



Ministère de l'Éducation Nationale

Ministère des Sports

Groupe de travail Jeunesse et Sports « Métiers, Parcours, Organisation Territoriale »

Rapport de synthèse des travaux du groupe

**Etabli par Jean-Pierre BOUCHOUT inspecteur général de la
jeunesse et des sports honoraire**

31 mars 2018

*« On ne peut résoudre un problème, si l'on ne s'entend pas sur ses causes »
Daniel COHEN directeur du département de l'économie de l'ENS*

- Synthèse page 2
- Introduction et méthode de travail pages 3, 4 et 5
- Résultats pages 5, 6, 7 et 8
- En guise de conclusion : propositions de suites à donner pages 9 et 10
- Liste des 10 annexes page 11

Synthèse

Le groupe de réflexion collective comprenant les représentants des organisations syndicales du secteur « Jeunesse et Sports » et ceux de l'administration en charge des politiques publiques de l'Etat relatives au sport, à la jeunesse, à l'éducation populaire et à la vie associative (administrations centrales et réseaux DR/DD/DTN/établissements JS) a été réuni à cinq reprises, de décembre 2017 à mars 2018.

Ce groupe comprenait 22 personnes (12 représentants des organisations syndicales ; 6 représentants des administrations centrales ; 4 représentants des réseaux).

L'objectif de ce groupe était d'échanger sur deux grandes thématiques : l'organisation territoriale des services ; les conditions d'exercice des métiers et de gestion des ressources humaines des agents JS.

La synthèse des travaux établie par le président du groupe dégage deux catégories de réflexions : d'une part, les constats que le président du groupe estime partagés entre les organisations syndicales (tant en matière d'organisation territoriale des services, qu'en matière d'exercice des métiers et de GRH des agents) ; d'autre part les sujets faisant débat (essentiellement la perspective de constitution d'un pôle éducatif interministériel demandé par une majorité des organisations syndicales).

En conclusion, le président du groupe alerte et propose.

Il alerte les ministres sur la gravité de la situation, car les conditions existent pour que :

- périlicent les politiques publiques nationales de l'Etat conduites sur le champ sportif et sur le champ jeunesse/éducation populaire/vie associative ;
- se fragilise encore plus un réseau territorial qui connaît de nombreux dysfonctionnements ;
- les agents (encore mobilisés dans des fonctions contribuant à l'éducation non formelle et dans des démarches d'administration de mission) perdent leurs repères, leur motivation et leur passion de l'engagement.

Il propose aux ministres les suites à donner suivantes :

- affirmer la poursuite des missions de personnels JS spécialisés ;
- stopper la disparition des compétences JS ;
- renforcer les profils « métiers » des managers ;
- développer les réseaux nationaux métiers ;
- accompagner le changement par des efforts significatifs de formation ;
- garantir un réel dialogue social à tous les niveaux ;
- expertiser l'hypothèse d'un transfert de la GRH des personnels JS à la direction générale des ressources humaines de l'EN pour en objectiver l'éventuelle valeur ajoutée pour les agents.

Introduction

Par lettre de mission en date du 4 décembre 2017 (cf. annexe n°1), le ministre de l'Éducation nationale et la ministre des Sports ont confié à Jean-Pierre BOUCHOUT, inspecteur général de la jeunesse et des sports honoraire, la présidence d'un groupe de réflexion réunissant les représentants des organisations syndicales (OS), les responsables des directions des administrations centrales (DAC) et des réseaux du périmètre de la jeunesse et des sports (DR, DD, directeurs d'établissement et DTN).

Ce groupe de travail (GT JS) trouve son origine dans un engagement pris conjointement par les deux cabinets ministériels, lors de la réunion du Comité technique ministériel de la jeunesse et des sports, tenue le 7 juillet 2017 (les OS ayant demandé un rattachement de la gestion des agents JS à la direction générale des ressources humaines de l'Éducation nationale (DGRH) en lieu et place de la DRH des ministères chargés des affaires sociales).

Le GT JS devait mener sa réflexion d'un double point de vue :

- L'organisation territoriale des services qui portent les politiques ministérielles dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative et des sports ;
- Les conditions d'exercice des métiers et de gestion des ressources humaines (GRH) des agents JS, quels que soient leurs corps d'appartenance, techniques ou de soutien.

Il s'agissait, pour le GT JS, d'identifier, sur les deux thématiques (organisation territoriale ; conditions d'exercice des métiers et de GRH), les questions et les pistes possibles d'évolutions (consensuelles ou non).

Méthode de travail

La finalisation de la liste des membres du GT JS (cf. annexe n°2) a été réalisée par la direction des ressources humaines (DRH) des ministères sociaux, qui avait produit une première note de cadrage en lien avec les directions de politique publique (cf. annexe n°3).

Dans ce GT JS, les organisations syndicales ont accepté de ne pas être représentées en proportion du nombre respectif de leurs membres en Comité technique ministériel (CTM) mais par un nombre de personnes restreint (sans présence d'experts) concourant ainsi directement à l'objectif de productivité effective des échanges et soulignant par là même le caractère particulier de ce travail.

Le président du GT JS a très régulièrement rappelé que « réflexion » ne signifiait ni « concertation », ni « négociation » et a organisé l'animation des travaux en conséquence :

- animation des réunions de nature à garantir un climat de confiance et de liberté d'expression ;
- appel à contributions écrites des participants (OS, DAC, réseaux) dans l'intervalle des réunions ;
- note introductive aux débats systématiquement adressée aux membres du GT JS avant chaque réunion ;
- compte-rendu écrit, établi sous forme de relevé de décisions, rapidement adressé après chaque réunion et signé par le président ;
- possibilité permanente donnée à chaque participant de saisir directement le président.

Par ailleurs, la préparation et le bilan de chacune des réunions ont été effectués conjointement par le président, la DRH (qui a assuré le secrétariat général du GT JS), la direction des sports (DS) et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et la vie associative (DJEPVA). Cette préparation et ce suivi ont constitué l'un des facteurs de la réussite de l'opération.

Le groupe de travail jeunesse et sports « métiers, parcours, organisation territoriale » a été réuni à 5 reprises dans les locaux ministériels du 95 avenue de France Paris 13^{ème} : le 6 décembre 2017, le 11 janvier 2018, le 23 janvier 2018, le 9 février 2018 et le 15 mars 2018.

La première réunion (6 décembre 2017) a permis de constater l'intérêt porté par les OS à ce travail de réflexion collective, de faire valider la méthode de travail ainsi que le calendrier des réunions, de permettre une première série de constats et de propositions (cf. CR en annexe n°4).

La deuxième réunion (11 janvier 2018) a été consacrée aux deux thématiques « conditions d'exercice des missions » et « organisation territoriale ». Les échanges ont été nourris et constructifs (cf. note introductive et CR en annexe n°5).

La troisième réunion (23 janvier 2018) a été plus particulièrement consacrée aux échanges sur la thématique « RH » ainsi qu'aux « établissements JS » (cf. note introductive et CR en annexe n°6). Elle a commencé par les présentations de l'enquête « activités ETPT 2016 », de la cartographie des emplois-types et métiers des agents des corps JS au 31 décembre 2016, ainsi que de l'enquête en ligne UNSA Education « JS s'exprime 2016 ».

La quatrième réunion (9 février 2018) a connu trois interventions liminaires (par la DS sur les CREPS et sur les CTS ; par une contribution de l'association des DTN ; par la DJEPVA sur un point d'étape du travail en cours, conduit par elle, portant sur les métiers du champ JEPVA). Les échanges ont notamment permis de traiter des situations des CTS, ainsi que de celles des personnels de soutien -administratifs et ITRF- (cf. note introductive et CR en annexe n°7).

La cinquième réunion (15 mars 2018) a traité de plus de 70 constats ou propositions, issus de la synthèse des travaux des réunions précédentes (cf. note introductive et CR en annexe n°8). Elle a permis d'affiner la rédaction des affirmations formulées et des évolutions souhaitées, utiles à la rédaction du présent rapport.

Les organisations syndicales et les réseaux ont régulièrement adressé des contributions écrites (cf. en annexe n°9 la centaine de pages, particulièrement intéressantes, provenant des 8 organisations syndicales et des 4 réseaux, membres du GT JS) qui ont grandement facilité les échanges en réunion.

Il est à noter que, pendant la période de travail du GT JS, les DAC ont continué à tenir, régulièrement et selon l'actualité, des réunions de concertation avec les OS (cf. les dates de ces réunions en annexe n°10)

Résultats

- *Constats personnels du président du GT JS*

- L'assiduité des membres du groupe et leur implication dans les travaux ont démontré un intérêt très réel et partagé pour des temps d'échanges ouverts et sans enjeux ;
- Très majoritairement, les OS ont su sortir de leurs traditionnelles « postures syndicales » au profit d'une attitude d'écoute et d'échanges constructifs ;
- Pour autant, cette démarche, réalisée hors du contexte administratif habituel des rencontres (il n'y avait rien à « négocier »), ne sera bénéfique que si, et seulement si, cabinets et DAC en tirent, de façon effective et dans des délais rapprochés, toutes les conséquences et continuent à traiter toutes les questions concernant l'exercice des métiers, la gestion RH et l'organisation territoriale, ensemble comme elles l'ont fait pour cette opération ;
- Ce qu'il faut retenir : les représentants des OS relaient une véritable inquiétude de personnels très attachés au service public (l'ensemble des agents pressentent et redoutent la disparition progressive des politiques publiques ministérielles), mais aussi une ambition (la volonté de poursuivre leurs missions dont la dimension éducative est régulièrement rappelée par les OS et dont celles-ci estiment qu'elles ont une réelle portée en termes de cohésion nationale et une véritable plus-value sociétale) ;
- En ces périodes de forte incertitude et d'inquiétudes manifestées, les ministres sont-ils prêts à confirmer leur détermination à poursuivre des politiques ministérielles inscrites dans le cadre de l'éducation non formelle et s'appuyant sur l'engagement et l'expertise de personnels spécialisés

reconnus ? Si oui, il faudra que l'administration prenne les mesures nécessaires pour faire évoluer son système d'intervention territoriale, actuellement gravement menacé ;

- Dans un contexte de compétences partagées entre l'ensemble des pouvoirs publics (pour le sport comme pour le secteur JEPVA), et d'interventions très fréquemment partenariales, les OS demandent le maintien d'identités ministérielles affirmées, mettant en œuvre les missions d'un Etat fort, missions menées en faveur de ce que lui seul peut mieux faire que les associations sportives / de jeunesse / d'éducation populaire et / ou les collectivités territoriales (en particulier parce qu'il s'agit de politiques et d'enjeux nationaux ; l'addition de politiques locales ne formant pas une politique nationale).

- ***Constats, estimés par le président comme étant partagés par les OS***

- Au sujet de **l'organisation territoriale** des services qui portent les politiques ministérielles dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative et des sports :

- Le statut quo n'est pas satisfaisant et la situation doit évoluer, tenant compte d'un contexte qui a beaucoup changé : inter-ministériarité des services à tous les niveaux D/R/N ; évolution des compétences des collectivités territoriales ; nouvelles grandes régions ; territoires très carencés ; digitalisation...
- Depuis la charte de déconcentration, le lien entre les services départementaux de l'Etat et le niveau central s'est beaucoup distendu (alors que les objectifs de solidarité nationale ainsi que de lutte contre les inégalités, qui frappent les personnes et les territoires, se jouent dans les faits à ce niveau) ;
- La réduction des effectifs (tous corps confondus) ainsi que le remplacement progressif de personnels spécialisés (IJS, PTP, personnels de soutien spécialisé, encadrement spécialisé...) par des personnels à profils « généralistes » (et à statuts appréciés comme étant « transversaux » aux politiques publiques) détériorent, dans la réalité quotidienne, la qualité de la mise en œuvre territoriale (départementale et régionale) des politiques ministérielles et, à terme rapproché (et même d'ores et déjà sur certains territoires), menacent celles-ci ;
- L'hypothèse d'une organisation territoriale, repensée avec le niveau régional comme pivot, est très largement partagée, à condition de poursuivre de façon efficiente la mise en œuvre des missions territoriales de proximité ;

- En matière d'établissements JS, le réseau « Grand INSEP » (au demeurant assez peu lisible pour l'heure) doit être repensé en ouvrant ses compétences et ses interventions à l'ensemble des missions ministérielles.
- Au sujet de **l'exercice des métiers et de la gestion des ressources humaines** des agents :
- L'exercice des « métiers JS » est difficile et préoccupe les OS ;
 - Alors que la mise en œuvre des politiques ministérielles nécessite des métiers de natures diverses et complémentaires (IJS, PTP, personnels de soutien spécialisé, encadrement spécialisé...), les OS dénoncent le dépérissement des tâches/métiers JS statutaires au profit de tâches/métiers administratifs (par exemple, l'excès de reporting inutile) ;
 - Les OS estiment que l'administration centrale a une connaissance insuffisante des métiers JS. Les personnels (en particulier les PTP) sont très attachés à leurs missions statutaires ; il conviendrait cependant de mieux définir l'articulation des métiers (IJS, PTP, personnels de soutien, encadrement) dans la mise en œuvre des politiques publiques JS ;
 - Les OS se déclarent non satisfaites de la gestion actuelle des ressources humaines par la DRH des ministères sociaux (même si elles reconnaissent que des efforts ont été réalisés) et demandent que, dans toutes les procédures de gestion RH, soient mieux reconnues et mieux prises en compte les spécificités des missions et des métiers JS (notamment dans leur dimension éducative) ;
 - Les OS demandent que, pour pourvoir les emplois vacants, tous les postes publiés à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) soient examinés en CAP ;
 - Les OS estiment que les causes de souffrance au travail sont en continuelle augmentation ;
 - La formation des agents doit être davantage adaptée à l'amélioration des compétences métiers utiles (notamment en matière d'ingénierie territoriale) ;
 - La formation au management doit être renforcée pour l'ensemble de l'encadrement JS (la nature des missions confiées aux PTP nécessite un management approprié) ;
 - Les OS pensent que la DRH devrait monter un « groupe de travail relatif aux missions et à la GRH des personnels de soutien », et porter plus d'attention à la situation particulière des personnels de soutien sur statuts EN ;

- La coordination entre DAC gagnerait à être mieux organisée (DAC métiers et DAC de soutien quel que soit le rattachement interministériel de la GRH) ;

- **Sujets faisant débat**

- Lors de la réunion du CTM du 7 juillet 2017, certaines organisations syndicales avaient demandé le transfert de la gestion des ressources humaines JS, de la DRH des ministères sociaux vers la DGRH du ministère de l'Education nationale. Depuis cette demande a fait l'objet d'un vote lors de la réunion du CTM du 14 février 2018 (11 votes pour ; 2 votes contre ; 1 abstention) ;
- Les organisations syndicales ne sont pas unanimes pour demander la sortie de la GRH de l'inter-ministèrialité des ministères sociaux, notamment au motif qu'il n'est pas évident que la DGRH de l'Education nationale ferait mieux que la DRH des ministères sociaux, celle-ci ayant, par ailleurs, progressivement amélioré ses pratiques de gestion, selon les partisans du maintien en l'état ;
- L'idée d'un « pôle éducatif interministériel » recouvre deux thématiques (coordination des politiques éducatives et gestion des ressources humaines. En effet, plusieurs ministères développent des politiques éducatives : éducation nationale, enseignement supérieur, agriculture, culture... La coordination de ces politiques existe déjà sur certains sujets comme actuellement sur les formations à offrir aux étudiants ne pouvant accéder à la filière STAPS de l'Université, ou comme la labellisation des lycées « génération 2024 ». Cette coordination pourrait être généralisée, c'est l'idée d'un « pôle éducatif interministériel », structuré et chargé de la cohérence nationale de l'Etat en matière d'intervention éducative, le périmètre et les modalités d'organisation de ce pôle restant néanmoins à définir ;
- Cette coordination pourrait être formalisée et mise en œuvre dans le cadre d'un « pôle éducatif interministériel de projets ». Il s'agirait, en particulier à chacun des niveaux territoriaux, d'organiser une coordination garantissant la continuité éducative sur des thématiques telles que la formation, les projets éducatifs de territoire, l'héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024... Sur le sujet d'un pôle éducatif interministériel de projets, existent d'incontestables différences d'appréciation et parfois de divergences entre les organisations syndicales.

En guise de conclusion : propositions de suites à donner

- Si les commanditaires de la mission d'animation d'un groupe de réflexion JS sur l'exercice des métiers, la gestion des ressources humaines et l'organisation territoriale, veulent que ce travail serve, il leur faut imaginer rapidement des suites qui fassent passer un message clair aux agents en charge de la mise en œuvre des politiques publiques du sport, de la jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative.
- Le gouvernement entend-il poursuivre des politiques nationales JS déclinées sur l'ensemble des territoires ? Si oui, à qui entend-il confier leur mise en œuvre : aux fonctionnaires/agents publics, aux collectivités territoriales, ou à des opérateurs privés... ?
- En cas de poursuite, par les structures ministérielles, des politiques publiques d'Etat dans les domaines du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, les modes et modalités du fonctionnement administratif actuel doivent nécessairement évoluer (plus de constructions collectives transversales, plus de déconcentration, plus de démarches projets, moins de verticalité). Par exemple, il semble indispensable et urgent d'organiser un travail collectif sur les thématiques faisant, de façon récurrente, débat : « dimension éducative » ; « notion de contrôle » ; « articulation des métiers »...
- Sans attendre les arbitrages portant sur l'organisation territoriale des services de l'Etat (cf. calendrier du chantier Action Publique 2022), les mesures d'urgence pourraient concerner :
 - o L'affirmation de la poursuite des missions des personnels JS spécialisés, adaptées à un contexte en permanente mutation.
Cette affirmation pourrait par exemple s'illustrer par un recrutement intensifié de personnels à vocation technique et pédagogique (*inspecteurs de la jeunesse et des sports professeurs de sport ; conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ; conseillers techniques et pédagogiques supérieurs*). Ces recrutements sur concours devraient être accompagnés d'un renforcement significatif de la formation professionnelle statutaire dans des compétences métiers en pleine évolution (*formation initiale statutaire et formation d'adaptation à l'emploi*). L'argument financier de l'impossibilité à faire, ne tient pas si la GRH s'investit dans l'aide au départ rapide et volontaire, en particulier des agents les plus âgés (cf. la mesure des départs négociés présentée dans le cadre du plan Action publique 2022) ;

- L'arrêt de la disparition des compétences JS.
 Cette disparition est notamment causée par les mécaniques de mutation qui privilégient l'intérêt local immédiat (avis prioritaire du chef de service pour les PTP et du préfet pour l'encadrement) au détriment d'une cohérence supra locale et de l'intérêt national. Si cette façon de procéder se poursuit, à terme il n'y aura plus de possibilité de garantir une mise en œuvre cohérente des politiques ministérielles sur l'ensemble des territoires ;
- Le renforcement des profils « métiers » chez les managers, trop souvent remplacés par des profils « administratifs ».
 Ce déséquilibre entraîne une « incompréhension culturelle » entre les managers et les personnels ayant des métiers à dimensions technico-pédagogiques affirmées. Le renforcement simultané de la formation de tous les managers s'impose ;
- Le développement significatif des réseaux nationaux métiers, soit structurels (DR/DD, DTN, établissements JS), soit thématiques (formation/emploi ; sport de haut niveau ; sports de nature ; sport pour tous ; sport/santé...) ;
- L'annonce d'une augmentation significative des moyens de formation, nécessaires pour accompagner le changement. Les efforts de formation, au-delà de la formation statutaire renforcée, devront bénéficier à l'ensemble des personnels JS ;
- Le renforcement d'un réel dialogue social à tous les niveaux territoriaux et l'organisation de temps d'échanges beaucoup plus réguliers et formalisés qu'à l'heure actuelle entre les ministres (cabinets) et les représentants des organisations syndicales, afin de dépasser l'impression de ne traiter les sujets qu'en situation de crise et afin de créer collectivement les conditions d'évolutions réussies ;
- L'expertise de l'hypothèse d'un transfert de la gestion des personnels JS à la direction générale des ressources humaines du ministère de l'Education nationale ainsi que l'expertise de l'éventuelle valeur ajoutée, pour les personnels JS, de ce transfert demandé par une majorité d'organisations syndicales.

**Listes des annexes au rapport du Pt du GT JS
« Métiers, parcours, organisation territoriale »**

A1. Lettre de mission

A2. Liste des membres du groupe de travail « métiers, parcours, organisation territoriale »

A3. Note de cadrage DRH de septembre 2017

A4. Compte-rendu de la réunion du 6 décembre 2017

A5. Note introductive et compte rendu de la réunion du 11 janvier 2018

A6. Note introductive et compte rendu de la réunion du 23 janvier 2018

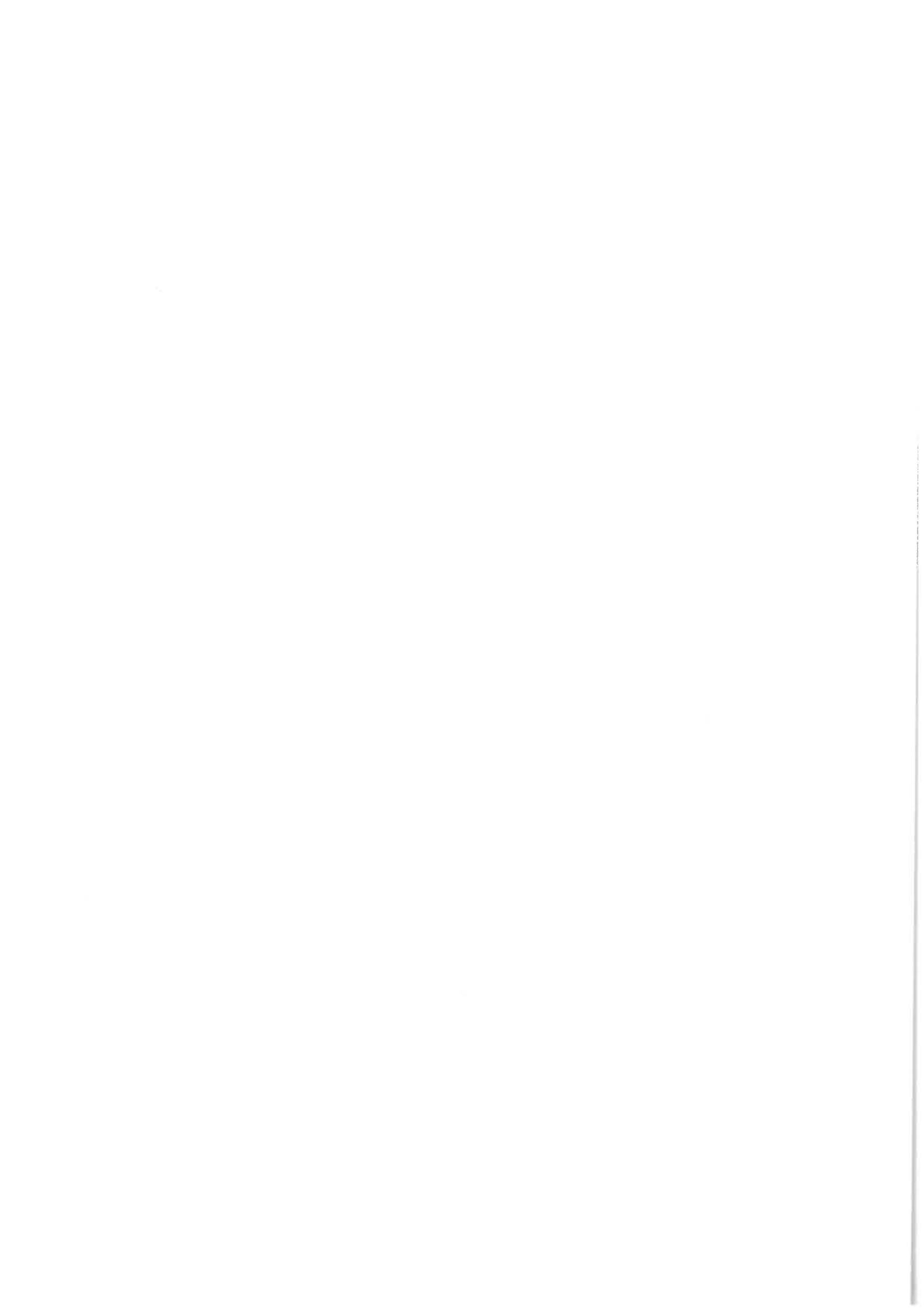
A7. Note introductive et compte rendu de la réunion du 9 février 2018

A8. Note introductive et compte rendu de la réunion du 15 mars 2018

A9. Contributions des OS et des réseaux :

- a. SNP-JS-CGT
- b. EPA-FSU
- c. SNEP-FSU
- d. SGEN-CFDT
- e. SEJS-UNSA
- f. SEP-UNSA
- g. SNAPS-UNSA-Education
- h. A&I-UNSA
- i. Association des DTN
- j. Association des directeurs DDCS/DDCSPP/DDPP
- k. Conférence des directeurs DRJSCS
- l. Conseil permanent des directeurs d'établissements JS

A10. Liste des réunions de concertation tenues entre les DAC et les OS pendant les travaux du GT JS





A₁

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

Paris le 4 DEC. 2017

Monsieur l'Inspecteur général.

Lors du Comité technique ministériel (CTM) tenu le 7 juillet dernier, nous nous sommes engagés conjointement à l'égard des organisations syndicales à accepter qu'une réflexion soit lancée d'un double point de vue :

- l'organisation territoriale des services qui portent les politiques ministérielles dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative et du sport ;
- les conditions d'exercice des métiers et de gestion des ressources humaines (recrutement-formation-parcours-mobilité-promotion) des agents, quels que soient leur corps d'appartenance, techniques comme administratifs.

Nous vous savons gré de bien avoir voulu accepter la présidence d'un groupe de travail réunissant les organisations syndicales représentatives, membres du comité technique ministériel jeunesse et sports et les représentants des administrations centrales, des services et des établissements du périmètre de la jeunesse et de celui des sports.

Il s'agit pour le groupe dont vous animerez les séances de travail, de parvenir, sur ces deux thématiques, à l'identification des questions et pistes possibles d'évolution, de cerner celles faisant consensus, de pointer les questions non résolues ou conduisant à des désaccords.

Vous pourrez disposer du concours de la Direction des ressources humaines (DRH) pour organiser les réunions et notamment d'un agent qui assurera le secrétariat de ce groupe de travail. Il vous apportera l'appui nécessaire à l'organisation des réunions et au suivi des travaux. Les autres directions de l'administration centrale vous apporteront leurs concours en tant que de besoin.

La DRH ainsi que la direction des sports et la DJEPVA seront en mesure de produire les éléments de bilan et constats actuellement disponibles ainsi que les éléments de GPEC et les textes réglementaires applicables à la gestion des agents, afin de nourrir les réflexions du groupe de travail. En revanche, il ne leur appartiendra pas, dans le cadre de ce groupe de travail, de conduire des travaux avant nos arbitrages sur les pistes explorées dont vous nous ferez retour.

...

Monsieur BOUCHOUT
Inspecteur général honoraire
jpm.bouchout@free.fr

Nous attacherions du prix à ce que les réunions puissent se tenir dès ce mois de décembre et s'achever au plus tard à la fin du premier trimestre 2018 par la remise d'un rapport faisant état des propositions ayant recueilli un accord consensuel des membres du groupe et de celles n'ayant pas pu aboutir à un point de vue commun.

Sachant pouvoir compter sur votre implication et votre excellente connaissance des services, nous vous renouvelons nos remerciements pour cette mission particulièrement importante pour nos ministères.

Veuillez croire, Monsieur l'Inspecteur général, en l'expression de notre meilleure considération.

Christophe KERRERO



Directeur de Cabinet
Ministre de l'Éducation Nationale.

Chantal de SINGLY



Directrice de Cabinet
Ministre des Sports

Liste des membres du groupe de travail Jeunesse et Sports Parcours, métiers, organisation territoriale

Représentants de l'administration (6)

M. BOUCHOUT, IGJS honoraire, président du GT JS

M. Eric LEDOS, chef de service DRH

Mme Nathalie CUVILLIER, chef de service DS

M. Pierre OUDOT, chef de service DJEPVA

M. Franck ESCOFFIER, SGMAS

Mme Nadine COLLINEAU, sous directrice de la gestion et des carrières des personnels
BIATSS, DGRH EN

Mme Mireille BENEYTOUT, DRH/SD1

Représentants des réseaux

M. Thierry PERIDY, DRJSCS PDL représentant des DR

M Jérôme ROUILLAUD, CREPS Bordeaux, représentant du Conseil Permanent des Directeurs
d'Établissements JS

M. Pierre-Yves BOIFFIN, DDCS Meurthe et Moselle, représentant de l'association des
DDCS/CSPP/PP

M. Ludovic ROYE, DTN auprès de la fédération sportive de Canoë-Kayak, représentant de
l'association des DTN

Représentants des organisations syndicales

UNSA

M. Samy DRISS (UNSA-Education)

M. Philippe BAYLAC (SEJS-UNSA)

Mme Brigitte HARPAGES (SEP-UNSA)

M. Jean-Paul KRUMBHOLZ (SNAPS UNSA-Education)

M. Yves PAPLORAY (A&I-UNSA)

SGEN CFDT

M. Jean-Marc GRIMONT

M. Eric BIHET

SNEP-FSU

Mme Gwénaëlle NATTER

M Dany BARBOZA

EPA FSU

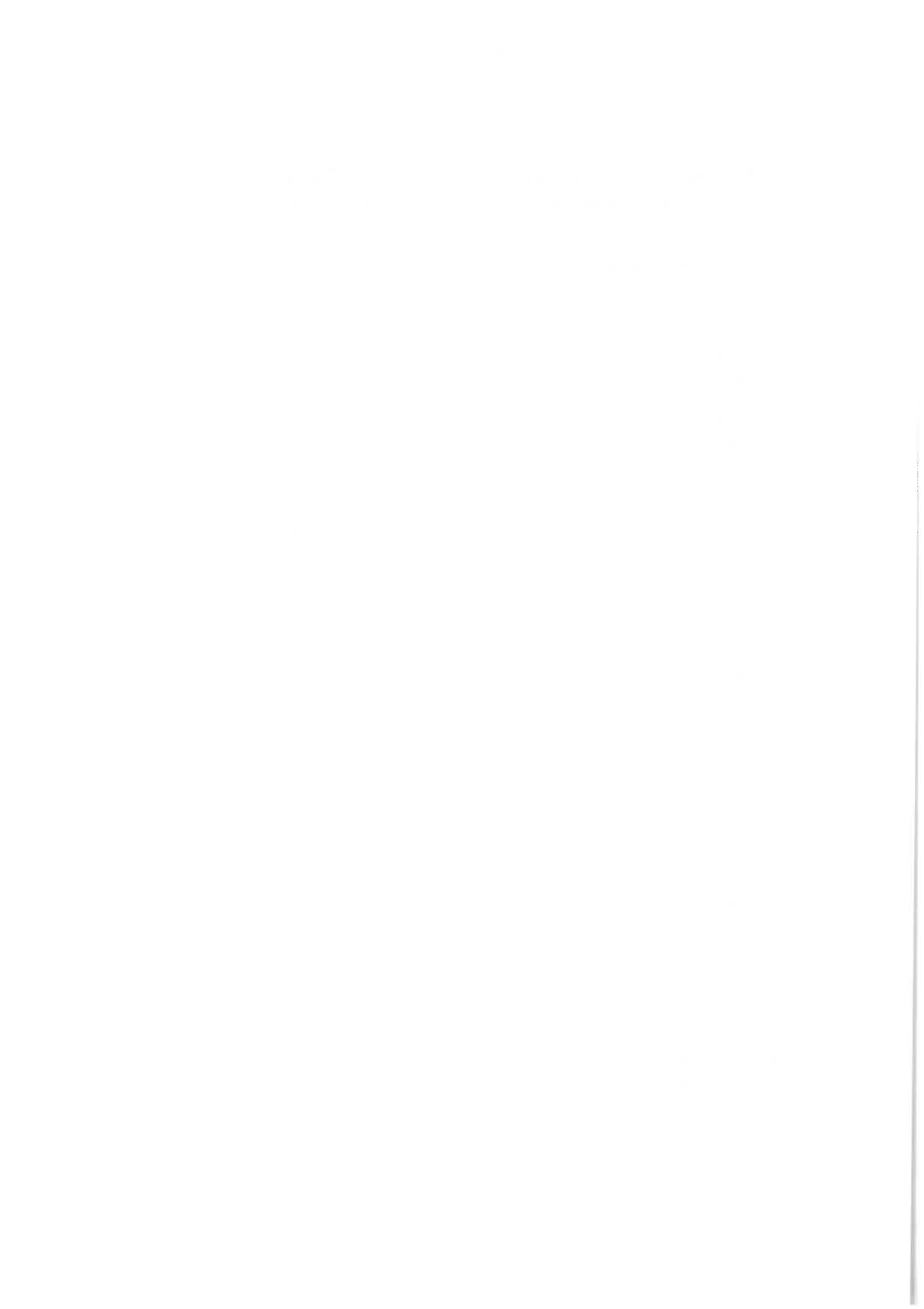
Mme Marie-Christine BASTIEN

M Didier HUDE

SNP-JS-CGT

Mme Marie-Thérèse FRABONI

Mme Pascale FORET



ORGANISATION DE LA CONCERTATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES JEUNESSE ET SPORTS

Métiers, parcours et organisation territoriale

DRH novembre 2017

1- LE CONTEXTE

Le principe d'une concertation entre l'administration et les organisations syndicales résulte des échanges du CTM du 13 juillet en présence des directeurs de cabinet des ministres de l'Éducation nationale et des sports.

Le GT répond à la demande des organisations syndicales d'échanger en vue d'examiner les conditions de rattachement au ministère de l'éducation nationale de l'ensemble des personnels JS pour leur gestion.

Sans valider l'objectif des organisations syndicales (les deux directeurs de cabinet ont réaffirmé le rattachement des personnels JS aux ministères sociaux), il a été convenu, après une nouvelle discussion lors du CTM du 24 octobre, d'organiser un groupe de travail afin d'examiner deux thématiques concernant les personnels des ministères de la jeunesse et des sports :

- les conditions d'exercice des métiers et de gestion des ressources humaines (recrutement-formation-parcours-mobilité-promotion), quels que soient leur corps d'appartenance, techniques comme administratifs. ;
- L'organisation territoriale des services jeunesse et sports.

2- LE POINT DE SORTIE DU GT

Le groupe de travail devra mener une discussion approfondie et produire des propositions sur l'exercice professionnel, les métiers et les parcours, ainsi que sur les modalités d'exercice de leurs missions des personnels des ministères chargés de la jeunesse et des sports et des personnels du ministère de l'éducation nationale affectés dans les services et établissements jeunesse et sports. Il conduira également une réflexion sur l'organisation territoriale au regard des missions exercées par les personnels. Sur ce dernier point, le calendrier des travaux sera fonction de l'avancement des réflexions internes à l'administration.

3- LA COMPOSITION ET GOUVERNANCE

Afin de faciliter les échanges au sein du GT, le nombre de participants devra être limité. Une cible d'une vingtaine de personnes doit être recherchée.

Le groupe de travail comprend :

- **Présidence** : Monsieur Jean-Pierre BOUCHOUT, inspecteur général de la jeunesse et des sports honoraire
- **Administration** : les chefs de service des 3 DAC (DS, DJEPVA, DRH), un représentant de l'équipe rapprochée du SGMAS, un représentant du SG éducation nationale (DGRH), un directeur régional, un directeur départemental, un directeur de CREPS, un DTN, la secrétaire du groupe de travail.
- **Organisations syndicales** : la taille des délégations devra tenir compte de la représentativité de l'organisation syndicale tout en recherchant un objectif de limitation du nombre de participants.
- **Secrétariat du GT** : il sera assuré par Mme Mireille BENEYTOUT, chargée de mission auprès de la sous-directrice du pilotage des ressources, du dialogue social et du droit des personnels de la DRH.

4- LA METHODE DE TRAVAIL ET LE CALENDRIER

4.2- Le calendrier

A la suite du CTM, compte tenu de la complexité des thématiques, il convient de viser l'organisation d'au moins 2 réunions par thématique avec un objectif de finalisation des travaux pour mars-avril.

La première réunion du groupe se tiendra le 6 décembre 2017.

4.2- La méthode

Le travail sera organisé sur la base de productions de l'administration. Il sera également proposé aux OS de produire des propositions.

La DRH peut apporter les éléments suivants : fiches métier/emplois-types du répertoire ministériel – fiches de présentation de chaque corps – évolution des effectifs – bilan des actions réalisées à destination des personnels JS.

Afin de nourrir les échanges, des auditions pourraient être organisées.

PREMIERS ELEMENTS DE CADRAGE DES THEMATIQUES

1.- Les conditions et modalités d'exercice des métiers

Cette thématique doit permettre d'aborder les questions relatives aux compétences, recrutement, formations des personnels JS sur la base des missions requises.

Au regard des réflexions conduites ou à conduire sur les missions, notamment dans le cadre du chantier « action publique 2022 », il apparaît souhaitable de raisonner pour l'heure à missions constantes.

Les travaux pourront reposer sur les éléments de la DRH portant sur les corps JS ainsi que sur les travaux des deux directions de politique publique autour des métiers et de leur évolution. Les organisations syndicales pourront également alimenter les travaux sur la base de leurs propres productions.

S'agissant des personnels sports, des travaux ont été récemment menés sur les métiers et les missions statutaires de ces corps. Il n'apparaît pas nécessaire de les reprendre. L'accent pourrait être mis sur les conditions et modalités d'exercice dans les services (recrutement, parcours professionnel, formation).

S'agissant des personnels JEP, un chantier sur les métiers et les spécialités des agents est actuellement mené en amont des travaux du groupe de travail sous le pilotage de la DJEPVA.

S'agissant de la formation statutaire qui a fait l'objet d'une refonte en 2016, il appartiendra in fine au COPIL ad hoc en lien avec le conseil pédagogique piloté par M. Thierry Maudet de prendre connaissance des attentes et propositions.

Les conditions et modalités d'exercice des personnels de l'Education nationale pourront également être abordées. Les échanges pourront porter sur l'exercice de leur métier au sein des services et établissements.

2.- L'organisation territoriale

Cette question est inscrite à l'ordre du jour de travaux interministériels. Il conviendra d'articuler les travaux du groupe avec cette démarche.

Les échanges seront l'occasion de recueillir les propositions des organisations syndicales sur l'organisation des services chargés de la jeunesse et des sports dans les régions et les départements.

FICHE METHODOLOGIQUE

La présente fiche a pour objet de fixer entre les organisations syndicales et l'administration les éléments d'organisation de la concertation.

1- La composition des délégations des organisations syndicales et la liste des représentants de l'administration

Afin de faciliter les échanges, chaque délégation syndicale est dans la mesure du possible limitée en nombre. Elle peut cependant tenir compte de la représentativité de chacune des organisations syndicales.

Chaque OS procède librement à la désignation de ses membres au plus tard 10 jours avant la première réunion.

En cas d'empêchement, l'organisation syndicale recompose sa délégation. Elle en informe l'administration dans les meilleurs délais.

La permanence des membres des délégations doit être recherchée tout au long des travaux afin de garantir leur efficacité.

L'administration porte à la connaissance des organisations syndicales la liste de ses représentants à l'occasion de la première convocation.

L'administration informera les services de la participation des agents désignés comme mandataires par les organisations syndicales.

2- Les convocations

Un calendrier prévisionnel est établi lors de la première réunion. Il s'intègre dans le calendrier des instances communiqué aux organisations syndicales.

L'objectif est de tenir 2 réunions par thème.

L'administration adresse la convocation aux organisations syndicales (chargées d'informer les membres de leur délégation) 15 jours avant la réunion. Les réunions peuvent être organisées du lundi 14h00 au vendredi 10h00. Leur durée est en principe de 3h, si nécessaire la concertation pourra être organisée sur une journée.

Les documents sont adressés par l'administration au plus tard 10 jours avant la réunion.

A l'issue de chaque réunion, l'administration fixe avec les mandataires des organisations syndicales le délai de retour des éventuelles contributions complémentaires et/ou le délai de formulation d'observations sur les documents établis par l'administration.

3- Les relevés de conclusions des réunions

Le relevé de conclusion de la réunion est établi par l'administration, il fait état des échanges conclusifs de la réunion le cas échéant sous la forme d'un tableau des points encore en discussion.

Il est soumis pour approbation à la réunion suivante.

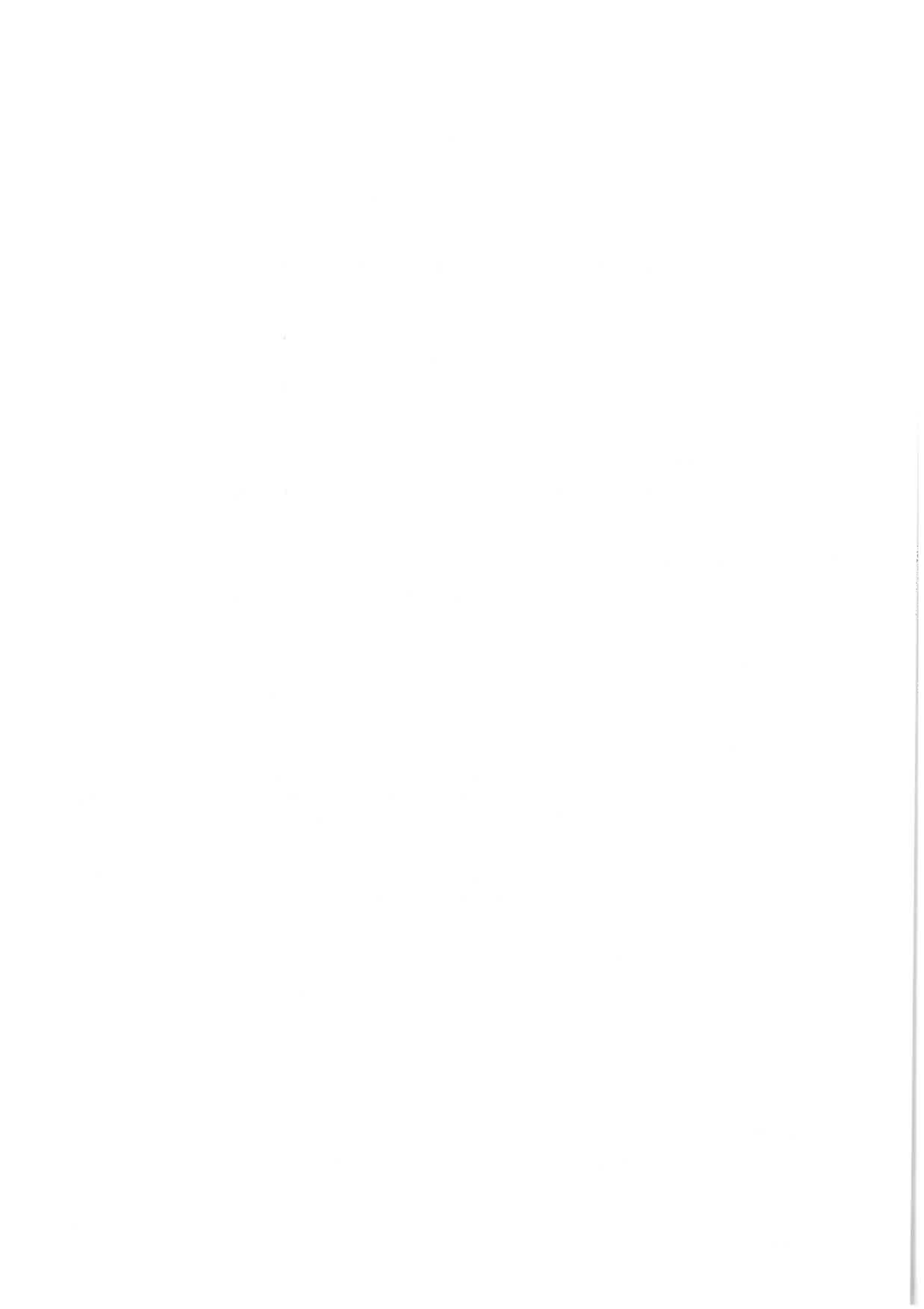
Il est communiqué au moins 10 jours avant à cette réunion afin de permettre aux organisations syndicales de faire part de leurs éventuelles observations au plus tard 4 jours avant la réunion.

4- Supports techniques et échanges de mail

Un espace collaboratif est mis à disposition des organisations syndicales.

Les documents mis à disposition des organisations syndicales y sont mis en ligne.

L'administration adresse les convocations et documents sur les boîtes mail des organisations syndicales lesquelles informent leurs mandataires.



Relevé de conclusions de la première réunion du groupe travail JS « Métiers, Parcours, Organisation territoriale » en date du 6 décembre 2017

La 1^{ère} réunion du groupe de travail JS « métiers, parcours et organisation territoriale » s'est tenue le mercredi 6 décembre sous la présidence de Jean-Pierre BOUCHOUT, IGJS honoraire, et en présence de l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que des représentants de l'administration et des réseaux (cf. annexe 1). Les échanges se sont déroulés dans un climat constructif et apaisé.

1- Tour de table de présentation et d'échanges sur la méthode et le calendrier des travaux :

Rappel des thématiques soumis à la réflexion collective (cf. la lettre de mission JPB) :

- l'organisation territoriale des services qui portent les politiques ministérielles (JEPVA et Sports) ;
- les conditions d'exercice des métiers et gestion RH de l'ensemble des agents.

Pierre OUDOT a évoqué le travail en cours sur le métier de CEPJ, CTPS (Jeunesse) et d'IJS et la sollicitation du CNAM sur le sujet de la redéfinition du métier.

Nathalie CUVILLIER a fait état de l'étude sur le positionnement de l'Etat en matière de politique sportive réalisée fin 2016 début 2017 qui sera présentée aux OS le 19 décembre 2017.

Majoritairement, les organisations syndicales ont fait part de l'intérêt porté à ce groupe de réflexions collectives et leur accord sur les principes d'organisation des travaux.

2- Des échanges très nombreux organisés à partir de la première thématique (organisation territoriale des services qui portent les politiques ministérielles JEPVA et Sports), il est possible de retenir les quelques points d'attention suivants :

- l'alerte des organisations syndicales sur l'articulation du calendrier d'organisation des élections professionnelles de décembre 2018 avec le calendrier de mise en place d'une nouvelle organisation territoriale si celle-ci était retenue ;
- la demande d'une mise en regard des dispositions du décret n° 2017-1350 du 18 septembre 2017 relatif au statut particulier des professeurs de sport qui vient d'être publié sur les missions du sport avec les pratiques d'intervention des services ;
- la nécessité de traiter du travail réel qui induit la conduite d'une réflexion sur la dimension technique et pédagogique des métiers ; sur l'adéquation orientations politiques/moyens/compétences ; sur l'organisation et l'animation du travail en réseau (actuellement organisation plus informelle qu'institutionnelle) mobilisant l'ensemble des personnels, y compris ceux des CREPS ;
- l'exploitation de données existantes : propositions issues de plusieurs rapports de l'inspection générale ; l'enquête conduite à l'initiative de l'UNSA, portant sur les attentes du personnel qui sera transmise par le syndicat ;
- l'affichage de l'hypothèse d'une organisation DR-UT, prenant également en compte les missions des établissements JS (CREPS, Ecoles Nationales et INSEP). Rappel a été fait de

Annexe 1

Liste des participants à la réunion

Représentants de l'administration

M. Jean-Pierre BOUCHOUT, IGJS honoraire, Président

M. Eric LEDOS, chef de service DRH

Mme Nathalie CUVILLIER, chef de service DS

M. Pierre OUDOT, chef de service DJEPVA

M. Franck ESCOFFIER, SGMAS

Mme Nadine COLLINEAU, sous directrice de la gestion et des carrières des personnels BIATSS, DGRH EN

Représentants des réseaux

M. Thierry PERIDY, DRJSCS PDL, représentant des DR

M Jérôme ROUILLAUD, CREPS Bordeaux, représentant des directeurs d'établissements JS

M. Thierry MARCILLAUD DDCS du Morbihan, représentant de l'association des directeurs de DDCS/CSPP/PP

M. Ludovic ROYE Ludovic, DTN auprès de la fédération sportive de Canoë-Kayak, représentant de l'association des DTN

Représentants des organisations syndicales

UNSA

M. Samy DRISS (UNSA-Education)

Mme Brigitte HARPAGES (SEP-UNSA)

M. Philippe BAYLAC (SEJS-UNSA)

M. Jean-Paul KRUMBHOLZ (SNAPS UNSA-Education)

M. Yves PAPLORAY (A&I-UNSA)

SGEN CFDT

M. Jean- Marc GRIMONT

SNEP-FSU

Mme Gwénaëlle NATTER

M Dany BARBOZA

EPA FSU

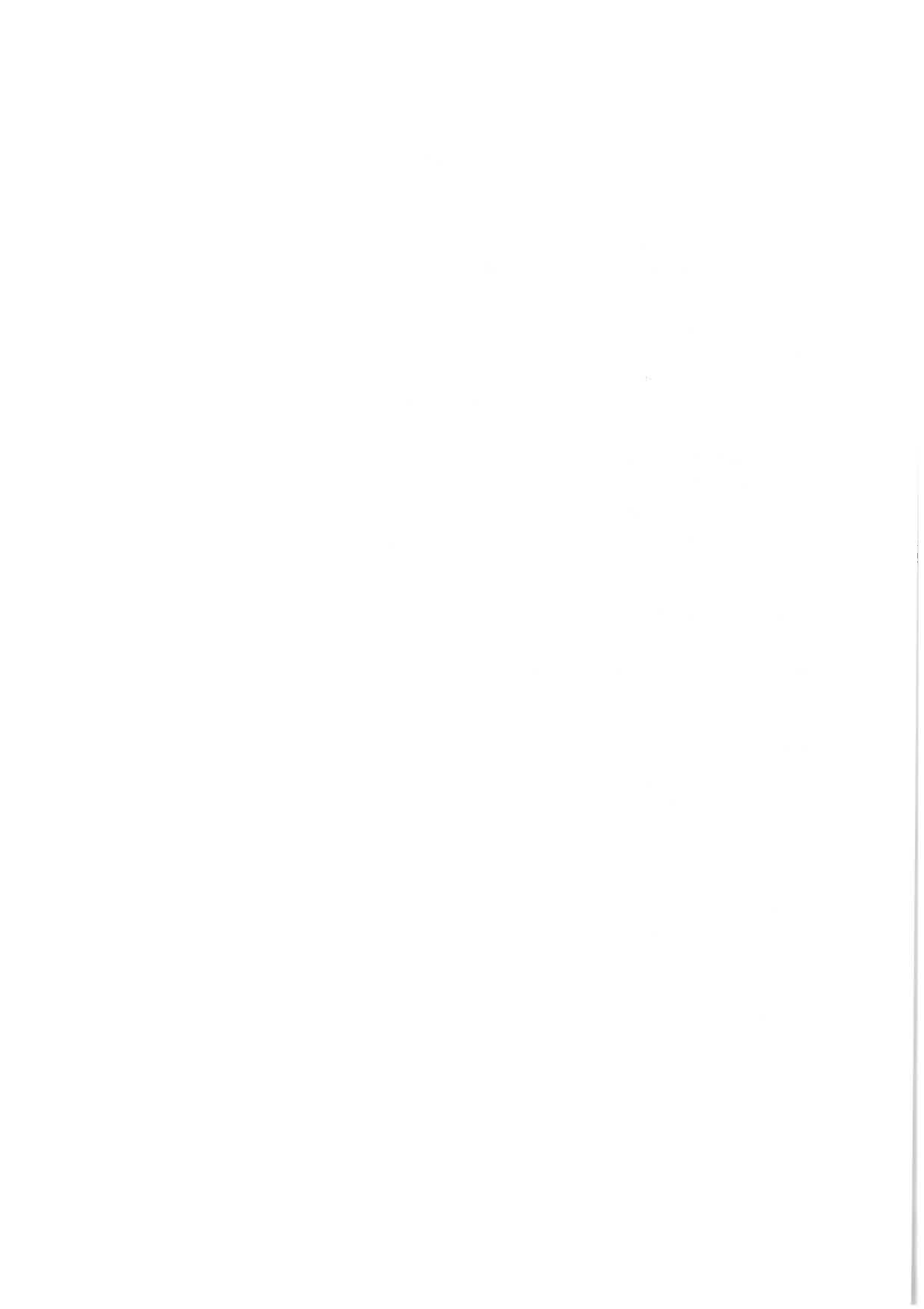
Mme Marie-Christine BASTIEN

M Didier HUDE

SNP-JS-CGT

Mme Marie-Thérèse FRABONI

Mme Pascale FORET



GT JS « métiers, parcours, organisation territoriale » réunion du 11 janvier 2018

Contributions de JPB introductives aux échanges dont les deux notes promises

Permettez-moi tout d'abord de vous souhaiter, à toutes et à tous, une bonne année 2018 ainsi qu'à notre groupe de travail une efficacité d'échanges effectués dans l'écoute, la clarté et dans la sérénité.

Je vous rappelle les objectifs assignés au groupe de travail :

- « parvenir à l'identification des questions et des pistes possibles d'évolution » ;
- « cerner celles faisant consensus, pointer les questions non résolues ou conduisant à des désaccords » ;
- au final, il s'agit, pour nous tous, de remettre en mars 2018 un rapport faisant état de « **propositions ayant recueilli un accord consensuel** » et « **identifiant celles n'ayant pas pu aboutir à un point de vue commun** ».

Préalables :

- « On ne peut résoudre un problème si l'on ne s'entend pas sur ses causes » (Daniel COHEN directeur du département de l'économie de l'ENS) ;
- Les politiques publiques (Sport et JEPVA), notamment présentées dans le projet annuel de performance, sont à l'origine des métiers des personnels chargés de mettre en œuvre celles-ci (il faut donc sans cesse revenir à la source) ;
- Il est acquis que les trois thématiques traitées par le GT (exercices des missions par les métiers JS ; organisation territoriale qui porte les politiques publiques JS ; gestion des ressources humaines) sont en interaction permanente, c'est seulement pour des questions d'efficacité dans les échanges qu'il est proposé de les traiter de façon chronologique.

1. Note relative au diagnostic à partager concernant les conditions d'exercice des missions au sein de l'organisation actuelle

Constats identifiés par JPB comme étant partagés :

- la réduction des moyens inquiète (« l'adéquation missions/moyens/compétences n'y est pas ») ;
- L'organisation territoriale actuelle (point traité dans la seconde thématique, cf. ci-dessous) pose globalement problème et pèse dans l'exercice des missions (les thématiques sont interconnectées) ;
- Le contexte a beaucoup changé (inter-ministériarité ; intercommunalité ; digitalisation...) ;
- La situation d'un territoire à l'autre, d'un service R ou D à l'autre, est de plus en plus contrastée (il n'y a plus d'organisation des services homogène sur le territoire national) ;
- les commandes (impératifs du moment) reçues par les agents nuisent à la gestion de projets s'inscrivant dans la durée (nombreuses injonctions paradoxales entraînant un surcroît d'activité pour tous, de l'isolement chez certains agents et, pour quelques-uns, de la souffrance au travail). Il y a un grand écart entre les instructions (théorie) et la réalité du terrain (pratique) ;
- L'implication des PTP « sur le terrain » diminue...

Questions identifiées par JPB comme étant à travailler :

- La dimension technique et pédagogique des métiers doit être illustrée. Elle mérite de l'être selon la spécificité de chacun d'entre eux ;
- Comment la mission éducative des PTP est-elle mobilisée dans la mise en œuvre des PP JS actuelles ?
- Le travail en réseau « métiers » est indispensable et peu organisé (illustrer) ;
- La préservation des cultures professionnelles (y a-t-il une identité ministérielle JS ?) est demandée par les OS ;
- Le management actuel n'est pas adapté aux PP JS (illustrer) ;

- Le besoin d'une politique nationale JS (priorités supra régionales, solidarité envers certains publics, certains territoires ?) ne s'impose pas facilement (quelle est la plus-value que seul l'Etat peut apporter ? comment démontrer, illustrer l'utilité sociale des PP JS ?). « En quoi sommes-nous les seuls à pouvoir faire ? » ;
- Quel est le « service public sports-JEPVA » ?

2. Note relative au diagnostic à partager concernant l'organisation territoriale des services qui portent les politiques publiques JS et relative aux propositions d'organisation souhaitée

Constats identifiés par JPB comme étant partagés :

- L'organisation territoriale des services n'est pas satisfaisante (le statut quo n'est pas possible) ;
- La redistribution des compétences entre les structures territoriales des collectivités change le positionnement de l'Etat ;
- De nombreuses collectivités territoriales renforcent leurs services en charge du sport, de la jeunesse et de la vie associative (intercommunalité, métropoles...) ;
- Pour les politiques publiques JS, le lien local/national n'est pas direct ;
- La gestion des « compétences rares » des PTP nécessite d'innover...

Questions identifiées par JPB comme étant à travailler :

- La synergie entre les deux domaines (sport et JEPVA) est-elle encore d'actualité ?
- A quelles conditions la construction interministérielle des services peut-elle, doit-elle, être poursuivie ? La synergie JS-CS est-elle encore efficiente ?
- L'hypothèse de l'organisation DR-UT, souhaitée par beaucoup, est à approfondir (par exemple : comment démontrer la pertinence de l'échelon régional ? quel serait le périmètre des UT ? Comment l'Etat peut-il exercer sa compétence de proximité au regard de celles des collectivités territoriales en particulier des intercommunalités) ;
- Le « pôle éducatif » souhaité par certains, n'a jamais été validé (politiquement) ni défini (techniquement), notamment en matière de périmètre (EN, ES, Agriculture ?) et d'organisation (notamment quelles articulations entre le Recteur et le Préfet, seul représentant de l'Etat sur les territoires ?) ;
- La coordination DR-CREPS doit être mieux définie pour être plus opérationnelle, en tenant compte des nouvelles responsabilités des Régions ;
- A quelles conditions l'inscription des thématiques JS, dans les conférences territoriales de l'action publique (CTAP) et les schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), sera-t-elle possible si les services ne sont plus sous l'autorité des préfets ?

3. Autres remarques formulées qui pourraient être utiles dans la réflexion RH (prochaine réunion) :

« Le métier de CAS s'apparente de plus en plus à celui d'attaché ».

« L'articulation des métiers PTP/IJS est à repenser ».

« Quelles sont les tâches administratives des PTP (découlant de leurs missions) supportables pour eux ? ».

« Expertises, compétences, ingénieries (territoriale, de réseau...) sont à actualiser.

« Fort attachement au dialogue social ».

NB : si possible, il serait judicieux de ne pas passer trop de temps sur les constats identifiés comme étant partagés (sauf à démontrer qu'ils ne sont pas partagés ou à identifier des constats oubliés ici, qui seraient pourtant à partager), pour consacrer le maximum de temps aux échanges sur les « questions à travailler »... D'avance merci.



Jean-Pierre BOUCHOUT IGJSH

Relevé de conclusions de la deuxième réunion du groupe travail JS « métiers, parcours, organisation territoriale » en date du 11 janvier 2018

La deuxième réunion du groupe de travail JS « métiers, parcours et organisation territoriale » s'est tenue le 11 janvier 2018 sous la présidence de Jean-Pierre BOUCHOUT, IGJS honoraire et en présence de l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que des représentants de l'administration et des réseaux. Les échanges ont été nourris et constructifs.

Jean Pierre BOUCHOUT, qui a remercié les contributeurs pour la qualité de leurs documents, a effectué une présentation des principaux points structurants de sa contribution introductive, et a proposé de centrer les travaux sur l'identification des questions et des pistes possibles d'évolution, pour chacune des deux thématiques à l'ordre du jour de la réunion : les conditions d'exercice des missions et l'organisation territoriale. Les participants ont approuvé la démarche proposée.

Le présent document n'a pas pour objectif de reprendre l'ensemble des échanges mais d'identifier les convergences et les divergences de points de vue, dans la perspective du rapport final.

1- Les conditions d'exercice des missions

1) Constats identifiés par JPB comme partagés

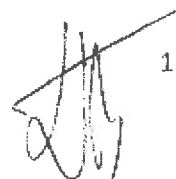
- La réduction des moyens inquiète (« l'adéquation missions/moyens/compétences n'y est pas ») ;
- Le contexte a beaucoup changé : interministérialité dans les missions et dans les structures ; intercommunalité, notamment avec les intercommunalités dont les métropoles ; digitalisation, dématérialisation, numérisation ;
- La situation d'un territoire à l'autre, d'un service R ou D à l'autre, est de plus en plus contrastée (il n'y a plus d'organisation des services homogène sur le territoire national) ;
- Les commandes (impératifs du moment) reçues par les agents perturbent la gestion de projets s'inscrivant dans la durée (nombreuses injonctions paradoxales entraînant un surcroît d'activité pour tous, de l'isolement chez certains agents et, pour quelques-uns, de la souffrance au travail) ;
- Pour autant, même si la hiérarchisation des commandes reste délicate, les services bien pilotés créent des dynamiques intéressantes pourvu que les commandes soient claires et que les personnels et les compétences soient disponibles (Projets éducatifs de territoire ; service civique ; emploi CNDS) ;
- L'implication des PTP « sur le terrain » diminue...

2) Signalé par JPB parmi des échanges

- Les PTP, quelles que soient leurs affectations, doivent travailler en réseau de « compétences rares ». Cette organisation fonctionnelle est à améliorer ;
- Plusieurs OS estiment que les PTP n'ont pas à être dans la réparation sociale, cependant certains soulignent que l'exercice de leurs métiers contribue néanmoins à la cohésion sociale ;
- La dimension éducative traverse les fonctions et les statuts ;
- Quelles sont limites de la « franchise pédagogique » des PTP ?
- Certaines tâches administratives (rédaction de notes, de comptes rendus...) font partie intégrante des tâches des PTP. Dans quelles limites ? Les OS se plaignent d'un reporting excessif ;
- La préservation de l'identité ministérielle induit de s'adapter au nouveau contexte, notamment en mutualisant les compétences rares mobilisables pour des projets territorialisés.

3) Urgences identifiées par JPB comme devant rapidement connaître une suite

- Au-delà de l'évolution de la rédaction du décret statutaire des professeurs de sport depuis l'avis émis en CTM, l'articulation des corps sur les missions de contrôle doit être clarifiée au regard notamment des pratiques du terrain ;
- La mission de formation fait-elle, ou pas, partie des missions des CAS ?



1

2- L'organisation territoriale

1) Constats identifiés par JPB comme étant partagés

- L'organisation territoriale des services n'est pas satisfaisante (le statu quo n'est pas possible) ;
- La redistribution des compétences entre les structures territoriales des collectivités change le positionnement de l'Etat ;
- De nombreuses collectivités territoriales renforcent leurs services en charge du sport, de la jeunesse et de la vie associative (intercommunalité, métropoles...) ;
- Pour les politiques publiques JS, le lien local/national n'est pas direct.

2) Signalé par JPB parmi des échanges

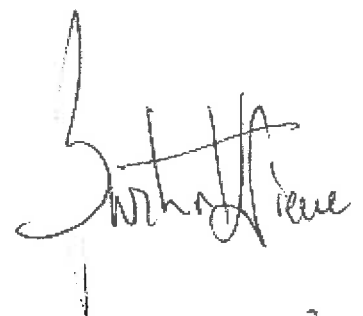
- L'objectif visant à décliner une politique nationale sur le terrain et se traduisant dans des projets territoriaux, doit être accompagné d'une organisation régionale/territoriale associant une possibilité d'affectation de l'ensemble des agents au niveau régional ;
- Un schéma de construction interministérielle DR/délégations est souhaité pour tenir compte des configurations locales et de la taille des services (délégations interdépartementales, départementales ou infra-départementales) ;
- La coordination avec les CREPS doit être améliorée, afin d'optimiser le nouveau cadre de travail CREPS/DR/Régions. Les CREPS doivent répondre à leurs finalité de centres de ressources ;
- La question de la création d'un « pôle éducatif » a fait l'objet de longues discussions en lien avec l'indépendance des missions éducatives, mais aussi en illustration de la nécessité d'un travail interministériel avec l'éducation nationale associant aussi avec les ministères de l'enseignement supérieur, de la culture et de l'agriculture.

3- Pour la suite

Le Président demande que, tenant compte des échanges de cette réunion du 11 janvier et du présent compte rendu, les contributions complémentaires aux deux thématiques « exercice des missions » et « organisation territoriale » soient accompagnées d'illustrations permettant de contextualiser les affirmations.

Par ailleurs, le président annonce que, pour la prochaine réunion du 23 janvier, il renouvellera l'exercice d'une note introductive effectuée à partir de contributions qu'il appelle de ses vœux. Merci à chacun d'adresser celles-ci avant le 19 janvier et de les construire sur le schéma : constats, propositions d'amélioration.

Enfin, au début de la séance du 23 janvier, une présentation de 5/10 minutes au maximum par sujet sera respectivement consacrée à la présentation de l'enquête activité 2016 (DFAS) ; de la cartographie des métiers exercés par les différents corps ainsi que les métiers déjà revus (sport) et ceux restant à travailler (formation certification et jeunesse) ; de l'enquête en ligne réalisée par l'UNSA Education. Les documents correspondants seront envoyés en amont de la réunion, pour garder un maximum de temps pour les échanges.



Liste des participants à la réunion GT JS du 11 janvier 2018

Représentants de l'administration

M. Jean-Pierre BOUCHOUT, IGJS honoraire Pt du GT
M. Eric LEDOS, chef de service DRH
Mme Nathalie CUVILLIER, chef de service DS
M. Pierre OUDOT, chef de service DJEPVA
M. Franck ESCOFFIER, SGMAS
Mme Nadine COLLINEAU, sous directrice de la gestion et des carrières des personnels BIATSS, DGRH
EN
Mme Mireille BENEYTOUT, DRH/SD1

Représentants des réseaux

M. Yannick BARILLET, DRJSCS Bretagne représentant des DR
M Jérôme ROUILLAUX, CREPS Bordeaux, représentant des directeurs d'établissements nationaux de sport
M. Pierre-Yves BOIFFIN, DDCS Meurthe et Moselle, représentant de l'association des DDCS/CSPP/PP
M. Ludovic ROYE, DTN de la fédération française de Canoë-Kayak, représentant de l'association des DTN

Représentants des organisations syndicales

UNSA

M. Samy DRISS (UNSA-Education)
Mme Brigitte HARPAGES (SEP-UNSA)
Mme Isabelle BECU-SALAÜN (SEJS-UNSA)
M. Jean-Paul KRUMBHOLZ (SNAPS UNSA-Education)
M. Yves PAPLORAY (A&I-UNSA)

SGEN CFDT

M. Jean- Marc GRIMONT
M. Eric BIHET

SNEP-FSU

Mme Gwénaëlle NATTER
M Dany BARBOZA

EPA FSU

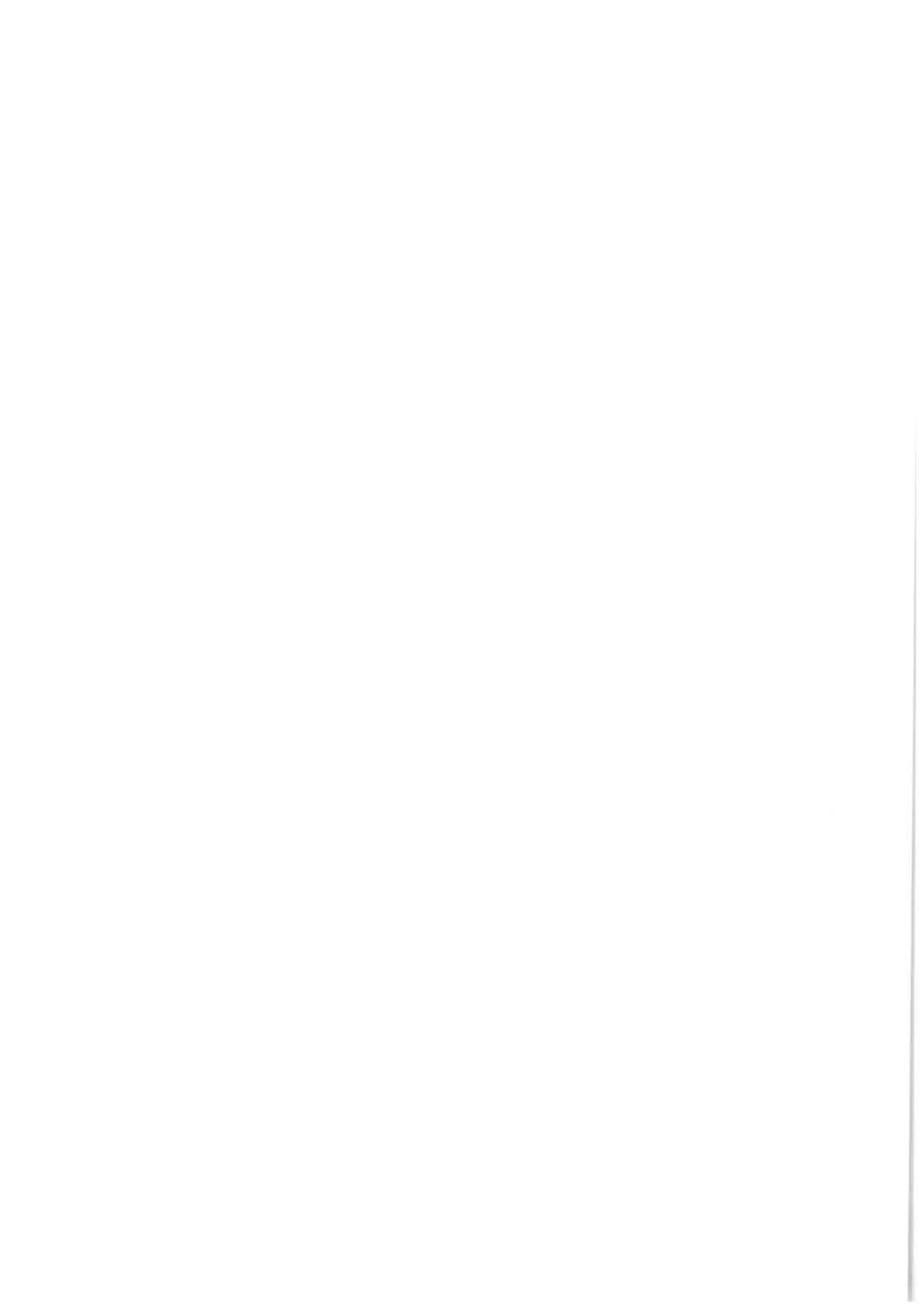
Mme Marie-Christine BASTIEN
M Didier HUDE

SNP-JS-CGT

Mme Marie-Thérèse FRABONI
Mme Pascale FORET



3



GT JS « métiers, parcours, organisation territoriale » réunion du 23 janvier 2018
Contribution de JPB introductive aux échanges relatifs à la thématique GRH

Permettez-moi de vous rappeler les principaux objectifs assignés au groupe de travail :

- échanger de façon constructive pour parvenir à l'identification des pistes possibles d'évolution ;
- identifier les points faisant consensus et pointer les questions conduisant à des désaccords ;
- au final, il s'agit, pour nous tous, de remettre en mars 2018 un rapport faisant état de « **propositions ayant recueilli un accord consensuel** » et de propositions « **n'ayant pas pu aboutir à un point de vue commun** ».

Pour la thématique « gestion des ressources humaines », nos échanges pourraient traiter des points suivants :

1. Diagnostic à partager concernant la GRH

Les caractéristiques des métiers JS (PTP, IJS et personnels administratifs) :

- « Le métier de CAS s'apparente de plus en plus à celui d'attaché d'administration ». « Quelles sont les tâches administratives des PTP (découlant de leurs missions) supportables pour eux ? » ;
- « l'articulation des métiers PTP/IJS est à repenser ».

Les recrutements :

- les concours devraient être programmés pour nommer les stagiaires à la même date pour tous les corps ;
- les autres modalités de recrutement devraient être minoritaires ;
- il manque d'IJS dans les services pour manager les équipes de PTP.

La formation dont la formation initiale statutaire (FIS) :

- la FIS doit-elle être centrée sur les missions statutaires (cœur des métiers) plus que sur l'acquisition de compétences transversales ?
- la formation des chefs de services et chefs de pôles aux spécificités devrait être améliorée ;
- comment développer les formations d'adaptation à un nouveau poste ou à de nouvelles missions ?

La gestion des évolutions de carrière : les promotions doivent-elles être assorties d'un changement de poste ?

La situation des établissements doit faire l'objet d'un examen spécifique.

2. Quelles évolutions envisagées ?

- Redéfinir les règles de gestion des corps et fonctions concernés ;
- Renforcer le dialogue social (« fort attachement au dialogue social ») ;
- Que privilégier, pour la formation tout au long de la vie : l'expertise métier, les compétences d'ingénierie territoriale et de gestion de réseau de compétences rares ?
- Les personnels techniques et pédagogiques : quelle intégration au sein des collectifs de travail JSCS dans les services déconcentrés ?

NB : si possible, il serait judicieux de ne pas passer trop de temps à répondre « en contre » sur les arguments avancés mais de se concentrer sur ce que l'apport de chacun peut apporter au débat et préparer des propositions d'amélioration. D'avance merci.

Jean-Pierre BOUCHOUT IGJSH

22.01.2018



Relevé de conclusions de la troisième réunion du groupe travail JS « Métiers, Parcours, Organisation territoriale » en date du 23 janvier 2018

La troisième réunion du groupe de travail JS « Métiers, Parcours et Organisation territoriale » s'est tenue le 23 janvier 2018 sous la présidence de Jean-Pierre BOUCHOUT, IGJS honoraire, en présence de l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que des représentants de l'administration et des réseaux. Les échanges se sont déroulés dans un climat constructif.

En propos introductifs, le président a rappelé que l'objet de la réunion portait sur le domaine des Ressources Humaines (RH). Il a remercié les membres du groupe de travail qui ont adressé des contributions ainsi que les représentants de la DFAS et de la DRH pour leur présence au titre de la présentation de l'enquête « Activités ETPT 2016 », et de la cartographie des emplois-types ou métiers des agents des corps JS sur le réseau territorial JSCS au 31 décembre 2016.

I. Présentation introductive des enquêtes RH

La réunion a débuté par la présentation des deux enquêtes précitées, elle a été suivie d'une présentation par l'UNSA Education de la synthèse des résultats de son enquête en ligne « JS s'exprime 2016 » menée du 6 au 22 juin 2016 auprès des personnels du réseau JS (tous statuts, toutes affectations). Concernant les données « activités » et « emplois types », plusieurs constats ont été partagés : celles-ci n'intègrent pas les agents sur postes fonctionnels ; les données ETPT sont réalisées sur une base déclarative ; ces deux enquêtes ne traitent pas des métiers.

II. Sujets RH

1) Recrutement

- Concours IJS : le SEJS déplore et dénonce que seulement 5 postes soient ouverts au concours 2018 (un courrier syndical a été adressé aux deux ministres de tutelle) ;
- Les OS regrettent que de plus en plus d'emplois soient publiés à la BIEP sans passage en CAP (certains chefs de services transforment ainsi des postes). Elles transmettront à la DRH les situations qu'elles ont repérées. Par ailleurs, elles observent que les RBOP incitent les directeurs à adopter une démarche d'assimilation dans le recrutement des personnels, sans prise en compte de la dimension technicité. La carte des postes est ainsi modifiée.

2) Formation

- Une question est centrale pour certaines OS : le déficit de compétences managériales pour prendre en compte les modes d'intervention spécifiques des PTP et la conduite du dialogue social ;
- La perte de compétences « métiers » au profit de compétences transversales est dénoncée. Il faut éviter le « bon à tout, propre à rien » ;
- Un des objectifs de la formation doit concerner le renforcement des compétences d'expertise en matière d'ingénierie territoriale ; par exemple, il faut donner des compétences supplémentaires aux personnels pour qu'ils puissent intervenir sur les projets éducatifs territoriaux et maintenir une cohérence développement/contrôle ;
- Les OS s'interrogent sur les réformes à venir (création d'une nouvelle filière EN pour les métiers du sport, transfert aux branches professionnelles ?), quelle sera la place de JS pour la formation et la certification ?



3) Evolution des parcours professionnels

- La mobilité est au centre des préoccupations des personnels. Elle est un marqueur important pour l'évolution professionnelle, mais la tendance est à la sclérose avec un périmètre et des effectifs réduits. Comment faire évoluer cette situation ? L'idée de CTS interfédéraux a été émise ;
- L'évolution des missions vers des missions transversales et le recentrage sur les missions régaliennes, peut créer de la souffrance chez les PTP. Il faut, de leur point de vue, revenir à une administration de mission, travaillant non dans l'urgence mais dans la durée ;
- Aujourd'hui, les OS observent que les « perspectives de carrière sont quasi nulles » (en particulier dans les établissements) et que l'intérêt des personnels n'est pas assez pris en compte ;
- « Des personnes sans culture professionnelle JS sont aux manettes ».

4) Organisation de la gestion RH

- Les OS soulignent que les conditions de travail sont dégradées, les postes et les moyens sont en diminution, la désorganisation des services suite aux réformes interroge, les personnels sont en souffrance...
- Les OS rappellent leur demande d'un pôle éducatif interministériel. Celui-ci devrait d'abord être une « interministérialité » de projet avant d'être une « interministérialité » de structure (quoique cette hypothèse ne doit pas être écartée : DRH et SG communs ; mais il faut penser aux effets collatéraux et ne pas en avoir une vision idyllique). Les ministères concernés sont d'abord Éducation Nationale et Enseignement Supérieur mais aussi Culture et Enseignement Agricole. Certaines OS considèrent que le ministère de la Santé, à la différence de JS, est centré sur les soins et non la prévention, avec cette orientation, c'est une incompréhension culturelle ;
- Dans la gestion des RH, les OS sont essentiellement attachées à la « lisibilité » JS à tous les niveaux (national, régional, territorial), à la prise en compte de la « spécificité JS » des métiers (tous statuts confondus, y compris pour les agents administratifs), ainsi qu'au respect des missions éducatives des personnels. Ne peut-on pas élargir les compétences de l'autorité académique des DR ?
- Rappel a été fait du souhait de « sortir » des DDI (tout en gardant des interventions de proximité). « Il faut tenir compte des territoires » ;
- Le constat a été exprimé par les OS d'un désintérêt des cabinets pour les questions RH. « Nous avons besoin de ministres forts pour défendre les missions » ;
- Les OS demandent plus de coordination entre les différents bureaux intervenant dans la GRH (tant à l'intérieur de la DRH qu'entre RBOP) ;
- Il faut accompagner la déconcentration des actes de gestion ;
- La gestion des personnels EN doit être mieux prise en compte ;
- La DRH relève qu'il ne faut pas lui faire porter des décisions qui incombent à d'autres (exemple : en DDI le choix du préfet prévaut pour le choix des directeurs).

III. Établissements JS et nouveau contexte d'intervention des personnels JS

1) Établissements

- La contribution écrite du conseil permanent des directeurs d'établissement est appréciée par l'ensemble des membres du groupe de travail ;
- Dans la phase complexe de décentralisation (qui est le contraire de la simplification administrative), chaque région s'empare différemment de ses responsabilités (certaines régions n'ont pas de projet SHN) ;
- Pour la DS, l'important dans ce contexte est notamment de stabiliser les relations avec les Régions (convention tripartites État/Région/CREPS) et de mieux coordonner les relations DR/CREPS. Tout en gardant l'objectif de simplification. Les directeurs constatent une réelle

perte d'autonomie et une vraie augmentation des responsabilités (par exemple avec la gestion de la masse salariale) ;

- Dans le budget de certains CREPS, les ressources propres représentent 50% des recettes ;
- Les équipes des établissements estiment manquer de repères fixes pour construire les projets ;
- Les CREPS sont de quasi-entreprises mais avec un sens aigu du service public ;
- Le champ de la formation professionnelle percute le modèle économique des établissements ;
- Les OS sont attachées au soutien de l'activité et du rayonnement des CREPS : retour d'étudiants STAPS ; retour à une dimension centre de ressources (y compris dans le champ JEPVA) ; concurrence des CROS et des CRAJEP à prendre en compte ; investir les CFA publics ;
- Elles estiment que la précarité des personnels (parfois 38% de contractuels) doit être résorbée (dépasser le dispositif SAUVADET) ;
- Le réseau du grand INSEP doit, du point de vue des OS, être mieux explicité et élargi à l'ensemble des thématiques (pas seulement le HN).

2) Evolution du contexte d'intervention des personnels JS

Les OS s'inquiètent des possibles décisions des chantiers en cours (gouvernance du sport et AP 2022) pressenties comme négatives (« si le modèle français du sport est remis en cause, on se flingue ») ainsi que des suites qui pourraient être données au rapport de la Cour des comptes. L'État doit-il se désintéresser des thématiques confiées en « chef de fila » aux collectivités territoriales (exemple de la « jeunesse » confiée aux régions) ? Le territoire national ne doit-il plus être pris en compte ? Il faut interroger les politiques sur le « sens » des missions JS.

En conclusion et afin de poursuivre les échanges au-delà des réunions, le président sollicite les membres du groupe de travail pour qu'ils adressent, s'ils le souhaitent, des contributions complémentaires.

IV. Prochaine réunion du 9 février 2018

A la prochaine réunion (vendredi 9 février de 10h à 13h en salle Tabarly), deux présentations introductives seront effectuées : l'une par la direction des sports (« Activité des établissements » « enquête CTS »), l'autre par la direction JEPVA (état d'avancement des travaux du « groupe métiers JEPVA »).



Liste des participants à la réunion

Représentants de l'administration

M. BOUCHOUT, IGJS honoraire
M. Eric LEDOS, chef de service DRH
Mme Nathalie CUVILLIER, chef de service DS
M. Pierre OUDOT, chef de service DJEPVA
M. Franck ESCOFFIER, SGMAS
Mme Nadine COLLINEAU, sous directrice de la gestion et des carrières des personnels BIATSS, DGRH EN
Mme Mireille BENEYTOUT, DRH/SD1
Mme Véronique DEFFRASNES, DFAS/ SDC2G
Monsieur Philippe LOUVEL, DFAS/SDC2G/PCG
Mme Anne-Marie MORAIS, DRH/SD1/SD1A
M. Guillaume NICOLAS, DRH/SD1/SAD1A
Mme Christine LABROUSSE, DRH/ SD2/SD2D

Représentants des réseaux

M. Thierry PERIDY, DRJSCS PDL représentant des DR
M. Jérôme ROUILLAUX, CREPS Bordeaux, représentant des directeurs d'établissements de sport
M. Thierry MARCILLAUD DDCS du Morbihan, représentant de l'association des DDCS/CSPP/PP
M. Ludovic ROYE Ludovic, DTN auprès de la fédération sportive de Canoë-Kayak, représentant de l'association des DTN

Représentants des organisations syndicales

UNSA

M. Samy DRISS (UNSA-Education)
M. Philippe BAYLAC (SEJS-UNSA)
Mme Brigitte HARPAGES (SEP-UNSA)
M. Jean-Paul KRUMBHOLZ (SNAPS UNSA-Education)
M. Yves PAPLORAY (A&I-UNSA)

SGEN CFDT

M. Jean- Marc GRIMONT
M. Eric BIHET

SNEP-FSU

Mme Gwénaëlle NATTER
M. Dany BARBOZA

EPA FSU

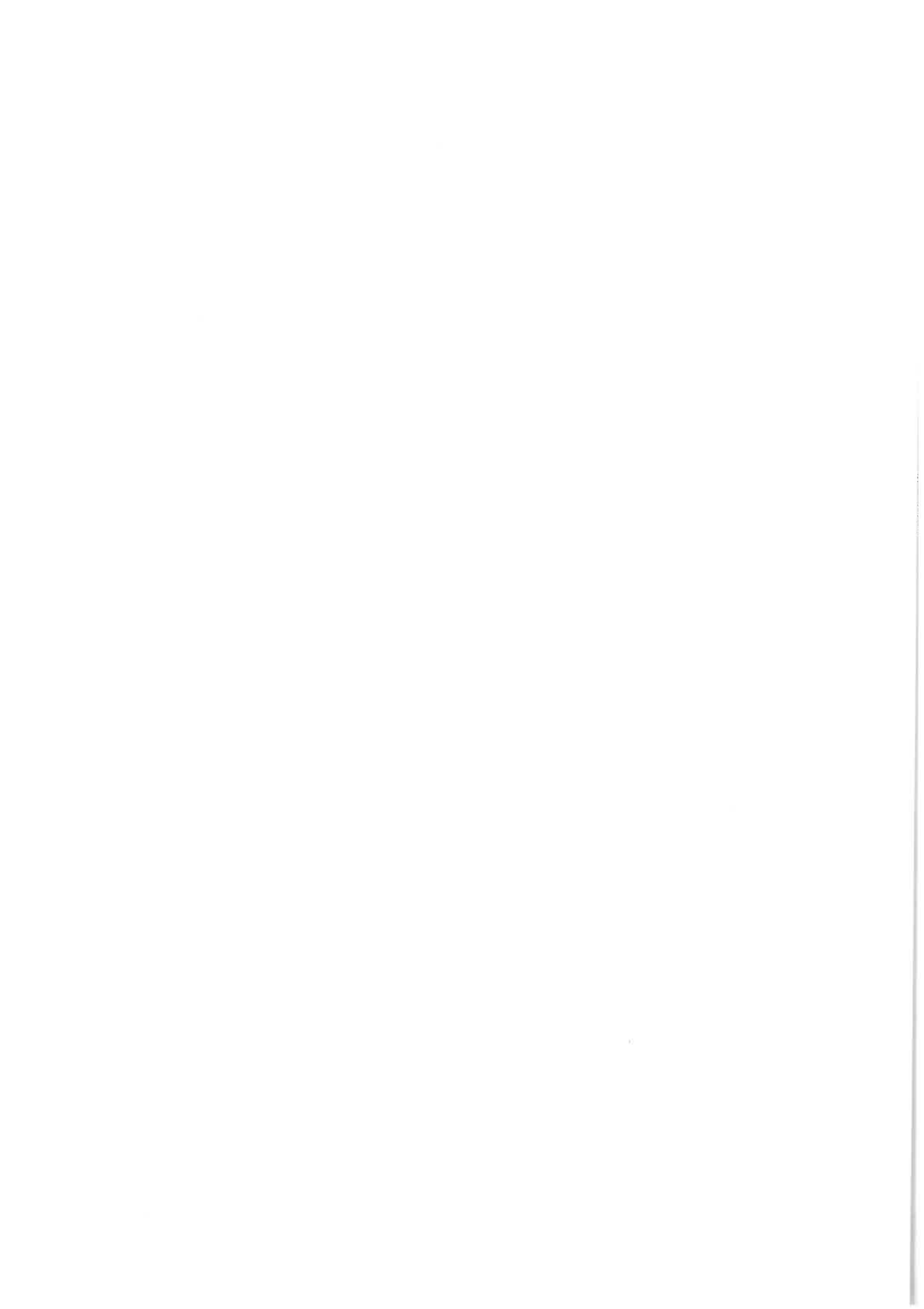
Mme Marie-Christine BASTIEN
M. Didier HUDE

SNP-JS-CGT

Mme Marie-Thérèse FRABONI
Mme Pascale FORET



4



GT JS « métiers, parcours, organisation territoriale » réunion du 9 février 2018***Contribution de JPB introductive aux échanges***

La réunion du 9 février étant notre avant dernier rendez-vous commun, nous arrivons dans la dernière ligne droite de nos réflexions collectives. Cette échéance nous oblige.

Je constate que les échanges ont toujours été francs et nourris. Je vous en remercie et je souhaite que nous puissions continuer dans cet état d'esprit constructif, notamment en intervenant toujours pour faire avancer les débats (ne pas revenir sur ce qui a déjà été dit).

Notre dernière réunion, celle du 14 mars prochain, sera consacrée à la validation par le groupe des grandes lignes du rapport final.

Pour ma part, je constate déjà un certain nombre de points faisant consensus, mais aussi plusieurs autres nécessitant encore un approfondissement, en particulier sur la thématique RH. Par ailleurs, de nouveaux sujets d'échanges peuvent aussi, à tout moment, être traités lors de la réunion du 9 février.

La réunion du 9 février commencera par deux interventions liminaires : la première par la Direction des Sports sur les activités 2016 des PTP en CREPS, ainsi que sur l'analyse des lettres de mission des CTS et la répartition statistique des fonctions exercées par ceux-ci, la seconde par la DJEPVA pour un point d'étape du travail en cours sur les métiers du champ JEPVA.

Pour la suite, je vous propose d'aborder notamment les questions suivantes :

- Quelles sont les précisions (réécriture des instructions de 1990 et 1993 ?) que les OS souhaitent voir apportées en matière d'organisation du travail et de conditions d'exercice des fonctions (étant entendu que la définition des missions est réglée dans les décrets statutaires) ?
- Quelles améliorations faut-il envisager en matière de gestion des mouvements (circulaires ; CAP ; BIEP ; postes et territoires non attractifs...) ?
- Quelles évolutions les OS demandent-elles en matière de gestions des personnels sur statuts EN ?
- Quelle est la place de la formation (initiale et continue) dans l'amélioration des parcours professionnels ? Faut-il en adapter les objectifs et modalités ? Selon quels axes ?
- Quelles propositions les OS formulent-elles pour améliorer les parcours professionnels ?
- Quelles articulations entre les corps JS (CEPJ/PS/CTPS/IJS) sont-elles souhaitées par les OS ?
- Quelles évolutions en matière de management des PTP les OS proposent-elles ?
- Pourquoi faut-il des fonctionnaires relevant de corps spécifiques et spécialisés pour exercer des missions d'expertise technique et pédagogique ?

Jean-Pierre BOUCHOUT IGJSH

06.02.2018



Relevé de conclusions de la quatrième réunion du groupe travail JS « Métiers, Parcours, Organisation territoriale » en date du 9 février 2018

La quatrième réunion du groupe de travail JS « Métiers, Parcours et Organisation territoriale » s'est tenue le 9 février 2018 sous la présidence de Jean-Pierre BOUCHOUT, IGJS honoraire, et en présence de la quasi-totalité des organisations syndicales, ainsi que de la totalité des représentants de l'administration et des réseaux. Les échanges ont été nourris et constructifs.

Jean Pierre BOUCHOUT a rappelé les objectifs de la réunion, et informé que la prochaine séance, qui devrait être la dernière (jeudi 15 mars 2018) serait consacrée à la présentation des grands axes du rapport final.

La réunion a commencé par les trois interventions liminaires suivantes :

- La Direction des Sports a présenté les activités 2016 des PTP en CREPS, ainsi que l'analyse des lettres de mission des CTS et la répartition statistique des fonctions exercées par ceux-ci ;
- Le représentant des DTN a évoqué les principaux points de la contribution de l'association des DTN sur les CTS : les principaux métiers, ainsi que l'évolution des profils ;
- La DJEPVA a effectué un point d'étape du travail en cours sur les métiers du champ JEPVA.

1) Les échanges tenus à l'issue des présentations

Les organisations syndicales ont salué la qualité du travail présenté. Elles ont souhaité que la démarche de co-construction entreprise avec la DJEPVA se développe dans les futurs groupes de travail initiés par les directions d'administration centrale (démarche notamment caractérisée par une approche éducative globale IJS/PTP/personnels administratifs).

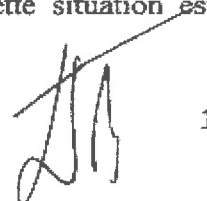
Jean-Pierre BOUCHOUT a rappelé les deux exigences adossées à la démarche adoptée par le présent groupe de travail : relation de confiance et liberté d'expression.

Il a souligné que le groupe de travail n'avait pas vocation à être un groupe de négociation mais un groupe de réflexion collective. Il a affirmé que le rapport final serait fidèle à la diversité des travaux du groupe.

Le rapport final identifiera notamment des sujets qui devraient être traités par les directions d'administration centrale, car ce groupe de réflexion n'a pas pour objectif de se substituer à quiconque chargé du traitement normal des sujets.

2) Les CTS

Les OS estiment que les CTS sont actuellement menacés. Pour elles cette situation est paradoxale puisque ce dispositif fonctionne...



Le Président souligne qu'il manque, pour les CTS comme pour la « délégation aux fédérations sportives », une conceptualisation sur laquelle s'appuyer pour illustrer l'apport des politiques publiques JS.

3) Les personnels administratifs

Selon des approches distinctes, plusieurs interventions des OS ont porté sur une demande de mise en place d'un groupe de travail particulier portant sur les problématiques des personnels de soutien.

Les OS ont mentionné plusieurs attentes : gestion assurée par du personnel ayant connaissance du monde éducatif ; respect d'un équilibre entre les effectifs du secteur santé et les effectifs de l'éducation nationale ; recours à la BIEP pour un recrutement, seulement à l'issue d'une CAP infructueuse ; compétences partagées ; passerelles entre filières...

4) Autres points relevés par les organisations syndicales

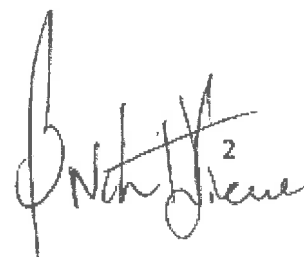
- Le fonctionnement des structures régionales et départementales actuelles est générateur de souffrances : demande d'une sortie des personnels des DDI, avec affectation en DR mais en gardant des possibilités d'interventions opérationnelles de proximité adaptées aux territoires.
- Les OS rappellent fortement la demande initiale d'un Pôle éducatif interministériel (de structure et/ou de projet ?). Comment aller vers un pôle éducatif ?
- Les compétences JS doivent être présentes dans tous les recrutements des champs d'intervention métiers, à chaque fois que la possibilité en est offerte sur les territoires.
- Les personnels sont attachés à la construction de parcours ambitieux et favorables à la généralisation des lettres de missions pour les PTP.
- Dans les établissements, la mobilisation de ressources propres doit se poursuivre dans tous les domaines, notamment celui de la formation aux métiers du sport et de l'animation (comment faire vivre la spécificité JS dans un marché ouvert ?).

Il est à noter que les directeurs d'établissement signalent et déplorent l'absence, à la dernière CAP, de nominations de personnels JS comme directeurs ou directeurs adjoints de CREPS.

Au terme de la réunion, Le Président a insisté sur la nécessité de tenir compte des perspectives s'inscrivant dans le contexte général de réduction des effectifs de la Fonction publique.

Il a demandé que de nouvelles contributions lui soient transmises par ceux qui le souhaitent.

La prochaine réunion est fixée le jeudi 15 mars 2018 de 14h à 17h (la date du mercredi 21 mars de 15h à 18h a été retenue comme date complémentaire si la réunion du 15 mars ne suffit pas pour conclure les travaux).



Liste des participants à la réunion

Représentants de l'administration

M. BOUCHOUT, IGJS honoraire
M. Eric LEDOS, chef de service DRH
Mme Nathalie CUVILLIER, chef de service DS
M. Pierre OUDOT, chef de service DJEPVA
M. Franck ESCOFFIER, SGMAS
Mme Nadine COLLINEAU, sous directrice de la gestion et des carrières des personnels
BIATSS, DGRH EN
Mme Mircille BENEYTOUT, DRH/SDI

Représentants des réseaux

M. Thierry PERIDY, DRJSCS PDL représentant des DR
M Jérôme ROUILLAUD, CREPS Bordeaux, représentant du Conseil Permanent des Directeurs d'Etablissements JS
M. Pierre-Yves BOIFFIN, DDCS Meurthe et Moselle, représentant de l'association des DDCS/CSPP/PP
M. Ludovic ROYE, DTN auprès de la fédération sportive de Canoë-Kayak, représentant de l'association des DTN

Représentants des organisations syndicales

UNSA

M. Samy DRISS (UNSA-Education)
M. Philippe BAYLAC (SEJS-UNSA)
Mme Brigitte HARPAGES (SEP-UNSA)
M. Jean-Paul KRUMBHOLZ (SNAPS UNSA-Education)
M. Yves PAPLORAY (A&I-UNSA)

SGEN CFDT

M. Jean-Marc GRIMONT
M. Eric BIHET

SNEP-FSU

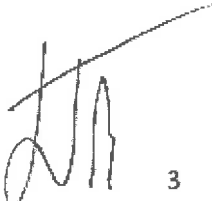
Mme Gwénaëlle NATTER
M Dany BARBOZA

EPA FSU

Mme Marie-Christine BASTIEN
M Didier HUDE (excusé)

SNP-JS-CGT

Représentantes excusées



3

Note introductive JPB pour la réunion du 15 mars 2018 du GT JS « métiers, parcours, organisation territoriale »

J'adresse un grand merci à tous les membres du groupe de travail JS relatif aux « métiers, parcours, organisation territoriale » (OS, DAC et réseaux) pour leur engagement dans la méthode de travail retenue (échanges réflexifs en séance et productions écrites) ainsi que pour leur assiduité à nos réunions.

Entre les échanges de nos 4 réunions précédentes et les contributions écrites (chacun a produit une ou plusieurs réflexions écrites), je suis convaincu que tout a été dit en matière de constats et de nombreuses questions ont été abordées.

C'est pourquoi la réunion du 15 mars 2018 sera pilotée de façon radicalement différente des précédentes : nous examinerons, point par point, les constats et les propositions contenues dans le **tableau ci-dessous qui pourra être amélioré et/ou complété, par chaque membre du GT JS, jusqu'à la veille de la réunion**. Attention, le **tableau ne correspond en rien à une éventuelle maquette du rapport** que je serai amené à transmettre aux ministres à la fin du mois de mars.

Le pilotage de cette réunion sera, elle aussi, inédite. Pour chaque ligne, je ne donnerai la parole qu'aux personnes (OS, DAC, réseaux) qui ne partagent pas ce qui est écrit (les propositions sont exprimées en verbe d'action). Ainsi nous consacrerons tout notre temps aux échanges sur les points qui ne font pas l'unanimité. D'avance merci de respecter cette consigne.

Lors de notre dernière séance de travail nous validerons donc (accord ou désaccord) : d'une part, des affirmations figurant dans la première colonne (constats), d'autre part, des pistes possibles d'amélioration ou des souhaits d'évolution figurant dans la deuxième colonne (propositions).

Si vous souhaitez modifier la rédaction de certains constats/propositions ou en ajouter, merci de me transmettre vos propositions (jusqu'à la veille de notre réunion, soit le mercredi 14 mars 20h à mon adresse jpm.bouchout@free.fr) pour que je puisse les intégrer dans le tableau qui sera diffusé en séance le 15 mars 2018.

Jean-Pierre BOUCHOUT IGJSH

NB : chaque ligne doit faire l'objet d'une vérification (préalable à la réunion du 15 mars) de la bonne rédaction du constat ou de la proposition, pour vérifier (en séance), le plus rapidement possible, accord ou désaccord. Attention, il n'y a pas une proposition pour chaque constat, il peut donc y avoir plusieurs propositions à la suite, sans lien direct avec le ou les constats. Mille excuses pour n'avoir pas trouvé une présentation thématique plus évidente... que ce qui suit.

N°	Constats	Propositions	Accord total	Désaccords	Observations
1	L'administration, à tous les niveaux, doit mieux prendre en compte les spécificités des missions et des métiers JS				

18

Relevé de conclusions

Réunion du 15 mars 2018 du GT JS « métiers, parcours, organisation territoriale »

En propos liminaires, le Président a remercié les contributeurs pour leur engagement et la qualité de leurs contributions. Il a rappelé son souhait d'une réunion conclusive, et précisé que le tableau proposé pour les échanges ne constituait pas la maquette du rapport final, mais avait pour vocation d'alimenter les débats avec les représentants syndicaux et les membres des réseaux ; ainsi que d'introduire des pistes d'amélioration partagées, sans revenir sur les débats déjà effectués.

Le Président a confirmé qu'il tiendrait compte, dans le rapport final, des documents adressés par les différents contributeurs.

La méthode de travail a été approuvée par les participants et les prises de paroles ont été organisées en donnant prioritairement la parole aux participants en désaccord avec les constats et les observations figurant dans le tableau. Les échanges se sont déroulés dans un climat constructif.

En complément des réflexions et propositions Intégrés dans le tableau ci-dessous, plusieurs échanges ont porté sur les points suivants :

Les missions : pour certaines OS, la dimension sociale des missions crée de la confusion car il faut, selon ces OS, d'abord garantir les missions JS et supprimer l'intervention des échelons intermédiaires qui n'apporte aucune plus-value dans la mise en œuvre des missions ; pour d'autres OS, il faut s'appuyer sur l'utilité des missions en réalisant une revue des missions ; ou encore, affirmer les missions en les dotant de moyens.

La question du danger de la réduction des missions a été souligné et relayé par le représentant des réseaux, qui tout en soulignant l'importance de la priorisation des missions, considèrent qu'il existe une valeur ajoutée dans le positionnement de services en faveur de la mise en œuvre des politiques publiques, par exemple en matière de sport-santé.

Dans un contexte de forte inter ministérialité, la revendication d'une identité forte du ministère des sports a été réaffirmée

La majorité des OS a rappelé sa demande d'intégration de JS à un pôle éducatif interministériel, corrélé à la gestion du personnel dans le cadre de la direction générale des ressources humaines de l'Education nationale.

D'autres ont rappelé leur opposition à cette perspective, dont les représentants des réseaux territoriaux. Pour eux, il existe un risque de dilution des personnels JS au sein du ministère de l'éducation nationale, ainsi qu'aucune certitude sur une gestion meilleure et plus efficace.

La représentante de l'Education nationale a expliqué comment la politique des corps EN était déconcentrée et confirmé le risque de difficultés de pilotage national eu égard aux effectifs JS concernés.



N°	Constat	Propositions (exprimées en verbe...)	Observations
1	L'administration, à tous les niveaux, doit mieux prendre en compte les spécificités des missions et des métiers JS		Accord sur le constat reformulé
2	Les OS estiment que l'administration n'a pas une connaissance suffisante de leurs métiers		Accord sur le constat reformulé
3	« Nous avons besoin de ministres de plein exercice pour défendre nos missions »		Accord sur le constat reformulé
4		Affirmer le maintien d'identités ministérielles fortes	Accord sur la proposition
5		Conforter, dans un contexte de compétences partagées, les missions de l'Etat sur ce que lui seul peut mieux faire que les collectivités territoriales et le mouvement associatif (sport et JEPVA) en se reposant notamment sur les compétences spécifiques des personnels JS	Accord sur la proposition reformulée
6		Reconnaître la dimension éducative des métiers des agents JS	Accord sur la proposition reformulée (pour la DRH : dès lors que cette dimension éducative n'est pas exclusive des autres)
7		Travailler à la valorisation de la plus-value sociale qu'apportent les métiers JS	Pas d'accord consensuel sur la proposition reformulée
8		Renforcer la lisibilité « JS » dans le paysage administratif français (administration de mission)	Accord sur la proposition
9	Les OS redoutent la disparition du ou des ministères en charge de la jeunesse et des sports		Accord sur le constat reformulé
10	L'incertitude est grande		Accord sur le constat reformulé

	concernant l'avenir des services JS				
11	Les OS sont inquiètes pour le déroulement de carrière des agents et pour le parcours professionnel de ceux-ci			Accord sur le constat reformulé	
12		Garantir l'adéquation missions/moyens (si les moyens diminuent, il faut diminuer les missions en proportion)		Suppression de la proposition	
13		Sortir de la sphère sociale		Suppression de la proposition	
14		Expertiser la piste d'une gestion RH des personnels JS par la DGRH de l'EN		Pas d'accord général sur la proposition reformulée	
15	Les missions éducatives de l'Etat relèvent de plusieurs ministères			Accord sur le constat	
16		Créer un pôle éducatif interministériel, chargé de coordonner les missions éducatives de l'Etat		Divergences d'appréciation entre la majorité des OS qui y sont favorables (mais une y est opposée ainsi que les représentants des réseaux)	
17		- Si oui, quel périmètre interministériel, national + déconcentré ?		Suppression	
18		- Si oui, quelles caractéristiques de fonctionnement ?		Suppression	
19		Organiser un pôle éducatif de projet		Divergences d'appréciation: manque d'incarnation sur le fonctionnement ; risque d'ouverture sur une disparition du ministère des sports ; risque de dilution des missions...	
20		- Si oui, quel périmètre interministériel, national + déconcentré ?		Suppression	
21		- Si oui, quelles caractéristiques de fonctionnement ?		Suppression	
22		Exemples de thématique pour un pôle éducatif de projet :		Suppression	
23		- Formation		Suppression	
24		- Projet éducatif de territoire garantissant la continuité éducative		Suppression	
25		- Inclusion sociale		Suppression	
26		- Héritage des JOP Paris 2024		Suppression	
27		Garantir une adéquation entre orientations		Suppression	



28		politiques / compétences des agents Organiser en réseau, le travail entre PTP y compris avec les PTP en établissement (réseaux actuellement plus informels qu'institutionnels ; plus localisés que généralisés)		Accord sur la proposition
29		Promouvoir une identité ministérielle JS et une culture professionnelle JS indispensables à la réalisation des missions souvent à dimension interministérielle.		Accord sur la proposition reformulée.
30	Le contexte a beaucoup changé (inter ministérielle des structures N/R/D ; collectivités territoriales dont intercommunalités ; digitalisation ; complexification...)			Accord sur le constat reformulé
31	Pour JS, le lien local/national est à reconstruire autour des logiques métiers (charte de déconcentration)			Accord sur la proposition reformulée
32		Faire évoluer l'organisation territoriale qui porte les politiques ministérielles		Accord sur la proposition (sauf le représentant du réseau DDI)
33		Rattacher les agents à l'échelon régional en garantissant une possibilité de poursuivre des missions territoriales de proximité		
34				Fusion des items 33 et 34 :
35		Organiser les services en DR/UT (UT ou équivalent)		Nouvelle formulation : Organiser les services en DR/UT (UT ou délégations)
36		Maintenir les personnels JS dans les DDI		Désaccord, sauf pour le représentant du réseau des DDI
37		Garantir le dispositif des CTS		Accord sur la proposition
38	Les conditions d'exercice des métiers préoccupent les OS			Accord sur le constat
39	La mise en œuvre des politiques JS nécessite des métiers de natures diverses			Accord sur le constat

	et complémentaires : personnels de soutien, PTP, JS, encadrement				
40	De plus en plus, la situation varie d'un service à l'autre, d'un établissement à l'autre, d'un territoire à l'autre				Suppression du constat
41	Les OS constatent que l'intervention des PTP « sur le terrain » diminue				Accord sur le constat reformulé
42	Les OS dénoncent le déperissement des tâches/métiers JS au profit de tâches/métiers administratifs				Accord sur le constat
43			Travailler sur la complémentarité et sur l'articulation des métiers JS		Accord sur la proposition
44			Limiter le reporting inutile		Accord sur la proposition reformulée
45			Identifier les causes de souffrance au travail en continue augmentation		Accord sur la proposition reformulée
46			Mieux concilier la gestion de projet, à inscrire dans la durée, et la gestion permanente des urgences		Accord sur la proposition reformulée
47			Généraliser les lettres de missions ou les contrats d'objectifs pour les PTP		Accord sur la proposition reformulée
48			Si nécessaire, toletter les instructions de 1990 et 1993 (PTP)		Accord sur la proposition reformulée
49			Hierarchiser, au niveau territorial, les commandes, (pourtant que celles-ci soient claires et que les personnels/ compétences soient disponibles) pour créer des dynamiques intéressantes dans les services (par exemple, les projets éducatifs de territoire ; le service civique ; l'emploi CNDIS...)		Suppression de la proposition
50			Définir les modalités de la mobilisation inter régionale des compétences rares		Suppression de la proposition



51	Les OS sont très attachées à un véritable dialogue social (à tous les niveaux en particulier celui de proximité)			Pas d'accord consensuel sur le constat reformulé : notamment sur le rôle de cadrage de la DRH et sur le manque de concertation entre les directions
52		Organiser régulièrement des temps d'échanges avec les ministres et les cabinets		Accord sur la proposition
53		Inviter les OS à tous les chantiers ouverts par le ministère des sports (notamment aux séminaires de la Gouvernance du sport		Accord sur la proposition reformulée
54	Les OS ne sont pas satisfaites de la gestion RH			Accord sur le constat
55		Reconnaître la spécificité des métiers JS dans toutes les procédures de gestion RH		Accord sur la proposition
56		Améliorer la coordination entre les bureaux de la DRH et entre les DAC (DJPVA/DS/DRH/DAFIS)		Désaccord pour les OS qui souhaitent la création d'un pôle éducatif interministériel
57		Reconnaître la spécificité des métiers JS pour quantifier le travail réel des agents de soutien		Suppression de la proposition
58		Travailler sur la notion d'autonomie pédagogique		Accord sur la proposition reformulée
59		Augmenter le nombre de postes pour recruter des personnels JS		Accord sur la proposition reformulée
60		Privilégier les compétences techniques et pédagogiques dans les recrutements		Suppression de la proposition
61		Passer en CAP tous les emplois publiés à la BIEP et pourvoir d'abord les postes dans le cadre du mouvement normal		Accord sur la proposition (DRH : dans le cadre des obligations réglementaires : les mutations sans changement de résidence administrative ou sans modification de la situation des agents n'ont pas besoin de passer en CAP - art 60 loi n°84-16)
62				Fusion des items 61 et 62
63		Repenser la mobilité		Suppression de la proposition
64	La formation des agents doit être davantage adaptée à l'amélioration des compétences			Accord sur le constat reformulé
65		Renforcer la relation métiers/compétences des PTP		Suppression de la proposition
66		Renforcer les formations d'expertise en matière		Accord sur la proposition reformulée

67	La nature des missions confiées aux PTP demande un mode de management approprié	d'ingénierie territoriale		Accord sur le constat reformulé
68		Former tout l'encadrement JS au management		Accord sur la proposition reformulée
69				Suppression de la proposition (intégré dans la proposition 48)
70		Réserver l'encadrement des pôles JS prioritairement aux personnels à statuts JS		Accord sur la proposition
71	Les CREPS connaissent une situation nouvelle à forts enjeux			Accord sur le constat
72		Revisiter, après la décentralisation des CREPS, les modalités de mise en œuvre des missions et les modalités de gestion des ressources humaines		Suppression de la proposition
73		Optimiser, pour les CREPS, le nouveau cadre réglementaire ainsi que les conventions d'objectifs et de moyens établissement/DR/Région		Accord sur la proposition reformulée
74		Repenser le réseau « Grand INSEP » dans le cadre de l'ensemble de ses fonctions		Accord sur la proposition reformulée
75		Porter une attention particulière aux personnels des CREPS		Suppression de la proposition
76		Monter un groupe de travail sur la situation des personnels en CREPS		Accord sur la proposition reformulée
77	Les OS pensent que la DRH devrait porter plus d'attentions aux agents de soutien sur statuts EN (administratifs ou ITRF)			Accord sur le constat reformulé
78		Monter un groupe de travail (mission et RH) sur les personnels de soutien		Accord sur la proposition reformulée



**Liste des personnes présentes au groupe de travail « métiers, parcours et organisation territoriale »
15 mars 2018 14h-17h avenue de France -75013- Salle Marie Paradis**

Représentants de l'administration

M. BOUCHOUT, IGJS honoraire
M. Eric LEDOS, chef de service DRH
Mme Mireille BENEYTOU, DRH/SD1
Mme Nathalie CUVILLIER, chef de service DS
M. Pierre OUDOT, chef de service DJEPA
Mme Céline SCHMITT-HEYRIES, SGMAS
Mme Nadine COLLINEAU, sous directrice de la gestion et des carrières des personnels BIA TSS, DGRH EN

Représentants des réseaux

M. Laurent de LAMARE, DRJSCS DRIF, représentant des DR
M Jérôme ROUILLAUX, CREPS Bordeaux, représentant du Conseil permanent des directeurs d'établissements JS
M. Thierry MARCILLAUD, DDCS Morbihan, représentant de l'association des DDCS/PP/CSPP

Représentants des organisations syndicales

UNSA

M. Samy DRISS (UNSA-Education)
M. Bernard BRONCHART (SEJS-UNSA)
Mme Brigitte HARPAGES (SEP-UNSA)
M. Jean-Paul KRUMBHOLZ (SNAPS UNSA-Education)
M. Yves PAPLORAY (A&I-UNSA)

SGEN CFDT

M. Jean-Marc GRIMONT
M. Eric BIHET

SNEP-FSU

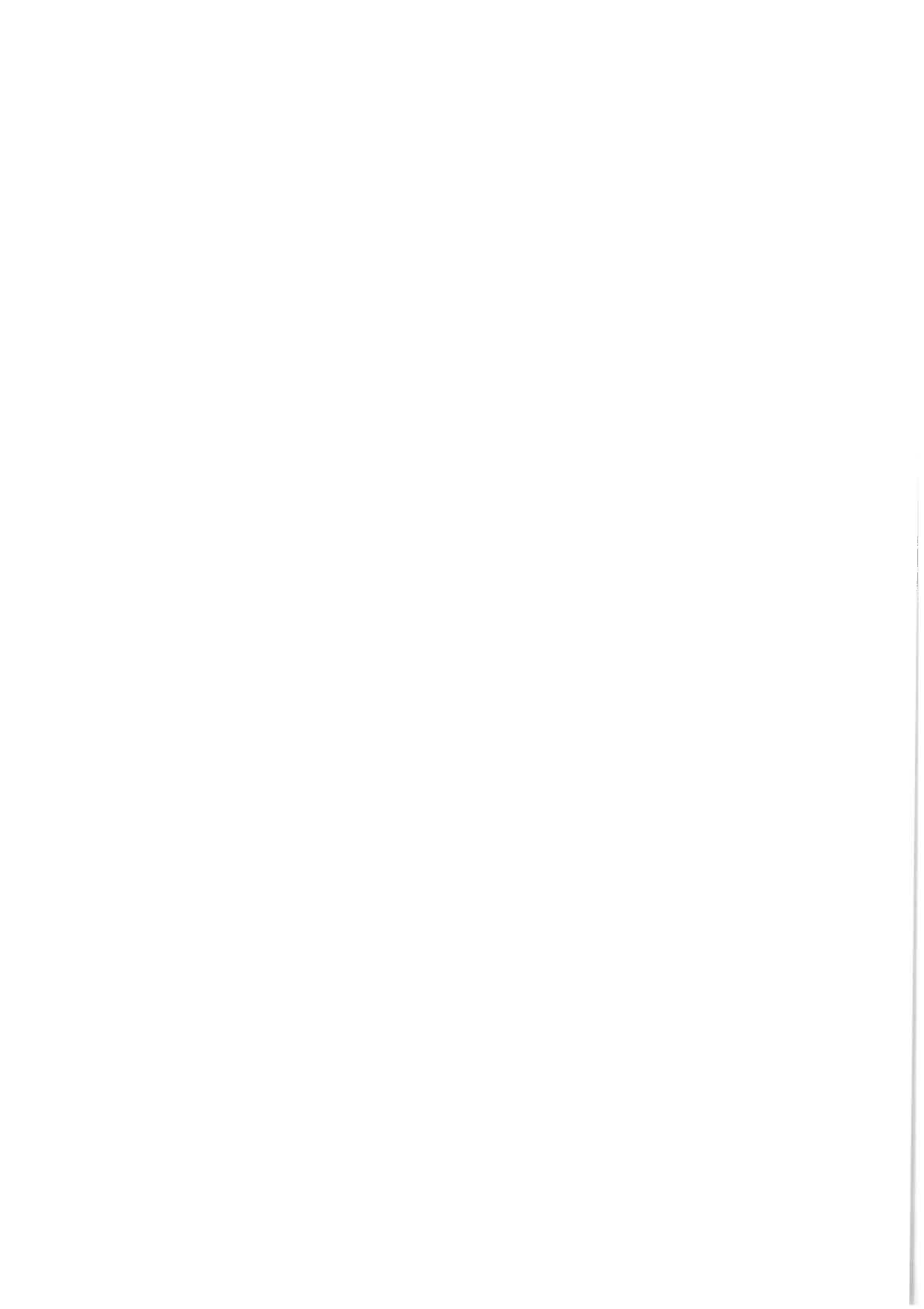
M. Michel ROTENBERG
M Dany BARBOZA

EPA FSU

Mme Marie-Christine BASTIEN
M Didier HUDE

SNP-JS-CGT

Mme Pascale FORET
Mme Marie-Thérèse FRABONI



Introduction :

Nous ne sommes pas sans ignorer que le travail interactif que nous venons d'engager s'inscrit dans un contexte de politique générale dénommée CAP 22, véritable machine de guerre contre les politiques publiques, les services publics et les emplois publics.

Nous nous interrogeons sur la « sincérité » des intentions du gouvernement « d'améliorer la qualité de service » pour les usagers, ou « l'environnement de travail » pour les agents, dès lors que le projet de lois de finances 2018 prévoit déjà plusieurs milliers de suppressions d'emplois dans la quasi-totalité des ministères.

1. Diagnostic sur l'exercice des missions :

Le décrochage de l'Administration centrale vis à vis de l'échelon départemental a porté un coup majeur à la désorganisation des missions depuis plus de dix ans. Il est à l'origine de la maltraitance des agents. (avec en outre la carotte des promotions et des primes).

Les politiques RGPP, MAP et aujourd'hui Cap 22, nous ont démontré qu'elles ont toutes pour visée la suppression d'emplois, ce qui a pour conséquences directes l'accroissement des charges de travail et la multiplication des situations de stress.

La perte de repères et la disparition de la gestion de projets s'inscrivent dans la durée, au profit de l'accomplissement de tâches mécaniques liées à des commandes (programmes ou dispositifs) empêchent l'expression de la créativité de l'agent, la construction d'un mode d'intervention réfléchi et discuté collectivement pour mieux servir les usagers....

Aujourd'hui *être dans le changement* c'est prendre connaissance chaque matin de sa feuille de route en fonction des impératifs préfectoraux du moment. *Être performant* c'est anticiper la commande potentielle en préparant les éléments de langage de la future note au préfet qui ne souffrirait ni attente ni proposition alternative.

On observe trop souvent un paradoxe entre les directives préfectorales et celles du ministère.

Cette réalité de terrain nous conduit vers des situations de souffrance au travail. Une maltraitance des agents soumis à des modes d'organisation du travail issu du secteur privé, qui favorisent la concurrence entre collègues, la mise sous pression permanente, l'individualisme, la baisse des effectifs, le manque de perspectives professionnelles et de promotion, les conflits de valeur entre les valeurs personnelles de l'agent et celles de son organisation de travail.

En DR les agents font part d'un surcroît de travail alors que dans les antennes qui connaissent une fuite de personnels non remplacés le climat est anxiogène.

Ce management déshumanisé en quête de performance et de compétitivité concourt à isoler les agents par **la désaffiliation au groupe d'appartenance** et à les priver d'un nécessaire soutien collectif.

Ce qui est en jeu c'est le **sens même du travail**, et sa réappropriation par les agents soumis aux aléas de la vente à la découpe du ministère.

Rien en effet dans la décentralisation des établissements ne garantit avec certitude le maintien par les régions des missions d'État dans les CREPS.

La remise en cause des écoles elles-mêmes génère un climat de défiance entre le ministère et ses personnels.

a. Les obstacles institutionnels et (ou) organisationnels, repérés:

Des constantes :

- La baisse continue des effectifs, sans l'abandon acté de certaines missions et sans définition de priorités.
- L'utilisation de la pyramide des âges pour vider les services et le recours aux vacataires.
- La baisse des budgets.
- L'absence d'intérêt pour répondre aux attentes ou aux besoins de l'utilisateur au profit d'un mécanisme organisationnel technocratique de l'administration en perpétuel mouvement.

b. Propositions d'actions :

D'un point de vue général

- Faire une pause dans les réformes.
- Faire un état des lieux et organiser un débat public avant de s'engager plus avant dans un nouveau chantier en matière d'organisation des missions, en interrogeant l'intérêt général.

Pour le secteur Jeunesse et sports

- Réaffirmer le modèle éducatif français face aux enjeux sociétaux actuels : le sport, les activités physiques et sportives, les pratiques culturelles, l'apprentissage de la citoyenneté participent de la formation de l'individu et de son émancipation. Il est inquiétant de voir à quel point l'instrumentalisation du sport et de la culture s'accélère à des fins mercantiles ou idéologiques que le Snpjs-cgt veut dénoncer.
- Refuser les logiques de programmes ou dispositifs clé en mains qui conduisent à l'individualisation des tâches.
- Redonner la légitimité aux PTP de conduire des missions éducatives.
- Privilégier le travail en équipe composé des personnels administratifs pédagogiques et d'inspection.
- Réinventer des spécialités pour les PTP et utiliser leurs compétences et expertises pour accompagner le développement des politiques publiques sur les territoires.
- Évaluer les effectifs nécessaires à la conduite des missions à l'échelle du territoire d'intervention (l'Inspection générale dans son rapport de mai 2017 a parlé de seuil minimum dépassé dans certaines DDI notamment dans les antennes régionales).
- Doter chaque région d'un Creps comme selon les textes, susceptible de (re)devenir centre de formation au regard de la nouvelle architecture des diplômes JS. Avec un pool d'intervenants de PS, et de CEPJ.
- Revaloriser la place de l'INJEP en moyens et effectifs
- Conforter la place des écoles.

2. Proposition d'organisation territoriale

La CGT défend le rôle de l'Etat et de la fonction publique comme garants de l'égalité et de la justice sociale. Le service public devant être rendu, sur l'ensemble du territoire national, quel que soit l'origine géographique et sociale de l'utilisateur.

Or nous observons que la décentralisation concourt à la mise en concurrence des régions qui de fait ne respectent pas l'accès aux droits des usagers pour tous.

C'est la raison pour laquelle nous recherchons et demandons à ce que soit rétabli pour la cohérence de l'intervention publique en matière de politique sportive de jeunesse et d'éducation populaire le lien avec le niveau central.

Le Snpjs-cgt considère que les jeunes doivent pouvoir bénéficier d'une approche globale pour avoir en fine les clés de compréhension du monde.

Plusieurs ministères interagissent dans ce sens, le MEN, le ministère de l'enseignement supérieur le ministère des sports et le ministère de la culture.

- Le ministère de l'Éducation Nationale agit via sa politique JEPVA et de formation.
- Le ministère de l'enseignement supérieur : recherche et formation.
- Le ministère des sports : via ses politiques sport pour tous, haut niveau et de formation.
- Le ministère de la culture par sa politique d'éducation artistique et de développement des pratiques amateurs.

Nous ne sommes pas entendus sur la pertinence d'un ministère Jeunesse et Sports de plein exercice nous **renouvelons notre demande de création d'un grand pôle éducatif JS.**

Il pourrait être piloté par l'EN **en coordination** avec ces Ministères qui œuvrent à la formation de l'individu tout au long de la vie. Chaque Ministère décidant des orientations politiques spécifiques à son champ.

Les personnels JS seraient rattachés à ce grand pôle éducatif national décliné par Région avec interventions sur différents territoires tout en garantissant aux agents de pouvoir garder leur résidence administrative actuelle.

L'organisation administrative de cet échelon régional sous tutelle EN restant à approfondir.

La gestion RH serait confiée au MEN.

La place de l'Etat concernant le pilotage des politiques publiques Jeunesse et Sports sera préservée et le partenariat avec les Régions, les autres collectivités, le monde sportif et associatif, sera accompagné par les PTP.

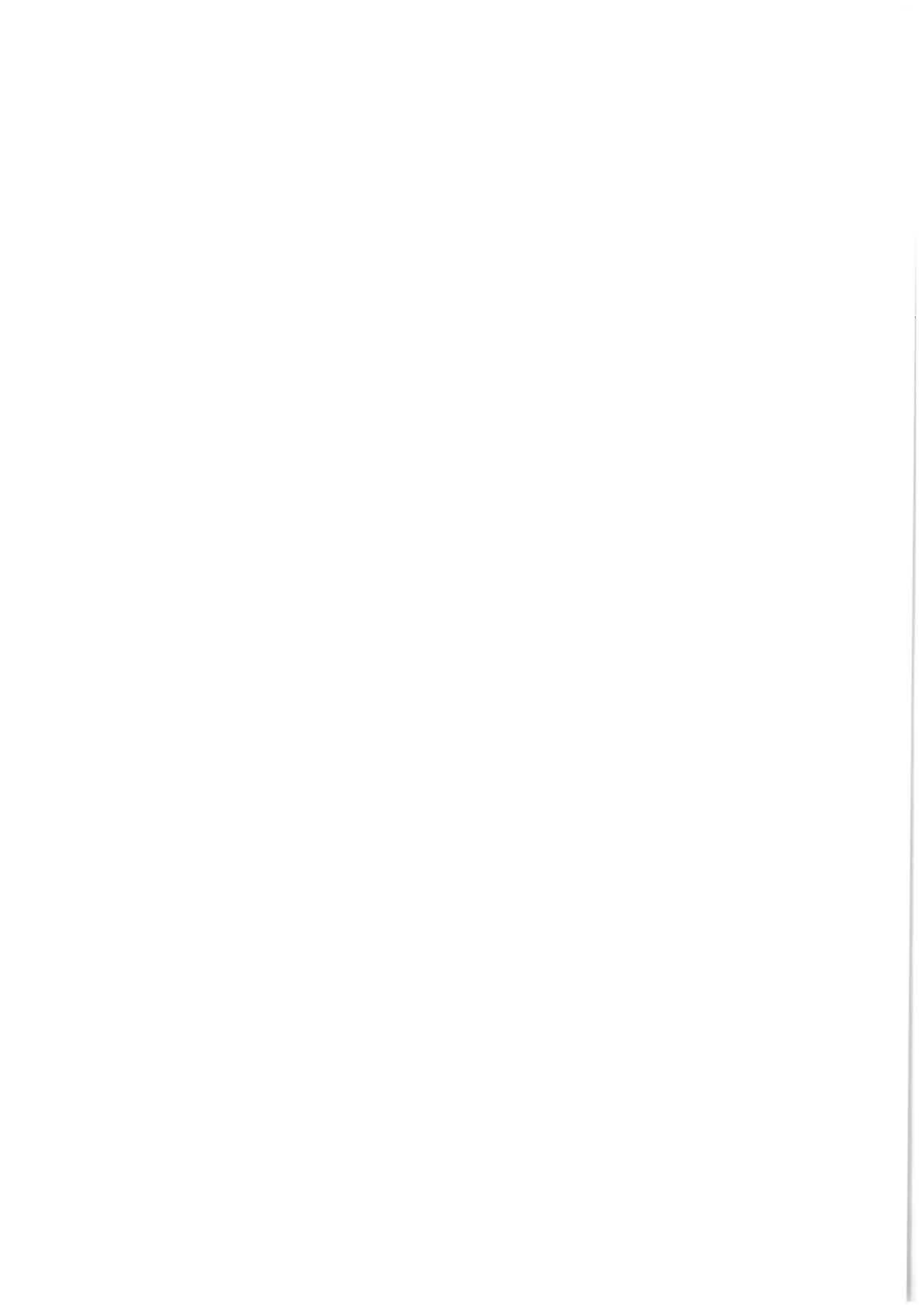
Les PTP quels que soient leurs lieux d'affectations et leurs spécialités seront ainsi légitimés dans l'exercice de leurs missions en autonomie pédagogique.

Les inspecteurs seront reconnus dans leurs missions de pilotage et de contrôle.

Le volet formation pourrait être assuré en réel partenariat avec les CREPS, les Ecoles et les Universités.

La place de l'INJEP centre d'expertise et de recherche sera revalorisée.

Ce document ne prétend être définitif et est là pour permettre d'alimenter les débats.



Groupe de Travail ministères des Sport/Education nationale et syndicats représentatifs au CT
ministériel JS (contribution EPA-FSU)

EPA a pleine conscience des réflexions menées dans un cadre opaque dénommé « Action Publique 2022 » qui risque de peser tôt ou tard dans des arbitrages aujourd'hui non prévisibles. Mais il se trouve que ni le sport, ni les politiques JEP ne constituent des priorités ciblées pour le groupe d'experts dont les orientations vont être livrées au printemps 2018. Le fait de ne pas constituer un enjeu ciblé est paradoxalement un atout possible. Il peut laisser des espaces ouverts. Nous nous inscrivons bien à EPA dans le cadre réflexif initié au CTM par Mmes de Singly et Bourhis consistant à penser une structuration territoriale des services et établissements, avec des dimensions « métiers » sport et JEP refondées autour de la mission éducatrice. Sans pouvoir s'engager sur une rupture avec le schéma interministériel DR/DDI actuel qui est à l'origine de multiples déshérences, le discours ministériel (des deux ministres) tenu a consisté à affirmer l'impossibilité d'un statu quo pour restaurer du sens aux métiers et missions. Ne s'interdire aucune formulation est pour nous essentiel. Nous allons proposer une piste de rupture complète car la cohérence à nos yeux commande de revoir l'ensemble de la structuration territoriale sur des bases d'organisation évitant des seuils critiques d'effectifs.

Diagnostic sur l'exercice des missions

Une mission éducative à réhabiliter : on ne comprend rien aux difficultés actuelles si l'on ignore ce qui fonde l'existence des services JEP et sport dans « l'appareil d'Etat ».

Les services et missions Jeunesse et Sports n'ont pas vocation directe à faire *lien social*, ou *innovation sociale* ou encore *économie solidaire* ou *réparation*. De la même manière, l'Ecole n'a pas vocation à réparer la société. Elle doit en principe garantir un socle commun à tous les jeunes scolarisés. Le cœur de mission est d'abord éducatif, y compris dans le sport de haut niveau. Au travers des missions et métiers JS, il s'agit d'affronter tout cela de manière globale par une éducation tout au long de la vie et non formelle. L'enjeu n'est pas seulement le lien social mais la République.

Ce n'est donc pas le poids de l'histoire ni une nostalgie maniaque qui nous fait porter une analyse sévère sur l'étouffement de la mission éducative. Au contraire, il s'agit d'une ambition dont on observe que chaque fois qu'elle est oubliée, on ouvre la porte au pire.

Exercer cette mission n'est pas possible dans des départements ministériels dont ce n'est pas la vocation centrale. Exercer cette mission sans lien direct entre le local et le ministériel n'est pas possible non plus. En outre étouffer le caractère fondamentalement éducatif des missions JEP et Sport, renforce les dérives consommatoires ou limitées à de la réparation des acteurs des collectivités territoriales ou des associations. L'Etat reste prescripteur, même, ô paradoxe, quand il ne fait plus rien dans le domaine.

Sport : la seule lisibilité d'évidence est celle qui constitue l'ossature du modèle sportif français : un nombre conséquent de CTS placé auprès du mouvement sportif (délégué) avec des missions de détection, d'entraînement, de formation, de management tournées vers le sport de haut niveau, mais aussi à destination du sport pour tous. Dans ce cadre global, le club, par sa culture de territoire indispensable, est à soutenir. Les relais avec les CAS (transdisciplinaires) sont évidents sur le sujet. Ils sont à l'interface des politiques publiques territoriales. Il convient non pas de les faire disparaître mais de retrouver leur propre lisibilité et justification.

Aujourd'hui, avec une fonte d'effectifs considérable des CAS, nous notons une déperdition quasi complète de la compréhension du métier de professeur de sport si on n'est pas CTS ou formateur. L'éclatement en DDI placées sous la coupe des préfets a pour conséquence une disparition des réseaux par segmentation territoriale imposée. Le métier de CAS se superpose de plus en plus à celui d'attaché ou de CEPJ de remplacement (métier lui-même devenu illisible en DD sauf au prix d'efforts surhumains, mais dans ce cas peu apprécié des hiérarchies de passage).

En établissement le profil de formateur est en général reconnu et dominant, malgré des glissements vers des tâches de gestion d'accueil et d'hôtellerie consécutives à l'autonomie des établissements, donc à l'obsession de trouver des « fonds propres ».

JEP : la chute encore plus vertigineuse des effectifs rend leur visibilité quasi impossible aussi bien en DR qu'en DDI. Les choix de gestion des responsables de BOP n'y est pas étrangère. Certains CEPJ préfèrent désormais s'orienter vers un profil de chargé de mission et un cadre statutaire d'attaché parfaitement polyvalent mais évitant l'essentiel des aspérités avec l'encadrement interministériel. L'inexistence d'une politique JEP depuis des années, sa confusion fréquente avec la politique de la ville, est largement à l'origine de la terre brûlée. Une politique JEPVA est totalement à reconstituer via de nouvelles spécialités (moins « pointues » mais garantissant des formes d'expertise aujourd'hui impossibles à constituer et exercer tant le programme prime sur tout, générant des urgences qui, bien que dérisoires, deviennent impondérables.

Les seuls CEPJ dont le profil demeure identifiable sont ceux qui sont encore formateurs dans les CREPS et ceux qui développent des savoir-faire disciplinaires : activités scientifiques et techniques appliquées aux enjeux de développement dit durable, sciences économiques et juridiques appliquées à la vie associative, conseillers en développement culturel liés à des enjeux de territoires, anthropologies contemporaines associées aux enjeux du « vivre ensemble », politiques éducatives territoriales... Ces « postures » ne sont pas de dossier mais d'implication auprès des élus et des populations, de la société civile organisée.

Tout est à revoir et cela impose une double obligation : définir une politique nationale JEP qui ne soit pas de formules creuses (confier par exemple le pilotage de TOUS les PEDT et l'animation des comités départementaux à la JS, via les CEPJ, monter des programmes concertés de formation des bénévoles car les mouvements n'ont pas à en avoir le monopole...) et garantir un investissement des CEPJ (et des CAS) sur le terrain, pas derrière des ordinateurs. Passer des contrats d'objectifs annuels en s'inscrivant dans des **projets de services concertés** pour éviter le schéma descendant d'une politique du vide.

Tout comme pour les CAS les DDI sont des mouvoirs aux métiers de CEPJ. L'interministériel tant prôné par nos chefs de services – mêmes originaires de la JS – est une impasse pour les personnels. Y compris en termes d'opportunités d'encadrement ces services interministériels sont de plus en plus alloués à des cadres originaires d'autres ministères que la JS. Comment bâtir un projet de service Sport et JEP reconnaissant des métiers quand l'essentiel est de « gérer » du personnel, des programmes et des BOP ? Quand le sens est de récompenser ou punir via le RIFSEEP alors qu'il faudrait retrouver « l'ardeur » (propos de Christiane Faure) constitutive à l'origine du ministère ? Certes le DJEPVA est délégué interministériel sur les questions de jeunesse mais se gorger d'inter ministérialité à tous propos est un piège à missions et à posture éducative.

Refonder les DR, sortir tous les personnes JS des DDI est la première condition à remplir. Garder le statu quo reviendrait à « occuper » notre groupe de travail. Il pourra peut-être permettre à de futurs doctorants de trouver traces d'un échec dans d'éventuelles archives. Consolons-nous.

Précision sur les PTP affectés à la DS et la DJEPVA (hors PO/HN) : les conditions d'emplois sont telles que ces collègues ne sont pas pour nous en position d'exercice du métier. Ils ne sont pas en position d'action sur un territoire où une certaine franchise éducative est nécessaire face aux élus. En l'état, la démarche d'éducation populaire des CEPJ ne peut y être garantie. Aucun PTP ne relève de l'article 10. Les indemnités servies sont sans rapport avec celles des PTP ordinaires. Ces dernières ne sont d'ailleurs pas servies en tant qu'indemnités de sujétion puisqu'elles sont converties en RIFSEEP. On peut sans problème pour EPA être affecté à la DJEPVA ou la DS, y faire un excellent travail, mais la position d'exercice du métier ne peut y être garantie comme sur un territoire.

Organisation territoriale

Pour EPA, TOUS les personnels sur les missions JS doivent être affectés à la DR : filière administrative (ce qu'il en reste), inspection, PTP. S'agissant des CREPS, EPA considère qu'il faut mettre à plat les conséquences du principe d'autonomie tant sur les conditions de gestion des personnels que sur les missions. Cette « autonomie » n'est pas gage pour les PTP de franchise éducative, tant la double tutelle CA/Direction est prégnante sur les quotidiens de travail si on n'associe pas les personnels à la définition du projet d'établissement. Les CREPS doivent être centres de ressources jeunesse, éducation populaire et sports.

Nous plaidons pour des DR de plein exercice JS (la cohésion sociale est piègeuse ; ce concept est pernicieux) pourquoi pas intégrées dans des services rectoraux. Nous serions alors sur des entités de 200 à près de 500 ETP hors Paris. Nous aurons à nous nous poser la question des unités territoriales, et de leur encadrement. La structuration actuelle, par départements, présente deux écueils : elle place les services sous la tutelle préfectorale de département, quasi exclusive dans les faits, et elle n'offre pas de masse critique fiable. Elle en a un troisième consistant à « enfermer » les PTP dans des limites territoriales dont les intercommunalités et les organisations administratives des conseils départementaux ou régionaux s'affranchissent déjà.

Nous préconisons donc des regroupements interdépartementaux par « bassins » d'influences et d'enjeux territoriaux, éducatifs et économiques. On doit pouvoir réunir dans ces UT au moins une cinquantaine d'agents JS dont au moins 1 CEPI par spécialité (nous envisageons de 5 à 6 spécialités), autant d'inspecteurs pour assurer leur métier spécifique, une dizaine de CAS, et une vingtaine de collègues de la filière administrative car nombre de fonctions actuelles détournent les PTP de leur métier. Certes des UT de 50 personnes sont de petites unités mais la gestion du BOP est régionale. Il n'y a donc pas d'effet réel de masse critique et maintien de la proximité aux usagers. C'est un compromis.

Il est d'évidence que les PTP CAS et CEPI de la DR sont mis à disposition des UT en tant que de besoin. Ce ne sont pas, par essence, des coordonnateurs ou vagues référents fonctionnels ou de programmes. Par ailleurs, les PTP et inspecteurs de chaque UT ont capacité à intervenir sur la totalité du territoire régional (principes à élaborer) dans le respect de leurs statuts et métiers sur des sujets d'expertise qu'ils maîtrisent. **Le périmètre des UT doit faire l'objet d'une réflexion lucide. Sans vouloir mésestimer les réactions prévisibles de refus au nom du principe de « proximité » d'intervention, comment peut-on croire reconstruire des services de proximité quand les effectifs JS sont souvent descendus en dessous du seuil de 20 dans nombre de DDI ? Ce point ne doit pas demeurer aveugle. La reconstruction va supposer des congruences métiers, missions, effectifs. Car le statu quo c'est la disparition. Et la crispation sa sœur jumelle. Ne pas être en « mouvement » serait laisser les seules idées à un comité d'experts forgé aux cadres « d'action publique 2022 ».**

Dans tous les cas de figure les PTP des UT et DR collaborent avec les CREPS.

Tout cela mérite d'être affiné mais il n'y a plus qu'un CT et CHSCT par région dont le rôle est réhabilité puisqu'il est l'interlocuteur du RBOP. Le CREPS est mieux intégré à l'appareil d'Etat qu'aujourd'hui sur ses missions. Mais il faut en améliorer les gouvernances trop peu respectueuses des partenariats Sport et JEP.

La redistribution des compétences et structurations territoriales change de fait le positionnement de l'Etat

Désormais les régions sont chefs de file en matière de politiques « jeunesse ». Ce « chef de filat » mérite interrogation d'autant qu'il est à mettre en relation avec la place des métropoles incluses à ces régions mais autonomes dans les faits. Le niveau régional se renforce aussi dans le sport. Le désengagement CNDS ouvre d'ailleurs un boulevard à ces régions qui revendiquent de plus en plus le « chef de filat » des politiques territoriales Sport (ce qui contrarie les intercommunalités axées sur les clubs). Les métropoles, comme les régions, renforcent leurs services jeunesse et sports.

Les EPCI dans le cadre des intercommunalités se dotent progressivement de toutes de la compétence sport, de la jeunesse et des « rythmes éducatifs ». Tout ceci commande de trouver une autre structuration des services de l'Etat plus réactive, un partage des enjeux de territoires et d'autres manières de travailler, plus « agiles » dirait le patronat.

Enfin, les SRADDET (schémas régionaux d'aménagement et de développement durable d'égalité des territoires) se mettent en place progressivement. Ils ont un contenu élargi bien au-delà des aspects d'aménagements antérieurs. Leurs compétences sont en train d'être arrêtées. Ici et là on peut constater que la culture y figure (avec souvent un versant jouxtant l'éducation populaire), le sport y est présent partout. Nos services qui devraient être présents sur ces enjeux n'y sont pas ou peu et surtout en spectateurs. Quant aux PTP et inspecteurs, ils sont sur d'autres tâches du quotidien ! Pas même tenus au courant des enjeux qui, en les contournant, consacrent encore un peu plus une forme superfétatoire JS, entièrement sous la coupe du préfet.

C'est d'ailleurs la préfecture qu'on retrouvera en « chef de file » de l'Etat au sein des futures conférences territoriales de l'action publique (CTAP) présidées par les présidents des conseils régionaux. Et ce qui joue là mérite d'avoir plusieurs coups d'avance si l'Etat veut demeurer un acteur éducatif des territoires. Les CTAP seront chargées de favoriser l'exercice concerté des compétences des collectivités. Elles pourront débattre et rendre des avis sur tous les sujets relatifs à la conduite des politiques publiques nécessitant une coordination ou une délégation de compétences. Elles rendront donc leur avis sur l'ensemble des conventions territoriales d'exercice concerté d'une compétence. Ces dernières, obligatoires pour les régions et les départements chefs de file, devront déterminer les niveaux de collectivités concernées, selon des critères objectifs sur le territoire de la région, les délégations de compétences entre collectivités, la création de services unifiés et les modalités de cofinancement. Ceci change tout le positionnement de nos services et appelle des niveaux d'expertise sérieux des PTP pour ne pas être seulement des porteurs de dossiers ou des chauffeurs de chaises sans réelle voix au chapitre car n'étant plus des contributeurs en lien avec la société civile organisée.

Il y a lieu en fin de reprendre l'articulation entre les métiers d'inspection, de professeur de sport et CEPJ. Sans dépasser les conflits actuels on risque des affrontements mortifères pour tous. Cela fait désormais plus de trente ans que ça dure, depuis la titularisation des PTP !

Nous l'affirmons : les corps d'inspection doivent ne pas confondre leur métier avec la fonction d'encadrement. EPA syndique peu d'inspecteurs mais il en syndique depuis toujours (ex DR, DD, chefs de bureau DJEPVA, etc.). Nous pensons que l'inspection doit être principalement garante de la mission de sécurisation des pratiques et des mineurs qui relèvent de la prérogative JS. Mais au-delà l'inspection JS doit être inscrite dans la mission éducatrice, avec son entrée spécifique. Tous recrutés à Bac + 5 nous sommes sur des métiers complémentaires et il serait bon d'enfin le comprendre.

Pour EPA le corps des CTPS va demeurer le seul corps de recrutement des PTP dans les années qui viennent si le « MJS » survit à sa crise. Nous sommes tous dans des prérogatives à identifier indépendamment des emplois de direction auxquels nous avons tous accès. Ce chantier est capital et appelle une vraie révolution culturelle.

Texte validé en SN EPA, 28/12/2017

Contribution EPA-FSU 23 janvier 2018

CONDITIONS D'EXERCICE DES MISSIONS

De la cohésion sociale : la cohésion sociale est un concept « valise » utilisé pour justifier un rapprochement « Jeunesse et Sports »/Action sociale au nom d'une volonté de fusion gommant peu à peu la dimension éducative au profit de la « remédiation ». Une certaine confusion sémantique, plutôt habile, est instillée ou s'introduit d'elle-même sur des champs limitrophes. Ainsi, par exemple, le travail des PTP JS sur les incivilités dans le sport, qui relève de l'éducation et de principes citoyens, sert la cohésion sociale, indubitablement. La survenue de nouveaux éléments de langage accompagnant la RGPP/ReATE/MAP participe d'un processus d'assimilation administrative. On pense avec des mots. Il y a donc là un enjeu puissant au travers d'un vocabulaire connoté positivement supplantant progressivement – dans « l'interministérialité » - les références du ministère éducatif JS.

De la franchise éducative : tant dans le domaine des APS que de l'éducation populaire, ou encore dans l'élaboration des politiques de jeunesse, les PTP JS (et les corps d'inspection JS) sont confrontés à la « chose » publique, aux conflits de représentation, aux tensions sociales. Être sur le terrain, en conseillant, en portant expertise, en construisant des projets APS/JEP avec les acteurs locaux, c'est forcément s'inscrire dans du politique au sens large. Que ce soit de l'accompagnement ou de la contestation, ou du détournement de dispositifs constituant des politiques publiques ou associatives. Les PTP JS – lorsqu'ils font leur travail – sont positionnés dans une mission éducative qui « travaille » les contradictions fréquentes ou les appréhensions entre élus, parents, enseignants, clubs sportifs, enseignement public/privé, etc. Un projet de territoire dans le cadre des intercommunalités en devenir suppose d'être élaboré certes à partir d'une légitimité électorale sortie des urnes mais aussi avec la société civile organisée. Ce travail, forcément mouvant, fait que les PTP qui œuvrent sur les territoires ne sont pas des agents d'exécution de la Préfecture mais des personnels d'éducation « tout au long de la vie » (d'où leur statut enseignant). Ils ont à être « protégés » dans leurs interventions par leur hiérarchie de proximité. Cet effacement de la conscience éducative (la franchise éducative n'est pas à confondre avec la franchise pédagogique) participe de la perte de sens des métiers. Pour autant les PTP ne sont pas des travailleurs libéraux. Leur mission éducative constituée par du conseil et de l'expertise basée sur des compétences entretenues, de la recherche et de l'expérimentation doit être « partagée » avec la hiérarchie de proximité. Pour cela il faut l'informer du travail réalisé et faire valider un plan de travail. Il faut expliquer et partager pour qu'il y ait prise en compte des travaux de terrain dans le projet de service. On comprendra donc que ce dernier ne peut être élaboré seulement au cœur de l'équipe de direction. Il doit vraiment être délibéré dans les « pôles » pour irriguer et permettre ainsi des évaluations d'équipes dans la mission de service public. Face aux lobbies (sportifs, associatifs, politiciens, marchands, etc.) il est d'autant plus précieux de se revendiquer de la franchise éducative que l'éducation se situe dans l'instituant (en éducation permanente) et qu'inévitablement cela interroge, voire frictionne l'institué.

Des CAS (DD/DR) et CEPJ dans la formation : être formateur, pouvoir le devenir si on ne l'est pas ou plus, devrait être d'évidence quand on a un statut assimilé enseignant : PS, CEPJ, CTPS. Être formateur ce n'est pas forcément faire du « face à face pédagogique ». Ce peut être intervenir sur un thème en soirée publique, faire un exposé construit lors d'une AG d'office municipal des sports, etc. Ce peut être encore accompagner régulièrement des associations en mettant en place et évaluant des outils de gestion de leurs activités. Ce peut tout autant être dans le recueil de mémoire (patrimoine immatériel) et traiter avec des groupe d'expression les restitutions de paroles au travers

de supports variés (livres, mise en scène de lectures publiques, montages cinéma ou photos...). C'est à partir de sa « spécialité » (sans approche passiste mais au contraire actualisée), de ses domaines de connaissances maîtrisées, qu'un CAS de DDI (ou d'UT ou délégation territoriale) ou un CEPJ doit pouvoir intervenir non seulement sur « son » territoire mais encore sur la totalité du territoire régional. Il ne s'agit pas ici de mobiliser des compétences rares mais des compétences tout court. On peut avoir sur une région 5 ou 6 CEPJ spécialistes des questions de développement durable confrontant leurs connaissances, les entretenant ensemble et pouvant se mobiliser auprès du CREPS, de structures diverses, d'ESPE, auprès des enseignants et professionnels de l'animation. Sur ces questions-là il va de soi que les CAS sont aussi à mobiliser, bien au-delà des pratiques de pleine nature. Tout est à reprendre et ne suppose pas des effectifs impossibles à recruter dans le contexte. Mais cela impose de travailler autrement, en exerçant une mission éducative, en ayant des fonctions cohérentes avec les statuts. Cela nécessite aussi d'avoir un débat sérieux sur les compétences éducatives de l'inspection et leurs complémentarités avec celles des PTP. Si ce débat n'est pas mené sérieusement, on ne sortira pas de la paralysie d'affrontement ou de sujétion contreproductive qui désespère nombre de PTP et rabote les compétences.

Du big-bang territorial et de l'Etat : la loi NOTRe, quoi qu'on en pense, est désormais une donne incontournable. Elle n'est pas la seule : MAPTAM, « égalité/citoyenneté et son aspect « fourre-tout », etc. Le sport, l'éducation populaire et la culture sont des « compétences partagées. La jeunesse est donnée comme chef de file aux régions. Mais ce sont les métropoles qui ont aussi une large autonomie sur le sujet. Quelle place pour les services de l'Etat, quand l'Etat lui-même se métamorphose ? L'exercice des missions est bien entendu assujéti à cette nouvelle définition des politiques et aux prérogatives des collectivités, aux transferts induits vers la sphère privée associative ou marchande. Rester dans la dépendance aux Préfets, justifiée largement par un dogme interministériel mortifère, c'est condamner à court terme les DR et les DD actuelles. Il en restera des bureaux régaliens de préfecture. Limiter la formation aux diplômés professionnels c'est condamner les CREPS par transferts induits aux régions. S'ils ne deviennent pas centres de ressources, opérateurs de formations qualifiantes (non diplômantes), partenaires d'ESPE, de CFA publics liés à des lycées, d'universités (et pas seulement des STAPS car ils ont aussi d'éducation populaire), ils sont condamnés à l'assimilation, eux aussi. Seule l'intégration à un pôle interministériel éducatif large (MEN, enseignement supérieur, enseignement agricole, voire Culture) peut nourrir une ambition pour la JS en préservant le modèle sportif actuel. Tout se tient : les statuts des personnels, le redéploiement éducatif de leurs missions, la préservation de services dédiés lisibles dans un pôle éducatif national car la mission d'éducation est républicaine, même en dehors de l'Ecole. Les intercommunalités, les schémas régionaux « opposables » (SRADDET) à l'échelon infra régional redistribuent les transversalités d'élaboration des politiques publiques. Les nouveaux contrats de territoires appellent une présence de l'Etat pour ne pas céder à une logique fédérale des régions étrangère à notre statut républicain français (à ne pas confondre par polémique avec le jacobinisme). L'exercice des missions JS suppose des recrutements d'agents sur des statuts d'inspection d'une part, techniques et pédagogiques d'autre part, complémentaires en « A+ » capables d'apporter de l'expertise aux politiques publiques selon un prisme éducatif. C'est-à-dire assurant la présence de l'Etat dans une logique « d'égalité territoriale ». Pour porter expertise il faut en avoir les compétences, les entretenir. C'est loin d'être le cas aujourd'hui. Disparaître c'est laisser aux régions (disparates) les clés de la régulation et de la définition en mosaïques de la République. C'est un autre projet républicain. Bien entendu, dans l'acceptation éducative de services JS lisibles, tout est à reconstruire et y compris la structure budgétaire actuelle (qui contraint les missions) est à refondre.

ORGANISATION TERRITORIALE

Tout reconstruire au niveau régional pour être visible et lisible : la volonté gouvernementale (fortement portée par les préfets et le secrétariat général du gouvernement) a été de renforcer le niveau départemental. Or c'est lui qui met en souffrance les personnels, surtout les PTP JS. Cette départementalisation n'empêche pas par ailleurs les destructions d'emplois jusque dans les DDI.

Prenons l'exemple des CEPJ : environ 75% des CEP sont affectés en DDI par redéploiement. Les effectifs globaux JEP sont passés de plus de 600 actifs à moins de 500 en quatre ans. La polyvalence est à son comble. La multiplicité des tâches produit de la déqualification galopante. Le programme « service civique » transforme les CEPJ en supplétifs locaux de l'agence nationale. Ce service civique sur le fond s'avère pernicieux sur plusieurs aspects. Il est imposé aux CEPJ au nom de l'engagement des jeunes (principe vertueux connoté positivement) mais doit se décliner en séries d'injonctions et de points aveugles dans lesquels au demeurant les agréments nationaux ont un poids certain et la Ligue de l'enseignement et Unicités aussi. Tout est revoir et à inventer probablement.

Plus généralement, pour les chefs de services de DDI un CAS vaut un CEPJ qui vaut un attaché.

SORTIR DES DDI tous les personnels JS (administratifs, inspecteurs, PTP) Créer des DRJS avec des UT ou délégations de territoires JS

La formule JSCS n'est pas lisible. Elle est mortifère à terme, pour nos missions et métiers.

Pour EPA on doit réunir tous les personnels JS dans des DRJS qui permettront d'avoir ainsi des effectifs au-dessus du seuil critique de 100 agents avec des unités ou délégations dédiées ne recouvrant pas nécessairement les départements.

Pour exemple Pays de Loire : la DR peut avoir une délégation traitant du territoire du Maine (on a aujourd'hui l'Université du Maine) et du Perche qui a des projections territoriales sur l'Eure et Loir et l'Orne. Une autre délégation peut recouvrir l'Anjou et une dernière les Mayennes et la Vendée. On peut ainsi avoir trois délégations au lieu de quatre DDI aujourd'hui. La question des implantations doit être étudiée sans tabous, préservant les résidences actuelles des agents et l'opérationnalité du service public de proximité.

Autre exemple Occitanie : Sans préjuger de l'implantation à Toulouse ou Montpellier la DRJS serait sur l'un des deux sites et l'autre serait attributaire d'une délégation importante avec des délégations couvrant les territoires éloignés ou enclavés (Gard/Lozère, Aveyron). On peut envisager des délégations Quercy, Plaine de Toulouse/Gers, Pyrénées... L'attention doit être portée sur la viabilité des délégations/UT, de leur pertinence géographique par rapport aux pays. Rien n'interdit d'interroger la réalité de la Corrèze vivant en proximité avec le Lot. Certes ces territoires sont vastes mais un découpage par pays est un moyen de corriger quelque peu l'aspect du gigantisme de certaines régions. Par ailleurs les DRJS (et délégations ayant compétence sur des métropoles) doivent couvrir les territoires desdites métropoles.

Dans chaque DRJS (et DJSCS) on doit constituer des équipes régionales de CTS, de CAS, de CEPJ, d'administratifs et d'inspection. Il doit y avoir un réel partenariat avec le ou les CREPS avec contributions de la DR et des UT/Délégations auprès de l'établissement.

Une nécessité : revoir les spécialités JEP pour établir des compétences déclinées sur les territoires

Toutes les spécialités doivent être représentées dans chaque DR et dans ses UT. Nous pensons qu'elles doivent être réduites en nombre (6). Il doit y avoir obligation pour les RBOP de les respecter en lien avec la DJEPVA.

Nous pensons qu'elles doivent au minimum couvrir les domaines suivants :

- Sciences et techniques de communication, enjeux du numérique
- politiques culturelles et pratiques artistiques (la JS doit reprendre sa compétence de soutien)
- Anthropologie sociale, sociologie appliquée
- Sciences économiques et juridiques appliquées à la vie associative
- Sciences de l'éducation et politiques éducatives
- Activités scientifiques et techniques, sciences de l'environnement

Exemple théorique sur une région : si une région a une DR et 5 UT elle doit se donner les moyens d'avoir au moins un.e spécialiste par service et si possible 2 au siège. **On reste dans des effectifs actuels mais une GPEC doit être parfaitement assurée.** Au sein de chaque spécialité un réseau doit être garanti pour faire de la culture d'intervention commune et assurer de l'entretien de compétences. Chaque CEPJ intervient sur son territoire mais peut aussi intervenir sur l'ensemble du territoire régional dans son domaine. Il n'y a pas de hiérarchie entre le/la CEPJ de la DR et ceux ou celles des UT. Les CEPJ de la DR traitent de la métropole et des complémentarités à assurer sur les UT. C'est exactement le cas de figure qui existait lorsque les ex CTP régionaux spécialisés intervenaient.

Bien entendu ce schéma est à affiner mais il se veut cohérente avec un principe de PTP recrutés à Bac +5 auxquels on garantit l'exercice d'un métier technique et pédagogique avec des champs réels d'expertise liés à des politiques publiques de territoires.

Les CAS doivent faire l'objet d'une réflexion identique ne les réduisant pas à des gestionnaires de dossier ou de crédits.

Les CTS doivent être garantis dans un modèle sportif original en France.

Les corps de l'inspection doivent aussi être assurés d'effectifs suffisants sur la base de compétences métiers à réellement exercer, non confondues avec l'encadrement. La vocation à l'encadrement est évidente pour nous mais ne confère aucune autorité fonctionnelle sur les PTP. En revanche, dès lors qu'un collègue devient DR, DRA, DUT, etc (même chef de pôle) quel que soit son grade, il est placé en position d'encadrement sur emploi ou fonctionnel. Il faut s'entendre sur ce point pour pouvoir avancer ensemble. Une rupture s'est en effet opérée ces derniers temps entre certains IJS ou IPJS qui ont accédé aux emplois de direction (avec les émoluments et gratifications liées) et ceux qui ne sont pas « sortis du rang ». Ces différences de représentation sont contreproductives.

En Outremer, il convient d'adapter la carte des emplois à chaque territoire en assurant là aussi la présence d'un CREPS (ou d'une antenne).

Par ailleurs, sur les régions où sont implantées des Ecoles nationales des collaborations sont à prévoir car partout les expertises et compétences des PTP doivent monter en gamme et les trajectoires de carrière sont à envisager à partir de cette dimension technique et pédagogique.

Pour EPA (dans l'urgence)

CREPS: en finir avec le bourre-pif des substantifs sportifs... De l'excellence de la performance à l'émergence d'autres permanences...

En application de la Loi NOTRe, le décret des CREPS de 2015 n°2016-152 et le Code du sport (partie législative, livre 1^{er} chapitre IV) organisent la répartition des compétences entre l'Etat et la Région. Suite à une série d'amendements en comité technique ministériel, largement portés par EPA avec le soutien des autres syndicats, l'éducation populaire a été réintroduite dans les missions. Mais elle y a une place symbolique inacceptable.

L'article 28 de la Loi NOTRe indique : « Les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive exercent, au nom de l'Etat, les missions suivantes :

1° Assurer, en liaison avec les fédérations sportives, la formation et la préparation des sportifs figurant sur les listes mentionnées à l'article [L. 221-2](#);

2° Participer au réseau national du sport de haut niveau et assurer le fonctionnement des pôles nationaux de ressources et d'expertise dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire ;

3° Mettre en œuvre des formations initiales et continues dans les domaines des activités physiques ou sportives, en application de l'article [L. 211-1](#), et dans les domaines de la jeunesse et de l'éducation populaire, conformément aux objectifs nationaux et en lien avec le schéma régional des formations de la région concernée ;

4° Assurer la formation initiale et continue des agents de l'Etat exerçant leurs missions dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire. »

Le Décret n° 2016-152 du 11 février 2016 précise

« Les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive sont des établissements publics locaux de formation dans les domaines du sport, [de la jeunesse et de l'éducation populaire](#).

Au titre de leurs missions nationales :

- Ils assurent, en liaison avec les fédérations sportives, la **formation et la préparation des sportifs inscrits sur les listes des sportifs de haut niveau**, en veillant à concilier la recherche de la performance sportive et la réussite scolaire, universitaire et professionnelle du sportif ;
- Ils participent au réseau national consacré au sport de haut niveau, constitué, notamment, des autres établissements publics placés sous la tutelle du ministre chargé des sports et des structures regroupées au sein des filières d'accès au sport de haut niveau. A ce titre, ils peuvent contribuer à des travaux d'observation, de recherche ou de développement, produire et diffuser des connaissances ainsi que mener des actions en matière de relations internationales et de coopération ;
- Ils assurent le fonctionnement de pôles nationaux de ressources et d'expertise portant sur des thématiques particulières dans les domaines du sport, [de la jeunesse et de l'éducation populaire](#). Les modalités de fonctionnement et de financement de ces pôles sont fixées dans le cadre de conventions passées avec le ministre chargé des sports.

Pour la mise en œuvre des formations initiales et continues dans les domaines des activités physiques ou sportives, et dans les domaines de la jeunesse et de l'éducation populaire, de la formation initiale et continue des agents de l'Etat exerçant leurs missions dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire et dans la mise en œuvre des offres de formation aux métiers du sport et de l'animation, conformément aux besoins identifiés par le schéma régional des formations, **les centres peuvent passer avec les services déconcentrés de l'Etat compétents dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire des conventions destinées à mobiliser des moyens propres à ces services sous l'appellation de structures associées de formation.** »

Ce rappel des missions témoigne d'un tropisme aveuglé par le seul enjeu sportif, d'autant plus que les CREPS sont placés sous l'égide de la direction des sports, la DJEPVA encore et toujours indolente sur le sujet. La DS a par ailleurs mainmise sur LA Formation, la DJEPVA limitant son existence à la déclinaison de programmes.

Chaque Région doit être dotée d'au moins un CREPS, véritable centre de ressources

La loi NOTRe transfère les bâtiments le patrimoine et les personnels techniques des CREPS aux Régions. Pour le moment, toutes les conséquences de la mise en place de ce transfert ne sont pas encore vraiment mesurables. Mais des inquiétudes ne sont pas levées :

- quant à la pérennisation des établissements dans les régions et à la création d'établissements dans les régions qui en sont dépourvues.
- Le marché de la formation professionnelle est fortement concurrentiel. Les établissements publics doivent pouvoir inscrire leurs actions dans des contrats d'objectifs territoriaux. Le ministère recensait 6 COT en mai 2011. Avec la fusion des Régions, une nouvelle étude doit être conduite pour évaluer le nombre et le contenu des COT. Les CREPS doivent être accompagnés par le ministère et les DR pour que des COT dans les branches du sport et de l'animation soient conclus.
- l'éducation populaire reste secondaire. D'une part, les CEPJ nommés dans les établissements ne sont pas remplacés. D'autre part si l'éducation populaire reste inscrite dans les missions cela ne permet pas pour autant un développement des actions de formation. Nous demandons la mise en place non pas d'un CEPJ par CREPS mais d'un pôle JEP pluridisciplinaire dans chaque CREPS avec des formateurs dédiés.

Tous les personnels techniques et pédagogiques « JS » de chaque Région doivent pouvoir intervenir dans les CREPS

Nous devons revenir aux pratiques d'avant la RGPP ! Il faut des équipes de formateurs constituées à partir des CEPJ des DR et des DD. Il faut un pilotage national fort de la DS et de la DJEPVA. Il faut un portage des missions de formation professionnelle du ministère davantage équilibré entre la DJEPVA et la DS. Nous considérons qu'une direction dédiée à la formation professionnelle serait un moyen de redonner de la lisibilité aux formations à l'animation et de ne pas laisser la DS seule interlocutrice des partenaires de la branche animation.

- Les équipes de formation ne doivent pas se limiter aux seuls PTP nommés dans les établissements. Tous les PTP des DR et DD doivent pouvoir participer aux projets de formation et à des équipes pédagogiques. Le travail en équipe pédagogique doit remplacer le contrôle et les participations aux jurys. Il faut en finir avec des pratiques de contrôle contreproductives et instituer des pratiques de collaboration DR/UT/CREPS via des conseils pédagogiques régionaux dédiés aux champs disciplinaires et domaines de formations.
- **Les CREPS sont des centres de ressources** ; ils doivent être d'abord des centres de ressources pour les services déconcentrés, les collectivités, les associations et la société civile organisée. Pour cela il faut clairement se situer dans une démarche de service public non concurrentielle et déjouer et les conflits mortifères avec les CROS et surtout les CRAJEP. Les ressources ne doivent pas se limiter à l'accès aux équipements mais embrasser aussi l'ingénierie de formation. Les services déconcentrés doivent pouvoir compter sur les ressources humaines des établissements. Seul le travail en réseau et non pas en concurrence d'ETPT permettra de répondre aux besoins des acteurs des territoires.
- Pour qu'ils soient des centres de ressources pour les DR et DD, pour la vie associative sportive et socioculturelle et pour les professionnels, le modèle économique doit être revu. Si une formation professionnelle est facturée au même coût dans un établissement public que dans un organisme privé de formation, que reste-t-il de service public dans cet établissement public ? Si les sportifs de Haut niveau sont pris en charge pour partie dans leur parcours de formation tant sportif que scolaire ou professionnel, pourquoi n'en serait-il pas de même pour des demandeurs d'emploi ?
- Les CFA publics, en partenariats avec les lycées, le mouvement sportif et associatif, doivent être pleinement investis en conservant les spécificités JS et les réseaux de formateurs régionaux, et interrégionaux, voire nationaux.
- Relations avec l'université : les chantiers en cours (mention complémentaire du Bac pro) ne nous illusionnent pas. Si un rapprochement avec l'université peut rendre de la lisibilité et de la consistance au service public et au rôle de l'Etat dans sa mission de certification, nous pensons que la manière dont ces travaux ont été conduits en dit trop long sur la considération de l'Enseignement Supérieur à l'égard des CREPS, des diplômés du champ et du mouvement sportif. Nous aspirons à d'autres modalités de travail. Elles sont à construire dans le cadre d'un grand pôle éducatif.

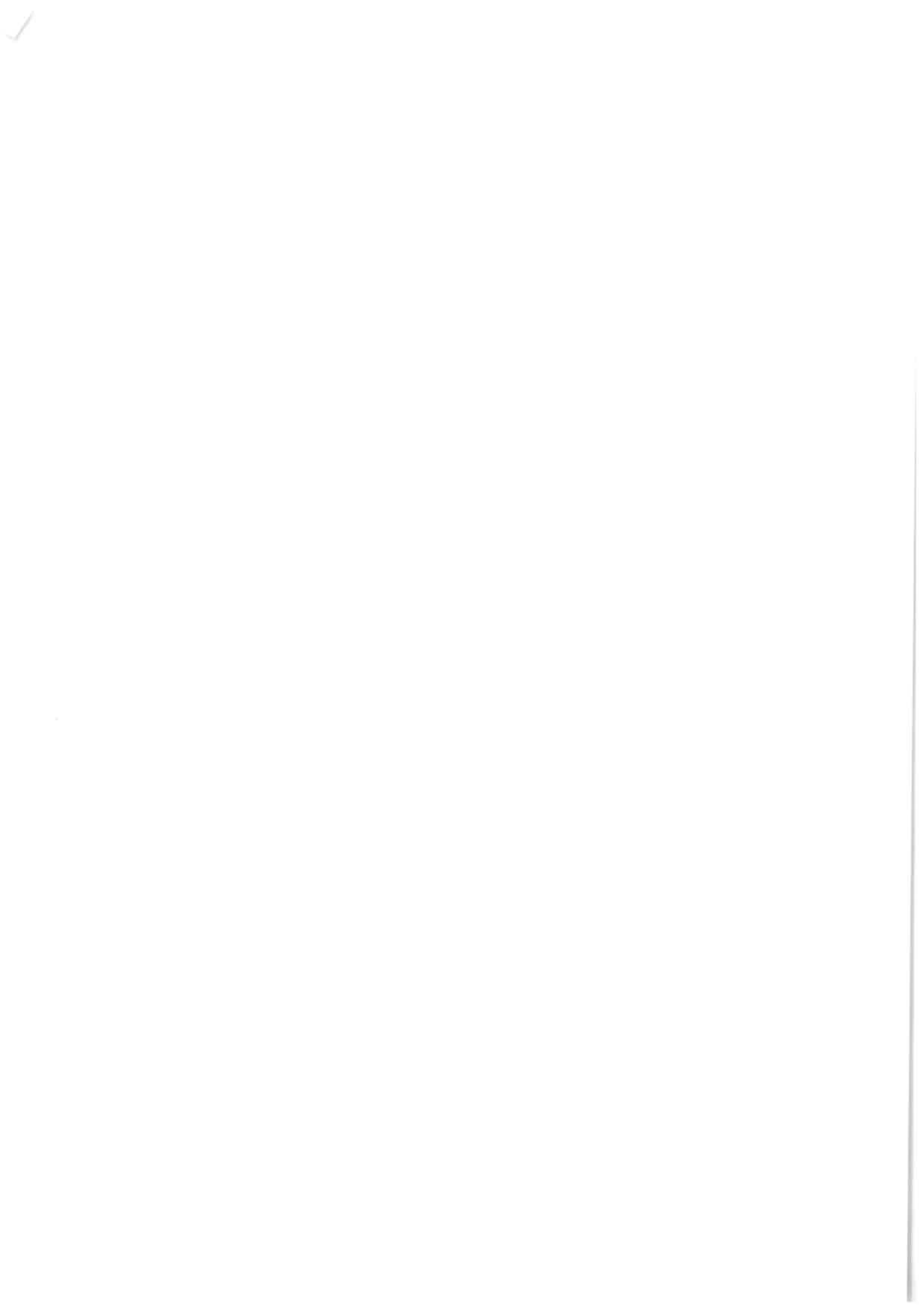
Retrouver les fondations d'éducation permanentes et savoirs faire des PTP « JS »

Les concours de recrutements (à terme TOUS CTPS avec un concours sport et un concours JEP) interne, externe, troisième voie, doivent viser à détecter des formateurs et techniciens maîtrisant un champ disciplinaire et son univers de pratiques sociales, d'enjeux de politiques publiques. Reconstruire les concours, revoir totalement la formation initiale consternante, la direction et le conseil des stagiaires est capital pour constituer des viviers d'intervenants compétents affectés dans les CREPS ou y apportant leur concours régulier.

La DJEPVA et la DS ont à porter cette réflexion croisant des politiques nationales d'éducation permanente allant du sport pour tous au plus haut niveau, de l'éducation populaire de base aux collaborations de qualité supérieure et recherches appliquées, croisant aussi les contingences et attentes des politiques des territoires.

Pour donner un avenir aux CREPS, il faut en donner un aux personnels des filières éducatives (PTP JS, ITRF en premier lieu) qui induiront le devenir des autres filières de l'écosystème des établissements.

SN EPA 07/02/2018





Age

Contribution du SNEP FSU

Groupe de travail JS « METIERS, PARCOURS, ORGANISATION TERRITORIALE »

Préalable

Les différents chantiers ouverts sur le devenir d'une politique publique du sport (gouvernance, formation, réforme de l'action publique) sont des indicateurs suffisamment forts qu'envoient le pouvoir politique aux acteurs du sport.

Le modèle sportif français a-t-il vécu ou peut-il vivre encore dans le cadre d'une action de service public ?

Depuis 2002, l'action publique Jeunesse et Sports a traversé les alternances politiques avec une même constante, celle de la réforme dans un objectif de pure économie d'échelle et selon un schéma maintenant bien connu des dispositifs entrepris (REATE, RGPP, MAP),

- Réforme structurelle par une réduction en surface des services (DDJS, DRJS, CREPS),
- Création de structures administratives interministérielles mutualisant les fonctions supports,
- Réforme fonctionnelle par une réduction des effectifs,
- Réduction de l'action de service public aux missions de contrôle et de réglementation,
- Gestion RH sur une transversalité des profils de poste.

Le choix de l'inter-ministériarité

L'inter-ministériarité ayant pour objet de « transversaliser » les missions pour mieux mutualiser les moyens, la problématique pour un ministère comme celui de la jeunesse et des sports aurait été d'être rattaché aux ministères ayant les mêmes convergences mais de toute évidence cela n'est pas le cas avec les ministères sociaux qui n'entendent rien au champ d'action JS.

Les conséquences sont lourdes dans les services car la perte de l'identité spécifique JS provoque une perte de sens sur l'utilité des missions des personnels techniques et pédagogiques. On ne compte plus les dérives de management dans l'organisation du travail soumise aux agents JS qui ne respectent pas dans bon nombre de cas les prérogatives liées à leur statut.

Comment demander à des personnels dont le domaine d'expertise est le champ technique et pédagogique dans les APS de faire de la réparation sociale, du sanitaire et social ou du médico sportif.

Les personnels techniques et pédagogiques, qu'ils soient CAS, CTS ou Formateurs, indépendamment de leur corps d'appartenance, sont liés et enracinés dans des missions

éducatives relatives à des projets de formation, des projets de développement des APS, à des projets de performance.

Le choix d'un pôle éducatif

L'exemple du projet interministériel entre l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et jeunesse et sports sur la cohérence des filières de formation aux métiers du sport et de l'animation est un très bon exemple de convergence d'une politique publique dans le domaine de la formation.

Le comité de pilotage mis en place sur le modèle sportif français présidé par la direction des sports doit faire appel à une vision qui devra dire si oui ou non l'EPS en collège, en lycée, à l'université, le sport scolaire et universitaire, le sport civil peuvent encore répondre d'une politique d'action publique convergente et partagée avec tous les acteurs du secteur public territorial, du mouvement sportif et des branches professionnelles.

L'Organisation territoriale

Si pôle éducatif il y a, c'est qu'il y aura une nouvelle inter-ministérielle qui doit être identifiée et identifiable à l'échelon national comme à l'échelon régional.

Si pôle éducatif il y a, c'est qu'il y aura une politique interministérielle d'action publique dans le domaine jeunesse et sport qui déterminera les orientations dans les différents domaines d'actions où le partage d'intérêts communs appellera les projets communs.

La notion de projet de développement est l'ADN des personnels techniques et pédagogiques car elle redonne du sens sur la dimension éducative et institutionnelle du sport.

Le rattachement administratif de tous les PTP à l'échelon régional ne doit pas empêcher d'un point de vue fonctionnel d'agir dans les projets à l'échelon local.



VERS UN GRAND PÔLE EDUCATIF

Préambule

Les différents chantiers ouverts sur le devenir d'une politique publique du sport (gouvernance, formation, réforme de l'action publique) sont des indicateurs suffisamment forts qu'envoie le pouvoir politique aux acteurs du sport.

Le modèle sportif français a-t-il vécu ou peut-il vivre encore dans le cadre d'une action de service public ?

Depuis 2002, l'action publique Jeunesse et Sports a traversé les alternances politiques avec une même constante, celle de la réforme dans un objectif de pure économie d'échelle et selon un schéma maintenant bien connu des dispositifs entrepris (REATE, RGPP, MAP),

- Réforme structurelle par une réduction en surface des services (DDJS, DRJS, CREPS),
- Création de structures administratives interministérielles mutualisant les fonctions supports,
- Réforme fonctionnelle par une réduction des effectifs,
- Réduction progressive de l'action de service public vers des missions de contrôle et de réglementation,
- Gestion RH sur une transversalité des profils de poste.

Le choix de l'inter-ministériarité

L'inter-ministériarité ayant pour objet de « transversaliser » les missions pour mieux mutualiser les moyens, la problématique pour un ministère comme celui de la Jeunesse et des Sports aurait été d'être rattaché aux ministères ayant les mêmes convergences mais de toute évidence cela n'est pas le cas avec les ministères sociaux qui n'entendent rien au champ d'action JS.

Les conséquences sont lourdes dans les services car la perte de l'identité spécifique JS provoque une perte de sens sur l'utilité des missions des personnels techniques et pédagogiques. On ne compte plus les dérives de management dans l'organisation du travail soumise aux agents JS qui ne respectent pas dans bon nombre de cas les prérogatives liées à leur statut.

Comment demander à des personnels dont le domaine d'expertise est le champ technique et pédagogique dans les APS de faire de la réparation sociale, du sanitaire et social ou du médico sportif.

Les personnels techniques et pédagogiques, qu'ils soient CAS, CTS ou Formateurs, indépendamment de leur corps d'appartenance, sont liés et enracinés dans des missions éducatives relatives à des projets de formation, des projets de développement des APS ou à des projets de performance.

Le choix d'un pôle éducatif

L'exemple du projet interministériel entre l'Education Nationale, l'Enseignement Supérieur et Jeunesse et Sports sur la cohérence des filières de formation aux métiers du sport et de l'animation est un très bon exemple de convergence d'une politique publique dans le domaine de la formation.

Le comité de pilotage mis en place sur le modèle sportif français présidé par la direction des sports doit faire appel à une vision qui devra dire si oui ou non l'EPS en collège, en lycée, à l'université, le sport scolaire et universitaire, le sport civil peuvent encore répondre d'une politique d'action publique convergente et partagée avec tous les acteurs du secteur public territorial, du mouvement sportif et des branches professionnelles.



L'Organisation territoriale

Si pôle éducatif il y a, c'est qu'il y aura une nouvelle inter-ministérielle qui doit être identifiée et identifiable à l'échelon national comme à l'échelon régional.

Si pôle éducatif il y a, c'est qu'il y aura une politique interministérielle d'action publique dans le domaine de la jeunesse et des sports qui déterminera les orientations dans les différents domaines d'actions où le partage d'intérêts communs appellera les projets communs.

La notion de projet de développement est l'ADN des personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports car elle donne du sens sur la dimension éducative et institutionnelle du secteur.

Le rattachement administratif de tous les PTP à l'échelon régional ne doit pas empêcher d'un point de vue fonctionnel d'agir dans les projets à l'échelon local notamment grâce à la mise en place d'un maillage territorial qui doit répondre

- à une exigence de proximité avec les citoyens ;
- à un développement des pratiques sportives équitable pour tous les territoires,
- au respect des valeurs éthiques du sport et de l'éducation populaire.

Le pôle éducatif : un projet alternatif proposé par la majorité des partenaires sociaux

Le projet repose sur le changement d'inter-ministérielle en rattachant un ministère de la Jeunesse et des Sports au secrétariat général des ministères de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

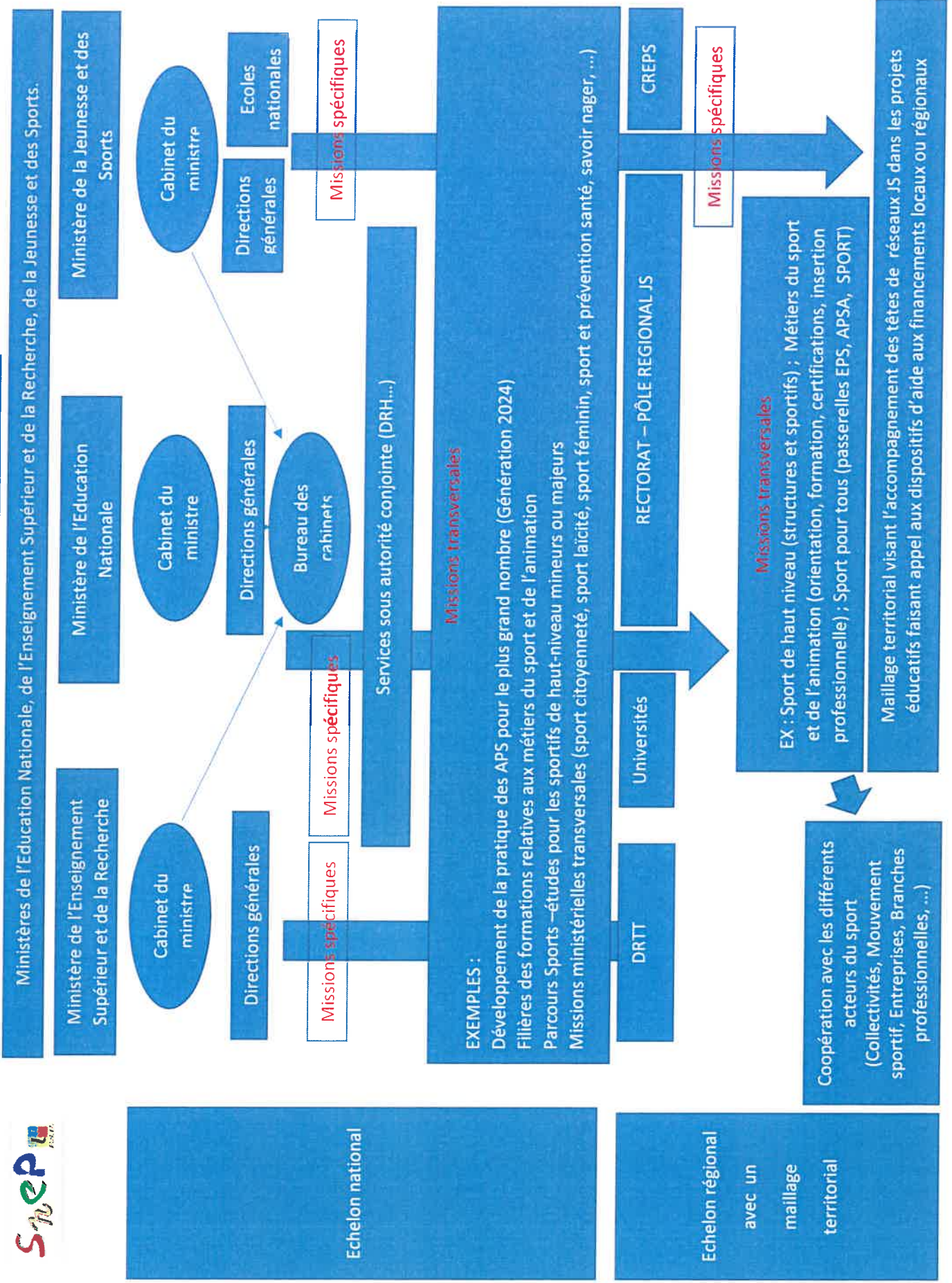
Ce rapprochement institutionnel s'est déjà inscrit dans l'histoire et il est culturellement transversal. Faut-il rappeler que les professeurs et les professeurs adjoints d'EPS étaient formés dans les CREPS et qu'au sortir de leur cursus de formation, ils pouvaient choisir d'aller en scolaire, en extra-scolaire (CAS) ou en fédération (CTD-CTR) pour ceux qui étaient titulaires du BEES 2.

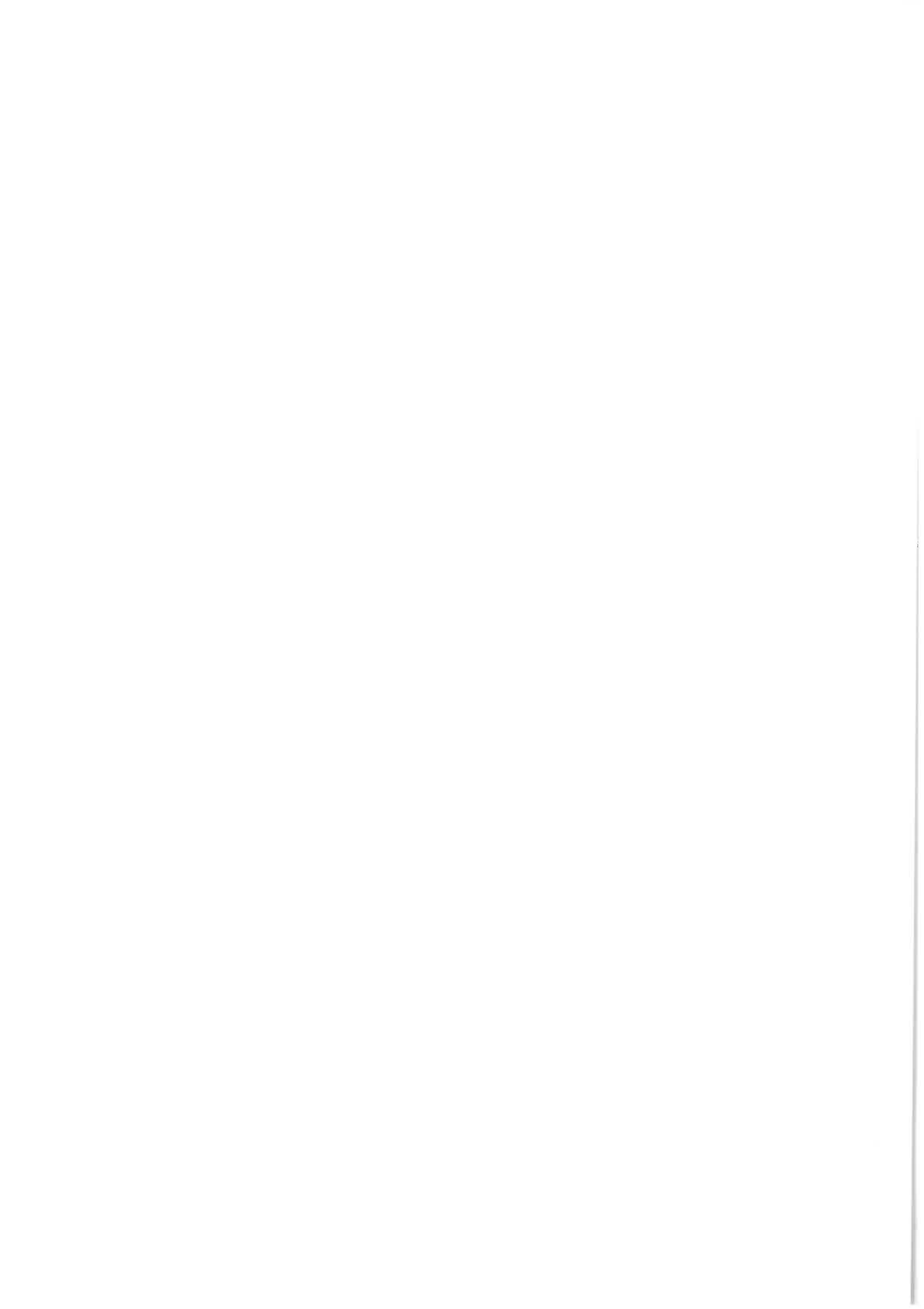
Cette inter-ministérielle prend tout son sens autour de projets convergents ; sport pour le plus grand nombre, sport de Haut-Niveau, relation sport scolaire- sport civil, relation EPS et sport, formation des cadres, formation aux métiers du sport et de l'animation, management du sport, éducation populaire, entre autres.

Cette inter-ministérielle de projet répond au mieux des corps et des statuts des enseignants d'EPS et des PTP JS.

La réflexion qui reste à mener tient à la construction de ce pôle éducatif entre les trois ministères sur les différents échelons territoriaux. Le SNEP FSU propose un projet de modélisation d'un grand pôle éducatif en partant du schéma existant entre le MEN et le MESR.

PRESENTATION SCHEMATIQUE D'UN GRAND PÔLE EDUCATIF







LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES MINISTÈRES SOCIAUX

En préambule, précisons que nous ne mettons pas en cause la compétence des agents qui travaillent à la DRH des ministères sociaux ; ceux-ci ont d'ailleurs eux aussi subi une fonte de leurs effectifs et une multiplication de leurs tâches. En revanche, nous dénonçons, depuis plusieurs années, le fait que cette DRH n'est pas adaptée à la gestion de personnels techniques et pédagogiques, tant les cultures professionnelles sont éloignées voire incompatibles, compte tenu des spécificités des métiers Jeunesse et Sports.

D'une manière générale, la gestion des ressources humaines des personnels techniques et pédagogiques (PTP) JS était bien plus satisfaisante avant qu'elle ne soit transférée à la DRH des ministères sociaux. Tout ce qui fonctionnait avant a été supprimé ou modifié, pour mettre en place des principes et procédures qui ne sont pas adaptés aux spécificités Jeunesse et Sports. En voici quelques illustrations.

1/ S'agissant de la **défense de nos statuts et métiers**, la DRH des ministères sociaux est en grande difficulté, voire totalement incapable, d'expliquer au guichet unique de la fonction publique, mais aussi à nos ministres de tutelle, nos métiers et missions. Leur capacité de conviction en est altérée, et donc leur capacité de persuasion, ce qui a fait trainer en longueur de nombreux dossiers, là où l'urgence s'imposait (et s'impose toujours) dans l'intérêt des agents.

De façon récurrente, la DRH refuse de reconnaître le statut de corps enseignant aux PTP. La réécriture des statuts et la transposition du protocole PPCR (Parcours, Professionnels, Carrières et Rémunérations) des enseignants du Ministère de l'Éducation Nationale sont à mettre au crédit - quasi exclusif - des organisations syndicales JS qui sont intervenues à tous les niveaux, sans jamais relâcher la pression. Malgré un discours de façade, la DRH ne défend pas les intérêts des PTP JS.

2 / Il en est de même pour la **gestion de la rémunération**, qu'elle soit principale ou accessoire. Depuis que nous avons rejoint la DRH des ministères sociaux, les PTP JS sont discriminés dans la politique indemnitaire.

Au niveau des montants, la DRH a longtemps refusé de demander le relèvement de nos plafonds indemnitaires. Quand, sur pression des syndicats, elle a enfin demandé et obtenu une augmentation, elle a répercuté à l'ensemble des PTP JS une hausse de 7 € par mois des indemnités, alors qu'elle aurait pu multiplier cette somme par 10. Une véritable provocation ! La marge ainsi dégagée était en fait réservée à la modulation, sur la base de la valeur professionnelle de l'agent (mérite), alors que les indemnités des PTP sont liées aux sujétions et à l'atypie de nos métiers.

Même relevés, rappelons que les plafonds indemnitaires des PTP JS sont parmi les plus bas (et de loin) des corps de catégorie A gérés par les ministères sociaux. Ainsi, un professeur de sport en service territorial pourra au maximum obtenir 5 952 € d'indemnités par an, quand tous les autres corps de catégorie A ont un plafond supérieur à 20 000 €.

S'agissant des indemnités effectivement attribuées, le montant de référence 2016 d'un professeur de sport est de 5 696 € quand celui d'un chargé d'études documentaire est de 10 133 € au ministère du travail et 11 230 € dans le secteur affaires sociales et santé. Les indemnités des professeurs de

sport et CEPJ sont même plus basses que celles de nombreux corps de catégories B (EX : technicien sanitaire 9 735 €, infirmier 7 560 €, éducateur spécialisé 6 135 €)

Les principes de gestion des enveloppes indemnitaires, notamment le complément indemnitaire (CI), sont totalement inadaptés (EX : obligation de classer tous les agents et de moduler les indemnités). Comment favoriser le travail en équipe quand les agents sont mis en concurrence ? Comment comparer le mérite d'un CAS en DR par rapport à celui d'un CTS qui exerce ses missions dans une autre structure sous l'autorité fonctionnelle d'un tiers ?

Et que dire des indemnités des PTP des néotitulaires ? Les textes prévoient que les PTP stagiaires touchent 80% du taux moyen pendant leur année de stage. Jusqu'à l'an dernier, il allait de soi qu'ils passaient tous à 100% (voire davantage) une fois qu'ils étaient titularisés. Depuis 2017, la DRH les maintient par principe à 80 %, au motif que la note de service garantit à tous les agents un socle correspondant au montant des indemnités effectivement perçu l'année précédente. Interpelés par les représentants du personnel sur cette injustice, les ministres de tutelle ont laissé la DRH répondre à leur place, avec un courrier teinté de mauvaise foi où la DRH persiste et signe ... un véritable scandale ! En plus du sentiment d'injustice, les personnels JS se sentent abandonnés et livrés à eux-mêmes.

3 / Tous les **actes individuels de gestion** sont désormais compliqués et conflictuels : les mutations tout comme les avancements / promotions ou encore les révisions de note. Rien ne va plus ! Et les responsables de ce fiasco ne sont pas les gestionnaires du bureau SD2D mais leurs hiérarchies (les présidents de CAP) très majoritairement issues d'autres ministères et totalement étrangères voire hostiles à Jeunesse et Sports.

En CAP, même lorsqu'il est établi et reconnu par tous que la procédure n'a pas été respectée ou que l'agent est victime de sa hiérarchie, la DRH refuse désormais de le rétablir dans ses droits. « On ne va pas à l'encontre d'un chef de service » : telle est la devise...

Malgré un discours prônant le dialogue social, la DRH ne prend pas en compte les arguments soulevés par les agents ou leurs représentants (les commissaires paritaires). Les quelques fois où la DRH propose d'accéder, totalement ou partiellement, à la demande de l'agent, c'est parce qu'elle a négocié à l'avance avec les directeurs concernés. De ce fait, les CAP sont dépossédées de leur objet.

3.1/ S'agissant des **demandes de révisions de note**, la DRH refuse de soutenir les agents refusant des missions non statutaires ou des conditions d'exercice non conformes (article 10). Elle ne comprend pas que nos missions sont avant tout techniques et pédagogiques et qu'elles se font sur le terrain, à des horaires où les bénévoles sont disponibles. Elle voudrait que les PTP soient des fonctionnaires comme les autres, travaillant majoritairement dans les locaux de la DR/DD aux horaires de bureau, tels des personnels administratifs.

3.2/ Concernant les **avancements** (promotions), la DRH refuse de généraliser l'application de barèmes à tous les corps de PTP et pour tous les types de promotions. Très attachée à la notion de « mérite », elle veut augmenter le pouvoir des chefs de service en leur demandant de faire des classements. Mais cette mesure est à la fois injuste et inopérante pour les PTP.

- Comment comparer le mérite de personnels exerçant des fonctions différentes (CAS/CTS/FOR) dans des structures différentes pour établir un classement régional ?

- Comment comparer le mérite d'agents que la hiérarchie voit régulièrement de ceux qu'elle ne voit jamais (les CTS notamment) ?

- Comment une hiérarchie totalement étrangère à la culture JS peut-elle évaluer l'expertise et les compétences techniques et pédagogiques des PTP ? Rappelons qu'il n'existe pas de corps d'inspection pédagogique à Jeunesse et Sports, contrairement à l'Education Nationale...

- Dans la mesure où les effectifs sont très variables d'une région à l'autre, comment savoir si le PTP classé n°1 d'une région à faibles effectifs est plus ou moins méritant que celui classé n°1 dans une « grosse » région ? De même, est-il plus ou moins méritant que le PTP classé n°2 ou 3 ? Par exemple,

il y a 35 CTPS sport en Ile de France éligibles à la classe exceptionnelle sur le vivier fonctionnel (GRAF) contre 1 seul en région Centre Val de Loire et 7 en Nouvelle Aquitaine. Chez les professeurs de sport, il y a plus de 160 collègues en Ile de France éligibles au GRAF contre 16 en région Centre Val de Loire et 52 en Nouvelle Aquitaine.

Il est impossible de répondre à ces questions.

3.3/ Au niveau du **mouvement**, il est devenu plus opaque et plus complexe pour les agents depuis qu'il est organisé par la DRH des ministères sociaux, mais il est aussi moins satisfaisant pour les services et établissements. Pour retrouver un mouvement fluide et transparent des PTP, le SNEP-FSU estime qu'il est nécessaire de mettre en œuvre les mesures suivantes.

Tous les postes de PTP doivent faire l'objet d'une publication nationale et être examinés en CAP ; la parution d'un poste de PTP sur la BIEP ne peut être envisagée qu'après passage en CAP, qui aura constaté l'absence de candidature dans le cadre du mouvement national, et uniquement pour recruter des contractuels ou des agents venant d'autres corps.

La DRH doit connaître à l'avance les possibilités de remplacement d'un agent qui libère son poste, pour permettre à la CAP de proposer la mutation d'un collègue ayant candidaté sur le dit poste, comme cela se passait avant la gestion par la DRH des ministères sociaux.

Les besoins en PTP par service (le problème concerne surtout les postes de CAS) doivent être présentés en amont lors d'un CTM, avec arbitrage du ministre en fonction des besoins qui résultent de la politique qu'il veut mettre en œuvre, au lieu d'être soumis aux demandes des directeurs régionaux JSCS, souvent éloignés de la culture JS, avant d'être approuvés au cas par cas par le bureau de l'allocation des ressources et de la politique de rémunération (SD1G).

La CAP doit être une véritable instance de concertation et le classement réalisé par les directeurs ne doit pas être le seul critère pris en compte ; les arguments soulevés par les commissaires paritaires sur les compétences des candidats ou sur leur situation personnelle doivent être tout autant pris en considération.

Le recours à des « tableaux de mutation » n'est pas satisfaisant : il implique des mouvements tout au long de l'année et ne fait que déplacer le problème des postes vacants. En effet, si le service qui en bénéficie se satisfait de pouvoir au remplacement d'un poste devenu vacant après la CAP, c'est le service dont est originaire le collègue retenu qui subit alors le manque d'effectifs.

Les mutations doivent prendre effet au 1^{er} septembre, éventuellement au 1^{er} janvier. Pour se rapprocher de la règle des « 2 ans dans le poste » que la DRH des ministères sociaux a introduite (mais qui n'existait pas à JS) ou pour « couper la poire en deux » entre un service qui est déficitaire et un qui le devient en raison d'une mutation, la DRH procède à des prises de fonction tout au long de l'année. Ce système ne convient ni au fonctionnement des services/établissements/fédérations, ni à la vie personnelle et familiale des agents.

En conclusion, le SNEP-FSU continue de revendiquer la sortie de la GRH des ministères sociaux pour les personnels JS, qui rejoindraient une DRH commune aux autres corps enseignants des ministères éducatifs.





LA PLUS-VALUE DU MINISTRE CHARGÉ DES SPORTS ET DE SES PERSONNELS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES

Depuis sa création et en dépit d'un budget particulièrement bas et d'effectifs peu nombreux, le ministère chargé des sports a toujours démontré sa capacité à répondre aux problématiques du moment, notamment grâce à son réseau qu'il est capable de mobiliser rapidement.

Pour mettre en œuvre les politiques publiques, les personnels techniques et pédagogiques (PTP) Jeunesse et Sports ont l'habitude de travailler avec le mouvement sportif et les collectivités, qui ne sont pas uniquement des partenaires institutionnels mais aussi des femmes et des hommes qui reconnaissent l'expertise des PTP et leur connaissance du milieu.

En effet, contrairement aux personnels d'autres administrations, les professeurs de sport et CTPS sont recrutés sur la base de leur expertise technique et pédagogique que leur confèrent une pratique sportive, régulière voire intensive, depuis le plus jeune âge, ainsi qu'un engagement bénévole dans le milieu associatif. Les professeurs de sport et CTPS sont avant tout des militants du sport, qui ont choisi un métier de passion, qu'ils exercent au travers de missions de Conseillers d'Animation Sportive (CAS) dans un service, de Conseillers Techniques et Sportifs (CTS) auprès d'une fédération, ou de formateurs (FOR) dans un établissement JS (CREPS ou école nationale).

Mais ils sont aussi des fonctionnaires d'Etat, garants de l'éthique républicaine, c'est-à-dire de l'équité entre les territoires, les publics, les disciplines sportives, ...

Que se passerait-il si les missions Jeunesse et Sports disparaissaient ou étaient transférées ? Pourquoi faut-il conserver un service public national du sport et comment l'améliorer ? Telles sont les questions auxquelles le SNEP-FSU tente de répondre dans ce document.

1 / La mission éducative des PTP et la dimension technique et pédagogique de nos métiers

La dimension éducative des missions des PTP est la principale caractéristique de l'identité Jeunesse et Sports ; c'est elle qui nous différencie de l'approche que pourrait avoir un attaché d'administration, un inspecteur des affaires sanitaires et sociales, un contrôleur des fraudes ou un technicien des services vétérinaires, ... Si certains PTP, en raison du dévoiement de leurs missions, font de moins en moins de face à face pédagogique (notamment les CAS dans les DR et DD), leur connaissance du milieu sportif ainsi que leur expertise technique et pédagogique leur permettent de conseiller utilement les usagers, que ce soit pour des missions de développement, de formation ou de sécurisation des pratiques.

Malgré les dysfonctionnements du réseau JS, voici quelques exemples concrets des missions éducatives actuellement réalisées par les PTP sport.

S'agissant de la mission « sport de haut niveau », le PTP met tout en œuvre pour que les sportifs puissent développer leur potentiel, en s'entraînant dans les meilleures conditions possibles, avec un souci de préserver leur intégrité physique et morale tout en suivant une scolarité adaptée. Cette mission concerne aussi bien les CTS qui peuvent les entraîner, que les CAS en DR qui s'assurent du respect du double projet (sportif et scolaire ou professionnel), que les collègues en CREPS qui suivent au quotidien les aménagements nécessaires.

- Concernant l'accès au sport de haut niveau, la mission éducative consiste à accompagner les structures dans la déclinaison du projet fédéral, avec des conseils et apports techniques en matière d'organisation et de structuration associative pouvant inclure la recherche de financements, d'orientation des jeunes et d'aménagements de leur scolarité, de formation des encadrants bénévoles et salariés, ...

- Concernant les sportifs de haut niveau, le PTP les conseille et les accompagne dans leur projet sportif et professionnel. Il les guide dans leurs choix d'insertion professionnelle (quelle formation avec quels aménagements possibles ?) et/ou aide directement à leur insertion professionnelle au travers de conventions d'insertion professionnelle (CIP) notamment.
- Dans les 2 cas, certains PTP (CTS) entraînent au quotidien ou lors de stages les meilleurs sportifs de leur discipline.

Dans le cadre de la **mission « accompagnement du mouvement sportif »**, il s'agit de conseiller et soutenir les associations sportives et leurs comités dans leurs projets de développement. Cette mission concerne prioritairement les CAS et certains CTS, mais les collègues en CREPS peuvent aussi y contribuer.

Au-delà du soutien financier direct (subventions CNDS et/ou BOP), le PTP propose des apports méthodologiques relevant de la démarche de projet pour aider au diagnostic, mettre en œuvre les projets et évaluer les actions. C'est notamment le cas dans l'accompagnement de la rédaction des projets de développement des comités régionaux ou départementaux sportifs.

Le PTP peut aussi organiser et animer des formations à destination des bénévoles.

Par ailleurs, l'expertise du PTP lui permet d'évaluer la mise en œuvre des politiques ministérielles sur un territoire.

S'agissant de la **mission « sécurisation des pratiques »**, le PTP intervient à plusieurs niveaux :

- en formant des éducateurs sportifs pour qu'ils deviennent des professionnels compétents qui ne mettront pas en danger les pratiquants ;
- en assurant des visites d'établissements d'APS pour veiller à la qualité pédagogique et donc à la sécurisation des pratiques ;
- en mettant en place des actions de promotion du sport santé ou de lutte contre les violences.

Concernant la **mission « formations-certifications-emploi »**, le PTP est le garant de la qualité pédagogique des formations permettant d'obtenir les diplômes Jeunesse et Sports (BP, DE, DES). Le CAS du service formations-certifications en DR expertise les dossiers d'habilitation des formations proposées par l'ensemble des organismes de formation, puis intervient pendant celles-ci pour s'assurer du respect effectif du cahier des charges, notamment au niveau de la qualité pédagogique. Les formateurs en CREPS, ainsi que certains collègues CAS ou CTS, interviennent directement en face à face pédagogique. L'ensemble des PTP peut aussi participer aux jurys qui permettent de délivrer les diplômes JS.

De plus, le PTP contribue à adapter l'offre de formations aux besoins du marché pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés. Par ailleurs, le PTP accompagne et soutient les structures qui veulent devenir employeurs, aussi bien dans les démarches administratives que dans les informations réglementaires ou dans la recherche de financement et de pistes de pérennisation des emplois, une fois les aides terminées.

2 / Les conditions d'exercice des missions au sein de l'organisation actuelle : dysfonctionnements constatés

Dans l'organisation actuelle, les politiques de « jeunesse » relèvent du ministère de l'Education Nationale tandis que le « sport » est porté par un autre ministère. Les personnels Jeunesse et Sports sont donc sous la tutelle de 2 ministères différents, ce qui ne facilite pas la mise en œuvre des actions sur le terrain.

De plus, la structuration du ministère chargé des sports s'arrête à l'échelon régional ; les DR(D)JSCS sont les seuls services déconcentrés du ministère. Si le travail en équipe des CAS et des CTS exerçant leurs missions auprès des fédérations sportives ne se heurte pas à des difficultés d'organisation institutionnelle, il n'en est pas de même avec les agents affectés au niveau départemental exerçant dans les DDCCS/PP qui relèvent de l'autorité du Premier Ministre. Quant aux collègues en établissements (CREPS), ils dépendent, au moins pour leurs moyens, de la double tutelle de l'Etat et de la Région. Dans ces conditions, comment mettre en œuvre un politique ministérielle allant du national jusqu'à l'échelon local de proximité ?

Concrètement, les PTP exerçant dans les DDI sont soumis à des injonctions qui ne sont pas concordantes. La DR demande aux agents de décliner certaines politiques publiques du sport sur leur territoire (EX : soutien et accompagnement du mouvement sportif, pratique sportive des femmes et des handicapés, développement d'actions sport santé) tandis que le directeur départemental leur demandera de mettre en œuvre les priorités déterminées par le Préfet de département (EX : plan pauvreté, accueil des migrants, contrôles en tous genres). Ce phénomène est d'autant plus important que les effectifs sont déficitaires.

Même quand le directeur régional et le directeur départemental sont d'accord sur le fait que les professeurs de sport et les CTPS sont chargés de mettre en œuvre les priorités du ministère des sports, le nombre critique d'agents JS dans certaines DDCCS/PP rend la faisabilité des missions impossible. En effet, plusieurs DDCCS/PP n'ont que 1, 2 ou 3 PTP sport ; comment peuvent-ils à la fois assurer la sécurité des usagers (établissements d'APS et éducateurs sportifs), étudier les demandes de subventions (CNDS), participer aux réunions régionales, développer des actions de terrain (sur tout le département) en faveur de l'emploi sportif, de la pratique du sport pour le plus grand nombre, du sport santé, ... ? C'est impossible.

D'autres obstacles existent, parfois plus insidieux. Certains directeurs n'interdisent pas à l'agent d'exercer telle ou telle mission mais ne lui en donnent pas les moyens. Par exemple, ils ne permettent pas à l'agent d'utiliser un véhicule de service et/ou ne lui remboursent pas les frais de repas lorsqu'il participe à une coordination régionale thématique ou à une certification. Dans d'autres cas, ils n'allègent pas la charge de l'agent qui, au regard de son expertise technique et pédagogique dans un domaine, est sollicité pour intervenir en face à face pédagogique sur une formation organisée par le CREPS ; la mission s'ajoute à celles qui sont priorisées par le chef de service. Ainsi, surcharge de travail et non-remboursement des frais engagés sont autant de freins au travail au sein d'une équipe technique régionale, composée de CAS en DR et en DD, de CTS exerçant auprès des fédérations et de collègues en CREPS, chargée de mettre en œuvre les politiques publiques sur l'ensemble du territoire.

Ajoutons que certains collègues s'autocensurent, partant du principe que leur chef de service n'acceptera pas qu'il participe à la mission proposée/demandée par un autre directeur ou bien qu'ils seront ensuite « mal vus » voire sanctionnés dans leur évaluation ainsi que dans l'attribution des indemnités (qui représentent jusqu'à 1/3 de la rémunération d'un professeur de sport en début de carrière). Cette crainte est d'autant plus présente que le chef de service, issu d'un autre ministère, est éloigné de la culture JS.

3 / Les risques liés à un transfert des missions JS

Si les missions assurées par les PTP du ministère chargé des sports disparaissaient ou étaient transférées, que ce soit au mouvement sportif, aux collectivités territoriales ou à d'autres structures, les risques sont nombreux : accroissement des injustices, creusement des inégalités, baisse de la qualité du service public, mise en danger des usagers, ... On le constate déjà à travers l'exemple de la formation aux métiers du sport et de l'animation.

En voici quelques illustrations par grand domaine d'intervention du ministère.

3.1 Sport pour le plus grand nombre

EX : informations et conseils aux structures sportives comme aux particuliers

- Actuellement, les PTP donnent des informations complètes et globales, en prenant des exemples dans différents sports et sur des territoires variés ; les conseils sont gratuits et sans objectifs de résultats, laissant aux partenaires locaux la liberté d'adaptation et de choix.
- Si la mission est uniquement assurée par des structures fédérales sportives, la vision sera monodisciplinaire et si elle est transférée à des structures locales multisports (type OMS), la vision sera moins large. Dans les 2 cas, les informations seront moins riches et les conseils moins pertinents.

EX : animation de réseaux

- Actuellement, l'expertise technique et pédagogique des PTP permet l'animation de concertations efficaces entre les différents partenaires ; elle est la garantie de projets cherchant la mutualisation de moyens au service de l'intérêt général.
- Si la mission est transférée, des approches partisans sont à craindre avec, in fine, des projets orientés par la seule satisfaction d'une structure ou de quelques personnes au détriment de l'intérêt général.

EX : impulsion de projets ou renforcement de ceux existant

- Actuellement, les PTP sont des acteurs reconnus par l'usager pour initier, guider et apporter une plus-value aux projets de territoires.
 - Si la mission est transférée aux collectivités, les initiatives locales doivent, dès leur genèse, s'inscrire dans des critères limitatifs imposés par des majorités d'élus fluctuantes.
 - Si la mission est transférée au mouvement sportif, seuls les projets rentrant dans des critères correspondant aux politiques fédérales voient le jour.
- Dans les 2 cas, on perd la vision d'intérêt général et de mutualisation (par exemple pour les équipements sportifs)

EX : soutien aux associations sportives locales (subventions)

- Actuellement, les PTP proposent des subventions (CNDS ou BOP) en fonction des projets présentés au regard des priorités ministérielles. Pour réaliser cette tâche, ils s'appuient sur leurs compétences métier et leur connaissance du terrain. Ils étudient les demandes en toute impartialité sans tenir compte des couleurs politiques ou des affinités personnelles.
- Si les subventions sont uniquement attribuées par l'échelon local – commune ou intercommunalité – les inégalités vont s'accroître car les subventions dépendent à la fois de la richesse de la collectivité mais aussi de ses priorités politiques (sport considéré comme important ou pas). De plus, au regard des baisses des dotations de l'Etat aux collectivités, les montants des subventions municipales devraient continuer à baisser, avec des risques de licenciements (salariés des associations sportives) et de disparition de certaines offres de pratiques sur les territoires.
- Et si les subventions CNDS (crédits d'équipements comme crédits de fonctionnement) sont transférées au mouvement olympique, le risque de clientélisme est important...

EX : formation des bénévoles (dirigeants associatifs, animateurs, arbitres et juges)

- Actuellement, l'expertise des PTP est mise à profit d'une politique nationale cohérente, dans le cadre d'une culture partagée.
- Si la mission est entièrement transférée au mouvement sportif, on risque d'avoir des formations spécialisées par tâches, au détriment de formations coopératives entrant dans une construction collective typique du mouvement associatif.

3.2 Sport de haut niveau et sport professionnel

EX : soutien aux structures et aux sportifs en voie d'accéder au sport de haut niveau (espoirs)

- Actuellement, les PTP apportent différentes formes de soutien (matériel, humain, financier) aux structures et aux sportifs, sur la base de critères identiques partout en France et pour tous les sports.
- Si la compétence est entièrement déléguée aux Régions, les disparités d'ores et déjà constatées vont s'accroître entre les sportifs vivant dans des Régions riches et menant une politique volontariste en matière de sport de haut niveau et les autres.

EX : suivi du sport professionnel

- Actuellement, les PTP tentent de protéger les structures associatives face aux pressions et enjeux du sport professionnel ; cela passe notamment par l'examen de la convention entre l'association et la société commerciale avant approbation préfectorale, mais aussi par le contrôle des centres de formation des clubs professionnels.

- Si un système de contrôle interne au système fédéral se substitue à celui de l'Etat, les associations ne pourront pas défendre leurs intérêts face à la puissance économique et juridique des structures professionnelles.

EX : accompagnement des sportifs de haut niveau

- Actuellement, les PTP s'assurent que tous les sportifs de haut niveau poursuivent à la fois des objectifs de performance sportive mais aussi une scolarité ou un projet d'insertion/reconversion professionnelle (double projet) ; ils veillent également à leur santé, physique et mentale.
- Si cette mission est déléguée aux seules fédérations, il y a le risque d'une vision à court terme dans la gestion des sportifs. Les fédérations, obnubilées par la recherche du résultat à tout prix (médailles), risquent de mettre en danger la santé des sportifs mais aussi la préparation de leur vie professionnelle future (une fois la carrière sportive terminée).

3.3 Formations et certifications

EX : habilitation et certification des formations

- Actuellement, la neutralité et l'impartialité des PTP garantissent le respect des référentiels de formation et de certification.
- Si on ne donne plus les moyens aux PTP d'aller sur le terrain pour s'assurer de la cohérence entre le discours et la réalité (contrôles sur sites et participations aux jurys), la délivrance de diplômes JS ne garantit plus que l'éducateur sportif formé possède bien les compétences nécessaires à l'exercice du métier en toute sécurité, comme le prévoit le Code du sport.

EX : conception et mise en œuvre des formations

- Actuellement, les PTP coordonnent et interviennent en face à face pédagogique ; ils sont des formateurs de haut niveau ayant au moins un diplôme de niveau 2. Attentifs aux évolutions de la discipline et aux attentes des employeurs, les PTP orientent les formations qu'ils conçoivent et mettent en œuvre, afin de permettre aux futurs professionnels une insertion pérenne dans les métiers du sport. Ils permettent ainsi aux éducateurs sportifs de s'ouvrir aux finalités éducatives des pratiques, d'intégrer que l'offre peut aussi modifier la demande, d'être innovants et de faire progresser les disciplines concernées. En accord avec leurs réseaux, les PTP proposent des formations répondant à un objectif d'intérêt général et d'évolution vertueuse des pratiques.

- Depuis l'ouverture du marché de la formation à la concurrence, la qualité des formations a baissé. Soumis à des objectifs de rentabilité, certains organismes de formation recrutent à bas prix des intervenants ayant tout juste le diplôme visé, avec des méthodes pédagogiques pas toujours adaptées aux besoins des stagiaires dont le niveau initial est parfois très faible. Du coup, on constate une baisse du niveau des éducateurs sportifs qui, pour certains, risquent d'être des professionnels dangereux.

De plus, les formations mises en œuvre par des organismes privés ou par les branches professionnelles sont souvent des formations courtes, peu monnayables et précaires, destinées à répondre aux seules finalités compétitives pour les fédérations et/ou aux seules attentes d'employeurs désireux d'avoir des animateurs formés pour des prestations à bas coûts et rentables économiquement.

EX : accompagnement dans le projet de professionnalisation

- Actuellement, le futur éducateur sportif commence souvent sa démarche par la rencontre d'un PTP qui va l'aider à définir son projet et l'accompagner dans ses démarches (choix de la formation et de l'organisme, recherche de financements), allant jusqu'à chercher des pistes de pérennisation et d'accomplissement personnel. Cet accompagnement personnalisé est possible car le PTP connaît la réalité des métiers.
- Si cette mission est transférée, il y a un risque d'orienter la personne en fonction des besoins de rentabilité des formations.

3.4 Réglementation et sécurité des pratiquants

EX : réglementation des APS (activités physiques et sportives) et/ou des ACM (accueils collectifs de mineurs)

➤ Actuellement, les PTP informent, constatent, conseillent, et font un suivi de mise en conformité, afin que l'éventuel contrevenant régularise sa situation (EX : éducateur sportif non déclaré ou non diplômé) et/ou se perfectionne dans son action technique et pédagogique. Les PTP sont experts de la réglementation des APS, que ce soit en matière d'équipements sportifs (bâti), d'établissements d'APS (associations et autres structures morales), d'éducateurs sportifs (diplômés).

Ils sont aussi des experts de la pratique sportive (animation, entraînement, formation).

En contact avec le terrain et les évolutions de chaque discipline, ils forment un réseau qui permet d'avoir une grande réactivité et une grande pertinence dans le traitement des questions juridiques et réglementaires, voire dans les expertises liées aux procédures administratives et judiciaires.

➤ Si cette mission est confiée à des contrôleurs/inspecteurs, venant d'autres ministères par exemple, ceux-ci font des constats et dressent des PV mais ne contribuent pas à améliorer l'existant, pour une meilleure qualité pédagogique des pratiques et donc une meilleure sécurité des usagers.

EX : sécurité des pratiquants et des tiers

➤ Actuellement, la sécurité des sportifs passe par l'obligation de qualification pour l'encadrement des APS ; les diplômes requis font l'objet d'une harmonisation nationale des contenus et attendus, vérifiés sur le terrain par les PTP (cf. supra point 3.3 sur les formations)

De plus, les PTP assurent une veille permanente sur les évolutions des disciplines et de leur accidentologie ; cela permet notamment un réajustement permanent des contenus de formation.

➤ La sécurité des formations est coûteuse ; la recherche d'une rentabilité économique expose d'une part à des risques pendant la formation pour les stagiaires, les formateurs et les publics d'application, et d'autre part à la validation d'éducateurs sportifs dangereux. En effet, cette recherche de rentabilité fait parfois l'économie de contenus, notamment dans le domaine de la sécurité active, pouvant conduire à la validation d'éducateurs sportifs réduits à de simples opérateurs.

4 / L'organisation territoriale des services souhaitée

Pour retrouver un réseau Jeunesse et Sports efficace et efficient, avec des personnels mobilisés sur la base de leur expertise technique et pédagogique, dans le cadre d'un service public national du sport de qualité répondant aux besoins de la population, il est nécessaire de sortir des ministères sociaux et d'intégrer un pôle éducatif interministériel. => Cf. [contribution SNEP-FSU précédemment envoyée](#)

LA GESTION DES PERSONNELS JEUNESSE ET SPORTS

Contribution du Sgen-CFDT



LA GESTION DES PERSONNELS JEUNESSE ET SPORTS PAR LA DRH DES MINISTÈRES SOCIAUX

- **La gestion RH des PTP était-elle plus satisfaisante avant qu'elle ne soit transférée à la DRH des ministères sociaux ?**

La gestion RH, qui s'est professionnalisée, tend effectivement à une harmonisation des pratiques de gestion entre ministères, entre fonctions publiques, qui de ce fait peut percuter des « cultures professionnelles » pré-existantes, remettre en cause des spécificités de gestion propres à certains corps, souvent de taille modeste à l'échelle de la fonction publique.

Le rôle croissant pris par la DRH de l'État, la DGAFP, en matière de pilotage et de coordination d'une politique des *ressources humaines* commune à l'ensemble de la fonction publique, a accru ce phénomène.

La DRH des ministères sociaux n'en porte donc pas la responsabilité.

La DGRH de l'Éducation nationale a elle aussi évolué depuis les années 80 et devrait continuer à évoluer dans le cadre des réformes annoncées. Ce ministère fait partie de ceux qui ont le plus faible ratio gestionnaires/agents en gestion. Il est donc vraisemblable que l'éventualité d'un retour à une gestion par la DGRH ne permettrait pas un retour à la gestion des PTP « comme avant »

- **Tout jugement objectif sur la gestion par la DRH doit prendre en compte certaines avancées indéniables**

La réécriture des statuts des corps de PTP et la transposition du protocole PPCR des enseignants, sur la base des revendications portées par la totalité des OS Jeunesse et Sports, est à porter au crédit de cette DRH, face à une DGAFP a priori peu convaincue.

Cela montre la capacité de la DRH des ministères sociaux à s'emparer de sujets pourtant très spécifiques.

Rien ne dit d'ailleurs que la DGRH de l'Éducation nationale serait parvenue au même résultat, nous avons même quelques raisons de penser qu'au contraire le strict parallélisme avec les corps enseignants y aurait été plus difficile à plaider...

Quant aux ministères de tutelle, ce n'est évidemment pas à la DRH de leur expliquer les métiers et les missions de leurs personnels, ce sont au contraire les ministres de la Jeunesse et des Sports qui se sont succédés depuis plusieurs années en s'intéressant de moins en moins à la gestion de leurs personnels, qui portent la responsabilité principale de l'insuffisante prise en compte des cultures professionnelles originelles dans les actes de gestion RH.

● **La gestion des personnels des établissements du ministère des sports**

La gestion des personnels des établissements du ministère des sports, apanage quasi-exclusif du ministère et de sa direction des sports, animatrice d'un réseau des directeurs d'établissement, montre bien que la DRH des ministères sociaux ne peut être accusée de tous les maux.

Dans cette « chasse gardée » de la culture J&S, on a pu voir perdurer, en dépit des efforts de quelques gestionnaires RH de proximité mal reconnus, des pratiques de gestion d'un autre âge, soumises aux aléas d'un management de type paternaliste, insuffisamment formé aux standards de gestion de la Fonction publique.

Des PTP J&S, formateurs en établissement, ont eu à subir, comme les autres personnels, les effets néfastes de politiques de recrutement, de rémunération peu orthodoxes, de méthodes de management et d'animation du dialogue social contestables, autant de dérives qui ont maintes fois conduit le Sgen-CFDT à appeler de ses vœux une harmonisation des pratiques de gestion de ces établissements pour que cette gestion soit, mieux qu'aujourd'hui, encadrée par la DRH des ministères sociaux.

QUEL STATUT, QUEL RATTACHEMENT MINISTÉRIEL POUR LES CORPS SPÉCIFIQUES J&S ?

● **Les personnels techniques et pédagogiques J&S ne sont pas des enseignants**

La DRH n'est pas la seule à constater l'évidence : les personnels techniques et pédagogiques J&S ne sont pas des enseignants, la très grande majorité d'entre eux n'assurent pas des missions impliquant un face à face pédagogique.

Les PTP J&S mettent en œuvre des politiques publiques en faveur de la qualité de l'engagement, de la dynamique associative, de l'animation et de l'éducation non-formelle.

Ils ont un rôle pédagogique d'interface entre les institutions et la population, ils contribuent à rendre intelligibles les politiques publiques, à permettre aux acteurs d'en être partie prenante, à valoriser les initiatives : c'est cette approche spécifique centrée sur les publics et les territoires, avec une posture d'accompagnement et d'évaluation, nécessitant une capacité à maintenir une relation de qualité avec les publics, des qualités d'écoute, de dialogue, de pédagogie et de négociation, qui est désignée sous le terme « **pédagogique** ».

● **Des compétences spécifiques, valeur ajoutée des personnels Jeunesse et Sports**

Depuis longtemps les personnels de tous les corps spécifiques Jeunesse et Sports ont développé des compétences très spécifiques, reconnues par les acteurs locaux.

Ils savent établir des diagnostics territoriaux, évaluer et conseiller tous les opérateurs des politiques publiques, accompagner les acteurs du champ sportif comme les acteurs du champ de l'animation et de l'éducation non formelle, créer et animer des réseaux, développer des partenariats (entre associations, collectivités, institutions, représentants de la société civile, services de l'État) dans le but de mettre en œuvre les politiques publiques en matière de sport, de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative.

Ils ont une **aptitude à travailler en partenariats multiples**, une connaissance des acteurs et des enjeux, une ouverture d'esprit qui les situent en interface de tous les acteurs et partenaires, qui nécessite une présence « de terrain », une disponibilité, une écoute, une **adaptabilité** et une autonomie stratégique.

La reconnaissance de cette valeur ajoutée que peuvent apporter ces personnels au sein des ministères sociaux, au cœur de l'articulation des politiques jeunesse, sports et cohésion sociale, doit être pleinement reconnue et confortée par le travail de GRH des ministères sociaux.

Elle doit évidemment être mise au service d'un projet interministériel qui couvre les politiques éducatives formelles et non formelles et leur articulation, y compris dans le champ sportif.

Les ministères en charge de la Jeunesse et des Sports : des ministères éducatifs

L'idée d'un pôle éducatif, le Sgen-CFDT peut y être favorable dès lors qu'elle évoque une **interministérialité de projet**, autour de politiques publiques à visée éducative menées conjointement par le MEN, le MESR et le ministère des Sports, et non « une entité interministérielle se matérialisant par le **transfert de la gestion de tous les personnels** mettant en œuvre les politiques du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative à la DGRH du MEN et du MESR ».

L'exemple des **politiques en matière de formation et de certification** aux métiers du sport et de l'animation en est un très bon exemple : le Sgen-CFDT a toujours milité en faveur du rapprochement des deux filières de formation-certification, dans l'intérêt des étudiants, pour leur faciliter l'accès à l'emploi dans ce secteur, y compris à l'encadrement sportif, à des coûts moins scandaleusement prohibitifs qu'aujourd'hui, où l'on doit déboursier plus de 8000 euros pour un BP ou un DE. Ce travail doit être poursuivi.

● Les ministères en charge de la Jeunesse et des Sports : des ministères sociaux

Cette interministérialité de projet, on ne peut évidemment pas limiter aux politiques éducatives, surtout si on circonscrit celles-ci aux politiques conduites par le MEN.

Les politiques menées dans le champ JS croisent nécessairement les politiques menées par d'autres ministères comme la culture par exemple, mais aussi, surtout, et heureusement, les politiques de **solidarité** menées par le ministère de la Santé et des Solidarités.

Comme l'affirmait à juste titre en 2015 la contribution d'une organisation syndicale du champ Jeunesse et Sports, « *la fonction sociale des politiques J&S est susceptible d'apporter des éclairages et des outils souvent nouveaux au profit de l'inclusion sociale, les politiques éducatives et sociales étant pour certains publics très complémentaires* ».

Les personnels techniques et pédagogiques J&S sont en capacité d'apporter leurs compétences techniques et pédagogiques spécifiques, **que n'ont pas les attachés d'administration**, au service de ces politiques.

Cette façon de travailler fait partie de l'**ADN Jeunesse et Sports**, et les personnels de la Jeunesse et des Sports, par leurs compétences spécifiques, sont parfaitement aptes à la porter, à l'incarner.

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE DES PTP J&S

● L'avenir des corps spécifiques J&S

Le Sgen-CFDT rappelle son exigence du respect de l'identité professionnelle des PTP J&S.

Dans un contexte de réformes à venir qui risquent d'impacter considérablement la gestion individuelle des personnels par les CAP, le Sgen-CFDT est ouvert à la réflexion sur des pistes de simplification qui préservent cette identité professionnelle J&S.

Le Sgen-CFDT est favorable à la fusion des corps de PTP J&S au sein d'un seul corps de CTPS restructuré en conséquence, voire à la poursuite d'une réflexion engagée il y a quelques années sur la possibilité d'intégrer les corps spécifiques jeunesse et sport à la filière ITRF de l'enseignement supérieur (ingénieurs d'étude et ingénieurs de recherche) aux grilles indiciaires comparables, où l'on trouve des profils métiers très proches de ceux des professeurs de sport et des CEPJ (ingénierie de formation ou de développement notamment).

L'architecture de cette filière, qui ne comprend que 5 corps mais plus de 250 métiers avec une organisation par branches d'activité professionnelle, montre bien que l'on peut appartenir à un même corps tout en exerçant des missions très différentes et très spécifiques.

● Des personnels techniques et pédagogiques agents de l'État

Quel que soit leur cadre d'exercice, les PTP J&S doivent avoir la garantie d'exercer des missions qui soient conformes à leur statut d'agent de l'État, pour et auprès des usagers, et qui ne doivent pas se réduire au contrôle et l'instruction de dossiers souvent déconnectés du terrain.

Le Sgen-CFDT est favorable à ce que les missions des CTS, qui forment la composante numériquement importante des PTP J&S, actuellement trop exclusivement consacrées au sport de compétition, soient mieux orientées vers les publics éloignés de la pratique, recentrées sur le développement de l'offre de pratiques dans les territoires, la réduction des inégalités d'accès à la pratique, la lutte contre l'inactivité et la sédentarité.

Le Sgen-CFDT est favorable à la valorisation des compétences transversales et évolutives des CTS, au développement des possibilités de mutualisation de CTS entre plusieurs fédérations (« CTS interfédéraux »).

Le lien entre les CTS et leurs directions régionales doit être renforcé, se traduire par un accompagnement, leur fournir des ressources et surtout un soutien en cas de conflit avec leur(s) fédération(s) d'exercice.

● Des parcours professionnels plus fluides, une vision ouverte du métier et de la carrière

Les PTP J&S ressentent un appauvrissement de leurs perspectives de carrière, ont le sentiment d'appartenir à des corps en voie de disparition à plus ou moins court terme.

Face à cette situation, il est tentant de réagir par un raidissement corporatiste.

Le Sgen-CFDT refuse cette approche purement défensive.

Le déroulement de carrière des PTP J&S doit permettre une meilleure articulation entre leurs différentes affectations possibles et ce, dès le concours.

Pour les professeurs de sport, le calendrier de ces concours doit être adapté aux calendriers des fédérations ou des services, notamment pour ne pas freiner les possibilités de mutation à la titularisation, et par la suite, il est essentiel que le mouvement favorise une vraie mobilité choisie.

Les PTP J&S peuvent devenir les managers, les ingénieurs et les développeurs de politique mises en œuvre dans notre champ ministériel, mais aussi dans d'autres, interministériels, inter-fonctions publiques. Cette dynamique peut s'avérer profitable aux agents : le Sgen-CFDT préfère défendre leurs intérêts dans la construction de leur parcours professionnel, plutôt que de défendre une conception figée de leur métier.

Le Sgen-CFDT revendique une formation initiale et continue de qualité pour les PTP J&S, car elle est essentielle pour faciliter leur mobilité professionnelle notamment lors de la transition entre leurs différentes affectations.

● **Préserver l'autonomie de projet des PTP J&S**

En tant que personnels de catégorie A, les PTP J&S doivent conserver une liberté d'analyse et d'expertise afin de rester force de proposition.

Le Sgen-CFDT défend l'idée d'une évaluation professionnelle formative pour tous les PTP.

Des fiches de postes évolutives doivent leur permettre de donner du sens à leur mission au fil du temps en leur garantissant une évaluation optimisée, et leur permettant de mieux se projeter sur leur carrière, dans une optique de progrès.

● **Lutter en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du périmètre Jeunesse et Sports**

L'analyse des indicateurs sexués des bilans sociaux pour les corps spécifiques J&S fait apparaître de nets déséquilibres au détriment des femmes, particulièrement chez les professeurs de sport.

Le Sgen-CFDT est favorable à une politique volontariste de féminisation du corps des professeurs de sport, à une évolution du ratio hommes/femmes dans les promotions, pour le passage à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle comme pour accéder au corps des CTPS, à la correction systématique des inégalités salariales entre PTP et IJS femmes et hommes, à l'instauration d'un accès équilibré entre femmes et hommes aux emplois d'encadrement J&S.

Une attention particulière doit être également portée au déroulement de carrière des collègues en situation de handicap.

LES PERSPECTIVES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES J&S

● **Une situation indemnitaire inéquitable qui n'est pas imputable qu'à la politique indemnitaire de la DRH.**

Il est vrai que les montants moyens indemnitaires des PTP sont largement inférieurs à ceux d'autres corps de catégorie A des ministères sociaux.

Il est vrai également que les plafonds indemnitaires des PTP ne leur n'offrent aucune perspective de revalorisation, y compris dans les établissements quand bien même l'autonomie budgétaire de ceux-ci le permettrait en cas de développement de leurs ressources propres.

Mais le très modeste relèvement des **plafonds des indemnités de sujétion** des personnels techniques et pédagogiques, avant d'être reproché à la DRH, devrait plutôt conduire leurs organisations catégorielles majoritaires à s'interroger sur les effets de leur demande expresse, insuffisamment réfléchi selon nous, portée en intersyndicale auprès du ministre KANNER **de ne pas faire adhérer les corps techniques et pédagogiques au RIFSEEP**, les privant ainsi d'une assurance de déplafonnement et d'une possibilité d'alignement sur des socles indemnitaires d'autres corps A type.

Le Sgen-CFDT a déploré les conditions dans lesquelles cette décision de non-adhésion au RIFSEEP a été prise et annoncée par le ministre en CTM, sans que le CTM ait été **consulté sur cette décision lourde de conséquences et demande la réouverture d'un débat** sur l'opportunité d'une adhésion des corps techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports au RIFSEEP dans les prochaines années, sachant que le décret et l'arrêté parus au JO le 29 décembre 2016 prévoient un tel réexamen avant fin 2019 pour tous les corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP.

- **La non-adhésion des PTP J&S au RIFSEEP les prive des avantages de ce nouveau régime indemnitaire sans les protéger de la tendance à l'individualisation de la rémunération et des effets de la « valorisation du mérite »**

Effectivement la DRH applique les mêmes règles d'attribution au complément indemnitaire que perçoivent les PTP J&S qu'au CIA que perçoivent les personnels des corps qui ont adhéré au RIFSEEP : « *le CIA/CI doit être modulé en fonction de la manière de servir, ce qui, par nature, exclut un versement uniforme à l'ensemble des agents* ».

L'évolution de l'indemnitaire des PTP J&S subit donc les mêmes inconvénients qu'avec le RIFSEEP, sans bénéficier des avantages de l'adhésion au RIFSEEP, dont le relèvement considérable des plafonds indemnitaires et la fixation de **socles indemnitaires** en gestion équivalents à ceux des autres corps A type, comme ceux des attachés (minimum : 8990 euros en groupe 4), très supérieurs aux montants moyens actuels des professeurs de sport et CEPJ.

Le Sgen-CFDT avait lui aussi exprimé tout à la fois ses **réticences sur le principe du RIFSEEP** (individualisation accentuée de la rémunération, valorisation accrue du « mérite » individuel), et sa profonde insatisfaction face à l'abandon annoncé, faute de crédits budgétaires, de tout objectif de convergence indemnitaire entre ministères.

Mais il avait aussi indiqué son souhait de **s'inscrire dans une démarche de dialogue constructif** en vue d'une amélioration de l'outil RIFSEEP, dès lors que sa mise en œuvre avait été actée politiquement.

Le Sgen-CFDT a donc apprécié positivement **la circulaire d'application du RIFSEEP produite par la DRH, notamment** sur un point essentiel : elle **écarter quasiment tout risque de baisse indemnitaire**, même en cas de changement « descendant » de groupe de fonctions.

Cette **approche pragmatique** nous a semblé davantage correspondre aux **fortes attentes exprimées par de nombreux collègues**. Eût-il été préférable que les PTP J&S ne perçoivent aucun complément indemnitaire, à l'instar des corps enseignants -qui n'ont pas adhéré au RIFSEEP- dans l'éducation nationale ?

- **L'hypothèse d'une sortie des ministères sociaux pour rejoindre l'éducation nationale ne saurait constituer une réponse crédible à ce problème d'équité indemnitaire**

S'agissant de la demande portée par les autres organisations syndicales du champ J&S d'une sortie des ministères sociaux pour rejoindre une DRH commune aux autres corps enseignants, là encore **la comparaison s'impose avec les montants indemnitaires moyens des enseignants**.

En prenant l'exemple des montants indemnitaires annuels de référence des professeurs de sport, soit 5696 euros, on constate que ces **montants sont supérieurs à ceux des enseignants certifiés**, tels qu'ils figurent dans le bilan social 2015-2016 du MENESR : 4656 euros par an (dont 2160 euros en heures supplémentaires) en classe normale, 5280 euros par an (dont 2604 euros en heures supplémentaires) en hors-classe...

Pour le Sgen-CFDT, les revendications de revalorisation des montants indemnitaires des PTP J&S doivent nécessairement s'inscrire dans le cadre d'un projet d'adhésion au RIFSEEP, au sein des ministères sociaux, et aboutir à **l'alignement a minima sur les socles indemnitaires du corps des attachés d'administration de l'État**.

LA GESTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

- **Contre l'idée d'un transfert des personnels administratifs et techniques à l'éducation nationale**

Parler des « personnels administratifs jeunesse et sports » : c'est parler en réalité de centaines d'agents qui appartiennent aussi à des **corps des affaires sociales**, en services déconcentrés et en administration centrale, et de plus en plus en établissements.

Beaucoup de ces agents ont fait le choix de quitter les corps de l'éducation nationale pour rejoindre ceux des affaires sociales par intégration, pour de meilleures perspectives indemnitaires, mais aussi d'avancement. Pour ces collègues, le scénario d'un transfert à l'éducation nationale serait perçu négativement.

Pour les personnels administratifs et techniques des **corps de l'éducation nationale ou ITRF**, dont nous avons obtenu, ou espérons obtenir (pour les ITRF) le quasi-alignement de leurs montants indemnitaires sur ceux de leurs collègues des affaires sociales, alors qu'ils étaient inférieurs avant 2016, leur éventuel transfert à l'éducation nationale serait aussi très préjudiciable. Leurs montants indemnitaires actuels sont très supérieurs (jusqu'à deux fois supérieur en catégorie C), à ceux que pratiquent en moyenne les académies à l'Éducation nationale, tous les collègues qui ont fait le choix d'une mobilité vers un poste en collège, lycée ou rectorat récemment en on fait l'amère expérience.

Comme on peut difficilement imaginer qu'en cas de transfert collectif les académies garantiraient aux administratifs Jeunesse et Sports des montants indemnitaires plus avantageux qu'à ses propres personnels, le Sgen-CFDT refuse catégoriquement cette idée d'un transfert en gestion.

- **Pour une meilleure prise en compte des spécificités de la gestion des personnels administratifs et techniques des corps de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur par la DRH des ministères sociaux**

Pour le Sgen-CFDT l'urgence est d'**améliorer les conditions de la gestion de ces personnels**, qui restent compliquées dès lors qu'ils relèvent d'une double, voire d'une triple gestion avec la tendance à la déconcentration des actes de gestion.

Des pistes existent qui doivent être explorées, en lien avec la DGRH, passant prioritairement par la rédaction d'une **convention de gestion actualisée**, des réponses doivent être enfin apportées à des propositions faites depuis longtemps, ainsi concernant la gestion des agents ITRF, la proposition de constitution, avec des représentants des organisations syndicales, d'un groupe de travail ministériel (le ministère des sports étant affectataire) qui fasse office de Commission paritaire d'établissement pour classer les dossiers des agents promouvables avant leur passage en CAP, conformément aux procédures de traitement des dossiers d'avancement au sein de cette filière.

L'agenda social de la DRH doit dès 2018 afficher la **programmation de réunions d'un groupe de travail dédié à la gestion des personnels administratifs et techniques J&S**, qui puisse aborder toutes les problématiques clairement sous-traitées par la DRH jusqu'à présent, concernant le recrutement, les conditions d'affectation, la gestion de la carrière jusqu'à la constitution des dossiers de retraite, l'indemnitare, la formation professionnelle, la mobilité, l'action sociale...

La question de **l'organisation du temps de travail** est loin d'être réglée : après l'application de nouvelles règles aux DR(D)JSCS, au terme d'un processus long et conflictuel, qui, nous l'espérons,

a confronté la DRH aux limites d'une approche dogmatique du sujet, cette question sensible du temps de travail se pose maintenant dans le cadre d'une actualisation annoncée des dispositions s'appliquant aux agents affectés en établissement, dans un contexte de fortes pressions exercées sur les CREPS par les DRH régionales.

Le Sgen-CFDT exige que **l'amélioration de la qualité de vie** au travail soit au cœur d'une concertation sur le temps de travail qui doit notamment intégrer l'accès au télétravail, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle dans le cadre de l'élaboration de chartes du temps.

Pour aborder ces chantiers la DRH a intérêt à prendre en compte la **spécificité des missions exercées par les agents administratifs et techniques J&S**, particulièrement en établissements, sous peine de susciter un fort mécontentement chez des personnels dont la charge de travail élevée a été mise en relief par l'enquête du « baromètre social ».

La gestion des **agents contractuels**, nombreux dans les établissements sous tutelle du ministère des sports, doit aussi faire l'objet d'un travail spécifique.

Le Sgen-CFDT revendique notamment l'intégration des agents des établissements en CDI dans le même cadre de gestion que les agents contractuels du secteur travail et du secteur affaires sociales, qui relèvent de la même commission consultative paritaire, notamment pour ces agents puissent bénéficier du même régime indemnitaire.

PISTES D'AMÉLIORATION DE LA GESTION DES PERSONNELS DES MINISTÈRES CHARGÉS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS PAR LA DRH DES MINISTÈRES SOCIAUX

Le Sgen-CFDT, syndicat général de l'Éducation nationale, se prononce **résolument contre** le scénario inconséquent d'un transfert des personnels Jeunesse et Sports à l'Éducation nationale. Pour autant, la gestion des personnels J&S par la DRH des ministères sociaux est perfectible, c'est certain. Le Sgen-CFDT propose plusieurs pistes d'amélioration.

1- Pour la création d'une sous-direction de la DRH dédiée à la gestion de tous les personnels des ministères chargés de la Jeunesse et des Sports

Le Sgen-CFDT souhaite une **gestion plus qualitative** (suivi des carrières, accompagnement des mobilités) de tous les personnels J&S, qu'il soient inspecteurs, personnels techniques et pédagogiques, personnels administratifs, techniques, médicaux, paramédicaux, ou agents contractuels.

La mutualisation de la gestion des personnels J&S en même temps que tous les personnels des ministères sociaux a montré ses limites : une gestion optimisée des personnels J&S nécessiterait une **expertise particulière**, plus de moyens et de compétences dédiées, pour que les gestionnaires soient mieux à même de garantir le respect de l'identité professionnelle des personnels techniques et pédagogiques J&S, autour de leur cœur de métier.

Une **sous-direction**, plutôt que l'actuel bureau de gestion écrasé par une charge de travail trop lourde, pourrait plus efficacement prendre en charge la **globalité de la gestion des ressources humaines** des personnels des ministères en charge de la Jeunesse et des Sports, actuellement segmentée en fonction des dossiers : suivi des carrières, politique indemnitaire, qualité de vie au travail, dialogue social, etc.

Cette sous-direction serait davantage en capacité de **peser dans tous les arbitrages internes** à la DRH, et à chaque occasion de saisie du guichet unique, de mieux faire prendre en compte par la DGAFP la spécificité jeunesse et Sports au sein des ministères sociaux.

2- Pour une interface de gestion DRH-DGRH des personnels administratifs et techniques J&S

Cette sous-direction aurait aussi pour objectif **l'optimisation de la gestion des personnels issus de corps de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur** au sein du périmètre Jeunesse et Sports.

Ses priorités d'action devraient être : l'actualisation de la **convention de gestion** entre la DRH des ministères sociaux et la DGRH (la direction générale des ressources humaines, chargée des carrières des personnels du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche), et le pilotage d'un **groupe de travail** à partir de pistes d'amélioration évoquées depuis plusieurs années, notamment par le Sgen-CFDT, dont certaines ont d'ailleurs été reprises par le rapport de l'IGJS Bertrand JARRIGE, concernant le **suivi des carrières, l'avancement, la mobilité, le recrutement** des personnels J&S issus de corps de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Là encore une **cohérence de gestion**, plutôt qu'une segmentation des dossiers confiés à des référents, chargés de dossiers particuliers à la DRH, comme actuellement, permettrait de donner plus de vitalité au dialogue de gestion avec les services de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, avec des résultats concrets qu'attendent les personnels concernés, plutôt qu'un retour vers l'éducation nationale dont ils imaginent bien les conséquences, notamment sur les montants indemnitaires qu'ils ont obtenus au sein des ministères sociaux.

3- Pour la poursuite du renforcement des liens entre DRH, tutelle ministérielle et directions métiers de l'avenue de France.

La ministre des sports « dispose » du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, lequel l'assiste, pour l'administration et la conduite des affaires de son ministère. Selon l'article 20 de la constitution, la ministre dirige donc son administration. Elle doit donc en assumer toutes les décisions, la DRH ne pouvant être tenue pour responsable de choix qui ne lui incombent pas. Cela signifie que les ministères doivent être systématiquement représentés dans les groupes de travail, y compris sur les questions RH, et lors des réunions d'instance, afin d'exprimer sans ambiguïté leur arbitrage sur tout point de désaccord entre OS et DRH, et qu'ils doivent améliorer leur connaissance des questions relatives à la gestion des personnels.

A contrario, il nous semble indispensable que le **cadrage de la gestion des personnels des établissements** incombe à la DRH des ministères sociaux, et non à la direction des sports, direction métier qui ne doit pas se substituer à la DRH.

Ce rapprochement doit dépasser le mode de fonctionnement actuel par des réunions de calage et déboucher sur une **coordination permanente** assurant à la fois une plus grande réactivité et une cohérence dans la conduite des dossiers (à l'exemple de celui relatif à la mise en œuvre de la deuxième phase du dispositif SAUVADET), dans le respect des compétences et prérogatives de chaque entité.

4- Pour un cadrage plus directif par la DRH de la gestion des ressources humaines dans les établissements sous tutelle du MSJEPVA (INSEP, CREPS, écoles nationales, musée du sport, CNDS)

Depuis le transfert de la masse salariale aux établissements s'est développée **une autonomie de gestion** qui a abouti à la multiplication de **particularismes locaux**.

Ces **établissements sont trop petits**, leurs effectifs et leurs ressources financières sont trop faibles pour qu'une telle autonomie soit viable.

Les CREPS sont particulièrement exposés dans le rapport de forces qui s'est tendu, depuis leur décentralisation, avec les régions d'un côté, les fédérations de l'autre.

Les **personnels se disent insatisfaits** d'une gestion soumise aux aléas du rapport de forces entre directeurs et agents comptables, lesquels s'arrogent des compétences en gestion RH, qui privent souvent les services RH de proximité, dotés de moyens très insuffisants, d'une grande partie de leurs prérogatives.

De ce fait les **préconisations de la DRH y sont plus souvent méconnues** ou ignorées en matière de recrutement, de conditions d'emploi et de rémunération, d'organisation du temps de travail, de formation continue, d'action sociale, de santé et de sécurité au travail...

Le Sgen-CFDT réclame donc un **meilleur cadrage de la gestion RH des personnels des établissements par la DRH**.

Cette **cohérence de gestion** que nous réclamons serait facilitée par le **renforcement du réseau des établissements**, en le dotant d'un statut de **grand établissement** avec des centres régionaux, d'une gouvernance démocratique (conseil d'administration), et d'une instance de dialogue social.

Les bilans sociaux, les instructions de la DRH ne concernent trop souvent que les services du programme 124 : la DRH elle-même doit mieux coordonner **la mise en œuvre de ses instructions** sur tout le périmètre des ministères chargés de la Jeunesse et des Sports, établissements du programme 219 compris, qui doivent en être systématiquement destinataires pour attribution et non seulement pour information.

La DRH doit notamment veiller à ce que les **actions de prévention des violences sexuelles et sexistes**, ainsi que les mesures en faveur de **l'égalité entre les femmes et les hommes**, qu'elle a incité à mettre en œuvre en administration centrale et en services déconcentrés soient également déclinées au sein des établissements du sport particulièrement concernés et exposés.

5- Pour une nouvelle organisation territoriale des services J&S

La CFDT s'est prononcée à maintes reprises pour une coordination régionale des politiques publiques en termes de définition des objectifs et d'allocation de moyens.

Les DRJSCS doivent redevenir le niveau pertinent de structuration de l'action publique territoriale. Pour assurer l'indispensable proximité avec l'utilisateur, gage d'une meilleure accessibilité et de qualité du service rendu, la CFDT s'est également prononcée pour l'évolution des actuelles directions départementales en unités territoriales des directions régionales, qui serait à même de garantir l'exercice des métiers et des missions sur l'ensemble du territoire régional et de imiter les incidences néfastes d'une situation qui reste très mal vécue par les agents, notamment ceux des ministères en charge de la Jeunesse et des Sports.

Un des arguments en faveur de ce scénario, qui avait été avancé par le rapport WEISS-REBIERE en 2014, s'avère totalement en phase avec une perspective d'amélioration de la gestion des personnels J&S dans le cadre actuel, celui des ministères sociaux : « *Le fait de fonctionner en unités territoriales hiérarchiquement rattachées à la direction régionale maintient une identité professionnelle forte, soutenue par une animation des réseaux métiers. Cette organisation permet une gestion plus efficiente des ressources humaines en les mutualisant au sein de la région en cas de nécessité ponctuelle ou structurelle (partage de ressources rares).* »

Au delà d'autres considérations déjà développées par ailleurs, le mandat porté par le Sgen-CFDT d'un regroupement des personnels J&S actuellement affectés en DDI au sein d'unités territoriales JSCS constitue donc aussi une piste d'amélioration de la gestion des ressources humaines J&S.

6- Pour un dialogue social rénové à tous les niveaux pertinents de l'administration

La mission d'audit interne du **traitement des demandes des organisations syndicales** par l'administration centrale a débouché sur une série de recommandations concernant le pilotage du processus de traitement des demandes, le traitement des saisines, le traitement des demandes exprimées lors des réunions d'instance ou des groupes de travail, qui doivent être mises en œuvre.

Actuellement la DRH se présente trop souvent comme repliée sur elle-même, plusieurs bureaux de gestion essentiels au travail d'accompagnement syndical restant fermés à toute possibilité de dialogue. Or **les organisations syndicales devraient pouvoir échanger avec des interlocuteurs des bureaux en charge des dossiers RH** sans avoir à systématiquement saisir le DRH lui-même ou son adjoint, qui ne devraient être saisis que pour arbitrage ou finalisation d'une réponse formelle : un effort d'ouverture est attendu.

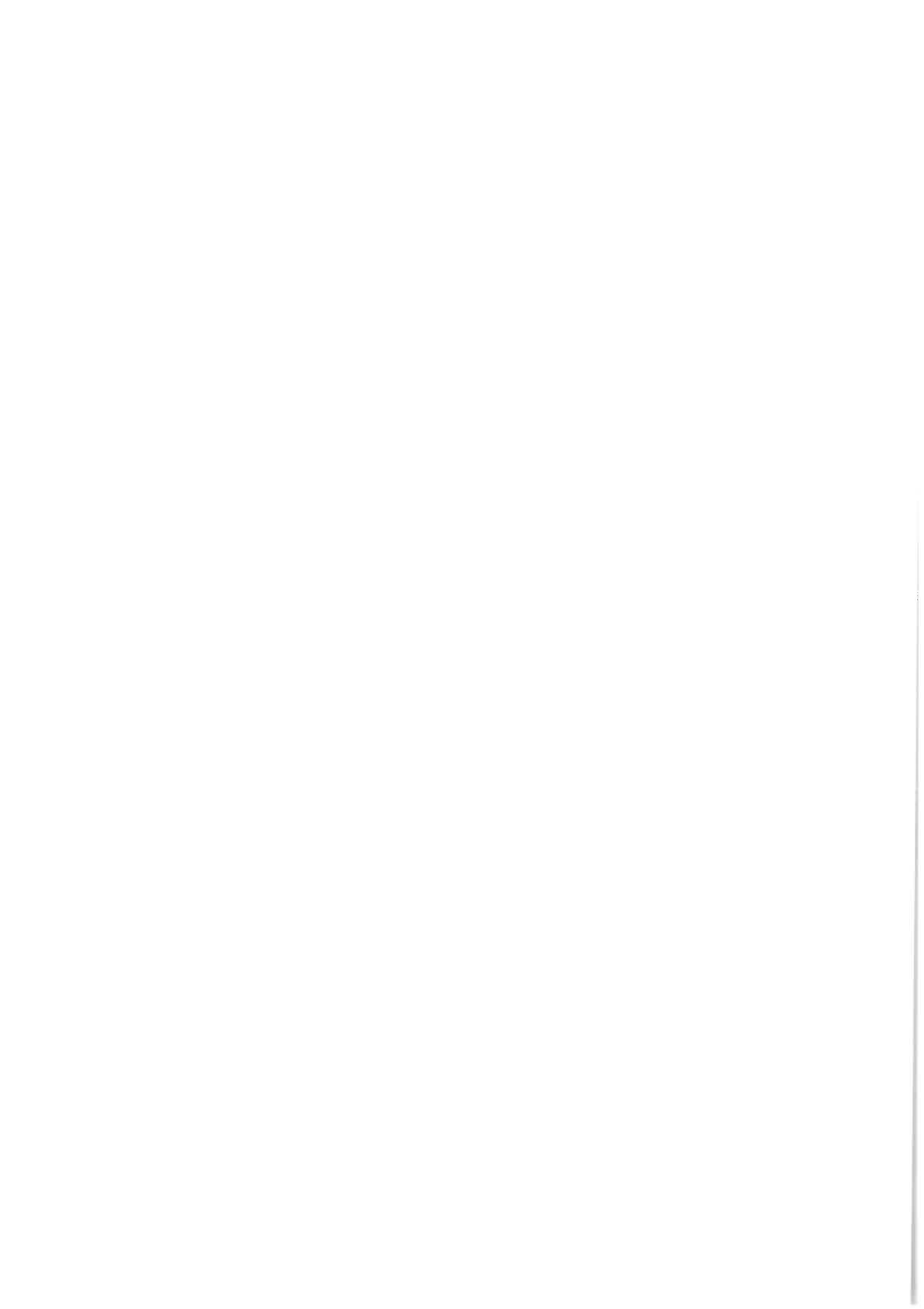
Le Sgen-CFDT demande la **nomination d'un médiateur ou une médiatrice**, chargé d'améliorer, par son action, les relations des agents des ministères chargés de la Jeunesse et des Sports avec l'administration, à l'identique de ce qui existe côté affaires sociales. Face à des cas de harcèlement, de discrimination, y compris syndicale, **les procédures d'alerte, de signalement** mises en place par les ministères sociaux doivent effectivement permettre d'apporter des réponses avec réactivité et objectivité aux situations exposées par les agents J&S ou leurs représentants.

La DRH doit également impulser, auprès de son réseau de directeurs en services et en établissement un **volontarisme accru en matière d'animation du dialogue social** et de respect des droits syndicaux. Elle doit veiller au bon fonctionnement des instances de dialogue social locales en intervenant en cas de blocage.

Le Sgen-CFDT sera particulièrement vigilant sur les conséquences du chantier engagé dans le cadre du programme CAP 2022, dont la première phase pourrait conduire à la préconisation d'une fusion des instances de dialogue social. Nous rappelons notre attachement à l'instance **CHSCT** spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Même si son fonctionnement est mal appréhendé par les chefs de service, pourtant responsables de la santé et de la sécurité de leurs agents, cette instance doit pouvoir exercer ses attributions propres auprès de chaque collectif de travail.

Enfin, conformément aux Accords de Bercy, le dialogue social au sein du périmètre J&S ne doit évidemment pas se limiter aux échanges informels et donner une **place significative à la négociation**, jusqu'à la signature d'accords avec les organisations syndicales.

Il y a donc une attente forte d'améliorations évidentes, qui seules, aux yeux des agents J&S, pourront légitimer le travail mené depuis bientôt 10 ans par la DRH des ministères sociaux.





Expression d'un collectif de professeurs de sport et CEPJ adhérents et sympathisants du Sgen-CFDT : Jeunesse et Sports : quelle organisation pertinente ?

Le ministère des sports, la Direction ministérielle de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA) et la DRH des ministères sociaux organisent actuellement des groupes de travail Jeunesse et Sports sur les métiers, les parcours et l'organisation territoriale ».

Pour nous, l'organisation des missions Jeunesse et Sports doit permettre d'améliorer les conditions de travail et le service rendu aux usagers. Les échanges que nous avons avec nos collègues croisés lors de réunions, de formations et dans les services nous permettent de faire un état clair et sans concession des dysfonctionnements et des mauvaises conditions de travail.

Constats

Aujourd'hui, les Personnels Techniques et Pédagogiques (PTP) sont en souffrance car perpétuellement en quête de sens dans les missions qu'ils occupent, s'éloignant un peu plus chaque jour de ce pourquoi ils ont été recrutés.

Les multiples niveaux d'interventions des PTP (directions départementales, directions régionales, établissements, administration centrale) sèment le flou et vont à l'encontre d'un collectif de travail cohérent.

De plus, la distribution des tâches entre PTP et inspecteurs jeunesse et sports est souvent confuse.

Exemple : le débat sur l'inspection contrôle pour lequel il semble nécessaire de définir précisément la répartition effective des tâches de chacun dans le respect des décrets statutaires en vigueur.

Aujourd'hui, Conseillers d'Éducation Populaire et de Jeunesse (CEPJ) et Conseillers d'Animation sportive (CAS) ne sont plus des « spécialistes » (comme le concours de CEPJ le laisse encore imaginer).

Les effectifs sont en baisse, il arrive qu'un CAS ou un CEPJ se retrouve seul à mettre en œuvre l'ensemble des politiques publiques liées au sport, à la jeunesse et à la vie associative en direction départementale interministérielle !

Les PTP sont devenus des « généralistes », c'est une réalité qu'il serait illusoire de vouloir remettre en cause dans le contexte actuel.

Mais si l'**interministérialité**, qui relève des conditions d'exercice d'un PTP, ne nous fait pas peur, nous nous opposons fermement au développement d'une **transversalité** forcée avec les autres services, qui aboutit à la négation de nos identités professionnelles porteuses de valeurs et sources de motivation.

Enfin, aujourd'hui, un PTP a du mal à se situer dans son environnement professionnel, la pression préfectorale freine la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles.

Il n'y a plus de logique de projets de service mais du travail à la petite semaine pour répondre aux urgences.

La charge administrative l'emporte sur le travail de terrain et le PTP, qui devrait être reconnu comme un expert par ses interlocuteurs ne l'est plus car il ne peut plus mettre en œuvre les compétences pour lesquelles il a été recruté, à savoir : capacité d'analyse, de positionnement, de formation, de connaissance des acteurs et des enjeux, de mobilisation de réseau.

Il nous apparaît aujourd'hui difficile de pouvoir assurer et exercer une réelle mission de service public en continuant sur le chemin qui est celui pris depuis 2010.

Les services Jeunesse et Sports ne sont plus repérés par les usagers, ce qui questionne la première de nos missions qui est de servir le public.

Les PTP doivent, pour être reconnus dans leur champ d'expertise et ainsi répondre aux besoins territoriaux, conserver leur posture technique et pédagogique et continuer à être des acteurs de terrain.

Les PTP ont besoin de savoir pour qui ils travaillent, à qui ils doivent rendre des comptes et ce qu'on attend vraiment d'eux.

Propositions

Dans un contexte d'effectifs en baisse, il est opportun de questionner les métiers de CAS et de CEPJ et de les faire évoluer. Le PTP œuvrant sur son champ d'expertise et au sein d'un collectif de travail Jeunesse et Sports doit permettre une mise en œuvre efficace des politiques publiques ministérielles à travers un véritable projet de service.

Loin est le temps où chacun pouvait exercer sa spécialité ! Le concours doit s'organiser en fonction de la réalité du terrain et de l'organisation des services.

Les dossiers JS doivent relever exclusivement de la compétence des PTP : Stop à l'occupation « sauvage » de leurs postes!

Il est également important et primordial de redonner aux PTP les moyens de faire leurs métiers en rappelant les compétences statutaires bafouées par l'organisation des services actuels.

Pour aller plus loin encore dans l'optimisation des moyens humains, la création d'un corps unique pourrait-être une réponse : nous sommes favorables à l'intégration de tous les PTP dans un corps unique de **CTPS** (Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur).

Le projet de service serait alors le socle et l'élément clé de la réussite du projet : redonner de la lisibilité aux services JS et optimiser le service rendu à l'utilisateur.

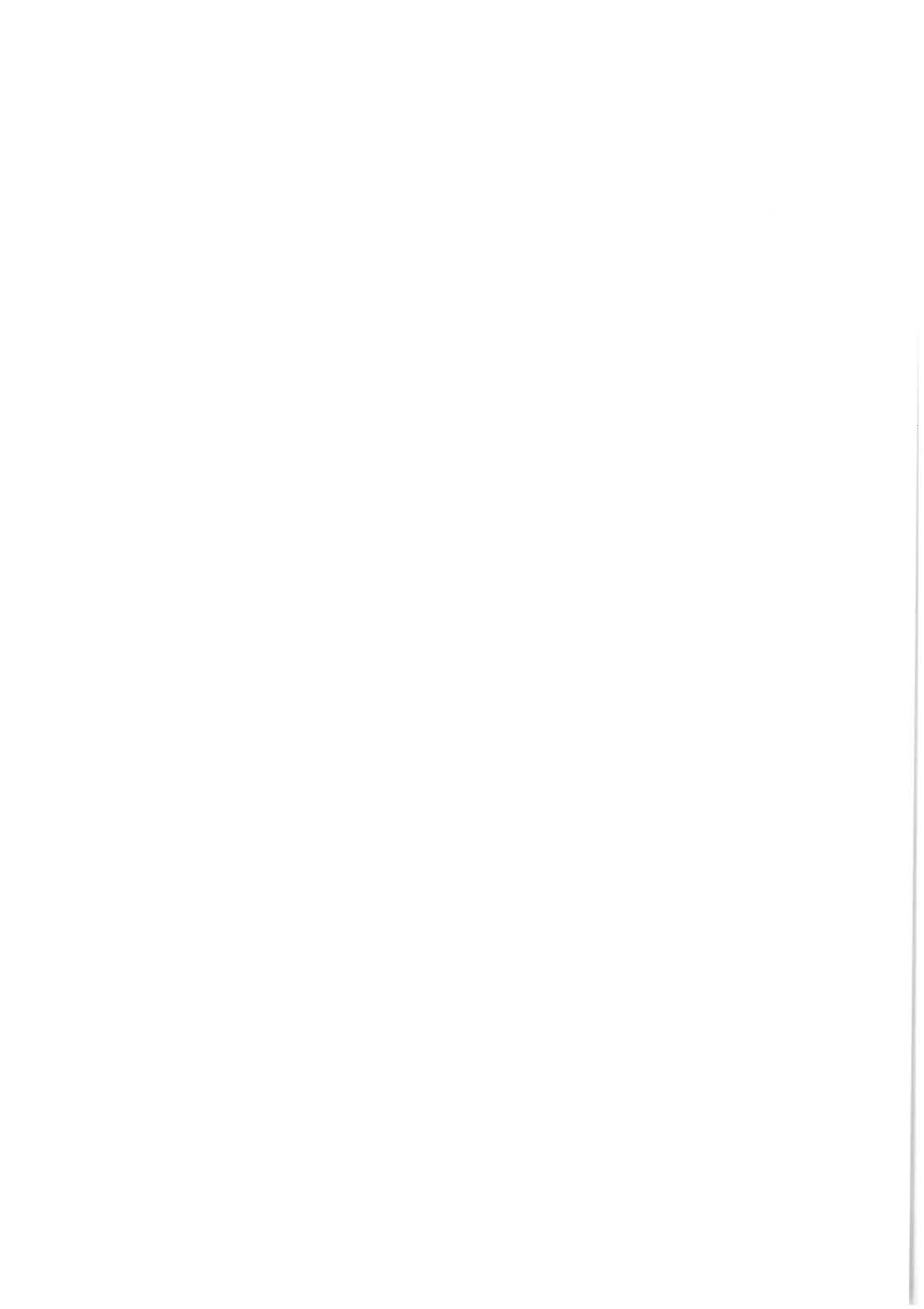
Pour garantir cette mise en œuvre, doivent être repensées la place et l'organisation des services JS. Force est de constater que l'organisation actuelle est loin d'être pertinente . Les signaux sont à l'orange, presque au rouge et il est urgent d'agir !

Pour nous il est impératif de sortir des DDI (Directions Départementales Interministérielles) !

Organisation territoriale

Nous proposons la mise en place d' Unités Territoriales **Jeunesse et Sports** et Cohésion Sociale (UT **JS CS**) à l'échelon le plus pertinent du territoire considéré qui garantirait :

- D'être mieux identifié des partenaires
- De redonner du sens aux missions confiées aux personnels **JS**
- Une gouvernance verticale excluant le corps préfectoral qui parasite notre quotidien.
- Un renforcement de l'échelon territorial par une présence optimale auprès des usagers.
- Une autonomie centrée sur des missions autour d'un projet de territoire garantissant le partage des compétences entre collectivités locales et services déconcentrés.



CONTRIBUTION DU SEJS AU GROUPE DE TRAVAIL METIERS, PARCOURS PROFESSIONNEL ET ORGANISATION TERRITORIALE DIAGNOSTIC ET PROPOSITION D'ORGANISATION TERRITORIALE

Cette contribution se cale sur la trame proposée et s'articule autour de deux thèmes :

- Poser un diagnostic sur l'exercice des missions d'une part
- Effectuer des propositions sur l'organisation territoriale souhaitable d'autre part.

En propos liminaires, le SEJS insiste sur :

- **L'importance** actuellement très sous-estimée **du champ jeunesse et sports** en France alors que l'argument de son rôle en matière de cohésion sociale était développé à l'envie il y a peu dans le cadre de la revue générale des politiques publiques (RGPP). Quelques chiffres illustrent cette importance : 6 millions d'enfants accueillis en centre de loisirs, 65% des Français pratiquant une activité physique et sportive, 18 000 diplômés jeunesse et sports par an, 1,3 millions d'associations actives, 70 000 nouvelles associations chaque année, 16 millions de bénévoles... ;
- **Les difficultés** auxquelles les services et les agents jeunesse et sports, notamment les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) sont déjà, depuis quelques années, confrontés ;
- L'impérative nécessité de « **reconstruire** » les politiques et les services en les incluant dans un **pôle éducatif** pour répondre aux défis de notre société :
 - Redonner des perspectives d'avenir à notre jeunesse, accroître son autonomie ;
 - Promouvoir une société éducative partout sur le territoire ;
 - Développer l'emploi associatif ;
 - Assurer la sécurité et la protection de la population ;
 - Réduire les inégalités d'accès aux pratiques sportives, aux activités de jeunesse et de loisirs ;
 - Renforcer le lien social et l'esprit citoyen...

1) Diagnostic sur l'exercice des missions

1.1. **Situation actuelle et difficultés de fonctionnement rencontrées dans l'exercice des missions**

L'administration jeunesse – sport a été désorganisée, déstabilisée ces dernières années. Il n'est pas excessif de parler de perte des sens, d'absence de pilotage et de césure entre administrations centrales, régionales, départementales et opérateurs, ce qui masque la qualité du service qu'elles rendent.

L'état des lieux fait apparaître :

- La contradiction entre les moyens octroyés et l'addition de toutes les missions, croissant elles-mêmes en nombre et en complexité ;
- L'absence d'approche novatrice et convaincante concernant le contenu, les modalités d'exercice et la qualité de service attendue des missions ;

- La création *ex nihilo* de structures administratives imposées sans réflexion sur les missions ni construction préalable de projet commun permettant l'adhésion des agents alors même qu'elles regroupaient des entités aux missions à faible recoupement ;
- Aucune recherche de cohérence entre la mise en place des nouvelles structures, la nature et les modalités d'exercice des missions confiées et les moyens affectés à cet effet.

Tous ces facteurs induisent une déstabilisation des agents, une perte de repères et impactent l'exercice de leurs missions de proximité par ailleurs totalement méconnues au niveau national ce qui est patent dans le dialogue social. Le baromètre social 2016 des ministères sociaux révèle ainsi que 54% des agents expriment un mal être au travail, tandis que 50% évoquent une répercussion sur leur vie personnelle.

Plus spécifiquement, la situation des inspecteurs de la jeunesse et des sports s'est fortement dégradée. Afin de l'objectiver, le SEJS en tient le tableau de bord¹. Le déclassement est perceptible à partir des indicateurs suivants : effectifs et peuplement des services, parcours professionnels, conditions de travail ainsi que reconnaissance et valorisation.

1.2. Les obstacles institutionnels et (ou) organisationnels, repérés

Depuis quelques années, cinq obstacles se conjuguent pour affaiblir, à un degré désormais difficilement soutenable, le réseau des services déconcentrés jeunesse et sports et entraîner le fort malaise de ses personnels :

- **L'illisibilité.** Sur le plan organisationnel, la latitude laissée à chaque directeur régional ou départemental de façonner l'intitulé en interne de ses services de façon complètement différente, d'une DR(D)JSCS ou DDCS (PP) à l'autre, nuit totalement à la lisibilité de l'organisation interne des services de l'Etat pour l'usager et entre services eux-mêmes. Cette illisibilité aboutit à des régimes indemnitaires différenciés pour les IJS affectés dans des services différents mais exerçant des responsabilités comparables !
- **La réduction des effectifs et des moyens financiers.** Les effectifs se sont réduits de 2010 à 2016 de 42 000 et 29 000 dans les directions départementales interministérielles, beaucoup plus affectées qu'au niveau national. Cette tendance va se poursuivre : d'après le rapport de Mme Stella DUPONT, Députée au titre du projet de loi de finances pour 2018, il est prévu pour les personnel mettant en œuvre les politiques du sport, de la jeunesse, de la vie associative une baisse de 252 ETPT. A moyenne échéance, le gouvernement affiche un objectif de baisses des effectifs de 120 000 agents (dont 50 000 pour les agents de l'Etat). C'est inacceptable alors même que plusieurs rapports inter inspections générales alertent sur les insuffisances d'effectifs, certains services se situant même « en-dessous du seuil de flottabilité »² ;
- **La désorganisation des services** consécutives à une série de réformes non digérées, menées sans revue des missions préalables ni avec pour objectif de rendre un meilleur service public, avec pour seule finalité la réduction des coûts et seule perspective la réforme à venir ;

¹ Tableau de bord du déclassement des IJS :

<https://www.evernote.com/l/AGbQ6OCGxzNOOpUMW3X78KfxzL6GyTjQI3s>

² Voir page 7 du rapport établi en décembre 2015 par les Inspections Générales de l'Administration, des Affaires Sociales et de la Jeunesse et des Sports : *Missions et organisation des DRJSCS et des DDCS(PP) dans le cadre de la création des DRDJSCS*

- **La découpe**, qui revient périodiquement sur le devant de la scène, au travers de transfert de compétences, soit aux collectivités territoriales, soit aux têtes de réseau associative, notamment le mouvement sportif. Il pourrait en résulter la scission entre jeunesse et sports, mortifère au regard de l'histoire, des synergies et complémentarités entre ces deux domaines et de la taille critique atteinte alors par les services. Pourtant l'enquête missions, territoires, métiers rendue publique récemment par la Direction des Sports met en évidence le besoin d'Etat dans ce champ. Pour ce qui est du champ Jeunesse, Education Populaire, Vie associative, l'argumentaire est suffisamment évident pour ne pas être développé ici (*cf infra*) ;
- **La dilution de la spécificité jeunesse et sport** dans une interministérialité de structure au profit notamment des affaires sociales et d'une certaine « préfectoralisation » de fait. Les missions jeunesse et sports relèvent d'une logique de projet (certification, formation, filières haut niveau, évaluation formative de la qualité éducative et de la sécurisation des pratiques d'éducation populaire/accueils collectifs de mineurs (ACM), co-construction avec les associations de jeunesse et d'éducation populaire (JEP) ou sportives), ce qui n'est pas le cas de la plupart des autres administrations principalement celles issues du secteur social qui se situent plutôt dans une logique de guichet et de suivi des subventions et dispositifs. De plus, marier ces administrations n'offre que peu d'effet de levier, de possibilité d'initier des projets transversaux. Par ailleurs, sous couvert d'harmonisation des pratiques et des procédures, cette forme d'interministérialité nie la culture professionnelle jeunesse et sports qui propose pourtant des modalités d'interventions réactives et positives en cohérence avec les attentes de nos concitoyens et du gouvernement³. Cette entreprise d'assimilation de l'administration jeunesse et sports dans un magma administratif indistinct confine *in fine* à la négation de l'interministérialité. En effet, celle-ci doit, par l'association de diverses administrations expertes, l'expertise de l'une enrichissant celle de l'autre, se mettre au service de projets conformes à l'intérêt général, par exemple au sein d'un pôle éducatif.

1.3. Les propositions d'action

Sauf renoncement à des missions de développement essentielles auprès des acteurs de proximité, le caractère irremplaçable de services d'Etat de réelle proximité, à l'heure de régions dont certaines ont désormais la taille d'Etats européens, dans les domaines de la jeunesse, des sports et de la vie associative est patent.

Le champ d'intervention des services déconcentrés de la jeunesse et des sports est celui du secteur associatif très largement bénévole et des collectivités territoriales de base (communes et intercommunalités). Ce champ, par définition peu professionnalisé en ce qui concerne le secteur associatif et récent ou de taille souvent réduite pour les intercommunalités et les communes, se nourrit de conseils auprès de services d'Etat afin de développer des activités et services publics comportant une réelle plus-value éducative, en phase avec les besoins de la population et dans un cadre sécurisé. Les exemples ne manquent pas⁴.

³ Projet de loi *Pour un État au service d'une société de confiance*

⁴ Exemples de questions fréquemment posées aux personnels des services déconcentrés jeunesse et sports de proximité par les responsables associatifs, de communes et d'intercommunalités : https://www.evernote.com/l/AGZuOOjXBatP9ZIR5wjL_2Krlin3v8tCgzo

Leurs questionnements souvent spontanés peuvent aussi avoir été suscités par les services déconcentrés JS au travers des rencontres ou contacts de proximité. Ils sont posés à ces services qui restent encore bien identifiés en raison de leur expertise reconnue et de leur connaissance des territoires et grâce à l'investissement de leurs agents malgré tous les obstacles évoqués ci-dessus et les différentes réformes qui les ont rendus moins visibles. Ces services notamment, par l'intermédiaire des inspecteurs de la jeunesse et des sports qui œuvrent en tant que managers publics et des personnels techniques et pédagogiques, prodiguent un accompagnement méthodologique de qualité, adapté à la problématique de leurs interlocuteurs. Cet accompagnement se traduit notamment par une orientation vers certains dispositifs et/ou par une mise en relation avec l'interlocuteur idoine mais surtout par l'impulsion de dynamiques de concertation locale des acteurs locaux dans leur diversité. Se focaliser sur le prétendu essaimage des subventions comme le fait de façon récurrente et mal actualisée la Cour des Comptes⁵, en éludant tout cet aspect, ô combien plus important mais certes peu visible, est infiniment réducteur. Ainsi, l'expertise des services jeunesse et sports est très largement fondée sur la capacité à traduire des politiques et dispositifs en actions réelles portées par les acteurs locaux. Elle s'appuie sur une connaissance approfondie du terrain et la capacité à mutualiser les expériences réussies en les adaptant aux particularismes des contextes locaux. Elle se fonde aussi sur la capacité à « territorialiser » les politiques publiques, à concevoir et initier des plans de mise en œuvre des politiques publiques opérationnels, compréhensibles et utiles pour les acteurs locaux. Elle présente enfin l'avantage d'optimiser l'utilisation des ressources publiques vers les besoins prioritaires des territoires en cohérence avec les orientations nationales.

Cette somme d'actions et d'interventions peu visibles est essentielle pour tisser du lien et renforcer la cohésion sociale de notre pays. Y renoncer c'est accepter, de fait, le fossé grandissant des inégalités territoriales et acter l'abandon programmé des territoires les plus fragiles, et donc de certaines populations, par l'Etat. Ce dernier ne peut se réduire aux seules missions stratégiques et régaliennes. Il doit impérativement jouer un rôle de régulateur qui participe de la réduction des inégalités, du développement et du renforcement de la cohésion des territoires.

Tout ce travail ne saurait être directement et uniformément assuré par les collectivités territoriales et/ou les têtes de réseaux associatives, en particulier le mouvement sportif sur tout le territoire :

Les collectivités territoriales d'une certaine envergure pour porter ces politiques comme les conseils départementaux ou régionaux ne semblent que peu désireuses de s'y engager. Elles mettent constamment en exergue la hausse des dépenses obligatoires dont elles ont la charge sans compensation intégrale des financements correspondants par l'Etat. Par ailleurs, les dépenses non obligatoires comme le sport donnent lieu au versement de subventions de fonctionnement et/ou à l'organisation de manifestations qui constituent fréquemment une vitrine promotionnelle pour les élus. Aussi le plus souvent, l'action de ces collectivités ne poursuit pas les objectifs de développement nationaux recherchés par l'Etat. Elle s'avère complémentaire mais n'a pas pour objet de se substituer à l'action de l'Etat. En l'état actuel du droit, notamment de la clause de compétence générale et du principe de libre administration des collectivités territoriales, il serait illusoire de vouloir que départements et régions exercent une mission que, très largement, elles ne recherchent ni ne revendiquent.

⁵ Rapport de la Cour des Comptes de décembre 2017 : *Les services déconcentrés de l'Etat, clarifier leurs missions, adapter leur organisation, leur faire confiance.*

Si les têtes de réseaux associatives peuvent avoir pour velléité de « récupérer » des prérogatives étatiques dans les domaines de la jeunesse et du sport, ce transfert n'apparaît pas judicieux. Ainsi, en ce qui concerne le mouvement sportif, les arguments qui s'opposent à un tel transfert sont les suivants : dispersion et dilution (CTS tiraillés entre la mise en œuvre des politiques fédérales et ministérielles) de moyens rares, d'où une faible efficacité du portage des politiques, partialité, risque par rapport au respect de l'éthique dont seul l'Etat semble pouvoir être le garant, hétérogénéité de développement selon les territoires et disciplines et donc de la capacité à mettre en œuvre les orientations de manière relativement égale et homogène, fragilité juridique du dispositif des conseillers techniques sportifs (CTS) avec des conséquences susceptibles d'être fâcheuses sur la pérennité des politiques menées...

Après avoir mis en évidence le besoin de services étatiques de proximité dans les champs jeunesse, sports et vie associative (JSVA), il reste à identifier les conditions de réussite propices à une intervention efficace et renouvelée des services déconcentrés de l'Etat dans le champ JSVA. Cette intervention doit permettre la continuité, voire l'émergence dans certaines collectivités d'un service public de l'animation et du sport de proximité visant un *continuum* éducatif avec l'école et les familles.

Ces conditions sont les suivantes :

- Reconnaître la finalité éducative des missions et des interventions conduites par les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) ainsi que par les personnels techniques et pédagogiques (PTP) au sein de leurs organisations respectives et auprès de leurs partenaires. Elaborer et valider les fiches métiers et référentiels de compétences professionnelles correspondants ;
- Organiser un service public Jeunesse et Sports fondé sur le déploiement d'une expertise et de dispositifs dans le cadre d'une répartition territoriale adaptée et efficiente ;
- Identifier les grands axes d'intervention des IJS en les associant à la revue des missions « jeunesse » du MEN et, en tant que besoin « sport », dans le but d'élaborer une offre de service public spécifique en lien avec les réalités des publics et des territoires, et mieux articulées entre elles ;
- Reconnaître que ces interventions et actions à finalité éducatives se situent aux côtés de l'école et des familles au service de l'acquisition de compétences psychosociales notamment par les enfants et les jeunes ;
- Clarifier la répartition des rôles, missions et tâches en matière d'expertise entre les IJS, les PTP et les personnels techniques et administratifs dans une dynamique de continuité et de complémentarité et positionner les IJS au sein des organigrammes de manière à leur permettre d'exercer leurs missions de « managers publics » ;
- Créer les conditions d'un dialogue effectif et permanent entre les organisations syndicales représentant les IJS et les PTP, les directions métiers, la DRH et l'inspection générale.

2) Organisation territoriale souhaitée

2.1. Proposition d'organisation territoriale

A l'aune de l'argumentaire déployé ci-dessus, il convient de préciser les types d'organisation inadaptée et pertinente.

Le congrès SEJS d'octobre 2016 a acté le principe d'un **rattachement des missions spécifiques « Jeunesse et Sports » à un « pôle éducatif »**. Dans cette perspective, l'intégration des missions de la DJEPVA au sein du Ministère de l'Education Nationale (MEN) constitue une première étape significative.

En effet, depuis 2009 et les différentes réformes territoriales de l'Etat, force est de constater que les services de la cohésion sociale (DR(D)JSCS, DDCS/PP) se sont centrés sur la gestion des dispositifs de **réparation sociale**. Ils se sont montrés dans l'incapacité de reconnaître et de valoriser les missions et les compétences des agents relevant des corps de la jeunesse et des sports, rendant marginale la dimension éducative d'une mission de cohésion sociale dévolue à ces services de l'Etat et abandonnant le principe même de politique spécifique de jeunesse qui n'est même plus une compétence ministérielle affichée.

Par conséquent, au moment où le besoin d'éducation et de lien social se fait de plus en plus prégnant, notamment pour promouvoir les valeurs de la République, favoriser l'engagement citoyen et l'insertion sociale chez les jeunes, tous les acteurs éducatifs doivent être pleinement investis et mobilisés sur des objectifs fondamentalement éducatifs.

Le SEJS considère, compte-tenu des enjeux éducatifs et sociétaux et des besoins de la jeunesse, que l'Etat doit avoir pour objectif de mobiliser pleinement ses agents, et notamment les IJS, en cohérence et complémentarité, au service d'une coéducation ambitieuse et volontariste.

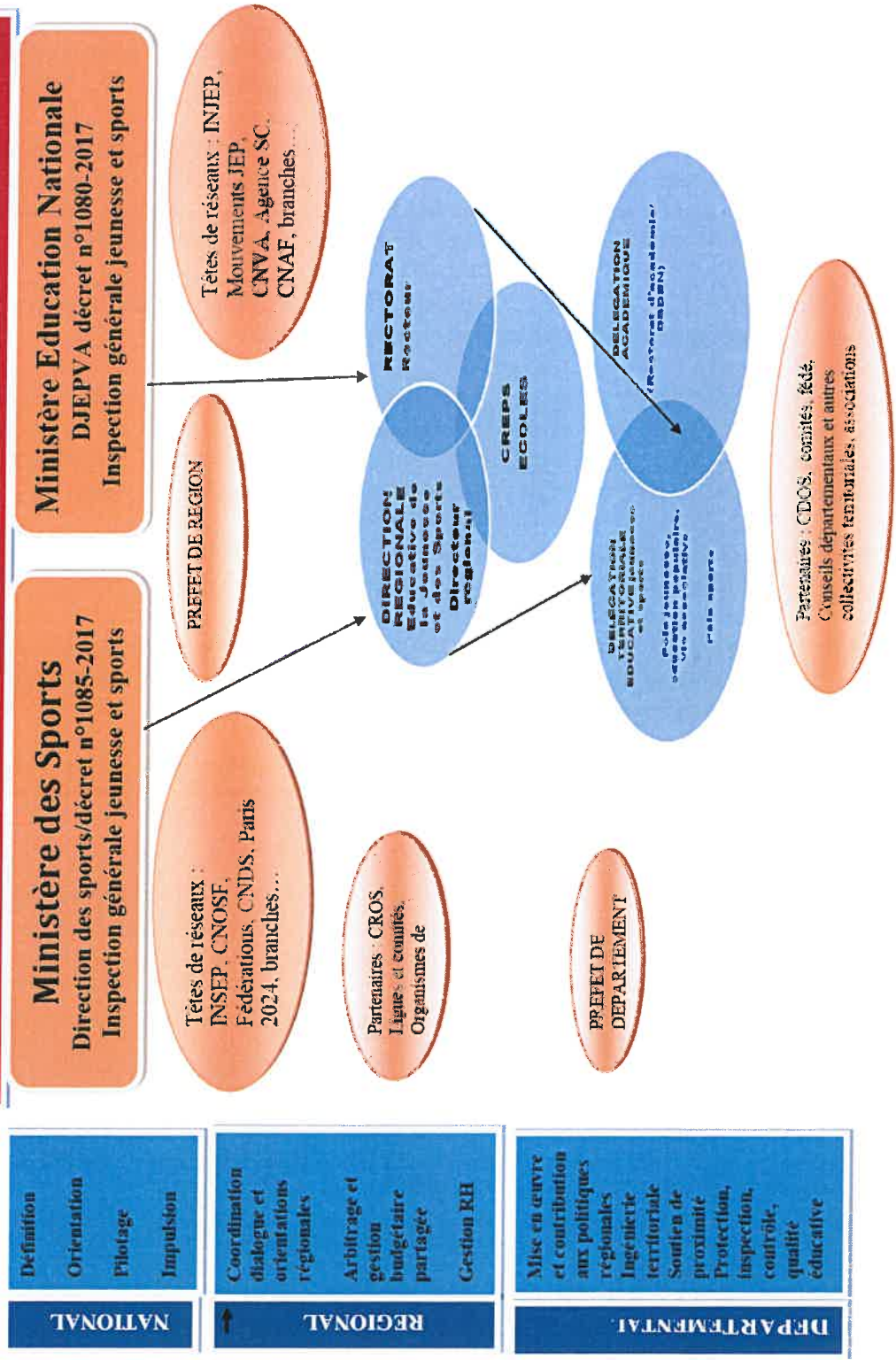
C'est pourquoi, le SEJS revendique le regroupement de l'ensemble des missions et des agents de la jeunesse et des sports ainsi que ceux de l'éducation nationale au sein d'une même entité ministérielle chargée de la mise en œuvre des politiques éducatives portées par l'Etat.

Par conséquent, dans le cadre des mesures gouvernementales en cours portant sur la redéfinition des missions et de l'organisation des services publics de l'Etat, les membres du SEJS réunis en assemblée générale à Paris en octobre 2017 :

- refusent leur maintien au sein des organisations territoriales actuelles : D(R)(D)JSCS, DDCS, DDCSPP ;
- refusent le transfert de leurs missions pour tout ou partie au sein de services préfectoraux réorganisés ;
- refusent le maintien de leurs missions et de la gestion des personnels au sein et par les ministères sociaux ;
- demandent le rétablissement d'une administration de mission et de projet spécifique au champ JSVA, rattachée à la sphère éducative ;
- demandent la mise en place de services régionaux JSVA spécifiques déclinés en organisations territoriales propres, répondant aux besoins des territoires et pilotés par un emploi fonctionnel ;
- demandent le maintien du rattachement des CREPS à l'autorité académique régionale spécifique Jeunesse et Sports ;
- demandent le maintien du rattachement des instituts et écoles nationales aux ministères chargés de la Jeunesse et des Sports.

En déclinaison de cette motion, le bureau national du SEJS du 11 janvier 2018 s'est prononcé préférentiellement en faveur du schéma d'organisation suivant qui traduit le prolongement opérationnel le plus logique de la notion de pôle éducatif.

« Pôle Educatif »



NATIONAL

- Definition
- Orientation
- Pilotage
- Impulsion

REGIONAL

- Coordination dialogue et orientations régionales
- Arbitrage et gestion budgétaire partagée
- Gestion RH

DEPARTEMENTAL

- Mise en œuvre et contribution aux politiques régionales
- Ingenierie territoriale
- Soutien de proximité
- Protection, inspection, contrôle, qualité éducative

2.2. L'argumentaire

Sur le plan de la formation, la pertinence d'un pôle éducatif apparaît avec évidence. Ainsi, les services en charge de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport bénéficient déjà de la compétence académique avec un taux exceptionnel d'insertion professionnelle de 85% dès la première année de certification. Les services régionaux et départementaux jeunesse et sports et les établissements (CREPS, INSEP, ENVSN, IFCE, ENSA...) sont tout à fait fondés à intégrer le grand pôle éducatif et universitaire en contribuant notamment à l'inclusion des quelques 10 000 étudiants STAPS/an qui sont actuellement refusés post bac.

De surcroît, il s'agit bien ici (contrairement aux piètres bilans tirés de la mise en œuvre opérationnelle du cadre administratif de la « cohésion sociale » cf les différents rapports), de procéder à un mariage entre les deux écoles de la République : celle des apprentissages scolaires et celle des apprentissages citoyens et d'une vision de l'éducation tout au long de la vie.

Ce modèle sera le plus à même de répondre au défi d'une approche éducative globale et partagée. Les bénéfices seraient immédiatement perceptibles :

- Les services, personnels et dispositifs jeunesse et sports seraient immédiatement engagés sur le terrain des politiques et dispositifs péri et extra éducatifs en activant les leviers d'action qui les caractérisent (sports, citoyenneté, et loisirs dans un cadre sécurisé...) et en emmenant avec eux le réseau de leurs partenaires associatifs et celui des collectivités locales ;
- Les services académiques ouvriraient enfin la porte à de nouvelles expérimentations possibles en termes d'initiative pédagogique qui pourraient être portés par la communauté éducative
- Le rapprochement des services jeunesse et sports (par nature omniprésents dans les temps de loisirs et de vacances scolaires) avec ceux de l'Education Nationale permettrait de relayer efficacement l'action éducative ;
- Une approche complémentaire de la mission de contrôle et d'inspection serait rendue possible pour protéger les publics dans et en dehors du temps scolaire.

Le modèle ci-dessus apparaît comme le plus opérationnel. Il consisterait à rapprocher les services déconcentrés jeunesse et sports avec les rectorats pour les directions régionales et avec les directions académiques (DSDEN) pour les services territoriaux jeunesse et sports selon des modalités qui pourraient être localement différenciées en fonction des situations locales (taille des départements, besoins sociaux identifiés etc..). Le tout sous l'égide du **Ministère de l'Education Nationale et de la jeunesse et celui du Ministère des Sports dans un grand pôle éducatif** complémentaire.

De fait, le pilotage direct des services déconcentrés JS par les ministres concernés par le fait éducatif (éducation et sport) se substituerait à celui actuel, mais moins logique, assuré pour l'ensemble des DDCS(PP) et DR(D)JSCS par le ministre de l'intérieur, via le préfet.

Plus précisément, le mode d'organisation proposé permet une déclinaison territoriale du pôle éducatif :

- Ce mode d'organisation permet aux deux ministères de tutelle (jeunesse et sports) de maintenir une chaîne de commandement jusqu'aux délégations territoriales, services de proximité essentiels à la mise en œuvre des politiques publiques dans les champs des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. Grâce à cette verticalité d'action, les ministères de tutelle garderaient la main sur leurs services et personnels pour mettre en œuvre leurs politiques ;
- A la différence de nombreux autres services déconcentrés de l'État organisés au plan régional avec des déclinaisons départementales sous forme d'unités territoriales, la réorganisation en directions régionales et délégations territoriales⁶ (DT) jeunesse et sports permet d'éviter les effets pervers décrits ci-dessus de l'interministérialité de structure et de l'autorité fonctionnelle directe des préfets. Pour autant, elle offre toujours la possibilité d'une interministérialité de projet avec la préfecture, les services placés sous l'autorité du préfet et les services déconcentrés de l'Éducation Nationale ;
- Ce type d'organisation, très plastique, permet une adaptation aux contextes territoriaux avec des DT qui prennent en considération les moyens notamment humains disponibles, le niveau d'activité dans le domaine de la jeunesse et des sports (départements touristiques notamment) et les bassins de vie, sans se conformer nécessairement aux limites des actuels départements. A noter que le mouvement sportif a, pour sa part, commencé à anticiper ces formes d'organisation infra régionale dans les grandes régions.

De plus, ce type d'organisation conserve des emplois fonctionnels jeunesse et sports, c'est-à-dire une expertise managériale sur ce champ dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Simultanément, il conviendrait aussi de revoir la répartition et l'articulation des compétences entre les différents niveaux territoriaux, d'optimiser les principes de fonctionnement et l'ergonomie des outils. Ainsi, un Etat fort suppose :

- de simplifier, alléger et rationaliser de nombreux dispositifs et procédures ;
- d'articuler différemment les relations entre services régionaux et départementaux (ou territoriaux ou locaux), en définissant l'échelon d'intervention pertinent pour chaque territoire et chaque politique menée ainsi qu'en répartissant les compétences de chacun fondée sur le principe de subsidiarité. Ce faisant, il s'institue une complémentarité entre les différents échelons territoriaux, les uns étant au service des autres et inversement, le tout pour offrir les meilleures prestations possibles aux administrés.

Une revue des missions a été menée par le SEJS en 2015. Sous réserve d'actualisation et de prise en considération de la revendication d'un pôle éducatif, elle reste à de nombreux égards pertinente⁷.

Le schéma proposé présente également l'avantage indéniable de poser les fondements et conditions de réussite d'une interministérialité de projet plutôt que de structure permettant notamment l'articulation temps scolaire/temps extrascolaire comme temps éducatif d'éducation populaire et continue.

⁶ De telles organisations ont existé ou existent encore sous forme de délégations régionales à Grenoble et à Nice.

⁷ Missions JEPVA – Analyses et propositions du SEJS – Avril 2015 :

https://www.evernote.com/l/AGZD5SCx5G1GA79uqMVN2GzLVvPy45WB_6U

Missions sport - Analyse et propositions du SEJS - avril 2015

https://www.evernote.com/l/AGbuqKfCv9JGdbE9_QIBLEJfvPK2jjCdwPY

Évolutions politico-administratives, transformations sociétales et culturelles, nouveaux enjeux sociaux appellent à la mise en place d'une « **éducation partagée** » et à une nouvelle gouvernance éducative. Cela suppose de dépasser une approche de l'éducation réduite à sa forme scolaire, à prendre en compte les trois dimensions de l'éducation : formelle, non formelle, informelle, et à s'inscrire, en rupture avec l'approche du diptyque formation initiale-formation continue, dans une logique d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Il est donc indispensable d'articuler les différentes actions éducatives, en recherchant le maximum de cohérence. La notion de « **continuité éducative** » s'appuie sur ces constats et ces principes. Elle justifie la recherche de cohérence, la nécessité de projets articulés, de travail d'équipe pluridisciplinaires... tout en se fondant sur une reconnaissance des identités professionnelles respectives. Elle doit se construire autour du rôle particulier que joue l'école dans la vie de l'enfant, tout en intégrant les autres temps, à commencer par celui du loisir. Elle s'appuie sur le principe d'éducation partagée : clarification collective des apports éducatifs de chaque temps et de chaque institution, comprise, acceptée et traduite dans les faits par un réel service public étatique de l'éducation.

De nombreuses collectivités ont relevé ce pari du « tiers-temps éducatif » en s'engageant sur la voie d'actions et d'investissements au service de la continuité des temps de l'enfant. Dans un contexte de décentralisation particulièrement marqué, la volonté des institutions concernées est de continuer à apporter des réponses de proximité aux enjeux de l'éducation partagée. Cette « politique du proche », de subsidiarité bien comprise a permis de faire émerger des politiques territoriales plus que de territorialiser des politiques nationales, notamment au moment de la mise en place des projets éducatifs locaux (PEL) et plus récemment avec les projets éducatifs de territoire (PEDT).

Cette démarche collégiale vise à installer une culture du projet non instrumentalisé pour repenser collectivement la question éducative en faveur des enfants et des jeunes, en lien avec leurs familles, afin de leur reconnaître une place et une expression dans la vie locale. Elle crée les conditions d'un dialogue harmonisé entre les nouveaux établissements publics de coopération intercommunales (EPCI), qui expriment régulièrement leurs besoins à cet égard, et les institutions porteuses de politiques publiques sur ces sujets. Elle a pour finalités éducatives de favoriser le développement de compétences individuelles et collectives dans une dynamique visant « à agir pour » (et non plus seulement « à lutter contre »). De l'accueil du jeune enfant, jusqu'à l'insertion des jeunes dans leur territoire, les politiques éducatives locales sont une forme d'expression territoriale de l'action concertée de la communauté éducative.

L'Etat doit permettre à l'ensemble des territoires de s'inscrire dans ce pari innovant et essentiel autour d'une jeunesse qui construit son avenir et celui du pays. Il a vocation à accompagner les responsables locaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de leur projet éducatif territorial, en s'appuyant sur l'existant mais plus globalement à travers la définition de conditions de réussite, de cahiers des charges et de supports d'évaluation.

2.3. Quelles conséquences sur les métiers ?

Au-delà de nouveaux changements structurels qui restent difficiles à vivre mais semblent inéluctables, on peut à tout le moins espérer de retrouver un sens et un pilotage des missions, un meilleur respect des compétences métiers et donc des expertises, de réelles passerelles entre

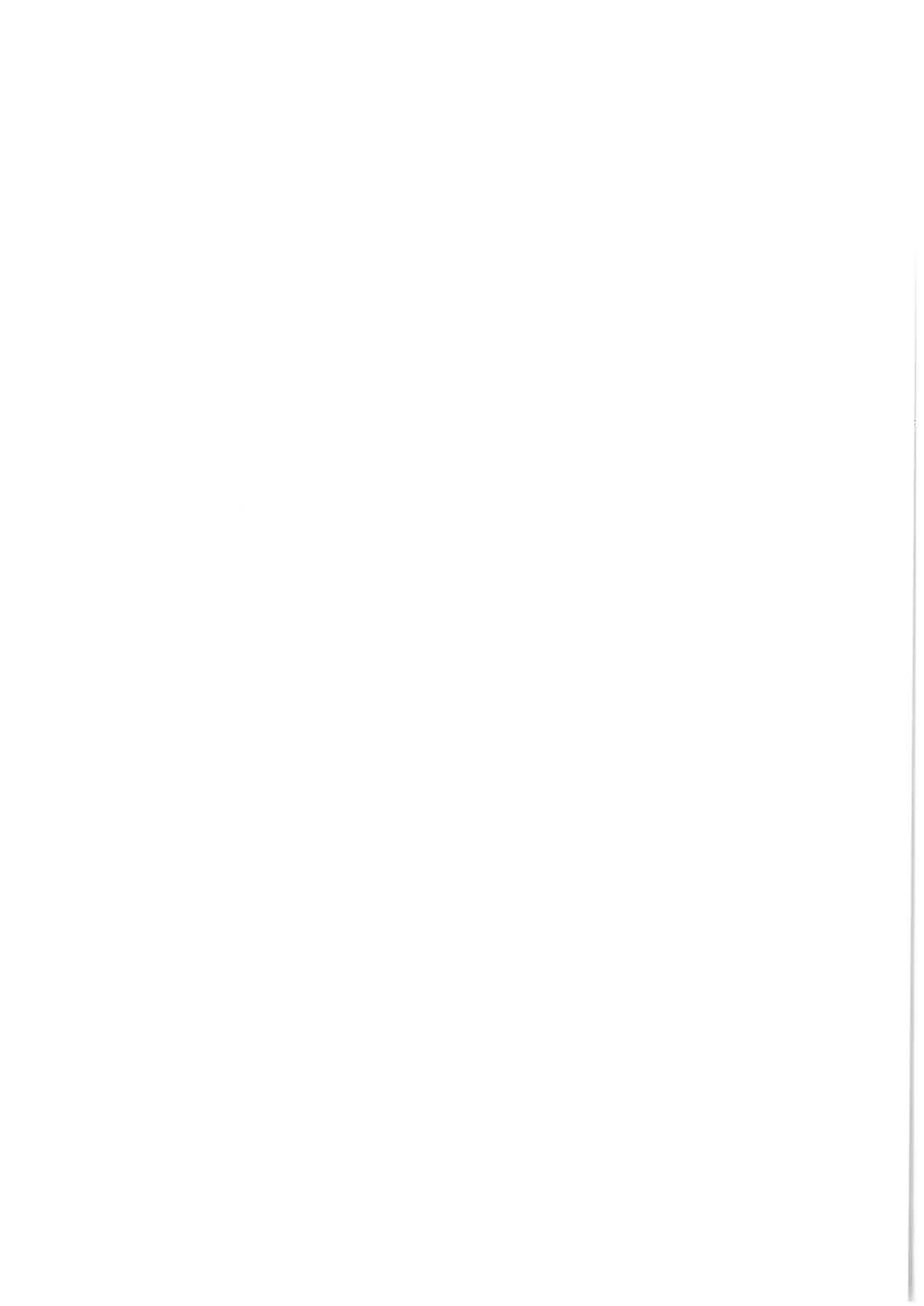


les corps jeunesse et sports et ceux de l'Éducation Nationale et, ce faisant, des synergies à tout niveau y compris en termes d'enrichissement professionnel respectif.

La situation des collègues actuellement sur emploi fonctionnel devra faire l'objet d'un examen attentif afin de leur permettre de poursuivre un parcours professionnel en cohérence avec leurs actuelles fonctions. Simultanément devront être institués des emplois fonctionnels d'encadrement spécifiques et valorisés.

Pour conclure, au travers ce document, le SEJS montre son attachement, dans un cadre opérationnel, à :

- Un Etat stratège, qui par son expertise peut jouer un rôle d'ensemblier, de fédérateur des énergies et compétences ;
- Un Etat qui, en corrigeant les inégalités d'accès aux pratiques socioculturelles et sportives, participe du développement harmonieux desdites pratiques sur le territoire ;
- Un Etat protecteur et ainsi, garant de la sécurité des pratiques et du respect de l'éthique ;
- Un Etat éducateur, enfin et surtout, qui avec efficacité et efficience impulse et actionne les ressorts, les complémentarités et synergies d'une éducation globale et moderne.



**CONTRIBUTION DU SEJS
SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
GROUPE DE TRAVAIL PILOTÉ PAR JEAN-PIERRE BOUCHOUT**

CONSTATS	REVENDEICATIONS DU SEJS	MESURES
<p>Les effectifs et le peuplement des services en IJS : de 440 IJS en 2007 à 327 fin 2017, soit moins 26% en 10 ans, en moyenne une baisse de 2,6% par an des effectifs. Si l'on reprend l'historique, 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, c'est "seulement", règle initiale de la RGPP, "un sur deux" ! 2017 marque une baisse très prononcée des effectifs d'IJS avec 10 entrées dans le corps pour 24 sorties (voir annexe 1). Cette tendance s'amplifie en 2018 puisque l'arrêté du 15 janvier 2018 n'ouvre que 5 postes au concours d'IJS. Ce nombre de postes, le plus bas (8 postes ouverts en 2017, 14 en 2016, 10 en 2015, 10 en 2014, 8 en 2013, 9 en 2012, 15 en 2011) depuis la réouverture du concours en 2011 est inadmissible. C'est inacceptable alors même que plusieurs rapports inter inspections générales alertent sur les insuffisances d'effectifs, certains services se situant même « en-dessous du seuil de flottabilité ». Au rythme moyen de suppressions de postes de ces dernières années et compte tenu de la pyramide des âges du corps (70 IJS de plus de 60 ans en 2017) et du départ moyen à la retraite actuel à 63,4 ans, 160 IJS devraient être partis à la retraite dans 10 ans. Autrement, dit, près de la moitié des IJS actuellement en poste seront partis à la retraite en 2027.</p> <p>Les parcours professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour l'accès aux emplois fonctionnels (emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE)), on constate un net recul des nominations d'IJS. Quatre indicateurs en donnent la mesure : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le ratio du nombre d'IJS sur emplois fonctionnels en services déconcentrés 	<ul style="list-style-type: none"> - Revoir à la hausse le nombre de postes ouverts pour assurer, <i>a minima</i>, un réel renouvellement des effectifs du corps avec des promotions à deux chiffres ; - Prévoir des conditions de mise en œuvre du concours permettant aux candidats de bien se préparer, et aux lauréats d'être affectés dans des conditions sereines et efficaces ; - Organiser la mise en œuvre effective des trois voies d'accès au concours chaque année, afin de diversifier le profil des futurs IJS. ; - Plus généralement, mettre en œuvre une véritable politique de repeuplement des services et de GEPEC au travers une carte de référence des emplois fondées sur des critères sociodémographiques et d'activité. 	<p>En attente d'une réponse au courrier du 22 janvier 2018 aux ministres de tutelle, réponse prévue au CTM reconvoqué du 14 février 2018.</p>
<p>Les parcours professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour l'accès aux emplois fonctionnels (emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE)), on constate un net recul des nominations d'IJS. Quatre indicateurs en donnent la mesure : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le ratio du nombre d'IJS sur emplois fonctionnels en services déconcentrés 	<p>De manière générale, le SEJS demande à ce que les compétences et la spécificité professionnelle de manager public JSVA des IJS soient identifiées dans le référentiel interministériel des métiers. Cela doit se traduire notamment par la réaffirmation de leur fonction managériale, par un accompagnement de carrière respectueux et efficace, et le rétablissement d'un accès équitable aux postes fonctionnels.</p>	<p>Mise en place d'un groupe de travail relatif au « protocole IJS » signé le 3 mai 2017, d'un groupe de travail pour valoriser l'expertise des IJS dans le domaine de la jeunesse. Rédaction en cours d'un référentiel professionnel officiel. Rédaction en cours d'une fiche sur les dispositifs existants au sein des ministères sociaux et la possibilité,</p>

CONTRIBUTION DU SEJS
SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
GROUPE DE TRAVAIL PILOTÉ PAR JEAN-PIERRE BOUCHOUT

CONSTATS	REVENDECATIONS DU SEJS	MESURES
<p>rapporté au nombre total d'IJS en services déconcentrés passe de 44% en 2013 à 26% en 2017, soit une baisse de 18 points (voir tableau de l'annexe 4) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En valeur absolue, on recense 98 IJS sur emplois fonctionnels en services déconcentrés en 2013 contre seulement 62 en 2017, soit une baisse de 37% (voir tableau de l'annexe 4) ; ▪ Sur les postes de DRA nommés entre le 1er janvier 2016 et le 30 septembre 2017, et toujours en poste, on recense moins de 30% d'IJS ; ▪ Enfin, entre le 1er janvier et le 30 septembre 2017, hors renouvellement dans les fonctions, on ne recense que deux IJS sur les 27 emplois fonctionnels nommés en DDCS/PP, DJSCS et DR(D)JSCS. C'est seulement 7,40% !!! <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour l'accès aux postes de responsabilité, notamment les chefferies de pôle : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<p>Le SEJS demande le développement de parcours professionnels variés et attrayants pour les IJS.</p> <p>Afin de mettre en œuvre efficacement les politiques publiques « jeunesse et sports », il est nécessaire que les chefferies de pôle soient attribuées à des personnels expert de ces champs et dotés de compétences managériales. Ces postes doivent être fléchés prioritairement en direction des IJS qui disposent des compétences idoines (cf article 3 du décret statutaire n°2004-697) pour les exercer. Il est indispensable que, si tel n'est pas le cas, la DRH joue un rôle de régulation vis-à-vis des RBOP.</p> <p>Le rôle de manager des IJS vis-à-vis des équipes de personnels qu'ils encadrent (notamment PTP et personnels administratifs) doit être reconnu et respecté.</p> <p>Les possibilités de mutation et d'accès à certaines fonctions s'étant considérablement réduites, le SEJS demande aussi la possibilité de passerelles vers d'autres fonctions et corps.</p> <p>Cela doit enfin se traduire par un accompagnement étroit vers les emplois fonctionnels. A la lumière des nombreux témoignages qu'il a recueillis, le SEJS dénonce vivement les conditions dans lesquelles s'effectue cet accompagnement pour les IJS : aucun suivi, aucune bienveillance, dévalorisation explicite des parcours jeunesse et sports... Cela est intolérable. Le SEJS demande un changement radical d'attitude et que l'on s'inspire des démarches engagées dans d'autres ministères avec la détection d'un vivier d'IJS désireux et aptes à exercer ces missions, une préparation et un accompagnement aux dépôts des candidatures, une</p>	<p>pour les IJS d'y recourir en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les conférences sur les questions sociales d'1h30 ouvertes aux cadres A et A+ se tiennent depuis 2 ans au ministère en mai. A titre d'exemple, elles traitent des politiques du logement, de l'emploi, de la ville ou portent sur des aspects budgétaires et financiers... Elles sont assurées par des cadres de haut niveau : sous-préfets, fonctionnaires du MINEFI... Des informations sur ces conférences sont faites sur PACO ; • La préparation pour devenir administrateur civil qui consiste en un tutorat des candidats et un accompagnement à l'oral. Il conviendrait de mettre en place un dispositif identique pour accompagner les candidats aux emplois fonctionnels.

CONTRIBUTION DU SEJS
SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
GROUPE DE TRAVAIL PILOTÉ PAR JEAN-PIERRE BOUCHOUT

CONSTATS	REVENDEICATIONS DU SEJS	MESURES
<p>Mouvement : 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 comme en 2016 ou la présentation de cette liste est tardive et partielle comme en 2017. De fait, tout poste est susceptible d'être vacant. 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. De plus, peuvent être nommés sur des postes de chefs</p>	<p>valorisation des compétences des IJS (réactivité, manager de cadres A, voire A+, assembler des politiques publiques, connaissance du tissu associatif, capacité à mobiliser de très nombreux partenaires et à être des développeurs d'activités...), des actions de sensibilisation en direction des recruteurs...</p> <p>Le SEJS demande la définition d'une procédure de désignation des directeurs d'établissement.</p> <p>Le SEJS demande à l'administration de clarifier les règles afférentes aux mutations. Ces règles doivent être lisibles, justes et permettre des mutations dans de bonnes conditions d'organisation (suffisamment en amont et au moment des vacances d'été) pour ceux qui en bénéficient.</p> <p>Ainsi, il est indispensable que la publication des postes vacants soit lisible, connue de tous, précède la date butoir de remise des demandes de mutation et laisse aux agents un délai suffisant (un mois minimum, d'autant plus qu'à cette période tombent généralement les congés scolaires d'hivers) pour se positionner avant cette date butoir. Attention, les délais de communication aux agents dans les services sont désormais très longs.</p> <p>Les IJS doivent être prioritaires sur les chefferies de pôle jeunesse et sport.</p> <p>Ces demandes de mutation doivent être étudiées en CAP des IJS.</p> <p>En cas de pluralité de candidatures, il convient de disposer en amont de critères permettant de classer les postulants, l'avis du chef du service d'accueil ne devant pas être le seul critère à prendre en considération.</p>	<p>Rédaction en cours par la DRH en lien avec le SEJS d'un <i>vade mecum</i> hélas non finalisé</p>

CONTRIBUTION DU SEJS
SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
GROUPE DE TRAVAIL PILOTÉ PAR JEAN-PIERRE BOUCHOUT

CONSTATS	REVENDEICATIONS DU SEJS	MESURES
<p>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, sauf une exception, 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 candidaient à cette fin.</p> <p>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 <i>a posteriori</i> et par conséquent les organisations syndicales ne peuvent formuler un avis.</p>		
<p>Les conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Déjà, en 2014, 2/3 des IJS considéraient que leurs conditions de travail s'étaient dégradées au cours des trois dernières années ; ○ 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. 	<p>Détection, prise en considération et accompagnement des IJS en difficulté par l'administration.</p> <p>Moins d'isolement et plus de compagnonnage, notamment pour les jeunes IJS.</p> <p>Plus de valorisation et de reconnaissance des compétences métiers.</p>	
<p>La reconnaissance et la valorisation des IJS :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les taux de promotion permettant les changements de grade et déterminant la rapidité d'avancement dans la carrière des IJS sont globalement en régression ; ○ Le régime indemnitaire des IJS ne connaît aucune avancée même minime depuis 2014 et le décalage avec celui d'autres corps exerçant des fonctions du même niveau de responsabilité reste criant (de 28 à 43 % avec le corps des IASS). La mise en place du RIFSEEP n'a pas permis de convergence et a 	<p>Augmenter les taux de promotion afin notamment de permettre une plus grande fluidité dans le déroulement de carrière.</p> <p>Mettre fin aux inégalités indemnitaires pour des fonctions d'encadrement équivalentes en particulier dans les services déconcentrés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les socles en gestion de l'IFSE des IJS doivent être <i>a minima</i> identiques à ceux des IASS. Pour le SEJS, il est en effet inconcevable, qu'avec la mise en œuvre d'un 	<p>Mise en place d'un groupe de travail relatif au « protocole IJS » signé le 3 mai 2017.</p> <p>Valorisation de l'appellation des grades et suppression de l'obligation de mobilité pour le passage du premier au deuxième grade réalisée avec le toilettage statutaire du 28 décembre 2017.</p> <p>Au plan indemnitaire : - Alignement de l'IFSE, à 100% <i>a minima</i>, des barèmes <i>ante</i> RIFSEEP pour tous les IJS titulaires en fonction au 1er janvier 2017 ;</p>

**CONTRIBUTION DU SEJS
SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
GROUPE DE TRAVAIL PILOTÉ PAR JEAN-PIERRE BOUCHOUT**

CONSTATS	REVENdicATIONS DU SEJS	MESURES
<p>fait reculer la rémunération des fonctionnaires débutants ;</p> <ul style="list-style-type: none"> o 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 qu'ils encadrent des personnels techniques et pédagogiques 	<p>nouveau régime indemnitaire comme le RIFSEEP et plus particulièrement l'IFSE, des fonctions et des niveaux de responsabilité similaires continuent à donner lieu au versement d'indemnités de montants différents ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les chefs d'unité de la jeunesse, des sports et de la vie associative des DDCSPP exercent les mêmes missions que les chefs de pôle en DDCS et relèvent des mêmes fonctions. Ils doivent donc percevoir le même montant indemnitaire ; - Pareillement, les modulations de la majoration d'encadrement ne doivent pas être trop fortes selon le service d'affectation, notamment entre directions régionales et départementales. - La titularisation doit être considérée comme un événement de carrière donnant lieu à revalorisation de l'IFSE. - Clarifier certaines modalités du RIFSEEP et répondre aux questions du SEJS posées dans son courrier au DRH du 5 janvier 2018. <p>Revaloriser l'échelonnement indiciaire des IJS avec inscription des crédits au PLF 2019 conformément à l'argumentaire remis par le SEJS dans le groupe de travail protocole IJS.</p> <p>Le SEJS demande que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la formation initiale statutaire des IJS se fonde sur un référentiel professionnel construit et validé conjointement par 	<ul style="list-style-type: none"> - Alignement des IJS sur les barèmes RIFSEEP des IASS, pour les postes en gestion des collègues affectés en administration centrale et relevant du groupe 3 des services déconcentrés ; - Versement, pour les chefs de pôle en services déconcentrés d'une majoration d'encadrement de 1 200 euros en DDCS et de 2 400 euros en directions régionales et DDCS(PP) de groupe 2 (à poursuivre en 2018)
<p>Formation initiale statutaire des IJS :</p>		<p>Mise en place d'un groupe de travail relatif au « protocole IJS » signé le 3 mai 2017, d'un groupe de travail pour valoriser l'expertise des IJS dans le domaine de la jeunesse. Rédaction en cours d'un référentiel professionnel</p>

CONSTATS	REVENDECATIONS DU SEJS	MESURES
	<p>l'administration et les organisations syndicales représentatives du corps et que les stagiaires soient affectés sur des postes correspondant à ce référentiel ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • leur service d'affectation responsabilise davantage et reconnaisse les fonctions de maître et de conseiller de stage, pour un accompagnement réussi des IJS stagiaires, en appliquant l'instruction n° DRH/SDID/2017/254 du 16 août 2017 relative à l'organisation de leur formation initiale ; • la fonction de maître de stage soit assurée par un pair et obligatoirement déployée quand le directeur de stage n'est pas un pair ; • les intervenants issus des services déconcentrés de l'Etat prennent une place plus importante dans la formation initiale statutaire afin d'apporter un contenu adapté aux réalités du terrain ; • la fréquence des premiers modules de formation en alternance permette une prise de poste plus sereine ; • un accès prioritaire aux formations ministérielles et interministérielles soit garanti aux IJS stagiaires dans leurs deux premières années d'exercice, au regard des évolutions du métier ; • l'opérateur de la FIS soit conforté dans son rôle d'institut de formation initiale et continue en le dotant de moyens humains et financiers nécessaires. 	<p>officiel.</p>



A9f

CONTRIBUTION SEP UNSA-EDUCATION métiers et organisation territoriale 18 décembre 2017

Diagnostic sur l'exercice des missions

Les dysfonctionnements avérés ont été maintes fois soulignés auprès des ministres et de la DRH, démontrés dans des rapports qui se sont succédé depuis 2010 quant à l'inefficacité de l'organisation territoriale version 2010 (DRJSCS, DJSCS, DDI) puis 2016 (DR-D-JSCS, DJSCS, DDI). L'ensemble des dysfonctionnements ont une incidence directe tant du point de vue de la qualité du service public que de celui de la situation des personnels Jeunesse Education Populaire et Vie Associative. L'enquête « Jeunesse et Sports s'exprime » de 2016 est également éloquente.

Absence de plus-value de l'interministérialité et destruction du réseau JS qui pénalisent la mise en œuvre des politiques publiques et les acteurs des territoires

Nous pouvons résumer la situation comme étant la suivante :

- alors que nous sommes au sein de services relevant de différents ministères, nous travaillons moins que jamais en inter-ministérialité et moins que jamais en réseau jeunesse et sports ; l'échelon régional n'a plus de rôle de coordination JEPVA, le travail fait en DDI n'est plus visible ;
- l'interministérialité en DDI se traduit dans de nombreux services par la prise en charge de missions qui n'ont rien d'éducatives par les Conseillers JEPVA (exemple : dispositif PAEJ) ou de missions éducatives par des agents issus de la préfecture ou des affaires sociales ;
- la méconnaissance de notre champ par une hiérarchie non-issu du champ JS conduit les directions à vouloir nommer des Conseillers JEPVA comme cadres intermédiaires chargés de les informer sans délai au cas où le préfet ait une demande : la fonction administrative (rédaction de notes, validation des congés de leurs collègues, entretien professionnel des collègues administratifs, astreintes le week-end, participation aux réunions de CODIR, de chefs de pôles, ...) est réalisée au détriment de l'exercice du métier ;
- à l'inventivité pour tenir compte des particularités locales, au temps long de l'expérimentation éducative s'opposent la rigidité des procédures administratives imposées dans les services, par des hiérarchies intermédiaires hors de notre secteur professionnel, entraînant par ailleurs, le déni de la culture professionnelle et les injonctions préfectorales centrées sur l'urgence et le chiffre ;
- le rattachement des formations JEP à la Direction des Sports rend illisible les liens entre les politiques jeunesse et la professionnalisation des acteurs ;
- les partenaires de dispositifs et/ou d'actions déplorent l'éloignement géographique et temporel des Conseillers JEPVA dont l'expertise est reconnue sur les questions éducatives et d'émancipation ;

- selon le niveau territorial, le lien avec le ministère et la DJEPVA est rompu : l'échelon départemental est particulièrement éprouvé ;
- à la suppression de postes de Conseillers JEPVA suite à leurs départs en raison de mutation, retraite, détachement en FPT ou intégration dans le corps d'attaché, s'ajoute la préemption de postes JEPVA par des attachés. Comment dans ces conditions prétendre développer une politique jeunesse ?

L'inquiétant malaise professionnel – qui ne saurait se réduire au manque de personnel dans les services – est la conséquence directe et logique d'une organisation incohérente voire maltraitante. C'est pourquoi, il est urgent de repenser les liens qui devraient lier les DR-D-JSCS, les DDCS-PP et établissements de leur périmètre, ainsi que les Conseillers JEPVA d'une même région. Repenser ces liens doit concomitamment améliorer notablement les liens entre les services déconcentrés et les établissements d'une part et le ministère via l'administration centrale d'autre part.

Organisation territoriale

Une organisation fonctionnelle à l'échelle d'une région prenant en compte les territoires

Il ne peut y avoir de politiques JEPVA de l'Etat sans une organisation territoriale qui permette réellement leurs mises en œuvre au plus près des usagers et des partenaires locaux.

L'organisation territoriale souhaitable doit distinguer un niveau régional d'un niveau infra-régional tout en les liant étroitement.

Au niveau régional, outre la spécificité liée à la formation professionnelle, les missions :

- d'animer, impulser et coordonner un réseau constitué des Conseillers JEPVA en charge d'une même politique publique au sein de la région afin de partager les objectifs, les réflexions et les pratiques, mutualiser les outils et les démarches
- de faciliter la mise en œuvre concrète sur les territoires, à partir des réalités des territoires, à travers par exemple des conventionnements avec les institutions d'envergure régionale (fédérations régionales, CNFPT, DRAC, DREAL, DIRRECCTE, conseil régional, ...)

Au niveau infra-régional, les missions :

- de fédérer et mettre en synergie des acteurs d'horizons divers, ne partageant pas la même culture et les mêmes réseaux professionnels, autour d'actions structurantes ou d'expérimentations innovantes traversées par la démarche d'éducation populaire.
- d'initier, accompagner, conseiller, soutenir des acteurs socioculturels, des acteurs institutionnels pour améliorer une politique publique et favoriser son impact, grâce à la démarche d'éducation populaire

Le niveau infra-régional, appelé unités territoriales, doit pouvoir être défini en cohérence avec les réalités multiples : département, métropole, agglomérations, communautés de communes, bassins de vie, ...

Les nombreux avantages de cette organisation

De façon opérationnelle et simple, sans bouleversement majeur, les Conseillers JEPVA peuvent être administrativement tous rattachés à la Direction Régionale, par un simple arrêté de nomination. La préparation des élections ne s'en trouve pas impactée.

Les Conseillers JEPVA restent localisés sur leur territoire administratif (le département) tout en étant en charge spécifiquement d'un territoire ahdoc avec la mise en œuvre d'une ou plusieurs politiques éducatives.

A l'heure où les politiques publiques connaissent une territorialisation, les Conseillers JEPVA doivent également pouvoir concevoir et mettre en œuvre des déclinaisons de politiques nationales et régionales en prise avec les réalités des territoires.

La force de ce rattachement réside dans la constitution d'équipes régionales techniques et pédagogiques cohérentes et efficaces et le lien rétabli pour tous avec le ministère et l'administration centrale.

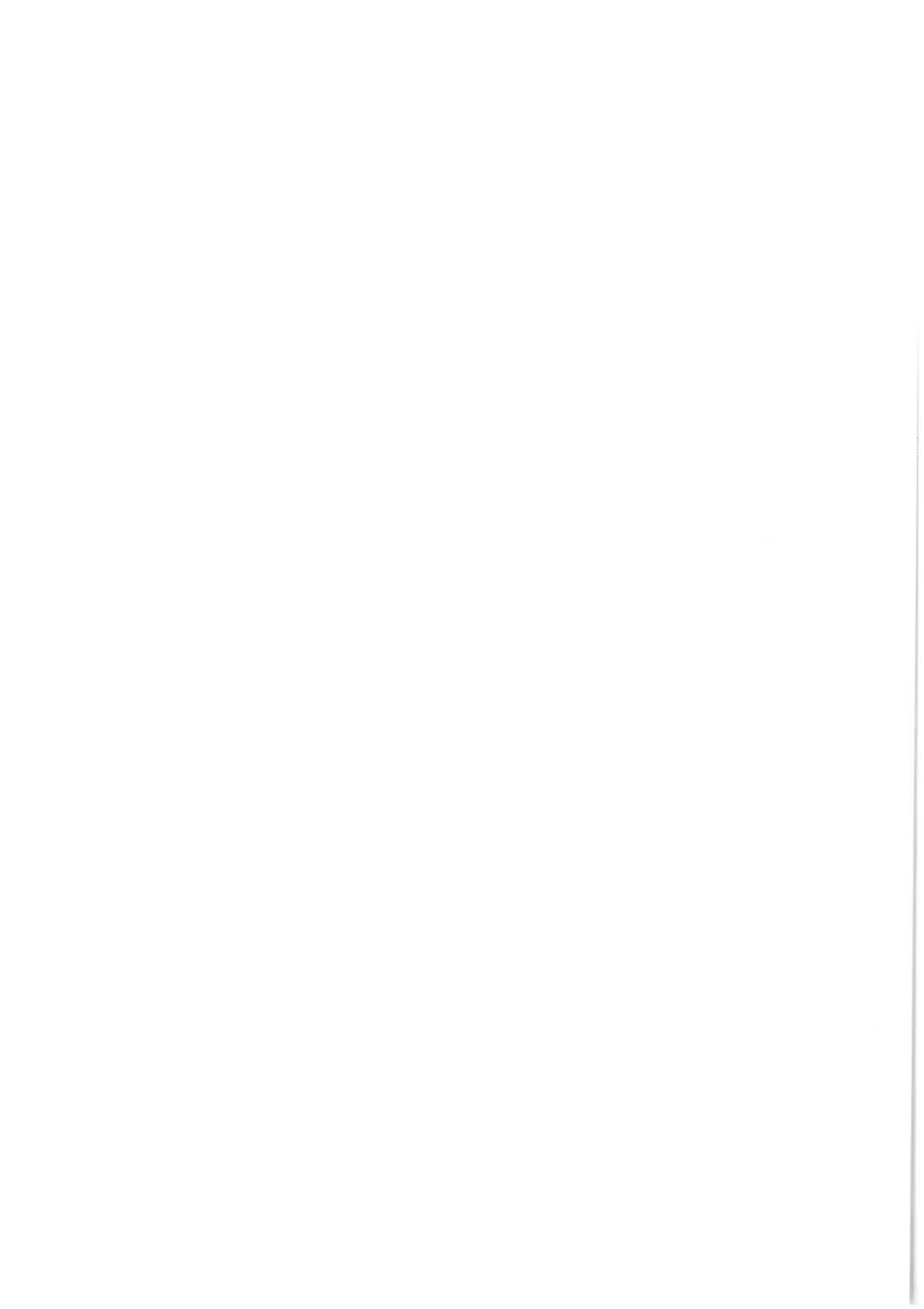
Les compétences spécifiques, les spécialités des Conseillers JEPVA, qu'ils soient fonctionnellement investis sur tel ou tel territoire infra régionale, pourront être mises au service de l'équipe régionale.

L'Etat peut ainsi garantir que l'ensemble des compétences en matière JEPVA sont présentes sur un territoire régional alors qu'actuellement l'isolement des Conseillers JEPVA dans leur département constitue un frein au développement de certaines politiques publiques affichées par le ministère.

D'autre part, l'interministérialité ne peut que s'en trouver renforcée dans la mesure où les Conseillers JEPVA seront recentrés sur des missions éducatives en lien direct avec leur ministère et administration centrale plutôt que de devoir répondre aux préoccupations préfectorales trop souvent centrées sur les dispositifs plutôt que sur les politiques. Ainsi, le dispositif redevient réellement un outil d'une politique plutôt que la politique elle-même. Renforcés dans leur approche éducative, les Conseillers JEPVA travaillent en complémentarité avec les collègues issus des autres ministères (intérieur, éducation nationale, affaires sanitaires et sociales, emploi-formation, ...); ce qu'ils faisaient somme toute bien souvent avant 2010 !

Dans ce contexte, les politiques publiques de jeunesse d'éducation populaire et de vie associative mises en œuvre en cohérence régionale sur des territoires réels d'intervention, permettent aux personnels JEPVA d'exercer leur métier, leurs missions au service de l'Etat, des partenaires et des usagers.

Dans ce cadre d'organisation territoriale, un travail de redéfinition des métiers DJEPVA, des liens entre personnels Jeunesse et Sport, une réflexion sur la FIS et la formation continue ainsi que sur les concours pourraient remettre de l'efficacité dans le système et trouver les complémentarités nécessaires au service des ministères.





Cette production s'inscrit dans le cadre du groupe de travail entre la DRH, les directions métiers et les OS, sous la présidence de M Bouchout.

Elle se décline en trois parties : compétences, modes opératoires et champs d'intervention. Nous nous appuyons notamment sur les travaux menés par le Conseil de l'Europe. En annexe, nous portons à votre connaissance notre vision d'une politique publique en matière de JEPVA.

Nous réaffirmons la nécessité d'un loi cadre.

COMPETENCES

Les tableaux ci-dessous sur les savoirs, savoir être et savoir-faire sont issus des travaux du Conseil de l'Europe sur les compétences pour une culture de la démocratie¹.

SAVOIRS

Les savoirs sont les connaissances théoriques acquises pendant le parcours scolaire-universitaire, lors de différentes expériences professionnelles et dans le cadre de l'auto-formation ou de la formation continue. De fait, ces savoirs peuvent être très variés : il peut s'agir par exemple de connaissances sur des éléments techniques. Ils nécessitent souvent d'être actualisés et confrontés aux réalités de la société et du monde d'aujourd'hui.

	Diversité et empathie	Coopération et participation	Droits de l'homme et équité	Construction des savoirs et épistémologie	Le soi et l'interaction
1	Comprendre les principaux concepts liés à la diversité (ex. : culture, identité, égalité, empathie, préjugé, stéréotypes, discrimination, racisme, citoyenneté, interdépendance mondiale, développement durable).	Comprendre les rôles et les fonctions des acteurs sociaux et politiques.	Connaître les textes internationaux, les déclarations sur les droits de l'homme ainsi que la primauté du droit.	Comprendre la relativité des savoirs, le fait que les théories sont des constructions sociales incomplètes et inachevées.	Se connaître et explorer son vécu personnel (introspection).
2	Comprendre que les identités et les cultures peuvent évoluer.	Comprendre que tout groupe est doté d'une structure de pouvoir.	Comprendre les processus sociaux, économiques et politiques, les relations de pouvoir et les conflits politiques.	Comprendre comment le sens des concepts est influencé par le contexte et les relations de pouvoir.	Comprendre la nature subjective de la connaissance de soi et d'autrui.
3	Comprendre ce qu'est l'empathie et savoir comment la développer.	Comprendre comment la coopération peut prévenir les situations de conflit, de discrimination et de violence.	Connaître les différentes formes de discrimination et de violence.		Connaître la relation entre soi-même et les autres.

¹TASKs for Democracy, Lazar, Huber, Mompoing-Gaillard, <http://www.learnchange.eu/tasks-for-democracy/>

SAVOIRS-FAIRE

Les savoir-faire sont des connaissances pratiques, la maîtrise d'un poste. Nous identifions les savoir-faire suivants concernant les CEPJ-CTPS : conseiller, former, coordonner, évaluer, connaître, argumenter, conduire, rechercher, expérimenter, concevoir, transmettre.

Savoirs faire

Diversité et empathie	Coopération et participation	Droits de l'homme et équité	Construction des savoirs et épistémologie	Le soi et l'interaction
Etre capable de communiquer par-delà tous types de frontières et de négocier l'interprétation des choses.	Etre capable d'apprendre de manière diverse au travers de sa participation dans des groupes.	Etre capable de favoriser le « vivre ensemble » (« convivencia ») ² .	Etre capable de gérer les problèmes complexes et d'éviter les solutions unidimensionnelles.	Etre capable de faire face au doute et à l'incertitude
Etre capable de s'informer sur les croyances et les pratiques d'autrui.	Etre capable de tirer parti des compétences et de l'expérience d'autrui dans l'intérêt du travail de groupe.	Etre capable d'empêcher la marginalisation d'un individu ou d'un groupe.	Etre capable de chercher des informations par différents moyens et auprès de différentes sources.	Etre capable d'utiliser une variété de langages et de registres pour s'exprimer avec nuance.
Etre apte à susciter et répondre à l'expression par autrui de leurs croyances, valeurs et émotions.	Etre capable d'évaluer une situation et une problématique pour trouver une solution avec toutes les parties prenantes	Etre capable de lutter contre la discrimination, les stéréotypes et les injustices.	Etre capable d'évaluer les sources et d'y repérer les questions de préjugés, de partis pris et de fiabilité.	Etre capable de mobiliser une pensée intuitive et latérale.

2

QUALITES PROFESSIONNELLES

Les qualités professionnelles (ou « savoir-être ») représentent un ensemble de manières d'agir et de capacités relationnelles utiles pour interagir dans un contexte professionnel. Pour nos corps, il s'agit :

- Capacité d'adaptation
- Gestion du stress
- Travail en équipe
- Capacité à fédérer
- Sens de la communication
- Capacité d'écoute
- Autonomie
- Capacité de décision
- Sens de l'organisation
- Rigueur
- Force de proposition
- Pédagogie
- Curiosité
- Persévérance
- Prise de recul, remise en question
- Réactivité
- Diplomatie
- Sens du service public

². Convivencia: Ici : 1) mettre en place et maintenir un environnement d'apprentissage ne tolérant pas la violence afin qu'un ethos de convivialité (« vivre ensemble ») soit toujours présent ; 2) répondre à la violence lorsqu'elle se produit afin que l'éthos de convivialité (« vivre ensemble ») soit protégé.

Savoir-être

	Diversité et empathie	Coopération et participation	Droits de l'homme et équité	Construction des savoirs et épistémologie	Le soi et l'interaction
1	Accepter la diversité comme valeur positive pour l'environnement et la survie de l'humanité.	Etre prêt(e) à faire preuve d'ouverture d'esprit et de curiosité.	Accepter que les droits de l'homme s'appliquent à tous les êtres humains, sans exception.	Accepter le fait que chacun construit son savoir à sa manière.	Etre prêt(e) à examiner son propre comportement, expression orale et langage corporel.
2	Etre prêt(e) à faire preuve d'empathie pour mieux vivre et agir ensemble au sein de la société.	Avoir la volonté de travailler avec autrui et de participer de manière active.	Etre prêt(e) à faire des valeurs de la citoyenneté démocratique et des droits de l'homme les principes du « vivre et agir ensemble ».	Reconnaître les apprentissages formels, non formels et informels dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.	Accepter le fait que nos actions puissent refléter nos valeurs et convictions personnelles plus authentiquement que nos paroles.
3	Etre prêt(e) à tenir compte des sentiments d'autrui.	Etre prêt(e) à assumer la responsabilité de ses actes et de ses choix.	Accepter le fait que tous les êtres humains sont égaux.	Etre enclin à voir les choses selon différentes perspectives.	Etre prêt(e) à identifier et à accepter ses propres forces et faiblesses ainsi que celles d'autrui.
4			Vouloir agir et encourager autrui à lutter contre la discrimination, les préjugés, les stéréotypes et l'injustice.	Etre prêt(e) à remettre en cause nos propres opinions, convictions et théories, ainsi que celles des autres.	Etre prêt(e) à tirer enseignement des défis rencontrés.
5				Reconnaître qu'il est important de traiter des sujets de controverse, et accepter les risques que cela implique.	Etre prêt(e) à s'efforcer d'œuvrer pour une compréhension mutuelle et un dialogue approfondi.

MODE OPERATOIRE

D'un point de vue opérationnel

- Préparer, conduire des réunions en mobilisant si possible des techniques participatives
- Intervenir en public (prise de parole avec ou sans support de communication), avec tout type de public
- Aider, conseiller à la prise de position (en interne et à l'externe)
- Former un groupe
- Concevoir, mener et évaluer un cycle de formation en mobilisant des partenaires et des méthodes adaptées au public formé. Etre capable de construire, coordonner et mobiliser des ressources pertinentes au regard du cadre et des objectifs de la formation
- Répondre de manière adaptée à des demandes provenant d'utilisateurs (jeunes, parents...) ou de partenaires (salariés, fonctionnaires, élus...)
- Utiliser-maîtriser les techniques de communication actuelles permettant la gestion de projets à distance ou par des plateformes collaboratives
- Mener des recherches-actions
- Etre très régulièrement – pour ne pas dire exclusivement, sur le terrain, au plus proche des interlocuteurs et de leur cadre d'intervention (accueil de loisirs, ACM, association, maison de quartier, commune rurale...)
- Créer, mobiliser, fédérer, animer, mettre en synergie des collectifs de travail, de réflexion sur les territoires

Il s'agit de l'aptitude à travailler avec des méthodes, des outils liés à l'activité professionnelle.

CHAMPS D'INTERVENTION

CONTEXTE PROFESSIONNEL

- Mettre en œuvre les politiques de Jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative de l'Etat en lien avec les réalités de nos territoires d'intervention
- Interagir avec une grande diversité d'interlocuteurs : élus locaux, élus associatifs, responsables salariés de structures associatives, animateurs, formateurs, fonctionnaires d'Etat et de collectivités locales, préfets, professionnels issus d'un champ différents (travail social, emploi, médiateurs culturels, ...) connexe à notre champ éducatif, bénévoles, volontaires en service civique, ...
- Assurer des missions éducatives en s'appuyant sur une expertise et une pédagogie
- Etre garant de l'application de la loi et en mesure de préciser-expliciter le cadre réglementaire spécifique à notre champ professionnel

4

COMPETENCES, QUALITES PROFESSIONNELLES

- Avoir le sens du service public, et respecter les valeurs du ministère Jeunesse et sport et des politiques publiques d'éducation populaire
- Travailler en équipe à l'interne du service en s'appuyant sur la complémentarité des compétences
- Travailler en partenariat avec les associations, les collectivités, les autres services de l'Etat...dans une démarche de co-construction
- Analyser les enjeux du service et des partenaires
- Etre animateur et médiateur d'un groupe d'acteurs et être force de proposition
- Animer des réunions en méthodes actives et participatives avec différents publics (jeunes, animateurs, directeurs d'ACM, responsables d'associations, bénévoles, élus locaux, responsables de services ...)
- Maîtriser les dimensions de conseil, d'expertise et d'expérimentation liées au statut de CEPJ
- Mettre en œuvre de l'ingénierie de formation, en faisant le lien entre les textes réglementaires, les actions adaptées en permanence et les publics différents
- S'Impliquer dans les démarches de co-construction et de pilotage des politiques publiques dans le champ de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative avec l'ensemble des partenaires concernés
- Analyser des textes réglementaires et les rendre accessible aux usagers
- Avoir une aisance rédactionnelle et de synthèse
- Utiliser des outils multimédias pour animer des réunions et des formations
- Prendre des initiatives, proposer et mettre en œuvre des expérimentations
- Gérer des projets complexes (mise en réseau, ingénierie de formation, pilotage, animation et coordination, évaluation ...)
- Etre Ouvert, pédagogue, à l'écoute et pro- actif

EXEMPLES D'ACTIVITES OU DE TRAVAUX SPECIFIQUES REALISES

ILLUSTRATION 1

- Réalisation d'une synthèse régionale du service civique en 2016 mise en ligne sur le site Internet de la DRDJSCS (approche statistique, qualitative et prospective)
- **Réalisation d'un diagnostic régional Mobilité Internationale** en 2015 préparatoire à la mise en place du comité régional de la mobilité et construction-animation-coordination-restitution de 5 groupes de travail interdisciplinaires et transversaux avec des acteurs associatifs, des enseignants, des représentants de collectivités locales, d'institutions (universités, campus des métiers et des qualifications, DRAAF, RECTORAT...), des animateurs, des jeunes, des personnels impliqués en matière d'information et d'orientation des jeunes...

- **Coordination régionale de la formation civique et citoyenne** dans le cadre du service civique depuis 2011 : 15 partenaires associatifs, des collectivités, les DDCCS-PP... Mise en place d'une offre de formation de 120 jours par an pour plus de 1 000 volontaires en service civique sur les 5 départements normands. De la conception à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre (formateur). Expérimentation, transfert et partage d'expérience au niveau national (agence du service civique, référents du service civique)
- **Réalisation d'un diagnostic régional vie associative** en 2013 (recueil et analyse de données statistiques, conduite d'entretiens avec des têtes de réseaux associatives, des collectivités locales, des responsables de maisons d'associations, les DDVA... rédaction, propositions, publication)
- **Missions internationales à Chypre** avec le ministère (visite préparatoire à la signature d'un accord bilatéral axé sur l'information des jeunes) et en Ancienne République de Macédoine en 2006-2007* (*avis sur la capacité d'organismes locaux à s'impliquer dans le service volontaire européen : rencontre avec des acteurs, entretiens, synthèse, prise de décision avec des partenaires croates à distance)
- **Réalisation d'un diagnostic territorial pour un projet éducatif local** en 2003 pour une commune de 10 000 habitants (convention conclue entre la DRDJS et la commune)
- **Conseiller de formation** pour plusieurs CEPJ stagiaires depuis 2005

ILLUSTRATION 2

- **Animation et coordination d'acteurs issus de fédérations d'éducation populaire, d'opérateurs plus spécialisés** (musées, opéra, auditorium, compagnies, médiathèques, théâtres), de l'Education Nationale (Inspection académique, , de la DRAC afin d'élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation à destination des animateurs permanents et de leurs partenaires (médiateurs culturels, ludothécaires, artistes, enseignants) à l'échelle du département et départements voisins dans une démarche de développement culturel/ou dans une démarche de développement local.

Sujets abordés : estime de soi des 3-6ans, laïcité, égalité fille-garçon, engagement des jeunes, projets participatifs artistiques, place du jeu dans les ACM, liens animateurs et ludothécaires, développer un projet en lien avec les médiateurs culturels, ...

Mobilisation de crédits de droits communs sur le BOP 163 et de crédits Politique de la ville

- **Coordination et animation d'un groupe projet constitué de la CAF, du Conseil Général, de la Ville chef-lieu de préfecture sur la problématique de la place des enfants et des jeunes en situation de handicap dans les ACM.** Ce travail a débouché sur la mise en œuvre d'une politique partagée sur le territoire de Lyon-Métropole et du Département du Rhône permettant l'application de la loi du 11 février 2005 sur le handicap et déclinées en actions concrètes (journée d'étude en 2013 et rédaction d'actes, animation de 4 réseaux territoriaux, demi-journées thématiques, accompagnement individuel des structures). Mobilisation de crédits de droits communs sur le BOP 163
- **Réalisation d'un recensement de besoins de formations des intervenants TAP,** conception et élaboration d'un programme de formation en direction des intervenants TAP dans le cadre de la réforme des rythmes éducatifs. Mobilisation de crédits de droits communs sur le BOP 163
- **Mise en œuvre du dispositif Sésame :** création d'outils à destination des opérateurs en lien avec le public concerné (missions locales, services enfance-jeunesse, associations socio-culturelles, ...), organisation et animation de réunion d'information destinées aux jeunes et aux opérateurs, accueil et suivi des jeunes dans leur parcours Sésame.

ILLUSTRATION 3

- **Coordination de la rénovation des diplômes du Ministère en région**
 - Constituer et animer un réseau de partenaires organismes de formation,
 - Former des formateurs, PTP et associatifs dans toutes les disciplines
 - Constituer et animer des groupes de travail sur des thématiques (alternance, certification, évaluation, tutorat, ...)
 - Elaborer des guides pédagogiques et des outils (livret référentiel du BPJEPS)
 - Harmoniser les procédures pédagogiques et administratives d'habilitation
- **Formation des jurys de certification des BPJEPS DEJEPS DESJEPS**
 - Accompagner à la lecture des textes réglementaires, tenants aboutissants et conséquences
 - Transmettre la déontologie des jurys d'examen d'Etat
 - Mener une réflexion collective sur l'évaluation et la certification
 - Co-construire les outils d'évaluation et les procédures

- **Formation des jurys VAE**
 - Mettre en place des formations de jurys VAE adaptées aux réalités locales (nouveaux ou expérimentés)
 - Donner le cadre historique et réglementaire de la VAE
 - Utiliser des outils et supports pédagogiques adaptés aux disciplines et aux publics
 - Co construire des guides de lecture
 - Animer des jurys dans différentes disciplines et mettre en œuvre des démarches d'analyse de pratiques
- **Appui pédagogique aux organismes de formation**
 - Etude des dossiers d'habilitation déposés par les organismes
 - Repérer les points innovants, les logiques pédagogiques proposées, les modalités de certification
 - Analyse de la cohérence du montage pédagogique et d'évaluation
 - Repérer les points à retravailler avec les organismes de façon individuelle ou collective
 - Suivre les actions et évaluation des résultats
 - Travailler en équipe avec les PTP pour partager les pratiques

ILLUSTRATION 4

- **Participation à un projet mené par la DRDJSCS autour du livre et de la lecture visant à favoriser la participation des enfants en les rendant :**
 - acteurs et créateurs : réalisation d'activités pédagogiques en s'appuyant sur les ouvrages sélectionnés départementalement puis régionalement en amont par les animateurs référents. Les activités proposées ont traversé différents médium (théâtre, dessin, arts plastiques, expression écrite...) et temps d'activités (TAP, périscolaire ou extra-scolaire),
 - juges littéraires : à travers une méthode active et expressive (obligation de justifier son vote), les mineurs ont désigné le gagnant du "Prix des petits lecteurs".

Ce projet a nécessité la constitution d'un réseau de professionnel volontaires puis d'intervenir en formation pour les accompagner dans la mise en place des actions.
- **Développement d'un réseau d'animateurs et de directeur d'ACM favorisant les échanges de pratiques et formation entre pairs. Mise en place de journée thématiques :**
 - accueillir un enfant de -6 ans en ALSH (travail en lien avec la PMI)
 - accueillir un enfant atteint de handicap (travail en lien avec la CAF et la fédération des centres sociaux)
 - définir une politique éducative : expliquer la cohérence entre un Projet Educatif, PEL et PEDT
 - Réunions régulières autour de la réglementation des ACM
- **Mise en place des Ambassadeurs des Valeurs républicaines :**

Construction d'un parcours de formation étoffé (3 jours de formation civique et citoyenne + 2 jours sur la Laïcité) et un suivi mensuel de chaque cohorte pour les aider dans la mise en œuvre de leur mission.

Les jeunes en SC avaient une mission favorisant la vie citoyenne, la vie en société ou la découverte des valeurs républicaines.

Travail en partenariat avec les fédérations d'éducation populaire et deux universitaires expert sur la Laïcité. Un binôme de SC a créé un jeu sur la Laïcité qui a été repris par la Ligue de l'Enseignement National pour être diffusé.
- **Information et sensibilisation autour des nouvelles démarches participatives**

En lien avec l'association Together, présentation de la démarche SPIRAL au réseau FONJEP.

Accompagnement d'une association via un poste FONJEP pour développer la méthode sur le département en la faisant évoluer pour aller vers plus d'adaptabilité.

Projet de formation aux nouvelles démarches participatives pour le réseau Information Jeunesse qui doit renouveler sa labellisation et intégrer la participation des jeunes.

Partenaires : Associations Together France, FONJEP et CPCV

Travail en lien avec le CRIJ pour la formation IJ

COMPETENCES (présentées à partir du référentiel du Conseil de l'Europe)

Savoir être

Diversité et empathie

- Accepter la diversité comme une valeur positive pour l'environnement et la survie de l'humanité
- Etre prêt à tenir compte des sentiments d'autrui

Coopération et participation

- Avoir la volonté de travailler avec autrui et de participer de manière active

Droits de l'homme et équité

- Etre prêt(e) à faire des valeurs de la citoyenneté démocratique et des droits de l'homme les principes du « vivre et agir ensemble ».
- Accepter le fait que tous les êtres humains sont égaux.
- Vouloir agir et encourager autrui à lutter contre la discrimination, les préjugés, les stéréotypes et l'injustice.

Construction des savoirs et épistémologie

- Accepter le fait que chacun construit son savoir à sa manière.
- Reconnaître les apprentissages formels, non formels et informels dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.
- Etre enclin à voir les choses selon différentes perspectives.

Soi-même et interactions

- Etre prêt(e) à identifier et à accepter ses propres forces et faiblesses ainsi que celles d'autrui.
- Etre prêt(e) à tirer enseignement des défis rencontrés.

Savoirs faire

Coopération et participation

- Etre capable d'apprendre de manière diverse au travers de sa participation dans des groupes.
- Etre capable de tirer parti des compétences et de l'expérience d'autrui dans l'intérêt du travail de groupe.
- Etre capable d'évaluer une situation et une problématique pour trouver une solution avec toutes les parties prenantes

Droits de l'homme et équité

- Etre capable de favoriser le « vivre ensemble » (« convivencia »)
- Etre capable d'empêcher la marginalisation d'un individu ou d'un groupe.

Construction des savoirs et épistémologie

- Etre capable de gérer les problèmes complexes et d'éviter les solutions unidimensionnelles.
- Etre capable de chercher des informations par différents moyens et auprès de différentes sources.

Le soi et l'interaction

- Etre capable de faire face au doute et à l'incertitude

Savoirs

Diversité et empathie

- Comprendre les principaux concepts liés à la diversité (ex. : culture, identité, égalité, empathie, préjugé, stéréotypes, discrimination, racisme, citoyenneté, interdépendance mondiale, développement durable).
- Comprendre que les identités et les cultures peuvent évoluer.
- Comprendre ce qu'est l'empathie et savoir comment la développer.

Coopération et participation

- Comprendre les rôles et les fonctions des acteurs sociaux et politiques.
- Comprendre que tout groupe est doté d'une structure de pouvoir.
- Comprendre comment la coopération peut prévenir les situations de conflit, de discrimination et de violence.

Droits de l'homme et équité

- Comprendre les processus politiques, les relations de pouvoir et les conflits politiques.
- Connaître les différentes formes de discrimination et de violence.

Le soi et l'interaction

- Connaître la relation entre soi-même et les autres.

EXEMPLES D'ACTIVITES OU DE TRAVAUX SPECIFIQUES REALISES

- Réalisation d'un diagnostic sur la question des **discriminations** et comment à travers des actions de formation nous pouvions participer à la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018
- Coordination d'une équipe multi partenariale sur l'égalité filles-garçons
- Construction et mise en œuvre d'une formation à destination des acteurs éducatifs inscrits dans un PEDT. Cette formation avait vocation de faciliter les rouages de la coéducation entre acteurs (enseignants, animateurs, ATSEM, parents, etc.) et d'autre part à construire de la compétence autour des questions de discrimination femme-homme par un bagage théorique et très pratique. Cette action éducative avait pour but de rendre visible les stéréotypes préalables aux discriminations comme on peut le voir dans la chaîne des rapports sociaux ci-dessous :
 - Réalisation d'un diagnostic régional vie associative en 2013 (recueil et analyse de données statistiques, conduite d'entretiens avec des têtes de réseaux associatives, des collectivités locales, des responsables de maisons d'associations, les DDVA... rédaction, propositions, publication)
 - Identification des acteurs ressources pour l'organisation d'une action sur un territoire,
 - Analyse des jeux d'acteurs sur un territoire pour construire une action permettant à chacun de répondre à un besoin, un intérêt,
 - Animation de réunion avec une variété d'acteurs (élus locaux, techniciens, OF, responsables associatifs, rectorat, etc.) où chacun a réussi à trouver sa place, s'exprimer, être entendu malgré des conflits, divergences d'intérêts,
 - Construction d'une évaluation longitudinale ayant pour objectif de nourrir la recherche sur les questions de genre et de démultiplier une action de formation.

ANNEXE

Comment décliner la mission d'éducation populaire de l'Etat ?

Elle doit s'inscrire dans une dynamique d'évolution qui prend en compte à la fois l'évolution des besoins de la société actuelle, les transformations du paysage institutionnel et sait se projeter dans la construction d'un monde de demain que nous voulons plus juste, plus solidaire, plus humain.

Jeunesse ? Education populaire ? Vie associative ?

Le débat est permanent sur l'appellation de notre secteur. Un débat fortement lié à l'absence de véritable projet politique et au manque de clarification du rôle et de la posture de l'Etat. Pour le SEP, la chose est claire : nous revendiquons d'agir dans **l'éducation populaire** qui porte à la fois :

- une finalité : l'émancipation individuelle et collective de tous,
- une démarche : l'éducation critique et active pour comprendre le monde et agir sur sa transformation, des outils basés sur une pédagogie participative
- un public à plusieurs visages, sans discrimination : sans discrimination d'âge, sans discrimination sociale, sans discrimination géographique.

Au-delà de ses acteurs, d'ailleurs en renouvellement, l'éducation populaire désigne en effet toujours une vision, un projet politique, une démarche qui retrouve son actualité et sa légitimité devant la violence du contexte actuel, face auquel autant qu'une forme de résistance, elle doit constituer une source d'invention et d'innovation sociale. L'Etat, à travers ses services en charge de l'Education Populaire, a la possibilité de contribuer à **refonder la démocratie** en la déclinant autour de compétences pour une culture de la démocratie, en repensant des modalités de gouvernance plus démocratiques, en permettant aux citoyens d'être acteurs de transformation sociale.

Cette finalité et cette démarche peuvent s'inscrire dans les trois axes suivants d'une politique

1/ Soutenir, défendre et développer la vie associative

La vie associative est un espace d'apprentissage et de vie de la démocratie. Elle est donc par nature le moyen privilégié de mettre en œuvre les principes et les démarches d'éducation populaire dont elle est historiquement l'un des principaux lieux de développement. L'Etat doit être exigeant vis-à-vis des modalités d'exercice de la démocratie et les accompagner.

Pendant plusieurs années la question associative est restée largement inabordable par le politique. Force est de constater que cette composante essentielle de la société, qui pallie tant de défaillances des services publics, qui s'investit dans l'accompagnement de publics laissés pour compte, qui prend en charge tant de maux de notre société, est souvent la grande absente des débats politiques.

Avec la liberté de s'associer, consacrée dans la loi de 1901, la France a pourtant donné aux citoyens un des outils les plus précieux pour prendre en main leurs aspirations personnelles et collectives et œuvrer pour le bien commun.

Et avec le principe de la subvention, soutien de la libre initiative des associations par les pouvoirs publics, elle lui a donné un moyen d'action qui respecte sa nature et son objet non lucratif. Ce dernier a été régulièrement mis à mal jusqu'à la menace de son extinction définitive avec l'application de la réglementation européenne et du principe de libre concurrence dans un secteur qui ne peut se la voir appliquer sans remettre en question la nature même de son action et son existence.

Les associations sont aujourd'hui exsangues, de moins en moins reconnues, de moins en moins libres de leur initiative, traitées comme des prestataires de service ou des entreprises, mises en concurrence par la pratique des appels d'offre et de marchés publics et nombre d'entre elles disent avoir perdu de vue le sens originel de leur action, dans la lutte pour leur survie.

2 / Accompagner, soutenir et inspirer la jeunesse

La jeunesse n'est pas un âge, mais un passage. La caractéristique des jeunes est d'être des « entrants » dans la vie active, citoyenne, sociale, culturelle... Si l'éducation populaire s'adresse à tous, elle doit savoir construire des réponses adaptées à cette étape particulière de la vie. Elle doit aussi leur proposer un processus qui ne les enferme pas dans la catégorie particulière des jeunes (jeunisme) mais leur permet de trouver et de construire leur place dans une société multi générationnelle.

Une politique d'éducation populaire ne peut se contenter d'avoir pour la jeunesse que des projets de réparation voire de régulation ou d'occupation sociale quand l'éducation populaire vise à la transformation sociale.

L'éducation populaire est en effet cette démarche qui doit permettre à chacun de comprendre le monde, de développer cet esprit critique, cette conscience politique, sans laquelle les citoyens ne sauraient faire de choix éclairés, agir, prendre des responsabilités et être réellement partie prenante de la société.

Elle est donc plus que jamais indispensable pour permettre aux jeunes de faire face :

- aux nouvelles formes d'illettrisme ;
- à la transformation des individus en cerveaux disponibles pour la publicité ;
- à la manipulation généralisée du langage et de la communication ;
- à l'avènement de la consommation comme mode privilégié d'être en société.

Cela implique d'apprendre à penser par soi-même, d'apprendre à se connaître en affirmant son identité et sa culture, d'apprendre à se construire et à se transformer socialement, c'est à dire à faire évoluer cette culture et ses propres représentations du monde par la confrontation renouvelée avec celles d'autrui, en pensant avec d'autres, en parlant avec d'autres, en agissant avec d'autres.

Cela nécessite, pour tous et dès le plus jeune âge de pouvoir évoluer dans des lieux et de s'approprier des démarches et des outils qui favorisent l'expression et la création, l'échange et le débat philosophique autant que scientifique et politique, la participation aux décisions qui nous concernent.

Une politique d'éducation populaire, doit enfin permettre aux jeunes de s'approprier les enjeux culturels, d'innovations techniques et technologiques, politiques et économiques. Face à l'accélération de ces mutations, l'Education Populaire doit pouvoir permettre une prise de recul et introduire la possibilité d'une analyse prenant en compte les aspects éthiques.

3 / Développer une politique d'éducation populaire à travers une loi-cadre (s'inspirant du cadre légal belge) qui s'adresse à tous les citoyens quel que soit leur âge et à tous les territoires.

Les différentes facettes de la mission d'éducation populaire de l'Etat

1) Fédérer et mettre en synergie des acteurs d'horizons divers, ne partageant pas la même culture et les mêmes réseaux professionnels, autour d'actions structurantes ou d'expérimentations innovantes traversées par la démarche d'éducation populaire.

Souvent seul l'Etat a la capacité de réunir et de faire travailler ensemble dans un rapport de partenariat, et non de subordination, ces différents acteurs (associations, institutions, collectivités, groupes et collectifs). La démarche d'éducation populaire apporte la garantie de la participation active et de la prise en compte de tous dans ces processus :

- de développement culturel
- de développement local

Les conseillers d'éducation populaire s'appuient sur leur connaissance des acteurs locaux, des territoires, des institutions et du milieu associatif, pour concevoir des stratégies de mise en œuvre des politiques à tous les échelons au cœur d'une démarche éducative sur la durée qui vise à permettre à chacun de ces acteurs de se transformer au contact des autres et aux plus fragiles d'entre eux d'être rendus plus autonomes.

2) Accompagner, conseiller, soutenir

- des acteurs socioculturels pour questionner, encourager, soutenir, accompagner leurs démarches en la confrontant à la démarche d'éducation populaire.
- des acteurs institutionnels pour améliorer une politique publique et favoriser son impact, grâce à la démarche d'éducation populaire

Certaines structures ou certains territoires sont très riches en projets et initiatives, mais leur coordination et mise en synergie ne va pas toujours de soi. L'Etat, sans se substituer aux acteurs locaux peut apporter son aide et ses conseils pour aller vers une politique globale qui fasse sens, si les collectivités font défaut (c'est en général le cas des communes rurales ou des territoires qui n'ont pas encore des personnels dédiés au développement). Cet accompagnement des territoires nécessite une bonne connaissance des acteurs locaux, la construction d'une confiance mutuelle et une véritable implication dans les actions menées. C'est particulièrement le cas dans les politiques éducatives territoriales, l'offre de loisirs de qualité pour tous...

3) Initier des démarches d'éducation populaire

- pour faire exister des politiques et des pratiques qui n'étaient pas développées, conforter les politiques ou les pratiques émergentes, redynamiser les politiques ou les pratiques existantes, sur un territoire local, départemental ou régional, avec le concours d'opérateurs ressources spécialisés dans ces pratiques et ces politiques.
- pour faire émerger des projets de développement social, c'est à dire une construction harmonieuse entre le développement d'un territoire dans ses dimensions économique, culturelles, d'aménagement,... et la prise en compte de l'épanouissement et du bien-être de tous les habitants (participation à la vie citoyenne, accès à la culture, aux soins, à l'éducation, qualité de vie,...) tout particulièrement dans les territoires dans lesquels une telle synergie ne peut être trouvée localement (territoires pauvres, enclavés, éclatés, tensions entre les acteurs, manque de ressources, faiblesse du tissu associatif...)

L'Etat est le garant de l'égalité de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire national, il se doit donc d'avoir une intervention spécifique dans les lieux qui sont dans l'incapacité de construire seul une démarche d'éducation populaire. Là encore, il ne s'agit pas de se substituer mais de permettre les conditions de l'émergence d'un projet commun en apportant une expertise et des moyens rendant possible son démarrage et les accompagner le temps de leur consolidation. C'est particulièrement nécessaire dans l'aide aux projets collectifs, dans le développement d'approches artistiques et culturelles, scientifiques

11

4) Expérimenter de nouvelles approches répondant davantage aux modes de vie, d'engagement et de participation d'aujourd'hui, s'appuyant en particulier sur les évolutions technologiques, les attentes des populations, les nouveaux enjeux sociétaux.

Construire des projets et des démarches de progrès sociétal, de démocratie participative, de sociocratie, de démocratie liquide, d'éducation aux médias, de développement durable, d'économie sociale et solidaire, d'économie circulaire, de démocratie culturelle, sont autant d'enjeux qui se posent de manière cruciale aujourd'hui. Sans en être obligatoirement à l'origine, l'Etat se doit d'accompagner les initiatives et les expérimentations qui se conduisent dans ces domaines afin de pouvoir capitaliser et mutualiser leurs résultats ...

5) Construire des formations qui visent à conduire les publics accompagnés vers une plus grande autonomie et une capacité à l'évaluation partagée.

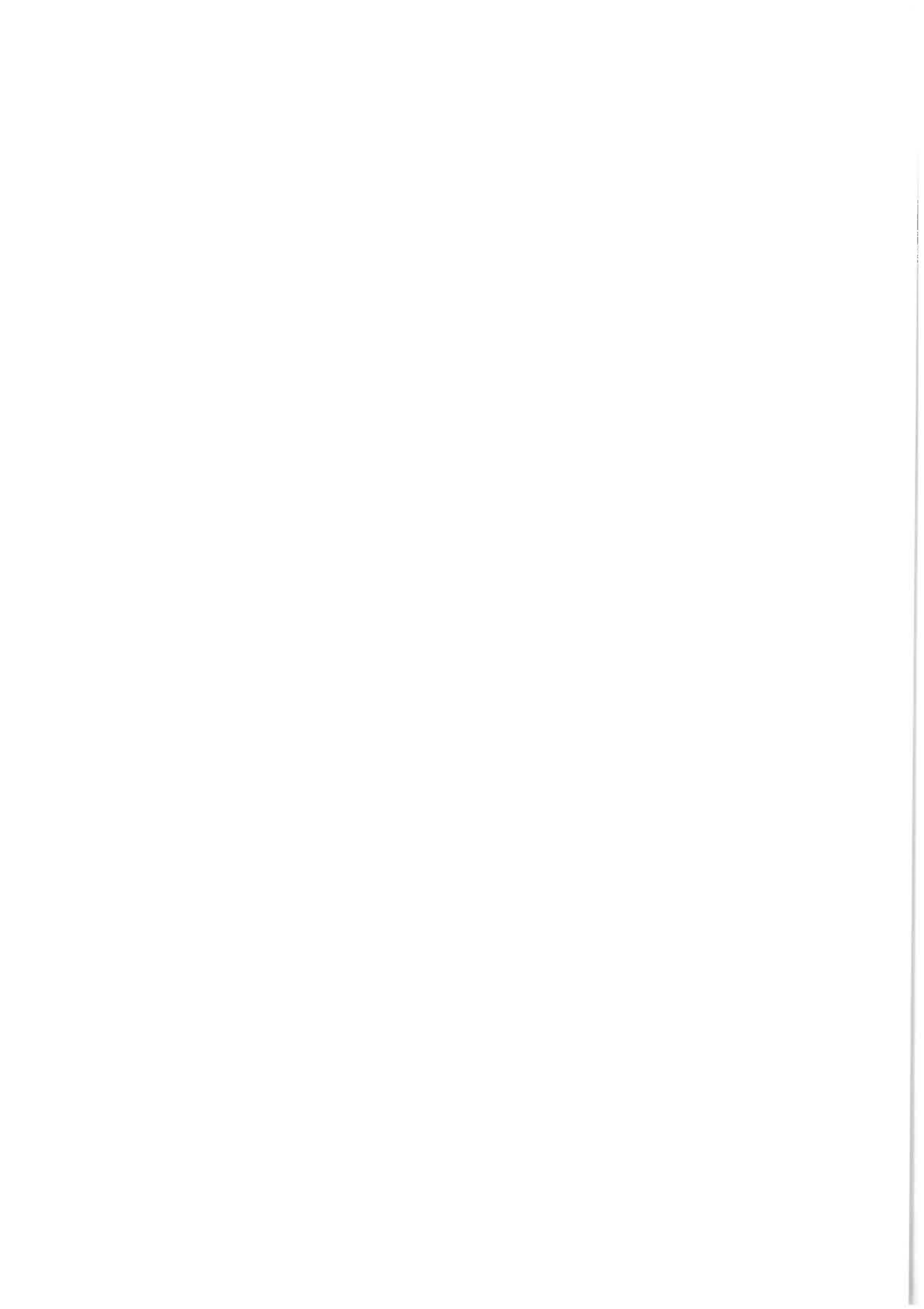
Ces processus formatifs sont de fait à l'œuvre dans les quatre facettes de la politique d'éducation populaire explicitées plus haut qui ont aussi leur raison d'être.

Il ne s'agit pas exclusivement d'intervenir dans des formations diplômantes des professionnels de l'animation, ni même seulement de mettre en œuvre des programmes de formation continue souples et adaptés pour ceux qui sont en poste, sur des champs identifiés par des diagnostics et par l'expertise et la connaissance du terrain des agents de l'Etat. C'est souvent dans les actions d'accompagnement que les conseillers d'éducation populaire offrent des possibilités de formation qui s'adressent autant aux bénévoles qu'aux professionnels, aux habitants, qu'aux élus ou aux responsables associatifs. Elles permettent de créer des cultures communes et un sens partagé de l'action.

Par la formation initiale ou continue, mais aussi en fédérant, accompagnant, conseillant, expérimentant, il s'agit de former des « démultiplicateurs », des « passeurs » qui pourront à leur tour, là où ils agissent, produire des initiatives, susciter des relais, fédérer des projets.

L'intervention en éducation populaire vise l'autonomisation des publics, il s'agit donc de permettre l'appropriation des outils par les acteurs eux-mêmes afin qu'ils puissent prolonger et faire évoluer les actions sans besoin d'un accompagnement permanent. Ceci passe par l'élaboration en commun d'outils et conduit à la mise en œuvre d'actions d'évaluation partagée. Ceci s'applique par exemple aux outils de diagnostic afin qu'il soit mené comme une action collective et non comme une observation extérieure

Cela doit passer par une loi cadre d'orientation et de programmation qui redéfinisse le rôle et les champs d'action de chacun : Etat, collectivités, secteur associatif.



CONTRIBUTION SNAPS GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTERIEL

« Métiers, parcours et organisation territoriale »

A9g

Les positions et propositions ci-dessous s'inscrivent dans la continuité des échanges tenus lors de la 1^{ère} réunion de ce groupe de travail du 6/12/17 (présidé par JP Bouchout) et du mail adressé aux organisations syndicales le 12/12/17 leur demandant des contributions dans les domaines concernant « les conditions d'exercice des missions et l'organisation territoriale JS ». Il s'agit de pistes générales, qui ne sont en rien fermées, ni exhaustives afin de permettre la poursuite du dialogue franc et constructif mis en place lors de la 1^{ère} réunion de ce groupe de travail.

Préambule.

Il est impossible de dissocier nos réflexions et propositions concernant « une réorganisation territoriale JS » de celles qui concernent « les conditions d'exercice des missions », et pour le SNAPS, plus particulièrement celles des PTP sport.

De plus, si notre document, qui ne fera pas état du 3^{ème} volet concernant la gestion des ressources humaines des personnels JS conformément à l'accord collectif intervenu le 6/12/17, il nous apparaît évident que cette dimension, qui sera évoquée dès la prochaine réunion du groupe de travail, a vocation à s'articuler également avec les deux dimensions citées plus haut.

Enfin, malgré le lien évident entre les trois dimensions qui font l'objet du groupe de travail, notre contribution respectera le cadre proposé (« organisation territoriale » et « conditions d'exercice des missions »).

I/ Organisation territoriale JS.

Le SNAPS demande que cette réflexion s'inscrive dans le cadre de l'accord intervenu lors du CTM JS du 15/11/17, réaffirmé lors du CTM du 7/12/17 :

- ☞ la Ministre des sports, par l'intermédiaire de sa directrice de cabinet, et le ministre de l'éducation nationale, par l'intermédiaire d'une conseillère technique de son cabinet, qui coprésidaient cette instance, ont proposé de ne plus affecter de personnels JS au sein des DDCS/PP, au profit d'une affectation de tous les personnels JS (hors établissements), au sein d'une seule direction chargée des sports et de la jeunesse par région (la présence ou non d'autres champs ministériels au sein de ces directions régionales restant ouvertes). L'échelon administratif régional étant à leurs yeux l'échelon de proximité le plus pertinent pour articuler les politiques sportives et de jeunesse de l'Etat. Cette proposition a recueilli l'accord de l'ensemble des représentants de personnels. Aucun représentant de l'administration (DRH, de la DS et de la DJEPVA) n'a émis la moindre réserve technique ou administrative.

Cette organisation devra, pour le SNAPS, répondre à trois conditions administratives et organisationnelles.

La première concerne son périmètre et son infrastructure immobilière. Ces directions régionales déconcentrées des ministères chargés des sports et de la jeunesse (JEPVA aujourd'hui) pourront :

- ☞ être administrativement uniquement JS, communes avec l'ensemble du MEN, ou encore demeurer dans la configuration actuelle des DRJSCS (organisation qui devra être commune à tout le territoire métropolitain) ;

- ☞ bénéficier d'une implantation immobilière spécifique, soit être intégrées au sein du rectorat (hébergement ou entité administrative unique) ou du CREPS (location de locaux au Conseil régional) situé dans la capitale de région, soit conserver l'implantation des DRJSCS actuelles.

La seconde concerne la création d'antennes dont ces nouvelles directions régionales devront être dotées. Sauf changement dans la courbe des effectifs JS (baisses d'effectifs programmées jusqu'à la fin du quinquennat en cours), il ne paraît guère possible de conserver une antenne dans chaque département. Il conviendra donc de rechercher un maillage cohérent du territoire qui pourrait être (un panachage des solutions étant possible) :

- ☞ interdépartemental, notamment, mais pas exclusivement, sur la base des antennes actuelles des DRJSCS des nouvelles régions issues de fusions d'anciennes régions ;
- ☞ intégration au sein de Creps qui ne sont pas implantés dans la capitale régionale ;
- ☞ au sein de métropoles non-capitales de région.

La troisième concerne la résidence administrative et le périmètre d'action des PTP sport actuellement en poste dans les DDCS/PP. Ceux-ci devront pouvoir conserver, s'ils le souhaitent :

- ☞ leur résidence administrative actuelle même dans le cadre de leur nouvelle affectation régionale ;
- ☞ une action sur le territoire départemental de leur affectation actuelle, éventuellement comme CTS exerçant leurs missions auprès du CDOS.

II/ Conditions d'exercice des missions des PTP sport.

Le constat du dévoiement des missions et des dérives catastrophiques des conditions d'exercice des PTP sport depuis la mise en œuvre de la Réate, de la RGPP, de la MAP... est unanime. Les options organisationnelles qui en sont la cause, si elles ont été identifiées, n'ont cependant jamais été remises en cause. La persistance dans l'erreur d'une interministérialité délétère paraît engagée dans une continuité technocratique rebaptisée CAP 2022. Cela ne pourra qu'aboutir immanquablement à la poursuite de la démolition en règle des missions techniques et pédagogiques sports et de la descente aux enfers du ministère et de ses personnels, avec une souffrance au travail indigne d'un pays civilisé.

Dans ce cadre, il convient de bien situer le débat. La ministre actuelle sera, y compris aux regards des enjeux « Paris 2024 », soit à la tête :

- ☞ d'un syndicat de liquidation « politico-administratif » de ce qu'il reste du bras armé du partenariat institutionnel que compose le duo « mouvement sportif – MS » ;
- ☞ d'un ministère « fort » chargé de faire, à peu de frais¹ au regard du budget de l'Etat, de « Paris 2024 » un levier du développement du sport dans ses dimensions éducative et sociétale.

Sur la base de ce diagnostic, le SNAPS revendique tout simplement l'arrêt du dévoiement des missions des PTP sport. En effet, la quasi-totalité des souffrances et conflits que cela génère viennent du non-respect des missions statutaires des PTP sport pourtant clairement définies par les décrets des corps de PS et CTSP, le Code du Sport (pour les CTS) et les instructions JS n° 93-063 et 90-245.

C'est pourquoi, le SNAPS propose, sans modifier les textes législatifs et réglementaires qui définissent le statut et les missions des PTP sport, d'analyser ces textes afin que le groupe de travail puisse :

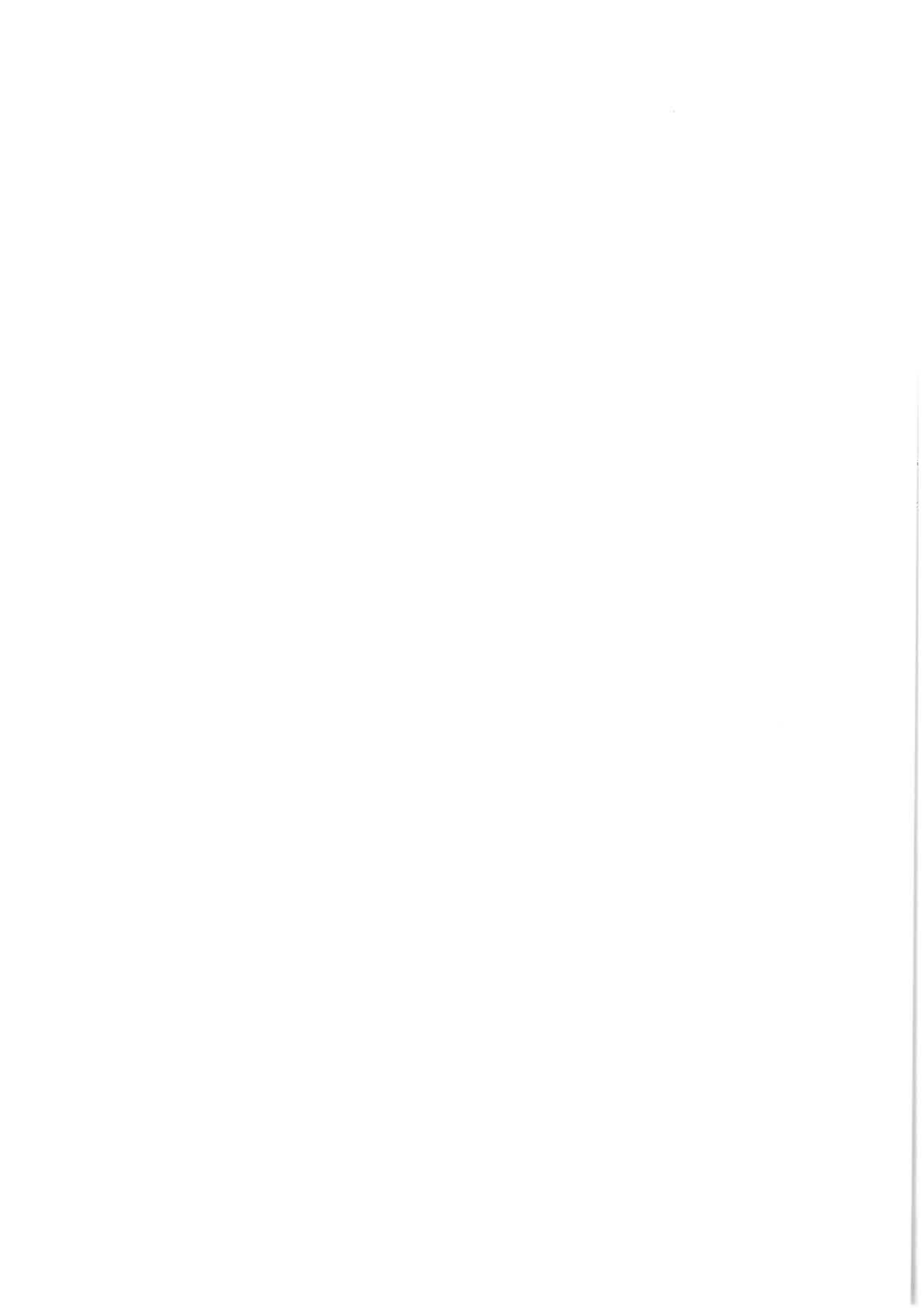
- ☞ partager et préciser la traduction concrète² et opérationnelle de ces textes, notamment l'article 3 du décret 85-720 et plus particulièrement le passage concernant la fonction de « *Conseiller*

¹ La disparition des PTP sport du MS aboutira à un financement public « masqué » du sport bien supérieur au modèle sportif actuel. Les « officines » qui ne manqueront pas de se créer sur les ruines de ce modèle seront non seulement plus dispendieuses, mais également plus discriminatoires vis-à-vis des populations défavorisées.

² Y compris en termes de positionnement des PTP dans les services.

d'animation sportive, chargé de mission dans les domaines d'activités mentionnés au deuxième alinéa, dans les services déconcentrés » ;

- ☞ articuler l'organisation et les missions des services déconcentrés JS dans le respect des statuts et missions de tous les corps et personnels qui y sont nommés. Seul ce respect peut garantir l'efficacité de l'action de l'Etat, mais également l'épanouissement de la totalité des personnels concernés ;
- ☞ au regard du développement des technologies de communication, définir le type et le quota maximal de tâches « administratives » découlant de leur missions techniques et pédagogiques, que les PTP sport sont susceptibles d'accomplir tant individuellement que collectivement, sans mettre en péril l'avenir du « métier » de PTP sport et consécutivement celui du MS et de ses corps propres.



COMPLEMENT ET ACTUALISATION DE LA CONTRIBUTION SNAPS GROUPE DE TRAVAIL INTERMINISTERIEL

« Métiers, parcours et organisation territoriale »

Les positions et propositions ci-dessous s'inscrivent dans la continuité des échanges tenus lors de la 2^{ème} réunion de ce groupe de travail (11/01/18) et du mail adressé aux organisations syndicales le 17/01/18 leur demandant des contributions complémentaires dans les domaines concernant « l'exercice des missions » et « l'organisation territoriale ». Il s'agit de compléments très synthétiques afin d'éviter de relancer des débats, sur lesquels le groupe de travail semble avoir trouvé soit un accord consensuel, soit fait, à priori, le tour.

Préambule.

L'avancée des réflexions doit être mise en perspective avec :

- La réflexion lancée par la ministre sur la « gouvernance » du sport qui conditionne l'avenir des corps de PS et CTPS (la question posée sur l'avenir des CTS illustre parfaitement ce lien) ;
- Le rapport de la Cour des comptes sur l'organisation des missions et services déconcentrés de l'Etat qui comporte un volant « sport » pour le moins polémique.

Sans abandonner notre revendication de création de pôle interministériel éducatif, nos propositions sur le thème « exercice des missions » resteront dans le cadre d'une « simple » réorganisation territoriale JS.

I/ Organisation territoriale JS.

Le SNAPS demande que le président se prononce, dès l'ouverture de la prochaine réunion, sur la proposition de création d'un service déconcentré régional unique sur le champ JS. En effet, indépendamment de la structuration de ce service, le principe du maintien d'une seule entité administrative régionale dans laquelle la totalité des personnels JS seraient affectés semble recueillir une très large majorité.

Sans clarification sur ce point, il paraît difficile de poursuivre efficacement les réflexions. Qu'il s'agisse des missions des services et des personnels ou des conditions d'exercice de ces missions, les constats et propositions seront totalement différents suivant que l'organisation territoriale sera :

- unique et placée sous la double autorité des ministres JS (SGMAS aujourd'hui) et du préfet de région ;
- double et placée sous la quadruple autorité des ministres JS (SGMAS), du 1^{er} ministre (SGG), du préfet de région et des préfets de départements.

Ce choix n'engage pas dans un 1^{er} temps la structuration future de ces « directions régionales », même si beaucoup de participants au sein du groupe de travail souhaitent que des structures de niveau infrarégional existent. Celles-ci, dont l'élaboration et la mise en place pourront être postérieures à la restructuration strictement réglementaire (parution d'un décret), ne devront pas être obligatoirement :

- à l'échelle départementale, mais adaptées aux caractéristiques de la région concernée ;
- des structures immobilières JS, mais éventuellement « sans mur » ou/et « hébergées » par des structures existantes les plus proches des missions JS.

Le fait de ne pas fixer dès maintenant cette organisation « interne » infrarégionale pourrait même être un facteur dynamisant et participatif de la mise en place de ces nouvelles DR.

A défaut de position générale du groupe de travail, le SNAPS demande que cette disposition soit entérinée pour les PTP sport au regard du rapport de la Cour des comptes sur l'organisation territoriale sport.

II/ Exercice des missions.

En avant-propos, le SNAPS souhaite rappeler que l'autorité sur les services déconcentrés est double :

- le 1^{er} ministre ou les ministres de tutelles ;
- les préfets ou le seul directeur, comme les recteurs, pour les missions et les personnels qui échappent à la tutelle des préfets.

Concernant plus précisément la définition des missions des services déconcentrés l'écriture suivante de l'article 10 du Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 « *Les administrations centrales maîtrisent, hiérarchisent, coordonnent et formalisent leurs directives et instructions aux administrations déconcentrées* » a clairement donné priorité à l'échelon ministériel sur les préfets en ce qui concerne les missions de ces services. A contrario, l'autorité des préfets porte plus sur l'organisation et le fonctionnement des services que sur leurs missions.

Dans ce cadre, le SNAPS tient à affirmer que pour les PTP sport les conditions d'exercice de leurs missions sont totalement subordonnées au respect de leurs missions statutaires et réglementaires.

Ce respect pose deux « questions » évoquées par le groupe de travail :

- la non application des textes réglementaires. Quelles que soient les débats et objectifs qui ont précédés l'écriture de textes, seule l'écriture parue s'applique à toutes les autorités politiques et administratives. Les dérogations doivent être exceptionnelles et sont la plupart du temps très encadrées (comme la réquisition par exemple). Le SNAPS ne peut donc que demander l'application du droit et de la réglementation en cours, y compris le respect des missions de la fonction de CAS telles qu'elles viennent d'être redéfinies par la modification du décret statutaire des PS (après des années de discussion) ;
- le problème du caractère « éducatif » d'une très grande part des missions de PTP qui échappe réglementairement à la tutelle¹ du préfet et sur lesquelles ils ne « devraient » pas pouvoir intervenir ni en amont, ni en aval de leur réalisation.

Face à ces « questions » le SNAPS propose :

- de respecter du droit qui permet à chaque PTP d'exercer les seules missions réglementaires découlant de son statut ou/et de sa fonction ;
- de prendre en compte le « vide » ou la « contradiction » réglementaire concernant l'action « éducatrice » des DR(D)JSCS et des DDCS/PP en proposant, par ailleurs, que les missions qui n'entrent pas dans le champ réglementaire du statut et/ou la fonction des PTP sport ne puissent être réalisées par ceux-ci qu'après accord préalable formalisé de la part des PTP concernés.

Cette spécificité devra être répercutée à l'échelon central afin que les directions concernées (actuellement DRH et DS) s'engagent à faire respecter cet accord et définissent des règles de gestions collectives spécifiquement adaptées aux corps et fonctions concernées². Ces spécificités doivent s'élaborer à partir des modalités de gestion des personnels enseignants du MEN et du MESR.

¹ L'article 33 du Décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements précise que :

« I.- Les dispositions des articles 5, 15, 16, 17, 18 du II de l'article 21 ainsi que des articles 22, 23, 26, 36, 55, 56, 59 et 59-1 ne s'appliquent pas à l'exercice des missions relatives :

- 1° Au contenu et à l'organisation de l'action éducatrice ainsi qu'à la gestion des personnels et des établissements qui y concourent ; ».

² Quelle que soit l'avis que le SNAPS peut avoir sur la création et le fonctionnement du CGOCTS, son existence prouve qu'il est possible de mettre en place cette spécificité.

Pour le volet RH :

Les AENES étaient environ 2400 en 2010 dans le secteur jeunesse et sports

Ils sont aujourd'hui environ 800 en janvier 2017 (sans doute moins encore aujourd'hui)

Aucun ministère ne peut fonctionner sans administratifs et les ministères en charge de la jeunesse et des sports ne font pas exception

Le chiffre de 800 est loin de correspondre au nombre réel d'administratifs exerçant sur des missions JS : la DRH des ministères sociaux entre 2010 et 2013 Michèle Kirry a mené une politique pour se « débarrasser » des administratifs de JS au profit des administratifs de la santé de deux manières :

- en rappelant aux AENES qu'ils pouvaient intégrer ou se mettre en détachement sur les corps des affaires sociales en utilisant la carotte des primes supérieures
- par un courrier envoyé aux chefs de services leur demandant de ne plus recruter d'AENES et de favoriser dans leur services les administratifs de la Santé.

La politique de la DRH depuis le départ de Michèle Kirry n'est plus celle là, Joel Blondel a confirmé à maintes reprises en instance de dialogue social nationale que les AENES étaient une richesse pour les ministères sociaux. Cependant l'extinction des administratifs de Jeunesse et Sports au profit des administratifs de la Santé s'est poursuivie car la position de la DRH n'a pas été annoncée aux chefs de services qui continuent de suivre les consignes de Michèle Kirry.

Les administratifs de Jeunesse et Sports, les AENES doivent être confirmés et retrouver leur vrai place au sein des ministères sociaux puisque Jeunesse et sports en fait partie.

Pour cela il faut respecter les CAP académiques de mouvement des AENES (conformément à la réglementation, mais de nombreux chefs de service ne les respectent pas aujourd'hui)

Il faut que la DRH envoie une note aux chefs de service pour leur dire que les AENES sont les personnels administratifs de Jeunesse et Sports et on donne toute leur place dans les ministères sociaux. Ce rappel est capital pour que les chefs de service ne continuent pas à se « débarrasser » des AENES en ne respectant pas les réglementations sur les mouvements.

Nous exigeons des concours d'AENES pour le secteur jeunesse et sports et des postes réservés AENES dans le cadre de la loi Sauvadet.

Constats :

Historiquement les AENES ont toujours été les administratifs des structures jeunesse et sports

Aucun ministère ne peut fonctionner sans administratifs et les ministères en charge de la jeunesse et des sports ne font pas exception

La réate en 2010 a créé des structures interministérielles regroupant Jeunesse et Sports avec la Cohésion sociale.

Ces structures se sont donc retrouvées avec des administratifs de la santé d'un côté pour la cohésion sociale et de l'éducation nationale pour la jeunesse et les sports.

Ont été regroupées, dans un secrétariat général des ministères sociaux, les ressources humaines des personnels de la santé de la cohésion sociale et de jeunesse et sports. (choisir le nom d'un des ministères qui la compose pour la gestion commune n'était déjà pas un bon signe d'impartialité de traitement...Jeunesse et sport étant éducatif et pas social)

La directrice des ressources humaines des ministères sociaux Michèle Kirry a mené une politique de « formatage » des personnels jeunesse et sports en personnels du ministère de la santé et cherché à remplacer les administratifs de la jeunesse et des sports par des administratifs de la santé :

- en rappelant aux AENES qu'ils pouvaient intégrer ou se mettre en détachement sur les corps des affaires sociales en utilisant la carotte des primes supérieures

- par un courrier envoyé aux chefs de services leur demandant de ne plus recruter d'AENES et de favoriser dans leur services les administratifs de la Santé. (alors que des promesses avaient été faites lors de la mise en place de la réate et que tous les ministres ont toujours confirmé que les administratifs de l'éducation nationale étaient les administratifs du périmètre de la jeunesse et des sports)

Le résultat pour les administratifs de jeunesse et sports c'est qu'ils sont passés de 2400 à environ 800 aujourd'hui ce qui ne correspond pas au nombre réel d'administratif travaillant sur le périmètre jeunesse et sports

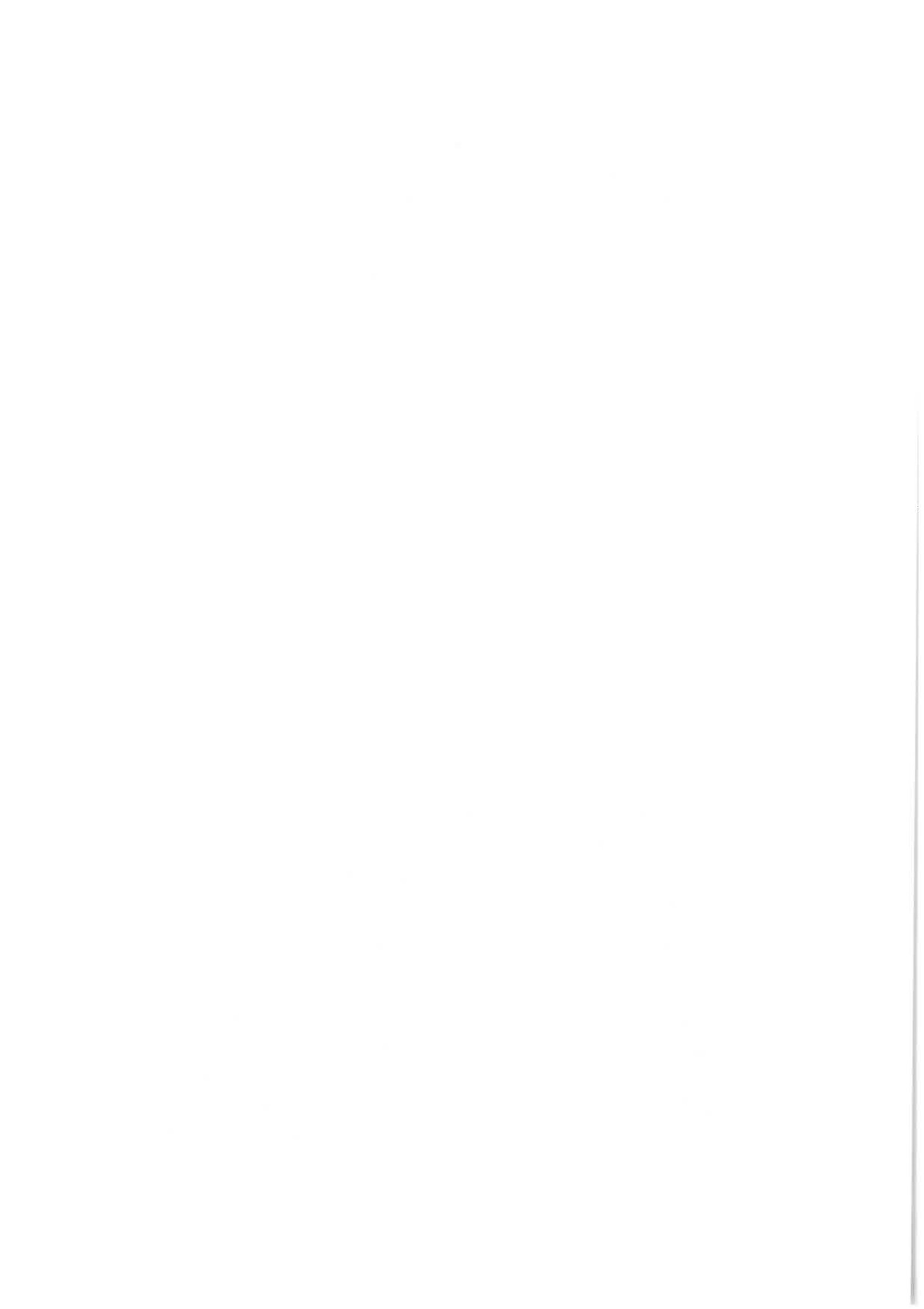
La politique de la DRH depuis le départ de Michèle Kirry n'est plus celle là, Joel Blondel a confirmé à maintes reprises en instance de dialogue social nationale que les AENES étaient une richesse pour les ministères sociaux. Cependant l'extinction des administratifs de Jeunesse et Sports au profit des administratifs de la Santé s'est poursuivie car la position de la DRH n'a pas été annoncée aux chefs de services qui continuent pour beaucoup à suivre les consignes de Michèle Kirry.

Nécessité :

Les administratifs de Jeunesse et Sports, les AENES doivent être confirmés et retrouver leur vrai place au sein des ministères sociaux puisque Jeunesse et sports en fait partie. Le nombre d'AENES doit être augmenté pour correspondre au nombre d'administratifs travaillant sur le périmètre jeunesse et sports

Comment :

- respecter les CAP académiques de mouvement des AENES (conformément à la réglementation, mais de nombreux chefs de service ne les respectent pas aujourd'hui)
- Envoi par la DRH des ministères sociaux d'une note aux chefs de service pour leur dire que les AENES sont les personnels administratifs de Jeunesse et Sports et on donc toute leur place dans les ministères sociaux. Ce rappel est capital pour que les chefs de service ne continuent pas à se « débarrasser » des AENES en ne respectant pas les réglementations sur les mouvements.
- Mis en place de concours d'AENES pour le secteur jeunesse et sports et des postes réservés AENES dans le cadre de la loi sauvaDET.
- Des personnels exerçant à la DRH des ministères sociaux demandent lorsqu'il y a un recrutement d'AENES par la BIEP à la structure qui recrute de les placer en détachement. Mr Blondel a confirmé en CTM JS qu'il n'y avait aucune raison pour que ce soit le cas. Des consignes doivent donc être données dans ce sens aux personnels de la DRH.



Cadres Techniques Sportifs d'Etat

Métiers de demain



Positionnement
Missions
Métiers émergents
Définition
Compétences
Perspectives
Environnement

Mots-clés : professeur de sport - expertise technique et pédagogique – managers – conseil – entraînement haut niveau – haute performance - formation cadres, arbitres et dirigeants – développement – politiques publiques – mixité - citoyenneté – égalité d'accès – sport santé - réglementation – sécurité - fédération sportives - délégation de service public – code du sport - lettres de mission – convention d'objectifs - équipe technique régionale (ETR) – directives techniques nationales

Conseillers techniques sportifs (CTS), agents du ministère des sports

La majorité des CTS sont issus du concours de professeur de sport, validant leur niveau d'expertise. Ils sont porteurs et garants des valeurs de l'Etat. En référence au décret n°85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport (modifié par décret n°2017-1350 du 18 septembre 2017), les professeurs de sport exercent des missions techniques et pédagogiques dans le domaine des activités physiques et sportives. A ce titre :

- ils concourent à la mise en œuvre et à l'expertise des politiques publiques en matière d'activités physiques et sportives, à la promotion de la pratique sportive et de l'emploi associatif dans le domaine du sport, au développement du sport de haut niveau (HN), à la formation, à la certification, aux études et aux recherches concernant les métiers du sport ;
- Ils œuvrent au développement de la sécurité des pratiquants et à la qualité pédagogique des activités proposées.

Les missions de conseillers techniques sportifs exercées auprès des fédérations sportives au titre de la loi du 16 juillet 1984 sont celles de directeur technique national, d'entraîneur national, de conseiller technique national (CTN) ou de conseiller technique régional (CTR) (référence au décret n° 2005-1718 du 28 décembre 2005 relatif à l'exercice des missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives). Ils garantissent la mise en œuvre des projets fédéraux dans le respect des orientations politiques de l'Etat, conformément à l'agrément et la délégation de service public confiés aux fédérations.

La plus value des métiers publics de CTS dans l'organisation du sport français :

-Si le sport est une compétence déléguée aux fédérations, cette délégation doit s'accompagner de pilotage sous peine de dérives.

-La présence des CTS en tant qu'opérateur de service public garantit une diffusion large dans les sports à forte économie et dans les autres.

-Les CTS sont les garants de l'éthique sportive.

-Les CTS font gagner la France, permettent et réalisent la représentation nationale

-Les CTS sont des garants éthiques et de sécurité dans un monde ultra professionnalisé.

-Les CTS sont les experts et managers de projets de tout le sport français

-La nouvelle organisation territoriale nécessite des managers de projets territoriaux de performance, de développement, de formation.

....

Les CTS, quel métier aujourd'hui ?

Ce document très synthétique apporte des illustrations et des éléments de compréhension sur les missions et les activités de la majorité des CTS placés auprès des fédérations. En aucun cas, il ne saurait être exhaustif.

Etant donné la grande diversité des fédérations sportives (olympiques, non olympiques, reconnues de haut niveau, multisport, affinitaire...) l'organisation des directions techniques est très variable. Elle dépend du nombre de professionnels (cadres d'Etat et cadres fédéraux) et du nombre de bénévoles ou intervenants « ponctuels ». Ainsi, il arrive que certains cadres assument plusieurs missions.

Les missions principales des CTS placés auprès des fédérations sportives

Le Directeur Technique National (DTN)

La mission de directeur technique national est de concourir à la définition de la politique sportive fédérale, de veiller à sa mise en œuvre et de contribuer à son évaluation. C'est un manager de niveau stratégique. En référence au décret n°2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives, il dirige et anime des équipes de conseillers techniques sportifs et le cas échéant, de cadres fédéraux conformément aux dispositions du code du sport. Il a autorité fonctionnelle sur les entraîneurs nationaux et les conseillers techniques nationaux (CTN) et régionaux (CTR) dont il coordonne l'action.

Pour une
France qui
rayonne

- directeur des équipes de France
- entraîneur des équipes de France Elite
- entraîneur collectif relève
- **CTS responsable** de structure de haut niveau
- **CTS chargé** des relations internationales
- **CTS chargé** du suivi socioprofessionnel des sportifs HN
- **CTS chargé** de la recherche et optimisation de la performance
- **CTS responsable** du haut niveau
- **CTS responsable** de la détection

Pour une
France intègre

- **CTS responsable** de la citoyenneté
- **CTS chargé** des équipements sportifs
- **CTS chargé** du développement durable
- **CTS chargé** du sport éducation
- **CTS chargé** des règlements sportifs
- **CTS** coordonnateur de l'Equipe Technique Régionale

Pour une
France qui
bouge

- **CTS chargé** des formations
- **CTS chargé** du développement des pratiques sportives
 - *pour un public porteur de handicap*
 - *pour un public féminin*
 - *pour un public senior*
- **CTS chargé** du développement des pratiques sportives dans les territoires
- **CTS chargé** des actions fédérales en milieu carcéral
- **CTS** coordonnateur de l'Equipe Technique Régionale

Pour une
France en
pleine forme

- **CTS chargé** du sport santé
- **CTS** Coordonnateur de l'Equipe Technique Régionale

Exemples d'activités réalisées par les CTS dans leur fonction principale

DTN adjoint

- apporter un soutien au DTN dans ces différents dossiers: préparation et suivi des lettres de missions, contribuer à l'élaboration de la convention d'objectifs et des directives techniques nationales...
- Assumer des actions de représentation du DTN, intervenir auprès des services de l'Etat, de collectivités territoriales et autres organismes;
- piloter des projets, animer et manager le réseau ressource, rechercher des partenariats;
- contribuer à l'élaboration des directives en matière de réglementation technique fédérale garantissant la sécurité des pratiquants;

Entraîneur des équipes de France

- encadrer et entraîner les sportifs des équipes de France;
- piloter et manager l'ensemble des intervenants experts;
- assurer la programmation et la planification de l'entraînement dans le respect des conditions de sécurité;
- concevoir et évaluer le projet de performance olympique;
- analyser la performance française et internationale;
- contribuer aux études et à la production de documents liés à la performance;
- assurer le suivi budgétaire et logistique des entraînements et stages de préparation;
- ...etc

responsable de structure de haut niveau

- gérer une structure (pôle, France, pôle Espoir, centre d'entraînement...) et manager son équipe d'encadrement, afin d'assurer la mission de production de la performance;
- coordonner les activités annexes des sportifs, organiser des plannings individuels adaptés projet de vie et de performance;
- coordonner le suivi médical avec les professionnels de santé;
- gérer les relations avec les partenaires de la structure (établissements scolaires et universitaires, CREPS, DRJSCS, collectivités, partenaires privés...);
- ...etc

CTN en charge des formations

- piloter l'ingénierie de formation de la fédération, et favoriser le développement de l'emploi sportif;
- concevoir le plan fédéral de formation (de professionnels et bénévoles) favorisant les passerelles entre les diplômés d'Etat, CQP, les diplômés universitaires et les formations fédérales;
- piloter la mise en oeuvre et apporter son expertise pour les habilitations DEJEPS DESJEPS, reconnaissances des diplômés étrangers;
- concevoir les contenus et les référentiels de formation;
- assurer les relations avec les organismes de formation, les universités, les DRJSCS...
- piloter la production de documents techniques liée aux formations de l'encadrement et l'organisation de colloques spécialisés;
- ...etc

CTR coordonnateur de l'Equipe Technique Régionale

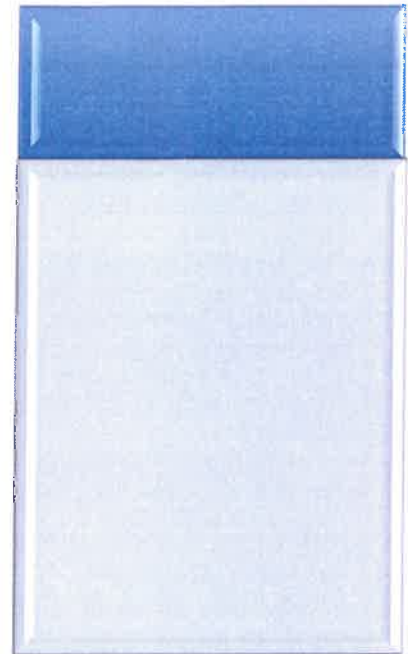
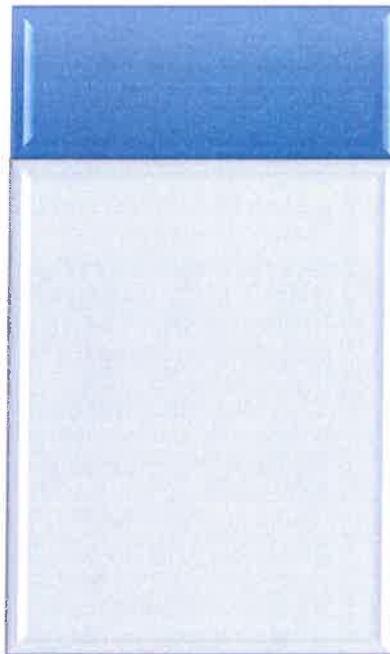
- piloter et structurer la mise en oeuvre des politiques publiques sur son territoire dans la cadre du projet fédéral;
- concevoir, suivre et évaluer le projet territorial de la ligue/ comité régional;
- manager les ressources humaines de l'Equipe Technique Régionale (animer, coordonner, mettre en réseau, organiser des réunions et séminaires...);
- mettre en place les actions de développement des domaines spécifiques, notamment pour les publics éloignés de la pratique sportive;
- coordonner la mise en place des compétitions dans le respect de la réglementation et de la sécurité des pratiquants;
- accompagner les clubs dans leur projet sportif, formation de l'encadrement, détection des jeunes talents, développement de l'emploi, sécurité des pratiquants...

CTN chargé de mission nationale

- concevoir et piloter des projets de développement de l'activité sportive (ex: Développement et mise en place de l'offre de pratiques, plan sport santé, plan fédéral citoyens du sport, plan de féminisation...);
- coordonner et animer des réseaux nationaux et territoriaux du domaine concerné;
- concevoir des documents pédagogiques adaptés et favoriser une mise en oeuvre des actions dans les territoires;
- apporter son expertise dans un domaine précis;
- organiser des événements de promotion des activités sportives notamment pour un public éloigné de la pratique;
- contribuer au plan de communication du projet;
- rechercher des partenariats;
- gérer les relations avec les autres fédérations, institutions, collectivités territoriales, partenaires privés;
- ...etc

**responsable du suivi
socioprofessionnel
des SHN**

- concevoir et piloter le suivi socio-professionnel des sportifs inscrits sur les listes ministérielles ;
- trouver des solutions adaptées à l'organisation du projet de performance de chaque athlète;
- animer le réseau des partenaires en lien avec les référents des DRJSCS;
- assurer la mise en œuvre et l'évaluation du dispositif jusqu'à l'étape de reconversion;



Compétences et perspectives

Les missions des CTS ont évolué au fil des années au-delà de leur expertise technique et pédagogique dans leur discipline. Aujourd'hui cet agent pilote et manage des équipes et des projets de niveau national et territorial, en s'appuyant sur des compétences variées:

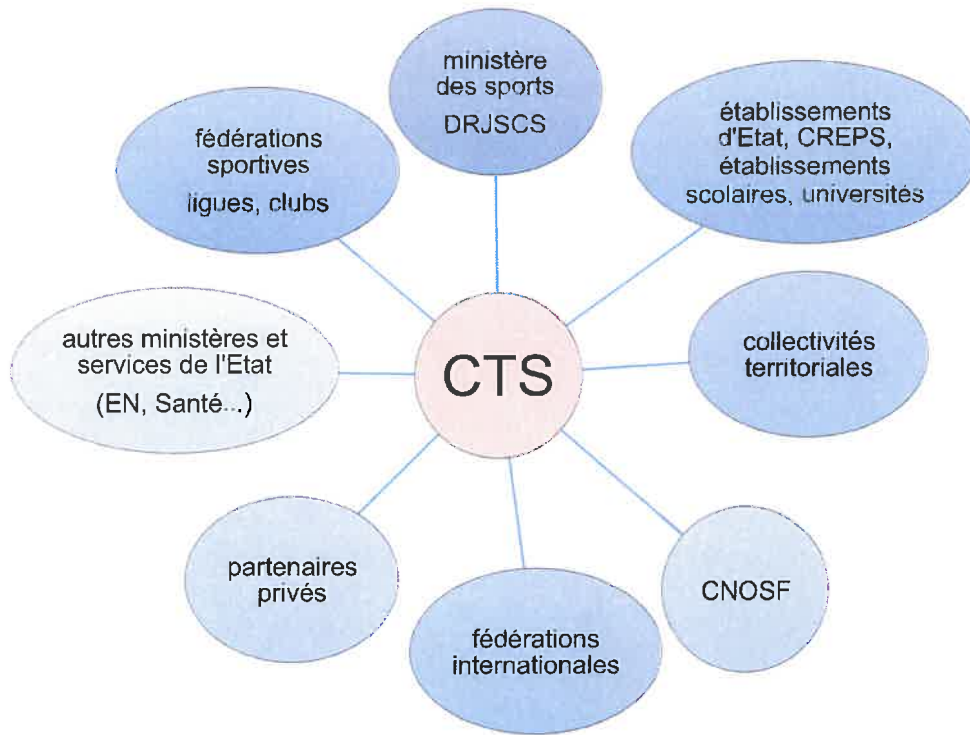
- Des compétences en matière d'expertise et de conseil : analyser des problématiques complexes, réaliser des diagnostics pluridimensionnels, développer un projet de sa conception à son évaluation, conduire des missions de nature transversales...
- Des compétences de conception des politiques publiques : construire des stratégies d'actions prenant en compte les ressources et les contraintes humaines, culturelles, techniques, financières, économiques, organisationnelles...
- Des compétences en matière de coordination : mobiliser les ressources et compétences disponibles, conduire et animer une équipe de projet, de pairs, de partenaires, travailler en partenariat...
- Des compétences en matière de production : concevoir, mettre en œuvre et piloter un dispositif d'évaluation, produire des rapports, des études, des comptes-rendus de missions...

Ces compétences transversales et évolutives permettent d'envisager une capacité d'adaptation aux enjeux de demain. C'est ainsi qu'apparaît la fonction de « CTS interfédéral », correspondant à la mutualisation des agents entre plusieurs fédérations ayant des intérêts communs (ex : suivi socio professionnel, sport féminin...etc). L'évolution des métiers est d'actualité, notamment dans le cadre de l'organisation du sport dans les territoires. A ce titre le questionnement de la formation initiale et continue des professeurs de sport doit se réaliser régulièrement afin de rester au plus près des besoins.

Ainsi le CTS se positionne comme un véritable levier du sport dans ses dimensions éducatives et sociétales, notamment en s'appuyant sur un fort réseau de bénévoles qu'il pilote dans les territoires.

A l'aube des réflexions menées sur l'évolution de la gouvernance du sport en France, le CTS a toute sa place dans la co-construction d'un modèle de gouvernance partagée, à responsabilités réparties entre l'Etat, le mouvement sportif, les collectivités territoriales ainsi que les partenaires privés. Les CTS placés dans l'interface de cet environnement multidimensionnel, sont des acteurs incontournables afin que le sport joue pleinement son rôle de levier de transformation de la société, pour mettre en œuvre et promouvoir un nouveau modèle d'organisation responsable et durable.

Environnement et relations gérées par les CTS dans leurs missions



Février 2018

CONTRIBUTION DE L'ASSOCIATION DES DD CS, PP et CSPP

au Groupe de travail jeunesse et sport « métiers, parcours et organisation territoriale »

1- La prochaine organisation territoriale de l'État pour la mise en œuvre des politiques publiques en matière de Jeunesse et de Sports (JS) ne peut être pensée de manière isolée, tant ces sujets sont transversaux. Elle doit découler d'un projet global, de fond, conforme à l'ambition de l'État dans ce domaine.

Autrement dit, avant de s'interroger sur le format des organisations au sein desquelles exercent les personnels JS, il convient de savoir quelles sont les missions qui doivent être préservées dans la proximité et comment les exercer de manière efficace et efficiente. L'association relève à cet égard que l'action JS de proximité au sein des directions départementales interministérielles (DDi), **doit être appréciée avant tout à l'aune du service public produit.**

Or, plusieurs défis majeurs ont pu être relevés récemment dans le cadre des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) : massification de l'accueil des volontaires en service civique (en seulement trois ans 2014-2017, le nombre de volontaires a été multiplié par 5) tout en maintenant une exigence de qualité, accompagnement de Projets éducatifs de territoire - PEDT (92% des communes disposant d'une école présentent des activités périscolaires dans le cadre des PEDT), démultiplication des formations laïcité et valeurs de la République, maintien à un bon niveau des opérations de contrôle des activités physiques et sportives et des accueils collectifs de mineurs, ainsi que des animateurs et éducateurs sportifs, que seul l'État a la légitimité de conduire. A cet égard, le gouvernement ne s'y est pas trompé en confiant le 9 février 2016, suivant ainsi une recommandation de l'Inspection générale, la délivrance des agréments locaux aux préfets de départements (même si la cour des comptes relève dans son rapport du 11 décembre 2017 p 57 que ce transfert de la charge administrative de l'échelon régional vers l'échelon départemental ne s'est pas fait sans difficultés, notamment en raison de problèmes d'incompatibilité des outils informatiques).

Autrement dit, si le projet politique national à venir autour de ces missions consiste à conjuguer massification, qualité, proximité et maintien des missions régaliennes, **les DDi placées sous l'autorité du préfet de département, mais aucunement intégrées à l'organigramme des préfectures, ont démontré leur efficacité, et sauront relever les prochaines échéances dans ce domaine**, comme par exemple la mise en œuvre des orientations à venir autour du « plan mercredi » ou encore la déclinaison de ces politiques au plus près des territoires, notamment les quartiers de la politique de la ville ou les zones rurales reculées.

A contrario, l'association note que la constitution des grandes régions s'est traduite par **un éloignement du terrain inévitable des services et agents du niveau régional**. Les missions d'accompagnement du développement du sport en proximité notamment au titre du CNDS ont parfois souffert de ce mouvement. La relation entre niveau régional et départemental s'est parfois distendue. Pourtant, comme elles le démontrent sur l'emploi sportif, l'accompagnement des accueils collectifs de mineurs (ACM), ou des projets d'équipements, **les politiques publiques du champ JS - hormis les missions liées au haut niveau, à la certification et à l'observation - doivent s'ancrer dans la proximité.**

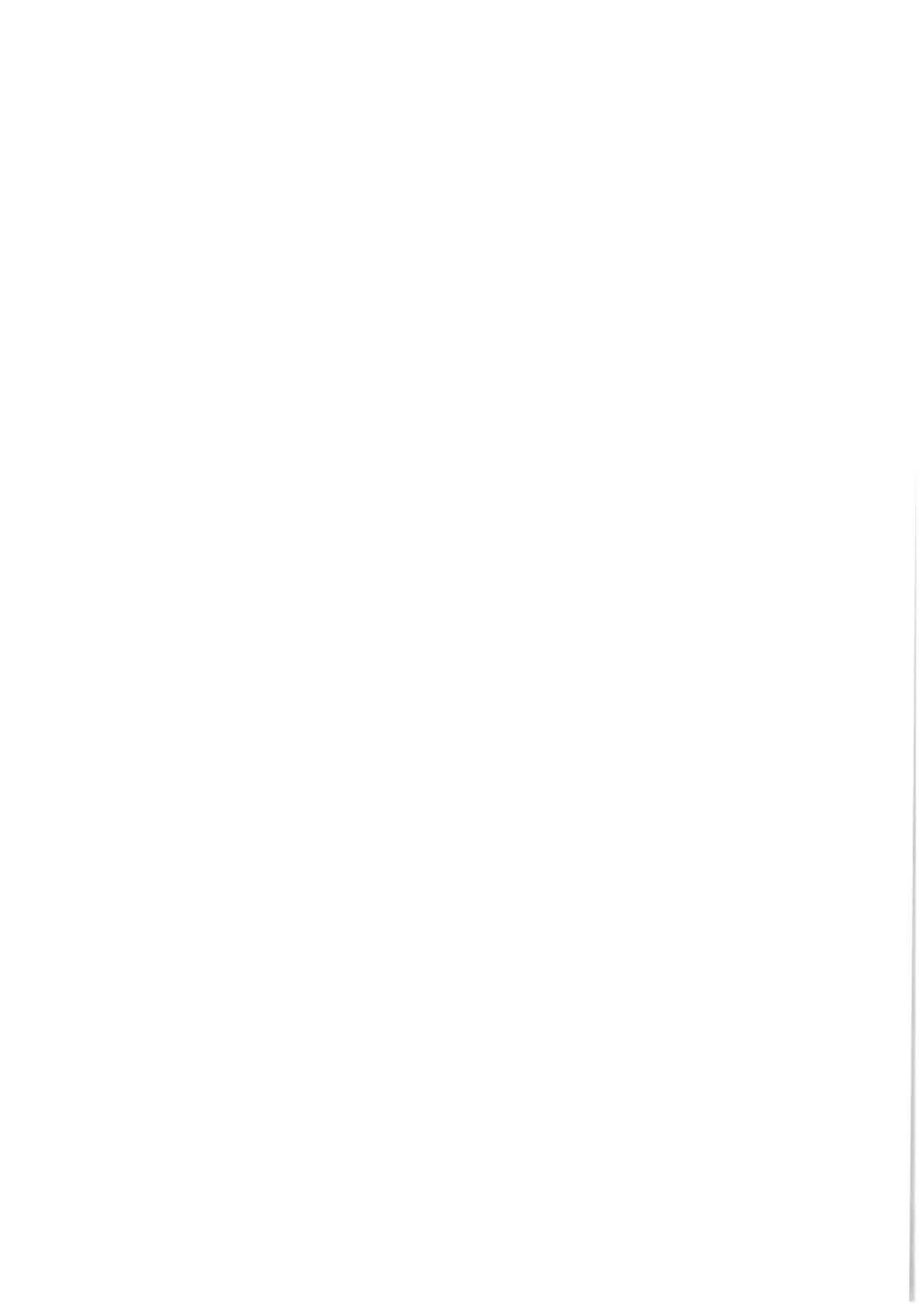
2- Ces constats ne conduisent pas nécessairement l'association à rechercher à tout prix le statu quo. **En revanche, le maintien d'un niveau départemental fort et surtout réactif et opérationnel pour mettre en œuvre les politiques JS, souhaité par l'association, nécessite un cadrage politique pluriannuel et probablement de nouveaux outils contractuels.** Ce cadrage se structure actuellement notamment autour des enjeux de la qualité éducative et de l'accès au sport pour tous portés par les ministres de l'Éducation nationale et des sports.

Mais le rôle de chaque échelon devra être précisé dans ce cadre. Cela nécessitera certainement de faire évoluer les formes de travail actuels, et pourquoi pas d'encourager une interdépartementalité encore balbutiante sur certains sujets comme l'ICE ou l'emploi.

3- **L'association réitère son souhait de conjuguer les politiques publiques éducatives liées au champ JS avec celles du champ social.** Ce n'est pas parce que les services JS et hébergement-logement ou politique de la ville travaillent en interne ensemble sur certains publics et certains territoires qu'ils se diluent et qu'ils oublient chacun leur cœur de métier et leurs compétences techniques. Au contraire, l'action de l'État est beaucoup plus pertinente quand les interventions des uns et des autres se conjuguent au profit de certains publics ou de certains territoires. L'association réfute l'idée que transversalité signifie danger et suggère qu'une administration moderne doit fonctionner de manière souple (notions d'équipes projets) autour de problématiques nécessitant des approches conjointes, parfois sur un relativement bref laps de temps. Ce type de fonctionnement s'accommoderait mal d'une régionalisation spécifique aux agents JS, qui ouvrirait la voie à un reclouonnement de la mise en œuvre des politiques publiques et poserait en outre la question des masses critiques.

4- **Enfin l'association, consciente des limites quantitatives de certains effectifs, souhaite qu'un plan "compétences" national soit défini à partir de cette feuille de route pluriannuelle, afin de faire en sorte que tous les bassins de vie en France puissent bénéficier des compétences métiers des agents JS,** qu'ils émanent du service territorial de rattachement ou d'un autre service. Cela passe nécessairement par la définition d'effectifs cibles et de seuils réalistes. Cela nécessite en outre une coordination régionale forte, ainsi que des moyens de gestion déconcentrés plus souples mais l'absence de tutelle directe des DR sur les DDi ne constitue en rien un frein à cela, au contraire, toutes les analyses convergent vers l'intérêt de placer les centres de décision au plus près des problématiques et de déconcentrer au maximum la mise en œuvre des actions.

L'association réaffirme enfin que l'ingénierie territoriale, la réactivité et la créativité - malgré la défiance qu'elles inspirent à la cour des comptes (p.77) - restent le cœur des compétences des agents JS et l'ADN qui leur a permis de relever les défis évoqués. Elle souhaite réfléchir avec l'échelon régional et national à la valorisation de ces compétences et à leur consolidation sur l'ensemble du territoire.



A9 k

**Contribution de l'association des DRJSCS
Groupe de travail "métiers, parcours professionnels et organisation territoriale"**

1- Diagnostic sur l'exercice des missions

Un contexte à prendre en compte pour la réflexion du groupe de travail :

- les lois NOTRE et MAPTAM et leurs impacts :
 - en matière d'organisation territoriale et de montée de puissance des métropoles et des intercommunalités dans le champ jeunesse et sport avec la création de service jeunesse et sports
 - en matière de positionnement de l'Etat dans différents schémas (SRADETT, SRDEII, SRESS) ;
- la loi CIEC qui confie à la région le chef de filât en matière de politique de jeunesse pour les collectivités locales : prise en compte très différente selon les régions à ce jour;
- la réorganisation des services JSCS depuis 2010 avec la modularité des organisations selon les régions et des effectifs très variables selon les services;
- la structuration du champ associatif avec une professionnalisation forte dans le champ JEPVA, une structuration en cours au sein du champ sportif avec de fortes différences selon les fédérations et les territoires;
- les feuilles de route des ministres dans le champ JSVA (la perspective des JO en 2024 et l'objectif de 3 millions de pratiquants supplémentaires);
- la prise en compte des feuilles de route d'autres ministères (cohésion des territoires, solidarités santé, ministère de l'intérieur);
- le chantier gouvernance du sport avec un triple objectif de responsabilisation du mouvement sportif, de meilleure prise en compte des collectivités locales et de refonte des missions de l'Etat (coordination, contrôle, éthique);
- les concertations 2018 concernant la préparation de la future COG de la CNAF;
- le chantier AP 2022 et les schémas d'emploi en projection

1.1) Situation actuelle et difficultés de fonctionnement rencontrées dans l'exercice des missions :

Les missions exercées par les personnels « jeunesse et sport » dans les services déconcentrés sont principalement axées autour des axes suivants :

- accompagnement et développement des politiques à finalité éducative : pratiques sportives en réponse aux orientations ministérielles (territoires carencés, sport et handicap, sport santé, sport et femmes, sport et jeune), et politiques éducatives notamment les PEDT;
- accompagnement à la structuration du mouvement sportif (emploi, projets de développement);
- accompagnement des jeunes dans leur processus d'autonomie et d'apprentissage de la citoyenneté;
- participation aux actions de protection des pratiquants;
- actions de formation et certification.

Difficultés rencontrées :

- missions fragilisées par la faiblesse des effectifs en personnels JS dans certains territoires
- réseaux métiers parfois fragilisés par la relation entre les différents acteurs du réseau (DR, DDI, établissements);
- compétences parfois en inadéquation avec les attentes des acteurs des politiques publiques (développement et ingénierie de projets notamment);

2) Les obstacles institutionnels et (ou) organisationnels, repérés :

- la faiblesse des effectifs JS dans certains départements et la nécessité d'avoir une réflexion partagée sur l'affectation des cadres techniques;
- les réorganisations encore récentes dans certains territoires qui fragilisent le portage des missions JSCS
- le manque de lisibilité des actions JS dans les organigrammes de certains services (préconisation du SGMCAS pour avoir des pôles JS identifiés)

3) Les propositions d'action.

Au regard du contexte rappelé ci-dessus, le réseau JS doit être conduit à affirmer et afficher sa valeur ajoutée et ses compétences :

- au niveau national dans un contexte interministériel nouveau ;
- au niveau territorial avec un enjeu fort et renforcé de transversalité entre les politiques publiques et un besoin de positionnement des missions JS à travers un projet structurant et structuré qui consolide le réseau.

C'est le schéma initié par la DJEPVA qu'il convient de conforter sur le champ sport et d'ancrer dans les stratégies de l'Etat en région.

Pour ce faire, les ministères en charge des sports et de la jeunesse doivent viser :

- une adaptation des missions JSVA face à la montée en puissance des partenaires associatifs et collectivités ;
- une capacité à développer des projets structurants et territorialisés en matière de jeunesse, de vie associative et de sport, en s'appuyant tout particulièrement sur les EPCI ;
- une capacité à mobiliser des expertises rares et innovantes au service de politiques JSVA;
- une capacité à mieux mobiliser son réseau (DR, DD, Etablissement) par une organisation repensée et des relations renouvelées avec les CREPS et les DTN;
- une réponse attendue de l'Etat en terme de proximité, concept pluriel qui peut recouvrir une dimension régionale, départementale, métropolitaine ou intercommunale
- une affirmation et un renforcement des compétences des personnels pour appuyer les ambitions du réseau JS

En effet, l'Etat territorial a besoin d'un Etat expert qui développe sa propre mission de l'ingénierie territoriale (sens différent de la DNO ingénierie territoriale de 2016 du MED).

3 axes d'expertise sont structurants et à développer: expertise en ingénierie des politiques sportives et de jeunesse, animation de réseaux et développement de projets

1- Ingénierie des politiques sportives et de jeunesse : Quelques exemples :

- élaboration et pilotage des plans régionaux sport santé bien être et des plans régionaux sur le haut niveau;
- accompagnement des ligues et des CD dans la déclinaison territoriale des politiques sportives à partir de projets territoriaux concernés conclus avec chaque discipline en déclinaison des projets fédéraux et appuyés par les conventions ETR;
- élaboration des schémas du sport, animation des conférences du sport et de la jeunesse,

- accompagnement et défense du secteur associatif : le pilotage du FDVA, accompagnement dans les cadres des stratégies régionales de l'économie sociale et solidaire
- participation aux travaux d'observation sociale et aux travaux des CREFOP

2- Animation de réseaux : réseaux métiers

3- développement de projets et notamment de projets innovants, compétence d'ingénierie qui commencent à émerger dans le champ social mais dont la transposition est attendue dans le champ JSVA

Ces missions s'inscrivent dans la continuité des actions initiées dans le cadre des politiques éducatives territoriales ou en matière d'accompagnement de projets sportifs dans les territoires carencés (QPV, secteur rural...) politiques de jeunesse : élaboration de projets éducatifs et sociaux de territoire;

Ces missions intègrent toutes un volet formation et éducatif au cœur des missions des personnels JS.

Tous les agents JS ne disposent pas de ces compétences à la hauteur des attentes des territoires. Des enjeux majeurs sont à préciser en matière de formation initiale et de formation continue des agents.

En outre, la promotion de la dimension éducative des activités sportives ou de jeunesse doit conserver une dimension régalienne de protection des mineurs ou de contrôle des APS.

2- Organisation territoriale

1) Organisation territoriale souhaitable ;

Pour les directeurs régionaux, l'évolution de l'organisation territoriale du réseau présentée ci-après doit prendre en compte :

- la baisse des effectifs dans le prochain triennal et la nécessité de conserver des seuils critiques d'effectifs dans les services;
- la forte inter ministérialité des politiques portées par le réseau et l'expérience des différentes réformes engagées depuis 2010.

Fort de ces constats, les DRDJSCS sont favorables :

- au maintien des services dans leur dimension interministérielle actuelle JSCS
- au transfert des DRJSCS aux chefs lieu de région;
- à l'évolution des antennes vers un schéma UD
- au processus d'intégration régional et départemental, à l'instar de l'expérimentation en Centre Val de Loire
- à la création d'Unités départementales. A ce titre, il conviendra d'envisager la possibilité de créer des UD interdépartementales et de permettre à un agent d'intervenir à l'échelle de toute une région.

Ce schéma DR/UD pourra favoriser les échanges et les complémentarités de compétences entre les DR, les UD et les CREPS, à l'instar des réunions regroupant dans certaines régions tous les personnels sport de ces trois entités. Les CTS ont bien évidemment vocation à y participer.

De même, convient-il sans doute d'envisager le portage de missions à dimension interrégionale sur des missions, travail déjà effectif avec les chantiers d'inter-départementalité.

Enfin, le schéma modifié doit conforter le lien avec les CREPS.

2) Recensement des avantages et des inconvénients de ce choix. Quels enjeux pour l'interministérialité ?

Les DR expriment l'intérêt à rester dans un périmètre JSCS qui a apporté une valeur ajoutée au portage des politiques JSVA dans une logique transversale et interministérielle

Quelques exemples :

- plans régionaux sport santé bien être (qui portent des projets pour les publics vulnérables) et enjeux à venir;

- Projets sportifs en direction des publics à la rue ou en CHRS;
- projets transversaux en matière d'engagement et de citoyenneté;
- projets en faveur des publics migrants et réfugiés (apprentissage de la langue...);
- accompagnement du champ associatif.

Le cadre d'organisation des services doit également dépasser le cadre administratif actuel. Certains projets vont nécessiter des réponses régionales (ou même interrégionales), départementales, intercommunales ou métropolitaines.

La bonne réponse en terme d'accompagnement doit être celles des logiques de projets et de territoires.

Elle doit également pouvoir s'envisager en matière de contrôle à partir des plans de contrôle régionaux et départementaux.

Groupe de travail JS « Métiers, parcours, organisation territoriale »

Contribution du Conseil Permanent des Directeurs d'Établissement

L'histoire des CREPS commence dans les années 40 (1941 avec les CREGS puis 1945 avec les CREPS) avec des missions qui n'ont cessé de changer depuis cette époque mais qui sont néanmoins restés centrées sur la formation : formation d'instructeurs de sport, de maîtres de sport, recyclage militaires, formation des professeurs d'éducation physique et sportive jusqu'à aujourd'hui accueillir la formation professionnelle aux métiers de l'animation, de la jeunesse et du sport et celle des jeunes sportifs dans le cadre de leur projet sportif et professionnel.

Depuis la disparition de la formation des professeurs d'EPS dans les années 80 pour aller vers l'université (STAPS), les CREPS, dont l'acronyme est toujours resté mais pas la signification, ont en effet commencé à accueillir le sport de haut niveau et ses structures d'accession et de préparation au haut niveau.

Des CPEF dans les années 80/90, ont suivi les pôles des filières du haut niveau en 1993 puis ensuite des Parcours d'Excellence Sportive (PES) jusqu'à aujourd'hui les Projets de Performance Fédéraux (PPF).

Le contexte n'a cessé de changer que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle dont la réforme qui fit passer des BE aux BP/DE/DES que dans le cadre du haut niveau (voir ci-dessus).

Autour de ces missions principales pour les CREPS (avec quelques petites différences dans les Ecoles Nationales et l'INSEP), les personnels pédagogiques et d'inspection du ministère chargé de la jeunesse et des sports ont toujours tenu une place prépondérante même si l'essentiel des personnels administratifs appartenait au ministère de l'Éducation Nationale.

Depuis six ans, l'organisation des CREPS a fait l'objet de deux décrets, l'un en 2011 puis plus récemment en 2016 dans le cadre de la Loi NOTRe et de la décentralisation partielle des établissements aux régions. Ils sont désormais des opérateurs publics locaux de formation et le cadre législatif et réglementaire est toujours en évolution.

Ce dernier décret a vocation à définir les missions qui relèvent de l'État et celles qui relèvent de la région. Mais un nouveau décret serait en préparation ?!

Mais force est de constater que mis à part l'investissement lourd puisque les régions ont vu le transfert du patrimoine vers elles, les missions nécessitent d'être mieux précisées.

C'est la raison pour laquelle ce nouveau mode opératoire est en cours de définition dans le cadre d'une convention d'objectifs et de moyen (COM) tripartite entre l'État, la Région et le CREPS, voire les 2 ou 3 CREPS lorsque plusieurs établissements se trouvent sur le même territoire.

Le modèle économique des CREPS, renforcé depuis 2012 avec le transfert de la masse salariale doit faire l'objet d'une attention particulière puisque c'est souvent plus de 50% du budget de l'établissement qui provient de ses ressources propres.

Cette relation, pas forcément évidente au moment où plusieurs régions ont également changé de périmètre, devrait permettre aux trois principaux acteurs (État – DRJSCS, Région, CREPS) un travail plus partenarial.

Les CREPS, comme leur nom l'indique aujourd'hui sont des Centres de ressources et d'expertise qui doivent rayonner vers l'extérieur. C'est le cas bien souvent dans le cadre du sport de haut niveau avec les centres médicaux des CREPS qui accueillent des sportifs listés hors pôles et hors CREPS.

Certaines fédérations demandent également que certains de leurs sportifs puissent être suivis au niveau de la scolarité.

Les CREPS doivent puiser leur force dans les territoires où ils sont ancrés tant dans le cadre de la formation professionnelle en s'attachant aux spécificités des territoires que dans le haut niveau suivant les bassins de pratique et les politiques fédérales.

Mobilisés dans des réseaux comme le réseau Grand INSEP avec un label de qualité pour mieux les identifier en termes d'accueil et d'accompagnement à la performance pour accueillir les sportifs de haut niveau listés des fédérations ne faisant pas partie des structures accueillies par le CREPS.

Les deux cœurs de mission des CREPS sont en perpétuel mouvement :

- les PPF, validés fin 2017/début 2018 pour une période allant jusqu'à 2024. Cette réforme des PPF ne doit pas faire oublier un chantier bien plus vaste avec les travaux sur la gouvernance du sport dont le sport de haut niveau qui débiteront le 30 janvier. Cette réflexion doit permettre de réfléchir, si possible, à une meilleure organisation du sport en France.
- la formation professionnelle avec la réforme des BP (de 11 à 4 UC), la préparation d'une future loi sur la FP et l'apprentissage sans enfin oublier le champ concurrentiel croissant dans lequel sont placés les établissements avec notamment la création d'instituts de formation et de certificats et de titres par les fédérations et partenaires sociaux.

Les personnels dans les établissements :

On distingue trois grandes familles de personnels (présentes dans le CA avec leurs représentants):

- Les personnels techniques dont leurs services relèvent maintenant de la Région et pour lesquels il a été proposé d'intégrer les corps de techniciens des collectivités ;
- Les personnels administratifs, médicaux, paramédicaux qui relèvent essentiellement du ministère de l'Éducation Nationale
- Les personnels techniques et pédagogiques : tous professeurs de sport, voire CEPJ, ils interviennent :
 - Soit comme formateurs/coordonnateurs de la Formation Professionnelle avec la responsabilité pleine et entière de leurs missions (organisation, budget, pédagogie)
 - Soit comme PTP au service du haut niveau ayant une mission à caractère pédagogique en liaison permanente avec les sportifs, les entraîneurs, les partenaires (lycées, collèges, universités,..)
 - Soit comme PTP mis en situation de responsabilité (chefs de département, responsables de service, DA ou Directeur)

L'ensemble de leurs missions sont donc conformes avec l'article 3 du nouveau décret du 18/09/17 (avec le statut de formateur pour respecter le caractère pédagogique (art 3, 3ème, c)

Tous peuvent être sollicités pour la rédaction de note d'opportunité ou de compte-rendu dans des proportions tout à fait raisonnables.

Plusieurs pistes de travail ont été privilégiées avec la recherche de mise en réseau pour être plus efficaces et peser davantage dans le paysage :

- Les PTP de la FP avec en particulier le réseau professorat de sport qui regroupent des PTP de plusieurs établissements qui préparent les candidats au concours. Mais aussi ceux des formations en environnement spécifique.
- Les PTP dans le haut niveau avec le réseau Grand INSEP qui met en place des groupes projet en vue de produire selon une commande bien établie auparavant par le comité stratégique du Grand INSEP. C'est ainsi le moyen de mieux identifier les « experts » de tel ou tel domaine permettant d'améliorer la performance.

Vers un travail plus collaboratif avec les DR :

Dans le cadre du Haut Niveau :

- Pourquoi ne pas aller vers un travail en commun plus systématique sur l'expertise sur le Haut Niveau ? Aujourd'hui l'expertise sur les structures en CREPS est trop souvent réalisée par la DRJSCS. Un véritable travail partenarial doit être effectué. Il pourrait même à terme porter sur toutes les structures du territoire en agglomérant les expertises des CAS dans les services déconcentrés départementaux. Le schéma impliquera aussi les services des régions.
- L'évaluation des CTS dont les entraîneurs en CREPS est réalisée par la DRJSCS. Les services de la DRJSCS ne voient quasiment jamais ces cadres. Ne pourrait-on pas imaginer que l'évaluation de ces personnels puisse se faire conjointement DR/CREPS ?

Dans le cadre de la formation professionnelle :

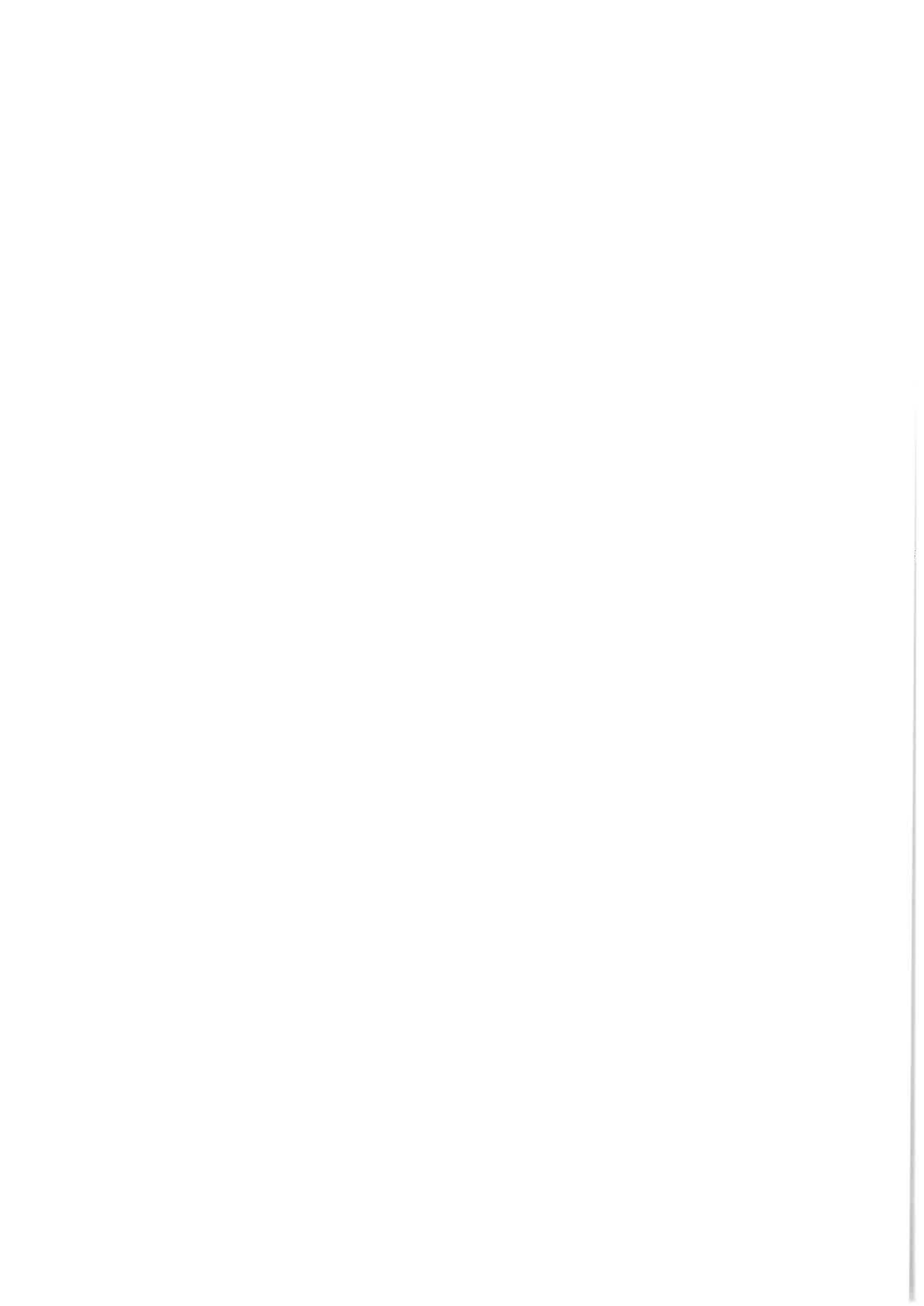
On constate aujourd'hui, que même si le souhait d'alléger la procédure d'habilitation pour les établissements, force est de constater que des situations problématiques demeurent dans certains territoires en opposant des CAS « contrôleurs » et des personnels « formateurs », des fonctionnaires contrôlant ainsi le travail d'autres fonctionnaires.

Il en va de même pour les épreuves de certification, à la charge des établissements mais placés sous la responsabilité de l'autorité académique, la DR.

Au lieu d'avoir ce type de rapport de force, l'idée pourrait être de mieux les mobiliser :

- Pour revenir à des missions de formateurs comme cela peut encore exister avec certains CAS de DDCS ou DDCSPP.
- Pour travailler sur de l'ingénierie de formation

Le principe d'une convention de coopération et de coordination entre la DRJSCS et le CREPS, précisant les rôles et missions de chacun et les actions menées en synergie, reste pertinent à notre avis en complément des conventions tripartites rendues obligatoires par la loi NOTRe.



**Liste des réunions de concertation/négociation tenues
entre les DAC et les OS pendant les travaux du GT JS**

A₁₀

Dates du groupe de travail « métiers » de la DJEPVA avec les OS :

OS jeunesse :

22 novembre 2017

20 décembre 2017

10 janvier 2018

25 janvier 2018

6 mars 2018

13 mars (commune CEPJ-IJS)

OS IJS :

28 novembre 2017

14 décembre 2017

18 janvier 2018

13 mars 2018 (commune IJS-CEPJ)

Dates des réunions organisées par la DS

1 décembre 2017 pour un point d'actualité et d'échanges sur les dossiers en cours

19 décembre 2017 : présentation de l'étude de positionnement de l'Etat en matière de politiques sportives "missions, territoires, métiers"

16 mars pour un point d'actualité et d'échanges sur les dossiers en cours

Dates des réunions organisées par la DRH (hors réunions techniques transversales relatives au télétravail, au numérique, aux élections, au bilan social...)

26 janvier 2018 : réunion sur la rénovation du statut des IJS

6 mars 2018 : réunion sur la rénovation du statut des IJS

Dates du CTM

7 décembre 2017

14 février 2018 (re convocation)

CHSCT M

13 février 2018

