

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles ; sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques.*

**CIRCULAIRE N° 310002/DEF/SGA/DRH-MD** relative aux règles de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des secrétaires administratifs du ministère de la défense.

Du ..... **11 JAN. 2017**

NOR :

*Références :*

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 0118 du 22 mai 2014, texte n° 46 ; signalé au BOC 35/2014 ; BOEM 356-0.2) modifié.  
 Arrêté du 20 mai 2014 (JO n° 0118 du 22 mai 2014, texte n° 47 ; signalé au BOC 41/2014 ; BOEM 356-0.2) modifié.  
 Arrêté du 19 mars 2015 (JO n° 76 du 31 mars 2015, texte n° 49 ; signalé au BOC 15/2015 ; BOEM 251.1.1.1, 252-0.1.1, 255-0.2) modifié.  
 Arrêté du 27 août 2015 (JO n° 0201 du 1<sup>er</sup> septembre 2015 ; texte n° 30 ; (n.i. au BO) modifié.  
 Circulaire du 5 décembre 2014 (n.i. BO).  
 Circulaire n° 310383/DEF/SGA/DRH-MD du 30 septembre 2016 (BOC n° 47 du 20 octobre 2016, texte n° 3 ; BOEM 356-0.2).

*Texte abrogé :*

Circulaire n° 310312/DEF/SGA/DRH-MD du 21 décembre 2012 (BOC n° 14 du 22 mars 2013, texte n° 6 ; BOEM 356-0.2).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 356-0.2

*Référence de publication :* BOC n° ..... du .....

SOMMAIRE

**INTRODUCTION.**

**1. PRESENTATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.**

**2. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) : PRINCIPES GENERAUX.**

2.1. Dispositions communes.

2.2. La répartition des emplois des secrétaires administratifs du ministère de la défense.

2.3. Montants minimaux par grade, plafonds réglementaires par groupe et socles indemnitaires par groupe.

*2.3.1. Montants de référence des socles indemnitaires.*

*2.3.2. Montants de référence des plafonds indemnitaires.*

2.4. Rédaction des états liquidatifs de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - Vérification de la catégorisation de l'emploi.

2.5. Notification des groupes de fonctions et du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

### **3. DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE AU MOMENT DU RECRUTEMENT.**

3.1. Principes applicables lors du recrutement initial dans le corps.

*3.1.1. Recrutement dans le corps des secrétaires administratifs.*

*3.1.2. Cas du recrutement des travailleurs handicapés.*

*3.1.3. Mise en œuvre en gestion.*

3.2. Principes applicables lors de l'accueil en position normale d'activité ou en détachement de fonctionnaires de l'Etat.

*3.2.1. Le corps auquel appartient l'agent dans son corps d'origine bénéficie du RIFSEEP.*

*3.2.2. Le corps auquel appartient l'agent dans son corps d'origine n'est pas éligible au RIFSEEP.*

### **4. DETERMINATION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE AU MOMENT DU RETOUR DE L'AGENT AU MINISTERE DE LA DEFENSE.**

4.1. Réintégration après un détachement sortant, une position normale d'activité (PNA) sortante.

*4.1.1. Réintégration sur un emploi d'un groupe inférieur.*

*4.1.2. Réintégration sur un emploi du même groupe.*

*4.1.3. Réintégration sur un emploi du groupe supérieur.*

4.2. Réintégration après un congé parental ou une disponibilité.

*4.2.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.*

*4.2.2. Affectation sur un nouvel emploi.*

4.3. Affectation à l'issue d'un congé de restructuration.

4.4. Cas des fonctionnaires relevant du ministère de la défense en situation de mise à disposition sortante.

## **5. MODALITES D'EVOLUTION DE L'IFSE AU REGARD DE LA MOBILITE.**

5.1. Mobilité sur un emploi de groupe inférieur.

5.2. Mobilité sur un emploi du même groupe sans changement de périmètre d'affectation (administration centrale/services déconcentrés).

*5.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.*

*5.2.2. Mobilité consécutive à une suppression de poste du fait d'une restructuration (prévue par arrêté ministériel).*

*5.2.3. Reconfiguration du poste de l'agent sans changement de groupe.*

5.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.

5.4. Changement de niveau de catégorisation en cours d'affectation.

5.5. Mobilité avec changement de périmètre (de l'administration centrale vers les services déconcentrés et inversement).

*5.5.1. Mobilité d'un agent du périmètre de l'administration centrale vers un emploi des services déconcentrés.*

*5.5.2. Mobilité d'un agent des services déconcentrés vers un emploi relevant du périmètre de l'administration centrale.*

5.6. Mobilité avant la titularisation (prolongation de stage) ou avant l'intégration dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense (prolongation de détachement des militaires détachés au titre des dispositions L 4139-1 à L. 4139-2 du code de la défense).

5.7. Mobilité d'un agent affecté à l'étranger ouvrant droit à l'indemnité de résidence à l'étranger.

*5.7.1. Dans le cas d'une affectation en France sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à l'affectation à l'étranger.*

*5.7.2. Dans le cas d'une affectation en France sur un emploi d'un groupe supérieur à celui occupé préalablement à l'affectation à l'étranger.*

*5.7.3. Dans le cas d'une affectation en France sur un emploi d'un groupe inférieur à celui occupé préalablement à l'affectation à l'étranger.*

*5.7.4. Situation particulière : mobilité d'un agent affecté dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger pour lequel s'applique une durée de séjour réglementée.*

## **6. EVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE EN CAS DE PROMOTION.**

6.1. Le changement de grade.

## 6.2. La promotion de corps.

*6.2.1. Revalorisation du montant de l'IFSE et notification du nouveau groupe de l'IFSE.*

*6.2.2. Première mobilité de l'agent dans son corps de promotion.*

## **7. CLAUSE DE REVOYURE QUADRIENNALE.**

## **8. SITUATION DES DELEGUES SYNDICAUX A TEMPS COMPLET (DSTC).**

8.1. Fixation du groupe de l'IFSE des DSTC.

8.2. Fixation du montant de l'IFSE des DSTC.

8.3. Modalité d'évolution des montants de l'IFSE des DSTC et versement du CIA.

## **9. CONGE MALADIE ET IFSE.**

9.1. Modalité d'attribution de l'IFSE durant les congés maladie et temps partiel thérapeutique.

9.2. Règles d'abattement de l'IFSE en cas de congé maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) ou de temps partiel thérapeutique (TPT) consécutif à un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

9.3. Réintégration à l'issue d'un congé maladie et montant de l'IFSE.

## **10. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA).**

## **11. RECOURS.**

## **12. PUBLICATION.**

## INTRODUCTION.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié de première référence instaure un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP), qui a vocation à remplacer les différents régimes indemnitaires existants.

Conformément à l'arrêté du 19 mars 2015 de troisième référence portant application du RIFSEEP, les dispositions de la présente circulaire s'appliquent au corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Aussi, les fonctionnaires appartenant au corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense et affectés en métropole, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer bénéficient du RIFSEEP à la date indiquée s'ils sont dans une position administrative leur ouvrant droit à rémunération et au versement d'indemnités.

Ne bénéficient pas du RIFSEEP les agents affectés à l'étranger qui perçoivent l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE).

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de gestion de ce nouveau régime indemnitaire pour les secrétaires administratifs affectés au ministère de la défense.

Précision : tous les exemples cités dans la présente circulaire concernent des agents à temps plein. Pour un agent à temps partiel, il convient de proratiser les montants en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

### **1. PRESENTATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.**

Le RIFSEEP est composé de deux primes distinctes :

- d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir à l'exception de celles énumérées par un arrêté du ministre de la fonction publique et du ministre du budget.

Les primes et indemnités qui n'ont pas la même nature que le RIFSEEP pourront continuer à être versées aux secrétaires administratifs affectés au ministère de la défense sans avoir besoin d'être listées au sein de « l'arrêté cumul ». Ainsi, l'IFSE est cumulable par nature avec :

- l'indemnisation des sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (exemple : heures supplémentaires, astreintes...)

- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat...).

La liste des primes et indemnités cumulables est prévue par l'arrêté du 27 août 2015 de quatrième référence.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI), n'étant ni une prime ni une indemnité mais un supplément d'indice de traitement, continuera d'être versée aux agents et ne sera pas intégrée à l'IFSE.

## **2. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE : PRINCIPES GENERAUX.**

Il s'agit de l'indemnité principale, versée mensuellement ; elle valorise l'exercice des fonctions.

### **2.1. Dispositions communes aux fonctionnaires.**

En application des dispositions du décret du 20 mai 2014 de première référence, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps doivent être réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La répartition des emplois au sein de chaque groupe est indépendante du grade des agents.

Seule l'affectation pérenne sur un emploi permet le classement dans l'un des groupes existant. Ainsi, le fait d'occuper une fonction pendant l'absence du titulaire (intérim/suppléance) ne permet pas de modifier le groupe d'appartenance de l'emploi de l'agent qui effectue le remplacement.

En aucun cas la catégorisation « IFSE » des agents ne doit être mentionnée dans leur compte rendu d'entretien professionnel.

Les établissements publics administratifs (EPA) du ministère de la défense disposent d'une catégorisation propre des emplois de secrétaires administratifs afin de tenir compte de la spécificité de leur mission et de leur organisation. Cette catégorisation doit faire l'objet d'une communication aux agents et aux représentants du personnel. La liste des fonctions fixée par la circulaire précitée classée au *Bulletin officiel* édition méthodique (BOEM) n'est donc pas opposable aux EPA.

### **2.2. La répartition des emplois des secrétaires administratifs du ministère de la défense.**

En application des dispositions du décret du 20 mai 2014 de première référence, et de l'arrêté du 19 mars 2015 de troisième référence, les emplois des secrétaires administratifs sont répartis en trois groupes.

Le groupe 1 correspond aux fonctions ayant les plus fortes responsabilités et/ou sujétions.

Par principe, tous les emplois dont l'intitulé suggère de l'encadrement (chef ou adjoint au chef) doivent impérativement comporter l'encadrement hiérarchique pérenne d'au moins un agent.

La répartition des fonctions dans les groupes est fixée par la circulaire du 30 septembre 2016 de sixième référence.

### **2.3. Montants minimaux par grade, plafonds réglementaires par groupe et socles indemnitaires par groupe.**

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 de première référence dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. S'agissant des secrétaires administratifs, ce montant minimum est fixé par l'article 4 de l'arrêté du 19 mars 2015. Les montants minima des trois grades du corps des secrétaires administratifs sont inférieurs à ceux actuellement servis au sein du ministère de la défense.

Par ailleurs, la circulaire du 5 décembre 2014 de cinquième référence relative à la mise en place du RIFSEEP précise que « pour chaque groupe de fonctions est déterminé, par chaque ministère gestionnaire, un socle indemnitaire unique, montant de base de l'IFSE ».

Il s'agit du montant minimum de l'IFSE garanti à l'agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant à l'un des groupes existants. Toutefois, au sein d'un même groupe de fonctions, les agents peuvent percevoir des montants d'IFSE différents les uns des autres conformément à la règle qui assure aux agents la reconduction du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Ces écarts de montants de primes résultent de la diversité des parcours de carrière préalablement effectués par les agents.

#### **2.3.1. Montants de référence des socles indemnitaires.**

Les socles indemnitaires des secrétaires administratifs relevant du ministère de la défense sont les suivants :

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Administration centrale (montant brut/an)</b>	<b>Services déconcentrés* (montant brut/an)</b>
<b>Groupe 1</b>	8 200 euros	7 100 euros
<b>Groupe 2</b>	7 900 euros	6 800 euros
<b>Groupe 3</b>	7 600 euros	6 500 euros

\* Les services déconcentrés équivalant aux services extérieurs.

### 2.3.2. Montants de référence des plafonds indemnitaires.

Les plafonds réglementaires de l'IFSE des secrétaires administratifs non logés prévus par l'arrêté du 19 mars 2015 modifié de troisième référence sont les suivants :

Groupe de fonctions	Administration centrale (montant brut/an)	Services déconcentrés* (montant brut/an)
Groupe 1	19 660 euros	17 480 euros
Groupe 2	17 930 euros	16 015 euros
Groupe 3	16 480 euros	14 650 euros

\*Les services déconcentrés équivalant aux services extérieurs.

Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, l'article 2 de l'arrêté du 19 mars 2015 de troisième référence prévoit d'autres plafonds réglementaires.

### 2.4. Rédaction des états liquidatifs de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - Vérification de la catégorisation de l'emploi.

Les centres ministériels de gestion (CMG) et le service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC)/sous-direction de la gestion du personnel d'administration centrale (SDGPAC) ont la charge d'établir les états liquidatifs de l'IFSE. L'état liquidatif n'est pas une décision administrative mais un document interne à l'administration, préparatoire à l'établissement de la rémunération de l'agent et qui n'a pas à lui être communiqué.

Les états liquidatifs font obligatoirement apparaître le groupe de rattachement de l'emploi des agents afin que les services relevant de la direction générale des finances publiques puissent vérifier que le plafond réglementaire de chaque groupe est respecté.

### 2.5. Notification des groupes de fonctions et du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Lors de leur affectation sur un emploi du ministère de la défense (recrutement, détachement, réintégration, mobilité...) les agents doivent se voir notifier leur groupe « IFSE ».

Afin d'effectuer cette notification et de limiter le nombre d'actes administratifs, il a été décidé d'ajouter dans l'arrêté d'affectation un article indiquant le groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi d'affectation.

En application des dispositions réglementaires relatives à la délégation des actes de gestion du personnel civil affecté dans les services du ministère, les CMG, le SPAC-SDGPAC et la sous-direction de la gestion du personnel civil (GPC) sont seuls compétents pour prendre les arrêtés d'affectation.

Au visa de l'arrêté d'affectation, il convient de mentionner : le décret du 20 mai 2014 modifié de première référence, l'arrêté du 19 mars 2015 de troisième référence, la circulaire du 30 septembre 2016 de sixième référence et la présente circulaire.

L'employeur local ne doit transmettre aux agents la catégorisation de leur emploi et le montant de leur IFSE qu'après validation de ces éléments par le référent employeur ou l'autorité locale d'emploi (ALE) auprès du CMG/SPAC concerné, notamment lors des procédures de recrutement. Cette information pouvant influencer la décision des agents dans leur choix de poste, une information erronée pourrait en effet conduire à des recours.

### **3. DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE AU MOMENT DU RECRUTEMENT.**

#### **3.1. Principes applicables lors du recrutement initial dans le corps**

##### ***3.1.1. Recrutement dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense.***

Les agents recrutés dans le corps des secrétaires administratifs par concours, par concours « Sauvadet » ou au titre des articles L.4139-1, L.4139-2 ou L.4139-3 du code de la défense perçoivent, dès leur nomination, le montant de l'IFSE correspondant au socle indemnitaire du groupe auquel appartient leur emploi d'affectation.

Par conséquent, le montant de l'IFSE des agents nouvellement recrutés en qualité de fonctionnaire sera fonction du groupe de l'emploi d'affectation.

Lors de leur intégration ou titularisation, le montant de l'IFSE des agents reste identique.

Pour mémoire, les socles indemnitaires des groupes de fonctions sont précisés au point 2.3.1. de la présente circulaire.

##### ***3.1.2. Cas du recrutement des travailleurs handicapés.***

Les agents recrutés au titre des dispositions de l'article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984<sup>1</sup> et du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié<sup>2</sup>, relatif au recrutement des travailleurs handicapés ont la qualité d'agents contractuels pendant leur année de stage. Par conséquent, ces agents ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP durant cette année. Le montant de la rémunération de ces contractuels doit être équivalent au montant de la rémunération d'un agent du corps issu du concours (primes comprises).

Cependant, dès leur titularisation dans le corps considéré, ces agents sont éligibles au RIFSEEP. Ils bénéficient alors du montant de l'IFSE correspondant au socle indemnitaire de leur emploi d'affectation.

##### ***3.1.3. Mise en œuvre en gestion.***

Pour chacun des agents recrutés, l'employeur propose le classement de l'emploi dans un groupe qui doit être validé par le référent/ALE avant d'être communiqué au SPAC ou au CMG. Ce dernier vérifie la conformité de la catégorisation de l'emploi au regard de la circulaire de sixième référence portant classement des emplois.

Il est impératif que le service opérant le classement informe immédiatement le service en charge des primes.

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi d'affectation et son arrêté de nomination dans le corps de façon concomitante.

### **3.2. Principes applicables lors du recrutement en position normale d'activité ou en détachement de fonctionnaires n'appartenant pas au corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense.**

En application des dispositions du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008<sup>3</sup>, les fonctionnaires relevant d'un autre ministère (fonction publique de l'Etat) peuvent être affectés au ministère de la défense en position normale d'activité (PNA) pour exercer des fonctions afférentes à leur grade. Ces agents, rémunérés par l'administration d'accueil, restent gérés par les dispositions réglementaires statutaires et indemnitaires de leur corps d'origine.

Cependant, pour le volet indemnitaire de leur rémunération, les règles de gestion appliquées sont celles de l'administration d'accueil. A ce titre, l'accueil en PNA et l'accueil en détachement font l'objet de l'application des mêmes règles.

Durant le détachement ou la PNA, le montant de l'IFSE des agents détachés ou en PNA auprès du ministère de la défense évolue selon les mêmes modalités que celles applicables à l'ensemble des secrétaires administratifs relevant du ministère de la défense.

Aussi, le groupe « IFSE » dont relève le poste occupé par l'agent est déterminé par le ministère de la défense pour les agents prenant des fonctions relevant du corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense. Il en va de même pour la fixation du montant de l'IFSE (ou autres primes et indemnités), des modalités d'évolution de l'IFSE (ou autres primes et indemnités) et le cas échéant du complément indemnitaire annuel.

Dès lors, les dispositions de la présente circulaire et la catégorisation des fonctions prévue par la circulaire du 30 septembre 2016 de sixième référence sont applicables aux agents placés dans ces positions administratives au ministère de la défense.

Par conséquent, si durant la période de détachement ou lors du renouvellement du détachement, l'agent effectue une mobilité interne à la défense, il convient de lui appliquer les règles prévues au point 5. de la présente circulaire.

Lorsqu'un agent en détachement est promu au grade supérieur dans son corps d'origine, il bénéficie de la majoration prévue au point 6. de la présente circulaire, à compter de la décision de renouvellement du détachement (ou d'intégration) dans le grade supérieur de secrétaire administratif.

Ni le seul renouvellement du détachement (sans changement de poste, de grade, de corps ou d'emploi) d'un agent, ni la seule intégration (sans changement de grade ou d'emploi) dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense à la suite d'un détachement n'ont d'impact sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Néanmoins, ces agents ne relevant pas du corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense, deux cas peuvent se présenter :

**3.2.1. *Le corps auquel appartient l'agent dans son administration d'origine bénéficie du RIFSEEP.***

Lorsqu'un fonctionnaire originaire d'un autre ministère de la fonction publique de l'Etat, ou de la fonction publique territoriale ou hospitalière est affecté au ministère de la défense, (en PNA ou en position de détachement), pour prendre des fonctions relevant du corps des secrétaires administratifs, le montant initial de son IFSE au ministère de la défense est :

- soit égal au montant de l'IFSE perçu dans le ministère d'origine (dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi de l'agent) ;
- soit égal au socle indemnitaire du groupe de l'IFSE de l'emploi de l'agent si celui-ci est supérieur au montant de l'IFSE perçu dans le ministère d'origine.

Durant le détachement ou la PNA, le montant de l'IFSE de cet agent évolue ensuite selon les mêmes modalités que celles applicables aux agents relevant du ministère de la défense.

Le CMG/SPAC notifie aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

**3.2.2. *Le corps auquel appartient l'agent dans son administration d'origine n'est pas éligible au RIFSEEP.***

Lors de l'affectation en PNA ou en position de détachement au ministère de la défense d'un fonctionnaire originaire d'un autre ministère de la fonction publique de l'Etat, ou de la fonction publique territoriale ou hospitalière qui ne perçoit pas encore l'IFSE, le CMG/SPAC doit s'adresser à la DRH-MD/SR-RH/SRP pour déterminer le montant de l'IFSE à servir.

**4. DETERMINATION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS ET DE SUJETIONS AU MOMENT DU RETOUR DE L'AGENT AU MINISTERE DE LA DEFENSE.**

**4.1. Réintégration après un détachement sortant, une position normale d'activité (PNA) sortante.**

Pour bénéficier de ces mesures, il est nécessaire que l'agent réintègre le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense et soit affecté sur un emploi du ministère de la défense après le détachement sortant ou la PNA sortante. Est ici visé le retour d'un détachement dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, mais aussi le retour à la suite d'un détachement dans un autre corps de la fonction publique de l'Etat.

#### *4.1.1. Réintégration sur un emploi d'un groupe inférieur.*

La durée du détachement sortant ou de la PNA sortante est indifférente. Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE de l'agent est égal :

- a) soit au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant le placement en détachement ou en PNA en dehors du ministère de la défense ;
- b) soit au montant de primes versé par l'administration dont il provient si ce dernier est supérieur à celui qui était le sien avant d'effectuer cette mobilité (dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation de l'agent). Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant des primes ayant la même nature que l'IFSE pourra être maintenu.

Le CMG/SPAC notifie aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

#### *4.1.2. Réintégration sur un emploi du même groupe.*

- La durée du détachement sortant ou de la PNA sortante est inférieure à 3 ans.

Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE de l'agent est fixé conformément aux dispositions du point 4.1.1.

- La durée du détachement sortant ou de la PNA sortante est supérieure ou égale à 3 ans.

Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE de l'agent est égal :

- soit au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant le placement en détachement ou en PNA auquel il est ajouté le montant forfaitaire prévu au point 5.2.1. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation ;
- soit au montant de primes arrêté selon les modalités figurant au b) du point 4.1.1. de la présente circulaire.

Le CMG/SPAC notifie aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

#### *4.1.3. Réintégration sur un emploi du groupe supérieur.*

La durée du détachement sortant ou de la PNA sortante est indifférente. Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE de l'agent est égal :

- soit au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant placement en détachement ou en PNA auquel il est ajoutée la majoration forfaitaire prévue au point 5.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation ;
- soit au montant de prime arrêté selon les modalités figurant au b) du point 4.1.1. de la présente circulaire.

Le CMG/SPAC notifie aux agents le groupe de l'IFSE de leur emploi via l'arrêté d'affectation.

#### **4.2. Réintégration après un congé parental ou une disponibilité.**

Pour bénéficier de ces mesures, il est nécessaire que l'agent réintègre le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense et soit affecté sur un emploi du ministère de la défense.

Lors de sa réintégration dans le corps des secrétaires administratifs relevant du ministère de la défense à l'issue d'une période de congé parental ou de disponibilité, l'agent peut être réaffecté sur son emploi d'origine mais il peut aussi être affecté sur un nouvel emploi.

Le temps passé en congé parental ou en disponibilité n'est pas considéré comme une durée d'affectation dans l'emploi.

##### **4.2.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.**

- Agent placé en disponibilité ou en congé parental après le 1er janvier 2016 :

Lorsque l'agent est réaffecté sur son emploi d'origine, il conserve le montant de l'IFSE attribué avant placement en congé parental ou disponibilité et la catégorisation de son emploi est inchangée.

- Agent placé en disponibilité ou en congé parental avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

Si l'agent a été placé dans l'une de ces positions avant la mise en place du RIFSEEP, le référent employeur ou de l'ALE doit, dès connaissance du retour de l'agent, transmettre au CMG/SPAC, la fiche de poste de l'agent et une proposition de catégorisation. Le CMG/SPAC vérifie que la catégorisation correspond à celle prévue par la DRH-MD et établit les états liquidatifs de l'IFSE de l'agent.

Dans cette situation, le montant de l'IFSE correspond au socle indemnitaire de son groupe d'emploi ou au maintien du montant des primes (ayant vocation à intégrer l'IFSE) perçu avant le placement en disponibilité ou en congé parental si celui-ci est supérieur au socle indemnitaire.

Le CMG/SPAC notifie à l'agent son groupe « IFSE » selon le modèle de lettre mis en place lors du changement de régime indemnitaire.

##### **4.2.2. Affectation sur un nouvel emploi.**

A l'issue d'un congé parental ou d'une disponibilité, l'IFSE d'un agent affecté sur un nouvel emploi du ministère de la défense évolue selon les mêmes modalités et conditions que celles prévues au point 5. de la présente circulaire appliquées aux agents effectuant une mobilité interne au ministère (dans la limite des plafonds réglementaires applicables).

Ainsi, une éventuelle revalorisation peut s'ajouter au montant de l'IFSE (ou au montant des primes ayant vocation à intégrer l'IFSE) que l'agent percevait avant placement en disponibilité ou congé parental.

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe d'IFSE de son emploi via l'arrêté d'affectation.

Dans le cadre d'une disponibilité d'une durée supérieure à quatre ans, le CMG/SPAC doit s'adresser à la DRH-MD/SR-RH/SRP4 pour déterminer le montant d'IFSE à servir.

#### **4.3. Affectation à l'issue d'un congé de restructuration.**

A l'issue de son congé de restructuration, un agent relevant du ministère de la défense affecté sur un nouvel emploi du ministère de la défense sans changement de périmètre d'affectation ou avec intégration du périmètre des services déconcentrés, est considéré effectuer une mobilité interne au ministère de la défense telle que prévue au point 5. de la présente circulaire. Cette affectation donne lieu à la majoration de son montant de l'IFSE en cas de mobilité ascendante et latérale, sans condition de durée sur le précédent poste, dans la limite du plafond réglementaire du groupe dont relève l'emploi.

Lorsqu'un agent relevant du ministère de la défense est, à l'issue de son congé de restructuration, affecté sur un nouvel emploi du ministère de la défense en intégrant le périmètre de l'administration centrale, le montant de son IFSE est fixé selon les dispositions prévues au point 5.5.2. de la présente circulaire selon qu'il s'agit d'une mobilité descendante, latérale ou ascendante.

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

#### **4.4. Cas des fonctionnaires relevant du ministère de la défense en situation de mise à disposition sortante.**

En application des dispositions de l'article 41 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, l'agent placé en mise à disposition (MAD) demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'agent étant réputé occuper son emploi au sein du ministère de la défense, la catégorisation de l'emploi de l'agent et le montant de son IFSE restent inchangés.

Les agents en MAD sortante bénéficiant d'un changement de grade, au cours de la période de MAD, bénéficient de la revalorisation de leur montant de l'IFSE selon les modalités prévues au point 6.1. de la présente circulaire.

Par la suite, en cas de mobilité interne au ministère de la défense, le temps passé en MAD est pris en compte pour apprécier la durée sur l'emploi d'origine.

### **5. MODALITES D'EVOLUTION DE L'IFSE AU REGARD DE LA MOBILITE.**

Le présent paragraphe traite uniquement des mobilités internes au ministère de la défense.

La mobilité se définit comme le changement d'affectation, quel qu'en soit le motif. Elle peut être :

- « fonctionnelle » lorsque les fonctions exercées avant et après mutation évoluent de manière substantielle dans le domaine métier ou des responsabilités ;
- et/ou
- « géographique » lorsqu'elle implique un changement de résidence administrative avec ou sans changement de résidence familiale pour l'agent concerné.

Cette mobilité est choisie ou subie à la suite d'une restructuration.

L'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié prévoit que l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions.

Par conséquent, le simple transfert d'un agent (ou d'un groupe d'agents) d'un service à un autre, sans changement de fonctions, dans le cadre d'une réorganisation de services impliquant un transfert d'emplois, n'ouvre pas droit à revalorisation de l'IFSE de l'agent. En effet, dans ce cas, le fonctionnaire conserve dans la nouvelle structure les fonctions qu'il exerçait auparavant (quand bien même ceci implique un déménagement du service).

A l'inverse, le changement de poste d'un agent au sein d'un même service sans changement de service payeur ou de service gestionnaire est une mobilité pouvant ouvrir droit à réexamen de l'IFSE, si les fonctions de l'agent évoluent.

Il est précisé que le déplacement d'office est une sanction disciplinaire qui ne donne pas lieu à majoration du montant de l'IFSE mais au maintien du montant de l'IFSE de l'agent. Cependant, le groupe « IFSE » de son nouvel emploi d'affectation lui sera notifié.

Pour toutes les mobilités (*même en cas de mobilité interne au service d'affectation de l'agent*), le CMG/SPAC doit édicter un arrêté d'affectation portant mention du groupe « IFSE » du nouvel emploi et le notifier à l'agent.

Afin que le CMG/SPAC puisse rédiger l'arrêté d'affectation (et l'état liquidatif de l'IFSE), l'employeur doit, avant toute nouvelle affectation, transmettre au CMG/SPAC la fiche de poste de l'agent ainsi que le groupe « IFSE » de l'emploi d'affectation. La fiche de poste et la proposition de groupe « IFSE » doivent au préalable être validées par le référent employeur/ALE auprès du CMG/SPAC.

Le CMG/SPAC vérifie que le groupe de l'IFSE proposé correspond à celui prévu par la circulaire et que ce groupe est identique à celui attribué au précédent titulaire de l'emploi. Si le groupe de l'IFSE proposé pour l'emploi du nouvel arrivant est différent de celui de son prédécesseur, le référent employeur doit fournir aux CMG/SPAC tous les éléments permettant de justifier ce changement de groupe (le successeur d'un agent doit bénéficier du même groupe « IFSE » que son prédécesseur, excepté si au départ de ce dernier, il a été apporté une modification importante des attributions pouvant justifier un changement de groupe). Le changement de groupe d'un emploi suite à l'affectation d'un nouveau titulaire doit être validé par l'autorité centrale d'emploi avant saisine du CMG/SPAC.

Le montant des majorations forfaitaires prévues ci-dessous en cas de mobilité correspond à la situation d'un agent travaillant à temps plein.

### 5.1. Mobilité sur un emploi du groupe inférieur.

Lorsqu'un secrétaire administratif effectue une mobilité sur un emploi relevant du groupe inférieur (mobilité d'un agent dont l'emploi relève du groupe 1 vers un emploi du groupe 2, ou d'un groupe 2 vers un groupe 3, par exemple), l'agent conserve le montant de son IFSE dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouveau groupe.

Le CMG/SPAC doit, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, modifier l'état liquidatif de l'IFSE afin de prendre en compte le nouveau groupe (et le plafond réglementaire afférent).

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

### 5.2. Mobilité sur un emploi du même groupe sans changement de périmètre d'affectation (administration centrale/services déconcentrés).

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux mobilités sur des emplois relevant du même périmètre d'affectation (au sein du périmètre de l'administration centrale ou au sein du périmètre des services déconcentrés).

Des dispositions spécifiques sont prévues au point 5.5. de la présente circulaire pour les mobilités avec changement de périmètre.

#### 5.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.

Lorsqu'un secrétaire administratif change de fonctions pour occuper un emploi relevant du même groupe « IFSE » (mobilité latérale), il bénéficie, s'il a été affecté 3 ans et plus sur son précédent emploi, d'une augmentation forfaitaire annuelle du montant de son IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation).

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité latérale après 3 années d'affectation	750 euros (brut/an)
--	---------------------

Sont pris en compte pour calculer les 3 années d'affectation, tous les congés relevant de la position d'activité (à l'exception du congé de longue durée).

Le temps passé en mise à disposition sortante est pris en compte pour calculer les 3 années d'affectation sur l'emploi d'origine.

Le temps passé en congé parental et en disponibilité n'est pas pris en compte pour calculer les 3 années d'affectation sur l'emploi d'origine.

Lorsqu'un agent effectue, avant 3 années d'affectation, une mobilité sur un emploi relevant du même groupe « IFSE », le montant de son IFSE est maintenu.

Dans les deux cas, le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

- Situation particulière : Mobilité d'un agent affecté dans une collectivité d'outre-mer (COM) pour lequel s'applique une durée de séjour réglementée.

Le décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996<sup>4</sup> relatif à la situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie et de Wallis-et-Futuna impose une durée de séjour maximum aux fonctionnaires n'ayant pas leur centre des intérêts moraux et matériels situés dans le territoire où ils exercent leurs fonctions.

La durée de l'affectation dans les COM de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna est limitée à deux ans. Cette affectation peut être renouvelée une seule fois à l'issue de la première affectation.

En cas de mobilité vers un emploi de même niveau en métropole ou dans un DOM, l'IFSE des agents affectés dans les COM de Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna est majorée forfaitairement du montant ci-dessus indiqué, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi si l'agent a été affecté deux ans et plus dans les COM de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

#### **5.2.2. Mobilité consécutive à une suppression de poste du fait d'une opération de restructuration (prévue par arrêté ministériel).**

Les agents concernés par une opération de restructuration (listée par arrêté ministériel) dont le poste est supprimé et qui sont contraints de pourvoir un emploi relevant du même groupe que celui du poste supprimé bénéficient, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de leur emploi d'affectation, d'une majoration forfaitaire (à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi) même s'ils n'ont pas effectué 3 années d'affectation sur leur emploi.

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité latérale consécutive à une opération de restructuration	750 euros (brut/an)
--	---------------------

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

#### **5.2.3. Reconfiguration du poste de l'agent sans changement de groupe.**

En cas de modifications substantielles des fonctions d'un agent (sans changement de service) consécutives ou non à une opération de restructuration n'entraînant pas de changement de groupe « IFSE », l'employeur doit établir une nouvelle fiche de poste.

Toutes les demandes de reconfiguration de poste et d'établissements de nouvelle fiche de poste doivent être préalablement validées par le référent employeur/ALE auprès du CMG/SPAC. Le référent/ALE doit transmettre aux CMG/SPAC la fiche de poste ainsi que tous les éléments permettant de démontrer ce changement d'attributions. Le CMG/SPAC vérifie si les modifications du poste sont de nature substantielle.

La nouvelle fiche de poste est insérée dans le dossier de l'agent.

Dans cette hypothèse, la modification substantielle des attributions est assimilée à une mobilité et doit donc s'accompagner d'un nouvel arrêté d'affectation pris par le CMG/SPAC.

Si l'agent a effectué 3 années sur son emploi initial, cette mobilité fonctionnelle engendre, dans la limite du plafond réglementaire du groupe dont relève l'emploi d'affectation, une majoration forfaitaire égale à celle prévue au point 5.2.1. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi) du montant de l'IFSE de l'agent.

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

Il est important de noter que les demandes de reconfiguration de poste doivent rester exceptionnelles et dûment justifiées.

### 5.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.

Lorsqu'un agent effectue une mobilité (choisie ou subie du fait d'une restructuration) afin d'occuper un emploi relevant du groupe supérieur (mobilité ascendante) son IFSE est majorée (dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation de l'agent) d'un montant forfaitaire annuel, à compter de sa date d'affectation sur le nouvel emploi.

Les mobilités ascendantes peuvent s'effectuer :

- soit vers un groupe immédiatement supérieur (du groupe 3 vers le groupe 2 ou du groupe 2 vers le groupe 1),
- soit dans le cadre d'un saut de groupe. Il s'agit des agents affectés sur un poste classé groupe 3 qui effectuent une mobilité vers un emploi classé en groupe 1. Dans ce cas, le montant forfaitaire de revalorisation du montant de l'IFSE versé à l'agent correspond au cumul de deux tickets pour mobilités ascendantes (du groupe 3 vers le groupe 2 et du groupe 2 vers le groupe 1), dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe de l'emploi d'affectation.

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante vers un groupe immédiatement supérieur	Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante avec saut de groupe
1 250 euros (brut/an)	2 500 euros (brut/an)

Le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe de l'IFSE de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

### 5.4. Reconfiguration du poste de l'agent avec changement de groupe.

En cours d'affectation sur un emploi, le changement de groupe est impossible, sauf, si l'emploi sur lequel est affecté l'agent est modifié de façon substantielle (que ce soit pour plus ou moins de responsabilité ou d'expertise).

Dans cette hypothèse, la modification substantielle des attributions est assimilée à une mobilité et par conséquent une nouvelle fiche de poste doit être établie par l'employeur et le CMG/SPAC doit prendre un nouvel arrêté d'affectation.

Préalablement à la saisie du CMG/SPAC, la demande de modification de groupe d'un poste et la nouvelle fiche de poste doivent être validées par l'autorité centrale d'emploi (ACE).

En cas de modifications substantielles des attributions (notamment à la suite de la réorganisation du service), l'ACE doit transmettre au CMG/SPAC tous les éléments permettant de démontrer ce changement d'attributions et doit fournir la proposition de changement de groupe.

Le CMG/SPAC vérifie si la modification des attributions justifie ou non le changement de groupe.

Il est important de noter que le changement de groupe sans changement d'emploi doit être exceptionnel et dûment justifié.

En cas de changement de groupe vers un groupe supérieur, le montant de l'IFSE de l'agent est, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe de son emploi d'affectation, majoré à hauteur des montants prévus au point 5.3. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi.

En cas de changement de groupe vers un groupe inférieur, le montant de l'IFSE de l'agent est maintenu.

En cas de changement de groupe validé, le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

## **5.5. Mobilité avec changement de périmètre.**

Principe : en cas de mobilité avec changement de périmètre (des services déconcentrés vers l'administration centrale ou inversement), le montant de l'IFSE des agents est maintenu dans la limite du plafond réglementaire applicable au nouvel emploi d'affectation.

Dans certains cas, le montant de l'IFSE de l'agent peut être majoré dans la limite du montant moyen du groupe « IFSE » de l'emploi d'affectation.

### ***5.5.1. Mobilité d'un agent du périmètre de l'administration centrale vers un emploi relevant des services déconcentrés.***

Lorsqu'un agent affecté en AC effectue une mobilité sur un emploi relevant des SD, le montant de son IFSE est, dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation :

- soit maintenu, en cas de mobilité descendante (vers un emploi relevant d'un groupe inférieur) ;



- soit maintenu, en cas de mobilité latérale (sur un emploi de même groupe) lorsque l'agent n'a pas effectué 3 années d'affectation sur son emploi d'origine ;
- soit majoré, en cas de mobilité latérale (sur un emploi de même groupe), dans la limite du montant moyen du groupe « IFSE » de l'emploi d'affectation, du montant de revalorisation forfaitaire prévu au point 5.2. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur un nouvel emploi relevant du même groupe, si l'agent a été affecté 3 ans et plus sur son précédent emploi (condition de durée non applicable aux agents restructurés cf. point 5.2.2.) ;
- soit majoré, dans la limite du montant moyen du groupe « IFSE » de l'emploi d'affectation, du montant de revalorisation forfaitaire prévu au point 5.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation sur un emploi relevant du groupe supérieur.

<i>Les montants de majoration indiqués ci-dessous sont attribués <u>dans la limite du montant moyen du groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation</u></i>		
<b>Mobilité de l'administration centrale vers les services déconcentrés*</b>	<b>Montant de la majoration (brut/an) après durée d'affectation inférieure à 3 ans</b>	<b>Montant de la majoration (brut/an) après durée d'affectation supérieure ou égale à 3 ans</b>
Mobilité descendante (sur un poste de niveau inférieur)	Pas de majoration de l'IFSE (Montant de l'IFSE de l'agent maintenu)	Pas de majoration de l'IFSE (Montant de l'IFSE de l'agent maintenu)
Mobilité latérale (sur un poste de même groupe)	Pas de majoration de l'IFSE (Montant de l'IFSE de l'agent maintenu)	Majoration de l'IFSE 750 euros
Mobilité ascendante (sur un poste de niveau immédiatement supérieur)	Majoration de l'IFSE 1 250 euros	Majoration de l'IFSE 1 250 euros
Mobilité ascendante (sur un poste de niveau supérieur avec saut de groupe (groupe 3 vers groupe 1))	Majoration de l'IFSE 2 500 euros	Majoration de l'IFSE 2 500 euros

\* Les services déconcentrés équivalant aux services extérieurs.

Le SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

**5.5.2. Mobilité d'un agent des services déconcentrés (SD) vers un emploi relevant du périmètre de l'administration centrale(AC).**

Lorsqu'un agent affecté sur un emploi relevant d'un SD est muté sur un emploi relevant de l'AC, le montant de son IFSE est maintenu dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation. Il peut être par ailleurs revalorisé sans prendre en compte la durée d'affectation sur l'emploi d'origine.

Il s'agit d'une revalorisation correspondant à un ticket d'accès au périmètre de l'AC. Ce ticket n'est attribué qu'une seule fois au cours de la carrière d'un secrétaire administratif.

<i>Les montants de majoration indiqués ci-dessous sont attribués dans le cadre d'une <u>primo affectation en administration centrale à/c du 1<sup>er</sup> septembre 2010 et dans la limite du montant moyen du groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation</u></i>	
<b>Mobilité des services déconcentrés vers le périmètre de l'administration centrale</b>	<b>Montant de la majoration (brut/an) (sans condition de durée minimale d'affectation)</b>
Mobilité descendante (sur un poste de groupe inférieur)	Majoration de l'IFSE 1 100 euros (correspondant au ticket d'accès au périmètre de l'AC)
Mobilité latérale (sur un poste de même groupe)	Majoration de l'IFSE 1 850 euros (dont 1 100 euros correspondant au ticket d'accès au périmètre de l'AC)
Mobilité ascendante (sur un poste de groupe immédiatement supérieur)	Majoration de l'IFSE 2 350 euros (dont 1 100 euros correspondant au ticket d'accès au périmètre de l'AC)
Mobilité ascendante (sur un poste de groupe supérieur avec saut de groupe (groupe 3 vers groupe 1))	Majoration de l'IFSE 3 600 euros (dont 1 100 euros correspondant au ticket d'accès au périmètre de l'AC)

Un secrétaire administratif, affecté dans un organisme relevant du périmètre de centrale au moment du passage en prime de fonctions et de résultats (PFR) le 1<sup>er</sup> septembre 2010, muté après cette date dans un organisme relevant du périmètre des SD et qui rejoindrait à nouveau une affectation en AC, ne peut pas bénéficier du ticket d'accès au périmètre de centrale. En effet, le relèvement des plafonds indemnitaires effectués à l'occasion de la mise en place du

RIFSEEP a permis à cet agent, lors de sa mobilité en SD, de conserver son niveau de prime d'AC.

Ainsi, par exemple, lorsqu'un agent affecté en AC est muté sur un emploi de SA en SD puis est à nouveau affecté sur un emploi en AC, il convient de lui appliquer les tickets de mobilités attribués au 5.2 ou au 5.3 de la présente circulaire selon qu'il s'agit d'une mobilité latérale ou ascendante.

Le CMG notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

#### **5.6. Mobilité avant la titularisation (prolongation de stage) ou avant l'intégration dans le corps des secrétaires administratifs (prolongation de détachement des militaires détachés au titre des dispositions L 4139-1 à L 4139-3 du code de la défense).**

L'agent muté sur un nouvel emploi de même niveau dans le cadre d'une prolongation de stage préalable à la titularisation ou d'une prolongation de détachement préalable à l'intégration (agents recrutés en vertu des articles L 4139-1 à L 4139-3 du code de la défense), conserve son montant d'IFSE acquis avant mutation.

Si cet agent, est muté sur un emploi du groupe inférieur, il convient, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, de lui attribuer le socle indemnitaire du groupe de son nouvel emploi d'affectation prévu au point 2.3. de la présente circulaire.

Ainsi, le fonctionnaire stagiaire ou le militaire en période de détachement qui a été affecté initialement sur un emploi de secrétaire administratif du groupe 2 et qui effectue une prolongation de stage sur un emploi du groupe 3 (dans un même périmètre), subit une baisse de 300 euros bruts/an sur son montant de l'IFSE à compter de sa date d'affectation sur le nouvel emploi.

Si cet agent, est muté sur un emploi du groupe supérieur, il convient, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, de lui attribuer le socle indemnitaire du groupe de son nouvel emploi d'affectation prévu au point 2.3. de la présente circulaire.

Dans les 3 cas, le CMG/SPAC notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi via l'arrêté d'affectation.

#### **5.7. Mobilité d'un agent affecté à l'étranger ouvrant droit à l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE).**

Lorsqu'un agent relevant du ministère de la défense est, à l'issue d'une affectation à l'étranger ouvrant droit à l'IRE, affecté en France sur un nouvel emploi du ministère de la défense, le montant de son IFSE est fixé comme suit :

##### **5.7.1 Dans le cas d'une affectation en France sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger.**

➤ En cas de durée de séjour inférieure à 3 ans à l'étranger :

le montant de l'IFSE de l'agent est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant son affectation à l'étranger.

➤ En cas de durée de séjour d'au moins 3 ans à l'étranger :

le montant de son IFSE est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant son affectation à l'étranger auquel il est ajouté l'augmentation forfaitaire prévue au point 5.2. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation.

**5.7.2 Dans le cas d'une affectation en France sur un emploi d'un groupe supérieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger.**

Si l'agent est affecté en France sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger, le montant de l'IFSE de l'agent est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant affectation à l'étranger auquel il est ajouté l'augmentation forfaitaire prévue au point 5.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation.

**5.7.3. Dans le cas d'une affectation en France sur un emploi d'un groupe inférieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger.**

Si l'agent est affecté en France sur un emploi relevant du groupe inférieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger, le montant de l'IFSE de l'agent est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant affectation à l'étranger.

**5.7.4. Situation particulière : mobilité d'un agent affecté dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger pour lequel s'applique une durée de séjour réglementée.**

Le décret n° 2014-1065<sup>5</sup> du 19 septembre 2014 relatif à la durée d'affectation des fonctionnaires du ministère de la défense dans les établissements de ce ministère à l'étranger limite à quatre ans la durée maximale d'affectation des fonctionnaires du ministère de la défense dans ses établissements à l'étranger. Cette période se décompose en une affectation d'une durée de deux ans renouvelable une fois pour une durée de deux ans.

En cas de mobilité vers un emploi de même niveau en France, l'IFSE des agents précédemment affectés dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger est majorée du montant prévu au point 5.2. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, dès lors que l'agent a été affecté deux ans et plus dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger.

Si l'agent est affecté en France sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger, le montant de l'IFSE de l'agent est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant affectation à l'étranger auquel il est ajouté l'augmentation forfaitaire prévue au point 5.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation.

Si l'agent est affecté en France sur un emploi relevant du groupe inférieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger, le montant de l'IFSE de l'agent est égal au

montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant affectation à l'étranger.

Le CMG/SPAC notifiera à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

La DRH-MD/SR-RH/SRP sera saisie de toute difficulté d'application de ces dispositions.

## **6. ÉVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTION, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE EN CAS DE PROMOTION.**

L'article 3 du décret RIFSEEP prévoit que l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade ;
- au moins tous les quatre ans (clause de revoyure quadriennale).

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ainsi, chaque ministère doit fixer les modalités de cette revalorisation.

Dans le cadre de sa politique ministérielle organisant les parcours professionnels, le ministère de la défense a pour objectif de favoriser les conditions dans lesquelles s'effectuent les mobilités de ses agents.

Aussi, le ministère de la défense met en œuvre une politique indemnitaire visant à garantir à l'ensemble des fonctionnaires relevant du ministère de la défense un maintien du montant de leur IFSE en cas de mobilité interne au ministère (dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation de l'agent).

Cette politique indemnitaire permet ainsi de faciliter la mobilité fonctionnelle et/ou géographique et offre des garanties tant aux agents qu'aux employeurs afin de favoriser le déroulement des parcours professionnels.

En outre, pour certains types de mobilité, le montant de l'IFSE des agents peut être revalorisé.

### **6.1. Le changement de grade.**

L'avancement d'échelon s'effectue sans incidence sur le montant indemnitaire versé aux secrétaires administratifs.

Le changement de grade se traduit par une majoration reconductible, du montant de l'IFSE perçu par l'agent avant promotion dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE afférent à l'emploi d'affectation (montant pour un agent à temps complet).

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de promotion de grade dans le corps des secrétaires administratifs (brut/an)	
Promotion au grade de SACS	Promotion au grade de SACE
1 000 euros	1 500 euros

En cas de promotion de grade, le CMG/SPAC procédera, dès l'édition de l'arrêté individuel de classement dans le nouveau grade, à la modification des états liquidatifs mensuels de l'IFSE à compter de la date de prise d'effet de la nomination dans le nouveau grade.

Il est donc très important que le service opérant le classement informe immédiatement le service en charge des primes.

Le changement de grade n'a pas d'incidence sur le groupe de l'emploi d'affectation de l'agent.

## 6.2. La promotion de corps.

### 6.2.1. Montant de l'IFSE et notification du nouveau groupe de l'IFSE.

Principe : La promotion du corps des adjoints administratifs (AA) dans le corps des SA donne lieu, à compter de leur date de nomination dans ce corps, à l'attribution d'une IFSE dont le montant est fixé en fonction du périmètre d'affectation. Les montants d'IFSE servis à l'entrée dans le corps des SA sont les suivants :

Montant de l'IFSE consécutive à la promotion des adjoints administratifs dans le corps des secrétaires administratifs (brut/an)	
Administration centrale	Services déconcentrés*
10 200 euros	7 300 euros

\*Les services déconcentrés équivalant aux services extérieurs.

Lors de leur promotion dans le corps des SA, les AA dont le montant d'IFSE est supérieur au montant socle figurant ci-dessus, le conservent.

Pour tous les agents promus, le CMG/SPAC procède, dès l'édition de l'arrêté individuel de classement dans le nouveau corps, à la modification des états liquidatifs mensuels de l'IFSE, à compter de la date de prise d'effet de la nomination dans le nouveau corps. En effet, du fait de la promotion dans un nouveau corps, les plafonds réglementaires applicables aux agents changent ainsi que les règles de classement des emplois dans les groupes de l'IFSE.

promu, de classer son emploi conformément à la circulaire dédiée aux emplois de ce corps (même si l'agent n'a pas changé de poste notamment lorsque cette nomination est rétroactive).

Aussi, le référent employeur ou l'ALE doit, dès qu'il a connaissance de la promotion de l'agent, transmettre au CMG/SPAC la fiche de poste et une proposition de catégorisation. Le CMG/SPAC vérifie si le périmètre d'affectation et la catégorisation correspondent à ceux prévus par la DRH-MD et établit les états liquidatifs de l'IFSE de l'agent.

Si l'emploi occupé n'est pas prévu dans le classement applicable aux emplois du corps de promotion, le référent employeur ou l'ALE, doit, dès qu'il a connaissance de la promotion de l'agent, transmettre à la DRH-MD/SRP la fiche de poste et une proposition de catégorisation. La DRH-MD/SRP indique le groupe IFSE à retenir.

Le CMG/SPAC notifie, via le modèle de lettre établi par la DRH-MD/SR-RH/SRP, à l'agent le groupe « IFSE » de l'emploi occupé de façon concomitante à l'arrêté de nomination dans le nouveau corps.

#### *6.2.2. Première mobilité de l'agent dans le corps de promotion.*

Principe : Lors de la première mobilité de l'agent promu, pour déterminer si l'agent peut prétendre à un ticket mobilité, il convient de prendre uniquement en compte la situation de l'agent depuis sa date de nomination dans le nouveau corps.

Exemple : un AA occupant depuis 4 ans un emploi classé groupe 1 est promu, par arrêté du 15 mars 2016, dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense, à compter du 1er janvier 2016. Au regard des fonctions occupées le 1er janvier 2016 et des dispositions de la circulaire n° 310383/DEF/SGA/DRH-MD de sixième référence, l'emploi de l'agent promu secrétaire administratif est du groupe 3. L'agent effectue une mobilité le 1<sup>er</sup> septembre 2016, sur un emploi du groupe 3. Pour apprécier le droit à ticket mobilité, il convient de comparer le groupe IFSE de l'emploi de l'agent attribué le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (groupe 3) au groupe IFSE du nouvel emploi d'affectation (groupe 3). Pour apprécier la durée de présence dans l'emploi d'origine, il convient de prendre en compte la date de nomination dans le nouveau corps, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le temps de présence sur l'emploi en tant que SA n'est pas pris en compte.

- Lorsque l'agent promu effectue une mobilité sur un emploi relevant du groupe inférieur, l'agent conserve le montant de son IFSE dans la limite du plafond réglementaire du groupe de l'IFSE applicable au nouvel emploi d'affectation.
- Lorsque l'agent promu effectue une mobilité sur un emploi relevant du même groupe, l'agent bénéficie, dans la limite du plafond réglementaire du groupe de l'IFSE applicable au nouvel emploi d'affectation, de la majoration forfaitaire prévue au point 5.2. de la présente circulaire à la condition d'avoir été affecté 3 ans et plus sur son emploi, à compter de la date de nomination dans le corps où il a été promu.
- Lorsque l'agent promu effectue une mobilité sur un emploi relevant d'un groupe supérieur, l'agent bénéficie, dans la limite du plafond réglementaire du groupe d'IFSE applicable au nouvel emploi d'affectation, de la majoration forfaitaire prévue au point 5.3. de la présente circulaire sans condition de durée.

## 7. CLAUSE DE REVOYURE QUADRIENNALE.

L'article 3 du décret n° 2014-513 de première référence précise que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'adhésion au RIFSEEP du corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense datant du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la clause de revoiture interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les modalités de cette clause de revoiture seront formalisées ultérieurement.

## 8. SITUATION DES DELEGUES SYNDICAUX A TEMPS COMPLET (DSTC).

Les dispositions de la présente circulaire s'inscrivent dans le strict respect du principe constitutionnel d'égalité de traitement entre agents d'un même corps, en vertu duquel les personnels investis d'un mandat syndical ne doivent être ni pénalisés, ni avantagés, dans leur carrière.

Sont ici concernés les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 80 %.

### 8.1. Fixation du groupe de l'IFSE des DSTC.

L'IFSE est assise sur des groupes de fonctions correspondant à des emplois effectivement occupés. Les emplois des agents doivent donc être classés au sein de différents groupes de l'IFSE au regard de leurs responsabilités et des sujétions.

Cependant, en raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « déchargé syndical à temps complet ».

En revanche, il ressort des dernières décisions du Conseil d'Etat en la matière (CE, n° 371257, 11 février 2015 et CE, n° 344801, 27 juillet 2012) qu'il convient de tenir compte de la situation individuelle des agents concernés et notamment du dernier emploi occupé par l'intéressé avant l'exercice de son mandat syndical.

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical est classé dans le groupe dont relève le dernier poste occupé ou son équivalent si la fonction n'existe plus.

Ceci vaut pour les agents effectivement déchargés au moment de l'adhésion des SA au RIFSEEP ou ultérieurement.

Le groupe de fonctions de l'intéressé n'évolue pas au cours de la durée pendant laquelle il est déchargé de ses fonctions, sauf s'il bénéficie d'une promotion de corps.

Dans ce dernier cas, son classement est modifié et l'agent bénéficie du barème applicable à son nouveau corps, selon les modalités suivantes :

- l'emploi occupé par l'intéressé avant l'exercice de son mandat syndical existe également dans le corps d'avancement. L'agent est alors classé dans le groupe correspondant ;
- l'emploi occupé par l'intéressé avant l'exercice de son mandat syndical n'existe pas dans le corps d'avancement. Il est alors proposé de classer l'agent dans le groupe le plus bas.

Dans les deux cas, le CMG/SPAC s'adresse à la DRH-MD/SRP4 pour valider le nouveau groupe de classement avant l'édiction des états liquidatifs. L'agent reçoit une lettre lui notifiant son groupe d'affectation dans son nouveau corps.

### **8.2. Fixation du montant de l'IFSE des DSTC.**

Une fois classé dans un groupe de l'IFSE, il convient de fixer le montant de l'IFSE des DSTC.

La jurisprudence du Conseil d'Etat rappelle que le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de son mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat.

Ce principe se conjugue avec les dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié de première référence garantissant le niveau indemnitaire perçu mensuellement par l'agent avant le déploiement du RIFSEEP.

Le montant de l'IFSE, lors du classement dans un groupe, est donc déterminé sur la base des primes et indemnités précédemment versées aux fonctionnaires au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir.

Les DSTC conservent donc leur niveau de primes.

Une exception à cette règle toutefois :

- lorsque le plancher du groupe de fonctions dont relève l'agent est d'un niveau indemnitaire supérieur à celui de l'intéressé, ce dernier bénéficie de ce montant socle à compter de la date d'adhésion au RIFSEEP.

### **8.3. Modalité d'évolution des montants de l'IFSE des DSTC et versement du CIA.**

Le décret du 20 mai 2014 de première référence prévoit que le montant de l'IFSE des agents peut évoluer à la suite d'un changement de grade, changement d'emploi ou en l'absence de promotion ou de changement d'emploi tous les quatre ans au vu de l'évolution de leur expérience professionnelle.

- En cas de changement de grade et corps :

Le montant de l'IFSE perçue par un SA DSTC qui change de grade ou de corps est révisé selon les modalités applicables au point 6. de la présente circulaire.

- Application de la clause de revoyure quadriennale :



Les modalités de mise en œuvre de cette clause ne sont pas encore déterminées mais les DSTC bénéficieront de cette revalorisation selon les mêmes modalités que tous les fonctionnaires.

- Changement d'emploi :

L'agent investi d'un mandat syndical est classé, *ab initio*, dans le groupe de fonctions correspondant au dernier emploi occupé par l'intéressé. Ce classement n'évoluera pas durant toute la durée de sa décharge, sauf en cas de promotion de corps. Dès lors, l'hypothèse d'une modulation de l'IFSE en cas de changement de fonctions ne se pose pas.

Cependant, en aucun cas, le choix d'exercer un mandat syndical par un agent ne doit conduire à un désavantage ou à un avantage de carrière par rapport aux autres agents d'un même corps. De même, le principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales et de l'engagement syndical doit être respecté.

Compte tenu de ces éléments, il convient d'envisager une règle de réévaluation automatique.

Dans cette perspective, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et chaque 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le montant d'IFSE des DSTC sera majoré au regard de la revalorisation moyenne liée aux mobilités dans le groupe de fonction dont relève l'agent.

Cette revalorisation moyenne est calculée chaque année par la DRH-MD/SRP et communiquée aux CMG/SPAC.

- Versement du complément indemnitaire annuel :

Le CIA peut être attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Dans son arrêt du 11 février 2015 (CE, n° 371257, 11 février 2015), le Conseil d'Etat précise que pour la détermination du montant d'une prime ayant pour objet de valoriser la valeur professionnelle de l'agent et pouvant être allouée à un fonctionnaire investi d'un mandat syndical, il convient de retenir le taux moyen attribué aux personnels dont l'emploi est comparable à celui occupé par l'intéressé avant qu'il ne bénéficie d'une décharge syndicale.

Par conséquent, l'agent investi d'un mandat syndical bénéficie du montant moyen de CIA afférent au groupe de fonctions dont il relève.

Cette revalorisation moyenne est calculée par la DRH-MD/SRP et communiquée aux CMG/SPAC.

## 9. CONGE MALADIE ET IFSE.

### 9.1. Modalité d'attribution de l'IFSE durant les congés maladie et temps partiel thérapeutique.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010<sup>6</sup> pose le principe du maintien, dans les mêmes proportions que le traitement, des primes et indemnités versées aux agents de la fonction publique de l'Etat (titulaires ou non titulaires) durant les congés annuels, congés de maladie ordinaire (CMO), congés pour maternité ou adoption et congés de paternité.

Ainsi en cas de CMO, l'IFSE doit suivre le traitement à due proportion. Dans ce cas, jusqu'à 90 jours d'absence, l'IFSE ne fait l'objet d'aucun abattement. Au-delà du 90<sup>e</sup> jour, l'IFSE doit être réduite de 50 % (dans les mêmes conditions que le traitement).

En cas de congé de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD), l'IFSE est suspendue intégralement.

En effet, l'article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986<sup>7</sup> relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réformes, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires précise : « [...] au traitement ou au demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.[...] ».

Cependant, l'article 2 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité permet de conserver à l'agent en CMO et placé rétroactivement en CLM ou CLD, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions de ce même décret.

Concrètement, un agent qui bénéficie d'un CMO pendant une période consécutive de 4 mois du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et qui par décision en date du 1<sup>er</sup> mai est placé en CLM avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 30 avril. À compter du 1<sup>er</sup> mai, cet agent se voit appliquer les dispositions relatives au CLM : suspension de l'intégralité de son IFSE, maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux.

Par ailleurs, pour les agents placés en temps partiel thérapeutique (TPT), les règles d'abattement des primes et indemnités sont définies par la circulaire de la DGAFP n° 177 du 1<sup>er</sup> juin 2007<sup>8</sup> qui précise que les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata de la durée effective de service des agents placés en TPT.

Ainsi, un agent en temps partiel thérapeutique perçoit une IFSE selon les mêmes conditions qu'un agent à temps partiel de droit commun.

## **9.2. Règles d'abattement de l'IFSE en cas de CMO, CLM, CLD ou de TPT consécutif à un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.**

L'article 34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat fixe le principe que durant un CMO ou un CLM consécutif à un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, le plein traitement est maintenu. Ces mêmes dispositions ne font pas référence au devenir des primes dans ce type de situation. Aussi, il convient de se reporter aux dispositions réglementaires en vigueur pour statuer sur le maintien ou pas de l'IFSE.

Pour le CMO consécutif à un accident de service, l'agent percevant la totalité de son traitement, perçoit la totalité de son IFSE (application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié).

En cas de CLM du fait d'un accident de service, l'agent perçoit la totalité de son traitement mais son IFSE est suspendue (application de l'article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié).

Enfin, si la maladie ouvrant droit au CLD a été contractée dans l'exercice des fonctions, l'agent bénéficie du plein traitement pendant 5 ans et du demi-traitement pendant 3 ans, mais la réglementation ne prévoit aucune disposition en matière de maintien de primes. Aussi, l'IFSE de l'agent est suspendue pendant ce CLD (application de l'article 37 du décret 86-442 du 14 mars 1986 modifié).

Par ailleurs, pour ce qui concerne les agents placés en TPT consécutivement à un CLM ou CLD lié à un accident de service, les montants de l'IFSE sont déterminés au prorata de la durée effective des services des agents placés en TPT.

### **9.3. Réintégration à l'issue d'un congé maladie et montant d'IFSE.**

Lorsque l'agent est réaffecté sur son emploi d'origine, il conserve le montant d'IFSE attribué avant placement en CMO ou CLM ou CLD (ce montant peut être proratisé en cas de reprise à temps partiel) et la catégorisation de son emploi est inchangée.

A l'issue d'un CLD, lorsqu'un agent est affecté sur un nouvel emploi du ministère de la défense ou que l'emploi est reconfiguré de façon pérenne et substantielle, l'IFSE de l'agent évolue selon les mêmes modalités et conditions que celles prévues au point 5. de la présente circulaire pour les agents effectuant une mobilité interne. Ainsi, une éventuelle revalorisation peut s'ajouter au montant d'IFSE que l'agent percevait avant placement en CLD.

Cependant, le temps passé en CLD n'est pas considéré comme une durée d'affectation sur l'emploi d'origine.

Le CMG/SPAC notifie à l'agent son groupe d'IFSE via l'arrêté d'affectation.

## **10. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA).**

Selon les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié de première référence, un CIA peut être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par l'arrêté du 19 mars 2015 de troisième référence.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible d'une année sur l'autre.

Il s'agit donc d'un versement indemnitaire ponctuel qui ne crée pas, pour les agents qui en sont bénéficiaires une année, un droit reconductible automatiquement les années suivantes.

L'attribution d'un CIA aux agents est subordonnée à l'existence de crédits catégoriels. Aussi, en l'absence de crédits inscrits au budget du ministère de la défense et même si les agents sont favorablement évalués lors du compte rendu d'entretien professionnel, il n'est pas possible de leur verser un CIA.

Par conséquent, en fonction des crédits catégoriels disponibles, la DRH-MD/SD-SRP informera chaque année les employeurs s'il est possible de mettre en œuvre une campagne d'attribution de CIA. Les modalités pratiques d'attribution seront définies à cette occasion.

## 11. RECOURS.

Les recours contre les montants alloués au titre de l'IFSE et du CIA peuvent s'effectuer par recours gracieux, hiérarchique et/ou contentieux.

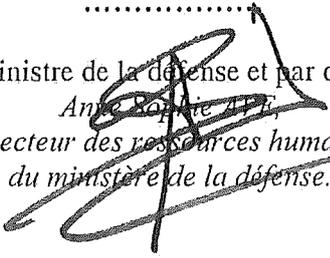
Les recours contre le classement dans le groupe d'IFSE peuvent également s'effectuer par recours gracieux, hiérarchique et/ou contentieux.

Ces recours ne sont pas étudiés en commission administrative paritaire, laquelle n'a pas de compétence en matière indemnitaire.

## 12. PUBLICATION.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

.....  
Pour le ministre de la défense et par délégation :

  
*Anne Robert*  
Directeur des ressources humaines  
du ministère de la défense.

- 
- <sup>1</sup> Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- <sup>2</sup> Décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés.
- <sup>3</sup> Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État. (JO n° 93 du 19 avril 2008, texte n° 33 ; signalé au BOC 18/2008).
- <sup>4</sup> Décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie et de Wallis-et-Futuna.
- <sup>5</sup> Décret n° 2014-1065 relatif à la durée d'affectation des fonctionnaires du ministère de la défense dans les établissements de ce ministère à l'étranger. (JO n° 219 du 21 septembre 2014, texte n° 7 ; signalé au BOC 50/2014).
- <sup>6</sup> Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (JO n° 200 du 29 août 2010, texte n° 24 ; signalé au BOC 40/2010).
- <sup>7</sup> Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réformes, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.
- <sup>8</sup> Circulaire de la DGAFP n° 177 du 1<sup>er</sup> juin 2007 (n.i. BO ; n.i. JO).

