



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Compte-rendu de la CAP des professeurs de sport du 21 mars 2019

Nouveau débouché de carrière pour les professeurs de sport, la classe exceptionnelle est le fruit d'un travail opiniâtre des représentants FSU (SNEP-FSU et EPA-FSU) et UNSA à Jeunesse et Sports, qui se sont battus pour obtenir les mêmes avancées qu'à l'Education Nationale, s'appuyant sur notre statut de personnels assimilés enseignants. Dans le contexte actuel, cette reconnaissance est un point d'appui important pour continuer à revendiquer nos missions techniques et pédagogiques, quelle que soit la nouvelle organisation qui sera retenue (pôle éducatif).

Si l'administration entend en faire un outil de management récompensant quelques agents qu'elle considère comme particulièrement méritants ; le SNEP-FSU et EPA-FSU militent quant à eux pour que la classe exceptionnelle soit accessible à un maximum de collègues. Malgré les conditions insatisfaisantes dans lesquelles elle se met en œuvre, les deux composantes de la FSU se satisfont que les premières nominations à la classe exceptionnelle aient enfin lieu ; elles poursuivront leur travail de conviction pour faire bouger les lignes.

1 / Dysfonctionnements et insatisfactions / classe exceptionnelle à Jeunesse et Sports

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 profs de sport n°85-720 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.* »

Pendant toutes les négociations, le SNEP-FSU et EPA-FSU se sont battus 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 SNAPS-UNSA a milité en faveur des CTS, mais surtout pour les DTN et EN (entraîneurs nationaux). 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.

Concernant tous les autres agents, seulement 20% des promotions sont destinées à ceux justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans 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.

Une majorité de candidats non éligibles

Ne connaissant pas les parcours des agents dont elle a la charge, la DRH a décidé de lancer l'appel à candidatures auprès de tous les professeurs de sport qui étaient au moins au 3^e échelon de la hors classe, au cas où ils rempliraient les conditions du vivier 1. Si l'intention était louable, la communication n'a pas été explicite et beaucoup de collègues ayant reçu le mail leur

proposant de candidater ont considéré qu'ils étaient éligibles à l'un ou l'autre des viviers. Ils ont donc fait remonter un dossier de candidature, sans forcément comprendre que c'était à eux de motiver, preuves à l'appui, leur éligibilité. Ainsi, beaucoup de CAS, formateurs et CTR n'ont pas pris conscience qu'ils n'étaient éligibles à la classe exceptionnelle que s'ils étaient au dernier échelon de la hors classe (vivier 2), sauf à prouver qu'ils exerçaient des fonctions de N-1 ou N-2 par rapport à leur directeur, organigrammes ou attestations à l'appui. De même, les DTN/EN/CTN doivent avoir exercé auprès d'une fédération sportive olympique ou paralympique (1ère catégorie). Ainsi, un CTS d'une fédération non olympique n'est pas éligible, ni d'ailleurs un CTS d'une fédération devenue olympique mais qui ne l'était pas au moment où l'agent y exerçait. Sans compter que les CTN doivent justifier de fonctions « requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières »...

Un nombre insuffisant de promotions (contingentements)

A terme, le nombre d'agents à la classe exceptionnelle devra représenter 10% des effectifs du corps, soit 240 agents environ. 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. Pour 2017, nous pouvons promouvoir 60 profs de sport (48 au vivier 1 + 12 au vivier 2) et pour 2018 ce sont 57 agents qui sont concernés (46 au vivier 1 + 11 au vivier 2). En 2019, une soixantaine de collègues sera promue (notamment du fait du départ à la retraite des premiers promus). Ensuite, le nombre de promotions à effectuer chaque année va diminuer.

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 responsable d'un pôle ressources national ? 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 promouvables diffère fortement ?

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. Tout ceci entraîne une inégalité de traitement entre les personnels, que le SNEP-FSU et EPA-FSU dénoncent.

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

Quelques jours avant la CAP, les élus profs de sport 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 CTPS pour statuer sur l'accès à la classe exceptionnelle des professeurs de sport le 21/03/19 et des inspecteurs JS pour siéger à la CAP qui traitait de la classe exceptionnelle des CTPS le 14/03/19 !!! Pour participer à ces CAP, les élus des PTP non concernés par cette promotion avaient la possibilité de demander à la DRH de les inviter comme « experts » mais sans voix délibérative. C'est un véritable scandale.

2 / Principes défendus

Comme nous l'avons fait de façon unanime en intersyndicale pour les CTPS, les élus du personnel demandent :

- 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 ;
- le lancement d'un second appel à candidatures pour la promotion 2019 (CAP prévue en septembre) pour permettre aux collègues qui n'ont pas été informés du premier appel à candidater de ne pas être à nouveau pénalisés ;
- le classement de tous les agents par les chefs de service pour ne pas priver à l'avance (avant les discussions en CAP) certains collègues de toute possibilité d'être promus ;
- la possibilité de promouvoir les collègues partis en retraite entre les dates de promotion (1er septembre 2017 et 1er janvier 2018), comme cela a été accepté lors des CAP des CEPI et des CTPS, ce qui présente un double intérêt :

- pour les agents concernés : bénéficier d'un rattrapage de salaire et, s'ils le souhaitent, envisager un recours suite au préjudice subi en raison d'une faute de l'administration (si les CAP s'étaient tenues en temps et en heures, ils auraient bénéficié d'une pension dont le montant serait plus élevé) ;
- pour l'ensemble de la profession : permettre à davantage de collègues de bénéficier d'un accès à la classe exceptionnelle (chaque collègue promu partant en retraite « libère » une promotion qui peut bénéficier à un autre agent, alors qu'un agent promu à 50 ans bloquera une place pendant une quinzaine d'années) ;
- de privilégier, dans l'attribution des promotions au titre du vivier 2, les collègues qui ne sont pas également éligibles au vivier 1 (le nombre de collègues éligibles au vivier 1 va rapidement se tarir, contrairement au vivier 2 qui est accessible au plus grand nombre).

A ces revendications partagées par tous, le SNEP-FSU et EPA-FSU continuent de revendiquer un barème, seul moyen d'assurer la transparence et l'équité de gestion pour tous. Il a d'ailleurs classé l'ensemble des agents éligibles, qu'ils soient proposés ou non par leur hiérarchie, sur la base de 3 critères :

- l'échelon détenu
- l'ancienneté dans l'échelon
- l'ancienneté fonction publique et la proximité de la retraite

Dans ses propositions, en plus des aspects précédemment évoqués, le SNEP-FSU et EPA-FSU ont veillé à la représentativité hommes/femmes, aux différentes fonctions exercées (CAS/CTS/FOR/autre), aux territoires concernés (régions métropolitaines et ultramarines), à la diversité des sports représentés via les CTS, ...

3 / Déroulé de la CAP du 21/03/19

Face à l'Administration, la représentation syndicale se compose de 3 CTPS sport (2 SNAPS-UNSA et 1 SNEP-FSU) entourés d'experts des 3 syndicats élus à la CAP des profs de sport (1 SNEP-FSU, 1 EPA-FSU, 2 SNAPS-UNSA).

Contrairement à ce qui s'est passé pour les autres corps (CTPS et CEPJ), le SNAPS-UNSA n'a pas souhaité répondre à nos sollicitations pour faire une déclaration commune ni échanger les listes de candidats. Le SNEP-FSU avait pourtant envoyé au préalable ses propositions au SNAPS-UNSA et à EPA-FSU, ainsi qu'à l'administration. EPA-FSU avait ensuite envoyé aux autres syndicats ses propositions, très proches de celles du SNEP-FSU, ce qui a permis de se caler juste avant la CAP pour que le SNEP-FSU et EPA-FSU parlent d'une seule et même voix.

En introduction de la CAP, le SNEP-FSU et EPA-FSU font une déclaration préalable, dénonçant les injustices et incohérences dans la mise en œuvre de la classe exceptionnelle à Jeunesse et Sports (cf. points 1 et 2 de ce compte-rendu). Le SNAPS-UNSA fait également une déclaration qui aborde les mêmes points, sur la base de la déclaration intersyndicale de la semaine dernière concernant la classe exceptionnelle des CTPS.

Ainsi, malgré 2 déclarations distinctes, tous les élus du personnel (SNEP-FSU, EPA-FSU et SNAPS-UNSA) se retrouvent sur les grands principes à défendre dans l'attribution des promotions, avec une vision d'ensemble de la gestion du corps (flux). 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) conduit à proposer certains agents plutôt que d'autres. Si les représentants du SNEP-FSU et d'EPA-FSU se sont appuyés sur le classement qu'ils avaient fait et communiqué au préalable, le SNAPS-UNSA a quant à lui proposé, à l'oral et en séance, une dizaine de candidatures.

Sur les 605 profs de sport potentiellement éligibles, la CAP permet de promouvoir 117 agents. La DRH indique avoir reçu 340 dossiers de candidatures. Après instruction, elle a estimé que 122 dossiers sont éligibles au vivier 1 et 121 au vivier 2 (certains agents sont éligibles aux 2 viviers).

Sur les 117 candidats proposés par l'Administration, les élus du personnel obtiennent 8 changements, dans l'intérêt du plus grand nombre. C'est une avancée considérable. Au final, la liste finale comprend notamment 10 collègues de plus de 65 ans, dont le départ en retraite permettra de procéder à des promotions supplémentaires dès 2019.

Pour autant, tous les objectifs ne sont pas atteints et nous sommes loin de la liste proposée initialement par les deux composantes de la FSU. Il n'y a que 16 femmes, ce qui représente 14 % des promu(e)s. Les cadres techniques représentent 70% des promu(e)s (61 CTS, 12 EN, 9 DTN) ; il n'y a que 16 CAS, 17 formateurs et 2 personnels de direction (et la plupart d'entre eux ne sont pas promus au titre de l'expertise développée dans ces fonctions, mais souvent parce qu'ils ont exercé d'autres fonctions au cours de leur carrière). La région parisienne concentre 38% des promu(e)s.

Pour la FSU (SNEP-FSU et EPA-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, la 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).

4 / Propositions de la CAP

Sont proposés pour accéder à la classe exceptionnelle :

au titre de 2017 (avec effet au 01/09/17) :

vivier 2	ANDRE	Patricia
vivier 1	BALLON	Patrick
vivier 2	BARBOZA	Dany
vivier 1	BARDY	Franck
vivier 1	BELLOC	Olivier
vivier 1	BESSON-MAGDELAINE	Joël
vivier 1	BISCAN	Jean Jacques
vivier 1	BLOIS	Brigitte
vivier 1	BOUBE	Didier
vivier 1	BOUZOU	Corine
vivier 2	BRUNA	Jean-Paul
vivier 2	CHRETIEN	Michel
vivier 1	CONSTANT	Jean-Denis
vivier 1	DANIEL	Eric
vivier 1	DECOSTERD	Serge
vivier 1	DECRET	Jean-Claude
vivier 1	DELVINGT	Guy
vivier 1	DENIS	Philippe
vivier 2	DREANO	Patrick
vivier 1	DYOT	Christian
vivier 1	EECKHOUTTE	Jean-Jacques
vivier 1	FAURE	Stéphane
vivier 1	FLAMME	Didier
vivier 1	FRANCHET	Pascal
vivier 1	GELLENS	Patrick
vivier 2	GIRALDI	Jocelyne
vivier 1	GIRARDIN	Patrice
vivier 1	GIRAUD	Henri
vivier 2	GREZES	Arlette
vivier 1	GUADAGNIN	Patrice
vivier 2	HARBONNIER	Françoise
vivier 1	JALABERT	Gilles
vivier 1	JANZAC	André
vivier 2	LACRAMPE	Yves
vivier 1	LANDURE	Paul
vivier 1	LAUTH-MULLER	Dominique
vivier 1	LEBAUPIN	Guy
vivier 1	LEJARD	Yves
vivier 1	LOGEAIS	Yves
vivier 2	LORTO	Daniel
vivier 1	MARDARGENT	Thierry
vivier 1	MARNAS MARTIN	Christian
vivier 1	MARTINEZ	Richard
vivier 1	MAZARE	Michel
vivier 1	MICHEL	Philippe
vivier 1	MOLODZOFF	Philippe
vivier 1	MORENO	Pascal
vivier 2	NALLET	Chantal
vivier 1	OSTY	Christian
vivier 1	PARET	Yves
vivier 1	PEDRAZZANI	Patrick
vivier 1	PICARD	Michel
vivier 1	PLANCHE	Marc
vivier 1	RENOULT	Marc
vivier 1	REYNAUD	Bertrand
vivier 1	SALOU	Jean-Pierre
vivier 1	SOLOWIOW	Hélène
vivier 1	THOULE	Bernard
vivier 1	TOUCHAIS	Marc
vivier 2	VERDIER	Marilyne

au titre de 2018 (avec effet au 01/01/18) :

vivier 1	ALAPHILIPPE	Claude
vivier 1	ALEXANDRE	Marc
vivier 1	BACHELIER	Christophe
vivier 1	BADIOU	Franck
vivier 1	BALLARINI	Ivano
vivier 2	BEAUVAIS	Jacky
vivier 2	BEAUX	Patrice
vivier 1	BINELLI	Patrice
vivier 1	BISSONNET	Philippe
vivier 1	BOILLOT	Evelyne
vivier 1	BOIXEL	Anne
vivier 1	BRUNOT	Jean-Claude
vivier 1	CHOISEL	Pascal
vivier 1	CORBION	Gilles
vivier 1	CURINIER	Sylvain
vivier 1	DECROIX	Franck
vivier 1	DI MARTINO	Jean-François
vivier 2	DJAÏT	Riadh
vivier 1	FATTORI	Philippe
vivier 1	FAURE	Bernard
vivier 1	FRANCOIS	Thierry
vivier 1	GEHIN	Jean-Michel
vivier 1	GERGES	Patrice
vivier 1	GONNEAUD	Jean-Christophe
vivier 1	GOUESLAIN	Yves
vivier 1	GRASSO	Cécile
vivier 1	GUYOMARCH	Jean-Pierre
vivier 1	HEBERLE	Philippe
vivier 1	HERNANDEZ	Dominique
vivier 1	LACOMBE	Patrick
vivier 1	LAMBERT	Christophe
vivier 1	LAZZARONI	Eric
vivier 1	LE CHANONY	Eric
vivier 1	LEFAURE	Thierry
vivier 2	LERNOULD	Claude
vivier 1	LEROUX	Michel
vivier 2	LIMOUZIN	Philippe
vivier 1	LOGEAIS	Loïc
vivier 2	MALINUR	Francis
vivier 1	MARCY	Didier
vivier 2	MEUNIER	Alain
vivier 1	NE	Franck
vivier 1	NEUVILLE	Sylvie
vivier 1	PENIN	Jean-François
vivier 1	PERRIER	Arnaud
vivier 2	POIREY	Thierry
vivier 1	PONTIER	Jean-François
vivier 1	RAYBAUT	Jean-François
vivier 1	RICHARD	Hervé
vivier 1	ROGNON	Patrice
vivier 1	ROUDAUT	Christian
vivier 1	SOLER	Thierry
vivier 2	TANGUY	Pascal
vivier 2	THERY	Bruno
vivier 1	TOMASI	Pierre
vivier 2	TRIPET	Marie-Claude
vivier 1	VALLET MODAINE	Laurence

Gwénaëlle NATTER et Luc MARCHAL (SNEP-FSU)
Pierre LAGARDE (EPA-FSU)