



SYNDICAT de l'ENCADREMENT de la JEUNESSE et des SPORTS
UNSA-éducation

**NOTE RELATIVE A LA DEMANDE DE REVALORISATION DES TAUX DE PROMOTION
DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS POUR LA PÉRIODE 2023-2025**

Les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) pâtissent d'une situation particulièrement injuste sur de nombreuses thématiques. A titre d'exemple, le SEJS a déjà fortement attiré l'attention sur l'enjeu névralgique de la convergence indiciaire du corps des IJS avec ceux des IEN et IA-IPR par son courrier en date du 5 septembre 2022. Les IJS demandent être traités de la même façon que leurs homologues des autres corps d'inspection de l'Éducation nationale, tant sur le plan des promotions, que sur le plan indiciaire ou indemnitaire. Ils revendiquent également un positionnement au-dessus de celui des corps encadrés, ainsi qu'une reconnaissance et une place dans les services leur permettant, en tant que seul corps d'encadrement du ministère, une mise en œuvre opérationnelle des politiques ministérielles.

Plus spécifiquement, cette note a pour objet de souligner le niveau indigent des taux de promotion parus dans l'arrêté du 13 décembre 2022. Malgré la volonté expressément affichée dans un document remis au SEJS le 13 octobre 2022 par la direction de l'encadrement de « viser un retour progressif aux taux de 2018 » (à savoir 20% pour le passage en hors classe et 14% pour le passage en classe exceptionnelle, ce qui pour le SEJS aurait été un progrès certes, mais insuffisant) « et ainsi d'envoyer un signal positif aux agents du corps des IJS », les taux de promotions des IJS pour le triennal 2023-2025 sont restés identiques à ceux de 2022 et 2021 à savoir : 15% pour l'accès à la hors classe et 10% pour l'accès à la classe exceptionnelle. En comparaison, pour le triennal 2023-2025, nos homologues IA-IPR et IEN bénéficient de taux de promotion de 30% pour le passage de la classe « normale » à la hors classe.

Dès lors, on peut mettre en exergue les points suivants :

- En 2016 les taux de promotion pour l'accès à la hors classe des IA-IPR étaient de 32%, 30% pour les IEN et 29% pour les IJS. Or, en 2022 et sur la période 2021-2025, ces taux de promotion sont pour les IA-IPR et IEN 30% et 15% pour les IJS. Comment expliquer ce maintien autour de 30% pour les IEN et IA-IPR alors que les ratios des IJS pour l'accès à la hors classe ont été divisés par deux ?
- En reprenant les données statistiques figurant au bilan des lignes directrices de gestion (LDG) « carrière » présenté par l'administration, on perçoit que les âges moyens des différents corps d'inspection sont proches (pour les IEN et IA-IPR, âge moyen du corps : 53,5 ans, pour les IJS : 49 ans), soit un âge relativement élevé qui nécessite, pour l'attractivité de ces corps, des déroulés de carrière fluides. Or, l'architecture en deux grades des corps des IEN et IA-IPR comparée à celle en trois grades avec un échelon spécial des IJS (soit 3 goulets d'étranglement), la grille indiciaire des IEN et IA-IPR (dont l'échelon sommital du premier grade culmine en HEA, soit plus haut que l'échelon sommital du deuxième grade des IJS (1027) !) ainsi que les taux de promotion précités témoignent que les déroulés de carrières des IEN et IA-IPR sont beaucoup plus avantageux que celui des IJS ;
- Avec de tels taux, le nombre de collègues promus par an est famélique. En 2022, on n'en recense que 7 en hors classe et 5 en classe exceptionnelle. Cela génère des effets dévastateurs pour de nombreux collègues. Ainsi, malgré le protocole PPCR, un collègue ayant intégré le corps par concours interne en 2004 et étant promu depuis le 1er septembre 2013 est parti en retraite à l'été 2022 sans avoir été promu à la hors classe. Malgré sa première carrière et un exercice de près de 20 ans du métier d'IJS, il sera toujours resté IJS « classe normale » ! Par ailleurs, avec les modalités de reclassement retenues, les lauréats du concours interne ou les personnels techniques et pédagogiques qui intègrent le corps par voie de liste d'aptitude sont, même s'ils disposent dans leur corps d'origine d'un échelon supérieur au dernier échelon de la classe normale des IJS, reclassés dans le premier grade de ce corps. De fait, ils se retrouvent bloqués dans ce premier grade sans perspective rapide d'avancement, ce qui peut être très pénalisant par rapport au calcul de leur pension. Celle-ci aurait pu être plus avantageuse en restant dans leur corps d'origine. En effet, le plus souvent, ils auraient pu continuer à bénéficier d'un avancement indiciaire dans leur corps d'origine. Ceci est un puissant facteur n'incitant pas nombre d'agents, notamment des personnels techniques pédagogiques

pourtant motivés et disposant des compétences requises, à devenir IJS. C'est clairement un obstacle à l'attractivité du corps des IJS. Enfin, de très nombreux collègues à l'échelon sommital de la hors classe, parfois depuis plus de 10 ans, perçoivent, afin de ne pas trop perdre en pouvoir d'achat, de la GIPA, et partent en retraite sans avoir été promus en classe exceptionnelle alors que pourtant, ils n'ont pas démérités !

- Il s'en suit pour les IJS un phénomène de « fuite » du corps ou tout du moins des fonctions d'encadrement dans le champ jeunesse et sports, en particulier dans les services déconcentrés. Ce phénomène est notamment perceptible au travers les indicateurs suivants. D'après le baromètre 2020 (sondage interne au SEJS auquel ont répondu 131 IJS soit 44% des effectifs du corps) seulement 17% des IJS de moins de 40 ans se voient toujours IJS dans 5 ans. Par ailleurs, notre syndicat a constaté que la moitié des IJS chefs de SDJES nommés au 1er janvier 2021 ne sont plus en poste. Comment expliquer une telle rotation ? Ces données sont corroborées par des constats émanant de l'administration. Ainsi, le diaporama de la direction de l'encadrement présenté le 13 octobre 2022 indique que 35% des effectifs du corps sont en détachement sortant et 2% en disponibilité. Lors de la réunion du 13 octobre 2022, la direction de l'encadrement nous a été précisé que ces chiffres étaient, comparativement à ceux d'autres corps, très élevés. Enfin, alors que le plafond d'emplois ne serait pas saturé à hauteur de 13% pour les personnels jeunesse et sports, il s'en suit pour les postes d'IJS non pourvus, malgré la hausse significative du nombre de postes ouverts au concours 2022, le recours croissant au recrutement par détachement entrant, mesure certes positive mais qui reste un pis-aller.

Cet état de fait constitue un marqueur de déclassement persistant, générant beaucoup d'amertume pour l'ensemble des IJS, quelles que soient les fonctions qu'ils exercent (DRAJES, DRAJES adjoints ou chefs de pôle en DRAJES, directeurs ou directeurs adjoints de CREPS, DTN ou CTN, chefs de SDJES ou adjoints aux chefs de SDJES, sous-directeurs, chefs de bureau ou adjoints aux chefs de bureau d'administration centrale...). Les personnels notamment les IJS qui s'investissent dans le champ du sport, de la jeunesse et de l'engagement citoyen avec militantisme n'ont-ils pas tous leur place au côté de ceux qui œuvrent dans l'éducation formelle ? Doivent-ils être considérés comme moins importants ?

Pourtant, le coût d'une hausse de taux de promotion pour les IJS au regard de leur effectifs (311) comparés à ceux des IEN (2209) et IA IPR (1380) qui ont bénéficié de revalorisations substantielles (3 revalorisations indemnitaires de 2017 à 2022 et une revalorisation indiciaire en 2022) apparaît infime.

Pourtant, l'engagement professionnel des IJS est maintes fois souligné. Ainsi, la circulaire du 16 septembre 2022 relatives aux modalités d'attribution du CIA au IJS affectés en DRAJES et SDJES insiste sur « la mobilisation et l'implication des IJS dans la mise en œuvre des politiques publiques relatives à la jeunesse, à l'engagement civique, au sport et à la vie associative » et « leur rôle dans la montée en charge du SNU ». De surcroît, dans son courrier du 24 octobre 2022, le directeur de l'encadrement évoque « le haut niveau de responsabilité des postes qu'occupent les IJS et la nécessité de conserver l'attractivité de ce corps ».

Aussi, en l'absence de mesures concrètes et rapides pour revaloriser les IJS, l'ambition forte portée dans la directive nationale d'orientation, ambition que nous partageons, risque de s'en trouver terriblement affectée. Faute de signal fort, cela résultera de la poursuite du mouvement de « fuite » évoqué ci-dessus et du manque de cadres experts pour impulser et mettre en œuvre les politiques ministérielles.

Aussi, la requête du SEJS consiste à solliciter, en urgence, un remplacement des taux de promotion actuels par des taux supérieurs afin de rechercher une convergence rapide avec les taux de leurs homologues de l'Éducation nationale. Cela pourrait certes entraîner un retard des promotions pour les IJS en 2023, retard comme en 2021 où les promotions n'étaient connues qu'après parution du BOEN du 8 juillet 2021, mais retard bien moins préjudiciable que le maintien des taux actuels, d'autant plus que les promotions interviennent avec effet rétroactifs au 1er janvier de l'année en cours.