



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

Le 15 janvier 2021,

Madame la Secrétaire Générale,

Le SEJS forme pour vous, les agents du secrétariat général et plus largement du ministère ses vœux les meilleurs de santé et de réussite.

Il vous remercie pour l'audience que vous lui avez accordée le 23 novembre 2020 et qui a permis de nourrir un dialogue constructif et de qualité que le SEJS espère voir poursuivre.

Lors de cette audience, plusieurs points et alertes ont été exposés afin de :

- Procéder à un recrutement d'inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) au regard de la vingtaine de postes non pourvus, dont des départements n'en recensant aucun. Cette situation est aggravée par un nombre notoirement insuffisant de postes mis au concours 2020 et, selon nos informations, par trois affectations non acceptées. Ceci induit une forte iniquité dans la conduite des politiques publiques de jeunesse et sports notamment régaliennes. Plus largement, il convient que l'administration puisse se doter d'outils de GEPEC comme une carte de référence des emplois et des postes, et engager des actions d'ampleur sur le recrutement en lien avec les besoins des territoires de proximité ;
- Lutter contre les RPS (deux tiers des IJS expriment souffrir de troubles psycho-sociaux, plus des trois quarts d'une perte de sens dans leur travail), rendre de nouveau attractif le métier et la carrière des IJS (deux tiers des IJS sont pessimistes, moins d'un quart des IJS se voit toujours IJS dans 5 ans et seulement 13% considèrent disposer de perspectives de carrière satisfaisantes). Des augmentations d'effectifs notamment en IJS sont impératives pour être à la hauteur des enjeux, des réformes et de l'importance des missions.
- Enrayer le déclassement avéré des IJS, en engageant de nouveaux travaux afin de finaliser la revalorisation indiciaire induite par le protocole signé entre les organisations syndicales siégeant en CTM et le Ministre KANNER. D'autres chantiers relatifs à la revalorisation indemnitaire ou au taux de promotion doivent pouvoir aussi être menés ;
- Corriger l'analyse des critères qui a présidé au choix du nombre de postes fonctionnels en SDJES et en DRAJES. Le nombre d'agents à manager ne peut expliquer à lui seul l'attribution d'un poste fonctionnel. D'un département à un autre, la conduite des politiques publiques s'effectue dans une complexité différente certes, mais effective et qui implique un positionnement à la hauteur. Il en est de même avec le niveau régional qui aura besoin, dans ses domaines d'attribution, de pouvoir s'appuyer sur une continuité de direction avec la désignation d'adjoints aux DRAJES ;
- Doter les IJS de leviers managériaux doit se traduire par :
 - un positionnement permettant de faire exister les ambitions de l'OTE au sein des autorités académiques et auprès des préfets, autres services de l'État et partenaires. A ce titre, tous les chefs des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports doivent être nommés sur emplois fonctionnels, avoir pour titre celui « d'adjoint du DASEN » et être positionnés en tant que « cadre dirigeant » dans le répertoire des métiers du ministère de l'Éducation nationale ;
 - une ligne hiérarchique claire et permettant notamment d'éviter une pluralité de donneurs d'ordre possiblement contradictoires.

Aussi, le SEJS sollicite la mise en place rapide d'un groupe de travail avec la DGRH dédié aux IJS pour pouvoir exprimer ses nombreuses propositions sur l'ensemble de ces sujets.

Le SEJS se réjouit des engagements que vous avez pris lors de l'audience du 23 novembre 2020 à l'endroit des inspecteurs de la jeunesse et des sports. Il retient les points suivants :

- Après le transfert à l'Éducation nationale, les IJS seront gérés à la DGRH par le service de l'encadrement et, au sein de celui-ci, par un bureau de l'inspection qui a déjà la responsabilité des IA-IPR et IEN ;

.../...

.../...

- En tant que cadres supérieurs, les IJS seront inclus dans le vivier des emplois de direction. Le ministère entend ainsi offrir des perspectives de carrières aux IJS dans la filière JS mais aussi dans tous les postes sur emplois fonctionnels à l'Éducation nationale, correspondant à leur niveau de compétences... Plus précisément, vous nous avez fait part de votre double volonté : capitaliser et fidéliser l'expertise « jeunesse et sports » des IJS, ceux-ci étant aussi susceptibles d'évoluer vers des fonctions autres comme celles de directeur académique adjoint (DAASEN), voire de DASEN ;
- Le positionnement des encadrants à l'Éducation nationale fait partie de la culture ministérielle. La hiérarchie y a toute sa place. Dans cet environnement, les IJS seront, comme les autres cadres du Ministère, suivis par la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) notamment individuellement sur demande et/ou lors de la « revue des cadres » qui s'effectue au niveau académique pour détecter un vivier d'agents susceptibles d'accéder aux différents emplois de direction. Ils pourront recourir à toutes les possibilités offertes par la MPES : accompagnement, coaching et immersion pour découvrir de nouveaux métiers ;
- L'arrivée de « Jeunesse et Sports » doit permettre une plus grande ouverture sur l'interministériel tout en préservant l'existence et la visibilité du réseau « Jeunesse et Sports » par rapport aux préfets et aux autres services de l'État. Les différents niveaux territoriaux (administrations centrales, régionales et départementales) doivent être articulés afin de maintenir une chaîne métier « Jeunesse et Sports ». Vous nous avez affirmé qu'il n'y a pas d'intention de régionaliser cette chaîne métier. Une réflexion pourra être engagée avec les académies sur la question du soutien RH des agents, l'informatique, etc ...
- Les chefs de SDJES sont les adjoints aux DASEN sur le champ « Jeunesse et Sports ». Cette dénomination sera étudiée plutôt que celle qui est considérée ambiguë, de « conseiller (e) » du DASEN ». Sera aussi étudiée la valorisation au plan indemnitaire de ceux qui ne seraient pas sur emplois fonctionnels. Les IJS actuellement sur emplois fonctionnels et qui ne le sont plus après le 1er janvier 2021 conserveront les avantages financiers relatifs à ces emplois pendant plusieurs années conformément à la réglementation en vigueur. Les IJS préfigurateurs (et *a priori* futur) DDEETS seront, en tant qu'IJS, gérés par la DGRH du MENJS ;
- La fusion des trois corps d'inspection (IJS, IEN, IA-IPR) est à l'étude, la DGAFP y étant favorable ;
- Enfin, les trois points suivants ont été évoqués :
 - La question des conditions de travail (très difficiles) des IJS qui devra être traitée par la DGRH ;
 - La vigilance sur le positionnement des IJS dans les organigrammes et les protocoles ;
 - La création d'un groupe de travail relatif aux IJS et piloté par la DGRH qui devrait pouvoir être installé en janvier 2021.

Pour faire suite à l'audience du 23 novembre et faire en sorte que celle-ci débouche sur un mode opératoire, le SEJS sollicite :

- L'envoi d'une communication aux IJS afin de leur faire connaître les missions et attributions de la MPES et leur indiquer comment la solliciter ;
- La mise en place, en janvier 2021, du groupe de travail précité entre la DGRH et le SEJS relatif aux IJS incluant les aspects métiers, indiciaires et indemnitaires ;
- La participation du SEJS aux groupes de travail mis en place fin 2020 entre la DGRH et les organisations syndicales d'IA-IPR et d'IEN relatifs au projet de fusion en cours des corps d'inspection.

Vous remerciant par avance de votre réponse sur ces trois sujets, je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire Générale, l'expression de ma considération distinguée.

~~La secrétaire générale~~

~~Isabelle BÉCU-SALAÜN~~

Madame Marie-Anne LÉVÊQUE
Secrétaire Générale
110, rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

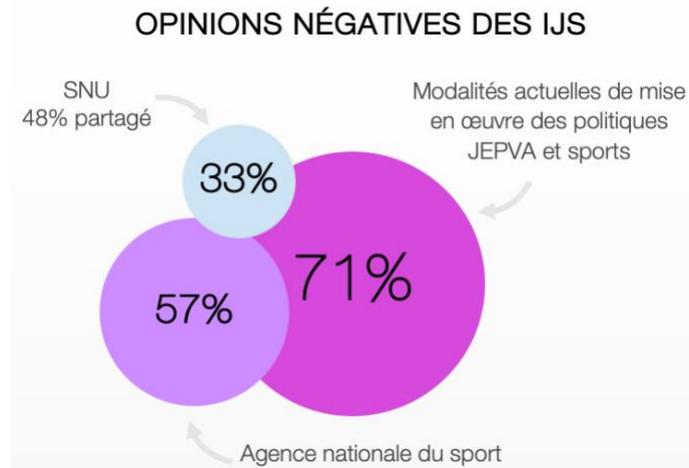
BAROMÈTRE SEJS ÉTÉ 2020 – PRÉSENTATION DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Forte participation et grande représentativité

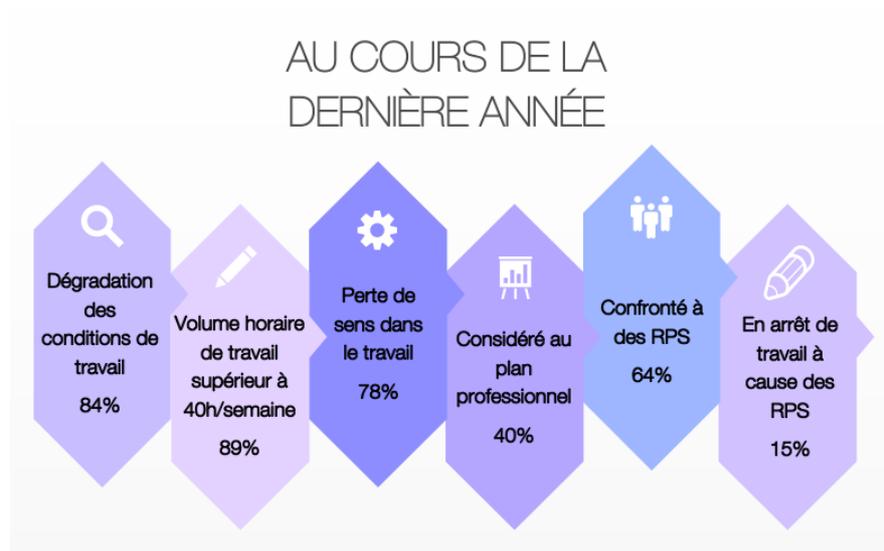
131 répondants sur 300 IJS soit une participation de presque 44% des IJS.

Toutes les tranches d'âges, les services d'affectation, les régions d'affectation (sauf Mayotte) et métiers exercés sont représentés.

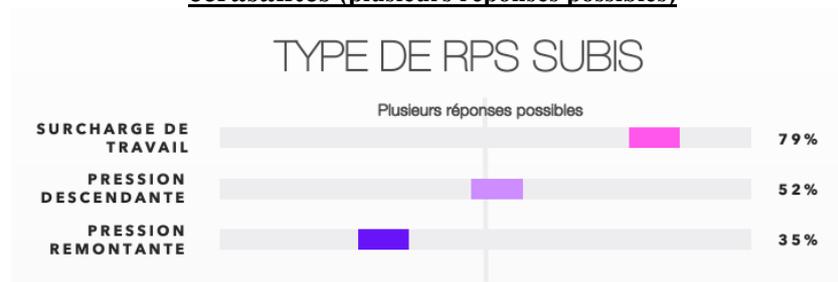
Une mise en œuvre des politiques publiques plutôt perçue négativement



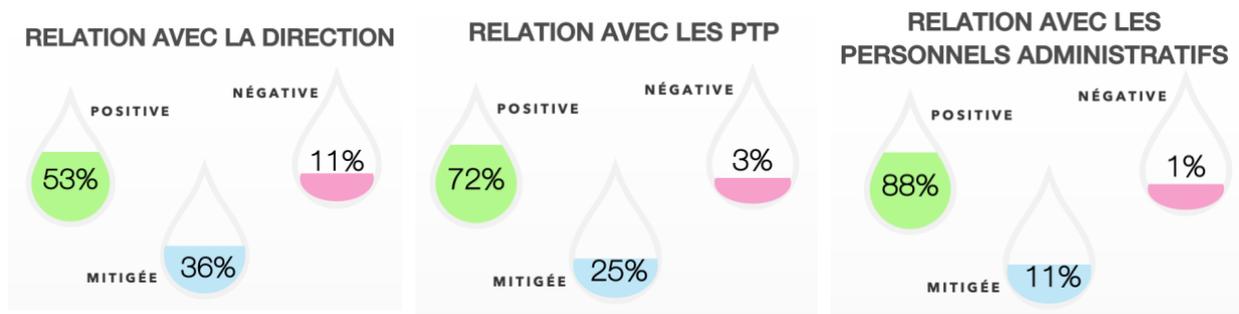
Des conditions de travail très dégradées et éreintantes qui génèrent de nombreuses RPS



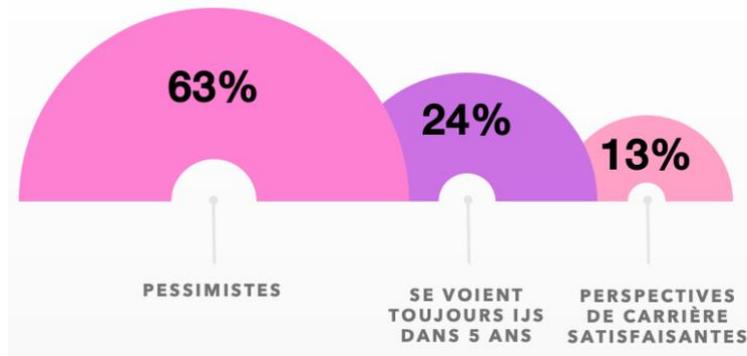
De trop lourds et fréquents RPS multifactoriels en majorité liés à une charge de travail écrasantes (plusieurs réponses possibles)



Des relations de travail plutôt positives mais variables selon les interlocuteurs

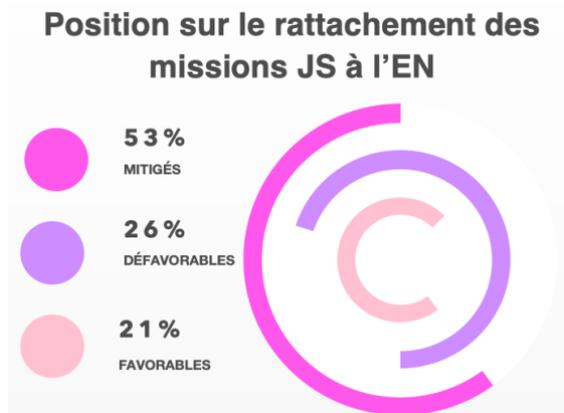


Des IJS pessimistes

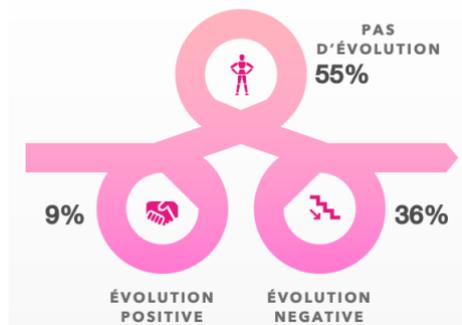


Seulement 17% des IJS de moins de 40 ans se voient toujours IJS dans 5 ans

Des IJS mitigés et de plus en plus sceptiques sur OTE



POSITION SUR OTE DEPUIS LANCEMENT PRÉFIGURATION



Une action du SEJS plutôt satisfaisante mais avec des marges de progrès



TABLEAU DE BORD DU DÉCLASSEMENT DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS (IJS) (VERSION JANVIER 2019)

Les indicateurs de ce déclassement sont nombreux. Citons simplement :

- **Les effectifs et le peuplement des services en IJS** : de 440 IJS en 2007 à 321 fin 2018, soit moins 27,1% en 11 ans. Depuis 2017, cette diminution s'est accélérée avec une baisse très prononcée des effectifs d'IJS avec 10 entrées dans le corps pour 24 sorties. Cette tendance se poursuit en 2018. C'est inacceptable alors même que plusieurs rapports d'inspections générales alertent sur les insuffisances d'effectifs, certains services se situant même « en-dessous du seuil de flottabilité »¹. Début 2018, le groupe de travail animé par Jean-Pierre BOUCHOUT, inspecteur général honoraire, a d'ailleurs mis en évidence l'insuffisance du nombre d'IJS dans les services. Le [rapport BOUCHOUT du 31 mars 2018](#) (page 9) prône un recrutement intensifié, notamment d'IJS. Concrètement cela signifie que certains services ne comptent aucun IJS et pour une DRDJSCS, un seul également. Le nombre de postes mis au concours chaque année ne couvre même pas le seuil minimum d'un IJS par service, sachant que les IJS sont le seul corps dont les effectifs ne sont pas corrélés à l'activité de leur domaine. Au rythme moyen de suppressions de ces dernières années et compte tenu de la pyramide des âges du corps et du départ moyen à la retraite fixé à 63,4 ans, plus de la moitié des effectifs actuels, devraient être partis à la retraite dans 10 ans.
- **Les parcours professionnels** :
 - Pour l'accès aux emplois fonctionnels (emplois de Direction de l'Administration Territoriale de l'État), on constate un net recul des nominations d'IJS :
 - Le ratio du nombre d'IJS sur emplois fonctionnels en services déconcentrés rapporté au nombre total d'IJS en services déconcentrés passe de 44% en 2013 à 22% en 2018, soit une baisse de moitié (voir tableau de l'annexe 3) ;
 - En valeur absolue, on recense 98 IJS sur emplois fonctionnels en services déconcentrés en 2013 contre seulement 51 en 2017, soit une baisse de quasiment la moitié en 5 ans (voir tableau de l'annexe 3) ;
 - Enfin, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, hors renouvellement dans les fonctions, on ne recense que 7 IJS sur les 65 emplois fonctionnels nommés en DD(D)CS/PP, DJSCS et DR(D)JSCS. C'est seulement 10,77% !!! (voir tableau de l'annexe 4) ;
 - Pour l'accès aux postes de responsabilité, notamment les chefferies de pôle :
 - Réduction par deux dans les directions régionales recomposées du nombre de chefferies de pôle ;
 - 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 ;
 - IJS souvent cantonnés à des fonctions d'adjoints de chefs de pôle.
- **Les conditions de travail** :
 - Déjà, en 2014, 2/3 des IJS considéraient que leurs conditions de travail s'étaient dégradées au cours des trois dernières années ;

¹ Voir page 7 du rapport inter inspections générales (IGA, IGAS, IGJS) de décembre 2015 intitulé [Missions et organisation des DRJSCS et des DDCS\(PP\) dans le cadre de la création des DRDJSCS](#)

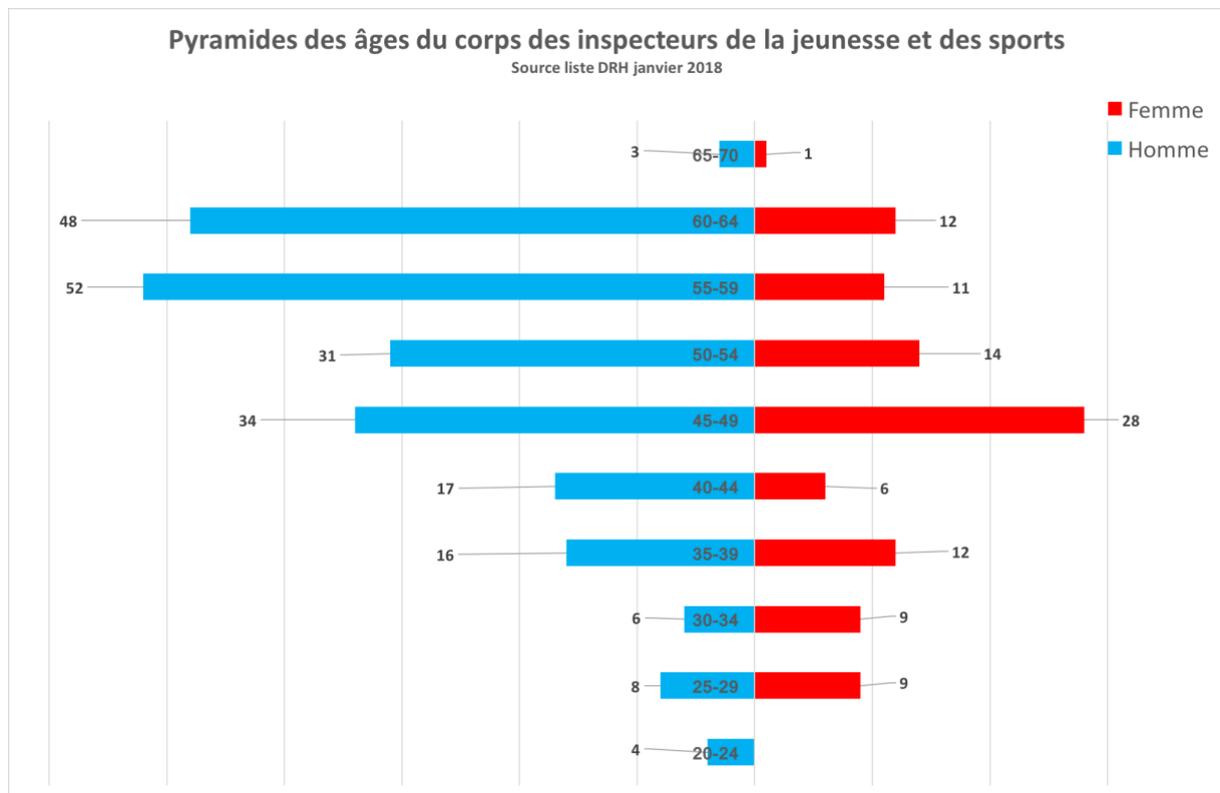
- Le nombre de collègues IJS en burn out, en arrêt de travail et/ou subissant du harcèlement, assistés par le SEJS, n'a cessé d'augmenter.
- **La reconnaissance et la valorisation des IJS :**
 - Les taux de promotion permettant les changements de grade et déterminant la rapidité d'avancement dans la carrière des IJS ont connu une régression globale lorsqu'ils ont été révisés début 2016 ;
 - Le régime indemnitaire des IJS connaît un décalage significatif avec celui d'autres corps exerçant des fonctions du même niveau de responsabilité restreint (de 28 à 43 % avec le corps des IASS). La mise en place du RIFSEEP n'a que très peu permis de convergence et a fait reculer la rémunération des fonctionnaires débutants. Certes, des socles en gestion et une « barémisation » des événements de carrière ont été adoptés pour les IJS et introduisent sur ces deux points une égalité avec le corps des IASS. Cette égalité est louable mais n'équivaut pas à une égalité réelle. En effet, même si des rattrapages (à expertiser) pourraient être constatés pour certains IJS se situant actuellement en-dessous des seuils en gestion, les montants versés au titre de l'IFSE ont entériné les inégalités antérieures, lesquelles étaient significatives ;
 - L'échelonnement indiciaire des IJS, contrairement à celui de nombreux autres corps n'a connu aucune évolution sensible depuis 2004 et est moins avantageux que celui des corps des personnels techniques et pédagogiques qu'ils encadrent. Certes, dans le cadre du protocole IJS signé le 3 mai 2017, une procédure de revalorisation est actuellement engagée. Encore faudra-t-il qu'elle aboutisse effectivement, ce qui n'a pas été le cas avec la loi de finances pour 2019 qui constitue une opportunité manquée.

ANNEXES

Annexe 1 : évolution des effectifs d'IJS en 2018

EVOLUTION DES EFFECTIFS D'IJS DEPUIS LE 1er JANVIER 2018 AU 31 DECEMBRE 2018	
327	Effectif d'IJS au 1er janvier 2018
1	IJS recruté par intégration directe
2	IJS intégrés après détachement dans le corps des IJS
2	IJS recrutés sur liste d'aptitude en 2018
8	IJS lauréats au concours 2018
-1	IJS intégrés au corps des IGJS
-1	IJS intégré dans le corps des sous-préfets
-1	IJS lauréat du concours de conseiller de tribunaux administratifs
-1	IJS sorti du corps
-15	Départs d'IJS à la retraite en 2018 (chiffres DRH)
321	Effectifs des IJS au 31 décembre 2018

Annexe 2 : pyramides des âges du corps des IJS



Annexe 3 : évolution des IJS sur emplois fonctionnels

	DD	DDA	DR	DRA	DJSCS	DJSCS A	D étab.	DA étab.	Total EF SD	TOTAL EF SD+ E	TOTAL US SD et établ.	% EF sur total en SD + E
											TOTAL US SD	% EF sur total en SD
2013	72		24		2		22		98	120	248	48,39%
											221	44,34%
2014	16	28	12	14	1	1	16	11	72	99	271	36,53%
	16,16%	28,28%	12,12%	14,14%	1,01%	1,01%	16,16%	11,11%		100,00%	241	29,88%
2015	16	26	9	11	1	1	15	12	64	91	267	34,08%
	17,58%	28,57%	9,89%	12,09%	1,10%	1,10%	16,48%	13,19%		100,00%	237	27,00%
2016	20	24	7	10	2	1	15	12	64	91	262	34,73%
	21,98%	26,37%	7,69%	10,99%	2,20%	1,10%	16,48%	13,19%		100,00%	233	27,47%
2017	20	21	7	10	3	1	13	10	62	85	263	32,32%
	23,53%	24,71%	8,24%	11,76%	3,53%	1,18%	15,29%	11,76%		100,00%	233	26,61%
2018	18	14	9	6	3	1	12	10	51	73	251	29,08%
	21,18%	16,47%	10,59%	7,06%	3,53%	1,18%	14,12%	11,76%		100,00%	226	22,57%

Annexe 4 : nomination sur les emplois fonctionnels en services déconcentrés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

Ce tableau concerne les nominations depuis le 1er janvier 2018, pas le renouvellement dans les fonctions

CORPS	DA DDCS	D DDCS	Total DDCS	DA DDCSPP	DDCSPP	Total DDCSPP	Total DDI	DJSCS A	DISCS	DDD A	DDD	DRA	DR(DJSCS	Total DR	Total général	Total 2017
Administrateur civil						0	0					1		1	1	1
Attaché	1	3	4	5	1	6	10				2			2	12	7
Autres			0		1	1	1			1				1	2	
CTPS			0			0	0							0	0	1
IASS	8	8	16	3		3	19	1		3		3	1	8	27	8
US	2	2	4		1	1	5					2		2	7	2
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts			0	2	2	4	4							0	4	1
Ingénieur des travaux publics			0	1		1	1							0	1	
Ingénieur du génie sanitaire			0			0	0							0	0	1
Inspecteur et directeur CCRF			0	1	1	2	2							0	2	
Inspecteur vétérinaire			0	5	4	9	9							0	9	7
TOTAL	11	13	24	17	10	27	51	1	0	4	2	6	1	14	65	27
Pourcentage d'US	18,18%	15,38%	16,67%	0,00%	10,00%	3,70%	9,80%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	14,29%	10,77%	7,41%