

## PPCR : parcours professionnels, carrières et rémunérations... Quelles perspectives pour jeunesse et sports ?

La FSU a eu une appréciation nuancée sur l'accord dit PPCR que le gouvernement va appliquer unilatéralement car cet accord n'est pas majoritaire. La FSU a voté pour. La CGT, FO et Solidaires ont voté contre. Ils représentent 51% des suffrages dans les trois fonctions publiques.

La PPCR est un vaste chantier de refonte des corps de la fonction publique programmé de 2016 à 2018. Certaines de ses mesures risquent donc d'être remises en cause ou abandonnées en cas de changement politique au printemps 2017. L'un des principes forts suppose que tout fonctionnaire doit avoir accès à au moins deux grades du corps auquel il appartient sur une carrière complète. Exemple : un professeur de sport doit pouvoir passer de l'équivalent de la classe normale actuelle à la hors classe. Il pose aussi comme principe l'avancement d'échelon unique, donc l'arrêt de l'avancement différencié au grand choix, choix et à l'ancienneté, et la suppression de la notation.

Par pragmatisme, la FSU considère qu'il faut appliquer aux professeurs de sport, CEPI et CTPS les modifications qui vont concerner les professeurs certifiés et agrégés de l'éducation nationale. Cette position se veut cohérente avec le fait que nous défendons la mission éducative du MJS et que nous refusons la gestion ignorante de la DRH des ministères sociaux.

Nous aurons probablement à l'automne 2016 un délai court de moins de six mois pour aboutir sur nos corps de PTP et d'inspection. La FSU est de loin la première organisation syndicale au MEN. C'est elle qui contribue et pèse le plus dans les discussions sur les corps enseignants.

Cette note est présentée en 2 temps : les pistes de travail du MEN, notre analyse et appréciation.

### Pistes de travail du ministère de l'éducation nationale

Le ministère de la FP confie au ministère de l'Éducation nationale la conduite du groupe de travail pour la transposition du PPCR aux corps enseignants et **assimilés**. **Les CEPI et PS sont assimilés aux professeurs, les CTPS aux agrégés**. Le cabinet de la FP indique avoir défini un cadre strict pour cette transposition.

Au MEN, les discussions concernent donc tous les corps enseignants et assimilés (Agrégés, Certifiés, PE, P-EPS, PLP, CPE) mais aussi les corps en extinction comme les PEGC, les AE, les CE d'EPS... La carrière des psychologues de l'ÉN pour qui la création du nouveau corps doit être effective au 01/09/2016 sera modifiée pour intégrer les dispositions futures.

La déclinaison du PPCR repose sur 3 changements majeurs pour les **certifiés et assimilés** :

- 1/ indiciaire : l'élévation du pied et de la fin de grille de la classe normale dont l'amplitude passera de l'INM 349/658 à l'INM 390/673 et l'élévation de la fin de la hors-classe qui passera de l'INM 495/783 à l'INM 500/821 ;
- 2/ cadencement de l'avancement d'échelon à rythme unique en classe normale, comme en hors classe ;
- 3/ création d'un 3<sup>e</sup> grade débouchant sur la hors échelle A (HEA = INM : 881 à 963 sur 3 chevrons d'un an.

Concernant les **agrégés**, seuls les 2 derniers points sont explicitement évoqués par le ministère. Le cadencement unique (déjà en œuvre pour les CTPS) serait appliqué aux agrégés. Il y aurait création d'un 3<sup>e</sup> grade. Celui des agrégés déboucherait alors sur la hors échelle B (HEB / INM : 963 à 1 058 sur 3 chevrons d'un an.

### L'espace indiciaire

#### Translation prévue des bornes indiciaires (INM)

<b>Certifiés, donc PS et CEPI</b>	Classe normale	349	658
	Hors classe	495	783
<b>Prévisions certifiés</b>	Classe normale	390	673
	Hors classe	500	821
	3 <sup>e</sup> Grade		? 963
<b>Agrégés actuels donc CTPS</b>	Classe normale	379	821
	Hors classe	658	963
<b>Prévisions agrégés</b>	Classe normale	388	830
	Hors classe	667	972
	3 <sup>e</sup> Grade	972	1067

Pour le corps des certifiés et assimilés, le MEN prévoit l'application des nouvelles bornes indiciaires inscrites dans le PPCR. Le début de la classe normale passerait ainsi de l'indice 349 à 390 (environ +140 € nets mensuels), le haut de la

classe normale de l'indice 658 à 673 (environ +56 € nets mensuels). La fin de grille de la hors-classe passerait de l'indice 783 à l'indice 821 (environ +143 € nets mensuels). Enfin, un débouché de carrière sur la hors échelle A serait ouvert et permettrait l'accès à l'indice 963 (environ + 677 € nets mensuels par rapport à l'actuel indice terminal de la hors classe).

Pour les agrégés, il y aurait ouverture d'un débouché de carrière sur la hors échelle B (indice 1058 = environ + 357 € nets mensuels par rapport à l'actuel indice terminal de la hors-classe). Du point de vue indiciaire, il n'y aurait pas d'autre augmentation que celle du transfert d'une partie des indemnités dans le traitement indiciaire (4 points au 01/01/17 et 5 points au 01/01/18). L'accès (probablement sous forme « fonctionnelle » au grade de HEB se traduirait en fin de B par une augmentation de 245 € nets).

### **Structure de carrière**

Elle serait donc en trois grades.

- a) une classe normale, dans laquelle l'avancement d'échelon ne serait pas nécessairement à rythme unique ;
- b) une hors-classe qui ne serait accessible qu'à partir du 8<sup>e</sup> ou 9<sup>e</sup> échelon (au lieu du 7<sup>e</sup> aujourd'hui) afin de limiter le nombre de promouvables avec ratio pro/pro d'accès à la hors-classe modifié afin que le nombre de promus soit stable ;
- c) un 3<sup>e</sup> grade, ouvert aux seuls détenteurs de la hors-classe (débouché de carrière supplémentaire).

Dans l'éducation nationale un recensement des « fonctions » permettant l'accès à ce 3<sup>e</sup> grade est en cours de réalisation. Il faudrait a priori avoir atteint le milieu de la hors-classe pour être promuable. Mais il devrait y avoir aussi un examen de la valeur professionnelle. Dans ce cas, ce grade ne serait accessible qu'à ceux ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe.

### **Cadencement et durée de carrière**

Rien n'est déterminé à ce stade. Le MEN est sous le contrôle de la Fonction publique et du Budget. Il dit effectuer actuellement des calculs pour connaître le rythme d'avancement moyen des personnels enseignants et assimilés afin de déterminer une durée de carrière type. On n'est donc pas sur l'avancement le plus lent pour tous pour la classe normale (30 ans) ni sur le déroulé le plus rapide (20,5 ans). La moyenne tourne autour de 26 ans.

Le cadencement dans la hors-classe et la classe exceptionnelle (3<sup>e</sup> grade) serait à rythme unique.

### **Les modalités d'avancement liées à une évaluation à mettre en place**

Les changements dans le cadencement de la classe normale, conjugués à la création d'un 3<sup>e</sup> grade, posent la question de l'évaluation (modalité et rôle). L'idée est de jaloner la carrière de rendez-vous d'évaluation, chacun ayant des conséquences sur la progression de carrière.

Il envisage 3 rendez-vous de carrière, lors du recrutement et de la titularisation, après 10 ans de carrière. Il y aurait un autre entretien d'évaluation avant d'accéder à la hors-classe et/ou au 3<sup>e</sup> grade. Les agrégés seront aussi concernés par ces changements.

## **Commentaires FSU**

### **De l'espace indiciaire**

Il va de soi que la nouvelle grille des professeurs certifiés, si elle est répliquée pour les PS/CEPJ, comporte des gains importants puisqu'ils placent ce corps dans un espace indiciaire comparable aux agrégés au recrutement mais avec un indice sommital INM 821 qui ne pourra être atteint qu'au terme de la hors classe. Le 3<sup>e</sup> grade (classe exceptionnelle) correspondrait à l'actuelle hors classe des agrégés mais ne serait accessible qu'à un nombre réduit de collègues sur la base du GRAF (grade d'accès fonctionnel). Le chantier reste ouvert sur ce point et il faudra clairement repérer au MJS ce qui justifierait ce GRAF que nous combattons dans son principe.

Pour les agrégés/CTPS, le compte n'y est pas. Pour l'heure le MEN n'a pas le feu vert de la Fonction publique et du budget pour proposer la moindre grille ce qui a pour résultante de laisser stagner le A+ avec des indices de recrutement équivalents aux certifiés. C'est une incongruité alors que le différentiel est de 30 à 40 points INM à échelon équivalent. Mais là aussi, quand les choses seront jouées au MEN, la réplique à Jeunesse et Sports serait sans marge de manœuvre possible. C'est pourquoi nous suivons avec intérêt les négociations menées par la SNES et la FSU au MEN dans le second degré. Y compris pour les corps d'inspection car notre mandat est d'aligner l'inspection JS sur l'inspection MEN. Nous ne sommes en rien favorables à une singularité JS organisant une fusion avec la santé mais nous voulons au contraire rejoindre la structuration de l'inspection MEN du second degré. Il en va de notre cohérence d'un ministère éducatif.

### **Du cadencement**

Nous avons négocié dans le projet d'accord professeurs de sport – en panne depuis plus d'un an - un rythme unique

autour de 25/26 ans. Si on reste sur une carrière complète en classe normale de cet ordre mais avec un passage à la hors classe possible autour de 16 à 18 ans, on peut être sur une carrière globale CLN + HC qui s'étage sur une trentaine d'années. Si les simulations donnent ce résultat, il est acceptable, sans plus. Il n'allonge pas individuellement la moyenne de carrière. Mais rien n'est précisé et il est à craindre que pour les certifiés/PS/CEPJ on soit sur l'ajout d'un échelon supplémentaire en hors classe pour atteindre l'INM 821.

Une carrière complète sur la base d'un cadencement unique, assurerait le passage de la classe normale à la hors classe, soit une amplitude INM 390 à 821 pour les PS/CEPJ au lieu de 349 à 783 actuellement. L'accès au GRAF de la classe exceptionnelle se ferait sur trois chevrons (A1, A2, A3 avec ancienneté d'un an dans les chevrons A1 et A2).

Pour les CTPS on a un tout autre souci. Ils auraient au mieux une carrière stabilisée, au pire dégradée. La durée de carrière actuelle d'un CTPS en classe normale est de 21,5 ans mais la moyenne d'un agrégé de l'EN est plutôt de 25 ans en classe normale. La moyenne de hors classe d'un CTPS est de 10 ans de l'INM 734 (9<sup>e</sup> échelon) à l'INM 963 (4<sup>e</sup> échelon A3). Pour les agrégés l'accès à la hors classe se fait dès le 1<sup>er</sup> échelon aujourd'hui (INM 658) au 6<sup>e</sup> échelon (A3). Mais elle se fait sur 15ans. L'administration envisage de rapprocher la structuration hors classe des agrégés de celle des CTPS en retardant la possibilité d'accès au 9<sup>e</sup> échelon mais en la « garantissant » par le jeu des ratios.

Il n'en demeure pas moins qu'on serait sur une carrière moyenne d'agrégés qui s'établirait autour d'une vingtaine d'années en classe normale et une dizaine d'année en hors classe avec une structuration de la classe normale moins bonne que celle des CTPS. Il va nous falloir expertiser sérieusement les propositions pour l'heure non formulées par le gouvernement. Les transpositions ne sont pas acquises, y compris sur l'accès au GRAF (classe exceptionnelle .sur trois chevrons B1, B2, B3) avec ancienneté d'un an par chevrons en B1 et B2.

### **L'enjeu du 3<sup>e</sup> grade (classe exceptionnelle)**

La FSU avance une série de propositions pour que le 3<sup>e</sup> grade perde son caractère fonctionnel à partir du moment où il existe une condition simple « ancienneté dans la hors classe + valeur professionnelle » comme voie d'accès. Il faut donc être particulièrement vigilant à ce que les missions donnant accès à ce droit soient des missions ouvertes à tous les personnels quelle que soit leur discipline, spécialité ou positionnement (CAS, CTS, CEJ DR ou DD, formateur en établissement...). On devrait avoir des quotas d'accès au 3<sup>e</sup> grade basé sur les missions. Au MJS cela pourrait être DTN, chef de service, ou responsables divers... Il faudra veiller à ce que l'exercice de missions soit le plus réduit possible au regard du quota d'accès par ancienneté + valeur professionnelle.

### **De l'évaluation**

Le MEN est peu disert sur le sujet. L'éducation nationale a une culture de l'évaluation confiée à l'inspection issue des corps enseignants. Ce n'est pas le cas à jeunesse et Sports. De surcroît le MEN ne dit rien de la fin de la notation (double notation administrative et pédagogique en proportion 40/60). Le débat va rester entier à Jeunesse et Sports et c'est sur cet aspect que le projet de modification statutaire des professeurs de sport s'est enlisé en 2014/2015.

Pour le SNES, comme pour le SNEP au MEN, la conservation de l'évaluation chiffrée est essentielle. EPA pense différemment. Un point n'est pas du tout abordé au MEN : quel contrôle paritaire des opérations ? Quels moyens sont donnés aux élus pour qu'ils puissent juger de l'égalité de traitement entre les personnels ? C'est ce qui motive assez largement les réticences des syndicats enseignants FSU. On peut le comprendre dans un contexte où les barèmes des opérations de gestion ont été établis depuis des décennies pour éviter l'arbitraire et les ruptures d'une académie à l'autre. Il nous faudra au MJS reprendre sérieusement ce débat entre les quatre syndicats représentatifs des PTP : SNAPS, SNEP, EPA et SEP. L'affaire est sérieuse quand la GRH a comme objectif avéré sous-jacent soit de valoriser les personnels jugés « performants » soit de plomber de « vilains petits canards ».

### **Contrôle paritaire**

De nombreux points restent à éclaircir : en termes de structure de carrière, de durée de parcours de la classe normale et de la hors classe, d'évaluation. Mais le contrôle paritaire des opérations (principe inscrit dans le statut général) doit être garanti. Ce qui se jouera au MEN (les Recteurs disposent de 5% discrétionnaire pour l'accès hors classe, alors que ce discrétionnaire hors barème est de 10% en PS, 0% en CEJ et 100% en CTPS) sera important pour nos réflexions au MJS.

Les seuls critères à prendre en compte pour accéder aux grades de débouché doivent être la valeur professionnelle et l'ancienneté. C'est pourquoi la FSU enseignante est réservée sur l'avancement unique et pèse pour le maintien de la notation afin de permettre aux commissaires paritaires une plus grande observation des actes de gestion. Cette réalité est à adapter au MJS. Nous y veillerons tout particulièrement. Mais ce chantier doit s'ouvrir désormais ! **Nous n'avons plus que quelques mois pour aboutir !**

## Annexe

### 1/ Travaux en cours sur l'avancement d'échelon

Dans PPCR, le gouvernement a inscrit le principe d'un avancement d'échelon à rythme unique et renvoyé à un groupe de travail la définition de modalités permettant d'accorder à un petit nombre d'agents un avantage de carrière significatif. Ce renvoi s'explique par le désaccord général qu'avait suscité la proposition gouvernementale. Il a introduit en loi de finances une modification du statut général sur ce point, la bascule s'appliquant lors des revalorisations indiciaires prévues par le protocole PPCR (soit 2017 pour la catégorie A).

Nouvelle rédaction législative : « L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient, et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.

Il se traduit par une augmentation de traitement. ».

Certains corps resteront à un rythme unique ; ce sera le cas pour les CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle, le Conseil d'État ayant estimé que dans le cas contraire, l'égalité de traitement ne serait pas respectée dans le cadre d'une gestion par ministère). D'autres pourraient connaître des avancements discriminants. C'est apparemment ce que recherche le MEN, sur commande gouvernementale.

### 2/ Avancement d'échelon : rythmes actuels

Échelon	Classe Normale Agrégés, Certifiés, PS, CEPJ			Classe Normale CTPS	Hors-classe Agrégés	Hors classe CTPS	Hors-classe certifiés, CEPJ, PS
	Grand choix	Choix	Ancienneté				
1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	-	-	3 mois	2 ans	2 ans 6 mois		2 ans 6 mois
2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	-	-	9 mois	2 ans	2 ans 6 mois		2 ans 6 mois
3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	-	-	1 an	2 ans	2 ans 6 mois	1 <sup>er</sup> = 2 ans	2 ans 6 mois
4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans	2 ans 6 mois	2 <sup>e</sup> = 2 ans	2 ans 6 mois
5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans	4 ans	3 <sup>e</sup> = 3 ans	3 ans
6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans	6 <sup>e</sup> =HEA1 : 1 an	4 <sup>e</sup> =HEA1 : 1 an	3 ans
7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans	HEA2 : 1 an	HEA2 : 1 an	
8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	2 ans 6 mois	HEA3	HEA3	
9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans	2 ans 6 mois			
10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	2 ans 6 mois			

### Anciennetés théoriques de carrière, incluant l'accès à la hors classe:

Échelon → Parcours ↓	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	Certifié		Agrégé		
											HCI 6	HCI 7	HCI 6	HEA 2	HEA 3
Ancienneté	3m	1a	2a	4a6m	8a	11a6m	15a	19a6m	24a6m	30a	33a	36a	34a	35a	36a
Choix				4a6m	7a6m	10a6m	13a6m	17a6m	21a6m	26a	29a	32a	30a	31a	32a
Grand choix				4a	6a6m	9a	11a6m	14a	17a	20a	23a	26a	24a	25a	26a
<b>CTPS unique</b>	<b>2a</b>	<b>2a</b>	<b>2a</b>	<b>2a</b>	<b>2a</b>	<b>2</b>	<b>2a</b>	<b>2a6m</b>	<b>2a6m</b>	<b>21a6m</b>			<b>24a6m</b>	<b>25a6m</b>	<b>26a6m</b>

### 3/ Échelonnement indiciaire actuel certifiés/PS/CEPJ et agrégés/CTPS

Cert. CN	Éch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		INM	349	376	432	445	458	467	495	531	567	612
Cert. HCI	Éch	1	2	3	4	5	6	7				
		INM	495	560	601	642	695	741	783			
Agr. CN	Éch	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		INM	379	436	489	526	561	593	635	684	734	783
Agr. HCI	Éch	1	2	3	4	5	6 / A1	6 / A2	6 / A3			
		INM	658	696	734	783	821	881	916	963		
CTPS HC	Éch	1	2	3	4 / A1	4 / A2	4 / A3					
		INM	734	783	821	881	916	963				