



Paris, le 21 octobre 2026,

CR GT VADEMECUM RH/RIFSEEP

Casse à venir des statuts JS, il est urgent de quitter l'Educ' Nat' !

Cher.es collègues, nous vous invitons à lire avec attention le compte-rendu de ce f(a)(u)meux groupe de travail car, comme vous allez pouvoir le lire, la DGRH de l'Education Nationale souhaite modifier les statuts des corps JS pour les mettre au pas.

Quand la DGRH fait le choix de modifier l'ordre du jour

Ce GT commence de manière assez inattendue. **A la surprise de toutes les organisations syndicales, la thématique annoncée dans les invitations (Vademecum RH) n'était pas la bonne (c'est dire la considération de l'administration pour ces espaces de monologue social).** Alors qu'on pensait toutes avoir des échanges réjouissant autour de l'évolution du Vademecum RH, c'est sur le bilan de cette funeste réforme que l'administration souhaitait "*nous entendre*". Soit, nous ne manquons pas de choses à dire sur la philosophie même de ce dispositif et sur son impact dans les services (notamment en termes de disparités, de mises en concurrence, de mises au pas des agent.es JS).

Les documents présentés étaient donc un bilan assez partiel de l'impact du dispositif depuis 2022, montrant - spoiler alert - des disparités significatives entre régions, entre établissements et entre corps.

Dans un premier temps après un bref rappel de notre ferme et entière opposition à ce dispositif indemnitaire à la philosophie discriminante et injuste, on annonce rapidement la couleur sur la teneur à venir de certains de nos échanges au regard de ce qui apparaît dans les modèles de compte rendu d'entretien proposés par l'administration qui sont pour nous inacceptables en l'état.

Dans sa prise de parole sur une partie des documents présentés, l'administration glisse au passage que certains sujets en débat lors des groupes de travail sur la version 1 du Vademecum RH sont mis en suspens et différés a minima jusqu'à la fin de l'année... ce qui est assez surprenant quand on regarde de plus près lesdits documents, et les notions qui apparaissent dedans.

Mais avant d'en venir à ces "sujets sensibles", s'en sont d'abord suivies des discussions parfois lunaires sur les différentes disparités constatées dans le bilan (et

dans les témoignages que certain.es collègues nous partagent), notamment entre régions (avec un tableau des moyennes de RIFSEEP attribués par les 6 régions les plus élevés et les 6 régions les plus basses - sans les nommer) **et sur comment harmoniser les modalités d'attribution de ces primes.** Autrement dit, comment harmoniser les disparités !

La DGRH annonce la couleur sur les statuts JS

On notera particulièrement dans ces premiers échanges, la volonté claire de l'administration de modifier les statuts insatisfaisants des PTP pour “bien régler les sujets”. Les choses sont dites.

On ne s'est donc pas privé dans notre première intervention de faire remarquer à l'administration que ce qui apparaît dans les modèles de compte-rendu d'entretien sont bel et bien des sujets à débat, sur lesquels nous avons des désaccords importants et pour lesquels une intersyndicale forte s'est déjà mobilisée il y a peu !

On s'est également “étonné de l'étonnement” de l'administration mais aussi de certain.es collègues de l'existence de disparités, dans la mesure où l'essence même de ce dispositif est de discriminer ! Arrêtons l'hypocrisie, ces modalités d'attribution ne vont pas diminuer les disparités mais vont au contraire les instituer, les légitimer, les asseoir par un pseudo principe méritocratique (pour faire croire qu'elles ne sont pas injustes) qui n'existe que dans les fantasmes des défenseur.euses d'une société libérale. Pour finir on a quand même demandé la liste des académies qui attribuaient en moyenne d'une part les RIFSEEP les plus élevés, d'autre part les plus basses (c'est bon à savoir pour les collègues souhaitant muter !).

La deuxième partie du GT était centrée sur les fameux modèles de formulaire d'entretien. L'administration nous a refait une présentation d'abord des différents axes de travail pour la suite de la mise en œuvre du RIFSEEP : l'intégration du dispositif dans le plan d'égalité Femme-Homme, la cartographie des fonctions, le réexamen de l'IFSE dans le cadre de changements de grade et d'évènements de carrière (la question posée étant notre avis sur la possibilité ou pas de latitudes pour attribuer les montants) puis de l'évaluation du CIA.

Dans notre deuxième intervention, on rejoint d'abord (une fois n'est pas coutume) l'intervention d'une collègue UNSA en début de séance, sur la nécessaire prise en compte de la répartition par genre entre les différentes fonctions et postes. Car c'est bien là que se trouve un des enjeux d'une réelle politique anti-sexiste, aujourd'hui trop limitée voire freinée.

Sur le sujet de la cartographie des fonctions par groupe, on se permet évidemment de souligner que suite à la -bienvenue- disparition du SNU, le périmètre du groupe 1 n'existe donc que pour valoriser les fonctions d'encadrement, montrant encore une fois le mépris pour les fonctions statutaires des PTP!

Concernant la question des latitudes à donner ou non aux autorités locales dans le cadre du réexamen de l'IFSE, personne ne s'en étonnera, nous ne serons jamais pour un système qui structure des disparités à la discrétion d'une personne ou d'une poignée de personnes.

Enfin vient le sujet qu'on attendait impatiemment : l'évaluation du CIA. On réaffirme dans cette intervention que les modèles de compte-rendu proposés sont particulièrement inquiétants surtout après les derniers propos de l'administration sur le soi-disant “besoin de

modifier les statuts”. **On alerte sur ce qui se trame.** Il nous faudra être à la hauteur collectivement et en intersyndicale pour défendre nos spécificités et nos statuts !

Dans le formulaire dédié aux CTS, comme d'autres organisations syndicales l'ont également souligné, nous sommes interpellé.es par la désignation de l'autorité fonctionnelle pour effectuer cet entretien, faire l'appréciation et donc déterminer le montant d'une indemnité. D'autant que s'il y a contestation de l'agent.e, c'est bien vers son autorité hiérarchique qu'il devra se tourner ! Or, l'autorité hiérarchique n'apparaît même pas dans les signataires, alors que c'est elle qui délivre les primes ! **Du grand n'importe quoi ! Nous ne laisserons pas passer ce non-sens et cette attaque à l'autonomie des CTS.**

Ensuite concernant les PTP hors CTS, voilà le grand retour de la notion de “supérieur hiérarchique direct”, notion qui a déjà amené de nombreux débats qui ne se sont soldés par aucun accord à l'heure actuelle sur qui on met derrière et son périmètre, l'administration refusant pour l'heure de reconnaître la - nécessaire - spécificité de notre organisation. On rappelle quand même que réglementairement l'autorité hiérarchique n'a absolument pas été transférée dans les SDJES, c'est d'ailleurs bien pour ça qu'au sein même du Vademecum RH dans sa première version, ce sont des formulations différentes et pas anodines du tout, qui sont utilisées pour définir le périmètre d'autorité. L'administration a beau être chagrinée par notre organisation et les textes qui la régissent, c'est bien ceux-ci qui s'appliquent aujourd'hui ! Et déléguer une autorité hiérarchique passe obligatoirement par un arrêté ministériel pour transférer l'exercice du pouvoir.

On soulignera également que ni la référence au Contrat d'Objectif, ni la référence à l'instruction de 93 (qui existe toujours) n'apparaissent dans ces documents, ce qui confirme notre inquiétude quant à la tendance que souhaite prendre notre administration.

La nécessité de dénoncer et de se mobiliser

Disons-le sans ambages, même si cela apparaît comme évident depuis des mois, la DGRH a enfin joué carte sur table en énonçant qu'elle souhaite « *modifier les statuts des corps JS* ».

Depuis l'absorption de Jeunesse et Sports par l'Educ' Nat', nous dénonçons ce choix catastrophique pour nos missions et nos métiers. Aujourd'hui les choses sont claires, l'Education Nationale veut transformer nos statuts JS pour mieux nous encadrer, nous administrer, nous dominer. Ceci est un scandale mais renforce une certitude : Jeunesse et Sports n'a aucun avenir au sein de l'Educ' Nat', AUCUN ! Toutes celles et tous ceux qui disent l'inverse (se et vous) mentent

Ce GT doit être un signal d'alarme clair pour l'ensemble des collègues et des organisations syndicales JS. Il apparaît impossible de défendre Jeunesse et Sports au sein de l'Education Nationale. IMPOSSIBLE.

Nous appelons l'ensemble des organisations syndicales JS à acter la rupture avec la DGRH et sa volonté de détruire nos statuts qui sont le socle de nos missions et de notre organisation de travail. Si cette rupture n'est pas faite, une parole de défense des missions JS et des agents JS ne sera aucunement crédible !

Si la DGRH va au bout de son intention, ça sera la fin du particularisme de Jeunesse et Sports, et de la fin tout court de Jeunesse et Sports. Nous le répétons plus que jamais, nous devons quitter l'Education Nationale, vite.



Solidaires Jeunesse et Sports exige :

- La création d'un ministère Jeunesse, Éducation Populaire et Sports de plein exercice, avec une administration propre et des instances locales de dialogue social dédiées aux services JS une revalorisation du point d'indice au bénéfice de toutes et tous,
- **une revalorisation complète des carrières pour les personnel.le.s administratifs.ves et les PTP.** Cette revalorisation permettra de compenser l'inflation, le rattrapage d'indice et des indemnités actuelles,
- l'intégration des indemnités au salaire, notamment pour que celles-ci soient prises totalement en compte dans le calcul des retraites,
- l'abandon du RIFSEEP dans la Fonction Publique.