

# **régime indemnitaire des PTP J&S : le RIFSEEP**



SNEP-FSU secteur J&S – novembre 2025

# Les indemnités de sujétion

Jusqu'en 2023, les PTP bénéficiaient d'indemnités de sujétions spéciales, qui étaient attribuées à certains fonctionnaires pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions => EX : horaires atypiques (travail le soir et/ou le weekend) et/ou travail supplémentaire

Elles étaient donc intimement liées à l'article 10.

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

Leur montant variait 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 s'étaient 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... jusqu'en 2023 où l'Administration a fini par l'imposer aux PTP JS.

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

# 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'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), assise sur les fonctions de l'agent, qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est reconductible et versée mensuellement.
- Le CIA (complément indemnitaire annuel), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. Il 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 est 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 pour le RIFSEEP des PTP JS

L'Administration a mis

- dans le groupe 1 : les fonctions de direction ou de chefferie (qui sont majoritairement assurées par des IJS et non des PTP !)  
ainsi que des fonctions particulières liées à certains dispositifs
- 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

## Montants relatifs au RIFSEEP des PTP JS

MONTANTS BRUTS hors Ile de France	montant minimum	montant maximum	IFSE 2023 montant minimal garanti par le ministère	CIA 2023	IFSE 2024 montant minimal garanti par le ministère	CIA 2024 montant cible moyen préconisé par le ministère	IFSE 2025 montant minimal préconisé par le ministère	CIA 2025 montant cible moyen préconisé par le ministère
PS ou CEPJ	1 750	33 900	7 600 € (gr 2) 8 000 € (gr 1)	pas de CIA	8 800 € (gr 2) 9 200 € (gr 1)	350	10 350 € (gr 2) 10 750 € (gr 1)	700
CTPS	2 100	42 500	9 200 € (gr 2) 9 600 € (gr 1)		10 400 € (gr 2) 10 800 € (gr 1)	400	11 950 € (gr 2) 12 350 € (gr 1)	850

MONTANTS BRUTS en Ile de France	montant minimum	montant maximum	IFSE 2023 montant minimal garanti par le ministère	CIA 2023	IFSE 2024 montant minimal garanti par le ministère	CIA 2024 montant cible moyen préconisé par le ministère	IFSE 2025 montant minimal préconisé par le ministère	CIA 2025 montant cible moyen préconisé par le ministère
PS ou CEPJ	2 600	37 200	7 900 € (gr 2) 8 300 € (gr 1)	pas de CIA	9 100 € (gr 2) 9 500 € (gr 1)	350	10 650 € (gr 2) 11 050 € (gr 1)	700
CTPS	3 200	45 500	9 500 € (gr 2) 9 900 € (gr 1)		10 700 € (gr 2) 11 100 € (gr 1)	400	12 250 € (gr 2) 12 650 € (gr 1)	850



## notre analyse

### **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

### **Points plutôt positifs :**

- Plus de différence dans les montants des planchers et plafonds indemnitaires entre les services et établissements d'Ile de France
- Gain financier par agent + 6000 € par an en 2025 par rapport aux montants 2022

## notre analyse

### Points négatifs :

- Le RIFSEEP est régime indemnitaire injuste et inadapté au fonctionnement J&S et aux missions des PTP JS
- Le cadre réglementaire est difficile à respecter, 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, de la difficulté à évaluer des expertises qui sont parfois rares et spécifiques, de l'absence d'instances de dialogue social spécifiques au périmètre J&S, ...
- Les conséquences sur les collectifs de travail risquent d'être délétères. En effet, 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.

## notre analyse

**Au final, le RIFSEEP :**

- **rend les PTP JS encore plus dépendants aux hiérarchies locales,** que leurs montants indemnitaires augmentent de façon significative ou pas !
- **permet de gros écarts de rémunération**
- **augmente la part de l'indemnitaire sur l'indiciaire** (or elle n'est pas prise en compte dans le calcul du montant des pensions de retraite)
- **fragilise le statut de fonctionnaire et attaque ses principes fondateurs**
- **est un système injuste et opaque contraire aux valeurs de transparence et d'équité qui guident l'action des militant.es du SNEP et de la FSU**

**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 :**

- **L'attribution de 70 points supplémentaires d'indice sur l'ensemble des grilles**
- **L'augmentation de 20 % de la valeur du point d'indice**
- **Le rattrapage des pertes subies ces dernières années**
- **Une déconnexion entre l'évaluation et l'avancement**