

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 relations sociales, des statuts et des filières.

CIRCULAIRE N° 310589/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 pour les adjoints administratifs du ministère de la défense.

Du 30 juillet 2015

NOR D E F P 1 5 5 1 3 8 4 C

---

Références :

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 18 du 22 mai 2014, texte n° 46 ; signalé au BOC 35/2014 ; BOEM 356-0.2) modifié.

Arrêté du 20 mai 2014 (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 47 ; signalé au BOC 41/2014 ; BOEM 356-0.2) modifié.

Arrêté du 26 novembre 2014 (JO n° 275 du 28 novembre 2014, texte n° 19 ; signalé au BOC 63/2014 ; BOEM 356-0.2) modifié.

Circulaire du 5 décembre 2014 (n.i. BO).

Circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 (BOC n° 28 du 25 juin 2015, texte 5 ; BOEM 356-0.2).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 356-0.2

Référence de publication : BOC n° 42 du 24 septembre 2015, texte 4.

---

## SOMMAIRE

Introduction.

1. PRÉSENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.

2. L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE : PRINCIPES GÉNÉRAUX.

2.1. La répartition des emplois des adjoints administratifs au sein de deux groupes de fonctions.

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

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

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

2.5. Recrutement.

2.6. Détachement de fonctionnaire entrant, intégration directe de fonctionnaire dans le corps des adjoints administratifs du ministère de la défense.

2.7. Position normale d'activité entrante.

2.8. Les adjoints administratifs en situation de mise à disposition sortante.

2.9. Réintégration après un détachement sortant, position normale d'activité sortante.

2.9.1. Réintégration avant 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

2.9.2. Réintégration après 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

2.9.3. Réintégration sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

2.9.4. Réintégration sur un emploi du groupe inférieur à celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

2.10. Réintégration après un congé parental ou une disponibilité.

2.10.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.

2.10.2. Affectation sur un nouvel emploi.

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

2.12. Affectation à l'issue d'une affectation à l'étranger ouvrant droit à l'indemnité de résidence à l'étranger.

### 3. ÉVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE.

3.1. La mobilité interne au ministère de la défense.

3.1.1. Mobilité sur un emploi du groupe inférieur.

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

3.1.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.

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

3.1.2.3. Reconfiguration du poste de l'agent sans changement de groupe.

3.1.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.

3.1.4. Changement de niveau de catégorisation en cours d'affectation (changement de groupe).

3.1.5. Mobilité avec changement de périmètre.

3.1.5.1. Mobilité d'un adjoint administratif relevant du périmètre de l'administration centrale vers un poste des services déconcentrés.

3.1.5.2. Mobilité d'un adjoint administratif des services déconcentrés vers un emploi relevant du périmètre de l'administration centrale.

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

3.2. Le changement de grade.

3.3. La promotion de corps.

3.4. La clause de revoyure quadriennale.

#### 4. SITUATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

4.1. Fixation du groupe d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet.

4.2. Fixation du montant d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet.

4.3. Modalité d'évolution des montants d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet et versement du complément indemnitaire annuel.

#### 5. CONGÉ MALADIE ET INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE.

5.1. Modalité d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise durant les congés maladie et temps partiel thérapeutique.

5.2. Règles d'abattement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en cas de congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ou de temps partiel thérapeutique consécutif à un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

5.3. Réintégration à l'issue d'un congé maladie et montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

#### 6. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.

#### 7. RECOURS.

#### 8. PUBLICATION.

### Introduction.

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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'État (RIFSEEP), qui a vocation à remplacer les différents régimes indemnitaires existants.

Le RIFSEEP a vocation à devenir le nouveau régime indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État (FPE). En effet, le décret prévoit qu'au plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2017 tous les corps de la FPE <sup>(1)</sup> percevront ce régime indemnitaire.

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'annexe de l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État, mentionne que le RIFSEEP est applicable aux corps des adjoints administratifs (AA) du ministère de la défense, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Aussi, les fonctionnaires appartenant au corps des AA du ministère de la défense affectés en métropole, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer bénéficient du RIFSEEP depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014 s'ils sont dans une position administrative leur ouvrant droit à rémunération et au versement d'indemnités.

Ne bénéficient pas du RIFSEEP les AA affectés à l'étranger s'ils perçoivent l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE).

En outre, ne bénéficient pas du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> décembre 2014, les AA n'appartenant pas au corps des AA du ministère de la défense et qui sont affectés en position normale d'activité (PNA) dans un service du ministère de la défense ou dans le cadre d'une mise à disposition. Ces agents seront éligibles au RIFSEEP, dès que leur ministère d'origine y adhèrera.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de gestion de ce nouveau régime indemnitaire pour les AA du 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. PRÉSENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.

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 toutes autres primes et indemnités liées 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 AA 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, etc.) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat, etc.).

La liste des indemnités cumulables a été transmise aux centres ministériels de gestion (CMG)/service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et services payeurs par note de la direction des ressources humaines du ministère de la défense n° 310711 du 18 juillet 2014 <sup>(2)</sup> relative aux travaux de mise en œuvre du

régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au profit des adjoints administratifs du ministère de la défense.

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'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE : PRINCIPES GÉNÉRAUX.

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

### 2.1. La répartition des emplois des adjoints administratifs au sein de deux groupes de fonctions.

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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.

En outre, l'arrêté du 20 mai 2014 précise que, les emplois des AA doivent être répartis en deux groupes.

Le groupe 1 correspond aux fonctions ayant les plus fortes responsabilités et/ou sujétions. Dans le groupe 2 seront intégrés tous les emplois qui ne relèvent pas du groupe 1.

La liste des fonctions intégrant le groupe 1 est fixée par la circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 publiée au Bulletin officiel des armées.

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

Seule l'affectation définitive sur un emploi (arrêté d'affectation pérenne sur l'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 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 circulaire précitée classée au Bulletin officiel édition méthodique (BOEM) n'est donc pas opposable aux EPA.

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

L'article 2. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. Ce montant minimum est fixé par l'article 4. de l'arrêté du 20 mai 2014. Ces montants minima sont inférieurs à ceux actuellement servis au sein du ministère de la défense.

Par ailleurs, la circulaire du 5 décembre 2014 (2) relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel 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 existant. Toutefois, au sein d'un même groupe de fonctions, les agents peuvent percevoir un montant de l'IFSE distinct les uns des autres conformément aux dispositions de l'article 6. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, qui assure aux agents la reconduction du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP. Ces différences de montants de primes s'expliquent par la diversité des parcours de carrière effectués préalablement par les agents.

Les socles indemnitaires des AA du ministère de la défense sont les suivants :

GROUPES DE FONCTIONS.	ADMINISTRATION CENTRALE (MONTANT BRUT/AN).	SERVICES DÉCONCENTRÉS (MONTANT BRUT/AN).
Groupe 1	5 730 euros	4 714,41 euros
Groupe 2	4 730 euros	3 714,41 euros

En outre, l'arrêté du 20 mai 2014 mentionne les plafonds de l'IFSE afférents aux deux groupes de fonctions et précise que les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service bénéficient d'un plafond réduit.

Les plafonds réglementaires de l'IFSE des AA sont les suivants :

GROUPES DE FONCTIONS.	ADMINISTRATION CENTRALE (MONTANT BRUT/AN).	SERVICES DÉCONCENTRÉS (MONTANT BRUT/AN).
Groupe 1	12 150 euros	11 340 euros
Groupe 1 agent logé pour nécessité absolue de service (NAS)	7 560 euros	7 090 euros
Groupe 2	11 880 euros	10 800 euros
Groupe 2 agent logé NAS	7 425 euros	6 750 euros

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

Les CMG et le SPAC/sous-direction de la gestion du personnel d'administration centrale (SDGPAC) ont la charge d'établir les états liquidatifs de l'IFSE. Il s'agit de documents internes à l'administration qui n'ont pas à être communiqués aux agents. Il ne s'agit pas d'une décision administrative mais d'un document préparatoire à l'établissement de la rémunération des agents.

Les états liquidatifs font obligatoirement apparaître le groupe de rattachement de l'emploi des agents afin que les services de la trésorerie puissent vérifier que le plafond réglementaire de chaque groupe n'est pas dépassé.

2.4. 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, mobilité, détachement, position normale d'activité, réintégration, mobilité, etc.) 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 que dans l'arrêté d'affectation sera ajouté 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 (hors EPA), 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 n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, l'arrêté du 20 mai 2014 qui précise le nombre de groupe « IFSE » pour les AA, la circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 ainsi que la référence de la présente circulaire.

L'employeur local ne doit donner d'indication aux agents sur la catégorisation de leur emploi et le montant de leur IFSE qu'après validation du référent employeur ou de l'autorité locale d'emploi (ALE) auprès du CMG/SPAC notamment lors des procédures de recrutement. En effet, cette information pouvant influencer la décision des agents dans leur choix de poste, une information erronée peut conduire à des recours.

## 2.5. Recrutement.

Les agents recrutés dans le corps des AA du ministère de la défense par la procédure de recrutement sans concours (sélection sur dossier pour le recrutement dans le grade d'adjoint administratif de deuxième classe, recrutement à l'issue d'un parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État, recrutement en application des dispositions du décret n° 2003-90 du 3 février 2003 modifié), avec concours, recrutement prévu par les articles L. 4139-1., L. 4139-2., L. 4139-3. du code de la défense percevront, dès leur nomination, le montant de l'IFSE correspondant aux socles indemnitaires de leur emploi d'affectation.

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

GRUPE DE FONCTIONS.	ADMINISTRATION CENTRALE SOCLE INDEMNITAIRE (MONTANT BRUT/AN).	SERVICES DÉCONCENTRÉS SOCLE INDEMNITAIRE (MONTANT BRUT/AN).
Groupe 1	5 730 euros	4 714,41 euros
Groupe 2	4 730 euros	3 714,41 euros

Lors de leur intégration ou titularisation, les montant et groupe « IFSE » restent identiques.

Les agents recrutés au titre des dispositions de l'article 27. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, et du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié, relatif au recrutement des travailleurs handicapés ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP pendant leur année de stage puisque durant cette dernière ils sont des agents contractuels. La rémunération de ces contractuels doit être déterminée en considérant qu'ils perçoivent un montant de primes équivalent à celui d'un AA issu du concours.

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

Le CMG/SPAC notifie aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation de façon concomitante à l'arrêté de nomination dans le corps d'AA du ministère de la défense.

## 2.6. Détachement de fonctionnaire entrant, intégration directe de fonctionnaire dans le corps des adjoints administratifs du ministère de la défense.

Lorsqu'un fonctionnaire de la fonction publique de l'État est détaché dans le corps des AA du ministère de la défense ou intègre directement le corps des AA du ministère de la défense, le montant initial de son IFSE au ministère de la défense sera soit :

- égal au montant de l'IFSE perçu dans le ministère d'origine (dans la limite des plafonds réglementaires applicables au groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi de l'agent) ;

- égal au socle indemnitaire du groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi de l'agent si celui-ci est supérieur à l'IFSE perçu dans le ministère d'origine.

En cas d'accueil en détachement d'un AA d'un autre ministère (fonction publique de l'État) qui ne perçoit pas encore l'IFSE, le CMG/SPAC doit s'adresser à la direction des ressources humaines du ministère de la défense/sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières (DRH-MD/SD-RSSF) pour connaître le montant de l'IFSE à attribuer (situation transitoire puisque tous les AA de la fonction publique de l'État doivent prochainement bénéficier de l'IFSE).

En cas d'accueil en détachement de fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière, le CMG/SPAC doit s'adresser à la DRH-MD/SD-RSSF pour connaître le montant de l'IFSE à attribuer.

Par la suite, le montant de l'IFSE des fonctionnaires détachés ou intégrés directement dans le corps des AA évolue selon les mêmes modalités que celles applicables aux AA du 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 3.1. de la présente circulaire.

Lorsqu'un agent en position de détachement est promu au grade supérieur du corps des AA du ministère de la défense, il bénéficiera d'une revalorisation du montant de son IFSE dans les conditions prévues au point 3.2. de la présente circulaire.

Lorsqu'un agent en détachement est promu au grade supérieur dans son corps d'origine, il bénéficiera de la majoration ci-dessus à compter de la décision de renouvellement de détachement (ou d'intégration) dans le grade supérieur d'AA du ministère de la défense.

À l'inverse, le renouvellement du détachement (sans changement de poste, de grade, de corps ou d'emploi) d'un agent n'a pas d'impact sur le montant de son IFSE. De même, l'intégration (sans changement de grade ou d'emploi) dans le corps des AA du ministère de la défense à la suite d'un détachement n'a pas d'impact sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Lors de leur affectation sur un emploi du ministère de la défense, le CMG/SPAC notifiera aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

Les dispositions du point 2.6. ci-dessus ne s'appliquent pas aux militaires détachés dans un corps de fonctionnaire au titre des dispositions prévues aux articles L. 4139-1., L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense. En effet, ces agents ne sont pas des fonctionnaires détachés dans un corps de fonctionnaires au titre des dispositions du statut général des fonctionnaires. Ces agents ne sont pas dans une situation de mobilité mais de recrutement. Aussi, ce sont les dispositions du point 2.5. qui leurs sont applicables.

## 2.7. Position normale d'activité entrante.

En application des dispositions du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, les fonctionnaires relevant d'un autre ministère (fonction publique de l'État) peuvent être affectés au ministère de la défense pour exercer des fonctions afférentes à leur grade. Ces agents restent gérés par les dispositions réglementaires statutaires et indemnitaires de leur corps d'origine. Ils sont rémunérés par l'administration d'accueil. Cependant, s'agissant de l'indemnitaire, les règles de gestion appliquées sont celles de l'administration d'accueil.

Aussi, le groupe « IFSE » dont relève le poste occupé par l'agent sera déterminé par le ministère d'affectation. 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.

Aussi, pour les agents en position normale d'activité (PNA) au ministère de la défense qui appartiennent à un corps de fonctionnaires de l'ordre administratif de catégorie C d'un autre ministère seront appliquées les



dispositions de la présente circulaire et celles de la circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 fixant la liste des emplois relevant du groupe 1 pour les AA du ministère de la défense.

Le RIFSEEP doit s'appliquer à tous les corps d'AA de la fonction publique de l'État régis par le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 modifié. Cependant, le déploiement du RIFSEEP à l'ensemble des ministères s'effectue progressivement.

Aussi convient-il, durant cette phase transitoire et dans l'attente de l'application du RIFSEEP à tous les corps d'AA, de distinguer deux situations pour lesquelles les procédures suivantes s'appliquent pour déterminer le montant de l'IFSE à servir à l'agent en PNA au ministère de la défense :

- l'agent provient d'un ministère qui, au moment du placement en PNA ne pratique pas le RIFSEEP puis, ultérieurement, met en œuvre ce régime indemnitaire ;

Pour prendre en compte le passage au RIFSEEP et connaître le montant de l'IFSE à verser à l'agent, le CMG/SPAC doit s'adresser à la DRH-MD/SD-RSSF ;

- l'agent provient d'un ministère appliquant le RIFSEEP ;

Le montant de l'IFSE à attribuer à l'agent lors de son arrivée au ministère de la défense sera :

- égal au montant de l'IFSE perçu dans le ministère d'origine (dans la limite des plafonds réglementaires applicables au groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi de l'agent) ;
- égal au socle indemnitaire du groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi de l'agent si celui-ci est supérieur à l'IFSE versée par le ministère d'origine.

Par la suite, le montant d'IFSE des agents en PNA évolue selon les mêmes modalités que celles applicables aux AA du ministère de la défense.

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

## 2.8. Les adjoints administratifs en situation de mise à disposition sortante.

En application des dispositions de l'article 41. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, l'agent 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 occupé 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 3.2. 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.

## 2.9. Réintégration après un détachement sortant, position normale d'activité sortante.

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

2.9.1. Réintégration avant 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

À la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement d'une durée inférieure à 3 années, l'AA réintègre le ministère sur un emploi de même groupe que celui occupé préalablement à son détachement.

Lors de sa réintégration dans le corps des AA du ministère de la défense, 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 PNA ;
- 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 des plafonds réglementaires applicables au groupe « IFSE » auquel est rattaché 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 notifiera aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

2.9.2. Réintégration après 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

À la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement d'une durée supérieure ou égale à 3 années, l'AA réintègre le ministère sur un emploi de même groupe que celui occupé préalablement à son détachement.

Lors de sa réintégration dans le corps des AA du ministère de la défense, 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 PNA auquel il est ajouté 500 euros brut/an, à compter de la date d'affectation, soit 41,66 euros brut/mois ;
- au montant de primes versé par l'administration d'origine si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite des plafonds réglementaires applicables au groupe « IFSE » auquel est rattaché 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 vocation à intégrer l'IFSE pourra être maintenu.

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

2.9.3. Réintégration sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

À la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement, l'AA réintègre le ministère sur un emploi relevant du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son détachement.

Lors de sa réintégration dans le corps des AA du ministère de la défense, 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 auquel il est ajouté 1 000 euros brut/an, à compter de sa date d'affectation, soit 83,33 euros brut/mois ;
- au montant de prime versé par l'administration dont il provient si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite des plafonds réglementaires applicables au groupe d'IFSE auquel est rattaché l'emploi de l'agent). Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant

des primes ayant vocation à intégrer l'IFSE pourra être maintenu.

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

2.9.4. Réintégration sur un emploi du groupe inférieur à celui occupé préalablement à son détachement ou à une position normale d'activité sortante.

À la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement, l'AA réintègre le ministère sur un emploi relevant du groupe inférieur à celui occupé préalablement à son détachement.

Lors de sa réintégration dans le corps des AA du ministère de la défense, le montant d'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 PNA ;
- au montant de primes versé par l'administration dont il provient si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite des plafonds réglementaires applicables au groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi de l'agent). Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant des primes ayant vocation à intégrer l'IFSE pourra être maintenu.

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

2.10. Réintégration après un congé parental ou une disponibilité.

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

À l'issue d'une période de congé parental ou de disponibilité, l'agent est réintégré dans le corps des AA du ministère de la défense. Il peut être réaffecté sur son emploi d'origine mais il peut aussi être affecté sur un nouvel emploi.

2.10.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.

Agent placé en disponibilité ou congé parental après le 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 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 congé parental avant le 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 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 (ainsi qu'une attestation signée par le chef d'établissement si l'emploi relève du groupe 1). Le CMG/SPAC vérifiera si la catégorisation correspond à celle prévue par la DRH-MD et établira les états liquidatifs de l'IFSE de l'agent.

Dans cette situation le montant d'IFSE correspond :

- pour un agent affecté sur un emploi du groupe 2 : attribution du socle indemnitaire de son groupe d'emploi ou maintien du montant des primes (ayant vocation à intégrer l'IFSE) perçu avant placement en disponibilité ou en congé parental si celui-ci est supérieur au socle indemnitaire ;
- pour un agent affecté sur un emploi du groupe 1, il convient d'appliquer les règles prévues lors du changement de régime indemnitaire par note n° 311113/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH du 1<sup>er</sup> décembre 2014 <sup>(2)</sup> (majoration de 1 000 euros brut/an dans la limite du plafond réglementaire afférent au nouvel emploi d'affectation).

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

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

#### 2.10.2. Affectation sur un nouvel emploi.

Lorsqu'un agent est affecté sur un nouvel emploi du ministère de la défense à l'issue d'un congé parental ou d'une disponibilité, l'IFSE de l'agent évolue selon les mêmes modalités et conditions que celles prévues au point 3.1. pour les agents effectuant une mobilité interne au ministère.

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

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

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

Lorsqu'un AA du ministère de la défense est, à l'issue de son congé de restructuration, affecté sur un nouvel emploi d'AA du ministère de la défense relevant du même périmètre d'affectation ou avec intégration du périmètre des services déconcentrés, le montant de son IFSE est, dans la limite du plafond réglementaire afférent au nouvel emploi d'affectation :

- majoré de 1 000 euros si l'agent effectue une mobilité sur un emploi du groupe supérieur ;
- majoré de 500 euros si l'agent effectue une mobilité sur un emploi du même groupe (sans condition de durée sur le précédent poste) ;
- maintenu, si l'agent effectue une mobilité sur un emploi du groupe inférieur.

Lorsqu'un AA du ministère de la défense est, à l'issue de son congé de restructuration, affecté sur un nouvel emploi d'AA du ministère de la défense avec intégration du périmètre de l'administration centrale, le montant de son IFSE est fixé selon les dispositions prévues au point 3.1.5.2. de la présente circulaire.

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

#### 2.12. Affectation à l'issue d'une affectation à l'étranger ouvrant droit à l'indemnité de résidence à l'étranger.

Lorsqu'un AA 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 d'AA du ministère de la défense, le montant de son IFSE est fixé comme suit :

- si l'AA est, avant un délai de 3 années à l'étranger, affecté en France sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son affectation 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 ;
- si l'AA est, après 3 années d'affectation à l'étranger, affecté en France sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son affectation 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 500 euros brut/an, à compter de la date d'affectation, soit

41,66 euros brut/mois ;

- si l'AA 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 son affectation à l'étranger auquel il est ajouté 1 000 euros brut/an, à compter de sa date d'affectation, soit 83,33 euros brut/mois ;

- si l'AA 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 son affectation à l'étranger.

Situation particulière : mobilité d'un AA 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 du 19 septembre 2014 modifié, 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 AA affectés dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger sera majorée de 500 euros brut/an soit 41,66 euros brut/mois, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi même si l'agent n'a pas été affecté 3 ans sur son précédent poste (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouvel emploi). Pour ces agents, la majoration de 500 euros s'applique si la mobilité s'effectue après deux ans et plus d'affectation dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger.

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

### 3. ÉVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE.

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 ;
- 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 adjoints administratifs du ministère de la défense un maintien du montant de leur IFSE en cas de mobilité interne au ministère (dans la limite des plafonds réglementaires applicables au groupe d'IFSE auquel est rattaché 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 pourra être revalorisé.

### 3.1. La mobilité interne 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 ;
- « géographique » lorsqu'elle implique un changement de résidence administrative avec ou sans changement de résidence pour l'agent concerné.

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).

À 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.

La présente circulaire a pour objet de préciser les impacts des mobilités internes au ministère de la défense sur l'IFSE des AA. Il peut s'agir d'une mobilité choisie ou subie à la suite d'une restructuration.

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 qui sera notifié à l'agent et qui précisera le groupe « IFSE » du nouvel emploi.

Afin que le CMG/SPAC puisse rédiger l'arrêté d'affectation (et les états liquidatifs de l'IFSE), l'employeur doit, avant toute nouvelle affectation (mobilité ou recrutement), 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.

En outre, pour les agents dont les fonctions sont classées en groupe 1, le référent employeur/ALE doit fournir aux CMG/SPAC une attestation signée par le chef d'établissement (cf. modèle en annexe de la circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 relative au classement en deux groupes des fonctions des adjoints administratifs du ministère de la défense au regard de leur indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

Le CMG/SPAC vérifiera si le groupe d'IFSE proposé correspond à celui prévu par la circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015 et si 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/ALE 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, sauf 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.

Dans tous les cas, si le groupe proposé ne correspond pas à la définition mentionnée dans la circulaire n° 310440/DEF/SGA/DRH-MD du 15 juin 2015, le CMG/SPAC précisera à l'employeur quel est le groupe à retenir.

La fiche de poste sera versée au dossier de l'agent.

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. L'agent se verra toutefois notifier le groupe « IFSE » de son nouvel emploi d'affectation.

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

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

Lorsqu'un agent effectue une mobilité sur un emploi relevant du groupe inférieur (mobilité d'un agent dont l'emploi relève du G1 vers un emploi du G2), 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 afférant).

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

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

Les dispositions du point 3.1.2. 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 3.1.5. pour les mobilités avec changement de périmètre.

##### 3.1.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.

Lorsqu'un agent change de fonctions pour occuper un emploi relevant du même groupe « IFSE », il bénéficie, s'il a été affecté 3 ans et plus sur son précédent emploi d'une augmentation forfaitaire de son IFSE de 500 euros brut/an, soit 41,66 euros brut/mois 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).

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 AA 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 relatif à la situation des fonctionnaires de l'État 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 collectivités d'outre-mer 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 département d'outre-mer (DOM), l'IFSE des AA affectés dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna sera majorée de 500 euros brut/an soit 41,66 euros brut/mois, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi même si l'agent n'a pas été affecté 3 ans sur son précédent poste (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouvel emploi). Pour ces agents, la majoration de 500 euros s'applique si la mobilité s'effectue après deux ans et plus d'affectation dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

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

Les agents concernés par une opération de restructuration (listée par arrêté ministériel) dont le poste est supprimé sont contraints à la mobilité sur un emploi relevant du même groupe.

Les fonctionnaires concernés, bénéficieront, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation, d'une majoration de 500 euros brut/an (soit 41,66 euros brut/mois à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi) en cas de mobilité sur un poste de même catégorisation, même s'ils n'ont pas effectué 3 années d'affectation sur leur emploi.

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

3.1.2.3. 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.

Toute demande de reconfiguration de poste et 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 tous les éléments permettant de démontrer ce changement d'attributions ainsi que la fiche de poste. Le CMG/SPAC vérifiera si les modifications du poste sont de nature substantielle.

La nouvelle fiche de poste sera 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 de 500 euros brut/an (soit 41,66 euros brut/mois), 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.

3.1.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.



Lorsqu'un AA effectue une mobilité (choisie ou subie du fait d'une restructuration) afin d'occuper un emploi relevant du groupe supérieur (mutation d'un emploi relevant du groupe 2 vers un emploi relevant du groupe 1) son IFSE sera majorée (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation) de 1 000 euros brut/an, soit 83,33 euros brut/mois, à compter de sa date d'affectation sur le nouvel emploi.

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

#### 3.1.4. Changement de niveau de catégorisation en cours d'affectation (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 aux CMG/SPAC tous les éléments permettant de démontrer ce changement d'attributions et doit fournir la proposition de changement de groupe.

Le CMG/SPAC vérifiera 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 (passage du groupe 2 au groupe 1), le montant de l'IFSE de l'agent sera, (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation) majoré de 1 000 euros brut/an soit 83,33 euros brut/mois, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi.

En cas de changement de groupe vers un groupe inférieur (passage du groupe 1 au groupe 2), le montant de l'IFSE de l'agent sera 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.

#### 3.1.5. Mobilité avec changement de périmètre.

3.1.5.1. Mobilité d'un adjoint administratif relevant du périmètre de l'administration centrale vers un poste des services déconcentrés.

Lorsqu'un AA affecté en administration centrale (AC) effectue une mobilité sur un emploi relevant des services déconcentrés (SD), le montant de son IFSE est, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouvel emploi d'affectation, soit :

- maintenu en cas de mobilité vers un emploi relevant d'un groupe inférieur ;
- maintenu en cas de mobilité sur un emploi de même groupe lorsque l'agent n'a pas effectué 3 années d'affectation sur son emploi d'origine ;
- majoré, dans la limite du montant moyen du groupe « IFSE » de l'emploi d'affectation, de 500 euros brut/an, soit 41,66 euros brut/mois, 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 3.1.2.2.)] ;

- majoré, dans la limite du montant moyen du groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation, de 1 000 euros brut/an soit 83,33 euros brut/mois à compter de sa date d'affectation sur un emploi relevant du groupe supérieur.

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

3.1.5.2. Mobilité d'un adjoint administratif des services déconcentrés vers un emploi relevant du périmètre de l'administration centrale.

Lorsqu'un AA affecté en SD est affecté sur un emploi relevant de l'AC, son montant d'IFSE est, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouvel emploi d'affectation, revalorisé sans prendre en compte la durée d'affectation sur l'emploi d'origine :

- en cas de mobilité sur un poste de niveau inférieur, le montant de l'IFSE de l'agent est, dans la limite du montant moyen du groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation, majoré de 1 000 euros brut/an soit 83,33 euros brut/mois, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi en AC ;

- en cas de mobilité sur un poste de même niveau, le montant d'IFSE de l'agent est, dans la limite du montant moyen du groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation, majoré de 1 500 euros brut/an, soit 125 euros brut/mois à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi en AC ;

- en cas de mobilité sur un poste de niveau supérieur, le montant de l'IFSE de l'agent est, dans la limite du montant moyen du groupe « IFSE » de l'emploi d'affectation, majoré de 2 000 euros brut/an soit 166,66 euros brut/mois, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi en AC.

Ce ticket d'accès au périmètre de l'administration centrale n'est attribué qu'une seule fois au cours de la carrière d'un AA.

Un agent en fonction dans un organisme relevant du périmètre de centrale le 1<sup>er</sup> décembre 2014, muté, après cette date dans un organisme relevant du périmètre des services déconcentrés puis, qui rejoindrait à nouveau, une affectation en centrale, ne pourra pas bénéficier du ticket d'accès au périmètre de centrale.

En effet, grâce au plafond indemnitaire revalorisé, cet agent a lors de sa mobilité en SD bénéficié du maintien de son niveau de prime d'administration centrale.

Ainsi, lorsqu'un AA affecté en AC est muté en SD puis est à nouveau affecté sur un emploi du périmètre d'AC, il convient de lui appliquer les tickets de mobilités classiques. Ainsi, son montant d'IFSE est, dans la limite du plafond réglementaire d'IFSE afférent au nouvel emploi d'affectation, soit :

- maintenu en cas de mobilité vers un emploi relevant d'un groupe inférieur ;

- maintenu en cas de mobilité sur un emploi de même groupe lorsque l'agent n'a pas effectué 3 années d'affectation sur son emploi d'origine [condition de durée non applicable aux agents restructurés (cf. point 3.1.2.2.)] ;

- majoré de 500 euros brut/an, soit 41,66 euros brut/mois, 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 ;

- majoré de 1 000 euros brut/an, soit 83,33 euros brut/mois, à compter de sa date d'affectation sur un emploi relevant du groupe supérieur.

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

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

Dans le cadre d'une prolongation de stage préalable à la titularisation ou d'une prolongation de détachement préalable à l'intégration (agent recrutés via les articles L. 4139-1. à L. 4139-3. du code de la défense), si l'AA est muté sur un nouvel emploi de même niveau, son montant de l'IFSE est inchangé.

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 de son nouvel emploi d'affectation prévu au point 2.5. de la présente circulaire.

Ainsi, l'AA stagiaire ou le militaire en période de détachement qui a été affecté initialement sur un emploi du groupe 1 et qui effectue une prolongation de stage sur un emploi du groupe 2 subira donc une baisse de 1000 euros brut/an sur son montant d'IFSE soit 83,33 euros brut/mois 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 de son nouvel emploi d'affectation prévu au point 2.5. 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.

### 3.2. Le changement de grade.

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

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 au nouvel emploi d'affectation (montant pour un agent à temps complet) :

- adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe (AA2) promu adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe (AA1) : majoration de 250 euros brut/an ;
- adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe (AA1) promu adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe (AAP2) : majoration de 750 euros brut/an ;
- adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe (AAP2) promu adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe (AAP1) : majoration de 750 euros brut/an.

Par conséquent, 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 d'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 (groupe 1/groupe 2) de l'emploi d'affectation de l'agent.

#### Exemple 1.

Un AA1 des SD affecté sur un emploi groupe 2 est promu AAP2 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Son montant de l'IFSE avant promotion est de 3 714,41 euros brut/an. Du fait de sa promotion, son montant de l'IFSE sera majoré de 750 euros brut/an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ainsi, son nouveau montant de l'IFSE sera de

4 464,41 euros brut/an et son groupe « IFSE » reste inchangé puisque l'agent n'a pas encore effectué de mobilité.

À la suite d'un avancement au grade supérieur, l'agent peut effectuer une mobilité. En cas de mobilité ascendante, (passage du groupe 2 au groupe 1), l'agent pourra également percevoir un gain de l'IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouvel emploi d'affectation).

#### Exemple 2.

Un AAP2 des SD affecté sur un emploi du groupe 2 perçoit 3 757 euros brut/an de l'IFSE est promu AAP1, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le 1<sup>er</sup> mars 2016, l'agent effectue une mobilité sur un emploi catégorisé groupe 1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, son IFSE est portée à 4 507 euros brut/an mais son groupe « IFSE » est inchangé. Du fait de sa mobilité, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, son montant de l'IFSE est majoré de 83,33 euros brut/mois (1 000 euros brut/an) et sa catégorisation est modifiée. Son nouveau montant de l'IFSE est de 5 507 euros brut/an.

#### Exemple 3.

Un AAP2 d'AC affecté sur un emploi du groupe 1 perçoit 6 000 euros brut/an de l'IFSE est promu AAP1 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le 1<sup>er</sup> juin 2016, l'agent qui était affecté depuis plus de 3 ans sur son emploi, effectue une mobilité sur un emploi du même groupe. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, son IFSE est portée à 6 750 euros brut/an mais son groupe « IFSE » est inchangé. Et, à la suite de sa mobilité, son montant de l'IFSE est majoré, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 de 41,66 euros brut/mois (500 euros brut/an) et sa catégorisation est inchangée. Son nouveau montant de l'IFSE est de 7 250 euros brut/an.

### 3.3. La promotion de corps.

Tant que le RIFSEEP n'est pas applicable aux corps de secrétaire administratif (SA), le montant de prime à attribuer, sous forme de prime de fonctions et de résultats (PFR), aux AA promus secrétaire administratif (SA) est celui prévu par la circulaire n° 310312/DEF/SGA/DRH-MD du 21 décembre 2012. La catégorisation PFR de l'emploi en tant que SA est praticien.

### 3.4. La clause de revoyure quadriennale.

L'article 3. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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.

Le RIFSEEP des AA du ministère de la défense étant entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2014, la clause de revoyure interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Les modalités de cette clause de revoyure seront formalisées ultérieurement.

## 4. SITUATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

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 p. 100.

4.1. Fixation du groupe d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet.

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 d'IFSE au regard de leurs responsabilités/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'État 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 sera classé dans le groupe dont relève le dernier poste occupé ou son équivalent si la fonction n'existe plus.

Ceci vaut aussi bien pour les agents effectivement déchargés au moment de l'adhésion du corps des AA au RIFSEEP que pour les futurs mandataires.

Enfin, cette modalité de gestion induit que le groupe de fonctions de l'intéressé n'évoluera pas durant la durée de son mandat, celui-ci changera toutefois si le délégué syndical à temps complet (DSTC) bénéficie d'une promotion de corps.

Dans ce dernier cas, son classement sera modifié puisque l'agent bénéficiera 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 de gestion s'adressera à la DRH-MD/RSSF4 pour valider le nouveau groupe de classement avant l'édition des états liquidatifs. L'agent recevra une lettre lui notifiant son groupe d'affectation dans son nouveau corps.

4.2. Fixation du montant d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet.

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

La jurisprudence du Conseil d'État 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, 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, sera 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 conserveront donc leur niveau de primes.

Deux exceptions 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 ;

- pour l'AA DSTC classé en G1, une majoration de son ancien montant de prime de 1 000 euros brut/an à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014 sera effectuée à l'instar des AA en fonctions sur un emploi du G1 au 1<sup>er</sup> décembre 2014.

4.3. Modalité d'évolution des montants d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet et versement du complément indemnitaire annuel.

Le décret relatif au RIFSEEP prévoit que le montant d'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 le DSTC qui change de grade ou de corps sera révisé selon les modalités applicables au fonctionnaire relevant du même corps (majoration forfaitaire).

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 du syndicalisme par un fonctionnaire 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 2016 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 sera calculée chaque année par la DRH-MD/RSSF 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'État 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 occupant un emploi comparable à celui qu'occupait l'intéressé avant de bénéficier d'une décharge syndicale.

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

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

## 5. CONGÉ MALADIE ET INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE.

5.1. Modalité d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise durant les congés maladie et temps partiel thérapeutique.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 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'État (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 en 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 p. 100 (dans les mêmes conditions que le traitement).

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

En effet, l'article 37. du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié, 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 qu'« 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 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 verra 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 direction générale de l'administration et de la fonction publique n° 177 du 1<sup>er</sup> juin 2007 (2) 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.

5.2. Règles d'abattement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en cas de congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ou de temps partiel thérapeutique consécutif à un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

L'article 34. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État 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, convient-il 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).

En cas de CLM du fait d'un accident de service, l'agent percevra la totalité de son traitement mais son IFSE sera 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 sera suspendue pendant ce CLD (application de l'article 37. du décret n° 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.

5.3. Réintégration à l'issue d'un congé maladie et montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

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.

À 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 3.1. 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 notifiera à l'agent son groupe d'IFSE via l'arrêté d'affectation.

## 6. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.

Selon les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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 p. 100 d'un montant maximal fixé par arrêté interministériel. Pour les AA, l'arrêté du 20 mai 2014 précise, pour chaque groupe de fonctions et périmètre d'affectation, les montants maximum d'attribution du CIA.

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 crédit inscrit au budget du ministère de la défense et même si les agents sont, favorablement, évalués lors du compte-rendu d'entretien professionnel, il ne sera pas possible de leur verser un CIA.

Par conséquent, en fonction des crédits catégoriels disponibles, la DRH-MD/SD-RSSF 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.

## 7. 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 s'effectuer par recours gracieux, hiérarchique et/ou contentieux.

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

## 8. PUBLICATION.

La présente circulaire sera publiée au Bulletin officiel des armées.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

Le contrôleur général des armées,  
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,

Jacques FEYTIS.

---

(1) Sauf exception prévue par arrêté interministériel.

(2) n.i. BO.