

Communiqué syndical EPA-FSU

Le premier Comité de suivi territorial (CST), instance transitoire de dialogue social, sera installé le mardi 30 mars en visioconférence avec l'ensemble des organisations syndicales représentées au Comité Technique Ministériel (JS) et le rectorat d'académie.

Le syndicat EPA-FSU, qui syndique dans l'ensemble des corps des métiers de Jeunesse et Sports y siège. Il est représenté par un titulaire et un suppléant.

Le syndicat EPA-FSU travaille avec la FSU Bretagne et en intersyndicale lorsque cela est nécessaire, dans le champ de défense des droits et acquis sociaux des personnels de nos structures.

Nous vous proposons ici, une synthèse des éléments recueillis auprès des agents depuis une année. Cette collecte a été réalisée en vue de préparer une intégration réussie des métiers et des missions au sein de l'Éducation Nationale.

Cadre du transfert des services JS à l'Éducation Nationale :

Le contexte de rapprochement des services Jeunesse et Sports avec le MEN¹

Extrait du site :

« Le rapprochement entre la Jeunesse et les Sports et l'Éducation nationale vise à réunir l'ensemble des compétences du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse en matière de vie associative, de jeunesse, de citoyenneté et d'engagement ainsi que les savoir-faire présents sur les territoires mais dont les compétences étaient jusqu'ici exercées dans deux réseaux distincts, les services académiques (rectorats et directions des services départementaux de l'éducation nationale) d'une part, et le réseau de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, d'autre part.

Elle permettra également de rapprocher aux niveaux départemental et régional les politiques portées par le ministère des sports et celles portées par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Ce rapprochement s'opère au service d'un véritable continuum éducatif de l'enfant et du jeune, forts de la plus-value éducative et territoriale des services jeunesse et sports. Il s'agit ainsi d'éclairer et de redonner toute leur force et leur cohérence aux expertises présentes, notamment celle de l'ensemble des métiers techniques et pédagogiques, des personnels d'encadrement ainsi que de l'ensemble des agents administratifs au service des concitoyens.

(...)

La dimension interministérielle de leurs actions et l'approche partenariale (le réseau) des équipes jeunesse et sport viendra incontestablement enrichir les services académiques. Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse souhaite que cette spécificité soit non seulement préservée mais aussi cultivée en son sein ».

1- <https://www.education.gouv.fr/comprendre-la-reforme-transformation-jeunesse-engagement-et-sport-3161>

I. Pour EPA-FSU l'enjeu majeur de cette période de transition

- **Reconnaitre la spécificité des métiers Jeunesse et Sports et leurs conditions spécifiques de travail.**
- **Mettre en place des conditions de travail respectueuses pour tous les agents de la DRAJES et des SDJES.**

Cela passe par :

Une inscription ambitieuse de la continuité éducative JEPVAS dans le projet académique Bretagne qui suppose :

1. Une véritable politique d'accueil de la part de l'EN.
2. Un séminaire régional organisé par la DRAJES et réunissant tous les agents transférés (97 ETP JES) pour donner sens à ce rapprochement et bâtir ensemble, la déclinaison du projet de continuité éducative en Bretagne, en s'appuyant sur les métiers JS et en lien avec des projets de services départementaux et régionaux.
3. Des temps d'interconnaissance thématiques JS/EN réguliers en regroupement interdépartemental et régional.
4. Des outils communs respectant l'identité Jeunesse et Sports, notamment ceux dédiés à la formation continue des personnels administratifs et PTP.

EPA-FSU demande que le travail de séminaire régional s'appuie sur le respect des identités métiers Jeunesse et Sports, des statuts et de la culture métier.

Cela suppose le respect, le maintien et le développement :

1. De l'expertise métier des personnels JS et le déploiement des spécialités (6 pour les CEPJ, 2 pour les professeurs de sports).
2. Du travail d'équipe en binôme -personnels administratifs et personnels techniques et pédagogiques-.
3. Du travail de réseau sur le terrain : promouvoir la culture de l'accompagnement propre aux services et personnels JES en lien avec les acteurs de proximité, associations, collectivités territoriales, et autres institutions partenaires.
4. De l'autonomie, de la créativité et de la franchise éducative des personnels JES.
5. Du travail en inter structures, à dimension régionale (SDJES et DRAJES), renforcé par des collectifs de travail interdépartementaux et régionaux.

TOUS EN DRAJES !

La dimension interministérielle et multi-partenariales communes aux missions de Jeunesse, d'Engagement et Sports sera-t-elle préservée ?

NOTRE MANDAT : TOUS EN DRAJES

**= une animation et une coordination de nos missions par le DRAJES
= des conditions RH harmonisées au sein du Rectorat**

DRAJES – SDJES : l'écart se creuse !

II. Problèmes et dysfonctionnements RH

Des problématiques RH abîment la qualité éducative de l'accompagnement des services JES et l'expertise des collectifs de travail. Cela entraîne de l'insécurité au travail, du mal-être, des signes de souffrance au travail.

UN VÉRITABLE ACCOMPAGNEMENT RH !

EPA FSU le caractère impératif d'un accompagnement RH doit impérativement passer par des professionnels de proximité, formés aux spécificités des statuts et métiers JS afin de prendre soin des conditions de travail :

Dans le respect des cadres nationaux de gestion des agents (consignes RH nationales DGRHEN)

1. EPA-FSU souligne que les managers de proximité ne sont pas formés aux métiers de la RH : carrière, formation, médecine de prévention ni même à la gestion quotidienne, congés, temps de travail...

EPA FSU s'interroge sur les missions dévolues aux chefs de service. Que prévoit leur fiche de poste ? Nécessité de mieux connaître leurs missions pour plus de transparence et une meilleure articulation entre les missions de chacun des agents.

2. Des services, tous exsangues où le « travail en mode dégradé » est devenu la norme et les questions de recrutement, un sujet tabou !

3. Démultiplications des donneurs d'ordres avec des commandes toutes "prioritaires". Télescopage des feuilles de route, sans concertation avec les collectifs de travail : Préfet de département, de Région, DRAJES, Agences (Service Civique, SNU, ANS), DJEPVA et collectivités territoriales.

4. Aucune harmonisation entre les plans locaux et le plan régional académique.

5. Absence de règlements intérieurs harmonisés avec les métiers Jeunesse et Sports, sur toute la France dans les régions académiques.

MANDAT EPA-FSU : des arrêtés nominatifs et complets pour chaque agent.

MANDAT EPA-FSU : la généralisation de l'utilisation des Contrats d'Objectifs et des fiches de postes en concertation avec les projets de services des structures, intégrés dans le plan académique.

FOCUS AGENTS CIGEM MAS

La situation de plusieurs agents du M.A.S semble à ce jour encore trop floue. Les collègues nous font part de situations administratives non stabilisées au regard du protocole MENJS qui faisait la promotion d'un transfert volontaire (iso-périmètre/ iso-mission), en Position Normale d'Activité pour une durée de 2 fois 3 ans.

EPA-FSU demande donc l'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009, sur la mobilité des fonctionnaires, qui permet de bénéficier d'un transfert dans une administration en Position Normale d'Activité à charge pour l'Éducation Nationale de faire le lien avec le Ministère des Affaires Sociales.

Des constats de dysfonctionnements des conditions de travail dans les différents services

- Aucun accompagnement RH et opacité de l'affectation, non-respect des règles statutaires.
- Ruptures d'égalité de droits des agents entre services départementaux et/ou régionaux : congé, prise en charge des frais de restauration RIA -QUID après le 1er avril 2021-, accès aux remboursements en matière de frais de déplacements et de mission des personnels, au télétravail et au travail à distance, ou travail déporté.
- Ce peut-il qu'un service départemental n'applique pas les mesures sanitaires mentionnées dans la circulaire COVID du Premier Ministre du 5 février 2021 pourtant confirmée à maintes reprises, en ne permettant pas aux agents de bénéficier d'un télétravail renforcé, leur faisant prendre des risques pour leurs santé ?
- Des cas de personnels n'ayant pas reçu leur salaire fin janvier en 35 et en 29 et à la DRAJES.
- Une inégalité de rémunération entre agents administratifs des services JS en Bretagne : les agents en poste ou recrutés récemment en SDJES sont pour la plupart classés en groupe 3 du RIFSEEP alors que les nouveaux postes créés en DRAJES sont en groupe 2 ;
- A ce jour, une grande opacité pour les congés des agents administratifs et des PTP, alors que l'outil informatique CASPER ne fonctionne plus dans certains services, ce qui ne rassure pas les collègues. Les agents ne savent toujours pas à combien de congés ils ont le droit, ni si l'intégralité des congés de l'an passé a été soldée correctement.
- Est-il exact que les PTP perdent les 2 jours de fractionnement en revenant au 8/12ème ?

TEMOIGNAGE DE COLLEGUES

L'impression de fonctionner à huis clos. L'information reçue dépend du bon vouloir du chef de service. Les seules « vraies » informations dont nous disposons sont transmises par voie syndicale, le sentiment de solitude parfois face à des murs, à l'absence de RH de proximité pour confirmer et appliquer la réglementation. Tout doit passer par le correspondant local SDJES, sans possibilité de vérifier la réalité de l'information.

Nécessité de connaître dès à présent le cadre national de référence et de l'appliquer de façon équitable à l'ensemble des agents !

- Qu'en est-il du droit des fonctionnaires ayant des enfants de pouvoir bénéficier de jours enfants malades ?
- Perspectives de recrutements et de stabilisation des collectifs de travail :
 - Une opacité sur les postes vacants et à pouvoir en 2021 dans les services et à la DRAJES ;
 - Des informations non officielles contradictoires sur le remplacement des départs à la retraite et mutation promis pour stabiliser les collectifs de travail. Ainsi que sur la possibilité de recours à des vacances ou à des postes temporaires (contractuels) pour faire face dans l'attente des recrutements de la prochaine année scolaire (1er septembre 2021). Quelle proposition sera faite aux agents contractuels qui se sont investis depuis le 1er janvier, à l'heure de la rentrée scolaire ?
- Une évaluation objective des conditions de réalisation du transfert des emplois et des missions, 3 mois après le 1er janvier est-elle prévue ? Sous quelle forme en serait fait le compte-rendu ?

MANDAT EPA -FSU : cadrage national DGRHMENJ pour UN REGLEMENT INTERIEUR UNIQUE.

En conclusion, c'est le risque de perte de confiance et de déstructuration des services, avec leurs conséquences sur la santé des personnels (RPS...).

Une souffrance au travail des personnels qui s'étend et s'approfondit, dégradation des relations de travail, Risques Psycho-Sociaux, conditions anormales de travail : injonctions faites systématiquement à travailler en mode dégradé, surcharge des postes de travail, épuisement des personnels !

Un Cadre légal : article 23 de la loi du 13 juillet 1983 et directive 1989

L'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 évoque : « *Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».

La directive du 12 juin 1989 précise que « *L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ».

Il s'agit d'une obligation de résultat, ce qui signifie que la faute est constituée toutes les fois que l'objectif n'est pas atteint

III. Un dialogue social territorial impératif face aux difficultés et à la dégradation des conditions de travail dans les services

Un dialogue social intense est vital pour réajuster toutes les situations de désorganisation, de non-respect des droits, et rétablir les règles par rapport aux inégalités des cadres de travail entre départements (ex sur le télétravail et le travail à distance) dans l'intelligence collective et l'échange lucide vis à vis de personnels JES dans des services exsangues et ce dans un contexte épidémique où il faut maintenir la continuité éducative et des accompagnements des acteurs.

Ce qui suppose une structuration de temps de travail dédiés en plus grand nombre !

REGISTRE DE SECURITE

Est-il anonyme, est-il transmis aux autorités compétentes sans passer par le chef de service SDJES ?

Pour information : calendrier prévisionnel des CST 2021 :

Le 30 mars, le 29 juin, le 28 septembre et le 16 décembre.

Les CST, dans leur format très court, ne remplacent pas le dialogue social territorial des CT et CHSCT départementaux. Des groupes de travail entre ces dates permettront d'aborder les sujets spécifiques avec plus d'efficacité et d'enrichir les Comités Techniques Académiques spécifiques à Jeunesse et Sports.

IV. Un dialogue avec les partenaires

L'opacité de l'hypothèse de délégation de compétences JES au Conseil Régional Bretagne !

A ce jour, nous ne disposons d'aucun écrit nous informant du dialogue concernant l'hypothèse d'une délégation de compétences Jeunesse et Sports au Conseil Régional Bretagne : opacité, silence et improvisation sont les maîtres mots de ce chantier.

Les discours contradictoires tenus à ce sujet, y compris en CTA, sont inquiétants et indignes des missions et personnels concernés, ainsi que des usagers. Que répondre à nos interlocuteurs de terrain associatifs et collectivités territoriales sur le maintien de notre rôle de labellisation Information Jeunesse par exemple, alors qu'il s'agit d'une des fiche DNO de la DJEPVA ?

Quels engagements et quelles contreparties sont demandées au Conseil Régional, en matière d'ETP mobilisés pour exercer les missions confiées, et de communication sur la gestion de crédits d'État ? Quel suivi de cette convention.

EPA FSU demande à avoir accès à la convention !

V. Des ressources métiers et réseaux à construire

- Une note sur l'éducation populaire.
- Des supports de présentation des métiers JEPVAS (une vidéo a été réalisée par une CEPJ en Charentes par exemple).
- Un espace ressources dédié (avec toutes les informations RH, interlocuteurs.trices EN, outils de travail, formation, et pouvoir y déposer des documents utiles à l'exercice des métiers) pour les personnels JES bretons.
- Un séminaire régulier des personnels Jeunesse et Sports (webinaire dans l'attente de la sortie de crise COVID).
- Des réseaux métiers et des espaces de formation continue « métier et expertise » JES.
- Dans d'autres régions des personnels administratifs en charge du BOP 163 ont été positionnés dans les DRAJES (ex Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire...).
- Bonne nouvelle pour l'invitation DRAJES Bretagne à la présentation du *labo des pratiques* (DJEPVA) : analyse de pratiques professionnelles JEPVAS pour les 12 collègues inscrits (6 de 3 Services Départementaux, et 6 de la DRAJES représentant trois catégories de métiers et de personnels : administratifs, CEPJ et professeur de sport, CTSS).
- Un manifeste sur la refonte des métiers et leurs conditions d'exercice est en cours de fin de rédaction de la part d'EPA-FSU, notamment en lien avec les 6 nouvelles spécialités des CEPJ, et le renouveau correspondant de la Formation initiale statutaire et de la formation professionnelle continue.

Vos représentants EPA-FSU Bretagne :

Au Comité de Suivi Territorial Bretagne : Elisabeth DEGOUEY (DRAJES, titulaire), Claire LETOURNEUR (SDJES 29, suppléante).

Au Comité Technique Ministériel Jeunesse et Sports : Marie-Christine BASTIEN (DRAJES Grand Est, titulaire), Pierre LAGARDE (CREPS Nancy, titulaire), Alexia MORVAN (SDJES 35, suppléante).

Au secrétariat Régional EPA Bretagne et pour le secteur privé EPA : Cécile GOUJON (Brest), co-secrétaire régionale avec Claire LETOURNEUR (SDJES 29).