



La présente circulaire a pour objectif de présenter les principes et modalités de la mise en œuvre de ce complément indemnitaire dans l'académie de Mayotte pour la campagne 2024.

1) **Principes** :

L'attribution du CIA se fait en référence aux principes suivants :

- Un versement annuel facultatif en décembre
- Il n'y a pas de reconduction automatique d'une année sur l'autre
- Le RIFSEEP est la somme de l'IFSE, liée au poste et du CIA, lié à la manière de servir de l'agent.
Le CIA est contingenté en fonction de la catégorie.
- C'est un outil de politique RH

2) **Périmètre** :

- Corps de la filière administrative
 - Attachés d'administration de l'Etat (AAE)
 - Secrétaires administratifs (SAENES)
 - Adjointes administratifs (ADJAENES)
- Corps de la filière médico-sociale
 - Médecins de l'EN
 - Conseillers techniques du recteur
 - Assistants de service social (ASSAE)
 - Infirmiers (INFENES)
- Corps de la filière des ITRF
 - Ingénieurs de recherche (IGR)
 - Ingénieurs d'études (IGE)
 - Assistants ingénieurs (ASI)
 - Techniciens de recherche et formation (TECH)
 - Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)
- Corps de la filière technique et pédagogique
 - Inspecteurs Jeunesse et sport (IJS)
 - Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)
 - Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ)
 - Professeur de Sport

3) **Proportion du CIA** :

Le RIFSEEP est composé de l'IFSE et du CIA. La **part maximale du CIA dans le RIFSEEP** est proportionnelle au niveau de responsabilité :

- Catégorie A 15%
- Catégorie B 12%
- Catégorie C 10%

4) **Modalités et critères d'attribution par le chef d'établissement ou de division**

Instrument de la politique RH de l'académie, le CIA doit refléter l'engagement personnel de l'agent. La proposition du chef de division ou d'établissement, est objectivée par l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs (cf. Compte-rendu de l'entretien professionnel), l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

En cas de manquement ou faute professionnelle, le chef pourra proposer l'absence de versement d'un CIA. En cas de difficultés professionnelles comme des objectifs non atteints, mais sans manquement ou faute, la proposition sera au minimum de 100€.

A contrario, en cas de dépassement des objectifs et/ou d'engagement particulièrement important, le CIA pourra reconnaître la valeur professionnelle de l'agent sans toutefois pouvoir dépasser le montant maximum évoqué au point 3.

Les montants proposés seront examinés par le pôle RH de l'académie pour garantir l'objectivité des situations.

Le CIA n'est pas proratisé en fonction de la quotité financière. En revanche, il est proratisé en fonction du temps de présence dans le service (cf. tableau sur la mobilité des agents ci-après).

▪ **Modalités en cas de mobilité de l'agent pour le CIA de l'année N**

	Type	Proposition par	Montant dotation
Entrant Rentrée N	Mutation inter académique	Etablissement d'affectation rentrée N	4/12 du montant de référence
	Mutation en provenance de l'enseignement supérieur		4/12 du montant de référence
	Mutation académique		100% du montant de référence (se rapprocher du précédent chef)
	Lauréat concours externe ou interne (hors éducation nationale)		4/12 du montant de référence
	Lauréat concours interne éducation nationale		100% du montant de référence (se rapprocher du précédent chef)
	Réintégration après position interruptive		4/12 du montant de référence
	Sortant Rentrée N		Mutation inter académique
Mutation vers l'enseignement supérieur		Etablissement d'enseignement supérieur d'affectation rentrée N	-
Position interruptive sortante (disponibilité, congé parental, etc.)		Ancien établissement d'affectation (N-1)	Proratisation à la date de sortie
Départ à la retraite		Ancien établissement d'affectation (N-1)	Proratisation à la date de retraite

▪ **Situations particulières**

Le versement n'est pas possible pour les agents en CLM ou CLD. En revanche peuvent en bénéficier les agents en congé de maternité ou pour accident du travail.

La situation des agents ayant été placés en congé ordinaire de maladie (CMO) pendant une période supérieure à trois mois sur la période de référence sera examinée individuellement par les services.

Les personnels en décharge totale d'activité pour raisons syndicales reçoivent le montant moyen de leur catégorie.



 ACADÉMIE MAYOTTE
 RECTORAT DE MAYOTTE
 Le recteur par délégation
 Le Directeur des Ressources Humaines
 Sébastien BERNARD

Annexe Textes de Référence :

- 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
 - Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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
 - Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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
 - Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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
 - 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 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A et B des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 précité
 - Arrêtés du 10 août 2016 pris pour l'application 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, aux membres des corps des infirmiers du ministère de l'Education nationale
 - Cinq arrêtés du 24 mars 2017 pris pour l'application aux corps de la filière ITRF des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat.
 - Arrêté du 19 juillet 2017 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du centre national de la recherche scientifique.
 - Circulaires ministérielles DGRH C1-2 :
 - n° 2015-163 du 05 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière administrative
 - n° 2016-2 du 13 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des MEN et MEN-CT
 - n° 2016-7 du 14 janvier 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière sociale
 - n° 2016-0157 du 13 septembre 2016 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps des infirmiers
- Circulaire ministérielle DGRH C1-2 n° 2017-0170 du 15 septembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de la filière recherche et formation.