



Fédération  
Syndicale  
Unitaire

## **Bilatérale FSU Jeunesse et Sports & DGRH MENJS 24/11/2020 : une écoute, une qualité d'échanges qui ne dissimulent pas la dégradation ambiante**

La FSU Jeunesse et Sports (EPA représenté par Didier Hude/SNEP représenté par Gwenaëlle Natter) a rencontré le 24 novembre la DGRH du MENJS, représentée par sa cheffe de service et directrice adjointe Florence Dubo. Au cours d'un long échange, approfondi, sur l'organisation transitoire (2021-2022) du dialogue social et la cartographie des CAP en 2023, des pistes concrètes se font jour. Elles ont fait l'objet de contributions du SNEP et EPA.

### **Dialogue social national période transitoire 2021-2022**

La FSU a défendu un amendement, avec accord EPA et SNEP, lors du CTMENJS du 3 novembre demandant la mise en place d'une compétence Hygiène et Sécurité (HS) au sein du **CTMJS maintenu en 2021 et 2022**, jusqu'aux élections générales Fonction Publique de décembre 2022. Cette compétence « HS » est à l'heure actuelle « partagée » au sein des ministères sociaux. Or le 01/01/21, Jeunesse et Sports est confié en gestion au MENJS. **L'amendement déposé par la FSU a recueilli 12 voix, en particulier celles de l'UNSA et de la CFDT.** Sur l'instant la DGRH a refusé de donner suite à un amendement ne recueillant pas l'unanimité. Mais bien que non retenu, la DGRH a tout de même expertisé les propositions de l'amendement FSU.

Il en ressort qu'avec une expertise et une validation du Conseil d'Etat, il doit être possible de **donner provisoirement une compétence « HS » au CTMJS maintenu** sans pour autant mettre en place un CHSCT spécifique JS. C'est le CTM JS – dans sa composition actuelle à 15 membres – qui serait compétent avec convocation d'ordre du jour identifié HS. **Cela correspond en tous points à ce que le SNEP et EPA demandent. Nous avons donc fait valoir un accord sur le sujet.** Cela vaut uniquement pour les deux années civiles 2021 et 2022. En 2023 il sera créé une instance unique (fusion CT/CHSCT) pour « développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail ». Ce sera l'application d'une loi réactionnaire affaiblissant les CHSCT : loi n°2019-828 du 06/08/19 parue au Journal Officiel du 07/08/19.

### **Dialogue social local 2021-2022**

#### **CREPS et établissements JS**

Rien n'est changé pour les établissements qui sont autonomes et poursuivent les conditions actuelles de dialogue social CT et CHSCT.

#### **DRAJES et SDJES**

Les CT et CHSCT des DR(D)JSCS, DJSCS et DDCS/PP vont perdre toute compétence le 01/01/21. La DGRH du MENJS a confirmé qu'elle allait doter les actuels CHSCT placés aux côtés des Comités techniques académiques (CTA) du Rectorat de Région et les comités techniques spéciaux académiques de **compétences de CHSCT intégrant le versant JS**. Ce sont donc les actuelles instances territoriales du MENJS qui reprendront les sujets « HS » des ex DR et DDI.

En matière de gestion des personnels JS dans les Régions à plusieurs académies, la compétence relèvera du Rectorat de Région auprès duquel est placé la DRAJES. Des ajustements sont encore à définir pour prendre en compte le réseau DRAJES/SDJES au sein des DSDEN pour les aspects « HS » et gestions de proximité.

Pour la FSU, il est fondamental qu'il n'y ait pas de vide créé en matière de CHSCT, surtout dans une période anxiogène et mal calée de transfert du versant JS. Il appartiendra aux sections du SNEP et d'EPA d'entrer en relation avec les collègues FSU siégeant dans les CHSCT et d'y désigner des experts JS en tant que de besoin.

## Administration centrale

Jusqu'au 31/12/20, un CHSCT commun aux ministères sociaux va rester « compétent ». Le 01/01/21 c'est le CHSCT MENJS qui deviendrait compétent sur le versant JS. Tout reste à caler cependant et des zones d'ombres demeurent.

## Quid des comités techniques DR et DDI actuels ?

**Ils disparaissent le 31/12/20.**

EPA et le SNEP ont demandé la mise en place d'un protocole accompagnant les « comités de suivi territorial de la réforme » qui ne sont toujours pas arbitrés dans leur composition et leur périmètre ! Et ceci à un mois de l'échéance !

Les échanges ont toutefois fait apparaître des éléments partagés. La FSU a insisté sur la nécessaire mise en réseau des SDJES avec les DRAJES. Il y a accord sur le sujet. Le Recteur de Région présiderait les groupes de suivis territoriaux avec le DRAJES et une représentation ad hoc des services rectoraux à associer (RH, secrétariats divers, DASEN, services informatiques...). **SNEP et EPA ont insisté sur le caractère académique régional de ces groupes de suivi et leur pérennisation jusqu'en décembre 2022.** La position DGRH est cependant plus floue précisant que ces groupes sont à réunir en tant que de besoin. SNEP et EPA ont de ce fait valorisé la nécessité d'un cadrage national et l'élaboration d'un protocole. Ces groupes de suivi doivent pouvoir reprendre tous les sujets actuels des CT des DDI/DR.

**Mais à l'évidence c'est le CTA (académie de Région) qui sera la seule instance valide pour le réseau DRAJES et là encore il faudra que les syndicalistes FSU JS soient invités comme experts dans les CTA en tant que de besoin.**

## Quid de la composition syndicale des groupes comités de suivi territoriaux ?

La DGRH n'a pas caché que le plus simple pour elle était de répliquer la composition des CTA en définissant un nombre plus réduit de représentants syndicaux puisque l'aspect informel n'oblige à rien. EPA et le SNEP ont rapproché progressivement leurs points de vue en précisant que des scrutins avaient été émis au sein de chaque région pour composer le CTM JS de 2018. Il suffit d'agglomérer les résultats des grandes régions et on peut obtenir une représentation peu éloignée de la réalité ayant une double qualité : pondérer le poids de la FSU à l'Education Nationale et valoriser la place importante de l'UNSA à JS. Par ailleurs il doit être possible de s'adjoindre une clause assurant transitoirement la présence formelle de toutes les OS du CTM JS sans pour autant répliquer la composition du CTM JS qui n'aurait aucun caractère opérationnel dans nombre de régions.

Les démonstrations de la délégation FSU JS ont semblé avoir de l'effet pour aller vers une solution prenant appui sur les résultats locaux du vote CTM JS avec pondérations à travailler avec les syndicats.

## Décharges syndicales

La DGRH a très clairement affirmé que les calculs de la DRH des ministères sociaux n'étaient pas les siens. Aussi il va falloir revoir les volumes et répartitions actuels ! Elle va le faire sur la base d'un volume d'emplois limité à près de 4 000. La FSU JS a fait remarquer le delta impossible à prévoir aujourd'hui de la filière administrative et le poids des établissements.

Les plus grandes craintes sont à avoir. La FSU a laissé entendre qu'il valait mieux trouver un accord transitoire qui ne jouera que sur une année scolaire complète : 2021-2022.

## Représentation de la filière administrative au CTM JS

La DGRH estime que la présence permanente d'un expert de la filière administrative au CTM JS est une incongruité à laquelle il faut mettre un terme. EPA a expliqué qu'il s'agissait là d'un accord hérité des séquelles de la RGGPP pour maintenir la présence de collègues du MEN écartés de vote au CTM JS. EPA, rejoint par le SNEP, a insisté pour que les experts de cette filière (originaires de l'UNSA dans les faits) puissent continuer à siéger au CTM JS et qu'une prise de parole soit possible indépendamment des ordres du jour dès lors que la délégation syndicale qui les a fait nommer leur donne expressément pouvoir d'intervention. Au fil des échanges la DGRH a quelque peu révisé sa position de principe.

**Une multilatérale devrait être réunie sur tous ces points avant décisions et un débat au CTM JS organisé.**

### Cartographie des CAP

Un décret est paru au JO du 23 novembre 2020 qui vient préciser les critères de composition par « filières » et fixer des seuils de 1 000 pour obliger à des regroupements. Mais des dérogations sont possibles.

La DGRH va proposer à la DGAFP (Fonction Publique) de **regrouper en 2023 la CAP des IJS avec celle des A+** des corps d'encadrement du MENJS. EPA a fait valoir son accord puisque ses mandats consistent à adosser le corps des IJS à celui des IPR tout en conservant une valence JS spécifique.

Pour les PTP JS, les trois CAP seraient fusionnées dès 2023 (CEPJ/PS/CTPS) dans une seule CAP, qui resterait nationale, avec au maximum 8 titulaires. Dans la mesure où il semble impossible de conserver 3 CAP, EPA a donné son accord et le SNEP aussi, en précisant qu'il fallait revoir nombre d'éléments sur le sujet et en particulier travailler la fusion des trois corps en un seul (CTPS) avec des recrutements distincts par métiers JEP et Sport. EPA a soutenu cette manière de voir. La FSU JS a expliqué que cette fusion passait par une refonte de la FIS indépendamment des ajustements actuels.

EPA et SNEP se sont exprimés en faveur d'un rapprochement sur certains modules des formations initiales des certifiés et agrégés actuels. EPA a fait valoir une FIS identique à celle des enseignants sur deux années, condition indispensable pour porter le recrutement au master en fin de formation initiale.

**Cette fusion des trois corps est garantie avec une gestion nationale. De fait ce ne sont pas les rectorats qui géreront les carrières des PTP JS ce qui, pour le SNEP comme EPA, est précieux.** C'est à cette occasion qu'EPA a témoigné de l'inadéquation incroyable de la DRH des ministères sociaux sur les rendez-vous de carrière et l'incurie des décisions prises sur le corps des CTPS à l'occasion de la mise en place de la réforme PPCR. Le SNEP, qui était déjà intervenu sur le sujet dans différents GT, a confirmé.

### Disparition du paritarisme

La DGRH a rappelé la disparition de toute gestion paritaire et son remplacement par un dialogue sur les lignes directrices de gestion. Elle a souligné le respect des règles de législatives privant désormais les commissaires paritaires de tout autre pouvoir que celui de représenter des collègues à l'occasion de recours s'ils sont sollicités. EPA et SNEP ont demandé la convocation très rapide d'un groupe de travail sur les principes de gestion RH des CAP et l'application de barèmes indispensable au regard de l'opacité contreproductive qui va s'étendre. Ce groupe de travail a été accepté dans son principe, début 2021.

### Régimes indemnitaires, RIFSEEP

Le SNEP est revenu sur la pratique scandaleuse de la DRH des ministères sociaux qui a maintenu, après leurs titularisations, les lauréats des concours 2015 et suivants ainsi que les promu.es par liste d'aptitude au taux de 80% des indemnités. La DGRH a compris le problème et indiqué que la politique indemnitaire devait faire l'objet d'échanges évoquant le RIFSEEP.

Le SNEP a fait valoir son opposition totale au principe du RIFSEEP, qu'il considère injuste et inadapté aux corps de PTP JS.

EPA a rappelé son opposition au RIFSEEP dans son principe même avec cependant une obligation de travailler son aménagement pour les agents autres que PTP qui n'en relèvent pas. On ne peut rester dans la situation actuelle où les ministères sociaux ont laissé sciemment pourrir le régime indemnitaire des PTP en lui interdisant toute revalorisation ces dernières années et en jouant de manière indécente sur les compléments indemnitaires annuels rognés et ridiculement désuets.

Ces chantiers seront aussi repris lors de l'agenda social 2021.

S'agissant de la préparation du PLF (loi de Finances) 2022, la FSU JS a dit qu'elle portait la fusion des corps de PTP JS par intégration dans celui des CTPS. Par ailleurs la FSU ne porte pas de mesure spécifique catégorielle pour les corps de PTP qui pour EPA et le SNEP doivent être indexés en totalité sur les corps de professeurs certifiés et agrégés.