

**Assises Nationales du Sport à l'Université des 13 et 14 octobre 2023 à Rennes 2**

organisées par le SNEP-FSU et SNESUP-FSU

**Compte rendu de la séquence SUAPS-GÉ****Vendredi 13/10 de 13:45 à 15:45**

Suite des comptes rendus fait par le SNEP-FSU.

**1. Quels modèles économiques pour les SUAPS ?**

**Yann Neveu (YN)** Directeur du SIUAPS de l'Université de Rennes 1 et 2 (R1-R2) a témoigné sur la construction d'un budget et de leur modèle économique de fonctionnement pour son service interuniversitaire.

Il a d'entrée situé que la construction d'un budget prévisionnel n'avait de sens qu'à partir d'un projet de politique sportive, visé par le SIUAPS et validé, soutenu politiquement par l'Université. Un budget au service d'un projet du SIUAPS et de l'Université en matière de politique sportive et non l'inverse. Un projet et un budget construit aussi avec l'équipe du SIUAPS.

Yann Neveu a décrit que le SIUAPS touche actuellement 12,5 % de la population étudiante Rennes 1 et 2. Leur SIUAPS refuse actuellement, faute de moyens humains, financiers et d'ISU, près de 4 000 étudiant-es qui voudraient pratiquer.

YN nous indique que le projet politique du SIUAPS pour les années à venir, et validé par les 2 présidences d'Université vise un taux de pratiquant à 25 % dans les 6 ans à venir. Cela nécessitera 6 postes supplémentaires (ceci après en avoir perdu 3 pour non-renouvellement départ retraite). Le budget devra suivre aussi et donc les ressources mais lesquelles ?

Même avec des ressources budgétaires contraintes, son SIUAPS sous-dimensionné par rapport aux besoins des étudiants-es et aux 8 missions à mener, YN nous démontre que des choix « politiques » sont toujours à faire et la planification pluriannuelle est un outil incontournable pour piloter ceux-ci ou viser des objectifs, que ce soit en fonctionnement ou en investissement. Il a rappelé comment concrètement le sous-dimensionnement budgétaire du MESRI (non compensation du glissement vieillesse technicité (GVT : carrière et avancement), l'augmentation du point d'indice et l'évolution des coûts de l'énergie (inflation), ... plombaient tous les budgets de l'Université R1 et R2 et imposaient des choix drastiques parfois au détriment aussi du SIUAPS. Pour rappel, depuis 2018 la subvention votée dans les PLF successifs pour charge de service public (SCSP) vers les SUAPS, stagne en euros courants !

Face aux dotations Universités et État (SCSP) qui stagnent depuis des années, et ne suivent jamais l'inflation (donc régression), plus des départs à la retraite non renouvelés créant de fait une diminution de postes, l'apport de la CVEC, payée par la taxe prélevée des étudiant-es non-boursier-ères, a représenté une marge de manœuvre, une respiration intéressante pour leur SIUAPS et son modèle économique contraint. Les clefs de la répartition de la CVEC au sein de l'Université et son utilisation, est un dossier qu'il suit de très près. La CVEC est un plus pour le fonctionnement voire l'investissement à Rennes.

Mais, il a rappelé que le levier principal pour son SIUAPS afin de mettre en œuvre le projet, restait l'attribution supplémentaire de postes, y compris BIATSS et le renouvellement des départs en retraite des enseignant-es d'EPS (pour le SNEP-FSU, il faudrait un poste à minima dans l'urgence dans chaque SUAPS et GE. Cf. notre lettre à la ministre).

En termes de recrutement de vacataires et de leur gestion pédagogique, leur politique est aussi qu'un titulaire n'ait pas plus de 3 vacataires à « guider ». Ce qui influe le modèle économique concernant la ligne des heures complémentaires. Les HC sont limitées à 70 h (budget service) par enseignant-e titulaire. YN a pointé aussi l'importance pour exercer la direction et sous-direction d'avoir une prime de responsabilité administrative et pédagogique (PRA et PRP) conséquente (au moins 160 h TD pour une direction ?) qui devrait se combiner, cumuler à une décharge de service d'enseignement (au moins 192 heures ?).

**Dans les échanges qui ont suivi**, il a été rappelé que pour mener à bien un budget dans son élaboration et son exécution politique, il devrait y avoir des formations complémentaires pour les directions aux questions de gestions financières et économiques. D'autres, ont rappelé la nécessité de mutualiser nos usages, nos expériences au niveau national. Le GNDS et le SNEP-FSU étaient des outils pour cela. La question de l'auto-financement ou d'avoir des ressources propres via, par exemple, des fondations ou des locations d'ISU ou de matériel, ou « sponsor », ... était à travailler. Mais dans la foulée étaient pointés les dangers et écueils de ne pas en devenir dépendant, de ne pas obérer l'offre (en termes de créneaux d'ISU) et de ne pas masquer le sous-financement du MESRI et la revendication de plus de moyens.

## 2. L'organisation d'un service (d'une direction) pour mener à bien les 8 missions

Ludovic Raffin-Marchetti (LRM) président du GNDS depuis juin 2023 et Directeur du SUAPS de Bobigny Paris 13, a apporté son témoignage sur le fonctionnement de son SUAPS à Bobigny et qui est structuré en département au sein de l'Université.

Cette structuration permet au SUAPS et sa son représentant-e d'être dans toutes les réunions et instances regroupant les UFR, et autres départements de l'Université où s'échangent des informations, où se discutent des choix à faire, dont des répartitions de postes, de budgets, de débats d'orientation sur les études et la recherche. La collégialité est encore effective à Bobigny. Dans leur Université il y a 50 % d'étudiant-es boursier-ères (moyenne nationale autour de 37 %).

Il y a 8 titulaires et 57 vacataires et une AS commune STAPS/SUAPS.

Dans un contexte de sous-dimensionnement des moyens par rapport aux 8 missions, il a montré que son service cherchait en permanence à les mener, tout en les hiérarchisant et sans forcément les mener toutes en même temps. Leur SUAPS privilégie donc l'offre de pratique et de formation par les APSA pour tous. L'Université, par le projet du SUAPS, a instauré du sport et des cours intégrés à un moment de la licence. La mission APSA, facteur de santé et bien-être, était approfondie dans leur Université et se déclinait en santé primaire (prévention) et secondaire (soin). Le SUAPS a un référent sportif de haut niveau. Il estime que le traitement du handicap et inclusion est un point mal traité dans leur SUAPS et que la mission 7 (artistique - culture) n'est pas dans leur priorité actuellement.

LRM a pointé, selon lui, les avantages et insuffisances du décret 2018. Avantages en termes de clarification des missions dont celui de la formation et des rôles, de la protection des SUAPS et qu'un-e directeur-riche devait être un-e enseignant-e d'EPS titulaire. Dans les inconvénients, il a pointé que le décret n'était pas assez incitatif pour chaque Université pour le développement concret de la pratique sportive étudiante dans les maquettes. Il a souligné que son SUAPS n'était pas facturé pour les fluides car prise en charge directe par l'Université, ce qui était très bien.

**Dans les échanges qui ont suivi**, il a été rappelé que le décret 2018 avait préservé l'existence des SUAPS en termes institutionnel et la place prépondérante des enseignant-es d'EPS (dont celle de direction). Que ce décret était aussi le reflet de ce qui se faisait un peu partout dans les 73 SUAPS, avec tout le spectre très hétérogène du fonctionnement et de la culture des SUAPS et de leurs Universités. C'est un décret (sous la loi et au-dessus de la circulaire). Dans le cadre de l'écriture d'un décret, certes politique, et qui entraîne des conséquences en droit administratif et juridique, le GNDS de l'époque n'avait pas pu écrire ce qu'il voulait, car le filtre ou tamisage de l'aspect juridique et/ou administratif était incontournable, et avait limité et contraint certaines écritures... Bien sûr il y a à continuer dans la perfectibilité du décret mais l'enjeu et le blocage principal restent sur l'insuffisance de moyens et la déréglementation qui empêchent la réalisation sur tout le territoire des 8 missions, et quels que soient la valeur et l'engagement des équipes avec leurs directions.

**Quelques remarques générales ont été faites face à ces 3 points traités :**

Le changement parfois d'équipes présidentielles, portant des ruptures avec des choses établies et positives pour les S(I)UAPS, était une donnée problématique, car elle cassait ou faisait régresser tout un travail de fond, mené depuis longtemps sur le développement de la pratique sportive étudiante. Bref, le mythe de Sisyphe peut devenir réalité.

En filigrane, d'autres interventions ont pointé que la déréglementation, en particulier à travers les ÉPE (Établissements Publics Expérimentaux), contrebalançait énormément ou était plus forte que les 8 missions du décret 2018.

**15:45 - Fin de la séquence** après des débats très riches mais qui ne nous ont pas permis de poursuivre la discussion sur deux points (ces sujets seront à l'ordre du jour d'une autre réunion) :

**A. Le sujet des équipes de directions. Rappel de la contextualisation**

Les situations où les directions veulent diriger seules (ou n'ont pas d'autre choix) un service, s'écrasent parfois (violemment) contre les collègues, qui peuvent elles-eux-mêmes être divisé-es (violemment aussi) et en partie dépossédé-es de leurs expertises, dans la conception de leur contexte de travail. De même, l'épuisement de nombreuses directions est très inquiétant. Ceci au-delà de la situation non acceptable de la souffrance de collègues directeur-rices, il y va aussi de la possibilité d'une tutelle administrative préjudiciable à la conception de nos métiers et d'un projet « d'EPS – Sport Universitaire (P EPS U) ».

## **B. Le statut d'enseignant·e et le décret Lang : des garanties pour mener à bien nos missions de service public**

À ce sujet, s'ajoute la question de l'éthique d'un·e fonctionnaire de catégorie A (concepteur·rice) et de ne pas confondre obligations de services et nos missions à mener.

**Contextualisation – problématisation :** comment s'organiser dans un service, en fonction des statuts, des expériences, des appétences, de son « état », tout au long de sa vie personnelle et professionnelle, mais aussi des obligations de service et de ses droits et devoirs, liés au statut de fonctionnaire de catégorie A de l'État, pour mener à bien l'ensemble des missions ?

Comment articuler nos droits avec la menée de nos missions et l'engagement dans nos SUAPS, qui sont sous-dimensionnés en termes de moyens. Ce sous-dimensionnement peut impliquer une surcharge de travail dans l'optique de rendre service aux étudiant·es, avec des conséquences pour la santé au sens OMS et le fait de masquer politiquement les besoins. Le statut et décret Lang ne sont-ils pas un moyen de nous protéger face à l'austérité ? Mais ils ne peuvent pas être là non plus pour en faire le moins possible.

Quelles sont les conditions pour que les dossiers soient partagés et portés par un nombre le plus large possible de collègues ? Comment reconnaître (primes, responsabilités) les investissements de chacun·e, sans créer de tensions internes et sans rentrer dans la seule logique individualisante du mérite ? La hiérarchisation, la répartition, la contextualisation des 8 missions n'imposent pas le travail collectif, mais il le rend indispensable.