E.P.A. Pluralisme Education Action solidaire

TRAVERSES Unitaires

U.

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

Jeudi 14 mars 2019 **N° 104**

Rédaction : M-Ch. BASTIEN et le SN
Directeur de publication : J-L WARIN
Impression : EPA (photocopies)
Adhésion/Abonnement : D. HUDE
Dépôt légal : mars 2019
N° CPPAP : 0720 S 07415
N° SSN : 126063694
8 place de la gare de l'État
CP N° 8
44276 Nantes Cedex 2
Dispensé de timbrage

Nantes ROLLIN
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Le nouveau management public

Page 2 Éditorial
Page 3 Ce nouveau management public
Page 6 Transformation de la fonction publique
Page 8 Congrès d'EPA
Page 8 Brèves
Page 10 CAP de professeurs de sport
Page 11 En (dé) faveur de la vie associative

Éditorial

Gouvernance de misère, misère de la gouvernance

Cela ne va pas fort pour les salariés dans les associations. Début de formation de directeurs de structures socio-culturelles ou sportives dans un CREPS. C'est comme une rentrée des classes. On est tous heureux de commencer, la formation a été choisie, voulue, obtenue. Avec les présentations personnelles des parcours de vie, chacun se reconnaît et entrevoit la grande histoire de l'éducation populaire dans les petites histoires. Et puis par petites touches, les situations de travail se disent...

- Dans une ville, les centres socioculturels ont été municipalisés. Certains personnels sont fonctionnaires territoriaux, d'autres sont salariés par un groupement d'employeur sur des temps plein. Le chef de projet de la politique jeunesse, quant à lui, est détaché d'une autre ville.

- Une association para-municipale, elle aussi, a recours à un groupement d'employeur... Le directeur est mis à disposition par l'intercommunalité. Les autres salariés relèvent soit de l'association soit du groupement d'employeur.

- Une MJC vient de recevoir un courrier du maire annonçant que cette année ce sera 20 000 € et pas plus. La directrice calcule que dans 2 ans la MJC aura consommé toutes ses réserves et mettra la clé sous la porte. Le DLA et le zoom RH disent qu'il faut se tourner vers l'intercommunalité. L'interco, c'est 128 communes !

- Une autre MJC vit sous perfusion de subventions d'équilibre et de prêts bancaires sous caution. Le poste de directeur a été déconventionné d'avec la FFMJC ; la nouvelle directrice fait pourtant le même travail. La MJC a été amputée d'un festival qui avait fait son histoire et la notoriété de la ville au moment des fermetures d'usines. La MJC s'est vue ensuite imposer la gestion du périscolaire, puis il lui a été retiré. Le DLA suggère un agrément centre social pour continuer d'exister.

- Un club omnisports se trouve contraint de rénover son gymnase. Il est sur le territoire de la petite bourgade à côté de la grande ville. Aucun des maires ne veut financer les travaux... Il n'y a plus de président pour porter un projet, il n'y a que des sections sportives.

- Et puis l'association d'un quartier politique de la ville. La directrice est en poste depuis 6 mois. Le conseil d'administration est composé de représentants de la mairie, du bailleur social, et d'anciens éducateurs spécialisés. Deux équipes de salariés interviennent. Une équipe de jour et une équipe de nuit ; des « grands-frères » embauchés pour que les jeunes ne traînent pas dans la rue. Pas de qualifications, pas de projet éducatif. Jeudi un pavé a brisé la vitre. Il est passé à quelques centimètres d'une salariée. L'association a fermé. Le maire a dit à la directrice « vous ne savez pas tenir vos jeunes ! ». Le président est au ski.

Salaires de misère, précarité et réduction des financements publics. Les réponses aux appels d'offres, aux appels à manifestation d'intérêt, les FDVA, n'apportent que des aides dérisoires et précaires au regard des urgences sociales et éducatives. Coincés entre les donneurs d'ordre et les attentes sociales, entre l'ambition éducative et les violences physiques et symboliques, la souffrance des professionnels est là, palpable. Il n'y a plus de cadre politique affirmant une ambition éducative. Le signe manifeste en est le floutage du véritable employeur. Qui dirige ? Qui commande ? Le président ? Le maire ? Le président de l'intercommunalité ?
C'est cela la gouvernance. Contenants et contenus sont dissociés. On ne sait plus qui est responsable. Mais les coupables sont désignés ou portent en eux cette culpabilité de ne pas y arriver.

Comme si cela ne suffisait pas, voilà que pire encore est la situation des droits à la formation. Avec la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel (mais bien sûr !) aucun des salariés n'est assuré d'obtenir les financements de son OPCA. C'est un véritable racket sur les cotisations de formation. Une précarité de plus pour les salariés. Un déni de droit.

La même idéologie préside à l'injonction au nouveau modèle économique des associations (voir l'article consacré à la feuille de route de Gabriel Attal pour la vie associative page 11) et à la « modernisation » du service public (dossier sur le nouveau management public pages 3 à 7).

La journée interprofessionnelle du 19 mars, à laquelle la FSU appelle, doit contribuer à mettre un coup d'arrêt à cette précarité générale, dans le secteur privé et dans le secteur public. Car c'est au cœur du travail, que se joue l'aliénation et donc une émancipation possible. Les ronds points et les salles du grand débat sont à côté. Tout à côté, mais à côté quand même.

Marie-Christine BASTIEN

Ce nouveau management public qui entreprise le service public

Quand tout le monde vous ment en permanence, le résultat n'est pas que vous croyez ces mensonges mais que plus personne ne croit plus rien. Un peuple qui ne peut plus rien croire ne peut se faire une opinion. Il est privé non seulement de sa capacité d'agir mais aussi de sa capacité de penser et de juger. Et avec un tel peuple, vous pouvez faire ce qu'il vous plaît.

Hannah Arendt

Voilà plus de 10 ans que les réformes s'enchaînent et s'accumulent sur l'organisation des services publics, l'une chassant l'autre sans évaluation ni discussion. Un des principaux effets de ces réformes est l'éloignement des agents dans leurs relations aux citoyens, usagers et contribuables, tandis qu'une partie de ces services et missions est externalisée (notamment les plus rentables : socialisation des pertes et privatisation des bénéfices[1]). La question du sens même des missions de service public, dont la Fonction publique est un pilier depuis 1945, échappe de plus en plus aux fonctionnaires et à la population. Sans débat démocratique, les réformes sont menées tambour battant pour défaire le modèle actuel et en extraire les valeurs d'égalité, de redistribution, les règles qui l'encadraient, pour faciliter ainsi la transformation de ces services en marchés confiés aux entreprises lucratives. Ces transformations de l'action publique s'insèrent dans un cadre pensé, organisé qui se base sur les principes du Nouveau Management Public. Sa doctrine transfère les méthodes de gestion privée dans l'administration du Service Public.

Le Nouveau Management Public : une entreprise de conversion au tout marchand

Depuis les années 1980, le Nouveau Management Public[2] constitue le modèle dominant de refonte des services publics. Il renvoie tant aux politiques de privatisation et de déréglementation, visant respectivement à réduire le périmètre de l'intervention étatique et à simplifier les procédures administratives, qu'aux mesures de managérialisation visant à convertir le secteur public aux logiques entrepreneuriales d'efficacité et de rentabilité. Disparus par exemple les Directions Départementales de l'Équipement (entretien des routes et prestations d'ingénierie publique pour les communes et surtout les plus petites) et le Ministère de l'Équipement. Sur décision de Bruxelles et à l'époque dans le cadre de la RGPP[3], toute activité d'ingénierie publique a dû cesser pour laisser la place aux grands groupes de BTP pour ne pas fausser la concurrence ![4]

Ces logiques n'épargnent pas, la sphère associative qui se trouve aussi appelée à s'aligner sur cette rationalité économique. Preuve en est le tout nouveau plan d'action pour une politique associative[5] présenté par Gabriel Attal, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, où il est question de « sceller un pacte fort entre les associations, les pouvoirs publics et les entreprises » et « d'accompagner les associations pour mutualiser plus facilement les fonctions supports, les locaux, les salariés, etc. ». Nous sommes invités à travailler davantage main dans la main entre « monde du lucratif et du non lucratif » et à dépasser nos affrontements historiques à coup de mécénat d'entreprise et de bouquet de services numériques !!! Et d'ailleurs, KPMG[6] n'a-t-il pas été mandaté notamment par le Mouvement associatif et l'Union Des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire pour les conseiller ?

Le cadre « systémique » du NMP et sa doctrine opère une transformation en profondeur de l'administration publique selon trois axes de transformation constants : la mise en concurrence, la révision des procédures budgétaires et le primat de la performance. Chaque fois, les régressions s'avancent déguisées en progrès : « l'amélioration des services », leur « bonne gestion », leur « simplification ». Alibis qui opèrent d'autant plus efficacement lorsque nous n'en démontons pas collectivement les impostures.

1 Gérard de Sélys, *Privé de public. À qui profitent les privatisations ?*, EPO, 1995.

2 « l'expression « management public » désigne, selon la définition usuelle, l'application au service public des méthodes de gestion du secteur privé. », Evelyne Bechtold Rognon, *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec la gestion 'en action'.* Revue internationale de politique comparée, vol. 11(2), 2004, p.177-185.

3 Révision Générale des Politiques Publiques lancée en 2007

4 *Pour* N°150, février 2011, p.10

5 Communiqué de presse du jeudi 29 novembre 2018, « Un plan d'action pour une politique de vie associative ambitieuse et le développement d'une société de l'engagement »

6 KPMG, leader de l'audit, du conseil et de l'expertise comptable, Rapport sur les stratégies des acteurs associatifs et proposition pour faire évoluer les modèles socio-économiques des associations

Le changement perpétuel au nom de la modernisation

De la RGPP à « Cap 2022 », les réformes se suivent et s'accélèrent, pour réduire la surface des services publics. A chaque fois le retrait de l'État débute, par un découplage des directions métier et des directions moyen et par les fusions, regroupements, suppressions, qui vident les services de leur substance, modifient sans cesse les périmètres d'action, et empêchent toute évaluation de ce *changement*.
Les fusions concernent en particulier les fonctions dites *supports*, tandis que les restrictions de périmètre concernent les fonctions spécifiques de chaque corps de métiers ministériels, au bénéfice d'associations, agences, entreprises ou *Start up d'État*[7], nouvelle tendance de la gouvernance moderne. La *réorganisation* découpe mécaniquement, « d'un côté les contenants, de l'autre les contenus »[8]. Les mots comme « mobilité », « adaptabilité » « polyvalence » et « agilité » sont légions dans les injonctions faites aux fonctionnaires modernes.

Depuis plus de dix ans, on consacre toujours davantage d'énergie à *s'adapter au changement* plutôt qu'à travailler sur nos missions. Cette recette a d'ailleurs été publiquement vantée par John Key, ancien banquier devenu Premier Ministre néozélandais en 2009 « ne vous arrêtez pas dans les réformes ; le feu de vos adversaires est moins précis quand la cible n'arrête pas de bouger ».

En fait les changements sont opérés à partir d'une idéologie qui sous couvert de *design* du nouvel État territorial (considéré comme trop fragmenté)[9], met celui-ci au service de l'extension infinie du capital. C'est là que le renversement opère puisque l'État, dans cette perspective, se doit de résoudre les problèmes des entreprises capitalistes et non plus répondre à des enjeux de service public, d'intérêt général et d'égalité entre les citoyens.

7 « Une Startup d'État est un service public sans personnalité juridique propre, constituée d'une petite équipe totalement autonome. Elle est financée par une administration porteuse qui lui garantit un espace de liberté pour innover. Elle naît de l'identification d'un problème rencontré par les citoyens comme par les agents publics, qu'elle se donne pour objectif de résoudre grâce à un service numérique. »

8 *Traverses Unitaires*, N°102, jeudi 11 octobre 2018, p.8

9 Bezes, P. Le Lidec, P. (2016). Politiques de la fusion : Les nouvelles frontières de l'État territorial. *Revue française de science politique*, vol. 66(3), 507-541

La dématérialisation au nom de la simplification

De nouvelles normes et procédures contribuent de plus en plus à éloigner les agents d'une relation avec un public singulier, à les empêcher de se connaître et de se reconnaître, de créer du commun autour du service public, outil de la solidarité et de l'égalité.
La dématérialisation du service public coupe les agents des relations avec les citoyens et rend de plus en plus difficile l'accueil des publics, la prise de contact, les demandes adressées aux services publics.
Et le citoyen est renvoyé seul à ses propres limites ou interrogations, hyper-responsabilisé individuellement puisque que désormais il a soi-disant accès au droit, à tous ses droits, tout le temps et partout par écran interposé. Ces réformes techniques doivent nous questionner sur ce qui se mesure et s'enregistre, alors que se posent des questions de liberté et d'éthique sur le traçage de nos vies. Pourquoi positionner un écran entre l'usager et l'agent du service public ? Pour faire des économies ou pour atomiser le tissu social ?

Le pilotage par les chiffres au nom de la bonne gestion

La Loi Organique de Finances de 2001 (dite LOLF) a inscrit une logique gestionnaire, comptable, dans l'activité publique. Cette technique budgétaire fondée exclusivement sur une culture de résultats opère un glissement transforme le service public en une somme de prestations fournies à des consommateurs-clients de services.

Les effets pervers de ce pilotage par les chiffres sont palpables. De plus en plus de travaux observent par exemple les stratégies de triche au niveau des données chiffrées fournies[10], ce qui invalide le sacro-saint argument de l'objectivité des indicateurs.

Au moment même où on nous dit vouloir rendre plus accessible à tous les services publics, tout est fait au contraire pour nous déboussoler et nous priver de « Public » en tant qu'agents et citoyens. Fin du service public d'État mais multiplication des « expérimentations » sur la base du volontarisme (comme la Garantie Jeunes, la Boussole des Jeunes, le Service National Universel), étendues ensuite à d'autres territoires sans obligation voire de moyens alloués. La France se transforme en un vaste gruyère de politiques publiques d'État. L'État abandonne égalité et fraternité. Il infuse différenciation territoriale et fragmentation.
Alors qu'Action Publique 2022 prétend simplifier et rendre plus accessible le service public, en fait, avec le NMP, il le défait pour l'aligner sur les critères de marché puis le livrer aux entreprises capitalistes !

10 Travaux de Laurent Muccielli, Alain Desrosières

Ensemble collecter, cultiver et amplifier nos résistances

Un travail collectif récurrent de décryptage et de résistance s'impose. La manière de nommer les choses au quotidien dans notre travail est déterminante pour résister à la conversion qu'exige de nous le NMP. Cela exige d'aiguiser notre esprit critique avec notamment des approches d'éducation populaire et des ressources communes. Le recensement des actions collectives de résistance au démantèlement du service public est important, tout comme débattre localement pendant les heures d'information syndicales, mettre les projecteurs sur ce management dans les instances locales et nationales. Nous sommes à cet égard plein de ressources… et refusons de continuer cet effacement, cette déqualification, dans le silence de l'atomisation de notre opposition.

Plutôt que de subir le contrôle de notre docilité et loyauté via les logiques de rémunération individuelles à la performance et l'opacité de l'attribution des prime(tte)s, nous prenons position pour des contrats d'objectifs négociés[11]. Nous réunir pour parler de nos métiers est essentiel pour continuer de faire collectif et autorité sur notre travail dans les politiques publiques de Jeunesse, d'Éducation Populaire, de Sports et de la Vie Associative et pouvoir s'y reconnaître. Pour ce faire, nous pouvons construire des journées de formation syndicale au niveau régional.

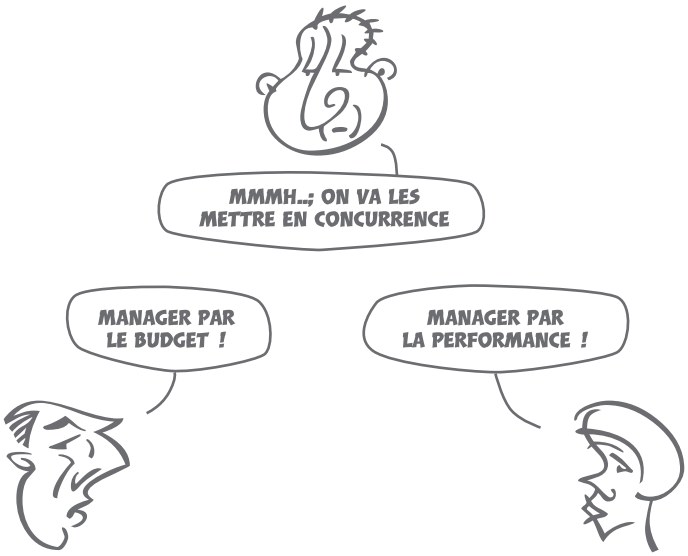
Le chantier d'EPA-FSU qui va démarrer en 2019 en lien avec le CNAM pour faire ressortir les écarts entre le travail prescrit et réel est un cadre collectif pour faire entendre nos conceptions de nos métiers et en défendre des règles communes. La revendication d'un pôle éducatif porté par l'action intersyndicale, et ce dans toute la filière Jeunesse et Sports avec l'exigence, de reconnaissance de nos métiers et statuts, de visée éducative émancipatrice, traduit notre proposition *versus* « Action publique 2022 ». Nous nous attelons aussi à écrire des propositions de politiques publiques avec le chantier d'une Loi cadre EP pour pouvoir nous projeter au-delà de cette attaque.

Alexia MORVAN
Virginie SEBILLE

11 cf « Rendez-vous de carrière. Le contrat d'objectif », *Traverses Unitaires*, N°103, jeudi 10 janvier 2019, page 7-8

Lectures et autres ressources

- *Manager ou service. Les services publics aux prises avec le nouveau management public*. Evelyne Bechtold-Rognon et Thomas Lamarche (coord.), Syllepse, 2011.
- *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable. En finir avec le nouveau management public.* Evelyne Bechtold-Rognon. La Découverte, 2018
- *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail.* Marie-Anne Dujarier, La Découverte, 2015.
- « Comment vendre à la découpe le service public », Laurent Bonelli et Willy Pelletier, *Le Monde Diplomatique*, 2009, p. 19-21.
- *L'État démantelé - Enquête sur une révolution silencieuse*. Willy PELLETIER et Laurent BONELLI, La Découverte, 2010.
- *Privé de public. À qui profitent les privatisations ?* Gérard de Sélys, EPO, 1995
- *Accompagner sans s'épuiser*. Michel Arcand, Lorraine Brizette, ASH, 1998
- *Souffrance au travail. Comprendre et agir. Entretiens avec Philippe Davezies*. Film produit par Formation et Action Citoyennes FAC (association d'éducation populaire), réalisation Cemafore. 2009
- *Petit cours d'autodéfense intellectuelle*. Normand Baillargeon, Lux, 2013
- *Réseau Salariat*, association d'éducation populaire, http://www.reseau-salariat.info/
- La Coopérative *Dire le travail* est une entreprise coopérative (SCIC) fondée en 2014, portée par soixante-cinq sociétaires convaincu·es de la nécessité de valoriser la parole des travailleurs sur leur activité http://www.direletravail.coop/
- *Débrayage en cours… contre la colonisation managériale. Analyses et résistances*, La Trouvaille, 2015. http://la-trouvaille.org/nos-cahiers-de-resistance-au-management/



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Fonctionnaire, manager ou citoyen ?

Emmanuel Macron a décidé de s'en prendre aux salariés sous statuts, que ceux-ci soient réglementaires ou législatifs. [...]. Arrivé à la tête de l'État il a d'abord parachevé la réforme du code du travail entreprise sous le quinquennat de François Hollande imposant comme référence sociale majeure le contrat individuel de droit privé négocié de gré à gré tout en bas de la hiérarchie des normes. Restait alors à en généraliser l'application, dans le privé comme dans le public.
[...]dès le 1er février 2018 le premier ministre a annoncé les trois terrains principaux de la réforme : le recrutement massif de contractuels au lieu du recrutement par concours de fonctionnaires, l'établissement de plans de départs volontaires, la rémunération dite au mérite. [...] un projet de réforme de la fonction publique a été présenté le 13 février 2019, dans la perspective d'une adoption définitive d'un projet de loi avant l'été.

[...]Les promoteurs de la réforme aujourd'hui présentée affirment vouloir maintenir le statut, mais les nombreuses modifications annoncées pourraient, à terme, le rendre inopérant. Ce qui singularise la politique actuelle c'est une volonté de substituer l'idéologie managériale à l'esprit de service public et pour cela lever tous les obstacles à sa marchandisation. Les conséquences en seraient graves pour les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers et de recherche. Une politique profondément contraire à la conception française de la fonction publique. [...]

Un projet qui aligne le secteur public sur le secteur privé

Le projet met d'entrée en cause un statut qui n'offrirait pas aux fonctionnaires « la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées ». [...] Aucune étude d'impact ne figure au dossier communiqué aux organisations syndicales alors qu'une telle étude devrait être préalable à toute formulation des réformes. Cette politique est dépourvue de toute réflexion sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, de la mise en œuvre de multi-carrières assorties des formations correspondantes, de justification sérieuse sur le recours aux contractuels, de la mesure concrète des incidences sectorielles de la numérisation, des conditions de promotion de l'égalité femmes-hommes, de la participation effective des personnels à la gestion des services au lieu de bavardages récurrents sur le dialogue social.

[...] Il s'agit de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe ». [...]À cette fin la mesure principale consiste à recruter massivement des contractuels à tous niveaux et dans toutes les catégories de la fonction publique de l'État afin de disposer de personnels plus dociles par conformisme ou intérêt. Il est significativement précisé que des contractuels venant du privé pourront occuper des postes de direction. Les contrats pourront prendre la forme de contrats de projets, lesquels projets pouvaient tout aussi bien être conçus dans le cadre statutaire actuel. Un nouveau type de CDD pour la fonction publique sera créé. La fonction publique territoriale verra élargies les possibilités de contrats à temps non complets. Le projet prévoit également, bien que de manière encore très imprécise, des mesures clairement inspirées du code du travail, la possibilité de rupture conventionnelle des contrats, plans de départs volontaires, etc. Toutes ces dispositions visent à écarter progressivement les fonctionnaires en place au profit de personnels sous contrats.

Un projet qui porte atteinte au service public et qui réduit les garanties statutaires

Cette politique qui vise à affaiblir le statut en le contournant, est en premier lieu préjudiciable à l'administration elle-même dont la neutralité et l'impartialité sont menacées par un recrutement moins garanti dans son intégrité, une formation non maîtrisée et une stabilité réduite. D'où les références incantatoires à la déontologie, expression particulière de l'extension recherchée du « droit souple », non normatif. Le contrat assorti d'un code de bonne conduite est généralement plus permissif que le droit positif. [...]

Les garanties statutaires des fonctionnaires sortiraient affaiblies d'une telle réforme. Car il est d'autant plus question de dialogue social dans le projet que ce dialogue est méconnu par les pouvoirs publics : ainsi la place des négociations sur les rémunérations n'a cessé de se restreindre depuis 35 ans jusqu'au blocage de 2010. Toutes les organisations syndicales ont déploré la pratique de réunions multipliées qui ne tiennent aucun compte de leurs propositions.

Les instances de concertation traditionnelles voient leurs compétences réduites. Les comités techniques paritaires (CTP) qui avaient vocation à intervenir dans la gestion des services, mais qui avaient perdu leur

caractère paritaire au cours des dernières années (devenus alors des CT) disparaissent dans des comités sociaux d'administration (CSA) par fusion avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Les commissions administratives paritaires (CAP) voient leurs compétences fortement diminuées. Leur avis préalable sur les questions d'avancement, de promotion, de mutation, de mobilité est supprimé (sauf sur ces deux derniers points pour la fonction publique hospitalière), ceci de manière à « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », avec les risques d'arbitraire et d'autoritarisme subséquents. [...] La rémunération au mérite comme levier de gestion des ressources humaines et l'entretien professionnel se substituant à la notation sont également évoqués mais sans plus de précision que par le passé. Une reprise en main de la gestion du temps de travail, notamment dans la FPT est clairement annoncée mais ses modalités restent imprécises.

Un projet qui tourne le dos à la conception française de la fonction publique

Le projet d'Emmanuel Macron ignore l'histoire. Il n'y est fait référence à aucun moment dans le discours gouvernemental. Or, la fonction publique française d'aujourd'hui est l'aboutissement d'un processus pluriséculaire qui a vu notamment la Révolution française supprimer les privilèges, la vénalité des charges publiques, puis un XIXe et un XXe siècle s'affronter sur deux lignes de forces, l'une autoritaire, l'autre démocratique, jusqu'au statut général des fonctionnaires de 1946, statut fondateur consacrant la conception du fonctionnaire-citoyen contre celle du fonctionnaire-sujet qui avait prévalu jusque-là. Cette conception a été réaffirmée par le statut fédérateur de 1983 qui en a enrichi le contenu et l'a étendu aux agents publics des collectivités territoriales et à ceux des établissements publics hospitaliers et de recherche. Cette histoire permet d'identifier des tendances lourdes dont aucun gouvernement ne peut s'affranchir durablement. [...]

[...] l'État et les collectivités publiques ont perdu leurs moyens d'expertise. En France, les instruments de planification économique, d'aménagement du territoire, de rationalisation des choix budgétaires, de prévision et de stratégie ont cédé le pas aux dogmes de la concurrence, de réduction de la dépense publique, d'une mondialisation financière ne souffrant aucune contestation. [...].

Le projet d'Emmanuel Macron est contraire à la morale républicaine.[...] La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs qu'il ne tient pas pour déterminantes. Ce comportement se retrouve dans le projet de réforme de la fonction publique : idéologie néolibérale au lieu de sens du service public et de l'État, autoritarisme hiérarchique plutôt que discussion et négociation, le manager à la place du citoyen.

Anicet Lepors
Ministre de la Fonction publique 1981-1984
Version intégrale du texte sur fsu.fr

Congrès d'EPA du 18 au 21 juin à Noirmoutiers

Calendrier de préparation du congrès

Le congrès électif d'EPA a lieu tous les deux ans. C'est au cours de celui-ci que nous renouvelons l'orientation et la composition de nos instances.
Chaque adhérent sera donc appelé à voter les rapports d'activité et de trésorerie et à se prononcer pour une orientation.

Les adhérents ont tous la possibilité de se porter candidat au secrétariat national en déposant une motion d'orientation.

Le dépôt des candidatures sera à adresser avant le 18 avril au secrétariat d'EPA.
Les documents de congrès dans un n° spécial de Traverses parviendront aux adhérents vers le 10 mai.
Les assemblées générales de section peuvent être programmées entre le 10 mai et le 17 juin.

Réservez les dates !

Brèves

Grande consultation des fonctionnaires

Recevoir des messages où enfin on dit s'intéresser à nos propositions d'agent de l'État. Après 30 ans de carrière faite de plaidoyers, de propositions argumentées, de suggestions… enfin être entendu·e. Juste un clic entre moi et un ministre. Champagne !
Visite sur le site, deux clics, et autant de claques. Champagne éventé comme est éculé le principe des consultations directes.
Finalement on se sent moins seul·es dans un dialogue social (de sourds). En outre, plaidoyers, propositions, exigences, construites dans un cadre syndical et portées collectivement ont davantage de chances d'aboutir.

CNAM

L'étude sur les métiers que nous avons portée a été signée entre le CNAM et la DJEPVA. L'étude se déroulera en région Grand-Est. Une réunion de présentation aux directeurs s'est déroulée le 8 mars à Nancy.

La DRH des ministères sociaux se moque de nous !

Jusqu'où ira cette DRH dans son incurie ? La gestion des promotions de carrière des PTP accuse 3 ans de retard, des collègues partis en retraite sont pénalisés.
La création des classes exceptionnelles n'est toujours pas faite. Les arrêtés de contingentements à 4 jours des CAP ne sont pas publiés. Les dates des CAP ont dû être reportées une première fois. Et comble, la DRH vient de constater que les commissaires paritaires ne peuvent pas siéger soit parce qu'ils font partie des promouvables, soit parce qu'ils sont d'un grade inférieur. La DRH a donc dû recourir à la mobilisation des commissaires paritaires des corps de CTPS pour les CEPJ et les professeurs de sports et aux commissaires paritaires des IJS pour les CTPS, et parfois, elle a dû procéder par tirage au sort !
Concernant les promotions en classe exceptionnelle, la situation faite aux PTP JEP est particulièrement défavorable, car seuls des emplois de « chefs » ont été déclarés éligibles pour les CTPS JEP. L'exercice des missions techniques et pédagogiques ne permet pas l'accès à la classe exceptionnelle. Un comble alors que des travaux sur les métiers visant à renforcer les expertises éducatives sont conduits avec la DJEPVA.
Et pour compléter le tableau, la DRH aborde les questions de promotion en applicant strictement les principes du mérite. Elle ferme ainsi pour de nombreuses années des postes de classe exceptionnelle à des collègues qui pourraient y prétendre. Les directions « métiers » valident hélas cette lecture.

Gouvernance du sport

Les statuts de l'agence ont été bleuis récemment (c'est à dire validés). L'AG constitutive aura lieu le 2 avril (cette AG marquera la fin du CNDS). Il y aura 32 ETP dans l'Agence (dont ex-CNDS avec transformation des contrats pour les CDI et détachements pour les titulaires (idem pour les transfuges de Bercy qui travailleront à l'agence comptable de l'agence). Ce sera bien un GIP de droit public. Il y aura en son sein un pôle développement du sport pour tous,

Congrès d'EPA du 18 au 21 juin à Noirmoutiers

Débats de congrès : appel à contributions

Le conseil syndical de janvier a mis à l'ordre du jour la question de notre projet syndical, de notre organisation syndicale et de la syndicalisation.

Comment organiser notre syndicat dans un contexte de modifications institutionnelles, d'attaques contre les droits des salariés du secteur privé et du secteur public, pour mieux faire vivre le projet interprofessionnel d'EPA ?

C'est un appel à contributions écrites pour le 18 avril afin de préparer les débats dans les sections.

du Haut niveau et de la Haute Performance, un pôle ressources, un pôle innovations ainsi qu'une direction, accrochez-vous, marketing et communication !

La part territoriale du **CNDS**, à titre expérimental en 2019, sera répartie selon 2 modalités :

- 25 millions d'euros répartis selon les modalités anciennes avec des commissions territoriales et une « instruction » des demandes par les services déconcentrés et ce pour les disciplines qui n'auront pas choisi l'autre modalité de répartition...
- 33 millions d'euros répartis par les fédérations ayant un projet sportif fédéral et la capacité de répartir les subventions. Une vingtaine de fédés volontaires et répondant aux critères mentionnés précédemment seront sélectionnées par la DS.

L'année prochaine, la 2ème modalité sera généralisée... La déclinaison locale de la répartition de ces fonds n'était pas glorieuse certes, mais là ce n'est plus rien du tout voire pire avec un contrôle a posteriori.
EPA a dit son opposition à ce fonctionnement qui va se faire, pour des raisons purement idéologiques, au détriment des clubs déjà bien affaiblis par les précédentes années de misère. Finalement avec cette agence, l'État est le grand perdant, puisque lui seul apporte des moyens (350 millions d'euros) et qu'il devenait minoritaire dans la prise de décision (30 % État, 30 % mouvement sportif (CNOSF, CPSF, une fédé olympique, une non-olympique et une ligue professionnelle), 30 % collectivités territoriales et 10 % pour le monde économique et... social (nouveauté annoncée par Sanaur pour que les employés soient représentés mais on ne sait pas lesquels).

« Rien n'est validé »

Pour l'organisation territoriale de l'État, le mantra est « rien n'est validé ». Au cours des réunions, des commissions, groupes de travail, comités... il est répété inlassablement. Comme si on nous disait : « Bon voilà la piste qu'on privilégie mais c'est juste pour vous amuser car à la fin c'est papa qui décide ». Donc, la piste privilégiée par les cabinets Sport et Éducation Nationale, est toujours celle du rapprochement et non de la fusion ; avec des délégués ou chefs de pôle JSVA, qui seraient adjoints du recteur et nommés par les deux ministres ; avec intégration dans le Secrétariat Général du MEN et donc avec une DRH MEN. Au niveau départemental, reste hélas, l'idée de la double tutelle Éducation Nationale et Préfet de Département.

Les CTS inspensables au pôle éducatif

Depuis un mois les syndicats FSU, UNSA, CGT se sont mis d'accord sur un courrier visant à demander l'affectation de tous les CTS dans les Rectorats.
En effet si les CTS ne sont pas dans les rectorats, c'est tout le pôle éducatif qui se trouve fragilisé par un éparpillement du tiers des personnels JS.
Nous avons pourtant fait un compromis avec le SEJS UNSA en ne parlant pas de l'échelon départemental qui est aussi une fragilisation par éparpillement de nos forces.
Mais ce courrier à cette heure n'est toujours pas envoyé à la ministre des sports et au premier ministre. Nous sommes à 10 jours de la fin du grand débat, date à laquelle les annonces devraient tomber. Notre capacité d'intervention intersyndicale se trouve plombée par les rapports internes à l'UNSA. Quels sont les enjeux supérieurs à la pleine réalisation du pôle éducatif ?

Pierre LAGARDE

CAP de professeurs de sports

Le SNEP ne veut pas d'EPA

Notre conseil syndical de janvier a examiné la situation de la CAP des professeurs de sports. Nous n'avions pas reçu à cette date, malgré notre relance, de réponse du SNEP à notre courrier. Nous avons donné mandat au SN pour confirmer notre position sur la question de la liste FSU à la CAP des professeurs de sport.
Le SNEP nous a adressé après notre conseil syndical une motion votée par son conseil délibératif national qui maintient sa proposition d'une 3ème place à EPA. Il justifie cette position par un nombre d'adhérents au SNEP plus important.

Extraits de notre réponse au SNEP :

Donc nous nous retirons des listes communes aux CAP, de toutes les listes communes. C'est le choix médiant entre déposer notre propre liste ou être relégué dans «votre» liste. Vous dites que vous nous avez fait une «proposition» en plaçant en non éligible un candidat EPA (c'est le terme repris dans votre motion). Mais ce n'est pas une «proposition» : c'est votre décision unilatérale.

La décision, à laquelle nous sommes acculés, va se traduire par plusieurs mesures :

1. Nous allons désormais communiquer chacun de notre côté auprès des collègues et EPA le fera sur les questions sportives puisqu'il a légitimité statutaire à le faire. Nous expliquerons pourquoi nous sommes conduits à nous retirer des listes Sport ou conjointes aux CAP car il n'est plus possible pour nous de soutenir des pratiques qui veulent notre disparition.
2. Nous poursuivons donc notre travail syndical auprès des collègues pour les accompagner dans l'exercice de leurs métiers, la défense de leurs carrières et de leurs mobilités, en particulier dans les mois à venir qui vont nécessiter des vigilances accrues du fait de la réforme de l'organisation territoriale et de la gouvernance du sport.
3. Nous allons faire connaître à l'administration notre volonté de porter désormais une expression différenciée de la vôtre expliquant en quoi la FSU ne peut plus être engagée ni par le SNEP, ni par EPA dans le champ Jeunesse et Sports.
4. Nous vous demandons d'aménager la représentation au CTM JS. Nous avons accepté (peut- être avec inconscience mais dans le souci vain d'améliorer nos relations) de décaler un candidat EPA, initialement en troisième position sur la liste, pour vous satisfaire dans un arrangement interne au SNEP. De fait le candidat d'EPA a été rétrogradé en quatrième position. De manière assez stupéfiante vous en déduisez que le SNEP a droit à deux titulaires et un suppléant et EPA à une titulaire et deux suppléant.es. Il ne s'agit pas de sièges à se partager mais d'analyses, d'expressions et de votes à porter. Notre expérience, hélas, nous conduit à devoir déplorer des divergences préjudiciables à la crédibilité de la FSU.
5. S'agissant des sujets brûlants d'actualité (Gouvernance du Sport, pôle éducatif en particulier) nous allons communiquer à partir de nos mandats expliquant en quoi ils engagent EPA, vos propos n'engageant plus à présent que vous.
6. Puisque nous sommes cinq syndicats à animer réellement l'intersyndicale (SNAPS, SEP, SNPJS, SNEP, EPA) nous accorderons toute l'attention nécessaire dans l'intersyndicale à vos positionnements et serons vigilants à ce qu'ils n'engagent que votre SN sans prétention à être ceux de la FSU que nous représentons également, avec pleine légitimité, sur un spectre plus large.
7. Dans les instances locales (CT/CHSCT locaux) où des représentants SNEP et EPA ont été conjointement élus, chaque section EPA décidera de ses modalités de fonctionnement en toute autonomie, en fonction des relations établies avec les correspondants du SNEP.
8. Notre projet syndical n'est en rien remis en cause. Bien au contraire. Cette adversité nous galvanise. Ainsi nous allons continuer à nous exprimer sur tous les secteurs et domaines relevant de nos statuts (le Sport en fait partie dans le domaine JS) et allons continuer à syndiquer des professeurs de sport et CTPS. Notre ambition est de pouvoir présenter une liste PS et CTPS aux CAP en 2022. Si vous le souhaitez elle pourra être commune avec vous sur des bases acceptables qui en 2018 sont rompues. S'il n'était pas possible de retrouver le chemin de listes communes EPA/SNEP, nous déposerons plus que probablement les nôtres car nous sommes résolus à retrouver notre juste place. Le scénario de 2019 ne sera pas celui de 2022.

Notre posture actuelle n'est pas à confondre avec une quelconque faiblesse. Nous entendons bien au contraire nous donner cette mandature pour donner à lire aux personnels l'action de syndicats aux pratiques et philosophies différenciées, et les soumettre à leur jugement. Croyez bien que notre choix de ne pas présenter des listes séparées en 2018 chez les professeurs de sport et à la CAP des CTPS (nous le pouvons) est lié au seul fait que nous sommes co-fondateurs de la FSU. Nous voulons nous donner les moyens d'y rester en trouvant des solutions et une audience dans notre champ vous obligeant à réaliser qu'une autre attitude à notre égard doit être recherchée sauf à, cette fois prochaine, constater un délitement affirmé du fédéral.

En (dé) faveur de la vie associative

Les mesures « stratégiques » du gouvernement

Le « Plan de développement de la vie associative » présenté par Gabriel ATTAL ne se résume qu'à une liste de micro mesures dérisoires de simplification de la gestion administrative, du fonctionnement des associations, d'évaluation des actions et d'allègement fiscal.

Ces orientations doivent contribuer, selon lui, à *« la transformation de leur modèle économique pour mieux les aider à réaliser leurs missions et à construire une société de l'engagement »*.
Donc si les associations ont des difficultés c'est parce qu'elles n'ont pas le bon modèle économique. La société de l'engagement dont il est question est donc celle des startup et des premiers de cordée. L'État et les associations (la plupart) ne se comprennent pas.
Et ce sont les salariés qui en paient le prix : précarité, salaires dérisoires, chômage.

Passage en revue des 15 mesures proposées.

Mesure 1 : Promouvoir les groupements d'employeurs
Un lancement d'appels à projets territoriaux avec à la clef une subvention et un poste FONJEP pour soutenir le fonctionnement du groupement d'employeurs créé. Objectif annoncé : 200 groupements d'employeurs sur les deux prochaines années à raison d'un groupement par zone d'emploi. Quelle évaluation précise des actions actuelles des groupements d'employeurs a été menée et quels besoins réels ont été mesurés pour justifier cette mesure ? Quels impacts sur les salariés ?

Mesure 2 : Augmenter les moyens alloués à la formation des bénévoles (dans le cadre du 1er appel à projets FDVA) pour accompagner les transitions, en récupérant notamment les sommes des comptes bancaires inactifs des associations
Il s'agit d'une pure opération comptable interne du gouvernement modifiant les dispositions ECKER pour récupérer directement les fonds associatifs des associations dissoutes ou en sommeil sans passer par la Caisse des Dépôts et Consignation comme la réglementation actuelle le prévoit.

Mesure 3 : Soutenir l'emploi associatif en réorientant les postes FONJEP. 1000 postes supplémentaires par an pendant 4 années pour permettre le développement et la consolidation des associations
C'est une bonne mesure, mais il est annoncé un recentrage du FONJEP. Lesquels ? Les 1000 postes FONJEP supplémentaires proposés ne permettent pas de compenser la destruction des emplois aidés. Et les montants alloués mériteraient une revalorisation.

Mesure 4 : Lancer une étude d'évaluation et de cartographie des dispositifs locaux de soutien à la vie associative et de l'Économie Sociale et Solidaire (Points d'Information pour la Vie Associative…)
Réforme du Dispositif Local d'Accompagnement et volonté de développer des Points d'appui dans les QPV. Un « guichet unique d'information pourrait être utile aux associations », mais pas une seule mention du rôle des DDVA, des MAIA encore en place dans la plupart des départements et des complémentarités existantes entre les missions du greffe des associations, celles des correspondants de la MAIA, des acteurs des DLA, qui répondent déjà aux questions spécifiques des associations. Cette mesure est une gageure, l'évaluation et la cartographie des acteurs intervenant dans l'accompagnement des associations ont déjà été menées. C'est le rôle des DDVA d'animer les réseaux d'acteurs en place. Et on ne compte plus le nombre d'observatoires de la vie associative et d'études, de recherches et d'évaluations réalisées.

Mesure 5 : Simplifier la vie des associations en poursuivant le développement du « compte asso » et y adosser un bouquet de services numériques
Le « compte asso », application du site internet permettant aux dirigeants d'associations de déposer des demandes de subvention, n'a pas fonctionné pour le 2ème appel à projet FDVA. Il n'était pas conçu, paramétré pour permettre la réception massive des dossiers. La DJEPVA certifie que l'application en question fonctionnera bien en 2019. Le « bouquet de services numériques », proposition digne des opérateurs téléphoniques à leurs clientèles, pourra donc être mis dans le vase du compte asso. Mais quels services numériques ? Qu'entend-on par « gestionnaires d'association », « représentants d'intérêt » ??? Quelles sont ces fonctions par rapport à celles des dirigeants associatifs, des administrateurs, des mandataires, du représentant légal qui sont les titres en vigueur ? Cela en dit long sur une conception purement technocratique/administrative des associations.

Mesure 6 : Déployer plus largement le dispositif « Impact Emploi »
Déport des formalités administratives des employeurs associatifs sur des spécialistes encadrés par le réseau des URSSAF, en portant la limite du nombre d'emplois gérés dans ce cadre à moins de 20 salariés (au lieu de moins

de 10 actuellement). Gestion à venir des procédures liées au prélèvement à la source par l'URSSAF pour les associations disposant du chèque emploi associatif.
Encore deux micro mesures de gestion des formalités administratives des associations.

Mesure 7 : Stabiliser la gestion des associations
La conservation d'un excédent « raisonnable » sur les financements publics non consommés à l'issue de l'action serait facilitée pour favoriser l'augmentation des fonds propres des associations.
Cette logique de guichet, ou de spéculation, s'oppose à l'estimation réelle des besoins financiers pour mener les actions des associations.

Mesure 8 : Mieux reconnaître l'engagement tout au long de la vie
Rendre accessible à tous le Certificat de Formation à la Gestion Associative (CFGA) n'est pas une mesure nouvelle. Le CFGA (anciennement BAGA) existe depuis plus d'une dizaine d'années. Les fédérations d'éducation populaire mettent en place des formations dont le contenu est adapté aux bénévoles qui n'ont plus qu'à s'inscrire directement auprès des fédérations.

Mesure 9 : Ouvrir le Compte Engagement Citoyen à l'ensemble des responsables bénévoles
Une autre micro mesure permettant aux bénévoles, par voie dématérialisée uniquement, de bénéficier de formations à partir des droits ouverts. La liste des formations publiées sur l'application le compte asso n'est pas adaptée aux besoins des bénévoles qui doivent rechercher localement les organismes de formation.

Mesure 10 : Promouvoir les congés d'engagement et développer le mécénat de compétences
Opportunité, sens de ces mesures pour les associations ? Rôle des services de l'État dans cette promotion ? Encore une micro mesure.

Mesure 11 : Observer et évaluer l'impact des actions menées par les associations
Développer au sein de l'INJEP, en lien avec l'INSEE et le monde académique, des projets d'études et de recherche sur la vie associative. 20 postes FONJEP sont à la clef.
De nombreux observatoires et diverses études de la vie associative ont été et sont encore mise en place par les CRESS, France Bénévolat, Recherches et Solidarités, les Universités, les collectivités territoriales, les services de l'État... L'impact des actions des associations est régulièrement observé et évalué depuis de nombreuses années. Quelle prise en considération par le gouvernement du travail déjà réalisé ?

Mesure 12 : Nouer des relations de confiance entre les associations et l'État
La charte d' engagements réciproques existe depuis 2014. Il suffirait de la mettre en oeuvre. Car l'enjeu est vital pour les associations. La confiance consisterait à privilégier la subvention et la convention à l'appel d'offre.

Mesure 13 : Favoriser les dons des TPE et PME
En instituant une limite des versements éligibles à la réduction d'impôt en valeur absolue s'élevant à 10 000 euros. Pure mesure fiscale avantageuse avant tout pour les entreprises.

Mesure 14 : Valoriser l'engagement des entreprises vis-à-vis des associations
Mécenat financier et de compétences encore, dans une logique de déduction fiscale encore. Des actions sont déjà menées dans les régions pour encourager le mécénat dont on connaît le caractère dérisoire et volatile dans les budgets associatifs.

Mesure 15 : Développer une culture française de la philanthropie
L'exemple américain du « giving pledge » enthousiasme M. Attal. La philantropie en France (aides accordées par les fondations, le mécénat, le financement participatif) ne représente actuellement que 4 % des ressources des associations. La suppression de l'Impôt de solidarité sur la fortune a entraîné une réduction des dons de 130 à 150 millions d'euros. La philantropie vise à remplacer les subventions publiques. Il vaut mieux prélever l'impôt sur les fortunes, sur les bénéfices, sur les héritages, pour que les ministres n'en soient pas réduits à quémander des miettes.

Soit Gabriel ATTAL croit encore au Père Noël, soit il est cyniquement libéral. « *Le gouvernement a redonné aux entreprises et aux personnes fortunées des marges de manoeuve importantes depuis un an et demi, notamment pour réinjecter des fonds dans l'économie productive et créer des emplois. Mais aussi pour qu'elles s'engagent davantage pour le monde associatif* ». Les modalités de cette « philanthropie à la française » seront envisagées lors d'un évènement au printemps 2019 et par une mission parlementaire. Tout est dit.

En novembre 2014, un rapport parlementaire avait étudié *les difficultés du monde associatif dans la période de crise actuelle, afin de proposer des réponses concrètes et d'avenir pour que les associations puissent assurer leurs missions, maintenir et développer les emplois liés à leurs activités, rayonner dans la vie locale et citoyenne et conforter le tissu social*.
2014 ! Il y a déjà longtemps.

Laurent DAILLIEZ