



Sortir de l'ornière

Aux élections professionnelles de décembre 2022, vous avez accordé au SNAPS et à l'UNSA Education une légitimité renforcée. Avec 8 sièges sur 15 au nouveau CSAM JS et 3 sièges sur 4 à la CAP des PTP JS, vous nous avez renouvelé massivement votre confiance. Dans les instances rectores qui nous concernent, avec une moyenne nationale supérieure à 50% des voix, l'UNSA Education sera quasiment la seule organisation syndicale à pouvoir désigner des agents JS parmi vos représentants. Je tiens à remercier chaleureusement toutes nos électrices et tous nos électeurs !

Le concours PS est ouvert cette année à 80 postes ! C'est un chiffre historique qui valide l'option de quitter les ministères sociaux. Le rapprochement avec l'Education nationale a permis de stabiliser nos effectifs. Cette dynamique est rassurante.

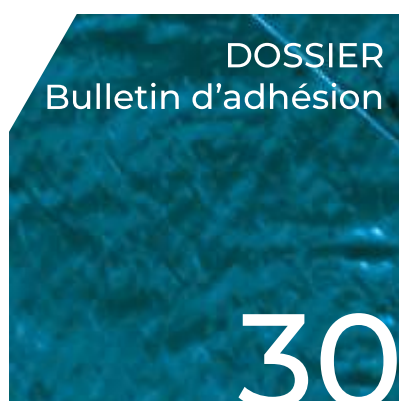
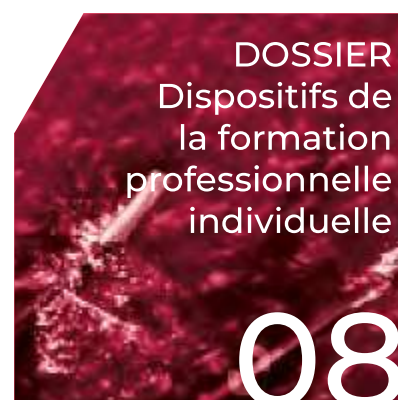
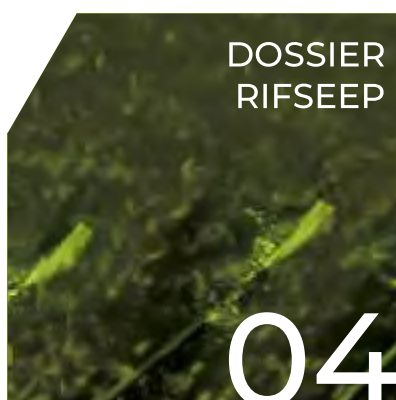
Mais ce n'est pas suffisant : avec 2 CAS en moyenne par département et la perte des crédits de subventions au profit de l'ANS, avec l'affaiblissement des pôles sports suite au sur-transfert du HN, avec 10% de CTS supprimés entre 2016 et 2021, avec une sous-consommation de nos ETP, le ministère ne parvient plus à jouer son rôle. Il faut redonner des ressources humaines et financières à nos services et établissements. Rassembler les acteurs autour de la table ne suffit pas ; il faut des PTP, disposant d'une vraie marge de manœuvre, pour faire prendre la mayonnaise. Les politiques publiques du sport se sont toujours développées ainsi.

Le SNAPS salue le courage politique d'Amélie Oudéa-Castéra dans son combat pour un fonctionnement plus éthique parmi les dirigeants sportifs. Les principes d'intervention de l'Etat et de la délégation de service public réapparaissent dans toute leur dimension. Tous nos ministres n'ont pas fait preuve d'une telle volonté d'assainissement ni d'une telle pugnacité. D'ailleurs ce combat doit trouver son prolongement naturel dans la protection de nos collègues CTS, certains présidents de fédération outrepassant leurs droits. Le SNAPS souhaite que le ministère engage des actions de formation à destination des dirigeants sportifs (et peut-être aussi des CTS) pour rappeler à tous leurs rôles et leurs prérogatives.

Le ministère des sports roule encore, le moteur tourne même à plein régime ! Mais il faut le sortir de l'ornière dans laquelle il se trouve embourbé du fait de la nouvelle gouvernance et d'une gestion par les services du MEN qui reste à optimiser. L'efficacité de l'Etat dans le sport est au prix de cet effort !

SOMMAIRE

SNAPS INFOS / n°115



Directeur de la publication : Tony Martin - Rédacteur en chef : Franck Baude - Collectif de rédaction : Franck Baude, Karine Chambonneau, Valentine Nore, Ezzate Cursaz, Caroline Jean, Philippe Bissonnet, Tony Martin, David Obadia
Crédits photos : Franck Baude, - Conception graphique et impression : Alpha Numériq' - Imprim'Vert ©2023-6324
Prix du n° : 3,81 € - Abonnement : 15,24 € - Dépôt légal mars 2022- N° ISSN 1145 40 24
SNAPS-Infos - 75, rue du Père Corentin 75014 PARIS Tél. 015810 0653
Courriel : snaps@unsa-education.org - Site : <https://www.snapseducation.fr/index.php>

Enfin la fin du télétravail !

A ne pas confondre avec le travail nomade ou le travail à distance, le télétravail tel qu'il est défini par le décret n°2016-151, est incompatible avec l'article 10. Il est donc logique que les PTP en soient exclus.

L'accord collectif du 13/07/2021 sur le télétravail dans la FP prévoyait une déclinaison dans chaque ministère. A l'heure où nous écrivons ces lignes, l'accord spécifique EN & JS est à la signature, après plus d'un an de négociations auxquelles le SNAPS a activement participé. Cet accord reconnaît que les missions techniques et pédagogiques, éducatives et d'expertise des PTP s'exercent dans le cadre de l'article 10, ce qui les exclut du télétravail.

Ici où là, les hiérarchies locales ont privé les PTP de leur large autonomie en abusant du télétravail imposé par la crise COVID et en empêchant le retour à une situation normale conforme à notre statut. Désormais, avec la signature de cet accord, chacun disposera d'un texte opposable justifiant de sortir du télétravail et de revenir à l'article 10.

Plus d'informations dans notre prochain numéro.

Le premier CSAM JS s'est tenu le 20/02/2023.

Le Comité Social d'Administration Ministériel JS remplace désormais le Comité Technique Ministériel (CTMJS). Cette nouvelle instance s'est réunie pour la première fois le mardi 07/02/2023, en présence de la Ministre des sports et de la Secrétaire d'Etat à la jeunesse.

Parmi les 16 sièges de l'UNSA Education, le SNAPS occupe 3 sièges de titulaires et 2 de suppléants. Merci à tous.tes nos électeurs.trices !

Que s'est-il passé depuis le dernier SNAPS Infos ?

- ▶ Malgré 8 votes unanimes contre dans 3 instances différentes, le ministère et Matignon s'entêtent à vouloir créer le Service à Compétences Nationales des Métiers de l'Encadrement du Ski et de l'Alpinisme (SCN MESA). Ce projet, très mal ficelé, ajoutera des exceptions au droit commun pour les métiers de la montagne, affaiblira les DRAJES et réduira l'expertise et la proximité du service public. En intersyndicale, nous continuons à y être opposés.
- ▶ Les élections professionnelles ont eu lieu du 1er au 8 décembre 2022. L'UNSA Education et le SNAPS en sortent renforcés avec 1 siège supplémentaire au CSAM JS (8 sièges sur 15) et 3 sièges sur 4 en CAP des PTP JS. Dans les instances rectores qui nous concernent, nous sommes quasiment les seuls à pouvoir désigner des représentants des personnels issus des rangs JS.
- ▶ Le gouvernement a engagé sa réforme des retraites. Pour le SNAPS, comme pour l'intersyndicale, c'est NON aux 64 ans et à l'accélération des durées de cotisation ! Nous vous invitons à vous joindre massivement à toutes les mobilisations pour faire échouer ce projet injuste et brutal.

Concours 2023 pour les PTP Sport : vers des recrutements qui flirtent avec nos meilleurs niveaux historiques !

Les chiffres

Les arrêtés qui définissent pour 2023 le nombre de postes offerts aux concours de recrutement

des PS (CAS, CTS et HN) et CTPS ont été publiés au JO du 24 février 2023. Il en est de même pour les concours de CEPJ et d'Inspecteur de la jeunesse et des sports.

Ces textes prévoient le recrutement de **80 nouveaux collègues** Professeurs de sport dont 45 en CAS externe, 9 en CAS interne, 20 en CTS externe (athlétisme, aviron, basket-ball, boxe anglaise, canoë-kayak, danse, escalade, escrime, haltérophilie, handball, handisport, judo, natation, roller-skating, surf, tennis, voile et volleyball) et 6 au titre du concours réservé aux athlètes de haut niveau.

Pour mémoire, en 2019 et 2020 les concours de recrutement des PS n'avaient pas été ouverts. En 2021, 40 postes ouverts auxquels nous pouvons ajouter 11 détachements entrants soit 51 nouveaux collègues dans le corps des PS. En 2022 : **60 postes ouverts** aux concours mais seulement 55 recrutements. Avec les quelques détachements entrants, nous avons ainsi accueilli environ 70 nouveaux collègues dans le corps.

En 2023, 80 postes sont donc à pourvoir auxquels quelques détachements entrants viendront s'adjoindre. C'est donc entre 90 et 100 nouveaux collègues que nous pourrions accueillir si le niveau des candidats au concours est bon.

Les Professeurs de sport

Cette évolution quantitative du recrutements des PS confirme que la sortie des ministères sociaux a permis de stopper les suppressions de postes alors que le rapprochement avec l'Education nationale voit l'offre de postes aux concours croître chaque année.

L'effort de recrutement est donc bien là. Il est rendu possible grâce à la volonté politique de ne plus supprimer de postes à JS ce qui est une conséquence directe du rapprochement avec l'EN. Si la dynamique est redevenue positive, le retard accumulé pour pourvoir les postes laissés vacants au fil des années n'est pas encore comblé. L'état de sous-consommation chronique des postes budgétaires JS ne sera pas encore comblé en 2023.

Les CTPS

Pour les CTPS, la DGRH a décidé d'ouvrir à nouveau le concours cette année (8 postes sport et 2 jeunesse). Auparavant c'était une année sur deux. Là encore, c'est le signe d'un traitement respectueux de nos corps. Il n'est pas sûr du tout que les ministères sociaux auraient considéré que le renouvellement des CTPS partant en retraite était à ce point nécessaire qu'il fallait ouvrir le concours tous les ans. Là encore, la DGRH fait preuve de respect envers les CTPS. Cela démontre la considération qu'elle accorde aux missions spécifiques, à la qualification et aux compétences reconnues des CTPS.

Au final, ne boudons pas notre plaisir, ces volumes de recrutements sont tout de même satisfaisants ! Il faut désormais croiser les doigts pour que la participation aux épreuves soit massive et que le niveau des candidats corresponde à l'exigence des épreuves.

le SNAPS



Indemnité de sujétions (IS) vs RIFSEEP

De longue date, le Snaps porte la nécessité d'une revalorisation salariale des agents du ministère. D'abord indiciaire, s'inscrivant en cela en droite ligne des revendications portées par l'Unsa Education et l'Unsa Fonction Publique, mais également indemnitaire, tant le décrochage avec les autres corps de catégorie A est important. Pour cela le Snaps demande la revalorisation des montants qui déterminent les plafonds des Indemnités de sujétions qui sont appliquées aux Professeurs de sport et aux Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs.

En réponse, l'administration a entendu nos demandes et propose une évolution notable de nos régimes indemnitaires mais cette proposition comporte un impératif : l'obligation pour les corps de PTP sport d'adhérer au Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep).

Le Snaps doit donc préciser sa position entre :

- ▶ le maintien d'une posture arrêtée depuis 2014 qui consiste à réaffirmer que le régime des indemnités de sujétions est celui qui correspond le mieux aux missions des PTP et qui vise fort justement à décrier la perversité des mécanismes du Rifseep ; mais cette décision implique de rejeter les évolutions indemnitaires conséquentes qui sont proposées
- ▶ adapter sa posture et accepter le principe d'adhésion au Rifseep en ayant parfaitement conscience des difficultés potentielles, position qui peut également intégrer la volonté d'anticiper et d'atténuer les effets négatifs du Rifseep.

Pour mémoire : les grands principes du RIFSEEP :

Le Rifseep procède d'une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire. Il se substitue à l'ensemble des indemnités fonctionnelles préexistantes et est fondé sur les fonctions de l'agent. Le Rifseep est composé de deux indemnités :

- ▶ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est reductible et versée mensuellement.
- ▶ Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif, variable

et fait l'objet d'un seul ou au maximum deux versements annuels.

L'IFSE repose à la fois sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et sur l'expérience professionnelle acquise par celui-ci.

Les critères suivants permettent de répartir les fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions :

- ▶ critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ▶ critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ▶ critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant du CIA sera déterminé, le cas échéant, au vu des trois critères suivants :

- ▶ la manière de servir de l'agent ;
- ▶ sa contribution au collectif de travail ;
- ▶ sa capacité à travailler en équipe.

Le ratio CIA/IFSE est réglementairement encadré. En catégorie A, et de manière indicative, il est attendu que le CIA n'excède pas 15% du plafond global du Rifseep.

Indemnités cumulables avec l'IFSE

Si la structuration de ce régime indemnitaire existe notamment pour simplifier l'usage et la gestion des différents outils indemnitaires souvent pléthoriques dans la fonction publique, certaines indemnités perdurent et demeurent cumulables avec l'IFSE :

- ▶ Heures supplémentaires indemnisées à l'heure ;
- ▶ Astreintes (cumulables par exception) ;
- ▶ Garantie individuelle du pouvoir d'achat

(GIPA) ;

- Frais de déplacement ;
- Indemnité de sujétions géographique (ISG) ;
- Rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement ;
- Indemnité de résidence et supplément familial de traitement ;
- Nouvelle bonification indiciaire ;
- Indemnités de congés non pris.

D'autres ne le sont pas :

En administration centrale :

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - IFTS
- Prime de rendement
- Indemnité de fonctions et de résultats

En services déconcentrés et établissements publics:

- Indemnité de sujétions
- Indemnité spéciale
- Régime indemnitaire [responsable régional de la haute performance (RRHP)]

Modalités d'adhésion au Rifseep

Conformément à l'article 1er du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et des ministres intéressés désigne, après avis du comité technique compétent, les corps bénéficiant de l'IFSE et, le cas échéant, du CIA.

Les 3 arrêtés d'adhésion des 3 corps devraient être présentés au CSA MJS du 4 avril 2023.

Cartographie des fonctions

L'élaboration d'une cartographie nationale des fonctions vise à garantir un classement cohérent des fonctions quel que soit le service ou l'établissement d'affectation, sur l'ensemble du territoire.

Sauf exception liée aux missions spécifiques des corps de la filière sport, la cartographie nationale des fonctions soumise à discussion avec les organisations syndicales ministérielles sera donc commune aux trois corps des PTP. Elle sera applicable aux PTP affectés à l'administration centrale, en services déconcentrés comme dans les établissements publics.

La situation des agents en détachement dans un autre corps, dans un emploi ou sur contrat, est régie par les dispositions applicables à ces derniers.

Le projet de cartographie des corps PTP pourrait se traduire par l'architecture suivante :

- 2 groupes de fonctions pour le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps des professeurs de sport ;
- 2 groupes de fonctions pour le corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade. Ainsi, une fonction peut être occupée par des agents d'un même corps titulaires de grades différents. Le classement des agents s'effectue à partir du corps auquel l'agent appartient et sur la base du poste occupé par l'agent.

Ci-après la cartographie élaborée par l'administration et soumise à la négociation en cours. Cette proposition de cartographie est commune aux trois corps de PTP (CTPS, CEPJ et PS). Au moment d'engager l'impression du Snaps Infos n° 118, la négociation n'est pas close, ce document n'est donc pas arrêté.

Barème indemnitaire du RIFSEEP

Groupe 1	
En ADMINISTRATION CENTRALE	- Adjoint à sous-directeur - Chef de bureau - Chargé de mission auprès d'un chef de service ou d'un sous-directeur - Adjoint à chef de bureau
En REGION ACADEMIQUE	- Délégué régional académique adjoint - Chargé de mission auprès du délégué régional académique - Chef de pôle - Adjoint à chef de pôle
En SOIES	- Chef de service départemental - Adjoint au chef de service départemental - Chef de pôle
En ETABLISSEMENT DU SPORT	- Responsable régional de la haute performance - Responsable de département - Responsable d'un pôle ressources national
Groupe 2	
En ADMINISTRATION CENTRALE	- Chargé de mission, conseiller, chargé d'études
En REGION ACADEMIQUE	- Chargé de mission, conseiller, chargé de projet - Conseiller technique national, conseiller technique régional
En SOIES	- Chargé de mission, conseiller, chargé de projet
En ETABLISSEMENT DU SPORT	- Adjoint à responsable de département - Formateur - Chargé de mission, conseiller, chargé de projet

En cohérence avec l'architecture du projet de cartographie nationale et le positionnement relatif des corps des PTP, les barèmes indemnitaires réglementaires et de gestion seraient communs aux corps des CEPJ et des professeurs de sport et distincts pour celui des CTPS.

➡ Les planchers et plafonds indemnitaires applicables à l'administration centrale et dans les services déconcentrés et établissements d'Ile-de-France seraient communs et distincts de ceux qui seront en vigueur en province et en Outre-mer.

Les barèmes de l'IFSE font l'objet d'une définition par voie d'arrêté interministériel, pour chaque corps adhérent au Rifseep. Sont définis dans cet arrêté d'une part, le plancher réglementaire par grade et d'autre part, le plafond réglementaire de chaque groupe de fonctions. Ces planchers et plafonds réglementaires n'existent que pour fixer un cadre cohérent par rapport aux autres corps de la fonction publique ayant déjà adhéré au RIFSEEP.

Quelle mise en œuvre en gestion pour les PTP ?

Pour chaque groupe et corps, un minimum ministériel sera garanti pour l'IFSE. Un premier montant sera fixé pour 2023 en cohérence avec le PLF/la LFI 2023. Les montants proposés par l'administration sont les suivants :

Pour un PS du groupe 2, le minimum garanti = 7400 € hors Île-de-France et 7700 € en Île-de-France

Pour un PS du groupe 1, le minimum garanti = 7800 € hors Île-de-France et 8100 € en Île-de-France

Pour un CTPS du groupe 2, le minimum garanti = 9000 € hors Île-de-France et 9300 € en Île-de-France

Pour un CTPS du groupe 1, le minimum garanti = 9400 € hors Île-de-France et 9700 € en Île-de-France



Les montants indiqués ci-avant constituent les minima de gestion garantis qui seront servis à chaque agent. Une part complémentaire devrait être à la disposition des hiérarchies pour arrêter les montants individuels attribués.

Le Snaps est particulièrement mobilisé sur la détermination de ce montant moyen par agent et pour faire évoluer les minima garantis.

Dans les faits, le montant moyen perçu individuellement pourra être supérieur au regard des délégations budgétaires annoncées.

Il s'appliquera également aux stagiaires.

Quel que soit le groupe de fonction de chacun des corps, le minimum perçu sera toujours supérieur au plafond de 120% du montant de référence de l'indemnité de sujétions existant actuellement.

La définition sonnante et trébuchante de ces engagements est au cœur des négociations en cours. Il n'est pas encore possible de proposer des chiffres suffisamment fiables. Une seule chose est avérée, l'agent le moins bien servi devrait gagner au moins 400 € de plus en 2023 qu'en 2022.

Pour un PS du groupe 2 hors Île-de-France, la montée en charge doit conduire en 2025 à un montant d'IFSE minimum équivalent à celui d'un attaché d'administration, soit 9000 €.

Il est précisé que l'article 6 du décret du 20 mai 2014 garantit aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant le déploiement du RIFSEEP. Ce montant indemnitaire comprend les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade, et des fonctions qu'il exerce.

1. Hypothèses de travail de définition réglementaire des planchers et plafonds pour l'IFSE

Barèmes réglementaires en €		CTPS		CEPJ ET PS	
		IDF	hors IDF	IDF	hors IDF
Plancher réglementaire	Grade 3 (Cl. Ex)	3 800 €	3 400 €	3 500 €	2 900 €
	Grade 2 (Hors Cl.)	3 600 €	2 700 €	3 200 €	2 500 €
	Grade 1 (Cl. Norm.)	3 200 €	2 100 €	2 600 €	1 750 €
Plafond réglementaire	Groupe 1	40 200 €	36 100 €	31 600 €	28 800 €
	Groupe 2	26 900 €	24 900 €	24 800 €	23 000 €

2. Hypothèses de travail de définition réglementaire des plafonds du CIA

CIA EN €	CTPS		CEPJ/PS	
	IDF	hors IDF	IDF	hors IDF
Groupe 1	7 100 €	6 400 €	5 600 €	5 100 €
Groupe 2	6 100 €	5 500 €	4 800 €	4 100 €

Points de repères calendaires

- ▶ Groupes de travail OS/Administration : 24 novembre 2022, 3 et 16 mars 2023 ainsi que le 5 avril 2023
- ▶ Le contenu de l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP devrait être présenté au CSA MJS le 4 avril
- ▶ La budgétisation en loi de finance 2023 permet une adhésion dès le 1er janvier 2023 (avec un effet rétroactif pour la mise en paiement)

Textes qui régissent les indemnités de sujétions actuelles des PTP Sport :

[Décret n° 2004-1054 du 1er octobre 2004](#) portant attribution d'une indemnité de sujétions aux professeurs de sport relevant du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

[Décret n°2004-1228 du 17 novembre 2004](#) portant attribution d'une indemnité de sujétions aux conseillers techniques et pédagogiques supérieurs relevant du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

[Arrêté du 30 décembre 2016](#) fixant le taux de référence annuel de l'indemnité de sujétions allouée aux professeurs de sport, aux conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et aux conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

Textes qui régissent le RIFSEEP :

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028965911>

Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce régime indemnitaire.
<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/39003>

LE SNAPS A CONSULTÉ SES ADHERENTS !

L'hypothèse d'une adhésion au Rifseep soulève de nombreuses questions et est très controversée. Pour arrêter un choix collectif, il était indispensable de recueillir les avis individuels et éclairés de chaque adhérent du SNAPS.

D'abord informer en proposant des éléments de présentation et de cadrage sur l'espace adhérent de notre site internet.

Ensuite préciser les informations, répondre aux questions et débattre : soit au travers des nombreux échanges informels, soit en participant aux 3 visioconférences organisées sur le sujet. Merci aux quelques 80 collègues qui ont pris de leur temps pour questionner, échanger ou écouter.

Enfin recueillir la somme des avis individuels pour arrêter une posture collective : la votation en ligne adressée à chaque adhérent du SNAPS a été réalisée pour cela du 10 au 15 mars 2023.

Dans la foulée elle a permis au Bureau national d'arrêter sa position telle que présentée ci-après.

ANALYSE ET POSITION DU SNAPS

Sans surprise, la consultation des adhérents du SNAPS a confirmé l'attente forte des PTP sport de voir leur régime indemnitaire fortement revalorisé.

Si **88% de ses adhérents** ne sont pas opposés au Rifseep, ils demandent clairement au SNAPS d'atténuer les effets négatifs de ce dispositif par la négociation et d'obtenir la meilleure revalorisation possible.

Par conséquent le SNAPS qui maintient que le régime des indemnités de sujétions demeure le dispositif adapté aux métiers des PTP, ne s'opposera pas à l'adhésion au Rifseep des corps de PTP si les résultats des négociations sont significatifs et si les demandes d'améliorations du dispositif sont prises en compte par l'administration.

En synthèse : points de repères comparés Rifseep/IS

	RIFSEEP	IS
Evolution indemnitaire	Evolution crantée de 1000 € en moyenne par an pour les 3 prochaines années jusqu'à rattraper le niveau des Attachés d'administration	Obstination de l'administration de refuser toute évolution des plafonds indemnitaires si les corps de PTP sport ne changent pas de régime indemnitaire
Plancher/plafond indemnitaire	Plafond réglementaire offrant une possibilité élevée de complément indemnitaire (pratiquement jamais atteint) Plancher réglementaire plus faible que celui des IS mais compensé par un minimum garanti qui devra être inscrit dans l'accord RIFSEEP et qui sera réprécisé annuellement dans la circulaire annuelle d'application	Limitation des possibilités de rémunération à une fourchette 80-120% d'un taux moyen
Conditions d'attribution et de définition des montants indemnitaires	L'IFSE est déterminée par période de trois années (sauf changement de mission ou d'affectation). L'IFSE est dotée d'un effet cliquet qui, à affectation et mission constantes, empêche toute diminution indemnitaire. Le CIA est annuel et ne bénéficie pas de l'effet cliquet	L'IS est déterminée annuellement (même si elle est souvent reconduite)
Ajustement du montant indemnitaire	L'adhésion au Rifseep impose un rendez-vous de situation indemnitaire pour réévaluation de l'IFSE tous les 3 ans et un entretien annuel pour ce qui est du CIA. Ces éléments sont des points de vigilance qui ne doivent pas conduire les PTP sports à des évaluations permanentes.	Seules obligations en matière d'évaluation individuelle : les rendez-vous de carrières

Le droit à la formation professionnelle

La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et ses 2 décrets d'application du 15 octobre 2007 et du 26 décembre 2007 relatifs à la FPTLV des agents de l'Etat et des agents non titulaires, ont instauré de nouveaux droits en matière de formation professionnelle. Aussi depuis le 1er janvier 2017 (Réf. ordonnance du 19 janvier 2017 et son Décret d'application n° 2017-928 du 6 mai 2017 ainsi que la circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique) le Droit Individuel à la Formation (DIF) est remplacé par le Compte Personnel de Formation. Ces textes, ainsi que la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, visent également à favoriser l'utilisation de dispositifs existants comme le congé formation, le bilan de compétences et la Validation d'Acquis de l'Expérience (VAE).

Ces réformes de la formation professionnelle ont été conduites avec un double objectif :

- Permettre une meilleure gestion des ressources humaines en valorisant les compétences et en prenant en compte l'expérience professionnelle ;

- Permettre aux agents de devenir acteurs de leur parcours professionnel.

Que vous soyez fonctionnaire ou contractuel, vous pouvez bénéficier d'un entretien de formation avec votre responsable hiérarchique afin de l'informer de vos besoins de formations.

Cet entretien peut également permettre de présenter vos demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou de bilan de compétences.

Vous devez être informé par votre supérieur hiérarchique des suites données à votre entretien de formation. Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de cet entretien de formation doivent être motivés.

La formation professionnelle continue vise plusieurs objectifs en fonction des besoins de l'agent : l'adaptation immédiate au poste de travail, l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers, un approfondissement à la culture professionnelle, un élargissement des compétences, etc.

Pour y répondre, un schéma directeur de la formation continue 2022-2025 a été élaboré par le MEN - DGRH F1 - DGESCO C1-2 destiné à l'ensemble des personnels y compris les personnels JS. Réf-circulaire du 11 février 2022-NOR : MENH2201155C - MENJS

Ce schéma directeur de la formation continue 2022-2025 définit des objectifs prioritaires déclinés en thématiques qui s'articulent autour de six axes :

1. Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs

de la République et les principes généraux de l'éducation, afin de fédérer l'ensemble de la communauté éducative autour d'une conception partagée de ces valeurs ;

2. Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie ; les contenus didactiques et pédagogiques constituent ainsi un pilier essentiel des enjeux de formation pour les personnels enseignants et d'éducation ;
3. Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports, notamment pour les personnels de la jeunesse et des sports, et promouvoir la continuité entre le temps scolaire et le hors temps scolaire ;
4. Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation, afin de réaffirmer le primat de la formation continue parmi les leviers d'une politique renforcée de valorisation des ressources humaines, d'accompagnement et de développement professionnel des personnels ;
5. Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et

CATALOGUE NUMERIQUE
PNF JEUNESSE ET SPORT
2022-23



managériales, afin de consolider leur posture et leur permettre de développer l'ensemble des compétences transversales nécessaires à l'exercice de leur fonction et à la mise en œuvre des projets de transformation ;

6. Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique, afin de faire du numérique un outil et un levier du développement professionnel.

Le 3ème axe est spécifiquement dédié au champ de la jeunesse et des sports mais l'ensemble des autres thématiques est accessible aux personnels JS.

Ces priorités sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et au niveau territorial, dans les plans académiques de formation (PAF).

Concernant le PNF :

Retrouvez l'offre de formation spécifiquement dédiée au périmètre jeunesse et sport proposée dans le PNF qui est élaboré conjointement avec l'école des Cadres du sport et la DJEPVA. Celui-ci est consultable via le catalogue numérique en ligne :

CATALOGUE NUMERIQUE PNF
JEUNESSE ET SPORT 2022-23

<https://view.genial.ly/62a3471b35eed20011528d5f>



Les modalités d'inscription sont les suivantes*:

La formation débute en :	Date limite de dépôt de la demande au supérieur hiérarchique** :
Janvier, février, mars	1 ^{er} décembre
Avril, mai, juin	1 ^{er} mars
Octobre, novembre, décembre	15 septembre

Un positionnement à date pour plus d'équité dans le traitement des demandes

***L'ECS pilote des développements qui permettront la dématérialisation du circuit d'inscription pour l'ensemble des agents dès le 1er décembre 2023. Dans cette attente, voici les modalités à suivre :**

Pour les CTS :

Les inscriptions se font exclusivement sur CTSWEB dans l'onglet « mes formations ». Vous devez saisir en ligne toutes les informations correspondant à la

formation choisie (l'intitulé de la formation, dates, lieu, etc.) à retrouver dans le catalogue numérique. Le circuit de validation est dématérialisé jusqu'à la validation du supérieur hiérarchique. Une fois validée par le supérieur hiérarchique, il appartient au CTS d'adresser sa demande au responsable pédagogique de la formation. Dès sept.23, une mise à jour de CTSWeb permettra de dématérialiser aussi cette étape.

Pour tous les autres agents :

- remplir la fiche d'inscription du catalogue numérique via le lien « s'inscrire » (pour chaque formation choisie)
 - ✓ Pour le fichier Word :
 - Ouvrir le fichier sur Google Drive puis l'enregistrer au format .docx.
 - Ouvrir le fichier Word et remplir les champs demandés
 - ✓ Pour le fichier PDF :
 - Ouvrir le fichier sur Google Drive puis l'enregistrer.
 - L'imprimer et le renseigner OU renseigner le pdf en ligne.
- Imprimer la demande et la faire valider par son autorité hiérarchique
- Une fois la demande validée, l'adresser par mail au responsable pédagogique¹

si vous êtes retenu(e), le responsable pédagogique de la formation vous adressera personnellement votre convocation au plus tard 15 jours avant le début de la formation.

- Dès réception, vous adressez copie de la convocation et de la demande validée par l'autorité hiérarchique :
 - ✓ A l'EAFc de votre académie (SDJES / DRAJES hors CTS)
 - ✓ A l'équipe de direction (Etablissements publics du sport et GIP)

Contact à la DS : Anne-Marie COURTAUD, Cheffe de mission - Ecole des Cadres du Sport
Mail : ds-ecs@sports.gouv.fr

Concernant le PAF :

Si au niveau national, la DEGESCO a pris en compte nos besoins de formation en définissant notamment un périmètre spécifique JS dans son PNF, nous ne pouvons pas en dire autant au niveau des territoires.

Les écoles académiques de la formation continue (EAFc) ont été créées dès janvier 2022 pour élaborer des parcours de formation répondant au plus près des besoins des personnels gérés par les Rectorats dont nous faisons partis aujourd'hui.

Malheureusement nous constatons qu'au-delà des difficultés à accéder aux multiples applications académiques (ARENA, GAIA, SOPHIA FMO, etc.) que nous devons utiliser pour nous inscrire, les plans de formations définis localement ne pro-

¹ Pour les formations de l'INSEP : dès validation de votre demande par l'autorité hiérarchique, retournez sur le site de l'INSEP (page de votre formation via le catalogue numérique) et suivez les indications pour compléter votre dossier. Votre convocation ne vous sera adressée par l'INSEP qu'après cette étape.

posent aucune formation répondant au périmètre spécifique JS. Effectivement l'ensemble des formations proposées répondent aux besoins des enseignants, des personnels administratifs, des techniciens, des encadrants.

Pouvons-nous espérer une analyse des besoins faisant échos à nos métiers de la part des ingénieurs de formation chargés de définir ces fameux PAF en 2023-2024 ?

Toutefois si vous étiez intéressé(e) par une formation proposée dans le PAF de votre académie, nous vous conseillons de contacter le bureau du Rectorat dédié à l'EAFIC pour les informer que vous êtes un(e) PTP de la DRAJES, du SDJES et que vous avez le même droit d'accès à ces offres de formation que les autres personnels du Rectorat.

Vous pourrez trouver les coordonnées de l'Ecole Académique de la Formation Continue sur le site internet de votre Rectorat ou dans l'annuaire interne de votre académie pour déposer votre demande car malheureusement à ce jour beaucoup trop de PTP rencontrent des difficultés d'accès aux plateformes académiques dédiées aux inscriptions dématérialisées.

Le compte personnel de formation

Texte de référence- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) ; Il permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé pour suivre certaines actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dernier peut être lié à une reconversion professionnelle, une promotion ou une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Ce compte est alimenté à hauteur de 25h/an pouvant aller jusqu'à 150h maximum. Vous pouvez consulter votre compte sur le site internet <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Ce compte personnel de formation peut être utilisé pour bénéficier d'un accompagnement à la VAE, une préparation à un examen, un bilan de compétences, une formation personnelle, un conseil en évolution professionnelle.

A quel moment faire sa demande ?

Attention, tous les ans une circulaire académique est définie par le Recteur d'académie fixant le calendrier et les modalités de votre demande.

Tous les agents de l'académie doivent recevoir cette circulaire annuelle académique sur leur BAL académique. Elle est également consultable sur la plateforme intranet académique en entrant votre identifiant (adresse académique-ex : initiale du prénom + nom) et votre mot de passe ou NUMEN.

Quelle est la prise en charge financière ?

Un plafond horaire est fixé à 25€ TTC

Le plafond projet d'évolution professionnelle est fixé à 1500€ TTC/an

A qui s'adresser pour avoir des renseignements ?

Votre RH de proximité doit vous accompagner ou vous aiguiller vers le bureau dédié à la Division des Personnels Administratifs, Techniques et d'Encadrement (DIPATE).

Le congé de formation professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus à cet effet et à la condition d'avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans la fonction publique.

Certains agents peuvent bénéficier d'un accès prioritaire au congé de formation professionnelle s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- ▶ Vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- ▶ Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- ▶ Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Sachez qu'il existe des conseillers en évolution professionnelle (CEP) dans chaque Rectorat qui peuvent vous aider à élaborer et mettre en œuvre votre projet professionnel.

Comment faire sa demande ?

Attention, tous les ans une circulaire académique est définie par le Recteur d'académie fixant le calendrier et les modalités de votre demande.

Dans ce cadre, vous devez présenter votre demande de congé de formation professionnelle au moins 120 jours (4 mois) avant la date de début de la formation.

Votre demande doit préciser votre motivation, la date de début de la formation, la nature de la formation, sa durée, et le nom de l'organisme de formation.

Le Rectorat vous fait connaître son accord ou les motifs de refus ou de report de la formation dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande.

Précision : Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus pour cela et sous réserve des nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.).

Le refus pour nécessités de service doit être soumis à l'avis de la CAPA : Commission administrative paritaire académique.

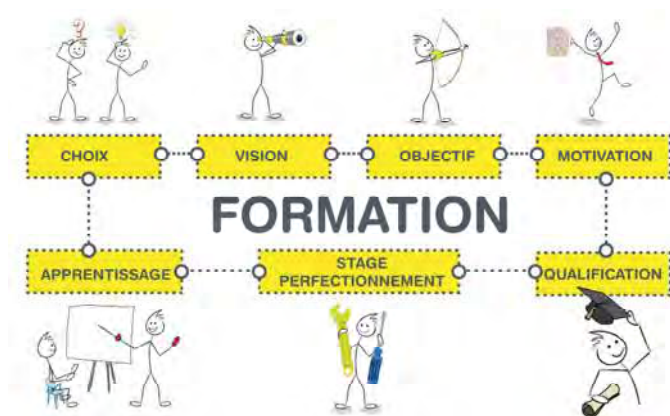
Si votre demande de congé de formation professionnelle a déjà été refusée 2 fois, votre adminis-

tration ne peut vous la refuser une 3e fois qu'après avis de la CAPA.

L'administration peut différer votre départ en congé de formation, après avis de la CAPA, dans les cas suivants :

- ▶ 5 % des agents de votre service sont déjà absents pour congé de formation professionnelle
- ▶ * Ou votre service compte moins de 10 agents et 1 agent est déjà absent pour congé de formation professionnelle

Dans les autres cas, votre demande de congé est acceptée dans le délai d'un an à partir de la saisine de la CAPA.



Quelle est la durée du CFP ?

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**.

Mais cette durée maximale peut être de **5 ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes** :

- ▶ Vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- ▶ Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- ▶ Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

L'agent est-il rémunéré durant le CFP ?

Oui. Vous recevez, de la part de votre administration employeur, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1re année de congé.

Les années de congé suivantes ne sont pas rémunérées.

L'indemnité mensuelle est égale à 85 % de votre

traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence que vous percevez au moment de votre mise en congé.

Toutefois, cette indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à 2 712,58 € brut par mois.

En plus de votre indemnité mensuelle, vous continuez à percevoir intégralement votre supplément familial de traitement (SFT) si vous percevez ce complément de rémunération.

Si vous bénéficiez d'un accès prioritaire (cité ci-dessus) au congé de formation professionnelle, vous percevez une indemnité mensuelle forfaitaire pendant les 2 premières années de congé.

L'agent a-t-il des obligations durant le CFP ?

Oui. À la fin de chaque mois et lors de votre reprise du travail, vous devez remettre à votre administration employeur une attestation de présence en formation délivrée par l'organisme de formation.

En cas d'absence sans motif valable, il peut être mis fin à votre congé et vous devez rembourser les indemnités perçues.

Précision : À la fin de votre congé de formation, vous devez travailler dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle vous avez perçu des indemnités.

Néanmoins votre administration employeur peut vous dispenser de cette obligation.

Si vous n'êtes pas dispensé de cette obligation de servir et si vous quittez la fonction publique avant la fin de votre engagement, vous devez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

Cela a-t-il un impact sur ma carrière ?

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

Pendant votre congé de formation professionnelle, vous conservez vos droits à congés annuels : vous pouvez les prendre pendant votre congé de formation professionnelle, notamment pendant les périodes de vacances scolaires.

Dans ce cas, votre congé de formation professionnelle est suspendu pendant les périodes de congés annuels.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et vous êtes rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour la retraite.

Puis-je reprendre mon poste après mon CFP ?

Vous reprenez automatiquement votre service à la fin de votre congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci si vous demandez à y mettre fin avant la date prévue.

Le SNAPS est régulièrement questionné sur les sujets liés aux promotions de carrière. Il nous a donc paru opportun de faire le point sur cette thématique.

Règles sur les évolutions de carrière, promotions et avancements

Pour rappel :

- ▶ Chaque corps de la fonction publique est classé dans une catégorie allant de A à C
- ▶ Les corps des professeurs de sport (PS) et des CTPS sont classés dans la catégorie A et comportent 3 classes : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle
- ▶ La classe constitue le grade de l'agent
- ▶ Chaque classe/grade est constitué d'échelons (le nombre d'échelons par classe est détaillé dans les tableaux de la dernière page).



Principes liés à l'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade et se traduit par une augmentation du traitement indiciaire.

Cet avancement est **automatique** : quand l'agent a atteint la durée limite dans son échelon, il passe à l'échelon supérieur de son grade.

Lorsque l'agent a atteint le dernier échelon de son grade, il y reste tant qu'il n'est pas promu à la classe supérieure.

Déroptions à ces principes :

- ▶ l'ancienneté détenue dans les 6e et 8e échelons de la classe normale peut être bonifiée d'un an (bonifications attribuées dans la limite de 30 % de l'effectif des agents éligibles), ce qui permet une accélération de carrière ;
- ▶ l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des PS n'est pas automatique.

Principes liés à la promotion à la classe supérieure

La promotion (ou avancement de grade) est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps.

Contrairement à l'avancement d'échelon, **son principe n'est ni un droit, ni automatique.**

NB : le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) prévoit cependant que chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Son nombre est limité à un pourcentage (fixé par arrêté ministériel) du nombre de fonctionnaires qui remplissent les conditions exigées.

Les agents réunissant les conditions de promouvabilité sont inscrits par l'administration sur un tableau annuel d'avancement (un par promotion de grade et valable un an).

NB : l'inscription au tableau d'avancement ne vaut pas promotion : il signifie simplement que l'agent remplit les conditions de promouvabilité.

L'agent est promu à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans sa classe d'origine (à l'exception de la promotion du 9e échelon de la classe normale qui se fait directement au 2e échelon de la hors classe).

Dans pratiquement tous les cas, il conserve l'ancienneté qu'il a acquise dans son échelon d'origine (cf. paragraphe consacré à cette notion).

Conditions pour être promu à la classe supérieure

1. Promotion de la classe normale à la hors classe

Elle est possible à partir du 9e échelon de la classe normale depuis au moins 2 ans.

Cependant à titre transitoire (jusqu'au 1er mars 2026) et en vertu du protocole PPCR, les PS qui avaient atteint le 7e échelon de la classe normale avant le 1er septembre 2017 continuent de bénéficier de la possibilité d'être promus à la hors classe.

Pour l'établissement des tableaux d'avancement au grade de la hors-classe, le classement des agents éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national établi à partir de critères prédéfinis (note du 3e rendez-vous de carrière, ancienneté dans le corps, ancienneté dans la fonction publique, titres sportifs, etc.).

2. Promotion de la hors classe à la classe exceptionnelle : 2 viviers possibles

Sont éligibles au 1er vivier (à hauteur de 80% des promotions) les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au

moins le 2e échelon de la hors classe (CTPS) ou le 3e échelon de la hors classe (PS) et pouvant justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au 2e vivier (à hauteur de 20% au plus des promotions) les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 7e échelon de la hors-classe (PS) et qui « ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière ».

Contrairement à l'accès à la hors-classe, un dossier individuel de proposition (constitué d'une fiche individuelle de proposition renseignée par l'agent et d'un rapport d'aptitude professionnelle rédigé et signé par l'autorité hiérarchique compétente) doit être renseigné.

Le nombre des promotions est contingenté, soit pour 2023 10% des effectifs du corps (cf. [Arrêté du 8 mars 2019](#)).

Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des PS

Cet échelon est propre au corps des PS (il n'existe pas dans celui des CTPS).

L'échelon spécial est accessible aux PS ayant, à la date du 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4e échelon du grade de la classe exceptionnelle.

L'effectif de l'échelon spécial pour 2023 est fixé à 49 (en progression constante depuis 2018).

Cette promotion permet aux professeurs de sport relevant de la classe exceptionnelle de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

Comme pour l'accès à la classe exceptionnelle, un dossier individuel de proposition devra être transmis à la DGRH.

Principe de la conservation de l'ancienneté acquise

Principe de base: les intéressés conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancienne classe lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne classe.

Ces conditions sont un peu différentes pour les agents issus des échelons 11 de la classe normale et 7 de la hors-classe mais retenir simplement que, sauf dans le cas du passage du 6e échelon de la hors-classe au 4e échelon de la classe exceptionnelle, l'ancienneté d'échelon est toujours conservée.

L'ancienneté d'échelon est conservée uniquement dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

Pour illustrer ce principe, prenons l'exemple d'un PS classé à l'échelon 10 de la CN (indice net majoré de 629) depuis 18 mois au moment de sa promotion à la HC: Il intègre donc l'échelon 3 de la HC (indice 668).

Puisqu'il conserve son ancienneté acquise à l'échelon 10 de la CN, il restera 12 mois à cet échelon avant de passer à l'échelon 4 de la HC.

Par contre, s'il a passé au moins 30 mois à l'échelon 10 (soit la durée limite de l'échelon 3 de la HC) avant d'être promu, il passera à l'échelon 3 de la HC avant de basculer directement à l'échelon 4.

Cependant, une fois arrivé à l'échelon 4, il ne bénéficiera pas de l'ancienneté excédant les 30 mois passés à l'échelon 10 de la CN.



Principes liés à la nomination d'un PS dans le corps des CTPS

Elle se fait sur liste d'aptitude.

L'Article 6 du [décret n°2004-272 du 24 mars 2004](#) précise ces conditions, que l'on peut résumer comme suit :

- ▶ avoir effectué 10 ans de services effectifs dans le corps des PS ;
- ▶ avoir occupé depuis au moins 6 ans les fonctions de directeur ou directeur adjoint d'un établissement public national, de chef de service ou de directeur technique national ;
- ▶ avoir occupé les fonctions d'entraîneur national depuis au moins 8 ans.

NB : ces nominations sont contingentées (cf. décret ci-dessus).

Calcul de reclassement dans le corps des CTPS

Ce calcul est détaillé dans l'Article 8 du [décret n°51-1423 du 5 décembre 1951](#)

Il est cependant complexe et varie en fonction de différents paramètres, dont notamment l'échelon et la classe du PS au moment de son intégration dans le corps des CTPS, ainsi que l'ancienneté dans son dernier échelon.

Comme vous avez pu le constater, autant les règles liées à l'avancement d'échelon sont relativement simples, autant celles touchant aux promotions et changements de corps sont plus complexes.

Il est cependant important d'avoir en tête certains éléments afin de favoriser une évolution plus rapide au sein de votre corps :

1. Ne négligez pas les 3 rendez-vous de carrière des 6e, 8e et 9e échelon qui ont pour but d'évaluer votre valeur professionnelle car ces appréciations sont prises en compte pour :
 - ▶ l'avancement bonifié dans les 6e (1er rdv) et 8e échelons (2e rdv) de la classe normale ce qui offre la possibilité de bénéficier d'une bonification d'un an sur la durée de ces échelons ;
 - ▶ l'accès à la hors-classe (3e rdv).

Exigez-les, recherchez le degré d'appréciation « Excellent » (« Très satisfaisant » risque de ne pas suffire) et veillez à ce que les comptes rendus soient rédigés avec soin (ni ratures, ni surcharges) et à ce que toutes les rubriques soient remplies, en particulier celles concernant l'appréciation finale du chef de service.

2. Concernant l'accès à la classe exceptionnelle via le 1er vivier (cf. arrêtés du 11 septembre 2018) :
 - I. Si vous devez mettre l'accent sur les missions ou fonctions particulières (fonctions dites « graffantes ») :
 - ▶ Centrez les informations liées à votre carrière uniquement sur ces missions.
 - ▶ L'appréciation littéraire, signée du recteur, du directeur des sports ou du directeur d'établissement, doit être développée et argumentée au regard de l'accès à un grade supérieur. Celle-ci doit mettre en avant, sans ambiguïté, vos qualités professionnelles.
 - ▶ Si la mission particulière identifiée est celle « fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports », vous devrez faire en sorte de prouver -via des attestations délivrées par vos chefs de services (actuel ou passés) et/ou des organigrammes- que vous répondez bien à cette condition.
 - II. Si vous êtes ou avez été affecté en Guyane et à Mayotte, vous relevez alors des « fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ».
3. Si vous êtes éligible au 2e vivier, le but est de démontrer que vous avez fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard

de l'ensemble de votre carrière.

Mettez l'accent sur la richesse et la diversité de votre parcours professionnel, vos compétences, votre implication en faveur de l'institution, etc.

L'administration aura en effet tendance à favoriser les agents qui ont eu des affectations multiples et ont occupé des missions diversifiées (missions fédérales, formateurs, CAS).

De plus, pour chaque vivier, il est demandé l'établissement d'un classement par le recteur, le chef de service en administration centrale ou les chefs d'établissement.

Même si ce classement ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration, soyez tout de même attentif sur ce point car l'administration a tendance à rechercher un équilibre du nombre de promus par région, d'où l'intérêt de figurer dans les toutes premières places de ce classement.

Sachez également qu'un équilibre du nombre de promus par sexe sera favorisé par le ministère.



4. Concernant l'accès à l'échelon spécial des PS, convenons que les critères de promotion ne sont pas clairement précisés : il est juste fait état de « porter une attention particulière aux agents qui sont le plus expérimentés et dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience semblent les plus de nature à justifier d'une promotion ».

Il faut donc a minima être bien classé dans le tableau d'avancement proposé par le recteur pour avoir une chance d'accéder à cet échelon : là encore soyez vigilant quant à l'avis donné.

5. Concernant la promotion dans le corps des CTPS par voie d'inscription sur une liste d'aptitude :
 - ▶ Ces promotions doivent permettre d'identifier les agents susceptibles d'exercer des missions dites « d'un haut niveau d'expertise ».
 - ▶ Les deux critères officiellement pris en

compte par l'administration sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

- Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.
- L'inscription sur une liste d'aptitude implique une mobilité fonctionnelle (sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur).

Le SNAPS est régulièrement questionné sur les conditions possibles d'intégration d'un PS dans le corps des CTPS, ainsi que sur le fait de savoir si, financièrement, « le jeu en vaut la chandelle ». Cette question doit être examinée au regard de son âge, de sa situation actuelle, et en comparant les perspectives d'évolutions possibles dans le corps des PS par rapport à celui des CTPS.

Si vous êtes dans ce cas, ou si, plus généralement, vous vous posez des questions sur l'évolution de votre carrière, sachez que le SNAPS a mis au point un outil qui permet de faire des simulations de carrière.

Pour bénéficier d'une étude personnalisée, contactez-nous !



Calendrier prévisionnel 2023 des opérations de promotion de la filière technique et pédagogique :

1. Listes d'aptitude 2023 d'accès aux corps PS, CEPJ et CTPS :
 - date de transmission du dossier à la DGRH : au plus tard le 28 avril 2023
 - date de publication des résultats : à compter du 16 juin 2023
2. Tableaux d'avancement 2023 pour la hors classe, la classe exceptionnelle et l'échelon spécial : date de transmission du dossier à la DGRH = 30 juin 2023

Références réglementaires :

[Décret n°85-720](#) du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport

[Décret n°2004-272](#) du 24 mars 2004 relatif au statut particulier des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

[Décret n°51-1423](#) du 5 décembre 1951 déterminant l'ancienneté du personnel du ministère de l'éducation nationale

[Décret n° 2017-789](#) du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire des PS (art 5) et CTPS (art 4)

[Arrêté du 11 septembre 2018](#) fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des professeurs de sport

[Arrêté du 11 septembre 2018](#) fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle pour le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

[Bulletin officiel spécial n°9](#) du 5 novembre 2020 - Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

[Bulletin officiel spécial n° 1](#) du 17 février 2022 - Déroulement de carrière

Les dossiers de candidature d'accès au corps des CTPS (annexe C6P), de compte-rendu d'entretien professionnel (annexe C9), de compte-rendu de rendez-vous de carrière (annexes C11P et C11P bis) sont consultables dans la liste des annexes du Bulletin officiel n° 47 du 15 décembre 2022: <https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo47/MEN-H2233335N.htm>

David Obadia



Mutations : Principes et règles

Les dispositions générales liées aux principes de la mutation et du détachement des fonctionnaires relèvent du Code général de la fonction publique. Concernant les PTP, ces règles sont développées dans les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives à la mobilité des personnels techniques et pédagogiques du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

A. Les mutations

La mutation consiste, pour un fonctionnaire en position d'activité, à changer d'affectation pour exercer des fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade.

Il devient possible de muter au bout de :

- ▶ 2 ans (sauf pour les CTS) suite à la réussite au concours ou d'une promotion ;
- ▶ 3 ans préconisés suite à une mutation antérieure (sauf durée minimale prévue par arrêté).

Il existe deux voies de mutation : la campagne annuelle et les mutations « au fil de l'eau ».

1. La campagne annuelle de mutation

Elle se tient une fois par an.

Les agents peuvent candidater sur 3 types de postes :

- ▶ Les postes à profil : postes spécifiques correspondant à des fonctions et à un lieu d'affectation particuliers qui font l'objet d'une fiche de poste et pour lesquels l'entretien avec le recruteur est obligatoire.
- ▶ Les postes fléchés : postes vacants caractérisés par leur localisation et le métier et qui ne donnent pas lieu à un entretien.
- ▶ Les postes génériques : postes caractérisés par leur localisation et susceptibles d'être rendus vacants pendant la campagne de mutation.

Tout candidat à mutation peut formuler jusqu'à six vœux.

Une demande de mutation engage la responsabilité de l'agent qui ne pourra, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Pour s'inscrire aux opérations de mutations, les agents doivent compléter un dossier de candidature devant comporter l'avis obligatoire et motivé du chef de service actuel de l'agent.

Pour les postes à profil, l'administration se chargera de demander l'avis du chef de service d'accueil.

Si plusieurs candidats ont candidaté sur le même poste, des règles de départage sont utilisées (rapprochement de conjoint, prise en compte du handicap, exercice dans certains quartiers urbains, etc.).

Les postes offerts dans le cadre la campagne annuelle de mutation sont mis en ligne sur le site du ministère.

La publication de l'ensemble des fiches de poste sera réalisée sur le site internet du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse au début du mois d'avril 2023.

Dès publication, les personnes souhaitant participer aux opérations du mouvement devront renseigner le dossier de candidature, le compléter de toutes les pièces nécessaires et l'adresser au bureau DGRH C2-4 **pour le 28 avril 2023**.

2. Les mutations « au fil de l'eau » sur des postes à profil

En dehors de la campagne annuelle de mutations, les agents peuvent candidater à n'importe quel moment sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public <https://place-emploi-public.gouv.fr/>

Cette possibilité permet de procéder à des recrutements ponctuels entre deux campagnes annuelles.

Traitement des dossiers de mutation des CTS

Le circuit de traitement des dossiers de mutation des CTS est particulier car, bien que la mobilité des CTS relève de la compétence de la direction des sports, la procédure prévue inclut le DTN et l'ANS.

Le DTN –qui exerce l'autorité **fonctionnelle** sur les CTS- adresse les demande de recrutement ou de changement d'affectation au moyen d'un dossier type qui comprend la fiche de poste, la date prévisionnelle du recrutement et le support budgétaire utilisé (poste de CTR ou de CTN) à la direction des sports.

La direction des sports recueille l'avis du manager général de la haute performance de l'ANS.

Dès validation de cette demande de recrutement, le directeur des sports transmet la fiche de poste à la DGRH afin qu'elle soit publiée dans la campagne annuelle de mutation ou sur la PEP lorsqu'il s'agit d'un recrutement réalisé au fil de l'eau.

Le recteur concerné est informé de la publication des postes de CTR/CTN.

B. Les détachements

Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite liés à son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire ne peut être détaché que dans un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine (sauf cas particulier des fonctionnaires en situation de handicap exposé ci-dessous).



Cette possibilité est ouverte aux seuls fonctionnaires titulaires.

Le fonctionnaire détaché est rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil.

Le détachement est accordé pour une période maximale de cinq ans. Il peut toutefois être renouvelé pour une période d'une durée égale, ceci sans limitation (sauf cas particulier).

Il peut être mis fin au détachement par l'administration, l'organisme d'accueil ou par l'agent.

Au moins trois mois avant la fin de son détachement, l'agent formule soit une demande de renouvellement, soit une demande d'intégration dans le corps d'accueil, soit une demande de réintégration dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire détaché dans un corps de PTP peut

de lui-même faire cette demande d'intégration :

- ▶ après 2 ans de présence dans le corps des professeurs de sport
- ▶ après 3 ans de présence dans le corps des CTPS.

Cependant, si au bout d'une période de cinq ans l'agent est admis à poursuivre son détachement, il se voit obligatoirement proposé une intégration dans le corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

Dans le cas d'une réintégration, l'agent réintègre l'académie ou l'établissement dans lequel il exerçait avant son détachement initial.

On parle de détachement entrant quand un PTP demande un détachement au sein d'un autre corps du MENJ.

On parle de détachement sortant quand un PTP demande un détachement auprès d'une administration et établissement public relevant d'autres ministères, d'une collectivité territoriale ou établissement public territorial, ainsi qu'auprès d'organismes privés dans le cadre d'une mission d'intérêt général ou de recherche, du secteur associatif, etc., que ce soit en France ou à l'étranger.

Deux conditions sont requises pour pouvoir être candidat au détachement :

- ▶ les corps d'accueil et d'origine doivent être de catégorie et de niveau comparable (sauf cas particulier comme celui des fonctionnaires en situation de handicap exposé ci-dessous) ;
- ▶ les candidats au détachement doivent justifier de la détention du diplôme exigé par les statuts particuliers du corps d'accueil.

Le principe de la double carrière

Le fonctionnaire en position de détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique bénéficie de ce principe, à savoir :

- ▶ il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la promotion que les membres du corps d'accueil ;



- ▶ il est tenu compte, lors de sa réintégration dans son corps d'origine, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix dans son corps de détachement, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables ;
- ▶ il est tenu compte immédiatement dans le corps de détachement du changement de grade ou de promotion à l'échelon spécial obtenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables ;
- ▶ il est tenu compte, lors du renouvellement de son détachement ou de son intégration dans le corps de détachement, de son avancement d'échelon (hormis l'échelon spécial) obtenu dans son corps d'origine.

Situation particulière des militaires

L'accueil de ces personnels s'effectue dans le cadre du dispositif particulier du détachement sur emplois contingentés, fixé par l'article L. 4139-2 du Code de la défense.

Cas particulier des fonctionnaires en situation de handicap

Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 pris pour l'application de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 prévoit depuis le 1er janvier 2020 la mise en place à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 d'une procédure ad hoc en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement.

Pour tout renseignement complémentaire sur cette procédure, contactez le Correspondant Handicap la Direction des Relations et Ressources Humaines de votre rectorat.

Les « Nécessités de service »

La raison des « Nécessités de service » est souvent invoquée à tort et à travers par un chef de service pour s'opposer à une demande de mobilité faite par un agent.

Ce terme peut être défini comme le fait d'exposer des raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, une demande de disponibilité, etc.).

Dans ce cas, l'administration doit vous communiquer les raisons invoquées, expliquer en quoi votre départ en détachement compromet

la continuité du fonctionnement du service et prouver que votre présence est indispensable.

Sachez que le refus de vous accorder le détachement ne peut pas être fondé sur des considérations d'ordre général ou subordonné à votre remplacement.



Références réglementaires :

Bulletin officiel spécial n°6 du 28 octobre 2021 « Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports » :

<https://www.education.gouv.fr/bo/21/Special6/MENH2131955X.htm>

Promotions et mutations des personnels techniques et pédagogiques du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse : <https://www.education.gouv.fr/promotions-et-mutations-des-personnels-techniques-et-pedagogiques-309437>

Bulletin officiel n° 47 du 15 décembre 2022 « Déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des personnels titulaires des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATSS) » :

<https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo47/MENH2233335N.htm>

Les dossiers de demande de mutation (annexe M22P) et de détachement dans un corps de PTP (annexe M23P) sont consultables dans la liste des annexes.

Code général de la fonction publique : [Livre V : CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL](#)

Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041880760>

David Obadia

C'est quoi l'article 10 ?

Il est parfois galvaudé par les PTP, trop souvent battu en brèche ou nié par nos hiérarchies. On le connaît tous sans vraiment savoir d'où il vient. Il est pourtant fondamental dans l'exercice de notre métier et transcrit de façon directe la philosophie même de ce qu'est un PTP : un agent de conception, chargé de missions souvent extérieures, bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de son travail. Retour sur ce qu'est le fameux article 10, à quoi il sert et comment il s'utilise.

1. De quel article 10 parle-t-on ?

Il s'agit de l'article 10 du [décret D2000-815](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. En 2000, avec le passage aux 35 heures, les textes sur le temps de travail ont été réécrits. C'est cet article qui pose les bases d'un temps de travail forfaitaire pour certains agents, non-décompté en heures, à l'instar du travail des cadres dans le secteur privé.

Cet article stipule que :

« Sans préjudice de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique ministériel. »

2. Que résume-t-on sous l'expression « être à l'article 10 » ?

i. Nos missions

Les Personnels Techniques et Pédagogiques JS (CEPJ, PS, CTPS, contrats PO/HN et autres contractuels recrutés sur des postes de PTP) sont des agents de catégorie A, chargés de missions éducatives, pédagogiques, de formation, d'entraînement, de développement, voire de recherche :

- ▶ cf. nos décrets statutaires respectifs : D85-721 (art. 3), D85-720 (art. 3), D2004-272 (art. 3 et 4),
- ▶ cf. les instructions sur nos missions : notamment l'instruction 93-063JS.

Nous sommes donc des agents chargés d'activités :

- ▶ de conception : création de séances pédagogiques, de programmes d'entraînement, de projets de développement, de contenus de formation, de campagnes de mise en œuvre des politiques publiques, de dispositifs d'évaluation, etc.,
- ▶ d'enseignement : formation professionnelle des éducateurs sportifs, entraînement d'athlètes, formation des béné-

voles, etc.,

- ▶ de conseil et d'expertise : auprès des dirigeants bénévoles, des élus locaux, des agents des collectivités et des autres secteurs ministériels, des établissements d'activités physiques et sportives, etc.,
- ▶ de recherche : expérimentations, études, publications, etc.,
- ▶ de pilotage et de management : encadrement d'équipes sportives, coordination d'équipes-projets, postes à responsabilité, etc.

ii. Nos modalités d'intervention

Nos missions s'exercent auprès de publics qui vivent leurs activités bien souvent en dehors des horaires administratifs : dirigeants bénévoles, sportifs, stagiaires, cadres en ACM, éducateurs sportifs, etc. Nous intervenons sur des lieux qui ne sont pas principalement les services de l'Etat : terrains d'entraînement, établissements d'activités physiques et sportives, accueils collectifs de mineurs, assemblées générales ou réunions diverses, compétitions, stages, etc. Par conséquent, nous exerçons régulièrement sur des horaires atypiques et en dehors des services administratifs. Un peu comme un directeur départemental UNSS ou un conseiller pédagogique EPS qui ne restent pas « postés » à la DSDEN.

C'est pourquoi le travail nomade, à distance, sur des horaires atypiques ou en tiers lieux est habituel pour les PTP. Y compris au domicile pour des tâches de conception, exactement comme les enseignants préparent leurs cours et corrigent leurs copies à domicile, voire où bon leur semble, et quand ils le souhaitent. Rappelons qu'à l'origine, les corps des professeurs d'EPS et des professeurs de sport n'en formaient qu'un seul. Avant 1981, les professeurs d'EPS étaient des agents du ministère de la Jeunesse et des Sports, formés dans les CREPS. Ils exerçaient principalement deux missions : l'enseignement de l'EPS dans les collèges et lycées, et le développement du sport extra-scolaire (clubs, fédérations, équipes de France, etc.). A partir de 1981, l'EPS devient une compétence du ministère de l'Education nationale et la majorité des PEPS y sont transférés. En 1985, un corps spécifique, calqué sur leur corps d'origine, est créé au MJS pour accueillir les PEPS chargés du développement du sport extra-scolaire qui sont restés



à J&S : le corps des professeurs de sport est né ainsi. Côté Jeunesse, le corps des CEPJ est créé sur le même modèle. De nombreuses similitudes ont toujours été maintenues entre les corps de PTP et les corps enseignants : même grille indiciaire, mêmes grades, mêmes modalités d'évaluation, mêmes ratios promouvables/promus, etc.

La présence systématique au service et aux horaires administratifs n'est pas une modalité adaptée à nos missions statutaires, ni conforme à notre histoire. Nos missions s'exercent directement au cœur de la société civile, auprès des partenaires, au contact du public, sur le terrain. Et les tâches de conception peuvent être réalisées où on le souhaite et quand on le souhaite, dès lors que nos échéances professionnelles sont respectées. Le service ne peut donc pas compter sur notre présence systématique pour des activités internes. Nous sommes chargés d'activités externes. C'est facilement concevable pour les CTS, et c'est relativement explicite pour les CAS auxquels l'article 3 du décret statutaire des PS (D85-720) confère la qualité de « chargés de missions ». Pour les formateurs, la logique est la même que pour les enseignants : présence sur site lors des face-à-faces pédagogiques, des jurys, des temps de travail en équipe ou des réunions diverses, mais liberté de lieu et de temps pour les activités de conception, de pilotage et de correction.

iii. Assise juridique

Nous rentrons donc dans le cadre de l'article 10. Mais encore faut-il qu'un arrêté précise les agents concernés et les dispositions spécifiques qui s'appliquent. C'est ce que consacrent :

- ▶ l'arrêté du 17 janvier 2022 pour les CAS et les CTS en DRAJES et SDJES, complété par sa circulaire d'application du 26 janvier 2022. Ces textes attribuent automatiquement le bénéfice de l'article 10 à tous les PTP en services déconcentrés. Ce qui est plus favorable que l'ancienne réglementation en DDI. **C'est l'intervention du SNAPS qui a permis cette amélioration.**
- ▶ l'arrêté du 28 décembre 2001 pour les formateurs en CREPS, écoles et instituts. Attention, cet arrêté a été partiellement abrogé en ce qu'il concernait les ex-DR-JSCS et DJSCS, mais il continue d'être en vigueur pour les établissements et pour l'administration centrale. Notons au passage que cet arrêté exclut les CAS et les CEPJ affectés en administration centrale du bénéfice de l'article 10. Ils sont donc soumis à un décompte horaire de leur temps de travail ; le SNAPS demande que ces collègues puissent bénéficier eux-aussi d'un décompte en forfait-jours. Précisons enfin que les CTS affectés à l'administration centrale, c'est-à-dire les EN et DTN en contrats PO/HN, exercent par nature des missions dans le cadre de l'article 10.

Ces textes stipulent que notre régime de travail fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu de nos missions. C'est pourquoi, sauf demande contraire de l'agent, nous sommes soumis au forfait jours et non soumis à un décompte horaire de notre temps de travail.

La large autonomie dans l'organisation de notre travail est donc un droit statutaire, à l'exception des CAS et CEPJ affectés en administration centrale, qui respectent des horaires fixes.



3. Concrètement, comment ça marche ?

i. L'organisation de notre travail

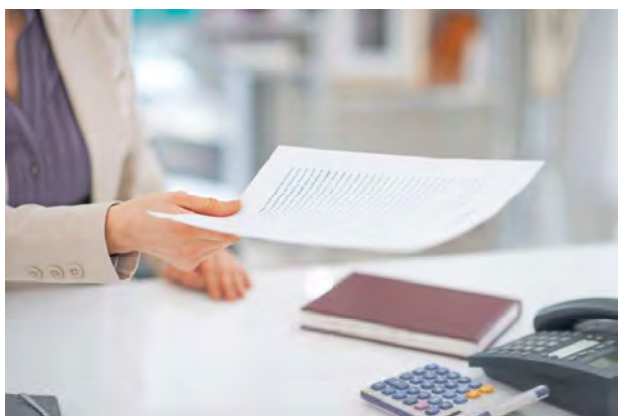
On comprend aisément que l'organisation de notre temps de travail nous soit largement confiée, lorsqu'on regarde nos missions et nos modalités d'intervention. Il est impossible d'exiger notre présence permanente au bureau aux horaires administratifs, ou de décompter nos heures supplémentaires au réel. Et impossible aussi pour chaque chef de service de fixer lui-même notre emploi du temps, ou la répartition de nos 208 jours de travail sur l'année. C'est pourquoi la large autonomie dans l'organisation du travail, le décompte en forfait jours, le contrat d'objectifs (pour les CAS et les formateurs) ou la lettre de missions (pour les CTS), le bilan d'activité et les indemnités de sujétions sont adaptés à la nature, à l'organisation et au contenu de nos missions.

Notre large autonomie signifie que nous élaborons nous-même notre emploi du temps, en fonction des événements incontournables liés à nos missions et des priorités que nous choisissons. Par conséquent, nous décidons où et quand nous travaillons. Toutefois, les agents publics ayant l'obligation de se conformer aux ordres de leur supérieur hiérarchique, nous avons le devoir de nous organiser pour être disponibles lorsque notre hiérarchie demande expressément notre présence. Seules les nécessités liées à nos missions pourraient justifier qu'on ne puisse se rendre disponible pour honorer une telle demande, dès lors qu'elle porte sur des horaires ouvrables et habituels.

ii. Le caractère forfaitaire de notre travail

Les articles 1 et 5 des D2004-1054, D2004-1055, D2004-1228 relatifs à nos indemnités de sujétions précisent qu'elles couvrent forfaitairement les éventuels travaux supplémentaires effectués. Autrement dit, peu importe que nos missions rentrent dans les 208 jours de travail que nous devons à l'administration, ou qu'il soit nécessaire de travailler des jours en plus, dans tous les cas le montant de nos indemnités couvre forfaitairement tout surplus de travail. Notre temps de travail et notre rémunération sont donc forfaitaires. Charge au PTP de se débrouiller pour que les objectifs qui lui ont été assignés soient atteints dans le temps qui lui est rémunéré.

De plus, le contenu du travail quotidien dépend du plan d'action élaboré par le PTP lui-même, des activités, temporalités et intensités qu'il aura jugées les plus opportunes. Là encore, en quelque sorte, le contenu de notre travail est « forfaitaire » : on nous confie une mission et les détails de sa mise en œuvre relèvent des choix opérés par le PTP. C'est de sa propre responsabilité. Tout cela est parfaitement conforme aux notions de « chargé de missions » et de « large autonomie ». Cela constitue la dimension « forfaitaire » de notre travail.



iii. Les contreparties

Nous savons par expérience que notre large autonomie dans l'organisation de notre travail est parfois mal reconnue ou donne lieu à des interprétations malheureuses. Pour que chaque PTP bénéficie plus aisément de la reconnaissance de son autonomie, le SNAPS encourage à veiller à quelques contreparties qui peuvent faciliter les relations avec la hiérarchie :

- a. La responsabilité : chaque PTP doit assurer les missions qui lui sont confiées avec un sens aigu de la responsabilité. Charge à lui d'organiser la temporalité et l'intensité de son activité professionnelle en cohérence avec les missions qui lui ont été assignées. Si nous n'assumons pas les responsabilités qui nous sont confiées, il ne faut pas attendre de notre hiérarchie qu'elle reconnaisse notre autonomie.
- b. La disponibilité : le PTP n'est pas corvéable à

souhait. Il n'a pas l'obligation d'être constamment disponible. Mais il doit s'efforcer de l'être lorsqu'un événement important lié à ses missions se produit : par exemple la présence d'un CTS sur une compétition de référence prévue à l'avance et constituant l'objectif de la saison sportive est évidemment nécessaire et il ne saurait s'y soustraire que pour des raisons exceptionnelles. Ou bien lorsqu'un CAS est sollicité par sa hiérarchie un week-end en urgence, s'il a de la disponibilité pour répondre favorablement, le faire favoriser une forme de reconnaissance et de crédit.



- c. L'expertise : notre hiérarchie, comme les usagers, attend de nous un haut niveau d'expertise et de maîtrise. C'est pourquoi nous devons cultiver cette expertise, la préserver, l'enrichir et la mettre au service de nos interlocuteurs. Nous avons le devoir d'être pertinents, efficaces, compétents. Les CAS, comme les CTS, et dans une moindre mesure les formateurs, sont des conseillers. Et la première personne qu'ils ont vocation à conseiller, c'est leur supérieur, avant même les usagers.
- d. L'anticipation : parce que nous nous disons experts, nous devons suffisamment maîtriser nos thématiques pour anticiper les difficultés. Cela évite à notre hiérarchie de se retrouver au pied du mur. Mieux, cela nous permet parfois de proposer des solutions avant même l'apparition des problèmes. C'est un gage de crédit sérieux.
- e. Rendre compte : tout fonctionnaire a le devoir de rendre compte de son activité lorsque sa hiérarchie le lui demande. Là encore, il ne faut pas attendre. Une information régulière, même très succincte, permet au supérieur de constater que le travail avance. Puis, une fois par an, un temps plus formel mérite d'être réservé : c'est l'objet du bilan d'activité prévu par l'instruction 93-063JS, qui permet d'évaluer, autant qualitativement que quantitativement, l'atteinte des objectifs stipulés au contrat d'objectifs des CAS et formateurs, ou des résultats obtenus par les CTS dans les domaines stipulés dans leur lettre de missions.

4. Ce que l'article 10 n'est pas

i. Le droit de faire ce que l'on veut ?

L'article 10 n'est pas un blanc-seing. Il emporte aussi des obligations : celle d'exécuter les missions qui nous sont confiées et celle de rendre compte. Ainsi, si le détail des actions à réaliser pour atteindre les objectifs du PTP relève de sa propre responsabilité, il doit prioritairement se consacrer aux missions qui lui sont confiées. Il ne peut faire autre chose qu'à la marge et toujours en lien avec son statut.

Rappelons, en outre, que les fonctionnaires sont soumis à un certain nombre d'obligations parmi lesquelles le devoir de se conformer aux instructions de sa hiérarchie, et le devoir de neutralité et de non-cumul d'activités (sauf dans les cas permis par la loi).

ii. Le droit de résider à l'autre bout de la France ?

S'il offre une certaine souplesse, l'article 10 n'a pas vocation à permettre de résider et travailler hors du périmètre géographique d'activité, de façon si éloignée qu'on ne puisse pas être sur le terrain auprès des acteurs locaux. Il convient donc de rester raisonnable dans le choix de sa résidence familiale. D'ailleurs, intégrer la fonction publique est un choix qui implique généralement une mobilité et un déménagement.



iii. Une forme de télétravail ?

Le télétravail est juridiquement défini par le décret 2016-151. Il exige des horaires et un lieu de travail prédéterminés et fixes. Cela n'a rien à voir avec les modalités d'exercice de nos missions présentées ci-dessus. Elles exigent du travail nomade ou du travail à distance, sur horaires variables, c'est-à-dire des modalités qui sont explicitement exclues du cadre du décret télétravail. L'article 10 n'est donc pas compatible avec le télétravail. Pour rentrer dans le cadre spécifique du télétravail, un PTP devrait préalablement renoncer à l'article 10.

Quoi qu'il en soit, le télétravail ne présente aucun intérêt pour les PTP. L'article 10 permet de faire la même chose, avec plus de souplesse et sans les restrictions du télétravail. Il n'y a donc nul nécessité de sacrifier son autonomie pour ne pas travailler constamment au bureau. Au contraire (voir notre article sur l'accord télétravail).



5. Les questions pièges

Régulièrement, nos hiérarchies usent de questions insidieuses pour remettre en cause notre droit statutaire. Par exemple, on nous dit que pour vérifier que nous respectons les minimums légaux de repos¹, nous devrions faire connaître à l'avance notre emploi du temps. C'est une interprétation erronée. En effet, puisque nous jouissons d'une large autonomie dans l'organisation de notre travail et que celui-ci revêt un caractère forfaitaire dans son volume, sa rémunération et le détail de ses activités, il n'est pas possible pour nos hiérarchies d'anticiper le respect ou non des minimums légaux de repos. Cela relève donc de la responsabilité du PTP lui-même. Par conséquent, tout supérieur devrait prendre soin de stipuler, au contrat d'objectifs ou dans la lettre de missions, que l'agent bénéficie d'une large autonomie et que dans ce cadre, il se doit d'organiser son travail de façon à respecter les minimums légaux de repos. En l'inscrivant ainsi, la hiérarchie allège grandement sa part de responsabilité dans un emploi du temps qu'elle ne peut, par nature, pas maîtriser. Et elle transfère cette responsabilité sur l'agent, puisqu'il est le seul à même de mettre en oeuvre le respect de ces règles de façon effective.

Ainsi, savoir à l'avance où va se trouver le PTP n'a aucune importance. Une fois encore, la notion de chargé de mission et la large autonomie impliquent que l'agent puisse modifier son emploi du temps à tout moment, en fonction des priorités qu'il estime judicieuses. Tout agenda prévisionnel est donc sans intérêt puisqu'il reste susceptible de modifications à tout moment, y compris au dernier moment. Lorsque notre supérieur nous demande ce que l'on va faire demain ou la semaine prochaine, il serait logique de lui répondre : « à ce jour, j'ai prévu de travailler sur telle ou telle mission, à tel ou tel endroit, à tels ou tels horaires, mais cela peut changer complètement ». En revanche, nous avons l'obligation de rendre compte a posteriori du travail réalisé. Ainsi, à un supérieur qui nous demande ce que nous avons fait hier ou la semaine dernière et où nous étions, nous devons répondre avec préci-

¹ - les minimums légaux de repos des fonctionnaires de l'Etat sont prévus à l'article 3 du décret 2000-815 : 10h de travail par jour maximum, 11h consécutives de repos quotidien minimum, 35h consécutives de repos hebdomadaire minimum, 20min de pause minimum toutes les 6h de travail, etc.

sion. Y compris lorsque la réponse est : «hier, je n'ai pas travaillé». Il faut alors compléter par : «j'étais en récupération car j'ai travaillé le week-end dernier» ou «j'aurai une période très chargée dans 2 mois, alors j'ai organisé mes 208 jours de travail annuels avec une période plus légère en ce moment». Bref, il faut expliquer. En effet, le PTP doit 208 jours de travail annuels à l'administration et il les organise comme bon lui semble, tant que cela correspond aux impératifs liés à ses missions et aux minimums légaux de repos. C'est cela la large autonomie dans l'organisation de son travail. Et le bilan annuel d'activité reste le document le plus approprié pour présenter globalement le travail réalisé.



Cette large autonomie s'applique sur le choix des temps de travail, mais aussi sur le choix des lieux. On n'imagine pas un directeur régional ordonner à chaque CTS : «demain vous vous rendez dans telle ville, dans tel gymnase, à telle heure, pour entraîner tel athlète, puis vous irez rencontrer tel dirigeant de votre ligue sportive à tel endroit, puis vous retrouverez tel éducateur sportif pour le former à l'analyse vidéo». Ingérable... La logique est la même pour les CAS et les formateurs : on nous confie des missions et nous en faisons notre affaire. Il est donc tout à fait possible de travailler dans un club, à la maison des sports, à la bibliothèque, à domicile, où bon nous semble, y compris pour des tâches de conception. Exactement comme un enseignant prépare ses cours et corrige ses copies où il veut et quand il veut.

Une autre question est parfois utilisée pour tenter de remettre en cause le bon usage de l'article 10 : «s'il vous arrive quelque chose, comment saurons-nous si c'est un accident de service ?». Eh bien tout simplement parce qu'on vous le dira ! L'expérience montre qu'il n'y a quasiment pas de litiges sur ce sujet :

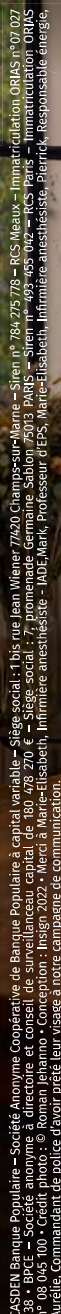
- ▶ soit le PTP est en activité professionnelle et il est parfaitement en mesure de le justifier (lieu, horaires, type d'activité, personnes rencontrées), et dans ce cas c'est un accident de service,
- ▶ soit il n'est pas en activité professionnelle, c'est donc un accident de la vie courante et l'agent n'a aucune raison d'en demander la reconnaissance en accident de service.

Notons qu'il existe des jurisprudences sur ces situations. Par exemple, l'accident d'une enseignante qui se blesse en réalisant des tâches liées son activité professionnelle, un dimanche à son domicile, a bien été reconnu comme accident de service (Arrêt CE 5 juillet 1978 - 06827). Certaines circulaires de l'Education nationale prévoient que le travail puisse s'exercer à l'extérieur des services et sur des horaires atypiques (Cirulaire 91-084 du 9 avril 1991 Accidents de service MEN). Dès lors, imaginons qu'un PTP sport se blesse en testant dans son jardin une situation pédagogique pour préparer une séance d'entraînement ou de formation ; un tel accident relève de l'accident de service, tout autant que le télétravailleur qui tombe dans l'escalier de son domicile en allant chercher au rez-de-chaussée un document imprimé à partir de son ordinateur installé à l'étage. C'est donc le lien entre l'activité professionnelle et l'accident qui permet d'analyser l'imputabilité au service, aucunement le lieu, encore moins pour des agents exerçant par nature des activités nomades.

Finalement, ce qu'il faut retenir, c'est qu'une relation de travail apaisée et respectueuse de notre statut se construit sur la confiance mutuelle : charge au PTP d'observer quelques contreparties pour donner des gages de sérieux et charge à la hiérarchie de le laisser fonctionner en autonomie comme son statut le lui permet.

Tony Martin





Un CN à Nantes en mars 2023

Bonjour à tous ! En tant que secrétaire de la section régionale SNAPS des Pays de la Loire, je suis heureuse d'accueillir dans notre belle région le Conseil national du SNAPS du 28 au 30 mars 2023 au CREPS des PDL

Depuis la nouvelle présidence d'Emmanuel MACRON, nous vivons un contexte inédit concernant la gestion de nos services JS.

Nous déclinons la politique d'un ministère des sports, des jeux olympiques et paralympiques, dit « de plein exercice », dont les agents sont administrés par la DGRH d'un ministère différent, celui de l'Éducation nationale ! Il est nécessaire de continuer à nous mobiliser pour la pérennité de nos métiers et le maintien de nos conditions de travail afin de garantir celui d'une politique sportive au bénéfice de l'ensemble de la population de notre pays.

Nous avons intégré depuis le 1er janvier 2021 les services de cette grande maison de l'Éducation nationale et pourtant nous devons encore acculturer les agents de ce ministère pour qu'ils nous permettent d'exercer nos métiers conformément à nos statuts et nos textes réglementaires.

Forts de nos bons résultats aux élections professionnelles, j'invite tous mes collègues élus, comme moi, dans les CSA académiques et dans les formations spécialisées à relayer et faire entendre aux représentants de l'administration notre droit à exercer nos métiers dans les meilleures conditions possibles.

Je remercie d'avance nos camarades membres élus au conseil national pour le travail qu'ils effectueront durant ces 3 jours de regroupement national.



Les sujets à travailler seront nombreux : la réforme des diplômes d'Etat autour des blocs de compétences, la valorisation des parcours professionnels « hachés » des SHN dans le cadre de leur retraite, la revalorisation de nos indemnités, etc.

Je leur souhaite de bons travaux constructifs et beaucoup d'énergie pour définir les futures motions du SNAPS.

Ezzate Cursaz

Une réforme pour une « Baisse des Compétences » !!?

Cette réforme -annoncée pour septembre 2021- est la nouvelle Arlésienne du ministère des Sports. Les 1ers échos sont arrivés aux oreilles des PTP Sport non de la Centrale mais comme d'habitude... du terrain, c'est-à-dire des organismes de formation eux-mêmes ! Inutile de préciser que la « concertation » a été nulle avec nous, experts du sport, et c'est un cabinet conseil qui a effectué la besogne en catimini. Il faut dire que le ministère doit, soit rouler sur l'or, soit estimer que ses propres experts n'ont rien à lui apporter. La colère monte chez les PTP Sport qui -à juste titre- se sentent une fois de plus humiliés !

Les PTP font Bloc

Allons droit au but : la montagne a accouché d'une souris avec 4 « Blocs de Compétences » (les fameux « BC »), en résumé :

1. Concevoir et faire des projets d'animation,
2. Les valoriser par des actions de com' et de promotion,
3. Concevoir, conduire et évaluer des séances,
4. Au besoin un 4e bloc, dédié à une particularité du métier, ex. « Soins du Cheval » en activités équestres.

C'est du déjà vu n'est-ce pas ? (Rappelons que les BPJEPS sont en **4 UC** actuellement). A nos yeux un simple travail de réécriture (pour quel coût ??). Ceci pour 3 BPJEPS dès le 1er janvier 2024 : animation/multi-activités sportives/ et activités équestres.



France « compétences » au rabais

L'objectif de cette réforme : **réduire le nombre d'heures** des fameux BPJEPS et être plus employables. Ceci pour rentrer dans le « moule » de France « compétences ». Or il faut savoir que contrairement à ce qu'on nous rabâche, nos formations ne sont pas obligatoirement soumises à cette réforme car débouchant sur des professions réglementées (Sinon, pourquoi alors -les infos

remontent déjà- la filière montagne ne serait pas concernée !). Donc la Centrale -voulant faire son bon élève- a encore mal joué et nos formations vont une fois de plus en pâtir. La branche sur laquelle on est assis va être à nouveau sciée, attention à ce petit jeu on risque bien de finir à terre. Tandis que les STAPS, eux, savent très bien défendre leurs formations. Est-ce également pour coller à Pôle emploi que l'on va faire **du moins qualitatif, en moins long**, pour soi-disant « moins cher » ?? (au coût horaire les CQP sont plus chers !). Alors, à qui profite le crime ?

Qui veut la peau du Sport ?

Qui veut du pas cher, peu importe la qualité ? Qui veut son « BAFA Sport » ??

- France « compétences »,
- Pôle Emploi,
- Le COSMOS,
- Le gouvernement,
- Le public ? Quid de la qualité de l'encadrement et des activités à risque ?

Le danger est d'assister une fois de plus à la baisse de compétence des éducateurs.trices sportifs. On s'interroge par ailleurs sur le devenir des spécialités. Par exemple les BPJEPS Activités Gymniques, Basket, etc. vont-ils perdurer ou passer dans le multi-activités, et comment ?

Drôle de stratégie

Comment expliquer que les diplômes renouvelés avant le 1er janvier 2024, inscrits au RNCP au 01/01/24, ne seront pas concernés par la réforme tandis que le ministère est en train de renouveler à tour de bras ses diplômes. L'objectif serait donc de **sauver tout ce que l'on peut (collègues DTN grouillez-vous !)** avant la mise en place de la réforme, avant de rentrer dans le moule des Blocs de Compétences. Cela donne la désagréable impression que le prescripteur ne croit pas une seconde à cette réforme qu'il nous demandera ensuite d'appliquer localement sans concession

! Et comme on vous l'a dit en intro nous n'avons jamais été concertés. Seule la DR IDF a pu donner son avis en cours de projet par l'intermédiaire des IJS, aucunement via les PTP pourtant spécialistes des diplômes en question. La DR AURA, très grosse région en matière de délivrance de diplômes Equitation, quant à elle n'a jamais été sollicitée par exemple. C'est la tuile. On appréciera la méthode.

Trop d'incertitudes

À ce stade on s'interroge également sur ce qu'il va advenir des équivalences, quelles passerelles vont encore être créées ?? On devine que certaines personnes pourraient obtenir des diplômes sans passer une seule certification sous l'autorité du ministère des Sports !... À titre illustratif le 3ème bloc pourrait être obtenu via une fédération (diplôme fédéral, CQP, etc.), ce qui va encore réduire les certifications à passer. Et étonnamment nous n'avons pas l'écho de passerelles avec les diplômes STAPS, qui se protègent mieux comme on vous l'a dit !...



Un constat sans appel

Globalement cette réforme prend donc une **très mauvaise tournure, comporte à ce stade bien trop d'incertitudes**, et vient assombrir le tableau des formations Sport :

- ▶ Le BAC pro et les mentions complémentaires de l'Education nationale permettent d'obtenir quasiment un BPJEPS, ce qui percute les CREPS et les OF,
- ▶ Des BPJEPS encore restreints en nombre d'heures avec la réforme en cours,
- ▶ La fermeture de plusieurs DEJEPS et DESJEPS par manque de candidats,
- ▶ Certains employeurs estiment que ces formations sont trop longues, trop chères et préfèrent les **CQP**,



On assiste à un appauvrissement du niveau global. Quid du niveau des athlètes dans 10 ans ??

Le SNAPS continuera de faire son maximum sur ce dossier et de peser de tout son poids notamment sur les problématiques de sécurité des publics qui justifieraient d'élargir la liste des activités à environnement spécifique et de sanctuariser l'intervention des services et établissements JS sur ces filières professionnelles. Si les cadres ne sont pas bien formés, nous n'aurons pas d'athlètes performants et le niveau sportif de nos concitoyens continuera de baisser.

La France « nation sportive » ce n'est pas pour demain !

Nous proposons d'ores et déjà cette piste -déjà utilisée- : que les UC3 et 4 du BAC pro Sport soient portées au maximum par les CREPS.

Caroline JEAN

Valentine NORE

Merci à Florent ROSEC



Les missions de France compétences

Institution de la régulation et du financement
de la formation professionnelle
et de l'apprentissage



CDC : Caisse des dépôts et consignations
CEF : Conseil en Évolution professionnelle
CPIR : Commissions paritaires interprofessionnelles régionales
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
RSCH : Répertoire spécifique des certifications et habilitations

Attractivité du métier de professeur de sport

Entre 1997 et 2018, le nombre de candidats aux concours de la fonction publique de l'Etat est passé de 650 000 à 228 000. On notera que, concernant les PTP, pour 2023, l'offre de postes offerts aux concours se porte à 88 pour les PS. Les politiques publiques sont mises en œuvre de plus en plus par des contractuels ou des cabinets privés. Certains concours sont ou ont été fermés, ce qui a été notre cas. On ne peut donc pas s'étonner de cette baisse.

Le baromètre des métiers de l'Education de l'UNSA apporte des éléments complémentaires à ce phénomène vu de l'intérieur par les agents.

74% des agents JS sont en désaccord avec les choix politiques qu'ils doivent appliquer. Leur état d'esprit navigue entre résignation, fatigue et colère ce qui n'est pas très positif pour se mobiliser sur des projets d'action. Toujours dans cette étude de 2022, un autre constat alarmant sur les métiers de l'éducation indique que pour les agents les sentiments de respect et reconnaissance sont passés de 42% en 2017 à 27% aujourd'hui. Néanmoins ils restent pour les trois quarts heureux d'exercer un métier qu'ils ont choisi. L'espoir est définitivement vertueux.

Une fois ces constats peu encourageants posés, il s'agit d'envisager des solutions pour la fonction publique, pour le service de l'Education, ce pôle dont nous faisons partie, et pour les Personnels et futurs collègues JS.

Beaucoup de secteurs d'activité réfléchissent à cette question de l'attractivité parce que les temps ont clairement changé. Les crises sanitaire, sociale, économique rebattent les cartes.



Quelques pistes de solution :

- ▶ Renforcer le rôle des branches professionnelles et des corps intermédiaires
- ▶ Améliorer la capacité du ministère à recruter en fonction d'une projection des besoins à moyen et long terme. Ceci nécessite donc de voir plus loin que les JOP 2024.
- ▶ Fidéliser les agents par des conditions de travail non dégradées
- ▶ Améliorer le pouvoir d'achat
- ▶ Revoir les grilles indiciaires et les progres-

sions, même s'il est exact que certains blocages ont été levés pour les PS afin de ne pas créer de bouchons d'échelon. Nous verrons si les discussions engagées sur la revalorisation des PTP portent leurs fruits sans risque à long terme.

- ▶ Rapprocher les logements des lieux de travail ou bien affecter les agents proches de leurs lieux de travail ou encore faciliter l'accès au logement lors des affectations.
- ▶ Mettre en place une prime d'attractivité à l'image de ce qui se fait pour certains métiers en tension.
- ▶ Valoriser l'image de la profession. Le fonctionnaire reste dans l'esprit collectif trop souvent une charge et non une valeur ajoutée. En pleine période olympique il serait de bon ton de mettre en place des campagnes de communication sur les rôles, fonctions et métiers des PTP Sport.
- ▶ Améliorer le processus d'orientation et d'insertion pourrait être une carte à jouer. Le SNAPS souhaite un niveau de recrutement à master.
- ▶ Régler la problématique de formation professionnelle, de plus en plus difficile à utiliser du fait des frais à engager, des dossiers administratifs sans fin. Or la stagnation des compétences est néfaste pour une profession qui est dans la recherche constante de performance, de projet, d'action de développement.
- ▶ Améliorer la reconnaissance des personnels, qui ne passe pas que par la rémunération est un enjeu important.

La problématique des conditions de travail et de rémunération des personnels est prégnante. D'autant plus ces derniers mois avec l'inflation. Les professeurs de sport ont l'habitude de se « débrouiller », de faire avec, de trouver des solutions mais ce système a ses limites. Les services sont à la peine malgré le passage à l'EN qui nous a sauvé de la destruction, les collègues sont épuisés et perdent pour nombre d'entre eux le sens de leur métier.

Karine Chambonneau



Syndicat National des Activités Physiques et Sportives

Bulletin d'adhésion 2023

à renvoyer par courriel à adhesion@snapseducation.fr
ou à SNAPS - 75 rue du Père Corentin - 75014 PARIS



☐ M. ☐ Mme⁽¹⁾ NOM : Prénom :
 date de naissance : / / adresse :
 tél. : / / /
 courriel : @
☐ professeur de sport ☐ CTPS ☐ Contractuel exerçant des missions de PTP sport
☐ classe normale ☐ hors classe ☐ classe exceptionnelle échelon ⁽²⁾ : depuis le : / /
 note 2017 : /100 ou appréciation du RDV de carrière : ☐ à consolider ☐ satisfaisant ☐ très satisfaisant ☐ excellent
 fonction : affectation :
☐ temps partiel : % ☐ retraité ☐ autres situations ⁽³⁾ :

Je règle ma cotisation d'un montant de _____ € (voir la grille des cotisations et rémunérations sur la page ci-contre)

- ☐ par chèque(s) à l'ordre du SNAPS daté(s) du jour (1 à 3 chèques maximum)
- ☐ par virement (demander l'IBAN)
- ☐ par prélèvement automatique (*)

Qn y° È yfi y id Mfi 2 6À À enfiyà À anfe ò .À À à anfe ò y æfi an a a À à ò À . en . À fiyfi fefi æz 6À - fi yà À À anfe ò y a À en à à yò À À fi anfi À è ò y À À . À 6ò ò fiay æfi an ena À È à À À enfi À à È fi yæ 6À yz 6À À è ò À yà à À fi 6 À À À fi è À À y . À y . æfi anfi a a À y À z . id Mfi À à à À fià yfi À y 4 Ocifi ò ò À fi y à è à æfi . hsf P À À è y æa fi BC37B . À éfi à À 7DBC 2 6À À ò - fi ° èa ° y . 2° fi À À È y æfi 2° À è yz à À y À À à y æfi À ° éfi À ò À . en . À fiyfi 4 Vò è è À . À À anfe ò y æfi À enfi À à À enfi À À À à 4

$$\mathbb{R}^n \times \mathbb{R}^n \rightarrow \mathbb{R}^n \times \mathbb{R}^n$$

Qd MP T hMd j M i dMfi

- € •€fi ºÀ º€fi° ºfi° yfi•À fiiyfi•à ºÀÀ y º€ ºfi °y• º€fi2
 € z fi •àÀ °- fiÀ ° • º€fi° À?6* € fiÀ ºÀ à ºÀy° È º€fi2 yèyzèÀ7 È º€fi ºy º€° ºÀ•À•€ à y º€fi° À à ºyà À
 é - è•È º€fi° ?
 € à € fi€ À y € fiÀ° •ºy y º€fi° À € Éyà €ÈÀ º€fi fiÀè .Éyà Àè/2AA* ° º€fi yfi °À € À•€ à y º€fi € À
 ° €à fi • °à °àº ºÀ À ºfi 2
 € € À € À € fi yàº ºfi •ÈÀ º€fi fi °À € À•€ à y º€fi À z fi •àÀ °- fi è ºÀ ºfi y €º y à ÀÀ
 me l i j Q i bMhQ q hMij QJ Qd Oe d j Ud l M d j i e l j Qd Uh bQid Mfi
 € z fi •àÀ °- fiÀ•€ à y º€fi ° àÀ :6* °À € À°À fià À•€ à y º€fi °y• º€fi2
 € AA* ° º€fi yfi °À € À•€ à y º€fi € À° €à fi • °à °àº ºÀ À ºfi 2
 € À°À ºfi y yàÀ°À zºy y º€fi ° i d Mfi 2
 € z fi •àÀ °À y• à à yºà yàÀ € Èyfià À y À € èÀ À yà 4

bQfh b mQc Qdj M j e c M Ugl QQd fhM Ugl Q

- mē À.€ ày æfi 8689 Ày èÀ ÀÀfi 9 fēà .É àÀ2y æ2é æfi/ à € y° È À y yfi èÀ7?567586892Àfi 8 fēà .y æ2é æfi/ à
 € y° È À y yfi èÀ7?569586892Àfi 7 À èÀ fēà Àfi àÀ4
 bÀ ÀfiÈ ÀÀÀ Àfi °À € Ày° È æfi À Àfi àÀy €ò y à Àmē À.À À Àfi ° z °À.Èy Àyfi Ày yfi èÀ Àò àÀ
 è Àò Àfi 2 fiÀÀfiÈ ò y æfi € æfi° à yfi °Àò yfià À .àÀÀò Èfi yfi °À € À.€ ày æfi € èyfi À à yfi Àyfi à
 Àè .È yfi.àÀ °À € è Àò Àfi 4
 ià € fiÀ € ÈyàÀ è y° È À y id Mfi 2 fēà À 3èÀ y èà y .€ àèy yfi èÀ7À éfi àÀ4

0./ €afi° Àezæÿ €à Àò Àfi € Àz èÀafi° γ° È æfi E
fi ÀÀ ° ð Àfi à zyfi•yà Àÿ À UNMd .h UNV
èÀÉÊ ô èyàÀ° γ € à γ æfi° À è Àò Àfi

d N : ? € èÀ fi yÈà À .fiÀ•€ò yfi y •€ô ô À
 Àò à À•€ à y æfi ° À à èà À'

Adhérer en 2023

Professeur de sport

CLASSE EXCEPTIONNELLE (1)				
Éch.	Indice brut	INM	Brut mensuel	Cotisation
ES	HEA3 HEA2	972 925	4714,23 € 4486,28 €	288 € 273 €
4	HEA1	890	4316,53 €	264 €
3	1027	830	4025,52 €	246 €
2	966	775	3758,77 €	228 €
1	903	735	3564,77 €	216 €
	850	695	3370,77 €	204 €

HORS CLASSE				
Éch.	Indice brut	INM	Brut mensuel	Cotisation
7	1015	821	3981,87 €	243 €
6	995	806	3909,12 €	237 €
5	939	763	3700,57 €	225 €
4	876	715	3467,77 €	210 €
3	815	668	3239,82 €	198 €
2	757	624	3026,42 €	183 €
1	712	590	2861,52 €	174 €

CLASSE NORMALE				
Éch.	Indice brut	INM	Brut mensuel	Cotisation
11	821	673	3264,07 €	198 €
10	763	629	3050,67 €	188 €
9	712	590	2861,52 €	174 €
8	668	557	2701,47 €	165 €
7	619	519	2517,17 €	153 €
6	582	492	2386,21 €	144 €
5	562	476	2308,61 €	141 €
4	542	461	2235,86 €	135 €
3	523	448	2172,81 €	132 €
2	513	441	2138,86 €	129 €
1	444	390	1891,51 €	114 €

(1) l'accès à la classe exceptionnelle se fait notamment en fonction des profils de carrière, des postes occupés, des fonctions dites «graftantes» ainsi que de l'avis de la personne qui exerce l'autorité hiérarchique.

(2) l'accès à l'échelon spécial (ES) du grade de professeur de sport de classe exceptionnelle justifiant de trois années au moins d'ancienneté dans le 4e échelon de leur grade peuvent être inscrits sur ce tableau annuel d'avancement. L'accès à l'échelon spécial n'est donc pas automatique.

Conseiller technique et pédagogique supérieur

CLASSE EXCEPTIONNELLE (2)				
Éch.	Indice brut	INM	Brut mensuel	Cotisation
3	HEB3 HEB2 HEB1	1067 1013 972	5174,98 € 4913,08 € 4714,23 €	316 € 306 € 288 €
2	HEA3 HEA2 HEA1	972 925 890	4714,23 € 4486,28 € 4316,53 €	288 € 273 € 264 €
1	1027	830	4025,52 €	246 €

HORS CLASSE				
Éch.	Indice brut	INM	Brut mensuel	Cotisation
4	HEA3 HEA2 HEA1	972 925 890	4714,23 € 4486,28 € 4316,53 €	288 € 273 € 264 €
3	1027	830	4025,52 €	246 €
2	988	800	3880,02 €	237 €
1	931	757	3671,47 €	222 €

CLASSE NORMALE				
Éch.	Indice brut	INM	Brut mensuel	Cotisation
11	1027	830	4025,52 €	246 €
10	988	800	3880,02 €	237 €
9	931	757	3671,47 €	222 €
8	869	710	3443,52 €	210 €
7	803	659	3196,17 €	195 €
6	748	618	2997,32 €	183 €
5	698	579	2808,17 €	171 €
4	649	542	2628,72 €	162 €
3	611	513	2488,07 €	150 €
2	591	498	2415,31 €	147 €
1	525	450	2182,51 €	132 €

(3) l'accès à la classe exceptionnelle se fait notamment en fonction des profils de carrière, des postes occupés, des fonctions dites «graftantes» ainsi que de l'avis de la personne qui exerce l'autorité hiérarchique.

Cas particuliers :

- 50% de réduction pour une première adhésion, valable 1 fois dans la période de cotisation de titulaire jusqu'à l'échelon 5.
- temps partiel : application de la quotité de travail à la cotisation correspondant aux grade et échelon.
- adhésion forfaitaire à 45 € pour les professeurs de sport stagiaires.

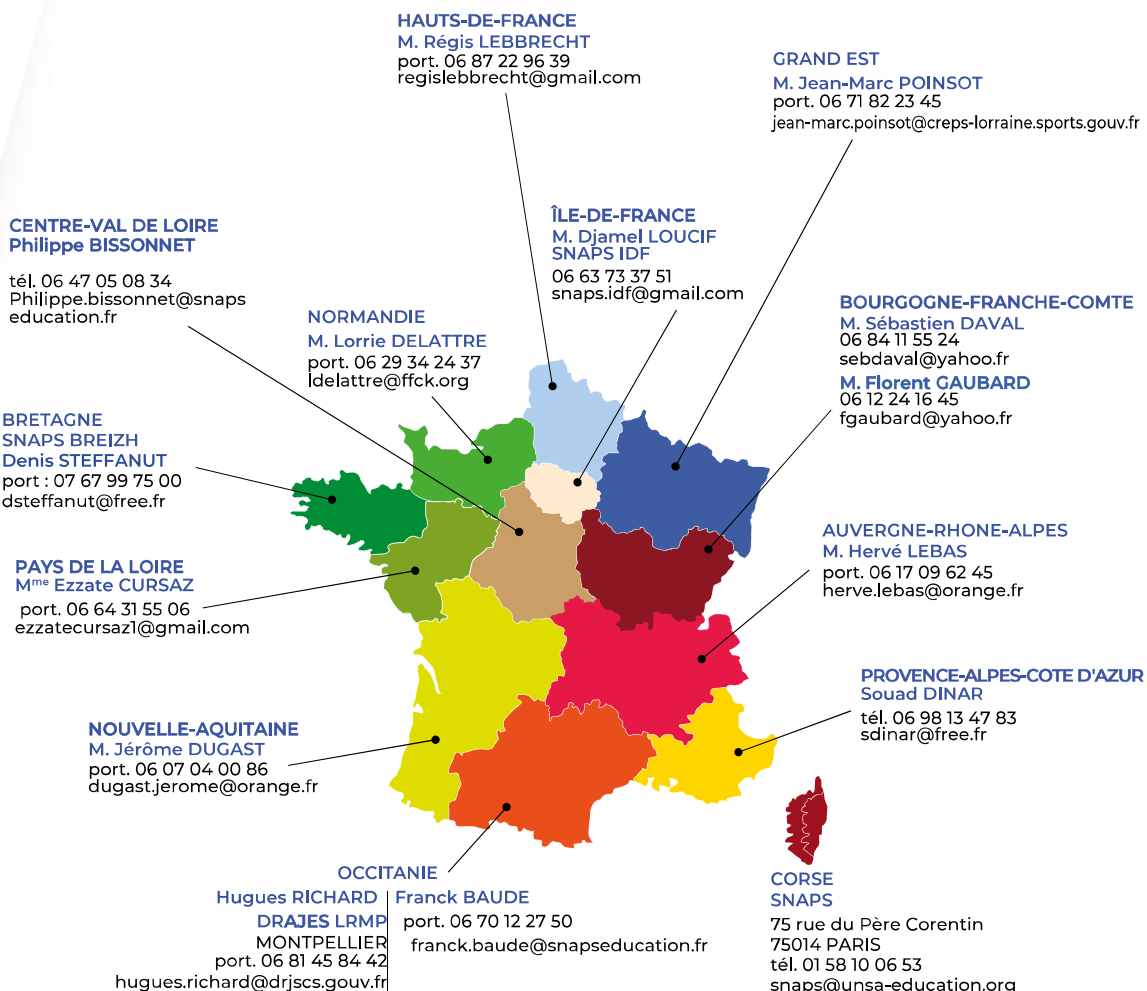
Rémunérations au 1/07/2022 (valeur mensuelle du point d'indice : 4,85003 €)

ADHÉRER



VOS INTERLOCUTEURS

Vos secrétaires régionaux



GUADELOUPE
M. Florent **ROSEC**
CREPS Antilles-Guyane
port. 06 90 211 399
florent.rosec@creps-pap.sports.gouv.fr

MARTINIQUE
M. Michel **DESTIN**
06 96 92 98 18
michel.destin@gmail.com

LA RÉUNION
M. Jean-Yves **MOREL**
prof. 02 62 20 96 68
pers. 02 62 22 07 86
jymrun@gmail.com

GUYANE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

POLYNÉSIE FRANÇAISE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

MAYOTTE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org

NOUVELLE-CALÉDONIE
SNAPS
75 rue du Père Corentin
75014 PARIS
tél. 01 58 10 06 53
snaps@unsa-education.org