



Schoelcher, le 7 octobre 2021

**Direction des relations  
et Ressources Humaines**  
DRRH  
PJ/SG/MV/SGAa DRRH/JPR/LR n° 5  
Affaire suivie par :  
Jean-Philippe RODRIGUEZ  
Tél : 05 96 52 29 81  
Mél : [ce.drh@ac-martinique.fr](mailto:ce.drh@ac-martinique.fr)

Les Hauts de Terreville  
97279 SCHOELCHER Cedex

**Circulaire n° 2021 - 5 DRRH du 7 octobre 2021 relative**

- à la revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative, des médecins de l'éducation nationale et des médecins conseillers techniques, des personnels infirmiers de l'éducation nationale ;
- au réexamen triennal du régime indemnitaire des personnels de la filière ITRF de l'enseignement scolaire au titre de 2021 ;
- aux modalités d'attribution du CIA au titre de 2021.

Publics concernés : Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Objet : Revalorisation du régime indemnitaire, réexamen triennal, complément indemnitaire 2021

Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> novembre 2021

Notice : La présente circulaire présente la révision du RIFSEEP des personnels administratifs, des médecins, des infirmiers ; les modalités de réexamen de l'IFSE des ITRF ; les modalités d'attribution du CIA au titre de 2021.

Référencement : Site académique, rubrique « C'est officiel ».

PJ

- Annexe 1 : révision du RIFSEEP des personnels administratifs
- Annexe 2 : révision du RIFSEEP des médecins
- Annexe 3 : révision du RIFSEEP des infirmiers
- Annexe 4 : réexamen triennal du RIFSEEP des ITRF

Le Recteur de la Région académique de Martinique  
Chancelier des Universités  
Directeur académique des services de l'Éducation nationale

**Vu :**

- **Le 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 ;
- **Les arrêtés du 27 août 2015** pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif au RIFSEEP aux attachés des administrations de l'Etat, aux secrétaires administratifs et aux adjoints administratifs relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- **La circulaire FP/DB du 5 décembre 2014** relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (NOR : R DFF 1427139C) ;
- **La circulaire DGRH C n°2021-03 du 1er juin 2021** relative à la revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au bénéfice des corps de la filière administrative ;
- **La circulaire DGRH CI-I n°2021-0021 du 27 juillet 2021** relative à la revalorisation indemnitaire des personnels infirmiers de l'éducation nationale au titre de 2021 ;
- **La circulaire DGRH CI-I n°2021-0021 du 27 juillet 2021** relative à la revalorisation du régime indemnitaire des médecins de l'éducation nationale et des médecins conseillers techniques au titre de 2021 ;
- **La circulaire DGRH CI-I n°2021-0021 du 27 juillet 2021** relative au réexamen triennal du régime indemnitaire des personnels de la filière ITRF de l'enseignement scolaire au titre de 2021 ;
- **L'instruction DGRH CI-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015.**

La présente note a pour objet de présenter les évolutions du régime indemnitaire des personnels titulaires appartenant à la filière administrative et de santé.

Elle expose également le cadre et les modalités du réexamen triennal du régime indemnitaire des personnels de la filière ITRF de l'académie et présente les modalités d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l'année 2021.

## **1. REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE AU TITRE DE 2021**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Sa mise en œuvre a commencé au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Elle concerne désormais tous les personnels de l'académie (hors personnels de direction, inspection et enseignants, qui relèvent de régimes indemnitaires spécifiques).

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports s'est engagé dans un chantier de transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines.

Le ministère a notamment prévu un plan pluriannuel de revalorisation de la filière administrative. Ce plan consiste, entre autres, à une revalorisation indemnitaire, afin de reconnaître l'engagement de ces personnels et de préserver l'attractivité de ces emplois.

Ce projet prévoit également la revalorisation du régime indemnitaire des médecins et des infirmiers.

### **1.1 Revalorisation de l'IFSE de la filière administrative (annexe 1)**

#### ***1.1.1 Généralités***

Conformément à la circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> juin 2021, le montant de l'IFSE a été revalorisé dans le respect des minima fixés par le ministère pour l'ensemble des personnels de la filière administrative de l'académie.

Cette revalorisation prend la forme d'une part, de l'application de minima de gestion, et d'autre part d'une réduction de l'abattement appliquée aux personnels logés avec comme objectif un taux maximum d'abattement de 15 %. Les marges budgétaires restantes après application de ces directives ont permis de faire bénéficier tous les personnels d'une augmentation de leur régime indemnitaire.

### 1.1.2 Points de vigilance

Une attention particulière a été portée sur la valorisation des fonctions d'adjoint gestionnaire de catégorie A et B ainsi que sur les fonctions de chef de bureau occupées par des SAENES au sein des services académiques.

Cette revalorisation a également pour objectif de réduire les écarts entre les différents corps en procédant à une harmonisation entre les EPLE et les services académiques.

### 1.2 Revalorisation de l'IFSE des médecins de l'éducation nationale et des médecins conseillers techniques (annexe 2)

Conformément à la circulaire ministérielle du 27 juillet 2021, cette revalorisation comprend deux étapes :

- une revalorisation forfaitaire;
- une mesure de convergence indemnitaire reposant sur des cibles nationales de référence.

### 1.3 Revalorisation de l'IFSE des personnels infirmiers (annexe 3)

La mesure de revalorisation poursuit deux objectifs :

- assurer la revalorisation indemnitaire des personnels infirmiers, logés et non logés, des deux groupes de fonctions ;
- permettre une certaine convergence indemnitaire en réduisant les disparités existantes :
  - ✓ entre les différentes académies ;
  - ✓ entre les infirmiers logés et les infirmiers non logés ;
  - ✓ entre les groupes de fonctions.

## 2. REEXAMEN TRIENNAL DU REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ITRF (ANNEXE 4)

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fait l'objet d'un réexamen périodique, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Tous les personnels appartenant aux corps de la filière ITRF (IGR, IGE, ASI, TECH et ATRF) sont éligibles au bénéfice du réexamen de leur IFSE, quelle que soit leur ancienneté dans ces corps et quelle que soit la date de leur prise de fonctions dans les services.

Conformément à la circulaire du 15 septembre 2017, le réexamen de l'IFSE « conduira à une augmentation lors de la première échéance du réexamen, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants au regard des entretiens professionnels ».

Ce réexamen concilie deux objectifs :

- Revaloriser l'ensemble des personnels ;
- Fixer des pourcentages de revalorisation différenciés selon les catégories, afin de privilégier les personnels de catégories C et B.

**La date d'effet de ces mesures de revalorisation et de réexamen est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

## 3. MODALITES D'ATTRIBUTION DU CIA

Le complément indemnitaire annuel (CIA) revêt un caractère facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il tient compte de l'engagement professionnel et est attribué en fonction de l'appréciation de la manière de servir de l'agent, et notamment au regard de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Je souhaite procéder au versement d'un complément indemnitaire pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Pour l'année 2021, j'ai arrêté les montants de référence suivants en fonction des catégories :

	Montant de référence
Catégorie A	400
Catégorie B	300
Catégorie C	200

A priori, tous les personnels ont vocation à bénéficier de ce montant de référence. Dans des cas exceptionnels, lorsque la manière de servir d'un agent est manifestement insuffisante, la proposition de ne pas verser de CIA à l'intéressé pourra être formulée. Cette demande devra être accompagnée d'un rapport circonstancié et s'appuyer sur le dernier compte-rendu d'entretien professionnel.

Au contraire, une valorisation particulière de l'engagement professionnel, de la manière de servir, de la participation au collectif de travail ou de l'atteinte des objectifs sera possible par l'application d'un coefficient au montant de référence.

Les coefficients pouvant être appliqués sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

Catégorie	Montant de référence	Coef 1	Coef 1,5	Coef 2	Coef 2,5
A	400	400	600	800	1000
B	300	300	450	600	750
C	200	200	300	400	500

Le total des attributions proposées devra s'inscrire dans le cadre d'une enveloppe de référence qui sera fixée en fonction des effectifs. Le montant de l'enveloppe sera calculé comme suit : nombre de catégories A x 800 + nombre de catégories B x 600 + nombre de catégories C x 400.

#### Remarques

La proposition d'attribution devra se faire en concertation avec le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé. Ainsi, en service académique, les directeurs et chefs de service devront consulter les chefs de bureau, et en EPLE le chef d'établissement consultera l'adjoint gestionnaire.

Pour les départs en retraite ou les mobilités hors de l'académie en cours d'année civile, le montant versé sera calculé prorata temporis, sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 à la date de départ.

Dans le cas d'un changement d'affectation au sein de l'académie, le nouveau supérieur hiérarchique devra s'appuyer sur l'analyse du compte rendu d'entretien professionnel, et pourra utilement prendre l'attache du précédent supérieur hiérarchique.

Les supérieurs hiérarchiques des services académiques feront leurs propositions à partir d'un fichier Excel qui leur sera transmis par mail.

Les chefs d'établissement feront leurs propositions à l'aide d'une application « PROCIA » à laquelle ils accéderont via le portail ARENA.

*Je rappelle que les assistantes sociales travaillent sous l'autorité hiérarchique directe de la conseillère technique auprès du recteur, qui sera chargée de faire les propositions en ce qui les concerne.*

Les services RH procéderont au versement du CIA sur proposition des chefs d'établissement, des directeurs et chefs de service des services académiques.

Je vous saurais gré de me communiquer la liste de vos propositions **pour le vendredi 22 octobre 2021 au plus tard, afin que le versement du CIA puisse intervenir sur la paye du mois de décembre.**

Pour le Recteur et par délégation  
La Secrétaire Générale d'Académie

Miahy VIALLET

Pascal JAN