

Dossier technique accompagnant la communication FSU du 10/03/17  
préparatoire au comité technique ministériel JS du 16/03/17

## PPCR : une « revalorisation » exposée au grand risque de la « régression »

Après leur remise en cause par la Fonction Publique, **tous** les décrets statutaires des professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs adoptés en octobre 2016 sont à reprendre et à revoir au comité technique ministériel du 16 mars 2017 ! Ils **sont modifiés pour permettre la revalorisation PPCR sur la base des professeurs certifiés et agrégés de l'Education Nationale**. Une réunion interministérielle s'est tenue le 3 mars sous l'égide du secrétariat général du Premier Ministre : elle a confirmé (« bleu » comme on dit) le principe de l'alignement des PS/CEPJ sur la base fidèle du statut des professeurs certifiés et celle des CTPS sur celle des agrégés. Si les dispositions à venir sont bonnes pour les CEPJ/PS, elles sont en revanche défavorables pour la grande majorité des CTPS de classe normale.



Le scénario est joué sur les décrets : c'est à prendre ou à laisser. Reste une toute petite issue d'amélioration sur les arrêtés d'accompagnement des décrets et des engagements à prendre que la DRH n'est pas forcément en situation de vouloir accepter en raison de sa conception managériale libérale. **Ces projets de décrets, avant même la tenue du CTM du 16 mars, ont déjà été transmis pour étude au Conseil d'Etat et dans les circuits du Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat. Il est vrai qu'il y a urgence : pour l'heure les PTP sont mis en dehors du « protocole » PPCR unilatéral du gouvernement. Le premier ministre ayant enfin arbitré, il faut aller vite désormais.** Sinon, si une majorité hostile aux fonctionnaires sort des urnes en juin prochain, les PTP du MJS seraient, comme dans la laitière et le pot au lait, « Gros - Jean comme devant ».

Le dossier ci-après fait un point complet, décret par décret. Chacune et chacun pourra apprécier les avancées, mais aussi des risques et une régression évidente pour les CTPS du 4<sup>e</sup> au 10<sup>e</sup> échelon.

### Missions techniques et pédagogiques des corps confirmées

Dans les décrets statutaires des professeurs de sport et conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, les missions sont confirmées dans les termes acceptés, après des heures d'ajustement, avec les syndicats représentatifs des PTP.

#### Professeurs de sport :



*« Art.3. -Les professeurs de sport exercent des missions techniques et pédagogiques dans le domaine des activités physiques et sportives.*

*Ils concourent notamment à la mise en œuvre et à l'expertise des politiques publiques en matière d'activités physiques et sportives, à la promotion de la pratique sportive et de l'emploi associatif dans le domaine du sport, au développement du sport de haut niveau, à la formation, à la certification, aux études et aux recherches concernant les métiers du sport. Ils participent également aux actions qui promeuvent la sécurité des pratiquants et la qualité pédagogique des activités proposées.*

A ce titre, ils peuvent être conduits à exercer des fonctions de conseiller technique sportif auprès des fédérations et groupements sportifs ou de conseiller d'animation sportive, chargé de mission dans les domaines d'activités mentionnés au deuxième alinéa, dans les services déconcentrés ou de formateur dans les établissements publics de formation relevant du ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Ils sont affectés dans les services et les établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse et des sports, sans préjudice de l'application des dispositions du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat. »

#### CEPJ :



« Art. 3. -Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse exercent, dans leur champ de compétence éducative, tel qu'il est défini par arrêté du ministre chargé de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, des missions techniques et pédagogiques dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Ils contribuent à la mise en œuvre et à l'expertise des politiques publiques en matière de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative. Ils assurent des missions de formation, de certification, de conseil, d'expérimentation, de recherche et d'étude ainsi que la conduite de projets au service de l'action publique ministérielle ou interministérielle.

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

A ce titre, ils sont affectés et exercent leurs fonctions dans les services de l'Etat compétents en matière de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative et dans les établissements relevant du ministère chargé de la jeunesse, des sports et de la vie associative.»

#### CTPS : missions et fonctions inchangées



Art 1 : « le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs est classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée susvisée. Les membres de ce corps exercent, soit dans le domaine du sport, soit dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, des fonctions d'expertise technique et pédagogique, de coordination et de recherche, de formation et d'ingénierie de formation, de conception et d'évaluation de la mise en œuvre de politiques publiques.

La gestion du corps est assurée par le ministre chargé des sports. »

Art 3 : « Les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (**domaine du sport**) exercent leurs fonctions dans les services et les établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse ou du ministre chargé des sports, ou auprès des fédérations et groupements sportifs. Ils exercent les missions suivantes :

- expertise, études, recherche, formation et ingénierie de formation relatives à l'encadrement des activités physiques et du sport ;
- conception, mise en œuvre et évaluation de politiques sportives ;
- management d'équipes d'athlètes ou d'entraîneurs ;
- coordination de conseillers techniques sportifs. »

Art 4 : « Les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (**domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative**) exercent leurs fonctions, selon leur spécialité technique et pédagogique, dans les services et établissements relevant du ministre chargé de la jeunesse ou du ministre chargé des sports. Ils exercent les missions suivantes :

- expertise, études, recherche, formation et ingénierie de formation dans les secteurs de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ;
- conception, mise en œuvre et évaluation de politiques publiques dans ces mêmes secteurs ;

Un arrêté du ministre chargé de la jeunesse établit la liste des spécialités techniques et pédagogiques. »

**Commentaire FSU :** le rappel de ces missions est fondamental pour les évaluations à venir, qui vont conditionner les « rendez-vous de carrières », en particulier l'accès à la hors classe, et l'accès (éventuel) à la classe exceptionnelle. La « valeur professionnelle » doit être « jugée » sur ces seuls critères.

## Assimilation aux corps enseignants, coefficients caractéristiques :

---

Le décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 est visé dans les trois décrets. Ainsi, le corps des CTPS - qui ne relevait pas des corps enseignants - se voit-il doté d'un coefficient caractéristique 175 pour calculer l'ancienneté et reclasser les personnels dans ledit corps. Les PS/CEPJ conservent leur coefficient 135 déjà existant. **Ce coefficient caractéristique des ceps enseignants est un point capital positif dans la reconstitution de carrière des PS/CEPJ devenant CTPS à partir du 01/09/17.**

Jusqu'à présent le reclassement s'effectuait à l'indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation ou pas de l'ancienneté acquise dans l'échelon détenu dans le corps d'origine.

Désormais ce sera l'application d'une règle simple reclassant les « enseignants » de la manière qui suit.

**Exemple :** ancienneté théorique détenue ( 7<sup>e</sup> échelon + 6 mois = 10 ans) X 135 / 175.

Dans ce cas l'ancienneté théorique de reclassement serait de 7 ans et 9 mois. Elle assurerait un reclassement au 6<sup>e</sup> échelon CTPS avec 1 an et 3 mois d'ancienneté acquise, soit à l'indice 604. Actuellement ce reclassement ne s'effectuerait qu'au 4<sup>e</sup> échelon soit l'indice 534. La différence est de taille.

Dans la perspective « tous CTPS » on voit le point d'appui majeur de cette mesure pour les PS/CEPJ.

## Notation supprimée pour tous les PTP

---

L'avancement (presque) unique de la classe normale a, pour l'une de ses conséquences, de ne pas rendre nécessaire la notation. Elle sera aussi supprimée à l'Education Nationale. La FSU demandait depuis longtemps l'avancement unique et la suppression de la note. Il n'y aura donc plus d'entretien annuel de notation et cet élément actuel des barèmes va disparaître. De fait les barèmes vont être obligatoirement modifiés. La DRH considère d'ailleurs qu'ils sont obsolètes, au moins pour l'avancement qui est désormais uniformisé à partir du 01/09/17.

## Les « rendez-vous de carrière » des 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale (gain éventuel d'un an x 2)

---

Tous les PS/CEPJ/CTPS vont avoir un premier « rendez-vous de carrière » au 6<sup>e</sup> échelon dès lors qu'ils ont un an d'ancienneté dans cet échelon d'une durée de 3 ans. Pour 30% de chaque cohorte annuelle concernée, une réduction d'une année dans cet échelon sera opérée.

Le deuxième « rendez-vous de carrière » s'effectuera au 8<sup>e</sup> échelon pour tous les PS/CEPJ/CTPS ayant une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans cet échelon d'une durée de 3 ans et 6 mois. Là aussi, pour 30% de chaque cohorte annuelle concernée, une réduction d'une année dans cet échelon sera opérée.



La carrière complète en classe normale, en théorie d'une durée de 26 ans, pourra donc pour une faible proportion de PTP s'effectuer en 24 ans.

**Commentaire FSU :** cette clause des rendez-vous de carrière, absente de nos premiers projets, motive officiellement la volonté de la Fonction Publique de revoir tous les décrets statutaires. Mais on va voir qu'il y a aussi d'autres motifs. La FSU n'entend pas bloquer l'adoption des décrets en raison de

**L'introduction de ces deux rendez-vous de carrière qui vont nécessiter des entretiens avec le « supérieur hiérarchique direct », ce qui est tout de même problématique.**

## Les troisième « rendez-vous de carrière » du 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale (pour l'accès à la hors-classe)

---



**Le dispositif dit « PPCR » pose comme principe que « tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades ».** Ainsi chacun(e) doit avoir accès à la hors classe sur une carrière complète et au plus tard dès accession au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale.

**Pour les PS/CEPJ**, dès le 01/09/17, l'accès à la hors classe sera différé du 7<sup>e</sup> échelon au 9<sup>e</sup> échelon + 2 ans d'ancienneté. Ce « moment » donnera lieu au 3<sup>e</sup> entretien du 3<sup>e</sup> « rendez-vous » pour « apprécier la valeur professionnelle » et porter avis sur la **possibilité pour chaque agent d'intégrer rapidement ou pas la hors classe.**

**Cet avis sera porté uniquement au 9<sup>e</sup> échelon. Il n'y en aura pas d'autres ensuite.** Cette clause est problématique car elle réplique une disposition du MEN très mal adaptée au MJS. Dans le monde enseignant, les conditions d'exercice du métier sont comparables et standardisées (horaires, programmes...) alors qu'au MJS on peut être à un « instant T » de sa carrière formateur en établissement, conseiller (CAS ou CEPJ) en DR ou DD, ou bien CTS et dans ce cas on peut même changer de discipline et fédération ou relever d'une compétence nationale devenant régionale ou vice-versa. On peut aussi se voir confier des missions temporaires modifiant totalement l'exercice professionnel. Aussi, le rendez-vous de carrière fatidique du 9<sup>e</sup> échelon est-il peu opérant, même s'il vient en théorie après une quinzaine d'années de carrière. Mais il est donné « dans l'instant », par des chefs de services n'ayant pas forcément tous les indicateurs d'antériorité sur la carrière pour l'apprécier dans sa globalité. Ladite carrière peut durer de surcroît environ 40 ans désormais. Aussi « traîner » un avis négatif, donné avant mi-parcours, dans son dossier est d'une injustice aveugle. On peut avoir la même opinion sur un avis positif qui ne préjuge en rien d'une qualité technique et pédagogique maintenue sur le reste de la carrière.

Cette clause des « rendez-vous de carrière » à l'Education Nationale est posée pour « obliger » l'administration à « évaluer » systématiquement ses enseignants. Car la fréquence des inspections pédagogiques est aléatoire : tous les 3 ou 4 ans pour certains professeurs, tous les 15 ans pour d'autres. Ce n'est pas du tout le cas au MJS où les CTS, en lien avec leur ligue ou fédération, les CAS et CEPJ au contact direct des services, et les formateurs dans les établissements sont régulièrement évalués (en théorie) ; ils le sont annuellement ou dans le cadre de leurs contrats d'objectifs ou lettres de mission.

Cette clause du 9<sup>e</sup> échelon est donc à travailler de manière fine pour ne pas devenir un véritable obstacle et une occasion franche de règlement de comptes d'un DTN sur un CTS ou d'un chef de service sur un agent attaché à son métier et en conflit avec des consignes ignorant ce dernier et sa déontologie. C'est pourquoi **la référence aux missions statutaires est fondamentale. On doit évaluer la manière de servir un métier.** Mais encore faut-il que les évaluateurs le connaissent et le respectent.

Dans le meilleur des mondes, on pourrait se persuader que l'entretien d'évaluation se limite à apprécier la valeur professionnelle, à recueillir des attentes, à envisager des évolutions... Mais les faits sont évidents : l'entretien est fait pour porter appréciation et indiquer si les PTP ont une « valeur » professionnelle suffisante pour améliorer leur déroulement de carrière via une rémunération meilleure ou pas.

**Commentaire FSU : EPA et SNEP se sont sentis bien seuls dans leur opposition franche à ce 3<sup>e</sup> « rendez-vous » qui nécessite des adaptations, tant il est inacceptable en tant que tel. Le SNAPS-UNSA semble accepter le principe de cette évaluation unique au 9<sup>e</sup> échelon. Le SEP-UNSA est plus réservé. Tout l'enjeu va consister à travailler de nouveaux barèmes ne dégradant pas la situation actuelle des PS/CEPJ qui**

tous, aujourd'hui, passent à la hors classe dès qu'ils atteignent le 11<sup>e</sup> échelon au plus tard. Or, avec un avis négatif dans le dossier (que ce dernier avis soit induit ou formel, peu importe) on risque désormais - comme c'est prévu à l'Education Nationale - de stagner au moins 3 ans dans le 11<sup>e</sup> échelon (clause de sauvegarde) en attente de la hors classe. C'est clairement prendre un échelon de pénalité dans la carrière. Accepter une dégradation des conditions d'accès à la hors classe pour certains contre une augmentation indiciaire serait confondre les principes d'une rémunération objective contre un travail avec une récompense. Ce n'est pas dans cet esprit que la FSU négocie PPCR au MEN et au MJS.

## Les conditions d'accès à la hors classe

---

La DRH convient qu'il faut revoir les barèmes et les adapter mais sans évoquer le cas des CTPS qui n'en ont pas. Faute de barèmes, 25% du corps est bloqué au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Alors que la hors classe est importante chez les CTPS et qu'on devrait avoir une certaine fluidité des promotions de grade, c'est le contraire qui se vérifie : le blocage des fins de carrière au 11<sup>e</sup> échelon est conséquent. Régulièrement, la majeure partie des collègues au 11<sup>e</sup> échelon est dépassée par les « seuls méritants » décrétés par le cabinet du ministre ou la direction des sports. Le principe PPCR d'une carrière complète sur 2 grades nous donne un point d'appui majeur pour que cette situation cesse.

**La DRH va voir avec le « guichet unique » (Fonction Publique/Budget) si elle peut envisager des mesures permettant de maintenir, comme à l'Education Nationale, le volume actuel des promotions à la hors classe des PTP JS. Il faut pour cela au moins doubler les ratios en vigueur, calculés pour que 7% des PS/CEP du 7<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup> échelon soient promus chaque année en hors classe et 10% des CTPS du 8<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup> échelon.** Mais la DRH n'est pas du genre à prendre des initiatives, alors que la situation le commande pour anticiper et surtout argumenter sur la situation spécifique des corps de PTP, différents les uns des autres dans leur structure et leur pyramide d'âge.

### La composition des hors-classes CEPJ/PS au 1<sup>er</sup> septembre 2017 va changer :

#### Pour les PS :



On ne pourra accéder à la hors classe qu'à partir du 9<sup>e</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté au lieu du 7<sup>e</sup> échelon aujourd'hui. Cela va modifier le vivier, le réduisant de plus de la moitié : de 1 100 à 400 environ. Le ratio actuel est de 7%. S'il était maintenu, au lieu d'avoir environ 80 promotions HC par an, on tomberait à moins de 30. Aujourd'hui la hors classe PS regroupe 26% des collègues. Il est indispensable qu'elle continue à représenter 25% des effectifs pour seulement maintenir le flux et la carrière sur deux grades. **Diminuer le vivier oblige à augmenter au moins à 15% le taux de ratio dit « pro/pro ».**

#### Pour les CEPJ :



On ne pourra accéder à la hors classe qu'à partir du 9<sup>e</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté au lieu du 7<sup>e</sup> échelon aujourd'hui. Cela va modifier le vivier, le réduisant de plus de la moitié : de 250 à 100 environ. Le ratio actuel est de 7%. S'il était maintenu, au lieu d'avoir environ un peu moins de 20 promotions HC par an, on tomberait à moins de 10. Aujourd'hui la hors classe des CEPJ représente 24% des effectifs. Là aussi, **il faut augmenter au moins à 15% le taux de ratio « pro/pro » pour seulement maintenir le flux et la carrière sur deux grades.**

#### Pour les CTPS :



Ce n'est que dans 5 ans qu'on accédera à la hors classe à partir du 9<sup>e</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté. Aujourd'hui on peut accéder à la hors classe dès le 8<sup>e</sup> échelon. Le ratio est de 10% et la hors classe regroupe 36% des effectifs. **Les syndicats ont obtenu de 2017 à 2022 une mesure transitoire maintenant les viviers au 8<sup>e</sup> échelon.** En 2022, le vivier actuel va diminuer des deux tiers : de 130 il devrait passer à 90 pour les CTPS. La situation est donc



moins urgente mais, pour d'autres raisons liées à un reclassement catastrophique dans le nouveau corps, **il faut aller transitoirement au-delà de 15% du ratio dès 2018.**

### Revoir les barèmes pour rendre accessible la hors classe à « tous »

Dans l'Education Nationale, des orientations nationales de barème vont être mises en place pour éviter les inégalités de carrières entre des académies et des disciplines. Il est indispensable d'obtenir un même type de barème national adapté à la situation des 3 corps actuels de PTP. Ces barèmes existent pour les PS/CEPJ. Ils sont à actualiser pour coller au principe d'accès de toutes et tous à la hors classe. Mais aucun barème n'a été mis en place pour les CTPS. Pour eux, l'accès à la hors classe est discrétionnaire, lié au bon vouloir de la DS, de la DJEPVA ou du cabinet ministériel. Quand ce n'est pas la DRH qui s'arroge des critères. **Il est indispensable de maintenir la pression sur la DRH et le ou les cabinets ministériels (actuels et à venir) pour établir des barèmes nationaux adaptés à chaque corps** afin d'assurer l'effectivité du passage en hors classe, avec **une clause de sauvegarde** permettant la promotion garantie à la hors-classe des personnels ayant atteint le 11<sup>e</sup> échelon depuis 3 ans. Ce qui est le cas majeur des CTPS et de quelques CEPJ et PS.

Commentaire FSU : La note étant supprimée, les deux barèmes existants vont s'en trouver modifiés. Mais ils sont en fait à reconstruire. Il faut impérativement en créer un pour les CTPS. L'ancienneté de carrière au MJS, mais aussi dans la fonction publique, doit être un critère important avec la progressivité de l'échelon du 9<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup>. Mais « l'avis » (qu'on le veuille ou non il y a un principe de réalité à anticiper) positif ou négatif pesant sur certain-e-s sera aussi à considérer pour faire fonctionner la « clause de sauvegarde » pour celles et ceux qui – étant au 11<sup>e</sup> échelon depuis trois ans et n'étant pas dans le contingent du ratio de l'année - devront nécessairement et prioritairement accéder à la hors classe au nom d'une carrière complète s'effectuant sur deux grades.



### Dans l'esprit des décrets, la classe exceptionnelle n'est qu'un grade fonctionnel

---

Dans les trois projets de décret, les conditions d'accès à la classe exceptionnelle sont « verrouillées » par des clauses empruntées à l'Education Nationale, parfaitement étrangères à l'univers Jeunesse et Sports. Il faut avoir « pendant huit années » au moins, et ce peut être cumulatif, exercé des « fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles » ou des « fonctions particulières au sein d'un corps ou emploi relevant du MJS ». Un arrêté (jeunesse et sports/fonction publique) doit fixer ces « fonctions ».

Cette réplique totalement inadaptée du MEN risque de créer des dysfonctionnements en séries dans la détermination des viviers de la classe exceptionnelle. Au MEN, cette clause a été fixée pour « récompenser » le travail en zones d'éducation prioritaire, les certifiés et agrégés enseignant dans le supérieur, les chefs de travaux, les directeurs de CIO, ... On a ainsi identifié un volume potentiel d'emplois cibles et on en a déduit un principe de constitution cohérent de la classe exceptionnelle. C'est un grade d'accès fonctionnel (GRAF) correspondant à un métier qui continue à être le même (enseignant) mais exercé dans des situations objectivement identifiables et quantifiables.

Pour Jeunesse et Sports, ça ne fonctionne pas. Des idées ont été avancées par le SNAPS-UNSA identifiant des dossiers traités (politique de la ville et autres secteurs à NBI...) ou bien des fonctions de CTS à stature nationale (ceux relevant du CGO-CTS) ou bien les formateurs de l'INSEP sous contrat ou encore des chefs de bureau de la centrale ainsi que des chefs de services ou d'établissement. Ces derniers personnels d'encadrement ont déjà un cadre d'emploi, pas les personnels visés à L'Education Nationale qui ont des conditions particulières d'exercice mais un statut qui ne relève pas d'un cadre d'emploi. Le chantier est donc à ouvrir, corps par corps, et il va être d'un enjeu crucial. La DRH a précisé que les publics cibles devaient être restreints.

Au MEN, le taux des différentes classes exceptionnelles doit être de 10% des effectifs globaux du corps. Au MJS, il y a encore interrogation sur le sujet car rien n'a été chiffré ! Il pourrait être revu à la baisse ! Autant dire que si c'est le cas, des corps seront à peine concernés : celui des CTPS JEP en particulier.

Dans chacun des 3 corps, au 1<sup>er</sup> septembre 2017, la classe exceptionnelle va être mise en place. Si elle représente comme au MEN (décision prise par arrêté) **10 % de l'effectif total de chaque corps, cela représentera à terme environ 250 PS, 45 à 50 CEPJ et 25 CTPS.**

Ces classes « ex » permettront aux PTP JS d'accéder à des rémunérations plus élevées appelées hors-échelle A (indice majoré (IM) 890 à 972) pour les PS/CEPJ et hors-échelle B (IM 972 à 1067) pour les CTPS.

La montée en charge progressive de l'Education Nationale sera de 2,5 % par an de 2017 à 2019, puis de 0,625 % par an de 2020 à 2023. Mécaniquement cela reviendra à diminuer de 30% (CTPS) à 40% (CEPJ/PS) les effectifs actuels des hors-classes. Une structure de corps ayant 65% des effectifs en classe normale, 25% en hors classe, 10% en classe exceptionnelle est à rechercher pour assurer le minimum de fluidité nécessaire aux principes d'une carrière sur au moins deux grades.

**Pour les PS/CEPJ**, la classe exceptionnelle sera accessible selon deux modalités :

- aux PS/CEPJ étant au moins au 3<sup>e</sup> échelon de la hors-classe de la nouvelle carrière (qui correspond au 4<sup>e</sup> échelon aujourd'hui) **ayant exercé des fonctions ou emplois particuliers qu'un arrêté doit préciser et ce pendant au moins 8 ans**
- à tous les autres PS/CEPJ ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon de la hors classe depuis au moins 3 ans au 01/09/17 **pour un maximum de 20 % du contingent annuel de promotions.**

**Pour les CTPS**, la classe exceptionnelle sera accessible selon les mêmes modalités :

- aux CTPS étant au moins au 2<sup>e</sup> échelon de la hors-classe de la nouvelle carrière **ayant exercé des fonctions ou emplois particuliers qu'un arrêté doit préciser et ce pendant au moins 8 ans.**
- à tous les autres CTPS ayant atteint 4<sup>e</sup> échelon de la hors-classe depuis au moins 3 ans (chevron A3 + 1 an d'ancienneté), **pour un maximum de 20 % du contingent annuel de promotions.**



**La position de la FSU est d'exiger l'application d'un barème national** pour assurer la rotation dans l'accès à la classe exceptionnelle, c'est-à-dire que les plus anciens puissent successivement en bénéficier avant de partir en retraite, laissant alors la place aux suivants. Cette mécanique est garantie par le quota de 10%.

Il n'y aura aucun CV à remplir pour l'accès à la classe exceptionnelle. **Tous les promouvables** verront leur dossier étudié, et au MEN cela se fera dans le cadre du **barème national**. Toutefois, dans une période transitoire de 4 ans, l'administration demandera aux ayants-droit « d'exprimer leur candidature » parce qu'elle n'est pas en mesure d'établir elle-même des dossiers fiables. On ne sait pas si ce sera le cas au MJS.

**Commentaire FSU** : Si les viviers ne sont pas appréciés corps par corps, cette classe exceptionnelle qui est bien un grade à accès fonctionnel (GRAF) ne fonctionnera pas. L'explication en est simple. Le corps des CTPS a été créé il a moins de 15 ans à partir des éléments repérés par la DJEPVA et la DS, mais aussi par l'inspection générale et le cabinet politique de l'époque au sein des CEPJ et PS. Les concours internes sont rares. La montée en puissance du corps prévue pour atteindre 500 CTPS a été limitée à 250. Le corps des CTPS concentre donc l'essentiel des missions et fonctions qui pourraient être fixées comme spontanément éligibles à la classe exceptionnelle. Il sera engorgé par ses propres critères « d'excellence ». Le corps des professeurs de sport doit fournir (si on est sur 10% des effectifs à la classe exceptionnelle) environ 250 collègues de hors classe plus méritants que d'autres. Mais qui ? les CTS ? pourquoi eux ? pourquoi oublier les formateurs ? pourquoi pas les CAS en DR ou en exercice difficile en DDI, qui font le travail de tous les autres – CEPJ et inspecteurs – parce que l'emploi de ces derniers est



détruit? Côté JEP le délitement fonctionnel est tel qu'il va falloir faire preuve d'imagination pour dégager des « figures » sur toute une carrière (25 CEPJ et 5 CTPS au maximum). Telle qu'elle est pensée en ce moment, et plutôt mal pensée, la classe exceptionnelle est impossible à constituer sur les critères du MEN. Se référer aux missions des PTP est fondamental : ce qui justifie la classe exceptionnelle doit être à caractère technique et pédagogique, pas en référence à d'autres métiers relevant d'autres statuts où déjà reconnus par un emploi fonctionnel (encadrement).

## La montée en puissance des classes exceptionnelles doit être adaptée aux corps du MJS

Le ministère doit donner des garanties sur sa volonté de traiter de manière efficiente les spécificités de chaque corps de PTP. Les tableaux qui suivent (très techniques) veulent être la démonstration que le scénario du MEN, s'il était répliqué au MJS, ne fonctionnerait pas dans plusieurs de ses principes, au moins pour les CTPS et CEPJ à effectifs trop réduits.

**CTPS** : une montée en puissance sur la base du MEN serait inopérante pour la majeure partie des collègues. **Il faut 10% d'ouverture en classe exceptionnelle dès le 01/09/17, c'est la seule mesure significative de revalorisation.** Le tableau ci-dessous décline le scénario du MEN.

	effectifs	%	créations	sport	JEP	indice terminal chevron A3 - 20%	cumul	part Sport	part JEP
01/09/2017	260	2,5%	6	4	2	1	6	4 ou 5	1 ou 2
01/09/2018	260	5%	7	6	1	1	13	10	3
01/09/2019	260	7,5%	6	4	1	1	19	15	4
01/09/2020	260	8,12%	2	2	0	0	21	17	4
01/09/2021	260	8,75%	1	1	0	0	22	18	4
01/09/2022	260	9,37%	2	1	1	0	24	19	5
01/09/2023	260	10%	2	2	0	0	26	21	5

Ce tableau est parlant. Une constitution de la classe exceptionnelle CTPS sur le rythme MEN aurait de multiples conséquences négatives. Elle réduirait à 3 au total les possibilités d'accès au titre du 3<sup>e</sup> chevron A3 (indice terminal de la hors classe CTPS). Elle serait dérisoire pour la partie JEP. Elle interdirait tout espoir pour des personnels déjà âgés et reconnus pour une très grande part pour leur valeur professionnelle.

Il est indispensable de porter immédiatement à 10% la classe exceptionnelle des CTPS pour plusieurs raisons :

**1. un coût budgétaire limité** : nombre de collègues promus ne coûteront rien car ils sont déjà sur emplois fonctionnels du niveau hors échelle B. Sur 25-26 promotions, plus du tiers seraient en « opération blanche ». Un nombre important de CTPS est déjà au 3<sup>e</sup> chevron du A, ce qui limite les effets d'augmentation de masse salariale.

**2. activer de manière moins dérisoire la 2<sup>e</sup> voie d'accès à la classe exceptionnelle** : sur la base de 25-26 créations la même année (au lieu de les étaler sur 7 ans), on porterait à 5 (au lieu de 3) le nombre de promotions possibles au titre des 20% au chevron A3. D'autant qu'on est sur 2 collègues (JEP/Sport) avec un rapport traditionnel (4 sport/1 JEP).

**3. donner un peu de considération au collègue JEP** : constituer sur une année, le collège JEP serait moins symbolique et moins mal traité.

**4. apporter concrètement une amélioration de carrière en amorçant significativement la classe exceptionnelle** : globalement cela donnerait un débouché à une large part des CTPS HC bloqués au A3 dont la moyenne d'âge est de plus de 60 ans.

**Le seul scénario acceptable est celui de la montée en puissance à 10% des 2017 :**

	effectifs	%	créations	sport	JEP	indice terminal chevron A3 - 20%	cumul	part Sport	part JEP
01/09/2017	260	2,5%	26	21	52	5	26	21	5



Une autre raison plaide, depuis l'arbitrage du 3 mars 2017, sur la constitution rapide de la classe exceptionnelle des CTPS. C'est l'allongement de carrière très probablement mal évalué de la classe normale des CTPS (21,5 ans à 26 ans). Il est programmé sans mesures transitoires d'accompagnement (alors qu'elles étaient prévues dans une version initiale). La création de la classe exceptionnelle en une fois désengorgerait la hors classe et des ratios adaptés créeraient un appel d'air en hors classe dans une logique de flux que la DRH doit envisager si elle est attentive au sort des agents.

**CEPJ** : une montée en puissance sur la base du MEN serait également peu opérante pour la majeure partie des collègues. **Il faut au moins 5% d'ouverture en classe exceptionnelle immédiatement.**

	effectifs	%	créations	dernier échelon HC 20%	cumul
01/09/2017	470	2,5%	<b>11</b>	2	<b>13</b>
01/09/2018	470	5%	<b>12</b>	2	<b>23</b>
01/09/2019	470	7,5%	<b>12</b>	2	<b>35</b>
01/09/2020	470	8,12%	<b>3</b>	0	<b>38</b>
01/09/2021	470	8,75%	<b>3</b>	0	<b>41</b>
01/09/2022	470	9,37%	<b>3</b>	0	<b>44</b>
01/09/2023	470	10%	<b>3</b>	0	<b>47</b>

Le tableau témoigne de l'aspect inopérant des promotions au titre des 20% du dernier échelon (actuellement 7<sup>e</sup> et devenant 6<sup>e</sup> dans la carrière nouvelle, jusqu'au rétablissement d'un 7<sup>e</sup> échelon en 2020). Il faut au moins 5 promotions par an pour que le taux de 20% fonctionne. D'où le scénario ci-dessous souhaitable sur 3 phases qui ferait passer les promotions au titre du 20% de 6 à 8. Le coût budgétaire demeurerait limité au vu des effectifs mais également parce que la majeure partie des CEPJ est plafonnée au 7<sup>e</sup> échelon HC actuel.

**Il est nécessaire de porter à plus de 20% l'accès des 6<sup>e</sup> puis 7<sup>e</sup> échelon (en 2020) à la classe exceptionnelle :**

	effectifs	%	créations	dernier échelon HC 20%	cumul
01/09/2017	470	5%	<b>2 »</b>	4	<b>23</b>
01/09/2018	470	7,5%	<b>12</b>	2	<b>35</b>
01/09/2019	470	10%	<b>12</b>	2	<b>47</b>

**PS** : en raison de ses effectifs et sa structuration (près de 2 500 agents, dont plus de 600 en HC et quasiment pas de PS au 11<sup>e</sup> échelon en classe normale), il va de soi que les mesures de revalorisation les plus coûteuses concernent le corps des PS.

L'application du scénario du MEN donnerait les résultats qui suivent.

	effectifs	%	créations	dernier échelon HC 20%	Cumul
01/09/2017	2 480	2,5%	<b>62</b>	12	<b>62</b>
01/09/2018	2 480	5%	<b>62</b>	12	<b>124</b>
01/09/2019	2 480	7,5%	<b>62</b>	12	<b>186</b>
01/09/2020	2 480	8,12%	<b>15</b>	3	<b>201</b>
01/09/2021	2 480	8,75%	<b>16</b>	3	<b>217</b>
01/09/2022	2 480	9,37%	<b>15</b>	3	<b>232</b>
01/09/2023	2 480	10%	<b>16</b>	3	<b>248</b>

On le voit ci-dessus la mécanique du « 20% » fonctionne parce que les effectifs du corps le permettent. Pour autant la structure du corps permet aisément de faire monter en puissance la création de la classe exceptionnelle sur 4 années. Une attention particulière sera à témoigner aux missions et conditions d'affectation pour ne pas aggraver de profondes injustices existantes entre les CTS et CAS, entre les CAS eux-mêmes selon qu'ils sont en administration centrale, en DR, ou DDI mais aussi avec les formateurs des établissements. Une étude fine du vivier global des PS se doit de faire émerger des critères de classement national pour éviter que seuls les CTS nationaux ou les PS en situation d'encadrement intermédiaire aient dans les faits accès à la classe exceptionnelle.

**Pour l'équité et pour les mêmes raisons que les CEPJ il est nécessaire de porter à plus de 20% l'accès des 6<sup>e</sup> puis 7<sup>e</sup> échelon (en 2020) à la classe exceptionnelle :**

	effectifs	%	créations	dernier échelon HC 20%	Cumul
01/09/2017	2 480	2,5%	<b>62</b>	12	<b>62</b>
01/09/2018	2 480	5%	<b>62</b>	12	<b>124</b>
01/09/2019	2 480	7,5%	<b>62</b>	12	<b>186</b>
01/09/2020	2 480	10%	<b>62</b>	12	<b>248</b>

## Les mesures transitoires des CTPS de classe normale : une casse monumentale

L'arbitrage du premier ministre a balayé toutes les mesures transitoires pourtant peaufinées de haute lutte pour prendre en considération le fait que la classe normale des CTPS se parcourt actuellement sur 21 ans et 6 mois (au lieu de 26 ans chez les agrégés). Il fallait impérativement trouver accord sur des mesures transitoires. C'est non et définitif.

De fait, dès le 5<sup>e</sup> échelon on se retrouve avec une « pénalité » de 6 mois qui s'amplifie jusqu'à 6 ans et 6 mois avant d'atteindre le 11<sup>e</sup> échelon. C'est inacceptable et ne pénalise que les CTPS qui ne sont pas encore au 11<sup>e</sup> échelon. Les CTPS qui vont arriver dans le corps (après le 01/09/17) seront bien reclassés grâce au décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951. On a donc une centaine de collègues issus des concours, des recrutements initiaux, des listes d'aptitude antérieures au 01/09/17 qui se retrouvent pénalisés et pour certains très gravement.

CTPS classe normale	Situation avant le 01/09/17	Situation au 01/09/17
11 <sup>ème</sup> échelon		
10 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois	4 ans
9 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois	4 ans
8 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois
7 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	3 ans
6 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	3 ans
5 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	2 ans 6 mois
4 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	2 ans
3 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	2 ans
2 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	1 an
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans	1 an

**Le préjudice est colossal.** Sur la base du déroulé de carrière actuel **un CTPS au 4<sup>e</sup> échelon va perdre plus de 8 000 points d'indice** (le point d'indice en net à la fin du mois avoisine les 4 €) **en différentiel sur la classe normale en 20 ans (2017-2037) soit 34 points mensuels.** C'est un peu moins de 5% du volume global de la masse indiciaire qu'il aurait perçue (175 000 points d'indice). Cela représente plus d'une année de salaire au 7<sup>e</sup> échelon CTPS (IM 646). C'est inacceptable.

01/03/20 : perte 210 pts

01/09/23 : perte 1 050 pts

01/03/26 : perte 1 470 pts

01/03/28 : perte 1 500 pts

01/09/28 : perte 300 pts

01/09/29 : perte 552 pts

01/03/31 : perte 828 pts

01/09/33 : perte 612 pts

01/09/37 : perte 1 632 pts      **TOTAL : 8 154 pts**

**Commentaire FSU : pour rendre « acceptable » cette mesure de diminution salariale stupéfiante alors qu'on revalorise un corps, il faut agir sur plusieurs leviers et assurer un déroulé de carrière bonifié à tous les collègues actuels de la classe normale. Il faut non seulement porter immédiatement à 10% dès 2017 la classe exceptionnelle, ce qui libèrera 25 à 26 postes en hors classe, mais il faut aussi dès à présent**

travailler une augmentation provisoire des ratios pour assurer à tous les CTPS actuellement en classe normale un accès à la hors classe. Bien entendu il faut que la DRH argumente cela auprès du guichet unique mais aussi auprès du premier ministre à l'origine de cette mesure d'injustice. Un ratio porté à 20% sur 5 ans assurerait l'accès de 17 à 18 CTPS en sport et 2 à 3 JEP par an, soit 100 à l'issue du cycle. Ensuite il faudrait travailler des barèmes adaptés pour gérer les quelques 70 CTPS plus jeunes en repassant un ratio au moins à 15%. Bien entendu cela ne tient que si le corps des CTPS est alimenté par concours et par listes d'aptitudes conséquentes (une raison supplémentaire des travailler la fusion des corps).

Pour mieux mesurer les coûts il peut être utile de travailler à partir des tableaux qui suivent

Reclassement/avancement hors classe CEPJ/PS						Classe exceptionnelle		
Echelon HC au 31/08/17	indice	Nouvel échelon 01/09/17	Indice	Durée	Echelon nouveau HC CEPJ/PS	Echelon	Indice	Durée
<b>4</b> (ancienneté < 2 ans)	652	3	652	2 ans 6 mois	3 < 2 ans	1	690	2 ans
<b>4</b> (ancienneté > 2 ans)	652	3	652	2 ans 6 mois	3 > 2 ans	2	730	2 ans
<b>5</b> (ancienneté < 2 ans 6 mois)	705	4	705	2 ans 6 mois	4 < 2 ans	2	730	2 ans
<b>5</b> (ancienneté < 2 ans 6 mois)	705	4	705	2 ans 6 mois	4 > 2 ans)	3	770	2 ans 6 mois
<b>5</b> (ancienneté > 2 ans 6 mois)	705	5	751	3 ans	5 < 2 ans 6 mois	3	770	2 ans 6 mois
<b>6</b>	751	5	751	3 ans	5 > 2 ans 6 mois	4	825	3 ans
<b>7</b>	793	6	793		6	4	825	3 ans
Le 5 <sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle sera accessible à certains collègues dès le 01/09/18 un 7 <sup>e</sup> échelon (IM 825) sera créé en hors classe le 01/01/20						HEA 1	885	1 an
						HEA 2	920	1 an
						HEA 3	967	

Reclassement/avancement hors classe CTPS						Classe exceptionnelle		
Echelon HC au 31/08/17	indice	Nouvel échelon 01/09/17	Indice	Durée	Echelon nouveau HC CTPS	Echelon	Indice	Durée
<b>3</b> (ancienneté < 2 ans 6 mois)	825	3	825	3 ans	3	1	825	2 ans 6 mois
<b>3</b> (ancienneté > 2 ans 6 mois)	825	3	825	3 ans	3	2 HEA1	885	1 an
<b>4 HEA1</b> (ancienneté < 1 an)	885	4 HEA1	885	1 an	4 HEA1	2 HEA1	885	1 an
<b>4 HEA2</b> (ancienneté < 1 an)	920	4 HEA2	920	1 an	4 HEA2	2 HEA2	920	1 an
<b>4 HEA3</b> (ancienneté < 1 an)	967	4 HEA3	967	1 an	4 HEA3	2 HEA3	967	1 an
<b>4 HEA3</b> (ancienneté > 1 an)	967	4 HEA3	967	1 an	4 HEA3	3 HEB2	1 008	1 an
						3 HEB3	1 062	
Le 3 <sup>e</sup> chevron (HEB3) de la classe exceptionnelle sera accessible à certains collègues dès le 01/09/18								

Cette simulation montre que les reclassements CTPS hors classe en classe exceptionnelle auront moins d'incidence budgétaire que celles des agrégés qui n'ont pas le même déroulé de carrière intermédiaire. C'est un argument majeur pour ne pas être assujéti au calendrier du MEN (2017-2023) mais être sur une cible de 10% dès le 01/09/17 d'autant plus justifiée par la modestie des effectifs CTPS actuels. En revanche pour les CEPJ/PS les incidences budgétaires de reclassement « HC/Classe ex » sont identiques.

dossier réalisé le 10 mars 2017 par les élus FSU (SNEP & EPA) en CAP :  
Gwénaëlle Natter, Pierre Lagarde (CAP PS) et Didier Hude (CAP CTPS),