



Compte-rendu de la CAP des CTPS du 14 mars 2019

Le seul point à l'ordre du jour est l'accès à la classe exceptionnelle des CTPS (sport et jeunesse).

1 / Contexte

Depuis des mois, le SNEP-FSU dénonce les conditions dans lesquelles se met en place la classe exceptionnelle pour les personnels techniques et pédagogiques JS. (cf. articles dans les bulletins et documents mis en ligne sur <http://www.snefsu.net/mjs/index.php>).

1 an et ½ de retard dans l'attribution des promotions

Alors que les premières promotions devaient prendre effet le 1^{er} septembre 2017 et malgré les nombreuses alertes des élus du personnel, le manque d'anticipation de la DRH des ministères sociaux conduit à réunir les CAP 1 an et ½ plus tard. Dès les annonces PPCR, les élus du personnel avaient pourtant demandé à l'administration de réunir des groupes de travail, comme cela s'est fait à l'Education Nationale, mais notre DRH a préféré attendre la publication des textes créant la classe exceptionnelle pour commencer à travailler sur les « fonctions » qui permettraient de candidater à ce nouveau grade, les règles et principes à suivre (dont procédure) et les contingentements qui permettent de calculer le nombre de promotions. Au final, les arrêtés créant la classe exceptionnelle pour les PTP JS sont sortis le 18/09/17, la liste des fonctions le 11/09/18 et les contingentements le 08/03/19.

Résultat, les agents qui n'étaient pas atteints par la limite d'âge ont dû repousser la date de leur départ en retraite, dans l'espoir d'une hypothétique promotion, tandis que les autres se sont vus privés de toute possibilité de revalorisation du montant de leur pension. En effet, même s'ils étaient promus avec effet rétroactif, le service des pensions refuse de recalculer le montant des pensions.

Des fonctions discriminantes qui excluent une majorité d'agents

Le décret statutaire des CTPS n°2004-272 modifié indique que « *Le grade de classe exceptionnelle donne vocation à exercer des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, notamment des fonctions d'expertise, de conduite, d'animation et d'évaluation des politiques publiques dans les domaines du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.* »

Pendant toutes les négociations, le SNEP-FSU s'est battu pour que ce débouché soit accessible à un maximum de collègues, quelles que soient les fonctions exercées au cours de la carrière (CAS, CTS, formateur, encadrement, autre), au regard de l'expertise (à démontrer). Le SNAP-UNSA a milité en faveur des CTS, mais surtout pour les DTN et EN. L'administration voulait quant à elle promouvoir les agents exerçant actuellement des responsabilités de haut niveau mais avec le prisme des fonctions d'encadrement.

Au final, 80 % des promotions sont réservées aux agents ayant exercé pendant au moins 8 ans un emploi de direction (en administration centrale, en service déconcentré ou en établissement) et/ou les fonctions de DTN et/ou d'entraîneur national. Mais si on regarde de près les critères, les DTN et EN doivent avoir exercé auprès d'une fédération sportive olympique ou paralympique (1^{re} catégorie) tandis que les postes de direction doivent bénéficier d'un indice terminal culminant à la hors échelle B. Ainsi, un DTN d'une fédération non olympique n'est pas éligible, tout comme un directeur adjoint de CREPS ayant exercé avant la revalorisation des carrières.

Concernant tous les autres agents, seulement 20% des promotions sont destinées à ceux ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, quelles que soient les missions exercées au cours de la carrière, s'ils font la preuve d'une valeur professionnelle exemplaire.

Un nombre insuffisant de promotions (contingentements)

A terme, le nombre d'agents à la classe exceptionnelle devra représenter 10% des effectifs du corps, soit une vingtaine d'agents. Compte-tenu de la structuration du corps et de la faiblesse des effectifs, les représentants du personnel se sont battus, simulations à l'appui, pour que la montée en puissance du nombre de promotions soit rapide. La DRH, qui dit avoir porté ce mandat, n'a pas réussi à convaincre la Fonction Publique et Bercy, qui ont décidé qu'il faudrait 7 ans pour atteindre l'objectif des 10%.

Résultat : nous ne pouvons promouvoir que 7 CTPS au titre de 2017 et 7 pour 2018, sachant qu'il faut prendre en compte les CTPS jeunesse et que beaucoup d'agents partiront en retraite rapidement...

Des promotions discrétionnaires voire arbitraires

La DRH est fermement opposée à toute idée de barème en matière d'accès à la classe exceptionnelle. A l'image de ce qui se pratique à la Cohésion Sociale, elle demande aux directeurs régionaux (et à la Direction des Sports pour les agents affectés au Ministère dont CGO-CTS) de faire remonter une liste d'agents qu'ils souhaitent voir promus. Et ensuite, on ne sait pas trop comment l'Administration fait ses choix parmi les candidatures retenues, car il n'y a pas assez de promotions pour récompenser tous les agents considérés comme particulièrement méritants. Et même si l'Administration essaie d'objectiver ses choix par un faisceau d'indices (richesse du parcours et avis du chef de service notamment), comment peut-on comparer le mérite d'un DTN d'une fédération à celui d'un entraîneur national dans un autre sport à celui d'un chef de service ? De même, comment savoir si l'agent classé n°1 d'une région est plus ou moins méritant que celui d'une autre région, surtout si le nombre de CTPS diffère fortement (EX : Occitanie 1 CTPS éligible / Ile de France 19) ?

De plus, les quelques règles qui sont annoncées par l'Administration ne sont ni transparentes ni respectées. Dans la note de service, il est indiqué que les propositions doivent être fondées sur le niveau de responsabilité de l'emploi ou des fonctions occupées ainsi que sur l'appréciation littérale de la manière de servir, qui doit être développée et très argumentée. De plus, les directeurs doivent classer les agents de leur région, mais aucune consigne n'est donnée sur la procédure de concertation, les critères à prendre en compte (quand il y en a), le nombre d'agents à classer... D'ailleurs, il n'est pas indiqué que tous les agents doivent être classés. Lors de la CAP, nous découvrons que seuls les agents classés sont considérés comme proposés pour une promotion ; les candidatures des agents non classés ne sont pas examinées ! Enfin, certains services RH de proximité ont cru qu'ils devaient examiner eux-mêmes l'éligibilité des candidats et n'ont pas transmis tous les dossiers à la DRH ministérielle ou refusé d'émettre un avis ou de classer certains agents.

Des CAP où les élus du personnel n'ont pas le droit de siéger

Quelques jours avant la CAP, les élus CTPS ont appris qu'ils n'auraient pas le droit de siéger lors de la réunion qui traitera des promotions des collègues qui les ont pourtant élus !!! En effet, malgré l'alerte et les propositions faites par le SNEP-FSU il y a plus d'un an pour contourner la difficulté (prendre un arrêté spécifique sur des grades fusionnés, comme à l'Education Nationale), la DRH a récemment pris conscience du problème. Après expertise des textes, elle a décidé de convoquer des élus des inspecteurs JS pour statuer sur l'accès à la classe exceptionnelle des CTPS !!! Pour participer à ces CAP, les élus des PTP non concernés par cette promotion pourront demander à la DRH de les inviter comme « experts » mais sans voix délibérative.

C'est un véritable scandale. Non seulement ce sont les élus des corps concernés qui connaissent leurs collègues et ont étudié leurs dossiers, mais aussi se pose le problème de la représentativité syndicale (le SEJS-UNSA est le seul syndicat élu en CAP des IJS alors que la FSU dispose d'un siège chez les CTPS).

2 / Déroulé de la CAP du 14/03/19

Face à l'Administration, la représentation syndicale se compose de 2 inspecteurs JS du SEJS-UNSA entourés d'experts des 4 syndicats élus dans les CAP des PTP Jeunesse et Sports (SNEP-FSU, EPA-FSU, SNAPS-UNSA, SEP-UNSA) qui s'étaient concertés au préalable. Ce travail préparatoire a permis de se mettre d'accord sur une déclaration commune (cf. PJ) ainsi que sur les grands principes à défendre dans l'attribution des promotions, avec une vision d'ensemble de la gestion du corps (flux), ce qui a permis d'être unis, et donc plus forts, face à l'Administration.

En amont de la CAP, la confrontation des listes élaborées par chaque syndicat, sur la base de ses propres critères et barèmes, a mis en évidence que la moitié des candidatures faisaient accord entre les syndicats et l'Administration. A l'inverse, plusieurs candidatures étaient unanimement reconnues comme non prioritaires par l'ensemble des représentants du personnel. En effet, sans remettre en cause le mérite individuel des agents concernés, l'intérêt de la profession (fluidifier l'accès à la classe exceptionnelle pour en faire bénéficier le plus grand nombre) conduisait à proposer d'autres agents.

En séance, à défaut d'avoir obtenu un barème, les élus du personnel proposent à l'Administration de comparer la situation des agents qu'elle propose à celles d'autres collègues sur la base de 6 critères décidés collectivement, à savoir :

- l'avis sur la manière de servir : prioriser ceux qui ont "Excellent"
- l'avis du chef de service : prioriser ceux qui ont "Très Favorable"
- le temps passé dans les fonctions éligibles : puisque le principe du GRAF (Grade à Accès Fonctionnel) est de "récompenser une carrière", on peut supposer que plus la durée dans les fonctions est grande, plus la carrière est méritante (rester 20 ans EN ou devenir DTN de plusieurs fédérations est sans doute un gage de compétence)

- l'ancienneté dans le corps des CTPS et/ou l'ancienneté dans le grade Hors Classe : éviter des promotions trop rapprochées, par souci d'équité
- l'âge : favoriser la rotation des effectifs pour ne pas engorger le grade, en promouvant en priorité des collègues proches de la retraite
- le gain financier (en points d'indice) voire la capacité à aller jusqu'à la Hors Echelle B : laisser la place à un autre collègue s'il n'y a aucun avantage à accéder à la Classe Exceptionnelle dans l'immédiat

Dans les propositions, l'objectif est aussi de veiller à la représentativité SPORT et JEUNESSE, HOMMES et FEMMES, FONCTIONS EXERCEES, TERRITOIRES (services déconcentrés et administration centrale), FEDERATIONS, ...

Sur les 14 candidats proposés par l'Administration, les élus du personnel obtiennent 4 changements sur les 7 demandés, dans l'intérêt du plus grand nombre. C'est une avancée considérable, car la liste finale comprend :

- 2 collègues JEP au lieu de 1 (rappelons qu'ils représentent ¼ du corps des CTPS)
- 3 collègues de plus de 65 ans au lieu de 1 (leur départ en retraite permettra de procéder à des promotions supplémentaires)

Pour autant, tous les objectifs ne sont pas atteints. Une seule femme est promue et au titre du 2nd vivier, mais il faut préciser qu'une seule candidature féminine (sur 26) avait été considérée comme éligible au titre du 1^{er} vivier. Seuls trois agents (sur 14) sont promus au titre des remontées des services déconcentrés (Ile de France, Grand Est, La Réunion). Même si un CAS et un FORMATEUR sont promus, ce n'est pas en raison de l'expertise développée dans ce type de fonctions mais parce qu'ils ont été entraîneurs nationaux pendant presque toute leur carrière. Quant à l'équilibre entre les sports représentés, 4 viennent du handball et 3 du canoë-kayak.

Pour le SNEP-FSU, ce résultat reflète tous les travers dénoncés depuis des mois et il est important de revoir les fonctions permettant d'accéder à ce grade, qui doit être un débouché accessible au plus grand nombre de collègues. La DRH se dit ouverte à des re-négociations à partir de 2020, une fois que plusieurs campagnes de promotions auront eu lieu. En attendant, le SNEP-FSU continuera à informer les collègues et dénoncer les injustices et incohérences auprès des décideurs, afin de faire changer les règles dès que possible.

Quant aux avancements 2019 (CAP prévue en septembre 2019), la DRH accepte, à la demande des syndicats, de lancer un nouvel appel à candidatures, mais uniquement pour les agents qui n'avaient pas pu transmettre leur dossier précédemment (la note de service prévoyait une seule campagne pour les promotions 2017, 2018 et 2019).

3 / Propositions de la CAP

Sur les 85 dossiers remontés à l'administration, 26 sont considérés comme éligibles au titre du vivier 1 et 24 au titre du vivier 2 (certains agents étant éligibles aux 2 viviers).

Sont proposés pour accéder à la classe exceptionnelle :

	au titre de 2017 (avec effet au 01/09/17) :	au titre de 2018 (avec effet au 01/01/18) :
1 ^{er} vivier:	BANA Philippe (sport)	BOUTARD Michel (sport)
(fonctions)	GRAILLE Philippe (sport)	COCHAND Jean Yves (sport)
	KRUMBHOLZ Olivier (sport)	LAFON Michel (sport)
	LEROUX Didier (sport)	NOUET Sylvain (sport)
	PRIGENT Christophe (sport)	ONESTA Claude (sport)
	SICARD Michel (sport)	PELTIER Jean Raymond (sport)
2 ^e vivier :	HUDE Didier (jeunesse)	DE GUEYER Dominique (jeunesse)

Gwénaëlle NATTER (SNEP-FSU)

En annexe : la déclaration intersyndicale SNEP-FSU/EPA-FSU/SNAPS-UNSA/SEP-UNSA



Déclaration liminaire de l'interfédérale

UNSA Education - FSU

CAP des CTPS du 14/03/19



L'administration n'ayant pas pris le texte permettant de fonctionner avec un grade fusionné, ce sont les représentants des personnels IJS qui sont aujourd'hui amenés à siéger sur les promotions des CTPS. Bien que légale, cette substitution ne nous enthousiasme pas et contrevient à la déontologie syndicale qui nous anime, à savoir que les représentants élus d'un corps sont les plus légitimes à dialoguer avec l'administration sur la gestion de ce corps. Dans cette optique, les représentants des personnels IJS qui siègent aujourd'hui face à vous entendent se prononcer en parfait accord avec les organisations syndicales représentatives des CTPS, incarnées aujourd'hui par les experts présents et coordonnés en interfédérale UNSA-Education – FSU pour l'occasion.

Quoi qu'il en soit, nous vivons un moment historique puisque nous nous apprêtons à promouvoir les premiers CTPS à la classe exceptionnelle. C'est l'aboutissement d'un long processus visant à reconnaître le haut degré de compétence des PTP Jeunesse & Sports et à valoriser leur engagement professionnel. C'est aussi l'aboutissement d'un travail opiniâtre de la représentation syndicale UNSA-Education et FSU qui marque un gain réel pour l'ensemble de la profession.

Nous nous réjouissons que le parallélisme avec les enseignants du MEN soit respecté, puisque nous sommes des corps assimilés enseignants. Cependant, nous regrettons vivement que les spécificités de nos effectifs n'aient pas été prises en compte pour adapter le rythme de montée en charge de cette classe exceptionnelle. De même, les fonctions particulières ou conditions difficiles d'exercice ouvrant l'accès à ce nouveau grade sont trop restrictives et doivent évoluer. Alors que le pragmatisme commandait de telles mesures, c'est la logique du moins disant financier qui s'est imposée, limitant drastiquement les perspectives de promotion pour nombre de collègues. Cela ne constitue malheureusement pas une politique RH de nature à motiver massivement l'engagement et nous le déplorons. C'est un très mauvais signal envoyé aux collègues, malgré les propositions multiples et raisonnables de nos organisations syndicales. De plus, cela va rapidement générer des difficultés d'approvisionnement de ce nouveau grade. C'est pourquoi nous demandons avec insistance la création d'un groupe de travail pour étudier l'impact sur les prochaines cohortes de ces critères d'accès trop restrictifs et les possibilités de les assouplir.

Pour autant, cette campagne de promotion ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices :

1. nous avons pu constater que de nombreux collègues n'ont pas été informés de l'appel à candidater, comme le prévoit pourtant la note de service du 26 novembre 2018. Nous demandons qu'un second appel soit lancé pour la promotion 2019.
2. nous demandons que tous les agents soient classés par les chefs de service
3. nous avons pu constater que plusieurs représentants des personnels des 3 corps (CEPJ, CTPS et PS) ont été injustement et illégalement écartés de toute possibilité de promotion, car non classés par les services. La cellule de veille interne sur les discriminations au SGMAS précisait récemment que les plus nombreuses au sein de nos administrations étaient justement les discriminations syndicales. Cela se confirme. C'est inadmissible et votre responsabilité d'employeur exige que vous mettiez immédiatement fin à ces pratiques qui bafouent les droits les plus élémentaires de ces agents particulièrement exposés. La possibilité pour eux d'être promus doit donc être réétudiée.
4. nous demandons que les collègues partis en retraite entre les dates de promotion (1er septembre 2017 et 1er janvier 2018) et aujourd'hui ne soient pas écartés par principe, comme cela a été accepté lors de la CAP des CEJ il y a 2 jours. Si les CAP s'étaient tenues en temps et en heures, plusieurs d'entre eux auraient naturellement été promus. Or, le retard accumulé sur la tenue de cette CAP de promotion à la classe exceptionnelle est bien dû à l'administration et les agents n'ont pas à en pâtir.

Enfin, l'exercice auquel nous allons nous livrer aujourd'hui consiste à sélectionner parmi les candidats éligibles ceux qui seront promus. Dans un Etat de droit, lorsqu'une commission est consultée et doit proposer une sélection, elle fonde son avis sur des critères objectifs qui permettent d'étudier les candidatures en toute transparence et avec équité. Nous avons des propositions à vous faire en ce sens et nous demandons, qu'au regard de nos critères objectifs et des vôtres, les candidatures puissent être appréciées de façon partagée. Dès lors toute entrave préalable et discrétionnaire ou arbitraire à l'évolution de la liste que vous proposez rendrait le dialogue social et la tenue de cette CAP nuls et non avenue.

