



Ivry-sur-Seine, le 8 décembre 2017

CTM JS, ce qu'il faut retenir Mais aussi PPCR, télétravail et autres tracas

Rémunérations : la DRH indique vouloir sortir de sa léthargie quant à la discrimination imposée aux stagiaires et stagiaires récemment titularisés

Le bilan proposé du complément indiciaire (CI perçu en juillet 2017) fut une nouvelle fois l'occasion de mettre en lumière l'obscurité de la procédure. Mis en place pour la première fois en 2017 pour les corps JS non assujettis au RIFSEEP (CEPJ, PS et CTPS), et alors que son montant aurait dû être corrélé à un entretien, ce CI a été attribué dans la plupart des situations de façon arbitraire par les chefs de service. A défaut d'un entretien en lien direct avec cet octroi, il aurait dû s'appuyer sur l'entretien de notation de début 2017. Encore aurait-il fallu que les services en soient informés. On a donc assisté à une distribution discrétionnaire de ce CI. Quelle violence symbolique quand les collègues, dont la note et l'appréciation littérale de leur évaluation étaient sans réserve, ont découvert qu'ils percevaient le montant plancher de ce CI !

Mais la DRH ne semble pas s'en émouvoir et prend tout juste conscience qu'il est temps qu'elle se préoccupe de la rémunération des CEPJ et tout particulièrement des stagiaires et des jeunes titularisés. Ainsi, elle annonce « *travailler à la recherche de marges budgétaires* » pour que les collègues ne soient pas durablement bloqués à un montant d'indemnités égal à 80% du taux moyen.

Le SEP reste particulièrement attentif à cette situation et n'aura de cesse de questionner la DRH et le politique tant que la situation ne sera pas rétablie.

Formation continue, peut mieux faire

Même si l'offre nationale de formation continue propose des thématiques plus en adéquation avec nos missions que celles de l'an passé, elle reste insatisfaisante. Le recueil des besoins en formation auprès des agents est toujours un vain mot, les problématiques liées à la vie associative sont quasi absentes et les thématiques sont trop souvent abordées sous un angle technique, réglementaire.

Règlement intérieur des DR-D-JSCS et télétravail : vigilance !

L'arrêté du 8 septembre 2017 relatif à l'organisation du temps de travail dans les DRDJSCS, dans les DRJSCS et dans les DJSCS permet aux directions de travailler sur les règlements intérieurs. Le principe est à la prudence. La précipitation parfois observée ne doit pas conduire à des situations désavantageuses ou non respectueuses des statuts des agents (organisation du travail, cycles de travail, respect des statuts dont article 10, déplacements professionnels...). N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus en CT et CHSCT.

Concernant le télétravail, l'arrêté du 26 janvier 2017 portant application dans les DDI du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est en train d'être décliné : des groupes de travail sont organisés, des chartes, des règles sont discutées localement et les agents qui le souhaitent peuvent demander à

bénéficiaire du télétravail. Pour les DR(D)JSCS, il faut attendre que les projets d'arrêté et d'instruction concernant le télétravail soient soumis au CTM JS. Ce devrait être le cas durant le 1^{er} trimestre 2018.

A propos du télétravail, il est utile de rappeler la position du SEP qui considère que les personnels techniques et pédagogiques (PTP), conformément à leur statut, ne sont pas concernés par cette possibilité.

En effet, les personnels Jeunesse et Sports relevant de l'article 10 (ou les seuls PTP, selon la position du SEJS) ne doivent pas relever des textes sur le télétravail car c'est moins disant pour notre organisation du travail (forfait annuel, contrat d'objectifs ou lettre de mission, pas d'obligation de présence au bureau, autonomie dans les missions, possible travail à distance, à domicile ou en tiers-lieu...).

Concours CEPJ 2018 : une ouverture annoncée de façon imminente

C'est sans doute la seule vraie bonne nouvelle de la journée ...

Notons cependant que le fait d'être titulaire d'un doctorat ne peut être pris en compte pour les collègues actuellement stagiaires au motif que le décret statutaire introduisant cette mesure est postérieur au concours. Et pour le concours 2018, elle pourra être effective à condition qu'une épreuve adaptée aux doctorants soit mise en place. Bien entendu, le SEP y veillera.

Nous profitons de ce SEP Infos pour répondre à quelques-unes de vos interrogations...

- PPCR, classe exceptionnelle : les discussions portées conjointement par le SEP et EPA ont permis d'inscrire notamment les fonctions de « *chargé de conception et de coordination d'une politique de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative à l'échelon territorial mobilisant des partenaires issus de champs professionnels multiples* » comme fonction d'accès à la classe exceptionnelle (l'idée étant de permettre un panel large et de ne pas favoriser un échelon territorial plutôt qu'un autre).
Le projet d'arrêté des fonctions permettant l'accès à la classe exceptionnelle est actuellement soumis à l'arbitrage de la DGAFP. Dans l'attente de la parution de ce décret, nous poursuivons les discussions avec la DRH afin d'établir des critères d'accès à cette classe (justifier des fonctions ne suffira pas au regard du nombre de postes offerts)
- La paie du mois de novembre tient compte de la revalorisation indiciaire en date du 1^{er} septembre 2017.

... et vous alerter des dérives qui nous guettent

- Et nous insistons ... Le télétravail pour les PTP est une fausse bonne idée. En effet, et sans attendre le texte définitif qui doit être validé en CTM JS, on peut affirmer que demander à télétravailler équivaut à s'exposer à devoir pointer les jours de télétravail mais pas seulement. C'est entrer dans le cadre d'un cycle de travail hebdomadaire. Qu'avons-nous à gagner à télétravailler alors que nous ne sommes pas tenus de présence sur notre lieu d'affectation - mis à part les temps de réunion de coordination, les réunions liées au service ou à nos missions - et que nous sommes soumis à un décompte au forfait jour ou annualisé ?
- Et enfin ... parce que nous en avons eu vent ... il n'est pas admissible que les directions demandent à ce que nous déclarions nos heures de travail que ce soit pour tout ou partie de nos missions. C'est une façon particulièrement malsaine d'exercer un contrôle. C'est contraire à l'esprit de l'article 10. Si nous avons effectivement des comptes à rendre sur nos missions, ce n'est certainement pas en justifiant d'un décompte horaire.

Vos représentants SEP à ce CTM du 7 décembre, David Durand, Brigitte Harpagès et Blandine Pili

► Animons la transformation sociale !

SEP UNSA

87 bis, avenue G. Gosnat
94853 IVRY-SUR-SEINE

<http://sep.unsa-education.org>