



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

**Rectorat**

**Division de  
l'Administration  
et des personnels**

**DAP 4**

Affaire suivie par  
Valérie LE BRAS- BENDIDA  
Téléphone  
01 57 02 62 20  
Fax  
01 57 02 62 33

Laëtitia AUFFRET  
Téléphone  
01 57 02 62 09  
Mél  
ce.dap4@ac-creteil.fr

4 rue Georges Enesco  
94010 Créteil cedex  
Web : www.ac-creteil.fr

Créteil, le 6 octobre 2016

La rectrice de l'académie de Créteil

à

Mesdames, messieurs les chefs  
d'établissement (collèges, lycées,  
lycées professionnels, EREA et ERPD

s/c de mesdames et monsieur les inspecteurs  
d'académie, directeurs académiques  
des services de l'éducation nationale  
de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis  
et du Val-de-Marne

Mesdames, messieurs les directeurs de CIO

**Circulaire n° 2016-103**

**Objet : Indemnités des personnels ATSS**

**Ref : Décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat – Filières administrative, technique, sociale et de santé**

**PJ : 4 annexes**

La présente circulaire a pour objet de rappeler le cadre de mise en œuvre du RIFSEEP dans l'académie de Créteil et de préciser les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) qui relève de ce nouveau régime indemnitaire.

**I Rappels concernant la mise en œuvre académique du RIFSEEP**

Le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche interministérielle de refonte et de simplification du paysage indemnitaire. Il est principalement fondé sur les fonctions exercées par les agents.

Il est constitué de deux éléments :

- Une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif.



2

Il remplace progressivement les indemnités fonctionnelles préexistantes. Ce nouvel outil indemnitaire de référence a été mis en place au niveau académique avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016 au bénéfice des corps suivants :

- Attachés des administrations de l'Etat
- Secrétaires d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- Assistants de service social des administrations de l'état.
- Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat
- Médecins de l'éducation nationale, y compris en détachement sur emplois de médecins conseillers techniques.

S'agissant des autres corps, le changement de régime indemnitaire se poursuit progressivement en fonction :

- de la publication des arrêtés ministériels d'adhésion au RIFSEEP et de détermination des plafonds et des minima
- des échanges avec les représentants des personnels au niveau national puis académique dans le cadre de groupes de travail puis de comités techniques.

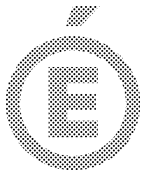
Ainsi les corps des infirmiers de catégorie A et B seront très prochainement concernés par cette évolution. S'agissant des corps de la filière ITRF les échanges se poursuivent au ministère. Durant cette période ces corps restent soumis aux régimes indemnitaires préalablement en cours.

### **A – Rappel des modalités de mise en œuvre de l'IFSE**

L'IFSE repose sur la formalisation de trois séries de critères (encadrement, coordination, pilotage, conception-technicité, expertise, expérience ou qualification) à partir desquelles sont construits des groupes de fonctions (par exemple pour la filière administrative : catégorie A : 4 groupes ; catégorie B : 3 groupes ; catégorie C : 2 groupes).

Chaque poste de travail est identifié dans un groupe de fonctions selon une cartographie nationale. La déclinaison académique avec l'indication des montants de référence a fait l'objet d'échanges avec les représentants des personnels en groupes de travail, puis d'une présentation en comité technique académique durant l'année scolaire 2015-2016. Des arrêtés ministériels définissent, par ailleurs, les plafonds et minima annuels de l'IFSE pour chaque groupe de fonctions.

Les annexes 1 à 3 présentent les cartographiques académiques des postes retenues et les montant de référence indicatifs pour chaque fonction.



## **B – Voies de modulation de l'IFSE**

Le réexamen de l'IFSE a lieu systématiquement dans les trois cas suivants :

3

- en cas de changement de fonctions vers un poste relevant d'un groupe de fonction supérieur ou inférieur ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et compte tenu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;

Ce réexamen n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique indemnitaire.

## **C - La garantie indemnitaire**

Elle est destinée à maintenir individuellement le montant mensuel perçu avant le déploiement du RIFSEEP (hors versement exceptionnel), pour un agent qui percevrait une IFSE au-delà du plafond du groupe. Elle perdure jusqu'au changement de fonction de l'agent.

Ainsi, de façon générale, le montant mensuel perçu par l'agent en IFSE lors de sa mise en œuvre sera égal au versement mensuel du mois précédent dans l'ancien régime indemnitaire hors versement exceptionnel ou reliquat de crédits.

Au niveau académique certains principes ont été retenus :

- lors de leur affectation les lauréats de concours bénéficient de l'attribution du montant indicatif de référence qui figure dans la cartographie fonctionnelle détaillée en annexe
- en cas de changement de fonction les agents de catégorie C et B sont maintenus dans le montant indemnitaire le plus favorable, hors changement de catégorie d'établissement pour les adjoints gestionnaires
- le montant de l'IFSE des agents de catégorie A est attribué en fonction du poste occupé selon la cartographie présentée en annexe.

## **D – Modalités spécifiques liées à l'éducation prioritaire**

Afin de prendre en compte les sujétions particulières liées aux fonctions d'accueil dans les centres d'information et d'orientation (CIO) et dans les centres médico scolaires (CMS) liés aux établissements REP ou REP + j'ai décidé de moduler l'IFSE des agents concernés, ceux-ci ne pouvant bénéficier de l'indemnité REP du fait de leur affectation administrative. Une modification de l'IFSE a donc été réalisée avec effet rétroactif au 01/09/2015 pour l'année scolaire 2015-2016.

La modulation est effectuée en fonction du poids des établissements du 2<sup>nd</sup> degré classés en éducation prioritaire au sein du secteur d'intervention du CIO et du CMS.

Cette disposition permet ainsi de prendre en compte la réalité du public spécifique accueilli dans les centres qui ne bénéficiaient pas de classement REP ou REP+.



4

Une répartition en 3 groupes a donc été retenue selon le poids des établissements du 2<sup>nd</sup> degré classés REP ou REP+ dans le secteur d'intervention :

- Groupe 1 : moins de 50% des établissements sont classés : versement annuel de 516€ supplémentaires
- Groupe 2 : 50% des établissements et plus sont classés : versement annuel de 1044 € supplémentaires
- Groupe 3 : 100% des établissements sont classés: versement annuel de 1734 € supplémentaires

Ces versements complémentaires traduisent un réel effort académique pour reconnaître la réalité d'exercice des fonctions administratives sur les territoires de l'éducation prioritaire.

## **II Modalités d'application du CIA**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément, à caractère facultatif, a vocation, à être servi annuellement dans la limite de deux versements. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, à certaines d'entre elles uniquement ou à aucune. Les plafonds par groupe sont définis de la même manière que l'IFSE et sont contingentés.

### **A – Versement du CIA**

Le CIA peut être utilisé pour reconnaître un pic d'activité exceptionnel, un accroissement temporaire et ponctuel de charge, ou de responsabilités des fonctions. Son montant sera déterminé au vu de différents critères tels que :

- durée de l'intérim ;
- durée de l'accroissement temporaire de travail ;
- le type de missions confiées...

Vous avez la possibilité de demander à la DAP, avant validation du secrétariat général, un complément indemnitaire, qui je le rappelle est facultatif et destiné à prendre en compte des éléments conjoncturels n'ayant pas vocation à être pérennisés. Les demandes doivent être envoyées par courriel à [ce.dap4@ac-creteil.fr](mailto:ce.dap4@ac-creteil.fr) en indiquant dans l'objet « Demande de CIA + Nom de l'établissement ».

Par ailleurs afin de reconduire comme chaque année le principe du versement en fin d'année d'une indemnité pour l'ensemble des personnels ATSS, titulaires et non titulaires j'ai décidé d'organiser le règlement de cette prime sous la forme d'un CIA qui sera d'un montant équivalent pour tous de 250€. Les agents partis en retraite durant l'année 2016 bénéficieront en outre de ce versement exceptionnel dont le montant sera déterminé en fonction de la date de la fin d'activité.



## **B – Calendrier cadre de ces versements**

Afin d'organiser la mise en œuvre du traitement du CIA par les services et compte tenu du cadre réglementaire limitant à deux versements annuels maximum, le calendrier de traitement sera le suivant :

- Décembre 2016 : Versement de l'indemnité de fin de gestion qui concernera l'ensemble des agents, ainsi que les demandes de versements exceptionnelles parvenues sur la période de juin à octobre 2016.
- Juillet 2017 : Versements exceptionnels des demandes effectuées pour la période de novembre 2016 à mai 2017.

## **III Autres situations et leurs conséquences**

- **Congés maladie** : L'IFSE est maintenu dans certaines situations de congés (congés annuels, ordinaires de maladie...). Je rappelle que les IAT et les IFTS peuvent être modulées contrairement à l'IFSE. L'annexe 4 précise l'incidence des différents types de congés sur le régime indemnitaire.
- **Congés maternité** : Par souci d'égalité de traitement homme – femme, le montant de l'indemnité versée à l'agent concerné n'est pas modulable pendant la durée du congé maternité.
- **Logement de fonction** : L'attribution d'un logement est un avantage en nature pris en compte dans les attributions indemnitaires. Tout personnel logé par nécessité absolue de service qui demande une dérogation pour convenances personnelles, s'engage à assurer les contraintes liées à cette obligation de loger et percevra en tout état de cause l'indemnitaire correspondant au poste logé.
- **Décharge syndicale** : les agents bénéficiant d'une décharge de service à titre syndical à temps complet conservent le montant précédemment perçu

Je vous remercie de votre collaboration pour la mise en œuvre de ces dispositions, la division de l'administration et des personnels est à votre disposition pour toute information complémentaire.

La Rectrice de l'académie de Créteil



Béatrice GILLE