



Bulletin n°55 de la section académique du Syndicat National de l'Education Physique-FSU - juin 2022

Expéditeur SNEP-FSU 14 rue Papu 35000 Rennes



nouveau

Enseignant d'EPS H/F

Rectorat de Rennes 3,8 ★

Carnac (56)

De 1 800 € à 2 000 € par mois

Travail en journée

Candidature facile

Urgent

Recherche professeur (e) d'EPS pour enseigner Carnac jusqu'au 20/06. Le salaire est donné à t varie en fonction du diplôme,...

Publié à l'instant · plus...

Les petites annonces du Rectorat

Et dans le même temps le rectorat recrute sur un célèbre site internet d'offres d'emploi!!

Description du poste

Recherche professeur (e) d'EPS pour enseigner à temps plein à Carnac jusqu'au

Le salaire est donné à titre indicatif et varie en fonction du diplôme, de la quotité travaillée et de l'expérience professionnelle.

Type d'emploi: Temps plein, CDD

Statut: Cadre

Durée du contrat : 15 jours

Salaire: 1 800,00€ à 2 000,00€ par mois

De qui se moque-t-on?!

🚣 Temps plein

La fin d'année scolaire approche



Une année riche marquée par 2 moments démocratiques importants où il a forcément été question d'Education et d'EPS.

A l'heure où nous écrivons cet édito, et pour la première fois depuis l'instauration du quinquennat et l'inversion du calendrier électoral, un Président élu pourrait ne pas avoir de majorité.

Un président qui, bien que déclarant être « le président de tous les français.es » et garant de l'unité nationale n'en appelle pas moins à un « sursaut républicain » au 2ème tour des législatives se montrant ainsi partisan et, s'arrogeant les valeurs républicaines en renvoyant dos à dos l'extrême droite et la gauche!

Cette fébrilité d'entre-2 tours est le résultat du rejet massif des projets néo libéraux, autoritaires, écocides, injustes socialement, qui monte dans la population.

Recul de l'âge de la retraite, compression salariale et des pensions, sous-financement des services publics, remise en cause du statut de fonctionnaire, lien entre le RSA et le travail gratuit, etc..sont autant de projets nocifs pour notre société.

Les politiques menées depuis des années et accélérées au cours de ces 5 ans ont conduit au désastre actuel de l'état des services publics (transport ferroviaire, hôpital, école...), ont renforcé les inégalités, notamment à l'école.

Le rassemblement des forces de gauche a permis de faire émerger un projet alternatif de progrès social.

Quel que soit le résultat des élections législatives, l'Assemblée Nationale changera dans sa répartition de « couleurs ».

| SOMMAIRE | | | | | | | | | |
|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Edito | p. 2 | | | | | | | | |
| Equipements | p. 3-4 | | | | | | | | |
| Stages et Journées de l'EPS | p. 5 | | | | | | | | |
| Santé | p. 6-7 | | | | | | | | |
| Egalité professionnelle | p. 7-8 | | | | | | | | |
| Dernière minute : mouvement Intra | p. 8 | | | | | | | | |
| Corpo : droit à mutation | p. 9-10 | | | | | | | | |
| Hommage | p. 10 | | | | | | | | |
| Syndicalisation | p. 11 | | | | | | | | |
| Formation : réforme formation initiale | p. 12-13 | | | | | | | | |
| Corpo : classe exc, Rdvc | p. 14-15 | | | | | | | | |
| Jeunesse et Sports | p. 16 | | | | | | | | |

Un rééquilibrage des forces en présence devrait permettre de réintroduire, échanges, controverses, débats et un rapport de force plus équilibré. Un vrai rôle démocratique en somme que nous appelons de nos vœux !

Forte de sa légitimité à s'exprimer et à revendiquer, le SNEP-FSU entend donc poursuivre et amplifier les mobilisations pour convaincre dès maintenant que d'autres politiques économiques, sociales et environnementales sont possibles et nécessaires pour répondre aux revendications.

La justice sociale passe par notre capacité à renforcer le mouvement social.

Dans le champ propre de l'EPS et du Sport, le SNEP-FSU Bretagne entend ainsi jouer tout son rôle d'organisation syndicale, en toute indépendance, en étant force de propositions progressistes, concrètes, inscrites dans les réalités quotidiennes des équipes et des collègues.

L'actualité nous incite à poursuivre et à renforcer nos actions dans tous les domaines dans lesquels nous travaillons et intervenons.

L'année 22-23 devrait être marquée par la poursuite d'actions engagées ou par le lancement de nouvelles au 1^{er} rang desquelles :

☼ Actions autour de nos conditions de travail avec la poursuite de l'Enquête équipements lancée en mars et des suites à donner pour revendiquer « nos salles de classes »

☼ Actions autour des contenus et du devenir de notre métier avec le lancement des Journées de l'EPS, 17 et 18 Novembre à Rennes dans le cadre de la semaine EPS nationale.

☼ Actions autour de notre statut de fonctionnaire avec le Stage "Tous responsables!" L'éthique des fonctionnaires face au Nouveau Management public le mardi 11 octobre 2022 à Rennes

En attendant, bonne lecture à tou.t.es et bonnes vacances !

Alain Billy, Olivier Leroy, Sami Hamrouni Co-secrétaires académiques



Groupe de travail « Référentiel ÉQUIPEMENTS SPORTIFS » SNEP-FSU BZH / IPR EPS / CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE



Comme annoncé, un 1er groupe de travail s'est tenu au rectorat pour travailler à une mise à jour du Référentiel Equipements Sportifs de la Région utilisé tant sur les installations intra-muros (Propriété de la Région) que sur les installations propriétés des collectivités (souvent communes, parfois Communauté de communes)

Présents pour le SNEP-FSU Bretagne :

Mardi 24 mai 2022

-Alain BILLY et Julien LE CAER

Présents pour le CONSEIL RÉGIONAL de Bretagne :

- -Marie Christine RENARD Directrice de l'Immobilier et
- -Bénédicte JEZEQUEL Responsable pôle programmation
- -Michel NEDELEC Subdivision du Finistère
- -Jeanne DANIEL Chargée d'études en programmation
- M .GRALL Directeur de l'Education (excusé)

Présents pour les IA/IPR: Julien GAGNEBIEN

L'ordre du jour de ce groupe de travail était double :

A la fois, dans un 1er temps, échanger, travailler à la mise à jour du Référentiel « Equipements sportifs pour l'EPS » de la Région, à la relation et qualité de l'installation pour l'enseignement de l'EPS et dans un 2ème temps, aborder et faire un point d'étape sur les projets

en cours au 1er rang desquels la cité scolaire Brestoise regroupant les lycées Lesven, La Pérouse-Kérichen et Vauban.

Les échanges ont été constructifs. La région nous a présenté son projet de référentiel et nous avons pu avancer les propositions concrètes à toutes les étapes d'un projet travaillées avec le collectif des IA-IPR EPS. Nous avons pu largement évoquer ce travail collaboratif mené avec le collectif d'IA-IPR sur ce dossier spécifique des équipements sportifs matérialisé par la création d'un document partagé sur des méthodes d'actions/et le concept d'unité de travail (à l'origine de réflexion).

Il en ressort:

- 1- une nécessaire mise en commun de nos outils respectifs dans un domaine où le SNEP-FSU développe une vraie expertise reconnue de tou.t.es.
- 2- la création de moments dédiés sur un rythme biannuel pour pouvoir échanger sur les projets portés par la Région et sur les besoins identifiés et exprimés par les collègues relayés par le SNEP-FSU BZH. Projets à naitre, en cours. En phase « 0 » précédant le « préalable » (cf ci-dessous)

Les étapes d'une méthodologie partagée au niveau local

Préalable:

Etat des lieux de l'existant

Qui?

collectivités propriétaires équipements

Phase 1

Recueil des besoins de tous les utilisateurs

Qui?

Collectivité disposant de la maitrise d'ouvrage, Chef d'établissement, coordonnateur EPS, usagers associatifs

Expertise

possible (IPR/ syndicale et autre)

Phase 2

APS*, APD*, CCTP* et DCE* Définition partagée d'un projet commun de rénovation ou de construction

Qui?

Collectivité disposant de la maitrise d'ouvrage, Chef d'établissement, coordonnateur EPS, usagers associatifs

Expertise (IPR-EPS, syndicale et autre)

Phase 3

Suivi du chantier concertation régulière.Point d 'étape nécessaire

Qui?

Collectivité disposant de la maitrise d'ouvrage, Chef d'établissement, coordonnateur EPS, usagers associatifs

Expertise (IPR-EPS, syndicale et autre)

Phase 4

Les dotations de fonctionnement (accès/ location/ Matériel)

Qui?

Collectivités, chef d'établissement coordonateur EPS

^{*}APS:Av ant-Projet-Sommaire

^{*}APD ; Avant Projet Définitif *CCTP : Cahier des clauses Techniques Particulières

^{*}DCE: Dossier de consultation des entreprises

2 Groupes de Travail en Octobre et en Mars (Région-SNEP-FSU- IA-IPR EPS)

Pour ce faire, l'engagement de deux groupes de travail « Equipements » dans le même format (Région Bretagne, SNEP-FSU, IA-IPR) a été acté. Ils auront lieu chaque année en OCTOBRE et MARS.

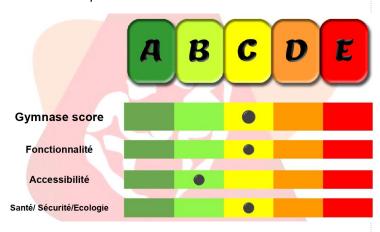
La Région a rappelé son engagement à mettre à disposition de chacun des établissements des équipements suffisants pour permettre aux élèves l'apprentissage des programmes pédagogiques officiels dans les meilleures conditions possibles.

Sa politique d'aide à l'investissement des collectivités locales vise à favoriser la mutualisation des équipements sportifs (gymnases de grande dimension, espaces sportifs extérieurs, équipements complémentaires, ...).

Dans les projets où la maîtrise d'ouvrage est portée par une collectivité autre que la Région Bretagne, cette dernière conditionne sa contribution au financement à des éléments de réalisation de l'équipement.

Sans doute est-il nécessaire de travailler ces conditions pour les rendre plus en prise encore avec les besoins de l'EPS ?

C'est le sens de l'enquête équipements « GYMNASE 'SCORE » que nous avons lancé en Mars 2022



Elle devrait nous permettre d'avoir une vision qualitative des installations sportives que nous utilisons dans le cadre de nos cours d'EPS et dégager, concomitamment, une liste d'endroit ou d'établissement à proposer au Conseil Régional pour prioriser son action dans le prochain PPI.

Nous possédons déjà 247 enquêtes sur 352 établis- sements (70% de retour).

L'ambition est d'arriver à 100% d'enquêtes pour pouvoir porter un regard le plus objectif possible sur l'état des installations sportives utilisées par les établissements

L'enjeu pour le SNEP-FSU est bien de porter le plus régulièrement possible, auprès des collectivités de rattachement, les réels besoins en installations sportives nécessaires à l'enseignement de l'EPS et de pouvoir échanger sur les projets contenus dans le PPI Régional (Plan Pluriannuel d'Investissement)

Le SNEP-FSU agit, en outre, pour permettre aux collègues de pouvoir exprimer au plus près de leur quotidien leurs besoins en installations sportives en relayant leurs demandes auprès des élu.es et des collectivités de rattachement.

Enfin, le SNEP-FSU milite au conditionnement des subventions de la Région à la mise en place par le maître d'ouvrage d'un COMITÉ de PILOTAGE associant les USA-GERS Scolaires et Associatifs dès le début du projet avant même l'intervention du programmiste. Trop souvent, les projets de construction ou de rénovation reposent sur des représentations fausses et/ou datées de notre métier.

C'est à partir des échanges au sein de ce comité de pilotage que devrait être rédigé le cahier des charges.

Il en va de la qualité de nos salles de classes que sont les installations sportives mises à disposition de l'EPS, de l'optimisation des fonctionnalités de ces salles et de la mutualisation optimale de ces espaces.

Rappel du lien pour remplir l'enquête :

https://forms.gle/Xa9rR76n6Ees1smZ8







COMPTEUR DU GYMNASE'SCORE

enquêtes reçues

0247

nombre d'établissements

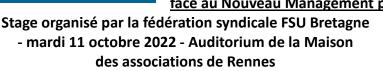




Stages

"Tous responsables!" L'ETHIQUE DES FONCTIONNAIRES

face au Nouveau Management public





Le thème de l'éthique et de la responsabilité s'est imposé ces dernières années dans toute la Fonction publique et au-delà à l'ensemble des Services publics. Mais qu'est-ce qui se joue derrière l'irruption de cette rhétorique éthique ? Que traduit-elle des transformations qui affectent nos métiers ? Les interventions au cours de cette journée nous permettront de mieux le comprendre mais aussi de débattre des moyens de résister aux injonctions managériales et de la nécessité du combat syndical pour permettre aux agents de garder la main sur leurs métiers. Intervenant.es: Odile Join-Lambert, professeure à l'Université de Versailles-St Quentin-en-Yvelines, Evelyne Bechtold-Rognon, professeure de philosophie et IA-IPR, et Paul Devin Président de l'Institut de recherches de la FSU.

Inscription en ligne en suivant ce lien: https://framaforms.org/tous-responsables-lethique-des- fonctionnaires-face-au-nouveau-management-public-1651741998 ou bien via la page dédiée à ce stage sur le site de la FSU Bretagne.



Quelle EPS demain? Dès aujourd'hui!

Le SNEP-BRETAGNE organise 2 journées de l'EPS à l'UFRSTAPS de Rennes

Jeudi 17 et vendl **Novembre**

Deux matinées de débats

Interroger le passé pour mieux comprendre le présent Interroger le présent pour dessiner l'EPS de demain

Interroger les formes de pratiques pour façonner l'EPS d'aujourd'hui et de demain

et deux après-midi Action et Réflexion

Volley / Danse / Athlétisme / Ultimate / Musculation / Badminton

Programme détaillé avec intervenant.es

et Ouverture des Inscriptions :

1^{er} Septembre 2022

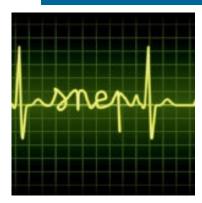
Sur le site : www.snepfsu-rennes.net



Santé, sécurité au travail :



une évolution qui inquiète



La loi dite de transformation de la Fonction Publique a programmé la suppression des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour fin 2022. Ils fusionneront avec les actuels Comités Techniques, pour aboutir à une nouvelle instance : le Comité Social d'Administration.

A l'intérieur de ce dernier, sera créée la Formation Spécialisée-Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT). Nous pourrions nous réjouir de cette nouvelle instance mais elle risque, malheureusement, d'être moins spécialisée sur la santé au travail. En effet, les titulaires de cette nouvelle instance devront, pour moitié, être les mêmes élu.es qu'au CSA, ce qui risque de les rendre moins disponibles sur les questions de santé car bien occupés déjà par les autres sujets du CSA. Le reste des membres suppléants-es de cette Formation Spécialisée SSCT seront désigné-es par les organisations syndicales et pourront se spécialiser sur ces questions. C'est un réel recul pour la profession car, actuellement, les membres des CHSCT sont formé-es à la santé et la sécurité au travail, et consacrent tout leur temps syndical à se déplacer dans les services, mener des enquêtes, accompagner et conseiller les personnels.

Ces évolutions risquent de rendre très formel le travail de cette formation spéciale, d'autant que le texte indique qu'au moins une réunion par an doit être programmée !

Les élu-es, pourront-ils elles encore procéder à des enquêtes de terrain, accompagner les collègues, visiter des établissements autour de cette problématique de la santé au travail ?

Le contexte sanitaire lié au Covid nous a montré que ce sujet ne doit pas être minoré.

Remontée des Fiches Santé et Sécurité au Travail, une constante : l'explosion des Risques Psychosociaux



CHSCTD29 : un registre qui s'allonge sur le plan psychosocial

A ce jour, 306 fiches ont été saisies dans le registre SST 29. 2/3 de ces fiches sont liées aux risques psychosociaux c'est-à-dire des fac-

teurs présents dans le travail et son organisation qui peuvent potentiellement amener à des troubles psychosociaux.

Cela peut s'expliquer par les exigences du travail (directeurs d'école surchargés), les exigences émotionnelles (élèves difficiles ou parents véhéments à gérer), l'autonomie et les marges de manœuvre (autoritarisme du supérieur hiérarchique), les rapports sociaux au travail (travail en équipe), la reconnaissance (salaire), les conflits de valeurs (impression de faire un travail inutile), et l'insécurité de la situation de travail.



CHSCTD 22:

Depuis septembre 2021, 310 fiches ont été rédigées par des agents des Côtes d'Armor et sont remontées au registre sécurité et santé au travail.

Un tiers des signalements est issu du second degré, ce chiffre est en augmentation par rapport à l'année précédente. On peut penser que les collègues du secondaire s'emparent de l'outil maintenant dématérialisé, accessible dans les applications du bureau toutatice.

Par ailleurs, la proportion des fiches liées aux risques psycho-sociaux reste haute, elle représente la moitié des signalements.

Les travaux du CHSCTD22 ont porté cette année sur la fin de carrière, la charge de travail des directeurs dans le premier degré et sur les problématiques des écoles multisites. Les préconisations définies par les organisations syndicales et l'administration, suite à ces travaux, devraient être validées lors du CHSCTD à venir.

<u>CHSCTD 56 : l'expression d'un certain mal-être mais très peu de réponses de l'administration</u>

A l'heure du bilan de l'année scolaire, le CHSCT 56 a recensé la remontée de 222 fiches SST (149 pour le 1^{er} degré - 70% et 73 pour le 2nd degré - 30%).

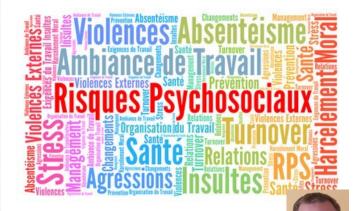
Les risques psychosociaux représentent 80% des fiches et démontrent l'évolution de nos métiers et les difficultés professionnelles dans lesquelles sont plongés bon nombre de personnels.

cultés professionnelles dans lesquelles sont plongés bon nombre de personnels.

Si les violences élèves voire parents sont prégnantes, nous assistons à une augmentation des expressions de difficultés entre collègue et chef d'établissement (ou IEN dans le 1^{er} degré).

Le new management et son lot d'injonction ou de caporalisation fonctionne bien à certains endroits, les témoignages des collègues sont éloquents.

Mais la question qui reste est bien celle des non réponses ou des réponses insuffisantes de l'administration : pas plus de moyens, pas plus d'encadrement, pas plus de temps pour régler les conflits,... la politique en place ne s'embarrasse pas avec le traitement des problèmes et c'est bien là le problème !



Philippe LE BERRE, CHSCT Acad et CHSCT D 29

Céline THOMAS, CHSCT D 22



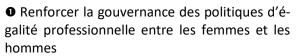
Olivier LEROY, CHSCT D 56



Egalité entre les Hommes et les Femmes : Quesaco !?

L'égalité entre les hommes et les femmes est au cœur de l'actualité au plan national mais également dans notre académie, puisque le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été voté le 29 mars dernier au CTA. Le SNEP-FSU Bretagne a pu participer aux différents groupes de travail sur les 5 axes du plan.

Le plan d'action du Ministère et donc du rectorat est ainsi structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi:



- ② Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **9** Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les échanges Rennais ont permis de faire évoluer le projet initial.

Nous espérons donc que les études de cohortes annoncées dans le plan permettront de visualiser les écarts de déroulement de carrière et de proposer des mesures de corrections.

Le dernier rapport comparé social 2021 atteste encore une fois des inégalités salariales, de la non mixité des métiers qui accentue les disparités salariales et qui rend difficile l'évolution de la société où les femmes et les hommes pourraient s'investir facilement dans tous les corps de métiers.



Les quelques éléments suivants attestent de la situation actuelle.

Les métiers de la fonction publique sont de moins en moins mixtes, le taux de féminisation reste haut (73,8 % des enseignants sont des femmes), mais par une analyse plus fine de la situation des personnels, nous constatons que les femmes ne sont pas présentes sur tous les postes.

Si la population des femmes cheffes d'établissements est en augmentation en 2021 (+1,97) les femmes restent minoritaires sur les postes de catégories 4 et 5 (pour mémoire, les établissements sont classés de 1 à 5, les Cat 5 sont les mieux rémunérées).



Elles restent, également, surreprésentées sur les postes d'adjointes.

La proportion des femmes est plus faible dès que la catégorie financière de l'EPLE augmente.

A l'inverse, les femmes sont très majoritaires dans les catégories d'emploi à recrutement contractuel (AESH, assistant d'éducation).

Si nous nous attardons sur le déroulement d'une carrière, une femme perd environ 4-5 ans par rapport à un homme avant d'être promue et une différence de salai-

re vient également s'ajouter à échelon équivalent (400 euros brut) en raison des primes et des HSA davantage positionnées et/ou acceptées par les hommes.

Il est à noter qu'à fonction équivalente, le traitement n'est pas le même entre hommes et femmes.

Par exemple, pour une même mission, le taux d'IMP varie entre les hommes et les femmes au détriment de ces dernières..!

Sur ce dossier même, la fonction de référente égalité professionnelle qui devrait être reconnue comme une mission à part entière par une décharge de service devient une attribution supplémentaire pour un personnel qui en détient déjà plusieurs. Le travail a mené est difficile et demandera une attention très particulière. La FSU souhaite que cette mission, assurée par une femme soit reconnue à sa juste valeur.

Nous estimons que ces écarts doivent s'atténuer jusqu'à disparaître. C'est pourquoi, l'équipe du SNEP-FSU Bretagne s'est engagée dans une réflexion autour des thèmes de l'égalité. Le sujet est vaste et peut être abordé sur différents versants (carrière, salaire, pédagogie, évaluation....).



Ainsi, les réflexions en cours méritent d'être approfondies. Nous proposerons des temps de travail l'an prochain que nous ouvrirons à la profession et aux collègues volontaires pour rejoindre le collectif sur le sujet

Virginie GAYIC



Un mouvement INTRA honteux et préoccupant

- Collègues mutés après l'annonce officielle des résultats le 14 Juin puis démuté.es le 16...
- 🖔 Candidatures oubliées finalement rajoutées le 15...
- Annulation de candidatures non prise en compte :

Collègues muté.es contre leur gré au soir du 14.

- Modification d'affectations..
- 🖔 Mesure de Carte Scolaire traitées injustement..

Conclusion

Le rectorat a passé 2 jours à BRICOLER le mouvement et à appeler les collègues pour modifier les affectations jusqu'à PROPOSER DES POSTES au choix pour faire passer la pilule. INADMISSIBLE et INJUSTE.

Au moins 6 collègues ont vu une modification d'affectation APRÈS la proclamation des résultats le 14 Juin.

Pire que l'époque où le projet d'affectation changeait ! là, c'est bien l'affectation qui change après les annonces officielles.

Il y a 2 ans, nous écrivions un mouvement OPAQUE, INEQUITABLE et NON SINCÈRE. Nous persistons et nous signons : ce mouvement bat tous les records d'inéquité et d'opacité.

Ce serait drôle si cela n'était pas grave et si cela n'engageait pas la vie professionnelle et privée des collègues!! Le SNEP est intervenu dès mardi et continue à interpeller le Recteur sur ces graves dysfonctionnements. Nous interviendrons également, au moment de l'étude des recours, pour rétablir tou.t.es les collègues dans leurs bons droits. Le retour des CAPAS est INDISPENSABLE pour rétablir la confiance et pour garantir l'équité et la transparence du traitement des collègues!!

Nous reviendrons plus tard sur les données et les résultats du Mouvement.

Une seule alternative : retour aux CAPAs.



Le droit à mutation et le service public fortement remis en cause.



L'Administration (Rectorat et Ministère) empêche de muter et organise elle-même la pénurie des remplaçant.es titulaires en EPS dans l'académie!

« Dans le cadre fixé par la loi de Transformation de la Fonction Publique, le rectorat assume le recours accru à l'emploi de contractuels »

« Le vivier de contractuel.les potentiel est abondant en EPS dans l'académie »

C'est par ces paroles, et non sans un certain cynisme, que la Secrétaire Générale adjointe a répondu à notre constat du Mouvement Inter scandaleux et à ses conséquences ainsi qu'à nos interrogations sur les conditions de la prochaine rentrée en EPS, lors de l'entrevue obtenue le 7 Avril.



Constat:

Il y avait, pour la rentrée 2022, un besoin de 57 nouveaux professeur.es d'EPS dans l'académie bretonne (remplacement des personnels en retraite, de ceux ayant obtenu une mutation dans une

autre académie ou partant dans l'enseignement supérieur...).

Or, seulement 17 entrant.es (15 prévu.es par le calibrage établi conjointement par le Rectorat de Rennes et le Ministère de l'Education Nationale + 2 sortant.es) ont pu obtenir l'Académie.

Conséquences:

Ce déficit de 40 postes sera en partie comblé par l'attribution de ces postes aux professeur.es actuellement remplaçant.es et aboutira à réduire mécaniquement le vivier de remplaçant.es titulaires disponibles pour les suppléances. Un comble, puisque les services du Rectorat eux-mêmes reconnaissent depuis 2019 qu'il faut « avoir une vigilance particulière sur le remplacement en EPS ». En plus des 36 postes de titulaires-remplaçant.es déjà supprimés entre les rentrées 2018 et 2021¹, le calibrage pour 2022 risque d'en supprimer encore près de 40! Les conséquences sont connues et

malheureusement déjà à l'œuvre : une rupture de continuité des enseignements d'EPS et du service public dans notre discipline ; tandis que les discours officiels vantent la nécessité d'augmenter l'EPS à l'école, c'est son incurie qui est organisée au quotidien.

Actions:

Lors du Comité Technique Académique du 29 mars 2022, nous avons enjoint solennellement le Rectorat à rectifier le tir et lui avons remis en mains propres les témoignages/recours reçus par les professeur.es d'EPS empêché.es de venir en Bretagne; avec l'espoir que la détresse et le désarroi exprimés convaincront le recteur et le ministre d'y remédier.

Manifestation devant le rectorat et Entrevue le 07 Avril



Nous avons demandé au Recteur et aux services du Ministère de procéder au rééquilibrage du nombre d'entrant.es en EPS dans notre académie.

Le rectorat avait alors indiqué que la procédure suivait son cours et que des entrées supplémentaires étaient à l'étude

Bilan...d'étape:

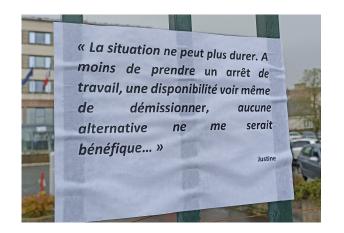
A l'heure où nous mettons sous presse, le ministère a indiqué qu'il opposait une fin de non-recevoir à TOUS les recours déposés dans le cadre de la procédure réglementaire du mouvement.

Lors du Comité Technique Académique du 09 juin 2022, nous sommes intervenus pour dénoncer ce « sabotage de l'intérieur » du remplacement et du mouvement des personnels. La réponse de la secrétaire générale du rectorat, Mme LAMOTTE D'INCAMPS fut la suivante : « C'est pour qu'il y ait aussi assez de professeurs en lle de France que le calibrage est celui-là en Bretagne ». Et c'est pour qu'il y ait assez de professeurs qu'on refuse d'augmenter les postes aux concours du Capeps tandis que l'académie de Versailles organise un Job-Dating scandaleux ?

Au-delà de la procédure de recours, nous avions demandé de procéder, de concert avec la DGRH, à l'entrée de collègues supplémentaires dans le cadre du mouvement. Nous avions évoqué 2-3 collègues. La DGRH avait, alors, indiqué à nos représentants nationaux que des arbitrages étaient en cours.

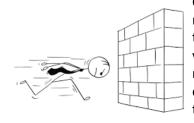
Là-aussi, le ministère vient de signifier qu'il n'accédait, finalement, pas à notre demande à notre grand désarroi et à celui, encore plus grand des collègues concerné.es!

Sans ces ajustements, l'administration portera l'entière responsabilité des heures d'EPS qui ne seront pas assurées aux élèves, ainsi que de l'augmentation prévisible des risques psycho-sociaux pour des personnels désabusés et écœures par un système ubuesque et générateur de souffrance. Nous avons reçu des dizaines d'interpellations de collègues, beaucoup en colère, certain.es en pleurs, d'autres songeant à démissionner...



Tout comme nous venons de le faire auprès du ministère, nous avons réitéré notre demande, auprès du Rectorat, d'entrées supplémentaires de collègues titulaires au mouvement Inter 2022 pour pourvoir tous les postes vacants par l'affectation de titulaires et ne pas détruire bon nombre de postes de TZR.

Il est intolérable de constater que les collègues demandeurs et suffisamment barèmés s'apprêtent soit à "se mettre en congé parental" soit à "se mettre en disponibilité avec recherche d'un emploi dans une autre branche (...sic!)", à "démissionner" ou pire à "démissionner pour candidater en tant que contractuels!!(resic!)".



Ce n'est pas là, l'idée que nous nous faisons, du traitement que doivent recevoir nos collègues titulaires du service public recruté.es par concours national dans le cadre du processus de "mobilité",

compte-tenu, encore une fois, du nombre de postes vacants à la rentrée prochaine en EPS dans notre académie.

Nous restons convaincus que des affectations supplémentaires sont nécessaires dans l'intérêt du service et dans le cadre de mobilité dans lequel sont susceptibles d'évoluer nos collègues. Le SNEP-FSU continuera de combattre ces choix politiques nationaux et académiques destructeurs d'emplois, de développement de la précarité, qui remet en cause le droit à une mutation choisie pour ses personnels et la qualité de service public d'éducation.

Alain BILLY et l'ensemble des commissaires paritaires

¹ D'après les bilans sociaux académiques, le nombre de Peps TZR est passé de 121 à 85 entre 2018 et 2021.

Hommage à Françoise DONNART

Françoise nous a quittés dans le courant du mois d'avril.

Ces quelques mots sont l'occasion d'exprimer toute la tristesse du SNEP-FSU Bretagne et d'honorer la mémoire de notre ancienne camarade.

Françoise fut une prof d'EPS et une militante au sein du SNEP, intègre, engagée, passionnée, sans concession au service des élèves, des collègues, de la discipline et du service public d'éducation.

Service des eleves, des collègues, de la discipline et du service public d'éducation.

Secrétaire départementale du SNEP 29, commissaire paritaire académique et militante académique, son engagement fut sans faille dans notre collectif et tout au long de sa carrière.

Suite à des soucis de santé, Françoise s'était reconvertie et avait fini sa carrière en tant que CPE.

Nous sommes nombreux.ses à l'avoir connue, côtoyée, appréciée tant c'était une femme remarquable.

Nos pensées ont accompagné Jeff, son mari, notre collègue, notre ami et ses filles Anne et Julie dans ce moment difficile.



Syndicalisation : Donner aux militant.es plus de force et de temps pour agir

Syndicalisation

33% des collègues de l'Académie de Rennes, soit 1 collègue sur 3, sont syndiqué.es ! Ce ratio, fort dans le paysage syndical EN et encore plus fort dans le paysage général n'en cache pas moins une réalité qui nous alerte

En effet, nous constatons une baisse générale de la syndicalisation au SNEP-FSU en 2021-2022 : au niveau national, nous déplorons une perte de 1000 syndiqué.es ces trois dernières années, dont 500 cette année. Notre académie n'échappe pas à cette tendance. Près de 40 % des collègues de l'académie de Rennes étaient syndiqué.es en 2020-2021 ; contre 33% cette année. Cela nous questionne, nous alerte.



Ces dernières années ont été fortement marquées par la politique Macron-Blanquer, les JOP, la COVID, la modification du rôle des représentant.es des personnels, élu.e.s en CAPA (Les Capa Carrière et mutation ont été supprimées, seules subsistent les Capa Recours et disciplinaires). Ce dernier élément pèse forcément dans la balance même si, désormais, les élu.es s des personnels siègent en Groupe de Travail où les éléments constitutifs des carrières et des promotions, notamment, sont discutés pied à pied, négociés par la FSU dans la défense de l'intérêt général pour l'ensemble des collègues.

Les difficultés de recrutement dans l'EN, les conséquences désastreuses sur le Service Public en général et d'éducation en particulier en rajoutent au paysage.

Et pourtant, les militant.es n'ont pas chômé!

Défendre les intérêts de tou.t.es en siégeant en groupe de travail, défendre les situations de collègues en CAPA Recours RDVC et Mutations, acquérir l'expertise néces-



saire sur les dossiers, discuter collectivement les mandats, maintenir le lien avec les collectivités, l'administration, les collègues, se tenir informé, organiser des stages de formation, intervenir lors d'heures d'informations syndicales dans des établissements, appuyer les collègues en audience, accompagner les équipes EPS sur les questions d'installations sportives, les stagiaires dans leur entrée dans le métier, ... le champ d'action est vaste.

La réflexion collective sur le travail est nécessaire à la démocratie. Dans les démocraties occidentales, moins les syndicats sont forts, plus les inégalités sociales et économiques sont importantes. Le syndicalisme est un levier de réduction des inégalités. Pour redresser la tendance, vers plus d'équité, vers une meilleure prise en compte de nos métiers et des enjeux du service public, nous pouvons compter sur l'engagement militant et l'intelligence collective. Mais les militant.es ne peuvent se satisfaire de cette baisse d'adhérent.es.



Des enquêtes montrent que les collègues se sentent majoritairement proches du SNEP-FSU (80 % des collègues votent SNEP-FSU aux élections professionnelles, 50% se disent prêt.es à se syndiquer, 25-30 % sont syndiqué.es).

Nous, adhérent.es du SNEP-FSU, devons alors dès la rentrée, proposer la syndic' à tou.tes, et appeler chacun et chacune à se mobiliser pour voter et faire voter FSU lors des prochaines élections professionnelles de novembre 2022.

Anne COURTET

Réforme de la formation initiale et des concours, ses véritables objectifs et ses multiples conséquences dès cette rentrée

Nous l'avons déjà écrit, la réforme Blanquer des concours 2022 renoue donc en partie avec les pires aspects de la réforme de 2010, révélant le véritable

> bénéfice qu'en attend le Ministère : l'économie de milliers de postes.

> Cette réforme, en placant les lauréats Concours 2022, stagiaires à temps plein dès la rentrée 2022 permet au ministère de récupérer 2 000 équivalents temps plein toutes disciplines confondues, à laquelle l'utilisation des s'ajoute diant.e.s en tant que contractuel.le.s alternant.e.s, masquant de fait les besoins réels d'enseignants.

Tuteur.trice dans/hors étab

600€/étudiant.e/an

Les nouveaux dispositifs de la réforme de la formation, que ce soit les Etudiant.es - contractuel.les - alternant.es, les AED prépro ou les fonctionnaires stagiaires sont fondés sur l'idée fausse que le terrain serait en luimême formateur. Ils visent avant tout à utiliser les étudiant.es et les stagiaires comme des moyens d'enseignement aux dépens de la formation disciplinaire, didactique et pédagogique délivrée par l'université.

La réforme de la formation initiale conduit donc à la multiplication et aux inégalités des statuts en début de carrière, et elle conduit également à complexifier les affectations par la multiplication des supports : contractuel alternant (6h), avant le concours, fonctionnaire stagiaire à temps plein (18h) ou à mi-temps (9h) après obtention du concours.

Tuteur.tricedans/hors étab

1250€/stagiaire/an

gain d'un an pour Cl Ex (viv 1)

Tuteur.tricedans/hors étab

1250€/stagiaire/an

gain d'un an pour Cl Ex (viv 1)

Rentrée scolaire 2022

STAGIAIRES EPS - CONTRACTUELS ALTERNANTS ... comment s'y retrouver ?!

La réforme Blanquer de la Formation Initiale des Enseignants, c'est maintenant 4 statuts différents pour entrer dans le métier dans les établissements : Prépa CAPEPS (Contractuel.lesAlternant.e.s et IP « Insertions professionnelles »), Lauréat.e.s CAPEPS (Stagiaires Plein Temps et Stagiaires ½ Temps)



LAUREAT.ES CAPEPS (en juillet 2022) ETUDIANTS préparant le concours CAPEPS (en 22-23) INSERTION **FONCTIONNAIRES FONCTIONNAIRES** CONTRACTUELLES **PROFESSIONNELLE STAGIAIRES STAGIAIRES** ALTERNANT.ES OU SOPA(Stage d'Observ. et **PLEIN TEMPS % TEMPS** de Pratique Accompagnée) Sur des moyens Sur le service du tuteur Sur des moyensd'enseignement Sur quels movens d'enseignement dans l'établissement EN RESPONSABILITE EN RESPONSABILITE EN OBSERVOU PRATACCOMP Ftudiant e s M2 MEEF* Lauréat e s du CAPEPS Ext. Ftudiant e s M2 MEFF* Lauréat e s du COPEPS Ext. - passent le CAPEPS - passent le CAPEPS titulaire MasterMEEF non titulaire MasterMEEF Année de valident leur Master valident leur Master ou issu.e.s du CAPEPSInterne ou issu.e.s du CAPEPSInterne la formation (si expérience antérieure (si expérience antérieure neuvent aussi être des M1 *peuvent aussi être des M1 « suffisante ») « insuffisante ») dans certaines académies dans certaines académies 6h/sem/année 17h/sem/année 7h à 10h/sem/année 6h/sem/année 2h Unss /1"trim 2 étudiants en binôme, qui 3h Unss/sem/année 3hUnss/sem/année ou 3h Unss /8 semaines partagent les dasses Rien n'est dit sur Unss Horaires *Stage massé possible ailleurs EPS et UNSS avec étudiant seul 6h/sem/18 sem max [Leur contrat = stage d'une durée [Leur contrat= 24h d'Unss sur les înférieure à 40 jours et dans la 240h d'ansaignament/annéel limite de 108h] Affectation au plus près de leur Affectation au plus près de leur INSPE ou leur domicile -Hsapas interdite mais -Hsapas interdite mais INSPE ou leur domicile Vigilance Pas d'affectation en REP4 Pas d'affectation en REP+ déconseillée déconseillée -Hsa interdite -Hsa interdite En Etab>lun, mar, mer En Etab>lun, mar, mer A l'inspe>crédit de 10 à 20 Inspe/université >230 à 250 **Enseignement** A l'Inspe> jeu, ven A l'Inspe> jeu, ven iourssur l'année heures sur l'année Formation (Brest ou Rennes) (Brest ou Rennes) (Brest ou Rennes) (Brest ou Rennes) Etudiant.e.s 695€ net /mois 1263,60€ /stage de 108h 1451€ net /mois (échelon 1) 1451€ net f/mois (échelon 1) + fraction de l'ISOE Rémunération Gratification

Tuteur.trice dans/hors étab

300€/étudiant.e/an (si M2)

150€/étudiant.e/an (si M1)

Tuteur.trice

Sa rémunération



« Affectation des TZR repoussées au 20 Juillet » Communication Rectorat de Rennes

Ces supports divers et le caractère tardif des affectations après les résultats des concours amène le Rectorat de Rennes à repousser l'affectation des TZR au 20 juillet, même s'il est possible que dans certaines disciplines ou certaines zones - là où il y a peu ou pas de stagiaires - les affectations se fassent plus tôt.

En réformant la formation initiale, le ministère dit, en outre, vouloir rendre les métiers de l'Éducation nationale attractifs mais les mesures apportées vont à l'inverse de l'effet recherché.

Preuve en est de la baisse des candidat.es au CAPEPS, une baisse qui touche de façon bien plus grave encore les Capes de nombreuses disciplines et aussi au CRPE (Profs des écoles) : 816 candidats admissibles pour 1 035 postes au Capes externe de mathématiques (contre 1 706 admissibles l'an dernier), 83 admissibles pour 215

postes en allemand (179 en 2021), 60 pour 134 postes en Lettres classiques, 720 pour 755 postes en Lettres modernes...

Nous n'en sommes pas au « JOB-DATING » des académies de Versailles et d'Amiens mais nous nous en rapprochons tout de même !!

A tel point que l'info circule de plus en plus en Off ... pour le moment !

« Contractuels à l'année, TZR et CDI en remplacement court » Communication du Rectorat de Rennes le 24/05/22 lors du Groupe de Travail sur le Plan Académique de Formation.

Aussi, pour faire face à la crise de recrutement et à la pénurie d'enseignants dans certains secteurs, le Rectorat envisage de "constituer un vivier de néocontractuels" en leur proposant en juin des contrats et des affectations à l'année (englobant juillet et août, donc) et en réservant le remplacement court pour des TZR et des contractuels en CDI.

Nous avions annoncé, dès le début, que la précarisation de l'entrée dans le métier aurait des conséquences en chaîne sur les conditions de travail et de mutation de tous et tou.t.es. Nous aurions préféré nous tromper...

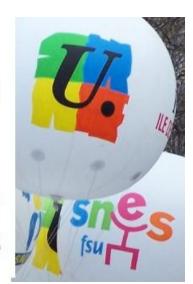
Le SNEP académique continue et continuera, avec vous, à intervenir pour que les droits de tous les collègues soient respectés.

Alain BILLY





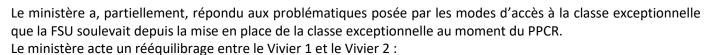




Corpo

Infos Classe Exceptionnelle

Un décret modifiant les conditions d'accès à la classe exceptionnelle a été examiné en Comité Technique Ministériel le 2 Janvier 2022.



- Réduction des durées des missions pour le Vivier 1 : de 8 ans à 6 ans
- Nouvelle répartition entre les 2 viviers : 70% des promotions pour le vivier 1 contre 30 % pour le vivier 2 (avant 80% 20%)
- Nouvelles fonctions prises en compte: Conseiller.e en Formation Continue (CFC), enseignant.e exerçant en établissement pénitentiaire et centre éducatif fermé, enseignant.es dans les établissements bénéficiaires d'un Contrat Local d'Accompagnement (CLA)

La réduction des durées des années fonctionnelles de 8 ans à 6 ans permettra, notamment, à des collègues en fin de carrière d'accéder à ce grade ultime..

Pour la campagne 2022, ouverte depuis le 20 Mai,

Les avis des chefs d'établissement et des inspecteurs ont été recueillis du 20 mai au 1er juin 2022 minuit (appréciation littérale)

Les avis sont accessibles pour consultation depuis le lundi 20 juin 2022

Les résultats seront affichés à compter du Vendredi 1er juillet 2022 (date prévisionnelle)

Bilan Rendez-vous de carrière (RDVC) et recours associés

Un groupe de Travail s'est tenu le 31 Mars 2022 : Bilan de la campagne 2020-2021.

• La campagne a concerné 82 Rendez-vous de carrière répartis comme suit :

- √ 13 pour le 1^{er} RDVC (au 6^{ème} échelon)
- √ 19 pour le 2^{ème} RDVC (au 8^{ème} échelon)
- √ 50 pour le 3^{ème} RDVC 5 (au 9^{ème} échelon + 2 ans)
- ✓ A noter, 2 RDVC n'ont pu être réalisés (Motif : « Démission / Départ).
 Les causes peuvent être multiples et sont répertoriés en 8 catégories :

Congé maternité/parental / Congé maladie / Congé de formation professionnelle /Refus de l'enseignant /Démission-départ / Retraite / Rupture conventionnelle /Non parvenu

Un rattrapage de RDVC non réalisés n'est possible qu'à la fin du mois de Septembre suivant

Répartition des avis :

| | Excellent | | Très satisfaisant | | Satisfaisant | | A consolider | | Non renseigné | | Total | |
|---------------|-----------|---------|-------------------|--------|--------------|--------|--------------|---------|---------------|---------|-------|---------|
| | Nb | % | Nb | % | Nb | % | Nb | % | Nb | % | Nb | % |
| 1er RDVC | 2 | 15,38% | 9 | 69,23% | 2 | 15,38% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 13 | 100,00% |
| Hommes | 2 | 100,00% | 4 | 44,44% | 1 | 50,00% | 0 | #DIV/0! | 0 | #DIV/0! | 7 | 53,85% |
| Femmes | 0 | 0,00% | 5 | 55,56% | 1 | 50,00% | 0 | #DIV/0! | 0 | #DIV/0! | 6 | 46,15% |
| 2ème RDVC | 2 | 10,53% | 13 | 68,42% | 3 | 15,79% | 0 | 0,00% | 1 | 5,26% | 19 | 100,00% |
| Hommes | 2 | 100,00% | 9 | 69,23% | 2 | 66,67% | 0 | #DIV/0! | 0 | 0,00% | 13 | 68,42% |
| Femmes | 0 | 0,00% | 4 | 30,77% | 1 | 33,33% | 0 | #DIV/0! | 1 | 100,00% | 6 | 31,58% |
| 3ème RDVC | 13 | 26,00% | 31 | 62,00% | 5 | 10,00% | 0 | 0,00% | 1 | 2,00% | 50 | 100,00% |
| Hommes | 8 | 61,54% | 14 | 45,16% | 2 | 40,00% | 0 | #DIV/0! | 1 | 100,00% | 25 | 50,00% |
| Femmes | 5 | 38,46% | 17 | 54,84% | 3 | 60,00% | 0 | #DIV/0! | 0 | 0,00% | 25 | 50,00% |
| Total général | 17 | 20,73% | 53 | 64,63% | 10 | 12,20% | 0 | 0,00% | 2 | 2,44% | 82 | 100,00% |



Suivi des recours :

♦ Recours Gracieux :

10 collègues ont formulé un recours gracieux sur l'avis posé par Le Recteur :

- ⇒ 4 ont obtenu satisfaction avec modification de l'avis par le rectorat
- ⇒ 6 ont vu leur recours refusé
- ♦ Saisine de la CAPA » Recours »

Sur les 6 ayant vu leur recours refusé, 4 ont poursuivi la procédure et ont, donc, saisie la CAPA.

Nous avons obtenu la modification d'une appréciation sur les 4.



• Revendications portées par le SNEP et la FSU

- Déconnexion entre Evaluation et Avancement. Les RDVC seraient d'autant plus efficaces s'ils étaient déconnectés des campagnes d'avancement. (Mandat du SNEP-FSU et de la FSU)
- Possibilité de Rattrapage des RDVC non-réalisés au-delà du seul mois de Septembre. Ces RDVC non-réalisés touchent notamment les femmes en congé maternité ou congé parental et les collègues en arrêt maladie. Il serait donc plus juste d'élargir la période de rattrapage des RDVC non-réalisés par souci d'équité.



6 Bilan – Remarques

- Les Avis des évaluateurs semblent répondent à la logique des avis qui régissent la Classe exceptionnelle. Or les avis portés à l'issue des RDVC ne sont pas inscrits dans cette logique.

La FSU l'a rappelé lors du Groupe de Travail et a appelé les Inspecteurs à ne pas se censurer sur les avis Excellent et Très satisfaisant dès lors que le RDVC situaient les collègues à ce niveau.

- La FSU a constaté une hiérarchisation des avis entre les corps
 Ainsi, les professeur.es agrégé.es reçoivent un avis « Excellent » pour 34 % d'entre eux.elles
 Les professeurs du second degré sont 22,33 %
 Les Professeur.es des écoles sont 18,33%

Ce constat observé sur les 3 dernières années est, probablement, à corréler avec la représentativité Hommes-Femmes des corps concernés.... Le corps des professeur.es agrégé.es est moins féminisé que celui des professeur.es du 2nd degré qui, lui, l'est moins que celui des professeur.es des écoles...CQFD..

- Le Doyen des IA-IPR a bien expliqué que les évaluations répondaient à la grille officielle des compétences mais, également, à une sous-grille permettant d'affiner et de poser de manière plus équitable les avis.

Mme Rault, présidente de séance, a indiqué refuser de publier cette sous-grille... La transparence de la procédure et la connaissance des modalités d'évaluations par les enseignant.es évalué.es ne sont donc pas à l'ordre du jour!

- Depuis la mise en place des RDVC, nous constatons un tassement des avis, notamment, excellents. En 2019-2020,

Au 3^{ème} RDVC, (Avis servant à la campagne Hors-classe), ils étaient 22 « excellents » sur 63 soit 35 %. En 2020-2021,

Ils étaient 13 « Excellent » pour 50 RDVC soit 26 %

Effet de cohorte... ou consigne donnée de se situer sous les 30% pour éviter de trop nombreux avis « excellent » au moment des promotions et se retrouver proche des quotas... ? La question a été posée et la déconnexion entre avis et avancement a été rappelée à ce propos.

- Les RDVC non-réalisés ne sont ni évalués « Excellent », ni « TS », ni « S », ni « à consolider » mais rentrent dans la catégorie non-renseigné.

Nous tenons à votre disposition tous les éléments statistiques concernant les RDVC et les recours.



Arrivée en mars d'un délégué régional en DRAJES (Délégation Régionale Académique Jeunesse Engagement Sports)

Teanesse et Sports



Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

Égalité Fraternité

Après 15 mois de transfert, nous avons été convié par le nouveau Drajes, M. Ousmane KA, à un séminaire de JES Bretagne (5 services : 1 DR + 4 SD) en visio le 30/03/2022.

Ce **simili-séminaire** venait après un an de demande d'un regroupement des personnels JS pour donner corps au collectif breton ; simili car limité à la feuille de route (socle).

En visio les échanges étaient faibles ; le séminaire fut descendant.

Un **CST** (comité de suivi du transfert) s'est tenu juste avant le 28/03 où nous n'étions que 4 représentants syndicaux dont 2 FSU. Ce CST réduit à un « jeu » sur les freins et les leviers du transfert de JS à l'EN, fut une mascarade de dialogue. Nous devions coller des post-it avec des idées pour lever les freins et appuyer les leviers. Le séminaire aurait pu et dû y répondre.

Les **4** axes du socle établis par le cabinet Ernest & Young(EY) y ont été présentés, EY étant l'un des grands cabinets d'audit mondiaux tel Mac Kinsey.

Ce séminaire n'a fait qu'illustrer le socle imposé à tous les services JES.



Le Drajes a réuni les personnels en ignorant la configuration post-présidentielle qui a de nouveau modifié les périmètres de chaque ministère : le MS (ministère des sports) redevient de plein exercice mais sans la Jeunesse qui reste au MEN mais avec les Jeux Olympiques et Paralympiques. Cela res-

semble fort à la conception mercantile et élitiste du sport : « gérer le business sportif » sans aucun projet JS. Désormais, le Drajes est sous l'autorité du recteur pour J et de la ministre pour S, une conception bien incompréhensible si peu de temps après le retour de JS au MEN!

Voici résumé rapidement le séminaire :

Ouverture par le recteur puis le préfet adjoint pour croire à un travail commun.

Axe 1, consolider la continuité éducative : y figurent les 30' d'activité physique par jour dans le 1^{er} degré.

Axe 2, accès aux droits, autonomie et insertion des J : il s'agit là d'une orientation JS comme auxiliaire de pôle emploi.

Axe 3, engagement des Jeunes et VA : Service Civique, SNU (Service National Universel).

Axe 4, sport vecteur de cohésion et de santé : le sport pour lui-même n'existe plus.

Plusieurs exemples ont été apportés par les services avec des actions sur ces 4 axes : le savoir rouler à vélo, les emplois aidés, les missions d'intérêt général pour les jeunes du SNU, les contrôles (version réductrice de nos métiers). Sont décrits aussi les liens avec l'ANS (agence nationale du sport) qui hérite de nos crédits sport et se substitue au service public.

En guise de conclusion : nous sommes loin d'un service public JS, des missions historiques SJEPVA (sport, jeunesse, éducation populaire, vie associative).

Le travail est important pour sortir de cet enfermement, et nous devons porter une autre parole, celle de nos métiers et de nos missions techniques et pédagogiques.

Pierre-Yves DORE





