SEJS info

BULLETIN D'INFORMATION

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

N°28

OCTOBRE 2016

Directeurs de la publication: Pierre GARREC, Max PINSON - Réalisation : Philippe BAYLAC

Site internet : http://www.sejs.org - Twitter : https://twitter.com/comSEJS

Editorial

« FORT COUP DE VENT*….. ! »

*Grosses lames déferlant en rouleaux, traînées d'écume, visibilité réduite par les embruns

Mes origines m'ont sans doute inspiré ce titre, dernier échelon sur l'échelle de Beaufort avant l'avis de tempête, et qui caractérise une grande partie de l'année qui vient de s'écouler.

Le nouveau bureau national s'est mis en place en novembre 2015 avec la volonté de poursuivre sur la ligne qui avait été la sienne depuis longtemps : un syndicalisme constructif, de proposition, animé du souci de dialoguer jusqu'au dernier point possible, dans un esprit de respect mutuel entre les décideurs et les représentants des inspecteurs de la jeunesse et des sports.

Force est de constater que le climat s'est fortement dégradé depuis un an : la houle s'est renforcée, le vent est monté, il devient difficile de tenir le cap et d'avoir une visibilité à court et moyen terme ; la vigilance doit être de tous les instants.

Pourtant, l'année s'est 2015 s'était terminée sur quelques points positifs :

- L'éventualité évoquée d'un deuxième rattrapage indemnitaire avant le passage au RIFSEEP ;
- Un concours qui s'annonçait – et le fut- avec un nombre enfin significatif de postes ;
- Une formation des inspecteurs qui devaient se stabiliser sur de nouvelles bases ;
- Une écoute et un dialogue avec les cabinets et la DRH qui semblaient constructifs.

Sommaire

Page

- Editorial du Secrétaire Général 1
- Rapport d'activité du bureau national 2015/ 2016 2
- Projet de règlement du Congrès 31
- Propositions cotisations 2017 32
- Syndicalisation taux et recettes 32
- Budget des congrès 2008 à 2016 32
- Bilans 2014 et 2015 33
- Comptes de résultat et proposition de budget 2017 34
- Programme du congrès 35
- Pouvoir 36
- Bon anniversaire Raymond JOLLY 37

Malheureusement les faits ont démenti toutes les prévisions, puisque faute de moyens, il n'y a pas eu d'avancée indemnitaires, le concours s'est terminé de façon totalement inédite avec un nombre de poste offerts inférieur au nombre de lauréats, un dialogue social enfin qui consiste à enregistrer les décisions de l'administration : certes les réunions ne manquent pas, elles se succèdent à un rythme effréné, mais il n'y a souvent rien à discuter.

Tout ceci nous fait douter de la plus value de ce conglomérat appelé ministères sociaux et de sa DRH : s'agit-il de mauvaise volonté, d'incompétence ou d'un manque de moyen de cette administration ? « Chien boiteux quand il veut !» dit-on aussi par chez moi! On constate aussi, aujourd'hui, que les ministères sociaux sont les grands perdants de tous les arbitrages et qu'ils constituent, bien souvent, une variable d'ajustement.

Le bureau national a donc infléchi ses positions en plusieurs temps :

- Un conseil national élargi pour travailler sur des pistes d'action ;
- Une AG extraordinaire susceptible d'explorer de nouveaux mandats qui seront proposés ici.

L'AG constitue donc le troisième et dernier temps du travail effectué cette année : nous avons voulu adopter une attitude plus offensive, en dotant le syndicat de moyens d'action, de méthodes renouvelées, qui vont vous être présentées : nous ne laisserons plus rien passer ! Bien entendu, les membres du bureau restent fortement mobilisés, mais il est important que notre action soit soutenue et relayée par les collègues à la place où ils sont.

L'année qui vient sera cruciale pour l'avenir de notre corps car nous devons avoir en tête plusieurs paramètres importants :

- Tout d'abord, il y aura des élections en 2017, cela nous le savons tous et nous savons tous qu'il y aura des changements importants après : il faudra être prêts ;
- Ensuite le projet de fusion des trois corps de PTP avance à grand pas : il posera donc la question de la position de notre corps à côté d'un autre qui pèsera environ 3000 agents ayant (quasiment) le même échelonnement indiciaire que les IASS.
- Le domaine corporatif et professionnel sera aussi un front important avec la mise en place du RIFSEEP, le renouvellement du concours, le balisage de la FIS.

Mais le défi le plus important, qui nous a été révélé par la réforme territoriale, sera d'assurer leur place aux IJS dans les services : on l'a vu, malgré les dénégations de l'administration, les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont de plus en plus absents des CODIR : la réforme s'est traduite par une perte importante de postes de responsabilités pour les collègues ; les statistiques ne sont sauvées que par ceux qui occupent déjà des postes d'avant la réforme, mais les nouvelles nominations écartent souvent les inspecteurs : on regrettera que cette posture soit malheureusement parfois adoptée par des collègues chefs de service.

Cette tendance que j'ai souvent dénoncée, caractérise selon moi un glissement structurel de l'administration territoriale vers son côté social, face à la pression des préfets et des décideurs nationaux sur les questions d'hébergement, d'urgence sociale et de demandeurs d'asile ; ceci est d'autant plus grave qu'il touche surtout les DR(D)JSCS, qui deviennent de plus en plus la chasse gardée des corps sociaux ou interministériels, au détriment des corps métiers de la jeunesse et des sports, creusant le fossé entre les DR(D)JSCS et les DDI.

La responsabilité la plus directe en revient aux ministères en charge des sports et de la jeunesse qui ne défendent pas la place de leurs corps propres dans les services, s'en remettent pour tout à la DRH, et surtout aux aléas des décideurs locaux sous prétexte de charte de la déconcentration ; il n'existe plus de gestion politique des ressources humaines, faisant prévaloir la nécessité d'une présence de tous les métiers dans les services.

C'est donc sans doute dans la tempête, au milieu d'écueils multiples, sans grande visibilité, balloté dans un océan d'incertitude, qu'il va nous falloir avancer et se battre.

Nous le ferons avec la plus grande des déterminations !

Rapport d'Activité du Bureau National 2015-2016

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

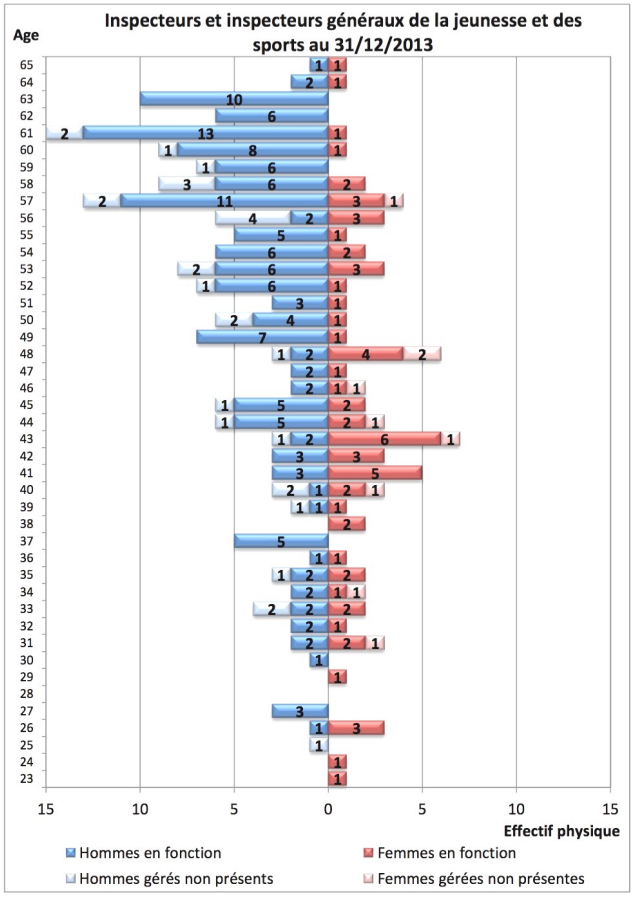
1.1 Des effectifs d'IJS et des syndiqués au SEJS

L'effectif des IJS a fortement diminué ces dernières années (cf. tableau en fin de document), passant de 443 en 2007 à 332 à fin 2015, mais en 2016, ils ont légèrement remonté.
Le tableau ci-après montre les évolutions depuis un an.

EVOLUTION DES EFFECTIFS D'IJS DEPUIS DEBUT 2016	
333	**Effectif d'IJS au 1er janvier 2016 (chiffres DRH)**
1	IJS stagiaire lauréat au concours 2015 ayant pris leur poste en 2016
1	IJS recruté par intégration directe en 2016
3	IJS recrutés sur liste d'aptitude en 2016
14	IJS lauréats au concours 2016
-2	IJS lauréats au concours 2016 ayant refusé le bénéfice du concours
-1	IJS lauréat au concours 2016 non affecté
1	IJS recruté TH
-9	Départs d'IJS à la retraite en 2016 (chiffres DRH)
341	**Effectifs des IJS au 30 septembre 2016**

Depuis 2007, on recense moins 102 IJS, soit moins 23 % sur neuf ans, ou en moyenne une baisse de 2,55% par an des effectifs. Globalement, la « règle » de la RGPP du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite a été transformée en « deux sur deux » pour les IJS de 2007 à 2011.
De 2012 à 2015, avec le présent gouvernement, c'est "seulement" la règle initiale de la RGPP, "un sur deux" ! Certes, on constate en 2016 une légère inversion de tendance.
Il apparaît cependant prématuré de s'en réjouir car il peut s'agir du calme avant la tempête.
Le programme de nombreux candidats à la présidentielle 2017 comprend une forte réduction du nombre de fonctionnaires, surtout pour les missions non régaliennes.

Comme le répète depuis des années le SEJS, ce qui est grave, ce n'est pas tant en soi la diminution des effectifs que l'absence de perspective : aucune réponse à la question "jusqu'à quand ces suppressions ?" ; aucune proposition d'adéquation "missions / moyens".
Au rythme moyen de suppressions de ces dernières années et compte tenu de la pyramide (inversée) des âges du corps fournie par l'administration ci-après, il ne devrait plus rester que 140 IJS d'ici une dizaine d'années …

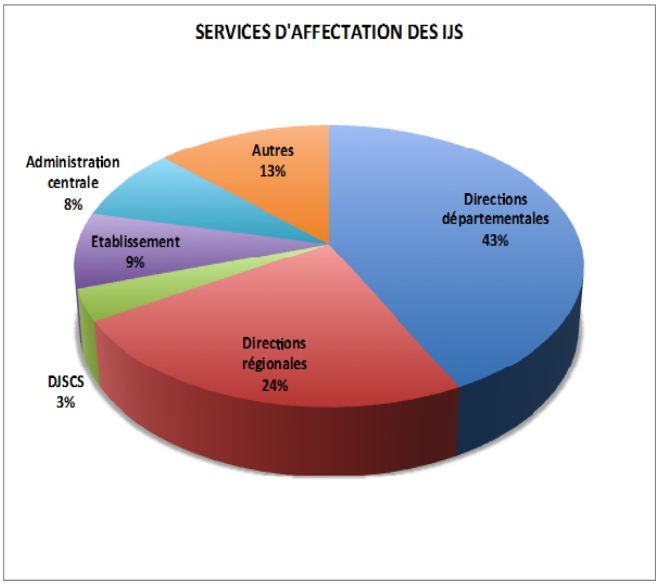


Au 1er janvier 2015, les IJS se répartissaient de la manière suivante : 233 en services déconcentrés ventilés comme suit :

- 142 en directions départementales interministérielles dont 44 emplois fonctionnels (20 DD, 24 DDA),
- 79 en directions régionales, dont 17 emplois fonctionnels (7 DR, 10 DRA),
- 12 en DJSCS (dont 3 emplois fonctionnels : 2 directeurs et 1 directeur adjoint).

On recense également 29 IJS en établissements, dont 15 emplois de directeur et 12 d'adjoint, et 28 en administration centrale. Enfin, 43 IJS se répartissent sur d'autres fonctions.

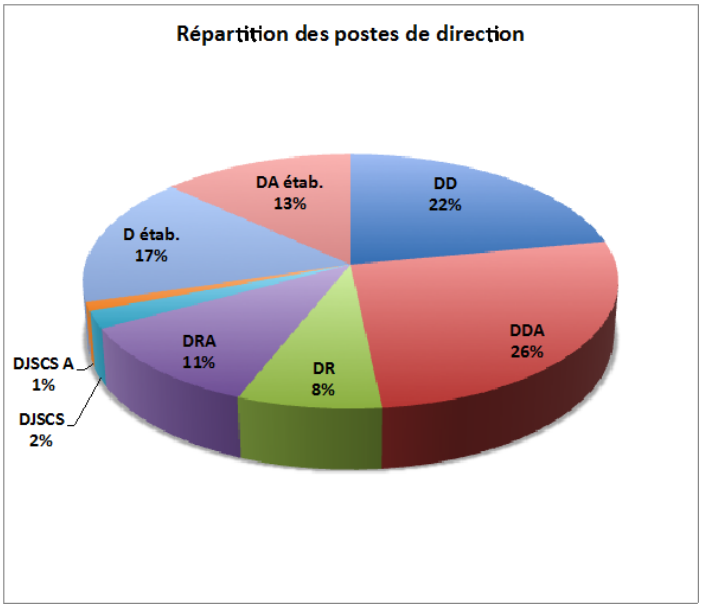
Directions départementales	Directions régionales	DJSCS	Etablissement	Administration centrale	Autres	Total
142	79	12	29	28	43	333



L'effectif « opérationnel » dans les services territoriaux, établissements et administration centrale se chiffre à 290, soit une légère baisse par rapport à l'an dernier.

La proportion d'IJS occupant des emplois de direction est importante en services déconcentrés et surtout en établissements :

DD	DDA	DR	DRA	DJSCS	DJSCS A	D étab.	DA étab.	TOTAL	TOTAL IJS SD et établ.	% EF
20	24	7	10	2	1	15	12	91	262	34,73%



Dans ce contexte, l'effectif des syndiqués reste important même s'il connaît une légère érosion. La situation reste globalement stable depuis 2010, au-dessus de 170 syndiqués.

Cela s'explique notamment par la forte syndicalisation des IJS stagiaires, supérieure en proportion à celle des titulaires (de l'ordre des 2/3 à 3/4, selon les années : 8/11 en 2014, 11/12 en 2015, mais seulement, à ce jour, 1/14 en 2016 recrutement sur liste d'aptitude inclus). Les présentations régulières chaque année du SEJS devant la nouvelle promotion, comme le travail syndical fait pour eux et avec eux tout au long de l'année, sont parmi les principaux facteurs de réussite ce taux de syndicalisation.

Cela a amené à un taux de syndicalisation supérieur à 50 % (52,25 %) au 31 décembre 2015.

Ce taux est important par rapport à la moyenne de syndicalisation de la fonction publique française (de l'ordre de 12 %), et est sans doute le taux le plus important pour les syndicats du secteur "Jeunesse et Sports".

Les moyens syndicaux et donc les recettes syndicales (seule source de fonctionnement du SEJS) restent relativement stables proches de 170€ par adhérent.

1.2 Du bureau national (BN), du conseil national (CN) et de l'assemblée générale extraordinaire (AGE) du 23 juin 2016

Depuis la modification statutaire de 2015, le **bureau national (BN)** du SEJS est constitué de 20 membres, soit de deux plus que précédemment, auxquels il convient d'ajouter le ou les représentants de la section des retraités.
Lors du prochain congrès de Nancy, il sera procédé aux élections, permettant de renouveler une partie du BN. Ce scrutin concerne 4 sièges de membres, hors collège, élus au scrutin plurinominal.
Depuis le congrès de Paris et avant celui de Nancy, le BN se sera réuni 9 fois. Le rythme de réunion est environ d'une fois par mois. Elles se tiennent en général aux dates initialement prévues. C'est moins que les 11 fois de l'exercice antérieur, certes plus long d'un mois en raison du report du congrès de Chamonix à Paris. Mais, c'est tout autant que les 9 fois des deux années précédentes.
Des problèmes de disponibilité liés à une charge de travail très lourde peuvent se poser. Toutefois, même s'ils ne peuvent être régulièrement présents aux réunions de BN, ce qui importe est que ses membres restent en relation courrielle ou téléphonique entre eux.

Le **Conseil National (CN)** se sera réuni deux fois : le 7 avril 2016 et le 12 octobre 2016, avant le congrès plénier.
Le conseil national du SEJS réuni le 7 avril 2016 a fait le constat que l'enchaînement des réformes a particulièrement affecté les IJS. Ces derniers, au fil des années, ont subi un déclassement indéniable au regard de plusieurs critères précisés dans le message n° 2016-28 téléchargeable ci-après : https://www.evernote.com/l/AGaEGCaB03pHkLLecDVr_iCAXZSYY1T2WYw
Par ailleurs, le conseil national du 7 avril a travaillé en deux ateliers en double aveugle. Le but de chacun de ces ateliers a été de définir des scenarii d'évolution et d'établir un bilan coût avantage, pour les IJS, de chacun de ces scenarii.

Le groupe de travail n°1 a envisagé 3 pistes d'évolution :

- Scénario n°1 : L'avenir dans un champ éducatif élargi ;
- Scénario n°2 : Le maintien dans la cohésion sociale ;
- Scénario n°3 : L'intégration en préfecture.

Le compte rendu du groupe de travail est téléchargeable ci-après : https://www.evernote.com/l/AGZVBtIekxJO7IsiMOGuG7PNqjrUnZs11yg
Le groupe de travail n°2 a envisagé 2 pistes d'évolution :

- Un scenario horizontal avec le maintien des missions jeunesse et sports dans le bloc des politiques de cohésion sociale ;
- Un scénario vertical avec le rattachement des missions jeunesse et sports au sein d'un grand pôle éducatif autour des questions d'éducation, de citoyenneté et de lien social.

Le compte rendu du groupe de travail n°2 est téléchargeable ci-après : https://www.evernote.com/l/AGYe98QV78NDYIQyvCyceOkyucekn5ZxBnA
Même si l'optique dans laquelle les travaux menés dans chacun de ces groupes est légèrement différente, il en ressort deux scenarii : le transfert vers un champ éducatif ou le maintien dans le giron de la cohésion sociale. La troisième piste envisagée par le groupe n°1, l'intégration en préfecture, pouvant être une forme d'évolution, à moyenne-longue échéance, du scenario relatif au maintien dans le champ de la cohésion sociale. Aussi, même si cela est un peu schématique, il est proposé de ne retenir que les deux scenarii principaux : le transfert vers un champ éducatif ou le maintien dans le giron de la cohésion sociale.
Le CN a aussi travaillé sur un calendrier de travail. Dans cette perspective, même s'ils ne se succèdent pas forcément, deux temps peuvent être proposés :

- Le temps de la réflexion (du 7 avril au 14 octobre 2016) : articulé autour des actions et échéances suivantes :
  - ⇒ Conseil national du 7 avril 2016 : évaluation du degré de gravité très important de la situation, décision de travailler sur des scenarii d'évolution et de tenir une AGE le 23 juin 2016 ;

⇒ AGE du 23 juin 2016 : pour chacun des scenarii, définition d'une doctrine (ce que l'on veut) et d'une stratégie (comment on agit) ;

⇒ De juillet à septembre 2016 : formalisation si nécessaire des éléments non déterminés lors de l'AGE en groupes de travail et travail avec un communiquant pour se forger des outils de communication ;

⇒ Congrès des 13 et 14 octobre 2016 : finalisation et validation (ou non) des travaux réalisés, ainsi que hiérarchisation de deux scenarii d'évolution.

- Le temps de l'action du 15 octobre à l'élection présidentielle de 2017 : avec les outils de communication réalisés, travail de sensibilisation auprès des équipes des candidats à l'élection présidentielle afin qu'ils retiennent les options du SEJS.

L'assemblée générale extraordinaire a été annoncée par l'intermédiaire du message n° 2016-22 intitulé « TROP C'EST TROP !!! » mettant en exergue que tous les clignotants sont passés au rouge ainsi que l'absence de pilotage de nos administrations. Par ailleurs, un courrier a été envoyé au ministre et des supports de communication forts (affiche et Flash Info n° 2016-02) ont été utilisés. Ces documents sont téléchargeables ci-après : https://www.evernote.com/l/AGYzlV7FP59KQr4khtt-

L'assemblée générale extraordinaire s'est réunie le 23 juin 2016 à Paris. Elle a eu pour objet de définir des éléments de doctrine et de stratégie afin de défendre l'avenir de notre corps. Pour assurer une forte participation, le SEJS a consenti d'importants efforts financiers, aucun frais d'inscription n'étant demandé et les remboursements de frais de déplacement étant intégralement pris en charge.

Au cours de cette assemblée générale extraordinaire, les nombreux participants présents ont travaillé le matin dans quatre ateliers, les deux premiers explorant les possibilités d'évolution vers le champ de la cohésion sociale ou le champ éducatif, les deux autres étudiant des stratégies d'actions immédiates sur le plan juridico administratif et sur des terrains plus politiques et de communication. L'après-midi, un IJS stagiaire est venu faire part de son analyse et de ses propositions sur la formation initiale statutaire. En outre, toutes les options évoquées en groupe de travail ont été débattues en plénière. Les comptes rendus des travaux de l'assemblée générale extraordinaire sont téléchargeables ci-après : https://www.evernote.com/l/AGZ1V2PPh8pAhpOz614Iv9qNv3TFtWc4wYk

Enfin, à la demande des participants, et afin d'évaluer la perception de chaque option, il a été demandé que puisse s'exprimer un « vote de tendance ». Celui-ci s'est porté sur la proposition suivante :

« Compte tenu des missions des IJS, le SEJS considère que le meilleur choix d'orientation est de se rapprocher des ministères en charge des politiques éducatives ».

Le suffrage s'est exprimé à une très forte majorité puisque, sur 46 présents au moment du vote, 41 se sont prononcés favorablement à cette proposition et 5 se sont abstenus.
Cependant, ce vote de tendance ne peut, conformément aux statuts du SEJS et, du fait que ce point n'était pas inscrit à l'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire du 23 juin, constituer une motion et engager le SEJS.
Il conviendra à l'assemblée générale tenue les 13 et 14 octobre 2016 lors du congrès de Nancy, par des motions, de procéder à des choix et de décider de la stratégie à suivre.

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

1.3 Vie des sections régionales

Même si certaines sont fortement actives, comme cela a de nouveau pu être constaté au CN du 7 avril 2016, le fonctionnement des sections régionales apparaît souvent compliqué. Il est vrai que les difficultés sont plus grandes qu'avant (un seul IJS par DDI, charge de travail lourde etc...). Elles se sont de surcroît renforcées avec la mise en place des grandes régions qui implique la mobilisation et l'animation d'un nombre accru de collègues, géographiquement plus éloignés les uns des autres qu'auparavant.
Le besoin de vie syndicale locale, ne serait-ce que pour rompre l'isolement, reste pourtant vivace. De plus, les enjeux régionaux (création de postes d'IJS, octroi des indemnités, classement des promouvables…) sont importants et devraient s'accroître avec les mesures visant à développer la déconcentration des actes de gestion. Ces enjeux nécessitent de présenter des revendications fortes aux directeurs régionaux, responsables délégués des BOP.
Par conséquent, un des chantiers de l'année à venir consistera à dynamiser l'action des sections régionales, par exemple en formalisant des revendications sur lesquelles elles pourront s'appuyer et en leur proposant des moyens, notamment télématiques facilitant leur fonctionnement.

II - Communication

En matière de communication, le SEJS prend en considération les besoins de tous les IJS et collègues de l'encadrement de la jeunesse et des sports (syndiqués ou non), tant en ce qui concerne leurs préoccupations corporatives, qu'en ce qui concerne leur cadre de travail, leurs missions et leur réflexion.

Dans un souci d'action dynamique et efficace, le SEJS a tenu à acter la modernisation de sa communication évoquée notamment lors du congrès 2015 de Paris :

- Ton plus offensif, en application de la décision du CN du SEJS du printemps 2016 à Châtenay ;
- Fabrication, mise en ligne sur le site du SEJS de l'affiche focalisant sur « la fin des IJS » ;
- Un communiqué de presse intitulé : **« Manque de sécurité en colonies de vacances : le cri d'alarme des inspecteurs ! »** ;
- Mise en place du compte TWITTER animé par un collègue expert. Qu'il en soit remercié ;
- Début d'utilisation de SKYPE entre certains membres du BN ;
- Création d'un compte sur LinkedIn ;
- Projet de création d'un compte FACEBOOK ;
- Obtention des coordonnées des Parlementaires pour pouvoir leur envoyer courriers et messages ;
- Réalisation d'un film sur le métier d'IJS (Benjamin COUBARD, Gildo CARUSO…) avec l'apparition remarquée de quelques collègues. Les SEJS leur adresse ses plus vifs remerciements.

https://twitter.com/comSEJS

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

COMMUNIQUE DE PRESSE

Manque de sécurité en colonies de vacances :
le cri d'alarme des inspecteurs !

Les vacances d'été ont commencé. Chaque année, 1,2 millions d'enfants et de jeunes partent dans près de 40 000 en « colos »[1]. Beaucoup pendant l'été.

Le SEJS, qui syndique les inspecteurs de la jeunesse et des sports, en charge notamment du contrôle de la sécurité et de la qualité des séjours de mineurs, tire la sonnette d'alarme. Il interpelle le gouvernement et l'opinion publique sur la baisse constante de ses effectifs d'inspecteurs : de 443 à 339 entre 2007 et fin 2015. A ce jour, on n'en recense qu'une centaine, chargés, et encore, pas dans tous les départements, pour une partie de leur temps seulement, d'organiser et d'effectuer les contrôles ! Aux dernières nouvelles les lauréats d'un concours national de 14 postes ne seraient même pas tous recrutés cette année!!!

Malgré les baisses de personnels, des contrôles administratifs sur pièces sont réalisés et permettent de garantir *a minima* le respect des normes. Le SEJS dénonce l'impossibilité de procéder sur place à un nombre suffisant de contrôles pour vérifier les conditions de sécurité des séjours. De plus, le travail en profondeur en lien avec les organisateurs pour améliorer la qualité éducative des « colos » n'est que très superficiellement et insuffisamment mené.

Le SEJS dresse ainsi l'amer constat que les objectifs d'éducation de la jeunesse sont de moins en moins pris en compte. Malgré la priorité politique affichée en faveur de la jeunesse, les ministères sociaux, chargés de gérer les inspecteurs de la jeunesse et des sports, constituent aujourd'hui une variable d'ajustement de la baisse des moyens d'action de l'Etat.

Moins de personnels d'inspection pour contrôler la qualité et la sécurité des « colos ».
Conséquence : toujours moins de sécurité et de qualité éducative pour nos enfants.
Faut-il attendre un accident pour agir ?

Au sortir d'un « Euro » qui a été une réussite en termes d'organisation, il est temps, pour le ministère, de montrer que les enfants de France qui partent en « colos » le font dans de bonnes conditions de sécurité. Et que ces « colos » permettent aux enfants de développer des valeurs de tolérance, de solidarité, de vivre ensemble ainsi que de découvrir des activités et des environnements auxquels beaucoup n'ont habituellement pas accès.

Information Presse : Pierre GARREC, Secrétaire Général.
Téléphone : 06 31 78 37 19
Mail : pierre.garrec@wanadoo.fr

[1] Source : site internet du ministère chargé de la Jeunesse : http://www.jeunes.gouv.fr/ministere/actions-interministerielles/vacances-et-loisirs-collectifs/accueils-collectifs-de-mineurs/les-14-questions-cles-avant-d/article/1-qu-est-ce-qu-une-colo

L'augmentation régulière de la fréquence des consultations du site SEJS.org, notamment de la part des nouveaux reçus au concours d'IJS de cette année, confirme l'intérêt suscité par ces informations et le besoin impérieux d'être l'acteur de leur diffusion. Un immense merci à notre webmestre Max PINSON qui effectue un travail précieux pour le mettre fréquemment à jour.

L'urgence et l'importance des dossiers n'ont fait que croître davantage avec un tempo de plus en plus rapide (voire déroutant…) et impliquent d'assurer une communication courrielle maîtrisée et de qualité (avec un nombre de messages encore plus important en 2016 : 26 messages au 1er septembre 2015 contre 49 à la même date un an plus tard).
Motivés par l'urgence, sur un point précis et afin de conférer un poids plus fort à leur contenu que les simples messages courriels, deux Flash Infos SEJS ont été rédigés : le premier sur le boycott de la CAP du 26 janvier 2016, le second intitulé « **Chronique d'une mort refusée** » pour alerter sur la situation des IJS et les inviter à l'AG du 23 juin 2016.

Les comptes rendus des réunions (CTM, réunions avec le cabinet et/ou l'administration), sont habituellement rédigés par le permanent, en relation avec les collègues en charge du dossier ou présents aux audiences. Très rapidement à l'issue des réunions de CAP ou CCP, des relevés de décision succincts sont publiés, complétés par des comptes rendus ultérieurs plus circonstanciés. Cette démarche vise à satisfaire la double exigence de répondre d'une part rapidement aux préoccupations individuelles et de ne produire d'autre part que des informations complètes et mesurées sur des sujets souvent plus généraux. Outre les décisions de l'administration ou les informations qu'elle transmet, ces comptes rendus peuvent permettre à chacun de mesurer la prise en compte des avis et initiatives pris par les représentants du personnel dans leur rôle de défenseurs de leurs collègues. Ces documents sont envoyés par la messagerie syndicale.

Toutes les informations et communications publiées ont donné lieu à un accord collectif des membres du BN ou, à défaut, du SG ou du SGA si l'urgence ne permettait pas un avis général préalable.

III - Vie fédérale, travail intersyndical, relation avec nos partenaires

Il est utile de revenir sur le contexte de ces relations fédérales souvent compliquées.
Ainsi, après de nombreuses difficultés, on peut rappeler que le 4 mai 2015 un mandat de l'UNSA-éducation favorable à la mise en place d'UT JSCS a été adopté, malgré l'opposition du SEJS. Le SEJS a cependant obtenu la possibilité de ne pas être solidaire de ce mandat et d'exprimer son opposition. De fait, le SEJS a fait jouer le principe du « libres ensemble » qui lui permet d'exprimer des positions qui peuvent être divergentes de celles de la fédération ou de certains de ses syndicats.
Le principe « libres ensemble » de l'UNSA, même s'il a des inconvénients, présente comparativement des avantages pour le SEJS.
Même si ses positions fédérales demeurent parfois ambiguës et peu compréhensibles de l'extérieur, l'UNSA-éducation respecte les positions spécifiques du SEJS.
Demeurer encore au sein de l'UNSA-éducation permet en outre de disposer d'informations générales forts utiles via l'UNSA-fonction publique (qui fonctionne depuis quelques années bien mieux qu'antérieurement), voire parfois de la fédération elle-même. La position la plus sage consiste donc, dans l'immédiat, à demeurer membre de cette fédération, en continuant à afficher clairement nos valeurs, nos analyses et nos revendications, tout en s'opposant clairement aux débordements de certains qu'elle tolère parfois. D'autant plus que ces postures extrêmes agacent l'UNSA fonction publique et même, semble t'il, certains membres de l'UNSA-éducation.

Ceci étant, depuis fin 2015, les relations au sein de l'UNSA-éducation ont oscillé entre tensions et collaborations.
Les tensions ont été perceptibles sur deux sujets.
Le premier sujet concerne la parution d'un tract intitulé « Bon voyage à Pitchipoï » par l'UNSA-éducation en région Midi-Pyrénées – Languedoc-Roussillon. Ce tract a suscité la plus vive indignation du SEJS.
D'une part et surtout, même si la réforme de l'administration territoriale de l'Etat pose des difficultés et entraîne parfois des souffrances pour les agents contre lesquelles le SEJS s'élève, il est intolérable de l'amalgamer à l'ignoble processus d'extermination de la barbarie nazie. D'autre part, dès lors qu'un document paraît sous le timbre UNSA, il est indispensable que toutes les composantes de l'UNSA aient été associées à sa réalisation. En l'occurrence, même si cela va sans dire, le SEJS n'a aucunement participé à la confection dudit tract. Le SEJS a notamment dénoncé ce tract à l'UNSA fonction publique et reçu un soutien très clair de cette dernière.
Le second sujet porte, après le départ à la retraite de Michel CHAUVEAU, sur l'attribution du siège de suppléant qu'il occupait au comité technique de l'administration centrale (CTAC). Ce siège devait revenir à un membre du SEJS. Ce dernier ne recevant pas les convocations au CTAC, le SEJS a réalisé que l'UNSA-éducation avait désigné, sans l'avertir, pour succéder à Michel CHAUVEAU un membre du SEP. Le SEJS a protesté et proteste vigoureusement contre cet état de fait, hélas acquis, et cette manière de procéder. En effet, dans cette affaire, non seulement la fédération a pris une décision au préjudice du SEJS ainsi que du membre du SEJS prévu pour succéder à Michel CHAUVEAU, mais surtout, elle l'a faite à son insu, en contradiction avec les engagements pris, et en contradiction avec les principes antérieurement établis s'agissant de l'attribution des sièges et des suppléances en comité technique ministériel (CTM) et CTAC.

Fort heureusement, en dépit de ces tensions, l'année passée a aussi permis des collaborations.
Le premier sujet de collaboration a été les élections au CTM jeunesse et sports. Dans un premier temps, il a fallu expliquer les raisons de l'annulation des élections de 2014. Pour mémoire, l'UNSA-éducation a intenté un recours devant le tribunal administratif mettant en évidence des irrégularités lors du processus des élections professionnelles de 2014, irrégularités lui faisant perdre, au regard des résultats obtenus un siège (8 au lieu de 9 sur 15).

Pour mémoire, l'UNSA-éducation a intenté un recours devant le tribunal administratif mettant en évidence des irrégularités lors du processus des élections professionnelles de 2014, irrégularités lui faisant perdre, au regard des résultats obtenus un siège (8 au lieu de 9 sur 15). Ensuite, il a été nécessaire de mettre en place une démarche de sensibilisation commune qui s'est traduite en particulier par la rédaction d'une profession de foi et d'un quatre pages ainsi que la diffusion d'une enquête.
Les résultats ont été les suivants :
- CGT : 8% 1 siège
- FO : 4% 0 siège
- FSU : 16% 2 sièges
- SGEN CFDT : 21% 3 sièges
- UNSA-éducation : 51% 9 sièges (-1 point par rapport à 2014, mais 1 siège en plus, de 8 à 9 sièges). En revanche, pour le CHSCTM dont les élections dépendent de celles du CTM, le UNSA-éducation perd un siège (de 5 à 4 sièges).

Ces résultats témoignent d'une stabilisation par rapport au scrutin de 2014 dont les résultats ont été annulés et du fort leadership dont dispose l'UNSA-éducation qui a atteint plus que la majorité absolue et obtient plus de la moitié des sièges (9 sur 15).
Plus d'informations sur le sujet des élections sont possibles en cliquant sur le lien suivant :
https://www.evernote.com/l/AGa66KdJP6FP4p4OzO-429s3dVNr9bS6fx8
En deuxième lieu, le SEJS a eu recours aux services proposés par l'UNSA-éducation, en matière de formation avec l'intervention d'animateurs de l'UNSA-éducation lors de l'AGE du 23 juin 2016 et en matière de communication pour diffuser un communiqué de presse et aussi définir un plan médias.
Enfin, il a été dernièrement acté le principe d'une coordination sur les points soumis à avis avant comité technique ministériel (CTM) ainsi que la rédaction d'un compte rendu par l'UNSA-éducation du CTM. Ces tâches seront assurées par l'UNSA-éducation, pour la première par l'envoi d'un document reprenant l'ordre du jour, demandant à chaque syndicat comment il compte voter sur les points soumis à avis, et en cas de divergence, en tentant une conciliation. Pour la seconde, les syndicats transmettront à la fédération leurs notes prises en CTM et celle-ci en établira la synthèse. Cet essai de synthèse sera ensuite relu par chaque syndicat. Des positions divergentes pourront être exprimées

3.2 Positionnement intersyndical et interfédéral

Les syndicats de personnels techniques et pédagogiques (PTP) de l'UNSA-éducation, le syndicat de l'éducation populaire (SEP) et le syndicat national des activités physiques et sportives (SNAPS) expriment dernièrement de nombreuses revendications, pour lesquelles ils obtiennent parfois des satisfactions. On peut notamment citer les trois points suivants :
Dans le cadre du protocole parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR, hélas pas applicable aux corps A+), les grilles des personnels techniques et pédagogiques vont être revues. Il est notamment prévu, pour les CTPS la création d'un grade de CTPS classe exceptionnelle avec un échelon sommital en HEB, applicable dès le 1er septembre 2017. Les textes relatifs au PPCR pour les PTP seront adoptés fin 2016. Les documents transmis par l'administration sur ce sujet sont téléchargeables ci-après : https://www.evernote.com/l/AGaJyx1UTMNF2IaIEkRD_hgCmxjfJMZ_HEg
SEP, SNAPS et aussi des syndicats d'autres fédérations demandent la fusion des corps de PTP. Cette dernière est soutenue par l'administration et pourrait aboutir fin 2016, plus vraisemblablement après le passage au PPCR des corps de PTP en 2017. Si le dossier peut aboutir avant fin 2016, ce qui est peu probable, le SNAPS préconise notamment la création d'un corps unique calqué sur la grille actuelle des IJS en trois grades ou la mise en sommeil des concours de PS et CEPJ et la création d'un concours externe des CTPS « masterisé » ;
Lors du CTM du 9 septembre 2016, le ministre a confirmé que les PTP gardent leur régime indemnitaire actuel et ne se verront pas appliquer le RIFSEEP.
Il conviendra au SEJS, dans la définition de sa stratégie d'actions, de prendre en considération ces revendications et de se positionner en conséquence.
Par ailleurs, on peut citer quelques tentatives d'approches de la CFDT auxquelles le bureau national n'a pas souhaité donner suite.
Enfin, le SEJS n'a pas entrepris, au cours de l'année passée, de démarche visant à le rapprocher du syndicat national des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales (SNIASS) également affilié à l'UNSA.

IV - Participation aux commissions administratives paritaires (CAP), commissions consultatives paritaires (CCP) et comités techniques ministériels (CTM) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCTM)

4.1 Des commissions administratives paritaires (CAP)

Depuis 2008, les années étaient pauvres en nombre de CAP limitées à deux. A partir de 2011-2012, leur nombre double en général, du fait des modifications suivantes :

- Une CAP de promotion, en général anticipée en fin d'année précédent la date d'effet ;
- La mise en place d'une CAP de recrutement par liste d'aptitude, du fait de l'organisation de nouveaux concours de recrutement l'année précédente, à partir de 2011 ;
- Une CAP de mouvement maintenant placée en bonne période compte tenu des conséquences personnelles (déménagement, scolarité des enfants, travail du conjoint) ;
- Une CAP pour la titularisation des IJS stagiaires recrutés l'année précédente.

Depuis décembre 2015, se sont tenues trois CAP. Deux autres sont prévues fin 2016 : celle du 20 octobre portant principalement sur la titularisation des IJS stagiaires 2015-2016 et les points que le SEJS a demandé à inscrire à l'ordre du jour et celle du 22 novembre dédiée surtout aux promotions. Cela entraîne un lourd travail pour les représentants du SEJS qui y siègent. Rappelons que ces derniers, élus fin 2014, sont les suivants :

- Pour les IJS de 2ème classe : Valérie BERGER-AUMONT et Philippe BAYLAC (titulaires), Zahra MABROUK et Fabien MARTHA (suppléants) ;
- Pour les IJS de 1ère classe : Isabelle BECU-SALAÜN et Bernard BRONCHART (titulaires), Estelle LEPRETRE et Pierre-Yves BOIFFIN (suppléants) ;
- Pour les IPJS : Pierre GARREC (titulaire) et Damien KLEINMANN (suppléant).

Ces réunions continuent à être l'occasion d'échanges avec la DRH. Notons cependant que le directeur des ressources humaines, contrairement à l'année précédente, n'a présidé aucune CAP depuis celle de décembre 2015. Globalement, on peut insister sur les points suivants :

- Le SEJS est bien évidemment pro actif sur les questions traditionnelles (promotion, liste d'aptitude, intégration, mouvement…). L'objectif du SEJS est de s'appuyer sur des principes justes afin de défendre au mieux les collègues. Pour cela, il recourt à des outils permettant d'objectiver les situations (comme le barème pour les promotions et mutations) et/ou se forge des doctrines qu'il oppose, si nécessaire, à l'administration. Cette méthode lui permet de souvent bien connaître la situation des collègues concernés et, parfois d'obtenir que l'administration se range à ses arguments ;
- En demandant que des points soient inscrits à l'ordre du jour, le SEJS profite des CAP pour faire état de ses revendications auprès de l'administration sur un certain nombre de sujets abordés à presque chacune des réunions : concours, peuplement des services en IJS, formation, régime indemnitaire, taux de promotion… Ainsi, le SEJS exerce une pression constante sur l'administration et cherche à faire aboutir certaines de ses doléances ;
- Enfin, le SEJS demande à aborder et/ou défend les situations particulières de collègues confrontés à des difficultés. On peut hélas noter que celles-ci s'accroissent très sensiblement avec par moment de forts risques psycho sociaux (RPS). Cependant, l'insistance du SEJS combinée avec l'action efficace de l'administration a, dans certains cas, permis de trouver des solutions satisfaisantes.

Ceci étant, on peut noter une dégradation du dialogue social perceptible au regard des trois aspects suivants :
Le SEJS a voulu envoyer un signal fort en boycottant la CAP du 26 janvier 2016 ce qui a entraîné sa reconvocation le 3 février. Comme il l'a exposé dans sa déclaration liminaire, malgré l'attitude constructive du syndicat, le boycott du SEJS est motivé par le déclassement subi par les IJS et par son exaspération sur l'absence d'avancée significative, voire les reculs constatés dans des nombreux domaines (indemnités, taux de promotion, accès aux postes à responsabilité…) ;
Depuis la CAP du 28 avril 2016, le SEJS a fait le constat que l'inspection générale de la jeunesse et des sports (IGJS) ne siègent plus en CAP. Renseignement pris, on a indiqué au SEJS que désormais, l'IGJS ne participeraient plus qu'aux réunions préparatoires à la CAP internes à l'administration. Le SEJS proteste contre ce retrait car il considère que, par son expertise et sa connaissance du terrain, l'IGJS apporte un éclairage toujours intéressant aux membres de la CAP ;
Enfin, conformément à l'article 2 du règlement intérieur de la CAP qui prévoit que cette dernière peut être convoquée à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel, le SEJS a demandé la réunion de celle-ci notamment sur les points suivants : mutation, concours et formation initiale statutaire des IJS. Sur le fond, ces sujets seront examinés au point V Affaires corporatives. Malgré une relance fin août et alors qu'elle avait compétence liée, l'administration n'a pas fait droit à la demande du SEJS. Finalement, un arrangement a été trouvé avec l'inscription à l'ordre du jour de la CAP du 20 octobre des points demandés par le SEJS et la présidence par le directeur des ressources humaines de cette CAP.
Le lien permettant de télécharger les comptes rendus des trois CAP de l'an passé ainsi que les courriers demandant une CAP « extraordinaire » est le suivant :
https://www.evernote.com/l/AGZZx6amHvVKjaPeeAASBKogThyS-jwJGLk

4.2 Des commissions consultatives paritaires (CCP)

Pour rappel, l'UNSA dispose de tous les postes de commissaires paritaires des deux CCP des directeurs et directeurs adjoints des établissements, répartis de manière égale entre le SNAPS et le SEJS. Pour mémoire, à la date du 1er septembre 2015, siégeaient :
pour la CCP des directeurs : Gérard BEAUDRY (SEJS) et Dominique NATO (SNAPS) titulaires, Bruno GENARD (SEJS) et Manuel BRISSAUD (SNAPS) suppléants ;
Pour la CCP des adjoints, Djamel CHEIK (SNAPS) et Edwige BAKKAUS (SEJS) titulaires et Claire BRUNET-LEROUZIC (SNAPS) et Frantz HAUW (SEJS) suppléants.
Au cours de l'année scolaire 2015/2016, pas moins de 4 commissions se sont réunies, toujours de façon conjointe, afin de « coller » au plus près du texte fondateur du nouveau statut des emplois de direction des établissements, qui s'est appliqué au 1er juillet 015. Les CCP ont eu lieu les 16 septembre 2015, 16 mars, 14 avril et 2 juin 2016
Même si de nombreux détachements sur emplois coïncident sur la date du 1er septembre, force est de constater que dorénavant, les CCP se feront au fil de l'eau en fonction de la vacance des postes. Cet aspect des choses rendra plus difficile la prise de fonction des collègues sur le plan familial (travail du conjoint, inscription des enfants dans un cursus scolaire, etc…).
Le fonctionnement des 2 CCP a permis de nous doter d'un règlement intérieur, approuvé lors de la CCP du 2 juin 2016.
L'examen du contenu de ces instances, laisse apparaître que les 3 premières CCP n'ont traité que d'une seule vacance de poste (DA de l'ENVSN, D du CREPS du Centre, D de l'ENVSN). Celle de juin 2016 a traité de deux postes de directeurs et de 5 postes de directeurs adjoints, ainsi que 3 renouvellements.

La mise en place du nouveau statut et dons des modalités de désignation et de consultation de la CCP a provoqué un malaise important au cours de l'été 2016. En effet, le statut prévoit la consultation du Président de la Région d'implantation du CREPS. Or, pour un des cas traités cette année, la sollicitation de ce Président de Région postérieurement à l'avis de la CCP et au choix de l'administration, a conduit cette collectivité à refuser la venue de ce collègue, refus accepté par la directrice des sports.
Cet incident a montré 3 choses :

- l'influence du « politique » sur les nominations de directeur s'avère réelle et parfois déterminante,
- Il est urgent de déterminer une procédure claire et respectueuse des agents dans la sollicitation des différents avis ;
- Le refus accepté par la DS, outre le fait que cela a placé un collègue dans une situation très anxiogène et déstabilisante, a engendré par ricochet, d'autres annulations dans les nominations.

Le SEJS restera extrêmement vigilant sur les suites données à ces différents épisodes de l'été 2016 et abordera cette question avec la DRH et la DS lors de rendez-vous qui sont d'ores et déjà programmés.
Lors des 4 CCP, de nombreuses questions diverses ont été abordées, notamment sur la mise en place du statut et de la clause de revoyure promise au bout d'une année (voir paragraphe sur le sujet) et la politique indemnitaire de ces emplois de direction. Les questions de logements pour NAS dans les locaux appartenant désormais à la Région se posent également (insalubrité, règles de gestion, …).

4.3 Des comités techniques ministériels (CTM)

Deux CTM se sont déroulés fin 2015 avant que les travaux de cette instance ne cessent du fait de l'annulation de l'élection des représentants des personnels par jugement du tribunal administratif de Paris en date du 7 janvier 2016.
A la suite des nouvelles élections du 30 juin 2016, le CTM a pu se réunir à nouveau quatre fois. dont deux fois tout dernièrement, ce qui pour ces deux CTM n'a pas encore permis au SEJS de rédiger un compte rendu.

Vous pouvez disposer des comptes- rendus disponibles en cliquant sur le lien suivant :
https://www.evernote.com/l/AGY199C95yVDIJGDE_PHaaNcJpmO_42D9vk
A la suite des élections du 30 juin 2016, les représentants du SEJS qui y siègent sont :

- Pour les titulaires : Pierre GARREC et Isabelle BECU-SALAUN ;
- Pour les suppléants : Philippe BAYLAC, Laurence AGOSTINI et Damien KLEINMANN.

Les deux principaux thèmes abordés concernant les IJS sont la réforme territoriale et le RIFSEEP. Ils sont développés par ailleurs dans le SEJS'Info n°28.

4.4 Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels (CHSCTM)

Six CHSCTM se sont tenus depuis décembre 2015. Bizarrement, alors que cette instance dépend, pour sa constitution, du résultat des élections du CTM, elle a continué à être réunie après l'annulation de ces élections en janvier 2016
Les principaux thèmes abordés ont été le programme annuel de prévention, le baromètre social, la charte sur la qualité de vie au travail, la prévention des risques en particulier des RPS, la médecine de prévention et le soutien psychologique aux agents, le télétravail.
Le SEJS a insisté sur les souffrances professionnelles subies par les IJS, notamment du fait de la REATE.
A ce sujet, on peut souligner la demande unanime des organisations syndicales relative à la mise en place d'expertises dans les services déconcentrés concernés par la réforme, demande à laquelle l'administration a systématiquement fait obstruction.
A la suite des élections du 30 juin 2016, les représentants du SEJS qui y siègent sont :

- Bernard BRONCHART, titulaire ;
- Philippe BAYLAC, suppléant.

V - Affaires corporatives

5.1 Concours d'IJS

La question du concours fait l'objet d'une motion récurrente du SEJS qui souligne la nécessité :

- D'un nombre de places permettant *a minima* d'assurer le renouvellement des effectifs ;
- D'une organisation annuelle avec une annonce d'ouverture faite suffisamment longtemps à l'avance, afin de permettre aux candidats de bien se préparer et à l'administration d'être en capacité de sélectionner les plus aptes à exercer notre métier, de procéder à une affectation sereine dans les services au 1er septembre en laissant la possibilité aux lauréats de s'organiser et de bien préparer les modalités de l'année de stage.

Il est à noter qu'après une absence d'organisation de 2007 à 2010, le concours est, notamment grâce à la pugnacité du SEJS, ouvert maintenant chaque année régulièrement. Il semble d'ailleurs qu'un concours d'IJS devrait être ouvert en 2017.

Cependant, ce concours n'est pas encore assez lisible dans son existence pour les étudiants et les organismes qui les préparent. Le SEJS souhaite donc que l'ouverture du concours soit rendue publique dès la rentrée scolaire sans attendre la connaissance des besoins exacts, puisque le nombre de postes est publié ultérieurement.

Ceci étant, l'année 2016 a semblé marquer un progrès par rapport à 2015 au regard du nombre de postes ouverts, ainsi que de la date d'affectation dans les services.

En effet en 2015, le nombre de postes ouverts au concours est de 10. Ce chiffre n'a pas permis d'enrayer la baisse des effectifs ceux-ci étant passés de 344 au 31 décembre 2014 à 333, un an plus tard. Pourtant, courant janvier, il a été fait appel à un lauréat au concours 2015 sur liste complémentaire. Deux postes vacants lui ont été proposés. Malgré des demandes formulées dès novembre 2015, le SEJS a vivement regretté que le poste laissé vacant n'ait pu être pourvu par un autre recours à la liste complémentaire.

De plus, les IJS stagiaires n'ont pour la plupart pris leur poste que le 1er novembre 2015, leur date d'affectation ayant été modifiée à trois reprises depuis mai 2015. Au cours des deux derniers mois de cette année, sans cadrage institutionnel rigoureux, ils ont été très largement livrés à eux-mêmes, ne participant à aucun regroupement avant 2016. Ces conditions d'affectation ont rendu très délicat le positionnement des IJS stagiaires dans les services. Le SEJS a pourtant alerté le ministre sur les risques psychosociaux pesant sur eux, en particulier sur les lauréats du concours externes.

En 2016, la DRH a annoncé l'ouverture de 14 postes au concours d'IJS. La DRH a aussi été sensible aux arguments du SEJS demandant une organisation du concours permettant une affectation des lauréats au 1er septembre, évitant ce faisant les entrées perlées en formation et favorisant un esprit « promo ».

Cependant, les modalités selon lesquelles les lauréats au concours ont été affectés dans les services se sont avérées inadmissibles et scandaleuses.

La chronologie des faits est la suivante :

Le 8 juillet 2016, quatorze candidats internes et externes ont été admis et déclarés lauréats du concours d'inspecteurs de la jeunesse et des sports, session 2016, suite à la publication par arrêté de sept postes internes et sept autres externes.

Par courrier en date du 19 juillet 2016, le directeur des ressources humaines a averti le SEJS, à l'occasion d'une lettre relative à la formation initiale, que des lauréats au concours d'IJS « ne trouveront pas d'affectation dans l'immédiat » au motif que « les préfets n'ont pas manifesté de besoins de recrutement à hauteur de 14 postes ».

Le 22 juillet, le SEJS a appris par les lauréats que seuls cinq d'entre eux ont reçus une proposition d'affectation avec réponse attendue pour le 29 juillet. Les neuf autres n'ont pu qu'en déduire qu'ils ne se verraient pas offrir de poste. Sollicitée par eux, la DRH a formulé différentes hypothèses, dont la possibilité de recrutement pour certains en janvier, selon les « besoins ».

Cette situation parfaitement inédite signifie d'une part, que l'admission à un concours de recrutement de la fonction publique d'Etat ne vaudrait plus recrutement et d'autre part, que la gestion du corps des IJS, de catégorie A+, est déconcentrée au gré d'arbitrages locaux, échappant ainsi totalement au niveau politique et au mépris de la nécessaire représentation des différents métiers du ministère.

Cette situation témoigne du faible intérêt de la DRH pour doter les services déconcentrés en moyens humains permettant de mener les politiques ministérielles relevant du champ de la Jeunesse et des Sports.

Elle a entraîné, en plein milieu de l'été, une très vive réaction du SEJS articulée autour de quatre axes :

La saisine du cabinet et de la DRH pour demander l'affectation de tous les lauréats au 1er septembre. Cette saisine a donné lieu à de rudes négociations notamment fin juillet début août ;

L'envoi de trois courriers au ministre ou au directeur des ressources humaines de fin juillet à fin août ;

Une communication par messages et surtout par le compte « TWITTER » faisant part de notre indignation et demandant de la relayer. Il semble que le cabinet y ait été très sensible ;

L'information, le conseil et le soutien aux lauréats au concours, en particulier ceux qui ne bénéficiaient pas d'affectation.

Cette mobilisation a permis d'obtenir des résultats : le 4 août 2016, neuf inspecteurs stagiaires au lieu de cinq ont été intégrés au 1er septembre 2016 dans les services.

Le 5 septembre, le SEJS a été averti par certains lauréats au concours d'IJS ne bénéficiant pas au 2 septembre 2016 d'une affectation, qu'on venait de leur proposer un poste sur une affectation géographique précise. Il a immédiatement réagi par un message envoyé au DRH faisant état de son contentement que soit trouvée une affectation à certains d'entre eux, mais dénonçant les conditions dans lesquelles ces nominations sont intervenues :

- Absence de choix (apparemment un seul) et de transparence pour le(s) poste(s) proposé(s) ;
- Délais ultra contraints qui s'apparentent à un ultimatum ne permettant quasiment pas aux lauréats concernés de s'organiser. C'est à se demander si l'on ne pousse pas certains lauréats à refuser le bénéfice du concours ;
- Absence de communication des services d'affectation des lauréats à notre syndicat.

Aussi, le SEJS a-t-il instamment demandé à la DRH une concertation d'urgence sur le sujet, afin de trouver des solutions qui permettent de concilier au mieux l'intérêt des services et celui de tous les lauréats de liste principale. Il souligne que la tenue d'une CAP, comme demandée par la moitié des représentants du personnel, dans les deux mois après le 4 juillet 2016, aurait permis un dialogue plus serein et constructif sur cette question de première importance. Enfin, par sa déclaration liminaire au CTM du 9 septembre 2016 en présence du ministre KANNER, le SEJS a vigoureusement dénoncé ces conditions d'affectation.

Aujourd'hui, sur les quatorze lauréats, dix bénéficient d'une affectation, deux ont hélas renoncé au bénéfice du concours, un bénéficie d'un congé parental et devrait être affecté au 1er septembre 2017 et un dispose, pour répondre à la proposition d'affectation qui lui est faite, d'un délai courant jusqu'à fin octobre. Sa situation est suivie par le SEJS.

Il semble que ces recrutements, ainsi que ceux par liste d'aptitude et intégration directe, permettent de stabiliser voire d'augmenter très légèrement les effectifs des IJS.

Pour conclure, le 9 septembre en CTM, le ministre KANNER, interrogé par le SEJS, a déclaré que s'il ne devait y avoir que 12 affectations, il n'y aurait dû y avoir que 12 postes ouverts. Il a demandé à la DRH de veiller à ce que tous les lauréats bénéficient d'une affectation tout en rappelant que, quand un agent décide de passer un concours, il doit y avoir mobilité. Espérons que la DRH en tire les enseignements afin d'éviter tous ces errements source d'une grande souffrance pour les lauréats au concours.

5.2 Formation initiale statutaire

Après fin 2015 et la confirmation que le CREPS de Poitiers a été désigné comme opérateur de formation, le ministère a entrepris une réforme de l'organisation de la formation initiale statutaire des corps « jeunesse et sports ».
Afin d'être force de proposition, le bureau national a travaillé à l'élaboration d'une fiche de doctrine sur la formation initiale statutaire (FIS). Cette fiche met en évidence que la FIS des IJS stagiaires a pour objectif l'acquisition de l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'un IJS, en début de carrière, doit être en capacité de mobiliser afin d'exercer son activité professionnelle. La FIS doit également s'articuler autour des quatre principes suivants : co-construction avec et par le stagiaire, compagnonnage professionnel, alternance et mise en responsabilité progressive. Le SEJS met enfin l'accent sur deux outils qui lui apparaissent essentiels :

- Le référentiel professionnel : il définit les compétences attendues d'un IJS. Il apparaît comme un outil indispensable pour que l'IJS stagiaire se positionne comme acteur de sa formation et que l'opérateur programme des formations adaptées ;
- Le « kit de survie ». Il doit permettre aux IJS stagiaires, en particulier ceux issus du concours externe, de se positionner correctement dans leur service d'affectation et vis-à-vis de leurs partenaires. Il doit également bien définir l'environnement professionnel (ex : les PTP) et la conduite à tenir par rapport à certaines missions clefs (ex : représentation en assemblée générale, inspection…). Il doit contenir des exemples d'outils et des fiches aisément appréhendables.

Le CREPS de Poitiers, opérateur de formation

Cette fiche de doctrine, qui devra être actualisée sur certains aspects, est téléchargeable ci-après : https://www.evernote.com/l/AGaTjCuqTJlDQrpjBxqysuYLBXHU69yIIPQ
Lors des réunions des 3 mai et 20 juillet 2016, la DRH a présenté un projet d'arrêté rénovant le dispositif de formation initiale des corps de la jeunesse et des sports, en particulier celui des IJS.
Le SEJS s'est opposé à ce que le directeur de stage, sauf s'il est IJS, soit le chef du service d'affectation, notamment parce qu'il n'appréhende que très imparfaitement la spécificité des missions qui incombent à un IJS stagiaire et qu'il ne peut valablement l'accompagner dans l'acquisition des compétences qui lui sont nécessaires.
Par ailleurs, le SEJS s'est opposé avec la plus grande fermeté à l'article 10 du projet d'arrêté. Celui-ci dispose qu'au plus tard dans un délai de quinze jours après la réunion de la commission d'évaluation, le directeur de stage transmet au bureau de la formation de la direction des ressources humaines son avis motivé sur l'aptitude professionnelle à l'exercice des missions précitées, accompagné de sa proposition relative à la titularisation, au renouvellement ou à la fin du stage de l'inspecteur de la jeunesse et des sports stagiaire.
Ces dispositions apparaissent en effet inopportunes car :

- Elles confèrent de trop fortes prérogatives à une seule personne, le chef de service, qui, s'il n'est pas IJS, n'est que très insuffisamment préparé à les exercer. On voit mal comment un chef de service, s'il est par exemple inspecteur des services vétérinaires, serait en capacité d'apprécier que l'IJS stagiaire a acquis les compétences nécessaires à l'exercice de son métier ;
- Elles complexifient et alourdissent sans raison la procédure de titularisation.

Le SEJS privilégie fortement un mode d'évaluation plurielle associant l'ensemble des acteurs de la formation. En croisant les regards de ces différents acteurs, il est possible d'apprécier au plus près si le stagiaire a acquis les compétences métiers propres aux IJS.

Cependant, les oppositions du SEJS n'ont pas été prises en considération et l'arrêté fixant les règles d'organisation générale du stage et le contenu de l'année de formation des inspecteurs de la jeunesse et des sports stagiaires et titulaires est paru le 8 août 2016.

Sur un plan plus général, lors des deux réunions précitées, le SEJS a exprimé des revendications récapitulées dans un courrier adressé à la DRH. Il a notamment rappelé l'importance :

- De préciser davantage les objectifs de la formation initiale statutaire et la manière avec laquelle ces objectifs, dans la perspective d'une mise en responsabilité progressive des stagiaires, doivent être poursuivis tout au long du déroulement de l'année de stage ;
- De faire commencer l'année de stage au 1er septembre, non au 1er janvier, afin de d'installer efficacement les IJS stagiaires dans leurs services d'affectation ;
- De positionner progressivement tout au long de l'année les IJS stagiaires, conformément à leur statut, sur les missions d'encadrement en rapport avec leur compétence métier, (le plus souvent comme chef de pôle dans le champ de la jeunesse et/ou du sport), tout en ne les mettant pas en position délicate et en leur confirmant la possibilité de se former ;
- De définir le rythme de l'alternance entre formations et travail en service : il importe de doter dans un premier temps les stagiaires des compétences nécessaires à un bon investissement dans les services et pour cela de faire en sorte que les périodes de formation soient renforcées en début de parcours puis allégées au fur et à mesure du déroulement de l'année de stage. Ce principe semble enfin adopté en 2016 ;
- De renforcer le suivi des stagiaires afin d'accompagner au mieux ceux qui rencontrent des difficultés ;
- De renforcer le rôle des organisations syndicales (certes présentes, c'est un minimum, lors des CAP) en les faisant participer à d'autres instances comme les conseils pédagogiques. En conséquence, les organisations syndicales doivent être destinataires du bilan annuel réalisé sur la formation initiale statutaire ;
- Que l'administration adopte un référentiel professionnel, indispensable à la valorisation des métiers d'IJS et plus spécifiquement destiné à l'IJS stagiaire ;
- D'établir un vade me cum à l'attention des IJS stagiaires lequel doit contenir un « kit de survie » leur permettant d'éviter les erreurs les plus fréquentes et préjudiciables à l'exercice de leur fonction.

En outre, pour la FIS 2016, il apparaît que la définition du contenu des formations incombe davantage aux directions métiers de l'administration centrale ainsi qu'à l'IGJS. Si, sur le fond, le SEJS porte une appréciation plutôt favorable à ces dispositions, il déplore que les IJS en services déconcentrés impliqués auparavant dans ces missions n'en aient pas été informés et encore moins remerciés. Il demande vivement que des IJS en services déconcentrés continuent à dispenser des formations. Conformément aux retours d'expérience dont il dispose, ces formations sont très appréciées et jugées fort utiles par les IJS stagiaires.

Enfin, le SEJS rappelle qu'il est inadmissible que début octobre, alors que les IJS stagiaires ont commencé leur année de stage au 1er septembre, l'instruction qui cadre cette année ne soit pas encore parue.

5.3 Mouvement des IJS

Les règles en matière de mutation se sont complexifiées et opacifiées.
Auparavant, les IJS (hors emplois fonctionnels et administration centrale) mutaient à l'occasion du mouvement qui donnait lieu à une CAP annuelle. Une liste de postes vacants leur était présentée. Ils prenaient leur nouveau poste au 1er septembre.
Maintenant, la procédure est très différente. Il y a certes toujours une CAP annuelle de mutation. Cependant, la visibilité est moindre, car préalablement à celle-ci, il n'y a plus de présentation par l'administration d'une liste de postes vacants. Tout poste est susceptible de l'être. Les candidats à la mutation peuvent demander un poste et être positionnés sur « un tableau de mutation » acté lors de la CAP de mutation. Ce tableau reste valable juste à la prochaine CAP de mouvement et des mutations peuvent intervenir entre les CAP de mutation des années N et N+1. Par ailleurs, beaucoup de postes notamment de chefferies de pôle en services déconcentrés donnent lieu à des publications à la BIEP. Candidatent sur ces postes les fonctionnaires intéressés de nombreux corps, IJS, IASS et attachés principalement. Les IJS ne sont pas toujours attentifs à ces publications qui peuvent leur échapper. Par ailleurs, peuvent être nommés sur des postes de chefs de pôle sports ou jeunesse, ou très teintés sports ou jeunesse, des fonctionnaires qui ne sont pas des IJS et n'ont pas les compétences métiers statutaires pour exercer ces fonctions. En revanche, l'inverse n'est pratiquement jamais constaté. Par exemple, il n'y a pas d'IJS sur les fonctions de secrétaire général dans les services déconcentrés, même si certains sont intéressés pour les exercer et candidatent à cette fin. Enfin, ces mouvements se font au fil de l'eau. La décision des chefs de service s'avère le critère prépondérant de nomination. Les CAP sont le plus souvent réunies pour information a posteriori et par conséquent les organisations syndicales ne peuvent formuler un avis.
Ce point sera examiné lors de la CAP du 20 octobre 2016. Le devoir du SEJS sera d'insister pour réintroduire, clarté, lisibilité, justice et respect des compétences métiers pour des postes profilés J&S, notamment ceux des chefs de pôle.

Notons enfin que la DRH travaille à la rédaction d'un guide exposant les nouvelles pratiques en matière de mutation (notamment les tableaux de mutation). Il ne sera sûrement pas finalisé le 20 octobre 2016. Elle souhaite le soumettre en amont aux organisations syndicales. En terme de délais, le SEJS demandera que ce guide soit finalisé et diffusé assez largement en amont de la prochaine CAP de mouvement, soit fin 2016, début 2017.

5.4 RIFSEEP

Le RIFSEEP est un régime indemnitaire qui se substitue à la PFR et est destiné à remplacer toutes les primes ayant le même objet. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat ; si les exceptions sont possibles, elles doivent être limitées et justifiées par les régimes indemnitaires en vigueur.
C'est un dispositif à deux niveaux :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux seules fonctions exercées ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'investissement professionnel et à la manière de servir.

Pour déterminer l'appartenance au groupe de fonctions et donc le montant de l'IFSE, la réforme prévoit le classement des fonctions selon trois critères professionnels fixés par le décret :

- encadrement, coordination, pilotage et conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Les IJS sont répartis en trois groupes.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est l'indemnité principale, versée mensuellement, valorisant l'exercice des fonctions. Elle fait l'objet d'un réexamen :

- Lors d'un changement de groupe de fonction (à la hausse mais aussi à la baisse) ;
- Lors d'un changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions ;
- Lors d'un changement de grade ;
- Au moins tous les 4 ans dans le décret, mais trois ans au sein des ministères sociaux pour tenir compte de l'expérience professionnelle accumulée, en l'absence de changement de poste.

Il est à noter que l'obligation de réexamen n'entraîne pas automatiquement une revalorisation de son montant, par contre elle ne peut être revue à la baisse.

Cette indemnité est fixée dans son montant en tenant compte d'un plafond fixé dans l'arrêté, en fonction du groupe (article 2 du projet d'arrêté); elle ne peut être inférieure à un socle règlementaire (dénommé « montants minimaux ») fixé également par l'arrêté, mais surtout à un socle en gestion fixé par instruction, nettement plus élevé que le socle règlementaire et qui a été calculé sur la base de 80% du taux des indemnités de sujétions.

Elle est augmentée :

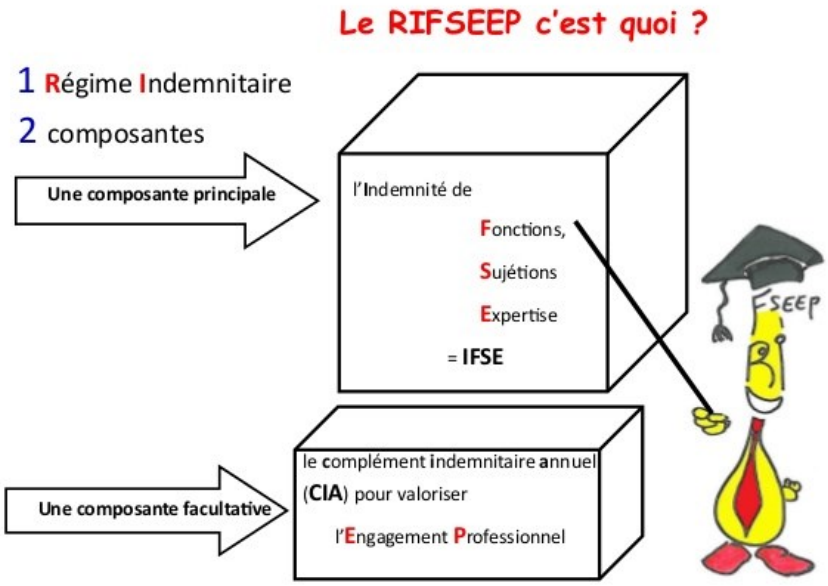
- Soit à la suite d'un « évènement carrière » suivant un barème fixé par la DRH ;
- Soit par une « majoration d'encadrement pour les chefs de pôles du 1er et 2ème groupe de fonction suivant également un barème ;
- Soit dans le cadre du réexamen triennal.

Les chefs de service ne disposent donc d'aucune marge sur cette indemnité de fonction et sur ses modifications.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent (basé sur l'entretien professionnel par exemple). Les dotations individuelles de ce complément indemnitaire seront attribuées dans la limite du plafond réglementaire déterminé par corps et par groupe de fonction ; mais compte tenu de la hauteur du plafond, il n'y a aucune chance d'être bloqué par le plafond.

Son versement interviendra, le cas échéant, une à deux fois par an. Le CIA représente une part limitée dans le fonctionnement du RIFSEEP (entre 10 et 15% maximum du plafond total du RIFSEEP selon les catégories).

Le décret (article 6) prévoit une garantie individuelle pour les agents : le montant mensuel de leurs primes est basculé sur l'IFSE et ne peut être réduit dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP tant qu'ils ne changent pas de poste : d'où l'intérêt que ce montant de prime soit le plus élevé possible au moment du basculement, et que le taux de référence soit relevé. Cette garantie ne fait pas obstacle à la révision de l'IFSE pour tenir compte de l'expérience acquise.



5.5 Chantier statutaire

Le bureau national propose de relancer un chantier statutaire sur notre corps ; en effet notre statut n'a pas connu d'évolution majeure depuis 30 ans ; force est de constater qu'aujourd'hui, dans un contexte qui a considérablement évolué, il faut repositionner son organisation d'une façon plus conforme à l'organisation des autres corps d'encadrement.

Plusieurs raisons président à cette proposition :

- Offrir une meilleure lisibilité de la position statutaire des IJS ; en effet chacun a pu constater que les grades de notre statut ne sont pas perçus à leur juste valeur car leur dénomination est aujourd'hui dépassée : ainsi un inspecteur principal de la jeunesse est un grade de fin de carrière qui, dans les autres corps corresponds soit à une situation de hors classe ou de classe exceptionnelle ; il faut donc réorganiser les grades sur une base plus conforme à l'organisation actuelle des autres corps de l'Etat ;
- Si notre corps doit fusionner un jour avec un autre corps, ce qui risque d'arriver, il faut que les IJS puissent se mettre en parfaite concordance avec les agents des autres corps ;
- Enfin cette nouvelle organisation permet de valoriser nos collègues vis-à-vis des décideurs locaux, préfets, élus, etc…. qui ne situent pas à la bonne hauteur un IPJS ou IJS de 1ère classe.

5.6 Aide à la prévention du « burn out »

De plus en plus questionné sur le sujet, le SEJS a souhaité vous apporter des outils de compréhension et de prévention du burn out, en analysant le guide « d'aide à la prévention du syndrome d'épuisement professionnel ou burn out » édité par le Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Vous trouverez l'analyse complète sous le lien : https://www.evernote.com/l/AGbuSqpRa4pBZY3uyuCXSPYwGss6FRTGwNA

Les manifestations du syndrome d'épuisement professionnel relèvent d'un processus de dégradation du rapport du sujet au travail qui pourrait prendre trois formes : l'épuisement émotionnel, le cynisme vis à vis du travail et la diminution de l'accomplissement personnel au travail.

Le syndrome s'exprime sous forme de symptômes dont certains semblent plus exacerbés chez les IJS du fait de la spécificité de notre métier et de notre histoire professionnelle : les conflits de valeurs et le sentiment de déclassement.

De même, les exigences au travail (intensité, complexité et temps de travail), les mauvais rapports sociaux au sein de nos nouvelles structures (DRDJSCS, DDI) et les conflits de valeur liés à ce qu'on appelle la « qualité empêchée », sont autant de facteurs de risques particulièrement présents dans notre contexte professionnel.

Qu'y faire ? Que faire ?

En premier lieu, utiliser les outils existants à disposition à commencer par le recours au médecin traitant, au le médecin de prévention et alerter l'assistant de prévention, l'assistante sociale, le CHSCT local et vos représentants du personnel SEJS. Des organismes spécialisés peuvent également être contactées.

Enfin ne pas oublier que le burn out est une souffrance qui se renforce par l'isolement et le silence, par le sentiment d'une défaillance voire d'une faiblesse personnelle, alors qu'il est précisément le produit d'un déséquilibre entre un fort engagement professionnel et les moyens et la reconnaissance obtenus.

5.7 Mise en place du statut des directeurs et directeurs adjoints d'établissement

Le statut

Dès le mois d'août 2015, les arrêtés de reclassement des directeurs(trices) et adjoint(e)s ont été envoyés aux intéressés. Il est apparu très vite que certaines situations de collègues n'étaient guère favorisantes en termes de positionnement financier.

Aussi, il a été décidé en 2016, de procéder à une enquête auprès de l'ensemble des collègues sous ce statut, afin de mieux cerner les problématiques qui en résultent et de formaliser les revendications légitimes qui serviront à la discussion dans le cadre de la clause de revoyure, accordée par le DRH en 2014.

Sollicitée par le SEJS dès le mois de novembre 2015, revendiquée à chaque CCP, la première réunion technique s'inscrivant dans cette clause de revoyure se tiendra l 21 octobre prochain !!!

La perspective d'un statut des DTN est également une des raisons pour lesquelles ce dossier a avancé.

Ayant récolté presque 50 % de réponses à l'enquête, les items qui sous-tendent la révision du statut sont les suivants : sous crantage évident des indices par rapport aux emplois DATE ; sous attractivité des postes, inégale répartition des postes dans les 4 groupes ; IFSE et CIA insuffisants dans une politique indemnitaire très floue et sans ambition (voir article sur indemnitaire).

Enfin, la mise en œuvre du statut au bout d'une année confirme ce qui était pressenti, à savoir des difficultés dans les nominations des directeurs et de leurs adjoints par le ministre et l'immixtion grandissante des politiques dans celles-ci.

Le syndicat devra être très vigilant et réactif dans ce dossier, car il en va de l'avenir de notre corps et de nos métiers. La direction des sports et les cabinets ministériels doivent être parfaitement conscients de ces situations s'ils souhaitent conserver un réseau d'établissements au service des politiques sportives nationales.

Le régime indemnitaire

La mise en place du statut s'est accompagnée d'une adhésion (forcée) au régime du RIFSEEP, c'est-à-dire de l'émargement à une indemnité IFSE et au complément indemnitaire annuel (CIA). Réalisée dans l'urgence, sans aucune concertation devant une instance de dialogue social, la direction des sports a tout juste tenu son engagement pris en 2014 (rappel : aucune augmentation en 2014 par rapport à 2013, malgré une réforme lourde à concevoir et mettre en œuvre), à savoir d'affecter environ 10% d'indemnitaire en plus aux directeurs et aux adjoints.

Néanmoins, après 11 années de stagnation, cette augmentation n'efface pas celle du coût de la vie !! Aussi, la campagne indemnitaire des emplois des établissements pour 2016, dont on ne connait pas la teneur, sera scrutée très attentivement, pour vérifier la considération de l'administration de tutelle envers son encadrement en établissements, alors que la tâche confiée s'est particulièrement complexifiée et que les responsabilités ont été largement amplifiées.

VI - Affaires professionnelles

6.1 REATE

6.1.1. La mise en place des grandes DR : une réforme pour quoi faire ?

Face à la disparition programmée des DRJSCS, le décret n° 2015-1867 du 30 décembre 2015 relatif à l'organisation et aux compétences des services déconcentrés régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale a eu le mérite de conforter l'existence des directions régionales. Il décrit toutefois l'organisation de ces directions régionales selon une cohérence pour le moins discutable.

Il crée des DRDJSCS dans 8 régions ayant compétence départementale dans le département du chef-lieu et précise que le directeur régional est assisté d'un directeur départemental délégué qui est lui-même assisté d'un ou plusieurs adjoints nommés dans l'emploi de directeur départemental adjoint.

Les directions régionales sont incitées à créer un ou plusieurs services communs tels qu'un secrétariat général commun.

On ne peut que constater les difficultés générées par la création de ces DRDJSCS.

Notion clé de la réforme, l'interdépartementalité reste dans le flou

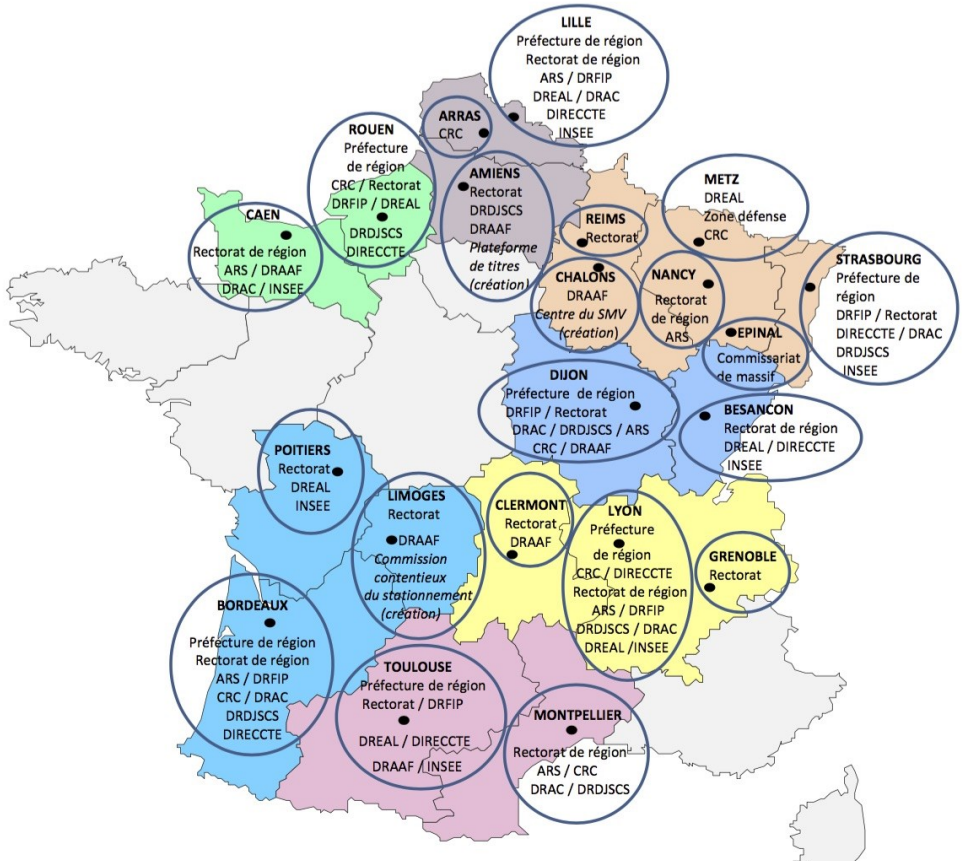
L'interdépartementalité est un mode d'action territoriale de l'Etat promu par le décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration, au service du renforcement du niveau départemental. En substance, un service déconcentré peut être chargé de tout ou partie d'une mission ou de la réalisation d'actes ou de prestations relevant de ses attributions pour le compte d'un autre service dont le ressort territorial peut différer du sien (…).

Ce texte permet de confier, toutes les fois que les circonstances le nécessitent, la mise en œuvre des missions et activités d'un service déconcentré à un autre service, en dehors du ressort territorial de ce dernier.

C'est sur cette notion que le niveau national fonde la réussite de la nouvelle organisation territoriale du réseau JSCS.

Mais concrètement qu'est-ce que l'interdépartementalité ?

Réforme territoriale de l'Etat
Carte des sièges



Il s'agit d'une organisation de type « mutualisation » permettant de mobiliser des moyens en personnels pour un autre service afin de lui permettre d'exercer ses missions selon trois hypothèses :

- un appui opéré entre directions départementales,
- un appui opéré par une DDI au service de la direction régionale,
- un appui opéré par la direction régionale au profit des directions départementales. Cette dernière hypothèse étant celle qui permettrait de démontrer notamment la plus-value des directions régionales à l'égard des DDI.

Le niveau régional et le niveau départemental sont incités à la coopération. Lorsque celle-ci se met en place, elle repose sur un cercle vertueux local auquel personne n'est contraint. Les failles de l'organisation mise en place nationalement sont donc sensées être compensées par les agents porteurs de cette réforme en région.
Cependant, afin de définir une telle organisation, les directions régionales ne peuvent que compter sur la bonne volonté des directions départementales qui elles-mêmes sont souvent placées en situation de devoir légitimer leur action aux yeux de leur préfet – elles n'ont donc de ce point de vue que peu d'intérêt à coopérer.
Par ailleurs cette réforme ne fait qu'accroître les différenciations territoriales en matière d'organisation et, ce faisant, l'inégalité entre les territoires.

Le projet Ambition JSCS 2018 : une ambition mineure

On peut reconnaître à ce document « stratégique » une vertu, celle de la lucidité. La description de la désorganisation territoriale du réseau JSCS est étonnamment réaliste : *l'organisation actuelle se caractérise par sa nature réticulaire et par la multiplicité des acteurs qui ne sont pas liés par une relation verticale et unique. Les DDCS(PP) et les DR(D)JSCS ont des périmètres d'action qui diffèrent et dépassent même le strict secteur des ministères sociaux pour les DDCSPP. Elles ne relèvent pas de la même autorité hiérarchique.*
Edifiant !

En revanche ce document de cadrage pour l'élaboration des projets de service des DR(D)JSCS n'offre aucune trajectoire pour le réseau JSCS et ne propose qu'une vision mineure.
Il mentionne pêle-mêle : la nécessité de relever le défi de la cohérence (!), le rôle pivot des directions régionales, leur position intermédiaire, leur fonction d'animation, le mouvement d'inter-ministérialité dans lequel elles se situent impliquant une coordination renforcée avec les DDI, leur rôle *véritablement* (!) stratégique, la nécessité de co-construction avec le niveau départemental ainsi que celle de porter une vision d'ensemble porteuse de sens. Une vision dont ce document de cadrage fait lui-même défaut.

6.1.2. Une réforme qui entraîne la souffrance des personnels et le déclassement de nombreux IJS

Ce contexte peu structurant et marqué par l'improvisation est générateur de souffrance pour les personnels.
Les personnels d'encadrement pris en sandwich entre le malaise des agents qu'ils encadrent et les injonctions souvent irréalistes et incantatoires de leur N+1 sont en première ligne.
Du fait de la baisse marquée des effectifs des IJS, la charge de travail au bénéfice des usagers était déjà en forte hausse. S'y ajoutent les travaux de la réforme en cours et les risques psycho-sociaux qui s'accroissent (accidentologie routière, désorganisation des services, perte de sens, etc...).
On aurait pu croire que ces charges accrues seraient compensées par une reconnaissance et la valorisation des IJS. Que nenni !!! Même si la DRH évoque une possible valorisation des chefs de pôle par le RIFSEEP, jusqu'à présent, c'est le contraire qui se produit.
En effet, nombreux sont les IJS qui ont reculé dans la hiérarchie administrative, de directeur régional à directeur régional adjoint, de directeur régional adjoint à chef de pôle, de chef de pôle à chef de pôle adjoint.
Plus particulièrement, fin mai 2016, le SEJS a pointé :

- Pour les nominations aux postes de directeurs régionaux adjoints des régions recomposées sur les 23 nommés depuis le 1er janvier 2016, on ne compte que 9 IJS contre 13 IASS ;

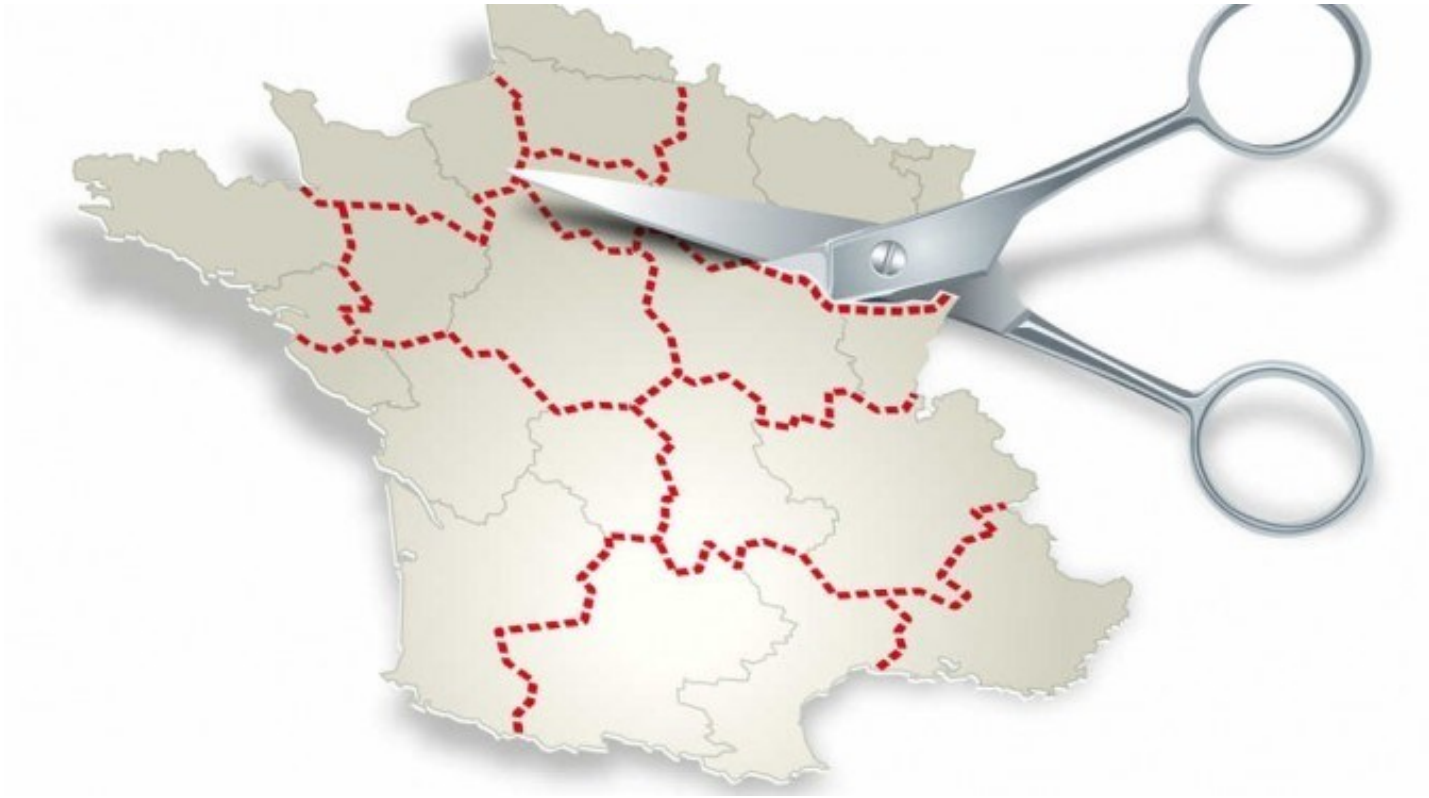
- Pour l'accès aux postes de responsabilité, notamment les chefferies de pôle :
  - ⇒ Dans 6 grandes nouvelles régions pour lesquelles le SEJS dispose d'informations, le nombre d'IJS chefs de pôles avant le 31/12/15 a été réduit de moitié après cette date ;
  - ⇒ On constate également, la nomination sur des chefferies de pôle jeunesse et/ou sports, d'agents issus d'autres corps que celui des IJS, sans que l'inverse soit vrai ;
  - ⇒ Dès lors, les IJS sont souvent cantonnés à être chefs de pôle adjoints des titulaires des chefferies de pôle issus d'autres corps qui pourtant, statutairement, n'ont pas vocation à exercer dans le champ jeunesse et sports ;
  - ⇒ Ceci est préoccupant pour l'accès aux emplois DATE car les chefs de pôle d'aujourd'hui sont les emplois fonctionnels de demain.

Le SEJS a protesté à de nombreuses reprises et continue à le faire, avec la plus énergique des véhémences, contre le déclassement et le traitement asymétrique défavorable que subissent les IJS.
Face à cette situation, le plan d'accompagnement RH s'avère un trompe l'œil, un exercice de style vain. En termes de trajectoire d'arrivée, quel accompagnement peut-on proposer aux collègues déclassés ?

6.1.3. Conclusion : les revendications du SEJS

Au regard de ce contexte, les revendications du SEJS sont claires :

- Pour les services : il est urgent d'arrêter le bricolage institutionnel, et, par une revue approfondie des missions, de mieux les articuler et déterminer l'échelon territorial pertinent pour les assurer ;
- Pour les IJS : un traitement symétrique avec les autres corps exerçant des missions comparables ainsi qu'une indispensable et urgente revalorisation.



6.2 Jeunesse

Outre les échanges et analyses en BN, l'action syndicale *stricto sensu* prend la forme d'une part de la participation du SEJS aux CNEPJ (Christelle Gautier titulaire, Martine Charrier, suppléante) et de rendez vous avec le Délégué Interministériel à la Jeunesse.

6.2.1 Conseil National de l'Education Populaire et de la Jeunesse

Le CNEPJ a été réuni à plusieurs reprises en 2016 :
- Le 3 mars en réunion exceptionnelle pour rendre un avis sur la partie de projet de loi « Egalité Citoyenneté » portant sur le service civique et la réserve citoyenne.
Une déclaration liminaire UNSA Education à laquelle le SEJS a adhéré, a souligné l'incohérence à « saucissonner » la présentation du texte devant différentes instances non concertées ; ainsi la reconnaissance des compétences développées par le service civique n'a concerné que les diplômes Education Nationale et donc le Conseil supérieur de l'éducation, et personne n'a pensé aux diplômes Jeunesse et Sports, un comble pour le ministère en charge de la mise en œuvre du service civique ! Pour autant le projet de loi présente beaucoup de points intéressants. La déclaration liminaire est téléchargeable ci-après : https://www.evernote.com/l/AGbanYMy4F9Pi55M2WlL-6aZLvrHRG3-4wQ
-Le 16 mars le CNEPJ portait notamment sur le projet de décret relatif au projet éducatif territorial et au régime dérogatoire aux taux d''encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités dans ce cadre.

Le SEP dénonçait ce qu'il considère comme une irrégularité de l'évaluation du décret prévue par le Conseil d'état sur les taux d'encadrements. En effet, le décret du 2 août 2013 sur l'encadrement périscolaire dans les PEDT prévoyait que chaque groupe de pilotage de pilotage d'un PEDT devait évaluer l'impact des nouveaux taux d'encadrement (1 animateur pour 14 enfants de moins de six ans et 1 animateurs pour 18 plus de six ans) avant février 2016 pour une synthèse des ministères de l'Education et de la Jeunesse début avril. *« L'évaluation de l'expérimentation prévue au I de l'article 2 fait l'objet, six mois avant son terme, d'un rapport réalisé par le comité de pilotage mentionné à l'article L. 551-1 du code de l'éducation réunissant l'ensemble des partenaires du projet éducatif territorial signataires de la convention mentionnée au I de l'article 1er et transmis au préfet du département et au recteur d'académie. Ces autorités adressent aux ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse, au plus tard quatre mois avant la fin de l'expérimentation, une synthèse de ces rapports d'évaluation. Au vu de ces rapports, le Gouvernement décide soit de mettre fin à l'expérimentation, soit de pérenniser tout ou partie des mesures prises à titre expérimental. »*
Le projet de décret était soumis sans qu'on connaisse le résultat de ces évaluations, même si le rapport d'évaluation de l'impact des mesures expérimentales réalisé par le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports était produit au CNEPJ.
-le sujet a été de nouveau discuté au CNEPJ du 27 mai puis du 17 juin faute de quorum initial.
A la suite de quoi le SEP a lancé une pétition qui faisait apparaître une forte opposition des professionnels à ce régime dérogatoire.
La position du SEJS est plus partagée, d'une part parce que ce régime dérogatoire est de fait utilisé à la marge, d'autre part parce qu'il est préférable à une absence totale de déclaration donc notamment de taux d'encadrement, qu'autorise la réglementation, la conséquence n'étant que financière aux yeux des élus.

6.2.2 Entretien avec le Délégué Interministériel à la Jeunesse

Jean-Benoît DUJOL a reçu le 7 juillet 2016 une délégation du SEJS. Nous avions convenu de réunions régulières avec son prédécesseur avant son départ pour le cabinet mais aucune rencontre n'avait pu être organisée en 2015.
La discussion a porté à la fois sur notre place et la reconnaissance de nos compétences métiers propres et non interchangeables, la difficulté à faire prendre en compte en DDI les orientations de la DJEPVA et des politiques de jeunesse pour tous - soit non exclusivement en quartiers politiques de la ville.
L'entretien a également abordé des thématiques spécifiques comme la réforme des rythmes éducatifs, le service civique, les ACM ou la formation. En toile de fond nous avons redit qu'aussi bien les corps du MVJS que les mouvements de jeunesse et d'éducation populaire ont vocation et expertise à intervenir en faveur de l'éducation citoyenne sous réserve qu'on leur en donne les moyens.

6.3 Sports

Comme pour la Jeunesse, outre les échanges et analyses en bureau national, le SEJS a cherché à sensibiliser à ses revendications la direction métiers du ministère. Cela s'est traduit par une rencontre à la directrice des sports, Mme Laurence LEFEVRE le 5 octobre 2016.
Au cours de cet entretien, Le SEJS a évoqué le glissement « tectonique » des services vers le domaine social au détriment des politiques publiques et des enjeux du champ jeunesse et sport ainsi que le déclassement et le traitement asymétrique défavorable subis par les IJS par exemple au plan indemnitaire. Le SEJS a souligné que pour inverser cette tendance et faire en sorte que les postes soient pourvus par des personnels dotés de compétences métiers expertes, l'appui des directions métiers est indispensable.
La directrice des sports a déclaré vouloir dans son domaine revenir à « notre cœur de métier sport ». Elle a annoncé le lancement d'une opération « mission territoire métiers » (du sport). Cette étude portera sur 7 thématiques définies en lien avec les chefs de pôle sport des directions régionales.

Le SEJS souligne que depuis la RGPP :

- les DDCS/PP ont perdu certaines prérogatives (le CNDS s'est régionalisé) ;
- les directions départementales restent pourtant les meilleurs connaisseurs du terrain, et sont les premières confrontées aux logiques d'emploi, et au manque de qualification (contrôle de l'encadrement sportif, contrôle des accueils collectifs de mineurs).

La directrice reconnaît que les directions régionales sont l'interlocuteur principal de l'administration centrale.
Le SEJS fait le lien avec cette question de la formation certification qui n'apparaît pas assez dans les affichages et enjeux. Il souligne que notre ministère fait partie des 11 ministères seulement disposant de certification. Et même des trois seules autorités académiques en France. Le ministère n'insiste pas suffisamment sur des indicateurs valorisants comme les créations d'emplois, en hausse constante depuis 15 ans.
La directrice des sports estime également que la formation certification est un atout. Elle est sensible à toute forme de communication notamment grand public. Elle indique que le prochain séminaire des directeurs régionaux sera consacré à cette question.
Enfin, le SEJS évoque les difficultés récentes relatives à la nomination des chefs d'établissement. Sur ce sujet la directrice des sports convient qu'il faut mieux baliser le terrain au travers l'adoption d'un cahier des charges.

6.4 Formation, emploi, certification

Comme on a pu le constater avec les deux points précédents, cette thématique irrigue de nombreux domaines relatifs à la jeunesse et aux sports. De fait, il apparaît délicat de la traiter isolément.
Cependant, il convient de souligner que par l'intermédiaire d'Edwige BAKKAUS et Philippe BERTRAND, le SEJS siège à la CPC des métiers du sport et de l'animation. Au cours de l'année passée, cette instance a travaillé sur les sujets suivants :

- L'adoption de décrets cadres sur la réforme du jury et l'habilitation du BPJEPS ;
- La mise en place d'un BPJEPS en 4 UC
- La création de 2 spécialités uniquement : animateurs et éducateurs sportifs ;
- La réflexion sur la réforme des certifications de niveau V.

Plutôt que de développer ces thèmes intéressants, le SEJS a préféré mettre l'accent sur la situation très difficile que connaissent les pôles emploi, formation certification des directions régionales.
Depuis la RGPP, les pôles en charge de la formation et de la certification sont organisés autour de 3 unités de formation certification (FC) : certifications sociales, paramédicales, sport animation et de l'emploi dans chacun de ces secteurs. Actuellement, 5 chefs de pôle sont inspecteurs de la jeunesse des sports (+ un 6ème CTPS dans l'état actuel de l'organisation des régions fusionnées).
Les missions Emploi, Formation Certification (EFC) (formation professionnelle initiale (FPI) et continue (FPC)) sont souvent occultées et connotées comme des tâches lourdes, très techniques, procédurales, peu visibles (peu valorisantes, peu événementielles). Les pôles EFC sont vus avant tout comme des ETPT à réduire malgré leur impact sur l'emploi/qualification en cette période de chômage récurrent.
La formation certification reste l'outil « pauvre » du ministère.
Il ne s'agit pas ici d'extraire les services EFC de l'effort demandé à l'ensemble de l'administration, mais d'élargir le champ d'appréciation prévalant aux décisions missions / moyens qui leur sont appliquées.
.

Les préfets, tout en ayant validé la signature académique des DR(D)JSCS dans les stratégies et contrats régionaux Emploi Formation et Orientation Professionnelle (EFOP) n'ont pas intégré cette fonction.
L'emploi est identifié à la DIRECCTE et la formation au rectorat ou alors tout bonnement à la région (cette vision « la formation c'est la région », même erronée, prévaut parfois en interne car elle accrédite les transferts d'ETP).
D'un point de vue ministériel il perdure une hiérarchie de valeur en faveur d'une politique publique du crédit d'intervention, malgré les restrictions budgétaires.
Hormis les milliers de diplômes délivrés, les autres indicateurs de ces pôles sont absents des tableaux de bord : nombre d'organismes, d'établissements, d'instituts de formation et de sessions, liste des dizaines de diplômes correspondant chacun à différentes professions, jurys et commissions suivis, schéma des acteurs, des partenaires et des instances de l'emploi/formation/certification.
La chaîne de compétences exercée en amont du diplôme/jury (certification, contrôle des étapes académiques, sélections, entrées des stagiaires, cursus et alternance) n'est pas prise en compte dans l'activité alors qu'elle anticipe un « jury sans problème ».
La prévalence du stratégique affichée dans les réformes de l'Etat ne prend pas en considération la montée de la gouvernance nationale et régionale de l'EFOP et toute les planifications des besoins et des réponses auxquels collaborent les pôles FC.
Les métiers, emplois et diplôme du sport, de l'animation, et du social, restent encore vus comme en marge des « vrais » secteurs d'activité, confondus et connotés avec le bénévolat (sport), l'association (JEP) et l'insertion (travail social). Ces préjugés renforcent l'isolement des pôles FC.
Le paradoxe se creuse avec les efforts faits pour inscrire les régions dans une « schématisation » du sport ou des actions jeunesse. Pourtant, elles se recentrent clairement sur leur cœur d'intervention, le développement économique et les politiques EFOP emplois, qualifications, où les pôles FC sont interlocuteurs de financements régionaux importants. Au pire, cette dimension stratégique est traitée ailleurs (direction, missions d'observation) cantonnant les pôles FC dans une forme de « contremaîtrise » de la production, à optimiser en terme de charge et d'effectifs.

Il n'y a qu'une dizaine de ministères certificateurs et 3 seulement qui disposent de prérogatives académiques en matière d'apprentissage : éducation nationale, enseignement agricole, jeunesse et sports.
Certes, le ministère chargé de la jeunesse et des sports communique depuis peu sur les très bons résultats d'accès à l'emploi de ses diplômés. Cependant, il ne s'est pas véritablement emparé de la question des préjugés qui handicapent le développement des métiers du sport et de l'animation.
Les simplifications réglementaires des 2 filières de diplômes (BPJEPS, travail social) étaient demandées, mais dans la plupart des pôles, des postes ont été retirés sans attendre l'effet de ces simplifications, en accentuant la difficulté de l'encadrement intermédiaire à assurer la continuité. Grace à ces réformes et aux applications (FOROMES, BAFA/D, ODESSA…), si l'on se donne les moyens de leurs maintenance, les pôles FCE pourront réduire leurs postes de gestionnaires. Mais ils doivent accompagner la mutation (contrôle / suivi , partenariats stratégies régionales EFOP) avec des ressources humaines de catégorie A (PTP, CTTS, IJS, attachés).
La FC qui a contribué à « sauver » l'existence des directions régionales en juillet 2015 sert de variable d'ajustement des effectifs dans les priorités affichés en inter départementalité. Or les missions FC, régionales par définition, échappent à l'arbitrage actuel régional/départemental. Elles auraient dû faire l'objet d'un arbitrage particulier dont l'absence souligne les constats de cette synthèse. Quant à l'emploi, il pourrait permettre de développer une approche conjointe entre directions régionales et DDI relatives aux « parcours » (la qualification des emplois d'avenir, en PEDT, sportif, CAE-CUI….). Mais ces valeurs ajoutées n'ont jamais été affichées dans les feuilles de route, accentuant la vision « à part » des missions et des pôles FC.
La délégation aux organismes de formation généralisée dans les 3 secteurs de FC (sélection, tests, épreuves de certification) pose maintenant les moyens du contrôle de cette délégation. Manifestement, cette mutation (moins de production, plus de contrôle) n'a pas été intégrée clairement dans le positionnement des pôles FC.

La production des pôles FC reposait jusqu'à maintenant sur des personnels administratifs souvent de catégorie C, ayant acquis une haute technicité. Ces personnels ont commencé à partir en retraite. Il semble évident ici ou là que les remplaçants, ne sont plus prêts à assumer d'emblée la pression et la technicité de telles missions. Cela génère des risques psycho sociaux et complique encore l'organisation et le travail de l'encadrement intermédiaire.
Ces pôles entretiennent des relations de travail denses sur les questions EFOP : avec tous les services de l'État, notamment ceux qui ont des certifications proches, comme les rectorats et les DRAAF, les DIRECTTE, le SGAR, la préfecture, mais encore trois ou quatre services concernés de la région, les branches professionnelles concernées et leurs opérateurs (de 10 à 20, sur les 3 filières de FC), les mouvements de jeunesse, d'éducation populaire et du sport qui se positionnent sur l'emploi et la qualification, des associations comme profession sport loisir développant l'emploi partagé au cœur de la lutte contre le chômage etc… Or, ce travail est souvent masqué dans les relations traditionnelles de la DRJSCS avec ces acteurs.
Cet inventaire des nombreuses difficultés impactant les pôles FC et les responsables de ceux-ci pourrait être poursuivi plus avant. Cela est d'autant plus paradoxal et dommage que la formation, la certification, l'emploi et plus largement le renforcement de la qualification des secteurs JSCS sont au cœur des priorités de l'Etat.

6.5 Décentralisation des CREPS

La loi de décentralisation des CREPS s'est appliquée dès le 1er janvier 2016, mais il était su de tout le monde que la concomitance des deux autres réformes majeures votées (à savoir, le regroupement des régions, la réforme territoriale de l'Etat) allait ouvrir une période plus ou moins longue de « tâtonnement ».
Cela se confirme de manière évidente, avec des vitesses d'avancement très différentes d'une région à l'autre. D'ores et déjà, deux groupes de régions et de CREPS se sont créés, résultant de la non signature des conventions de partages de services entre le préfet de région et le Président de la Région.

De plus, à ce jour, aucun arrêté de composition des conseils d'administration n'a été publié au JORF, ne permettant pas de les réunir pour des budgets rectificatifs par exemple. La construction des budgets 2017 s'avère aussi un exercice particulier et pas toujours facile faute d'avoir des interlocuteurs fiables et identifiés dans les services des nouvelles régions. Les retards dans le transfert des agents (surtout les titulaires) maintiennent une anxiété difficile à vivre.
Néanmoins, les opérations (nombreuses) de cette adaptation des établissements à une double tutelle se poursuivent et une voire deux années seront très vraisemblablement nécessaires à atteindre le rythme de croisière voulu. Les réformes importantes dans les cœurs de métiers : le sport de haut niveau, avec en cette fin d'olympiade, la rédaction des nouveaux PPF d'une part et la réforme des diplômes jeunesse et sports d'autre part, sont autant de dossiers cruciaux, nécessitant de l'énergie et du temps de la part de agents, dans un contexte institutionnel nouveau et non encore stabilisé.

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.

*****

Cotisation 2017 : Proposition

	Grille indiciaire des IJS									Cotisation	Cotisation	Cotisation	Cotisation	Proposition de cotisation (BN 07/07/16)	Déduction Fiscale	Cotisation réelle	Augmentation / année précédente en €	% d'augmentation / année précédente	Ecart par tranche
Classe	Echelon	IB	INM	Durée	écart / INM	Plancher INM	Plafond INM	écart / INM	Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017					
										en €	en €	en €	en €	en €					
2	1	416	369	1		369	428		1	75	76	76	77	77	60,82 €	26,18 €	0 €	0,00%	
	2	457	399	2	30	429	488	60	2	92	93	93	94	94	62,04 €	31,96 €	0 €	0,00%	17,00 €
	3	510	438	2	39	489	548	60	3	109	110	110	111	111	73,26 €	37,74 €	0 €	0,00%	17,00 €
	4	562	491	3	53	549	608	60	4	126	127	127	128	128	84,48 €	43,52 €	0 €	0,00%	17,00 €
	5	619	549	3	58	609	668	60	5	143	145	145	146	146	96,36 €	49,64 €	0 €	0,00%	18,00 €
	6	750	618	3	69	669	728	60	6	160	162	163	165	165	108,90 €	56,10 €	0 €	0,00%	19,00 €
	7	801	657	-	39	729	788	60	7	177	179	181	183	183	120,78 €	62,22 €	0 €	0,00%	18,00 €
						789	848	60	8	194	197	199	201	201	132,66 €	68,34 €	0 €	0,00%	18,00 €
1	1	780	641	2		849	908	60	9	211	214	217	220	220	146,20 €	74,80 €	0 €	0,00%	19,00 €
	2	850	694	2	53	909	968	60	10	228	231	235	238	238	157,08 €	80,92 €	0 €	0,00%	18,00 €
	3	901	733	2	39	969	1028	60	11	245	249	253	256	256	168,96 €	87,04 €	0 €	0,00%	18,00 €
	4	966	782	3	49	1029	-	60	12	262	266	271	274	274	180,84 €	93,16 €	0 €	0,00%	18,00 €
	5	1015	820	-	38														
IP	1	901	733	2					Fourchette	187 €	190 €	195 €	197 €	197 €					
	2	966	782	3	49														
	3	1015	820	3	38	Stagiaire, membres associés, etc. :				26 €	26 €	26 €	26 €	26 €					
	4	HEA	962	3	142														
	éch. sp.	HEB	1057	-	95														
	Fourchette :		888																

Taux et recettes de syndicalisation (2006—2015)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011 (au 31 décembre)	2012 (au 31 décembre)	2013 (au 31 décembre)	2014 (au 31 décembre)	2015 (au 31 décembre)	2016 (au 30 septembre)	2016 (hypothèse 31/12)
Nombre de syndiqués	178	168	204	200	179	172	190	181	180	174	158	170
Taux d'évolution / année précédente		-5,62%	21,43%	-1,96%	-10,50%	-3,91%	10,47%	-4,74%	-0,55%	-3,33%	-9,20%	-2,30%
Evolution des effectifs de syndiqués		-10	36	-4	-21	-7	18	-9	-1	-6	-16	-4
Total des cotisations	28 049,00 €	24 531,00 €	29 874,20 €	34 285,00 €	31 583,20 €	30 012,00 €	30 306,00 €	30 540,00 €	28 974,17 €	30 750,19 €	27 881,16 €	29 000,00 €
Recette moyenne par syndiqué	157,58 €	146,02 €	146,44 €	171,43 €	176,44 €	174,49 €	159,51 €	168,73 €	160,97 €	176,73 €	176,46 €	170,59 €
Nombre total d'IJS (détachés inclus)	430	443	425	405	382	359	358	350	344	333	340	338
Taux d'évolution du corps / année précédente		3,02%	-4,06%	-4,71%	-5,68%	-6,02%	-0,28%	-2,23%	-1,71%	-3,20%	2,10%	1,50%
Evolution des effectifs d'IJS		13	-18	-20	-23	-23	-1	-8	-6	-11	7	5
Taux de syndicalisation	41,40%	37,92%	48,00%	49,38%	46,86%	47,91%	53,07%	51,71%	52,33%	52,25%	46,47%	50,30%

Budget des Congrès, de 2009 à 2016

	DIJON - 2009		POITIERS - 2010		REIMS - 2011		STRASBOURG - 2012		AIX - 2013		TOULOUSE - 2014		PARIS 2015		NANCY 2016
	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget
RECETTES															
Participation des congressistes	3 462,50 €	3 480,45 €	2 940,00 €	2 655,00 €	4 460,00 €	4 350,40 €	5 354,50 €	5 430,76 €	5 400,00 €	4 510,00 €	4 175,00 €	4 035,00 €	4 000,00 €	5 474,00 €	3 600,00 €
Participation des conjoints	136,00 €					49,60 €	180,50 €	158,38 €							
Autres recettes				943,20 €											
Prélèvement sur le budget syndical	4 961,50 €	6 643,90 €	5 598,50 €	5 029,39 €	6 068,00 €	4 356,26 €	10 239,00 €	8 299,34 €	8 460,75 €	8 151,80 €	7 125,00 €	7 466,20 €	8 636,50 €	6 982,42 €	6 646,50 €
Total des recettes	8 560,00 €	10 124,35 €	8 538,50 €	8 627,59 €	10 528,00 €	8 756,26 €	15 774,00 €	13 888,48 €	13 860,75 €	12 661,80 €	11 300,00 €	11 501,20 €	12 636,50 €	12 456,42 €	10 246,50 €
DEPENSES															
Séjour	4 860,00 €	3 756,10 €	3 448,50 €	4 441,00 €	5 219,00 €	5 041,20 €	10 191,50 €	8 114,50 €	7 560,75 €	5 489,80 €	5 000,00 €	5 651,20 €	6 636,50 €	8 824,55 €	2 700,00 €
Repas de gala	1 300,00 €	3 240,00 €	1 200,00 €	1 980,00 €	1 664,00 €	1 664,00 €	1 787,50 €	1 650,00 €	2 000,00 €	3 482,85 €	1 800,00 €	1 800,00 €	1 430,00 €	0,00 €	1 639,50 €
Visite	60,00 €	616,00 €	380,00 €	380,00 €	445,00 €	445,00 €	450,00 €	513,36 €	600,00 €	1 210,00 €	1 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	297,00 €
Autres dépenses							145,00 €	148,00 €	200,00 €			550,00 €	1 369,70 €	1 776,37 €	2 110,00 €
Participation aux frais de déplacement des congressistes	2 340,00 €	2 512,25 €	3 510,00 €	1 826,59 €	3 200,00 €	1 606,06 €	3 200,00 €	3 464,62 €	3 500,00 €	2 479,15 €	3 500,00 €	3 500,00 €	3 200,00 €	1 855,50 €	3 500,00 €
taux individuel moyen de		93,05 €		107,45 €		76,48 €		93,64 €		118,05 €		166,67 €		88,36 €	
Total des dépenses	8 560,00 €	10 124,35 €	8 538,50 €	8 627,59 €	10 528,00 €	8 756,26 €	15 774,00 €	13 888,48 €	13 860,75 €	12 661,80 €	11 300,00 €	11 501,20 €	12 636,50 €	12 456,42 €	10 246,50 €
Part du SEJS dans la dépense		65,62%		58,29%		49,75%		59,76%		64,36%	63,05%	64,92%	68,35%	56,05%	64,87%

BILAN 2014

ACTIF

	Poste	Brut	Amortis-sement	Net
ACTIF IMMOBILISE	**Immobilisations corporelles Total 1**	- €		
	Terrains			
	Constructions			
	Gros matériel			
	Véhicules			
	Autres			
	Immobilisations financières Total 2	18 089,75 €		
	Participations			
	Créances rattachées à des participations			
	Prêts			
	Autres immobilisations financières	18 089,75 €		
	Total actif immobilisé Total A = 1+2	18 089,75 €		
ACTIF CIRCULANT	**Stocks Total 3**	- €		
	Avances et accomptes versés			
	Autres stocks			
	Créances Total 4	- €		
	Cotisations non perçues			
	Autres créances			
	Divers Total 5	83 428,16 €		
	Disponibilités	6 737,78 €		
	Autres	76 690,38 €		
	Total actif circulant Total B = 3+4+5	83 428,16		
	TOTAL GENERAL ACTIF A+ B	101 517,91		- €

PASSIF

	Poste	
CAPITAUX PROPRES	Capital social	6 187,71 €
	Réserve légale	
	Réserve statutaire	
	Report à nouveau	89 912,23 €
	Résultat de l'exercice (éxédent ou déficit)	417,97 €
	Subventions d'investissement	
	Autres fonds propres	
	Total capitaux propres Total 1	**96 517,91 €**
PROVIS.	Provisions pour risques	5 000,00 €
	Provisions pour charges	
	Total provisions Total 2	5 000,00 €
DETTES	Emprunts	
	Dettes financières diverses	
	Avances et accomptes reçus	
	Dettes fournisseurs	
	Dettes fiscales et sociales	
	Dettes sur immob. et comptes rattachés	
	Autres dettes	
	Total dettes Total 3	- €
	Produits constatés d'avance Total 4	- €
	TOTAL GENERAL PASSIF 1+2+3+4	**101 517,91 €**

2015-11-24 Bilan 31-12-14.xls Bilan

BILAN 2015

ACTIF

	Poste	Brut	Amortis-sement	Net
ACTIF IMMOBILISE	**Immobilisations corporelles Total 1**	- €		
	Terrains			
	Constructions			
	Gros matériel			
	Véhicules			
	Autres			
	Immobilisations financières Total 2	18 231,00 €		
	Participations			
	Créances rattachées à des participations			
	Prêts			
	Autres immobilisations financières	18 231,00 €		
	Total actif immobilisé Total A = 1+2	18 231,00 €		
ACTIF CIRCULANT	**Stocks Total 3**	- €		
	Avances et accomptes versés			
	Autres stocks			
	Créances Total 4	- €		
	Cotisations non perçues			
	Autres créances			
	Divers Total 5	91 146,57 €		
	Disponibilités	13 769,66 €		
	Autres	77 376,91 €		
	Total actif circulant Total B = 3+4+5	91 146,57 €		
	TOTAL GENERAL ACTIF A+ B	109 377,57 €		- €

PASSIF

	Poste	
CAPITAUX PROPRES	Capital social	14 394,23 €
	Réserve légale	
	Réserve statutaire	
	Report à nouveau	83 381,23 €
	Résultat de l'exercice (éxédent ou déficit)	6 602,11 €
	Subventions d'investissement	
	Autres fonds propres	
	Total capitaux propres Total 1	**104 377,57 €**
PROVIS.	Provisions pour risques	5 000,00 €
	Provisions pour charges	
	Total provisions Total 2	5 000,00 €
DETTES	Emprunts	
	Dettes financières diverses	
	Avances et accomptes reçus	
	Dettes fournisseurs	
	Dettes fiscales et sociales	
	Dettes sur immob. et comptes rattachés	
	Autres dettes	
	Total dettes Total 3	
	Produits constatés d'avance Total 4	
	TOTAL GENERAL PASSIF 1+2+3+4	**109 377,57 €**

Budget 2017 : Proposition

			Compte de résultat 2013	Compte de résultat 2014	Compte de résultat 2015	Compte de résultat 2016 au 1er septembre 2016	Proposition de budget 2017
COMPTE DE CHARGES							
60	ACHATS	TOTAL	219,89 €	465,32 €	468,21 €	1 203,02 €	500,00 €
	6001 Matériel		0,00 €	0,00 €	0,00 €	601,98 €	0,00 €
	6002 Achat de fournitures, papeterie		219,89 €	368,42 €	468,21 €	521,84 €	500,00 €
	6003 Travaux		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6004 Divers		0,00 €	96,90 €	0,00 €	79,20 €	0,00 €
61	SERVICES EXTERIEURS	TOTAL	27,95 €	0,00 €	120,00 €	0,00 €	2 100,00 €
	6101 Locations et charges locatives		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6102 Entretiens, réparations		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6103 Assurances		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6104 Documentation		27,95 €	0,00 €	120,00 €	0,00 €	0,00 €
	6105 Honoraires d'avocats		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2 000,00 €
62	AUTRES SERVICES EXTERIEURS	TOTAL	28 950,00 €	28 921,66 €	23 962,40 €	22 377,85 €	23 000,00 €
	6201 Fonctionnement du BN		500,00 €	0,00 €	0,00 €	1 774,70 €	0,00 €
	6202 Frais de transports BN, CN		11 851,81 €	12 343,74 €	8 204,70 €	6 770,94 €	8 000,00 €
	6203 Frais de transports autres réunions		2 568,39 €	3 005,56 €	3 886,98 €	2 726,71 €	3 500,00 €
	6204 AG, Congrès		12 881,80 €	9 857,81 €	10 887,45 €	9 832,49 €	10 000,00 €
	6205 Frais postaux, téléphone		1 491,29 €	1 914,55 €	1 183,27 €	1 045,81 €	1 500,00 €
	6206 Formation		76,80 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6207 Publicité, reprographie		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6208 Frais de missions, réception		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6209		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6210 Services bancaires et assimilés		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6211 Divers		0,00 €	0,00 €	0,00 €	227,40 €	0,00 €
64	CHARGES DE PERSONNEL	TOTAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6401 Secrétariat		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6402		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6403 Divers		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
65	AUTRES CHARGES	TOTAL	6 493,25 €	6 725,65 €	7 375,77 €	4 433,98 €	7 400,00 €
	6501 Adhésions		6 493,25 €	6 725,65 €	7 375,77 €	4 433,98 €	7 400,00 €
	6502		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6503 Créances irrécouvrables		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6504 Divers (impôts...)		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
66	CHARGES FINANCIERES	TOTAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6601 Intérêts d'emprunts		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6602 Autres charges financières		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
67	CHARGES EXEPTIONNELLES	TOTAL	0,00 €	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6701 Dons, aides accordées		0,00 €	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6702 Charges pour manifestations exceptionnelles		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
68	DOTATIONS SUR AMORTISSEMENT	TOTAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	6801 Dotations sur amortissements et provisions		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL CHARGES			35 691,18 €	36 112,63 €	31 926,38 €	28 014,85 €	33 000,00 €
RESULTAT DE L'EXERCICE (si positif)			5 275,29 €	417,97 €	6 602,11 €		0,00 €
TOTAL GENERAL DES CHARGES			40 966,47 €	36 530,60 €	38 528,49 €	28 014,85 €	33 000,00 €
COMPTE DE PRODUITS							
70	RECETTES PROPRES	TOTAL	38 905,41 €	35 358,26 €	34 919,19 €	26 630,66 €	33 000,00 €
	7001 Cotisations		31 885,00 €	31 292,01 €	30 750,19 €	26 630,66 €	28 000,00 €
	7002 Participation des congressistes		7 020,41 €	4 066,25 €	4 169,00 €	0,00 €	5 000,00 €
	7003 Vente de blioches, pins, caliquots		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7004 Produits annexes		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
74	PARTENARIAT	TOTAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7401 Collectivités locales		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7402 Autres partenaires privés		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7403 Associations partenaires		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7404 Syndicats		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7405 Etat		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7406		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
75	AUTRES PRODUITS	TOTAL	0,00 €	664,00 €	2 781,00 €	439,00 €	0,00 €
	7501 Aide à l'emploi		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7502 Remboursements		0,00 €	664,00 €	2 781,00 €	439,00 €	0,00 €
	7503 Autres		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
76	PRODUITS FINANCIERS	TOTAL	1 561,06 €	8,34 €	828,30 €	0,00 €	
	7601 Intérêts compte dépôt		1 561,06 €	8,34 €	828,30 €	0,00 €	
77	PRODUITS EXCEPTIONNELS	TOTAL	500,00 €	500,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7701 Libéralités, dons		500,00 €	500,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7702 Produits de manifestations exceptionnelles		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
78	REPRISES SUR AMORTISSEMENT	TOTAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	7801 Reprises sur amortissement		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
TOTAL PRODUITS			40 966,47 €	36 530,60 €	38 528,49 €	27 069,66 €	33 000,00 €
RESULTAT DE L'EXERCICE (si négatif)			0,00 €	0,00 €	0,00 €	945,19 €	0,00 €
TOTAL GENERAL DES PRODUITS			40 966,47 €	36 530,60 €	38 528,49 €	28 014,85 €	33 000,00 €

CONGRES DE NANCY DU SEJS
PROGRAMME PREVISIONNEL

Mercredi 12 octobre 2016

- Conseil National : 14h00-17h00
- Bureau national : 17h00-18h30

Jeudi 13 octobre 2016

Matin : 8h15-12h15

Assemblée générale ordinaire :

- Ouverture ;
- 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 ;
- Rapport moral du secrétaire général ;
- Rapport d'activité du bureau national ;
- Proposition de motions adoptées en 2015, à reconduire ;
- Appel à candidature pour le bureau national ;
- Présentation des candidatures au bureau national et vote ;
- Rapport financier de la trésorière : Présentation du bilan, des comptes de congrès, du budget 2017, dont le montant des adhésions 2016 ;
- Approbation du rapport financier et vote du budget ;
- Annonce des résultats relatifs à l'élection au bureau national.

Après-midi : 13h30-16h00

- Travail en commissions :
  - Commission 1 : Affaires corporatives, révision du statut des IJS ;
  - Commission 2 : Avenir du corps des IJS

Soirée

- Visite guidée de Nancy, du Moyen-Age au XXème siècle français : 16h30-18h30
- Dîner de gala au restaurant La Ferme Sainte Geneviève à Dommartemont 2, chemin du Pain de Sucre : 19h00-23h00

Vendredi 14 octobre 2016

Matin : 8h15-12h15

- Rapport des commissions ;
- Débat, échange avec l'appui de l'expertise de Jean-Christophe LAPOUBLE, Maître de conférence de droit public, (ancien IJS)
- Formalisation des motions définitives : vote

Après-midi : 13h30-16h00

- Si nécessaire, fin de la formalisation des motions définitives et vote ;
- Intervention de la section des retraités ;
- Conclusions et clôture de l'assemblée générale par la ou le secrétaire général(e).

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

POUVOIR

Pour les Assemblées Générales du Congrès du SEJS
Du 13 au 14 octobre 2016
- NANCY -

NOM : **Prénom :**

Donne pouvoir à

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

pour me représenter et participer en mes lieux et place à tous votes organisés durant les assemblées générales

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, les 2/3 pour l'AG extraordinaire - articles 16 et 17 des statuts).

Nota : **L'ensemble des pouvoirs sont <u>à remettre, au plus tard, en début de congrès</u> 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, <u>sans renseigner la zone</u> « Donne pouvoir à ... », par voie postale
ou par courriel, sous format pdf ou word, à Philippe BAYLAC, permanent du syndicat
10, rue des Grès—77590—BOIS-LE-ROI

Notre collègue Raymond JOLLY a 100 ans !

Né le 29 juin 1916, notre collègue Raymond JOLLY a fêté récemment ses 100 ans à Chamonix.
Le 25 juin dernier, au cours d'une réception joyeuse, Raymond, toujours alerte, a fait partager à ses proches (dont quelques collègues de l'ENSA), sa joie de vivre et son humour, mais aussi ses indignations qu'il conserve comme autant de moteurs de sa vitalité.
Il a commencé sa carrière d'inspecteur dans l'Eure, avant de devenir directeur départemental de ce qui était alors "jeunesse et sports" dans l'Oise. Il a poursuivi par une carrière parisienne, à la direction régionale d'Ile de France, puis à l'Administration centrale jusqu'en 1978.
Depuis, il vit une retraite sereine à Chamonix et profite également d'un pied à terre sur la Côte d'Azur, à Agay.
Toujours en contact avec les collègues de l'ENSA, il pose un regard étonné sur les évolutions de notre métier.
Nous lui souhaitons de conserver longtemps cette vitalité réjouissante.