



CSAMJS du 2 juillet 2026.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration et des personnels.

Concernant l'ordre du jour, nous notons l'effort de la direction des sports pour évoquer la circulaire habilitation. Nous regrettons que la question de la formation soit trop souvent laissée au bord de la route, dans une indifférence blasée convaincue par la libéralisation du marché de la formation professionnelle.

Cette circulaire répond imparfaitement à une demande des services d'être appuyés par des rappels clairs, dans un contexte où la fédération des CFA du sport lance un recueil de tous les reproches à adresser aux collègues des DRAJES que nous assurons de notre soutien.

Associé à une campagne de presse remettant en cause les fondamentaux de la formation pro dans le sport, axée sur la protection des publics et la qualité des contenus, nous attendons une réponse de la tutelle qui soit à la mesure de l'agression en cours, y compris envers les écoles et établissements.

Cette circulaire impose aussi des objectifs en termes de contrôle pédagogique des organismes de formation. Si nous partageons avec nos collègues du supérieur la nécessité de réguler et de contrôler des acteurs privés lucratifs, elle n'évoque pas suffisamment les établissements pour lesquels nous estimons que leur statut d'opérateur public du ministère doit être conforté.

Un autre moyen de les conforter serait aussi de s'assurer que les CREPS et établissements soient reconnus comme des établissements publics avec des fonctionnaires d'Etat en leur sein. Dernièrement, suite à l'annonce du Premier Ministre concernant l'accessibilité de l'assistant IA, des agents des CREPS, dont certains avaient participé au beta test, se sont fait éjecter par la DINUM qui ne reconnaissait pas aux agents des CREPS la qualité d'agent public d'Etat. La CFDT vous a alerté sur ce point et les agents aimeraient une réponse.

La CFDT ÉFRP JS souhaite attirer votre attention sur un sujet qui nous préoccupe particulièrement : la qualité du dialogue social dans les CREPS et les écoles nationales, à quelques mois des élections professionnelles.

À l'occasion de notre réunion nationale du réseau des représentants du personnel du 26 juin dernier, nous avons dressé un état des lieux des établissements. Le constat est préoccupant.

La Direction des sports avait pourtant demandé, ou à tout le moins fortement recommandé, la tenue d'un CSA exceptionnel consacré à l'organisation des élections professionnelles. Cette instance devait permettre d'aborder collectivement des sujets essentiels : le choix du mode de scrutin (par liste ou par sigle), la création éventuelle d'une formation spécialisée, les effectifs électoraux, la répartition femmes-hommes, le nombre de sièges à pourvoir ainsi que l'ensemble des modalités d'organisation des élections.

Or, force est de constater que cette démarche n'a pas été suivie dans tous les établissements.

Dans plusieurs CREPS et écoles nationales, aucun CSA spécifique n'a été réuni. Dans certains établissements, il n'y a même eu aucune information ni aucun échange avec les représentants du personnel. Aujourd'hui encore, certains de nos représentants ignorent le mode de scrutin qui sera retenu, ne connaissent ni les effectifs électoraux, ni la répartition femmes-hommes, ni les modalités pratiques de ces élections.

Les exemples sont nombreux.

Au CREPS de Toulouse, aucune information n'a été communiquée.

Au CREPS de Nancy, aucune concertation n'a été engagée.

Au CREPS de Dijon, seule l'information relative à la création d'une formation spécialisée a été évoquée, sans véritable échange sur l'organisation globale des élections.

À l'I2N, la situation interroge particulièrement. Une orientation initiale en faveur d'un scrutin par liste a finalement été modifiée au profit d'un scrutin par sigle, à la suite d'échanges menés avec une seule organisation syndicale, sans que l'ensemble des

représentants du personnel ne soit associé à cette évolution. Une telle méthode ne peut qu'alimenter les interrogations sur la transparence des décisions et sur l'égalité de traitement entre les organisations syndicales.

Nous avons également demandé que soient anticipées les conditions matérielles du vote électronique, notamment par la mise à disposition de postes informatiques accessibles aux agents ainsi que par un accompagnement des personnels qui pourraient rencontrer des difficultés avec cette modalité de vote. Là encore, ces sujets sont trop souvent absents du dialogue social.

Au-delà de la seule organisation des élections, ces constats traduisent une dégradation plus générale du dialogue social dans plusieurs établissements.

Nos représentants nous font remonter un manque croissant d'écoute, une information tardive ou incomplète, des consultations réduites à de simples formalités, voire parfois inexistantes. Certains rencontrent des difficultés à exercer sereinement leur mandat. D'autres évoquent des formes de pression, d'intimidation ou la crainte que leur engagement syndical puisse avoir des conséquences sur leur parcours professionnel, notamment lors des campagnes d'avancement ou dans leurs relations avec leur hiérarchie.

Dans ces conditions, il devient de plus en plus difficile de convaincre des agents de s'engager comme représentants du personnel. Pourtant, la démocratie sociale repose précisément sur cet engagement.

Le dialogue social ne peut pas se résumer à une obligation réglementaire. Il constitue un levier essentiel pour prévenir les tensions, construire des décisions comprises et acceptées, accompagner les transformations des établissements et garantir un climat social apaisé. Lorsque ce dialogue disparaît, c'est la confiance qui s'érode, au détriment des agents comme des directions.

C'est pourquoi nous demandons qu'un rappel clair soit adressé à l'ensemble des établissements du réseau sport afin que les obligations relatives à l'organisation des élections professionnelles soient pleinement respectées, que toutes les organisations syndicales bénéficient de la même information et des mêmes conditions de dialogue, et que les représentants du personnel puissent exercer leur mandat dans le respect des garanties qui leur sont reconnues par les textes.

Les élections professionnelles sont un moment essentiel de la vie démocratique de nos établissements. Elles doivent être préparées dans la transparence, l'équité et le respect du dialogue social.

Nous espérons que ce rappel sera entendu et suivi d'effets.

La CFDT ÉFRP JS souhaite profiter de cette instance pour rappeler que les personnels techniques et pédagogiques ne peuvent plus être les oubliés des politiques de ressources humaines du ministère.

Depuis plusieurs années, ces personnels font preuve d'un engagement sans faille au service des politiques publiques de jeunesse, d'éducation populaire, de sport et de formation. Pourtant, leurs perspectives de carrière demeurent largement en retrait par rapport à celles des autres corps enseignants gérés par la même Direction générale des ressources humaines.

Cette situation n'est plus acceptable.

La CFDT revendique une revalorisation immédiate du taux de promotion à la hors classe des personnels techniques et pédagogiques. Le taux actuel de 13 % est profondément insuffisant et crée une rupture d'égalité avec les enseignants de l'Éducation nationale, dont le taux de promotion atteint 24 %, alors même que ces corps sont gérés par la même DGRH. Rien ne justifie une telle différence de traitement.

Nous demandons que ce taux soit porté au minimum à 24 %, afin de garantir à chaque agent une véritable perspective de déroulement de carrière sur deux grades, conformément aux engagements de la fonction publique en matière de déroulement de carrière.

La CFDT rappelle également que le décret instituant le RIFSEEP prévoit clairement que certains événements de carrière doivent donner lieu à un réexamen de l'IFSE. Pourtant, force est de constater que les personnels techniques et pédagogiques ne bénéficient pas, dans de nombreux établissements, des évolutions indemnitaires dont profitent les autres corps relevant de la DGRH.

Cette inégalité de traitement n'est pas admissible.

La CFDT exige que les personnels techniques et pédagogiques bénéficient, comme les personnels administratifs et les autres corps ayant adhéré au RIFSEEP, des montants forfaitaires d'évolution de l'IFSE préconisés par la DGRH dans les quatre situations réglementaires :

- lors d'une promotion de grade.
- lors d'un changement de fonctions sans changement de groupe.
- lors d'un changement de fonctions avec changement de groupe.
- lors du réexamen obligatoire de l'IFSE tous les trois ans.

Ces dispositions ne relèvent pas de l'appréciation des établissements : elles découlent du cadre réglementaire du RIFSEEP et des orientations fixées par la DGRH. Elles doivent donc être appliquées partout, de manière homogène.

C'est pourquoi la CFDT demande qu'une circulaire nationale soit adressée sans délai à l'ensemble des établissements et services afin de rappeler les règles applicables et de garantir leur mise en œuvre effective.

Cette clarification est d'autant plus indispensable que nous constatons aujourd'hui des interprétations locales divergentes et parfois contraires aux textes. Dans certains établissements, les agents n'ont jamais été informés de leurs droits au réexamen indemnitaire. Plus préoccupant encore, certaines directions semblent considérer ces revalorisations comme facultatives. Une telle situation nourrit un profond sentiment d'injustice et d'incompréhension chez les personnels.

Enfin, la CFDT souhaite vous alerter avec la plus grande fermeté sur les messages adressés actuellement aux agents dans plusieurs établissements. Des directions annoncent qu'en 2026 les contraintes budgétaires liées à la baisse des subventions pour charges de service public conduiraient à geler les revalorisations indemnitaires, voire à supprimer ou réduire le complément indemnitaire annuel (CIA).

Pour la CFDT, cette perspective est inacceptable.

Les difficultés budgétaires des établissements ne peuvent en aucun cas servir de prétexte à remettre en cause les droits des agents ou à faire peser les arbitrages financiers sur leur rémunération. Les personnels ne doivent pas devenir la variable d'ajustement des politiques budgétaires.

Nous demandons donc que la DGRH et la direction des sports rappelle sans ambiguïté aux établissements que les dispositifs réglementaires du RIFSEEP doivent être pleinement appliqués et que les crédits indemnitaires ne sauraient être utilisés comme un levier de compensation des contraintes financières.

Les personnels techniques et pédagogiques attendent des actes. Ils attendent l'égalité de traitement, le respect des textes et une véritable reconnaissance de leur engagement.

La CFDT continuera à porter ces revendications avec détermination tant que ces inégalités perdureront.

Parlons à présent des contractuels. La loi de transformation de la fonction publique a encore facilité pour les administrations le recours aux contractuels. Nos collègues « agents non-titulaires » sont de plus en plus nombreux et nous nous rapprochons de plus en plus d'une fonction publique de contrat. Rappelons qu'ils représentaient 48% des agents dans nos établissements publics en 2024 (enquête effectif activité). Nous pouvons évidemment le déplorer mais c'est un fait et nous ne pouvons plus nous voiler la face.

Il est donc de notre responsabilité de ne pas laisser nos collègues non-titulaires sur le bord de la route et la CFDT, syndicat non catégoriel tient à les accompagner et à les soutenir.

Notre intervention du jour vise à demander à l'administration employeur la généralisation d'un régime indemnitaire pour les contractuels dans notre champ ministériel. Nous pouvons le faire, nous devons le faire. Certains CREPS ont déjà franchi le pas.

Les freins de l'administration en la matière doivent sauter, d'autant plus que les indicateurs sont au vert. Par exemple, le Conseil d'Etat a admis à de nombreuses reprises qu'aucun principe n'interdit de faire bénéficier un agent non titulaire d'un régime indemnitaire prévu pour les titulaires. On peut aussi citer la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui, saisie pour un problème de prime concernant un enseignant contractuel espagnol, a réaffirmé le principe de l'égalité entre le fonctionnaire et le contractuel exerçant les mêmes fonctions.

Plus près de nous, le cadre de gestion des agents non-titulaires, sur lequel nous avons travaillé longuement ensemble, publié l'an dernier prévoit explicitement la possibilité de verser une part variable de rémunération aux contractuels qui tient compte des montants moyens du CIA versé aux titulaires exerçant les mêmes missions.

La CFDT l'a toujours affirmé avec force : A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL.

Mesdames et messieurs de l'administration, la balle est maintenant dans votre camp. Nous vous demandons d'insuffler une politique volontariste dans les services, en administration centrale, en établissement pour généraliser le principe des indemnités pérennes pour nos collègues contractuels. Nous y serons très attentifs.

Au nom de la CFDT et de mes collègues, nous vous remercions de votre attention.