



Déclaration liminaire - CSAM JS du 5 décembre 2023

Se sortir du saloir !

*Légende de Saint Nicolas.
Il était trois petits enfants
Qui s'en allaient glaner aux champs.
S'en vont un soir chez un boucher :
Boucher, voudrais-tu nous loger ?
Entrez, entrez, petits enfants,
Y a de la place, assurément.
Ils n'étaient pas sitôt entrés
Que le boucher les a tués,
Les a coupés en p'tits morceaux
Mis au saloir comme pourceaux.
(...)*

... heureusement la légende fait intervenir un évêque. Il fait revenir à la vie les trois enfants.

Ce n'est pas qu'une question de concordance de dates qui nous invite à mobiliser cette légende, mais l'examen attentif des listes de personnels techniques et pédagogiques Jeunesse et Sports qui nous ont été communiquées.

Nous n'avons pas terminé cette étude fine. Mais nous pouvons cependant affirmer que les trois métiers de PTP subissent un traitement proche de celui des trois enfants de la légende. Ils sont mis au saloir après avoir subi le hachoir des dispositifs. Au fond du saloir ils pourraient bien être rejoints par les inspecteurs et les personnels administratifs.

Recevoir ces listes après les discussions sur les LDG les concernant est un comble.

CEPJ

On trouve sur la liste 481 collègues dont 9 en disponibilité.

382 CEPJ sont en classe normale avec quasiment pas de 11e échelon. Un peu de 10e échelon et un gros bouchon au 9e échelon. **Le gros des effectifs est dans les premiers échelons.** Le corps des CEPJ a été renouvelé de plus de 40% en 5 ans ! Cela confirme ce que nous disions en GT LDG : les reclassements qui vont intervenir avec le décret d'août 2023 vont avoir pour conséquences directes de reléguer les recrutements opérés depuis PPCR (en 2017) derrière ceux recrutés en 2023 et après. Cela va concerner au moins la moitié de la classe normale.



59 CEPJ seulement sont en hors classe. Or c'est le vivier de la classe exceptionnelle. Il est très faible. 10% de ce vivier vient d'être constitué par des collègues néo arrivants dont les profils sont manifestement des chefs de projet SNU.

31 collègues sont en classe exceptionnelle dont certains ont tout juste 50 ans ou moins. Ils vont bloquer (car c'est un grade contingenté) les promotions pendant au moins 12 à 15 ans. C'est la gestion RH des directions métiers qui est à l'origine de cette situation. Nous avons remarqué la fulgurance de carrières de deux collègues qui sont passées en trois années du 9e échelon de classe normale au 2e échelon de classe exceptionnelle, le tout à 53 ans, passant devant les collègues attendant en hors classe. La méritocratie est au zénith.

La nouvelle génération des chefs de projet SNU arrive. On en trouve plus d'une vingtaine, souvent jeunes ou en deuxième carrière et récents en recrutement (sauf un). Moralité : c'est le beurre et l'argent du beurre. Ces collègues frais émoulus vont toucher plein pot le RIFSEEP en groupe 1 avec l'avenir radieux d'une carrière accélérée.

En cinq ans, alors que le retour à l'éducation était voulu par les syndicats comme une refondation c'est le scénario inverse qui est opéré dans le grand « en même temps » des recrutements détournés par les formatages de la FPS, les dispositifs relevant du code du service national, la rouerie de la mauvaise formule du contrat d'engagement républicain. 40% de renouvellement au service d'une conception délétère de l'engagement et d'un repli réglementaire voulu par le politique pour ignorer les idéaux humanistes à l'origine des corps et du ministère.

Autant dire une mise au saloir des missions comme des statuts.

Professeurs de sport

2133 Professeurs de sport, dont 1138 CTN, CTR, EN et DTN, 466 CAS, 282 formateurs qui dissimulent en partie de la haute performance.

Au moins 10% des fonctions et affectations ne sont pas renseignées. Ce n'est pas sérieux un tableau avec autant d'imprécisions.

Faute de recrutements suffisants depuis PPCR et 2017 c'est la hors classe qui a fondu. Le corps a vieilli. Le vivier de hors classe s'est tari.

En classe normale sur 1493 profs de sport plus de 900 sont au moins au 8e échelon **avec un bouchon sérieux et ingérable au 9e et 10 échelon où ils sont désormais environ 600, près de 30% du corps et 40% de la classe normale !**

Mais le pire est à venir avec le décret d'août sur les reclassements qui va avoir pour conséquence de – certes avec une amplitude moindre que chez les CEPJ – contrarier les carrières des recrutés depuis PPCR en affectant les entretiens des 6^{ème} et 8^{ème} échelon et l'accès à la hors classe qui se font sans critère, ni barème et à la bonne volonté des gestionnaires de proximité. Quant au 9e échelon, et à l'accès à la hors classe, sans



modification des barèmes il sera impossible à atteindre statistiquement pour la plupart des losers de 2017 à 2022. Ce n'est plus un saloir c'est du saucisson.

CTPS

Là aussi la hors classe est maigrichonne. Aussi bien en JEP qu'en Sport on vérifie à quel point le fait d'être en poste à la DS ou à la DJEPVA permet un accès par concours à des collègues n'étant souvent ni CEPJ, ni PS de métier. Le concours interne, et son anonymat très relatif, continue à faire des miracles. Le volet JEP est parlant : sur 39 CEPJ de classe normale 14 sont à la centrale : 8 à la DJEPVA, 5 à la DS dont une DTN et une au service interministériel des achats et moyens. Les modalités du concours interne inspirées de la RAEP permettent une cooptation qui ne dit pas son nom. L'accès à la hors classe nous laisse pantois dans certaines de ses fulgurances depuis que les CAP sont interdites aux représentants des personnels.

Point positif : la maigre classe exceptionnelle est composée de collègues qui ne bloquent pas pour la plupart les promotions mais les conditions d'accès à la classe exceptionnelle pour les CTPS JEP conservent un caractère bien trop exceptionnel.

Pas de miracle, mais une action résolue

Pour sortir du saloir inutile d'aller chercher les phalanges d'un saint dans un reliquaire en Lorraine. Il suffit de changer de paradigme. Les métiers sont malmenés par la logique des dispositifs et des désignations de référents. Ces derniers limitent les capacités de conception et de co-construction territoriales des politiques éducatives. Ils vident de sens la pratique pédagogique.

Pour les CEPJ, il faut que la DJEPVA porte clairement l'ambition éducative de ses politiques publiques en s'appuyant sur les missions et fonctions statutaires, en redonnant du sens aux spécialités et à leurs domaines de compétences pour pouvoir porter des expertises territoriales. Les carrières doivent également valoriser l'exercice et l'approfondissement technique et pédagogique. L'attractivité ce n'est pas seulement le salaire, ce sont aussi le sens des métiers et les conditions d'emploi.

Les 153 postes obtenus doivent clairement affirmer ce choix.

Pour tous les PTP nous demandons une augmentation des ratios pro/pro en hors classe pour résorber les bouchons des trois corps en classe normale.

Pour les trois corps nous demandons une refonte des critères des rendez-vous de carrière des 6e et 8e échelons et des barèmes de la hors classe en particulier PS et CEPJ. Nous le répétons la modification du décret de 51 et ses conséquences sont très préoccupantes.

Pour les trois corps, nous réitérons la demande d'une concertation avec la représentation des personnels du CSA ministériel pour décalquer intelligemment ce qui se négocie au MENJ chez les enseignants en matière de déroulement des carrières et d'accès aux classes exceptionnelles.



Par un vœu unanime en CSA nous avons demandé la constitution d'un observatoire. Il est temps d'en poser les dates.

A défaut de vin et de pain d'épices cela serait quand même un changement de climat social alors qu'un autre irritant s'invite dans les données sociales :

Pourquoi les dotations sur le RIFSEEP sont-elles différentes entre le BOP 219 et le 214 ? Pourquoi varient-elles d'une région à l'autre ? Comment enfin avoir des échanges locaux sur ces sujets alors que le dialogue social Jeunesse et Sports est quasi inexistant dans les académies ?

Marie-Christine Bastien

Pierre Mourot