

### RIFSEEP :

## le chantage et les mensonges continuent !

Alors que la revalorisation indemnitaire des PTP avait été prévue et votée avant le passage au RIFSEEP, la DGRH, avec certains porte-voix syndicaux, continue de faire miroiter que cela a été rendu possible grâce au RIFSEEP et aux dernières négociations. Or, pour rappel, la loi de finances pour 2023, avait voté l'augmentation indemnitaire des PTP en fin d'année 2022. Puis le RIFSEEP a été présenté au CSA Ministériel JS, le 4 avril 2023 (avec seulement 26% de vote favorable par les organisations syndicales). Le RIFSEEP a donc été passé en force par les Ministres, sans aucune justification. Comme nous le réclamons depuis le début, l'augmentation indemnitaire aurait dû se faire via les indemnités de sujétions. C'est d'ailleurs, ce que met en place la Direction des Sports qui a augmenté les indemnités de sujétions des PTP Sport en contrat de Préparation Olympique. Il n'y avait donc aucune obligation pour l'administration de passer par le RIFSEEP pour augmenter les PTP. Le mensonge et le chantage doivent être dénoncés par tous les syndicats. Sur le fond, nous rappelons que ce dispositif indemnitaire est le plus injuste et donne un pouvoir beaucoup trop grand à la hiérarchie. Il permet d'acheter le silence et d'asservir les personnels en les divisant. En 2025, l'augmentation indemnitaire la plus importante va bénéficier aux personnels du Groupe 1 ! Ainsi, pour un même corps de CEPJ ou PS, les écarts entre agents peuvent grimper jusqu'à 12 000 € par an (voir circulaire du 25 septembre 2024)!

Nous continuerons donc de nous mobiliser pour obtenir des rémunérations décentes et justes, et faire tomber le RIFSEEP dans les prochaines années !

Dans [un tract de novembre 2022](#), nous rappelions la chose suivante à propos du RIFSEEP :

Le RIFSEEP, c'est quoi ? C'est un dispositif indemnitaire qui se compose de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

- **Les critères de la partie Indemnités de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)** sont présentés comme objectifs (coordination, conception, pilotage, etc) or la réalité est bien différente. Tout d'abord, l'IFSE repose sur la création de « groupes » qui déterminent le montant de l'indemnité. Cela signifie que pour un même corps (professeur.e.s de sport par exemple), des indemnités différentes peuvent avoir lieu. Il n'y a pas à douter, qu'en pratique, des missions dites prioritaires (comme « l'engagement » par le biais de l'abject SNU) engendrent des rémunérations différentes. **Un tel fonctionnement va générer encore plus d'inégalités de traitement !**

- **Quant à lui, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** est explicitement une prime individuelle « au mérite » puisqu'elle dépend de l'appréciation de « la valeur professionnelle et de la manière de servir » du supérieur hiérarchique direct. **Ce n'est donc rien d'autre que de l'arbitraire pur et dur !**

Depuis la création du RIFSEEP dans la Fonction Publique, la plupart des indemnités statutaires, donc nationales et souvent proportionnelles à la valeur du point d'indice, sont supprimées. La revalorisation annuelle des primes se transforme en « réexamen » individuel. L'entretien professionnel, qui permettait déjà au supérieur hiérarchique direct de « proposer » des réductions ou des majorations d'ancienneté selon les têtes qui lui revenaient ou non, modulera aussi les primes des agent-e-s. Cela signifie que pour conserver sa prime, il faudra être bien vu.e, accepter une mobilité ou une nouvelle mission... Surtout, rien ne garantit que les enveloppes ministérielles dédiées à l'indemnitaire augmenteront, ni même resteront stables au fil des années !

Dans une note datée du 12 août 2024, la DGRH de l'Education nationale transmet ses consignes pour la « revalorisation indemnitaire des personnels techniques et pédagogiques (PTP) au titre de 2024 » et renforce une nouvelle fois la critique légitime de ce dispositif de rémunération des agents de la Fonction Publique. Ainsi, dans un chapitre intitulé « revalorisation indemnitaire », il est indiqué les éléments suivants :

« La mesure indemnitaire 2024 vise à concilier les objectifs suivants :

- Poursuivre le processus de revalorisation indemnitaire des PTP **en attribuant des gains d'IFSE différenciés** par corps, groupe de fonctions et zone géographique d'affectation ;
- **Relever les minima de gestion de l'IFSE à hauteur de + 1200 € pour les trois corps PTP (cf. annexe).**
- En cohérence avec les objectifs de la mise en œuvre du RIFSEEP, promouvoir une politique de CIA dans l'ensemble des régions académiques pour mieux reconnaître l'investissement des personnels [...].
- S'agissant du CIA, l'objectif fixé consiste à atteindre, à l'horizon 2025, un montant moyen de CIA de 750 €, correspondant à la moyenne nationale du CIA versé aux attachés.
- Pour 2024, le montant cible moyen s'élève à 400 € bruts pour les CTPS et 350 € bruts pour les PS et CEPJ. »

Ces différents éléments de la note démontrent que l'Administration souhaite accroître très fortement la rémunération à la tête du client pour augmenter son pouvoir de pression sur les agent.e.s déjà malmené.e.s par des conditions d'exercice parfois plus que délicates ; et **surtout la note réaffirme très clairement que l'appartenance à un même corps et surtout à un même groupe IFSE ne doit pas empêcher (c'est même tout le contraire qui est indiqué) une rémunération différenciée des agents, ceci est un véritable scandale !**

Prenons un cas précis, dans un même service SDJES, un.e CEPJ gérant le service civique (et donc groupe 2) et un.e collègue CEPJ en charge des ACM (là aussi groupe 2) pourront être rémunéré.es différemment ! Autre cas, un.e PS en charge des CTS en DRAJES pourra être payé plus ou moins qu'un.e autre collègue PS en charge des CTS dans une autre région. **D'ailleurs, la lecture de la note laisse entendre que les services n'ont pas assez différenciés les rémunérations des collègues et que cela est mal, quelle honte d'écrire cela !** C'est pour cela que nous demandons notamment au nouveau Ministre de nous recevoir et de se positionner sur le sujet de la rémunération !

**Néanmoins, il n'y a rien de bien étonnant dans cette note car elle reprend l'ensemble des éléments présentés par l'Administration lors du dernier groupe de travail RIFSEEP le 9 juillet 2024 aux organisations syndicales. Surtout, l'augmentation du "minima de gestion" de l'IFSE en 2024 était prévu dès 2023 et faisait même partie du fameux chantage de l'Administration pour contraindre les corps Jeunesse et Sports à se soumettre au RIFSEEP.**

C'est important de le dire car on entend une petite musique syndicale assez désagréable sur le sujet ces derniers jours. Donc, on va le poser clairement : l'Administration a indiqué aux organisations syndicales JS que le passage au RIFSEEP allait enclencher **un processus de hausse des salaires des PTP en trois phases : la première en 2023, la deuxième cette année (normalement sur les paies de novembre) et la dernière en 2025.** Cette hausse des rémunérations s'explique pour l'Administration de vouloir revaloriser les rémunérations des PTP à hauteur de celles des attaché.e.s et formaliser ainsi une

cohérence des rémunérations entre les différents corps de Catégorie A. **Néanmoins, compte-tenu du contexte budgétaire, il n'y a aujourd'hui aucune garantie quant à la hausse prévue pour la dernière tranche, à savoir 2025.**

**Pour être complet, la "hausse" devrait être effectuée sous forme de rattrapage lors de la paye de novembre et le CIA sera versé lors de la paye de décembre.**

On tient à répéter que nous regrettons amèrement le chantage au RIFSEEP dans lequel sont tombées plusieurs organisations syndicales de « Jeunesse et Sports » plutôt que de se battre pour l'essence même de nos missions en exigeant une hausse de nos indemnités de sujétions ! On arrive donc aujourd'hui à une situation où des collègues ne touchent plus la même rémunération, sans raison objective, tout cela grâce au pouvoir discrétionnaire de l'Administration. Les CSA Académiques qui se déroulent ces derniers jours autour du RIFSEEP confirment cette dynamique négative !

**Très clairement, le RIFSEEP s'inscrit dans le cadre général d'une destruction progressive des services publics et du statut de fonctionnaire.** Cette destruction va s'accroître massivement avec les nombreuses coupes budgétaires d'ores et déjà annoncées d'un nouveau budget de l'Etat qui va abîmer encore plus les services publics.

Encore plus dans un tel contexte, **le RIFSEEP est générateur de très fortes perturbations et il participe au clientélisme, à la dislocation des dynamiques collectives et à la destruction des collectifs de travail !**

**Pour une augmentation des revenus, Solidaires Jeunesse et Sports exige :**

- **une revalorisation du point d'indice au bénéfice de toutes et tous**
- **une revalorisation complète des carrières pour les personnel.le.s administratifs.ves et les PTP pour l'inflation et le rattrapage d'indice (+400 €) et des indemnités actuelles (indemnités de sujétion des PTP ou des personnes administratives)**
- **l'intégration des indemnités au salaire, notamment pour que celles-ci soient prises totalement en compte dans le calcul des retraites**
- **l'abandon du RIFSEEP dans la Fonction Publique**

