



### **Formation initiale statutaire : loin, très loin des métiers**

A l'ordre du jour du CSA ministériel : le bilan de la formation professionnelle statutaire (FPS), le plan handicap, le plan égalité femmes hommes, les effectifs et la proportionnalité femmes hommes pour les élections professionnelles de décembre.

A retenir :

- L'orientation des missions JS vers le régalien, le contrôle et la gestion de dispositif se confirme. La première étape en est la formation initiale des nouveaux collègues. Nous avons dénoncé l'absence de formation métier et le détournement des statuts.
- Faute de moyens dédiés et d'objectifs précis les plans nationaux d'action pour l'égalité femmes/hommes, le handicap et l'inclusion professionnelle restent déclaratifs
- Les expressions syndicales sur les seuls sujets à l'ordre du jour sont convergentes. Mais les propos sur notre place à l'éducation nationale font apparaître des divergences entre Solidaires et les autres syndicats. La CGT maintient son analyse sur les conditions déplorables du transfert à l'éducation nationale et la nécessité de sortir d'un pilotage par les préfetures de nos missions qui sont éducatives.

### **Déclarations syndicales**

UNSA

- Demande ouverture d'un groupe de travail sur les VSS pour avoir des données statistiques, des enquêtes administratives, des procédures disciplinaires. Et pour pouvoir informer les

collègues afin de limiter les cas problématiques. Sanctionner les agents fautifs et rassurer les personnels.

- Demande d'une doctrine collective claire sur l'octroi de la protection fonctionnelle.
- Budget : baisse JVA qui ne s'explique pas par la seule suppression du SNU
- Formation statutaire et continue : dénonce l'absence des spécialités, les conditions d'accueil. Demande des budgets spécifiques pour FPS et FC.
- Plan handicap : avancée mais moyens insuffisants.
- Alerte et dénonce des décisions locales inappropriées et erronées : en PACA DRAJES, à l'ENSM, en Hauts de France en matière de CET pour les CTS.

#### CFDT

- Soutien à la mobilisation à l'EN (pour rappel tous les syndicats de l'EN appelaient à des grève et manifestations contre les fermetures de postes notamment).
- Alerte sur la remise en cause des soutiens aux associations dans les communes passées à l'extrême droite.
- FPS : le CREPS de Poitiers a mis en œuvre la formation avec une grosse pression. Dénonciation des pratiques écoles académiques de la formation continue (EAFIC) qui malgré des efforts, refusent de prendre en charge des modules qui ne sont pas dans l'offre du CREPS. Interrogation sur les intentions de transfert de l'organisation des formations à l'échelon régional.
- Egalité femmes hommes : demande des enquêtes locales en particulier dans les établissements du sport. Aller au-delà des déclarations de principe pour les dispositifs de lutte contre les discriminations.

#### Solidaires

- Dénonce le rattachement à l'EN.
- Résultats des élections municipales, viennent assombrir l'avenir d'associations qui luttent pour le progrès.
- Formation des animateurs : pas à la hauteur des enjeux avec la réforme des diplômes.
- Attaque contre spécificités des métiers : un désastre pour un service public qui se réduit à du régalien et à la gestion de dispositif dans des tableurs. Les spécificités métiers sont niées.
- Mettre fin aux rapports qui se multiplient contre nos statuts. Stopper la chute des effectifs et quitter l'éducation nationale.
- JOP d'hiver : mettre l'argent sur le sport pour le plus grand nombre

#### FSU

- Avec les repères démocratiques qui vacillent, la société doute de sa jeunesse
- Soutien la mobilisation à l'EN car les moyens sont insuffisants
- FPS : l'année de stage devrait être consacrée à la découverte du métier or les stagiaires sont placés sur des missions non statutaires. Il faut des moyens spécifiques. Les OS doivent être accueillies dignement quand elles viennent rencontrer les stagiaires.
- Plan handicap : moyens insuffisants par rapport aux enjeux. Inclusion ne se décrète pas : il faut des mesures concrètes, mesurables et opposables.
- Egalité professionnelle : doit être au cœur des priorités
- Demande une vision de JS comme porteur de politiques d'émancipation

SNPJS :

Notre déclaration intégrale: <https://snpjs.syndicatcgt.fr/2026/04/15/csam-js-du-31-mars-2026-la-declaration-prealable-du-snpjs-cgt/>

C GEHIN - DGRH

- Sur VSS : Entend la demande d'éléments de cadrage et va voir comment structurer cet échange.
- FPS : budget sanctuarisé dans les académies. Des rappels vont être faits dans les EAFC pour une harmonisation.

J FOURNIER – direction des sports

- VSS : un enjeu majeur sur lequel nous sommes attendus par les ministères mais aussi les usagers
- ANS : confirmation nomination de la nouvelle directrice le 25 mars. La ministre a confirmé lors du CA son souhait que l'agence soit maintenue sur ses deux piliers (performance et développement des pratiques) avec une volonté de mieux inscrire son action dans la proximité avec les territoires et de mieux concentrer ses moyens sur des axes de politiques publiques (territoires carencés et publics prioritaires). La Direction des sports est confirmée dans son rôle de tutelle.
- Budget : enjeu de mise en œuvre de politique sur lesquelles il y a des engagements en cours (ex : Pass'sport)

Y Boëro – direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Budget est en baisse de 24 % par rapport à l'an dernier, surtout sur SNU, service civique et colo apprenantes. Ce n'est pas indolore pour les grands réseaux associatifs. Mais les financements via FDVA, FONJEP et subventions ont été préservés : Bercy a annulé par anticipation la réserve (donc directement visible dans le budget alors que cela a lieu plus tard d'habitude...). La continuité éducative est comprise dans « intervention JEP ».

### **Approbation PV des réunions précédentes**

SEP et SNPJS demandent que le groupe de travail sur « attractivité et spécialités » soit mis en place comme Y Boëro s'y était engagé lors du CSAMJS d'octobre 2025.

### **Bilan de la Formation Professionnelle Statutaire des PS, CEPJ , CTPS , IJS**

***Nouveaux collègues : pas de formation métier mais des enquêtes administratives pour tous !***

*Pour le nouveau directeur des sports c'est très bien que tous les agents se forment à l'enquête administrative puisque « c'est sur ce rôle que nous sommes attendus ». Chaque syndicat y est allé de sa réponse. Le SNPJS a réaffirmé : recrutons des inspecteurs et les statuts seront bien gardés.*

DGRH Sandrine Staffolani

Suite au GT du 19 mars, des données plus précises ont été apportées, notamment l'ajout de la répartition des stagiaires par corps selon le type de parcours. Une enquête sera faite auprès des stagiaires sur leur perception de la formation.

- La demande des syndicats sur le temps de présentation sera vu avec le CREPS de Poitiers pour les meilleures conditions possibles
- Sur le travail avec les EAFC : une instruction envoyée pour la fluidification des relations. Cela est mis progressivement en place. Les refus sont liés à des raisons budgétaires.
- Prise en compte des demandes d'identification des formateurs de la FPS.

UNSA

Les frais engagés par les collègues les mettent dans une situation tendue. Des missions confiées aux stagiaires ne sont pas statutaires. Manque de temps d'observation, dommageable pour certaines missions type VSS, ou d'immersion qui nécessite de sortir du bureau pour rencontrer les partenaires et favoriser le développement des pratiques localement.

CFDT

Quel contenu pour l'action à conduire en responsabilité (ACR) en lien avec la spécialité pour les CEPJ ? cela nous faciliterait la vie et les relations avec les EAFC d'avoir un montant dédié à la formation. Des EAFC ne respectent pas le Vademecum.

Solidaires

Critique l'accroissement des visioconférences ; est stupéfait de voir que le module préféré est « enquête administrative » : une bascule s'opère insidieusement pour la culture JS. Le module « former » est symptomatique : aucun CEPJ et IJS. Demande la diffusion un document présentant les instances de dialogue social locales.

FSU

Quelle culture JS est promue par ces formations ? Interroge sur la formation des contractuels mis sur des postes vacants à l'année. Demande à aller plus loin sur l'animation et la coordination des responsables de stages et à travailler ensemble sur un module sur l'importance du dialogue social, et pas juste un exposé des droits et devoirs du fonctionnaire.

CGT

Nous prenons bien en compte les modifications apportées depuis le GT. Cependant les ajouts, en particulier sur les « modules appréciés » ne disent pas grand-chose sur le fond, et peuvent même être manipulables si on ne les croise pas avec d'autres données. Au-delà de l'intitulé de chaque module, quelles intentions pédagogiques ? Quelles sont les contraintes mises sur les collègues dans les services pour qu'ils soient amenés à choisir des modules qui les éloignent de leur métier ? D'un point de vue politique, la formation statutaire est le reflet de la manière dont sont aujourd'hui conçus les métiers du champ JS. De toute évidence nous ne parlons pas de la même chose. Il n'y a plus aucune place pour les approches pédagogiques nécessaires aux 3 corps de métiers. Quasiment plus aucune formation en rapport avec les spécialités de concours (priverait-on les enseignants de formation pédagogique en rapport avec leur discipline ?). Ce qui doit être travaillé c'est une cohérence pédagogique de cette formation, centrée sur le sens des métiers dans le cadre d'un service public d'Etat émancipateur. La FPS doit être pensée en lien avec la formation continue. Or

celle-ci subit la même déliquescence, tant dans son contenu que dans ses moyens. Au SNPJS nous continuons de revendiquer la nécessité de repenser la formation initiale et continue pour redonner sa place au compagnonnage technique et pédagogique, à l'exercice concret de spécialités JEP, la mise en perspective de dominantes pour les CAS et un positionnement d'accompagnement de pratiques associatives pour toutes et tous en proximité territoriale. Les stagiaires le disent, l'intensité de la formation est souvent vécue comme trop élevée, et les missions attribuées ou plutôt imposées aux stagiaires dans les services, exigent d'eux une opérationnalité sur des dispositifs qui n'est en rien une période d'apprentissage d'un métier. Nous considérons qu'une formation professionnelle statutaire de qualité doit réhabiliter la dimension pédagogique et technique, et être étalée sur 2 années sans affectation dans les services la première année.

La formation au dialogue social doit aussi intégrer la connaissance du fonctionnement du paritarisme et des conventions collectives dans le secteur privé de notre champ.

DGRH :

Retient

- la demande de plus de données pour éviter les incompréhensions sur, en particulier, les modules les plus appréciés.
- Spécialités : communiquer des données plus fines en lien avec le CREPS car il y a des éléments.

DS (Jérôme Fournier) : sur le module demandé relatif au dialogue social précise qu'il y a 3 éléments de nature différentes : l'information sur le cadre dans lequel s'exerce le dialogue social et les droits des agents qui est de la responsabilité de l'administration ; l'histoire des syndicats à mener par les syndicats ; faire connaître les droits des salariés dans le champ professionnel que nous accompagnons et qui n'est pas fait en effet.

Sur le reste – et avoue qu'il sera « provoc » - se félicite de la « lucidité des nouveaux agents qui s'intéressent aux dimensions régaliennes car c'est sur cela qu'ils sont attendus, sur la protection des usagers. »

Yves Boëro ainsi que le secrétaire général apportent leur soutien à leur collègue de la DS sur la place du régalien, qu'ils nous soupçonnent de rejeter et de ne pas mettre en lien avec les autres missions.

## **Elections professionnelles 2026 : Effectifs et proportionnalité femmes / hommes pour certains scrutins**

(F Dubo)

Pour les scrutins exclusivement « Jeunesse et Sports » les premiers relevés d'effectifs sont les suivants :

CSA MJS : 5339 agents (48,02 % femmes, 51,98 % hommes)

CSA musée national du sport : 29 agents (65,52 % femmes ; 34,48 % hommes)

CSA I2N : 49 agents (38,78 % femmes ; 61,22 % hommes)

CSA ENSM : 153 (37,91 % femmes ; 62,09 % hommes)

CAP nationale des PTP (PS, CEPJ, CTPS) : 2398 agents (35,11 % femmes ; 64,89 % hommes)

La CAP nationale des IJS est commune avec les inspecteurs de l'éducation nationale, les CAP des personnels administratifs sont académiques.

UNSA : avons-nous la certitude que tous les effectifs seront pris en compte par Renoir, en particulier pour les établissements du sport ?

F Dubo : 2 types d'établissements, ceux avec personnels région, ceux sans personnels région. Les consignes ont été données aux établissements de rentrer toute leurs données sur Renoir y compris les contractuels et les agents région.

CFDT : inquiétude du Musée National du Sport qui n'a pas pu remonter les effectifs des contractuels.

Solidaires : pourquoi une baisse d'effectifs par rapport à la liste électorale 2022 ?

F Dubo : la liste électorale n'a pas été encore publiée, on vérifiera à ce moment-là.

## **Plan national d'action handicap et inclusion professionnelle**

Référence : loi 2005 et égalité des chances.

Plan national d'action avec annexe spécifique JS qui prend en compte tous les corps de métiers

UNSA : quelle implication de la DJEPVA et de la DS ? Intégrer la question du handicap dans tous les sujets du dialogue social (ex dans la réflexion sur le déroulement des carrières...). Quelle publicité est donnée aux recrutements ? La procédure devrait être intégrée à la publication sur le concours. En termes d'aménagement le retard est phénoménal, avec parfois du bâti ancien, et cela crée un énorme décalage par rapport aux intentions affichés.

CFDT : proposition d'un doc avec 3 volets : préconisations / solutions / difficultés, pour mesurer les écarts entre les préconisations et la réalité et tenter améliorer les choses (transparence des outils). Attire l'attention sur la question des moyens, en particulier sur les moyens humains. En particulier la fonction de référent qui s'ajoute à des missions actuelles sans allègement de la fiche de poste. Contrainte financière qui pèse en particulier sur les CREPS. Renforcer les liens avec la Fédération handisport. Quand on accueille une personne en situation de handicap ce doit être le collectif qui accueille : tous les personnels doivent être associés et les services et établissements doivent faire des campagnes de sensibilisation.

Solidaires : une ambition certaine sur le plan mais éloigné de la réalité actuelle. Comment les indicateurs critères vont-ils être atteints ? Voir aussi comment les personnels sont accueillis. Faire attention aux conséquences sur les personnels si elles ne peuvent pas être réalisées dans les faits.

FSU : une bonne nouvelle pour les personnels. Progressions sur recrutement et reclassement. Ce doit être un document opposable et les promesses doivent être mises en œuvre en particulier la formation des référents. Conditions d'accueil parfois compliquées quand l'équipe et l'environnement ne sont pas préparés. Citer les jeux paralympiques comme exemple dans le point 26 (avait été proposé mais pas repris).

CGT : Nous nous interrogeons sur les moyens chiffrés : quel pourcentage de temps de travail des référents, quels moyens dédiés à la formation, aux équipements, pour couvrir les besoins ? La partie financière est floue. Quels sont les crédits dédiés aujourd'hui ? Il manque par ailleurs des précisions quant aux modalités de mise en œuvre et donc de recueil des données : signalés où, à qui, quand, comment ? (Exemple à Strasbourg où les pannes récurrentes d'ascenseur ont plusieurs fois mis en difficulté une collègue en fauteuil. Il y avait un embrouillamini de responsabilités). Dans l'annexe JSVA, une cible est à fixer.

G Aujaleu :

- Pas de publicité particulière pour les recrutements. Dans quelques académies, des réunions d'information et des forums, qui pourraient être systématisés pour mieux sensibiliser ces publics.
- Etablissements : des crédits seront donnés pour des aménagements de poste. Avoir des logiques transversales d'évènements communs entre établissements publics pour voir de quoi ils ont besoin.
- Sur les recrutements : objectif à 6 %. On n'y est pas et les situations sont disparates.
- Objectif : avoir un réseau dans toutes les structures avec du temps pour se consacrer à ce plan et une animation de réseau pour couvrir tous les périmètres.
- Prise en compte de tous les handicaps : cela est la responsabilité de tous. Aider chacun à comprendre pour mieux accueillir, d'autant plus pour les handicaps mentaux.
- Place du handicap dans les JOP et le sport (J Fournier) : rendre tous les évènements para ou non accessibles aux personnes en situation de handicap. Rendre accessibles les pratiques sportives. Prendre aussi en compte la question de la formation des acteurs du para-sport. Emplois : des marges de progrès sur la partie CTS.

## **Etat d'avancement du plan national pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes 2025-2027**

Sophie Reynes présente le document adressé au CSA et annonce des axes à retravailler, comme la partie santé des femmes. Deux points d'actualité : parution du guide des parentalités et enquête en cours sur égalité professionnelle

UNSA : on reste refroidi sur certains points. Sur la part des femmes agents BIATSS qui ne permet pas de voir la part chez les PTP ; sur le taux de femmes reçues au concours (33%) ; sur le manque d'information sur procédure VSS ; sur la transformation de l'intitulé des 2 postes parus au mouvement en lien avec ces questions. Les agents n'ont pas d'information sur les suites des procédures conduites par les cellules de veille.

CFDT : l'enquête de perception n'a pas été reçue par les personnels administratifs des établissements qui ne vont pas sur leur adresse académique (et les contractuels n'en ont pas). Définir des objectifs à partir des remontées de terrain pour le champ JS.

Solidaires : comme pour le plan handicap, écart entre réalité et théorie, quels moyens pour résoudre cela ? Sur référent, quelle modalité de formation ?

FSU : manque de lisibilité du champ JS qui n'a pas les mêmes configurations. Formation des référents, diffusion du plan.

CGT : ce plan est moins consensuel que le handicap. Enjeux sur rôle des référents et leur formation. La première des inégalités c'est le salaire.

DGRH : le PNA doit être accompagné de plans académiques adaptés aux réalités locales. L'avancé du plan passe par la communication et la diffusion. Les cellules d'écoute académique ont vocation à couvrir le champ JS y compris les établissements. Un bilan quantitatif et qualitatif est en cours auprès de ces cellules. Il faut faire connaître aussi les cheminements pour les suites données.