

Paris, le 23/01/26,

RIFSEEP : une augmentation loin des objectifs, une coercition maximale

En 2023, l'Education Nationale a imposé de force le passage au RIFSEEP alignant les corps des Personnels Techniques et Pédagogiques (PTP) sur les autres corps administratifs, ce que même la DGRH des Ministères Sociaux n'avait pas osé !

Dans ce bilan d'étape du RIFSEEP, nous constatons deux éléments :

- 1) la hausse annoncée n'est pas atteinte
- 2) le RIFSEEP est un élément moteur de soumission des PTP

Pour rappel, le RIFSEEP est un dispositif indemnitaire qui se compose de deux primes
- l'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, versée mensuellement
- le CIA : Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

une hausse moindre que prévue

Pour forcer le passage au RIFSEEP, la DGRH de l'Education Nationale annonçait une hausse de l'IFSE sur 3 ans (2023, 2024 et 2025) pour atteindre approximativement près de 300 € bruts (on parle de l'IFSE) au bout de la troisième hausse.

Ces annonces financières avaient pour unique objectif de faire avaler la pilule « RIFSEEP » aux organisations syndicales et de ne pas permettre un débat serein autour du RIFSEEP. En effet, l'Education Nationale a imposé un pseudo dialogue social étalé sur à peine 3 mois pour un changement plus que significatif de la nature de l'exercice des missions des PTP avec l'instauration d'une soumission nouvelle sur laquelle nous reviendrons.

La « concertation » aura été de très courte durée et de pure façade. Quelques réunions menées à la hâte pour remplacer le dispositif des Indemnités de Sujétion par le RIFSEEP et augmenter considérablement les inégalités entre les personnels. Quel gâchis ! En quelques semaines, le ministère aura réussi son coup de diviser les personnels pour faire adopter ce dispositif indemnitaire rejeté depuis 2014.

CARBURANTS, GAZ, LOYERS,
NOURRITURE, TRANSPORTS,
SALAIRS DES GRANDS PATRONS,
PROFITS DES ACTIONNAIRES
**TOUT AUGMENTE
SAUF NOS
SALAIRS**

Solidaires
l'Union syndicale

Pourtant, rien n'obligeait à passer au RIFSEEP pour avoir une augmentation des indemnités. Le Président de la Commission Nationale de l'Assemblée Nationale et le nouveau DGRH nous l'avaient confirmé à l'époque.

Néanmoins, la DGRH aura réussi son coup car le vote sur le RIFSEEP au CSA Ministériel JS du 4 avril 2023 n'a pas été rejeté par l'ensemble des organisations syndicales, un scandale. Pour rappel, les résultats du vote :

- 5 voix contre (2 SOLIDAIRES JS, 2 FSU et 1 CGT)
- 4 voix pour (2 CFDT et 2 UNSA Education)
- 6 abstentions (une autre partie de l'UNSA Education).

Aujourd'hui, il est absolument certain que : **le passage au RIFSEEP ne s'est pas traduit par une hausse significative du traitement en net.**

→ En effet, alors que légitimement on aurait pu s'imaginer avoir une situation finale avec une hausse de revenu net entre 200 et 240 euros (pour 300€ bruts), la réalité n'est pas du tout celle-ci.

→ Et par-dessus le marché, nous avions déjà défendu lors des réunions de « dialogues sociales » avec l'Administration qu'**une hausse « importante » sans réflexion aucune sur les taux d'imposition, sur des paiements versés sur l'année civile n+1, n'aurait comme conséquence qu'une stagnation des revenus pour les agent.es**.

Si nous faisons le choix de nous arrêter une nouvelle fois pour dénoncer la mascarade qu'est le RIFSEEP c'est que nous en avons marre que certaines organisations syndicales se fassent embobiner par l'administration et entraînent par leurs choix les collègues JS. **Aussi, nous avons été sollicité.es par des collègues qui ne comprennent pas pourquoi l'augmentation indemnitaire promise par certains ne se concrétise pas.** Interrompons le suspense ; elle ne se concrétise pas car elle ne pouvait pas l'être notamment en tenant compte de la fiscalité. Notre idée n'est pas de remettre en cause le consentement à l'impôt ce qui serait osé pour des fonctionnaires (bien que pour voir ce qu'en fait le gouvernement, on pourrait presque) mais de dénoncer les mirages portés par l'administration et certains syndicats.

Prenons des cas concrets :

Une collègue PTP, échelon 4, touchait comme rémunération nette en octobre 2023 (avant le premier versement RIFSEEP) :
2 259,53€.

- Elle touche en octobre 2024 : 2332,80€
(+73,27€ par rapport à 2023).
- Passée échelon 5, la collègue touche en octobre 2025 : 2 422,48€ (**+89,68€ par rapport à 2024**).
Pour 2025, la hausse s'explique pour partie par le **changement d'échelon et des indices supplémentaires**, et surtout il faut prendre en considération que l'agent visée a vécu un **rattrapage fiscal** (comme une écrasante majorité de collègues) de 820€ à verser entre septembre 2025 et décembre 2025. Il faut donc soustraire près de 70€ par mois sur l'année 2025 ramenant la hausse nette à environ 20€ pour l'année civile.

⇒ Entre 2023 et 2025, la hausse nette mensuelle pour cette collègue est de 93 euros.

Un collègue PTP, échelon 5, touchait en rémunération nette en octobre 2023 (avant le premier versement RIFSEEP) :
2 311,21€

- Puis, toujours échelon 5, il a touché en octobre 2024 : 2415,65€ (**+104,44 par rapport à 2023**).
- En octobre 2025, toujours échelon 5, il a touché : 2421,76€ (une stagnation de revenu s'expliquant par une hausse du taux d'imposition).
⇒ Entre 2023 et 2025, la hausse nette mensuelle pour ce collègue est de 110,55€.

Pour faire un bilan complet de la hausse de rémunération des collègues par l'instauration du RIFSEEP, nous devons attendre septembre 2026, pour tenir compte des nouveaux taux d'imposition et de facto la concréture de la rémunération nette.

Néanmoins, si l'on se concentre sur les deux premières hausses, nous reconnaissons que celles-ci ont eu un effet positif sur la rémunération des collègues mais dans des proportions bien moindres que celles annoncées (presque moitié moins !) lors de l'hiver 2023 par l'administration.

Des disparités persistantes en fonction des académies et des établissements

Ce que nous constatons aussi, c'est la complexité créée par le RIFSEEP pour y voir clair et accompagner au mieux les collègues. En effet, la gestion des « enveloppes » étant faite par les régions académiques et les établissements, des disparités existent et il n'est pas toujours simple de comprendre le pourquoi du comment.



Entre les régions, les écarts d'IFSE peuvent parfois atteindre quelques dizaines d'euros pour des agents d'un même groupe (en service ou en établissement) :

Par exemple : 929€ en Pays de la Loire contre 906,42€ en BFC.

Cette situation pose de réels soucis d'équité de traitement pour des missions identiques dans le cadre de la Fonction Publique d'Etat.

Néanmoins, nous avons un point positif dans l'application, c'est la situation nouvelle en Bourgogne – Franche-Comté où depuis novembre 2025, les disparités iniques d'IFSE selon que l'on travaille en SDJES et DRAJES sont enfin terminées après des discussions entre le SGRA, DRAJES, l'UNSA et SOLIDAIRE JS. N'oublions pas que de telles disparités sont autorisées dans le cadre du RIFSEEP donc nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles injustices.

A l'inverse, dans les mauvais élèves, on ne peut que contester le choix fait par une DRAJES de verser un CIA différencié en 2025. Cette DRAJES a fixé un barème pour justifier sa discrimination et l'exercice de son petit pouvoir qui est le suivant : "excellent" = +25% du montant socle ; "très satisfaisant" = montant socle ; "satisfaisant" = -25% du montant socle. On constate que **travailler de manière "satisfaisante" n'est pas suffisant pour la direction, ce verbiage doit inciter les collègues à prendre de la distance avec le travail et le reconsiderer.** Surtout, selon toute vraisemblance cette discrimination s'est réalisée en dehors du cadre réglementaire fixé par la circulaire RIFSEEP car les entretiens n'ont pas eu lieu. **Nous invitons l'ensemble des collègues victimes de cet abus à contester administrativement cette situation inique !**

un avenir incertain pour le RIFSEEP grâce à la fin du SNU

Depuis la fin du SNU, des questions se posent quant à l'avenir du RIFSEEP. En effet, pour exister, le RIFSEEP doit se composer de plusieurs groupes de revenus avec un certain nombre de pourcentages par groupe.

Or, le groupe 1 des PTP était composé essentiellement par les collègues qui avaient la souffrance de devoir gérer le SNU. La mission enfin disparue, ces collègues ne peuvent plus rester dans le groupe 1 et vont retourner en groupe 2.

Dès lors, se pose la question légitime de savoir comment le RIFSEEP va pouvoir perdurer avec un groupe 1 rachitique composé quasi-exclusivement d'adjoint.es de SDJES ? L'une des hypothèses possibles c'est que l'administration fasse le choix de valoriser d'autres missions créant alors une hiérarchisation des missions et donc des collègues : il y aura les bonnes et les mauvaises missions.

Ce que nous prônons c'est de se saisir de la fin du SNU pour arrêter le RIFSEEP et retourner aux indemnités de sujexion pour empêcher **les hiérarchies de s'emparer du RIFSEEP**

pour faire du clientélisme ou soumettre les collègues. En 2022, nous disions déjà dans un tract que : « *le RIFSEEP est générateur de très fortes perturbations dans les administrations où il est déjà à l'œuvre, il participe au clientélisme, à la dislocation des dynamiques collectives et à la destruction des collectifs de travail !* ».



Cette affirmation s'exprime aujourd'hui concrètement dans les services. En effet, le RIFSEEP c'est l'IFSE (évoquée plus haut) et le CIA. Si en 2023, 2024 et 2025, le CIA était « encadré » par la DGRH de l'Education Nationale avec une application plutôt égalitaire entre les agents, certains territoires s'en sont affranchis mais plus inquiétant encore c'est la volonté de nombreuses autorités hiérarchiques (DRAJES, SDJES, direction des établissements ; d'ailleurs sur le sujet nous vous invitons à relire notre tract « [L'éducation nationale confond « l'autorité hiérarchique » et l'autorité fonctionnelle](#) ») de s'en affranchir définitivement en 2026.

Dans de nombreux SDJES et dans de nombreuses DRAJES, une petite musique est en train de se faire entendre, « **vous verrez en 2026, on va discriminer avec le CIA, on va avoir les mains libres** ». Cette volonté est renforcée par un CIA qui sera peut-être plus important que celui de 2025.

Pour renforcer leur arbitraire, certaines hiérarchies tentent de déoyer les contrats d'objectifs pour en faire un outil de coercition et de soumission des PTP avec un chantage significatif sur le mode du « pas de soumission, pas de CIA ».

Aussi, on constate que les autorités hiérarchiques maintiennent dans de trop nombreux endroits la volonté de transformer les autorités fonctionnelles en autorités hiérarchiques et se servent des contrats d'objectifs et du CIA 2026 pour mener cela. Ne nous laissons pas faire, n'ayons pas peur !

Nous invitons les collègues à se tenir informé.es des volontés de leurs hiérarchies et de nous en informer pour faire cesser ces menaces. Cette volonté d'arbitraire est d'autant plus détestable que ces mêmes hiérarchies sont incapables de porter des projets de service clairs et pertinents et se contentent dorénavant de gérer les affaires courantes et de couper dans toutes les dépenses (plus de café pour les réunions, plus d'agendas papier, plus de déplacements autorisés, recours massif aux visios, etc).

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.** Cette revalorisation permettra de compenser l'inflation, le rattrapage d'indice et des indemnités actuelles,
- 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.

