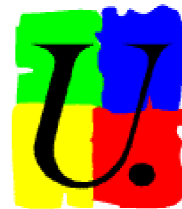




Jeudi 24 septembre 2015
N° 90

TRAVERSES

UNITAIRES



La revue d'EPA-FSU, Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive

Rédaction : M-Ch BASTIEN et le SN
Directeur de publication : J-L DUC
Impression : EPA (photocopies)
Adhésion / Abonnement : Didier HUDE
Dépôt Légal septembre 2015
N° CPPAP: N° 0720 S 07415
N° SSN: N° 126063694
8 place de la gare de d'état
CPn°8 44276 Nantes cedex 2
Dispensé de timbrage

Nantes ROLLIN

P

PRESSE
DISTRIBUÉE PAR
LA POSTE

Une rentrée qui sent la sortie

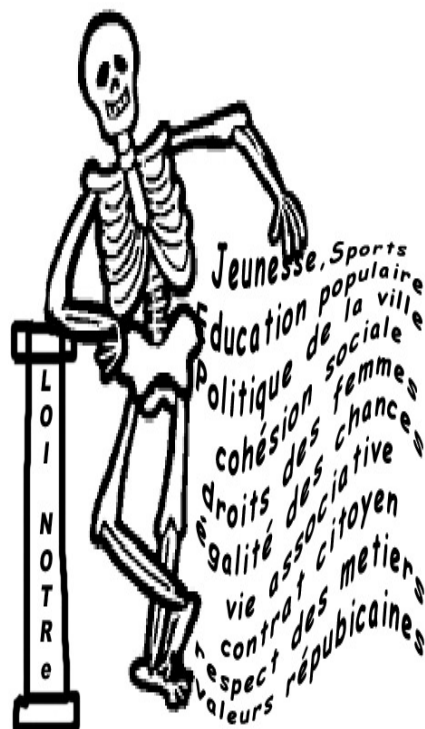
Editorial : Géographie

Avenir de la Fonction publique
Parcours Professionnels, Carrières et
Rémunérations (PPCR)

Réforme territoriale de l'Etat
Vaste chantier avant le champ
de ruines

Se Syndiquer

EPA FSU Fiche syndicalisation



En ces temps de rentrée surchargée il est bon de se situer un peu, de faire un peu de géographie voire de géolocalisation. Où sommes-nous ?

La réponse est simple : en plein dans une zone touristique internationale (ZTI).

Littéralement, puisque la loi Macron vient d'inclure l'avenue de France, Paris 13^e, et donc l'immeuble de notre bon vieux Ministère Jeunesse & Sports dans la ZTI parisienne appelée "Olympiades".

Le Ministère sera-t-il ouvert le dimanche ? Y vendra-t-on des pin's ? Des souvenirs pieux ? Pour qui connaît l'avenue de France, venteuse et inhospitalière, et plus encore depuis le départ du Musée du Sport transféré à Nice, les seuls vrais touristes jamais repérés là sont nos ministres et ministricules successifs.

En revanche, l'avenue de France héberge plusieurs noms de la grande distribution : H&M, Décathlon, Toy's R Us et j'en passe. Cherchez l'erreur, ou plutôt cherchez le lobby.

On ne redira pas ici la scélérateuse de la loi Macron, son allégeance aux dogmes libéraux les

plus bornés, au consumérisme le plus malsain, mais combien elle est révélatrice d'un moins-disant social généralisé, d'un moins-disant éducatif, d'un moins-disant culturel poussé jusqu'à l'absurde.

Dans le même genre et pour rester dans notre secteur J&S, les dérégulations à l'œuvre dans le champ de l'animation, le nivellement par le bas sous couvert ou non de réforme des rythmes scolaires, sont un autre parfait exemple des renoncements et trahisons de ce gouvernement.

La remise en cause des 35 heures et le dépeçage du Code du Travail sont en cours (combien de fois par jour entend-on les pleurnicheries du patronat et les affirmations d'épigones soi-disant experts : "le Code du Travail est trop lourd, trop épais, trop complexe, blah-blah-blah...") et si les salariés du secteur privé sont en première ligne, les agents de la Fonction Publique ne sont certes pas épargnés.

De la géographie encore, d'un lobby à l'autre, avec la loi NOTRE.

Après le lobby des grandes surfaces celui des préfets, chefs de rayon tatillons, crayon sur l'oreille, gardes-chiourme de nouveaux territoires voués à la doxa européenne libérale, la réduction d'effectifs, la mutualisation, la rentabilité forcée du service public ou de ce qu'il en restera. Nous l'avons analysé lors de notre dernier congrès : *"les services de l'Etat doivent avoir des compétences ciblées et des corps et métiers calibrés aux nouvelles normes qui remettent en cause non seulement l'Etat dit Providence mais avec lui nombre de mécanismes de solidarité sociale ou économique portés par les services publics. Jeunesse et Sports est exposé en plein au dogme dominant la pensée dite moderne"*.

Cette pensée "moderne", qui naguère déplaçait moyens et compétences des DD vers les DR et aujourd'hui des DR vers les DD, se déploie de façon tout aussi torve dans la gestion des personnels. Il s'agit d'isoler, de précariser et de mettre en concurrence. De modeler du flexible, de l'inquiet et de l'obéissant. Le dernier avatar de cette modernité s'appelle RIFSEEP ou "régime indemnitaire tenant compte des

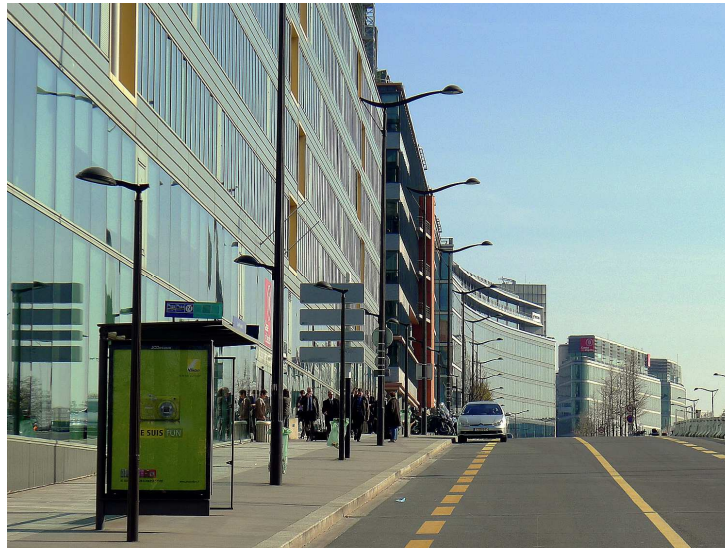
fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel". J'attends avec impatience ce moment de modernité où carrières et rémunérations dépendront du nombre de "like" sur nos comptes Facebook devenus obligatoires.

A rebours de cette géographie du désastre, EPA propose d'autres cartes.

Celles de la solidarité d'abord et d'un syndicalisme qui associe les salariés de droit commun et ceux du secteur public. Qui ne se borne ni à la défense corporatiste de quelques champs catégoriels, ni à un accompagnement "réformiste" et social-libéral.

La volonté d'ouvrir, ensuite, et d'agir avec d'autres : chacun de nos combats se veut intersyndical et ce n'est pas la moindre des ambitions que de travailler à bousculer les frontières, les scléroses d'appareils ou bien encore, au sein même de la FSU, d'œuvrer pour une géographie syndicale radicalement différente.

Nous appelons à ce mouvement-là.



Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, Avenir de la Fonction publique (PPCR)

Vers un accord majoritaire fin septembre 2015 ?

Dans un contexte marqué par l'alignement de la France sur la politique d'austérité européenne et internationale (FMI), le gouvernement refuse toute augmentation du point d'indice. Cela consacre l'affaiblissement des salaires des fonctionnaires et autres salariés indexés sur la fonction publique. Pour tenter une solution ne mettant pas la France en dehors des clous de la stratégie européenne concertée, une négociation a été programmée pour revoir les parcours professionnels, les carrières et rémunérations des seuls fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Les non titulaires ne sont pas a priori concernés, du moins directement. Les corps relevant du A + (échelles lettre) ne le sont pas non plus, du moins

précisément. Le protocole ouvre des voies d'amélioration de grilles contre des allongements de carrières et des modes de promotions inspirés du mérite, ou liés exclusivement à des fonctions, pour les grades terminaux. Il revoit aussi le rôle des commissions administratives paritaires.

Seuls les signataires de l'accord suivront l'application des textes et les négocieront. Mais si les **signataires ne représentent pas 50%** au moins de l'audience syndicale dans les trois fonctions publiques, **le gouvernement retirera sa copie.**

Après un vote interne très décrié par des tendances minoritaires et certains syndicats nationaux la FSU a décidé de signer ce protocole. Notre syndicat EPA, après consultation des adhérents, a partagé ses voix (50% POUR et 50% CONTRE).

Les principales mesures soumises à la négociation

Recrutement :

les concours seraient « simplifiés » pour « mieux tenir compte de la valeur des diplômes » et du principe de « séparation du grade et de l'emploi ». La FSU est favorable à ça. Mais EPA a une vision beaucoup plus réservée par son expérience ministérielle.

Mobilité : le principe de mobilité entre les trois fonctions publiques est affirmé, sans être concrètement décliné. Le protocole indique que les « statuts doivent être adaptés aux besoins de la société ». Certes... On doit « simplifier » l'architecture statutaire » dans les trois fonctions publiques. Un groupe de travail sera constitué pour traiter de l'état des lieux et envisager les évolutions. Des **orientations nationales de gestion seront publiées.** Il faut comprendre par là qu'il y aura **harmonisation de principes et critères communs à toute la FP et transversaux aux ministères.** Cela devrait remettre en cause les barèmes existants par substitution possible

d'autres éléments de barèmes harmonisés. **S'agissant de « jeunesse et sports », où il n'y a pas de barèmes pour le mouvement, cela ne changera rien mais pour la filière originaire de l'éducation nationale le changement pourrait être substantiel.** Le protocole affirme que la mobilité doit tenir compte de la « valeur professionnelle ». On sait que celle-ci est déterminée dans les faits par l'avis des chefs de service d'accueil avec aval des DRH gestionnaires. EPA ne pense pas que cette « modernisation » serve le « progrès ».

Un service public de qualité sur l'ensemble du territoire : il s'agit ici de pouvoir affecter des personnels avec des incitations de NBI ou de réduction d'ancienneté (ASA) hors contingent, ou encore par des indemnités de sujétion. Tout ceci est habillé sous le vocabulaire ronflant « d'affecter sur les territoires qui en ont le plus besoin les fonctionnaires les plus compétents ». La totalité des fédérations, y compris la FSU, semble croire à ce discours convenu. EPA ne partage pas cet avis qui repose sur une approche centrée sur le salaire.

Augmentations indiciaires catégorielles de 2016 à 2020

Indemnités de résidence :

Le protocole promet une étude de l'existant (0%, 1%, 3%) mais il reste évasif sur le sujet. Or jusqu'à présent rien ne peut aboutir car cela coûte trop cher !

Réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes : il s'agit ici de repérer les types de corps et grades « féminisés » et de les reclasser ou revaloriser. Un engagement est ainsi pris pour reclasser en catégorie A la filière sociale pour l'aligner sur le

Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, Avenir de la Fonction publique (PPCR)

médicosocial. Le problème c'est que cette filière est en dessous du A type. *Les syndicats de la FSU directement concernés (assistants sociaux et éducateur-trice-s) ont voté contre le PPCR et dénoncé cette mesure largement insuffisante.*

Le protocole d'accord prévoit un

« rééquilibrage progressif des primes » en points d'indice. Cela n'aura aucune incidence dans un premier temps sur la rémunération pour ceux qui touchent des primes. Mais les corps qui n'en touchent pas seront aussi réévalués. Pour ces derniers il pourrait donc y avoir un gain immédiat.

Catégorie C

(filière administrative adjoints et ouvrière MEN, corps communs santé/travail)

Fusion des échelles 4 et 5 pour faire passer le C de 4 à 3 grades. Cette fusion interviendra en complément des restructurations déjà en cours. Tous les collègues en échelle 5 seront reclassés en C3 dès 2017. Les gains moyens devraient aller de 10% (pour l'échelle 5 actuelle) à 2 ou 3% pour l'échelle 2 pour des salaires autour de 1 200 € à 1 700 €/mois.

En 2017 il ne devrait plus y avoir que 3 grades : C 1, C2, C3.

Le 01/01/17 chaque échelon des trois grades sera relevé de 4 points d'indice, soit 14€/mois en net. Les agents qui ont des indemnités (c'est le cas de toutes et tous dans notre champ ministériel) verront leur régime indemnitaire diminué d'autant.

Exemple : une collègue à l'échelle 5 aujourd'hui au 8^e échelon (INM 360) avec une indemnité mensuelle de 300€ sera intégrée au 7^e échelon C2 avec un INM de 364 et une indemnité de 285 €.

De 2018 et 2020 des points seront ajoutés dans les grilles (pour information 1 point au 7^e échelon C2 qui passera à 365). Cela aura au terme de 5 ans (en 2020) pour effet d'être recruté à l'INM 330 au lieu de 323. Le déroulement de carrière devrait être rallongé mais il intégrera le principe de passer de C1 en C2 où l'indice terminal sera porté à 420 au lieu de 407 aujourd'hui en E5.

Le dispositif pour tous les corps et les catégories (C, B, A) prévoit un **déroulement de carrière sur au moins deux grades. De fait les ratios actuels seront revus pour permettre cette accession de grades sur une carrière complète (pour les agents en mesure d'en avoir une).**

Il y a incontestablement une amélioration de déroulé de carrière qui tiendra principalement à la refonte en trois grades et aux augmentations indiciaires étagées de 2018 à 2020. Avec cependant une incertitude à noter : le gouvernement qui s'engage aujourd'hui ne sera plus là dès 2017 !

Un cadencement unique serait envisagé prévoyant 28 ans en C1, 26 ans en C2, 19 ans en C3.

Catégorie B (filière administrative MEN, corps

communs santé/travail)

Le 01/01/16 chaque échelon des trois grades sera relevé de 6 points d'indice, soit 21€/mois en net. Les agents qui ont des indemnités (c'est le cas de toutes et tous dans notre champ ministériel) verront leur régime indemnitaire diminuer d'autant.

Exemple : une collègue au 2^e grade aujourd'hui au 8^e échelon (INM 405) avec une indemnité mensuelle de 350 € passera à l'INM 411 avec une indemnité de 330€.

En 2017 et 2018 des points seront ajoutés dans les grilles (pour information 22 points au 8^e échelon en 2017 et 3 autres en 2018 ce qui le passera à 436). Cela aura pour effet d'être recruté à l'INM 343 au lieu de 326 actuellement.

Le déroulement de carrière devrait être rallongé. Comme pour le C, il intégrera le principe de passer du 1^{er} au 2^e grade où l'indice terminal sera porté à 534, au lieu de 515 aujourd'hui.

En application du dispositif commun à tous les corps et les catégories (C, B, A) le **déroulement de carrière sur au moins deux grades devrait être assuré. De fait les ratios actuels seront revus pour permettre cette accession de grades sur une carrière complète (pour les agents en mesure d'en avoir une).**

Un cadencement unique serait envisagé prévoyant 30 ans en 1^{er} et 2^e grade et 24 ans dans le 3^e. Mais les tuilages commenceraient tôt dans chaque grade pour permettre un déroulement de carrière acceptable.

Cette « revalorisation en 2017 et 2018 redonnera un peu d'amplitude aux B qui avaient tendance à être « rejoins » par les bas salaires du C. L'amélioration est certaine mais seulement en 2017 et 2018 quand les décideurs actuels ne seront plus aux « commandes ».

Le protocole ne parle pas vraiment d'autres catégories que celles du A type. **Or les corps enseignants, les CEPI ou professeurs de sports ne**

Catégorie A type (Attachés d'administration)

relèvent pas du A type. Mais le protocole indique pour chaque corps du A des gains indiciaires analogues en fixant pour chaque grade les mêmes indices minimaux et sommitaux. **La FSU a obtenu un engagement en partie écrit dans le protocole (mais non listé en annexe) pour les corps enseignants, les CPE, les CO-Psy. Mais rien pour les corps jeunesse et sports « assimilés » enseignants. Tout reste à faire.**

Des groupes de travail « examineront les modalités selon lesquelles les revalorisations des corps et cadres d'emploi du A type seront transposées aux carrières de niveau inférieur comme aux corps et cadres d'emploi du niveau supérieur. Cela se fera au 1^{er} semestre pour le A et 2nd semestre 2016 pour le A+.

Création d'un troisième grade pour les corps qui n'en ont pas. Les corps enseignants n'ont que deux grades (classe normale et hors classe). Un troisième grade serait créé avec accès fonctionnel (GRAF) réservé à certaines fonctions d'encadrement ou d'exercice particulier du métier (encadrement intermédiaire, zones difficiles...) ou sur la base du seul mérite décidé par l'employeur ou la hiérarchie locale. En contrepartie **l'accès de la classe normale à la hors classe (si carrière complète) serait assuré par des ratios revus à la hausse.**

Le 01/01/17 chaque échelon sera relevé de 4 points d'indice, soit 14€/mois en net. Les agents qui ont des indemnités (c'est le cas de toutes et tous dans notre champ ministériel) verront leur régime indemnitaire diminuer d'autant.

Le 01/01/18 (mais le gouvernement qui s'engage ne sera plus là) **nouvelle augmentation de 5 points (17,50 €) et**

diminution des primes d'autant.

Exemple : une collègue CEPJ ou PS 7^e échelon (INM 495) avec une indemnité mensuelle de 400 € passera en 2017 à l'INM 499 avec une indemnité de 385 € et en 2018 à l'INM 504 avec une indemnité de 370 €.

En 2019 des points seront ajoutés dans les grilles (de l'ordre de 5 à 10 points mais le A type n'a rien à voir dans sa structure avec les corps enseignants). Cela aura pour effet d'être recruté à l'INM 349 au lieu de 326 actuellement. Ministère par ministère des études seront programmées pour envisager avec les seuls signataires comment on décline ces mesures.

En 2020 l'indice sommital du deuxième grade (la hors classe pour les CEPJ/PS s'ils sont concernés) sera porté à 821 (indice terminal du 11^e échelon de classe normale agrégés/CTPS).

Le déroulement de carrière devrait être rallongé mais l'accès à la hors classe assuré pour une carrière complète avec avancement unique. De fait **les ratios actuels seront revus.**

L'amplitude de carrière pourrait alors être comprise entre l'INM 390 à l'INM 821 contre 349 à 783 aujourd'hui pour un professeur certifié homologue d'un CEPJ/PS.

Pour les CTPS et l'inspection rien n'est acquis.

Dans le meilleur des cas ils pourraient avoir une revalorisation indiciaire en 2017 et 2018 qu'ils se financeraient sur leurs indemnités rognées. Mais ils auraient en contrepartie une prise de retraite légèrement améliorée. Car 9 points d'indice doivent pouvoir représenter en moyenne 15 € par mois quand on est retraité.

En conclusion : les contractuels sont oubliés !

Un esprit heureux pourra se dire que si les titulaires bénéficient d'une amélioration de grille, celles des non titulaires seront améliorées... Rien n'est moins certain. Le gouvernement dit : « ça va de soi ». Mais les promesses n'engagent depuis Chirac que ceux qui y croient.

Les carrières en C et B sont très clairement revalorisées même si les agents financent eux-mêmes, sur leurs indemnités et par les suppressions de postes, une part de cette augmentation. Il en va de même (mais c'est moins évident) pour le A type qui voit son ensemble de grille restructuré. Si la réforme est actée il faudra se battre pour qu'à Jeunesse et Sports les CEPJ et professeurs de sport ne soient pas oubliés. Enfin les CTPS et l'inspection seront dans l'incertitude.

Les principes dangereux sur la mobilité devraient nous être infligés avec ou sans protocole. Le

troisième grade au mérite ressemblera comme deux gouttes d'eau aux conditions discrétionnaires d'accès à la hors classe CTPS ou au principalat pour l'inspection, ou pire encore au grade fonctionnel à l'échelle B des mêmes IPJS.

Deux autres aspects méritent la plus grande vigilance :

1. Tous les corps de « droit commun » verront leur avancement « étudié » sur la base d'un cadencement unique. Les enseignants et CEPJ/PS ne sont pas des corps de droit commun ! Ils ont une gestion dérogatoire. Rien ne certifie que l'avancement unique sera appliqué

2. L'évaluation – via l'entretien professionnel rétrograde prévu avec la RGPP – sera revue pour tous les corps et on peut le craindre y compris pour les corps qui ne sont pas de droit commun. Mais ce sujet va bien au-delà d'un engagement de signature ou non du protocole.

La FSU veut signer cet accord. Mais il faudra pour cela que l'accord soit majoritaire. Le bloc potentiellement signataire 49,03 % (CFDT 20,25% + UNSA 10,90% + CFTC 3,50% + CGC 3,05% + FA-FP 3,02% + FSU 8,31%) est minoritaire face au groupe potentiellement en refus à 50,97% (CGT 24,25% + FO 19,52% + Solidaires 7,20%). La FSU aurait probablement gagné sur de nombreux tableaux à ouvrir une concertation avec le groupe du refus plutôt que d'ouvrir une crise interne qui pourrait s'avérer sérieuse.

Mais non ! je n'ai rien contre le statut des fonctionnaires !!!



Vaste chantier avant le champ de ruines

« Comme des petits pétales sur la mer »

La litanie des textes, accords, ordonnances qui s'accumulent depuis des mois confirme la volonté de modifier profondément le rôle de l'Etat : charte de la déconcentration, ordonnance relative à la simplification du régime des associations et des fondations, modification des décrets de 82 sur les CAP et CT, projet d'accord cadre sur les parcours carrières et rémunérations (PPCR), textes d'accompagnement des ressources humaines pour la mise en œuvre de cette RéATE II, et en couronnement la Loi Macron...

La logique libérale de ce gouvernement qui vise à déréglementer le monde du travail va donc impacter au même titre salariés du privé et personnels des fonctions publiques, ces derniers se retrouvant confrontés à des suppressions de poste, des mobilités forcées (fonctionnelles et géographiques), l'abandon des métiers pour des procédures, des primes en lieu et place des grades, les entretiens individuels, etc.

Les statuts sont très clairement visés, la novlangue mobilise déjà la « montée en compétence » des agents en guise de miroir aux alouettes.

Mais c'est aussi la relation de l'État avec le citoyen qui se trouve affectée : comme chez le célèbre vendeur de mobilier des pays nordiques, c'est moins cher parce que les coûts de fabrication sont délocalisés ; les profits sont plus importants parce que le montage est externalisé chez le consommateur. La fonction publique 3.0 demande à l'usager-citoyen de passer des heures non pas avec un tournevis mais devant un clavier et un écran. Pour le fonctionnaire, s'appliquent l'algorithme

d'abord puis l'auto contrôle, et ensuite le contrôle.

Pour les associations c'est déjà l'appel à projets, l'appel à dons, appel d'offre, les formulaires Cerfa, ce sera davantage de télé-déclaration et le guichet unique.

Nous voilà loin des missions éducatives.

Le syndicalisme s'en trouve percuté. Malgré les discours lénifiants, aucun « dialogue social », concertation, comité, entretien ou groupe de travail n'auront servi à rien. Les manifestations à peine à plus. Nous savons quels ont été nos alliés et nos opposants au projet que nous portions pour Jeunesse et Sports. Nous maintenons plus que jamais notre engagement dans une intersyndicale sur les mandats communs que nous nous sommes donnés. Des assemblées générales des personnels, intersyndicales, doivent être organisées partout.

A EPA, dans les semaines à venir nous avons à :

- construire des mobilisations, des adhésions dans chaque service.
- construire de solides liaisons interrégionales, car les discussions auront lieu localement. Exiger des moyens pour que les militants et les représentants élus aux CT et CHSCT échangent débattent, préparent, se déplacent dans tous les services déconcentrés des nouvelles régions.
- consolider et élargir le front syndical à d'autres acteurs.

Pour cela, voilà un état des lieux des textes publiés et les analyses que nous souhaitons utiles à l'action. La plupart des textes cités sont sur le site d'EPA.

1. Revue des missions de l'Etat et missions revues

Florilège des textes publiés cet été qui vont impacter nos organisations, missions et statuts :

Les centres de vacances : attention contrôles !

(Désolés, nous ne nous ferons pas à l'acronyme ACM ! Quand on pense que les premiers centres s'appelaient des républiques d'enfants.)

La mesure N°6 de la revue des missions prévoit que

l'administration n'intervient plus pour la validation des sessions théoriques des candidats au BAFA et BAFD. Un arrêté publié en juillet en précise les modalités. Nous avons dû batailler cette année, en particulier au CNEPJ, pour faire évoluer les textes dans les articles 43 et 52.

Le ministère a précisé que les cadres A du ministère JS seraient en charge de ces contrôles, dans le respect des statuts. Cependant l'on pressent

qu'avec la formulation publiée, la prochaine étape est la réforme des statuts de CEPJ et de Professeur de sport : une virgule et une formule un peu vague et les PTP seront obligés de faire du contrôle.

Par ailleurs, l'arrêté prévoit la réforme des modalités d'habilitation des organismes de formation au BAFA et BAFD avec un cahier des charges relatif, qui préfigure la réforme des habilitations des formations professionnelles dans notre secteur. L'allongement de la durée de validité des habilitations en échange d'une mise en procédure/cahier des charges permet d'économiser du temps de cerveau de fonctionnaire.

La **mesure N°20** de la revue des missions indique une simplification des procédures de déclaration des séjours et une rationalisation de leurs contrôles.

Nous avons consacré un numéro de Traverses en 2011 aux centres de vacances. Guilhem Saltel y avait porté témoignage de son expérience d'inspecteur.

«J'ai rarement oublié de proposer à ceux à qui je rendais visite de me montrer ce qu'ils choisiraient de me faire voir.»

Rendre visite ... *« je peux dire que les inspecteurs se révélaient alors de façon lumineuse. Il ne fallait pas longtemps pour faire la différence entre les professionnels de l'éducation et les "compteurs de robinets" »* (voir traverses décembre 2011).

Volontariat de l'animation

Il faut ajouter à ce chapitre relatif aux centres de vacances, le projet de Loi n°3024, déposé le 22 juillet au bureau de l'Assemblée par les députés Ménard et Féron, notamment, visant à instituer un statut de volontaire de l'animation. Pour mémoire EPA a contribué à ce projet d'abord en région nantaise, puis au niveau national avec la JPA. Il s'agit d'un compromis. Nous avons émis des critiques au CEE, et critiqué aussi l'affolement des associations qu'un arrêt européen contraignait à donner un repos de 11h00 aux animateurs.

Le projet de Loi reprend l'essentiel des points sur lesquels EPA et la FSU 44 ont travaillé. Les points qui n'y figurent pas (la question du repos, justement)

sont attendus dans la charte du volontariat qui reste à écrire.

Les politiques Jeunesse

Il s'agit de réaffirmer l'interministérialité et de se mettre en cohérence la Loi NOTRe. La **mesure 22** de la revue des missions vise à **« mettre en œuvre une stratégie régionale en faveur de la jeunesse et une gouvernance partagée autour de la conférence régionale des acteurs de la jeunesse. »**

En clair, il s'agit de mettre en cohérence la logique interministérielle avec le dernier alinéa de l'article 28 de la Loi NOTRe sur les compétences partagées en sport, culture, tourisme, éducation populaire et, ... la jeunesse.

A la compétence partagée « éducation populaire » est ajoutée la conférence territoriale sur la jeunesse, ce qui est nouveau par rapport aux premières rédactions de l'article. Même si la formulation ne pose pas d'obligation, se dessine le guichet unique, et encore la confusion entre éducation populaire et jeunesse. Il va falloir expliquer... encore.

Le programme d'investissement pour la jeunesse est en fait un fond d'amorçage pour demander aux collectivités locales d'en prendre le relais.

La conférence régionale pour la jeunesse et la conférence territoriale de l'action publique seront des terrains propices à l'exercice de ces nouveaux « CEPJ ingénieurs territoriaux » initiés par la mesure n°26 de la revue des missions.

Des ingénieurs territoriaux : la fausse revue des statuts des PTP

Que les 450 CEPJ encore vivants fassent l'objet, à eux seuls, de l'une des mesures de la revue des missions est tout à fait paradoxal. L'avenir des CEPJ, et probablement bientôt des CAS, est écrit dans les **mesures 6 et 26** de la revue des missions de l'Etat : ingénieurs territoriaux, dont on peut soupçonner qu'il s'agit de généraliser l'expérience de délégués du préfets de la politique de la Ville.

Tant d'honneur c'est suspect. EPA a publié un communiqué sur ce sujet en août.

La thématique de l'ingénierie nous a déjà été servie

à la RGPP/RéATE. La fusion Jeunesse & Sports/Cohésion sociale a fait fleurir le thème de l'ingénierie sociale, lequel a très vite été oublié.

Les managers du changement appellent cela la « montée en compétence ».

La montée en compétence ne coûte rien, quelques euros de primes ou RIFSEEP (le nouveau régime indemnitaire à modulation individuelle) pour quelques uns. Engager une véritable réforme statutaire ... c'est plus cher. Et vous savez bien, la dette, l'austérité, ...

Vie associative

Le dossier unique pour contrôler les financements

La **mesure 29** prévoit le dossier unique de demande de subvention, c'est à dire un formulaire Cerfa. Dans un contexte où les subventions aux associations baissent partout pour cause de baisse des dotations aux collectivités, on appréciera la portée de la mesure. S'y ajoutent les conférences de financeurs, pour plus de surveillance des comptes.

La mesure évoque également la publication d'une ordonnance relative à la Loi 1901 qui a été publiée depuis.

L'encouragement à l'appel aux dons

Une part belle est faite aux fondations et à l'appel à la générosité publique. Le collectif des associations citoyennes précise que « *les 150 principaux collecteurs, rassemblés pour la plupart dans « France Générosités », collectent 90 % des 2,2 milliards d'euros de dons récoltés auprès du public.* »

Les associations sportives aussi

Les associations sportives sont elles aussi concernées par les mesures de simplification. C'est la **mesure n°30** qui vise à *Supprimer la procédure d'agrément des associations sportives affiliées à des associations agréées*. Le temps dégagé dans les services permettra de recentrer le contrôle sur les associations non affiliées.

Formation professionnelle

La **mesure 36** « *Lancer une évaluation de politique publique sur la simplification du dossier de validation des acquis de l'expérience, en lien avec les conseils régionaux* » et la **mesure 37** « *Lancer une évaluation de politique publique sur la certification des titres de formation* » de la revue des missions renvoient à une idéologie tout à fait libérale en matière de formation professionnelle : l'expérience vaut qualification et la qualité des formations doit pouvoir se vérifier par une certification ISO. La VAE est un outil peu coûteux pour les entreprises, les normes permettent d'évincer de la concurrence les petits et de constituer des rentes de situation.

Nous pensons au contraire que tous les personnels, et surtout les moins qualifiés, ont droit à la formation et peuvent légitimement demander la même qualité et les mêmes moyens qu'un étudiant de normal'sup, par exemple.

Dialogue social

des instances pour permettre les fusions

Ce printemps des préfigurations régionales n'a pas été celui du dialogue. Les instances informelles, et uniquement elles, ont été multipliées, ce qui a privé de leurs maigres droits les personnels et leurs organisations syndicales. Les syndicats ont été piégés par ces instances conçues pour la « comm' ». Ce gouvernement considère les fonctionnaires comme des agents et non comme des citoyens.

Le décret 2015-932 du 29 juillet, permet la réunion de CT conjoints et des CT de DRD (ou DDR?) Mais encore faut-il que les arrêtés correspondants soient pris.

Les CREPS sont transférés aux Régions

La **loi NOTRe** adoptée en juillet consacre dans ses **articles 12 ter et quater** le transfert des CREPS aux régions. Mais ne dit rien de leur avenir dans les nouvelles grandes régions. Cet avenir est d'abord suspendu aux résultats des élections régionales de décembre 2015.

2 Désorganisation des services JSCS dans toutes les régions

Les dossiers de presse du gouvernement publiés fin juillet présentent une carte des implantations des services, les données générales des nouvelles régions et les noms des nouveaux directeurs-trices (59 hommes 17 femmes!) des services régionaux, ainsi que les axes de travail pour les réorganisations à opérer.

Tous les préfets de région ont pour mission de mettre en œuvre le même schéma.

La note du SGG/MICORE-DSAF/SGMAS du 11-9-15 vient préciser pour JSCS les orientations données en juillet.

Le contrepied de nos analyses et propositions

Le renforcement des DD

Le mandat d'EPA depuis la RGPP/RÉATE est « Tous en DR ». Ce gouvernement a choisi de mettre en œuvre en trois ans « Tous en DD ».

Le renforcement de l'échelon départemental est l'axe principal de la réforme. Ce n'est pas le nôtre. L'emballage éducatif n'est qu'un emballage. Nous avons dit dans quelle déshérence sont les services départementaux pour accomplir ces missions éducatives. Tous les textes parus cet été indiquent plutôt la prépondérance des missions de contrôle.

La note du SGG prétend avoir entendu les souffrances des personnels des DD. Le renforcement de leurs effectifs est proposé comme solution. Du pur cynisme !

Les ratios de répartition des effectifs sont connus désormais : 40 % dans les DR (TASS/TCI et formation) et/ou les antennes de la DR placées dans les DD mais sous l'autorité des DR. 30% dans la DRD ou pour son compte (sport de haut niveau). 30 % dans une DD.

Comprenne qui pourra ! Les organigrammes doivent être fait pour le 31 octobre !

Le retour des DRD

Jeunesse et Sports/Cohésion sociale est le seul service organisé ainsi. Il y a désormais des DR et des DD, des DR et des UT, et ... jeunesse et sports/cohésion sociale. Après avoir détricoté les DRD, il s'agit de les recoudre.

Le deuxième axe de la réforme est celui de la diminution des effectifs. Le troisième axe est celui de l'interministérialité. Le patron est plus que jamais le secrétariat général du gouvernement. Les

ministres et les ministères assurent la communication et donnent à voir les rapports de force au sein de majorités gouvernementales.

Le renforcement du pouvoir des préfets

Les moyens de fonctionnement des services seront sous la coupe des préfets. Les préfets de région, verront leurs effectifs augmenter pour organiser les mutualisations de fonctions support des services de l'Etat, par ville, dès 2017. Les regroupements immobiliers, d'abord, seront donc amplifiés partout.

La mobilité pour tous

D'abord toutes les missions stratégiques, au 1^{er} janvier 2016 devront rejoindre la nouvelle DR : Direction, direction adjointe, secrétariat général, missions observation et contrôle, communication, ... Mais comme ces missions existent dans toutes les DR qui fusionnent, il y aura des fiches de postes et des appels à candidature. Les CAP risquent fort d'être placées en observatrices de ces mutations. Pour les recalés ou les non candidats il faut se préparer à faire autre chose, à Jeunesse et Sports/Cohésion Sociale ou ailleurs.

Les sites et les effectifs des DR actuelles sont maintenus, mais juste quelques mois. Dès 2016, les DR subiront les 2/3 des suppressions de postes, grâce aux fusions des services. Autrement dit, les rapprochements des sites DR/DD permettra les suppressions de postes.

Les mesures d'accompagnement viennent d'être publiées. Dans le secteur privé, les syndicats peuvent négocier le montant des primes de départ, des primes de déménagement... pas dans le secteur public. Les montants, désormais connus, ne sont pas à la hauteur des efforts demandés aux personnes. Les critères de distance retenus n'intègrent pas les écarts de prix de l'immobilier entre les différentes villes, les primes rembourseront à peine les frais de notaire.

Le piège du maintien des anciens sites des DR

Les anciens sites des DR et leurs effectifs (notons le « *par ailleurs* » et le « *en quasi totalité* » dans le compte rendu du conseil des ministres) sont maintenus en échange d'une *impérative* spécialisation. Ce ne sera pas le sport ici, la jeunesse là et la cohésion sociale là bas, mais un basculement /rapprochement des effectifs avec les DD.

Des conséquences dramatiques pour la suite

Il est impossible de maintenir les effectifs sur les sites, diminuer les effectifs des DR, et spécialiser les antennes maintenues sur les anciens sites, sans mensonges ou mobilités. Pour échapper aux mobilités le piège tendu est celui du maintien sur place, mais en DD, en échange d'un abandon de métier.

Le territoire jusqu'où ?

La spécialisation des anciens sites des DR, puisqu'il ne faut pas d'organisation miroir va se traduire par la définition de territoires d'intervention spécifiques, mission par mission, variables selon les départements et les compétences présentes. C'est une organisation fouillis qui ne pourra pas tenir car elle sera différente d'une région à l'autre et elle imposera des coordinations interdépartementales particulièrement lourdes.

Notre proposition d'unités territoriales présentait de ce point de vue des avantages indéniables en termes d'efficacité et de lisibilité pour l'usager.

Le changement de métiers

La mesure 26 de la revue des missions trouve ici sa cohérence. Les CEPJ perdent leur missions éducatives pour des missions d'ingénierie sur les territoires. La logique va s'appliquer aux Professeurs de sport et aux collègues administratifs.

Et nous avons en mémoire l'attaque des DD sur l'article 10. Il n'y a aucune raison pour qu'ils ne renouvellent pas celle-ci à l'occasion des fusions / rapprochements de services.

La « solution » du télétravail

L'administration 3.0 permettra-t-elle d'affecter administrativement dans une nouvelle DR un agent qui continuera de travailler sur son ancienne affectation ? Le « télétravail » est l'une des pommades laissées aux personnels pour adoucir la violence des mobilités forcées, géographiques ou fonctionnelles. Que la mission d'expérimentation soit confiée au préfet préfigurateur Bourgogne-Franche Comté, n'est pas un signe encourageant pour nous : il s'était interrogé sur l'avenir de Jeunesse et Sports, rien que ça. Ayant vécu les migrations informatiques en DD et en CREPS, nous ne pouvons qu'être inquiets de l'appui de la direction interministérielle des services d'information et de communication du secrétariat

général à la modernisation de l'action publique. Les carnets d'adresses qui ne communiquent pas, les adresses de courriels différentes, les logiciels incompatibles, les accès restreints... et dans tous les cas la surveillance et le soupçon.

Bonus : la charte de la déconcentration

Les préfets sont dotés de nouveaux pouvoirs, c'est la « charte de la déconcentration ». *Charte* est un abus de langage dans la mesure où il s'agit d'un décret (décret n°2015-510). C'est la confirmation de la mise sous tutelle des services déconcentrés par le ministère de l'Intérieur.

Le ministre Kanner, en juin, a soutenu devant les organisations syndicales qu'il voulait un ministère de plein exercice et non pas un secrétariat d'Etat placé auprès du ministère de l'Education. On s'interroge encore sur le « plein exercice » revendiqué. Même secrétaire d'Etat il aurait eu une maîtrise de la situation de ses services déconcentrés bien plus importante qu'aujourd'hui et a fortiori au 1^{er} janvier 2016. Il ne pilote pas grand-chose. Il ne pilotera plus rien.

Interdépartementalisation ?

Le terme va encore nous être abondamment servi dans les mois à venir. L'article 5 et l'article 14 du décret rendent possible la coordination par le préfet des actions de toute nature intéressant plusieurs départements de la Région : c'est l'interdépartementalisation. « *Pour la conduite d'actions ou dans un objectif de rationalisation des moyens, les préfets concernés peuvent décider conjointement par convention qu'un service déconcentré de l'Etat peut être chargé, en tout ou partie, d'une mission ou de la réalisation d'actes ou de prestations relevant de ses attributions pour le compte d'un autre service dont le ressort territorial peut différer du sien. Cette décision est prise après avis de la ou des instances consultatives représentatives des personnels compétentes et de l'instance de collégialité des chefs des services déconcentrés de l'Etat en région ou dans le département.* »

La période à venir va exiger, de la part des représentants des personnels, de l'énergie. Cependant ils ne pèseront rien sans organiser les mobilisations des collègues, partout.

Se syndiquer

Comment nommer cette entreprise qui depuis plus d'un an place les agents de l'Etat, les salariés et les privés d'emploi dans cette incertitude quant à leur devenir ?

Précarisation subjective dit Danièle Linhart, sociologue du travail. Il s'agit de briser tous les repères pour contraindre chacun au consentement à la prolétarianisation. Le prolétaire est celui qui a vu son savoir-faire passer dans la machine. Il n'est donc plus payé pour son savoir faire mais pour sa simple force de travail laquelle ne le distingue plus d'un autre travailleur, et donc peut être mis en concurrence permanente. La principale stratégie des directions au service de la maximisation des profits vise toujours, et en priorité, à casser les métiers que ce soit dans le public ou le privé. Pour y parvenir, en particulier dans les entreprises de services et la fonction publique, les recettes sont :

1 - Il faut une attaque idéologique transformant les conquêtes sociales en coûts et en privilèges ; brandir les menaces des délocalisations, de la dette et de l'austérité.

2 - Il faut déstabiliser les personnes en réorganisant sans cesse, en modifiant les organigrammes, les structures, les intitulés, les localisations, les plannings, en cassant les solidarités professionnelles, même les plus minuscules.

3 - Il faut faire accompagner le management dans ces phases de pilotage du changement par des cabinets de consultants, qui affirment vouloir faire du sur mesure, mais dont les solutions sont éminemment formatées. Même les métiers de l'encadrement et leurs solidarités sont suspects.

4 - Viser l'efficacité, le « faire autant avec moins ». Le pré-supposé étant qu'il y a de la mauvaise graisse, du freinage, du gaspillage et de l'inefficacité. Il faut donc persuader qu'il faut travailler autrement.

5 - Il faut aussi des groupes projets aux côtés du directeur. Les membres du groupe projet ont le privilège d'être choisis. Au prétexte de représenter leurs pairs, ils sont extraits, et séparés de leur de leurs collègues, sans mandats et soumis à une amicale pression de discrétion paralysante. Ils vont être au final isolés, perdre leurs repères professionnels et leur parole.

6 - Il faut transformer en procédures les métiers et en

process les gestes professionnels. Construire des indicateurs, des tableurs, qui permettent de chiffrer et de contrôler. La perspective d'une administration ou d'un service 3.0 est le stade, ultime -pour le moment- de la dépossession de soi et de son métier, en attendant les *hotlines* où une voix d'outre Pacifique, répondra comment il convient de s'orienter dans la téléprocédure ou l'application.

7 - Il faut individualiser les carrières, les rémunérations, les évaluations, pour isoler et mettre en concurrence. Le jugement du travail bien fait n'est plus formulé par le collectif au travail, mais à un moment de la procédure et pour l'un des acteurs pris isolément.

8 - Il faut confier aux DRH la mission de veiller au bonheur des personnes. Enquêtes, études sur les risques

psycho-sociaux, chartes déontologiques, accompagnement social, encouragement bienveillant au sport, attention à la santé, exigence de diversité, d'égalité des chances ... Mais ne jamais parler des métiers, du travail et de la profession. C'est la condition pour que les DRH puissent traiter un nombre infini de personnels.



Depuis 25 ans nous voyons ces recettes s'appliquer, tant dans le privé que dans le public. Depuis 25 ans nous savons que nous ne pouvons les combattre qu'en revendiquant des métiers et en refusant toute mise en procédure ou dispositif. Cette bagarre ne peut se gagner que dans un cadre collectif. Des collectifs concrets basés sur des solidarités de métier mais aussi entre métiers qui se reconnaissent une égale dignité.

Le seul cadre légal et conquis pour faire reconnaître le travail réel est celui du syndicat. Il y a hélas un lien entre le délitement des métiers, la souffrance au travail et le désengagement syndical.

Parler des métiers en dehors d'un groupe projet, du chantier de modernisation, c'est reconquérir sa dignité professionnelle. Conserver, construire ou reconstruire le cadre réglementaire pour l'exercer, nécessite un espace. Celui-ci existe par et dans le syndicat. Il n'y en pas d'autre.

C'est plus que jamais le moment de payer une cotisation pour participer à cette conquête commune du droit à bien faire son travail.