



Jeudi 3 juillet 2008

N° 61

TRAVERSES UNITAIRES

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



Sommaire

- Edito: page 1
- Vers la décomposition des DRDJS dans la cohésion sociale et la disparition de fait de l'éducation populaire, pages 2,3&4
- Congrès EPA-FSU...motion Révision générale des politiques publiques, page 5
- Le CNDS ou l'art de fantasmer page 6
- Congrès EPA-FSU...motion CNDS, page 7
- Congrès EPA-FSU...motion CAP, page 8
- IRCANTEC=BOOM PATA-TRAC... page 8
- Congrès EPA-FSU...motion représentativité, page 9
- Représentativité fonction publique ... page 10
- Après Elisabeth, Philippe... page 10
- La RGPP en Midi-Pyrénées page 11
- Le rapport Bertsch appelle plusieurs remarques pages 13&14
- Les suites du rapport Silicani ou comment en finir avec la fonction publique d'Etat pages 14 & 15
- Pour contacter EPA page 16

Performance, concurrence, mérite: circulez on ne discute pas des réformes!

Édito: « On a déjà du mal à vivre! Mais j'vous l'dit franchement on perdra le reste » un employé d'ARCELOR MITTAL en colère.

Cette phrase au demeurant drôle par son côté absurde, à la Coluche peut-être, résume le désarroi d'un employé qui va perdre son emploi, sa dignité et auquel on ne prête pas plus d'attention qu'à l'employé kleenex. L'idéologie actuelle érige le travail en valeur dominante, reprenant les conceptions chrétiennes de l'effort et de la sueur du front, satisfaisant le tâcheron d'une journée bien remplie. Mais lorsque l'employé modèle ne sert plus, on le jette comme un mouchoir usagé, sans davantage tenir compte des services rendus. Il est aussi de bon aloi de lier le travail aux gains qu'il est supposé procurer, ainsi soit-il « travaillons plus pour gagner plus ». Chacun sait, que cette idéologie cache autre chose à travers ses paradoxes. La richesse souriant davantage à celui qui ne travaille pas, mais qui spéculé sur le fruit du travail des autres.

Fort de cette idéologie, le travail de sape des fondements du contrat social qui valorisait le salariat et la protection sociale en contre partie du travail fourni se poursuit. Le temps de travail n'est plus borné par « le temps de vivre » mais devrait contribuer à produire encore davantage pour accroître la surconsommation. Cette folle spirale engendrée par une conception économique à court terme ne produit qu'un sentiment d'absurdité.

Les chercheurs décrivent « l'individu moderne » comme un individualiste, à ne pas confondre avec un égoïste, car il n'est ni opposé à l'action collective, ni à la solidarité. L'individualisme se comprend ici par davantage d'aspiration à la liberté pour un individu cherchant à se réaliser dans son travail. Loin d'être l'élément de la réalisation de chacun, le travail devient source de souffrance. Une enquête commanditée par le ministre du travail devrait faire la lumière sur le stress et les dépressions liés à l'activité salariée. Quel impact aura cette enquête quand l'organisation du travail est pensée de manière unilatérale, sans que le salarié n'ait son mot à dire sur le sens de son activité et sur l'organisation de celle-ci ? Peu, sans doute, lorsque la concurrence entre les individus reste le moteur de l'activité. Les réformes engagées renforcent encore cette conception et le secteur public n'y échappe pas. Alors qu'il faudrait réguler autrement l'activité salariée dans le secteur privé et inventer une autre manière de produire on aligne au contraire le service public sur un modèle rétrograde qui ne répond en rien aux problèmes posés.

Bonnes vacances à ceux qui partent et bon courage à ceux qui restent, sachant qu'il faut reconstituer des forces pour la rentrée!

Etiennette Montanant

Vers la décomposition des DRDJS dans la cohésion sociale et la disparition de fait de l'éducation populaire

Les rumeurs se font de plus en plus insistantes. Le schéma de démantèlement de l'entité « jeunesse et sports » passera par un scénario qui s'affine au plan départemental et s'esquisse au plan régional.

Niveau départemental

Sachant que dans chaque département on aura les services de la préfecture et deux directions départementales : celle dite des « Territoires » et l'autre dite de la « Protection des populations » ; sachant par ailleurs que là où des conditions le justifient il pourrait y avoir une direction de la cohésion sociale on peut en déduire trois cas de figures :

1. Les restes de l'actuelle DDJS se retrouvent en Préfecture (réplique du cadre OSE du Lot). Cette hypothèse n'est pas à exclure. Elle est même revendiquée pour certaines régions comme Midi Pyrénées. Dans ce cas, l'exemple du Lot pourrait être repris à l'identique ou remanié au gré des décisions préfectorales locales. Mais ce scénario pourrait bien ne pas être majoritaire.
2. Les restes de l'actuelle DDJS se retrouvent dans la DD « Protection des populations » qui aura en charge les missions de la cohésion sociale dans les départements où cette DD ne sera pas créée. On peut raisonnablement penser que ce sera le cas majoritaire. Dans cette hypothèse, les missions JS relèveraient d'un chef de service à forte connotation veille sanitaire et sociale...
3. Les restes de l'actuelle DDJS se retrouvent dans la DD « cohésion sociale ». Si on doit en croire les assertions gouvernementales, les DD de la « cohésion sociale » ne seront créées que dans quelques gros départements à forte densité urbaine et populations soumises aux politiques de la ville. On peut estimer leur mise en place dans au mieux à 20 ou 25 départements ayant plus d'un million d'habitants. Il se pourrait aussi qu'il n'y en ait qu'une douzaine, voire moins (région parisienne, Nord Pas de Calais, et départements chefs-lieux de région PACA, Rhône Alpes, Midi-Pyrénées...).

Ce qui désormais semble acté c'est que les DD de la cohésion sociale (et celles de la Protection des populations par défaut) devraient avoir la compétence « logement social ». Cette compétence relève de l'échelon départemental. **Par conséquent les directions régionales de la cohésion sociale n'auront pas cette compétence « logement ».**

Une fois « régionalisés » les secteurs d'activités qui doivent l'être (CNDS, mission de formation...) on verra ce qui restera dans chaque actuelle DDJS. On peut supposer que l'essentiel des personnels JEP et d'inspection demeurera affecté au niveau départemental, ainsi que 75 à 80% des actuels CAS et autant de personnels administratifs. Tous ces personnels restants seront versés dans les nouveaux services départementaux en conservant leur statut « jeunesse et sports » pour les uns « éducation nationale » pour les autres.

Niveau régional

Les actuelles DRDJS seront DÉCOMPOSÉES ! C'est la rumeur qui tient la corde et de très loin. Au nom d'une logique préfectorale voulant qu'un préfet de département a « autorité directe » sur des unités départementales de services régionaux dès lors qu'elles traitent de dossiers qui relèvent de leur compétence, les DRDJS vont être soumises à un examen pour identifier ce qui relève d'une mission régionalisée et d'une autre départementale.

Le mouvement de recomposition fonctionnelle du début des années 1990 va donc être inversé. On peut supposer que tout ce qui relèvera de la gestion des cadres techniques sportifs (CTR et CTS rattachés à missions nationales), sport de haut niveau, CNDS, politique publique de formation/emploi (sports et jeunesse), ainsi que quelques autres dispositifs continueront à justifier des emplois de niveau régional. Sur une DRDJS de 100 emplois qui comporte en général 30/35CTR, 20 CAS, 10 CEPJ, 25/30 ATOS, 5 inspecteurs) on peut imaginer facilement le scénario suivant.

Le transfert du CNDS à la région ne rapatriera quasiment pas de personnel des actuelles DD vers le niveau régional. Cela n'influera pas sur les effectifs car c'est le redéploiement qui sera logiquement opéré, sauf à entrer en contradiction avec la RGPP faite pour supprimer de l'emploi, pas pour le maintenir et le ventiler autrement.

Côté « sports » on peut estimer que la moitié des CAS restera du niveau régional ainsi que la totalité des CTS soit une petite cinquantaine. Mais il ne devrait pas avoir besoin de plus de 5 ou 6 emplois administratifs et deux inspecteurs. Côté

(Suite page 3)

Vers la décomposition des DRDJS dans la cohésion sociale et la disparition de fait de l'éducation populaire

(Suite de la page 2)

« JEP » on peut prévoir que 3 à 4 CEPJ devraient amplement suffire sur des missions régionales puisque les anciens spécialistes n'existent quasiment plus soit parce qu'ils sont partis, soit parce qu'ils se sont recyclés (volontairement ou pas) sur des dispositifs de l'instant et sont donc déjà « assimilés » par l'administration administrante. Le format JS de la prochaine DR de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale pourrait donc préserver environ 60 emplois sur les 100 actuels.

On peut fort bien penser qu'une dizaine de CAS, une demi douzaine de CEPJ au moins, 2 à 3 inspecteurs et quelques personnels administratifs seront versés soit dans une direction « population » soit dans une direction « cohésion sociale » si elle est créée, à moins que ce ne soit directement dans un pôle en préfecture.

Les échéances de décomposition légèrement différées

Il était prévu que tout soit bouclé pour qu'au 1^{er} janvier 2009 tout soit opérationnel. Finalement le conseil de modernisation des politiques publiques demande à ce que les scénarii soient arrêtés d'ici la fin de l'année 2008 pour une mise en œuvre pouvant s'étaler jusqu'au 1^{er} janvier 2010. Cela laisse du temps pour les services déconcentrés et pour les CREPS et l'INJEP. Seule l'administration centrale doit être recomposée totalement avant le 31 décembre 2008 et on parle de plus en plus d'un déménagement à côté des locaux de la rue de Suffren, où loge R. Bachelot.

Ce différé n'est aucunement lié à une pause ou une hésitation gouvernementale mais à la nécessité de gérer le démantèlement des DDASS et DRASS, à définir concrètement et rendre opérationnelles les agences régionales de la santé. C'est à partir de l'évaluation qui sera faite des personnels restants et des périmètres administratifs à couvrir que les personnels seront ventilés et réaffectés.

Les CREPS

Un audit est commandité destiné à justifier les décisions déjà prises. D'ailleurs une liste de CREPS déjà ciblés circule sous le manteau. La suppression prévisible de 6 à 7 sites et établissements (la liste n'est pas figée et elle peut s'élargir un peu, ou se modifier à la marge : Prémamanon, Châlains, Dinard, Houlgate, Mâcon...) ne sera ainsi officialisée que dans quelques mois (fin 2008 ou début 2009), après des arbitrages ayant un vernis d'objectivité.

Mais d'ores et déjà, pour tous les collègues JEP ça sent le roussi dans les CREPS. Ces derniers sont désormais pensés comme participant du réseau lié à L'INSEP. La place « jeunesse » y est résiduelle et devrait disparaître à court terme. Les formations sont globalement appréhendées comme destinées à alimenter le haut niveau qui ne peut s'autofinancer dans les CREPS. Il y a fort à craindre qu'on envisage pour les CEPJ en poste en CREPS une affectation prochaine (dès horizon 2009) vers les services déconcentrés, en particulier sur les régions où il y a des déficits d'emplois.

L'INJEP

Cet établissement national serait destiné à devenir un institut de la jeunesse et de la mobilité : exit l'éducation populaire. Ses locaux pourraient même être vendus. Ses missions et conditions de gestion seraient revues fondamentalement. Recentré sur les seules questions de politiques en direction des jeunes, avec des connotations européennes branchées, l'institut verrait aussi son département publications remanié (héritant d'une partie du pôle publications du CIDJ de Paris qui disparaît). Quant au pôle recherche, on a tout à craindre de sa disparition pure et simple à brève ou moyenne échéance. On est donc bien sur un scénario déjà connu où régulièrement des gouvernements de droite musclée tentent des expédients pour sinon supprimer l'INJEP (l'ex INEP auparavant), du moins le dénaturer en profondeur.

L'ÉDUCATION POPULAIRE AU BOUT DU FLINGUE

Le scénario global est implacable. À tous les étages l'éducation populaire est flinguée. En DD, comme en DR (quel que soit l'intitulé), même si les missions ne sont pas officiellement modifiées, on voit bien qu'elles seront de toutes façons revues puisqu'elles se confondent prosaïquement avec les dispositifs à décliner. Les personnels, quels que soient leurs statuts, seront mobilisés pour désormais appliquer des programmes aux connotations « politique de la ville » et « réparation

(Suite page 4)

Vers la décomposition des DRDJS dans la cohésion sociale et la disparition de fait de l'éducation populaire

(Suite de la page 3)

sociale ». On est bien loin du penser critique et l'émancipation des consciences citoyennes par la culture en actions. Le fonctionnaire fonctionnant, factionnaire de la cohésion sociale ou fictionnaire s'imaginant qu'il va pouvoir faire de l'intelligence avec des programmes qu'il aura vanité à détourner, sera le nouveau modèle d'une déontologie de CEPJ ou professeur de sports en perte. Quoiqu'en dise l'encadrement qui répercute l'art de l'enfumage des abeilles, où sera la plus value pédagogique dans ces services rebaptisés entre jeunisme et vichysme latents. Seuls les naïfs, ou pire les adeptes de la duplicité, peuvent croire que l'éducation populaire et les métiers techniques et pédagogiques peuvent perdurer.

Quant au niveau régional, l'éducation populaire disparaîtra aussi car ce ne sont pas des services formation/emploi perdurant dans ce qui restera après le rapport Bertsch qui seront porteurs et nourriciers de problématiques éduc pop.

RÉAGIR OU EN FINIR

Il est agaçant de constater que chaque syndicat du MJSJS y va de son analyse, déplore la situation mais que nos capacités d'action sont à peu près pour l'heure du niveau de l'entregent et du lobbying de couloirs. Nous avons proposé à EPA qu'on mène des actions communes. Elles se sont limitées à des intersyndicales et audiences d'information ! Quelle action ! Et encore, le plus gros syndicat du MSJS n'y a jamais participé !

Nous avons proposé au SNAPS une action commune : pour l'heure, pas de refus mais pas de proposition concrète. En interne FSU, le SNEP s'accroche aux DDJS alors que nous sommes convaincus que ce combat est dépassé et qu'il n'y a aucun avenir en préfecture ou dans un schéma de DD totalement étranger à l'action éducative. Le SEP défend l'échelon départemental avec une dimension éducation populaire isolée de l'entité JS. Cette voie de résistance nous apparaît aussi être une impasse, autant qu'une erreur stratégique profonde.

Partout il y a incantation à l'unité d'action et en fait nulle part il n'y a volonté réelle d'action en faisant les compromis nécessaires pour enfin passer à l'action et résister. Si ça continue, ce ministère va finir par crever à tous les étages sans qu'il ait eu le moindre soubresaut montrant qu'il y avait encore quelqu'un en vie dedans avant l'attaque. Stupéfiant ! Hormis une intersyndicale partielle (même pas unitaire à la Centrale), une intersyndicale à l'INJEP, des réactions sporadiques dans quelques rares services ou établissements, le suaire de la RGPP recouvre tout. Silence on ferme !

EPA plaide pour une affectation de tous les personnels techniques et pédagogiques au niveau régional, avec maintien possible de résidence administrative de tous les agents en départements selon des dispositions à mettre au point. La RGPP n'est pas une fatalité et des marges d'adaptation n'existeront que si nous sommes capables de créer un rapport de forces. Il sera impossible de revenir en arrière et nos missions éducatrices de service public d'Etat, avec eux nos statuts originaux de fonctionnaires et nos emplois, disparaîtront définitivement. Ne comptons pas sur une hypothétique alternance de gauche lorsqu'elle pense avec des concepts de droite.

EPA est prêt à faire des concessions sur ses mandats, à travailler avec tous les syndicats, y compris ceux avec qui c'est le plus difficile en raison de ce qu'ils représentent d'antagonismes. Pour peu que la volonté soit clairement de porter une alternative réaliste nourrie par une vision éducatrice de notre service public, pour peu que la volonté d'agir ensemble soit sincère, donc pas un artifice de langage, alors nous pourrions contraindre ceux qui nous gouvernent à revoir leur copie. Sinon ? Le syndicalisme de compagnie portera une responsabilité écrasante dans notre défaite sociale et politique au sens large.

Didier HUDE

Congrès EPA-FSU juin 2008 Noirmoutier, motion relative à la Révision Générale des Politiques Publiques

Lors du conseil syndical de Nantes en février 2008, EPA réaffirmait ses propositions pour refonder jeunesse et sports à partir de sa mission éducatrice et pour trouver une organisation adaptée qui préserve cette mission dans le cadre de la réforme de l'Etat. Notre syndicat s'est positionné dès 2006 pour une mise en réseau des services au plan régional, en rattachant tous les personnels aux directions régionales, certains pouvant être affectés sur des antennes départementales. Les CREPS, participant de cette organisation, la seule à même de préserver une surface suffisante, une lisibilité et un corps de mission allant au delà du régalien.

A travers la révision générale des politiques publiques le gouvernement accélère ses réformes et poursuit l'objectif de la diminution drastique des effectifs de fonctionnaires, prévoyant l'augmentation des contractuels ou aggravant la précarité par le recours à l'intérim. En ce sens le gouvernement vise à détruire le statut de la fonction publique d'Etat. Les suppressions de postes entraîneront de fait des déplacements d'office de personnels amenés à changer de fonction, de métier, de service voire de fonction publique.

Le devenir des DR est aujourd'hui fixé : elles intégreront des directions de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports; des CREPS sont directement menacés de fermeture et pour les autres leur secteur jeunesse éducation populaire et les personnels qui leur sont attachés en voie d'abandon. Les déclarations du rapporteur Bertsch annonce la suppression de la mission de certification et une réduction de l'offre de formation. Le sort des directions départementales, est encore en débat avec diverses déclinaisons possibles selon la taille des départements. Le schéma du projet Organisation Service Etat est retenu d'ores et déjà, pour nombre d'entre elles qui seront démembrées et fondues dans les services des préfectures.

Dans ce contexte, la plupart des chefs de services se veut rassurante quant à la préservation des missions et des emplois. Le congrès EPA n'accorde aucun crédit à ce discours qui voudrait laisser croire que la mission éducative pourrait s'exercer en préfecture. Le maintien de la résidence administrative des personnels est loin d'être garanti compte tenu des nombreuses suppressions de poste annoncées dans les services.

Le congrès EPA réuni à Noirmoutier revendique, le rattachement de tous les personnels au sein des directions régionales et le maintien des CREPS. Le maillage territorial doit permettre de développer l'action au plus près usagers.

Le syndicat EPA-FSU entend peser dans cette nouvelle configuration administrative qui s'impose, pour garantir l'exercice des métiers éducatifs dans un projet émancipateur au service de tous.

Le congrès mandate le secrétariat national pour prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire connaître ces positions et conduire les actions utiles.

Motion votée à l'unanimité

Le CNDS... ou l'art de fantasmer la réalité

EPA avait dénoncé lors de la création du CNDS en 2006 le renforcement de la servitude des professeurs de sports dans la gestion financière et l'assistanat du mouvement sportif. En revanche, nous avons toujours défendu une politique d'Etat d'éducation par les APS, mise en œuvre par des professeurs de sports. Le mouvement sportif doit être considéré comme un partenaire privilégié et non exclusif, notamment pour préserver une indépendance et pour accompagner la diversification et l'innovation des pratiques.

La réforme du CNDS impulsée cette année s'inscrit dans un processus visant à court terme la suppression de la maîtrise des DDJS sur cette ressource essentielle pour le développement local des APS. Depuis des années le budget relativement stable des DDJS repose sur une supercherie consistant à compenser artificiellement la régression du budget du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports par l'augmentation des crédits CNDS. Le CNDS n'est pas initialement un crédit d'intervention mais ces crédits sont devenus par la force des choses la principale ressource nécessaire à l'accompagnement des associations sportives. Les conseillers d'animation sportive, n'oubliant pas leur formation et leur métier de professeur de sports, ont ainsi composé avec un système bancal n'offrant aucune lisibilité sur la spécificité de leurs actions.

Désormais, l'accompagnement technique et pédagogique des clubs par les conseillers est nié par les responsables nationaux du CNDS lesquels ne retiennent que le coût salarial du traitement des dossiers (225€ par dossier). Les critères infantilisants de la base ORASSAMIS induisent une représentation volontairement idéalisée et inappropriée des actions du CNDS.

Dans la même logique que celle de la RGPP, la justification économique et son corollaire la suppression de postes de fonctionnaires justifient le démantèlement de l'organisation départementale du CNDS et impliqueront de fait la suppression du champ d'action actuel des DDJS, en matière d'accompagnement du mouvement sportif. Aujourd'hui, dans chaque

département le budget du CNDS est au moins trois fois supérieur au budget global d'intervention de la DDJS...

Sera t-il encore possible d'accompagner et de soutenir les petits clubs, de développer des actions locales favorisant l'accès de tous aux pratiques sportives, d'impulser des actions sur des nouvelles thématiques, de nouvelles pratiques ?

Dès à présent pour les décideurs du CNDS, il ne suffit pas seulement d'envisager la DDJS comme un simple organe de gestion ou une chambre d'enregistrement de leur politique nationale, ils s'en donnent les outils. Ainsi la base de données « ORASSAMIS 2008 » offre la possibilité d'évaluer l'action du CNDS en détaillant chaque action avec 12 indicateurs. Un conseiller d'animation sportive ou un dirigeant sportif conscient de la réalité et de la complexité des problématiques des associations sportives ne peut objectivement définir une action avec 12 critères... C'est pourtant ce qui doit obligatoirement être défini... Ces critères sont fermés dans des bandeaux déroulant pour faciliter l'interprétation statistique. Le pauvre professeur de sports qui s'acharne à remplir cette base se retrouve immanquablement dans un état léthargique et de profonde déprime dès qu'il lui reste encore une once de conviction.

Tout cela reste sur la forme mais en nous attardant désormais sur le fond, les constats sont encore plus effarants. En effet, la logique soutenue par le CNDS s'inscrit dans une dérive élitiste avec notamment l'élévation du seuil minimal de subvention. Pour cette année ce seuil est de 450€ mais son élévation est prévue dès l'année prochaine. L'établissement a besoin d'actions « phare » à des fins de communication voire de propagande sportive et surtout pas de faire du « social » avec des associations qui sont pourtant la base structurante du mouvement sportif. La raison essentielle qui pouvait justifier l'intervention de personnels techniques et pédagogiques dans l'instruction des dossiers CNDS était l'accompagnement de proximité des acteurs locaux du sport. Cet accompagnement permet d'apporter un

soutien aux problématiques singulières rencontrés par les dirigeants ou les éducateurs sportifs. Désormais, notre rôle est de remonter des données. L'autonomie pédagogique est réduite à néant. La pertinence de ces critères n'est pas à remettre en cause, car ils sont écrits dans le marbre de la base.

Pourtant, on reste sur des termes génériques qui reposent sur aucune problématique réelle. Concrètement, le CNDS nous demande de fantasmer la réalité des clubs sportifs... Quand un président de comité départemental qui entre son travail, sa vie de famille et son engagement associatif n'a pas dormi de la nuit pour vous remettre son dossier CNDS, que ses prochains congés seront consacrés à un séjour sportif avec un groupe de jeunes, quelle aide concrète nous lui apportons avec nos 12 critères par action dans la base ? Conscient de ses réalités, notre travail administratif devient à la limite de la décence.

C'est sûrement un signe des temps, où enfermés dans des logiques de service, nous exécutons notre mission de fonctionnaire serviable et corvéable, avant d'en interroger le sens et d'agir en conséquence. Cependant, il est encore temps et indispensable de mener des actions collectives concrètes :

- ◆ Alerter les collègues au sein des services et les acteurs locaux sur ces dérives technocratiques.
- ◆ Revendiquer des subventions accessibles et pérennes pour toutes les associations sportives.
- ◆ Affirmer l'autonomie pédagogique et l'accompagnement de proximité des PTP sports par un maillage territorial.
- ◆ Contester systématiquement toutes extrapolations statistiques du CNDS issues de la base ORASSAMIS.

Fabrice Veray

Congrès EPA-FSU juin 2008 Noirmoutier, motion relative au Centre National de Déve- loppement du Sport (CNDS)

Lors de la création du CNDS en 2006 EPA a dénoncé le renforcement de la servitude des professeurs de sports dans la gestion financière et l'assistanat du mouvement sportif. En revanche, EPA a toujours défendu une politique d'Etat d'éducation par les APS, mise en œuvre par des professeurs de sports. Le mouvement sportif doit être considéré comme un partenaire privilégié et non exclusif, notamment pour préserver une indépendance et pour accompagner la diversification et l'innovation des pratiques.

La réforme du CNDS impulsée cette année s'inscrit dans un processus visant à court terme la suppression de la maîtrise des DDJS sur cette ressource essentielle pour le développement local des APS. Depuis des années le budget relativement stable des DDJS repose sur une supercherie consistant à compenser artificiellement la régression du budget du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports par l'augmentation des crédits CNDS. Les financements du CNDS ne sont pas initialement des crédits d'intervention mais ils sont devenus par la force des choses la principale ressource nécessaire à l'accompagnement des associations sportives. Les conseillers d'animation sportive, n'oubliant pas leur formation et leur métier de professeur de sports, ont ainsi composé avec un système bancal n'offrant aucune lisibilité sur la spécificité de leurs actions.

L'identité technique et pédagogique des conseillers est dénigrée par les responsables nationaux du CNDS qui considèrent chaque dossier uniquement comme un coût salarial (225€ par dossier). Les critères infantilisants de la base ORASSAMIS induisent une représentation volontairement idéalisée et inappropriée des actions du CNDS.

Dans la même logique que celle de la RGPP, la justification économique et son corollaire la suppression de postes de fonctionnaires justifient le démantèlement de l'organisation départementale du CNDS et impliqueront de fait la suppression du champ d'action actuel des DDJS, en matière d'accompagnement du mouvement sportif. Aujourd'hui, dans chaque département le budget du CNDS est au moins trois fois supérieur au budget global d'intervention de la DDJS...

Sera t-il encore possible d'accompagner et de soutenir les petits clubs, de développer des actions locales favorisant l'accès de tous aux pratiques sportives, d'impulser des actions sur des nouvelles thématiques, de nouvelles pratiques?

Cependant, il est encore temps et indispensable de mener des actions collectives concrètes :

- ◆ Alerter les collègues au sein des services et les acteurs locaux sur ces dérives technocratiques.
- ◆ Revendiquer des subventions accessibles et pérennes pour toutes les associations sportives.
- ◆ Affirmer l'autonomie pédagogique et l'accompagnement de proximité des PTP sports par un maillage territorial.
- ◆ Contester systématiquement toutes extrapolations statistiques du CNDS issues de la base ORASSAMIS⁽¹⁾.

Motion votée à l'unanimité

(1)ORASSAMIS : Base de données intranet du CNDS

Congrès EPA-FSU juin 2008 Noirmoutier, motion CAP

Dans le cadre des réformes en cours, le gouvernement prévoit de modifier les attributions des Commissions Administratives Paritaires en supprimant les « CAP mouvement ». Or, jusqu'à présent les CAP, dans lesquelles siègent les représentants élus des personnels et l'administration, organisent la mobilité des personnels selon des critères connus.

La forme paritaire des commissions permet la discussion entre les parties pour tenir compte à la fois des besoins du service public et des situations individuelles avant de proposer les affectations. Après la suppression des CAP mouvement les mutations s'organiseraient de gré à gré entre les personnels et les chefs de services. Cette situation abolirait l'ensemble des critères objectivables qui garantissent une certaine forme d'équité, de transparence et de non discrimination.

Il ne s'agit pas seulement d'affaiblir le rôle des organisations syndicales dans le mouvement des personnels mais surtout de remettre en cause totalement le statut de la fonction publique garantissant l'égalité républicaine de traitement. Dans ces conditions les candidats au mouvement seraient soumis au pouvoir discrétionnaire du chef de service.

De plus, dans un contexte où les métiers et les qualifications des agents sont largement remis en question au profit d'une polyvalence généralisée, l'influence du chef de service sur les missions et les conditions d'exercices s'en trouverait terriblement renforcé l'assimilant ainsi au chef d'entreprise.

EPA-FSU réunit en congrès à Noirmoutier du 2 au 6 juin 2008 s'oppose à cette dérive, et exige le maintien de la totalité des attributions des commissions administratives paritaires.

Motion votée à l'unanimité

IRCANTEC = BOUM PATATRAC ! Retraites des non titulaires de la fonction publique ça casse...

Dans les jours à venir, le gouvernement va faire passer sa réforme de l'IRCANTEC. Cela concerne à jeunesse et sports toutes les retraites de non titulaires ainsi que des éléments de retraite dans la fonction publique territoriale et l'hospitalière.

Mais les titulaires qui n'ont pas pu ou voulu faire valider des services de non titulaires sont aussi concernés par la retraite IRCANTEC.

Car on ne peut pas toujours faire valider la totalité de ses services de non titulaires et en retraite on peut avoir plusieurs régimes qui se complètent (pluri pensionnés).

Désormais le scénario Fillon/Woerth/Santini est calé. Après les régimes spéciaux (SNCF, EDF/GDF...) c'est le tour de l'Ircantec.

Ce régime est excédentaire mais le rendement qu'il propose est très supérieur aux autres régimes ; en particulier à ceux du privé de l'Arcco et Agirc. En bonne logique de spéculateurs, cette situation est intenable. Il faut aligner vers le bas tous les régimes.

Il est ainsi affirmé que sans réforme l'Ircantec deviendra déficitaire vers 2015. Ses réserves actuelles (4,5 milliards d'euros) seraient épuisées vers 2030. Le gouvernement entend donc recourir à deux règles prudentielles pour de nouveau dégager des excédents dès 2020 :

1. avec l'espérance de vie il faut pouvoir assurer un paiement sur une durée de 30 ans en moyenne

2. le régime doit disposer d'une réserve permanente d'au moins 1 an et demie.

Dès 2009 on change les règles

Le rendement pour les droits acquis chutera progressivement de 12,09% à 7,75% en 2015, soit une baisse de 35%. Mathématiquement un retraité Ircantec perçoit actuellement en 8 ans et 4 mois l'intégralité de ce qu'il a pu cotiser sur une carrière, c'est trop pour nos comptables dirigeants.

Afin de limiter la baisse des futures retraites, les taux de cotisation des salariés et des employeurs seront augmentés. D'ici 2015 ils passeront de 5,625% à 7% pour

la tranche A et de 17,5% à 19,5% pour la tranche B (les cadres). Cela augmentera les points acquis en même temps que la valeur des points baissera.

André Santini est assez content de cette réforme qu'il juge équilibrée. Pourtant elle va amputer à court terme les pensions Ircantec de 20 à 30% !

En contrepartie, le gouvernement entend proposer aux « partenaires » sociaux un vrai pouvoir de gestion en confiant, après 2015, les clés du régime au sein du conseil d'administration remanié.

Pour des professions – comme les médecins hospitaliers – qui sont contractuels et vont perdre au moins 25% de leurs pensions, le gouvernement entend faire un geste, en élargissant l'assiette des éléments salariaux non pris en compte aujourd'hui.

Ce gouvernement a l'efficacité du vampire.

Congrès EPA-FSU juin 2008 Noirmoutier, motion représentativité

Dans un contexte politique caractérisé par la remise en cause des conquêtes sociales et des solidarités, par des reculs recherchés en matière de droits syndicaux, le congrès d'EPA-FSU constate de paradoxales avancées dans le domaine de la représentativité syndicale.

Les accords négociés entre le patronat et les cinq confédérations syndicales dans le secteur interprofessionnel de droit commun ouvrent des perspectives nouvelles pour les syndicats implantés dans des entreprises qui, bien que n'appartenant pas à une confédération, sont réellement représentatifs des salariés. Cependant, les contreparties concédées au patronat aggravent les effets de la loi Fillon du 4 mai 2004 qui remettent en cause le principe de faveur en instaurant des accords d'entreprise qui peuvent avoir suprématie sur les accords de branches.

Malgré d'autres aspects qui demeurent insatisfaisants (droit syndical, représentativité, remise en cause induite des 35 Heures...) et malgré le fait que la « position commune » adoptée par les deux principales confédérations signataires visent à instaurer une bipolarisation syndicale qui leur soit favorable à court terme, cet accord va dans le sens d'une meilleure prise en compte de l'expression des salariés.

Les accords intervenus entre le gouvernement et six organisations de fonctionnaires (dont la FSU) dans la fonction publique consacrent à court terme la disparition de la loi dite Perben de 1996. L'extension et l'adaptation à la Fonction Publique des principes actés pour le secteur interprofessionnel de droit commun ouvrent là aussi de nouvelles perspectives où l'expression des salariés sort confortée dans sa représentation démocratique. Si plusieurs intentions gouvernementales dangereuses pour les salariés (réduction du paritarisme, remise en cause des commissions administratives paritaires...) demeurent inscrites, des avancées appréciables sont désormais vérifiables en matière d'accès aux élections et de validation des accords.

Pour toutes ces raisons, et bien que portant une appréciation critique et nuancée sur les deux accords, le syndicat EPA-FSU, implanté dans les branches de l'action socioculturelle et sportive et dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale, estime que la Fédération Syndicale Unitaire et les syndicats la constituant ont à prendre en compte la nouvelle situation qui se présente.

Pour EPA, le projet syndical de la FSU – limité aux trois fonctions publiques – ne saurait sortir renforcé au prétexte que la loi Perben est désormais obsolète et que de nouveaux horizons moins contraignants ne freinent plus l'extension des syndicats fédérés auprès des titulaires et non titulaires des fonctions publiques.

De la même manière que le salariat est de plus en plus éclaté dans le secteur interprofessionnel de droit commun (sous-traitance, intérim, temps partiels à employeurs multiples...), le salariat soumis aux mêmes effets dans les fonctions publiques (contrats divers, partenariats se substituant au statut d'employeur, intérim, externalisations rampantes ou avérées...). Ainsi, aucun syndicat de la FSU ne pourra durablement ignorer dans la défense des salariés les réalités et contingences régissant l'emploi de droit commun.

Tant la réduction programmée du nombre de fonctionnaires dans la fonction publique d'Etat, que les mesures contenues dans la révision générale des politiques publiques vont faire bouger les périmètres et missions des administrations et services publics. La surface et la nature des emplois salariés sur laquelle s'appuie la FSU et ses principaux syndicats est directement appelée à se réduire autant qu'à se transformer.

Dans la conjoncture, EPA en appelle à l'urgente nécessité pour la FSU d'anticiper les transformations en cours. Il ne s'agit pas de faire accompagner les destructions programmées ou actuelles des administrations et des services publics mais d'adopter une ambition syndicale ne se réduisant pas à un syndicalisme de fonctionnaires assiégés. Plus que jamais, selon des options à débattre, la transformation de la FSU s'impose pour rejoindre le syndicalisme confédéré. Si cette orientation ne pouvait être prise, elle mettrait en grave difficulté plusieurs syndicats de la Fédération, directement confrontés à des mutations fondamentales de leur périmètre et nature de l'emploi des salariés qu'ils regroupent.

Représentativité Fonction Publique : des avancées dans un contexte nauséeux

La FSU a signé le relevé de conclusions dit de « rénovation du dialogue social dans la fonction publique ». Il a été fortement controversé au sein de la Fédération. EPA a appelé à le signer, même si ce relevé de conclusions n'est pas pleinement satisfaisant.

Depuis 1996, la FSU et ses syndicats étaient interdits de candidature dans plusieurs élections en vertu d'un article de la loi dite Perben qui limitait la représentativité par principe aux cinq confédérations et à l'UNSA. La FSU ne pouvait donc déposer de listes que là où elle existait avant 1996 !

Ce relevé de conclusions acte trois avancées :

- ◆ la liberté de candidature aux élections pour tout syndicat régulièrement constitué, ce qui met à fin aux discriminations et signifie l'engagement d'abroger la Loi Perben de 1996
- ◆ le principe d'une représentativité (et donc d'une composition des organismes consultatifs) fondée exclusivement sur le vote des personnels
- ◆ le principe d'accords majoritaires en voix

Pour la mise en œuvre des deux derniers principes une période transitoire est prévue mais cela constitue tout de même un progrès :

⇒ ainsi elle limite le recours aux « sièges préciputaires » pour la composition des conseils supérieurs de la fonction publique (sur 20 sièges à pourvoir, les 5 confédérations et l'UNSA se voient attribuer 1 siège d'office avant même toute élection et la répartition des 14 autres se fait sur la base des résultats des votes)

⇒ pour les signatures d'accords elle introduit des règles (2 signatures représentant au moins 20% et pas d'opposition majoritaire en voix) dont l'existence aurait empêché les manœuvres auxquelles s'est livré Eric Woerth avec des accords partiels et minoritaires.

Par ailleurs, le gouvernement a fait marche arrière sur sa volonté de globaliser et « monétariser » les moyens et décharges syndicales. Pour le reste, il n'y a pas de bouleversement majeur pour mesurer la représentativité des syndicats par le biais des élections par corps (commissions administratives paritaires) ou par référendums de représentativité

pour composer les comités techniques paritaires.

Demeure un texte disjoint sur les commissions administratives paritaires de la fonction publique d'Etat qui vise à retirer des compétences le mouvement (les mutations). Celui-ci se ferait de gré à gré entre le chef de service d'accueil et l'agent, avec aval de l'administration centrale. En fait c'est le mauvais principe de la fonction publique territoriale qui serait ainsi élargi à l'Etat. L'opposition syndicale est unanime sur le sujet.

Au travers de ce relevé de conclusions il ne s'agit pas d'oublier la remise en cause recherchée du droit de grève, la volonté d'en finir avec le statut des fonctionnaires pour précariser l'emploi public, ou encore de faire disparaître tant les corps statutaires que le volume d'emploi via la révision générale des politiques publiques. Ces avancées sont en fait une transposition de principes actés avec la CFDT et la CGT sur la position commune dans le secteur privé. La FSU a contribué à les faire évoluer. Au final, malgré le contexte nauséeux, nous pouvons acter des avancées.

Didier Hude

Après Elisabeth, Philippe...

Philippe Meunier, 51 ans, CEPJ à la DRDJS d'Orléans a décidé, dans un accès de mélancolie (comme disent les « psy »), de nous quitter le 4 mai dernier. Après Elisabeth Méry-Guéraud c'est le deuxième collègue, en un an et demi, à faire ce choix. Ceci doit tout de même nous interroger sur les caractères stabilisateurs, équilibrants et rassurants que présentent nos métiers. Philippe n'était arrivé à Jeunesse et Sports qu'en septembre 2000 après avoir été instituteur pendant 28 ans notamment en milieu carcéral, IME, IMPRO, ZEP, etc. Dans son département d'origine, l'Indre, il avait également longtemps milité dans une association de lutte et d'information sida-MST « Alis 36 » dont il fut le président de 1998 à 2001.

A la DR, Philippe s'est beaucoup investi dans la coordination technique et pédagogique des BEATEP et BP JEPS du secteur socioculturel, faisant en sorte que tous les organismes de formation harmonisent leurs pratiques et travaillent ensemble avec les mêmes outils d'évaluation. Si de véritables collaborations et une réelle entente existent aujourd'hui entre Francas, CEMEA, UFCV, ITS, MFR dans notre région c'est bien grâce à lui. Sur le plan syndical il était intransigent et toujours très à l'écoute des « petites catégories ».

Philippe qui avait à porter un trop lourd fardeau de souffrances, accumulées depuis son enfance, a préféré le poser : respect. Mais que c'est dur ce bureau vide depuis 2 mois.

Christian

La RGPP en Midi-Pyrénées

La note d'info de janvier 2008 et le texte que vous trouvez dans ce numéro, rédigés par Didier Hude, donnent un état des lieux précis de la situation concernant la Révision Générale des Politiques Publiques et de son évolution après le dernier conseil de modernisation.

Le 8 avril 2008, lors de son discours à Cahors, préfecture du Lot et pilote dans la mise en œuvre du projet d'Organisation des Services de l'Etat (OSE), Nicolas, Paul, Stéphane Sarkozy de Nagy-Bocsa, a réservé un sort particulier à la Région Midi-Pyrénées.

Le matin de sa visite éclair, en réunion à la préfecture avec les chefs de services, le président s'est fait expliquer le projet « OSE » imaginé à l'époque où le gouvernement Villepin expérimentait la réorganisation des services de l'Etat.

Visiblement enchanté il a déclaré sur le champ (ces propos ont été rajoutés oralement au discours préalablement écrit) que cet « *exemple allait essaimer dans tout le pays. D'ailleurs, nous venons de décider que votre organisation dans le département du Lot, nous allons la généraliser à la région Midi-Pyrénées. Je trouve que c'est une bonne idée. Si cela marche dans votre département, on va essayer de la faire marcher dans la même région plutôt que d'aller chercher un autre département.* »

Pourtant cette organisation, en trois directions générales en préfecture n'étaient pas celle qui semblait la plus probable avant ce jour là, ni celle qui sera reprise le 11 juin par le conseil de modernisation qui ajoute à la préfecture et selon les départements deux ou trois directions départementales (territoire, protection des populations et éventuellement cohésion sociale).

Dans les départements de la région, les préfets se sont donc engagés dans la mise en œuvre de cette « bonne idée »... plus ou moins vite. Le préfet de l'Aveyron (ex préfet du Lot à l'initiative du projet OSE) a demandé par lettre de mission à deux chefs de service, le

DDAF pour la direction générale du territoire et le DDASS pour la direction générale de la population (qui devrait inclure la DDJS) de prévoir, par des rencontres avec les chefs de services concernés, l'organisation de ces nouveaux services préfectoraux.

Les directeurs départementaux sont donc régulièrement réunis pour, à partir des fiches de postes des personnels, organiser le périmètre des différentes missions. Les personnels ne sont pour le moment pas consultés. On parle de « groupes miroir » à mettre en place. Les organisations syndicales représentatives devraient être consultées (informées ?). Je crains que ne soient invités que les organisations retenues par l'amendement « Perben », excluant donc la FSU. Il nous faudra réagir rapidement si tel était le cas.

Pour les 7 autres départements de Midi-Pyrénées où la majorité d'entre eux des réunions se sont mises en place, les préfets semblent plus prudents et attendent la lettre de mission du tout nouveau préfet de région.

Leur attitude laisse entendre que les choses ne vont pas de soi malgré l'enthousiasme de circonstance de Sarkozy pour ce projet. Dans tous les services de l'Etat, avec des réactions sporadiques des uns ou des autres, hélas, non concertées, les personnels attendent de savoir à quelle sauce ils seront « accommodés ». Les chefs de services de Jeunesse et Sports sont inquiets pour leur devenir. Ce n'est pas faute de les avoir prévenus...

Un petit extrait du discours de Sarkozy à Cahors :

« Et je voudrais que l'on comprenne que l'unité, ce n'est pas l'uniformité et que l'égalité, ce n'est pas l'uniformité. Les départements n'ont pas les mêmes atouts, pas les mêmes handicaps et l'égalité, ce n'est pas de donner à chacun la même chose, c'est de donner plus à celui qui a moins ou qui a plus de difficultés. Et donc l'unité de la République, ce n'est pas d'organiser de la même façon un département rural et un

département exclusivement urbain. J'admets bien volontiers que c'est une idée à laquelle il va falloir que l'on travaille et qui n'est pas forcément spontanément celle de notre pays où dans notre pays, spontanément, on dit : tu as cela, je veux cela. Ce n'est pas forcément la solution. Et ce n'est pas forcément comme cela que l'on garantit l'égalité. »

Cette déclaration, qui pourrait être entendue si le dessein était bien de renforcer les territoires en difficultés, est en contradiction avec l'application du projet OSE à toute la région Midi-Pyrénées où les départements sont en effet différents les uns des autres.

Par ailleurs, en ces temps d'économie drastique, qui implique le moins d'Etat on peut s'interroger sur la capacité réelle de correction des inégalités territoriales. Il se pourrait qu'on affiche au contraire quelques mesures phares dans les départements les plus visibles pour en laisser végéter d'autres, plus éloignés du champ médiatique.

En région Midi-Pyrénées peu de services Jeunesse et Sports ont bougé pour affirmer leur opposition à la RGPP, à l'image de ce qui se passe au niveau national où seuls quelques uns ont réagit sous diverses formes (courriers, manifestations...).

C'est avec amertume que pour l'instant on peut constater que l'apathie l'emporte. J'ai du mal à comprendre que les fonctionnaires et en particulier ceux de Jeunesse et Sports, à qui naïvement j'attribuais un petit plus de capacité à analyser et réagir, ne défendent pas avec plus de virulence un service public garant de certaines valeurs et qu'ils voient venir sans frémir une organisation administrative calquée sur l'entreprise où la mise en concurrence entre collègues et les emplois précaires seront privilégiés, sans parler du service encore amoindri qui sera rendu au public.

Christine Tapie

Le rapport J.BERTSCH appelle plusieurs remarques

Préalables

Globalement les constats effectués traduisent un travail conséquent qui reflète bien la situation de l'offre de formation en STAPS mais qui, sur plusieurs aspects, comporte des inexactitudes sur le plan MSJSVA. Le diagnostic établi ne peut qu'en être altéré et par conséquent la lecture qui en est faite et les conclusions qui s'en dégagent sont orientées.

La relecture attentive de ce rapport découle directement du courrier adressé par le conseiller Yann Drouet à l'ensemble des fédérations, affirmant la validation ex abrupto de ce rapport et de ces conclusions. Cette volonté de passage en force du conseiller, assortie à sa proximité culturelle et professionnelle du rédacteur du rapport amène à envisager de le décrypter différemment.

Sur un plan strictement méthodologique, le fait de confier à un rapporteur STAPS aussi illustre fut-il, très engagé dans la défense des STAPS, une étude portant sur une filière intégrée (STAPS/MSJSVA) constitue une faille méthodologique. Une démarche aussi sensible, telle qu'elle est qualifiée avec justesse dans ce rapport, aurait dû éviter cette exposition qui jette une ombre sur l'impartialité de l'analyse.

Des « oublis » importants :

L'absence d'information précise sur les BESS II dans ce rapport alors qu'ils constituent aujourd'hui encore l'essentiel de la qualification des niveaux II du MSJSVA justifie le paragraphe précédent. Certes ce niveau est remplacé par le DESJS, mais celui-ci étant à l'état embryonnaire, le nombre de titulaires est quasi inexistant. Cela équivaldrait, pour la filière STAPS à « oublier » le niveau licence.

Imaginons un instant qu'un rédacteur « validé MSJSVA » mandaté pour concevoir un rapport sur la réorganisation de l'offre publique de formation dans le secteur de l'activité physique ait omis de prendre en compte la licence ? Comment réagirait le secteur universitaire ?

Mal certainement, et à juste titre.

Ne pas évoquer sur un pied de stricte égalité le niveau II MSJSVA avec les STAPS est tout simplement inacceptable. Si c'est volontaire, c'est grave ; si c'est un oubli c'est encore pire.

De plus, la logique retenue pour centrer l'offre de formation au niveau II, est « le centre de gravité » de l'offre ! Comparer une filière professionnelle stricte et une filière universitaire généraliste ou professionnalisante aurait un sens si les critères d'entrée, le nombre de places, le nombre d'intervenants etc. étaient des indicateurs pertinents et retenus ... ce n'est pas le cas.

Le centre de gravité de la terre est en son centre, ce n'est pas pour cela que nous y vivons...

Supposons que le centre de gravité soit l'emploi exercé un an après la fin de la formation de niveau II... où se situerait alors le centre de gravité (CG) ? Pas sur la filière universitaire.

Ce n'est pas pour autant que ce critère soit pertinent mais il ne l'est pas plus, ni moins que celui choisi. Or, quand celui-ci est affirmé comme pouvant assurer un équilibre « parfait » entre les entités ministérielles, ce choix déterminant devient non pertinent.

C'est pourtant celui qui est retenu !!!

Des conclusions précipitées

Le cadre de certification unique est un cadre déformant.

Même en se fondant sur le friable critère (CG) retenu, affirmer la prééminence du MSJSVA sur le niveau III, pour en conclure qu'il faut retenir une solution BTS en cotutelle est un raccourci saisissant. Pourquoi, puisque le MSJSVA est porteur et acteur de ce niveau, notamment en secteur JEP, le rétrocéder en cotutelle ? Une réponse s'impose : afin d'insérer professionnellement les étudiants qui décrochent en parcours licence. C'est certes un avantage tout à fait nouveau pour la filière STAPS, c'est un obstacle nouveau pour la filière MSJSVA. Comment un titulaire d'un BEES ou d'un BPJEPS pourra-t-il consacrer 1100 heures pour obtenir un BTS alors qu'il est engagé

dans la vie professionnelle depuis trois ans ? Quel employeur accepterait ceci quand on connaît un tant soit peu la structure de l'emploi et le profil des employeurs dans le domaine de la filière MSJSVA ?

De plus quand l'Education Nationale réfléchit à allonger le cursus du BTS d'un an supplémentaire ... la durée de vie de cette "solution" apparaît éphémère.

Un usager MSJSVA bien maltraité

Le rapport confirme que la grande majorité de l'emploi se situe au niveau IV. Dans les rangs de ce niveau, nombre de professionnels ne sont pas titulaires du Baccalauréat, clé d'entrée de l'enseignement supérieur. Cela n'empêche pas aujourd'hui, que ce soit à l'issue d'un BEES 1, d'un BPJEPS ou d'un DEJS, un stagiaire de la filière MSJSVA d'entrer en formation de niveau II (BEES II ou DESJS). Dans le dispositif proposé, la VAE apparaît être la seule solution pour pouvoir continuer à se former et évoluer professionnellement tout au long de la vie au niveau II, ce qui constitue une régression considérable par rapport à la situation actuelle.

De plus les fourches caudines de la VAE universitaire sont historiquement peu bienveillantes à l'égard du public de la filière MSJSVA. Si, comme l'affirme ce rapport, l'usager est au centre du système, il est totalement incohérent d'un côté d'aider des étudiants à sortir gagnants (ou moins perdants, ce qui est très bien) tout en rajoutant des contraintes aux usagers issus de la filière MSJSVA.

La capacité de promotion sociale du public de la filière MSJSVA est niée par les contraintes du parcours universitaire.

Cette proposition traduit un choc de culture entre les deux mondes : universitaire et MSJSVA. Le premier est quasi exclusivement centré sur l'acquisition de savoirs « savants », ceci ayant pour conséquence émergente, les difficultés de professionnalisation de la filière. Le second est beaucoup plus orienté sur l'acquisition de compétences, donc du savoir agir dans un environne-

Le rapport J.BERTSCH appelle plusieurs remarques

(Suite de la page 12)

ment professionnel.

En déduire un déficit de connaissances de la filière MSJSVA est un lieu commun justement invalidé par l'inscription au niveau II du RNCP. Si l'on raisonne - analyse de la difficulté de la tâche à réaliser - et que par conséquent on ajuste le critère d'appréciation à l'objectif de professionnalisation, alors les connaissances ne sont que l'outil au service de la tâche.

La culture universitaire valorise toujours les savoirs académiques aux dépens des savoirs expérientiels ou du savoir agir. Il s'ensuit une inadaptation de la licence au monde professionnel.

Alors proposer une réorganisation selon une architecture qui a clairement montré ses limites en se désintéressant de celle qui fonctionne traduit un parti pris incompatible avec une démarche se voulant fondée sur le respect mutuel.

Le respect est par ailleurs implicitement malmené à la page 42 du rapport où l'auteur s'interroge « *si l'on peut raisonnablement appeler les formés du MSJSVA des étudiants ?* ». En considérant qu'un étudiant est celui ou celle qui fait des études dans un établissement d'enseignement supérieur, alors effectivement il n'y a pas à s'interroger sur cette qualification et cette phrase est au mieux inutile puisque c'est le lieu qui détermine le statut. Mais c'est son côté « *raisonnable* » qui interpelle et qui révèle l'ampleur des représentations à l'œuvre dans ce rapport.

Cela met à jour le fossé voire la fracture culturelle entre la formation professionnelle et les études universitaires. Cette fracture, comme tant d'autres, doit pouvoir se réduire à la seule condition de considérer que les deux bords de la fracture sont au même niveau

Une géographie aux contours variables

Définir la place des STAPS au sein du monde de l'entraînement est légitime. Mais alors que l'analyse réalisée montre bien la difficulté des STAPS à se situer dans cet

environnement, inverser l'échelle des valeurs en mettant le monde de l'entraînement sous tutelle du monde universitaire n'est pas légitime. L'ersatz de solution qui consiste à positionner l'INSEP en tant qu'établissement d'enseignement supérieur ressemble alors plus à un alibi justifiant un raisonnement préétabli qu'à une démarche cohérente de construction de filière de formation.

Enfin, le recours aux contraintes européennes pour justifier un tel édifice, mariant MSJSVA, EN et MESR, est une ficelle un peu voyante. Prétendre améliorer la lisibilité en proposant successivement trois ministères certificateurs pour une même filière est une gageure et la notion affirmée d'équilibre parfait entre les institutions est un leurre. Un équilibre parfait (s'il existe !) est une construction respectant les identités, les cultures pour permettre l'intégration des architectures. Concevoir l'intégration en prônant la discrimination par la subordination et la mise sous tutelle universitaire est un non sens. Non sens par rapport aux publics que nous formons, non sens par rapport aux objectifs poursuivis.

Quelle réflexion est menée sur le profil des usagers de chaque filière aujourd'hui ? Quelle place est donnée au secteur JEP tout au long de la réflexion ? Pouvons-nous sortir des stéréotypes qui nous sont semble-t-il imposés ? Sommes-nous à ce point incapables d'explorer des modes de pensée un peu singuliers, pour que le seul recours aux vieilles antennes soit convoqué ? En ces temps de rupture, ne sommes-nous pas capables d'inventer des filières de formation et non d'enseignement, tout à la fois adaptatives, intégratives en terme de complémentarité

- ◇ savoirs / compétences,
- ◇ recherche pure /recherche action
- ◇ théorisation des pratiques
- ◇ académique / professionnelle

et d'allers retours terrain / laboratoire etc.

L'innovation, la créativité, obligatoirement convoquées par cette commande interministérielle sont désespérément absentes.

⇒ Ce rapport évoque des préconisations à l'instant T.

⇒ Une telle réflexion, si l'on veut penser "l'adaptation, l'apaisement, l'harmonisation" (bref ...pour un monde meilleur ?) doit impérativement se hisser à T+1.

⇒ Pour cela, encore eut-il fallu que les représentations qui sous-tendent l'analyse de la filière MSJSVA ainsi que les solutions proposées ne se situent pas à T-1.

L'histoire construite par le MSJSVA est totalement ignorée. Sa construction est pourtant le fruit de la confrontation permanente au réel depuis son existence, aussi bien dans le secteur JEP que SPORT. La solidité de l'édifice est intimement liée à son ancrage dans l'action. La volonté de transférer in extenso les niveaux de qualification supérieure au sein d'une logique universitaire est une négation du travail effectué non seulement par le MSJSVA, mais par l'ensemble des partenaires et surtout ce transfert obère l'avenir des acteurs du sport et de l'éducation populaire... (Passer de l'ancrage au terrain à la remorque du vaisseau amiral, quel progrès !!!).

Enfin, la conclusion de ce rapport évoque des approches systématiquement négatives.

« *Il ne s'est agi : - ni de vassaliser une architecture, - ni de créer des rapprochements conjoncturels ou artificiels, - ni a contrario d'accepter l'ordre établi comme immuable ou de considérer les résistances comme des obstacles infranchissables* ».

Généreusement laisser le niveau IV au MSJSVA alors que ce niveau est hors du champ universitaire mais le prendre en compte pour parler de solution équilibrée à seules fins d'établir un monopole de fait sur le niveau II à partir de dispositifs ayant montré leur inefficience ...

Appelons cela plutôt une fusion/ absorption du MSJSVA suite à une OPA hostile ...

Patrick BOUTELIER

Les suites du rapport Silicani ou comment en finir avec la fonction publique d'Etat

Le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique plus connu sous le vocable « rapport Silicani » propose une véritable révolution mais dans le sens régressif, dans la manière d'organiser la fonction publique et de rémunérer les agents.

Nous le savons, il faut faire des économies ! Tout est bon pour rogner ici et là les précieux subsides de l'Etat, surtout lorsqu'il répugne à trouver les recettes là où il faudrait. Il s'agit aussi de mettre au pas une fonction publique trop souvent récalcitrante, qui gardait jusqu'à présent son libre arbitre dans l'exécution de ses missions, histoire oblige... Mais en ce début de siècle la mémoire est raccourcie par la modernité, voire la poste modernité. On cherchera donc à plier le fonctionnaire vers davantage de docilité en renforçant le pouvoir hiérarchique pour peser sur sa pitance.

Sur le plan lexical, la novlangue voudrait masquer le sombre dessein, en faisant miroiter les avantages d'une fonction publique refondée, toilettée de ses rigides scories et si fluide qu'on pourrait indistinctement passer de l'une à l'autre. Il fallait bien pour cela inventer de nouvelles valeurs en érigeant la statue de la performance en lieu et place des statuts de la fonction publique.

Comme suite à tout rapport, les gouvernants informent qu'en général un rapport n'engage que celui qui l'a écrit. On connaît en effet bon nombre de ces contributions qui sont allés caller les armoires. Mais il semblerait que le livre blanc inspire davantage le gouvernement.

Aussi, André Santini secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique a-t-il invité les organisations syndicales en juin juillet pour commenter le rapport et pour trouver les modalités de sa mise en œuvre.

Reprenant les propos du rapport Silicani, les discussions devraient s'organiser autour de 6 thèmes de travail : les valeurs de la fonction publique, la place des contrats, l'organisation des filières et des cadres statutaires, la politique de rémunération, les modes d'évaluation, le recrutement.

L'ensemble des questions posées aux organisations syndicales n'écarte pas les

préconisations a priori. Tout au contraire cela cherche à les rendre le plus opérationnel possible.

LES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Aux valeurs traditionnelles de la fonction publique, telles que par exemple l'égalité et la fraternité qui apparaissent malmenées à cause des lourdeurs administratives, le rapport ajoute trois autres valeurs qui sont la performance, l'autonomie des services et la transparence. La question essentielle que se pose le gouvernement est de savoir, s'il faut établir une charte des valeurs ou plutôt agir dans le cadre réglementaire par un texte normatif. Les questions connexes cherchent à faire préciser la manière de rendre possible l'adhésion des agents.

LA PLACE DU CONTRAT

La question du contrat dans la fonction publique est plus complexe, il s'agit de décider dans quel cadre l'administration peut avoir recours à des agents contractuels et quelle peut être la nature des contrats. L'idée prédominante reste le fait que l'administration a besoin de cette souplesse pour fonctionner. Mais comment séparer des emplois qui ne seraient que d'ordre statutaire et des emplois qui ne seraient que contractuels ?

Le rapport ne préconise pas une fonction publique duale, nous dit-on tout en cherchant une meilleure place faite aux contractuels. S'agirait-il d'emplois spécifiques qui ne seraient que sous contrat ? Ou de qualifications particulières ? De carrières courtes comme chez les militaires, ou alors des emplois réservés à des catégories précises comme les handicapés par exemple ? Un vrai casse tête !

Mais il y a aussi la nature du contrat, là il ne s'agit pas seulement de savoir si c'est un CDD ou un CDI mais plutôt s'il s'agit d'un contrat de droit public ou de droit privé. Une des piste pourrait être la distinction faite entre « les missions de souveraineté » qui ne pourraient être a priori que remplies par des titulaires, voire des contrats de droit public et les autres missions qui pourraient être dévolues aux contrats de droits privés.

Qu'on se rassure « l'approche quantitative et prévisionnelle des recrutements de non titulaires » serait « concertée avec les représentants de personnels ».

L'ORGANISATION EN FILIERES ET CADRES D'EMPLOIS

L'organisation des filières et des cadres d'emplois remplacerait les corps de la FPE. La notion de corps telle qu'en vigueur dans la fonction publique d'Etat apparaît trop lourde et complexe au rédacteur du rapport. Il préconise donc d'en finir avec les statuts des personnels rattachés à tel ou tel ministère. L'idée serait de calquer la FPE sur la fonction publique territoriale. Ce qui permettrait à terme d'harmoniser les trois fonctions publiques et de faciliter la mobilité (notamment lorsqu'elle est contrainte).

Le livre blanc préconise l'organisation de la FPE en 7 filières : administration générale, financière et fiscale, sociale, éducation et recherche, culturelle, technique, sécurité. 4 niveaux de qualification seraient envisagés pour chaque filière : CAP/BEP ou sans diplôme, baccalauréat, licence, master. Pour les DUT et les BTS la question reste ouverte.

Enfin un 5^{ème} niveau serait envisagé pour les hors filières, de nature fonctionnelle ce niveau permettrait des affectations sur la base d'un contrat pour les agents publics ou les personnes relevant du privé qui pourraient accéder à des emplois de dirigeants en administration centrale, en établissement ou en service déconcentré.

Un cadre statutaire regrouperait un ensemble de métiers et qualifications relevant du même niveau hiérarchique. Le nombre de cadres statutaires serait d'une cinquantaine. Chacun d'eux comprendrait trois grades séparés, organisés en échelon. Ces cadres statutaires ne seraient plus rattachés à un ministère en particulier.

La différence entre corps et cadre statutaire c'est qu'un métier ne correspond pas une mission en particulier. Ainsi un métier ne sert pas une mission mais des fonctions diverses selon le lieu d'affectation. Les questions qui tournent autour de cette nou-

Les suites du rapport Silicani ou comment en finir avec la fonction publique d'Etat

(Suite de la page 14)

velle conception cherchent à faire préciser si celle-ci est pertinente. Rapidement le questionnaire rentre dans le vif du sujet pour chercher à savoir si le nombre de filières est suffisant, si les niveaux hiérarchiques sont adéquats etc. Sachant que pour le gouvernement la réforme doit permettre « la responsabilisation des employeurs, l'adéquation entre le poste et le profil de l'agent, la mobilité, l'individualisation des parcours et des carrières ».

LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération est un sommet d'inventivité. D'après le constat selon lequel « le système de rémunération actuel constitue un frein à la modernisation de la GRH » le rapport Silicani préconise le pire.

Il s'agirait de faire la distinction entre la rémunération liée au grade et la rémunération liée à l'emploi. Vous avez bien compris il aurait en quelque sorte un fixe, et pour le reste il s'agirait de « personnaliser la rémunération de l'agent en tenant compte de la difficulté du poste et des résultats de l'agent ». Sachant aussi qu'il s'agirait de rémunérer deux sortes de performance : l'individuelle et la collective ! Rapporté à certaines basses besognes on peut imaginer s'approcher des poubelles de l'histoire : combien de sans papier avez-vous contribué à renvoyer hors de nos frontières ? Et votre service a-t-il été performant en la matière ? Bon, tout dépendra de votre filière d'affectation et de votre capacité de résistance lorsque votre banquier sera de mauvaise humeur. Nous le savons l'administration préfectorale n'a jamais été responsable des trafics ferroviaires.

Revenons à nos questions posées, comment « pourra-t-on distinguer la rémunération liée au grade de celle liée à l'emploi ? ». La question pour le technocrate de service est la suivante : « quel est le bon calibrage entre l'élément « grade », l'élément « fonctionnel » et l'élément « résultats, mérite » ? Une question pour syndicaliste : « d'autres scénarios de refondation de la rémunération des fonctionnaires sont-ils envisageables ? »

res sont-ils envisageables ? »

En résumé beaucoup d'interrogations sur la manière de triturer la rémunération, sachant que la part fixe serait soumise à un avancement à l'ancienneté réduite et que la part « mérite » devrait aboutir à une cotation des emplois, ensuite il faudrait décider du pourcentage de cette part de rémunération, 25%, 20%, 5% ? Par ailleurs l'avancement de grade (hors classe) serait « le principal élément de différenciation des carrières » Ainsi devrait-il « correspondre à un changement de fonctions/qualifications ou doit-il également permettre de reconnaître les mérites des personnels ? » Qu'est-ce qu'un post moderne averti choisira ?

L'EVALUATION

Quant à l'évaluation, le rapport convient des « limites » du système d'évaluation mis en œuvre en 2002. Il s'agirait par ailleurs de supprimer la notation, mais « au profit d'un mode d'évaluation moderne » ! Il s'agirait donc de « conforter l'orientation d'un entretien d'évaluation annuel avec le supérieur hiérarchique direct ayant vocation à apprécier le travail effectué par l'agent, sa valeur professionnelle, ses besoins en formation, ainsi que ces perspectives professionnelles. »

L'évaluation serait la pierre angulaire de toute perspective d'évolution de rémunération, aussi bien pour le régime indemnitaire, que pour la part « méritée » du salaire ou encore le passage de grade. Sachant « qu'une évaluation négative répétitive pourrait conduire à la fin de l'affectation, voire au licenciement »

L'ensemble des questions s'intéresse aux modalités d'évaluation et à la place des évaluateurs. Il s'agit aussi de savoir « s'il faut lier de façon automatique la part variable de la rémunération à la valeur professionnelle reconnue par l'évaluation. »

LE RECRUTEMENT

Le dernier chantier réfléchissant à la mise en œuvre d'une telle réforme se penche sur les modes de recrutement sachant qu'une part des concours prendraient en compte en sus des « connaissances académiques » les « savoir-faire et savoir-être ».

L'organisation des concours pourraient être dévolus à une administration en particulier selon le type de concours ou externalisée afin d'en réduire le coût. Les concours internes pourraient être supprimés.

La troisième voie pourrait être modifiée soit par l'entrée dans la fonction publique sous forme de contrat ou selon la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. L'affectation des agents serait organisée à partir des candidatures répondant à la vacance de poste. Le « service employeur » recruterait après sélection.

Une convention lierait l'agent à son nouvel employeur elle préciserait la fiche de poste par le contenu et le descriptif des fonctions et préciserait aussi la durée de l'affectation qui serait de 3 à 5 ans.

Les questions qui sont posées cherchent à préciser « l'articulation entre la politique globale de la GPRH et l'organisation des recrutements », ou à définir les compétences attendues et le choix des épreuves ou comment « professionnaliser les jurys ? » voire qualifier « la portée de la notion de convention d'affectation. »

L'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGC favorable à cette réforme et de la CFCT, ont demandé le report des discussions sur ce rapport à la rentrée. Il y a fort à parier que le gouvernement cherchera au contraire à boucler les discussions au plus vite.

La FSU, la CGT et Solidaires sont fortement opposés à cette réforme, qui encore mal connue des agents a peu mobilisé dans les services. C'est pourtant, l'essentiel de la réforme de l'Etat qui induit la restructuration des services et la loi relative à la mobilité.

Qu'on ne s'y trompe pas, la stratégie de l'enfumage combinée à celle du puzzle est à l'œuvre. Alors le grand soir pour septembre ? Après tout, un agent bien informé peut se révéler coriace à la réforme lorsqu'elle se fait sur son dos et sans négociation aucune.

Etiennette Montanant



SECRETARIAT NATIONAL Etienne MONTANANT- F.S.U 104 rue Romain Rolland 93 260 Les Lilas
SIEGE SOCIAL EPA-FSU – 8, Place de la gare de l'Etat – Case Postale n°8 – 44276 Nantes cedex 2 courriel
epa@epafsu.org site www.epa-fsu.org Tel: 02 40.35.96.57 - Fax: 02 40.35.96.56 - courriel : epa@epafsu.org

POUR CONTACTER EPA

AQUITAINE- Anne BIREMBAUX-39 chemin des Vignes-64140- LONS

AUVERGNE - Christel BONATON- 15 rue d'Assas-63400-Chamalieres

BASSE NORMANDIE - Joël JOLY- 9, place de la Résistance -14000 Caen-

BOURGOGNE - Claude DEPUSSAY - 4, avenue de Bourgogne - 21800 - Quétigny-

BRETAGNE - Etienne BARS -8, rue des Ecoles - 29410 Saint Thégonnec-

CENTRE - Christian CHENAULT –64, rue de la Petite Levée - 45430 - Bou

LANGUEDOC ROUSSILLON - Thierry CRESPON -15, Le Félibre-34980- Montferrier-sur-Lez -

LIMOUSIN- Serge GADY – 4, allée Callot – 87000 - Limoges

LORRAINE -Pierre LAGARDE- 26, rue du pont Mouja-54000 Nancy

MIDI PYRENEES -Yvonne DARTUS - 40, rue Raymond IV- 31000 Toulouse

ILE de FRANCE- Pierre CHAPPELLIER - 3, square Voltaire - 94230 - Cachan

PAYS de la LOIRE -Catherine Tuchais - FSU – 8, Place de la gare de l'Etat - 44276 -Nantes cedex

PICARDIE -Dominique DURVIN – 17, rue Albert Camus - 80000 -Amiens

POITOU CHARENTES -Patrick METAIS - 8, rue de la Métairie - 17140 - Lagord

PROVENCE ALPES COTE d'AZUR -Josiane JACQUOT -Les Corallines 377, avenue des Ferrayonnes- 06270 -Villeneuve Loubet- Jean-Paul MIGNON- 25, chemin de la Queirade- 13821- La Penne sur Huveaune

RHONE ALPES - Lionel BASTIAN-833, rue des Combes- 73000 Chamberry

LA REUNION - Monique LOUYS-POTIN- 3, chemin Café Sainte Thérèse 97482 La Possession

CENTRAFRIQUE -Rassidi ZACHARIA -KOZÖ ZÖ Théâtre – BP 2096 - Bangui

**Éducation Pluralisme Autogestion
Syndicat Unitaire de l'Éducation Populaire de
l'Animation Socioculturelle et Sportive**

8 place de la Gare de l'État
case postale n°8
44276 Nantes cedex 2

Téléphone :02 40 35 96 57
Télécopie : 02 40 35 96 56
Messagerie : epa@epafsu.org

Rédaction:

Etienne MONTANANT et le SN
10, rue Charles Nutter 31200 - Toulouse

Conception- Impression
EPA (photocopies)

Adhésion / Abonnement / Publication
Didier Hude
Les Brosses - 44690 - CHATEAU THEBAUD

Dépôt Légal : juillet 2008
N° CPPAP: N° 0710 S 07415
N° ISSN: N° 126063694