

Groupe de travail : « Les métiers des CTS »

Date : 05 janvier 2020

Nom des contributeurs :
SNAPS



Pour faire suite à la première réunion de travail relative aux métiers des CTS, nous souhaitons apporter quelques éléments d'informations sur les différentes propositions exprimées lors de l'audioconférence.

Avant toute chose, certains points doivent être explicités et revêtir la même signification pour tous les acteurs :

- Le dispositif des CTS implique 4 acteurs : le CTS, le DR, le DTN, l' élu fédéral (président de fédération ou de ligue). La réussite de ce dispositif exige une saine collaboration entre ces acteurs à laquelle chacun doit veiller en connaissant son rôle et en s'y conformant. Ces rôles méritent d'être précisés entre nous, à la lecture des textes (mais c'est peut-être aussi l'objet d'un autre GT ?).
- Dans le droit de la fonction publique française, l'autorité hiérarchique est détenue par le chef du service d'affectation. C'est le cas des DRAJES vis-à-vis des CTS et du DS vis-à-vis des CPO/HN.
- Aucun supérieur hiérarchique ne peut être affecté dans un service différent de celui de l'agent qu'il encadre. C'est une question de cohérence de la chaîne hiérarchique.
- La coordination avec une autorité extérieure au service d'affectation reste possible. On parle alors d'autorité fonctionnelle : une fonction confère à un agent de l'Etat l'autorité nécessaire pour coordonner l'action d'autres agents de l'Etat. C'est le cas des DTN vis-à-vis des CTS.
- Les relations avec les élus fédéraux ne peuvent être « fonctionnelles », elles ne peuvent revêtir un sens similaire à celui des DTN. Il sera plus approprié de parler de relations partenariales.

Au sujet de la proposition de référentiel métier, l'ensemble des fiches de missions proposé nous semble, de manière générale, correspondre aux missions réalisées par les CTS.

Attention toutefois :

1. Il doit être entendu qu'un CTS peut exercer plusieurs des fiches de missions présentées, dans des quotités de travail variables.
2. L'expertise d'un agent de conception de catégorie A ne peut s'exprimer lorsqu'elle est prisonnière de cases préconçues. Au contraire, l'analyse de la situation locale et disciplinaire doit amener le CTS à concevoir et proposer des adaptations spécifiques. Si un CTS décèle que la bonne réponse à la discipline et au territoire qui lui sont confiés consiste en quelque chose qui ne figure pas dans ces fiches, il doit quand même pouvoir le faire. C'est tout l'intérêt des lettres de missions et de leur élaboration telle que décrite dans le code du sport et l'instruction de 2016.

Nous proposons donc certaines modifications directement dans les fiches jointes.

En ce qui concerne la proposition de créer pour les CTS des fonctions interrégionales, on rejoint ici la question du distinguo CTR/CTN : cela ne nous paraît plus utile. Il existe déjà des CTS dont les missions sont très circonscrites géographiquement (entraîneurs de pôle, responsables de structure). D'autres interviennent sur des périmètres limités qui ne couvrent pas toujours l'intégralité d'une région (littoral, relief). D'autres ont d'ores et déjà des missions qui couvrent plusieurs régions. Certains interviennent même auprès de fédérations internationales. Ainsi, une dénomination géographique du cadre technique (CTR vs CTN) n'est plus adaptée à la réalité des missions. Tous sont des CTS. C'est le contenu de la lettre de missions qui précise le périmètre d'action, pas l'appellation du poste. Le décalage entre les deux est une dérive trop souvent constatée. La question fondamentale devient donc celle de l'affectation. Si une mission est localisée géographiquement (par exemple : entraîneur de pôle), pour bénéficier du réseau local, il vaut mieux être affecté en service déconcentré (DRAJES). Si une mission concerne indifféremment l'ensemble du territoire national (par exemple : responsable national de la formation), alors l'affectation la plus appropriée, hors CPO/HN, est la plus proche du domicile de l'agent. Cela sécurise les situations sociales (frais de déplacement, fins de missions, etc.) et évite la dérive d'accumuler les CTN Ile de France qui n'ont aucune mission en lien avec cette région spécifiquement.

Deux raisons sont à l'origine de l'accroissement du nombre de CTN et de leur accumulation en IdF : la volonté de s'affranchir des présidents de ligue et la volonté de s'affranchir des DR. L'illusion de la simplification du management des CTS revient à vouloir en détruire le principe même. Ils sont des conseillers techniques experts, pris en charge par l'Etat pour accompagner la délégation de pouvoirs publics à des associations, et ils assurent l'interface entre les politiques publiques, les politiques fédérales et les territoires. Vouloir les isoler des services déconcentrés ou des élus fédéraux locaux, c'est mettre fin à la nécessaire collaboration des 4 acteurs qui forment le dispositif des CTS ; ce serait mettre un terme à ce dispositif.

En ce qui concerne la proposition de création de missions interfédérales, cela remettrait en cause les fonctions mêmes de CTS. L'expertise technique et disciplinaire acquise tout au long de leur parcours personnel et professionnel fonde leur reconnaissance et leur légitimité. Diluer cette expertise en mutualisant des postes entre disciplines affaiblirait le service public rendu à tous les usagers.

En outre, cela représente un réel risque en terme de recrutement de nouveaux CTS dont les besoins sont de plus en plus importants depuis la suspension du concours en 2018.

Néanmoins, il est tout à fait envisageable d'identifier une mutualisation en terme de collaboration sur différentes thématiques. Mais il nous semble plus opportun que cette mutualisation prenne la forme d'une collaboration entre CTS de plusieurs fédérations, comme cela se fait dans certains domaines (ex : Collaboration fédé Handi et uni/multi sports, Fédération délégataires/Fédération scolaires etc...), plutôt que d'identifier 1 CTS isolé qui porterait plusieurs projets multi-fédéraux.

Enfin, cette proposition de création de missions interfédérales engendrerait une plus forte ambiguïté sur le positionnement des CTS. Ils seraient placés sous une pluralité d'autorités fonctionnelles.

De notre point de vue, les métiers et le positionnement de CTS répondent de manière satisfaisante aux besoins des usagers et des pratiquants.

En revanche, nous constatons, depuis quelques années, un manque de considération et de moyens nécessaires aux cadres d'Etat pour exercer correctement leurs missions dans l'intérêt du service public du sport.

Proposition : (faire une fiche par proposition)

➤ **Enoncé de la mesure : Suppression des dénominations CTR et CTN**

La suppression des dénominations « Régionale » et « Nationale » permettrait de rendre plus lisible le positionnement des CTS et d'éviter les décalages entre leurs missions, leur périmètre d'action et leur appellation.

C'est l'une des analyses relatées dans le rapport de l'inspection générale « mission d'évaluation relative aux conseillers techniques sportifs » - Yann DYÈVRE Patrick LAVAURE- 2018, ou il est constaté que « *la correspondance entre les statuts des CTS et les activités qu'ils conduisent n'est pas évidente et pose question sur la réalité de l'activité conduite. Ainsi en matière de sport santé ou en formation-certification, la distinction entre un CTR et un CTN n'apparaît pas* »

En effet, on constate aujourd'hui que certain(e)s CTR effectuent des missions régionales et nationales dont le pourcentage des actions prévues dans la lettre de missions ne reflète pas la réalité.

De plus, les périmètres géographiques d'intervention ne correspondent pas toujours au régional ou au national. Pour toutes ces raisons, nous proposons de supprimer cette dénomination afin de maintenir uniquement la dénomination de CTS.

➤ **Echéance possible de mise en œuvre de la mesure :**

(Court terme = avant septembre 2021 - Moyen terme = avant mars 2022 - Long terme = au-delà)

Moyen terme avant mars 2022, car modification du code du sport nécessaire

➤ **Avantages et bénéfices attendus de la mesure :**

Apporter une clarification du positionnement des CTS en se focalisant uniquement sur la nature des missions et non sur leur positionnement géographique. C'est la lettre de mission qui doit préciser auprès de quels élus fédéraux un travail partenarial doit être engagé.

Gagner en souplesse en redonnant tout leur sens aux lettres de missions.

Une dénomination générique limitera également certaines ingérences de certains élus fédéraux qui souhaitent se positionner parfois comme autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle. Il semble nécessaire de rétablir avec le mouvement sportif la relation de collaboration et non de subordination afin d'apaiser certaines tensions.

C'est enfin une opportunité pour limiter certaines dérives qui consistent à tenter de contourner les DR et/ou les élus fédéraux dans le pilotage des missions des CTS.

➤ **Freins et limites à la mise en œuvre de la mesure :**

Probablement quelques freins liés au changement de dénomination et certaines craintes d'imposer une mobilité forcée sur l'ensemble du territoire.

Pour limiter cette crainte, nous proposons, sur la fiche suivante, une affectation et gestion administrative des CTS auprès de la DRAJES de leur lieu d'activité professionnelle. A défaut ou si les missions sont nationales, affectation à la DRAJES la plus proche du domicile de l'agent.

➤ **Moyens et ressources nécessaires dans la mise en œuvre de la mesure (humains, matériels, financiers) :**

Processus de modification du CdS : GT + présentation en CTM ? décret simple ? décret en CE ?

➤ **Domaines impactés par la mesure (textes, institutions, organisations, acteurs...) :**

Modification du code du sport :

[Missions de conseillers techniques sportifs auprès des fédérations sportives \(Articles R131-16 à R131-24\)](#)

Modification des arrêtés d'affectation

Réécriture de l'instruction du 23 novembre 2016

Proposition : (faire une fiche par proposition)

➤ **Enoncé de la mesure : Mieux déterminer la DRAJES d'affectation des CTS**

En supprimant les dénominations CTR et CTN, il est nécessaire que les agents soient sécurisés sur leur affectation géographique et gestion administrative.

C'est la raison pour laquelle nous proposons que les CTS soient affectés et gérés au sein de leur DRAJES de proximité cad dans la région de leur lieu d'exercice. Si les missions ne sont pas géographiquement localisées (par exemple missions réellement nationales), alors l'affectation logique est la plus proche de la résidence familiale.

➤ **Echéance possible de mise en œuvre de la mesure :**

(Court terme = avant septembre 2021 - Moyen terme = avant mars 2022 - Long terme = au-delà)

A moyen terme

➤ **Avantages et bénéfices attendus de la mesure :**

L'affectation et la gestion des CTS au sein de leur DRAJES de proximité auront pour avantages :

- Renforcer l'attractivité des postes à missions nationales.
- Limiter les risques d'une affectation dans une autre région sans accord préalable de l'agent et du responsable hiérarchique.
- Favoriser une meilleure gestion RH avec un lien plus étroit avec les coordonnateurs(rices) des CTS en DRAJES.
- Favoriser les mutualisations des projets et synergies au niveau régional (*projets régionaux, dynamique de réseau, collaboration avec les CAS et les CTS du service...*).
- Répartir de manière plus homogène et plus pertinente les CTS auprès de l'ensemble des DRAJES et éviter des accumulations inappropriées de CTN à la DR IdF.

➤ **Freins et limites à la mise en œuvre de la mesure :**

Le recours aux CTN en lieu et place de CTR et aux affectations en IdF ont été utilisés comme des solutions de facilité. Cela a entraîné de mauvaises habitudes dont il va falloir se débarrasser, notamment la propension à s'affranchir des relations avec les DR ou les élus fédéraux.

Dans certains cas, la détermination de la DRAJES d'affectation, et donc l'ouverture du poste, ne pourront se faire qu'une fois le candidat identifié.

➤ **Moyens et ressources nécessaires dans la mise en œuvre de la mesure (humains, matériels, financiers) :**

Les lettres de missions serviront à préciser le périmètre géographique d'intervention et le ou les organes déconcentrés fédéraux auprès desquels le CTS devra assurer un travail partenarial.

➤ **Domaines impactés par la mesure (textes, institutions, organisations, acteurs...) :**

Gestion prévisionnelle des emplois : une souplesse sera nécessaire l'ouverture des postes et la gestion des plafonds d'emplois.

.
. .
. .
. .

Proposition : (faire une fiche par proposition)

➤ **Enoncé de la mesure : Mieux gérer les relations CTS-DR-DTN-Elus**

Le degré de collaboration des 4 acteurs CTS-DR-DTN-Elus est fondamental dans la performance du dispositif des CTS. Suite à la RGPP et à la loi NOTRE, la capacité de management des CTS par les DR a été quasiment divisée par 8. L'ensemble des acteurs a pu souffrir de cette situation. La réussite du dispositif et la satisfaction de chacun passe par le respect des rôles respectifs, une communication constante et une réactivité minimale. C'est aux CAS coordonnateurs des CTS d'y veiller. Mais là encore, cette mission doit être pourvue des effectifs suffisants pour veiller à ce que chacun joue pleinement son rôle. Nous proposons de renforcer les équipes de coordonnateurs des CTS, avec au moins 1 coordonnateur par tranche de 40 CTS. Cette proposition aurait aussi son intérêt au sein du CGOCTS pour la gestion des CPO/HN.

➤ **Echéance possible de mise en œuvre de la mesure :**

(Court terme = avant septembre 2021 - Moyen terme = avant mars 2022 - Long terme = au-delà)

A court terme

➤ **Avantages et bénéfices attendus de la mesure :**

Le renforcement des équipes de CAS coordonnateurs de CTS aura pour avantages :

- Suivre avec plus d'acuité les relations CTS-DR-DTN-Elus.
- Eviter de laisser certaines difficultés s'envenimer et évoluer en conflits irrésolubles qui aboutissent à des fins de missions et donnent une image négative du dispositif et du service public.
- Fluidifier les relations entre les acteurs et rappeler chacun à ses droits et devoirs.
- Assurer un meilleur tuilage en cas d'absence.

➤ **Freins et limites à la mise en œuvre de la mesure :**

Besoin de renforcer les effectifs en DRAJES.

Réticences éventuelles de certains acteurs à devoir se conformer aux droits et devoirs qui leur sont conférés par les textes, sans laxisme ni abus.

➤ **Moyens et ressources nécessaires dans la mise en œuvre de la mesure (humains, matériels, financiers) :**

Positionner des coordonnateur(rice) des CTS en proportion du nombre de CTS affectés en DRAJES et à la DS. Nous préconisons 1 coordonnateur(rice) par tranche de 40 CTS.

Ouvrir les ETP nécessaires.

➤ **Domaines impactés par la mesure (textes, institutions, organisations, acteurs...) :**

Plafond d'emplois

-
-
-

Proposition : (faire une fiche par proposition)

➤ **Enoncé de la mesure : Analyse et communication des actions réalisées par les CTS**

Les CTS identifient souvent des difficultés à rendre visibles et à valoriser leurs missions et les actions réalisées. Comme analysé dans les différentes études et rapport (IG, rapport des Tiers, DR...) la charge de travail réalisée par la grande majorité des CTS n'est pas suffisamment mise en valeur tant sur les aspects quantitatifs que qualitatifs.

De plus, cette mise en valeur est bien souvent minorée au regard de l'investissement de la grande majorité des CTS.

En effet, comme le démontre le rapport de l'inspection générale « mission d'évaluation relative aux conseillers techniques sportifs » - Yann DYÈVRE Patrick LAVAURE- 2018 : *le temps réel d'activité sur l'année était plus important et se situait en moyenne entre 2 220 et 2 300 heures*

(https://sports.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mission_evaluation_cts-version_definitive.pdf)

Cette implication professionnelle **représente une surcharge de travail plus de 40 %** qui, dans la majorité des cas, n'est pas du tout valorisée par l'administration.

C'est la raison pour laquelle, il nous semble important de mettre en avant les missions réalisées dans le but de mieux faire connaître nos métiers.

➤ **Echéance possible de mise en œuvre de la mesure :**

(Court terme = avant septembre 2021 - Moyen terme = avant mars 2022 - Long terme = au-delà)

.A court terme

➤ **Avantages et bénéfices attendus de la mesure :**

Valoriser de manière qualitative et quantitative les missions et actions réalisées par les CTS

En faire la promotion lors des différentes actions politiques et institutionnelles, autant que pour les dispositifs du ministère.

➤ **Freins et limites à la mise en œuvre de la mesure :**

➤ **Moyens et ressources nécessaires dans la mise en œuvre de la mesure (humains, matériels, financiers) :**

Outils d'analyse et moyens de communication institutionnels

➤ **Domaines impactés par la mesure (textes, institutions, organisations, acteurs...) :**

BCOMJS

Remontées d'informations de la part des CTS, des DRAJES, des DTN.