



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

Le 14 août 2014

Monsieur le Directeur,

Le SEJS a bien reçu votre lettre n° 2014-058 du 28 juillet, répondant à la sienne du 14 mai. Il vous en remercie. Vous avez bien voulu nous apporter des éléments que nous considérons comme plutôt positifs sur les questions indiciaires et indemnitaires mais la question de la meilleure reconnaissance administrative des IJS reste en suspens.

Aussi, comme vous indiquez en conclusion rester, avec vos services, à disposition pour tout échange complémentaire, et que nous souhaitons par ailleurs de notre côté évoquer d'autres points, le SEJS sollicite donc formellement une rencontre avec vous à une date proche, en septembre, en fonction de vos convenances, et en tout état de cause avant son prochain congrès, organisé du 9 au 11 octobre prochain.

Pour notre part, pour des raisons pratiques de déplacement de nos représentants et parce que cela concerne son ordre du jour, nous souhaiterions que cette rencontre ait lieu le matin du 18 septembre, le même jour que la CAP des IJS prévue l'après midi, à moins que vous ne préfériez la présider et traiter de ces points en questions diverses.

Je vous remercie par avance de votre réponse et contacterai téléphoniquement votre secrétariat début septembre, s'il ne s'adresse pas avant sur ce sujet à notre permanent (Michel CHAUVEAU - 06 24 14 15 19).

Vous trouverez en annexe l'exposé des thèmes que nous souhaiterions évoquer, ce qui vous permettra sans doute d'identifier vos collaborateurs des différentes sous-direction ou bureau concernés, qu'il serait pertinent d'associer à tout ou partie de cet échange. Certains points (n° 2 et 3) pourront faire l'objet d'un travail préparatoire avec le bureau gestionnaire (DRH SD2D).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos meilleures salutations.

**Isabelle BECU-SALAÜN**  
Secrétaire Générale

**Monsieur Joël BLONDEL,**  
Secrétariat général des ministères chargés d'affaires sociales  
Direction des ressources humaines  
14, av. Duquesne  
75007 PARIS

Copie : Mme A. LORRAIN-ITTY (cabinet) ; M. E. LEDOS, Mme F. LEMAÎTRE M. J-F. CHEVALLEREAU, M. A. GAUTHIER, Mme D. DEIBER (DRH)

Isabelle BECU-SALAÜN – Secrétaire Générale –SEJS – DDCS de l'Isère

[isabelle.becu-salaun@isere.gouv.fr](mailto:isabelle.becu-salaun@isere.gouv.fr)

*Merci de bien vouloir répondre à la permanence du SEJS : Michel CHAUVEAU - 06 24 14 15 19 ou  
[sejs.permanence@unsa-education.org](mailto:sejs.permanence@unsa-education.org)*

## **Thèmes que le SEJS souhaiterait aborder avec le DRH et ses services**

### **I - Pour une clarification des méthodes et concepts actuellement utilisés dans la gestion des ressources humaines**

A l'évidence, le sens donné aux différents concepts utilisés actuellement par la DRH en matière de gestion des ressources humaines n'est pas toujours suffisamment clair et/ou précis pour tous leurs utilisateurs, qu'ils soient en administration centrale, dans les services déconcentrés et établissements ou qu'ils soient représentants des personnels (RP).

Ces concepts sont notamment le plafond d'emploi, le schéma d'emploi, le plafond de masse salariale, les effectifs indicatifs, le plan de recrutement initial, les effectifs socles et cibles, etc. Un lexique de ces concepts, regroupés dans un document unique provenant de la DRH serait bien nécessaire. Faute d'en disposer, certains services ont tenté de le faire eux-mêmes, à partir d'informations recueillies ici ou là, dans diverses circulaires ou notes de service. Néanmoins ces productions ne sont pas validées par la DRH et il peut apparaître des différences d'interprétation (comme, par exemple, l'expression de ses concepts sous forme d'équivalents temps plein, ou d'équivalent temps plein travaillés).

Par ailleurs, s'agissant des RP, ils n'ont en général pas connaissance de l'application (numérique) de ces concepts pour les services (plafonds d'emplois et de masse salariale, par exemple). Ils n'ont actuellement eu connaissance que des effectifs indicatifs (pour les périodes 2011-2013, puis 2013-2015), sans qu'ils aient été d'aucune manière consultés sur leur élaboration, faut-il le rappeler. Il semble même, à lire dans des comptes-rendus de DRJSCS des propos que vous auriez tenus devant eux lors d'une réunion d'avant l'été, que ces concepts d'effectifs indicatifs seraient remis en cause, et qu'ils ne seraient peut-être pas publiés pour la période suivante.

Quoi qu'il en soit, et peut-être parce qu'ils survalorisent leur sens faute de disposer d'autres informations, les RP s'étonnent de voir des postes prévus dans les effectifs indicatifs (établis par le SG & la DRH par département) ne sont pas ouverts, alors qu'ils pourraient l'être. Les réponses données par tel ou tel membre de la DRH ne sont pas toujours claires et parfois, au moins apparemment, contradictoires : bien que définis jusqu'au niveau départemental, "*les effectifs indicatifs s'apprécient au niveau régional*" ou "*le poste est prévu dans les effectifs indicatifs mais n'a pas été demandé dans le plan de recrutement, donc il n'est pas publié*".

La question est particulièrement sensible pour les IJS et le SEJS dans la mesure où, pour la quasi totalité des DDI, la démarche des effectifs indicatifs (EI) a abouti à la prévision par la DRH d'un seul IJS par service (hormis les emplois fonctionnels). Le SEJS rappelle qu'il ne peut adhérer à cette démarche qui ne module pas l'effectif des services à partir d'une analyse objective de leurs charges respectives et qu'en l'occurrence, pour ce corps, il n'y a pas d'application d'un "critère". En fait, l'effectif par service n'est que le résultat de la division du nombre d'IJS disponibles (hors IJS affectés en administration centrale, en détachement ou sur emploi fonctionnel) par le nombre de DDI, à l'époque où la démarche des EI a été entreprise..

Il est heureux que cette division ait pu (jusqu'à présent ...) avoir 1 pour résultat, car s'il ne devenait plus possible d'affecter au moins un par service, admettre que certains services n'en disposent d'aucun reviendrait à afficher que l'encadrement des missions des secteurs ministériels de jeunesse et de sport ne peut plus y être assuré par des personnels dont c'est le statut et la mission, ou, plus trivialement, que les IJS ne servent à rien car l'on peut s'en passer. Dans ces conditions, il deviendrait logique de les supprimer partout ...

Au delà de ces problèmes numériques se pose aussi la question "métier" et respect des identités professionnelles comme des secteurs ministériels, objectifs affichés de la dernière réforme de la DRH et engagements des ministres successifs concernés.

Puisqu'actuellement les DDI disposent en général effectivement d'un et d'un seul IJS, les missions de ce dernier se sont considérablement accrues depuis la mise en place de la RéATE. Alors qu'antérieurement les missions sport et jeunesse étaient en général réparties sur deux IJS, voire davantage, chacun responsable d'un secteur, c'est maintenant un seul IJS qui encadre le tout, avec parfois en plus la vie associative, la cohésion sociale, la politique de la ville, etc ...

Non seulement les possibilités de remplacements en cas d'absence (congés, maladie, etc.) ont disparues pour les IJS mais, quand un seul emploi d'IJS est prévue aux EI et qu'il n'est pas publié ou pourvu, cela pose un problème spécifique aigu. Cette situation se présente maintenant régulièrement.

...

L'objectif de la rencontre n'est pas de remettre en cause la politique gouvernementale de suppression d'emplois, qui n'est évidemment pas de la responsabilité de la DRH, mais d'éclaircir avec elle ses concepts de GRH et de voir en termes de méthodes si certains cas particuliers ne doivent pas être traités de manière spécifique. D'autres exemples pourront être évoqués.

## **II - Pour une meilleure gestion des opérations de mouvements des personnels**

Les RP constatent et regrettent une augmentation de certaines dérives concernant les opérations de mouvement des personnels, qui pourraient entraîner, si l'on n'y prend garde, un "mouvement perpétuel". Cela rendrait réglementairement nécessaire une augmentation du nombre de CAP. Ni les RP (dans l'intérêt des personnels qu'ils représentent), ni, apparemment, la DRH ne le souhaitent. Tant mieux. Toutefois, sans doute convient-il que la DRH réaffirme son rôle de régulation, ce que les RP du SEJS attendent d'elle.

Dans l'intérêt des personnels et des services, le nombre d'opérations de mouvement doit être limité.

S'agissant des personnels, il faudrait qu'ils puissent disposer simultanément de la connaissance de l'ensemble des postes vacants et susceptibles de l'être pour pouvoir candidater "à égalité de droits" (à l'information) et que le calendrier des mutations puisse leur permettre de gérer correctement leurs conséquences familiales et personnelles (déménagement, travail des conjoints, scolarité des enfants).

S'agissant des services, ne disposant maintenant plus, en général, que d'un seul IJS, il est très souhaitable et nécessaire que les opérations de mouvement ne laissent pas de postes vacants, surtout sur des durées longues (ce qui oblige le service à s'organiser autrement et rend encore plus difficile la bonne insertion d'un nouvel IJS).

Ce qui perturbe le calendrier et les opérations de mouvement, ce sont notamment les dates de départs en retraite (au fil de l'eau, mais prévisibles néanmoins plusieurs mois à l'avance), les mutations sur emplois fonctionnels en DDI (en l'espèce, la DRH "n'a pas la main", mais elle l'a pour les emplois en DRJSCS, en administration centrale et en établissement, ce qu'elle n'utilise pas toujours), et les publications (intempestives) de vacances émanant des services eux-mêmes, n'ayant pas fait préalablement l'objet d'un accord de la DRH, de publication à la BIEP, (voire au JoRf, dans certains cas). Les personnels concernés (IJS) ne peuvent facilement faire la différence entre ce qui est officiel (validé par la DRH) et ce qui ne l'est pas.

Quant au bureau gestionnaire, il semble aussi parfois démunis, n'étant pas ou pas toujours informé de ce que d'autres bureaux ou sous-direction de la DRH prévoient d'autoriser à la publication de la BIEP.

Le SEJS et ses RP souhaitent un débat avec la DRH sur ce sujet, pour partager voire améliorer le diagnostic de la situation et proposer, en concertation, ce qui peut l'être. Outre un rappel à tous des "règles du jeu" et de qui fait quoi, une planification et une définition à l'avance d'un nombre raisonnable d'opérations de mouvement (et donc de CAP correspondantes), la diffusion systématique par circulaire aux services des vacances de postes à l'initiative exclusive de la DRH, comme l'adoption éventuelle de "liste d'attentes" (comme l'avait suggéré en son temps un cadre de la DRH) peuvent faire partie des solutions d'amélioration.

## **III - Pour une meilleure gestion des opérations de recrutement des personnels**

Le SEJS a eu à plusieurs reprises (notamment par lettre du 13 septembre 2013 et lors des dernières CAP) l'occasion d'exposer ses conceptions quant à l'organisation des concours, le nombre de postes à y ouvrir, les modalités d'affectation des stagiaires, etc. Plus dernièrement, l'augmentation massive des demandes d'intégration par liste d'aptitude a permis un échange fructueux, le SEJS réussissant à faire partager à la DRH certaines de ses idées (notamment la nécessité d'imposer une mobilité aux nouveaux IJS ainsi recrutés).

Nous sommes, cette année 2014, confrontés pour la première fois à plusieurs demandes d'intégrations directes, alors qu'elles étaient exceptionnelles dans le passé (deux, de mémoire, sur la décennie précédente). Certes, il faut maintenant tenir compte de la loi n° 2007-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et à sa circulaire d'application NOR: BCFF0926531C du 19 novembre 2009. Cette dernière indique dans son chapitre I, § 1°, que ces nouveaux droits rendent impérative "*une meilleure anticipation de ces besoins dans le cadre d'un plan ou d'une stratégie de gestion des ressources humaines, ainsi qu'un dialogue social renforcé sur ces problématiques de recrutement et de mobilité, à tous les niveaux pertinents*".

Aussi le SEJS vous est-il reconnaissant d'avoir bien voulu prendre l'initiative, lors de la dernière CAP du 10 juillet, de retirer de son ordre du jour les deux nouvelles demandes d'intégration directes dans le corps des IJS parvenues pour 2014, afin de permettre la mise en place de ce dialogue social spécifique que le SEJS avait déjà demandé, dès sa connaissance de l'ordre du jour de cette CAP. La réunion qui vous est demandée avant la prochaine CAP devrait permettre, dans le respect de la loi et de sa circulaire d'application, de s'entendre sur des méthodes de gestion appropriées, et de se prononcer sur les demandes lors de la CAP du 18 septembre.

Le SEJS a réfléchi à des propositions techniques et vous les soumettra à cette occasion, voire les évoquera avant avec le bureau gestionnaire comme c'est envisagé.

#### **IV - Pour une meilleure reconnaissance indiciaire et indemnitaire des IJS**

Le SEJS vous a remercié en son temps, ainsi que Madame la Ministre et son cabinet, d'avoir envisagé enfin, pour la gestion de 2014, la mise en place d'un début de convergence indemnitaire pour les IJS par rapport à des agents qui, au sein du même ministère, dans les services déconcentrés, DDI et DRJSCS, (et établissements) ont des responsabilités de même niveau et, ce faisant, de commencer à diminuer des décalages très importants et injustifiés (donc ressenties comme injuste) entre les affectations en administrations et en services déconcentrés, à responsabilités comparables, différences allant actuellement du simple au triple.

Hélas, ce projet s'est trouvé contrecarré par une opposition presque unanime, lors de l'instance transitoire de concertation (ITC) du 9 juillet, des autres organisations syndicales (qui n'ont pas compris que cette engagement de convergence ne pouvait que se mettre en œuvre que progressivement) et qu'ils n'étaient pas oubliés pour autant, et une opposition unanime des OS siégeant en CTM. Cela a amené à notre grand regret (cf. notre message du 15 juillet) le ministère à revoir à la baisse ce qu'il avait lui-même déjà décidé pour les IJS.

*Comme il y était indiqué, " Plus généralement, ce qui est regrettable dans cette affaire (parmi beaucoup d'autres choses), c'est qu'il n'ait pas été jusqu'à présent proposée une réflexion avec les organisations syndicales pour l'élaboration d'un plan pluriannuel et d'un calendrier de convergence, cet objectif (la convergence) demeurant dans les discours ministériels et les orientations budgétaires.*

*S'agissant de la méthode qu'il conviendrait d'adopter dans le cadre organisationnel actuel pour l'élaboration d'une plus grande justice indemnitaire dans l'ensemble des ministères sociaux gérés par une DRH unique, le SEJS considère que trois principaux éléments sont à prendre en compte : la nature objective des sujétions qui justifient ces indemnités, l'harmonisation des indemnités à niveaux de responsabilité (et/ou de technicité) équivalents entre corps et l'harmonisation entre secteurs ministériels.*

*C'est le résultat de ce travail qui devrait guider les décisions de l'administration, en fonction des moyens disponibles, et permettrait de faire (mieux) comprendre aux agents les différences de taux d'augmentation entre corps et entre secteurs ministériels qui demeureront nécessaires tant que ces harmonisations ne seront pas réalisées.*

*Bien évidemment, le SEJS est prêt à développer ses idées et vous apporter sa contribution sur ce sujet si vous l'estimez nécessaire. Et contrairement à ce que certains pourraient imaginer, ce n'est pas parce que se profile maintenant la mise en œuvre du RIFSEEP que cette réflexion peut être différée. Bien au contraire, elle est indispensable et préalable à cette mise en œuvre, car elle doit la guider."*

A la date d'écriture de la présente lettre, rien n'est toutefois réglé pour 2014. La note de service n'a pas encore été publiée, le SEJS ne sait pas si le "guichet unique" a été saisi de la demande d'augmentation du taux moyen annuel actuel des indemnités de sujétion des IJS (taux défini par l'arrêté du 20 novembre 2013), ni, a fortiori, ce qu'il autorisera.

Il convient donc de faire le point là dessus.

Il serait également sans doute opportun de commencer à engager une réflexion sur l'avenir. Le SEJS souhaite évoquer avec vous ce plan pluriannuel et ce calendrier de convergence qu'il demande (comme sa fédération d'appartenance, l'UNSA-éducation), comme le cadre de son application.

En effet, la méthode d'amorce de mise en œuvre d'une convergence indemnitaire envisagée pour les IJS en 2014 par l'administration (dans le cadre du décret du 23 octobre 1990) paraît difficile à poursuivre, notamment pour deux raisons : l'hostilité des autres syndicats et la date butoir (1er janvier 2017) de mise en œuvre du nouveau RIFSEEP.

Sans doute, comme nous vous l'avions proposé le 5 décembre 2013, convient-il dès à présent d'envisager les modalités de mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Nous souhaitons pouvoir en discuter avec vous.

## **V - Pour une meilleure reconnaissance administrative des IJS**

Comme indiqué précédemment, votre lettre du 28 juillet ne répond pas vraiment à la question posée le 14 mai par le SEJS, relative à une meilleure reconnaissance administrative des IJS chargés de fonctions d'encadrement intermédiaire (de secrétaire général, de chefs de pôle ou équivalent).

Il n'a jamais été demandé par le SEJS pour eux une reconnaissance sous forme de détachement dans un emploi fonctionnel (cf. les 2<sup>ème</sup> à 4<sup>ème</sup> § de votre lettre), mais plutôt (hypothèse proposée à notre initiative, à défaut de meilleures idées pour l'instant) d'arrêté pris à l'initiative du chef de service, en cohérence avec la fiche de poste et/ou avec les arrêtés qu'ils prennent déjà pour les délégations de signature, devenues maintenant d'autant plus nombreuses que l'IJS chef de pôle, en général seul IJS, a des responsabilités plus importantes qu'avant la mise en place de la RÉATE. C'est cela qu'il vous a été demandé d'étudier.

Le SEJS apprécie qu'il soit mentionné dans le 5<sup>ème</sup> § de votre lettre que la ministre entend bien valoriser ces fonctions, tant sur le plan indiciaire que celui du régime indemnitaire. S'agissant du plan indemnitaire, nous avons bien évidemment connaissance du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et nous demandons justement (cf. § IV ci-dessus que le "calendrier de mise en œuvre" nous soit précisé et que la concertation avec les OS soit mise en place.

Le 10<sup>ème</sup> § de votre lettre a plutôt pour effet de nous inquiéter, car il signifie apparemment qu'au 28 juillet la DRH n'a toujours pas saisi le "guichet unique" d'une demande de modification (réévaluation) de l'arrêté du 20 novembre 2013 fixant le taux moyen annuel des indemnités de sujétions des IJS.

Le 11<sup>ème</sup> § de votre lettre nous interroge également sur plusieurs points :

Au plan général, le RIFSEEP (comme la PFR) avait initialement vocation à supprimer les autres régimes indemnitaires ou équivalents (NBI comprise). Il semblerait que ce ne soit plus le cas. Nous souhaiterions une clarification à ce sujet.

Vous nous indiquez par ailleurs que la publication de nouveaux textes actualisant "la liste des fonctions éligibles" à la NBI est attendue pour l'été en permettant de "*valoriser certains emplois comportant une responsabilité particulière*". Soit il s'agit des textes présentés à l'ITC du 13 janvier 2014, puis en CTM, et alors ils ne visent pas les fonctions de chef de pôle qui font notamment l'objet de notre lettre du 14 mai, soit il s'agit de nouveaux textes, qui n'auraient pas été soumis à notre avis en ITC et CTM.

Nous souhaitons donc avoir des précisions sur ces points et vous en remercions par avance.

## **VI - Pour une meilleure formation des IJS**

Le SEJS a apporté sa contribution à la réflexion de l'inspection générale ayant abouti à la production d'un rapport sur la formation initiale des corps propres aux secteurs de la Jeunesse et des Sports. Il s'est réjoui d'y lire ses propositions très largement reprises, et de les voir également retenues dans les priorités de la "feuille de route" de la DRH pour 2014.

Toutefois, à la date de ce jour, il semble que le nombre de mesures préconisées et mises en place soit faible, ce qui compromet la qualité des formations prévues cette année 2014-2015, d'autant plus que l'équipe d'encadrement et l'équipe pédagogique sont fragilisées pour diverses raisons.

Le SEJS souhaite faire un point de situation avec le DRH et ses services à ce sujet, connaître ses intentions et son calendrier de mise en oeuvre.

