



## **Adapter les barèmes d'accès à la hors classe des professeurs de sport et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse pour rétablir un principe d'égalité de traitement entre les collègues**

Le décret 2023-729 améliorant les conditions de reclassement dans les corps enseignants a conduit un collectif de CEPJ, rejoint par des professeurs de sport, à solliciter les syndicats représentatifs du ministère de la jeunesse et des sports pour les accompagner dans une action face à la DGRH. **Sans remettre en cause ce décret il s'agissait d'en simuler les effets sur les déroulements de carrières.** Ces simulations, principalement effectuées par le SNAPS-UNSA et le SNPJS-CGT avec l'accompagnement du SEP-UNSA, ont fait apparaître des distorsions importantes entre les générations recrutées avant 2023 et celles soumises au nouveau décret.

Pendant plus d'une année, lors des séances de CSA et des groupes de travail avec la DGRH, la DJEPVA ou la DS les syndicats n'ont cessé de demander un travail documenté. La DGRH a enfin accepté une rencontre de travail le 31 mars 2025. Seuls les syndicats de l'UNSA et la CGT sont venus présenter leurs travaux. Un imbroglio calendaire aurait motivé l'absence des autres syndicats.

L'UNSA et la CGT ont proposé des **principes de gestion et des barèmes compatibles et uniformes pour les professeurs de sport et les CEPJ.**

L'administration est venue avec des simulations reconnaissant une modification substantielle des reclassements des nouveaux entrants qui s'étagent désormais du 1<sup>er</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale (pour s'établir en moyenne entre 4<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> échelon) là où auparavant elle s'effectuait principalement du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> échelon. **L'effet induit est sans appel : les collègues recrutés entre 2017 et 2022 vont être doublés par les recrutements post 2023 pour plusieurs « rendez-vous de carrières » (6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelon, et hors classe).**

### **La DGRH minimise le « problème »**

La DGRH a fait une simulation à 15 ans (2040) sur les seules générations 2022 et 2023. Elle constate que les collègues recrutés en 2022 passeront quand même à la hors classe mais un peu plus tardivement. Le SNAPS et le SNPJS ont contesté ce travail pour deux raisons principales :

1. Il conviendrait de ne pas comparer seulement l'année 2022 à celle de 2023 mais au moins celles d'un bloc 2020-2022 au bloc existant 2023-2024. On verrait alors des phénomènes moins optimistes et un effet de reconstitution d'un « bouchon » au 11<sup>e</sup> échelon alors que l'accès moyen à la hors classe s'effectue au 10<sup>e</sup> échelon + 3 ans.
2. Les barèmes maintenus par la DGRH cumulent des anciennetés de fonction publique déjà prises en compte dans les reclassements (exemple un on titulaire de la FP Territoriale voit 66% de son

ancienneté prise en compte par le reclassement et on lui ajoute toute son ancienneté chez les professeurs de sport et rien en CEPJ)

Pendant plus d'une heure de débat très technique et déontologique les syndicats ont défendu pied à pied leurs propositions. La DGRH a esquissé une tentative de division qui a échoué.

Les barèmes d'accès à la hors classe figurent dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Elles sont systématiquement transmises pour avis à la Fonction Publique. En général cela ne pose pas de problème. Mais encore faut-il parvenir avec un accord avec la DGRH ! Ce n'est pas garanti. En fin de séance la DGRH s'est réfugiée derrière la nécessité de soumettre nos propositions à sa « hiérarchie » en se gardant bien d'indiquer si elle le ferait de manière empathique ou pas.

**On peut penser que ces nouveaux barèmes attendus devraient avoir une durée maximale de 25 ans (horizon 2040/2045) lorsque les CEPJ/PS recrutés en 2022 auront atteint le 11<sup>e</sup> échelon ou auront été promus en hors classe. Car le principe veut préserver une carrière s'effectuant sur deux grades.**



**Avec un escalier prévu pour la montée on réussit souvent à monter plus bas qu'on ne serait descendu avec un escalier prévu pour la descente.**

**Scénario commun pour les CEPJ et les PS proposé par le SNPJS-CGT, le SNAPS-UNSA et le SEP-UNSA.**

### 1. Paramètres de points par échelon

	11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon
Barème actuel PS	25	15	5
Barème actuel CEPJ	35	15	10
Nouveau barème SNAPS SEP SNPJS	16	8	0

2. Le paramètre d'ancienneté lié à l'échelon doit être minoré. Car le plus important est celui de l'ancienneté dans les fonctions.

Valeur du trimestre actuel PS	0,25 point dans toute fonction publique
Valeur du trimestre actuel CEPJ	0,25 point dans les fonctions PS/CEPJ y compris non titulaires
Valeur proposée trimestre PS/CEP	1 point dans les fonctions PS/PEPS CEPJ y compris non titulaires

L'ancienneté serait limitée à 120 points soit 30 années.

3. L'avis hiérarchique chiffré serait augmenté à proportion de l'ancienneté fonctions/échelon à :

Excellent	120
Très satisfaisant	117
Satisfaisant	114
À consolider	111

**Ce scénario ne modifierait pas les grands équilibres au moment effectif de la promotion hors classe (statistiquement 10<sup>e</sup> échelon). Il permettrait un rééquilibrage plus rapide des reclassements moyens. Cependant, dans tous les scénarii les « mieux reclassés » du décret 2023-729 arriveraient les premiers aux rendez-vous de carrière par rapport à ceux recrutés ces dernières années (depuis 2017 à 2022) au 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> échelon chez les CEPI.**

**Le barème maximal global serait de 256 pts**

Sur tous ces barèmes on pourrait appliquer des critères de départage :

- En cas d'égalité de points, privilégier l'ancienneté dans le corps
- En cas d'égalité d'ancienneté, privilégier l'échelon le plus élevé
- En cas d'égalité d'échelon, privilégier la note du rdv de carrière
- Veiller dans tous les cas à garantir les ratios femmes/hommes des éligibles et des corps
- Veiller aussi à garantir des équilibres de fonctions et d'affectations (CAS, CTS, formateurs, SDJES, DRAJES, établissements, etc.)

Le SNAPS-UNSA et le SNPJS-CGT ont passé accord conserver une bonification « haut niveau » pour les professeurs de sport, avec cependant un point restant à arbitrer

**Option SNPJS**

**+ 10 pts SHN (listes « haut niveau ») pour les PS soit barème maximum à 266 points**

**Option SNAPS**

**+ 20 pts SHN (listes « haut niveau ») pour les PS soit barème maximum à 266 points**

## Points de vigilance

- 1- Plus de 40% des CEPJ ont été renouvelés depuis 2017 et ils sont directement concernés par les rendez-vous de carrière et les effets du décret 2023-729. De surcroît certains PTP reclassés depuis 2023 sont devenus éligibles à la hors-classe.
- 2- Les flux des ratios pro/pros (accès hors classe) nous confortent dans nos propositions dont nous convenons qu'elles devront être possiblement ajustées pour mieux coller aux évolutions prévisibles.
- 3- Nous insistons pour que la DGRH nous donne un état des intégrations 2023 et des reclassements effectués ou en cours. Elle n'a pas fait ce travail sur 2024 !

Dans toutes les simulations une attention particulière a été portée sur le fait que les collègues au 11<sup>e</sup> échelon doivent être garantis d'un barème les plaçant en haut de classement. L'attribution de 16 pts est suffisante pour cela. Mais un autre critère est indispensable : il faut un socle de note (l'avis) à 111 et un sommet à 120 pour n'avoir que 3 points d'amplitude entre chaque avis. Sinon nos propositions ne tiennent pas ; le principe d'une carrière sur deux grades est impossible à respecter. Enfin tous ces barèmes sont conçus pour assurer le mieux possible un rattrapage lié à un maintien d'égalité de traitement respectant le décret 2023-729 mais modifiant l'annexe 4 des LDG actuelles applicables aux PTP JS.