



LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES MINISTÈRES SOCIAUX

En préambule, précisons que nous ne mettons pas en cause la compétence des agents qui travaillent à la DRH des ministères sociaux ; ceux-ci ont d'ailleurs eux aussi subi une fonte de leurs effectifs et une multiplication de leurs tâches. En revanche, nous dénonçons, depuis plusieurs années, le fait que cette DRH n'est pas adaptée à la gestion de personnels techniques et pédagogiques, tant les cultures professionnelles sont éloignées voire incompatibles, compte tenu des spécificités des métiers Jeunesse et Sports.

D'une manière générale, la gestion des ressources humaines des personnels techniques et pédagogiques (PTP) JS était bien plus satisfaisante avant qu'elle ne soit transférée à la DRH des ministères sociaux. Tout ce qui fonctionnait avant a été supprimé ou modifié, pour mettre en place des principes et procédures qui ne sont pas adaptés aux spécificités Jeunesse et Sports. En voici quelques illustrations.

1/ La défense des statuts et métiers Jeunesse et Sports

La DRH des ministères sociaux est en grande difficulté, voire totalement incapable, d'expliquer au guichet unique de la fonction publique, mais aussi à nos ministres de tutelle, les métiers et missions Jeunesse et Sports. Leur capacité de conviction en est altérée, et donc leur capacité de persuasion, ce qui a fait trainer en longueur de nombreux dossiers, là où l'urgence s'imposait (et s'impose toujours), dans l'intérêt des agents.

De façon récurrente, la DRH refuse de reconnaître le statut de corps enseignant aux PTP. La réécriture des statuts et la transposition du protocole PPCR (Parcours, Professionnels, Carrières et Rémunérations) des enseignants du Ministère de l'Éducation Nationale sont à mettre au crédit quasi exclusif des organisations syndicales JS, qui sont intervenues à tous les niveaux, sans jamais relâcher la pression.

Malgré un discours de façade, la DRH ne défend pas les intérêts des PTP JS.

2/ La rémunération des personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports

Comme indiqué ci-dessus, la rémunération principale des personnels techniques et pédagogiques a été revalorisée grâce aux avancées PPCR négociées pour les enseignants de l'Éducation Nationale.

En revanche, s'agissant de la rémunération accessoire, **les PTP JS sont discriminés dans la politique indemnitaire mise en place par la DRH des ministères sociaux**. En voici plusieurs illustrations.

2.1 Au niveau des montants, la DRH a longtemps refusé de demander le relèvement de nos plafonds indemnitaires. Quand, sur pression des syndicats, elle a enfin demandé et obtenu une augmentation, elle a répercuté à l'ensemble des PTP JS une hausse de 7 € par mois des indemnités, alors qu'elle aurait pu multiplier cette somme par 10. Une véritable provocation ! La marge ainsi dégagée était en fait réservée à la modulation, sur la base de la valeur professionnelle de l'agent (mérite), alors que les indemnités des PTP sont liées aux sujétions et à l'atypie de nos métiers.

Même relevés, rappelés que les plafonds indemnitaires des PTP JS sont parmi les plus bas (et de loin) des corps de catégorie A gérés par les ministères sociaux. Ainsi, un professeur de sport en service territorial pourra au maximum obtenir 5 952 € d'indemnités par an, quand tous les autres corps de catégorie A ont un plafond supérieur à 20 000 €.

S'agissant des indemnités effectivement attribuées, le montant de référence 2016 d'un professeur de sport est de 5 696 € quand celui d'un chargé d'études documentaire est de 10 133 € au ministère du travail et 11 230 € dans le secteur affaires sociales et santé. Les indemnités des professeurs de sport et CEPJ sont même plus basses que celles de nombreux corps de catégories B (EX : technicien sanitaire 9 735 €, infirmier 7 560 €, éducateur spécialisé 6 135 €)

2.2 Les principes de gestion des enveloppes indemnitaires, notamment le complément indemnitaire (CI), sont totalement inadaptés (EX : obligation de classer tous les agents et de moduler les indemnités). Comment favoriser le travail en équipe quand les agents sont mis en concurrence ? Comment comparer le mérite d'un CAS en DR par rapport à celui d'un CTS qui exerce ses missions dans une autre structure sous l'autorité fonctionnelle d'un tiers ?

3.3 Et que dire des indemnités des PTP des néotitulaires ? Les textes prévoient que les PTP stagiaires touchent 80% du taux moyen pendant leur année de stage. Jusqu'à l'an dernier, il allait de soi qu'ils passaient tous à 100% (voire davantage) une fois qu'ils étaient titularisés. Depuis 2017, la DRH les maintient par principe à 80 %, au motif que la note de service garantit à tous les agents un socle correspondant au montant des indemnités effectivement perçu l'année précédente. Interpelés par les représentants du personnel sur cette injustice, les ministres de tutelle ont laissé la DRH répondre à leur place, avec un courrier teinté de mauvaise foi où la DRH persiste et signe ... un véritable scandale ! En plus du sentiment d'injustice, les personnels JS se sentent abandonnés et livrés à eux-mêmes.

3/ Les actes individuels de gestion RH

Tous les actes individuels de gestion sont désormais compliqués et conflictuels : les mutations tout comme les avancements / promotions ou encore les révisions de note. Et les responsables de ce fiasco ne sont pas les gestionnaires du bureau SD2D mais leurs hiérarchies (les présidents de CAP) très majoritairement issues d'autres ministères et totalement étrangères voire hostiles à Jeunesse et Sports.

En CAP, même lorsqu'il est établi et reconnu par tous que la procédure n'a pas été respectée ou que l'agent est victime de sa hiérarchie, la DRH refuse désormais de le rétablir dans ses droits. « On ne va pas à l'encontre d'un chef de service » : telle est la devise...

Malgré un discours prônant le dialogue social, la DRH ne prend pas en compte les arguments soulevés par les agents ou leurs représentants (les commissaires paritaires). Les quelques fois où la DRH propose d'accéder, totalement ou partiellement, à la demande de l'agent, c'est parce qu'elle a négocié à l'avance avec les directeurs concernés. De ce fait, les CAP sont dépossédées de leur objet.

3.1 S'agissant des demandes de révisions de note, la DRH refuse de soutenir les agents refusant des missions non statutaires ou des conditions d'exercice non conformes (article 10). Elle ne comprend pas que nos missions sont avant tout techniques et pédagogiques et qu'elles se font sur le terrain, à des horaires où les bénévoles sont disponibles. Elle voudrait que les PTP soient des fonctionnaires comme les autres, travaillant majoritairement dans les locaux de la DR/DD aux horaires de bureau, tels des personnels administratifs.

3.2 Concernant les avancements (promotions), la DRH refuse de généraliser l'application de barèmes à tous les corps de PTP et pour tous les types de promotions. Très attachée à la notion de « mérite », elle veut augmenter le pouvoir des chefs de service en leur demandant de faire des classements. Mais cette mesure est à la fois injuste et inopérante pour les PTP.

- Comment comparer le mérite de personnels exerçant des fonctions différentes (CAS/CTS/FOR) dans des structures différentes pour établir un classement régional ?

- Comment comparer le mérite d'agents que la hiérarchie voit régulièrement de ceux qu'elle ne voit jamais (les CTS notamment) ?

- Comment une hiérarchie totalement étrangère à la culture JS peut-elle évaluer l'expertise et les compétences techniques et pédagogiques des PTP ? Rappelons qu'il n'existe pas de corps d'inspection pédagogique à Jeunesse et Sports, contrairement à l'Education Nationale...

- Dans la mesure où les effectifs sont très variables d'une région à l'autre, comment savoir si le PTP classé n°1 d'une région à faibles effectifs est plus ou moins méritant que celui classé n°1 dans une « grosse » région ? De même, est-il plus ou moins méritant que le PTP classé n°2 ou 3 ? Par exemple, il y a 35 CTPS sport en Ile de France éligibles à la classe exceptionnelle sur le vivier fonctionnel (GRAF) contre 1 seul en région Centre Val de Loire et 7 en Nouvelle Aquitaine. Chez les professeurs de sport, il y a plus de 160 collègues en Ile de France éligibles au GRAF contre 16 en région Centre Val de Loire et 52 en Nouvelle Aquitaine.

Il est impossible de répondre à ces questions.

3.3/ Au niveau du mouvement, il est devenu plus opaque et plus complexe pour les agents depuis qu'il est organisé par la DRH des ministères sociaux, mais il est aussi moins satisfaisant pour les services et établissements. Pour retrouver un mouvement fluide et transparent des PTP, le SNEP-FSU estime qu'il est nécessaire de mettre en œuvre les mesures suivantes.

Tous les postes de PTP doivent faire l'objet d'une publication nationale et être examinés en CAP ; la parution d'un poste de PTP sur la BIEP ne peut être envisagée qu'après passage en CAP, qui aura constaté l'absence de candidature dans le cadre du mouvement national, et uniquement pour recruter des contractuels ou des agents venant d'autres corps.

La DRH doit connaître à l'avance les possibilités de remplacement d'un agent qui libère son poste, pour permettre à la CAP de proposer la mutation d'un collègue ayant candidaté sur le dit poste, comme cela se passait avant la gestion par la DRH des ministères sociaux.

Les besoins en PTP par service (le problème concerne surtout les postes de CAS) doivent être présentés en amont lors d'un CTM, avec arbitrage du ministre en fonction des besoins qui résultent de la politique qu'il veut mettre en œuvre, au lieu d'être soumis aux demandes des directeurs régionaux JSCS, souvent éloignés de la culture JS, avant d'être approuvés au cas par cas par le bureau de l'allocation des ressources et de la politique de rémunération (SD1G).

La CAP doit être une véritable instance de concertation et le classement réalisé par les directeurs ne doit pas être le seul critère pris en compte ; les arguments soulevés par les commissaires paritaires sur les compétences des candidats ou sur leur situation personnelle doivent être tout autant pris en considération.

Le recours à des « tableaux de mutation » n'est pas satisfaisant : il implique des mouvements tout au long de l'année et ne fait que déplacer le problème des postes vacants. En effet, si le service qui en bénéficie se satisfait de pourvoir au remplacement d'un poste devenu vacant après la CAP, c'est le service dont est originaire le collègue retenu qui subit alors le manque d'effectifs.

Les mutations doivent prendre effet au 1^{er} septembre, éventuellement au 1^{er} janvier. Pour se rapprocher de la règle des « 2 ans dans le poste » que la DRH des ministères sociaux a introduite (mais qui n'existait pas à JS) ou pour « couper la poire en deux » entre un service qui est déficitaire et un qui le devient en raison d'une mutation, la DRH procède à des prises de fonction tout au long de l'année. Ce système ne convient ni au fonctionnement des services/établissements/fédérations, ni à la vie personnelle et familiale des agents.

En conclusion, le SNEP-FSU continue de revendiquer la sortie de la GRH des ministères sociaux pour les personnels JS, qui rejoindraient une DRH commune aux autres corps enseignants des ministères éducatifs.