

DEUXIEME SEQUENCE

« Dis ! C'est quoi l'article 10, le contrat d'objectifs ? »

David DURAND et Richard REBOUL

Contexte

Les services de jeunesse et sports sont adossés à un grand pôle éducatif depuis 2021 après une décennie de gestion par le secrétariat général des ministères sociaux. Le rattachement de nos services (OTE) aux échelons déconcentrés de l'Education nationale (Rectorat et DSDEN) nous conduit à réaffirmer le cadre dans lequel nous effectuons nos missions

Les nouvelles spécialités sont déployées depuis le concours de **2021**, des contrats d'objectifs pourtant obligatoires deviennent « accessoires », souvent « oubliés » par les chefs de services. Les modes de gestion des Recteurs et des DASEN font peser de fortes menaces sur nos métiers en minorant **l'article 10** (autonomie), cela nécessite de réaffirmer certains principes de fonctionnement.

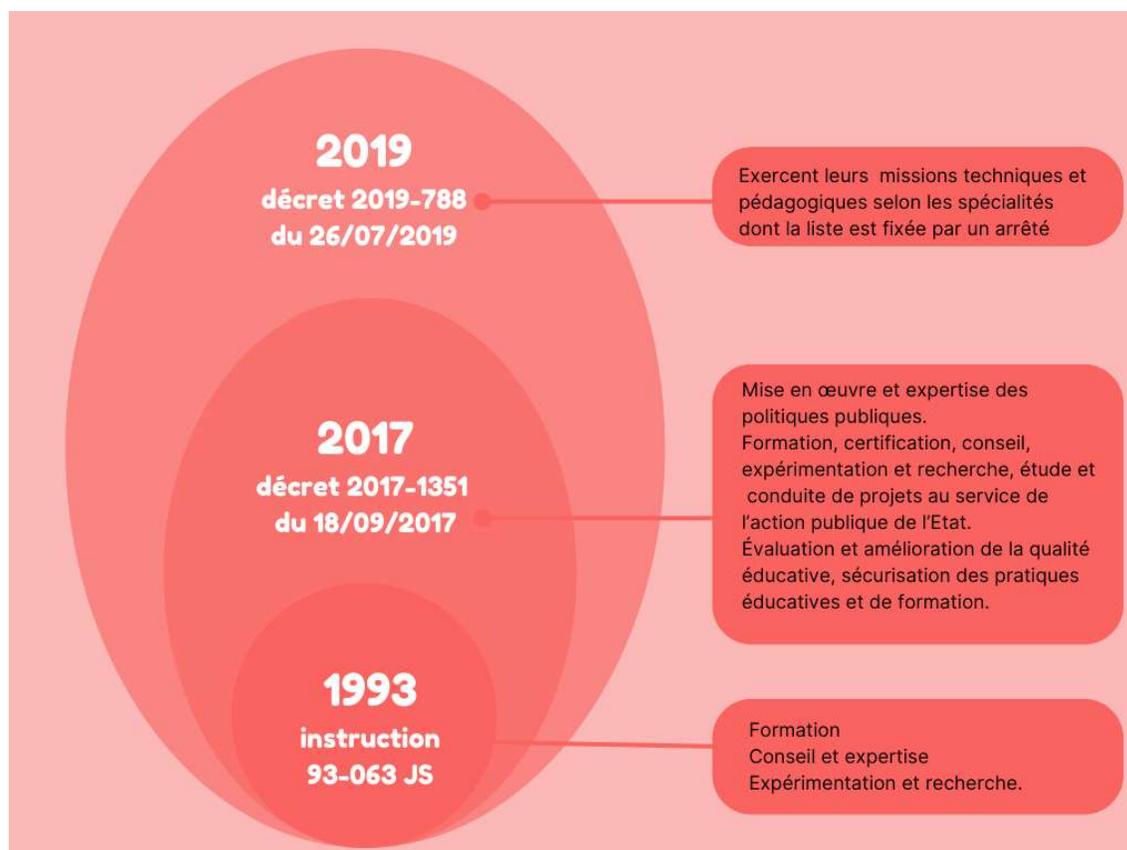


Le corps de CEPJ est marqué par une capacité d'adaptation aux enjeux de société depuis 1944 à aujourd'hui : faire vivre l'esprit des lumières, travailler au développement de l'esprit critique de nos concitoyens, leur donner les moyens d'agir dans leur milieu, etc. Une forme de franchise pédagogique est donc nécessaire dans l'exercice de notre quotidien pour répondre aux défis multiples de notre époque. Une autonomie qui s'exerce avec le souci de rendre compte à notre employeur.

Travailler en responsabilité, cela veut dire quoi ? L'autonomie ne signifie pas indépendance. On est responsable de quoi ? Comment cela se décline dans notre travail ? Comment rendre compte ? Cela peut provoquer du vertige chez certains collègues face à la peur de l'autonomie dans l'organisation du travail. Or, celle-ci est consubstantielle de son statut. Y renoncer revient à renoncer à son statut de CEPJ. D'où trois alertes :

Attention danger « fiche de poste » !! Attention danger : contrôle horaire du temps de travail !! Attention danger : injonctions hiérarchiques, reporting !!

Cette autonomie s'appuie sur un article de loi qui nous conduit en grande majorité à faire le choix de l'Article 10 (circulaire du 26-1-2022 MENJS - DGRH C1-2) et de nous appuyer sur un régime annuel forfaitaire de **208 jours** (représentant 1607 heures travaillées).



Le décret N°2000-815 du 25 août 2000

Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (VT).

Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs.....dont les fonctions répondent aux critères mentionnés à l'article 10 du décret du 25 août 2000 précité (fonctions de conception bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail) ne sont pas soumis à un décompte horaire du temps de travail mais à un décompte en jours de la durée annuelle du travail (forfait).

Le décompte du temps de travail s'effectue annuellement en nombre de jours travaillés, soit 208 jours pour un agent à temps plein déduction faite des 25 jours de congés, de 20 jours ARTT. Les personnels bénéficient également de deux jours de fractionnement, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le décret n° 84-972 du 26 mars 1984.

Dès lors qu'ils exercent leurs missions dans les conditions précisées par l'instruction n° 93-063 JS du ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports du 23 mars 1993 ou qu'ils concourent à l'exercice de ces missions, ces personnels ont vocation à bénéficier de cette modalité d'organisation du travail.

La nature de leurs missions qui impliquent des déplacements fréquents, des lieux de travail différents, des temps de travail soumis à des horaires atypiques, des engagements professionnels les samedis, dimanches et jours fériés, des éloignements parfois prolongés du domicile, justifie une large autonomie dans l'organisation de leur travail.

Ces textes ont été confirmés par l'**arrêté du 17 janvier 2022** fixant les dispositions pour l'aménagement du temps de travail des personnels exerçant au sein des services déconcentrés relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports. Cet arrêté précise que les dispositions s'appliquent aux personnels des corps techniques et pédagogiques, au titre de leurs missions éducatives et d'expertise, ainsi qu'aux inspecteurs de la jeunesse et des sports, dans l'exercice de fonctions conformes à l'article 10 du décret du 25 août 2000 susvisé. Les agents contractuels exerçant ces mêmes fonctions bénéficient de ces dispositions.

Le contrat d'objectifs

Rendre compte à notre autorité, évaluer le travail de l'année précédente et se projeter sur celle à venir de façon autonome, prendre en compte les politiques publiques et les adapter aux spécificités locales, favoriser le dialogue au sein des services, mobiliser notre expertise dans le cadre de notre spécialité, telle est la vocation du contrat d'objectifs. Les missions statutaires et l'instruction JS 93-063 du 23 mars 1993 doivent en structurer la rédaction.

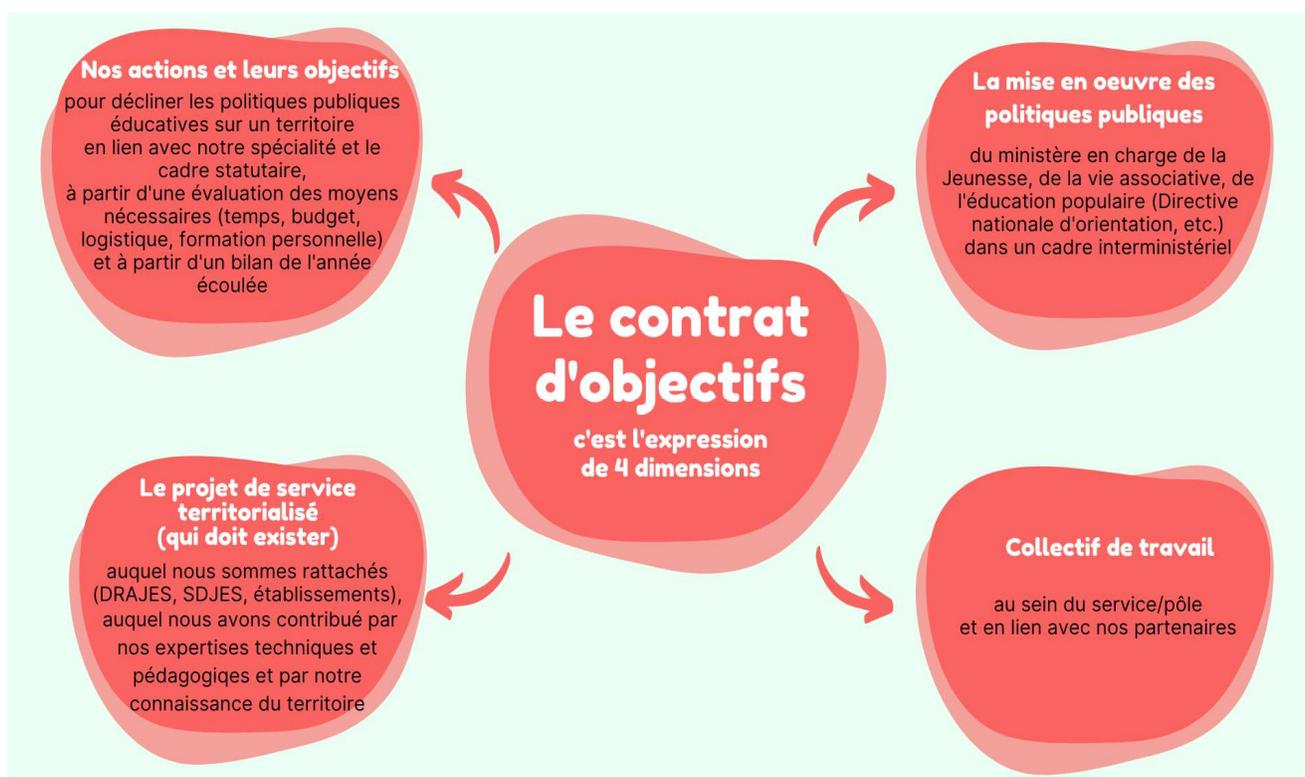


David Durand et Richard Rebol présentant le cadre réglementaire d'exercice des CEPI

L'Instruction JS 93-063 du 23 mars 1993 précise que « le plan d'actions du CEPI est déterminé chaque année sous la forme d'un document tenant lieu de contrat d'objectifs, arrêté d'un commun accord

avec le chef de service, à partir d'une proposition élaborée par l'agent, laquelle doit être conforme aux orientations définies par le chef de service ».

Le Contrat objectifs est la mise en relation de plusieurs éléments :



La forme rédigée du Contrat d'objectifs (CO) doit permettre de valoriser les expertises techniques et pédagogiques et de sortir des approches centrées sur les dispositifs.

Idées forces :

Les organisations syndicales peuvent se saisir d'un mandat visant, non pas à uniformiser les CO au sein des DRAJES, SDJES et Etablissements, mais à encourager l'inscription de mentions incontournables comme par exemple :

Proposition de trame du Contrat d'Objectifs

(à concevoir sous forme de tableau ou de points successifs).

Les incontournables
<ul style="list-style-type: none">• <i>Politiques publiques MENJS – DJEPVA et /ou interministérielles (DNO, etc.)</i>• <i>Projet de service de la structure</i>• <i>Éléments statutaires</i> <i>Instruction N° 93-063 JS sur les missions des PTP,</i> <i>Décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 modifié relatif au statut particulier des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (notamment en 2017 et 2019)</i> <i>Spécialité du conseiller</i>• <i>Contexte de travail (à la DRAJES, au SDJES ou en CREPS?)</i> <i>Travail administratif : personnel en soutien</i> <i>Budget alloué (sur le BOP 163, 219, 147, 333...)</i> <i>Service ou Pôle, travail d'équipe, lien avec les collègues du pôle ou d'autres pôles</i> <p><i>Déplacements : une autorisation de déplacement annuelle sur le territoire l'exercice des missions, les formations... et l'accès aux voitures de service dans le cadre de ses missions.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Missions en lien avec nos statuts : expertise, formation, certification, conseil, expérimentation, recherche et étude, conduite de projets au service de l'action publique ministérielle ou interministérielle</i>• <i>Identifier les problèmes, problématiser au regard des spécificités du territoire et les mettre en perspective avec les politiques publiques (axes de la DNO, éviter les dispositifs)</i>• <i>Objectifs par missions, sur la base d'un bilan et d'une évaluation de ce qui a été réalisé l'an passé.</i>• <i>destinataires</i>• <i>Acteurs mobilisés (partenaires : associatifs, autres services de l'Etat, collectivités locales, CREPS, écoles, universités...) et niveau de coopération (technique, pédagogique, conception, projet, stratégie... : élus associatifs, bénévoles, salariés, animateurs, directeurs, chefs de services, élus locaux, techniciens...)</i>• <i>Actions opérationnelles : réaliser un diagnostic, concevoir et animer une formation, animer un réseau d'acteurs, réaliser des outils pédagogiques, apporter une expertise technique et pédagogique sur des sujets relevant d'une des six spécialités telles que définie dans l'arrêté ministériel</i>• <i>Moyens nécessaires (humains, matériels, techniques, logistiques, besoins en formation continue...)</i>• <i>Modalités de travail : au bureau, en tiers lieu, chez des partenaires, en réunions extérieures, à domicile, à distance....</i>• <i>Temps dédié par mission et Echancier (calendrier prévisionnel, identification de temps forts)</i>• <i>Modalités d'information et de suivi vis-à-vis de l'équipe, du chef de service...Fréquence,</i>

outils

- *Indicateurs d'évaluation des objectifs (souvent quantitatifs, il faut veiller à mettre l'accent sur l'analyse qualitative, les effets à moyen-long terme...)*
- *Avenants pour les éventuels aléas*
- *Mention des éventuelles responsabilités syndicales et des temps qui y sont consacrées (ASA de 10 jours en tant que membre d'une équipe nationale dont le syndicat ne siège pas au Conseil Commun de la Fonction Publique (20 jours si le syndicat siège, décharge d'activité et ASA liées à l'exercice de mandats (CT, CHSCT, CAP...))*
- *Indemnités de sujétion : discussion sur le taux appliqué au regard de l'année écoulée, de la charge de travail, du travail supplémentaire, des horaires atypiques...*
- *Besoin en formation de l'agent*

DEUXIEME ATELIER

Le contrat d'objectifs dans les services

Méthode

Faire émerger la réalité des pratiques dans les services et les conditions de travail. Ateliers d'échanges en 6 sous-groupes sur des temps de 45 minutes pour préciser si on réalise ou non un contrat d'objectifs, si on applique la circulaire de 1993 portant sur les conditions d'emploi des PPT JS, si on a obligation ou non de justifier de son agenda de travail. Il est utile de préciser que ces groupes ne sont pas organisés par spécialité.

Synthèse des échanges

Les travaux en sous-groupes ont montré un rapport très hétérogène aux contrats d'objectifs : la moitié en préparant un et l'autre moitié non. Il est pointé que l'information est manquante en Formation Professionnelle Statutaire. Pour certains autres, l'exercice semble désuet ou bien difficile à effectuer en solitaire dans son service. D'autres, au contraire, utilisent le contrat d'objectifs pour défendre leurs statuts et leurs missions. Dans ce cas, son intérêt stratégique est reconnu et on y est attaché.

L'exercice peut être individuel ou collectif mais il est toujours soumis au risque d'un formatage institutionnel. Il peut aussi bien être partagé qu'imposé, tout autant dans sa forme que son contenu.

Le contenu idéal du contrat d'objectifs semble faire consensus d'un sous-groupe à l'autre. Tout le monde escompte y voir le domaine d'expertise, le bilan de l'année passée, des éléments de diagnostic, la formulation d'enjeux et du sens de l'action, les critères d'évaluation qualitative, la stratégie de service, les besoins de formation, les besoins de temps pour consolider son expertise



(lectures, culture) et connaître le territoire d'action, les moyens financiers et matériels alloués, les conditions matérielles de travail.

Par contre l'usage actuel est très variable. Ainsi, certains mobilisent des références réglementaires alors que d'autres non, tout comme la référence à la spécialité, au domaine d'expertise. Les critères d'évaluation sont parfois exclusivement quantitatifs et on peine à produire du sens

quand l'attente de la hiérarchie se borne à un listing de tâches. L'exercice n'est pas aisé non plus quand il n'y a pas de vrai projet de service et quand les orientations se limitent à la mise en œuvre de dispositifs.

Enfin, les conditions de travail sont aussi variables d'une situation à l'autre. Ainsi, environ un tiers des participants n'ont pas besoin de justifier de leur emploi du temps, un tiers le doivent et un tiers sont en situation ambiguë.

Les questions et points de vigilance recensés lors des échanges en sous-groupes

L'instruction de 93 n'est-elle pas caduque ? Non. Elle est toujours valable.

Qui signe ? Le chef de service. Et c'est un sujet de débat juridique, il n'y a qu'un chef de service. Mais des configurations diverses peuvent advenir, par exemple, un entretien avec un chef de pôle et une signature par le chef de service, ...

Quelle est la place de la DNO ? La DNO est un des cadres institutionnel sur lequel s'appuyer, mais ce n'est pas le seul à mobiliser dans la mesure où nombre de politiques publiques relèvent de compétences partagées.

Quel est le lien avec le projet de service ?

Il faudrait d'abord qu'il y en ait un. Logiquement le projet de service devrait s'appuyer en partie sur les analyses et les objectifs définis dans les contrats d'objectifs.

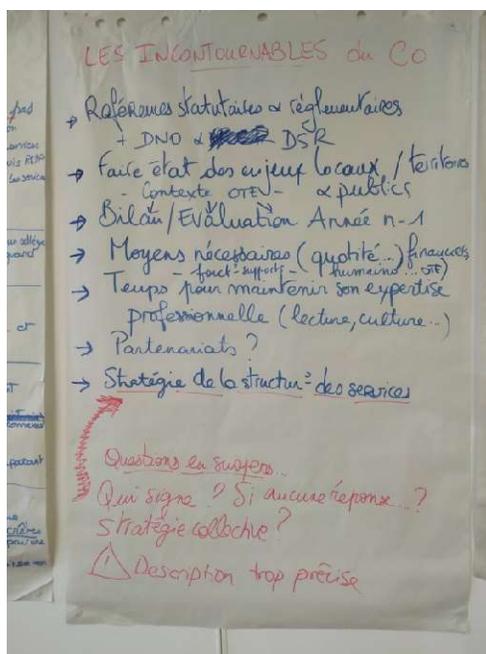
Fiche de poste, lettre de mission, quelles différences avec le contrat d'objectifs ?

La fiche poste n'a pas lieu d'être pour un PTP. Normalement la mention de la spécialité devrait être suffisante. La rédaction d'un contrat d'objectifs et sa discussion vient ensuite préciser les interventions. La lettre de mission est plutôt usitée pour les CTS. Elle est possible aussi pour définir des interventions hors cadre habituel (une coordination nationale par exemple).

Année civile ou année scolaire ? Scolaire plutôt, mais cela n'a pas d'importance. Ce qui est important c'est d'en faire un.

Un contrat d'objectifs n'est-il pas possible qu'à la condition d'être dans un poste stabilisé ? C'est plutôt l'inverse. Le poste se stabilise lorsque l'on prend le temps de penser son action, de se projeter.

Le contrat d'objectifs n'est-il pas l'occasion de rendre visible la partie « IKEA » de notre travail ? Oui, bien entendu, mais attention aux secrets de fabrication à préserver.



Le contrat d'objectifs ne peut s'envisager sans un bilan de ce qui a été réalisé ?

Tout à fait. C'est un préalable : reprendre les objectifs fixés et évaluer. Il faut décrire aussi les situations nouvelles ainsi créées ou repérées, analyser les enjeux, anticiper les difficultés, identifier les points d'appui, toujours à partir de sa spécialité.

Est-ce que je dois conserver les contrats d'objectifs des années antérieures ?

Oui, avec les bilans. Ce sont des documents utiles à ressortir au moment des entretiens de carrière.

