



**SYNDICAT de l'ENCADREMENT de la JEUNESSE et des SPORTS  
UNSA-éducation**

**NOTE RELATIVE A L'AMELIORATION DES TAUX DE PROMOTION  
POUR LE CORPS DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

L'arrêté du 14 mars 2016 (NOR: AFSR1607441A) fixe les taux de promotion des corps gérés par le ministère des affaires sociales pour les années 2016, 2017 et 2018. Ces derniers ont été établis à 29, 26 et 20% respectivement en 2016, 2017 et 2018 pour l'accès à la première classe (maintenant hors classe) et à 14% pour l'accès au grade d'inspecteur principal (maintenant inspecteur de classe exceptionnelle).

Ces taux sont revus tous les trois ans.

Le précédent arrêté du 18 février 2013 (NOR : AFSR1304669A) avait fixé ces taux pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) à 30% pour l'accession à la première classe et à 12% pour l'accession au grade d'inspecteur principal de la jeunesse et des sports (IPJS).

Par rapport à la période triennale précédente, ces nouveaux taux ont eu pour effet une baisse très marquée pour l'accès au grade d'inspecteur hors classe et une hausse minime pour l'accès au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle.

En amont de la CAP du 30 mai 2018, le SEJS, très attentif à ce sujet majeur pour le déroulé de carrière de ses collègues, a sollicité la DRH des ministères sociaux afin de connaître l'état d'avancement des travaux engagés en lien avec la DGAFP. La DRH a, pour ce faire, demandé au SEJS de lui proposer un argumentaire en faveur de la révision à la hausse des taux de promotion, objet de la présente note.

Aujourd'hui, les IJS font l'objet d'un déclassement, démontré par des indicateurs objectifs ([tableau de bord téléchargeable](#) tenu à jour par le SEJS). Ceux-ci portent sur :

- Les effectifs et le peuplement des services en IJS ;
- Les parcours professionnels ;
- Les conditions de travail ;
- La reconnaissance et la valorisation des IJS.

Il convient de souligner les conséquences de ce déclassement, en premier lieu, celles résultant de la très forte réduction des effectifs. La « norme », fondée sur aucun critère sociodémographique objectivé, d'un IJS par DDCS/PP, voire aucun, dans certains services, (contre 2 à 4 dans les ex DDJS.), alors que ce n'est pas le cas pour les autres corps d'encadrement, en constitue la cause majeure.

Pourtant les IJS, en tant que personnels d'encadrement, ont une expertise reconnue dans le domaine des politiques de jeunesse, sports et vie associative (cf [le référentiel professionnel des IJS](#)) et se sont beaucoup engagés dans les réformes de l'administration territoriale de l'Etat consécutives à la RGPP.

Cet investissement des IJS a pour corollaire une forte croissance de leur charge de travail. En témoigne le positionnement des IJS sur des fonctions comme celles de chefs de pôle sport, jeunesse et vie associative dans les DDCS/PP sans l'appui d'un encadrement intermédiaire, ou la taille grandissante des pôles dont ils ont la responsabilité dans les DR(D)JSCS. Cet investissement se traduit notamment par une forte implication au développement des politiques interministérielles.

De surcroît, en termes de déroulé de carrière, les IJS ont de moins en moins de possibilités d'accès à des emplois fonctionnels de direction. Ainsi, alors que les IJS ont vocation à occuper des postes de directeurs ou directeurs adjoints des CREPS, dont 8 sur 24 ont disparu en 2009, la décentralisation de ces établissements en 2016 et la place prise par les conseils régionaux génèrent déjà la concurrence avec d'autres corps pour l'accès à ces fonctions.

Par ailleurs, la réduction du nombre de services déconcentrés induite par la réforme entraîne une raréfaction et une plus forte concurrence avec d'autres corps pour l'accès aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE). La raréfaction de l'accès aux emplois DATE s'est accentuée avec la mise en place des nouvelles régions et la réduction concomitante du nombre de DR(D)JSCS.

Cette situation a d'autant plus d'impact sur le déroulé de carrière au sein de notre corps que les IJS hors emploi fonctionnel, malgré les responsabilités croissantes qu'ils exercent et leur charge de travail de plus en plus lourde, accèdent beaucoup plus lentement au grade supérieur que les IJS sur emplois DATE. La pratique qui consiste à prioriser les IJS en emplois fonctionnels dans le cadre des CAP de promotion, compréhensible au regard de la prise en compte des parcours professionnels, a pour effet mécanique de réduire d'autant les possibilités de promotion des autres IJS tout en gommant les effets budgétaires des promotions de grade. Ainsi, au cours de ces dernières années, les emplois fonctionnels ont souvent représenté le tiers des promus à la hors classe (ex première classe) et des chiffres plus élevés pour l'accès au grade d'IJS classe exceptionnelle. La situation actuelle, qui relève d'un usage et non de textes particuliers, a motivé la demande récurrente du SEJS de « décontingement » des promotions des IJS en emplois DATE. Ceci permettrait de sécuriser le parcours professionnel de ces derniers et de reconnaître leurs mérites sans amoindrir les chances de promotion des autres IJS. Cette mesure serait parfaitement indolore au plan financier car s'agissant d'IJS détachés, la promotion des emplois DATE ne se traduit par aucune augmentation des crédits de rémunération liés au programme 124. Ce cas, assez spécifique au corps des IJS, justifie une hausse significative du taux de promotion.

Enfin, le corps des IJS est engorgé en raison d'un pyramidage atypique. Ainsi, avec un ratio promu/promouvables de 14% pour l'accès à ce grade au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle, la durée moyenne d'attente reste proche de celle estimée sur la période 2013-2015 et est bien trop longue (8 ans en moyenne à compter de l'année où il réunit les conditions de promotion). Sur les 77 collègues ainsi promouvables en 2018, contre 75 en 2015, beaucoup partiront en retraite sans bénéficier de promotion, les autres seront sans perspective d'évolution pendant une durée excessivement longue.

Corps en voie d'extinction, charge de travail de plus en plus lourde, échelonnement indiciaire et régime indemnitaire insuffisants, perspective de carrière réduite, avancement de grade

d'accès trop restreint, tous ces facteurs expliquent que les IJS, en dépit de leur fort investissement professionnel déplorent la détérioration de leur situation professionnelle en quelques années. Ainsi, une enquête réalisée par le SEJS en juin 2014 et à laquelle ont répondu 127 IJS, chiffre représentatif, montre que pour plus des deux tiers d'entre eux, les conditions de travail se sont dégradées au cours des trois dernières années. Ceci est corroboré par l'enquête « les Jeunesse et Sports s'expriment » menée par l'UNSA-Education mi 2016. dont les répondants, certes pas tous IJS, ont estimé à 76,7% que leurs conditions de travail se sont dégradées ces dernières années.

Au regard de ce contexte, une amélioration du déroulement de carrière des IJS par une évolution des ratios promus/promouvables est indispensable tant du point de vue de l'équité que de la gestion plus fluide d'un corps, porteur et relais essentiel de politiques publiques prioritaires.

Dans cette optique, il est indispensable de prendre en compte les responsabilités croissantes des IJS exposées plus haut pour obtenir une révision à la hausse des ratios promus/promouvables. Le coût financier serait négligeable du fait du nombre d'IJS hors classe bénéficiant de la GIPA liée à l'absence récurrente de promotion, pour une trentaine d'entre eux, au grade d'IJS de classe exceptionnelle.

**Pour conclure, les ministres chargés de la jeunesse et des sports reconnaissent eux-mêmes la nécessité de revaloriser les IJS. On peut rappeler qu'ils ont demandé à la DRH de travailler à la mise en œuvre du protocole de revalorisation des IJS signé le 3 mai 2017 par Monsieur le ministre KANNER avec l'ensemble des organisations syndicales siégeant au comité technique ministériel.**

**Pour mémoire, dès la CAP du 12 décembre 2012, la DRH avait fait savoir aux organisations syndicales qu'elle avait demandé des ratios de 40% pour l'accès à la hors classe d'IJS et de 25% pour l'accès à la classe exceptionnelle.**

**Au regard de la situation actuelle rappelée ci-dessus, le SEJS revendique une revalorisation plus modeste mais réaliste en portant les taux de promotion de 2019 à 2021 pour le passage à la hors classe à 35% et pour l'accès à la classe exceptionnelle à 20%. Il demande à la DRH de la défendre devant la DGAFP.**

**Cet objectif permettant de valoriser les IJS en tant que personnels d'encadrement apparaît en tout point conforme à la circulaire du Premier Ministre en date du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique d'Etat. Celle-ci demande l'élaboration d'un « plan managérial dans chaque ministère », lequel doit notamment porter sur la structuration des parcours professionnels et l'amélioration des dernières parties de carrière. La volonté de fluidifier les carrières est d'ailleurs en phase avec l'accord de 2016 relatifs aux PPCR qui pose le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.**

\*\*\*\*\*