



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 12 novembre 2015

La rectrice de l'académie de Créteil

à

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 et Messieurs les chefs
de structures du rectorat

Circulaire n° 2015-125

Objet : Indemnités des personnels ATSS

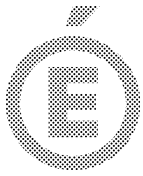
Ref : Décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

PJ : 2 annexes

La présente circulaire a pour objet de présenter d'une part les modalités de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire des personnels relevant des filières administrative, technique, sociale et de santé, et d'autre part les revalorisations indemnitaires qui vont intervenir au niveau académique.

I Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires d'Etat. Ce nouveau régime indemnitaire a pour objectif de rationaliser et de simplifier les différents dispositifs existants en fonction des corps et des ministères en s'y substituant progressivement.



A – Principes

Le dispositif est articulé autour de deux indemnités pouvant être cumulées :

- l'indemnité principale qui est liée aux fonctions de l'agent : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est facultatif.

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 groupe de travail, puis d'une présentation en comité technique académique le 15 octobre dernier pour la filière administrative. Des arrêtés ministériels définissent les plafonds et minima annuels de l'IFSE pour chaque groupe de fonctions.

Le CIA

Il vise à reconnaître l'engagement et l'investissement de l'agent. Il est facultatif et peut être versé au maximum deux fois dans l'année. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement. Les plafonds par groupe sont définis de la même manière que l'IFSE et sont contingentés.

B - La garantie indemnitaire

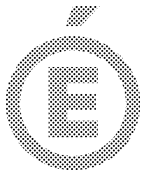
Elle est destinée à maintenir individuellement le montant mensuel perçu avant le déploiement du RIFSEEP (hors versement exceptionnel), pour un agent qui percevrait une IFSE au-delà du plafond du groupe. Elle perdure jusqu'au changement de fonction de l'agent.

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 (PFR (parts F et R), IAT,...) hors versement exceptionnel ou reliquat de crédits.

C - Calendrier de mise en œuvre

La bascule de l'actuel régime indemnitaire au RIFSEEP se fait 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.



Pour les corps de la filière administrative (hors emplois fonctionnels), les médecins conseillers techniques et les médecins de l'éducation nationale, la modification entrera en vigueur sur la paye de janvier 2016. S'agissant des autres filières, le calendrier de déploiement sera précisé dès lors qu'il sera arrêté.

3

II Revalorisation académique - Montants de référence

Les mesures arrêtées au niveau national et académique l'an dernier sont intégrées depuis décembre 2014 dans le montant de référence mensuel académique et avaient ainsi permis une revalorisation concernant chacun des agents.

Le dialogue de gestion avec les services ministériels a permis de reconnaître la nécessité d'un effort indemnitaire particulier à destination des agents affectés en services académique et départementaux. Ainsi, l'académie de Créteil a pu bénéficier d'une dotation complémentaire exceptionnelle sur le BOP 214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale - pour l'année 2015. Dans ce contexte j'ai décidé de réévaluer les montants de référence de chacun des agents titulaires affectés dans les services de façon rétroactive au 1^e janvier 2015. L'évolution des montants annuels moyens est ainsi déclinée comme suit pour les différentes catégories :

Catégorie A : + 6%

Catégorie B : + 9%

Catégorie C : + 12%

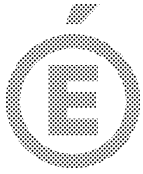
Ces évolutions se traduisent par une augmentation du montant indemnitaire mensuel de + 40€ pour les agents de catégorie A, +35€ pour les agents de catégorie B et C. Elles seront effectives sur la paye de décembre 2015. La saisie en sera effectuée directement par les services de la DAP.

Pour les agents bénéficiant de la PFR, l'augmentation sera appliquée à la part résultat.

Vous trouverez en annexe la cartographie des emplois dans le cadre du RIFSEEP.

III Cas particuliers : rappels

- **Congés maladie** : La part F ou l'IFSE sont maintenus dans certaines situations de congés (congés annuels, ordinaires de maladie... selon l'annexe afférente à l'incidence des congés sur l'attribution des indemnités.). Je rappelle que les IAT et la part R peuvent être modulées.
- **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.



4

- **Situations exceptionnelles :** En cas de charge de travail exceptionnelle dûment constatée (intérim, absence prolongée non remplacée...) vous avez la possibilité de demander à la DAP une attribution complémentaire versable en une fois. J'insiste sur le caractère exceptionnel de cette procédure destinée à prendre en compte des éléments conjoncturels n'ayant pas vocation à être pérennisés.

Enfin, le reliquat de crédits pour tous les personnels ATSS, titulaires et non titulaires, qui sera versé sur le traitement de décembre 2015 sera réparti, selon les mêmes principes que précédemment : versement d'une somme égale pour tous, quelle que soit la catégorie. J'ai souhaité maintenir le montant de 250€ qui avait fait l'objet d'une augmentation l'an dernier. Par ailleurs les agents partis en retraite durant l'année 2015 bénéficieront de ce versement exceptionnel dont le montant sera déterminé en fonction de la date de la fin d'activité.

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