Commission Administrative Paritaire Nationale des personnels techniques et pédagogiques de la Jeunesse et des Sports

(professeurs de sport, conseillers de jeunesse et d'éducation populaire, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs)

Élections professionnelles - du 3 au 10 décembre 2026

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique (TFP) a supprimé le paritarisme de gestion des carrières des fonctionnaires. Les CAP ont été fusionnées par corps de même nature. Malgré des « lignes directrices de gestion » débattues, mais le plus souvent imposées en CSA ministériel, tous les actes de gestion autrefois paritaires (promotions d'échelons, changements de grade, listes d'aptitude, mutations, …) sont réalisés en solo par la DGRH. Les représentants élus des personnels et de ce fait, l'ensemble des personnels, n'ont plus aucune visibilité, ni compréhension de la gestion des corps. Les informations annuelles sont dérisoires, incomplètes, plus aucun listage fiable des agents n'est fourni. Les CAP sont réduites à un rôle disciplinaire et d'instructions des recours des agents. La loi TFP est profondément réactionnaire au sens littéral. Elle gomme des droits acquis par nos prédécesseurs. Elle rend impossible pour les syndicats toute vision prospective (GPEC) d'ensemble.

Le mélange des CAP c'est progressivement la fin des statuts, la polyvalence et la perte de sens

Le SNPJS ne défend pas une vision corporatiste des métiers. Il soutient le principe républicain des missions de service public justifiant des emplois permanents de titulaires, reconnus par un statut. Depuis des décennies les gouvernements qui se succèdent veulent des polyvalents. Ils veulent des agents malléables et corvéables, répondant aux injonctions.
Le SNPJS combat la perte de sens au travail, induite par cette conception politico-technocratique.

Le mélange des CAP c'est l'instauration d'un cadre unique qui fonctionne au mérite

Pour la DGRH et les directions « métier » de l'administration, les promotions et les mutations récompensent les agents les plus « méritants ». Le mérite, c'est la cote d'amour de hiérarchies locales.
La gestion des corps de PTP devient de plus en plus locale, les critères d'appréciation se déterminent au local ou par un DTN quand on est dans une fédération sportive. On n'apprécie plus un PTP sur son exercice disciplinaire (en sport) ou la spécialité passée au concours (en JEP) : on lui demande d'oublier tout ça et de simplement se conformer aux consignes.

Augmenter les salaires ? Chiche ! Tous CTPS !

Nous revendiquons depuis la création du corps des CTPS un plan d'intégration des PS/CEPJ dans ce qui doit être avant tout un corps de débouché. Dans les faits c'est le même métier en JEP comme en sport. L'augmentation des salaires des PTP passe par l'ouverture des recrutements de CTPS et la mise en extinction des PS/CEPJ. Elle ne passe pas par le hochet pipé de l'indemnitaire (Rifseep) qui divise les agents.

Pour des carrières qui prennent en compte la diversité des parcours

La CAP n'a pas la compétence pour faire évoluer des barèmes pour les changements de grade (hors classe, classe exceptionnelle), mais le nombre de suffrages obtenus sur ce sujet donnera de la force à nos élus qui en groupe de travail et en CSAMJS demandent une évolution des barèmes. La DGRH se refuse à travailler ce point. Explications : le Décret 2023-729, relatif au reclassement des nouveaux agents de la fonction publique pour renforcer l'attractivité des corps, a créé de fortes inégalités de carrières entre les PTP d'avant 2023 et d'après 2023. Cela appelle nécessairement une adaptation des critères de gestion des rendez-vous de carrière des PTP.
Avec d'autres syndicats attachés à la recherche d'une égalité de traitement des PTP JS prenant en considération les conséquences du décret, le SNPJS continuera de défendre une évolution des barèmes pour restaurer des principes d'égalité de traitement.

Pour l'égalité femmes/hommes

Selon une étude publiée par le ministère de l'EN en mars 2026, 58 % d'agents interrogés considèrent que le ministère de l'EN « n'en fait pas assez sur l'égalité femmes/hommes », en particulier sur le sujet des primes et de l'accès aux postes à responsabilités. L'étude relève également que les femmes continuent de subir des propos et attitudes sexistes. Les rendez-vous de carrières pour réduction d'ancienneté des 6e et 8e échelons interviennent au moment où les femmes vivent – statistiquement – leurs maternités et décident parfois de recourir à des temps partiels. Elles sont souvent victimes d'appréciations en leur défaveur aux motifs de notateurs prétextant des temps de services partiels les rendant moins « performantes ».

Les chartes et guides ont été nombreux depuis 2023, les bilans des promotions font état des rapports femmes/hommes. C'est une avancée. Mais insuffisante. L'administration promet des rappels à l'ordre. Les cellules d'écoute et les chartes ne suffisent pas. Nous revendiquons une compétence des CAP sur le sujet de l'égalité.

RIFSEEP : contre les inégalités entre les académies

Depuis plusieurs années les régimes indemnitaires des PTP étaient décrochés du système indemnitaire qui prévalait dans la fonction publique (hors enseignants). Dans ce contexte et de celui du gel du point d'indice il fallait ouvrir le chantier des indemnités. Nous n'avons pas voté pour ce RIFSEEP en CSAMJS parce que nous votions à l'aveugle sur les fonctions. Notre mandat reste à terme l'intégration des primes dans les traitements. Aujourd'hui, l'urgence est de mettre fin aux inégalités de traitement et permettre le rattrapage entre corps. La part CIA est variable d'un établissement à un autre, d'une académie à une autre, fluctuant au gré des décisions de CODIR.
Les différences de traitement ne se sont pas résorbées, elles se sont enkystées.
Cependant, maintenir le régime indemnitaire antérieur des PTP c'était être encore plus mal traité. Là encore, l'indemnitaire, hélas, n'est pas de la compétence de la CAP, mais du CSAMJS et des CSA académiques. Ici encore, votre suffrage donnera du poids à l'exigence d'équité.

Affectations et attractivité : pour une carte des emplois JEP et Sport

Le droit à mutation se heurte à l'opacité de la gestion de la DGRH et aux avis des hiérarchies locales ignorantes des spécificités des métiers, sans vision globale de celles-ci. Cela génère des conditions de travail intenables, du stress et des incompréhensions. Pour y remédier, le SNPJS revendique:

- Une carte d'emplois JEP et conseillers d'animation sportive (CAS) dans les SDJES, DRAJES et établissements.
- Un plan pluriannuel de recrutement de CAS et CEPJ respectés dans leurs spécialités. Le recrutement d'IJS est également d'importance pour ce respect des missions et métiers des uns et des autres. Les CAS et JEP ne doivent pas être inféodés aux programmes du moment mais aux enjeux de territoires et de citoyenneté.
- Des emplois JEP dans les CREPS où la DJEPVA doit reprendre place à côté de la DS.
- Toutes les spécialités JEP doivent être représentées dans chaque Région (et par Académie) pour permettre des expertises de territoires de qualité, accompagner la société civile, les élus, les différentes administrations et surtout les initiatives de terrain.

Droits à formation : réformer totalement la formation initiale et continue

Le respect des droits à formation sont de la compétence des CAP. Les PTP subissent les refus de stages mais ils contestent peu les refus de formation en CAPN.
Toute la formation initiale statutaire est à revoir tant les stagiaires la subissent. Ce chantier urgent est minimisé par la DGRH. La DJEPVA et la DS n'y prennent pas leur place. Nous avons porté et continuons de porter des propositions pour restaurer une formation à des métiers. Nous examinerons les refus de titularisation à l'aune de cette situation faite aux stagiaires.
La formation professionnelle continue dans son ensemble est affectée par une instrumentalisation asservie aux programmes, doublée d'une représentation ignorante des métiers. Elle est totalement à revoir. Le SNPJS s'y emploie avec la volonté de jouer collectif avec les autres syndicats. Avant de traiter les éventuels recours, la réaffirmation des droits et l'affectation des moyens sont nécessaires. Nous voulons une formation continue avec les moyens du présentiel. Nous voulons une gestion nationale et des moyens spécifiques à Jeunesse et Sports.

VOTER POUR UNE VISION GLOBALE DES METIERS ET LEURS COMPLÉMENTARITÉS

Les candidat·es du SNPJS sont des collègues de terrain et plusieurs d'entre elles et eux ont déjà été élu·es en CAP. Ils et elles ont en commun une approche multicatégorielle qui veut tenir les cohérences et cohésions à trouver entre les personnels techniques et les personnels administratifs et ouvriers, mais aussi d'inspection. Ils ont défendu et continueront de défendre au quotidien les collègues malmenés individuellement et collectivement. C'est notre conception de la solidarité.

Les attributions de la CAP nationale des PTP sont dépendantes des travaux du CSAMJS. Nos élus à la CAPN et au CSAMJS articulent leurs analyses, interventions et revendications. Inclure les situations individuelles, les enjeux catégoriels dans des principes plus larges de gestion est la condition pour que les carrières ne soient pas à la discrétion des chefferies, des lobbies ou des pouvoirs politiques.