secteur Jeunesse & Sport qui était de l'ordre de 25 % l'an dernier est passée à 31,5 % pour les emplois de directeur et 32,25 % pour les emplois de directeur adjoint (actualisation de fin août 2011). Cette tendance est particulièrement positive (comme le nombre de détachement dans des emplois de sous préfet, de l'ordre de près d'une dizaine actuellement).

Pour ce qui est de la situation des DRJSCS, elle aussi en modification régulière. Elle est essentiellement de la compétence de nos ministres ; la ministre des sports semblant avoir plus de voix que celle chargée de la jeunesse, et non des services du Premier ministre, comme pour les DDI. La proportion est toujours de l'ordre de 50 % des directeurs ou directeurs adjoints issus des services de la Jeunesse et des Sports, conformément à l'engagement de la DRH (avec une propension particulière à la féminisation des emplois). Le SEJS veille à ce que cette proportion demeure.

6.5 CLUS, astreintes, indemnités

Dès août 2009 le SEJS attirait l'attention de l'administration sur le problème des concessions de logement par utilité de service (CLUS), dont bénéficiaient la plupart des chefs des services de la Jeunesse et des Sports (ce qui constituait un avantage en nature important). Allaient-elles disparaître ? Quand ? Cela allait-il être compensé ? Comment ? Cas des collègues demeurant sur emploi fonctionnel et cas des collègues ne le demeurant pas ? Les questions ont été répétées, oralement et par écrit, à tous les niveaux, y compris aux services du Premier ministre. Quant à la DRH, sa prise de conscience du problème a été bien tardive. Personne n'a daigné nous répondre.

De fait, les questions d'astreintes et de CLUS se sont progressivement réglées en 2011, dans le cadre du CT spécial des DDI, notamment (avec les conditions de travail : horaires annuels et hebdomadaires), même si cela ne s'est pas toujours fait de manière complètement satisfaisante, notamment pour la CLUS.

L'administration considère en effet que les nouveaux régimes indemnitaires (avec la fameuse prime de fonction et de résultat, PFR) sont à un niveau tel que l'augmentation apportée à chacun par rapport à sa situation antérieure compense l'équivalent financier de la perte de cet avantage en nature.

Cette PFR a été mise en place pour les DDI dans des conditions particulièrement lamentables, inégalitaires et injustes pour les personnels issus du secteur Jeunesse et Sports. Le SEJS a réagi immédiatement, vivement et violemment. Même les préfets et notre DRH s'en sont émus. Manifestement ébranlée, le secrétariat général du gouvernement a répondu rapidement, tant

aux préfets qu'au SEJS. Sa démonstration n'a pas été convaincante. Le SEJS va enquêter auprès des collègues pour savoir si les attributions 2011, faites pendant l'été, donnent davantage satisfaction à tous.

Ce lamentable épisode de première mise en place de la PFR (pour des emplois, et non des grades, toutefois) a peut-être évité certains errements de notre DRH pour l'attribution de la PFR aux DRJSCS et à leurs adjoints. Les résultats ont été davantage satisfaisants, même si tel n'est pas toujours complètement le cas.

S'agissant de l'augmentation indemnitaire des IJS, le SEJS a enfin obtenu une amélioration du montant des indemnités de sujétions, fin 2010, in extrémis ! Il a été très attentif à sa mise en œuvre correcte (comme l'a été la responsable de l'ex-département de gestion des personnels J&S, malheureusement partie en retraite maintenant, et ce département ayant été absorbé dans l'énorme DRH, marquée par la culture du ministère de la santé ...).

Cette mise en œuvre a été en général satisfaisante, sauf dans le cas de la région Rhône-Alpes, où le SEJS est intervenu à de nombreuses reprises. La DRH a reconnu le comportement particulièrement discutable du DRJSCS concerné, mais n'a apparemment pas obtenu de rectification en cours d'année, malgré ses engagements.

Toutefois, même ainsi augmentée, dans les mêmes proportions que pour les IASS, cette augmentation ne permet en aucune manière une correction du différentiel, qui est toujours d'environ 1 pour 2.

Seule la mise en place de la PFR (pour les corps), malgré ses imperfections et effets pervers potentiels, peut maintenant éventuellement permettre ce rattrapage.

Le SEJS est intervenu à de nombreuses reprises sur ce sujet.

Mais les délais sur lesquels la DRH s'était engagée continuent à dérapier. Sa réponse du 10 août à notre dernière lettre du 25 juin porte maintenant au 1^{er} janvier 2012. Mais on nous promet enfin par écrit de nous associer aux travaux préparatoires à l'automne. Toutefois, comme pour les DDI, la démarche de convergence sera pluriannuelle ! La question sera de savoir comment et à quel rythme. Nous n'avons jamais obtenu d'engagement des services du Premier ministre pour les DDI. Notre DRH fera-t-elle mieux ? Souhaitons-le.

6.6 Avenir du corps des IJS

Nos ministres et notre administration (successifs) portent la lourde responsabilité de la quasi mise en extinction du corps des IJS, corrélative à la dégradation du ou des ministères chargés de la Jeunesse, de l'Education Populaire, de la Jeunesse et des Sports. Ils n'ont jamais eu le courage de l'afficher publiquement. C'est lamentable et très regrettable. La situation étant devenue particulièrement catastrophique et visible (une trentaine de service déconcentrés sans IJS), l'année 2010-2011 a été marqué par un sursaut, avec la remise en place, après cinq ans d'interruption, d'un concours d'IJS. Amorce d'un changement d'orientation ou opération conjoncturelle ? L'avenir le dira.

Par ailleurs la reconstitution, à partir du 15 novembre 2010, d'un ministère des sports de plein exercice, pouvait permettre d'espérer (éventuellement) des jours meilleurs.

Il est clair que le cabinet de la ministre chargée des Sports a été attentif et intéressé par l'argumentation développée par le SEJS à propos de la création de ce nouveau corps. Le cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la jeunesse et de la Vie Associative l'a également été, mais bien tardivement, et surtout par politesse. Il s'en remet complètement à la DRH.

Cette dernière ne veut pas entendre l'argumentation du SEJS, consistant à dire que ces nouveaux services ont, encore plus qu'avant, besoin d'un corps d'encadrement spécifique (nous avons raison trop tôt, selon elle ...), et que l'effectif de ce corps peut être de dimension raisonnable.

A part tenir un engagement interministériel de poursuivre l'amélioration indiciaire du corps des IASS qui devrait paraît-il se faire par fusion de corps (les bleus de

Matignon ne nous ont jamais été communiqués), nous ne pouvons comprendre et accepter les arguments de la DRH (faire obstacle aux directeurs généraux d'ARS qui pourraient demander la création de corps spécifiques ...). Cela ne nous concerne pas et rien ne prouve qu'elle y arrive ainsi.

Le SEJS n'est pas hostile à la réduction du nombre de corps imposée par la Fonction Publique ; mais il en propose d'autres, plus pertinentes. Personne ne l'écoute.

Ne parlons même pas du « grand écart » en matière de missions de cet éventuel futur nouveau corps (de la santé au sport, en passant par la ville, la cohésion sociale, la jeunesse et la vie associative, avec des connotations davantage de réparation sociale que de prévention, de développement et d'éducation), dont les affectations devraient se faire normalement à environ 75 % dans les ARS. Il est assez évident que ce secteur très majoritaire marginalisera les autres.

Le SEJS exprime donc ses très expresses réserves sur ce projet (qui traîne un peu, mais faut-il vraiment le regretter ?), d'autant plus que la grille indiciaire envisagée serait en régression par rapport à celle des IJS. Quant à l'amélioration du régime indemnitaire, c'est dans le cadre de la PFR et avant qu'il doit se faire.

Le SEJS se prononcera *in fine* sur ce qui nous sera effectivement présenté. Actuellement, ce ne sont que des orientations, pas toujours précises, et parfois contradictoires (corps à spécialités d'entrée, mais « corps unique » !). Outre les éléments déjà évoqués, les conditions de reclassement des actuels IJS dans ce corps seront un des éléments déterminants de son appréciation.

6.7 Revalorisation des emplois de directeurs d'établissement et d'adjoints

Le SEJS a été porteur de revendications visant à l'amélioration des situations indiciaires et indemnitaires des directeurs et directeurs adjoints d'établissement, maintenant en net décrochage par rapport à la situation des directeurs des services déconcentrés, ce qui ne peut que nuire aux intéressés et à la volonté du SEJS de maintenir une fluidité de carrière entre ces différents emplois. Sa dernière lettre sur ce sujet, du 21 juin, en témoigne. La réponse du 10 août de la DRH montre que le sujet a été effectivement et sérieusement étudié, mais le résultat n'est pas encore acquis. *Wait and see* et restons mobilisés.

6.8 Suivi de situations particulières difficiles

Jamais le SEJS n'aura été autant mobilisé par des situations particulièrement difficiles de collègues. Ses interventions ont été et sont toujours nombreuses, pour des situations parfois réellement dramatiques, affectant profondément les collègues concernés (dont il ne peut évidemment pas être fait nominativement état dans ce rapport).

Ce sont bien là les conséquences prévisibles de la RGPP, dénoncées en leur temps. Le choc des cultures était lui aussi prévisible. Rien n'a été sérieusement fait pour l'amortir. Le management des services est indigent, plus fréquemment qu'avant. Les agents souffrent, le service public est dégradé.

Il y aurait encore bien du travail à faire que pour qu'il fasse bon vivre dans « la maison commune » chère à notre DRH. Pour l'instant, cette maison n'existe pas et il n'est pas encore certain qu'elle existe un jour, sauf à en écarter les ex Jeunesse et Sports, considérés comme marginaux par les majoritaires ...

VII - Affaires professionnelles

7.1 Des politiques ministérielles ...

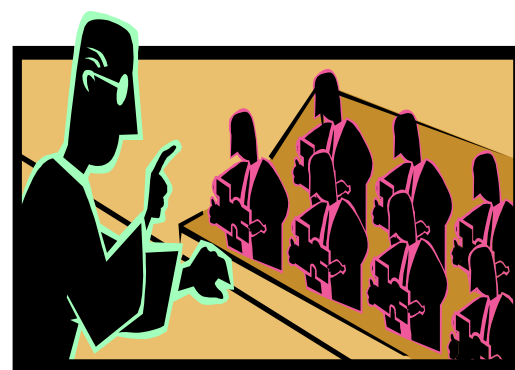
Il devient de plus en plus difficile de faire état d'orientations ministérielles spécifiques, hormis les "actions" (au sens de la LOLF) figurant dans le

projet de budget. Mais comme elles sont largement reconduites chaque année (ce qui est néanmoins normal), elles n'ont rien de vraiment spécifiques.

Une manière de tenter de les identifier consiste à regarder les sites internet des ministères concernés.

Celui du secteur "Jeunesse et Vie Associative" est maintenant complètement dilué, à l'instar de notre secrétaire d'Etat dans le gouvernement et au sein du ministère de l'éducation nationale ...

Elle semble avoir oublié ou ignoré ses services déconcentrés, ce qui ne fait qu'encourager la propension naturelle de certains préfets et chefs de service à marginaliser ce secteur. Peu à peu, il disparaît.



Le secteur du sport, avec un ministère de plein exercice, a tenté une politique plus dynamique. Mais qu'en restera-t-il ? Peut-être quelques propositions parmi les 333 retenues après les travaux de l'Assemblée du Sport.

Sur ce sujet, l'écoute des représentants des personnels s'est faite assez "*in extrémis*". Dommage pour le dialogue social ; dommage aussi, car ils sont un des leviers du succès ou de l'échec de leur mise en œuvre.

7.2 De l'adéquation des moyens aux politiques, ou l'inverse ...

L'administration a pris progressivement conscience que la disparition des moyens humains rendait la mise en œuvre des politiques ministérielles de plus en plus difficile. Elle a donc décidé de revoir les missions des services, notamment de l'articulation des missions entre le niveau régional et le niveau départemental. Cela était déjà perceptible lors du CTPM de décembre 2010. Plus ou moins en parallèle, divers groupes de travail (services du Premier ministre, ministères sociaux) ont « planché » sur ces questions.





Ce faisant, c'était aussi reconnaître que la démarche de la RGPP avait échoué dès sa première phase, la révision des missions, comme l'avait souligné à de nombreuses reprises le SEJS, mais personne n'a voulu l'admettre : « Ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit ... », nous répondait la DRH en CTP ministériel.

Cette révision des missions, dont les résultats ont été transmis aux CTPM de juillet 2011 (7 et 19) montrent qu'à l'exception de la suppression des services associés de formation (SAF) et donc de toutes interventions en matière de formation au plan départemental, secteur où quelques personnels peuvent encore être redéployés, l'exercice n'est pas très concluant. D'une certaine façon, « on a déjà atteint l'os ». Le rapport de la commission « Vie professionnelle » le montre bien, avec les conséquences perverses de ces redéploiements pour le positionnement éducatif de nos directions départementales.

Cette pression, alimentée également par les préfets et les chefs de service, a enfin contraint notre administration à établir des cartes de références, comme le réclamait le SEJS depuis des années. Mais pour ne pas trop lui donner raison, on les a appelé des « effectifs indicatifs pluriannuels ». En principe, c'est une bonne chose, mais on a déjà atteint un tel niveau de réduction des effectifs de personnels que ces redéploiements ne permettent plus d'exercer nos missions antérieures. Elles font apparaître que nous sommes au dessous du seuil critique (1 IJS par département, 3 à 6 CAS selon la taille du département). La taille du département devient d'ailleurs, à quelques nuances près, le seul critère de répartition des personnels. On est bien loin de la situation de 1987, où ces premières cartes de référence étaient mises en place, sur la base d'un examen comparatif approfondi des situations des départements et régions dans les domaines de la jeunesse et des sports ...

Pour résumer, maintenant ce n'est plus le choix politique de l'Etat, les missions qu'il se donne, qui l'amène en conséquence à se donner les moyens qui permettent de les mettre en œuvre, mais au contraire ce sont les moyens qui lui restent qui l'amène (bien laborieusement) à « choisir » de conserver quelques unes de ces missions.

7.3 Des interventions du BN

Le BN est notamment intervenu au plan des affaires professionnelles en octobre 2010 pour faire une analyse circonstanciée du "projet annuel de performance" (PAP), largement repris par ailleurs par le rapport parlementaire de l'Assemblée Nationale. Il a poursuivi ce travail par une analyse de la directive nationale d'orientation (DNO) et diverses interpellations de l'administration centrale sur ses conséquences, comme sur la traduction concrète des mesures RGPP figurant dans les documents rendant compte des conseils de modernisation des politiques publiques.

Les CTPM n'ont que très peu porté sur des questions professionnelles, comme on a pu le voir précédemment. Ce n'est qu'en mai 2011 que s'en est tenu un, le 17 mai. Il portait sur la finalisation du décret CREPS (enfin ...), par deux arrêtés d'application ; mais il ne s'agissait que de mesures organisationnelles. Figuraient également à l'ordre du jour quelques mesures (en général de bon sens, malgré quelques réserves faites en séance) modifiant le code du sport relatives à la mise en œuvre des formations. Le SEJS est intervenu à ce sujet (cf. le CR de ce CTPM). Mais tout cela est bien peu de chose ; le faible nombre de points relatifs aux affaires professionnelles inscrites à des ordres du jour de CTP ministériel cette année est un indice supplémentaire d'une déliquescence progressive, de fait.



Comme cela a été évoqué au paragraphe précédent, c'est la paupérisation des moyens, - évoqué en son temps par le SEJS comme le plus grand risque de disparition de notre ministère -, et leur redistribution au niveau régional, qui constitue le principal problème en matière de missions. Elles ne peuvent plus être assurées dans les départements (exemple des SAF). On les renvoie donc au niveau régional, où demeure encore un peu plus de moyens humains (pour combien de temps ?). Mais, ce faisant, on brise l'unité (la combinatoire, disait certains) formation, développement, prévention qui faisait la force de nos services, leur implication en matière éducative, et leur rôle de cohésion sociale ! Cela brisé, il ne reste guère plus que du contrôle régalién et de la réparation sociale.

Pour le Bureau National,
Michel CHAUCHEAU
Secrétaire National

Paris, le 9 septembre 2011



Commissions du CONGRES

Rapports introductifs aux travaux



Commission n° 1 :

Affaires Professionnelles

Rapport présenté, au nom du Bureau National, par
Max PINSON, Yannick BARILLET et Philippe
CHAUSSIER,



Formation, certification et RGPP

La formation et la certification, deux des piliers de notre pratique professionnelle, évoluent fortement, car impactés par la RGPP (révision générale des politiques publiques).

Quel positionnement actuel et à venir, quel rôle et quelles missions des départements ministériels (ministère des sports - secrétariat à la jeunesse et à la vie associative) en matière de formation et de certification ? Quelles conséquences dans nos pratiques professionnelles ? A partir d'une enquête menée auprès de collègues cet été, la réflexion à mener dans cet atelier portera à la fois sur la mission de formation, sur la mission de certification et sur leurs éléments de contexte.

La mission de formation

La direction des Sports a confirmé sa volonté de désengager les professeurs de sports d'intervention directe dans la formation. Signe manifeste s'il en est, des conséquences seront à en tirer. Les répercussions sur les SAF, le transfert de ces missions aux CREPS et aux organismes de formation, la substitution de nouvelles missions aux professeurs de sport, le désengagement de la certification... beaucoup de conséquences non anticipées et non concertées dans le cadre de la RGPP sont à craindre, signes récurrents du démantèlement ou « restructuration » du service public de formation.

On sait déjà que certains établissements ou CREPS ne sont d'ores et déjà pas en mesure de prendre le relais au point de vue de leurs effectifs. Par exemple, au niveau régional est-il logique qu'une DRJSCS, en sa qualité d'autorité académique, s'immisce encore dans une quelconque action de formation d'une DDI (respect de l'équité, égalité de traitement, prise de recul, légitimité vis-à-vis des partenaires = conseil régional....) et se retrouve être juge et partie ?

Dans un contexte où les effectifs indicatifs ne permettent déjà pas d'assurer les missions départementales, la formation en direct devient donc un luxe. A terme, cela va couper un peu plus les DDI du terrain, des éducateurs sportifs. C'est aussi le cas avec le transfert envisagé aux DRJSCS de la mission « équipement ». Enfin, les relations entre DDCS - DDCSPP/ DRJSCS et CREPS sur le sujet des formations se raréfient considérablement : il n'y a parfois plus au niveau régional de réunions du SPF associant les DDI. Ce qui est vivement regrettable.

Faute de moyens humains il n'est parfois plus fait de conseils sur les formations dans les DDI : les services renvoient directement les intéressés aux DRJSCS.

La mission de certification

BEES en voie d'extinction, accentuation des CQP, règles du jeu DR et OPCA en réforme... tous ces éléments modifient le contexte des participations aux jurys. Un positionnement différent s'est instauré vis-à-vis des organismes de formation, de l'habilitation à la certification.

La mission d'expertise des cadres PTP et des équipes des DDI peut-elle permettre une évaluation pédagogique des OF ? Tout se passe comme si la difficulté majeure est qu'on a trop délégué en matière de certification aux organismes de formation (BPJEPS notamment). Le risque que la qualité des interventions s'en ressent sur le terrain est manifeste : en équitation, en sports nautiques, notamment.

Il y a une perte de qualité technique et pédagogique des stagiaires formés et une quasi disparition dans les programmes de formation des sujets liés à l'anatomie / physiologie (ce qui peut avoir des conséquences graves) et à la réglementation (le code du sport est très mal connu, ce qui complique notre mission réglementaire). Quant à la place de l'IJS coordonnateur, le combat doit redoubler car il faut défendre cette fonction comme une fonction spécifique à l'instar de celle de la fonction IJS apprentissage : elle est liée à nos missions pédagogiques.

Dans les DRJSCS, ont été créés des pôles certification-formation. La constitution de ces pôles résulte davantage d'un « collage » car le service des formations sanitaires et sociales et celui du sport et de l'animation sont deux services « juxtaposés » au sein d'un pôle et n'ont aucun lien fonctionnel : absence de transversalité, modes de fonctionnement et d'organisation opposés, posture des cadres très différente. N'aurait-il pas été plus logique de rattacher les formations sportives au pôle sport (lien fonctionnel évident avec les cadres CTS, les politiques développées et les CTS) et idem pour les formations en animation avec le pôle politiques de jeunesse) ?

Il en résulte que nos partenaires (tels les Conseils Régionaux) ont du mal à identifier un service unique qui cumule deux représentations différentes : l'une en tant qu'autorité académique - donc hors champ du préfet - et l'autre sous son autorité directe et qui, en plus, a perdu le pilotage de ses formations du fait de la décentralisation ! Les DRJSCS sont perçues comme services très contrastés de ce point de vue : la perspective de la perte de la qualité d'autorité académique nous inquiète car très présente et elle demeure une crainte avérée. Pourtant, ce fut une avancée essentielle pour le positionnement des services et ce serait une fois de plus dommageable pour le service public qu'elle soit abandonnée !

Quant aux éléments de contexte qui feront aussi l'objet de notre débat, là encore, la réduction des effectifs administratifs, pédagogiques est fortement susceptible de restreindre davantage encore le conseil à l'usager car chaque départ à la retraite dans un service n'est pas parfois remplacé (et non un sur deux). Le nombre des tâches de gestion augmente. Comment le conseil à l'usager dans cette configuration ne se restreindrait-il pas jusqu'à une complète disparition ? Si les moyens d'information actuels permettent encore partiellement de répondre à l'usager et si la professionnalisation des opérateurs de formation rend cette fonction moins importante, qu'en sera-t-il à l'avenir au vu de la question précédemment posée ?

Constat est fait que l'information portée par la Direction des Sports sur le sujet demeure à tout le moins parcellaire. Il y a motif à éclairer les règles du jeu et les enjeux.

Dans un contexte de services perdant des ressources humaines, il y a fractures : la première, par impossibilité, dans ce secteur, de compenser des pertes par des palliatifs de transfert, la deuxième, par écart entre l'importance régaliennne et en effectifs de cette mission et le faible portage politique et administratif qui met les services déconcentrés en grande difficulté quand les pertes de postes ciblent « involontairement » ce pôle. Quant à notre spectre d'intervention, au regard des instructions récentes, il apparaît que les services, DDI d'abord et DRJSCS ensuite, courent le risque de ne plus assumer de formations en direct dans le cadre des SAF. Les effectifs indicatifs communiqués par la DRH excluent en effet cette possibilité. Par effet de capillarité, on peut aussi craindre que les autres missions qui ressortaient des cadres des DDI puissent en souffrir : jury, contrôle, information. La direction des sports tendant peu à peu à ériger les CREPS en substituts de services déconcentrés, le rôle respectif des CREPS et des DRJSCS apparaît chaque jour plus difficile à jouer. Cette confusion est entretenue par la DS, comme pour d'autres politiques relatives, par exemple, au haut-niveau. Il y a besoin que la Direction des Sports clarifie le jeu des acteurs et cela est encore plus vrai sur le champ animation-jeunesse.

La décrue des effectifs, administratifs tout d'abord, pédagogiques ensuite, nous contraint, du fait de la masse constante des productions administratives, à restreindre le conseil à l'usager, pourtant notre mission première en tant que service public. Les textes récents rendent notre capacité à peser par l'habilitation quasi nulle. Ainsi, notre contrôle en amont est anesthésié et notre capacité sur site à vérifier les engagements des porteurs de projet très compromise. Sur un point plus politique : il n'y a pas de pilotage de ces politiques de formation. Où en sommes-nous du positionnement des universités, comment est maîtrisée l'inflation des qualifications, leur hyperspécialisation, le rôle des fédérations par le CQP, le rôle des partenaires sociaux, des OMA ? Enfin, comment le ministère construit-il la cohérence formation/ emploi /structuration associative. C'était notre originalité d'explorer le spectre complet du repérage des besoins à la création d'emplois. Ce pont est rompu.

Comment nous accompagne t-il dans notre capacité à générer des outils utiles, comme les contrats d'objectifs aux métiers du sport, à être présents dans les instances localement décisives. Il y a recul historique qu'il faut dénoncer et pour lequel il faut demander des explications et solliciter un dialogue.

Commission n° 2 : Vie Syndicale



Rapport présenté, au nom du Bureau National, par **Isabelle BECU-SALAÛN** et **Michel CHAUCHEAU**

Evolutions de la vie syndicale locale et nationale dans le contexte de la RGPP

(Révision générale des politiques publiques)

La RGPP a de nombreuses conséquences en matière de vie syndicale, tant au plan local qu'au plan national, comme pour la vie de nos syndicats et fédérations.

La présente note introductive aux travaux de la commission "Vie syndicale" du congrès 2011 du SEJS vise à en préciser un certain nombre et à poser des questions pour lesquelles l'Assemblée Générale pourrait adopter des propositions ou motions permettant une meilleure adaptation du SEJS au contexte actuel.

Au plan des instances de concertation locales

A la suite des élections d'octobre 2010 (où les listes UNSA ont été largement majoritaires dans les DRJSCS et les DDCS, - du fait de la représentation du secteur « Jeunesse et Sports » (J&S) et de la représentativité des syndicats de l'UNSA-éducation, A&I, SEJS, SEP et SNAPS - , un peu moins dans les DDCSPP, du fait de leur composition), les CTP et les CHS se sont mis en place.

Deux types de problèmes se sont posés aux membres du SEJS, susceptibles d'être selon le cas membres de la parité administrative ou membres de la parité syndicale. Le message du BN du SEJS, du 16 décembre dernier (rappelé ci-après), a tenté de répondre au premier point, suite aux demandes de plusieurs collègues (qui s'en sont montrés apparemment satisfaits).

La proposition de « protocole » entre

les syndicats et fédérations de l'UNSA-éducation et de l'UNSA-emplois-solidarité, diffusée à plusieurs reprises aux membres du SEJS (également rappelée ci-après), permettait également aux collègues de s'en inspirer pour préparer collectivement, en amont, avec les autres syndicats de ces fédérations, ces réunions de CTP et CHS.

Ces messages et documents visaient à anticiper au mieux la mise en place de ces nouvelles instances, pour assurer leur meilleur fonctionnement.

Il convient maintenant, après un peu plus d'un semestre de mise en œuvre des nouveaux CTP et CHS locaux, de faire le point sur leur fonctionnement.

Comment les préoccupations du secteur J&S sont-elles portées, comment sont-elles prises en compte ? Même questions pour les préoccupations des IJS ? Comment peut-on avoir une action plus efficace, localement ? Si tant est que la coordination entre syndicats et représentants des syndicats de l'UNSA existe localement (cf. application du "Protocole"), faut-il l'élargir localement à d'autres ? Faut-il associer ou mieux associer les représentants régionaux et/ou départementaux de l'UNSA et de l'UNSA-éducation ?

Quel type de positionnement adopter face à certaines organisations syndicales très vindicatives ? La présence du SEJS dans les CTP locaux est-elle viable ?

Au plan des instances de concertation nationales

Malgré d'âpres et permanents combats intersyndicaux et interfédéraux (hormis la CFDT) depuis fin 2010, nous n'avons pas réussi à obtenir la création de CT distincts pour les secteurs J&S d'une part, santé et solidarité, d'autre part. L'exclusion (comme électeur et éligible) des personnels gérés par l'Education Nationale et affectés dans les nouveaux services déconcentrés demeure et demeurera par ailleurs un vrai problème. Les textes créant ces nouvelles instances (décret et arrêtés du 1er août 2011) sont parus au JoRf du 4 août.

Parmi les conséquences de cette situation, ce CT étant très "interministériel", aucun ministre "spécialisé" n'aura en face de lui des délégués des personnels complètement représentatifs de son champ ; les ministres viendront encore moins souvent qu'avant dans ce lieu de "dialogue social". Ce dernier sera limité aux questions statutaires et d'organisation, essentiellement dans le cadre d'une information "descendante" de la SG interministérielle ou de la DRH. Elles ont réussi à créer des instances à leur goût, renforçant leur pouvoir (déjà grand), consacrant la primauté de l'administratif sur le politique.

Par ailleurs, dans ce vaste périmètre, où les personnels des ARS seront électeurs et majoritaires, ni l'UNSA ni, a fortiori, l'UNSA-éducation seront majoritaire dans ce CTM (à la différence de l'ancien CTPM J&S). Sur quinze sièges de titulaires, les projections actuelles permettent d'espérer cinq élus, six dans l'hypothèse haute. L'UNSA-éducation sera même en situation d'infériorité numérique vis-à-vis de l'UNSA-emploi-solidarité. Si les relations sont bonnes, cela pourra fonctionner (notamment sur la base du "protocole"), mais cela perdurera-t-il ? En tous cas, il faudra tenter de le faire vivre.

Quoi qu'il en soit, il importe de se mobiliser à tous les niveaux, au maximum, pour essayer d'obtenir le meilleur score aux élections du 20 octobre prochain.

Pour ce qui est du fonctionnement du SEJS, de sa fédération et de ses partenaires

Il faut s'interroger notamment sur les points suivant :

- L'organisation déconcentrée du SEJS (avec des sections régionales) est-elle toujours pertinente ? A priori non (la moitié des sections n'existe pas), et de moins en moins, vu les effectifs. Faut-il promouvoir et prévoir dans nos statuts des sections interrégionales ? Avec quel rôle ?
- Quels sont les impacts de la RGPP sur notre fédération et ses syndicats du champs J&S ? Comment envisager l'avenir et avec qui ?
- Quelles relations développer avec le SNIASS (compte tenu, notamment, du dossier "nouveau corps", mais il ne faudrait pas que ce dernier occulte les autres) ?
- Faut-il créer des contacts avec l'association professionnelle des DDI ?
- Au vu de la charge de travail actuel des collègues du BN (en augmentation conséquente, comme pour les autres collègues), comment s'organiser en BN pour être collectivement plus efficace (meilleure répartition des tâches, augmentation des effectifs, association de collègues de sections interrégionales, etc ?).

Message aux membres du SEJS du 16 décembre 2010 (extraits)

Vous trouverez ci-joint (...) une réponse globale à plusieurs messages de collègues interrogeant le SEJS sur leur rôle éventuel dans la parité administrative des nouveaux CTP locaux.

Fonctionnement des CTP - Parité syndicale

L'attention du SEJS a été attirée par plusieurs collègues sur le fonctionnement de la "parité administrative" des comités techniques paritaires (CTP) nouvellement créés, notamment au plan départemental (antérieurement, les CTP étaient seulement régionaux dans le réseau Jeunesse et Sports). Leurs premières réunions se mettent en place actuellement.

Manifestement, l'administration n'a pas (encore ?) fait l'effort d'information et de formation qui était certainement nécessaire pour ses cadres. Ce n'est pas vraiment surprenant et c'est peut être un indice de son attachement réel à cette forme de dialogue social.

Par substitution, et parce qu'il est un syndicat de personnels d'encadrement, le SEJS va tenter d'apporter ci-après les réponses qu'il croit pertinentes aux questions posées par quelques collègues, questions qui se posent un peu à tous.

De la "parité administrative"

Les collègues étant désignés (par arrêté du chef de service) au titre de la "parité administrative" ne le sont pas à titre personnel ; ils représentent l'administration. En ce sens, ils n'ont pas vocation à s'exprimer à titre personnel. Même si le SEJS ne peut faire référence à un fondement juridique ou une jurisprudence (il n'est pas certain qu'il en existe), l'administration s'exprime d'une seule voix (celle de son président).

C'est une tradition très forte de l'administration française.

Cela est sans doute à expliquer aux représentants des personnels, d'autant plus si, à titre personnel, un membre de la parité administrative est également membre d'un syndicat (ce qui est respectable et recommandé par le SEJS) : les membres de la parité administrative ne s'expriment pas à titre personnel. Les syndicats ne peuvent en faire grief aux collègues concernés.

Même s'il n'est pas certain que voter autrement puisse juridiquement être considéré comme une faute professionnelle, notre administration a su montrer dans le passé, en CTP ministériel, combien elle savait faire grief d'une telle attitude pour la suite du déroulement de carrière de (rares) personnes qui avaient méconnu ou ignoré ce principe, ou qui, délibérément, ne l'avaient pas respecté.

Si le chef de service fait correctement son travail (au SEJS, nous ne nous interdisons pas de considérer que cela arrive, sans doute plus fréquemment que certains le disent), il informe les collaborateurs qu'il sollicite pour être dans la parité administrative des "règles du jeu". Est-il possible de refuser d'en être ? Là encore, les règles ne sont pas écrites et, en cas d'hésitation, cela devrait normalement pouvoir faire l'objet d'un dialogue en amont avec le chef de service. Toutefois, en tant que personnel d'encadrement, sans même devoir invoquer l'obligation d'obéissance du fonctionnaire, il faut assumer ses responsabilités et accepter d'en être chaque fois que nécessaire. Mais il n'y a pas toujours nécessité que tous les IJS soient dans la parité administrative.

Mais rien n'interdit non plus aux membres du SEJS, bien au contraire, d'être dans la parité syndicale s'ils ne sont pas sollicités pour être dans la parité administrative.

Des situations difficiles prévisibles

Il est évident qu'à titre personnel certains collègues de la parité administratives pourront se sentir gênés par rapport à telle ou telle décision à prendre. Là encore, si le management est normal et correct dans le service, ces situations devraient être gérées en amont de la séance du CTP, à l'initiative du chef de service, dans le cadre d'une réunion préparatoire interne de la parité administrative. A défaut, ses collaborateurs doivent la lui réclamer. Il faut souhaiter que cela facilite l'expression "d'une même voix" de l'administration, après amélioration collective, en équipe, de ses propositions.

Du dialogue social et du rôle réel des CTP, ministériels et locaux

Le SEJS, comme la plupart ou la totalité des syndicats, réclame un vrai dialogue social. Les CTP sont, notamment au plan ministériel, des instances minimales et obligatoires de concertation, certains textes nécessitant dans leurs visas d'avoir été examinés pour avis (c'est à dire avec vote) préalablement à leur signature. Très fréquemment, bien malheureusement, ces CTP se réduisent à des instances de concertation purement formelles, l'administration votant "pour", les représentant des personnels "contre", l'avis du CTP étant ainsi donné (puisqu'il n'est pas demandé qu'il y ait une majorité "pour", l'administration pouvant faire à peu près ce qu'elle veut après avoir recueilli l'avis du CTP, y compris ne pas signer les textes étudiés).

Les CTP sont donc rarement les lieux d'un vrai dialogue social et, au plan ministériel, le SEJS réclame des réunions techniques préparatoires pour permettre davantage un vrai dialogue et la possibilité de prise en compte par l'administration des remarques ou contre-propositions syndicales. Cela arrive parfois (cf., par exemple, le dernier décret relatif aux CREPS et ses diverses réunions préparatoires saluées à ce titre par le SEJS, même si, *in fine*, on peut ne pas être complètement d'accord avec ce qu'adopte l'administration).

Les décrets créant les nouveaux services déconcentrés nécessitaient de recevoir les visas des CTP ministériels (CTPM) des différents ministères concernés. Ce sont d'excellents exemples de mauvais dialogue social, puisqu'ils arrivaient complète-

-ment "bouclés" dans ces CTPM, ayant parfois déjà reçus l'avis du Conseil d'Etat, étape suivante. Quelles que soient les contre-propositions éventuelles des syndicats, elles ne pouvaient donc être prises en compte.

Quoi qu'il en soit, ces décrets prévoyaient la création de CTP locaux avant le 31 décembre de leur année de création (2010). Certains syndicats (CGT, CFDT, notamment) ont demandé que cette échéance soit repoussée. Telle n'a pas été l'avis de l'UNSA fonction publique, non par attachement inconditionnel à ce genre d'instances, mais parce que, dans le contexte antérieur particulièrement flou, certains préfets ou chef de services avaient pris l'habitude de consulter qui ils voulaient au nom des agents, sans que leur légitimité et leur représentativité soit établie. Cette situation ne pouvait plus durer.

Aussi, au sein de l'UNSA, le SEJS s'est-il largement impliqué pour la réussite des élections d'octobre et novembre 2010, avec les succès que l'on connaît (UNSA majoritaire dans les DRJSCS et DDSCS, en seconde position dans les DDSCSPP).

Par ailleurs le rôle des CTP locaux sera moins réglementaire que celui des CTP ministériels. Peut-être en est-il mieux ainsi car ce n'est pas parce qu'un texte doit être formellement voté que cela améliore la qualité du débat, bien au contraire. Il faut souhaiter que ces CTP locaux soient davantage qu'au plan ministériel un lieu d'échanges sur les missions, l'organisation et le fonctionnement du service.

Il y a d'ailleurs un risque déjà repéré par le SEJS que, dans les services aux missions particulièrement diversifiées (DDSCSPP, notamment), les réunions de CTP dérivent vers des réunions de type CHSCT, où l'on ne parlera plus des missions, mais seulement des conditions de travail et des questions d'hygiène et de sécurité. Soyez donc vigilants à ce sujet.

De la "parité"

L'organisation de ces CTP évoluera dans l'avenir, en fonction des décrets d'application de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative "à la rénovation du dialogue social". Les CTP ont vocation à devenir des CT, simples comités techniques, non paritaires.

L'administration a pris conscience que c'était peu utile et bien chronophage d'imposer à de nombreux fonctionnaires de responsabilité une présence la plupart du temps formelle et silencieuse, hormis celle du président de séance, dans ce genre d'instance. Certains parlent même d'un rôle de "potiches de luxe" ...

A l'avenir, le président de séance s'entourera seulement des "experts" requis, sans que ces derniers aient voix délibérative. Cela évitera à certains collègues d'être en difficulté avec leur conscience, situation bien compréhensible.

Le SEJS espère avoir répondu par ce message aux principales questions posées par les collègues. Il est prêt à y apporter des compléments, si nécessaires ; il souhaite recevoir en retour des informations sur le déroulement de ces nouvelles instances.



**Protocole d'accord
entre les fédérations de
l'UNSA et
leurs syndicats pour les élections aux CHS et CTP des DDI**

Préambule

L'article 11 du décret du 3 décembre 2009 portant création des DDI prévoit la création avant le 31 décembre 2010 :

- d'un comité technique paritaire (CTP) et d'un comité d'hygiène et de sécurité (CHS) auprès de chaque direction départementale interministérielle (DDI), par arrêté du préfet,
- le cas échéant, en complément, d'un CHS de site, lorsque l'intérêt du service le justifie, auprès du préfet, par arrêté de ce dernier,
- d'un CTP des DDI, auprès du Premier ministre, composé par agrégation des résultats aux élections professionnelles servant de base à la composition des CTP et des CHS.

Les services du Premier ministre ont engagé le processus électoral le 10 février 2010, lors d'une première réunion de concertation avec les organisations syndicales (OS).

Comme l'ont fait d'autres fédérations, il importe que celles de l'UNSA concernées (Agriculture et Forêts, Développement Durable, Education, Emploi et Solidarité, Finances et Industrie, Intérieur, Travail, etc.) s'entendent sur les modalités de travail en commun au sein de ces nouvelles instances.

Tel est l'objet du présent projet de protocole, rédigé à la suite de la réunion de concertation du 9 février 2010, sous l'égide de l'UNSA Fonction Publique, à partir des propositions faites en séance par l'UNSA Education.

La responsabilité de la consultation générale est confiée à l'UNSA Fonction Publique avec l'aide des fédérations signataires de ce protocole d'accord. Les UD UNSA apporteront, *via* le coordonnateur fonction publique qui y aura été désigné, leur aide aux délégués des sections syndicales affectés en DDI, selon les réalités locales et en tant que de besoin.

Il convient de distinguer la préparation des élections dans ces nouvelles instances ainsi que la répartition des postes qui seront obtenus (§ I) et le fonctionnement de ces instances (§ II).

I - PREPARATION DES ELECTIONS - REPARTITION DES POSTES

1.1 - Données générales

Il est quasiment certain que le nombre de postes de titulaires pour les représentants des OS (limité de 8 à 10) et leur répartition dans ces nouvelles instances de concertation soient assez différents de ce que l'on a connu dans les CTP et CHS locaux des différents services déconcentrés, jusqu'à présent, du fait des modifications de leur périmètre (nature du collège électoral, notamment) et de leurs modalités d'élection (le scrutin se fera sur sigle pour cette élection de 2010).

Aussi convient-il d'examiner de manière prévisionnelle les principes et modalités qui pourraient guider la répartition des postes entre les différents syndicats des fédérations concernées, en fonction de ces nouvelles données.

L'objectif principal doit être la représentativité la plus large possible de l'ensemble des syndicats des fédérations concernées dans ces nouvelles instances, même si le nombre de postes obtenus ne permet pas à chacun d'y être physiquement représenté. Par ailleurs, rien n'empêche les organisations syndicales de désigner des experts, en complément. Ces instances statutaires étant consultatives, et non délibératives, ce n'est pas tant la représentation des syndicats sur la base de la proportion des agents qu'ils représentent qui compte, mais la pluralité des représentations, afin que l'ensemble des avis puissent être exprimés.

1.2 - Modalités pour une représentativité optimale

Elles reposent sur les bases suivantes :

Répartition des postes obtenus

- En fonction des modalités d'élection déterminées par l'administration (scrutin sur sigle, cette fois), la répartition des postes obtenus devrait se faire de manière à ce que le nombre le plus grand possible des syndicats des fédérations concernées représentés dans le périmètre de l'élection disposent tous d'au moins un siège, de titulaire de préférence, ou, si le résultat ne le permet pas, de titulaire ou de suppléant.
- Cette répartition devrait se faire par accord entre l'ensemble des syndicats représentés localement, qu'ils obtiennent ou non une place dans ces instances.
- Les fédérations concernées sont seules habilitées à arbitrer les désaccords éventuels.
- Sans doute plus systématiquement qu'auparavant, il conviendra de favoriser la présence conjointe en séance des suppléants avec les titulaires (même si les suppléants n'ont ainsi pas droit de vote), voire des experts, afin d'associer autant que faire se pourra l'ensemble des syndicats concernés.

Réunions préparatoires et comptes rendus

- Plus encore qu'auparavant, notamment si le nombre de sièges obtenus ne permet pas à chaque syndicat d'être représenté dans ces instances, ce sont leurs réunions préparatoires qui permettront de recueillir les avis de tous les syndicats concernés, même s'ils n'y sont pas représentés, ceux qui y disposeront de sièges pouvant être porteurs des avis des autres.
- Les préconisations évoquées au § II ci-dessous devront être appliquées, en invitant à la réunion préparatoire tous les syndicats concernés et en veillant à bien faire exprimer les avis de ceux qui n'auraient pas de sièges dans ces instances.
- Les syndicats disposant de sièges veilleront à exprimer, si nécessaire, le point de vue des syndicats non représentés en séance.
- Les comptes rendus seront rédigés dans la perspective d'informer tous les syndicats concernés, qu'ils disposent ou non de représentants en séance.

II - FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE CONCERTATION en DDI

2.1 - Préparation

La mise en place d'une instance statutaire de concertation (CHS ou CTP) devrait faire obligatoirement l'objet d'une réunion préparatoire commune entre les syndicats des fédérations concernées, qu'ils y disposent ou non d'un poste de titulaire ou de suppléant.

L'initiative de cette réunion devrait être à la charge du coordonnateur fonction publique qui y aura été désigné, suppléé le cas échéant par le responsable de l'UD, à défaut d'une règle spécifique conclue entre les syndicats concernés.

Selon l'ordre du jour (succinct ou étoffé), la date de la réunion de préparation sera placée suffisamment en amont, en conséquence.

Cette réunion préparatoire a pour objet d'évoquer les positions de chaque syndicat sur les points inscrits à l'ordre du jour de l'instance statutaire de concertation et, le cas échéant, de demander, l'inscription de nouveaux points à l'ordre du jour, dans le respect des modalités et délais prévus par le règlement intérieur de

ces instances.

Devraient notamment être déterminés en réunion préparatoire :

- L'opportunité de déclarations préalables, de préférence communes aux syndicats concernés, l'ordre des intervenants et le contenu des interventions, qui doivent être cohérentes, unitaires et complémentaires.
- La personne ou le syndicat chargé de rédiger ou coordonner la rédaction, au titre des syndicats de l'UNSA, d'un compte rendu unique et commun de la réunion de l'instance statutaire de concertation. Ce compte-rendu peut n'être qu'un cadre général, complété de manière spécifique par chaque syndicat et diffusé ainsi complété seulement à ses membres, à condition de ne pas être en contradiction.
- Les votes sur les différents points inscrits pour avis à l'ordre du jour de l'instance statutaire de concertation. Les votes unanimes doivent évidemment être recherchés. Sauf accord préalable en réunion préparatoire, les syndicats non concernés par une question faisant l'objet d'un vote devraient aligner leur position sur celle des syndicats concernés. En cas de discussion sur un vote, si, après tentative de concertation, un accord ne peut être obtenu, le décalage entre les votes des syndicats des deux fédérations concernées ne devrait pas être supérieur à un niveau (abstention si vote pour, vote contre si abstention).

2.2 - Déroulement des instances statutaires de concertation

Il doit se faire conformément à ce qui aura été convenu en réunion préparatoire, l'objectif prioritaire étant d'afficher une position syndicale unitaire. En cas de besoin, en fonction d'éléments nouveaux en séance, il peut être opportun de demander une suspension de séance pour une concertation interne.

2.3 - Suites des instances statutaires de concertation

Il est conseillé que la charge de la rédaction (ou de la coordination de la rédaction) du compte-rendu soit répartie à tour de rôle. Il peut éventuellement être convenu à l'avance que le compte rendu de tel ou tel point de l'ordre du jour soit rédigé par le ou les seuls syndicats concernés. L'échéance de rédaction définitive du compte rendu, qui ne doit pas être trop éloignée de la réunion de l'instance statutaire de concertation, est arrêtée en commun.

Le compte rendu définitif est adressé par le syndicat chargé de sa coordination simultanément à chaque syndicat concerné, charge à chacun d'entre eux de le diffuser à ses membres selon ses modalités propres.

Il peut être bon de reprendre les ordres du jour des réunions statutaires de concertation antérieures lors des réunions préparatoires des suivantes pour faire le point sur les suites données aux décisions prises et, le cas échéant, interroger l'administration là dessus.

Commission n° 3 :

Vie Syndicale



Rapport présenté, au nom du Bureau National, par

Edwige BAKKAUS,
Secrétaire Nationale chargée des Affaires Corporatives

L'année 2010-2011 a été riche pour les affaires corporatives, notamment à cause de la réforme de l'Etat. Même si la vague du tsunami RGPPesque nous a submergés début 2010, en se retirant au cours du second semestre, elle continue à faire des ravages en emmenant avec elle une partie des choses que ses eaux ont rompues et en laissant des dégâts jonchant le sol. Nous n'avons pas fini d'essayer de nous faire à notre nouveau monde professionnel. L'adaptation va être longue et n'est pas finie avec la fusion des corps d'IJS et d'IASS se profilant, et la nouvelle répartition des missions DR/DD.

Désolée de commencer le compte rendu de la commission des affaires corporatives avec cette note négative, mais c'est certainement ce que je retiendrais de cette saison : l'augmentation importante de collègues dans des situations difficiles. Nombre d'entre nous se sont perdus ou se sont sentis comme tels et ont nécessité un travail soit d'accompagnement ponctuel dans le meilleur des cas, soit de suivi plus long. Je voudrais à ce titre remercier nos représentants du personnel, qui pour certains ne faisant pas partie du bureau national, nous ont aidés sur ce point.

Et pourtant la commission des affaires corporatives a eu à travailler sur des dossiers permettant de dire qu'il y a eu des avancées positives.

D'une part, depuis 5 ans, un nouveau concours d'inspecteur de la jeunesse et des sports a été organisé. Il a permis de recruter 21 nouveaux collègues (10 en concours externe, 10 en interne et 1 au titre de la promotion de l'égalité vis-à-vis des personnes handicapées).

(suite p. 22)

Projet de REGLEMENT DE CONGRES

Règlement adopté le 29 septembre 2010

établi conformément aux statuts du SEJS, notamment ses titres V et VII, et à son règlement intérieur

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

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

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

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

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

Article 6 – Les votes sont organisés et leur déroulement contrôlé par une commission des pouvoirs et des votes composée d'un membre du bureau national, président, assisté de deux membres de l'assemblée générale désignés par elle et non candidats aux élections. Cette commission vérifie les pouvoirs détenus par les syndiqués qui doivent les déposer avant l'ouverture de l'assemblée générale. Elle procède au dépouillement des votes à bulletin secret, en annonce les résultats et prend note de tous les suffrages exprimés.

Article 7- Les conclusions des commissions de l'assemblée générale constituent des motions soumises au vote, leur adoption valant mandat pour le bureau national.

Les autres motions ou résolutions sont déposées au plus tard la veille du jour où elles devraient être soumises au vote, auprès d'une commission constituée à cet effet.

Cette commission se prononce sur la recevabilité de chacun des textes et sur l'ordre de présentation à l'assemblée générale. Elle les reformule, si nécessaire, avant leur présentation en assemblée générale, et les modifie, le cas échéant, compte tenu des débats et votes exprimés. Elle en tient le registre sur support papier et informatique.

Cette commission est composée de trois membres, dont un président désigné par le bureau national en son sein et de deux membres choisis par l'assemblée générale.

La commission peut entendre les auteurs des textes qui lui sont présentés.

Les auteurs peuvent faire appel de la décision de la commission auprès de l'assemblée générale.

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

Article 9 -. Les candidatures au bureau national sont collationnées en assemblée générale. Elles sont déposées auprès de la commission des pouvoirs et des votes dans des délais déterminés par le règlement intérieur. Elles sont présentées en assemblée plénière avant le vote. Les résultats sont proclamés à l'issue du dépouillement par le président ou un membre de la commission visée à l'article 6.

Congrès 2011 – REIMS

-
Programme prévisionnel

Mercredi 12 octobre

14h30 **Réunion du Bureau national** (affaires en cours ; finalisation du programme de CN et congrès)
(Salle des actes)

19h30 **Dîner des membres du BN** (et du CN arrivés dans l'après-midi)

Jeudi 13 octobre

9h / 12h30 **Conseil national** (CN) - Salle des actes)

12h30 / 14h **Déjeuner**

14 h / 14h30 Accueil des participants – Remise clés – Installation –

14h30 / 17h **Assemblée générale** (Amphithéâtre—Salle Yéudi MENUHIN) : organisation, désignation du président, des secrétaires, de la commission de contrôle des comptes, de la commission des pouvoirs et des votes, de la commission des motions, vote du règlement du congrès, appel à candidatures pour le bureau national.

Rapport moral du secrétaire général, rapport d'activité du bureau national

Débats et vote

Rapport financier du trésorier

17h30 / 19h30 **Travaux des commissions** (en salles 1, 3 et 7—répartition en fonction des effectifs des groupes)

Commission n° 1 : **Affaires professionnelles**

Commission n° 2 : **Vie syndicale**

Commission n° 3 : **Affaires statutaires et corporatives**

19h30 **Dîner**

Vendredi 14 octobre

9h / 11h **Poursuite des travaux en commission** (mêmes salles que la veille)

11h / 12h30 **Assemblée générale** (Salle 1) :

Présentation des candidats au bureau national (renouvellement partiel)

Elections du bureau national (renouvellement partiel)

Première présentation des débats de commission et des projets de motion

12h30 **Repas**

14h / 16h30 **Travaux des commissions** (et finalisation des motions à présenter pour le soir)
(mêmes salles que la veille)

16h30 / 19h **Activités conviviales et touristiques**

Visite de la Cathédrale de REIMS

19h **Accueil en Mairie** (sous réserve de confirmation)

20h **Heure limite de dépôt des motions à la commission *ad hoc***

20h30 **Dîner de Gala au CREPS**

Samedi 15 octobre

9h / 12h30

Assemblée générale - (Amphithéâtre—Salle Yéudi MENUHIN)

Intervention de la section des retraités
 Rapport des commissaires aux comptes
 Approbation du rapport financier et vote du budget
 (dont montant des cotisations 2011)
 Rapport des commissions
 Présentation des motions définitives ; débat et vote
 Intervention des invités
 Clôture de l'Assemblée Générale par le SG

12h30

Repas (ou prise de pique-nique) — Départ des congressistes

Cotisation 2012 : Proposition

Classe	Echelon	IB	INM	Durée	écart / INM	Plancher	Plafond	écart / INM	Catégorie	Cotisation	Cotisation	Proposition	Déduction Fiscale	Cotisation réelle	Augmentation / année précédente
										2010	2011	de Cotisation			
										en €	en €	en €			
2	1	416	369	1		369	428		1	75 €	75	75	49,50 €	25,50 €	0 €
	2	457	399	2	30	429	488	60	2	91 €	91	91	60,06 €	30,94 €	0 €
	3	510	438	2	39	489	548	60	3	106 €	107	108	71,28 €	36,72 €	1 €
	4	582	491	3	53	549	608	60	4	122 €	123	124	81,84 €	42,16 €	1 €
	5	659	549	3	58	609	668	60	5	137 €	139	140	92,40 €	47,60 €	1 €
	6	750	618	3	69	669	728	60	6	153 €	155	156	102,96 €	53,04 €	1 €
	7	801	657	-	39	729	788	60	7	168 €	171	173	114,18 €	58,82 €	2 €
						789	848	60	8	184 €	187	189	124,74 €	64,26 €	2 €
1	1	780	641	2		849	908	60	9	199 €	203	205	135,30 €	69,70 €	2 €
	2	850	694	2	53	909	968	60	10	215 €	219	222	146,52 €	75,48 €	3 €
	3	901	733	2	39	969	1028	60	11	230 €	235	238	157,08 €	80,92 €	3 €
	4	966	782	3	49	1029	-	60	12	246 €	251	254	167,64 €	86,36 €	3 €
	5	1015	820	-	38										
IP	1	901	733	2					Fourchette :	171 €	176 €	179 €			
	2	966	782	3	49										
	3	1015	820	3	38				Stagiaire	20 €	25 €	25 €			
	4	HEA	962	3	142										
	éch. sp.	HEB	1057	-	95										
	Fourchette :	688													

Soit une augmentation comprise entre 0 et 3 € par tranche, proportionnellement à l'indice. L'écart moyen entre tranche demeure compris entre 16 et 17 €, comme l'année précédente.

Taux et recettes de syndicalisation (2006—2010)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
						(au 25 septembre)
Nombre de syndiqués	178	168	204	200	179	159
Taux d'évolution / année précédente		-5,62%	21,43%	-1,96%	-12,25%	-20,50%
Evolution des effectifs de syndiqués		-10	36	-4	-21	-20
Total des cotisations	28 049,00 €	24 531,00 €	29 874,20 €	34 285,00 €	31 583,20 €	28 498,00 €
Recette moyenne par syndiqué	157,58 €	146,02 €	146,44 €	171,43 €	176,44 €	179,23 €
Nombre total d'IJS (détachés inclus)	430	443	425	405	382	359
Taux d'évolution du corps / année précédente		3,02%	-4,06%	-4,71%	-5,68%	-6,02%
Evolution des effectifs d'IJS		13	-18	-20	-23	-23
Taux de syndicalisation	41,40%	37,92%	48,00%	49,38%	46,86%	44,29%
						(au 25 septembre)

Projet de
Budget 2012

Etabli en fonction du compte de résultat 2010 du budget 2011, du compte de résultat 2011 au 25 septembre 2011 (avant le congrès) et des prévisions de fin de gestion. L'objectif est de parvenir à un compte de résultat équilibré, sans prélèvement sur le capital social.

		2010	%	BUDGET 2010	% réalisé	BUDGET 2011	2011	Proposition de BUDGET 2012 (au 25 septembre 2011)
COMPTE DE CHARGES						(adopté à l'A.G. du 2 octobre 2010)	(Situation du CR au 30 août 2011)	
60	ACHATS TOTAL	1 826,25 €	5%	1 000,00	182,63%	1 000	- €	1 000
	6001 Matériel	1 168,25 €	3%	300,00	389,42%	300	- €	300
	6002 Achat de fournitures, papeterie	- €	0%	300,00		300	- €	300
	6003 Travaux	- €	0%	400,00		400	- €	400
	6004 Divers	658,00 €	2%				- €	
61	SERVICES EXTERIEURS TOTAL	147,52 €	0%	900,00	16,39%	500	300,00 €	350
	6101 Locations et charges locatives	- €	0%				- €	
	6102 Entretien, réparations	147,52 €	0%	300,00	49,17%	200	- €	100
	6103 Assurances	- €	0%				- €	
	6104 Documentation	- €	0%	100,00		100	- €	50
	6105 Honoraires d'avocats	- €	0%	500,00		200	300,00 €	200
62	AUTRES SERVICES EXTERIEURS TOTAL	25 666,42 €	76%	29 000,00	88,50%	27 900	11 986,36 €	24 450
	6201 Fonctionnement du BN	315,00 €	1%	4 000,00	7,88%	4 000	1 821,00 €	3 000
	6202 Frais de transports BN, CN	10 190,49 €	30%	10 000,00	101,90%	10 000	7 077,22 €	9 000
	6203 Frais de transports autres réunions	1 004,76 €	3%	3 500,00	28,71%	2 400	2 045,70 €	2 400
	6204 AG, Congrès	12 432,69 €	37%	10 000,00	124,33%	10 000	98,60 €	8 800
	6205 Frais postaux, téléphone	1 680,96 €	5%	1 500,00	112,06%	1 500	865,84 €	1 250
	6206 Formation	- €	0%				- €	
	6207 Publicité, reprographie	- €	0%				- €	
	6208 Frais de missions, réception	42,52 €	0%				- €	
	6209	- €	0%				- €	
	6210 Services bancaires et assimilés	- €	0%				- €	
	6211 Divers	- €	0%				78,00 €	
64	CHARGES DE PERSONNEL TOTAL	- €	0%	0,00		0	- €	0
	6401 Secrétariat	- €	0%				- €	
	6402	- €	0%				- €	
	6403 Divers	- €	0%				- €	
65	AUTRES CHARGES TOTAL	6 033,55 €	18%	8 000,00 €	75,42%	7 500	5 991,40 €	7 300
	6501 Adhésions	6 033,55 €	18%	8 000,00	75,42%	7 500	5 991,40 €	7 300
	6502	- €	0%				- €	
	6503 Créances irrécouvrables	- €	0%				- €	
	6504 Divers (impôts...)	- €	0%				- €	
66	CHARGES FINANCIERES TOTAL	- €	0%	0,00		0	- €	0
	6601 Intérêts d'emprunts	- €	0%				- €	
	6602 Autres charges financières	- €	0%				- €	
67	CHARGES EXCEPTIONNELLES TOTAL	- €	0%	0,00		0	- €	0
	6701 Dons, aides accordées	- €	0%				- €	
	6702 Charges pour manifestations exceptionnelles	- €	0%				- €	
68	DOTATIONS SUR AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS TOTAL	- €	0%	0,00		0	- €	0
	6801 Dotations sur amortissements et provisions	- €	0%				- €	
TOTAL CHARGES		33 673,74 €		38 900,00	86,56%	36 900	18 277,76 €	33 100
RESULTAT DE L'EXERCICE (si positif)		8 588,62 €					8 588,62 €	
TOTAL GENERAL DES CHARGES		42 262,36 €					42 262,36 €	
COMPTE DE PRODUITS								
70	RECETTES PROPRES TOTAL	36 443,90 €	86%	35 900,00	101,52%	33 900	27 510,50 €	32 300
	7001 Cotisations	31 583,20 €	75%	32 000,00	98,70%	30 000	27 510,50 €	29 000
	7002 Participation des congressistes	4 860,70 €	12%	3 900,00	124,63%	3 900	- €	3 300
	7003 Vente de bioches, pins, caliquots	- €	0%				- €	
	7004 Produits annexes	- €	0%				- €	
74	PARTENARIAT TOTAL	- €	0%	1 000,00		1 000	- €	0
	7401 Collectivités locales	- €	0%				- €	
	7402 Autres partenaires privés	- €	0%	1 000,00		1 000	- €	
	7403 Associations partenaires	- €	0%				- €	
	7404 Syndicats	- €	0%				- €	
	7405 Etat	- €	0%				- €	
	7406	- €	0%				- €	
75	AUTRES PRODUITS TOTAL	- €	0%	0,00		0	- €	0
	7501 Aide à l'emploi	- €	0%				- €	
	7502 Remboursements	- €	0%	0,00		0	- €	0
	7503 Autres	- €	0%				- €	
76	PRODUITS FINANCIERS TOTAL	818,46 €	2%	2 000,00	40,92%	2 000	- €	800
	7601 Intérêts compte dépôt	818,46 €	2%	2 000,00	40,92%	2 000	- €	800
77	PRODUITS EXCEPTIONNELS TOTAL	5 000,00 €	12%	0,00	#DIV/0!	0	- €	0
	7701 Libéralités, dons	5 000,00 €	12%		#DIV/0!		- €	
	7702 Produits de manifestations exceptionnelles	- €	0%				- €	
78	REPRISES SUR AMORTISSEMENT TOTAL	- €	0%	0,00		0	- €	0
	7801 Reprises sur amortissement	- €	0%				- €	
TOTAL PRODUITS		42 262,36 €		38 900,00	108,64%	36 900	27 510,50 €	33 100
RESULTAT DE L'EXERCICE (si négatif)		- €					- €	
TOTAL GENERAL DES PRODUITS		42 262,36 €					42 262,36 €	

(suite de la p. 17)

A ce titre, nous pouvons dire que le dialogue social a fonctionné. Le SEJS a participé à la réflexion de la mise en place d'un plan de formation. Conscients du nouvel environnement de la plupart de nos collègues en services déconcentrés, nous avons cherché malgré tout à ce que ce soit bien des inspecteurs de la jeunesse et des sports qui soient formés. Bienvenue à ces nouveaux collègues qui sont des nôtres à partir du 1^{er} octobre.

D'autre part, le taux des indemnités de sujétion des inspecteurs de la jeunesse et des sports a été augmenté. Le taux moyen des inspecteurs de 2^{ème} et 1^{ère} classe est passé à 6 480€ et celui des inspecteurs principaux à 7 740€. Malheureusement la publication tardive, et ce malgré de nombreux rappels de notre syndicat, n'a pas permis à ce que tous les collègues puissent en bénéficier. Il est à noter qu'au vu de la note de service du 29 juillet 2011, les taux moyens (qui sont les maximums aussi bizarrement) seraient de nouveau augmentées pour 2011, et passeraient respectivement à 7 776€ et 9 288€. De nouveau, les affaires corporatives interviendront régulièrement auprès de la Direction des ressources humaines pour que le nouvel arrêté modificatif soit pris dans les temps.

Le travail des affaires corporatives ne se limitent pas à ces dossiers sensibles. Les membres de la commission interviennent également auprès de la DRH pour travailler sur la formation continue des personnels, au combien nécessaire dans ces temps de mouvance des champs relevant des services déconcentrés, sur la promotion de l'égalité des chances des handicapés dans notre administration, sur le statut et les indemnités des chefs d'établissement et de leurs adjoints.

L'année prochaine sera encore une année où il faudra que tous les membres de la commission des affaires corporatives aidées des membres du bureau national, mais aussi de tout membre du SEJS qui serait intéressé par un dossier particulier relevant de ce champ et qui serait prêt à donner de son temps, soient sur le pont. Nous allons encore être secoués. Il faudra être attentif à la mise en place de la prime de fonction et de responsabilité et d'une possible prime à l'intéressement collectif. Par ailleurs, un énorme travail nous attend : le dossier de fusion n'est pas enterré, il a juste été suspendu.



Hommage à nos Collègues disparus

Le SEJS a eu la douleur d'apprendre le décès, au cours de ces derniers mois, de plusieurs collègues : Jean LE VEUGLE, Claude LEMARCHAND, René PICOT, et, tout dernièrement, Daniel LAURENT, qui venait d'atteindre ses 65 ans et de prendre sa retraite. Le syndicat adresse à leur épouse, parents, proches et amis ses profondes condoléances.

Quelques lignes bien aimablement transmises par certains de nos collègues nous rappellent ci-après la mémoire de Jean LE VEUGLE et Claude LEMARCHAND.

Jean LE VEUGLE est décédé à VIZILLE dans sa 98^e année. Son nom n'évoque probablement rien pour la plupart des annéciens, y compris ceux qui sont engagés dans la vie culturelle et l'éducation populaire. Aucune salle ne porte son nom, aucune trace de son action à Annecy n'est lisible, alors même qu'il assura la direction du Centre éducatif des Marquisats de janvier 1945 à décembre 1950.

C'est bien l'occasion de rappeler le rôle central qu'il joua dans cette période des années qui suivirent la Libération, considérée comme déterminante dans la construction de la forte identité culturelle de la ville, identité toujours mise en exergue et revendiquée par les municipalités successives. Retiré en toute discrétion en Haute Savoie pendant plus de 20 ans, puis en Isère auprès de son fils depuis une dizaine d'années, Jean Le Veugle fait partie de ces hommes que la 2^e guerre mondiale a surpris, puis révoltés jusqu'à l'engagement précoce dans la Résistance, par les armes et par l'action éducative. L'amitié qu'il avait bien voulu m'accorder depuis près de 20 ans, les documents personnels qu'il m'avait communiqués, les nombreux échanges que nous avons eus au fil des ans, me permettent de faire ce rappel, qui nous renvoie à la refondation de l'éducation populaire dans l'enthousiasme et les espoirs de la Libération.

Il est né à Courbevoie le 7 septembre 1913 dans une famille profondément protestante. Après une licence de lettres et des études supérieures de musique à l'Ecole normale de musique de Paris, Jean Le Veugle est surpris par la déclaration de guerre au lycée de Calais où il enseigne les lettres. Après la défaite, replié chez ses parents en zone occupée, révolté par la présence de l'occupant allemand, il passe clandestinement en zone sud. Démobilisé le 3 septembre 1940, il suit un stage à l'Ecole des cadres de Chassiers en Ardèche, établissement créé par les Eclaireurs Unionistes (protestants), pour contribuer à la formation des cadres de toutes les institutions mises en places par les mouvements de jeunesse, à l'appel du gouvernement de Vichy, en direction des jeunes non mobilisés, en particulier les centres d'apprentissages créés à ce moment en complément de l'enseignement technique.

Démisionnaire de son poste d'enseignant le 1^{er} février 1941, il suit alors un stage à l'Ecole nationale des Cadres d'Uriage en mai et juin de la même année, au cours duquel il rencontre ceux qui seront à la fondation de Peuple et Culture : Joffre Dumazedier, Gilbert Gadoffre et surtout Paul-Henry Chombart de Lauwe. Rencontre décisive surtout que celle avec Pierre Dunoyer de Ségonzac, le « vieux chef », fondateur d'Uriage, et que Jean Le Veugle prendra comme modèle dans les années difficiles de la guerre, et plus encore dans la phase incertaine de la Libération.

Cet épisode d'Uriage s'avère comme réellement fondateur d'une démarche à la fois spirituelle dans ses fondements individuels, sociale dans ses objectifs et sa méthode, et inscrite dans une perspective culturelle et politique de libération de l'homme. C'est dans ce moment que Jean Le Veugle forgera durablement ses méthodes d'intervention et ses réseaux, à la fois amicaux et militants de culture populaire.

Nommé chef du centre d'apprentissage de Saint Etienne en octobre 1941, J. Le Veugle prend contact avec l'Armée secrète dès novembre et contribue à la mise en place de réseaux de résistance dans la région, en particulier à Valence. En octobre 43, menacé, il est envoyé par le « vieux chef » en Bretagne pour prendre la relève d'une tête de réseau d'Uriage démantelée, et pour mettre sur pieds une école de cadres de la Résistance. C'est ainsi qu'il va passer plusieurs mois dans la résistance bretonne sous le nom de Le Brecq.

Le capitaine Le Brecq crée effectivement une école de cadres clandestine auprès du très important maquis de Saint Marcel, pour les différents départements bretons. Il participe aux combats de la libération de la Bretagne en août 44 et commande le 2^e escadron du 3^e bataillon des Forces française de Loire Inférieure, affecté à la poche de Saint Nazaire dans laquelle sont retranchées les troupes allemandes. A la fin des hostilités en Bretagne, il tente de rejoindre avec ses troupes Dunoyer de Ségonzac sur le front de l'Est de la France pour continuer les combats de la Libération. Mais Dunoyer de Ségonzac l'envoie comme instructeur à Uriage, reformée en Ecole interarmes sous la direction du colonel de Virieu. C'est là qu'il lui est demandé de prendre la direction du centre éducatif des Marquisats à Annecy en janvier 1945.

Lors de son arrivée à Annecy, le centre des Marquisats est en place depuis septembre 1944, à l'initiative du Comité départemental de Libération (CDL) qui visait à en faire un «*carrefour des mouvements de jeunesse, des syndicats et de l'université* ». Installé dans l'ancien siège de la Milice le centre connaît une vie matérielle difficile, malgré une reconnaissance officielle par Jean Guéhenno. Mais la vraie richesse du centre d'éducation populaire des Marquisats réside dans l'extraordinaire créativité des membres de l'équipe rassemblée autour d'un projet de transformation sociale, appuyé sur la transformation des hommes par la formation et l'action culturelle. Jean Le Veugle est l'animateur permanent de cette équipe qui rassemble des militants de toutes convictions : Julien Helgott, Jean Barthalais, Paul Thisse, Georges Grandchamp, Marcel Vigny, Louis Moreau, François Croset, Jean Hainaud, Georges Mallinjou, Henri Odesser, et bien d'autres...

C'est lui qui avec Marcel Vigny recrutera comme secrétaire un jeune instituteur ardéchois, Gabriel Monnet, qui deviendra par la suite instructeur d'art dramatique.

Jean Le Veugle, nommé par la Direction générale de la Jeunesse et des Sports, va se dépenser sans compter pour coordonner et soutenir les différentes créations de cette équipe : Peuple et Culture, le cinébus, le ciné-club, la Maison des jeunes, les conférences, les stages de formations, la mise en place d'un restaurant et d'un foyer de jeunes travailleurs. C'est à Annecy que Jean Le Veugle élaborera la méthode du « marcottage », stratégie de création d'institutions culturelles à partir d'une « institution-mère ». Le foisonnement remarquable de ces initiatives fait du centre des Marquisats un exemple que viennent observer aussi bien l'Unesco que des universités étrangères ; mais l'engagement politique de l'équipe dans le mouvement social des années d'après guerre, notamment durant les grèves de 1947, soulève une hostilité que les commissions nationales dites « de la hache » puis de la « guillotine » traduiront rapidement en une fermeture administrative au 1^{er} janvier 1951, malgré un vaste mouvement de protestation. C'est Jean Le Veugle qui obtiendra de la Direction Générale de la Jeunesse et des Sports, pour sauvegarder l'entreprise, le transfert de la Maison des Jeunes de la rue du Collège à la maison des Marquisats

Jean Le Veugle est alors affecté au Centre national d'éducation populaire de Marly-le-Roi, plus particulièrement en charge de la pédagogie. Après une expérience sociale originale de vie et de construction communautaires à Saint-Etienne, Jean Le Veugle est détaché auprès de l'UNESCO comme spécialiste du programme d'éducation des adultes, puis auprès du gouvernement marocain de 1954 à 1962 pour développer des centres d'éducation populaire. De retour en France, c'est à la Direction de la jeunesse et des activités socio-éducatives du Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports qu'il poursuit sa carrière jusqu'à son départ en retraite en 1973 comme responsable du Bureau d'études, avec le grade d'Inspecteur principal de la Jeunesse et des Sports.

Il est l'auteur d'un grand nombre d'articles et d'ouvrages parmi lesquels *Clés pour le développement, sept années d'éducation populaire au Maroc* (Cujas, 1966), *Initiation à l'éducation permanente* (Privat, 1968), *Devenir animateur* (Privat, 1977). Il a surtout rédigé un article très important relatant l'expérience du Centre des Marquisats, *Il y a vingt ans naissait à Annecy le Centre des Marquisats*, revue *Esprit*, juillet-août 1966.

Philippe CALLE

Claude LEMARCHAND est décédé le vendredi 15 juillet à Rennes où il s'était retiré (après y avoir exercé une partie de sa carrière).

Il exerça les fonctions d'inspecteur à la DDJS de Rennes depuis sa réussite au concours jusqu'en 1972. Puis il fut nommé à l'Ecole Nationale de Voile de saint Pierre Quiberon où il exerça les fonctions de directeur adjoint. Il fut ensuite nommé Directeur départemental en Haute Saône à Vesoul ; il quitta cette direction en 1983 pour prendre celle d'Ille-et-Vilaine jusqu'à sa retraite en 1986.

Il nous a quittés à l'âge de 85 ans et ses obsèques ont été célébrées le lundi 18 juillet au crématorium de Vern-sur-Seiche près de Rennes.

C'était notamment un spécialiste des activités de plein air, nautiques notamment. Il a été dit lors de ses obsèques qu'il fut à l'origine de la création de l'ENV car il a animé le site de Beg Rohu avant la fondation officielle de l'école.

Gérard BERCHE

POUVOIR

Pour l'Assemblée Générale du SEJS des 13 au 15 octobre 2011
- REIMS -

(A photocopier, renseigner et renvoyer, si nécessaire)

NOM : Prénom :

Donne pouvoir à

(Nom et prénom du collègue présent à l'assemblée générale)

pour me représenter et participer en mes lieux et place à tous votes organisés durant l'assemblée générale

Fait à , le

Signature :

(Chaque membre du syndicat peut disposer, pour les votes en AG à bulletin secret, d'autant de voix supplémentaires que de syndiqués lui ayant donné mandat dans la limite de quatre - L'AG ordinaire ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres adhérents à jour de leur cotisation est présente ou représentée - article 16 des statuts).

Nota : L'ensemble des pouvoirs sont à remettre, au plus tard, en début de congrès à la commission des pouvoirs et des votes, qui les valide en vérifiant s'ils correspondent à des collègues à jour de leur cotisation, et le mentionne sur chaque pouvoir. Ils sont ensuite remis aux porteurs des pouvoirs pour en faire usage lors du ou des votes.

Les pouvoirs non nominatifs sont répartis aux membres du BN présents à l'AG, puis aux membres du CN, puis aux congressistes, par ordre alphabétique, dans la limite de quatre, au total, par personne (article 6 du règlement intérieur du congrès).

**Si vous ne pouvez venir au congrès, remettez votre pouvoir à un collègue qui s'y rend !
A défaut, renvoyer votre pouvoir daté et signé, sans renseigner la zone « Donne pouvoir à ... », par voie postale ou par courriel, sous format pdf ou word, au permanent du syndicat,
Michel CHAUCHEAU, 46 av. Mme d'Houdetot, 95600 EAUBONNE -
michel.chauveau@jeunesse-sports.gouv.fr**