



## RÉGIMES INDEMNITAIRES PS/CEPJ/CTPS : L'ESSAI EST MARQUÉ, IL FAUT LE TRANSFORMER

Depuis 2014, sous l'éphémère mandat ministériel de Najat Vallaud-Belkacem, la question du relèvement indemnitaire des personnels techniques et pédagogiques est posée. Enfin, grâce à une pression conjuguée des syndicats des PTP, nous avons obtenu gain de cause. C'est une victoire indéniable. Cependant, sans pression elle pourrait être virtuelle pour un grand nombre. Il suffirait de ne déléguer ou octroyer que 100% du nouveau taux au lieu des 115/120% du taux antérieur et l'augmentation serait sans effet réel ! Cette conquête syndicale mérite d'être expliquée pour que chacune et chacun comprenne toute la vigilance à apporter.

### Une action unitaire, partagée par les syndicats

**TOUS** les syndicats représentatifs des personnels techniques et pédagogiques de la Jeunesse et des Sports ont agi pour que les régimes indemnitaires des CEPJ/PS/CTPS ne relèvent pas du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) appliqué à tous les autres corps dans la fonction publique sauf aux enseignants. Les PS/CEPJ étant « assimilés » aux professeurs certifiés et les CTPS comparables aux agrégés, le refus du RIFSEEP relève d'un principe cohérent. Les PTP touchent des indemnités de sujétions liées très largement au fait qu'ils relèvent de l'article 10 du décret 2000-815 pour le calcul de leur temps de travail. Les corps de l'inspection n'ont pas refusé le RIFSEEP sur des considérations pécuniaires et d'encadrement juridique. Désormais, tous les corps du ministère des affaires sociales et de la santé relèvent du RIFSEEP, les personnels administratifs de l'Éducation Nationale aussi. Les ITRF doivent intégrer en théorie le RIFSEEP en 2019.

### L'exception indemnitaire des PTP JS a ses atouts et ses revers

Ses atouts sont la reconnaissance de l'autonomie d'organisation et d'initiative, le fait d'être lié à des contrats d'objectifs et lettres de mission qui échappent aux critères d'attribution et de décompte du RIFSEEP. C'est aussi et surtout le fait d'être reconnu dans le domaine de la formation et de la conception éducative, même si tout cela fait l'objet de combats.

Les revers sont liés au fait de justement échapper à la logique générale du RIFSEEP. L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit qu'on « peut servir » un complément annuel indemnitaire (CIA) en une ou deux fractions. Il est lié à la « manière de servir » en bonne

logique voulant jouer de la carotte et du bâton. La DRH envisage donc dès juin de déléguer une première enveloppe complémentaire pour mieux jouer sur les rémunérations. **Ce CIA est pérenne.** Il est identifié et encadré budgétairement. Pour les PTP JS, il n'y a pas de CIA mais un **complément indemnitaire non reconductible**. Il est possible à servir dans la limite du plafond indemnitaire de chaque corps. **Il n'a aucune garantie de pérennité.**



**Cette fragilité du régime indemnitaire des PTP est voulue.** Pour la DRH, comme pour la Fonction Publique et le Budget, le sort des PTP doit être aligné à court terme sur le régime général RIFSEEP. Les PTP sont maltraités délibérément et mal, sinon peu, défendus par la DRH des ministères sociaux. Le combat de tous les syndicats représentatifs des PTP reste cependant de refuser ce RIFSEEP qui est un instrument d'individualisation des salaires et de « tri sélectif ».

On notera que la modestie de l'indemnité des ITRF de catégorie A (modulable de 2 100 à 5 000 euros en théorie) n'a pas été revalorisée « dans l'attente » du RIFSEEP 2019. Tout cela répond à une même stratégie : sacrifier les régimes dérogatoires au RIFSEEP en faisant miroiter une augmentation substantielle conditionnée par des critères de « mérite » plus affirmés.

Le tableau ci-dessous le prouve (basé sur les régimes applicables en DR/DD de Province, car ils sont bonifiés en régime parisienne et environ doublés en administration centrale) :

	Groupe RIFSEEP	Plancher	Plafond	Plafond CIA
Attachés (interministériel)(A)	2	11 230 €	32 130 €	5 670 €
Attachés (interministériel)(A)	3	9 520 €	25 500 €	4 500 €
Inspection Affaires Sanitaires Sociales(A)	2	11 395 €	33 737 €	5 954 €
Inspection JS IP (avant RIFSEEP 2017)(A)	IPJS	9 940 €	14 910 €	-
Inspection JS (avant RIFSEEP 2017)(A)	IJS 1 <sup>e</sup> classe	8 320 €	12 480 €	-
PS/CEPJ (hors RIFSEEP)(A)		4 696 €	7 044 €	-
CTPS (hors RIFSEEP)(A)		5 772 €	8 658 €	-
Assistants de service social santé(B)	1	6 000 €	11 970 €	1 630 €
Secrétaires B santé/MEN (B)	1	5 300 €	17 480 €	2 480 €
Adjoints administratifs santé/MEN(C)	1	3 700 €	11 040 €	1 260 €



Les faits sont parlants. Malgré la revalorisation indemnitaire survenue le 30/12/2016, les PTP JS sont toujours décrochés des régimes indemnitaires des autres corps de catégorie A. La mise en place du RIFSEEP pour les autres corps les conduit même à avoir des régimes correspondant dans les faits aux plafonds de catégorie B. Ce constat est factuel. La FSU ne revendique pas au demeurant un élargissement de la part variable des primes dans les salaires mais leur véritable intégration en points d'indice dans les traitements. On comprend aussi en voyant le régime indemnitaire des Attachés pourquoi nombre de CAS et CEPJ ont fait le choix d'un détachement ou d'une intégration dans ces corps.

**Que faire face à l'injustice de traitement ? Jouer collectif, sans oublier les CREPS !**

**TOUS** les syndicats représentatifs des PTP JS ont agi pour obtenir la mensualisation des indemnités (ce n'était pas le cas auparavant). Nous avons réduit la fourchette de modulation

(auparavant 20 à 100%), fait disparaître la disparité DD/DR/établissements. C'est un combat par étapes dans la durée.

Désormais le double combat à mener est d'obtenir un rattrapage collectif 2016 et surtout de garantir une dotation globale initiale forfaitaire maintenue à 115% pour 2017. Car Obtenir un rattrapage 2016, sans en même temps garantir le taux de délégation 2017 sur la base de 115% peut aboutir à amputer la dotation 2017 prise sur la même enveloppe. Ce serait une victoire à la Pyrrhus.

Il pourra être objecté que le rattrapage 2016 des PTP peut être pris dans l'enveloppe globale 2017 et affaiblir des parts générales de RIFSEEP d'autres corps. Nous avons en effet vécu ce phénomène au détriment des PTP en 2014 lorsque que l'inspection a eu une revalorisation de 25% des indemnités, réduisant de fait celle des PTP à 3%. La comparaison des régimes indemnitaires est parlante. Les PTP du MJS doivent être traités décemment. **Il appartient à la DRH et aux ministres de défendre leurs personnels dans des arbitrages où l'injustice doit être corrigée.**

Ce combat indemnitaire doit être mené en toute lucidité, pas pour diviser les personnels et individualiser des salaires au mérite. Notre mandat syndical reste une amélioration des carrières et une revalorisation indiciaire qui comptent pour la retraite. C'est le chantier amorcé dans le cadre PPCR où une partie (encore symbolique) des primes est symboliquement transformée en points d'indices (4 points en 2017, 5 points en 2018).

Enfin une autre injustice doit cesser : celle de l'opacité dont sont victimes les personnels des CREPS. Leur « autonomie » (ils échappent aux BOP régionaux) a pour conséquence de priver les agents des reliquats indemnitaires par oubli ou par volonté délibérée. Là encore, les organisations syndicales doivent solidairement traiter ensemble cette question sans renvoyer à des stratégies individuelles ou catégorielles. C'est par l'action collective qu'on pourra mettre fin aux dysfonctionnements qui se produisent. Trop souvent ces crédits indemnitaires apparaissent utilisés de manière « asymétrique » pour du fonctionnement, les détournant indument des rémunérations des personnels.

### Propositions pour une action conjointe pour que le coup ne soit pas « tordu »

En publiant l'arrêté indemnitaire le 31 décembre 2016, le retard pris volontairement par la Fonction Publique est destiné à ne pas pouvoir faire de rappel sur 2016. Cette pratique est inacceptable, elle est même révoltante. La FSU (SNEP et EPA) considère que les ministres doivent agir pour donner des consignes claires autorisant un rattrapage. Ils doivent aussi intervenir pour que les « R-BOP » et les chefs d'établissements répercutent ces reliquats intégralement aux agents au lieu de les confisquer ici ou là.

Deux syndicats appellent les PTP à faire des lettres individuelles demandant un rappel indemnitaire sur 2016. Nous partageons pleinement la nécessité d'un rappel mais nous sommes réticents sur une démarche individuelle qui ne garantit aucune équité. Elle laisse la porte ouverte aux modulations discrétionnaires déjà opérées d'une région à l'autre, d'un service à l'autre, d'un CREPS à l'autre. La démarche revendicative doit être collective pour être efficace et surtout concertée !



La FSU vient d'adresser un courrier au ministre faisant tout à la fois une demande de rappel 2016 et d'une dotation globale garantie (reconduction des 115%) pour TOUTES et TOUS en 2017.

Nous allons proposer en intersyndicale des personnels techniques et pédagogiques une démarche globale liant de manière cohérente l'amélioration des carrières (PPCR enseignant), les indemnités (équivalentes aux régimes comparables passés au RIFSEEP) et une mise à plat des ratios pour assurer le passage de tous à la hors classe (PPCR). Tout cela se tient, tout cela est cohérent, chaque combat est lié aux autres.

### Focus sur les indemnités



Pour mieux comprendre le mandat sur la reconduction d'une dotation à 115 %, il faut savoir que pour verser ces indemnités aux PTP, les directions régionales reçoivent en début d'année une **dotation globale initiale forfaitaire**.

Depuis plusieurs années, cette dotation correspondait à 115 % du taux de référence annuel. Aujourd'hui nous demandons le même taux.

Avant, les **PS et CEJ** avaient un taux de référence annuel de 4 690€, soit environ  $4\,690 \times 115\% = 5\,394$  €, soit **475 € par mois**. A cela pouvait s'ajouter un reliquat de fin d'année d'environ 250 € pour atteindre le plafond qui était de 5 952 €.

Aujourd'hui avec la parution de l'arrêté du 30 décembre 2016, le taux annuel de référence passe de 4 690 € à 5 870 €. Si l'on obtient une dotation de 115% pour 2017, l'indemnité mensuelle serait alors d'environ **562,50 € au lieu de 475 €** en moyenne. Le reliquat de fin d'année serait alors de 294 € pour atteindre le plafond de 7 044 €. (C'est aussi ce que nous aurions dû obtenir en 2016, si l'arrêté qui relève les plafonds avait été publié à temps.)

Pour les CTPS, le taux de référence annuel était de 6100 € ; soit environ  $6\,100 \times 115\% = 7\,015$  € soit environ **584 € par mois**. A cela pouvait s'ajouter un reliquat de fin d'année d'environ 305 € pour atteindre le plafond de 7 320 €

Aujourd'hui avec la parution de l'arrêté du 30 décembre 2016, le taux annuel de référence passe de 7 215 €. Avec une dotation de 115% du taux de référence pour 2017, l'indemnité mensuelle serait alors d'environ **691,50 € au lieu de 584 €** en moyenne. Le reliquat de fin d'année serait alors de 360 € pour atteindre le nouveau plafond de 8 658 €. (C'est aussi ce que nous aurions dû obtenir en 2016, si l'arrêté qui relève les plafonds avait été publié à temps.)

	Plancher (80%)	Taux de référence annuel (dotation globale initiale forfaitaire)	Plafond (120%)
PS/CEJ classe normale et hors classe	4 696 €	5 870 €	7 044 €
CTPS classe normale et hors classe	5 772 €	7 215 €	8 658 €

La FSU (SNEP-EPA) adresse un courrier aux ministres. En annexe, ce courrier.