



Revalorisation des carrières des personnels techniques et pédagogiques : des acquis certains malgré la Fonction Publique

ON AVANCE ENFIN !

Le Comité Technique Ministériel du 16 mars 2017 a adopté à l'unanimité de la représentation syndicale les 3 décrets indiciaires et 3 décrets statutaires des professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs. Cela a été possible grâce à une unité sans faille sur l'essentiel. Les textes n'étaient plus modifiables et déjà transmis – au vu du retard déjà pris et des délais très serrés pour adoption - au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat qui portera un avis formel en section le 23 mars. Puis ce sera le passage au Conseil d'Etat et après lui, le circuit de signatures des ministres pour publication au journal officiel possiblement avant le changement de gouvernement à la mi-mai. Il était temps !

Cette revalorisation des carrières est la transposition des mesures prises au Ministère de l'Education Nationale. Nous conservons ainsi des mobilités et doubles carrières possibles entre les corps enseignants et assimilés. Et c'est surtout la meilleure revalorisation PPCR possible pour les corps de PTP. En projection, d'ici 2020, les PS/CEPJ vont connaître des améliorations de salaires très significatives et ce avec rappels au 01/01/17 (voir communications antérieures des syndicats de la FSU).

Une ombre au tableau : la classe normale des CTPS

La Fonction Publique - au motif technique d'une « inversion de carrière »¹ - a balayé tout espoir de mesures transitoires permettant de compenser le déroulé de carrière en classe normale des CTPS qui passe de 21,5 ans à 26 ans. La DRH des ministères sociaux a minimisé le manque à gagner colossal que cela va représenter pour les CTPS actuellement au 4^e ou 5^e échelon (environ 10 000 points d'indice sur une vingtaine d'années). Ce manque à gagner, lié à des durées d'échelons plus longues à partir du 01/09/17 sera au minimum de 500 points pour le 10^e échelon. Ce préjudice – car c'en est un – sera aisément rattrapé pour les 9^e et 10^e échelons actuels. Il sera beaucoup plus problématique pour les CTPS des échelons inférieurs.

Nous n'avons rien pu faire bouger positivement sur ces textes en séance du CTM. Seule une saisine en Conseil d'Etat peut éventuellement signaler des dysfonctionnements. Mais les CTPS de classe normale ne perdant pas de salaire mais en gagnant moins que ce que le maintien de leur carrière actuelle leur aurait procuré, les chances de conviction sont extrêmement minces.

Ce phénomène ne concerne que les CTPS de classe normale (effectifs 105) qui ne sont pas en encore au 11^e échelon. Tous les PS (environ 2 500) et CEPJ (environ 500) qui seront intégrés CTPS à partir du 01/09/17 auront quant à eux des reclassements nettement améliorés par rapport à ceux pratiqués depuis les origines du corps en 2004.

Pour prendre en considération cette situation, **les représentants des personnels au CTM** ont obtenu le principe d'un **protocole d'accompagnement de la mise en œuvre PPCR axé sur les CTPS** mais prévoyant globalement des mesures de gestion plus fluides que celles prévues initialement. Le principe de « **TOUS CTPS** », avec ses répercussions sur l'ensemble des PTP, est aussi mentionné et devra être traité. Un engagement intersyndical est pris en ce sens pour interpellier solidairement les autorités ministérielles à venir qui vont avoir à mettre en œuvre et décliner les arrêtés accompagnant les nouveaux décrets.

¹ Principe visant ici à trop « favoriser » la classe normale des CTPS en accordant des bonifications d'ancienneté dans leur reclassement par rapport à ceux déjà en hors classe qui n'en bénéficient pas

Trois importantes séries d'arrêtés restent à prendre, essentielles pour la carrière

La FSU est lucide. Tout est fait pour que la classe exceptionnelle ne soit qu'un grade d'accès fonctionnel interdit dans les faits à la grande majorité. L'accès à la classe exceptionnelle sera tributaire des avis donnés dans les « rendez-vous de carrière ». La DRH veut que ce soit l'encadrement intermédiaire qui réalise ces entretiens ! Or les chefferies de pôle n'ont aucune formation pour le faire, aucun statut non plus. C'est concéder bien du pouvoir à des collègues qui, parfois, ne connaissent même pas les métiers et n'envisagent les missions qu'au travers des « tâches » dictées par les préfets eux-mêmes placés sous tension de programmes et de chiffres à réaliser. Dans les semaines à venir et au plus tard à la rentrée, il faudra aboutir sur trois types d'arrêtés.

➤ **Viviers classe exceptionnelle**

Ces grades créés au 01/09/17 sont d'accès fonctionnel (fonctions apparentées ou relevant de l'encadrement, mais aussi conditions d'exercice difficile !) et limités à 10% des effectifs du corps. Un arrêté doit être pris pour préciser, corps par corps, les conditions d'accès. Par ailleurs pour les PS/CEPJ, la hors échelle A (dernier échelon de la classe exceptionnelle) sera un échelon spécial contingenté. On voit tout l'enjeu des négociations à venir pour que la classe exceptionnelle ne soit pas un leurre. L'unité syndicale devra perdurer pour aboutir et des simulations expertes devront être réalisées face à une DRH qui n'est pas une alliée.

➤ **« Rendez-vous de carrières »**

Hormis les entretiens prévus pour que 30% des PTP des 6^e et 8^e échelons gagnent une réduction d'un an dans ces échelons, un 3^e rendez-vous au 9^e échelon est crucial car il permet d'accéder à l'accès à la hors classe. Cet avis est donné à un instant T ; il intervient une seule fois, de manière fatidique et après moins de 20 ans de carrière, sans préjuger des mobilités fonctionnelles ou géographiques ultérieures. De plus, la DRH veut imposer des conditions inacceptables renvoyant le pouvoir d'entretien aux chefferies intermédiaires. Les syndicats sont clivés sur ce sujet, la CFDT et le SEJS soutenant ce principe « moderne » d'une évaluation pourquoi pas octroyée à l'encadrement intermédiaire, et tous les autres la contestant.

➤ **Ratios d'accès à la hors classe**

Actuellement dès le 7^e échelon et jusqu'au 11^e chez les PS/CEPJ, 7% des effectifs annuels en situation d'être promus sont désignés pour accéder à la hors classe, sur la base de barèmes indicatifs. Cela représente environ 80 promotions de grade chez les PS et 20 chez les CEPJ. Chez les CTPS, l'accès hors classe s'effectue à partir du 8^e échelon et les ratios sont de 10%. Un chantier rapide doit s'ouvrir pour porter au moins à 15% les ratios PS/CEPJ et à 20 ou 25% les ratios CTPS. Car progressivement pour les CTPS mais immédiatement pour les PS/CEPJ l'accès à la hors classe ne s'effectuant qu'à partir du 9^e échelon, les viviers vont être réduits de moitié ! Conserver les ratios actuels aboutirait à diminuer de moitié l'accès à la hors classe. Ce serait contraire au **principe même du dispositif PPCR assurant une carrière complète sur au moins deux grades.**

Les élus de la FSU seront vigilants et contributifs sur tous ces arrêtés ! Ils rechercheront les arcs unitaires possibles pour ne pas cliver la profession, refusant de jouer les CTS contre les CAS ou les formateurs, les DR contre les DD ou les établissements, etc. Car des arrêtés pris dans la négligence ou l'ignorance auraient ces conséquences funestes.

**AU GLOBAL CETTE REVALORISATION EST POSITIVE,
C'EST POURQUOI LA FSU A PU VOTER TOUS LES TEXTES !**

Certes 100 CTPS sont mal lotis mais les fusions « TOUS CTPS » à travailler concernent 3 000 PS/CEPJ qui seront reclassés dans des conditions très nettement améliorées. Une vision globale s'impose. En travaillant un protocole adapté au corps des CTPS, deux fers sont mis au feu : des mesures compensatoires pour les 100 CTPS en préjudice (le protocole ci-après) et un désengorgement global du corps CTPS préparant l'intégration de toutes et tous. Nous mènerons ce combat devant la profession en rendant compte précisément des enjeux, comme nous le faisons régulièrement.