



Déclaration liminaire du CSAM JS du 8 novembre 2023

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

Nous allons étudier aujourd'hui les Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions des agents EN & JS. L'UNSA-Education souhaite en premier lieu saluer les avancées issues des groupes de travail :

1. Le maintien de la note de 2017 pour les Personnels Techniques et Pédagogiques n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière est, selon nous, une mesure juste, car elle tient compte de la dernière évaluation professionnelle réalisée dans un cadre formalisé, c'est à dire respectueux des droits fondamentaux des travailleurs. Son remplacement par une simple appréciation sans formalisme ni garanties aurait constitué une régression sociale.
2. La révision des points accordés en fonction de la la note de 2017, qui tient désormais compte du fourchetage de cette note, constitue aussi un réel progrès. En effet, les LDG 2021-2023 n'avaient pas pris en compte l'encadrement de la note par un mini et un maxi déterminés pour chaque échelon. Sans considération de cette fourchette de notation, de nombreux collègues qui avaient obtenu la note maximale de leur échelon au moment de leur évaluation, ne bénéficiaient pas du maximum de points. Cela a créé des inversions de places massives dans la plage d'appel, conférant un avantage indu à des agents plus jeunes ayant pu bénéficier du rdv de carrière. La mesure de prise en compte de l'échelon désormais prévue remet la plage d'appel en bon ordre. C'est une mesure de justice sociale. Nous regrettons toutefois qu'il ait fallu attendre trois ans pour remédier à ce problème identifié dès 2020, plusieurs fois rappelé, dont il a souvent été dit qu'il serait rapidement résolu par une révision des LDG, sans que cela soit mis en oeuvre. Aujourd'hui la DGRH reconnaît le problème et nous y remédions. Mais dans les promotions 2021 et surtout 2022, le problème s'est amplifié et de nombreux collègues,

tout autant méritants que les promus et pourtant plus anciens, n'ont pu bénéficier d'une promotion. Cette anomalie constitue un préjudice qui doit être réglé sans attendre, y compris dès les promotions 2023, sous peine de s'aggraver encore. C'est pourquoi nous demandons que la prise en compte du fourchettage de la note 2017 s'applique dès les promotions 2023. L'administration a la possibilité de le faire puisque le barème n'a qu'un caractère indicatif.

3. Dans le barème hors classe des CTPS, la prise en compte des fonctions particulières sur l'ensemble de la carrière, et plus uniquement au moment de la promotion, est une avancée que nous attendions depuis longtemps. Elle rend justice aux agents qui ont longuement occupé ces fonctions, mais qui ne les occupent plus désormais.
4. L'augmentation du plafond des points d'ancienneté du barème hors classe des CTPS confère un léger avantage aux générations 2011-2016. Là-encore, c'est une mesure de justice. Elle ne compense pas totalement le préjudice de carrière que ces générations ont pu connaître suite à l'allongement de leur grille indiciaire en 2017 et à l'amélioration des conditions de reclassement des générations qui les ont suivis, mais c'est un premier pas que nous attendions depuis 6 ans.
5. Le maintien d'un dossier formalisé pour les promotions à la classe exceptionnelle est une garantie que nous demandons. Puisque le principe est accepté, nous attendons évidemment que cela se traduise dans la note de service idoine.

Cependant, il reste un point très négatif dans ce projet de LDG. La fluidification des carrières des enseignants est un des éléments constitutifs de la revalorisation promise par le Président de la République. Elle est aussi censée améliorer l'attractivité de ces métiers. Sur son site internet, le Ministère de l'Éducation nationale évoque "des promotions facilitées à la classe exceptionnelle", et "à partir de 2024, un taux de promus/promouvables viendra remplacer la règle du contingentement pour l'accès à la classe exceptionnelle, favorisant ainsi les promotions pour le plus grand nombre". Le décontingentement de la classe exceptionnelle, son accès par ratio pro-pro et la suppression des fonctions graffantes sont censés avoir pour effet d'accroître les possibilités d'accès. L'UNSA-Education, attachée au parallélisme entre les corps des enseignants et ceux des PTP, a demandé, dès janvier 2023, que ces mesures nous soient aussi appliquées. Vous nous avez confirmé que ce serait le cas et nous vous en remercions. Pourtant, à l'inverse des promesses ministérielles, le projet de LDG referme les possibilités d'accès à la classe exceptionnelle autour d'une procédure discrétionnaire, insusceptible de recours, non formalisée et non encadrée, autant dire arbitraire. Nul doute que cette procédure réservée aux enseignants sera appliquée aux PTP lorsque leurs modalités d'accès à la classe exceptionnelle seront alignées sur celles des enseignants. Nous sommes donc concernés par ce sujet. C'est pourquoi nous soutenons les demandes exprimées hier par les syndicats enseignants de l'UNSA-Education lors du CSA MEN. Et nous demandons que la promesse de fluidification des carrières soit réellement tenue.

L'UNSA-Education demande que les chantiers statutaires de fluidification des carrières des PTP s'ouvrent rapidement, suivi d'une nécessaire révision des LDG que nous étudions aujourd'hui, pour que les promotions 2024 puissent en bénéficier.

Pour 2023, nous sommes toujours en attente des ratios pro-pro. Là-encore nous demandons que la parité historique des ratio enseignants et PTP soit maintenue. Pouvez-vous nous le confirmer?

S'agissant des IJS, afin de promouvoir leur attractivité, l'UNSA-Education réitère sa demande d'une égalité de traitement de ce corps avec les autres corps d'inspection de l'Éducation nationale. Cela doit se traduire par une grille indiciaire analogue articulée en 2 grades avec un échelon sommital en HEB bis ainsi que des taux de promotion identiques. Alors que de nombreux IJS voient leur déroulé de carrière bloqué pendant souvent plus de 10 ans à l'échelon sommital de leur grade, à l'opposé du premier objectif affiché dans les LDG carrière de "promotion et de valorisation des parcours personnels tout au long de leur carrière", cette demande est urgente et nécessite de rouvrir maintenant le chantier de convergence indiciaire actuellement à l'arrêt.

Concernant le déploiement du RIFSEEP, la circulaire d'application est prête depuis le printemps. Elle est attendue avec impatience dans les services et sa diffusion devient extrêmement urgente. Qu'en est-il ?

Pouvez-vous nous communiquer un calendrier officiel de mise en œuvre ?

Concernant le bilan du plan d'action pour l'égalité professionnelle, nous ferons une déclaration plus détaillée lors de l'étude de ce point.

Enfin, nous savons que c'est difficile compte tenu des effectifs insuffisants des services de la DGRH qui n'ont notamment pas eu de transfert d'ETP suffisant pour la gestion des personnels de jeunesse et sports, mais il est nécessaire d'avoir les comptes rendus des instances ministérielles dans un délai acceptable ce qui n'est malheureusement pas le cas aujourd'hui.

Merci de votre attention.