



## **STATUTS DES PROFESSEURS DE SPORT, CONSEILLERS D'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE JEUNESSE, CONSEILLERS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES SUPÉRIEURS :**

### **VERS UNE REVALORISATION HISTORIQUE ?**

Le comité technique ministériel de la Jeunesse et des Sports était réuni le 8 novembre dernier pour statuer sur la modification des décrets statutaires et indiciers des trois corps de personnels techniques et pédagogiques du MJS. Préparée en amont avec des contributions émanant principalement de la FSU et du SNAPS-UNSA, la séance du CTM JS était particulièrement « bordée » : seuls trois amendements ont été déposés, tous adoptés à l'unanimité. Ils assurent une meilleure définition statutaire des missions et des conditions transitoires de reclassement améliorées pour les CTPS. Mais au final ce sont les corps de PS/CEPJ qui y gagnent le plus.

**La mariée serait-elle trop belle ? Pourquoi tant d'amour subitement ? En plein cycle RGPP/MAP, remise en cause larvée des métiers et temps de travail, imposition des règles inadaptées des ministères sociaux aux personnels d'éducation, on croit rêver.**

Le contexte est délicat et des aspects très sérieux tempèrent notre satisfaction.

#### **Le contexte**

Le dispositif dit « PPCR » (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) dans lequel s'insère ce plan de revalorisation doit impérativement être bouclé avant le 31 décembre 2016. Les décrets qui ne seront pas transmis – finalisés et votés en CTM - au guichet unique Fonction Publique/Budget seront forclos de fait. Ces corps seront oubliés et ne bénéficieront que de deux « transferts primes/points » au 01/01/17 et 01/01/18 (4 et 5 points d'indice pour les corps de catégorie A).

Mais aujourd'hui déjà le guichet unique est embouteillé. D'ailleurs les arrêtés modifiant les indemnités des PTP JS qui lui ont été soumis ne sont pas étudiés, faute de temps et de priorité dégagée... Cette temporalité est un handicap lourd car le régime politique à l'origine du « PPCR » apparaît statistiquement et politiquement condamné au printemps 2017. Un collectif budgétaire début d'été 2017 peut balayer tous les décrets non signés et même déchirer des textes validés mais pas encore traduits en actes administratifs (au moins validation en Conseil d'Etat).

#### **Le MJS n'a pas de mandat de gestion, c'est le ministre qui s'engage sur le PPCR MEN**

Le ministère de l'Éducation Nationale avait un « mandat de gestion » dérogatoire pour décliner l'application PPCR car le principe législatif veut que ce soit la Fonction Publique et le Budget (donc le guichet unique) qui pilotent les revalorisations de toutes les mesures statutaires. Ce n'est pas le cas à Jeunesse et Sports : P. Kanner a obtenu un accord informel pour décliner PPCR pour les seuls personnels techniques et pédagogiques sur la base des corps assimilés au MEN, soit les professeurs certifiés et agrégés. Cette situation – surprenante quand on sait la volonté RGPP/MAP de nier les métiers techniques et pédagogiques au sein des ministères dits sociaux – est imputable à la seule action constante et conjuguée de cinq syndicats : SNEP/EPA pour la FSU, SEP/SNAPS/A&I pour l'UNSA. Comment un ministre, opposé à toute référence avec le MEN, peut-il subitement faire écho

à une mesure symbolique aussi forte ? est-ce un « miracle » préélectoral à la veille des échéances de 2017 ?

Le CTMJS a voté à l'unanimité (UNSA, CFDT, FSU, CGT) un texte amendé par la FSU, le SEP et le SNAPS alors que le guichet unique ignorait (et ignore peut-être encore) le contenu des décrets ainsi « adoptés » pour « avis ». Il nous reste donc à espérer que le ministre P. Kanner soit jusqu'au bout du scénario écouté et surtout pas désavoué par ses collègues du guichet unique ou par Matignon. Sinon ? Nous aurions travaillé pour rien. Et le contrecoup serait désastreux pour tout le monde.

### **La fenêtre de tir ? Un trou de souris.**

Comprenons bien le scénario : il faut avoir abouti au CTM programmé le 7 décembre 2016 avant les congés de fin d'année. Les décrets doivent être pris d'ici mars 2017 avec effets rétroactifs pour les 3 corps au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le guichet unique doit donc se prononcer sans faire la moindre remarque qui remettrait tout en jeu. Puis, le guichet unique passé il doit y avoir verdict du Conseil d'Etat. Si celui-ci est positif les décrets peuvent être pris et doivent être signés par tout le monde (Matignon, JS, Budget, Finances, Fonction Publique) au plus tard avant l'élection présidentielle. Sauf à croire que ce régime puisse se succéder à lui-même ou qu'un autre de progrès social accède au pouvoir. Mais les augures ne vont pas du tout dans ce sens.

On peut penser qu'après avis du Conseil d'Etat les textes suivent leur destinée mais une inscription au Journal Officiel est le seul vrai rempart solide face à un collectif budgétaire.

**L'intersyndicale représentative des PTP est déterminée à faire passer les six décrets sans faire de surenchère contreproductive. Ce serait une avancée historique après une décennie de galère RGPP/MAP, et ceci malgré les rumeurs de disparition du MJS, y compris physique puisqu'il serait question de le déménager de l'avenue de France vers d'autres sites dédiés aux ministères sociaux (demande conjointe France Domaine/Budget).**

## **PRINCIPALES MESURES STATUTAIRES**

### **Des avancées pour tous les PTP :**

- *Augmentation de la valeur du point d'indice (+0.6% en juillet 2016 et +0.6% en février 2017)*
- *Revalorisation des grilles indiciaires (pour chaque échelon)*
- *Garantie d'une carrière complète sur 2 grades : classe normale et hors classe (actuellement bien des collègues partent en retraite sans avoir atteint la hors classe)*
- *Création d'un 3<sup>e</sup> grade : la classe exceptionnelle (qui constitue un débouché)*
- *Avancement unique pour tous (à ce jour il y a un écart de 10 ans – soit 100 000 € - entre une carrière au grand choix et une carrière à l'ancienneté)*

### **PS/CEPJ :**

-Un nouvel article sur les missions qui ancre mieux les PTP dans leur dimension éducative malgré des formulations qu'il a fallu concéder pour sortir du vide des statuts actuels

- Une première revalorisation des indices dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ainsi qu'un transfert « primes/points » de 4 points, puis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 un reclassement dans des carrières restructurées (avec 3 grades : classe normale, hors-classe et classe exceptionnelle) et accélérées (avancement unique sur le rythme du choix actuel), le 1<sup>er</sup> janvier 2018 un nouveau « transfert primes/points » de 5 points, de nouvelles revalorisations indiciaires et de carrières au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Principe affirmé d'une carrière complète sur 2 grades (classe normale et hors classe) ce qui fait culminer au 6<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe à l'indice 821 au lieu de l'indice 658 du 11<sup>ème</sup> échelon de la classe normale actuellement.
- une revalorisation des indices à tous les échelons avec des augmentations conséquentes pour certains (début de carrière à 390 au lieu de 349, fin de hors classe 821 au lieu de 783).
- création d'une classe exceptionnelle le 1<sup>er</sup> septembre 2017 culminant avec un échelon spécial en échelle lettre A (A3 = IM 972 en 2018).
- carrière à avancement unique : 26 ans en classe normale, environ 35 ans en fin de hors classe et une fin de classe exceptionnelle possible en moins de 40 ans.

**Les PS et CEPJ sont les plus revalorisés dans le dispositif PPCR. De fait, finissant en hors échelle lettre A (la situation actuelle des CTPS) cela donne un argument massif à la fusion des corps CEPJ/PS dans le corps des CTPS. L'attribution d'un coefficient caractéristique 175 pour reclasser les PS/CEPJ (coefficient 135) en CTPS va considérablement bonifier les reclassements par concours interne et liste d'aptitude. Cette avancée est très significative. Elle est à mettre au crédit des syndicats pour faciliter l'intégration de toutes et tous.**

#### **CTPS :**

- Une revalorisation des indices et un premier transfert « primes/points » de 4 points dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, puis une revalorisation des carrières de manière dérogatoire sur 5 ans du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 août 2022, un deuxième transfert « primes/points » de 5 points au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et une nouvelle revalorisation indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- Principe affirmé d'une carrière complète sur 2 grades (classe normale et hors classe) ce qui fait culminer au A3 (IM 972) au lieu du 11<sup>e</sup> classe normale 821 actuellement.
- une revalorisation modérée des indices à tous les échelons avec des augmentations conséquentes pour certains (début de carrière à 450 au lieu de 379) mais fin de hors classe à 972 au lieu de 963 actuellement car PPCR n'entend pas revaloriser les échelles lettre.
- création d'une classe exceptionnelle le 1<sup>er</sup> septembre 2017 culminant avec un échelon spéciale en échelle lettre B (B3 = IM 1 067 en 2018).
- carrière à avancement unique : 26 ans en classe normale, environ 35 ans en fin de hors classe et une fin de classe exceptionnelle possible en moins de 40 ans.

**Trois amendements ont été adoptés à l'unanimité (voir décrets en annexe)**

**CEPJ :** amendement article 2 déposé par le SEP-UNSA et défendu conjointement avec EPA-FSU (ajout des termes en rouge) :

« Les CEPJ participent, dans le cadre de leurs missions techniques et pédagogiques, à l'évaluation, l'amélioration de la qualité et la sécurisation des pratiques éducatives et de formation dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. »

**CTPS** : amendement article 11 déposé par la FSU (EPA et SNEP) et défendu conjointement avec le SNAPS-UNSA, puis le soutien de tous (ajout des termes en rouge) :

« Pendant une période de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent titre, les majorations d'ancienneté acquise mentionnées du 5<sup>e</sup> au 10<sup>e</sup> échelon de la classe normale sont prises en compte lors de l'avancement d'échelon des conseillers techniques et pédagogiques en fonction au 31 août 2017. »

Cet amendement a pour conséquence de ne rien modifier à la carrière des CTPS du 9<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup> échelon, de n'allonger que de 6 mois la carrière d'un CTPS 8<sup>e</sup> échelon mais avec accès conservé à la hors classe (au lieu du 9<sup>e</sup> + 2 ans) et revalorisation d'indices et de n'allonger que modérément la carrière du 4<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon contre des valorisations indiciaires encore plus substantielles et un déroulement sur deux grades (accès hors classe de principe alors qu'en ce moment il est rarissime et à la carte chez les CTPS).

**CTPS** : amendement article 13 déposé par le SNAPS et défendu conjointement avec la FSU pour faire passer globalement la période transitoire à 5 ans au lieu de 4 ans (suite à l'amendement voté article 11 ci-dessus, ajout du terme en rouge) :

« Pendant une période de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent titre et par dérogation aux dispositions de l'article 19 du décret du 24 mars 2004 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret, peuvent être promus au grade de conseillers techniques et pédagogiques hors-classe les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs de classe normale ayant atteint le 8<sup>e</sup> échelon de cette classe. »

Nous restons vigilants à la traduction de ces avancées dans les textes à paraître. Et pour que celles-ci soient réellement opérantes, nous poursuivons les négociations afin qu'un maximum de collègues bénéficient des promotions (ratios).

Par ailleurs, nous continuerons le combat de la revalorisation pour obtenir le rattrapage de la perte de notre pouvoir d'achat, estimée à 20 % depuis les années 90.

### **ILLUSTRATIONS : EVOLUTION DES SALAIRES 2016 – 2020 (\*)**

#### **➤ Pour les profs de sport et les CEPJ :**

Actuellement, un prof de sport/CEPJ démarre sa carrière (en tant que stagiaire) au 1er échelon de la classe normale avec une rémunération nette d'environ 1 697 €.

Il met 20 à 30 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, où il perçoit 2 946 €.

Au mieux, il peut espérer finir sa carrière au 7e échelon de la hors classe, où le salaire est de 3 424 €. Mais nombre de collègues partent en retraite sans avoir atteint la hors classe.

A l'horizon 2020, en partant du principe que les indemnités et les retenues sont identiques, un prof de sport démarrera sa carrière (en tant que stagiaire) au 1er échelon de la classe normale avec une rémunération nette d'environ 1 814 €.

Il mettra 26 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, où il percevra 2 987 €.

Il sera (en principe) assuré d'atteindre le 7e échelon de la hors classe, avec un salaire est de 3 556 €.

Certains pourront espérer finir leur carrière à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, où la rémunération avoisine 4 138 € net.

➤ **Pour les CTPS :**

Dans la situation actuelle, le 1er échelon de la classe normale des CTPS correspond à une rémunération nette de 1 990 € (incluant les indemnités au taux maximal actuel).

La classe normale dure 21 ans et 6 mois.

Au 11e échelon de la classe normale, un CTPS perçoit 3 668 €.

Au mieux, il peut espérer finir sa carrière au 4e échelon de la hors classe, où le salaire maximal est de 4 211 €. Mais précisons qu'un certain nombre de collègues partent en retraite sans jamais avoir atteint la hors classe.

A l'horizon 2020, en partant du principe que les indemnités et les retenues sont identiques, un le 1er échelon de la classe normale des CTPS correspondra à une rémunération nette d'environ 2 237 €.

Il mettra 26 ans pour atteindre le 11e échelon de la classe normale, où il percevra 3 689 €.

Il sera (en principe) assuré d'atteindre le 4e échelon de la hors classe, avec un salaire est de 4 236 €.

Certains pourront espérer finir leur carrière au 3e échelon de la classe exceptionnelle, où la rémunération avoisine 4 602 € net.

**Communication réalisée par Pierre-Yves Doré, Didier Hude, Pierre Lagarde, Gwenaëlle Natter**

*(\*) Salaires nets, prenant en compte les indemnités au taux maximal actuel et une indemnité de résidence de 1%, ainsi que les diverses retenues (pension civile, CSG, CRDS, RAFP, contribution solidarité)*