



Division de l'Encadrement et des Personnels Administratifs et Techniques

DIEPAT/16-695-949 du 22/02/2016

MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES CORPS DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT - CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT - MEDECINS DE L'EDUCATION NATIONALE ET MEDECINS CONSEILLERS TECHNIQUES

Références : - Décret n° 2014-513 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 - Arrêtés du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des ASSAE et des CTSSAE des dispositions du décret n° 2014-513 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 (JORF du 19 juin 2015) - Arrêtés du 26 novembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 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 au corps des médecins de l'éducation nationale et à l'emploi de médecin de l'éducation nationale - conseiller technique (JORF du 2 décembre 2015) - Circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (portail fonction-publique, sur la page d'accueil rubrique circulaires) - Circulaire ministérielle DGRH C 1-2 n° 2015-148 du 14 octobre 2015 relative à la revalorisation indemnitaire des MEN et des MEN-CT - Circulaire ministérielle DGRH C 1-2 n° 2016-2 du 13 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des MEN et MEN-CT - Circulaire ministérielle DGRH C1-2 n° 2016-7 du 14 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière sociale

Destinataires : Mesdames et messieurs les ASSAE (assistants de service social des administrations de l'Etat) - CTSSAE (conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat) - MEN (médecins de l'éducation nationale) et MEN-CT (médecins de l'éducation nationale - conseillers techniques)

Dossier suivi par : Mme PALOT - 04 42 91 72 37 - mireille.palot@ac-aix-marseille.fr - tel. secrétariat de la division : 04 42 91 72 26 - fax : 04 42 91 70 06 - adresse mail : ce.diepat@ac-aix-marseille.fr

La démarche de rationalisation et de simplification du paysage indemnitaire entreprise par le ministère de la fonction publique vise à réduire sensiblement le nombre de régimes indemnitaires actuellement en vigueur dans la fonction publique de l'État, en leur substituant des dispositifs transversaux et interministériels plus cohérents.

Ainsi le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaure-t-il le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce dispositif a vocation à devenir l'outil indemnitaire de référence pour les corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, de même que pour les emplois fonctionnels.

Dans ce cadre, en application des textes cités en référence, et après consultation du comité technique académique en ses séances du lundi 25 janvier 2016 et du jeudi 4 février 2016, le dispositif académique suivant est mis en place avec effet au 1^{er} janvier 2016 pour les corps des :

- **assistants de service social** des administrations de l'Etat
- **conseillers techniques de service social** des administrations de l'Etat, y compris en détachement sur emplois de conseillers techniques
- **médecins de l'éducation nationale**, y compris en détachement sur emplois de conseillers techniques.

1 - Le RIFSEEP est constitué de deux éléments :

- une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Servie de manière mensuelle, l'IFSE est liée aux fonctions exercées par l'agent et tient compte de l'expérience professionnelle qu'il a acquise ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA), qui revêt un caractère facultatif, destiné à tenir compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir. Il est servi annuellement. Les modalités de versement du CIA seront déterminées ultérieurement.

Pour chaque corps, les fonctions exercées par les agents sont réparties au sein de groupes de fonctions, qui rassemblent des types de fonctions de niveau équivalent ou comparable, selon les critères suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade des agents, puisqu'une même fonction peut être exercée par des agents appartenant au même corps mais classés dans des grades différents.

La cartographie académique des postes s'appuie sur la typologie nationale des groupes de fonctions qui a été établie au niveau national (voir l' **annexe 1**). Elle figure en **annexe 2**.

2 - Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Destiné à tenir compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, ce complément, à caractère facultatif, a vocation, s'il est mis en place, à être servi annuellement. Une concertation ultérieure avec les organisations représentatives des personnels sera organisée en temps utile avant de fixer les modalités d'allocation de cette reconnaissance individualisée.

Le montant du CIA est déterminé selon la manière de servir de l'agent, sa contribution au collectif de travail, sa capacité de travailler en équipe.

D'ores et déjà, pour les MEN et les MEN-CT, le versement d'un CIA forfaitaire d'un montant de 600 euros (proratisés à la quotité d'exercice des fonctions), a été versé au titre de l'année 2015 dès la mise en place effective du RIFSEEP sur la paye de janvier 2016, conformément aux instructions ministérielles du 14 octobre 2015 citées en référence.

3 - L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

3 - 1) la détermination de l'assiette et la garantie d'un maintien individuel des acquis indemnitaires

D'une manière générale, l'assiette de l'I.F.S.E. est constituée des montants perçus au titre du régime indemnitaire servi mensuellement, à l'exception d'éventuels versements liés à une opération exceptionnelle et/ou irrépétibile, et à l'exception de l'indemnité bi-annuelle servie dans l'ancien régime en juin et décembre.

En conséquence, la mise en œuvre de l'I.F.S.E. n'entraîne pas une baisse des attributions indemnitaires individuelles, sous réserve d'une quotité de service identique.

Au-delà de ce principe, l'académie fait le choix de rehausser le montant IFSE des agents qui perçoivent un montant indemnitaire inférieur au montant académique de référence (à quotité de travail équivalente). Cette mesure est financée sur l'enveloppe indemnitaire existante.

3 - 2) les montants académiques IFSE de référence

Afin de garantir la cohérence du dispositif et de proposer un régime indemnitaire lisible et équilibré, un montant académique de référence est établi pour chaque groupe de fonctions de chaque corps, à partir des médianes observées dans l'ancien régime ISS (Indemnité de Sujétions Spéciales).

Le montant académique de référence sert pour situer les agents nouvellement nommés ou affectés dans l'académie à compter de la rentrée scolaire 2016.

NB : tous les montants cités ci-après sont mensuels et valables pour la quotité d'exercice des fonctions à 100%, à proratiser à la quotité d'exercice effectif des fonctions.

a) pour les ASSAE du groupe 2 : le montant moyen de l'ISS est de 333 € pour les ASS classe normale, et 367 € pour les ASS principales. Le montant de référence de l'IFSE est **370 €** (voisin du montant ISS des ASSAE P), avec le rehaussement à 370 € des ASSAE et des ASSAE P situées en dessous de ce montant dans l'ancien régime ISS, et avec maintien de l'acquis antérieur à titre personnel pour les agents situées en dessus de ce montant dans l'ancien régime ISS. Ce montant est conforme à la norme académique établie pour les corps de la catégorie B.

b) pour les CTSSAE du groupe 2, le montant moyen de l'ISS est de 447 €. Le montant de référence de l'IFSE est **450 €**, en correspondance avec le groupe 2 des fonctions où sont classés tous les postes de l'académie. Ce montant est conforme à la norme académique établie pour les corps de la catégorie A.

c) pour les CTSSAE du groupe 1, le montant moyen de l'ISS est de 450 €. Le montant de référence de l'IFSE est **570 €**, en correspondance avec le groupe 1 des fonctions. Ce montant est conforme à la norme académique établie pour les corps de la catégorie A.

d) pour les médecins de l'éducation nationale, la circulaire ministérielle du 14 octobre 2015 citée en référence indique que « la mesure de revalorisation de l'ISS accordée aux MEN au titre de 2015 sera consolidée dans l'IFSE ».

Le montant académique de référence de l'IFSE pour le **groupe 2** des fonctions est donc de 8.000 euros divisé par 12 mois = 666,66 €, arrondi à **670 €**

Le montant académique de référence de l'IFSE pour le **groupe 1** des fonctions est majoré de 5%, soit $666,66 \text{ €} \times 105 \% = 699,99 \text{ €}$, arrondi à **700 €**

e) pour les MEN - conseillers techniques, le montant moyen de l'ISS est de 759 €
Le montant académique de référence :

pour le **groupe 4** des fonctions est **760 €**

pour le **groupe 3**, majoration de 10% , soit $760 + 76 = 836 \text{ €}$, arrondi à **840 €**

pour le **groupe 2**, majoration de 20%, soit $760 + 152 = 912 \text{ €}$, arrondi à **910 €**

pour le **groupe 1**, majoration de 30%, soit $760 + 228 = 988 \text{ €}$, arrondi à **1.000 €**, qui correspond au montant du groupe 1 pour le corps des attachés d'administration de l'Etat.

Ainsi, sous réserve de la proratisation à la quotité d'exercice, les agents qui avaient dans le régime ISS un niveau inférieur au montant de référence attaché à leur groupe de fonctions sont rehaussés au niveau de ce montant de référence académique. Et les quelques agents qui se situaient au -dessus de ce montant peuvent conserver à titre personnel le niveau indemnitaire antérieurement acquis, conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

3 - 3) les principes et les voies de modulation (voir l'annexe 3)

La revalorisation de l'attribution indemnitaire est fondée sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Il peut s'agir d'un élargissement des compétences, d'un approfondissement des savoirs ou de l'acquisition de nouvelles compétences à la faveur de l'implication renforcée et prolongée dans une opération d'importance.

L'évolution de la situation de l'agent entraîne un réexamen systématique, sans toutefois qu'un tel réexamen implique nécessairement une revalorisation.

Dans le même esprit, le réexamen triennal des situations « sans changement d'affectation » fait l'objet d'une valorisation plus importante à 3 ans, moindre à 6 ans.

L'**annexe 3** décrit l'ensemble des situations-types.

Les voies de modulation sont calibrées sur les plafonds réglementaires annuels fixés par arrêtés ministériels pour chaque groupe, dont ils constituent une fraction.

Pour les **ASSAE du groupe 2** : plafond fixé à 10.560 €, soit 880 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 26 €** mensuels

Pour les **CTSSAE du groupe 2** : plafond fixé à 15.300 €, soit 1275 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 38 €** mensuels

Pour les **CTSSAE du groupe 1** : plafond fixé à 19.480 €, soit 1623 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 49 €** mensuels

Pour les **MEN** :

- **pour les MEN du groupe 1** : plafond fixé à 16.500 € annuels, soit 1375 € mensuels.
La modulation est de 3% de ce plafond, soit **+ 41 €** mensuels

- **pour les MEN du groupe 2** : plafond fixé à 16.000 € annuels, soit 1333 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 40 €** mensuels.

- **pour les MEN - CT** :

° **groupe 4** : plafond fixé à 17.000 € annuels, soit 1416 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 42 €** mensuels

° **groupe 3** : plafond fixé à 19.000 € annuels, soit 1583 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 47 €** mensuels

° **groupe 2** : plafond fixé à 21.000 € annuels, soit 1750 € mensuels.
La modulation est de 3% de ce plafond, soit **+ 53 €** mensuels

° **groupe 1** : plafond fixé à 22.300 € annuels, soit 1858 € mensuels.
La modulation est de 3 % de ce plafond, soit **+ 56 €** mensuels.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Pascal MISERY, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

MENESR-RIFSEEP-Cartographies applicables à l'emploi de CASAE, et aux corps de conseiller technique de service social et d'assistant de service social

Décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps Interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat

Assistant de service social

Agents non logés

Groupe 1	Groupe 2
ASS non classés en groupe 2	ASS auprès d'élèves, d'étudiants ou de personnels (en EPLE, en établissement public, sur secteur, en services académiques ou en services centraux).

Décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps Interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat

CASAE – Conseiller techniques de service social :

Agents non logés

Groupe 1	Groupe 2
Emplois de CASAE Fonctions de CTSS auprès des recteurs, DASEN ou directeurs d'établissement public Fonctions de CTSS en services centraux	CTSS sur fonctions de coordination d'équipes, de soutien technique ou sur dossiers transversaux CTSS sur fonctions d'adjoint aux conseillers techniques auprès des recteurs, des DASEN ou des directeurs d'établissement public

**RIFSEEP APPLICABLE AU CORPS DE MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE ET A
L'EMPLOI DE MEDECIN-CONSEILLER TECHNIQUE**

CARTOGRAPHIES**MEDECINS**

Décret n°91-1195 du 27 novembre 1991 portant dispositions statutaires pour le corps des médecins de l'éducation nationale et l'emploi de MEN-CT du MEN et arrêtés du 3 septembre 2012 fixant le nombre et la liste des emplois de MEN-CT.

Groupe 1	Groupe 2
Médecins de l'éducation nationale sur secteurs d'intervention exerçant aussi des fonctions d'encadrement, de pilotage, de conception, d'animation et de coordination (notamment en districts et bassins)	Médecins de l'éducation nationale sur secteur d'intervention

EMPLOI DE MEDECIN-CONSEILLER TECHNIQUE

Groupe 1	Groupe 2
Emplois de MEN-CT figurant au Groupe I prévus à l'article 31 du décret statutaire n°91-1195 du 27 novembre 1991 : - MEN-CT des services centraux ; - MEN-CT des recteurs d'académie listés à l'article 1 de l'arrêté du 3 septembre 2012 fixant la liste des emplois de MEN-CT.	Emplois de MEN-CT figurant au Groupe II prévus à l'article 31 du décret statutaire : Autres MEN-CT de recteurs et MEN-CT responsables départementaux, tels que listés à l'article 2 de l'arrêté du 3 septembre 2012 fixant la liste des emplois de MEN-CT ;

Groupe 3	Groupe 4
Emplois de MEN-CT figurant au Groupe III prévus à l'article 31 du décret statutaire : Autres MEN-CT responsables départementaux, tels que listés à l'article 3 de l'arrêté du 3 septembre 2012 fixant la liste des emplois de MEN-CT	MEN-CT adjoints et chargés de mission listés aux articles 3-1 et 3-2 de l'arrêté du 3 septembre 2012 fixant la liste des emplois de MEN-CT.

Aix – en – Provence, le 5 février 2016

**CARTOGRAPHIE ACADEMIQUE DES POSTES D'ASSAE et de CTSSAE
tenant compte de la typologie nationale.**

1 - corps des ASSAE

Groupe 1 : zéro poste

Groupe 2 : tous les postes, soit 125 postes

2 - corps des CTSSAE

Groupe 1 : 5 postes, 23%, à savoir :

- conseillère technique du recteur
- conseillère technique du DASEN 04
- conseillère technique du DASEN 05
- conseillère technique du DASEN 13
- conseillère technique du DASEN 84

Groupe 2 : 17 postes, 77%, à savoir 15 CTSS de secteur + 2 CTSS adjointes
à la CT du recteur.

CARTOGRAPHIE ACADEMIQUE
DES POSTES DE MEDECINS DE L'EDUCATION NATIONALE
DES EMPLOIS DE MEDECINS CONSEILLERS TECHNIQUES
tenant compte de la typologie nationale.

1 - postes de médecins de l'éducation nationale : 70 postes

Groupe 1 : 19 postes (27%), à savoir

- 1 poste de médecin de prévention (personnels) au rectorat
- 8 postes de médecin de santé scolaire dans les Bouches-du-Rhône, coordonnateurs des bassins de formation de :

Marseille Nord	(4 MEN)
Marseille Est	(5 MEN)
Marseille Centre	(7 MEN)
Marseille Sud	(6 MEN)
Aix-Gardanne	(7 MEN)
Salon-Etang de Berre	(8 MEN)
Miramas-Arles	(7 MEN)
Aubagne-La Ciotat	(3 MEN)
- 1 poste dédié au pilotage d'un réseau partenarial de prévention ou de soins : collectif nutrition santé Aubagne
- 3 postes dédiés au réseau RESODYs
- 3 postes dédiés à la conception des sessions de formation dans le cadre du groupe d'appui académique pour les troubles des apprentissages
- 1 poste dédié à la recherche documentaire au niveau académique
- 2 postes en soutien à l'emploi de MEN-CT du DASEN du Vaucluse (emploi vacant)

- Groupe 2 : 51 postes (73%), à savoir les postes de médecin de secteur**
dont les 10 postes vacants au 01.01.2016 (1 à la DASEN 05 + 4 à la DASEN 13 + 5 à la DASEN 84)



2 - emplois de médecins conseillers techniques : 7 emplois

Groupe 1 : . CT du recteur, soit 1 emploi

Groupe 2 : CT du DASEN 13, soit 1 emploi

Groupe 3 : CT du DASEN 04, du DASEN 05, du DASEN 84, soit 3 emplois

Groupe 4 : Adjoint au CT du DASEN 13,
CT chargé de mission auprès du recteur pour le plan de cohésion
sociale de Marseille,
soit 2 emplois

Voies de modulation de l'IFSE

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire. Il a lieu systématiquement dans les 3 cas prévus par le décret du 20 mai 2014 précité.

Les modulations éventuelles doivent s'effectuer dans le respect de l'enveloppe des crédits indemnitaires académiques.

CORPS des ASSAE et des CTSSAE

1) Réexamen de l'IFSE en cas de changement de fonctions

Deux situations différentes peuvent se présenter :

- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.
- En cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent en veillant à prendre en compte sa situation particulière.

2) Réexamen de l'IFSE en cas de changement de grade suite à une promotion

Le réexamen de l'IFSE, consécutif au changement de grade suite à une promotion, donnera lieu à une augmentation. Celle-ci sera forfaitaire.

Lorsque l'agent connaît concomitamment (ou dans un délai rapproché) à la fois un changement de grade et une mobilité fonctionnelle, vous veillerez à le faire bénéficier des augmentations prévues pour chacun de ces deux cas de réexamen de l'IFSE.

Il convient de préciser qu'en cas de changement de corps, l'agent doit être classé dans la cartographie établie pour le corps auquel il accède et change ainsi de plage indemnitaire. Ce changement de plage ne doit en aucun cas se traduire par une baisse de l'IFSE.

3) Réexamen de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Il y a lieu de procéder au réexamen de l'IFSE au minimum tous les trois ans.

Celui-ci conduira à une augmentation lors de la première échéance du réexamen, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants.

CORPS DES MEN et MEN-CT

1) En cas de changement de fonctions

a) Pour le corps des MEN, trois situations de changement peuvent se présenter :

1- Changement de fonctions sans changement de groupe lié à un accroissement de l'effectif du secteur ou une mutualisation accrue de l'activité médicale destinée notamment à prendre en charge les secteurs vacants en médecins.
Dans ce cas, le réexamen de l'attribution de l'IFSE pourra se traduire par une augmentation.

2- Changement de fonctions vers le groupe de fonctions supérieur : le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.

3- Changement de fonctions vers le groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent tenant compte de sa situation particulière.

b) Pour l'emploi de MEN-CT, trois situations de changement peuvent se présenter :

- en cas de changement de fonctions vers un poste sans changement de groupe, le réexamen de l'attribution de l'IFSE pourra se traduire par une augmentation, en fonction de l'évolution que constitue ce changement de fonctions dans le parcours de l'agent.

- en cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE.

- en cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'attribution de l'IFSE de l'agent tenant compte de sa situation particulière.

2) En l'absence de changement de fonctions

Est ici visée pour un MEN et un MEN-CT, l'absence de modification des fonctions et responsabilités attachées au poste. Dans ces cas, il est proposé qu'un réexamen intervienne tous les trois ans. Celui-ci conduira à une augmentation forfaitaire lors de la première échéance du réexamen, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants.

3) En cas de changement de grade suite à une promotion, pour le corps des MEN

Cette situation donne lieu à une augmentation forfaitaire
Lorsque le médecin connaît, concomitamment ou dans un délai rapproché, à la fois un changement de grade et une mobilité fonctionnelle, il bénéficiera des augmentations prévues pour chacun de ces deux cas de réexamen de l'IFSE.