SEP info
http://sep.unsa-education.org

Ivry-sur-Seine, le 28 novembre 2016

Du neuf ?

La fin de l'année 2016 voit se profiler des changements pour les PTP dont tous les aspects ne sont pas encore arrêtés. Ce SEP Infos a vocation à répondre aux nombreuses questions que vous nous posez. Et s'il devait en subsister, contactez-nous !

Retard dans la notation des CEPJ

Les CEPJ sont habituellement évalué.e.s en septembre de l'année pour la période couvrant la période du 1er septembre N-1 au 31 aout de l'année N. Cet entretien d'évaluation donne lieu à une note qui, pour les CEPJ classe normale et a-priori pour une dernière fois dans notre histoire, est prise en compte dans l'avancement d'échelon.
Habituellement les entretiens ont donc lieu en septembre mais cette année, suite à l'important retard pris dans la tenue des CAP, à l'heure où nous écrivons, la note de service précisant les modalités de cette notation n'a toujours pas été adressée dans les services. Rien d'étonnant donc à ce que vous n'ayez toujours pas vu votre feuille de notation. Mais elle est annoncée prochainement, le retour de notation devrait se faire pour le 30 janvier et consigne est donnée aux chefs de service de noter en priorité les promouvables. Le moment venu, soyez donc vigilant.e si vous êtes en mesure de changer d'échelon entre le 1er septembre 2016 et le 31 aout 2017. Ce devrait être, en effet, la dernière fois que l'avancement se réalise en partie en fonction de la note au bénéfice d'un avancement unique (voir SEP Infos du 14 novembre 2016). Pour rappel, les CEPJ hors classe avancent déjà selon un cadencement unique.
Notez également que nous ne sommes pas soumis.es aux entretiens professionnels contrairement à nos collègues issu.e.s des autres ministères.
Enfin, nous vous rappelons qu'écrire un contrat d'objectifs demeure le seul moyen de nous prémunir d'une évaluation et d'une notation fantaisistes. Outil lié à notre autonomie et notre latitude pour organiser notre temps de travail, il prévoit les objectifs à atteindre, les actions à mettre en place et les moyens dont nous avons besoin. Il s'appuie sur un bilan d'activité de l'année N-1, sur les objectifs du service. N'hésitez pas à solliciter le SEP qui peut vous aider à rédiger votre contrat d'objectifs.

Entretien d'évaluation des CTPS

Les CTPS sont évalué.e.s chaque année par le chef de service lors d'un entretien portant sur le bilan de l'année passée et sur la définition d'objectifs pour l'année à venir. Une grille formalisée existe et permet d'amener des éléments concrets pour l'entretien. Il semble que dans de nombreux cas, cet entretien d'évaluation ne soit pas organisé chaque année.

Pour tous, l'occasion ou jamais que chacun évalue sa charge de travail

Avec le non remplacement des départs en mutation ou en retraite qui peut se conjuguer avec la réforme territoriale (création de DRDJSCS), les postes ont été « reconfigurés » ou « substantiellement modifiés », les moyens ont été réduits, les organisations du travail modifiées … On nous demande de nous « *adapter à notre charge de travail* » même si celle-ci a été multipliée sans moyens aucun ni organisation efficiente. Les chefs de service demandent aux PTP de « *ne plus faire dans la dentelle* », de « *ne plus travailler à la pince à épiler* », de « *faire comme ils peuvent au plus vite* » ….
Depuis la rentrée de septembre, dans les services impactés par la réforme territoriale, les choses se précisent, la charge et les conditions de travail ont pris forme et sont plus claires.

Dans ce contexte dégradé de nos conditions de travail, dans ce contexte de course à la donnée chiffrée comme résultats de l'action, nous vous incitons fortement à formaliser un contrat d'objectifs réaliste, tenant compte de la qualité des missions à accomplir.

Temps de travail en DR et DRD, pas de remise en cause de l'article 10

Des équipes de direction tentent régulièrement de faire croire aux PTP qu'elles et ils devraient pointer au prétexte de vouloir s'assurer du respect des temps de travail maximum et des temps de repos minimum. Ne nous laissons pas berner ! Si les directions étaient réellement inquiètes de notre charge de travail, le dialogue social serait d'une bien meilleure qualité !
En DDI, si nous devons demander à la direction de pouvoir bénéficier de l'article 10 (temps de travail au forfait), cette autorisation est octroyée de fait dans la mesure où nous relevons d'un corps JS. L'article 10 qui nous accorde une large autonomie dans l'exercice de nos missions n'est pas compatible avec l'idée même de pointer.
En DR puis en DRD, la règle est un peu différente puisque les PTP n'ont pas à demander à pouvoir bénéficier de l'article 10. En effet, l'absence de règlement intérieur (RI) laisse la situation identique à celle prévalant avant 2010. Le travail engagé par la DRH ministérielle depuis 2012 autour de l'écriture d'un modèle de RI devrait sans doute aboutir prochainement (et confirmer cette situation pour les personnels JS). A suivre donc mais il a été réaffirmé par la DRH lors de la CAP des CTPS du 25 novembre que l'article 10 n'était pas remis en cause.

Formation Initiale Statutaire, de nombreux progrès sont possibles !

Conscient des vifs mécontentements des stagiaires, tant CEPJ que CTPS, le SEP a demandé une audience auprès de la DJEPVA afin de partager un diagnostic, de pointer les incohérences entre les intentions affichées de la FIS et la réalité (notamment sur la nécessité de prendre en compte les besoins des stagiaires, sur le stagiaire acteur de sa formation, sur l'impossible alternance, sur les méthodes …). Nous avons relayé les remarques des stagiaires qui mettaient en évidence des difficultés et des problèmes rencontrés tant sur la forme que sur le fond.
Pour le SEP, cette FIS est mise en œuvre contre toute logique, à l'instar de réformes menées sans réflexion ni concertation préalable. Le SEP a dénoncé l'absurdité de vouloir réformer la FIS tant que les discussions n'aboutissaient pas sur le statut et la clarification de ce qui est attendu des Personnels Techniques et Pédagogiques.
En l'état actuel, nous sommes sceptiques quant à la capacité pour la FIS d'atteindre les objectifs fixés.

Des constats partagés …

Nous avons pu constater une convergence de points de vue sur la majorité des constats opérés. La DJEPVA, qui venait de participer à un conseil pédagogique à mi-parcours, a admis que des ajustements étaient nécessaires dès à présent.
Nous avons acté que les contenus, les postures et les situations pédagogiques étaient assez souvent inadaptées.
Par ailleurs, la nécessité de s'appuyer sur le principe de l'alternance et sur les compétences acquises des stagiaires a été partagée.

L'individualisation des parcours de formation, le repérage des acquis de l'expérience et le recours à la pédagogie active doivent être une réalité (variété des situations pédagogiques, formation à distance, recours aux stagiaires pour animer des séquences ou faire des retours d'expériences…).
Les rôles des uns et des autres doivent être rappelés et explicités, notamment à certains chefs de service (directrice-teur de stage - et non maître de stage ; conseiller.e de formation ; conseiller.e de la ou du stagiaire ; IG)
Il s'agit pour ces actrices-teurs d'être au plus près des stagiaires et il convient de veiller aux aspects logistiques, organisationnels et financiers (déplacements, coûts de formation, avance de frais…)

La DJEPVA est entièrement favorable à la responsabilisation des stagiaires. Elle admet que la volonté de contrôle et de maîtrise de l'équipe de formation du CREPS de Poitiers ait pu empêcher une mise en śuvre impliquant plus les stagiaires (reprise en main, équipe nouvelle à la suite d'une situation précédente non satisfaisante). Elle précise que le CREPS a conscience de cela.

… pour une amélioration à court et moyen terme

Des évolutions semblent donc possibles à court et moyen terme.
Dans une logique d'évaluation et de remédiation, la DJEPVA est d'accord avec les propositions suivantes du SEP afin de sortir du climat de crispation actuelle autour de la FIS :

- Permettre à des représentant.e.s des stagiaires de la FIS de siéger au conseil pédagogique selon des modalités restant à définir (représentant de promotion, élections…)
- Identifier une personne référente au sein de la DJEPVA (Dominique BILLET, chargé de l'animation territoriale et de la FIS)
- Imaginer des séquences de travail et de co-construction inter-corps (IJS, CTPS, PS, CEPJ)
- Revoir le rythme de formation (parfois plusieurs semaines à Poitiers et un retour dans les services le vendredi après-midi)
- Permettre aux OS représentatives d'intégrer le conseil pédagogique ou le comité stratégique pour y soumettre des propositions
- Poursuivre le dialogue SEP-DJEPVA sur ce sujet FIS et plus généralement sur le métier des PTP (action de proximité, conseil, expertise, capacité à impulser, coordonner et mener des actions partenariales…), en complémentarité avec les collègues des autres corps qui n'ont pas tous et toutes vocation à être des managers ou des chefs …
- S'appuyer sur les retours des stagiaires, des formatrices-teurs mais aussi des services d'affectation (mais pas uniquement des directeurs ou directrices de service) pour évaluer la FIS.

Une interrogation forte demeure : la situation des CTPS est-elle vraiment bien envisagée, au regard de leur implication, de leur antériorité et de leur connaissance de leur service ? Quelles sont les modalités de déroulement de formation (modules obligatoires, modules optionnels …) ?

Rappel, pas de RIFSEEP pour les PTP !

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, est le nouveau régime indemnitaire, remplaçant la PFR (Prime Fonction Résultat) à laquelle nous n'étions pas soumis.
Pour le SEP, le RIFSEEP, c'est non seulement un système qui met en concurrence les CEPJ ou les CTPS entre eux au sein d'un même service mais aussi une aberration au regard de nos missions et de l'autonomie dont nous disposons pour les exercer.
Le RIFSEEP, c'est l'assurance de faire passer nos missions et notre expertise techniques et pédagogiques après les fonctions de « chefaillons ».
En tant qu'élu-e localement, avec les collègues issu.e.s d'autres corps, vous parlerez peut-être « le RIFSEEP », mais ce ne sera jamais pour vous-même !

PPCR, les premières mesures sont connues

Comme indiqué dans le SEP Infos du 14 novembre 2016, la déclinaison de PPCR, dispositif impactant tous les fonctionnaires, pour le corps des PTP est plutôt globalement satisfaisante.

L'avancement unique, enfin !

L'avancement unique pour les CEPJ classe normale (les CEPJ hors classe et les CTPS bénéficient déjà de cet avancement unique) sera effectif dès le 1er sept 2017 non plus selon les 3 modalités du grand choix, du choix et de l'ancienneté qui pouvaient être pénalisantes notamment en cas de conflit avec la hiérarchie. Notons que personne n'est perdant dans ce nouveau système d'avancement unique.

Grille indiciaire refondée

Une augmentation indiciaire du fait de la transformation d'une partie des primes en points d'indice se met progressivement en place dès le 1er janvier 2017 et jusqu'au 1er janvier 2020 ; elle permet une prise en compte de notre rémunération dans le calcul de la retraite jusqu'alors impossible.

Création d'un troisième grade

Un des principes de PPCR, c'est l'assurance que chaque agent a une carrière complète au moins sur 2 grades (classe normale et hors classe). A JS, les OS des PTP ayant demandé à se calquer sur les négociations de l'Education nationale, nous aurons 3 grades pour le corps des CEPJ comme pour celui des CTPS : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle restent à préciser. C'est le travail que nous entamerons très prochainement avec la DRH. Notons que les OS ont obtenu que soient inscrits dans le décret des aménagements temporaires afin qu'aucun agent ne soit pénalisé (cela concerne essentiellement les CTPS actuellement positionnés sur un échelon compris entre le 5ème et 10ème échelon de la classe normale et ceux qui devraient accéder à la HC dans les 5 années à venir).

David Durand, Brigitte Harpagès et Blandine Pili

Secrétaires nationaux en charge de la FPE

Animons la transformation sociale !

SEP UNSA
87 bis, avenue G. Gosnat
94853 IVRY-SUR-SEINE
http://sep.unsa-education.org