

## Adéquation missions / moyens à JS : les calculs ne sont pas bons !

Juillet 2023, les services JS sont à l'os et les collègues tentent péniblement de mener leurs missions. Mais la réalité, c'est que depuis l'intégration de JS à l'éducation nationale, l'état des services s'est considérablement dégradé, tout comme les conditions de travail des agent.es. Aujourd'hui, les services JS ne sont plus en capacité de mener leurs missions de services publics, les services JS sont défaillants dans l'accompagnement et le soutien des usager.e.s, associations, collectivités, les services JS ne peuvent plus assurer la sécurité des mineur.e.s et des pratiquant.e.s.

Alors, l'administration, après avoir participé à l'organisation de réformes et contre-réformes, ainsi qu'à la suppression de la moitié des effectifs JS durant vingt ans, a décidé de faire un geste fort pour JS. Ce geste fort, ce n'est pas de réunir les collègues pour organiser une grande concertation nationale. Ce geste fort sera de confier à une organisation qui ne connaît rien à JS et méconnaît tout de l'éducation populaire, une enquête nationale interne portant sur l'adéquation mission/moyen. Cette organisation, est l'illustre cabinet de conseil américain Ernst & Young, dont la biographie sur wikipédia vaut le détour !

### EY (entreprise)

Article [Discussion](#)

[Lire](#) [Mod](#)

 *Pour les articles homonymes, voir [EY](#).*

EY, aussi connu sous son ancien nom **Ernst & Young et associés**, est un cabinet d'**audit financier** et de **conseil**. Membre du *Big Four*, il est le troisième réseau mondial quant au chiffre d'affaires (après [Deloitte](#) et [PwC](#)) en 2020<sup>3</sup>, et fournit des prestations d'**audit financier**, de **conseil** ( **systèmes d'information**, ressources humaines, organisation, finance, **stratégie**...), de **cabinets d'avocats** (notamment sur les **questions fiscales**)<sup>4</sup>.

Le cabinet est impliqué dans [une longue liste de scandales comptables et financiers au cours de son histoire](#), et est également [particulièrement controversé pour ses conditions de travail](#) (longues heures de travail, environnement stressant, salaires horaires faibles et inférieurs à ceux de ses concurrents, haut **turnover**, **harcèlement**, pratiques **discriminatoires**, condamnations régulières aux **Prud'hommes**...).

Le [rapport d'enquête](#) fourni par EY (Ernst & Young) est aussi cocasse que sa biographie. Passées les premières impressions, hautes en couleurs grâce au travail de design appréciable, on se rend compte que le rapport est tout à fait creux. En outre, une revue des missions à l'aune de la lecture des métiers JS par un cabinet privé financé par une administration aux ordres du gouvernement Macron, ne laisse rien présager de positif.

Comment aboutir à un résultat satisfaisant quand la démarche et la méthode sont, au bas mot, viciées dès le départ ?

Ce rapport d'enquête est édifiant sur les méthodes de l'administration ; faire faire une enquête si importante à une telle organisation, alors même que JS possède largement les compétences en interne pour mener un travail interne de qualité est tout à fait ahurissant. Précisons, que lorsque la DGRH a présenté ce travail aux organisations syndicales, l'administration a refusé d'indiquer le prix de l'enquête facturé par EY !

Par ailleurs, un point non négligeable : la plupart des personnes interrogées sont des chef.fe.s de service, ce qui a une incidence majeure sur l'enquête. Nous questionnons donc à plusieurs égards la neutralité de ce travail. Entre le gros chèque signé par l'administration à EY, l'absence de fonctionnaires, d'agent.e.s et d'organisations syndicales dans la réflexion et la mise en place de l'enquête, ainsi que la sous représentation de collègues administratif.ive.s ou de PTP interrogé.e.s, les alertes sont fortes.

Au passage, nous notons toutefois que fort heureusement le rapport d'enquête met en lumière l'expertise et l'efficacité des PTP dans leurs missions, et a contrario il met en avant l'inutilité et la charge de travail trop importante du service national universel (snu). Mais fallait-il attendre que EY vienne visiter les services JS pour s'en rendre compte ?

Fort de ce travail d'enquête mené par un cabinet privé, l'administration a établi son plan d'action pour "résoudre les difficultés liées au transfert des services, stabiliser les nouvelles organisations et développer une dynamique de gestion des emplois et des compétences en lien avec les missions exercées." Ce plan d'action réside grossièrement dans quatre points : Revue des missions, ajuster le fonctionnement et l'organisation des services, interroger la répartition des effectifs à l'échelle territoriale, Renforcer la fonction managériale des cadres.

Là encore, les éléments du plan d'action de l'administration restent généralistes, sans profondeur et à côté des besoins, pour ne pas dire totalement hors sol.

Pas une seule fois on ne trouve le sujet qui fâche le ministère : "RECRUTEMENT" ! Pourtant, la réalité des missions dans les services JS, c'est bien la pénurie de personnel, les charges de travail trop importantes et le manque d'une vision ambitieuse et émancipatrice des politiques publiques JEPS pour soutenir les associations et accompagner les usager.e.s dans leur réalisation. Quel est le but recherché à donner plus de pouvoir à des chef.fe.s, si ce n'est continuer dans cette volonté de mettre au pas les équipes et de diminuer leur autonomie dans la mise en œuvre de leurs missions? Il est impératif de cesser toutes réflexions ou projets de renforcement des missions managériales des chef.fe.s de service dont les IJS : les missions d'inspections qui sont les leurs sont nettement suffisantes et en grandes souffrances ! Renforcer cette fonction managériale, souvent inutile, voire nuisible, a un impact sur les PTP qui se voient confier des fonctions d'inspection/contrôle au détriment de leurs missions statutaires (définies dans les statuts : Conseil et expertise, formation, expérimentation et recherche...).

Aucune revue des missions ne peut être satisfaisante si elle n'est précédée par des recrutements massifs. Les compétences des agent.e.s JS sont complètement sous-exploitées et le quotidien est ponctué d'urgences administratives et politiques qui n'ont rien d'utiles pour le service public (note au préfet, visite gouvernementale, remontée de chiffres, SNU, ...). **Une revue des missions telle que décrite dans le plan d'action de cette administration ne prépare rien de plus qu'un plan social qui ne dit pas son nom.**

L'administration s'était engagée à ajuster son plan d'action suite aux remarques et critiques fortement partagées par l'ensemble des syndicats. Mais pour l'heure l'administration ne montre aucun signe de prise en compte de nos demandes et alertes... tant sur la forme que sur le fond.

**Les prochains mois s'annoncent déterminants et la mise en mouvement d'une mobilisation collective sera déterminante pour l'avenir de nos métiers et de notre service public, qui méritent, particulièrement dans un contexte de déni démocratique et de dénigrement des jeunes, que nous les défendions au sein même de nos organisations et services.**

**Solidaires JS propose 12 mesures fortes, (voir [JS Demain](#)):**

1. Créer un ministère de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et des Sports (JEPS) de plein exercice, libéré du ministère de l'Éducation Nationale, avec une gestion propre des Ressources Humaines notamment.
2. Développer une vision ambitieuse des politiques publiques JEPS pour soutenir et accompagner les usager.e.s dans leurs réalisations.
3. Augmenter d'un milliard pour atteindre 3 milliards d'euros par an pour le service public JEPS, pour agir partout sur le territoire, en soutenant de manière accrue le secteur associatif et coopératif.
4. Se donner les moyens de nos ambitions en s'appuyant notamment sur plus de 10 000 fonctionnaires, : professeur.e.s de sport, conseiller.e.s d'éducation populaire et de jeunesse, Inspecteur.rice.s JS, personnel.le.s administratifs.ives, pour mettre en œuvre la politique JEPS.12.
5. Mettre fin à la privatisation du service public en fermant les agences, Agence Nationale du Sport (ANS) et Agence du Service Civique (ASC) et en rapatriant les moyens financiers et humains au sein du Service Public JEPS.
6. Mettre fin au dispositif du SNU, à ses valeurs d'endoctrinement et à sa gabegie financière, et accroître l'accompagnement et la valorisation d'actions qui participent réellement au développement d'une harmonie entre individus.
7. Construire avec les usager.e.s, un service public vertueux et exemplaire qui réponde aux défis du 21<sup>e</sup> siècle sur les aspects sociaux et sociétaux comme : La lutte contre les violences, agir pour le climat et contre les désastres écologiques, l'émancipation de toutes et tous, l'égalité sociale et territoriale. ainsi que la participation citoyenne libérée des injonctions sociales et morales.
8. Défendre le secteur et ses particularismes en développant les formations diplômantes et non-diplômantes.
9. Développer et faire vivre des réseaux- métiers et le travail coopératif, en partant des besoins et des analyses de terrain.
10. Créer une Formation Initiale Statutaire (FIS) permettant de s'inscrire dans une logique métier en prenant le temps d'une acquisition des compétences via le partage d'expérience.
11. Défendre la semaine à 32 heures (sans perte de salaire), pour libérer du temps libre et des loisirs, en compensant par des recrutements.
12. Retraite à 60 ans maximum.