



# régime indemnitaire des PTP J&S

le RIFSEEP proposé par la DGRH

SNEP-FSU secteur J&S – 07 avril 2023

# Les indemnités de sujétion

Les PTP bénéficient d'indemnités de sujétions spéciales, qui sont attribuées à certains fonctionnaires pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions => horaires atypiques (travail le soir et/ou le weekend) et/ou travail supplémentaire dans notre cas.

Elles sont donc intimement liées à l'article 10.

Contrairement à la volonté de la DRH des ministères sociaux, elles ne doivent pas être détournées pour récompenser les agents considérés comme les plus « méritants »...

Leur montant varie entre 80 et 120% d'un taux de référence, dont le montant avait été revalorisé en 2016 (après plusieurs années de bataille)



## Le RIFSEEP

Depuis sa création en 2014, toutes les organisations syndicales J&S se sont opposées à l'adhésion des PTP JS à ce Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à l'exception de la CFDT (peu représentative chez les PTP puisqu'elle n'a jamais obtenu de siège en CAP).

Elles considéraient en effet que ce régime était à la fois injuste et inadapté aux spécificités JS.

Elles avaient d'ailleurs convaincu les ministres successif.ves en charge des périmètres Jeunesse et Sports.

*NB : les enseignant.es de l'Éducation Nationale ne sont toujours pas concerné.es (à juste titre !) par le RIFSEEP*



# Le RIFSEEP

En novembre 2022, la DGRH s'est introduit dans la campagne des élections professionnelles en organisant une réunion préparatoire à la mise en place du RIFSEEP pour les PTP JS ! Compte-tenu de la colère engendrée, la DGRH s'est limitée à une présentation du RIFSEEP des attachés.

En février 2023, la ministre SJOP se félicite, à l'occasion du premier CSA MJS, de l'adhésion des PTP JS au RIFSEEP, avec effet rétroactif au 01/01/23, considérant qu'il s'agit d'une revalorisation des métiers ! La FSU intervient pour rappeler qu'aucune concertation n'a commencé ...

Une réunion de travail où la DGRH a présenté ses propositions pour J&S a finalement eu lieu le 03 mars, une autre le 16 mars. L'adhésion au RIFSEEP a fait l'objet d'un vote lors du CSA MJS du 04 avril 2023, alors que les travaux de concertation n'avaient pas abouti (autres réunions organisées le 05 et le 21 avril !)



# Le RIFSEEP

## PRINCIPES

Le RIFSEEP est présenté comme 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 reconductible 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 ou deux versements annuels.

# Le RIFSEEP



## PRINCIPES

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 RIFSEEP



## PRINCIPES

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 cas échéant.



# Le RIFSEEP



## 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 OS ministérielles sera donc commune aux trois corps des PTP.

Elle sera applicable aux PTP affectés à l'administration centrale, en services déconcentrés ainsi que 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 RIFSEEP



## Cartographie des fonctions

Le projet initial de cartographie des corps PTP avait l'architecture suivante : 3 groupes de fonctions pour chacun des 3 corps.

Après discussion avec les représentant.es des personnels, elle a été ramenée à 2 groupes.

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade. Ainsi, une fonction peut être occupée par des agent.es d'un même corps titulaire 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, tel que défini dans sa fiche de poste.

**NB : les PTP ne sont pas soumis à des fiches de poste !**

# Le RIFSEEP

## Cartographie des fonctions

L'Administration propose de mettre

- dans le groupe 1 : les fonctions de direction ou de chefferie (qui sont majoritairement assurées par des IJS et non des PTP !) et peut-être des fonctions particulières liées à des dispositifs (SNU, VA)
- dans le groupe 2 : toutes les autres fonctions qui sont le cœur de métier des PTP JS

NB : un.e agent.e classé.e en groupe 2 peut bénéficier d'un montant d'indemnités RIFSEEP supérieur à celui d'un collègue en groupe 1, ce sont les minima et maxima du groupe qui diffèrent, pas les attributions individuelles



# Le RIFSEEP



## Barèmes indemnitaires

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 seront communs aux corps des CEPJ et des professeurs de sport et distinct 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 sont 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 adhérant au RIFSEEP, où figurent d'une part le plancher réglementaire par grade et d'autre part, le plafond réglementaire de chaque groupe de fonctions.

# Le RIFSEEP

## Barèmes indemnitaires

Hors Ile de France	montant minimum	montant maximum	montant moyen attribué ISS ou garanti RIFSEEP
PS ou CEPJ - ISS	4 696	7 044	6 450 € (PS) 6 299 € (CEPJ)
PS ou CEPJ - RIFSEEP	1 750	33 900	7 600 € (gr 2) 8 000 € (gr 1)
CTPS - ISS	5 772	8 658	8 330 €
CTPS - RIFSEEP	2 100	42 500	9 200 € (gr 2) 9 600 € (gr 1)

# Le RIFSEEP



## Barèmes indemnitaires

<b>Ile de France</b>	montant minimum	montant maximum	montant moyen attribué ISS ou garanti RIFSEEP
PS ou CEPJ - ISS	4 696	7 044	6 450 € (PS) 6 299 € (CEPJ)
PS ou CEPJ - RIFSEEP	2 600	37 200	7 900 € (gr 2) 8 300 € (gr 1)
CTPS - ISS	5 772	8 658	8 330 €
CTPS - RIFSEEP	3 200	45 500	9 500 € (gr 2) 9 900 € (gr 1)



# Le RIFSEEP



## Mise en œuvre en gestion pour les PTP JS

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.

Ce minimum ministériel, supérieur au minimum réglementaire ministériel, constitue un plancher de gestion garanti. Il s'appliquera également aux stagiaires.

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

# Le RIFSEEP



## Mise en œuvre en gestion pour les PTP JS

La DGRH prévoit 2 étages de revalorisation 2023 :

- fixation des minima de gestion au-delà du plafond de 120% du montant de référence de l'indemnité de sujétion
- attribution de montants différenciés par groupe de fonctions et tenant des critères susrappelés

Le complément indemnitaire de fin de gestion serait « soclé » dans l'IFSE mensuelle.

Il n'y aurait pas de CIA ou un CIA à faible enjeu pour l'année 2023.



# Le RIFSEEP



## Mise en œuvre en gestion pour les PTP JS

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.





# RIFSEEP des PTP JS



## notre analyse

### **Points plutôt positifs :**

- Plus de différence dans les montants des planchers et plafonds indemnitaires entre les services et établissements d'Ile de France
- Montants garantis en minima de gestion pour chaque PTP correspondant aux 120% des ISS actuelles

### **Améliorations obtenues par rapport au projet initial :**

- Nombre de groupes de fonctions limité à 2 (il pouvait aller jusqu'à 6)
- Pas de hiérarchisation dans les fonctions techniques et pédagogiques des PTP JS (un CTN n'est pas supérieur à un CTR, un PTP au ministère n'est pas supérieur à un PTP en DR qui n'est pas supérieur à un PTP en SDJES, ...) : tous les PTP ayant des fonctions cœur de métier sont dans le groupe 2
- Peu de différences dans les montants des planchers et plafonds indemnitaires entre les groupes



# RIFSEEP des PTP JS



## notre analyse

**Mais régime indemnitaire injuste et inadapté au fonctionnement J&S et aux missions des PTP** (cf. article p21 du bulletin JS 1003 du SNEP-FSU)

**+ Comment le cadre réglementaire sera-t-il respecté ?** compte-tenu

- du nombre important d'agent.es à classer et à recevoir en entretiens annuels par chaque chef de service/établissement
- du nombre important d'agent.es qui n'exercent pas leurs missions dans la proximité
- de la diversité des profils des agent.es et de la difficulté à évaluer des expertises qui sont parfois rares et spécifiques

**+ Quelles seront les conséquences sur les collectifs de travail ?**

Un système permettant de tels écarts de rémunération, avec des attributions se faisant dans une totale opacité par la hiérarchie locale, ne peut que nuire aux collaborations entre collègues et/ou introduire des stratégies individuelles, impactant négativement la mise en œuvre des politiques publiques J&S



# RIFSEEP des PTP JS



## notre analyse

### **Aucune garantie sur les perspectives d'évolution des montants garantis en gestion sur les prochaines années**

La DGRH aurait négocié avec le ministère du budget des revalorisations pluriannuelles dans un objectif de convergence avec le montant des attachés mais ne s'engage pas avec des écrits, ni sur les montants envisagés/espérés (sachant que les attachés négocient actuellement des revalorisations) ni même sur le principe de convergence

**Un dialogue social de qualité impossible à mettre en place dans la proximité,** puisqu'il n'y a pas d'instance dédiée aux seuls personnels JS et que les CSA de proximité disposent rarement de représentants issus de J&S ou qui connaissent leurs spécificités

## notre analyse

Au final, le RIFSEEP rendrait les PTP JS encore plus dépendants aux hiérarchies locales, que leurs montants indemnitaires augmentent de façon significative ou pas !

Comment accepter un système qui permet de tels écarts de rémunération ?

Comment se satisfaire d'un régime où l'indemnitaire prendrait une part si importante par rapport à l'indiciaire ? (Ex : conséquences sur le calcul du montant des pensions de retraite)

Comment ne pas s'opposer à cette nouvelle attaque contre le statut de fonctionnaire et ses principes fondateurs ?

Comment ne pas refuser un système contraire aux valeurs de transparence et d'équité qui guident l'action des militant.es du SNEP et de la FSU ?



# RIFSEEP des PTP JS



## Votes en CSA MJS du 04/04/23

A l'exception de la CFDT, toutes les organisations syndicales ont rappelé qu'elles considéraient que le système actuel des indemnités spéciales de sujétion (ISS) était le seul régime indemnitaire adapté aux métiers et missions de service public J&S de ces personnels.

La FSU et SUD ont rappelé leur demande d'utiliser les crédits obtenus pour revaloriser les indemnités de sujétion, avec un relèvement des plafonds comme cela avait été possible en 2016 suite aux demandes insistantes et réitérées de la FSU et de l'UNSA (seules organisations syndicales élues en CAP des PTP JS à l'époque).

Cette fois-ci, certains syndicats représentatifs des personnels avaient dès le début renoncé à mener ce combat, ils ont finalement voté en « abstention » l'adhésion au RIFSEEP (SNAPS-UNSA et SEP-UNSA).



# RIFSEEP des PTP JS



## Votes en CSA MJS du 04/04/23

Au final, les votes se sont répartis ainsi :

- **4 "POUR"** : 2 UNSA (syndicat des inspecteurs JS et syndicat des administratifs de l'UNSA) + 2 CFDT (organisation syndicale peu représentative des PTP JS puisqu'elle n'a jamais réussi à obtenir de siège en CAP d'un des 3 corps concernés)

- **5 "CONTRE"** : 2 SUD + 2 FSU + 1 CGT

- **6 "ABSTENTION"** : 6 UNSA (3 SNAPS-UNSA qui syndique les PTP sport + 2 SEP-UNSA qui syndique les PTP jeunesse + 1 UNSA education)

Pour autant, la DGRH et les ministères ont décidé de poursuivre le processus d'adhésion des 3 corps de PTP JS au RIFSEEP ...



# RIFSEEP des PTP JS



**Pour conclure :**

**le SNEP et la FSU continueront de se battre pour faire vivre leurs mandats de revalorisation des carrières en privilégiant l'indiciaire par rapport à l'indemnitaire, avec notamment :**

**+ 70 points d'indice sur l'ensemble des grilles**

**+ 20 % de la valeur du point d'indice**

**une déconnexion entre l'évaluation et l'avancement**

...

*cf. article « les salaires c'est prioritaire ! » p 35 du bulletin J&S du SNEP-FSU de novembre 2022 => <https://lesite.snepfsu.fr/les-secteurs/secteur-sports/bulletins-du-secteur-sports/bulletin-secteur-sports-novembre-2022/>*